



Eğitim Yöneticilerinin Performans Değerleme Sürecinin Değerlendirilmesi

Tuncer Avcı

MEB Eğitim Yöneticisi

tunceravci@[hotmail.com](mailto:tunceravci@hotmail.com), ORCID:0009-0001-5403-5742

Özet

Bu çalışmanın amacı eğitim yöneticilerinin performans değerleme sürecinin değerlendirilmesidir. Performans, belirlenilen koşullara göre bir çalışmanın yerine getirilmesi ve çalışanların davranış biçimi şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanların kurumun hedefine ulaşabilmesinde gösterdiği gayret olarak karşımıza çıkan performans kavramı, kurum içersinde sistemsel bütünlük gerektiren bir konudur. Performans artırılması hususunda örgütlerde yürütülecek sistemlerde işleyişlerin ve faaliyetlerin pozitif neticeler doğurması epeyce ehemmiyetli bir durumdur. Performans değerlemesi kavramı personellerin örgüt için taşıdığı ehemmiyetin nicelik ve nitelik yönleri ile belli sürelerde belirtilmesidir. Değerlemeler, kişilerin çalışma esnasındaki performansları, başarıları ya da başarısızlıkları konusunda bir yargıya varmak işlemidirler. Değerlemeler, gerçek manada müşterek bir çalışma, bilgi alışverişi, hata ve başarılar bakımından görev, yetki ve sorumluluğun paylaşılması ve eğitimsel gelişmeye imkan sağlayan aktif bir sistemdir. Başarı değerlendirmesi şeklinde de adlandırılan performans değerlemesi; bir iş görenin yapmak ile yükümlü bulunduğu görevdeki etkinliği ve yeterliği konusunda bilgi veren ve bu minvalde gösterdiği performansları ölçme ve ölçütlendirmeye imkan sağlayan bir vetire şeklinde tanımlanabilir. Performans değerleme, bireylerin ya da grupların iş ile alakalı güçlü ve zayıf yönlerini sistematik bir biçimde analiz etmek ve örgütün belirlediği amaçlar yönünde yönlendirmektir. Performans değerlendirme; yönetici

kişilerin, öncesinden belirlediği standartlar ile karşılaştırmalar ve ölçmeler yapma yoluyla personellerin iş başarısını değerlendirebilmesi vetiresidir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yöneticisi, Performans, Performans Değerlemesi

Evaluation of the Performance Evaluation Process of Education Managers

Abstract

The aim of this study is to evaluate the performance evaluation process of educational managers. Performance is defined as the fulfillment of a work according to the determined conditions and the way of behavior of employees. The concept of performance, which comes across as the efforts of employees to achieve the organization's goals, is an issue that requires systemic integrity within the organization. It is a very important situation that the operations and activities in the systems to be carried out in organizations in order to increase performance have positive consequences. The concept of performance evaluation is the indication of the importance of personnel for the organization in certain periods of time with quantitative and qualitative aspects. Valuations are the process of making a judgment about people's performance, achievements or failures during the study. Valuations are an active system that provides an opportunity for real joint work, information exchange, sharing of tasks, authority and responsibility in terms of mistakes and achievements, and educational development. Performance evaluation, also called as success evaluation; it can be defined as a vetire that provides information about the effectiveness and competence of an employer in the task he is obliged to perform, and provides the opportunity to measure and benchmark the performances he shows in this regard. Performance evaluation is to systematically analyze the strengths and weaknesses of individuals or groups related to business and direct them in the direction of the goals determined by the organization. Performance evaluation is the ability of managers to evaluate the business success of employees by making comparisons and measurements with the standards they have set before.

Key Words: Education Manager, Performance, Performance Evaluation

Giriş

Bu çalışma kapsamında örgütsel performansların kuramsal çerçevesini belirlemek ve bunun başarı odaklı uygulamalar üzerindeki etkilerini incelemek amaçlanmıştır. Kurum yapılarında belli amaca ulaşma hedefi yönünde bir araya gelen kişilerin amacına ulaşması belli vetireleri gerektirmektedir.

