

# Hastanede Çalışan Hemşirelerde Bağlamsal Performans Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği\*

## The Validity and Reliability of the Contextual Performance Scale for Nurses Working in Hospitals

MANAR ASLAN\*\*  
AYTOLAN YILDIRIM\*\*\*

Geliş Tarihi: 02.12.2015, Kabul Tarihi: 23.11.2016

### ÖZ

**Giriş:** Performansın çok boyutlu bir yapısı olmasına rağmen, uygulamada yalnızca görevin yapıp yapılmadığına bakılmaktadır. İşinin bir parçası olmasa bile bu görev için gönüllü olma, işi tamamlamak için ekstra çaba harcama, örgütün kurallarına uyma gibi davranışlar ise genellikle dikkate alınmamaktadır. Oysaki bu davranışlar örgütün etkinliği için önemlidir ve özellikle hasta bakımında daha çok ön plana çıkmaktadır. Literatürde iş performansını ya da görev performansını ölçen ölçekler bulunmakla birlikte, yalnızca bağlamsal performans ölçen ölçek sayısı azdır. Bu araştırma hastanede çalışan hemşirelerin bağlamsal performanslarını değerlendirmeleri için bir ölçek geliştirmek amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Bu çalışma, metodolojik özellikte olup, örneklemini İstanbul ili Avrupa yakasında yer alan ve araştırma yapılmasına izin veren bir kamu ve bir özel hastanede görevli, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 500 hemşireden oluşturulmuştur. Ölçeğin geliştirilmesinde literatür taraması yapılmış ve uzman görüşüne sunulmuştur. Çalışmada, istatistik analizler için kapsam geçerlilik indeksi, iki eş arasındaki farkın önemlilik testi, Pearson Korelasyon, Açıklayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizi, Cronbach alfa kullanılmıştır.

**Bulgular:** Analiz sonucunda taslak ölçeğin Kaiser-Meyer Olkin (KMO) katsayısı 0.97 ve Barlett Testi sonucu ileri düzeyde ( $\chi^2=15750.738$ ;  $df:1176$  p:0.000) anlamlı bulunmuştur. Maddelerin en uygun olarak 2 faktörde toplandığı görülmüş, faktörün öz değeri 1'in üzerinde (faktör sırasıyla 20.7 ve 3.1) olduğu, birinci faktör tarafından açıklanan varyansın %26.1, ikinci faktör tarafından açıklanan varyansın %22.8 olduğu belirlenmiştir. İki faktörün açıkladığı toplam varyans %48.9'dur. Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için  $\alpha=0.97$  bulunmuştur.

**Sonuç:** Yapılan psikometrik ölçümlerin sonucunda 45 maddelik "Hastanede Çalışan Hemşirelerde Bağlamsal Performans Ölçeği" bağlamsal performans düzeyini belirlemede kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir araçtır.

**Anahtar kelimeler:** Bağlamsal performans; hemşire; performans değerlendirme; ölçek geliştirme.

### ABSTRACT

**Introduction:** Despite performance having a multi-dimensional structure, it is only observed whether a task is performed in practice or not. Behaviors such as volunteering to carry out tasks that are not formally part of one's own job, giving extra effort as necessary to complete tasks, and following organizational rules are not usually considered. However, this behavior is critical to the effectiveness of the organization, and it becomes important in patient care. In the literature there are many scales to measure job or task performance but few scales measure only contextual performance. The aim of this study is to develop a self-report scale which measures contextual performance levels of nurses working at hospitals.

**Methods:** The target population of this methodological study included nurses from two hospitals (one public and one private) that granted permission for this study and are on the European side of Istanbul. The sample consisted of 500 nurses who voluntarily agreed to join the study. Self-Report Contextual Performance Scale was developed by researchers with the help of a literature and expert review. Content validity index, paired sample t test, Pearson correlation, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, and Cronbach's alpha were used for statistical analysis.

**Results:** Exploratory factor analysis of the draft scale showed a Kaiser-Meyer Olkin (KMO) coefficient of 0.97 and the result of the Barlett test was found to be significant ( $\chi^2=15750.738$ ;  $df:1176$  p:0.000). It was noticed that items were best distributed around two factors. The eigenvalue factor was over 1 (20.7 and 3.1, respectively).

Variance accounted for by the first factor was 26.1%, while the second factor accounted for a variance of 22.8% - the two factors accounted for 48.9% of total variance. The Cronbach's alpha coefficient was found to be  $\alpha=0.97$  for the total scale.

**Conclusion:** Results from these preliminary psychometric investigations suggested that the nursing contextual performance scale had good internal consistency, good convergent validity, and good criterion validity.

**Keywords:** Contextual performance; nurse; performance evaluation; instrument validation.

\*Bu çalışma, 2012 yılında İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında, Prof. Dr. Aytolan Yıldırım danışmanlığında Manar Aslan tarafından yürütülen "Hastanelerde çalışan hemşirelerin bağlamsal performans düzeyleri ve ilişkili faktörler" isimli doktora tezinden üretilmiş olup, 6. Uluslararası Hemşirelik Yönetimi Kongresi'nde (27-29 Ekim 2014) sunulmuştur.

\*\* M Aslan, Yrd. Doç. Dr.  
Trakya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Edirne  
Yazışma Adresi / Address for Correspondence:  
Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı  
Trakya Üniversitesi Balkan Yerleşkesi 22030, Merkez / Edirne  
Tel.: 0 284 213 30 42 Faks: 0 284 212 61 07  
e-posta: manaraslan@hotmail.com

\*\*\* A Yıldırım, Prof. Dr.  
İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi  
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul

**H**izmet odaklı işlerin artması ve müşteri memnuniyetinin en önemli unsur haline gelmesi, iş performansının sosyal açıdan da incelenmesi zorunluluğunu ortaya koymuştur. Çalışanların görevlerini yapmış olmaları iyi bir performans gerçekleştirdiklerini gösterir, ancak bu performanslarını, iyi bir uyum göstermek, iş arkadaşlarına yardım etmek, kurumun kurallarına uymak gibi davranışlarla zenginleştirdiklerinde daha da iyi performans göstermiş olurlar. Bu nedenle iş performansı iki ayrı performans hâlinde incelenmeye başlanmıştır. Bunlar görev performansı ve bağlamsal performanstır. İş performansını iki boyutta incelemek hem iş hem de çalışanın performans tanımını genişletmektedir. Ayrıca çalışma yaşamında “iş”in baskın olması yerine insan ve çıktılarına odaklanan bir yaklaşımla daha doğru bir değerlendirme yapılabilir.<sup>[1-4]</sup>

