



## İŞ PERFORMANS ÖLÇEĞİ GELİŞTİRME ÇALIŞMASI: ÖZEL BİR HASTANE UYGULAMASI

### *Job Performance Scale Development Study: Private Hospital Application*

Musa DENİZ<sup>1</sup> ve Seda KUMRU<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Bilim Uzmanı, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi ABD, İstanbul, musa.deniz@medipol.com.tr, orcid.org/0000-0003-2900-2256

<sup>2</sup>Dr.Öğr.Üye, İzmir Bakırçay Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İzmir, seda.kumru@bakircay.edu.tr, orcid.org/0000-0001-7083-1377

*Araştırma Makalesi/Research Article*

<b>Makale Bilgisi</b>	<b>ÖZ</b>
Geliş/Received: 30.11.2020	Çalışmanın amacı iş performans ölçeği geliştirmektir. Özel hastanede çalışan 560 hastane personeli bu çalışmaya dahil edilmiştir. Cevaplanma oranı %63'tür. Taslak ölçeğin geliştirilmesinde ilk maddeler literatür taramasından sonra hazırlanmış ve daha sonra içerik geçerliliğini sağlamak için uzmanlara danışılmıştır. İçerik geçerlilik indeksi değeri 0.90'dır. Yapı geçerliliği için açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi, maksimum olasılık analizi ve oblimin rotasyon yöntemi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizine göre ölçek, toplam varyansın %64,62'ünü açıklayan dört faktöre sahiptir. Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen sonuçlar (RMSEA 0.078; CFI 0.919; RMR 0.030; $\chi^2/df$ 2.207; TLI 0.907), birleşim ve ayrışım geçerlilik değerleri önerilen modelin uygunluğunu desteklemektedir.
Kabul/Accepted: 21.02.2022	Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.942'dir. İç tutarlılığın değerlendirilmesi amacıyla hesaplanan Spearman-Brown katsayısı 0,70 değerinin üzerindedir. Bununla birlikte her iki eş parça için hesaplanan güvenilirlik katsayıları da yüksektir (güvenilirlik katsayısı birinci yarı için 0,893; ikinci yarı için 0,983). Çalışmada elde edilen bulgular, iş performans ölçeğinin güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olarak kullanılabilceğini göstermektedir.
<b>DOI:</b> 10.18069/firatsbed.833940	
<b>Anahtar Kelimeler</b> iş performans, geçerlilik, güvenilirlik	

<b>Keywords</b> job performance, reliability, validity	<b>ABSTRACT</b> The purpose of the study is to improve the job performance scale. 560 hospital personnel working in a private hospital were included in the study. The response rate was 63%. In the development of the draft scale, initial items were prepared after the literature review and then consulted experts to ensure content validity. The content validity index value was 0.90. For construct validity, exploratory factor analysis, and confirmatory factor analysis were applied. Exploratory factor analysis was conducted with the maximum likelihood estimation and oblimin rotation method. According to the exploratory factor analysis, the scale has four factors that explain 64.62% of the total variance. The results obtained from the confirmatory factor analysis (RMSEA 0.078; CFI 0.919; RMR 0.030; $\chi^2/df$ 2.207; TLI 0.907), composite and discrimination validity support the suitability of the proposed model. The internal consistency coefficient of the scale was 0.942. The Spearman-Brown coefficient calculated to evaluate the internal consistency is above 0.70. However, the reliability coefficients calculated for both equal parts are also high (reliability coefficient 0.893 for the first half; 0.983 for the second half). The findings obtained in the study show that the job performance scale can be used as a reliable and valid measurement tool.
---	---

**Atf/Citation:** Deniz, M. ve Kumru, S. (2022). İş Performans Ölçeği Geliştirme Çalışması: Özel Bir Hastane Uygulaması, *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32, 2(549-562).

**Sorumlu yazar/Corresponding author:** Seda KUMRU, seda.kumru@bakircay.edu.tr

\*Bu çalışma, "Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri ile Çalışan İş Doyumu ve Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Özel Hastane Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

## 1. Giriş

Teknolojik ilerlemeler ve sağlık turizminde yaşanan gelişmeler sonucu sağlık hizmetlerindeki rekabet giderek artmış ve küresel bir düzeye ulaşmıştır (Altın, Bektaş, Antep ve İrban, 2012: 159). Bunun yanı sıra hastalık yapılarında ve tedavi yöntemlerindeki değişimler, hasta odaklı bakım, kaliteli sağlık hizmet sunumu bakımının da etkisiyle sağlık sektörü; hizmet sunumu, teknoloji ve çalışan yönetiminde hızlı bir dönüşümü yaşamaktadır. Bu koşullarda bilgi, beceri ve davranışlarıyla bu değişim sürecine uyum sağlayabilen sağlık çalışanlarına olan gereksinim ise her geçen gün artmaktadır (Şantaş, 2020: 167).

Örgütlerin sahip oldukları amaçları gerçekleştirebilmeleri için örgüt üyelerinin bu amaçları benimsemesi ve bu amaçlar doğrultusunda davranış sergilemeleri önemlidir. Bu amaçların yerine getirilmesi sürecinde iş görenlerin üstlendikleri işleri yapma düzeyi ve davranış biçimleri çalışan performansı olarak ifade edilmektedir. Artan rekabet ortamında sağlık kurumlarının başarılı olabilmeleri örgüt içinde iyi işleyen ve alınan eğitimin etkisini gösteren bir performans yönetim sistemine sahip olmalarına bağlıdır. Sağlık kurumları için performans, kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesini sağlayan tüm çabaların değerlendirilmesidir. Kurum performansının önemli belirleyicilerinden biri ise çalışan performansdır (Özer ve Sungur, 2020: 273, 274). Sağlık insan kaynağından gerekli uzmanlık ve donanıma sahip olması beklenilir. Aynı zamanda sağlık çalışanları için mesleki bilgiler kadar iletişim becerileri ve kişilerarası beceriler de önemlidir. Sağlık hizmetlerinin sağlık çalışanları tarafından insana saygı odağında ve istenilen iletişim düzeyinde sunulması amacıyla gerçekleştirilen eğitimler çalışanların iş performanslarını ve kurumsal gelişimi desteklemektedir. Bu nedenle hastanelerde sürekli olarak hizmet içi eğitim planlamaları ve uygulamaları gerçekleştirilerek çalışan performansının ve böylece kurumsal performansın geliştirilmesi hedeflenmektedir (Şantaş, 2020: 173). Özer ve Sungur (2020: 278)'un aktardığına göre, Fried (2015) eğitimlerin performans üzerindeki etkisinin belirlemek için performans değerlendirme araçları geliştirilebileceğini ifade etmiştir. Bu çalışmada da hastane çalışanlarının performansının belirlenmesine yönelik, gerçekleştirilen eğitimlerin etkisini kapsayacak şekilde bir iş performans ölçeğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

### 1.1. İş Performansı

Fransızca kökenli bir kelime olan performans, belirli koşullar altında ve belirli bir zaman dilimi için belirlenmiş hedeflere ulaşılması sürecinde bir işi gerçekleştirme derecesi, elde edilen sonuçlar ve başarı durumunu tanımlamaktadır (Tunçer, 2013: 89; Uzuntarla, Ceyhan, ve Fırat, 2017: 19). Daha çok sayısal göstergelerle ifade edilen performans kavramı kurumsal düzeyde ya da bireysel düzeyde ele alınmaktadır. Kurumsal performans kurumun sektör içindeki yerini gösterirken (Uzuntarla ve diğerleri, 2017: 16) bireysel düzeyde gerçekleşen iş performansı ise çalışanın sorumlu olduğu işi gerçekleştirme derecesini ifade etmektedir (Yalçınsoy, 2018: 5). Birçok sosyal bilimci kurum performansının ancak bireysel performans ile artırılacağını ve bir örgütün performans düzeyinin çalışan performansı ile sınırlı olabileceğini ifade etmektedir (Kesen, 2015: 536). Kurumsal performansın lokomotif olarak değerlendirilen çalışanların iş performansı (Göktaş Kuluoğlu, 2018: 602), bireysel anlamda da gurur, beceri ve tatmin kaynağı olmakla birlikte gelir ve kariyer fırsatları ile ve sosyal itibar gibi bireysel faydalar da sağlamaktadır (Tayfun ve Çatır, 2013: 120).