Bu vetire içerisinde ehemmiyetli bulunan unsurlardan birisi örgütsel performansın verimlilik seviyesinin ne olduğu ve bu durumun nelerden etkilendiğinin iyi bilinmesidir. Örgütsel performans üstüne direkt tesir eden bir çok konu mevcuttur.

Ekonomik ve sosyal hayatta epeyce ehemmiyetli bulunan örgütlerin, yoğun karşıtlık ortamı içerisinde yetkin bir biçimde yönetilmesi gerekmektedir. Bu neden ile de, en üst kademedeki yönetici kişilerden en alt kademede yer alan çalışanlara dek bütün kurum personellerinin belirlenilmiş ölçütlerin üstünde başarılar göstermesi en ehemmiyetli husustur.

Kişisel başarıların kurumsal başarıya yansıdığı örgütlerde, insan kaynaklarının geliştirilmesi bu durumu tesirleyen etkenlerdendir. Bu minvalde örgüt içerisinde performans ve performansın artırılması örgütsel başarının ehemmiyetle üstünde durulması gereken etmenlerindendir.

Kurumun işleyişi vetiresinde hedefe ulaşabilme hususunda iş görenin çaba ve isteğini görüntüleyen performansın kendisi, işin konusu, personelin seviyesi, örgütün büyüklüğü her ne olur ise olsun gerekli bir uygulamadır.

Eğitim yönetiminde kurumun yönetici kişileri, ana görev ve sorumluluk tanımları içerisinde bulunan planlamalar, örgütlemeler, yöneltmeler, koordinasyonlar ve denetimlerle alakalı fonksiyonları en yetkin biçimde yerine getirmek için personellerin ve örgütün performansına dönük somut ve doğru veriler ile bulguları tam vaktinde alma zorundadır.

Elinde örgütüne ve bunun kaynaklarına dönük somut veriler ile bulguları bulunmayan yönetici kişilerin alacağı karar, atacağı adımlar ve uygulayacağı stratejide başarılı olması epeyce zordur ve tesadüfî olacaktır (Ertuğrul, 2004: 46-47).

Eğitim yönetiminde örgüt içi çalışmalarda performansla ilgili süreçlerin ve mevcut sistemlerin başarılı olması için bazı zorunluluk durumlarının yerine getirilmesi gerekmektedir. Performans durumu, organizasyon yetkinliğinin ölçülebilmesinde öncelik ile ihtiyaç duyulan vetirelerin en başında gelmektedir.

Eğitim yönetiminde performansın artırılması örgütsel süreç içerisinde çok boyutlu iletişim ve etkileşimi sağlayarak kişisel gelişimi temin etmeli, örgütsel gelişime de katkıda bulunmalıdır (Canman, 1995: 112).

Eğitim yönetiminde örgütsel süreçlerde performansın hem örgüt hem de iş gören bakımından ehemmiyetini Atılğan şu biçimde ifade etmiştir (2007): Örgüt bakımından, iş görenler ile alakalı

Eğitim Yöneticilerinin Performans Değerleme Sürecinin Değerlendirilmesi

yetkin ve tarafsız karar alabilme, bunların başarısını ve başarısızlığını izleyebilme ve yeteneğini geliştirmeye dönük tedbirleri vaktinde alabilme ereği ile performansın sürekli izlenmesi gerekmektedir.

Eğitim yönetiminde örgüt içersinde yönetim kademesinde karar alacak yönetici kişilerin doğru kararları alabilmesi ve bu durumun neticesinde başarılarını artırıp, örgütü genel amaçlarına ulaşması çabasinda avantajlı bir konuma getirebilmesi bakımından performans değerlendirmesinin yapılması çok ehemmiyetlidir.

