

KOÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**“YÜKSEK PERFORMANSLI ÇALIŞMA
SİSTEMLERİ ÖLÇEĞİ”NİN
TÜRKÇE’ YE UYARLANMASI:
GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK
ÇALIŞMASI**

Zeynep EKİCİ

KOÇ ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL-2019



KOÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**“YÜKSEK PERFORMANSLI ÇALIŞMA
SİSTEMLERİ ÖLÇEĞİ”NİN
TÜRKÇE’ YE UYARLANMASI:
GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK
ÇALIŞMASI**

ZEYNEP EKİCİ

KOÇ ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN ÖĞRETİM ÜYESİ: Dr. Öğr. Üyesi Emine
TÜRKMEN

Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Hemşirelik Anabilim Dalı,

Yüksek Lisans programı öğrencisi Zeynep EKİCİ'nin,

**'YÜKSEK PERFORMANSLI ÇALIŞMA
SİSTEMLERİ ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇE' YE
UYARLANMASI: GEÇERLİLİK VE
GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI'**

konulu Yüksek Lisans tezini tarihinde başarılı
olarak tamamlamıştır.

BAŞKAN

ÜYE

ÜYE

ÜYE

ÜYE

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmayla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Zeynep EKICI

TEŐEKKÖR

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalıőmayı, değerli bilgi ve katkıları ile yöneten, lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca, bilgi ve deneyimlerini benimle paylaőan, beni destekleyen, çok değerli danışman hocam, Sayın Doç. Dr. Öğretim Üyesi Emine Türkmen'e, sabrı ve sevgisi için çok teşekkür ederim. Tez sürecimde uzman görüşleri ile bana yardımcı olan değerli hocalarıma, tez çalıőmama katılan ve katkı sağlayan tüm meslektaşlarıma teşekkür ederim. Hayatım boyunca beni her konuda cesaretlendiren, destekleyen babama ve her zaman arkamda duran anneme teşekkür ederim.

Zeynep EKİCİ

"Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği" nin Türkçe' ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması

Bu metodolojik çalışma, 2001 yılında Kanada'da Anthea Zacharatos tarafından geliştirilen "Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği"nin Türkçe formunun ülkemiz hemşireleri için geçerli ve güvenilir bir araç olup olmadığını incelemek amacıyla yapıldı. Çalışma, Kasım 2016 – Ocak 2017 tarihleri arasında İstanbul'da dört özel ve bir vakıf üniversite hastanesi olmak üzere toplam beş hastanede yürütüldü. Örneklem, bu hastanelerde en az bir yıldır çalışmakta olan 450 hemşire alındı. Araştırmanın verileri "Tanımlayıcı Özellikler Formu" ve elli bir maddeden oluşan "Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği" ile toplandı. Veri analizinde kapsam geçerlilik indeksi, Pearson korelasyon, Cronbach alfa, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, bağımlı gruplarda t testi kullanıldı.

Ölçek, uluslararası ölçek uyarlama standartları dikkate alınarak İngilizceden Türkçeye çevrildi ve dokuz kişilik bir uzman tarafından kapsam yönünden değerlendirildi. Yirmihemşire ile ön uygulaması yapıldı. Ölçeğin kapsam geçerlilik indeksi (KGI) .97 bulundu. Madde-toplam korelasyon incelemesinde, korelasyon katsayısı .20'nin altında olan 9 madde çıkarıldı, kalan maddelerin güvenilirlik katsayıları $r=.27-.60$ arasında idi. Ölçeğin zamana karşı değişmezliği için 20 hemşirede 15 gün ara ile yapılan iki ölçüm arasında anlamlı fark bulunmadı ($t=29, p>.05$). Ölçeğin yapı geçerliliği için yapılan açıklayıcı faktör analizi öncesinde gerçekleştirilen KMO ve Barlett testinde örneklem test için uygun olduğu bulundu. Açıklayıcı faktör analizinde faktör yükü $<.40$ altında olan 5 madde çıkarıldı ve kalan maddelerin 6 alt boyutta yer aldığı belirlendi. Ölçek maddelerinin içeriğine ve ölçeğin orijinal alt boyutlarına göre birinci alt boyut "Liderlik", ikinci alt boyut "Otonomi, işte kalma", üçüncü alt boyut "İşe seçme-alma", dördüncü alt boyut "İş gören performansı", beşinci alt boyut "Eğitim", altıncı alt boyut ise "Ödemeler" olarak isimlendirildi. Otuz yedi maddeli ve 6 altboyutlu bir ölçek olarak yapılan doğrulayıcı faktör analizinde maddelerin kendi boyutu ile olan yol katsayıları (faktör yükleri) .31 ile .84 arasında bulundu. Doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen model uyum iyiliği istatistikleri kabul edilebilir düzeyde idi. Ölçeğin ve alt boyutlarının iç tutarlılık analizinde Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için .88, alt boyutları için ise .56 ile .85 arasında bulundu.

"Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği"nin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması sonuçları, bu ölçeğin ülkemiz hemşireleri için kullanılabilir ve geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir. Bu ölçek, sağlık kurumlarında kurum performansı hakkında hemşirenin algısını ölçmeye yönelik önemli bir araçtır. Yönetici hemşireler ve araştırmacılar, kurum performansını değerlendirme bu ölçekten yararlanabilir.

Anahtar sözcükler: Geçerlilik; güvenilirlik; hemşirelik performansı; kurum performansı; ölçek.

ABSTRACT

Adaptation of the "High-Performance Work Systems Scale" into Turkish: A Validity and Reliability Study

This methodological study was performed to determine whether the Turkish version of the High Performance Work Systems Scale developed by Anthea Zacharatos in Canada in 2001 is a valid and reliable tool for nurses in Turkey. The study was conducted between November 2016 and January 2017 in four private and one foundation university hospitals in Istanbul. The sample consisted of 450 nurses having been working in these hospitals for at least one year. The study data were collected using the "Descriptive Characteristics Form", and "High Performance Work Systems Scale" consisting of 51 items. In the data analysis, the content validity index, Pearson correlation coefficient, Cronbach's alpha, exploratory and confirmatory factor analysis and independent-samples t-test were used.

The scale was translated from English into Turkish considering international scale adaptation standards and evaluated by ten experts in terms of content. The scale was pilot tested with 20 nurses. The content validity index (CVI) of the scale was 0.97. In the item-total correlation analysis, nine items whose correlation coefficient was less than 0.20 were excluded from the scale. The reliability coefficients of the remaining items ranged between 0.27 and 0.60. The stability of the scale over time was tested with 20 nurses twice at a 15-day interval. There was no significant difference between the two measurements ($t = 29, p > .05$). The results of the Kaiser-Meyer-Olkin and Barlett's tests performed before the exploratory factor analysis conducted to check the construct validity of the scale revealed that the sample was suitable for the test. In the exploratory factor analysis, five items with a factor loading of < 0.40 were removed and the remaining items were included in six sub-dimensions. Given the content of the scale items and the sub-dimensions of the original scale, the six sub-dimensions were named as "Leadership (1st sub-dimension)", "Autonomy, stay at work" (2nd sub-dimension), "Recruitment" (3rd sub-dimension), "Employee performance" (4th sub-dimension), "Education" (5th sub-dimension) and "Payments" (6th sub-dimension). In the confirmatory factor analysis of the 37-item and 6-sub-dimension scale, the path coefficients (factor loadings) of the items with their own dimension ranged between 0.31 and 0.84. The goodness of fit of the model determined in the confirmatory factor analysis was at an acceptable level. In the internal consistency analysis of the scale and its sub-dimensions, the Cronbach's alpha reliability coefficient was 0.88 for the overall scale and ranged from 0.56 to 0.85 for the sub-dimensions.

The results of the Turkish validity and reliability study of the High Performance Work Systems Scale indicated that the scale is a valid and reliable tool and thus can be administered to nurses in Turkey. This scale is an important tool aimed at measuring nurses' perception of institutional performance in health institutions. Nurse Managers and researchers can benefit from this scale to assess the institutional performance.

Keywords: Validity; reliability; nursing performance; institutional performance; scale

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
Özet.....	vii
Abstract	viii
İçindekiler Dizini	ix
Kısaltmalar Dizini	xi
Tablolar dizini	xii
1. GİRİŞ	1
1.1 Problemin Tanımı ve Önemi	1
1.2 Araştırmanın Amacı	3
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. Yüksek Performans Tanımı ve Kavramı	4
2.2. Performans Değerlendirme	4
2.3 Yüksek Performanslı Kurum ve Özellikleri	6
2.3.1 Eğitim	6
2.3.2 Takım Çalışması	7
2.3.3 Liderlik	9
2.3.4 Çalışan Güvenliği	13
2.3.5 Seçici İşe Alım	13
2.3.6 Ayrışmaları Azaltma	14
2.3.7 Bilgi Paylaşımı	15
2.3.8 Koşullu Ödeme	16
2.3.9 İşin Niteliği	18
2.3.10 Ölçüm	18
3. GEREÇ ve YÖNTEM	20

3.1. Araştırmanın Tipi	20
3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı	20
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	20
3.4. Çalışma Materyali	21
3.5. Araştırmanın Değişkenleri	21
3.6. Veri Toplama Araçları	21
3.6.1. Tanımlayıcı Özellikler Formu	21
3.6.2. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği	21
3.7. Verilerin Toplanması	22
3.8. Verilerin Değerlendirilmesi	22
3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları	23
3.10. Araştırmanın Etik Yönü	24
4. BULGULAR	25
5. TARTIŞMA	50
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	55
7. KAYNAKÇA	56
8. EKLER	66

KISALTMALAR DİZİNİ

ISO: Uluslararası Standardizasyon Teşkilatı (International Organization for Standardization)

JCI:Uluslararası Birleşik Komisyonu (Joint Commission International)

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

HHM: Hemşirelik Hizmetleri Müdürü

BHM: Başhemşire

SPV: Süpervisör

YPÇS Ölçeği:Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği

İK: İnsan Kaynakları

TABLolar DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 3.1. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği ve Alt Boyutları	22
Tablo 3.2. Veri Analizi	23
Tablo 4.1. Hemşirelerin Tanımlayıcı Özellikleri	25
Tablo 4.2. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği Maddelerinin Kapsam Geçerliliği İçin Uzman Görüşlerinin Değerlendirilmesi	28
Tablo 4.3. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri	30
Tablo 4.4. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeğinin Madde-Toplam Puan Korelasyonları	32
Tablo 4.5. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	36
Tablo 4.6. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği Türkçe Formunun Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyumluluk Değerleri	40
Tablo 4.7. Yüksek Performanslı Çalışma sistem Ölçeğinin Türkçe Formunun Toplam ve Alt boyutlarının İkinci Aşamadaki Madde- Toplam Puan Korelasyonları	43
Tablo 4.8. Yüksek Performanslı Çalışma sistemi Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Toplam Ölçek Puanları ile Korelasyonu	45
Tablo 4.9. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği Türkçe Formu ve Alt boyutlarının Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları	46
Tablo 4.10. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Test- Tekrar Test Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması ve	47

Korelasyonları

Tablo 4.11. Hemşirelerin Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği 49
Türkçe Formu Toplam ve Alt Boyut Puanları



1. GİRİŞ

1.1 Problemin tanımı ve Önemi

Değişen ve gelişen dünya ile birlikte diğer sektörlerde varlığını gösteren rekabetçi ortam, sağlık sektöründe de varlığını hissettirmeye başlamıştır. Bu rekabetçi ortamda varlığını sürdürmek isteyen işletmelerin, kurumun performansını daha ileriye taşımaları gerekmektedir. Bu bağlamda kurumların yüksek performanslı çalışma sistemlerini benimsemeleri kaçınılmazdır. Organizasyonel açıdan performans; kurumun hedeflerini gerçekleştirmek için yönetim ve çalışan bazında sarf edilen çaba ve bu çabaların olumlu ya da olumsuz şekilde değerlendirilmesidir (Tengilimoğlu, Işık, Akbolat, 2012). Kurumsal performans yönetiminde kurumun performansı, amaçlar doğrultusunda gerçekleştirilen eylemler ve bu eylemleri yerine getirme başarısı olarak tanımlanmaktadır (Cihangir, 2014). Kurum performans değerlendirme sistemlerinin kullanılmasında sağlık sisteminin kalitesinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Performans değerlendirme yöntemleri genelde kalite geliştirme uygulamalarında kullanılmaktadır (Tengilimoğlu ve Toygar, 2013). Organizasyonel düzeyde performans yönetiminin aktif bir şekilde uygulanabilmesi için ilk olarak bu yönetim düzeyini hangi hedefler doğrultusunda nasıl uygulayacağını açık bir şekilde dile getirilmelidir. Yüksek performanslı kurumlarda, çalışanlar kurum için neyin iyi olduğunu, neden bu kuruma ait olduklarını ve performansı nasıl etkileyeceklerini bilmelidirler (Cihangir, 2014).