Örgütler arasında rekabetin hızla artması, teknolojik değişimler ve hızlı değişen çevreye uyum gibi değişkenlerin etkisi ile performans kavramı hem işletmelerin hem de araştırmacıların öncelikli konuları arasında yer almaktadır. Yapılan çalışmalar ve farklı bakış açılarıyla performans kavramı zaman içinde farklı boyutlarla ele alınmıştır. Belirli bir iş için gerekli olan temel görevlerin yerine getirilmesi olarak tanımlanan görev performansı bakış açısı zaman içinde bağlamsal performans, üretkenlik karşıtı performans ve uyumsal performans kavramları ile zenginleştirilmiştir. Görev performansında yapılacak iş için gerekli bilgi, beceri ve eğitim düzeyi odağından bağlamsal performans ile örgüte katkı sağlayacak yararlı davranışlar gösteren çalışan değerlendirmeleri yapılmaya başlanılmıştır. Bağlamsal performans içinde, gönüllülük, çaba göstermek, iş birliği, iletişim, yapıcı olma ve güdülenme gibi kavramlar sıkça ele alınmaktadır. Üretkenlik karşıtı performansta ise örgüte zarar verme eğilimi değerlendirilmektedir. Günümüz örgütlerinin en önemli mücadele konularından biri olan değişim ve değişime uyum sağlamaya odaklanan uyumsal performans değerlendirmelerinde kişilerin eğitim ve gelişme çabaları da ele alınmaktadır (Dilekçi ve Nartgün, 2020: 304, 305; Üstün ve Büyükbaş, 2020: 641-643).

Hızla değişen çevre ve artan rekabet karşısında örgütün temel dayanağı olarak ifade edilen insan kaynağının (Tunçer, 2013: 88), hizmet sektöründeki etkisi daha da ön plandadır. Hizmet sektöründe önemli bir yere sahip olan sağlık kurumları, başarılı olabilmek için çalışanların yüksek performans düzeylerine ihtiyaç duymaktadırlar (Bacaksız, Tuna ve Seren, 2018: 53). İnsan odaklı bir hizmet olma niteliğine sahip olan ve hataya toleransın olmadığı sağlık hizmetlerinde işlemlerini kaliteli, etkili, verimli olarak gerçekleştiren ve yüksek performans gösteren insan kaynağı bir gerekliliktir. Bu nedenle sağlık çalışanlarının performansında düşüklüğe yol açabilecek tüm olası nedenlerin analiz edilerek çözümlenmesi ve yöneticilerinin farkındalıklarının oluşturulmasının kurumsal başarıya olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Uzuntarla ve diğerleri, 2017: 20). Ancak farklı eğitim geçmişleri ve uzmanlık alanlarından gelen ve mesleksi açıdan farklı önceliklere sahip olan sağlık profesyonelleri, idari birim çalışanları ve destek hizmet sağlayan çalışanları tarafından ekip anlayışı içinde, yüksek kalitede ve verimlilikte hizmet sunumunun gerçekleştirilmesi oldukça zor bir hedeftir. Bu nedenle hastane hizmet sunumunun her aşamasında yer alan tüm çalışanların yüksek performans göstererek örgütün ana amacına ulaşılmasına katkı sağlamasında mesleki bilgi ve becerilerinin sürekli güncellenmesi ile ekip çalışması gibi konularda da davranışlarının geliştirilmesi oldukça önemlidir. Ivancevich ve Matteson (1990) iş performansını, bireyin işle ilgili bilgi, beceri ve deneyim seviyesini yansıtan işi yapma kapasitesi, işin gerçekleştirilmesinde gereken destek ve kaynakların kullanılabilirliğini yansıtan işi yapma fırsatı ve bireyin çalışma isteği, coşkusu ve motivasyonunu yansıtan işi yapma isteği olmak üzere üç temel belirleyici ile ilişkilendirmiştir (Özafşarlıoğlu Sakallı ve Karanlık, 2019: 1632). Bununla birlikte çalışanların kendilerinden beklenen performansını gösterebilmeleri için temel gerekliliklerden biri de güçlü bir moral ve motivasyon sağlanmasıdır. Bu amaçla örgüt yönetimleri tarafından iyi ücret, çalışan tatmini, kariyer fırsatları, çalışma arkadaşları içinde ilgi, yakınlık ve samimiyet gibi unsurlar sağlanmalıdır (Uygur, 2007: 74). Çalışanların iş performans düzeyleri çalışanların deneyim, yaş ve cinsiyet gibi bireysel özellikleri ile, örgüt içinde bireyler arası iletişim, gözlem zamanı, değerlendirme tarzı gibi örgüt ile ilgili değişkenlerden de etkilenmektedir. Örneğin, eğitim ve iş tecrübesinin, iş performansını olumlu etkilemesi beklenilmektedir (Uludağ, 2018: 181).

Eğitim, örgütlerdeki insan kaynağının hızla değişen çevreye uyum sağlayabilmelerinin en etkin yolu olarak ifade edilmektedir. Çalışanların motive edilmelerinin bir aracı olarak ifade edilen eğitim ve geliştirme faaliyetleri, var olan yetenek ve becerilerin geliştirilmesi ile çalışan verimliliğinin ve üretkenliğinin sağlanmasına katkı sağlamaktadır (Selimoğlu ve Yılmaz, 2009: 3; Tunçer, 2013: 101). Mesleki yeterliliğin sağlanmasının yanı sıra duygu ve yetenekleri ile kendini tanıyan, yeniliklere açık, hedeflerine bağlı ve başarı odaklı çalışanlara olan ihtiyaç giderek artmaktadır (Selimoğlu ve Yılmaz, 2009). Hizmet içi eğitim, hedeflenen performansa ulaşılabilmesi için gerekli olan bilgi, beceri ve davranışların kazandırılması olarak tanımlanmaktadır (Bademci, 2003: 28). Şen ve Aktuğ (2017: 210) çalışmalarında hizmet içi eğitimin çalışanların örgüte olan bağlılıklarını ve performanslarını olumlu etkilediğini ifade etmişlerdir. Bayar (2019: 179) çalışmasında çalışanların eğitim yönünden geliştirilmesi ve motivasyonlarının artırılmasının performans düzeyini olumlu etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Erdoğan ve Çelik (2019: 111) araştırmalarında etik iklimi hemşirelerin performansını etkilediği sonucuna ulaşmışlar ve etik iklimi etkin kılmak için eğitimler düzenlenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Genel olarak bakıldığında eğitim faaliyetleri ile çalışan performansının artırılması sağlanabileceği gibi performans değerlendirmeleri de eğitim faaliyetleri için önemli kanıtlar sağlamaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010: 204). İş performansının değerlendirilmesindeki bakış açısındaki bu değişim nedeniyle uygulayıcılar ve araştırmacıların konuya olan ilgileri devam etmektedir. Türkçe literatürdeki çalışmalara bakıldığında iş performans ölçeklerinin genellikle işin zamanında yapılması, gereksiz mola verilmemesi gibi doğrudan iş ile ilgili çabaya odaklandığı görülmüştür. Özellikle sağlık sektöründe yapılan çalışmalarda iş performansının görev performansı ve bağlamsal performans olarak ele alındığı ve eğitim ve gelişme çabası kavramlarının yansıtıldığı iş performans değerlendirme aracı eksikliği görülmüştür. Literatürdeki bu bilgiler ışığında genel performans ile eğitim ve gelişme çabasının performans üzerindeki etkisini yansıtan kapsamlı bir iş performans ölçeğinin geliştirilmesi hedeflenmiştir.