Aksi hâlde yanlış veri ve bulgular neticesi yanlış uygulama ve kararlar gerçekleşebilecek ve bu durumdan yalnızca yöneticiler değil, örgütler de zarar görecektir (Ertuğrul, 2004: 59).

Eğitim yönetiminde iş gören bakımından, iş gören yapmış bulunduğu başarılı çalışmaların karşılığını görmek isteyecektir.

İyi niyet ve iş gücünü meydana koyarak çalışan iş gören, huzursuzluklar çıkaran ve çalışmaya dönük alakasız bulunan iş görenle benzer duruma düşürüldüğünü görür ise, moralitesi düşer ve isteksizliği artar; bu nedenle değerlendirmelerle ilgili durumlar iş göreni çalışmaya sevk etme aracı şeklinde kullanılır (Can, 1999: 311).

Performans değerlendirmesi neticesinde iş gören eksikliğini öğrenmek ve bunu gidermek imkanına sahip olacaktır ki bu durum da örgüt verimliliğini artıracaktır. Maddi ve manevi ödüllendirme yöntemleri ile çalışmaya özendirilen iş görenin örgüte dönük güven duygusunun artması sağlanmış olur (Ertuğrul, 2004: 61).

Performans

Çevrede yaşanan çok yönlü toplumsal ve sosyoekonomik durumlara paralellik gösteren bireysel gereksinimin çeşitliği ve işlemin karmaşık olması, insanlara yardımcı olabilecek çağcıl tekniklerin ve sistemlerin geliştirilmesini zorunlu hâle bir noktada getirmiştir.

Bu zorunluluklar karar vermek ve değerlendirmek vetiresinde yetkin kantitatifsel teknik ve yöntemlerin kullanılması üstünde yoğunlaşmıştır (Can, 1999: 335).

Sosyoekonomik yaşam koşullarında epeyce ehemmiyetli bulunan örgütlerin, yoğun karışıklık içerisinde yetkin bir biçimde yönetilmesi gerekmektedir. Bu neden ile de, en ileri kademedeki yönetici kişilerden en alt kademede yer bulan çalışan kişilere dek tüm çalışanların belirlenilmiş ölçütlere göre başarılar ortaya koyması en ehemmiyetli husustur.

Kişisel başarıların örgütsel başarılarla yansıdığı örgütte, insan kaynakları organlarının geliştirilebilmesi bu olguyu tesirleyen etkenlerdendir. Bu çerçevede performansın artırılması örgütsel başarıların ehemmiyetle üstünde durulması gereken etmenlerindendir (Canman, 1995: 119-120).

Performans, belirlenilen koşullara göre bir çalışmanın yerine getirilmesi ve çalışanların davranış biçimi şeklinde tanımlanmaktadır.

Çalışanların kurumun hedefine ulaşabilmesinde gösterdiği gayret olarak karşımıza çıkan performans kavramı, kurum içerisinde sistemsel bütünlük gerektiren bir konudur.

Performans artırılması hususunda örgütlerde yürütülecek sistemlerde işleyişlerin ve faaliyetlerin pozitif neticeler doğurması epeyce ehemmiyetli bir durumdur (Ertuğrul, 2004: 150).

Performans Değerleme

Performans değerlemesiyle alakalı bir çok tanıma rastlama mümkündür. Performans değerlendirme, her hangi bir kurumda görev tanımı ne olur ise olsun kişilerin çalışmaları, yetkinlikleri, eksiklikleri, yeterlilikleri, fazdalıkları, yetersizliklerini bir bütün olacak şekilde tüm yönleriyle gözden geçirilmesidir (Fındıkçı, 1999: 297).

Performans değerlendirme kavramı hususunda diğer kavramsallaştırmalardan bazısı ise şu biçimde sıralanabilir:

1. Personellerin örgüt için taşıdığı ehemmiyetin nicelik ve nitelik yönleri ile belli sürelerde belirtilmesidir.
2. Değerlemeler, kişilerin çalışma esnasındaki performansları, başarıları ya da başarısızlıkları konusunda bir yargıya varmak işlemidirler.

