

# Sat?? Personeline Y?nelik Performans De?erlendirme ?l?e?i

## RECOMMENDED CITATION

memjavad (2025). *Sat?? Personeline Y?nelik Performans De?erlendirme ?l?e?i*. Turkish Psychological Scales. Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=30017>

## Abstract

Sat?? Personeline Yönelik Performans De?erlendirme Ölçe?i, ?. Akal?n taraf?ndan 2005 y?l?nda Ankara Üniversitesi E?itim Bilimleri Enstitüsü'nde tamamlanan yüksek lisans tezi kapsamında geli?tirilmis? bir ölçme aracıdır. Bu ölçek, sat?? pozisyonunda çalış?an personelin iş performans?nı sistematik ve objektif bir şekilde de?erlendirmek amacıyla tasarlanmıştır. Ölçek geliştirme çalış?ması, kapsamlı psikometrik analizleri içermekte olup, geçerlik ve güvenilirlik özelliklerinin belirlenmesine odaklanmıştır. Nihai formunda 33 maddeden ve üç boyuttan oluşmaktadır ve 5'li Likert tipi bir derecelendirme yapısını kullanmaktadır.

Ölçek geliştirme sürecinde, uzman görüşlerine başvurularak kapsam ve görünüş geçerliliği sağlanmış, ardından yapı geçerliliğini incelemek üzere faktör analizi uygulanmıştır. Güvenirlik analizleri ise Cronbach Alfa ve test-tekrar test yöntemleriyle gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin orijinal PDF dökümanına bu bağlantıdan ulaşılabilir: [satis-personeline-yonelik-performans-degerlendirme-olcegi-toad.pdf](https://www.arabpsychology.com/satis-personeline-yonelik-performans-degerlendirme-olcegi-toad.pdf)

## Keywords

Sat?? personeli, performans de?erlendirme, ölçek geliştirme, iş performans?, Ankara Üniversitesi, psikometrik özellikler.

## Authors

?. Akal?n

[quads id=5]

## Amaç

Sat?? Personeline Yönelik Performans De?erlendirme Ölçe?i'nin temel amacı, sat?? sektöründe çalış?an personelin profesyonel performans? ölçmek ve de?erlendirmek için güvenilir ve geçerli bir araç sunmaktır. Bu amaç, insan kaynakları yönetimi süreçlerinde performans?n nesnel kriterlere dayanarak ölçülmesini sağlamayı hedefler.

Ölçek, özellikle Türkiye bağlamında sat?? personelinin görevlerini ne ölçüde başarıyla bir şekilde yerine getirdiğini, organizasyon hedeflerine katkıları ve davranışsal yeterliliklerini belirlemeye yardımcı olmak üzere tasarlanmıştır. Böylece, eğitim ihtiyaçlarının tespiti, terfi kararları ve geri bildirim süreçleri için somut veriler elde edilmesi amaçlanmıştır.

## Yapı

Bu ölçek, sat?? personelinin performans?n? olu?turan çok boyutlu yap?y? ölçmektedir. Ölçek, geli?tirme sürecinin ard?ndan 33 maddeden ve üç ana boyuttan olu?acak ?ekilde yap?land?r?lm??t?r. Bu boyutlar, sat?? alan?nda beklenen temel yetkinlikleri ve sonuç odaklı davran??lar? temsil etmektedir.

Ölçe?in temel dayana??, sat?? performans?n?n sadece nicel ç?kt?lardan (sat?? hacmi) ibaret olmad???, ayn? zamanda nitel faktörleri (mü?teri ili?kileri, ekip çal??mas?, problem çözme) de içerdii?dir. Ölçek, bu bile?enleri kapsayacak ?ekilde maddeler içermektedir.

## Geçerlik

Ölçe?in geçerlik çal??malar?, kapsam ve görünü? geçerlili?i ile ba?lam??t?r. Bu amaçla, taslak ölçek formu, konu uzman? olarak belirlenen ki?ilere bir de?erlendirme formu e?li?inde gönderilmi?tir. Uzmanlardan al?nan geri bildirimler titizlikle incelenmi?; baz? maddelerin ifadelerinde, boyutlar?n adland?r?lmas?nda ve tan?mlar?nda gerekli düzeltmeler yap?larak ölçe?in ölçmek istedi?i yap?y? tam olarak temsil etmesi sa?lanm??t?r.

Bu ilk a?amay? takiben, ölçe?in yap? geçerlili?ini saptamak amacıyla faktör analizi çal??mas? gerçekleştirilmi?tir. Faktör analizi sonuçlar?, maddelerin ampirik olarak iki temel faktör alt?nda topland??n? göstermi? ve bu bulgu do?rultusunda boyutlar?n yeniden adland?r?lmas? süreci tamamlanm??t?r. Bu analizler, ölçe?in teorik yap?s?n?n saha verileriyle uyumlu oldu?unu ortaya koymu?tur.