Görev tanımlarının ötesine geçerek çalışan ve beklenilenin üzerinde performans gösteren çalışanlar başarılı örgütler için bir gereksinimdir.<sup>[5]</sup> Yöneticiler hem çalışanların yeteneklerini gözlemlemekte hem de örgüt için yapılması gerekli olan faaliyetlere olan katılım isteklerine bakmaktadırlar. Zor görevleri azimle yaparak başarıya ulaşabilen çalışanlar, sürekli sorun oluşturan ve sebat gösteremeyen çalışanlardan daha fazla önem kazanmıştır. Grup çalışmasına yatkın, yardımlaşmaya açık ve kurallara bağlı çalışanlar örgütün dinamizmini arttırmaktadırlar.

Kendini örgütün bir parçası hissederek, örgüt amaçlarını kendi amaçlarıyla bütünleştiren çalışan elbette örgüt etkinliğinde büyük öneme sahip olacaktır.<sup>[6]</sup>

Sektörlerde işe alım uygulamalarında ve araştırmalarda yalnızca iş performansının bir bölümüne odaklanıldığı, performansın diğer bölümü olan ve örgütsel verimliliğe etkisi olduğuna inanılan bağlamsal performansa ise odaklanılmadığı belirtilmiştir.<sup>[7]</sup> Örneğin gönüllülük, yardım etme, kurallara uyma ve organizasyon amaçlarına destek olma gibi davranışlarda göz ardı edilebilmektedir. Bu davranışlar sayesinde teknik yeteneğin zorunlu fonksiyon olduğu örgütsel, sosyal ve fizyolojik çevrenin desteklenmesi de olası olur. Teknik yeteneğin de etkilendiği tüm bu davranışlar “Bağlamsal Performans” olarak açıklanmıştır.<sup>[8]</sup>

Bireyin iradesinde olan ve örgütün hedeflerine ulaşmasında katkıda bulunan faaliyetler bağlamsal performans kategorisine girer ve örgütün etkinliği için çok önemlidir.<sup>[9]</sup> Bağlamsal performans gönüllülük ve özelleştirilmiş iş davranışlarının ötesinde pozitif iş davranışlarını kapsar, bu davranışlar tüm organizasyon fonksiyonlarına katkıda bulunur.<sup>[10]</sup>

Borman ve Motowidlo<sup>[7]</sup> bağlamsal performansın beş boyutunu belirlemiştir: Gönüllü olma, ekstra çaba harcama, yardım etme ve iş birliği, örgüt kural ve prosedürlerine uyma ve örgütsel amaçları destekleme. Coleman ve Borman<sup>[11]</sup> ise üç faktörlü, daha sistematik bir davranış içeriği belirlemiştir.

Bunlar, kişiler arası vatandaşlık performansı (yardım etme, diğer iş arkadaşlarını önemseme), örgütsel vatandaşlık performansı (uyum, sadakat, örgütsel amaçları onaylama, vicdanlılık, sivil erdem, kurallara uyma vb.) ve iş/görev performansıdır (devamlılık, ekstra çaba).

Bağlamsal performans “iş” yapılırken aynı zamanda psikolojik ve sosyal içeriği de destekleyen davranış modelidir. Bu davranışlar arasında başkalarına yardım etme, yönetici ile iş birliği ve örgütsel süreçlerin geliştirilmesi için çeşitli yollar önerme gibi davranışlar vardır.<sup>[12]</sup>

Kurumun iyi bir performans değerlendirme sistemi yoksa bazen yapılan değerlendirmelerin çalışan memnuniyetsizliğine ya da motivasyon düşüklüğüne yol açtığı görülmektedir.<sup>[13]</sup> Özellikle hemşirelerde çalışma çevresi zordur ve fazla iş yükü, eksik istihdam gibi sorunlarla çevrilidir.<sup>[14]</sup> Bu durumda iyi bir performans değerlendirme sisteminin olması personel algısı açısından yararlıdır.<sup>[15]</sup> Hemşirelerde performans değerlendirme genellikle görev performansı değerlendirme şeklinde yapılmaktadır.<sup>[16,17]</sup> Ancak, Kidder<sup>[18]</sup> vatandaşlık davranışlarının mesleklere etkisini incelemiş ve hemşirelerin çok sayıda özverili vatandaşlık davranışını işlerinin parçası olarak sergilediklerini görmüştür. Ayrıca Bakker ve ark.<sup>[19]</sup> hemşirelerin görev performansındaki rollerinin dışında ekstra rol olarak bağlamsal davranış sergilemekte olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca bu rollerin olması, hemşirelerin işten sıkılma düzeylerini de etkilemektedir. Hasta bakımının devamlılığını inceleyen çalışmalar, hasta memnuniyetinin hemşirelerin bakım için birlikte çalıştığı servislerde, geleneksel sistemde bakım yapılan yerlere göre daha fazla olduğunu göstermiştir. Yani hemşireler bağlamsal performans davranışı gösterip birbirlerine yardım ettikleri zaman hasta memnuniyeti artmaktadır. Yine görev ve bağlamsal performans arasında ayırım yapıldığında, hasta bakım performansı ölçümü için teorik bir temel ortaya çıkmaktadır.<sup>[17]</sup>

Literatürde bağlamsal performans için geliştirilen çeşitli ölçekler bulunmaktadır. Bu ölçeklerden bazıları çalışanın kendi kendini değerlendirebileceği, bazıları yöneticisi tarafından değerlendirilen ve bazıları da hem görev performansı hem de bağlamsal performansı bir arada ölçen ölçeklerdir.<sup>[1,20-22]</sup> Ayrıca hemşireler için genellikle iş performansını ölçen ölçekler bulunmakla birlikte, tek başına hemşirelerin bağlamsal performansını ölçen ölçek bulunmamaktadır.<sup>[17]</sup>

### Amaç

Literatürde bağlamsal performans ölçmek için araçlar vardır, ancak hemşirelerde yalnızca bağlamsal performans düzeyini ölçecek bir araç yoktur. Bu nedenle bu araştırma hastanelerde çalışan hemşirelerin bağlamsal performans düzeylerini belirlemek için bir ölçek geliştirilmesi amacıyla yapılmıştır.