Eğitim Yöneticilerinin Performans Değerleme Sürecinin Değerlendirilmesi

3. Değerlemeler, gerçek manada müşterek bir çalışma, bilgi alışverişi, hata ve başarılar bakımından görev, yetki ve sorumluluğun paylaşılması ve eğitimsel gelişmeye imkan sağlayan aktif bir sistemdir.

4. Başarı değerlendirmesi şeklinde de adlandırılan performans değerlemesi; bir iş görenin yapmak ile yükümlü bulunduğu görevdeki etkinliği ve yeterliği konusunda bilgi veren ve bu minvalde gösterdiği performansları ölçme ve ölçütlendirmeye imkan sağlayan bir vetire şeklinde tanımlanabilir.

5. Performans değerleme, bireylerin ya da grupların iş ile alakalı güçlü ve zayıf yönlerini sistematik bir biçimde analiz etmek ve örgütün belirlediği amaçlar yönünde yönlendirmektir.

6. Performans değerlendirme; yönetici kişilerin, öncesinden belirlediği standartlar ile karşılaştırmalar ve ölçmeler yapma yoluyla personellerin iş başarısını değerlendirebilmesi vetiresidir (Barutçugil, 2002: 178-179).

Yukarıda yer alan tanımlarda da ifade edildiği gibi performans değerlemesi direkt insan kaynakları işleviyle ilintilidir.

Değerleme vetiresi neticesinde, çalışanın geçmişteki performansına dönük veri ve analizler elde edilebilmektedir.

Bu veri ve analizler, çalışanın performansının öncesinden belirlenilmiş standarda uygunluğunu ölçmekte ve çalışanın geliştirilmesi ile alakalı faaliyet ve aktivitelerde, çalışanın hedef ve erekleri ile örgütün hedef ve ereklerinin uyumunun sağlanılmasında yardımcı olmaktadır (Şimşek, 2002: 322).

Genel manada başarı değerlemesi kişilerin yetenekleri, gizil güçleri, iş alışkanlıkları, davranış kalıpları ve benzeri nitelik ve niteliklerini diğerleri ile karşılaştırmak suretiyle gerçekleştirilen bir ölçme şeklidir (Bingöl, 1990: 170).

Performans değerlemesi genel bir tanımlaysa şu şekilde ifade edilebilir: Örgütsel amacın gerçekleştirilebilmesi için gösterilen tüm gayretlerin değerlendirilmesi ya da yöneticilerin öncesinden belirlenilmiş standartlar ile karşılaştırmalar ve ölçmeler yapmak yoluyla çalışanın iş sürecindeki başarılı olma ve başarısız olma durumlarının değerlendirilmesidir (Atılğan, 2007).

Yukarıda ifade edilen tanımlamalar ve kavramsallaştırmalarda da görüldüğü gibi performans değerlemesinin temelinde, kurum içersinde görev ve sorumluluğu ne olur ise olsun çalışan kişilerin

çalışmaları, eksiklikleri, hataları ve var olan tüm süreçleri bir bütün olarak gözden geçirmek bulunmaktadır.

Kurumsal organizasyonların hem içerde hem de dışarda işleyiş ve gelişimini pozitif ya da negatif etkileyecek bulunan performansın değerlemesi ve bu performansın ölçülmesi, insan kaynakları yönetimi sürecinin de temel işlev ve yetileri arasında yer almaktadır (Canman, 1995: 123).

Örgütsel süreçlerde belli bir işle meşgul olan kişilerin, grup ya da organizasyonların mevcut çalışma ile amaçlanan hedef ve ereğe dönük varabileceği, başka bir anlatım ile hedef ve ereğe varmak derecesi ve ölçüsünün belirlenilmesi amacı ile gerçekleştirilen değerlendirmeler, performans değerlemesinin temel dinamiğini oluşturmaktadır.