Sağlık alanında yüksek performanslı çalışma (YPC) sistemlerine dair yapılan araştırmalar bulunmaktadır. Yüksek performanslı çalışma sistemleri ile hemşire devir hızında azalma oranlarının ilişkili olduğuna dair kanıtlar vardır. Yapılan araştırmalar, yüksek performanslı iş sistemlerinin ve uygulamalarının çalışan performansı ve örgütsel performansın gelişmesine katkı sağladığını göstermektedir (MacDuffie, 1995; Macky & Boxall 2007; Bartram, Casimir, Djurkovic, & Stanton, 2012; Boon, Den Hartog, & Lepak, 2019). Özellikle yüksek performanslı İnsan Kaynakları (İK) sistemlerinin etkili karar verme ve bilgi işleme üzerindeki etkisi sayesinde kaliteli sağlık hizmeti veren hastaneler için özellikle önemli olduğu vurgulanmaktadır (West, Guthrie, Dawson, Borrill, & Carter, 2006; Ang, Bartram, McNeil, Leggat, & Stanton, 2013).

Birçok sektörde olduğu gibi sağlık hizmetlerinin de daha güvenli, daha güvenilir, daha duyarlı, daha entegre ve daha fazla kullanılabilir halde olmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Organizasyonların yüksek performanslı çalışma sistemlerine sahip olabilmeleri için bazı performans kriterleri ile değerlendirilmeleri gerekir. Bu kriterler; seçici işe alım, yoğun eğitim, bilgi paylaşımı, takım çalışması ve merkezi karar verme, çalışan güvenliği, yüksek kaliteli iş, indirgenmiş durum ayrımları ve koşullu tazminat (Zacharatos, Barling, & Iverson, 2005). Bu kriterlerle birlikte; performans yönetimi, eğitim ve gelişim, iş tatmini, çalışanların güçlendirilmesi ve karar vermede iyileştirmeler yapılması, hasta güvenliği ve hasta bakım kalitesindeki performansın geliştirilmesi için gerekli olduğu yapılan çalışmalarla görülmüştür (Ahluwalia, Damberg, Silverman, Motala, & Shekelle, 2017).

Yüksek performanslı iş sistemleri çalışan bağlılığını, iş doyumunu, becerileri ve sonuç olarak örgütsel performansı artırmak için tasarlanmıştır (Bartram, et al., 2012). Araştırmacılar YPÇ sistemlerinin seçici işe alma, yoğun eğitim, bilgi paylaşımı, takım çalışması ve merkezi karar vermeye katılma gibi boyutlarının çalışanların tutum ve davranışları ve sonuç olarak hemşirelerin iş performansını etkilediğini savunmaktadır ((Etcheagaray, John, & Thomas, 2011; Ahluwalia, et al., 2017). Çalışmalar YPÇ sistemlerinin tükenmişlik ve ayrılma niyetini azaltabileceğini göstermektedir. Bartram ve ark.nın (2012) Avusturalya’da 183 hemşire ile yaptığı çalışmada, yüksek performanslı çalışma sistemlerinde hemşirelerin duygusal emek, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışma, duygusal emek ile tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde ilişki olduğunu, yüksek performanslı sistem algısı ile tükenmişlik ve duygusal emek arasında ise negatif ilişki olduğunu göstermiştir. Diğer bir ifade ile algılanan yüksek performanslı çalışma sistemleri duygusal emek ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi olumsuz etkilemektedir. Yüksek performanslı çalışma sistemlerinin sadece duygusal emeğin tükenmişlik üzerindeki olumsuz etki gücünü azaltmadığı, aynı zamanda işten ayrılma niyeti üzerinde de azaltıcı bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Bartram, et al., 2012).

Kurumlar, yüksek performans kültürü oluşturmayı, elemanlarını güdüleyerek, kurum içinde ortak değerlerin varlığı ve her alanda sorumlulukların yerine getirilmesiyle başarabilirler. Piyasadaki fırsatları görmek, kar oranı elde etmek,

verimli istihdam yaratmak ve vizyonlu liderlerin var olmasını sağlamak üzere yüksek performans kültürünü oluşturmak yöneticilerin önemli bir sorumluluğudur (Karahana, 2009).

Yapılan literatür incelemesinde, ülkemizde sağlık kurumlarının çalışanlarına ne derecede yüksek performanslı çalışma sistemi oluşturduğunu irdeleyen ya da bu konuda çalışanların algısını değerlendiren bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma ile hemşirelerin çalıştıkları kurumun yarattığı yüksek performanslı değerlendirme sistemi algısını ortaya koymak üzere kullanılacak bir araç elde edilmesi planlanmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, 2001 yılında Kanada’da Anthea Zacharatos tarafından geliştirilen “Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği”nin Türkçe formunun ülkemiz hemşireleri için geçerli ve güvenilir bir araç olup olmadığını incelemektir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Yüksek Performans Tanımı

Günümüzde pek çok alanda performans tanımı yapılmaktadır. Her alan kendi içerisinde farklı performans tanımları bulunmaktadır. Bu nedenle performansın kesin bir tanımından söz etmek mümkün değildir. Performans kelimesinin kökeni Fransızca'ya dayanır ve sözlük anlamı olarak 'başarım' anlamına gelmektedir. Performans, yapılan bir iş ya da faaliyet sonucunda ulaşılan ürünün nicel ve ya nitel yönden değerlendiren kavramdır (Aydın ve Demir, 2007). Performans, kurumun hedeflerine ulaşması için sarf edilen çabaların değerlendirilmesidir. Performans değerlendirmesi yapabilmek için yapılan faaliyetlerin değerlendirilebilir sonuçlarının olması gerekir (Tengilimoğlu ve ark., 2012).

Performans değerlendirme, işverenin çalışanın görevi ve sorumluluğu doğrultusunda yaptığı işi, işin çıktıları, verimliliğini bir bütün içinde değerlendirmesidir (Tengilimoğlu ve ark., 2012). Kısacası, performans için, hizmet veren kişilerin başarılarının ya da bu başarı sonucunda ortaya çıkan ürünlerin değerlendirilmesi tanımı yapılabilir. Performans değerlendirme ya da performans yönetimi denilen konu çok boyutlu bir kavram olup yöneticiler, İK süreçleri ve kurumlar için büyük öneme sahiptir. Kişinin ya da kurumun performansı başka bir deyişle başarı oranı ne kadar yüksekse performansının iyiliğinden aynı oranda yüksek olduğundan söz edilebilir (Aydın ve Demir, 2007).

2.2. Performans Değerlendirme

Yüksek performans kavramının önem kazanmasıyla birlikte ele alınması gereken ilk konulardan birisi de insan kaynağı olmuştur. Bir organizasyonda insan kaynağından daha fazla verimlilik almak için çalışan yetenekleri yönünden yakından takip edilmeli ve sağladığı başarı doğrultusunda değerlendirilmelidir (Sabuncuoğlu, 2013).

Birçok alanda olduğu gibi sağlık alanında da büyük bir öneme sahip olan performans yönetimi, yöneticilerin insan kaynakları konusunda karar verme süreçlerine katkıda bulunur (Robbins & Judge, 2013). Bu değerlendirmeler, hizmet

görenlerin performanslarıyla kurumun misyon, vizyon ve amaçlarının uyarlandığı süreçtir (Ergeneli ve ark., 2014). Çalışanların performanslarındaki düzeltilmeler, kurumun performansının düzeltilmesine ve böylelikle işletmenin hedeflerini gerçekleştirilmesine katkı sağlar (Bingöl, 2014). Performans değerlendirmelerindeki asıl amaç organizasyona dair geri bildirimler almak, işletmeleri ileriye götürmesi ve gelecekte işletmenin sürekliliğinin sağlanmasıdır (Tengilimoğlu ve ark., 2012).

İşletmelerin başarısının süreklilik göstermesi, iş görenin üstün başarılarına ve bu başarının değerlendirilmesi ile mümkündür (Bingöl, 2014). Değişik ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de son yıllarda sağlık performans değerlendirmesine önem verilmektedir. Bu değerlendirmeler sonucunda sağlık bakım kalitesi, verimliliği iyileştirmek ve daha iyi hasta çıktıları hedeflenmektedir (Aydın ve Demir, 2007).

Değerlendirme; gözlem ve çeşitli ölçme araçları yoluyla veri toplama, elde edilen verileri ölçütlerle karşılaştırıp yorumlayıp, değerlendirilen hakkında bilimsel yaklaşımla karar verme süreci olarak tanımlanmaktadır (TDK Hemşirelik Sözlüğü). Performans değerlendirme, işletmedeki insan kaynağını, tanımlama, gözleme ve yorumlama sürecidir (Bingöl, 2014). Buradan yola çıkarak performans değerlendirme için yapılan bir iş sonunda ortaya çıkan ürünün ölçülmesi süreci olarak tanımlanabilir. Bu sürecin işlemesi ve hayatımızın birçok alanında kullanılması günümüzde çoğu sektör için yarar sağlamaktadır. Bu sektörlerden birisi de sağlık sektörüdür. Sağlık sektöründe hedeflenenlerden birisi de sağlığı ve sağlık bakım kalitesini artırmaktır. Sağlık performansı ise bu hedefler doğrultusunda değerlendirilmektedir (Tengilimoğlu ve Toygar, 2013). Performans kurum performansı, iş gören ve işveren performansı, finansal performans gibi çok yönlü olarak değerlendirilmektedir. Hastane bazında düşünüldüğünde, hasta bakım çıktıları, hasta memnuniyeti, hemşire ve diğere sağlık profesyonellerinin performans ölçümleri de bu sürece dahil olan kriterlerdendir. Bu kriterlerin değerlendirilmesi ve raporlanarak paylaşılması, ülkenin sağlık alanındaki performansı hakkında bilgi verir, bu bilgiler sayesinde geliştirilmesi gereken alanlar açığa çıkmaktadır (Aydın ve Demir, 2007).

2.3. Yüksek Performanslı Kurum ve Özellikleri

Yüksek performansa sahip olarak nitelendirilen organizasyonların bazı temel özellikleri vardır. Bunlardan ilk ve en önemlisi anlaşılabilir bir misyon, vizyon ve amaca sahip olmaktır. Çalışanların, örgütün misyonunu iyi anlamış, vizyonunu benimsemiş ve organizasyonun amacına yönelik hareket etmesi organizasyonu yüksek performansa ulaştıran kriterlerdendir (Akdemir, Erdem, & Polat, 2010). Kurum içinde etkili eğitimler yapılması, geri bildirimler, ekip çalışması, katılımcı liderlik ve doğru eleman seçimi gibi özelliklere sahip olmak organizasyonların performansını gösteren özelliklerdendir (Erdil, Alpkın, Biber, 2004).

2.3.1 Eğitim

Kurumların rekabet edebilmeleri için çağın getirdiği yeniliklere ve değişimlere ayak uydurmaları gerekir. Bu uyumu sağlamak iş görenlerin eğitilmesi ile olur (Selimoğlu ve Yılmaz, 2009). Eğitim, yüksek performanslı kurumlar için büyük önem taşımaktadır. Çalışanlar ihtiyaçları doğrultusunda farklı konularda eğitilmelidir. Çalışanların yanı sıra yöneticilerin de yüksek performans kavramını benimsemeleri için eğitime ihtiyaçları vardır (Akdemir, et al., 2010).

