

360 Derece Geri Besleme Performans Değerlendirme Sisteminin Uygulanabilirliği: Bir Tugay Örneği

*The Applicability of 360 Degree Feedback Performance Appraisal System:
A Brigade Sample*

Hakan TURGUT
Başkent Üniversitesi
hturgut@baskent.edu.tr

Menekşe Tarhan ÖZTOPRAK
Başkent Üniversitesi
tarhan@baskent.edu.tr

Özet

Günümüzde insan kaynakları yönetimi sürecinin temel fonksiyonlarından birisi olan bireysel performansların ölçülmesi konusunda 360 derece geri besleme performans değerlendirme sistemi (DGBPDS); birden çok boyutu dikkate alarak daha objektif sonuçlara ulaşılabilme imkânı vermesi sebebiyle ön plana çıkmaktadır. Türkiye'deki istihdamın büyük bir kısmını karşılayan kamu sektöründe bahse konu yöntemin uygulanabilirliğinin yeterince araştırılmadığı görülmüştür. Bu çalışmada, kamu kurumlarına örnek teşkil edebilecek bir tugayda görev yapan alt ve orta kademe yöneticilerinin performans ölçümüne esas olmak üzere değerlendirme boyutları (amir, denk, astlar, müşteriler, öz değerlendirme) arasında farklılıklar araştırılmış ve geleneksel amir değerlendirmesi ile 360 DGBPDS arasında karşılaştırmalar yapılmıştır.

Değerlendirme boyutları bazında yapılan karşılaştırmalarda sadece müşteri boyutunda iki farklı yöntem (Geleneksel amir değerlendirmesi - 360 DGBPDS) arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Geleneksel amir değerlendirmesi ile 360 DGBPDS arasında kriterler bazında bazı farklılıklara rastlanılmasına rağmen; her iki yöntemin bütün kriterlerinin dahil edildiği genel ortalamalarıyla yapılan karşılaştırmalarda anlamlı bir farklılığa ulaşılamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Performans Değerlendirmesi, 360 Derece Geri Besleme Performans Değerlendirme Sistemi,

Abstract

On the subject of measuring individual performances, which considered to be one of the fundamental functions of the human resources management process, 360 Degree Feedback Performance Appraisal System (360 DFPAS) preferred for taking into account more than one aspect while providing opportunities in order to achieve more objective results.

It's been thought that the applicability of the above mentioned method is not investigated enough in the public sector where most of the employments take place in Turkey. The purpose of this study is to probe into the applicability of the 360 DFPAS on

low and mid-level managers in a brigade. Within this framework, differences between the raters (manager, subordinate, peer, client, self-evaluation) have been examined and comparisons made between traditional performance appraisal and 360 DFPAS. There are meaningful differences only inner client between two different evaluation methods (Traditional manager evaluation-360 DFPAS) within evaluation raters. But there aren't any meaningful differences between traditional performance appraisal and 360 DFPAS as whole method.

Keywords: *Performance Appraisal, 360 Degree Feedback Performance Appraisal System*