Çalışanların verimliliği, yetkinliği ya da etkisizliğini ölçme hususundaki sorumlulukların en önemli payıysa yöneticilere, yönetim erkine düşmektedir (Ertuğrul, 2004: 156).

Örgütlerde yönetici kişiler doğal olarak, mevcut yönetimlerinde yer alan çalışanların yetenekleri ve yapması gerekli olan iş üstündeki başarı durumlarını bilmeyi istemektedir. Bu neden ile çalışan kişilerin belirlenilen amaç ve hedefe uygun olarak çalışma durumunu yakın ve sıkı bir takiple izlememektedir.

Performans değerlemesi, ast ve üst konumundaki kişiler arasında yer alan ilişki biçimlerinin ve iletişim sürecinin geliştirilebilmesi, çalışan kişilerin iş tatminleri, uzmanlaşma hedefi ve kişisel gelişimleri konusunda bilgi almalarını sağlamaktadır (Barutçugil, 2007).

Performansın Arttırılmasına Yönelik Çözüm Önerileri

Günümüzde yaşam koşullarının hızlı değişimi ve her geçen zaman dilimiyle beraber kurum başarısının artması için insan kavramının daha ön plana çıktığı görünmektedir.

Kurumlar sahip olduğu insan gücünden en iyi biçimde yararlanmak ve bunu kullanmak sureti ile rekabet ortamı yaratmaya çalışmaktadır.

Bu açıdan çalışanların yaratıcılık özelliklerini ön plana çıkarmak, farklı olgulara ulaşmak gibi durumlar kurumların temel ereğini oluşturmaktadır. Yani en yüksek kademedeki performans

düzeyine ulaşarak kurumsal başarıyı arttırmak örgütlerin asıl ereği olmuştur (Erbesler, 1989: 39-40).

Bu ereğe ulaşma amacı ile yapılması gereken en ehemmiyetli noktalardan birisiyse, performans düzeyini negatif tesirleyen unsurlar arasında bulunan örgütsel ayrışma türlerinin yetkin ve etkili bir biçimde yönetilebilmesidir.

Verimliliğin azalmasına ve bunu alt düzeye çeken kurumsal ayrışma ortamlarının yok edilmesinden ziyade bunun yetkin ve etkili biçimde yönetilmesi çok daha ehemmiyetlidir. Zira organizasyonlarda çok fazla kurumsal ayrışma durumunun bulunması zararlı olduğu kadar, hiçbir ayrışma durumunun bulunmaması da belli oranlarda zararlı bulunan bir durumdur.

Ehemmiyetli olan, var olan kurumsal ayrışma ortamlarını, en iyi biçimde yöneterek yetkin, etkili ve randımanlı neticeler alma yönünde çevirmektir (Ataman, 2001: 471).

Kurumsal ayrışma kişiler ve kurumlar için sayısız faydalar sağlamasına karşın, yetkin ve etkili bir biçimde yönetilemediğinde mevcut kaynağın verimsizce kullanılması tarafların stresinin yükselmesi ve enerjinin farklı yönde kullanımı gibi bir çok olumsuzluklara neden olabilmektedir.

Hatalı bir biçimde yönetilen ayrışma; kalitesizlikler, verimsizlikler, iş kayıpları, para israfları oluşturmak anlamlarına gelmektedir.

Kurumsal yapılarda meydana gelen ayrışmaların örgüt bakımından kaçınılmaz bir son olduğunun kabulü ve kurumsal ayrışmaların örgütün performansı ile direkt ilintili olması örgütün ayrışma olgusuna yaklaşımı değiştirmiştir (Karip, 2000: 23).