Eğitimin amacı, işe yeni başlayan çalışanın kurumun istediği misyon, vizyon ve politikalarını öğretmek, işin getirdiği mesleki becerileri tamamlamak ve kurumun verimliliğini artırmaktır (Öztürk ve Sancak, 2007). Hedefinde iş güvenliği olan yüksek performanslı çalışma sistemlerinin olmazsa olmazlarından birisi de kapsamlı eğitimlerdir (Zacharatos, et al., 2005). Planlamamsı iyi yapılmış ve uygulanmış bir eğitim iş göreni ve aynı zamanda kurumları mutlu ederek, verimliliği artırır. Kurumsal eğitimler, çalışanın ihtiyacına yönelik planlanır ve bu eğitimler çalışanların motivasyonu için iyi bir kaynaktır (Ergeneli ve ark., 2014).

Kurumun en önemli ve gelişime açık kaynağı insan faktörüdür. İnsan kaynakları yönetimi, kurumun amacına yönelik, kabiliyetli, iyi teşvik edilmiş, vasıflı personel sağlarken, bu personellerin iş tatminini sağlamayı ve iş gücü maliyetlerini kontrol etmelidir (Akın ve Çolak, 2012). İş ortamında yetersiz olan iş göreni yeterli seviyeye getirmek ve yetersizlikten dolayı düşen motivasyonunu sağlamak için eğitim verilmelidir (Öztürk ve Sancak, 2007). Elemanların işlerini yaparken daha

güvenli ve yetkin olmalarını sağlayan en önemli etken eğitimidir. Çalışanlar aldıkları eğitim sonrası yetkinliklerini kullanmaları yönünde teşvik edilmelidir (Zacharatos, et al., 2005).

İş görenlerin verimli olmaları için finansal, sosyal ve teknoloji alanlarındaki yeniliklerin eğitim yoluyla verilmesi zorunludur. Verilen eğitimlerin belli aralıklarla güncellenmesi önemlidir. Çalışanların var olan kabiliyetlerini zamanımızın teknoloji ve bilgisi ile birleştirerek kullanmaları için eğitim takvimleri oluşturulur (Ergeneli ve ark., 2014). Bunun için hizmet içi eğitimin düzenli aralıklarla yapılması gerekir (Selimoğlu ve Yılmaz, 2009). Bir kurumun başarısında eğitim ve gelişim önemli bir konudur. Bir diğer önemli konu ise kurumun yıl içinde kişi başına ortalama kaç saat eğitim verdiğidir (Ağdelen ve Erkut, 2008).

Günümüzde İK süreçlerinde eğitim çalışanın işe başvurduğu ilk anda başlamakta ve çalışanın işten ayrılacağı son ana kadar devam etmektedir. Deneyimli ya da deneyimsiz çalışanların işe alındığı toplu alımlarda tanıtım ve oryantasyon günleri yapılmaktadır. İK ekibi oryantasyon programında çalışanlara şirket politikalarından ve işin gereklerinden bahsetmektedir. Bu programlarda kurumun çalışana tanıtımı, şirket kuralları, eğitim ve kariyer planlamaları, ekip üyeleri ile tanışma, kurum tanıtım turu yapılır (Ergeneli ve ark., 2014).

İşletmelerde beyaz yakalı çalışanın eğitime vakit ayrılması ve insan kaynakları uygulamalarına katılımının artırılması işletmenin kar oranına olumlu etki etmektedir (Ağdelen ve Erkut, 2008). İş görenlerin eğitilmesiyle iş performanslarını yükseltmek mümkündür (Selimoğlu ve Yılmaz, 2009). Kapsamlı eğitim, ayrıntılı iş tanımı, performans değerlendirme, terfi ve kar paylaşımından oluşan iş uygulamaları kurumların piyasadaki performansı ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir (Zhang, & Li, 2009).

2.3.2. Takım Çalışması

Toplumun yapı taşı olan insan, hayatını devam ettirmek için bir başka bireye ihtiyaç duyar. Yardımlaşma ve dayanışmayı beraberinde getiren bu durum birlikte hareket etmeyi gerektirir (Çelik ve Karaca, 2017). Takımlar amaçlarına ulaşmak için

her daim birbirine destek olan ve etkileşime geçen en az iki kişiden oluşan bir yapıdır (Öztürk, 2014).

Son zamanlarda, işletmeler hizmet kalitesi, iyi ürün ve hızlı sonuç verdiği için ekip çalışmasına önem vermektedir. İşletmedeki sorunların çözülmesinde takım çalışması önemli bir yaklaşım olarak görülmektedir. Sağlık kuruluşlarında da kullanılan yönetim yaklaşımlarından birisidir (Öztürk, 2014). İşletmelerde takım çalışmasının benimsenmesi, iş görenlerin güdülenmesi ve tatmini gibi kişisel faydaların yanında iş görenler arasında bilgi alış verişi ve iletişimi artırdığından verim ve başarıyı da arttırarak örgüt için yarar sağlamaktadır (Çelik ve Karaca, 2017). Takımların başarılı olabilmesi için ilk olarak her bir takım üyesinin ekibin amacını, ekibin liderliğini, takım içindeki rolünü ve diğer üyelerle çalışmanın getireceği yararların farkında olması gerekir (Çelik ve Karaca, 2017).

Takım çalışması, yapılan işin etkili olması için bir zorunluluktur. Hastane performansı yönünden ekip çalışması, tıbbi bakım sürecini etkilemektedir. Takım çalışmasında liderlik eden yönetici, hasta bakım süreci ve iş ile ilgili sorunları ortadan kaldırarak performans gelişimine katkıda bulunur (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2015). Kurumlar, eskiye nazaran ekip çalışmasına daha fazla yönelmekte ve bunları daha fazla kullanmaya başlamıştır. Bu açıdan, işletmelerde sadece kişi odaklı performansı değil, aynı zamanda ekip performansını da değerlendirmeye almaktadır (Bingöl, 2014).

Yapılan bir araştırmada hemşirelerin motivasyon düzeyi ile takım çalışması arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Çelik ve Karaca, 2017). Yoğun bakımdaki hastaların bakımı daha detaylı ve kritik girişimler gerektirdiğinden ekibin iş yoğunluğu artmakta ve ekip çalışmasına karşı tutumları etkilenmektedir. Yoğun bakım hemşireleri üzerinde yapılan bir araştırmada hemşirelerin eğitim seviyeleri arttıkça liderlik ve ekip tutumlarının arttığı saptanmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin meslekteki çalışma yılı arttıkça liderlik tutumunun arttığı ve haftalık çalışma süresi arttıkça da takım çalışması tutumlarının arttığı saptanmıştır (Düzgün ve ark., 2019).

2.3.3. Liderlik

Rekabet ortamı içerisinde her sektör gibi sağlık sektöründe de kurumların rakipleri arasından sıyrılabilecek ve kurumun sürdürülebilirliğini sağlayıp ileriye taşıyabilecek misyon ve vizyona sahip liderlere ihtiyacı vardır (Uysal, Keklik, Erdem, Çelik, 2012). Her sektörde önemli olan liderlik sağlık sektörü için de büyük önem taşır. Liderler hastane kültürünü oluştururken yüksek performans sağlayabilmek açısından büyük önem taşımaktadır. Bu yüzden liderler güvenli ve aktif araçları kullanarak nitelikli hasta bakımını benimseyen bir kültür oluştururlar (Uysal ve ark., 2012). Yüksek performans kültürünün oluşturulması istenen kurumlarda öncelikle liderlik etmenin desteklenmesi gerekir (Yılmaz ve Karahan, 2010). Liderlik etme, işletmenin amaçlarına ulaşmada büyük bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir (Korkmaz, 2005).

Lider içinde bulunduğu grubun hedeflerini belirleyen ve bunların hayata geçirilmesinde grup üyelerine en doğru şekilde yol veren kişidir. İş görenlere karşı adil, dürüst ve samimi olmalıdır. Genel etik kurallarına uygun davranışlar göstermelidir (Tunçer, 2011). Yönetici, otorite ve yetkisini bir yaptırım gücü gibi kullanırken, lider bireyleri etkileme ve güdüleme yolunu seçer (Erdem ve Dikici, 2009).

Liderlik, var olan durumlara uyum sağlarken çağın getirdiği yenilikleri takip edebilme açısından önemlidir. Sağlık sektöründe çalışanların nitelikli iş görme ve çalıştıkları alanda verimli olabilmeleri için yenilikçi, iş birliği içinde olan, iletişimi iyi, astlarına güven veren ve otoritesini onlar üzerinde dağıtabilen liderlere ihtiyaç vardır (Uysal ve ark., 2012). Liderler astlarını sürekli motive edici ve gelecek hakkında pozitif bir tutum sergileyerek ortak hedefler etrafında bir takım bilinci oluşturur. Ekibin sorunlarını dinler, onlara gelişimleri için öneriler sunar ve onlara vakit ayırır. Her çalışanın bireysel farklılık, kabiliyet ve ihtiyaçlarını dikkate alır (Tunçer, 2013). Liderler astlarının çıkarlarını kendi çıkar ve ilgilerinin önünde tutar (Bass, 1990).

Kurum içindeki anlaşmazlıkları önler ve bunların nedenlerini ortadan kaldırmaya çalışır. Duyguları yönetebilen bir lider, kurumun çalışmasına zarar

verebilecek, kaygı, gerginlik, stres ve uyumsuzluk gibi olumsuz duyguları önleyebilir (Tunçer, 2013). Liderler, karar alma – verme sürecinden faydalanarak müşterilere yoğunlaşmalı, kurum için faydalı olan finansal çıktıları ortaya koymalı ve yeterlilik planlamasıyla ortaya çıkan çıktıları takdir etmelidir (Yılmaz ve Karahan 2010).

Profesyonel sağlık çalışanlarına göre tepe yönetimdeki liderler iyi rekabet edebilmeli, kurumdaki görevleri analiz etmeli ve sağlık bakım hizmetinin değerini artırabilmelidir (Dalziel, 2000). Örgütlerde değişimi ortaya koymak için, dönüşümcü liderlerin kabiliyetlerine ihtiyaç vardır (Eisenbach, Watson, & Pillai, 1991).

Dönüşümsel liderler, ardından gelenleri görevlendirir ve onlardan beklenenlerden daha fazlasını yapabilecekleri konusunda destekler. Dönüşümsel liderler, vizyoner, altında çalışanlara güven duygusu ve saygınlık yaratan kişilerdir (Karahan, 2009). Dönüşümcü lider, takipçilerini birer lidere çevirir ve onları kendilerinden önce kurumun hedeflerine ulaşmaya çabalamaları için teşvik eder (Bass 1993).

Isparta ilinde bulunan yedi hastaneden 147 katılımcıyla yapılan bir çalışmada, dönüşümcü liderliğin kurum çıktılarındaki değişimin boyutlarını önemli ölçüde pozitif olarak etkilediği anlaşılmıştır. Bu araştırmaya göre, performans ve doyum gibi işletme çıktıları artış göstermektedir. Hastane yöneticilerinin iş görenler tarafından dönüşümcü liderler olarak görülmesi iş verimini artırmaktadır. Hastane başarısı için önemli faktörlerden birisi de güçlü bir liderliktir. Çalışan ve işletme performansını artırmak için iş verimliliğine uyan bir liderlik tarzı benimsenmelidir (Uysal ve ark., 2012). İçinde bulunduğu pazarın yoğun baskısı ve rekabet etme sağlık sektörünü de büyük değişimlere zorlayabilir. Bu da çevreye adapte olmayı sağlamakla birlikte, sağlık hizmetlerini daha etkin ve kaliteli vermeyi amaçlayan kurumların performansını artırması gereklidir (Uğurluoğlu ve Çelik, 2009).

2.3.4. Çalışan Güvenliği

Son zamanlarda insan hakları ve kaliteli iş hayatı kavramlarından bahsedilmeye başlanmasıyla, iş sağlığı ve güvenliği de önem kazanmaya başlamıştır. Sağlıklı bir çalışan, sadece fiziki bir problem ya da sağlık sorunu olmayan çalışan değil, mental ve psikolojik açıdan da sağlıklı çalışan demektir. İşveren gözünden

sağlıklı bir iş gören, kurumdaki görevlerini yapmasına engel olacak, fiziksel, mental veya ruhsal bir sağlık sorunu olmayan kişi demektir (Ergeneli ve ark., 2014).