## **2. Materyal ve Yöntem**

İş performansında etkili olan unsurlardan biri çalışanların bilgi ve becerileri ile iş ortamına adaptasyonlarının geliştirilmesi amacıyla yapılan eğitimlerdir. Çalışmanın literatür kısmında değinildiği üzere örgütler, iş performansının geliştirilmesinde eğitimlerden faydalanmaktadırlar. Sağlık sektöründe yapılan çalışmalar

incelendiğinde uygulanan iş performansının genel olarak görev performansı ve bağlamsal performans boyutları ile ele alındığı görülmüştür (Erdoğan ve Çelik, 2019: 105; Özafşarlıoğlu Sakallı ve Karanlık, 2019: 1629; Şantaş, Uğurluoğlu, Kandemir, ve Çelik, 2016: 867; Tayfun ve Çatır, 2013: 114; Yalçınsoy, 2018: 1). Daha önce ifade edildiği gibi sağlık hizmetlerinde yüksek kurumsal performans için değişime uyum sağlama becerisi yüksek olan sağlık insan kaynağına ihtiyaç vardır. Bu nedenle hastane çalışanlarının performans değerlendirmelerinde, görev performansları ile ekip çalışması davranışları, özellikle eğitim ve kendilerini geliştirme yönündeki çabaları ve motivasyonları oldukça önemlidir. Yapılan çalışmalarda sağlık kurumları çalışanlarının performans değerlendirme araştırmalarında özellikle eğitim ve kendilerini geliştirme yönündeki unsurlara değinilmediği görülmüştür. Bu tespitler doğrultusunda, çalışmanın amacı, hastane çalışanları için eğitimin ve gelişme çabalarının da dikkate alındığı bir iş performans ölçeğinin (İPÖ) geliştirilmesi olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın saha çalışması, İstanbul Anadolu yakasında bulunan özel bir hastanede 01.07.2019 ile 01.09.2019 tarihleri arasında yürütülmüştür. Çalışmanın evreni, araştırmanın yürütüldüğü özel hastanede çalışan 560 hastane personelinden oluşmaktadır. Araştırmada örneklem seçilmemiş ve evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın yürütüldüğü süreçte tüm çalışanlara ulaşılamaması ya da araştırmaya katılmayı istememe gibi sebeplerden ötürü toplam 370 hastane çalışanına anket uygulanmıştır. 17 anket boş olarak teslim alınmış ve araştırmaya katılım yüzdesi %63 olarak hesaplanmıştır. Toplam yanıtlanmış olarak elde edilen 353 anketten 45 tanesi çeşitli nedenlerle analizlere uygun bulunmamış ve 308 anket analiz edilerek yorumlanmıştır. İPÖ'nün geliştirilmesi amacıyla ilk olarak literatür taraması yapılmıştır. Bu çalışma sonrasında eğitim ve iş performansı konularına odaklanmış olan Özbay (2017: 59), Aktuğ (2016: 75) ve Uygun (2015: 101) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılan anketler doğrultusunda 26 maddeden oluşan taslak ölçek hazırlanmıştır. Ölçek, görüşlerin kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (5) arasındaki ifadeler ile belirtildiği 5'li Likert yapısında hazırlanmıştır.

## 2.1. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Ölçeğin geçerlilik analizlerinde, kapsam geçerliliği için kapsam geçerliliği indeksi hesaplanmıştır. Yapı geçerliliği değerlendirmeleri için açılımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapılmıştır. Ölçek geliştirme çalışmalarında çok sayıdaki değişken için daha az sayıdaki değişkenden oluşan gizil yapının ortaya konulması için AFA uygulanmakta ve ölçek yapısının var olan gizil yapı ile uyumunu DFA yansıtmaktadır. AFA ile belirlenen faktör yapısının, hipotezlerle ortaya konulan kuramsal faktör yapısına uygunluğu DFA ile değerlendirilir (Doğan, Soysal ve Karaman, 2017: 375). Bu çalışmada da öncelikle eğitim ve gelişme çabasını kapsayacak şekilde iş performansına ilişkin faktör yapısının belirlenmesi için AFA yapılmış daha sonra bu faktör yapısının kuramsal yapı ile uygunluğunu değerlendirmek için DFA uygulanmıştır. Bununla birlikte birleşim geçerliliği ve ayrışım geçerliliği incelenmiştir.

AFA ve DFA'nın uygulanacağı örneklem ilişkili literatürde farklı görüşler mevcuttur. Genel görüş AFA ve DFA'nın farklı örneklemelere uygulanması ya da örneklemin rastgele bölünerek uygulanması yönündedir (Nassar, 2021: 606). Bu çalışmada örneklem ikiye bölünerek AFA ve DFA uygulanmıştır. AFA için gerekli örneklem büyüklüğü ile ilgili farklı değerlendirmeler mevcuttur. AFA için gerekli örneklem büyüklüğü minimum 50 olarak kabul edilmekle birlikte her bir değişken için gerekli vaka sayısında 1'e 3; 1'e 6 ve 1'e 20 gibi oranlar ifade edilmektedir (de Winter, Dodou ve Wieringa, 2009: 148). Bu çalışmada AFA ile değerlendirilecek 26 madde bulunmaktadır. Literatürde yer alan AFA için gerekli örneklem büyüklüğü değerlendirmeleri dikkate alınarak çalışma kapsamında AFA değerlendirmesi 108 vaka ile gerçekleştirilmiştir. DFA için de minimum örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde farklı görüşler olmakla birlikte 200 ve daha fazla örneklem ile çalışılması önerilmiştir. Bu çalışmada da DFA 200 örneklem büyüklüğü ile gerçekleştirilmiştir (Kyriazos, 2018: 2216).

Faktör analiz yöntemi olarak maksimum olasılık analizi ve oblimin faktör döndürme yöntemi uygulanmıştır. Güvenilirlik değerlendirmeleri için de iç tutarlılığın belirlenmesi için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Bununla birlikte düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyon katsayısı ve her bir madde silinde gerçekleşen Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır. Bu analizler Microsoft Excel, SPSS 22.0 ve AMOS programları ile gerçekleştirilmiştir.

### **2.1.1. Geçerlilik Analizleri**

Geçerlilik, ölçülmek istenilen şeyin diğer unsurlarla karıştırılmadan ölçülebilmesidir. İçerik geçerliliği, kriter geçerliliği ve yapısal geçerlilik olmak üzere üç tür geçerlilik vardır. Araştırmacılar, araştırmanın niteliğine göre çalışmalarında uygun olan geçerlilik incelemelerini yapmaktadırlar. İçerik geçerliliği ve yapı geçerliliği en sık kullanılan geçerlilik ölçütlerindedir (Şencan, 2005: 724).

#### **2.1.1.1. Kapsam/İçerik Geçerliliği**

Ölçüm aracının ölçmek istediği yapıyı ölçüp ölçmediğini gösteren içerik geçerliliği, oluşturulan ölçek maddelerinin hedeflenen kavramsal ana kütleyle temsil etme seviyesinin uzman görüşlerine göre belirlenmesidir. İçerik geçerliliği yapısal geçerlilik için kanıt sağlamaktadır (Şencan, 2005: 745).

#### **2.1.1.2. Yapısal Geçerlilik**

Yapısal geçerlilik, ölçek maddelerinin ölçülmek istenilen faktör ya da faktörlerle yüksek derecede ilişkisini ve bu ilişkinin kuram ile uyumlu olmasını ifade etmektedir. Faktör ağırlıklarının yüksek olması, yapısal geçerliliğin sağlandığını işaret etmektedir. Yapısal geçerlilik değerlendirmelerinde korelasyon analizi, faktör analizi, regresyon analizi gibi niceliksel analiz yöntemleri ile niteliksel içeriğe sahip değerlendirmelerin de yapılabileceği ifade edilmektedir. Bu açıdan kavramsal boyutların bağının belirlenmesinde uzman görüşleri ile değerlendirmeler yapılan içerik geçerliliğinin, yapı geçerliliği için önemli kanıtlar sağlayacağı ifade edilmektedir (Şencan, 2005: 772, 773).