Kurum yapısında kişiler arası düşünceler, amaçlar ve uygulamalardan kaynaklı olarak meydana çıkan farklılıklar örgütün ilerlemesi ve gelişmesi için gerekli görünmektedir.

Fakat bu farklılıkların çözüme kavuşturulamaması örgüt yapısında istenilen tutum ve davranışların oluşmasını engileyebilmektedir. Bu neden ile kurum bakımından ehemmiyetli bulunan ana problem ayrışma unsurlarının ne şekilde azaltılabileceği ya da tümüyle meydana kaldırılması değildir, aksine bu ayrışmaların makul ölçüler çerçevesinde yönetilmesidir (Düşükcan, 2003: 40).

Örgütsel yetkinliklere, motivasyonlara ve yüksek performanslara hizmet edecek bir ayrışma yönetimi için tercih edilecek uygulamalar ve kullanılacak yöntemler hem yönetici kişilerce hem de yönetilen kişilerce aynı ölçüde algılanacak nitelikte olmalıdır.

Çünkü karşılıklı etkileşim içersinde yapılacak uygulamaların başarıya ulaşabilme oranı daha yüksektir. Kurumsal ayrışmalar iyi yönetilebildikleri takdirde ancak yıkıcı ve tahrip edici olmaktan çok yaratıcı ve yapıcı olabilmektedir (Erbesler, 1989: 41).

İnsan kaynağını yetkin, etkin ve randımanlı bir biçimde kullanan ve ehemmiyetini benimseyen yönetici kişiler için kurumsal ayrışma yönetimi, dinamik bir örgütün olağan yönetsel faaliyetinden birisidir.

Dinamik bir yapıda kaçınılmazlığı kabul edilen kurumsal ayrışmayı yapıcı ve kalıcı bir biçimde değerlendirme ve kurumsal ayrışmanın negatif etkilerini asgari kademedede tutabilmektir. Bu neden ile kurumsal ayrışma yönetiminde en ehemmiyetli konu, ayrışma olgusunun durumunu ve kökenini iyi bir biçimde teşhis edebilmektir (Ataman, 2001: 477-478).

Kurumsal ayrışmanın kökeninde duygusal bir durum varsa, tarafların algılama durumlarını değiştirme ve duygusallık durumundan sıyrılmasını sağlama önemli ve gereklidir.

Kurumsal ayrışmanın kökeni yapısal ya da problematikse, karşılıklı görüşmeler ve tartışmalar, sistemi bir bütün halinde gözden geçirerek yapısal düzenlemelere gitmek ve sorun giderme stratejilerini izlemek gerekmektedir.

Kurumsal ayrışma yönetimi örgütsel yetkinlik, etkinlik ve randımanlılık için belli bir kademedede kurumsal ayrışmanın var olmasını ve ayrışma ortamının değişik durumlarda uygun stratejiler ile yönetilebilmesini gerektirebilmektedir. Ayrışma yönetim vetiresi, kurumsal ayrışmanın tanımlanması ve ayrışmaya müdahâle edilmesini içermektedir (Karip, 2000: 53).

Örgüt içindeki kurumsal ayrışma yönetimi vetiresi yetkin, etkili, faydalı, eşit ve tarafsız olmalıdır. Kurumsal ayrışmanın çözüm yöntemi örgütteki morali teşvik ederek kişi ve birimleri yönlendirici olmalıdır.

Kurumsal ayrışmaları çözümleyebilmenin manası ayrışma unsurlarını analiz edip yeni yöntemler kullanarak ortadan kaldırmaktır. Kurumsal ayrışma yönetimi problemin yapıcı ve kalıcı olarak çözümlenebilmesini içeren bir sonuçla noktalanmalıdır (Düşükcan, 2003: 40).

Sonuç

Eğitim yönetiminde başarılı bir performans vetiresi, çalışanları yalnızca verimlilik hususunda bilgilendirmekle kalmamakta, aynı zamanda çalışanların gelecek dönemdeki çaba ve meslekî eğilimini de etkilemektedir.