Sağlık kurumları tıbbi tedavi sağlamakla birlikte, bütüncül hasta bakımını sağlamak ve aynı zamanda iş görenlerine karşı sorumluluklarını yerine getirmelidir (Hakeri, 2009). Organizasyonların iş sağlığı ve güvenliği için, riskli durumları belirlemek ve önlemek için çözüm odaklı olması şarttır. Bu konuda insan kaynakları bölümü büyük önem taşımaktadır. Çalışma hayatı ve yapılan işin koşulları, iş görenlerde fiziksel veya ruhsal hastalıklara, sakatlıklara sebep olabilmektedir (Ergeneli ve ark., 2014). Yapılan bir çalışmada sağlık sektöründe iş kazası ve hastalıkların yüksek maliyete neden olduğu ve hastanelerin maliyeti en yüksek sağlık kuruluşları olduğu gösterilmiştir (Waehrer, Leigh, & Miller, 2005).

Sağlık sektöründe çalışanların, enfeksiyon, ilaç, tıbbi atıklar, eksik ergonomi, yetersiz ekipman, çalışma saatlerinin uzun olması, dikkatsizlik vb. sebeplerden ötürü kaza ve hastalık olma olasılığı bulunmaktadır (Öztürk, Babacan, Anahar, 2012). Nöbetli çalışma sistemi, gece nöbetleri, icap usulü çalışma gibi sağlık profesyonelinin aşırı ve karışık iş saatleri, birçok sağlık problemi ve iş güvenliği sorunu yaratmaktadır (Kutlu, 2007). Şiddet görenlerde, şiddet sonrası kaygı veya huzursuzluk hissinde artış gibi problemler ortaya çıkmaktadır. Bunun gibi sorunlar sağlık profesyonellerinin iş performansında azalma, iş kazalarında artışa neden olurken çalışan ve hasta güvenliğini olumsuz etkilemektedir (Öztürk ve ark., 2012).

İşveren, çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak için çalışanların bu konuda eğitilmeleri de çok önemlidir (Ergeneli ve ark., 2014). Sağlık kurumlarında el hijyeni, temizlik, atık kontrolü ve hastalıklardan korunmaya dair önlem alınmalı, hizmet içi eğitim verilmelidir (Meydanlıoğlu, 2013). Yoğun bakım servislerinde çalışan doktor ve hemşirelerin iş güvenliğini daha yetersiz olarak algıladığı, sağlık çalışanlarının hasta ve iş gören güvenliğine dair bildirimden habersiz olduğu saptanmıştır (Öztürk ve ark., 2012). İş görenlerin, güvenlikle ilgili farkındalıklarının yüksek olması, güvenlikle ilgili şartların düzeltilmesi, bu konudaki problemleri üst yönetime bildirmeleri gibi davranışlarda bulunmaları, iş görenlerin çalışırken daha dikkatli oldukları görülmektedir (Dursun, 2013).

İş sağlığı ve güvenliği, faaliyet ve verimliliğin artmasında çekişme ortamının ana unsurlarından olduğu kabul edilmiştir. İş güvenliği, iş görenlerin korunması, yapılan işin ve işletmenin güvenliğini sağlamaktadır (Öztürk ve ark., 2012).

Çalışan güvenliğinin bir diğer boyutu da istihdam güvenliğidir. İstihdam güvenliği, kurumun iş görenleri için kararlı bir iş güvenliği demektir. İşletmelerin performansını artırmaları buna bağlıdır (Pfeffer, 1998). İşletmeye duyulan güvenin işletme performansı ile ilgili olması, istihdam güvenliğinden de kaynaklanmaktadır (McAllister, 1995).

Bir işin devamlılığı, işverenin kontrolü dışında sona erebilir. Diğer taraftan yapılan iş devam ederken işveren, iş görenin işine son vermeye karar verebilir. Yapılmakta olan bir işin devamlılığı, ülke ekonomisinin durumu, küresel ekonomi ve kurumun bu yöndeki performansından da etkilenebilir (Brosnan, & Walsh, 1998). İçsel olaylar, çalışanın kurum içindeki işlerde düşüş yaratan dışsal durumlarda işlerinin devam durumunu etkileyecektir. İşsellikler, işverenin kurumun durumuna bakmadan iş göreni keyfi olarak işine son verip vermeyeceğini belirler. Kurumdaki teknolojik değişimler iş alanlarındaki sayıyı değiştirmese de iş görenlerin işlerini kaybetmesine sebep olabilir. Kurumun çalışana sağlayacağı emeklilik ve sigorta uygulamaları, iş garantisi çalışanın kendini güvenli hissetmesini ve tatminini sağlayacaktır (Ergeneli ve ark., 2014). Avusturalya ve yeni Zelanda'da çalışan güvenliği üzerine yapılan bir çalışmada kadın iş gören oranı yüksek olan kurumların, hem kadın hem erkekler için güvenli istihdam sağlama olasılığı düşük bulunmuştur. Yine aynı çalışmaya göre, büyük kurumların, küçük kurumlardan daha güvenli işlere sahip olma olasılığı daha düşüktür (Brosnan, & Walsh, 1998).

Zacharatos, Barling ve Iverson'un (2005) yaptığı yüksek performanslı iş sistemleri ile iş güvenliği arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmada, yüksek performanslı sistemlerin iş güvenliğini etkiledikleri ve iş güvenliği ile doğrudan ilişkili olduğu saptanmıştır. İşletmenin performansını yükseltmek için uygulanan yöntemlerin iş kazaları üzerinde büyük etkisi olabileceğini göstermiştir (Zacharatos, et al., 2005).

2.3.5. Seçici İşe Alım

Kurumların faaliyet göstermeleri ve amaçlarına ulaşmaları için kurumların elindeki insan kaynağının nitelik ve kalite açısından yeterli olması gerekir (Ergeneli ve ark., 2014). Sağlık hizmetinin kaliteli ve başarılı olması, sağlıkta insan gücünün bir başarısıdır (Sayan ve Uluç, 2013). Kendi kulvarında fark yaratmayı amaçlayan organizasyonların kaliteli çalışan çalıştırma istekleri her geçen gün artmaktadır. Sağlık sektöründe kaliteli iş gücü temini, uygun işlerde çalıştırılmalarını ve işletmeye bağlı kalmalarını sağlamak, İK yönetiminin iyi organize olmasına bağlıdır (Sayan ve Uluç, 2013).

Personel seçmede kurumların yararlanabileceği iç ve dış olmak üzere iki kaynak vardır. İç kaynaklardan, çalışanı yükseltme, kurum içi transfer ve rütbe düşümü yaparak yararlanabilir. İç kaynaklar yeterli olmadığında ise iş başvurularını değerlendirerek dış kaynaklara yönlenebilir (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2015). İş gören seçme aşamasında iç kaynaklara öncelik tanınması, iş görenlere terfi fırsatı vermesi açısından kurum içinde iş görenlerin olumlu yönde motive edecektir (Korkmaz, 2013).

İş gören seçme, aday iş görenler içinden, yapılan işin gereklerine uygun iş görenlerin seçilme sürecidir (Ergeneli ve ark., 2014). Seçici işe alım, iş gören ile iş ortamı arasındaki uyuma odaklanır (Zacharatos, et al., 2005). İş gören seçme süreci, aranılan özelliklere sahip kişilerin, doğru yerde olmasını, böylece kurum kültürüne uymasını sağlar (Vlachos, 2009). Üretim ve insan kaynağına uyum, davranış ve tutumundan oluşan seçici işe alım, kurumun performansının artırılmasında önemli rol oynar (Erdil ve ark., 2004).

İşin gereklerini yerine getirebilen uygun iş görenlerin bulunması, iş gören seçme sürecinin aşamalarını ve İK başarısını olumlu etkilemektedir. Organizasyonun devamlılığı ve performansı büyük ölçüde seçtikleri iş görenlerin kabiliyetlerine bağlıdır. İyi yapılmayan seçimler, organizasyonun işleyişini olumsuz etkilemesinin yanında yanlış seçilmiş çalışanlarda işletmeye zarar verecektir (Polat 2014).

Yöneticiler performans değerlendirme yaparken işletmenin amaçlarını göz önünde bulundurarak etkin bir biçimde yapmalıdır. Performans yönetiminin,

işletmedeki insan kaynağının sürekli yüksek performansla çalışmasını sağlamak, işletmenin kültürüne güç kazandırmak gibi işlevleri vardır (Erdil ve ark., 2004).

2.3.6. Ayrışmaları Azaltma

Yüksek performanslı bir işletmede, en alt kademededen en tepe yöneticiye kadar her çalışan, işletmenin çeşitli alanlarına katkı sağlayabileceklerini hissetmelidir. İşletmelerdeki statü farklılıkları her yerde görülür. Bu farklılıklar çalışanlar arasında istenmeyen engellere neden olur, çalışanın motivasyon ve performansına zarar verir (Zacharatos, et al., 2005). İşletmeler iş görenlerin kuruma sadık kalmalarını istiyorsa, statü farklılıklarını azaltmak için çabalamalıdır (Ahmad, & Schroeder, 2003). Statü farklılıkları kişilerin algı ve iletişimini etkileyerek bir çatışmaya neden olabilir (Akca ve Erigüç, 2006).

Konumundan ötürü iş verenin ödüllendirme ve cezalandırma yetkisi olması iş veren ve iş gören arasında ast-üst ilişkisi olmasına sebep olur. Ast-üst arasındaki ilişki farklı statüden kişilerin ilişkisine verilebilecek en uygun örnektir. Üst, astın terfisine, maaşına ve izinlerine karar veren kişidir. Bu durum üstün asta göre daha güçlü olarak algılanmasını sağlar (Mimaroglu ve Özgen, 2008).

İş görenlerin kadrolu olması, iş güvencesi olması, daha yüksek maaş ve toplumdaki saygınlıklarının yüksek olması motivasyon ve örgüte bağlılıklarının yüksek olması beklenmektedir. Oysa ki iş güvencesi olmayan, maaşı daha az ve toplumda belli bir saygınlığa ulaşamamış sözleşmeli iş görenin motivasyonunu sağlamak daha zordur (Karahana, 2008).

İşletmelerde çalışanlar ya da takımlar kendi statülerini diğerlerinden yüksek görebileceği gibi daha altta olarak da görebilirler. Doktorlar, statülerini diğer çalışanlara göre yüksek görebileceği gibi hemşirelerin bir kısmı, doktorların statülerini daha yüksek görebilir (Ergün 1999). Statü ayırımından veya hiyerarşiden kaynaklanan farklar nedeniyle çatışma meydana gelebilir (Akca ve Erigüç, 2006). İşletmenin etkin olabilmesi için tüm işletmenin iletişim içinde olması, problem çözme, bilgi paylaşımı ve çatışma yönetimi uygulamaları yöneticilerin başarısının artırılmasında gereklidir (Uysal, 2003).

2.3.7. Bilgi Paylaşımı

Bilgi, insanın geçmiş kazanımları ve tecrübelerinin bir bütünüdür. Bireyler arası iletişim ve haberleşme bilginin oluşmasını sağlar (Uzun ve Durna, 2008). Bilgi, biçimsel ve biçimsel olmayan bilgi olarak sınıflandırılır. biçimsel olmayan bilgi, kişiler arasında tesadüfi olarak paylaşılır. Biçimsel bilgi ise bir iletişim aracı ile işletmenin bütün çalışanları ile paylaşılarak gerçekleşir (Demirel ve Seçkin, 2008). Bilgi paylaşımı, iki kişi arasında yüz yüze yapılabileceği gibi e-posta ya da farklı iletişim şekillerinde de olabilir (Yeniçeri ve Demirel, 2007).

Üst yöneticilerin bilgi paylaşımında bulunduğu yerlerde iş görenler işletmeye daha fazla güveneceklerdir (Zacharatos, et al., 2005). Organizasyonların strateji, Performans ve amaçlarını iş görenlerle paylaşması, güvenilir olduklarını gösterir. Bilgi paylaşımı iş görenlerin güçlenmesini sağlar ve organizasyonel şeffaflığı teşvik eder (Ahmad, & Schroeder, 2003). Organizasyonel boyutta bilgi paylaşımı yüksek performans için bir kriterdir (Zacharatos, et al., 2005).