Yapısal geçerlilik değerlendirme yöntemlerinden biri, çok sayıda değişkenin dayandığı temel yapının belirlenmeye çalışıldığı faktör analizidir. Faktör analiz yöntemi olarak temel bileşenler analizi, maksimum olasılık analizi, ortak faktör analizi gibi yöntemler kullanılabilir (Şencan, 2005: 772, 773).

AFA'da, her bir maddenin faktördeki yükünü en üst seviyeye çıkarmak ve böylece daha iyi yorumlanmasına olanak sağlamak üzere dik faktör döndürme yöntemi (varimax, quartimax gibi) ya da eğik faktör döndürme yöntemine (direct oblimin, promax gibi) başvurulur. Dik faktör döndürme yöntemlerinden biri olan varimax yöntemi, maddelerin birden fazla faktörde yüksek yüke sahip olması durumunu minimum seviyeye indirmeyi hedeflemektedir (Koyuncu ve Kılıç, 2019: 363).

Yapısal eşitlik modellemesinin bir türü olan DFA, geliştirilen ölçek ile elde edilen bulguların teorik yapıya uygunluğunu gösteren bir yöntemdir. DFA sonuçları çeşitli uyum indeksi (Ki-kare ( $\chi^2$ ); Kikare/serbestlik derecesi ( $\chi^2/df$ ); Yakınsama hatalarının kareleri ortalamalarının karekökü (RMSEA); Artıkların kareleri ortalamasının karekökü (RMR); Standartlaştırılmış artıkların kareleri ortalamasının karekökü (SRMR); Uyum iyiliği indeksi (GFI); Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI gibi) değerlerine göre modelin teori ile uyum gösterip göstermediğinin değerlendirmesinin yapılmasını sağlamaktadır. Uyum indeksleri çeşitli olmakla birlikte hangi indekslerin standart olarak değerlendirilmesinin kabul edileceği konusunda bir uzlaşma bulunmamaktadır (Çapık, 2014: 199, 200). Çalışmada geçerliliğin belirlenmesi için yapı geçerliliği ile birleşim geçerliliği ve ayrışım geçerliliği kullanılmıştır. Birleşim geçerliliğinin değerlendirilmesi için açıklanan ortalama varyans (AVE) değeri, bileşik/kompozit güvenilirlik değeri (CR) hesaplanmıştır. AVE, bir yapıya yüklenen öğeler için ortalama olarak hesaplanan ve yakınsamayı gösteren özet bir göstergedir. AVE, standart faktör yükleri karesi toplamının madde sayısına bölümü ile hesaplanır. AVE'nin 0,50 ve üzeri değer olması yeterli yakınsama seviyesi olarak kabul edilmekte ve geçerliliğin sağlandığını göstermektedir. Bununla birlikte birleşim geçerliliğinin sağlanabilmesi için bileşik güvenilirlik değeri 0,7'nin üzerinde olmalıdır. Ayrışım geçerliliği, diğer yapıların ortaya koyamadığı olguları yansıtan benzersiz bir yapıyı tanımlamakta ve bir yapının diğer yapılardan gerçekten farklı olma durumunu göstermektedir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2016: 775). Ölçek yapısı için hesaplanan açıklanan ortalama varyans karekök değerinin, diğer ölçeklerle arasındaki korelasyon değerlerinden büyük olması ayrışım geçerliliğinin sağlandığını ifade etmektedir (Büyükyılmaz ve Fidan, 2017: 513).

### **2.1.2. Güvenilirlik Analizi**

Güvenilirlik, ölçülmek istenilen şeyin bağımsız ölçümler arasında sürekli olarak aynı sembolü almasıdır. Bir diğer ifade ile aynı süreçler ve ölçütlerin uygulandığı durumlarda tesadüfi yanlıgıların ortaya çıkmaması ve aynı sonuçların elde edilmesidir. Sıklıkla başvurulan yöntem olan iç tutarlılık analizi, ölçme aracının

birbirinden bağımsız birimlerden oluştuğu ve bu birimlerin bütün içinde eşit ağırlıklara sahip olduğu varsayımına dayanmaktadır (Karasar, 2005: 148). İç tutarlılık değerlendirmelerinde kullanılan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı, ölçekte yer alan maddeler 1-3;1-4;1-5 gibi puanlandığında kullanılabilir (Ercan ve Kan, 2004: 2013). İç tutarlılığın incelenmesinde kullanılan bir diğer yöntem likert tipi ölçeklerde de kullanılan yarıya bölme yöntemidir. Bu yöntemde ölçek rastgele, tek-çift sıralamasına göre, birinci-ikinci yarı olarak, her bir yarı alt boyutları ve faktörleri eşit şekilde kapsayacak biçimde ya da kolaylık-zorluk derecesine göre maddelere iki yarıya dengeli olma esasına göre ayrılır. Ölçeğin güvenilirliğinin değerlendirilmesi için Spearman-Brown katsayısı kullanılır ve en az 0,70 olmalıdır. Bununla birlikte bir ölçekte madde-toplam puan korelasyon katsayısı en az 0,30 olması ve (Şencan, 2005: 112, 136, 139), herhangi bir madde silindiğinde Cronbach Alpha değerinde bir artışın gerçekleşmemesi koşullarının sağlanması beklenir.

## 2.2. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için İstanbul Medipol Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığından 20.06.2019 tarihinde 10840098-604.01.01.E-18576 sayılı karar ile etik kurul onayı alınmıştır. Araştırmada kullanılan çalışmaların yazarlarından ölçek maddelerinden kullanımı konusunda gerekli izinler alınmıştır.

## 3. Bulgular

Çalışmanın bulgular kısmında İPÖ geçerlilik ve güvenilirlik analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Bu bölümde kapsam geçerlilik indeksi sunularak, açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, birleşim ve ayrışım geçerlik göstergeleri ile iş performans ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları, iş performans ölçeği iki yarı (split half) güvenilirlik analizi sonuçları ve iş performans ölçeği düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyon analiz sonuçları sunulmuştur.

### 3.1. Ölçeğin Geçerlilik Çalışmalarına İlişkin Bulgular

İPÖ geçerlilik çalışmalarında öncelikle kapsam geçerliliği bilgilerine yer verilmiştir. Daha sonra AFA ve DFA sonuçlarının sunulduğu yapı geçerliliği analiz sonuçları sunulmuştur.

#### 3.1.1. Kapsam/İçerik Geçerliliği

İPÖ kapsam geçerliliğinin belirlenmesinde dört farklı hastanede eğitim uzmanı olarak çalışan 5 kişinin görüşlerine başvurulmuştur. Uzman görüşü değerlendirmede Davis tekniğine uygun şekilde 4 seçenek olarak sunulan, “Çok uygun”, “Uygun ancak ufak değişiklik gerekiyor”, “Madde uygun şekilde değiştirilmesi gerekiyor” ve “Uygun değil” ifadeleri ile 5 uzmanın görüşleri alınmıştır (Yurdugül, 2005: 3) ve kapsam geçerlik indeksi değeri 0,90 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen indeks sonuçları, tüm maddelerin ölçekte yer alması için yeterli olduğu sonucunu göstermektedir. Ayrıca, uzmanlardan değiştirilmesini önerdikleri maddeler ya da ifadeler ile ilgili her madde için belirlenen alanlarda görüşlerini belirtmeleri istenilmiştir.

#### 3.1.2. Ölçeğin Yapı Geçerliliği

İPÖ yapı geçerliliği değerlendirmelerinde faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinde araştırılacak örneklemin, faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçüsü ile belirlenmiştir. Sıfır ile bir arasında bir değer alan KMO'nun 1 değerine yakın olması örneklemin, faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada KMO değeri 0.873 olarak hesaplanmıştır. Faktör analizinde yer alan maddelerin korelasyon matrisinin anlamlılığını ölçmek için korelasyon matrisinin birim matris olup olmadığını ölçen Bartlett'in küresellik testi  $p < 0.001$  olarak hesaplanmış ve faktör analizinin uygun olduğu kararlaştırılmıştır ( $\chi^2 = 2478,502$ ). AFA ve DFA sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir.