## Yöntem

### Araştırmanın Tipi

Bu çalışma metodolojik tiptedir.

### Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma Nisan-Ağustos 2011 tarihleri arasında bir üniversite hastanesi ve bir özel hastanede yapılmıştır.

### Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Ölçek geliştirme çalışmalarıyla ilgili literatürde, geliştirilen her ölçek maddesi başına 3-10 kişi alınması önerildiğinden<sup>[23]</sup> bu çalışmada her bir madde başına 9 kişi alınması planlanmış ve bu doğrultuda taslak ölçeğin 468 kişiye ( $52 \times 9 = 468$ ) uygulanmasına karar verilmiştir. Araştırmanın evreni, İstanbul ili Avrupa bölgesinde yer alan ve araştırma yapılmasına izin veren biri kamu ve diğeri özel hastane olmak üzere hastanede görevli hemşirelerden ( $N=1400$ ), örneklem ise araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 500 hemşireden (Üniversite hastanesi: 330, özel hastane: 170) oluşturulmuştur.

### Veri Toplama Aracı

Araştırma için iki veri toplama aracı kullanılmış olup bunlar; sosyodemografik ve çalışma özelliklerini belirleyen soru formu, bağlamsal performans düzeyini belirlemek için bağlamsal performans taslak ölçeğidir. Sosyodemografik özellikler soru formu 15 soru içermektedir ve araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

### Verilerin Analizi

Araştırmada ölçek geliştirme çalışmasında izlenmesi gereken adımlar literatür bilgisi doğrultusunda<sup>[23-25]</sup> madde havuzunun oluşturulması; kapsam geçerliği, pilot çalışma yapılması, yapı geçerliğini değerlendirmek üzere açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılması, güvenilirlik analizi için Cronbach alfa katsayısının belirlenmesi, test tekrar test ve korelasyon analizlerinin yapılması olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri araştırmacı tarafından bilgisayar ortamına aktarılarak SPSS 15 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

### Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için Etik Kurul izni (2009/129) alındıktan sonra; araştırmanın uygulanacağı hastane yöneticilerinden sözel izin alınmış ve araştırmanın amacı ve süreç anlatılmıştır. Ayrıca soru formunun ön kısmında belirtilerek araştırmaya katılan her hemşireden bireysel onam alınmıştır.

### Araştırmanın Sınırlılığı

Araştırma yapıldığı örneklemle sınırlıdır ve daha geniş örneklemelerde yeniden denenmelidir.

## Bulgular

### Madde Havuzu Oluşturma ve Kapsam Geçerliği

Bağlamsal Performans Ölçek Taslağının oluşturulmasında literatür taramasıyla<sup>[10,17]</sup> hemşirelerin yaptığı görevler sıralanarak 134 maddelik madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan madde havuzundaki görevlerden hangilerinin gönüllü, hangilerinin zorunlu görev olduğunu belirlemek ve kapsam geçerliğini ortaya koymak için uzman görüşüne sunulmuştur. Uzmanların maddeleri okuyarak önce zorunlu ya da gönüllü görev olduğunu belirlemeleri daha sonra da ilgili maddenin uygunluğunu değerlendirmeleri istenmiştir. Her bir ifade için 1 (*uygun değil*) ile 4 (*uygun*) arasında puanlamaları ve her bir maddeye ilişkin görüş ve önerilerini açıkça yazmaları istenmiştir. Uzman görüşü olarak 11 kişiden (8 öğretim üyesi, 2 hemşirelik hizmetleri müdürü, 1 klinisyen hemşire) görüş alınmıştır. Uzman görüşlerinin zorunlu-gönüllü değerlendirmesinden sonra 134 maddelik madde havuzu 75 maddeye indirilmiş ve ikinci kez uzman görüşüne (çeşitli üniversitelere bağlı fakültelerin psikolojik rehberlik ve eğitim bilimleri bölümlerinde görevli 5 öğretim üyesi) sunulmuştur. Uzman görüşünün değerlendirilmesi için Kapsam Geçerlik İndeksi- KGİ (Content Validity Index=CVI) kullanılmıştır. Bu amaçla uzmanlara maddelerin uygunluğuna göre; 1 puan: *Uygun değil*, 2 puan: *Biraz Uygun* (Madde-nin ve ifadenin uygun şekilde getirilmesi gerekli), 3 puan: *Oldukça uygun* (Madde ve ifade için ufak değişiklikler gerekli), 4 puan: *Uygun* olarak puan vererek değerlendirme yapmaları istenmiştir.

Taslak ölçeğin Kapsam Geçerlik İndeksi puanı hesaplanırken uzman görüşlerine göre 1 ve 2 puan alan maddeler kabul edilemez ve 3-4 puan alan maddeler kabul edilebilir olarak sınıflandırılmıştır. Her madde için 11 uzman görüşünün yüzde kaçından 3 veya 4 puan aldığı hesaplanmıştır (madde KGİ puanı). Örneğin, 11 uzmanın 9'undan 3-4 (kabul edilebilir) puan alan bir maddenin KGİ puanı  $(100 \times 9) / 11 = 0.82$ 'dir. Tüm ölçekteki maddelerin KGİ puanlarının ortalaması ise tüm ölçek için KGİ puanını vermektedir. Yapılan değerlendirmede, toplam ölçeğin yaklaşık %80'inin 3 ve 4 puan alması hedeflenmiştir.<sup>[23,24]</sup>

Yetmiş beş maddelik madde havuzunda bulunan "Bağlamsal Performans Ölçeği Taslağı"nın maddeleri için KGİ puanı 0.54 ile 1 arasında değişmektedir. Toplam ölçekte ise maddelerin KGİ ortalaması 0.89 bulunmuştur. Sonuç olarak, uzman görüşüne göre çıkarılması önerilen ve 0.80'den düşük KGİ puanı olan toplam 20 madde ölçekten çıkarılmış ve madde sayısı 55'e düşmüştür.