Eğitim yönetiminde performansın artırılması yolu ile çalışanların geliştirilmesi, çalışanların daha yetkin çaba ve gayretler göstermesini sağlayarak uzmanlaşma becerilerini de netleştirecektir.

Eğitim yönetiminde yaşanan ve yaşanacak kurumsal ayrışmaları tamamen ortadan kaldırmak ya da minimize etmek için çalışanların performanslarının artırıcı yönelimlere başvurmak gerekmektedir. Bu amaçla örgüt içersinde çalışanlar özelinde performans değerleme vetiresinin gerçekleştirilmesi faydalı olacaktır.

Eğitim yönetiminde performans yönetimi sisteminin tasarlanmasına başlamadan evvel, performans yönetimi sisteminin mihenk taşını meydana getiren hususlarda önemli kararların alınması ve verilmesi elzendir.

Eğitim yönetiminde örgütsel ayrışmaları izale etmeye yardımcı olan performans değerlemesi gerçekleştirilmenin iki ehemmiyetli ereği bulunmaktadır. Bunlardan birinci amaç, çalışma performansı konusunda bilgiler edinmektir. Bu bilgiler yönetimle ilgili karar alınır iken gerekli olacaktır.

Bunun yanı sıra örgüt bünyesinde fiyat ve ücret artışına, ikramiyeye, eğitimsel sürece, disiplineli düzene, kariyer planlamasına, terfi ve görevlendirme biçimine ve diğer yönetsel faaliyetlere dönük kararlar genellik ile performansın değerlendirmesi evresinde kazanılan bilgi ve bulgulara dayanmaktadır.

Eğitim yönetiminde örgütlerin yönetim erki ve kadrosu, performans değerlendirme vetiresinden kazanılan bilgi ve bulgular olmadan yönetsel kararlar veremezler. Örgütlerde insan kaynaklarına dönük diğer yönelimlerde bulunduğu gibi performans değerlendirme süreçlerinde de her hangi bir kişi ya da kişilere dönük ayrımcılıklar yapılmasını engeleyen kanuni standarda uygun düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Eğitim yönetiminde performans değerlemesi yapılıyor olmasının ikinci amacıysa, işçilerin iş tanımında ve iş analizinde saptanılan standarda ne kademedede yaklaştığına dönük geri beslemeler sağlamaktır.

Eğitim yönetiminde personele pozitif bir yaklaşım ile yaklaşıldığı ve meslek eğitim ile desteklendiği takdirde performans değerleme sistemi çok faydalı olacaktır. İnsanlar genellik ile buna benzer biçimde ya da aynen bu türden özgüvenini artırıcı ve yapıcı olan dönütler almaktan hoşlanmaktadır.

Eğitim yönetiminde insanların çalışırken aldıkları bu dönütler aynı anda iş görenlerin örgüt içersindeki kariyerinin hangi yönlerde geliştiğini görebilmesi açısından oldukça önemlidir. Bir işçinin daha önemli bir görev ve sorumluluk almaya hazır bulunduğunu ya da mevcut pozisyonunu sürdürmesi ereği ile eğitimlere ihtiyacının bulunduğunu göstermektedir.

Eğitim yönetiminde personelin potansiyelde var olan yetenek ve becerileri doğrultusunda ve vazifesi minvalinde başarı seviyesini belirleyen performans değerleme yöntemi, işçilerin terfiler olarak yükselmesine, aldıkları ücretin artırılmasına, vazifesinin daha iyi bir konumla değiştirilmesine ya da statü kaybetmesine, işten çıkarılmasına ve benzeri kararlara ulaşılmasını temin eden bir süreçtir.

Eğitim yönetiminde vetirenin yetkin ve etkili bir biçimde işleyebilmesi için gerekli olan performans değerleme yönteminin sağlıklı ve düzenli bir biçimde sürdürülebilir olması ehemmiyet taşımaktadır.