## Güvenilirlik

Sat?? Personeline Yönelik Performans De?erlendirme Ölçe?i'nin güvenilirlik düzeyi, hem iç tutarlılık hem de zamana ba?lı kararlılık aç?s?ndan incelenmi?tir. ?ç tutarlılık için yaygın olarak kullanılan Cronbach Alfa katsay?s?, ölçe?in tamam? ve alt boyutlar? için hesaplanm??t?r.

Ölçümün zamana kar?? kararlılı??n? tespit etmek amacıyla ise test-tekrar test güvenilirli?i yöntemine ba?vurulmu?tur. Yap?lan analizler sonucunda, ölçümler aras?nda manidar bir farklılık veya de?i?iklik görülmemi?tir. Bu durum, ölçe?in tutarlı sonuçlar üretti?ini ve zaman içinde kararlı ölçümler sa?lad??n? teyit etmektedir.

## Faktör Analizi

Ölçe?in yap? geçerlili?ini belirleme sürecinin kritik bir a?amas?, Faktör Analizi uygulamas? olmu?tur. Bu analiz, ölçek maddelerinin alt?nda yatan temel boyutlar? ke?fetmek ve teorik yap?y? ampirik verilerle desteklemek için kullan?lm??t?r. Çal??ma sonucunda, ba?langıçta planlanan yap?sall modelden farklı olarak, maddeler iki temel faktör alt?nda toplanm??t?r.

Faktör analizi bulgularına dayanarak, ölçek boyutları adlandırılması ve tanımlanması yeniden düzenlenmiştir. Bu revizyon, ölçeğin nihai formunun (3 boyut altında 33 madde) belirlenmesinde önemli rol oynaması, ancak yapısal olarak maddelerin iki ana boyutta yoğunlaşması görülmüştür. Bu durum, ölçek geliştirme sürecinin doğal bir parçası olarak, teorik varsayımların veri odaklı düzeltmelerle güçlendirildiğini göstermektedir.

## Araç

**Test Type:** Geliştirme (Developmental Scale)

**Format:** Ölçek, 3 boyut altında toplanmış 33 maddeden oluşmaktadır. Derecelendirme, 5'li Likert tipi bir ölçek kullanılarak yapılmaktadır:

Çok zayıf = 1

Zayıf = 2

Orta = 3

İyi = 4

Çok iyi = 5

**Language Available:** Türkçe (Turkish)

**Population Group:** Sat?? Personeli (Sales Personnel)

**Age Group:** Belirtilmemiştir (Çalışan yetişkin popülasyonu olduğu varsayılmaktadır).

**Population Details:** Ölçek, sat?? ve pazarlama faaliyetlerinde aktif olarak yer alan profesyonellerin performansını değerlendirmek üzere tasarlanmıştır.

**Test Methodology:** Ölçek, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde yürütülen bir yüksek lisans tezi projesi kapsamında geliştirilmiştir. Uygulama metodolojisi genellikle ya öz bildirim ya da doğrudan amir/yönetici değerlendirmesi şeklindedir.

## Anahtar Kelimeler

Yüksek lisans tezi, psikometri, personel yönetimi, Cronbach Alfa, test-tekrar test, geçerlik.

[quads id=5]

## Yazarlar

**Author ORCID Identifier:** Belirtilmemiştir.

**Affiliation Email addresses:** Belirtilmemiştir.

**Correspondence Address:** Ankara Üniversitesi E?itim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.

## ??zinler & Ücret ve Test Y?I?

**Test Y?I?:** 2005

**??zinler ve Ücret:** Ölçek, akademik bir çal??ma (Yüksek Lisans Tezi) olarak geli?tirilmifitir. Akademik ve ara?t?rma amaçlı? kullan?mlar için genellikle tez sahibinden veya ilgili kurumdan (Ankara Üniversitesi) izin al?nmas? tavsiye edilir. Ticari kullan?m ve ücretlendirme ?artlar? kaynaklarda belirtilmemifitir.

## Kaynaklar

Akal?n, ?. (2005). *Sat?? Personeline Yönelik Performans De?erlendirme Ölçe?i geli?tirmesi ve psikometrik özelliklerinin belirlenmesi* (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi E?itim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Tezin YÖK Ulusal Tez Merkezi Kayna??: [tez.yok.gov.tr](http://tez.yok.gov.tr)

Ölçe?in orijinal PDF dökümanı? bu bağlantıdan indirilebilir: [satis-personeline-yonelik-performans-degerlendirme-olcegi-toad.pdf](http://satis-personeline-yonelik-performans-degerlendirme-olcegi-toad.pdf)

[quads id=5]

## Sat?? Personeline Yönelik Performans De?erlendirme Ölçe?i Maddeleri

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

Ölçek maddeleri, sa?lanan kaynak içerikte aç?kça listelenmemifitir. Maddelere ula?mak için ilgili yüksek lisans tezinin (Akal?n, 2005) incelenmesi gerekmektedir. Tez, YÖK Ulusal Tez Merkezi üzerinden eri?ime aç?kt?r.