##### 3.1.2.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

26 maddeden oluşan İPÖ için faktör yapısının belirlenmesi amacıyla AFA yapılmıştır. İPÖ faktör yapısının belirlenmesinde faktörleştirme yöntemi olarak maksimum olasılık analizi ve döndürme olarak da oblimin uygulanmıştır. Yapılan analizde, binişikliğin olduğu ifade8 (İhtiyaçlar dışında mola vermem.), ifade19

(Katıldığım eğitimlerde öğrendiklerimi işimde kullanırım), ifade18 (Eğitim programlarından mümkün olduğunca çok şey öğrenmeye çalışırım.) olmak üzere 3 madde ölçekten çıkarılmıştır.

Sonuç olarak AFA sonucunda İPÖ, genel performans (9 madde), eğitim (7 madde), gelişme çabası (3 madde) ve eğitim beklenti (4 madde) olmak üzere dört faktörden oluşmakta (Tablo 1) ve maddelerin faktör yüklerinin 0,525 ile 0,874 arasında değiştiği ve 0,50 (Yaşlıoğlu, 2017: 78) olarak alınan kabul sınırının sağlandığı görülmüştür. Tabloda görüldüğü üzere birinci faktör olan genel performans toplam varyansın %42,83'ünü; ikinci faktör olan eğitim %8,44'ünü; üçüncü faktör gelişme çabası %9,48'ini ve eğitim beklenti faktörü de %3,88'ini açıklamaktadır. 23 maddenin oluşturduğu 4 faktörlü yapı toplam varyansın %65,63'sini açıklamaktadır. Çok faktörlü desenlerde, açıklanan varyansın %50'den fazla olması yeterli kabul edilmektedir (Taşkıran, Erdem ve Sarı, 2021: 885).

**Tablo 1.** Ölçek Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İfade	İş Performansı Ölçek Maddeleri ve Faktörler	Döndürülmüş Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
<b>Genel Performans</b>			
İfade1	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	0,580	
İfade2	Görevimi yerine getirirken gerekenin üzerinde bir dikkat sarf ederim.	0,749	
İfade3	Farklı çalışma koşullarında da aynı performansı gösteririm.	0,680	
İfade4	İşimle ilgili belirlediğim hedeflere ulaşıyorum.	0,538	
İfade5	Sunduğum hizmet kalitesi ile standartlarına ulaşıyorum.	0,525	%42,83
İfade6	Sorunlara hızlı ve başarılı bir şekilde çözüm üretirim	0,672	
İfade7	İşe devamsızlık yapmamak için özen gösteririm.	0,715	
İfade9	Çalışma süresini etkin ve verimli bir şekilde kullanırım.	0,779	
İfade10	Takım halinde çalışma yeteneğine sahibim.	0,675	
<b>Eğitim</b>			
İfade11	Katıldığım eğitimler kişisel gelişimimi arttırdı.	0,622	
İfade12	Katıldığım eğitimler, yeni iş becerileri kazandırdı, iş yetkinliğimi arttırdı.	0,618	
İfade13	Katıldığım eğitimler, kendime olan güvenimi arttırdı.	0,786	
İfade14	Katıldığım eğitimler, çalışma arkadaşlarımla iş birliğimi ve dayanışmamı arttırdı.	0,792	%8,44
İfade15	Katıldığım eğitimler, motivasyonumu arttırdı.	0,874	
İfade16	Katıldığım eğitimler sayesinde kendimi kuruma ait hissediyorum.	0,768	
İfade17	İşimle ilgili kendimi sürekli geliştiririm.	0,552	
<b>Gelişme Çabası</b>			
İfade20	Eğitim programlarından birçok insana göre daha fazla şey öğrenmeye meyilliyimdir.	0,565	
İfade21	Eğitim programlarında öngörülen becerileri kazanmaya çoğunlukla istekliyimdir.	0,796	%9,48
İfade22	Becerilerimi geliştirmek için eğitim programlarında gereken çabayı göstermeye hazırım.	0,855	
<b>Eğitim Beklenti</b>			
İfade23	Eğitim programlarına katılarak becerilerimi geliştirebileceğime inanıyorum.	0,722	
İfade24	Eğitim programlarına katılmak kişisel gelişimime katkıda bulunur	0,701	%3,88
İfade25	Eğitim programlarına katılmak işimi daha iyi yapmaya yardımcı olur.	0,851	
İfade26	Eğitim programlarına katılmak işimle ilgili yeni süreçler, yöntemler ve ürünler hakkındaki bilgilerimin güncellenmesine yardımcı olur.	0,769	
<b>Rotasyon Yöntemi: Oblimin</b>			
<b>Toplam Açıklanan Varyans: %65,63</b>			
<b>KMO = 0.873 <math>\chi^2 = 2123,607</math>; Bartlett Küresellik Testi (p) &lt;0.001</b>			

### 3.1.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

DFA’da sınanan modelin yeterliliğinin değerlendirilmesinde birçok uyum indeksi kullanılmaktadır. Modelin uygunluğunun değerlendirilmesinde bir diğer önemli değer regresyon katsayılarıdır. Her bir faktörün sahip olduğu yükü gösteren ve gözlenen değişkenlerle gizli değişkenleri tahmin edebilme gücünü yansıtan regresyon katsayıları incelenmiş ve 0,60 sınırının altında olan “İşimle ilgili kendimi sürekli geliştiririm.” (ifade17) ifadesi, ölçekten çıkarılmıştır. Birincil düzey çok faktörlü model DFA sonuçlarına göre ölçeğinin uyum iyiliği indekslerine bakıldığında; RMSEA 0.078; CFI 0,919; RMR 0.030;  $\chi^2/df$  2.207; TLI 0,907 ( $p<0.001$ ) değerleri elde edilmiştir (Tablo 2). Yaşlıoğlu (2017: 80) tarafından mutlak uygunluk ölçütleri olarak ifade edilen RMSEA ve  $\chi^2$ ,  $\chi^2/df$  değerlerine göre, model kabul edilebilir sınırlarda yer almaktadır. RMSEA indeksi model hakkında en güvenilir bilgiyi veren istatistiklerden biri olarak değerlendirilmektedir. Uygunsuzluk testi olarak da ifade edilen RMSEA indeksi için belirlenen eşik değerler zaman içinde değişime uğramıştır. Genel olarak indeks değeri 0,1’e yaklaştıkça modelin uygunsuz olduğu ve 0,1’den uzaklaştıkça da modelin daha uyumlu hale geldiği ifade edilmektedir. RMSEA için normal eşik değer  $\leq 0.05$ , kabul edilebilir eşik değer  $0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$  olarak tanımlanmıştır (Boateng, Neilands, Frongillo, Melgar-Quiñonez, ve Young, 2018: 12). Çalışmada 0,078 olarak hesaplanan RMSEA değerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir (Tablo 2).

Modelin genel uygunluğunu test etmek amacıyla incelenen en temel ölçü olan  $\chi^2$  için modelin anlamsız sonuçlar vermesi beklenir ( $p<0,05$ ). Çalışmada  $\chi^2$  katsayısı için bu koşul sağlanmıştır ( $p<0,05$ ). Bununla birlikte  $\chi^2$  değeri örneklem büyüklüğüne çok duyarlı olduğundan,  $\chi^2/df$  değerinin de kullanılması önerilmiştir (Yaşlıoğlu, 2017: 80).  $\chi^2/df$  ölçütü için de 5 ile 2 arasında değişen farklı eşik değerler kabul görebilmektedir (Çapık, 2014: 200; Çetin vd., 2014: 186). Bununla birlikte 3 ve altındaki değer kabul edilebilir olarak ifade edildiği çalışmalar da bulunmaktadır (Doğan ve Şahin, 2008: 155). Bu çalışmada  $\chi^2/df$  değeri 2,207 olarak elde edilmiştir ve kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu sonucuna varılmıştır.