Bilgi paylaşımı her kurumda, çalışanlar ve birimler arasında farklı düzey ve şekilde gerçekleşir (Yeniçeri ve Demirel, 2007). Bilgi paylaşımında bulunan kişiler işlerini kolay ve hızlı yaparken iş ortamında da saygınlık kazanmaktadırlar (Uzun ve Durna, 2008). Kurum içinde bilgi paylaşımının oluşmasıyla rekabet seviyesinin artırılabileceği düşünülmektedir (Yeniçeri ve Demirel, 2007). İşletmenin öğrenme ve bilgi yenileme düzeyleri, kurumun performansını artırmasını sağlamaktadır (Demirel ve Seçkin, 2008).

Bilgi paylaşımının başarılı şekilde yürütüldüğü kurumlar, çevresel değişimlere kolay adapte olarak, rekabet ortamında diğer kurumlara karşı üstünlük elde edecektir (Uzun ve Durna, 2008). Hastaneler kuruluş ve işleyişlerini bilgiye dayalı hale dönüştürmeleri verimliliklerini olumlu yönde etkileyecektir (Karahana, 2009). Bilgiye önem veren işletmeler nitelikli ürün ve hizmet üreterek performanslarını geliştirmektedir (Demirel 2007). Bankacılık sektöründe faaliyet gösteren bir bankanın çalışanları ile yapılan bir araştırmada, bilgi ve bilgi paylaşımının kurum performansını doğrudan etkilediği görülmüştür (Demirel 2007).

Kurumun devamlılığını sağlamak için hangi bilginin neden, ne ile, ne zaman ve ne kadar paylaşılacağı önemli bir ayrıntıdır. İnsan yaşamına dokunan hizmetlerin verildiği sağlık kuruluşlarında, diğer sektörlerden farklı olarak bilgi paylaşımı konusuna verilen önem daha fazladır. Sunulan tıbbi bakımın etkin olmasında bilgi paylaşımı rol oynamaktadır. Her alanda uzmanlaşmanın çok olması, tıbbi teknolojinin yoğun bir şekilde kullanılması, sağlık profesyonellerinin bilgi paylaşımını artırmasını gerekli kılmaktadır (Köseoğlu, Gider, Ocak, 2011).

2.3.8. Koşullu Ödeme

Ücret, iş görenlerin kurumda gösterdikleri performans için aldıkları bedeldir. Daha kapsamlı olarak, ücret istihdam karşılığında kurumun iş görenlere verdiği para ya da para olarak ölçülebilen maddi karşılıktır (Ergeneli ve ark., 2014). Ücretler çalışanın çabalarının karşılığı olarak, onların gelir seviyesini ve yaşam kalitesini belirleyici unsurdur (Eren, Erdil, Zehir, 2000).

Verilen ücretten memnun olmayan çalışanlar yeteri kadar çekici olmadığını düşünmekte, bu durum çalışanların motivasyonunu olumsuz etkilemektedir (Ergeneli ve ark., 2014). Ücret ve maaş politikalarının yönetimi İK bölümü tarafından yapılan en önemli görevlerdendir (Eren ve ark., 2000). Ücret yönetiminin esas amacı, çalışana ödenecek maaşın adil ve makul olmasını sağlamaktır (Ünsar, 2009).

Çalışana verilen temel ücretin yanında teşvik ücreti olarak adlandırılan, çalışanın performansına göre verilen ek ödemeler vardır (Ergeneli ve ark., 2014). Performansa dayalı ücretlendirmede ücret çalışanın belirlenen performansına göre ödenmektedir (Robbins & Judge, 2013). Bazı organizasyonlar temel maaşa ilave olarak performansa dayalı bir sistem oluşturmakta ve çalışana teşvik edici ödemeler yapılmaktadır. Bu ödemeler sayesinde organizasyonlar çalışanlardan daha yüksek performans ve bağlılık elde etmektedir (Eren ve ark., 2000). Performansa dayalı ücret sistemlerinde kişilere sahip oldukları yeteneklere göre ücretlendirmektedir. Performansa dayalı ödemenin diğer ücretlendirmelerden farkı, işin sorumlulukları yerine iş karmaşıklığı ile ilgili yetkinliklerin öne çıkmasıdır (Ünsar, 2009).

Her çalışanın işteki başarısı diğerlerinden farklılık gösterebilir. Daha yüksek Performans gösteren iş gören emeğinin karşılığını almak ister. Performansa dayalı

ödeme çalışanın bu karşılığı almasını ve adaleti sağlamaktadır (Ünsar, 2009). İş tatminsizliği çalışanın işinden uzaklaşmasına yol açabilir. Ücretin ikna edici olmaması kişinin performansını azaltabilmektedir (Ergeneli ve ark., 2014). Çalışana yüksek bir ödeme yapıldığında üyesi olduğu grup ya da toplumdaki statüsü yükselmekte ve saygınlığı artmaktadır (Ergül, 2006).

Kaliteli istihdam sağlamayı amaçlayan kurumlar, performanslarını geliştirmek, dengeli ücretlendirme sistemleri ile çalışanı motive etmeli, kuruma olan bağlılıklarını artırmak için ücretlendirmeye önem vermelidir (Öztürk, 2010). Birçok kurum çalışanlar arasında en iyi olanları güdülemek ve istihdam etmek için yüksek ve düşük performans gösterenlerin farkını daha fazla göstermektedir (Robbins & Judge, 2013).

Ücret çalışanın kuruma giriş sebebi olduğu gibi kurumda çalışmaya devam etme sebebidir (Ergül, 2006). İş görenlere ödenen ücretin fazla olması halinde, kurumda daha uzun süre istihdam edilecek, daha nitelikli ve motivasyonu yüksek iş görenlere sahip olunmaktadır (Robbins & Judge, 2013). Organizasyonlarda çalışan ve iş veren ilişkisinin uyumunda ücret düzeyi çok önemlidir. Başarılı bir ücret yönetimi bu ilişkinin olumlu olmasını sağlar (Eren ve ark., 2000).

İşletmelerde karşılığı para ile ölçülen unsurlar dışında kaliteli iş yaşantısı, gelişim imkanları ve aidiyet duygusu gibi manevi unsurlarda işletmenin ücretlendirme politikalarının belirlenmesi için önemlidir. Her kurumun kendine özgü ücret politikaları olmasına rağmen; ödemenin çalışanlar tarafından adil bulunması, çalışanın rütbesi yükseldiğinde yapılan ödemenin de yükselmesi, ödeme sistemlerinin değişen koşullara uyum sağlaması gibi evrensel ve değişmez ilkeleri vardır (Ergül, 2006).

Ücret ve maaş politikalarının her aşamasında, çalışanın gereksinim ve verimlilik düzeyi dikkate alınmalıdır. Bu politikaların maliyeti, kurumun kaynaklarını geçmemelidir (Eren ve ark., 2000). En iyi ücretlendirme sistemi, yapılan işin karşılığını verirken pazardaki diğer işletmelerle rekabet edebilecek seviyede olmalıdır (Robbins & Judge, 2013).

2.3.9. İşin Niteliği

Hastanelerde hemşireler en önemli istihdam kaynağını oluşturmaktadır. Sağlık hizmetlerinde kaliteli iş gücüne olan ihtiyacın arttığı düşünüldüğünde, hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini artıracak bir iş ortamı olması hizmet kalitesini etkileyerek verimi düşürecektir. Bu durum işletmenin performansını olumsuz etkileyecektir (Uğur ve Abaan, 2008).

Yüksek kaliteli işler, iş görenlere iyi işler yapma olanağı verir (Barling, Kelloway, & Iverson, 2003). Bir sağlık organizasyonunun iş ortamı, istihdam ettiği kişilerce belirlenir (Scotti, Harmon, & Behson, 2007). Yüksek kaliteli işin gereği olarak, iş görenler performans ve güvenlik çalışmalarına dikkatten ödün vermezler (Barling, et al., 2003). İşletmelerin kaliteli hizmet verebilmesi, iş görenlerin müşteri ihtiyaçlarına cevap vermek için bilgi ve kabiliyetlerinin yanında motive edici bir iş sistemi tasarımlarına bağlıdır (Liao, Toya, Lepak, & Hong, 2009). İş sistemi düşük olduğunda, iş görenler vazifelerinden ayrılır ve bilişsel güçlerini kendi kendini düzenleyen faaliyetlere aktarırlar (Barling, et. al, 2003).

İşleyen bir iş ortamı sağlayan kurumlar, müşterilerin gereksinim ve beklentilerini karşılama çabalarını ayırabilecek ve böylece hizmet kalitesini artıracak iş görenlere sahip olacaktır (Scotti, et al., 2007). Yüksek bir pozisyona terfi etmek, iş gören ve işletme arasındaki bağı güçlendirir (Liao, et al., 2009). Keltner tarafından yapılan bir araştırmada, hizmet kalitesi odaklı stratejinin, Alman bankalarının ABD bankalarından daha iyi performans göstermelerine önemli katkı sağladığını göstermiştir (Keltner, 1995). Yapılan diğer bir çalışmada maliyetleri azaltmak yerine hizmet kalitesini ve müşteri memnuniyetini artırmanın maliyete katkı sağladığı görülmüştür (Scotti, et al., 2007).

2.3.10. Ölçüm

Sunulan sağlık hizmetlerinin sonuçlarını almak için yapılan kalite değerlendirmesi tıbbi çıktılar, finansal ölçümler ve hasta memnuniyeti ile ölçülebilir (Önsüz ve ark., 2008). Sağlık kuruluşlarının ana çıktılarından bir tanesi hasta memnuniyeti, "hastaların beklentilerine cevap verilmesi veya beklentilerden üstün hizmet verilmesi olarak tanımlanabilir (Önsüz ve ark., 2008). Yönetici ve iş görenler,

istenilen çıktılarına ve sonuçlara ulaşmak için plan yapmalı ve kaynakları yönetebilmeldir (Demirkaya, 2000).

Performans ölçümü, girdi, çıktı veya işlerin yapılmasında, görevlerin nasıl gerçekleştiğinin tarafsız olarak ölçülmesidir (Demirkaya, 2000). Değerlendirme çıktılarının açık, saydam ve gerçekçi olması gerekir. Değerlendirme sonuçlarından organizasyonel karar ve uygulamalarda yararlanılabilir (Tunçer, 2013). Performans ölçümü, sürekli iyileştirme ve kurumun ilerideki başarıları için önemli geri bildirimler alınmasını sağlar (Demirkaya, 2000). Performans ölçümü işletmenin durumuna bakarak hedeflerine ne derece ulaştığını söyler (Tunçer, 2013).

Performans değerlendirme çıktıları, çalışanın ihtiyacı olan kendilerini geliştirme imkanını verir (Tunçer, 2013). Performans değerlendirme çıktıları iş görenlerin motive olması, organizasyonel etkinlik ve verimliliği yükseltmek için kullanılabilir (Tunçer, 2013).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Bu araştırma, Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliğinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiş metodolojik nitelikte bir çalışmadır.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma, Uluslararası Ortak Komisyon (Joint Commission International=JCI) ve/veya Uluslararası Standardizasyon Teşkilatı (International Organization for Standardization:ISO) tarafından akredite olmuş, İstanbul'da bulunan dört özel ve bir vakıf üniversite hastanesi olmak üzere toplam beş hastanede yapılmıştır. Bu hastaneler, akreditasyon süreçleri nedeni ile yoğun biçimde kalite çalışmalarının yapıldığı, hem kurum hem de çalışan düzeyinde performans ölçümlerinin yapıldığı hastaneler olması nedeni ile seçilmiştir. Çalışma verileri, Kasım 2016 – Ocak 2017 tarihleri arasında bu hastanelerin acil bakım, yoğun bakımve koroner yoğun bakım üniteleri, ameliyathane ile yatan hasta servisleri ve polikliniklerinde çalışan hemşirelerden toplanmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini araştırmanın yapıldığı hastanelerde çalışan hemşireler oluşturmuştur. Ölçek geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarında, örneklem sayısının ölçek madde sayısının 10 katı olması ve/veya toplam 200-300 olması önerilmektedir (Boateng, Neilands, Frongillo, Melgar-Quiñonez, & Young, 2018). Test-tekrar test değerlendirmesinin yapılabilmesi için de en az 30 çift veri olması gerektiği bildirilmektedir (Tavşancıl, 2005). Bu çalışmada; güvenilirlik testleri (madde – toplam puan korelasyonu ve iç tutarlılık testleri) ve yapı geçerliliği için ölçek madde sayısı (51 madde) baz alınarak 510 hemşirenin örnekleme alınması hedeflenmiştir. En az bir yıldır o kurumda çalışan ve araştırmaya katılmaya gönüllü tüm hemşireler davet edilerek 550 hemşireye anket dağıtılmış ve 450 hemşire ile çalışma tamamlanmıştır. Test-tekrar test güvenilirlik analizi için ise ilave olarak 20 hemşire üzerinde uygulama yapılmıştır. Formu dolduran 20 hemşireye 15 gün ara ile ikinci kez anket uygulanmıştır.