### Ön Uygulama

Elli beş maddelik ölçek taslağı ön uygulamaya hazır hâle getirilerek 10 hemşire ile pilot çalışma yapılmış ve değerlendirmeler sonucunda anlaşılmayan 3 madde daha çıkarılarak 52 maddelik taslak ölçek elde edilmiştir. Taslak

**Tablo 1: Bağlamsal Performans Ölçeği ve Alt Boyutlarının İkinci Aşamadaki Madde-Toplam Puan Korelasyonları (n: 500)**

ÖLÇEK MADDELERİ (45 MADDE İLE)	MADDE-TOPLAM KORELASYONLARI		MADDE-ALT BOYUT KORELASYONLARI	
	r	p	r	p
<b>FAKTÖR 1. KİŞİSEL DESTEK</b>				
1. Çalışma arkadaşlarıma zor görevleri nasıl yapacaklarına dair yol gösteririm.	.56	.000	.62	.000
4. Ben yararlanmasam bile çalışma arkadaşlarının yararlanacağını bildiğim olanak ve fırsatları (eğitim, kendini geliştirme vb.) onlarla paylaşıyorum.	.67	.000	.70	.000
6. Çalışma arkadaşlarıma sıkıntılı zamanlarda bile istikle çalışmaları için teşvik ederim.	.66	.000	.67	.000
7. Çalışırken zor durumlarla karşılaşsam bile bu görevi tamamlamak için elimden geleni yaparım.	.64	.000	.71	.000
8. Birimimizde olumlu bir çalışma ortamı yaratmak için katkı sağlıyorum.	.68	.000	.73	.000
9. Hastaların durumundaki ani değişikliklerden birimdeki tüm hemşirelerin haberdar olmasına katkı sağlıyorum.	.52	.000	.60	.000
11. Çalışma arkadaşlarının kişisel problemlerinde onlara duygusal destek sağlıyorum.	.64	.000	.70	.000
12. Kurumda benden beklenenin üstünde çalışırım.	.61	.000	.63	.000
14. Takım amaçlarını kendi kişisel amaçlarımdan daha önde tutarım.	.62	.000	.62	.000
15. Çalışma arkadaşlarının işlerini kolaylaştırmak için onlara yardımcı olurum.	.70	.000	.78	.000
18. İşlerinde kullanışlı olabilecek bilgi ve becerileri çalışma arkadaşlarıma öğretirim.	.72	.000	.79	.000
20. Yöneticim olmadığında (yetki devri yapılmaya bile) birimimde disiplini sağlamaya katkıda bulunurum.	.65	.000	.66	.000
23. Çalışma arkadaşlarıma mazeretleri nedeniyle işlerini yapamadıklarında (hastalık, acil izin vb.) görevim olmamasına rağmen, onların işlerini yaparım.	.65	.000	.69	.000
25. Ne zaman olağan dışı bir durumla karşılaşsam düzeltilmesi için uğraşırım.	.71	.000	.73	.000
26. Çalışma arkadaşım başarılı olduğunda başarısını devam ettirmesi için onu tebrik eder ve devamı için teşvik ederim.	.71	.000	.80	.000
28. Ekip çalışmasının gerekliliğine inanır ve ona uygun davranırım.	.70	.000	.74	.000
30. Çalışma arkadaşlarının hak ve hukukuna saygı gösteririm.	.56	.000	.65	.000
33. Çalışma ortamında çıkan çatışmaları çözülmesi için elimden geleni yaparım.	.72	.000	.74	.000
36. Beni etkilemeyen ancak çalışma arkadaşlarıma etkileyecek olası risk ve tehditler konusunda onlara bilgi veririm.	.68	.000	.72	.000
39. Çalışma arkadaşımın aşırı iş yükü ile zorlandığını görürsem ona yardım ederim.	.63	.000	.73	.000
43. Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum.	.66	.000	.78	.000
45. Öğrenci hemşirelerin uygulamalı eğitimlerini en iyi şekilde yapmaları için çaba gösteririm.	.72	.000	.71	.000
46. Çalışma arkadaşlarıma problem yaratmamaya çalışırım.	.57	.000	.65	.000
50. Aynı hataları tekrar etmemeleri için deneyimlerimi çalışma arkadaşlarımla paylaşıyorum.	.67	.000	.76	.000
<b>FAKTÖR 2. ORGANİZASYONEL DESTEK</b>				
2. Kurum içindeki memnuniyetimi kurum dışındaki insanlarla paylaşıyorum.	.58	.000	.62	.000
5. Üst yönetimce yayınlanan duyuru, mesaj, prosedür ya da kısa notları okur ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum.	.65	.000	.65	.000
10. Kurumda mesleğim ile ilgili normalden daha zor ve sorunlu olabilecek işleri üstlenmek için istekli olurum.	.64	.000	.63	.000
17. Kurumun sosyal faaliyetlerine istikle katılırım.	.57	.000	.65	.000
21. Mesleğimle ilgili güncel bilgi ve gelişmeleri izler; bunları meslektaşlarımla paylaşıyorum.	.77	.000	.77	.000
24. Kurumun başarıları ve pozitif özelliklerini desteklerim.	.74	.000	.74	.000
27. Kurum dışındaki insanlar kuruma yönelik eleştiri yaptıklarında kurumumu savunurum.	.66	.000	.69	.000
29. Meslek örgütünü güçlendirmeye yönelik çalışmalarda bulunurum.	.67	.000	.72	.000
32. Personelin hizmet içi eğitimine katkı sağlıyorum.	.69	.000	.71	.000
34. Kurum genelinde yapılan toplantılarda yer alırım.	.70	.000	.70	.000

**Tablo 1 Devamı: Bağlamsal Performans Ölçeği ve Alt boyutlarının İkinci Aşamadaki Madde-Toplam Puan Korelasyonları (n: 500)**

