

İnsan kaynaklar? Yönetiminde Performans Değerlendirme Ölçeği

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). *İnsan kaynaklar? Yönetiminde Performans Değerlendirme Ölçeği*.
Turkish Psychological Scales. Retrieved from
<https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=23641>

Özet

İnsan kaynakları yönetiminde kullanılan performans değerlendirme süreçlerini ölçmek amacıyla uyarlanan bu ölçek, çalışanların performans düzeylerini sistematik olarak analiz etmek üzere geliştirilmiştir. Ölçeğin geliştirilmesi, yüksek lisans tezi kapsamında psikometrik özelliklerinin derinlemesine incelenmesini kapsamaktadır. Ölçek, özellikle organizasyonel bağlamda performansın farklı boyutlarını yakalamayı hedefleyen, dört faktörlü bir yapıya sahiptir.

Bu araç, toplamda 32 madde ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Yapılan güvenilirlik analizleri (Cronbach Alfa: 0.94; Test-Tekrar Test: 0.87) ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu kanıtlamaktadır. Yapı geçerliliği çalışmaları ise beklenen dört faktörlü yapıyı doğrulamaktadır.

Anahtar Kelimeler

Performans Değerlendirme, İnsan Kaynakları Yönetimi, Psikometri, Faktör Analizi, Güvenilirlik, Geçerlik, Çalışan Performansı.

Yazarlar

Yelboğa, A.

Amaç

Ölçeğin temel amacı, insan kaynakları yönetim sistemleri içerisinde çalışan performansının objektif, geçerli ve güvenilir bir şekilde değerlendirilmesi için standart bir araç sağlamaktır. Bu ölçek, özellikle Türkiye bağlamında performans değerlendirme süreçlerinin psikometrik açıdan sağlamlığını test etmek ve dört boyutlu yapıyı doğrulamak amacıyla uyarlanmıştır.

Bu araç sayesinde organizasyonlar, çalışanlarının gelişim alanlarını belirleyebilir, eğitim ihtiyaçlarını tespit edebilir ve performans yönetimine dayalı stratejik kararlar alabilirler. Ölçeğin uyarlanma süreci, alandaki ölçme araçlarının kalitesini artırmayı hedeflemiştir.

Yapı

İnsan kaynakları yönetiminde performans değerlendirmesi yapmayı ölçmek üzere tasarlanan bu ölçek, toplamda 32 maddeden oluşmakta ve dört temel boyutu kapsamaktadır. Bu boyutlar, bir çalışanın organizasyonel hedeflere ulaşmadaki katkısını ve görev yeterliliğini farklı açılardan ele almaktadır.

Ölçek, çalışanın görev sorumluluklarını yerine getirme kalitesi, işbirliği yeteneği, problem çözme becerileri ve kurumsal uyum gibi kritik performans alanlarını ölçen alt ölçeklere sahiptir. Yapılan

faktör analizi sonuçları da bu dört boyutlu yapıyı destekleyerek ölçeğin kuramsal yapısını güçlendirmiştir.

Geçerlik

Ölçeğin yapı geçerliliği, keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi çalışmaları ile incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, ölçeğin teorik beklentilerle uyumlu olarak dört faktörlü bir yapı sergilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu, ölçeğin ölçmeyi amaçladığı yapıyı başarıyla bir şekilde temsil ettiğini göstermektedir.

Faktör analizi sürecinde, birden fazla faktöre yüksek yük veren ve madde faktör yükleri arasındaki farkın 0.10'un altında olduğu belirlenen dört madde ölçekten çıkarılmıştır. Bu eleme işlemi, boyutların ayrışmasını güçlendirerek ölçeğin yapısal saflığını ve geçerliliğini artırmıştır.

Güvenilirlik

Performans değerlendirme ölçeğinin güvenilirliği, iki temel yöntem kullanılarak test edilmiştir: **Çıktı tutarlılık yöntemi** (Cronbach Alfa) ve **test-tekrar test yöntemi**. Bu yöntemler, ölçeğin zaman içinde ve maddeler arasında tutarlılığını sağlamaktadır.

Çıktı tutarlılık analizi sonucunda, Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı oldukça yüksek bir değer olan **0.94** olarak bulunmuştur. Bu katsayı, ölçek maddelerinin aynı yapıyı tutarlı bir şekilde ölçtüğünü göstermektedir. Test-tekrar test yöntemi için ise, aynı deneklere altı aylık bir süre zarfında tekrar uygulama yapılmış ve güvenilirlik katsayısı **0.87** olarak rapor edilmiştir. Her iki katsayı da ölçeğin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu kanıtlamaktadır.

Faktör Analizi

Ölçeğin yapısal özelliklerini belirlemek amacıyla kapsamlı bir faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analiz, ölçeğin beklenen dört boyutlu yapıya dönüşümü göstermiştir. Dört faktörlü yapının ortaya çıkması, performans değerlendirmesinin çok boyutlu doğasını yansıtmaktadır.

Analiz sırasında, karmaşık yüklemeye sahip olan veya faktör yükleri arasındaki ayrım gücü düşük olan (fark 0.10'un altında olan) dört madde nihai ölçek formundan çıkarılmıştır. Bu titiz süreç, faktörlerin net bir şekilde ayrışmasını ve her bir boyutun kendine özgü bir performans alanını temsil etmesini sağlamıştır.

Ölçme Aracı

Test Type: Uyarılma

Format: 4 boyut içinde 32 maddeden oluşmaktadır.

Language Available: Türkçe

Population Group: Çalışanlar (İnsan Kaynakları Yönetimi kapsamında performans değerlendirmesine tabi tutulan personel)

Age Group: Yetişkin Çalışan Popülasyonu

Population Details: Yüksek lisans tezi kapsamında Türkiye'deki kuruluşlarda çalışan bir örneklem üzerinde uygulanmıştır.

Test Methodology: Performans değerlendirme metodolojileri kullanılarak yöneticiler veya öz bildirimde dayalı olarak uygulanabilir.

Anahtar Kelimeler

Cronbach Alfa, Test-Tekrar Test, Yapı Geçerliliği, Performans Boyutları, Örgütsel Psikoloji, İnsan Kaynakları.

Yazarlar

Author ORCID Identifier: Bilgi mevcut değildir.

Affiliation Email addresses: Bilgi mevcut değildir.

Correspondence Address: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Tez Kaynağı)

Üzinler, Ücret ve Test Yılı

Test Yılı: 2003 (Tez yayın tarihi)

Üzinler ve Ücret: Ölçeğin kullanımı için telif hakkı sahibine (Yelboğa, A.) veya Ankara Üniversitesi'ne başvurulmalıdır. Kullanım ücreti bilgisi mevcut değildir.

PDF Durumu: Ölçeğin orijinal PDF dosyası mevcut değildir.

Kaynaklar

Yelboğa, A. (2003). *İnsan kaynakları yönetiminde performans değerlendirilmesi için geliştirilen bir ölçeğin psikometrik özelliklerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

İnsan kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirme Ölçeği Maddeleri

IMPORTANT: The following scale items must be preserved in their original language and must not be changed in any way.

Orijinal kaynakta ölçek maddelerinin tam listesi sunulmamıştır. Ölçek, dört boyut altında toplam 32 maddeden oluşmaktadır.

ARABPSYCHOLOGY.COM