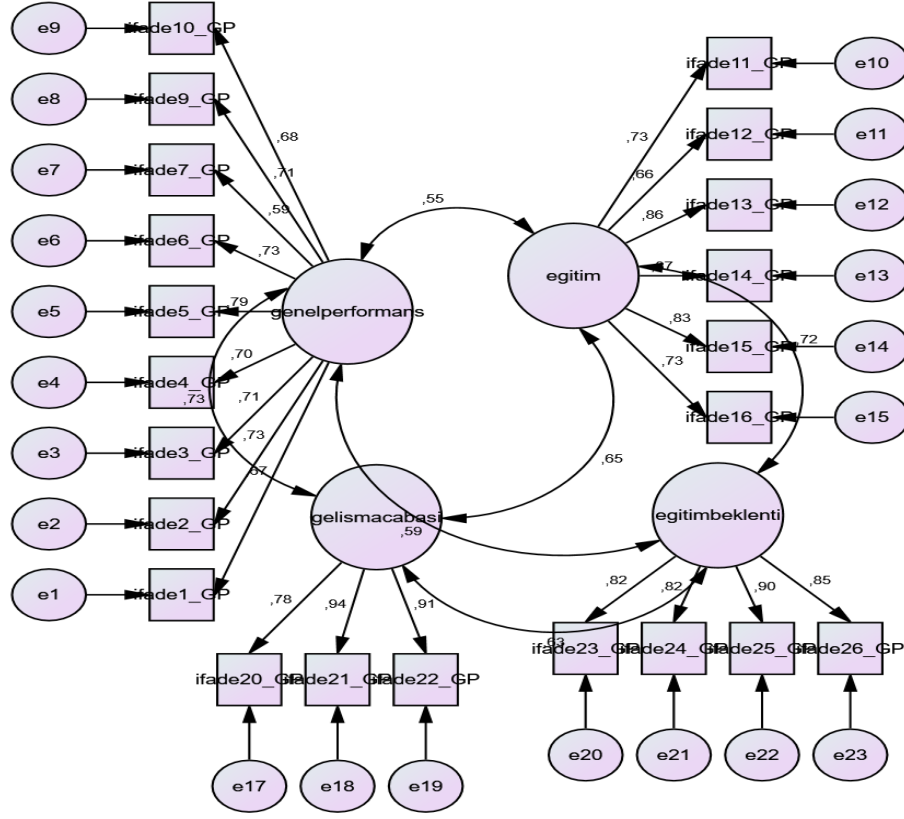
Bir diğer uyum indeksi, RMR değeri sıfıra yaklaştıkça test edilen modelin daha iyi uyum iyiliği gösterdiği anlaşılır. RMR için normal eşik değer 0.05; kabul edilebilir eşik değer ise 0,08 olarak kabul edilmektedir (Çapık, 2014: 199). Çalışmada 0,030 olarak elde edilen RMR değeri normal eşik değer sınırları içinde yer almaktadır (Tablo 2).

Yaşlıoğlu (2017: 81), TLI eşik değerine ilişkin literatürde 0,80 ve 0,95 gibi eşik değerlerin olduğunu ifade etmiştir. Çalışmada, TLI 0,907 olarak bulunmuş ve modelin kabul sınırları içinde olduğu görülmüştür (Tablo 2). Ölçeğin Birincil Düzey Çok Faktörlü DFA sonucunda elde edilen model Şekil 1’de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Ölçeğin Birincil Düzey Çok Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

RMSEA	CFI	RMR	TLI	$\chi^2$	$\chi^2/df$
0.078	0,919	0.030	0.907	447,991	2,207





Şekil 1. Ölçeğin birincil düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analiz modeli

DFA sonrasında birleşim ve ayrışım geçerliliğinin değerlendirilmesi için AVE ve CR değerleri hesaplanmıştır. Çalışmada genel performans boyutu için hesaplanan AVE değeri 0,49 olarak bulunmuştur. Yeterli AVE değerinin sağlanamaması nedeniyle faktör yükleri incelenmiş ve en az faktör yüküne sahip olan ifade 7 (0,59) silinmiş ve bu durumda AVE değeri 0,51 olarak hesaplanmıştır. Tablo 3 incelendiğinde tüm boyutlar için hesaplanan AVE değerlerinin 0,50'den ve CR değerinin de 0,70'ten büyük olduğu ve birleşim geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir. Çalışmada her bir boyut için hesaplanan açıklanan ortalama varyansın karekök değerinin korelasyon değerlerinden büyük olup, ayrışım geçerliliği sağlanmıştır (Tablo 3).

Tablo 3: Birleşim ve Ayrışım Geçerlik Göstergeleri

Faktörler	CR	AVE	Korelasyonlar (Pearson)			
Eğitim	0,90	0,61	Eğitim	Eğitim Beklenti	Gelişme Çabası	Genel Performans
Eğitim Beklenti	0,91	0,72	(0,78)	(0,85)		
Gelişme Çabası	0,91	0,77	0,608**	0,578**	(0,88)	
Genel Performans	0,89	0,51	0,502**	0,529**	0,696**	(0,71)

CR: Composite Reliability, AVE: average variance extracted, \*p<0,05, \*\*p<0,01, Tabloda parantez içerisinde gösterilen değerler, ölçek için hesaplanan AVE'nin karekök değeridir.

### 3.2. Ölçeğin Güvenilirlik Sonuçları

Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alpha değeri, madde toplam korelasyonları ile değerlendirilmiştir. İç tutarlılık değerleri İPÖ için, 0,942; eğitim faktörü için 0,899; eğitim beklenti faktörü için 0,910; gelişme çabası faktörü için 0,904; genel performans faktörü için 0,898 olarak hesaplanmıştır (Tablo 4). Ölçeğin iç tutarlılığının değerlendirmesinde iki yarıya bölme yöntemi de kullanılmıştır (Tablo 5). Şencan (2005: 136) tarafından iki yarıya bölme yönteminde ölçeğin faktöriyel yapısının dikkate alınması gerektiğini ifade etmiştir. Çalışmada ölçeğin faktöriyel yapısı dikkate alınarak, dört boyutta yer alan ifadelerin sırasıyla yer aldığı ölçekte her iki

yarının homojen olmasının sağlanması için tek-çift sayılara göre ayırma yöntemi ile iki eş parçaya bölünmüştür. Ölçeğin bütünü için tutarlılığını gösteren Spearman-Brown katsayısı 0,70 (Şencan, 2005: 139) değerinin üzerindedir. Bununla birlikte her iki eş parça için hesaplanan güvenilirlik katsayıları da yüksektir (birinci yarı için güvenilirlik katsayısı 0,893; ikinci yarı için güvenilirlik katsayısı 0,983). Elde edilen değerler ölçekten elde edilen bilgilerin çok iyi düzeyde içsel tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 6 incelendiğinde ölçek maddelerine ilişkin madde toplam korelasyon değerlerinin 0,519 ve 0,748 arasında yer aldığı ve yeterli olduğu tespit edilmiştir. İP ölçeğinde yer alan herhangi bir madde çıkarıldığında ise ölçeğin güvenilirlik seviyesinin 0,937 ile 0,942 arasında değiştiği sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer ifade ile ölçekte herhangi bir madde silindiğinde güvenilirlik seviyesinde bir artış meydana gelmemektedir.