35. Mesleki nitelikte araştırma yapılması için çalışma arkadaşlarımı cesaretlendiririm.	.74	.000	.78	.000
37. Kurumsal gelişimle ilgili üst yönetime önerilerde bulunurum.	.60	.000	.66	.000
38. Boş zamanlarımda mesleki kurslar olarak bilgi ve becerilerimi geliştiririm.	.54	.000	.64	.000
40. Kurumumun aldığı kararları destekler ve eğitime gönüllü olurum.	.72	.000	.76	.000
42. Kurumda görevlendirildiğim komite ve çalışma gruplarında aktif olarak çalışırım.	.69	.000	.75	.000
44. Kurumumda yaşadığım güçlükleri istekle ve şikayet etmeden aşmaya çalışırım.	.66	.000	.67	.000
47. Kurumda mesleki nitelikteki alınan tüm kararlardan haberdar olmaya özen gösteririm.	.73	.000	.73	.000
48. Görevimle ilgili işleri bitirdiğimde kurum/birimle ilgili ek işler yaparım.	.57	.000	.64	.000
49. Araştırma sonuçlarını hemşirelik uygulamalarında kullanmaya özen gösteririm.	.72	.000	.77	.000
51. Kurumumun misyon ve amaçlarını içtenlikle destekler ve onaylarım.	.71	.000	.74	.000
52. Hemşirelere ve hemşireliğin gelişimine katkıda bulunacak mesleki yayınlar yaparım.	.52	.000	.62	.000

ölçek, 5'li likert tipinde hazırlanmış, "1" *hiçbir zaman*, "2" *nadiren*, "3" *bazen*, "4" *sık sık*, "5" *her zaman* şeklinde puanlanırken, 2 maddelik negatif ifadeler (3. ve 19. madde) tersine çevrilerek puanlanmıştır.

### Madde Analizi

Bağlamsal Performans Ölçeğinin güvenilirlik çalışması için 52 maddenin madde-toplam puan korelasyonlarına bakıldığında, 49 maddenin korelasyon güvenilirlik katsayılarının (Pearson korelasyonu/Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu)  $r=0.46$  ile  $0.77$  arasında, pozitif yönde ve istatistiksel olarak çok anlamlı düzeyde olduğu saptanmıştır ( $p<.001$ ). Üç maddenin (3., 16. ve 19.madde) güvenilirlik katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı ( $p<.001$ ) olmakla birlikte,  $0.30$ 'un altında olduğu (sırasıyla  $r: 0.17, 0.28$  ve  $0.26$ ) belirlenmiştir. Taslak ölçeğin (52 madde) güvenilirliği için yapılan madde analizi sonrasında madde-toplam puan korelasyon katsayısı  $0.30$ 'un altında olan üç madde ölçekten çıkarılmıştır.

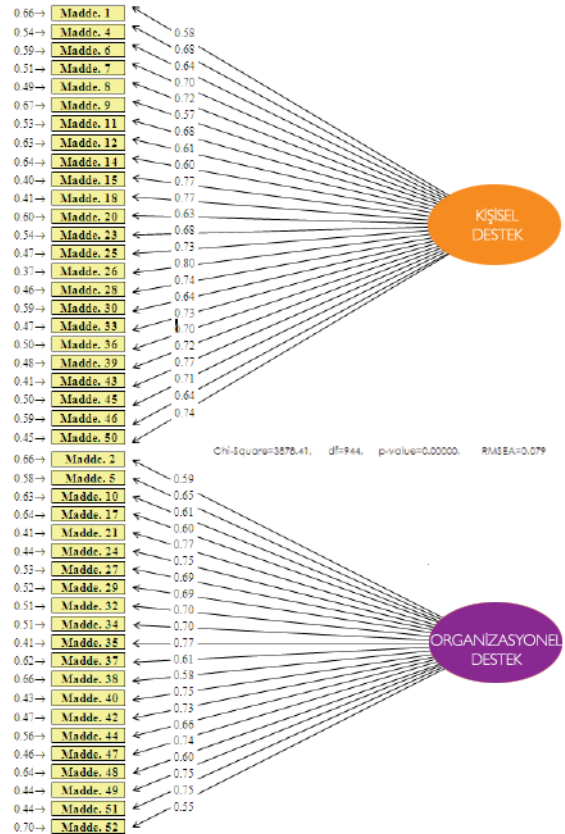
### Yapı Geçerliliği

Taslak ölçekte 49 madde ile yapılan açıklayıcı faktör analizinde (AFA) Kaiser-Meyer Olkin (KMO) katsayısı  $0.97$  ve Barlett testi sonucu ileri düzeyde ( $\chi^2=15750.738$ ;  $df: 1176$   $p: .000$ ) anlamlı bulunmuştur. Tablo 1'de görüldüğü gibi maddelerin en uygun olarak 2 faktörde toplandığı görülmüştür. Faktörün özdeğeri 1'in üzerindedir (faktör sırasıyla  $20.7$  ve  $3.1$ ). Birinci faktör tarafından açıklanan varyans %26.1, ikinci faktör tarafından açıklanan varyans %22.8 olup, iki faktör toplam varyansın %48.9'unu açıklamaktadır. Bağlamsal Performans Taslak Ölçeğinde 13. 22. ve 31. maddenin hiçbir faktör altında yeterli faktör yüküne sahip olmadığı ( $<.40$ ), diğer maddelerin faktör yüklerinin  $0.49$  ile  $0.81$  arasında olduğu saptanmıştır. Madde 41 ise her iki faktörde de benzer yüke sahip olduğundan ve ayırt edici olmadığı için ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir.

AFA sonucu ortaya çıkan faktörler/boyutlar; Kişisel Destek (24 madde) ve Organizasyonel Destek (21 madde) olarak adlandırılmıştır. Açıklayıcı Faktör analizi sonuçları, "Bağlamsal Performans Ölçeği"nin yapı geçerliğinin uygun olduğunu ortaya koymuştur.

Bağlamsal Performans Ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonrasında ölçekte kalan 45 madde ile yapılan güvenilirlik çalışmasında madde analizleri tekrar yapılmıştır. Tüm maddelerin madde-toplam puan korelasyon analizinde (Pearson korelasyonu/Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu) güvenilirlik katsayılarının  $r=.52$  ile  $.77$  arasında, pozitif yönde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı olduğu saptanmıştır ( $p<.001$ ).