3.4. Çalışma Materyali

Çalışmada herhangi bir materyal kullanılmamıştır.

3.5. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırma metodolojik bir çalışma olup bağımlı ve bağımsız değişkenleri yoktur.

3.6. Veri Toplama Araçları

Veriler iki bölümden oluşan anket formu ile toplanmıştır. İlk bölümde kişilerin tanımlayıcı özelliklerini içeren ‘Tanımlayıcı Özellikler Formu’ kullanılmıştır. İkinci bölümde ise ‘Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği’ kullanılmıştır. Ellibir maddeden oluşan bu ölçek 2001 yılında Kanada’da Zacharatos tarafından geliştirilmiştir.

3.6.1. Tanımlayıcı Özellikler Formu

Tanımlayıcı Özellikler Formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu formda hemşirelerin eğitim düzeyi, unvanı, toplam çalışma süresi, ünitadaki çalışma süresi ve çalıştığı bölüm gibi yedi soru yer almaktadır (Ek 1).

3.6.2. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği

Hemşirelerin çalıştıkları kurumda “yüksek performanslı bir çalışma sistemi” bulunma algısının ölçüldüğü bu ölçek Zacharatos (2001) tarafından geliştirilmiş olup 51 maddeden ve 10 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar şunlardır: Çalışan Güvenliği, Seçici İşe Alım, Eğitim, Takımlar ve Merkezkaç Karar Verme, Ayrışmaları Azaltma, Bilgi Paylaşımı, Koşullu Ödeme, Dönüşümcü Liderlik, İşin Niteliği, Kritik Değerlerin Ölçümü. Ölçekte kullanılan yanıt seçenekleri 5’li Likert ölçeği formundadır. Seçeneklerde 5 puan, “kesinlikle katılıyorum”, 4 puan “katılıyorum”, 3 puan “kararsızım”, 2 puan “katılmıyorum” ve 1 puan “kesinlikle katılmıyorum” şeklindedir. Ölçeğin ve alt boyutlarının puanlaması, toplam puanın madde sayısına bölünmesi ile elde edilen ortalama puan üzerinden değerlendirilmektedir. Alınan toplam ortalama puan yükseldikçe örgütün yüksek

performanslı çalışma sistemlerini daha çok benimsediği algısını ortaya koymaktadır (Zacharatos, 2001). Ölçeğin alt boyutları, madde sayıları ve Cronbach alfa değerleri aşağıda verilmiştir (Tablo 3.1).

Tablo 3.1. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği ve Alt Boyutları
(Zacharatos, 2001)

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Çalışan Güvenliği	5	.70
Seçici İşe Alım	5	.78
Eğitim	5	.86
Takımlar ve Merkezkaç Karar Verme	5	.78
Ayrışmaları Azaltma	5	.79
Bilgi Paylaşımı	6	.75
Koşullu Ödeme	5	.68
Dönüşümcü Liderlik	5	.89
İşin Niteliği	5	.76
Kritik Değişkenlerin Ölçümü	5	.82
Toplam Ölçek	51	.91

3.7. Verilerin Toplanması

Veri Toplama formları, çalıştığı kurumda bir yıllık çalışma süresini doldurmuş hemşireler ile yüz yüze görüşülerek araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelere elden verilmişve bir hafta içinde geri toplanmıştır. Anket formlarını doldurmak yaklaşık 10-15 dakika sürmektedir.

3.8. Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışmadan elde edilen veriler SPSS 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir (Tablo 3.2). Sayısal verilerin normal dağılıma uygunluğu Skewness (-.85 ile .92 arası) ve Kurtosis (-.98 ile .96 arası) ile değerlendirilmiş ve verilerin normal

dağılıma sahip olduğu bulunmuştur. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p<.05$ olarak kabul edilmiştir.

Tablo 3.2. Veri Analizi

Özellikler	İstatistik Analiz
Verilerin normal dağılıma uygunluğu	Skewness ve Kurtosis testi
Sosyodemografik Özellikler	Tanımlayıcı analizler (sayı, yüzde dağılım, en az-en çok ve ortalama puan, standart sapma)
Ölçek Kapsam Geçerliliği	Kapsam Geçerlilik İndeksi (KGİ) ve sınıflararası korelasyon (Inter-class correlation:ICC) analizi
Yapı Geçerliliği	Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)
Ölçek Güvenilirlik Analizleri	
Madde analizleri	Madde-toplam puan analizi, madde-alt boyut ve alt boyut-toplam ölçek analizi için Pearson korelasyon katsayısı
İç tutarlılık	Cronbach alpha katsayısı
Zamana göre değişmezlik özelliği	Paired-samples Ttesti ve Pearson korelasyon katsayısı

3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın JCI ve/veya ISO tarafından akredite olmuş hastanelerde yapılması genellenebilirlik açısından bir sınırlılık olarak düşünülebilir. Araştırmada örnekleme dahil edilen hemşirelerin en az bir yıl deneyim sahibi olmaları kriteri

aranması ve gönüllü olanlar ile çalışmanın yürütülmesi nedeniyle hedeflenen örneklem sayısına ulaşamamıştır, bu sınırlılık oluşturabilir.

3.10. Araştırmanın Etik Yönü

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği'nin kullanım hakkı bulunan Anthea Zacharatos'dan e-posta yolu izin alınmıştır (Ek 2). Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapabilmek için Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (2016.012.IRB3.009 nolu karar) etik onay alınmıştır (Ek 3). Uygulama yapılacak hastanelerin hemşirelik hizmetleri müdürlüğünden yazılı onay alınmıştır (Ek 4). Ayrıca, örnekleme alınan hemşirelere, ankette yer alan bilgi (Ek 1) uygulama öncesi açıklama yapılarak iletilmiş ve yazılı onamları alınmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde, hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri, Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği Türkçe Formu'nun dil ve kapsam geçerliliği bulguları, ölçek maddelerinin tanımlayıcı istatistikleri, madde analizleri, açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, faktör analizi sonrası madde istatistikleri, ölçek alt boyut-toplam ölçek puan korelasyonu, iç tutarlılık (Cronbach alfa) analizi, test-tekrar test analizi ve Ölçek Türkçe formunun puan hesapları olmak üzere onbir bölümde verilmiştir.

4.1. Hemşirelerin Tanımlayıcı Özellikleri

Tablo4.1. HemşirelerinTanımlayıcı Özellikleri(n: 450)

Özellikler	Sayı	%
Yaş		
18-25 yaş	212	47.1
26-35	187	41.6
36 ve üstü	51	11.3
Eğitim düzeyi		
Sağlık Meslek Lisesi	96	21.3
Ön Lisans	52	11.6
Lisans	244	54.2
Yüksek Lisans	54	12.0
Doktora	4	.9
Meslekte çalışma süresi		
1-5 yıl	276	61.3
6-10 yıl	106	23.6
11yıl ve üstü	68	15.1
Kurumda çalışma süresi		
1-5 yıl	337	74.9
6yılve üstü	113	25.1
Ünitede çalışma süresi		
1-5 yıl	367	81.6
6-15 yıl	77	17.1
16 yıl ve üstü	6	1.3
Birimdeki pozisyon		
Yönetici hemşire (HHM, BHM, SPV, Sorumlu hemşire)	51	11.3
Eğitim ve özel dal hemşiresi	28	6.2
Yatak başı hemşire (doğrudan hasta ile temas eden)	322	71.6

Tablo 4.1'in Devamı

Özellikler	Sayı	%
Çalışma alanı		
Yoğun bakım	93	20.7
Yatan hasta katı	168	37.3
Poliklinik	41	9.1
Ameliyathane	71	15.8
Diğer	77	17.1

HHM: Hemşirelik hizmetleri müdürü, BHM: Başhemşire, SPV: Süpervisör

Araştırmaya katılan hemşirelerin %47.1'i (n:212) 18-25 yaş arasında, %41.6'sı (n:187) 26-35 yaş arasında ve %11.3'ü (n:51) 36 yaş ve üstündedir. Araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerden %21.3'ü (n:96) sağlık meslek lisesi, %11.6'sı (n:52) ön lisans, %54.2'si (n:244) lisans, %12.0'ı (n:54) yüksek lisans ve %0.9'u (n:4) doktora düzeyinde eğitim almıştır. Meslekte çalışma süresi 1-5 yıl olan %61.3 (n:276) kişi, 6-10 yıl olan %23.6 (n:106) kişi, 11 yıl ve üstü olan %15.1 (n:68) kişi vardır. Hemşirelerden %74.9'unun (n:337) kurumda çalışma süresi 1-5 yıl ve %25.1'inin (n:113) 6 yıl ve üstüdür. Ünitelerde çalışma süresi %81.6'sının (n:367) 1-5 yıl, %17.1'inin (n:77) 6-15 yıl, %1.3'ünün (n:6) 16 yıl ve üstüdür. Çalışmaya katılan hemşirelerin birimdeki pozisyon ve dağılımları ise şu şekildedir. Yönetici hemşire (HHM, BHM, SPV, sorumlu hemşire) %11.3 (n:51), eğitim ve özel dal hemşiresi %6.2 (n:28), yatak başı hemşiresi (doğrudan hasta ile temas eden) %71.6 (n:322), ekip lideri %10.9 (n:49)'unu oluşturmaktadır. Hemşirelerden %20.7'si (n:93) yoğun bakım, %37.3'ü (n:168) yatan hasta katı, %9.1'i (n:41) poliklinik, %15.8'i (n:71) ameliyathane, %17.1 (n:77) diğer birimlerde çalışmaktadır (Tablo 4.1).

4.2. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği'nin Dil ve Kapsam Geçerliliği Bulguları

Ölçeğin İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmesi sürecinde uluslararası ölçek uyarlama aşamaları dikkate alınarak yapılmıştır: (1) Çeviri, (2) uzman paneli ile değerlendirme, (3) geri çeviri ve (4) pilot uygulama.

(1) Çeviri: Ölçeğin orijinal dili İngilizce olup, anadili Türkçe olan aynı zamanda anadili düzeyinde İngilizce konuşup yazabilen bir profesyonel tercüman ve

bir akademisyen tarafından çevrilmiştir. Çevriler, araştırma ekibi tarafından tartışılarak ortak bir doküman haline getirilmiştir.