Kaynakça

Atılđan, Turan (2007) “Konfeksiyon İşletmelerinde Performans Değerlendirmesi ve tesir Eden Etkenler”, SD Dergisi, 9(18).

Akat, İlder; Budak, Gönül; Budak, Gülay (2002) İşletme Yönetimi, İzmirden: Barış Yayınları.

Ataman, Göksel (2001) Organizasyon Yönetiminde Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar, İstanbul: Türkmen Kitapevi.

Ateş, Metin (2007). Örgütsel atışma, Ankara: Anka Yayınları.

Eğitim Yöneticilerinin Performans Değerleme Sürecinin Değerlendirilmesi

Bakan, İsmail; Büyükbeşer, Tuba (2004) “Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Kurumlar İçin Bir Saha Araştırması”, Antalya: Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, No:7, s: 130.

Barutçugil, İsmet (2002) Performans Yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayınları.

Barutçugil, İsmet (2007) “Performans Değerlendirme Tanımı, ereği ve Yorumları”, Yönetim Kuramları Dergisi, 2-3(18/4).

Başaran, İbrahim Ethem (1982) “Örgütsel Davranış”, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, No: 18, s: 220-235.

Bingöl, Dursun (1990) “Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler”, Erzurum: Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, No:83, s: 196-200.

Can, Halil (2000) Organizasyon ve Yönetim, Ankara: Siyasal Kitapevi.

Canman, A. Doğan (1995) Çağdaş Personel Yönetimi, Ankara: TODAİE Yayınları.

Düşükcan, Muhammet (2003) Kurum yapılarında Çatışma Yönetimi Vetiresinde Örgütsel İletişimin Yetkinliği: Kuramsal ve Uygulamalı Bir Çalışma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.

Eraslan, Ergün; Algün, Onur (2007) “İdeal Performans Değerlendirme Formu Tasarımında Analitik Hiyerarşi Yönetimi Yaklaşımı”, Gazi İşletme Dergisi, 7/9(11-12).

Erbesler, Ayfer (1984) İnsan Gücü Verimliliğini Artırmaya Dönük Organizasyon Modelleri ve Teşvik Edici Yöntemleri, Ankara: Milli Produktivite Merkezi Yayınları.

Ertuğrul, İrfan (2004) “Akademik Performans Değerlendirmede Bulanık Mantık Yaklaşımı”, Erzurum: Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, No:1, s: 155-159.

Ertürk, Mümin (2000) İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, İstanbul: Beta Yayınları.

Fındıkçı, İlhami (1999) İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Alfa Yayınları.

Karip, Emin (2000) Çatışma Yönetimi, Ankara: Pegema Yayınları.

M. Micol Anthony (1993) “Yönetim ve Performans Stratejik Plan”, İstanbul: HR Focus Dergisi, (7)9-22.

Özer, Kadir (2003) Gerçekçi Yönetişim, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Palmer, Margaret J (1993) Performans Değerlendirmeleri, İstanbul: Rota Yayınları.

Rahim, M. Afzalur (1983) Yönetim ve Organizasyon, Ankara: Second Eğitim Dergisi, Pegem Yayınları.

Robbins, Stephen. (1994) Örgütsel Davranışın Temelleri, (Çev. Sevgi Ayşe Öztürk), İstanbul: Etam Yayınları.

Robbins. Stephen, (1997), Yönetimsel Davranış Modelleri, İstanbul: Anka Yayınları.

Şimşek, M. Şerif (2002) İşletme Bilimine Giriş, Konya: Günay Ofset.

Yatkın, Ahmet (2003) Halkla İlişkiler ve İletişim, Ankara: Nobel Yayınları.

Stonner, James A.F., Freeman, R. Edward (1989) “Yönetim Kuramları”, İstanbul: Perspektif Dergisi, 1(93).