Bağlamsal Performans ölçeğinin belirlenen alt boyutlarının u-



**Şekil 1: Bağlamsal performans ölçeği madde faktör yükleri**

yumunu değerlendirmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Kırkbeş madde ile yapılan doğrulayıcı faktör analizinde tüm maddelerin kendi boyutu ile olan faktör yükleri 0.55 ile 0.80 arasında bulunmuştur (Şekil 1).

Doğrulayıcı faktör analizinde uyum istatistiği değerlerine bakıldığında, bir modelin kabul edilebilir olması için ki-kare değerinin anlamlı çıkmaması beklenir, ancak uygulamada genelde anlamlı çıktığı görülür, çünkü bu değer örneklem büyüklüğüne çok duyarlıdır. Bunun yerine ki-kare değeri serbestlik derecesine bölünür ve çıkan değer iki ya da altında olması modelin iyi bir model olduğunu, beş ya da daha altında olması modelin kabul edilebilir bir uyum iyiliğine sahip olduğunu gösterir.<sup>[26,27]</sup> Bu çalışmada, bağlamsal performans ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre bu değer 4.1 olarak bulunmuştur ve bu değer modelin kabul edilebilir bir model olduğunu göstermiştir. Diğer uyum iyiliği testleri; RMSEA SRMR, CFI, NNFI, GFI ve AGFI'dir. RMSEA'nın 0.080'e eşit ya da küçük olması ve p değerinin 0.05'ten küçük olması uyumun iyi olduğunu, 0.10'a eşit ya da küçük olması ise uyumun zayıf olduğunu gösterir.<sup>[26,27]</sup> Bu çalışmada, RMSEA değerinin anlamlı ve 0.080'den küçük bulunması, bağlamsal performans ölçeği alt boyutlarında uyumun iyi olduğunu göstermiştir. SRMR'nin 0.10'dan küçük olması, CFI, NNFI değerlerinin 0.90'a eşit ya da üstünde olması, AGFI'nin 0.80'e eşit ya da üstünde olması uyumun olduğunu gösterir. GFI değerinin 0.85'e eşit ya da üstünde olması uyumun olduğunu gösterir.<sup>[26,27]</sup> Bu çalışmada elde edilen SRMR (0.058), CFI (0.98), NNFI (0.97), değerlerine göre ölçek alt boyutlarında uyumun olduğu görülmüştür. GFI (.74) ve AGFI (.72) değerlerinin uyuma yakın olduğu ancak yeterli düzeyde olmadığı görülmüştür (Tablo 2).

**Tablo 2: Bağlamsal Performans Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyumluluk Değerleri**

DFA UYUMLULUK TESTLERİ	DFA ANALİZ SONUCU
Ki-kare / p değeri	3878.41/ p = .00 (p<.05)
Serbestlik Derecesi	944
ki-kare değeri: Serbestlik derecesi	3878.41:944= 4.1
RMSEA / p	.079 (p<.05)
SRMR	.058
CFI	.98
NNFI	.97
GFI	.74
AGFI	.72

### İç Tutarlık Analizi

Bağlamsal Performans Ölçeğinin iki alt boyutunun güvenilirlik çalışması için madde analizleri yapılmıştır. Alt boyut maddeleri ile alt boyut toplam puanları Pearson Korelasyon Analizi ile incelendiğinde, güvenilirlik katsayıları kişisel destek boyutunda r: .60 ile .80, organizasyonel destek boyutunda r: .62 ile .78 arasında olmak üzere pozitif yönde ve istatistiksel olarak ileri

düzeyde anlamlı bulunmuştur (p<.000).

Bağlamsal Performans Ölçeği alt boyutlarının toplam ölçekle korelasyonları incelendiğinde, güvenilirlik katsayılarının kişisel destek boyutunda r: .93, organizasyonel destek boyutunda r: .94 olmak üzere pozitif yönde, güçlü ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (p<.001).

Bağlamsal Performans Ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenilirlik göstergelerinden biri olan iç tutarlılığı test etmek için yapılan analizde Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için  $\alpha$ :0.97 bulundu. Bağlamsal Performans Ölçeğinin kişisel destek boyutunda  $\alpha$ :0.96, organizasyonel destek boyutunda  $\alpha$ :0.95 olarak bulunmuştur.

### Test- Tekrar Test

Taslak ölçeğin zamana göre değişmezliğini test etmek için iki hafta sonra 90 hemşireye test-tekrar test uygulaması yapılmıştır (Tablo 3). Bağlamsal Performans Ölçeği ve iki alt boyutunun güvenilirlik analizi olarak test ve tekrar testten elde edilen puan ortalamaları iki eş arasındaki farkın önemlilik testi ile karşılaştırılmıştır. İki hafta ara ile yapılan iki ölçümden elde edilen puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı saptanmıştır (p>.05).

Bağlamsal Performans Ölçeğinin güvenilirlik analizi olarak test ve tekrar test uygulamasından elde edilen puanlar arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Analizi ile incelendiğinde, 2 hafta ara ile yapılan iki ölçüm puanları arasında pozitif yönde, çok güçlü ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (p<.001).

Ölçekte puanlaması ters olan madde yoktur. Kırkbeş maddenin puanı toplandıktan sonra madde sayısı olan 45'e bölünerek toplam bağlamsal performans puanı elde edilir. Ölçekten alınabilecek olası puan aralığı 1-5'tir. Alt boyutların puanların hesaplanması toplam ölçek puanlarının hesaplanması gibidir, her alt boyutta madde puanlarının toplanmasıyla ve madde sayısına bölünerek 1-5 arasında alt boyut puanları elde edilir.

### Tartışma

Literatürde hemşireler için genellikle görev performansını ölçmeye yarayan ölçekler bulunmaktadır. Örneğin, Schwirian'ın<sup>[28]</sup> ve Fitzpatrick ve ark.'nın<sup>[29]</sup> ölçekleri kritik bakım, iletişim ve kişiler arası ilişkiler boyutlarına odaklanmıştır. Oysaki hemşire performansı denilince, bakımla beraber bağlamsal performansta akla gelmelidir.<sup>[1,2,7]</sup> Bu nedenle hastanede çalışan hemşirelerin bağlamsal performansını ölçen bir ölçek geliştirmek için taslak ölçeğin geçerliği ve güvenilirliğine bakılmıştır.