**Tablo 4.** İş Performans Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Katsayıları

Faktörler	İç Tutarlılık Değerleri
Eğitim (ifade 11-12-13-14-15-16)	$\alpha=0,899$
Eğitim Beklentisi (ifade 23-24-25-26)	$\alpha=0,910$
Gelişme Çabası (ifade 20-21-22)	$\alpha=0,904$
Genel Performans (ifade 1-2-3-4-5-6-9-10)	$\alpha=0,898$
İş Performans Ölçeği	$\alpha=0,942$

**Tablo 5.** İş Performans Ölçeği İki Yarı (Split Half) Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Uygulanan güvenilirlik analizleri	Anketin birinci ve ikinci yarıları
İki yarı tutarlılığı arasındaki korelasyon	0,948
Guttman split half (iki yarı) katsayısı	0,973
Spearman-Brown iki yarı güvenilirlik katsayısı	0,973
11 maddelik 1. yarı Cronbach Alfa değeri	0,893
10 maddelik 2. yarı Cronbach Alfa değeri	0,983

11 maddelik 1. Yarı: ifade 1-3-5-9-11-13-15-17-21-23-25

10 maddelik 2. Yarı: ifade 2-4-6-8-10-12-14-16-20-22-24-26

**Tablo 6.** İş Performans Ölçeği Düzeltilmiş Madde-Toplam Puan Korelasyon Analizleri

Maddeler	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Ölçek Cronbach Alpha Değeri
İfade1	0,539	0,940
İfade2	0,596	0,940
İfade3	0,592	0,940
İfade4	0,585	0,940
İfade5	0,665	0,939
İfade6	0,625	0,939
İfade9	0,569	0,940
İfade10	0,568	0,940
İfade11	0,648	0,939
İfade12	0,519	0,942
İfade13	0,736	0,937
İfade14	0,726	0,938
İfade15	0,649	0,939
İfade16	0,634	0,939
İfade20	0,705	0,938
İfade21	0,748	0,938
İfade22	0,718	0,938
İfade23	0,703	0,938
İfade24	0,710	0,938
İfade25	0,689	0,939
İfade26	0,627	0,938

#### 4. Sonuç

Sağlık kurumları için zorunluluk haline gelen değişim yönetimi için önemli araçlardan biri güncel bilgi ve beceri sahibi insan kaynaklarının örgütlerin amaçları doğrultusunda yüksek performans göstermelerini sağlamaktır. Literatür incelendiğinde, sağlık insan kaynağının iş performansına ilişkin çeşitli çalışmalar yürütüldüğü görülmüştür. Bu çalışmalarda kullanılan araçlar ise genellikle görev performansı ve bağlamsal performansı ele almışlardır. Ancak ekip anlayışı içinde çalışılan, eğitim geçmişleri ve uzmanlık alanları farklılık gösteren çalışanların yer aldığı, kariyer ve kendini geliştirme fırsatlarının olduğu ve üretim kalitesinin temel belirleyicilerinden birinin insan kaynağı olduğu örgütlerde tüm çalışanların yüksek performans göstermelerinin sağlanması gerçekleştirilmesi zor bir hedeftir. Bu aşamada mesleki bilgi, beceri ile iletişim, iş birliği gibi konularda çalışanların sürekli gelişimine destek olunduğu eğitimlerle desteklenen bir yönetim ve performans değerlendirme bakış açısına ihtiyaç vardır. Bu çalışmada literatür taramasına dayalı olarak eğitim ve geliştirme çabasının da dikkate alındığı nispeten daha kapsamlı, geçerlilik ve güvenilirlik koşullarının sağlandığı İPÖ geliştirilmiştir. İPÖ, 21 maddeden ve 4 faktörden oluşmaktadır. Bir ölçekte bulunması gereken madde sayısına ilişkin genel bir kural bulunmamaktadır. Önemli olan husus ölçmek istenilen için gerekli ve yeterli maddenin ölçekte yer alması, bununla birlikte yanıtlamayı zorlaştıracak uzunlukta olmamasıdır (Tsang, Royse ve Terkawi, 2017: 83). Ölçekte genel performans toplam varyansın %42,83'ünü; ikinci faktör olan eğitim %8,44'ünü; üçüncü faktör gelişme çabası %9,48'ini ve eğitim beklenti faktörü de %3,88'ini açıklamaktadır. 23 maddenin oluşturduğu 4 faktörlü yapı toplam varyansın %64,62'sini açıklamaktadır. DFA'da sınanan modelin yeterliliğinin değerlendirilmesinde birçok uyum indeksi kullanılmaktadır. Modelin uygunluğunun değerlendirilmesinde bir diğer önemli değer regresyon katsayılarıdır. Her bir faktörün sahip olduğu yükü gösteren ve gözlenen değişkenlerle gizli değişkenleri tahmin edebilme gücünü yansıtan regresyon katsayıları incelenmiş ve 0,60 sınırının altında olan "İşimle ilgili kendimi sürekli geliştiririm." (ifade17) ifadesi, ölçekten çıkarılmıştır. 22 ifade ile gerçekleştirilen DFA sonuçlarına göre ölçeğin uyum iyiliği indekslerine bakıldığında; RMSEA 0.078; RMR 0.030;  $\chi^2/df$  2.207; TLI 0,907 ( $p < 0.001$ ) değerleri elde edilmiştir. Ölçeğin geçerliliğinin değerlendirilmesinde DFA sonrasında birleşim ve ayrışım geçerliliği incelenmiştir. Literatürde ayrışım geçerliliği olarak kullanılan AVE değerinin 0,50 (Hair ve diğerleri, 2016: 775; Henseler, Ringle ve Sarstedt, 2015: 124) ve üzeri, birleşim geçerliliği olarak kullanılan CR değerinin 0,70 ve (Hair ve diğerleri, 2016: 775) üzerinde olması gerektiğini ifade edilmiştir. Hesaplamalar sonucunda yeterli AVE değerinin sağlanamaması nedeniyle faktör yükleri incelenmiş ve en az faktör yüküne sahip olan ifade 7 (0,59) silinmiştir. 21 ifade ile hesaplanan AVE ve CR değerlerinin kabul görülen değerler üzerinde çıkması ölçek birleşim geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir. Ölçek yapısı için hesaplanan açıklanan ortalama varyans karekök değerinin, diğer ölçeklerle arasındaki korelasyon değerlerinden büyük olması ayrışım geçerliliğinin sağlandığını ifade etmektedir (Büyükyılmaz ve Fidan, 2017: 513). Çalışmada her bir boyut için hesaplanan açıklanan ortalama varyansın karekök değerinin korelasyon değerlerinden büyük olup, ayrışım geçerliliği sağlanmıştır.

Cronbach Alpha değeri, likert tipi ölçeklerde maddelerin birbiriyle tutarlı olup olmadığını ve maddelerin bir değişkeni ölçme durumunu belirlemektedir (Şencan, 2005: 231). Cronbach Alpha değeri 0 (kesinlikle güvenilir olmayan) ile 1 (tamamen güvenilir) arasında değer almaktadır. Bu değer 0,70 ve daha fazla olması önerilmektedir (Hinton, Brownlow, McMurray ve Cozens, 2004: 85). Çalışmada hesaplanan Cronbach Alpha değerleri İPÖ için, 0,942; eğitim faktörü için 0,899; eğitim beklenti faktörü için 0,910; gelişme çabası faktörü için 0,904; genel performans faktörü için 0,898 olarak hesaplanmıştır. İç tutarlılığın değerlendirilmesi amacıyla uygulanan bir diğer yöntem olan iki yarıya bölme sonucunda elde edilen Spearman-Brown katsayısı 0,70 (Şencan, 2005) değerinin üzerindedir. Bununla birlikte her iki eş parça için hesaplanan güvenilirlik katsayıları da yüksektir (birinci yarı için güvenilirlik katsayısı 0,893; ikinci yarı için güvenilirlik katsayısı 0,983). Elde edilen değerler ölçekten elde edilen bilgilerin çok iyi düzeyde içsel tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Bir ölçekte madde-toplam puan korelasyon katsayısı en az 0,30 olması beklenilir (Şencan, 2005: 112). Çalışmada ölçek maddelerine ilişkin düzeltilmiş madde toplam korelasyon değerlerinin 0,519 ve 0,748 arasında yer aldığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte her bir madde silindiğinde alfa değeri üzerindeki etkisi de incelenmelidir. Ölçekte yer alan maddelerin silindiğinde alfa değerinde artış meydana gelen bir madde bulunmamaktadır. Tüm sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde ölçeğin çok iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda çalışmada geliştirilen geçerli ve güvenilirliği sağlanmış İPÖ'nün uygulama alanında sağlık kurumları yöneticileri için etkili bir performans yönetim aracı olarak ve araştırmacılar için de performans değerlendirmelerinde eğitim ve gelişme çabası boyutunun da ele alındığı bir araç olarak fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte ölçek geliştirilerek daha geçerli bir hale getirilmeye açıktır.