(2) Uzman paneli: Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği'nin Türkçe metni kapsam geçerliliğini sağlamak için 9 kişilik (5 akademik, 4 klinisyen hemşire) uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman kişilerden, alt boyutlarda yer alan maddelerin her birini (10 alt boyut) kapsamı ve birbirinden ayırt edebilirlik (bu ifadeler “hemşirelerin yüksek performanslı çalışma sistemleri algılarını ölçecek nitelikte midir ya da ölçmede yeterli midir?”) ve orijinal şekli ile de karşılaştırarak anlaşılabilirlik yönünden değerlendirmeleri istenmiştir. Kapsam geçerliliğinin sayısal değerlerle kanıtlanması için uzmanlara likert tipi bir derecelendirme çizelgesi oluşturulmuş ve e-posta yoluyla gönderilmiştir. Kapsam geçerliliğini değerlendirmek üzere uzman kişilerin Davis tekniğine uygun olarak değerlendirme yapmaları istenmiştir. Bu teknikte, en az üç uzman ve en fazla yirmi uzmanın katılımı önerilmektedir (Davis, 1992). Uzman kişilerin her madde için; “1= Uygun değil; 2= Biraz uygun, ifadelerin uygun şekilde getirilmesi gerekli; 3= Uygun, ifade için ufak değişiklikler gerekli; 4= Kesinlikle uygun ifadelerinden uygun olanı seçmeleri istenmiştir. Uzmanların gerektiğinde açıklama yapmalarına olanak vermek için her bir maddenin altına bir boşluk bırakılmıştır. Uzmanların verdiği cevaplar doğrultusunda 3= Uygun, ifade için ufak değişiklikler gerekli; 4= Kesinlikle uygun seçeneklerini seçen uzman sayısı, uzman paneline dahil edilen uzmanların toplamına bölünerek Kapsam geçerlilik indeksi (KGİ) hesaplanmıştır. Elde edilen puan 0.80'den büyük ise kapsam geçerliliği için yeterli olarak kabul edilmiştir (Yurdugül, 2005). Uzmanlardan gelen değerlendirmelerde öneriler incelenmiş ve 25. maddede bulunan ifadelerde değişiklik yapılmıştır. Uzmanlardan elde edilen verilere göre her bir madde ve toplam ölçek için kapsam geçerlilik indeksi (KGİ) hesaplanmıştır (Tablo 4.2).

(3) Geri çeviri: İngilizce'den Türkçe'ye çeviri ve uzman görüşleri ile elde edilen Türkçe versiyon, ana dili İngilizce olan ve Türkçeyi de ana dili gibi konuşabilen bir çevirmen tarafından Türkçe'den İngilizceye geri çevrilmiştir. Geri çevirisi yapılan ölçek, orijinal ölçek ve Türkçe versiyonu araştırmacılar tarafından karşılaştırılmış; kavramsal ve kültürel eşdeğerlik açısından çeviride görev alan dil

uzmanları ve akademisyenden görüş olarak ölçeğin Türkçe versiyonuna son şekli verilmiştir.

Tablo 4.2. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği Maddelerinin Kapsam Geçerliği İçin Uzman Görüşlerinin Değerlendirilmesi (n: 9)

Ölçek Maddeleri	Min-Maks	\bar{x}	SS	3-4 pn veren uzman sayısı	KGİ*
Madde 1	3-4	3.33	.50	9	1
Madde 2	3-4	3.67	.50	9	1
Madde 3	3-4	3.67	.50	9	1
Madde 4	4-4	4.00	.00	9	1
Madde 5	2-4	3.67	.71	8	.89
Madde 6	3-4	3.67	.50	9	1
Madde 7	3-4	3.78	.44	9	1
Madde 8	3-4	3.89	.33	9	1
Madde 9	3-4	3.78	.44	9	1
Madde 10	3-4	3.78	.44	9	1
Madde 11	3-4	3.67	.50	9	1
Madde 12	3-4	3.22	.44	9	1
Madde 13	4-4	4.00	.00	9	1
Madde 14	3-4	3.67	.50	9	1
Madde 15	1-4	3.44	1.13	7	.78
Madde 16	3-4	3.89	.33	9	1
Madde 17	3-4	3.56	.53	9	1
Madde 18	3-4	3.78	.44	9	1
Madde 19	3-4	3.67	.50	9	1
Madde 20	2-4	3.67	.71	8	.89
Madde 21	3-4	3.56	.53	9	1
Madde 22	2-4	3.67	.71	8	.89
Madde 23	2-4	3.56	.73	8	.89
Madde 24	3-4	3.89	.33	9	1
Madde 25	2-4	3.33	1.00	6	.67
Madde 26	4-4	4.00	.00	9	1
Madde 27	3-4	3.89	.33	9	1
Madde 28	3-4	3.78	.44	9	1
Madde 29	3-4	3.78	.44	9	1
Madde 30	3-4	3.78	.44	9	1
Madde 31	4-4	4.00	.00	9	1
Madde 32	3-4	3.67	.50	9	1
Madde 33	2	3.67	.71	8	.89
Madde 34	3-4	3.78	.44	9	1
Madde 35	3-4	3.89	.33	9	1
Madde 36	3-4	3.89	.33	9	1
Madde 37	3-4	3.78	.44	9	1
Madde 38	3-4	3.89	.33	9	1
Madde 39	4-4	4.00	.00	9	1
Madde 40	2-4	3.78	.67	8	.89
Madde 41	4-4	4.00	.00	9	1
Madde 42	3-4	3.89	.33	9	1
Madde 43	2-4	3.78	.67	8	.89
Madde 44	3-4	3.78	.44	9	1
Madde 45	3-4	3.89	.33	9	1
Madde 46	3-4	3.67	.50	9	1
Madde 47	4-4	4.00	.00	9	1
Madde 48	3-4	3.78	.44	9	1
Madde 49	4-4	4.00	.00	9	1
Madde 50	3-4	3.89	.33	9	1

Madde 51	3-4	3.78	.44	9	1
----------	-----	------	-----	---	---

* Kapsam Geçerlik İndeksi : Bir madde için 3ve 4 puan veren uzman sayısı/toplam uzman sayısı

(4) Son şeklini alan ölçek araştırma kriterlerine uyan 20 kişilik hemşire grubuna uygulanmıştır. Ölçekte bulunan maddeler üzerine düşüncelerinin yazılması istenmiştir. Pilot uygulamada maddelerin analıılır olduğu bildirilmiştir.

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği Türkçe formunun kapsam geçerliği için dokuz uzmanın görüşü alınmış, uzmanların maddelere verdiği en düşük ve en yüksek puan, ortalama, standart sapmaları ve KGİ değerleri Tablo 4.2’de verilmiştir. Ölçekte yer alan yalnız bir maddenin (madde 25) KGİ değerinin .67 değeri ile düşük olduğu, bir maddenin de (madde 15) KGİ değerinin .78 olarak sınıra çok yakın olduğu, diğer 49 maddenin ise KGİ değerinin .89 ile 1.0 arasında ($\geq .80$) olduğu bulunmuştur. Toplam ölçek KGI değerinin ise .97 (% 97) olduğu belirlenmiştir.

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeğinin maddeleri için uzman görüşleri arasındaki uyumu değerlendirmek amacıyla dokuz uzmandan elde edilen veriler sınıf içi korelasyon katsayısı (iki yollu random etki, tutarlılık modeli) yöntemiyle incelenmiştir. Ölçeğin sınıf içi korelasyon katsayısı (SKK=ICC) .84 olarak bulunmuştur (F: 6.394, p: .000).

4.3. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistikleri

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeğinin maddelerinden alınan en düşük ve en yüksek puan, her bir maddenin puan ortalaması ve standart sapmaları Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeğinin Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistikleri (n: 450)

No	Taslak Ölçek Maddeleri (51 madde)	En az- en çok	$\bar{x} \pm SS$
1	Ben istediğim sürece bu kurumda bir işim var.	1-5	3.75±1.06
2	Şu anki pozisyonumu kaybedecek olsaydım, kurumum beni başka bir pozisyona yerleştirmek için çok uğraşır.	1-5	3.10±1.06
3	İşimi iyi yaptığım sürece kurumumda çalışmaya devam edeceğimden emin olabilirim.	1-5	3.90±1.05
4	Bu kurum bana emeklilik güvencesi sağlar.	1-5	3.54±1.10
5	Kurumumda ne kadar süre ile istihdam edileceğimden tam anlamıyla emin değilim.	1-5	2.85±1.00
6	Burada işe girmek kesinlikle kolay değildi.	1-5	3.08±1.10
7	Kurumumda sadece en iyiler işe alınır.	1-5	2.86±1.08
8	İşe alınırken kapsamlı bir işe alım sürecinden geçtim.	1-5	3.38±1.09
9	Yeni çalışanlar işe alınırken çok sayıda görüşmenin yapıldığı kapsamlı bir işe alım sürecinden geçerler.	1-5	3.48±1.05
10	Kurumumda yeni çalışanlar işe alınırken çok dikkat gösterilmez.	1-5	3.31±1.13
11	Kurumum, işimi yapmamın yeni yollarını öğrenmem için bana yeteri kadar eğitim sağlar.	1-5	3.50±1.06
12	Bazen görünüyor ki, ilave eğitim alabilmemin tek yolu ücretini kendimin karşılamasıdır.	1-5	2.96±1.11
13	Ne kadar eğitim alacağım konusunda söz hakkım vardır.	1-5	3.20±1.03
14	Eğer ek eğitim alırsam bunun ödemesi yapılır.	1-5	2.99±1.04
15	Kendime ait zamanda eğitim alırsam kurumum bana bunun geri ödemesini yapar.	1-5	3.15±1.02
16	Çalıştığım ekibin tam anlamıyla bir parçası olduğumu hissederim.	1-5	3.67±1.05
17	Eğer verilecek bir karar var ise herkes bu karara katılır.	1-5	3.25±1.00
18	Kurumum, ekip geliştirmeye büyük önem verir.	1-5	3.34±1.03
19	Burada verilen kararların alınmasında pek fazla söz hakkım yok.	1-5	3.14±1.05
20	Çalışırken etrafımda olan şeylerin kontrol altında olduğunu hissederim.	1-5	3.42±1.02
21	İşimi yaparken karşılaştığım zorlukları yöneticilerin anladığına inanıyorum.	1-5	3.09±1.10
22	Yöneticilerim, işimi iyi yapmak için karşılaştığım zorlukların farkında değil.	1-5	3.05±1.06
23	Kurumumdaki yöneticiler benimle konuşmak için çaba sarf ediyor.	1-5	3.38±1.06
24	Kurumda en tepe yönetimle etkileşime geçme fırsatım var.	1-5	3.27±1.10

Tablo 4.3.'ün Devamı

No	Taslak Ölçek Maddeleri (51 Madde)	En az-	
		en çok	$\bar{x} \pm SS$
25	Bazen kurumumda statü ayrımı hissettiriliyor.	1-5	2.67±1.17
26	İşimi iyi yapmak için yeterli bilgim var.	1-5	3.83±.96
27	Kurumumun finansal olarak ne kadar iyi olduğu bilgisi benimle paylaşılır.	1-5	2.78±1.11
28	Kurumum, nasıl performans gösterdiğini çalışanları ile paylaşmaz.	1-5	3.13±1.07
29	Yönetimin tam olarak duymak istemediği bilgileri iletmekte kendimi rahat hissederim.	1-5	2.89±1.10
30	Düşüncelerimi yönetimle konuşmak benim için kolaydır.	1-5	3.10±1.09
31	Bu kurumdaki rolümü anlamam için bana yeterli bilgi verilir.	1-5	3.25±1.11
32	Bana ne kadar ücret ödeneceği tamamıyla bu kurumda ne kadar uzun süredir çalıştığıma bağlıdır.	1-5	2.94±1.14
33	Bana yapılan ödemenin bir bölümü, kurumun finansal olarak ne kadar iyi durumda olduğuna bağlıdır.	1-5	3.12±1.14
34	Bu kurumda bize yapılan ödeme rakip kurumların ödediğinden daha fazladır.	1-5	2.83±1.18
35	Bana yapılan ödemenin bir bölümü, birlikte çalıştığım ekibin ya da bölümün performansının ne kadar iyi olduğuna bağlıdır.	1-5	2.85±1.12
36	Başka bir kurumda çalışmış olsaydım, bana daha adil bir ödeme yapılacağına inanıyorum.	1-5	3.11±1.09
37	Yöneticim/süpervizörüm nelerin başarılması gerektiği hakkında şevkle konuşur.	1-5	3.41±.99
38	Yöneticim/süpervizörüm fikirlerimi ve görüşlerimi ifade etmem için beni teşvik eder.	1-5	3.28±1.03
39	Yöneticim/süpervizörüm sorunlara farklı açılardan bakmamı sağlar.	1-5	3.34±1.05
40	Yöneticim/süpervizörüm endişelerimi dikkatle dinler.	1-5	3.32±1.08
41	Yöneticim/süpervizörüm, her birimize farklı gereksinimleri, yetenekleri ve arzuları olan bireyler olarak davranır.	1-5	3.28±1.10
42	İşim basit ve oldukça tekrarlanan bir iştir.	1-5	3.52±1.21
43	İşimi nasıl yapacağıma karar verirken çok fırsatım var.	1-5	3.42±1.08
44	Eğer işimle ilgili herhangi bir sorun çıkar ise onu düzeltmek için harekete geçebilirim.	1-5	3.73±.97
45	İşimi yaparken inisiyatif kullanabilmek için çok az fırsatım var.	1-5	3.15±1.04