Ölçek geliştirme çalışmalarında psikometrik özelliklerin incelenmesi için geçerlik güvenilirlik çalışması yapılmalıdır.<sup>[23,27]</sup> Geçerlik için içerik/kapsam geçerliği, yapı geçerliği gibi yaklaşımlar bulunmakta ve geliştirilen ölçme araçlarında

**Tablo 3:** Bağlamsal Performans Ölçeği ve Alt Boyutlarının Test-Tekrar Test Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması ve Korelasyonları (n: 90)

ÖLÇEK VE ALT BOYUTLAR	İLK UYGULAMA	İKİNCİ UYGULAMA	t*	p	r	p
	Ort. ± SS	Ort. ± SS				
BP Ölçeği (Toplam)	3.98±5.1	3.98±5.3	.070	.945	.97	.000**
1. Kişisel Destek	4.17±5.1	4.18±5.2	.720	.473	.97	.000**
2. Organizasyonel Destek	3.75±5.8	3.74±6.2	.510	.611	.96	.000**

ölçülmek istenilen özelliğin doğru ve diğer özelliklerle karıştırılmadan ölçülmesi sağlanmaktadır. Bu çalışmada, kapsam geçerliği için uzman görüşleri incelenmiş ve kapsam geçerlik indeksi ile maddelerin uygunluğu belirlenmiştir. Yapı geçerliğinde ise faktör analizleri (açıklayıcı/doğrulamalı) ve uyum istatistikleri yardımı ile ortaya konulmuştur.

Güvenirlilik için test-tekrar test (re-test), paralel form, yarıya bölme yaklaşımı (Spearman Brown Katsayısı), ölçümcü güvenirliliği, iç tutarlılık gibi yaklaşımlar vardır. Bu çalışmada, test-tekrar test ve iç tutarlılık (madde toplam puan korelasyonları) kullanılmıştır. Test-tekrar test analizi, ölçeğin zamana karşı değişmezliğinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmaktadır.<sup>[23,24]</sup>

Bu çalışmada, 90 kişiyle ve iki hafta ara ile yapılan test-tekrar test puan ortalamaları arasında fark olmaması ( $t=.070$ ;  $p=.945$ ), test-tekrar test güvenirlilik katsayısının  $.70$ 'in üzerinde olması ( $r=.97$ ) ve test-tekrar test puanları arasında istatistiksel olarak pozitif yönde, çok güçlü ve ileri düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğunun saptanması ( $p<.001$ ) yapılan ölçümler arasında tutarlılık olduğunu göstermektedir.

İç tutarlılığın değerlendirilmesi için Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı kullanılmaktadır. Cronbach Alfa katsayısı 1'e ne kadar yakınsa ölçekte bulunan maddelerin birbiri ile tutarlı maddelerden oluştuğu düşünülmektedir.<sup>[23,24]</sup> Çalışmamızda, ölçek toplam Cronbach Alfa katsayısı yüksek ( $=.97$ ) olup, iki alt boyutta da yüksek ve güvenilir (kişisel destek alt boyutu =  $.96$ , organizasyonel destek alt boyutu =  $.95$ ) sınırlar arasındadır.

Literatür incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek için Smith ve arkadaşlarının<sup>[30]</sup> geliştirmiş olduğu 10 maddelik ölçek ( $\alpha: 0.89$ ), 22 madde ve 5 boyuttan oluşan Podsakoff ve MacKenzie'nin<sup>[31]</sup> geliştirdiği ölçek ( $\alpha: 0.70$ ) ve Sharma ve Jain'nin<sup>[32]</sup> geliştirdiği 36 maddelik ölçek ( $\alpha: 0.89$ ) gibi araçlar görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamsal performans davranışlarıyla benzer özellikler göstermektedir. Bağlamsal performans ölçmek için ise Motowidlo ve Van Scotter<sup>[1]</sup> tarafından geliştirilen 16 maddelik ölçek ( $\alpha: 0.94$ ), 27 madde ve 3 boyuttan oluşan Coleman ve Borman'ın<sup>[11]</sup> ölçeği ( $\alpha: 0.70$ ), Greenslade ve Jimmieson'un<sup>[17]</sup> hemşireler için geliştirdiği ve bağlamsal performans kısmı 18 madde ve 3 boyuttan oluşan ölçeği ( $\alpha: 0.91$ ) örnek verilebilir. Çalışmamızda, hemşireler için geliştirilen bağlamsal performans ölçeği ( $\alpha: 0.97$ ) hemşirelere özgü geliştirilmiş, 45 maddeden oluşan, hemşirelerin kendi kendilerini değerlendirmeleriyle

kullanılan bir ölçektir. Kişisel destek (24 madde) ve organizasyonel destek (21 madde) olmak üzere iki alt boyuta sahiptir. Literatürde boyutlar için farklılıklar bulunmakla birlikte,<sup>[7,11,33]</sup> çalışmamızda geliştirilen bağlamsal performans ölçeği Coleman ve Borman'ın<sup>[11]</sup> üç boyutlu sınıflamasına daha çok uymaktadır. Bu sınıflamada da iş/görev vicdanlılığı, kişisel destek ve organizasyonel destek boyutları bulunmaktadır. Araştırmamızda iş/görev vicdanlılığının daha çok kişisel destek olarak algılanmış olabileceği düşünülmektedir.

## Sonuç

Hemşirelerin bağlamsal performans düzeyini belirlemek amacıyla geliştirilen ölçeğin 45 madde ve 2 alt boyuttan (kişisel destek ve organizasyonel destek) oluştuğu, toplam Cronbach alfa değerinin  $0.97$  ve geçerli-güvenilir bir ölçek olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin ek kanıtlar elde edilebilmesi amacıyla, ölçek daha büyük ve farklı özelliklere sahip örneklem gruplarına uygulanarak, test-tekrar test analizleri ile bağlamsal performansı etkileyebilecek (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, deneyim, kişilik, iş doyumu, bağlılık vb.) değişkenler yönünden yinelemeli ölçümlerle desteklenmelidir.