## Kaynaklar

- Aktuğ, S. (2016). *Hizmet içi eğitimin örgütsel bağlılık düzeyi ve algılanan çalışan performansı üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Altın, U., Bektaş, G., Antep, Z. and İrban, A. (2012). sağlık turizmi ve uluslararası hastalar için Türkiye pazarı. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 157–163.
- Bacaksız, F. E., Tuna, R. and Harmancı Seren, A. K. (2018). Sağlık çalışanlarında performans ve örgütsel sinizm ilişkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(1), 52–58.
- Bademci, G. (2003). Üniversite hastanelerinde hizmet içi eğitim organizasyonu. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 11 Nisan, 28–31.
- Bayar, M. (2019). İnsan kaynakları yönetiminde personelin hizmetiçi eğitimi ve motivasyonun performans üzerindeki etkisinin incelenmesi: Ankara ilindeki özel sağlık kurumlarında bir uygulama (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quinonez, H. R. and Young, S. L. (2018). Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: A primer. *Frontiers in Public Health*, 6(June), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149>
- Büyükyılmaz, O. and Fidan, Y. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü. *Business and Management Studies: An International Journal*, 5(3), 500–524.
- Çapık, C. (2014). Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196–205. <https://doi.org/10.17049/ahsbd.57547>
- Çetin, B., Şahin, S. and Özdemir, G. (2014). Liderlik performans ölçeği geliştirme: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 173–192.
- de Winter, J. C. F., Dodou, D. and Wieringa, P. A. (2009). Exploratory factor analysis with small sample sizes. *Multivariate Behavioral Research*, 44(2), 147–181. <https://doi.org/10.1080/00273170902794206>
- Dilekçi, Ü. and Nartgün, Ş. S. (2020). İş performansının bir buyutu olarak uyumsal performans: Kuramsal çerçeve. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 53(1), 301–328. <https://doi.org/10.30964/auebfd.560443>
- Doğan, N., Soysal, S. and Karaman, H. (2017). Aynı örnekleme açmılayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanabilir mi? In *Küreselleşen dünyada eğitim* (pp. 373–400). <https://doi.org/10.14527/9786053188407.25>
- Doğan, S. and Şahin, F. (2008). Kendi kendine liderlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 139–164.
- Ercan, İ. and Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211–216. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/uutfd/issue/35255/391149>
- Erdoğan, P. and Çelik, A. (2019). Sağlık sektöründe etik iklim oluşturmanın hemşirelerin performansına etkisi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 6(2), 105–113.
- Göktaş Kulualp, H. (2018). Sağlık sektöründe çalışan performansının değerlendirilmesine yönelik bir yol analizi. *Journal of Business Research - Turk*, 10(4), 600–624. <https://doi.org/10.20491/isarder.2018.539>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., and Anderson, R. E. (2016). *Multivariate Data Analysis* (7th Edition). Henseler, J., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hinton, P. R., Brownlow, C., McMurray, I., and Cozens, B. (2004). *SPSS Explained*. New York: Routledge.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (14 Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Kesen, M. (2015). Örgütsel demokrasinin çalışan performansı üzerine etkileri: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 535–562.
- Koyuncu, İ., and Kılıç, A. F. (2019). Açmılayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanımı: bir doküman incelemesi. *Eğitim ve Bilim*, 44(198), 361–388. <https://doi.org/10.15390/EB.2019>
- Kyriazos, T. A. (2018). Applied Psychometrics: Sample size and sample power considerations in factor analysis (EFA, CFA) and SEM in General. *Psychology*, 09(08), 2207–2230.

- <https://doi.org/10.4236/psych.2018.98126>
- Nassar, A. R. (2021). Nursing motives for helping scale : further psychometric investigation using a large sample of non-european nurses. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 12(02), 604–612.
- Özafşarlıoğlu Sakallı, S., and Karanlık, B. (2019). Sağlık kurumlarında çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş performansına etkisi: Uşak ili örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1629–1643. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.694>
- Özbay, B. (2017). *İşletmelerde eğitim ile algılanan performans arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı, İstanbul.
- Özer, Ö., and Sungur, C. (2020). Performans yönetimi ve performans değerlendirme. In K. Avcı (Ed.), *Sağlık Sektöründe İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde (1. Baskı, pp. 273–305). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Selimoğlu, E., and Yılmaz, H. B. (2009). Hizmet İçi eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri. *Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 51(1), 1–12.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A., and Çelik, Y. (2016). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867–886.
- Şantaş, G. (2020). Çalışanların Eğitimi ve kurumsal gelişim. In K. Avcı (Ed.), *Sağlık Sektöründe İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde (1. Baskı, pp. 167–186). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şen, E., and Aktuğ, S. (2017). Hizmet içi eğitimin algılanan örgütsel bağlılık düzeyi ve çalışan performansı üzerine etkisi. *Journal of Current Researches on Social Sciences*, 7(4), 197–212. <https://doi.org/10.26579/jocress-7.4.15>
- Şencan, H. (2005). Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik. Şeçkin Yayıncılık.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Yayıncılık.
- Tayfun, A., and Çatır, O. (2013). Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 114–134.
- Tsang, S., Royse, C. F., and Terkawi, A. S. (2017). Guidelines for developing, translating, and validating a questionnaire in perioperative and pain medicine. *Saudi Journal of Anaesthesia*, 11, 80–89. [https://doi.org/https://doi.org/10.4103/sja.SJA\\_203\\_17](https://doi.org/https://doi.org/10.4103/sja.SJA_203_17)
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, 88, 87–108.
- Tutar, H., and Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: ostim imalat işletmelerli çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 196–218.
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi /*, 7(1), 171–193.
- Üstün, F., and Büyükbaş, Ş. M. (2020). Uyum performansı ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: güvenilirlik ve geçerlik analizi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 637–656. <https://doi.org/10.31592/acusbed.687017>
- Uygun, H. (2015). *İnsan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin çalışan motivasyonuna etkileri ve sağlık sektöründen bir vaka analizi*. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uygun, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 71–85.
- Uzuntarla, Y., Ceyhan, S., and Fırat, İ. (2017). Çalışan performansının incelenmesi : Sağlık sektörü örneği. *Gülhane Tıp Derg*, 16–20. <https://doi.org/10.5455/gulhane>.
- Yalçınsoy, A. (2018). Algılanan örgütsel sessizlik ve işgören sessizliği davranışının işgören performansına etkisinin analizi. *The Journal of Social Science*, 2(3), 1–11.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *Istanbul University Journal of the School of Business*, 46(Özel Sayı), 74–85.
- Yurdugül, H. (2005). Ölçek geliştirme kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. In *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi* (pp. 1–6).

---

**Etik, Beyan ve Açıklamalar**

---

1. Etik Kurul izni ile ilgili;  
 Bu çalışmanın yazar/yazarları, İstanbul Medipol Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun tarih 20.06.2019 sayı 10840098 ve karar 604.01.01.E-18576 ile etik kurul izin belgesi almış olduklarını beyan etmektedir.
  2. Bu çalışmanın yazar/yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedir.
  3. Bu çalışmanın yazar/yazarları kullanmış oldukları resim, şekil, fotoğraf ve benzeri belgelerin kullanımında tüm sorumlulukları kabul etmektedir.
  4. Bu çalışmanın benzerlik raporu bulunmaktadır.
-

Copyright of Firat University Journal of Social Sciences / Sosyal Bilimler Dergisi is the property of Firat University, Social Sciences Institute and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.