BPÖ hemşirelerin kendi bağlamsal performanslarını belirlemek için yapılmıştır. Ancak, bağlamsal performansın yapısında yalnızca kişinin kendi kendini değerlendirmesi değil, yöneticilerinin, çalışma arkadaşlarının ve hastaların da değerlendirmesi olmalıdır. Bu nedenle geliştirilen ölçek, diğer değerlendirmeleri eksik bırakmaktadır. BPÖ yalnızca bağlamsal performansı ele aldığı için özellikle bu davranışların önemli olduğu durumlarda kullanılabilir yararlı bir ölçek olduğu söylenebilir ve bağlamsal performansı belirlemek amacıyla yapılacak araştırmalarda kullanılması önerilebilir.

## KAYNAKLAR

1. Motowidlo SJ, Van Scotter JR. Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology* 1994; 79(4):475-80.
2. Motowidlo SJ, Borman WC, Schmit MJ. A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance* 1997; 10(2):71-83.
3. O'Connell MS, Hartman NS, McDaniel MA, Grubb WL, Lawrence A. Incremental validity of situational judgment tests for task and contextual job performance. *International Journal of Selection and Assessment* 2007; 15(1):19-29. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2389.2007.00364.x>

4. Ahadzie DK, Proverbs DG, Olomolaiye P. Towards developing competency-based measures for construction project managers: should contextual behaviors be distinguished from task behaviors. *International Journal of Project Management* 2008; 26(6):631-45. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijproman.2007.09.011>
5. Acar AZ. Örgütsel yurttaşlık davranışı: Kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 2006; 7(1):1-14.
6. Doğan Y. Organizasyonlarda pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların görev ve bağlamsal performansları üzerine etkisini belirlemeye yönelik Kayseri'de bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi]. Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2005.
7. Borman WC, Motowidlo SJ. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Schmitt N, Borman WC, ed. *Personnel selection in organizations*. San Francisco: Jossey-Bess; 1993:71-77.
8. Motowidlo SJ. Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. *Human Resource Management Review* 2000; 10(1):115-26.
9. Kiker DS, Motowidlo SJ. Main and interaction effects of task and contextual performance on supervisory reward decision. *Journal of Applied Psychology* 1999; 84(4):602-9.
10. Devonish D, Greenidge D. The effect of organizational justice on contextual performance, counterproductive work behaviours, and task performance: investigating the moderating role of ability-based emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment* 2010; 18(1):75-86. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00490.x>.
11. Coleman VI, Borman WC. Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human Resource Management Review* 2000; 10:25-44.
12. Stone-Romero EF, Alvarez K, Thompson LF. The construct validity of conceptual and operational definitions of contextual performance and related constructs. *Human Resource Management Review* 2009; 19:104-16. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.10.003>.
13. Ikramullah M, Shah B, Hassan FS, Zaman T, Shah IA. Performance appraisal fairness perceptions in supervisory and non-supervisory employees: A case of civil servants in district Dera Ismail Khan, Pakistan. *Business and Management Review* 2011; 1(7):37-45.
14. Giangreco A, Carugati A, Sebastiano A, Tamimi HA. War outside, ceasefire inside: An analysis of the performance appraisal system of a public hospital in a zone of conflict. *Evaluation and Program Planning* 2012; 35(1):161-70. <http://dx.doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2010.11.004>
15. Van Scotter JR, Motowidlo SJ. Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology* 1996; 81:525-31.
16. Kahya E. The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics* 2007; 37:515-23. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ergon.2007.02.006>
17. Greenslade JH, Jimmieson NL. Distinguishing between task and contextual performance for nurses. Development of a Job Performance Scale. *Journal of Advanced Nursing* 2007; 58(6):602-11. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04256.x>
18. Kidder DL. The influence of gender on the performance of organizational citizenship behaviours. *Journal of Management* 2002; 28:629-48.
19. Bakker AB, Demerouti E, Euwema M. Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology* 2005; 10:170-80.
20. Ng TWH, Feldman DC. The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology* 2008; 93(2):392-423.
21. Blickle G, Meurs JA, Zettler I, Solga J, Noethan D, Kramer J, et al. Personality, political skill, and job performance. *Journal of Vocational Behavior* 2008; 72(3):377-87. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.008>.
22. Goodman SA, Svyantek D. Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior* 1999; 55(2):254-75.
23. Aksayan S, Bahar Z, Bayık A, Emiroğlu O, Erefe İ, Görak G, vd. Veri toplama araçlarının niteliği. Erefe İ, ed. *Hemşirelikte araştırma ilke süreç ve yöntemleri*. 3. bs. Ankara: Odak Ofset; 2004. s.177-87.
24. Polit FD, Beck TC. *Essentials of nursing research appraising evidence for nursing practice*. 7. bs. Philadelphia: Wolters Kluwer Health-Lippincott Williams & Wilkins; 2010.
25. Albayrak AS. *Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım; 2006. s.112-13.
26. Şimşek ÖF. *Yapısal eşitlik modellemesine giriş ve temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Basın Yayım Dağıtım; 2007. s. 74-93.
27. Süt N. Geçerlilik, güvenilirlik ve madde analizleri. Şenocak MŞ, ed. *Klinik biyoistatistik*. 1. bs. İstanbul: Nobel Matbaacılık; 2009 s. 200-205.
28. Schwirian PM. Evaluating the performance of nurses: A multidimensional approach. *Nursing Research* 1978; 27(6):347-51.
29. Fitzpatrick JM, While AE, Roberts JD. Measuring clinical performance: development of the King's Nurse Performance Scale. *International Journal of Nursing Studies* 1997; 34:222-30.
30. Smith CA, Organ DW, Near JP. Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology* 1983; 68(4):653-63.
31. Podsakoff PM, Mackenzie SB. Organizational citizenship behavior and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research* 1994; 31(3):351-63. <http://dx.doi.org/10.2307/3152222>.
32. Sharma V, Jain S. A Scale for measuring organizational citizenship behavior in manufacturing sector. *Pacific Business Review International* 2014; 6(8):57-62.
33. Al-Makhaita HM, Sabra A, Hafez A. Job performance among nurses working in two different health care levels Eastern Saudi Arabia: a comparative study. *Int J Med Sci Public Health* 2014; 3(7):832-7.