Tablo 4.3.'ün Devamı

No	Taslak Ölçek Maddeleri (51 Madde)	En az-	
		en çok	$\bar{x} \pm SS$
46	İşte çoğunlukla sıkılmış hissediyorum.	1-5	3.55±1.20
47	Bu kurum, çalışanların kendilerini nasıl hissettiklerini belirlemeye çalışır.	1-5	2.99±1.14
48	Kurumum, başarı için kritik gördüğü faktörleri takip etmeye dikkat eder.	1-5	3.30±1.11
49	Kurumum, yöneticilerin nasıl performans gösterdiğini ölçer.	1-5	3.42±1.07
50	Kurumum, işimi ne kadar iyi yaptığımı ölçmede çok az girişimde bulunur.	1-5	3.07±1.17
51	Kurumum, çalışanların tutumunu ölçme girişiminde bulunmaz.	1-5	3.22±1.14

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği'nin maddelerinin tanımlayıcı istatistiklerine göre, en yüksek puanı alan maddenin 3. madde "İşimi iyi yaptığım sürece kurumumda çalışmaya devam edeceğimden emin olabilirim "(3.90±1.05) olduğu görülmüştür. En düşük puan alan maddenin ise 25. madde "Bazen kurumumda statü ayrımı hissettiriliyor." (2.67±1.17) olduğu belirlenmiştir.

4.4. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeğinin Madde Analizleri: Madde Puanları ile Toplam Puan Korelasyonlarının İncelenmesi (Güvenirlilik Analizi)

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeğinin madde güvenirliği için yapılan madde puanları ile ölçek toplam puanı arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeğinin Madde-Toplam Puan Korelasyonları (n: 450)

No	Taslak Ölçek Maddeleri (51 Madde)	Madde-Toplam		Madde silinirse
		r	p	α
1	Ben istediğim sürece bu kurumda bir işim var.	.40	.000	.87
2	Şu anki pozisyonumu kaybedecek olsaydım, kurumum beni başka bir pozisyona yerleştirmek için çok uğraşır.	.43	.000	.87
3	İşimi iyi yaptığım sürece kurumumda çalışmaya devam edeceğimden emin olabilirim.	.48	.000	.87

Tablo 4.4.'ün Devamı

No	Taslak Ölçek Maddeleri (51 Madde)	Madde- Toplam		Madde silinirse α
		r	p	
4	Bu kurum bana emeklilik güvencesi sağlar.	.46	.000	.87
5	Kurumumda ne kadar süre ile istihdam edileceğimden tam anlamıyla emin değilim.	-.01*	.787	.87
6	Burada işe girmek kesinlikle kolay değildi.	.31	.000	.88
7	Kurumumda sadece en iyiler işe alınır.	.36	.000	.88
8	İşe alınırken kapsamlı bir işe alım sürecinden geçtim.	.50	.000	.87
9	Yeni çalışanlar işe alınırken çok sayıda görüşmenin yapıldığı kapsamlı bir işe alım sürecinden geçerler.	.49	.000	.87
10	Kurumumda yeni çalışanlar işe alınırken çok dikkat gösterilmez.	.40	.000	.87
11	Kurumum, işimi yapmamın yeni yollarını öğrenmem için bana yeteri kadar eğitim sağlar.	.46	.000	.87
12	Bazen görünüyor ki, ilave eğitim alabilmemin tek yolu ücretini kendimin karşılamasıdır.	.09*	.050	.87
13	Ne kadar eğitim alacağım konusunda söz hakkım vardır.	.35	.000	.88
14	Eğer ek eğitim alırsam bunun ödemesi yapılır.	.26	.000	.88
15	Kendime ait zamanda eğitim alırsam kurumum bana bunun geri ödemesini yapar.	.33	.000	.88
16	Çalıştığım ekibin tam anlamıyla bir parçası olduğumu hissederim.	.44	.000	.87
17	Eğer verilecek bir karar var ise herkes bu karara katılır.	.44	.000	.87
18	Kurumum, ekip geliştirmeye büyük önem verir.	.59	.000	.87
19	Burada verilen kararların alınmasında pek fazla söz hakkım yok.	.34	.000	.88
20	Çalışırken etrafımda olan şeylerin kontrol altında olduğunu hissederim.	.44	.000	.87
21	İşimi yaparken karşılaştığım zorlukları yöneticilerin anladığına inanıyorum.	.52	.000	.87
22	Yöneticilerim, işimi iyi yapmak için karşılaştığım zorlukların farkında değil.	.32	.000	.88
23	Kurumumdaki yöneticiler benimle konuşmak için çaba sarf ediyor	.53	.000	.87
24	Kurumda en tepe yönetimle etkileşime geçme fırsatım var.	.50	.000	.87
25	Bazen kurumumda statü ayırımı hissettiriliyor.	.21*	.000	.87
26	İşimi iyi yapmak için yeterli bilgim var.	.21*	.000	.87

Tablo 4.4.'ün Devamı

No	Taslak Ölçek Maddeleri (51 Madde)	Madde- Toplam		Madde silinirse α
		r	p	
27	Kurumumun finansal olarak ne kadar iyi olduğu bilgisi benimle paylaşılır.	.29	.000	.87
28	Kurumum, nasıl performans gösterdiğini çalışanları ile paylaşmaz.	.23*	.000	.87
29	Yönetimin tam olarak duymak istemediği bilgileri iletmekte kendimi rahat hissederim.	.22*	.000	.87
30	Düşüncelerimi yönetimle konuşmak benim için kolaydır.	.47	.000	.87
31	Bu kurumdaki rolümü anlamam için bana yeterli bilgi verilir.	.52	.000	.87
32	Bana ne kadar ücret ödeneceği tamamıyla bu kurumda ne kadar uzun süredir çalıştığıma bağlıdır.	-.16*	.001	.87
33	Bana yapılan ödemenin bir bölümü, kurumun finansal olarak ne kadar iyi durumda olduğuna bağlıdır.	.20*	.000	.87
34	Bu kurumda bize yapılan ödeme rakip kurumların ödediğinden daha fazladır.	.32	.000	.88
35	Bana yapılan ödemenin bir bölümü, birlikte çalıştığım ekibin ya da bölümün performansının ne kadar iyi olduğuna bağlıdır.	.29	.000	.88
36	Başka bir kurumda çalışmış olsaydım, bana daha adil bir ödeme yapılacağına inanıyorum.	.26	.000	.88
37	Yöneticim/süpervizörüm nelerin başarılması gerektiği hakkında şevkle konuşur.	.53	.000	.87
38	Yöneticim/süpervizörüm fikirlerimi ve görüşlerimi ifade etmem için beni teşvik eder.	.57	.000	.87
39	Yöneticim/süpervizörüm sorunlara farklı açılardan bakmamı sağlar.	.56	.000	.87
40	Yöneticim/süpervizörüm endişelerimi dikkatle dinler.	.55	.000	.87
41	Yöneticim/süpervizörüm, her birimize farklı gereksinimleri, yetenekleri ve arzuları olan bireyler olarak davranır.	.48	.000	.87
42	İşim basit ve oldukça tekrarlanan bir iştir.	.14*	.003	.87
43	İşimi nasıl yapacağıma karar verirken çok fırsatım var.	.36	.000	.87
44	Eğer işimle ilgili herhangi bir sorun çıkar ise onu düzeltmek için harekete geçebilirim.	.40	.000	.87
45	İşimi yaparken inisiyatif kullanabilmek için çok az fırsatım var.	.29	.000	.88
46	İşte çoğunlukla sıkılmış hissediyorum.	.31	.000	.88
47	Bu kurum, çalışanların kendilerini nasıl hissettiklerini belirlemeye çalışır.	.42	.000	.87

Tablo 4.4.'ün Devamı

No	Taslak Ölçek Maddeleri (51 Madde)	Madde-Toplam		Madde silinirse α
		r	p	
48	Kurumum, başarı için kritik gördüğü faktörleri takip etmeye dikkat eder.	.51	.000	.87
49	Kurumum, yöneticilerin nasıl performans gösterdiğini ölçer	.49	.000	.87
50	Kurumum, işimi ne kadar iyi yaptığımı ölçmede çok az girişimde bulunur.	.33	.000	.88
51	Kurumum, çalışanların tutumunu ölçme girişiminde bulunmaz	.36	.000	.88

r: Pearson korelasyon analizi *r değeri .25'in altındadır.

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği'ningüvenirlilik çalışması için ölçekte bulunan 51 maddenin madde-toplam puan korelasyonları incelendiğinde, iki maddenin (madde 5 ve 12) güvenirlik katsayılarının istatistiksel olarak anlamsız ($p>.05$), yedi maddenin (madde 25, 26, 28, 29, 32, 33 ve 42) anlamlı ($p<.01$) olmak üzere toplam dokuz maddenin korelasyon katsayılarının -0.16 ile 0.23 arasında bulunduğu ve düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Ölçekteki diğer 42 maddenin madde-toplam puan güvenirlik katsayılarının ise r: 0.26 ile 0.57 arasında ve çok ileri düzeyde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<.001$, Tablo 4.4). Güvenirlik katsayısı düşük olan (r: $<.25$) dokuz madde ölçekten çıkarılarak analizlere 42 madde ile devam edilmiştir.

Ölçek yapısından bir madde çıkarıldığında elde edilen toplam ölçeğin alfa güvenirlik katsayıları tüm maddeler için 0.87 ve 0.88 olarak bulunmuştur. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeğinden herhangi bir maddenin çıkarılması madde çıkarıldığında Cronbach alfa değerinde önemli bir değişikliğin olmadığı görülmüştür (Tablo 4.4).

4.5. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği'ninYapı Geçerliği: Açıklayıcı Faktör Analizi

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeğinin 42 maddelik AFA öncesinde Kaiser-Meyer Olkin (KMO) katsayısı 0.88 ve Barlett testi sonucu çok ileri düzeyde anlamlı bulunmuştur ($\chi^2= 4779.11$, df: 861, p: 0.000 , Tablo 4.5). Faktör analizi sonucunda KMO'nun 0.88 olması örneklem sayısının faktör analizi için yeterli

olduğunu/uygun olduğunu, Barlett testinin anlamlı olması (p: .000), ankette bulunan maddelerin korelasyon matrisinin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.5. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği'nin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (n: 225)

Yeni Madde No	Maddeler (51 madde)	Liderlik	Otonomi, işte kalma	İşe seçme-alma	İşgören performansı	Eğitim	Ödemeler
	No İlk Ölçek Maddeleri (51 Madde)						
Çıkarılan maddeler*	2 Şu anki pozisyonumu kaybedecek olsaydım, kurumum beni başka bir pozisyona yerleştirmek için çok uğraşır.	.32	.34				
	27 Kurumumun finansal olarak ne kadar iyi olduğu bilgisi benimle paylaşılır			.45		.41	
	43 İşimi nasıl yapacağıma karar verirken çok fırsatım var.	.36	.38				-.36
	47 Bu kurum, çalışanların kendilerini nasıl hissettiklerini belirlemeye çalışır.	.47					.44
	48 Kurumum, başarı için kritik gördüğü faktörleri takip etmeye dikkat eder.	.40					.41
	1 17 Eğer verilecek bir karar var ise herkes bu karara katılır.	.42					
	2 18 Kurumum, ekip geliştirmeye büyük önem verir.	.48					
	3 21 İşimi yaparken karşılaştığım zorlukları yöneticilerin anladığına inanıyorum/düşünüyorum??	.62					
4 23 Kurumumdaki yöneticiler benimle konuşmak için çaba sarf ediyor	.68						
5 24 Kurumda en tepe yönetimle etkileşime geçme fırsatım var.	.64						
6 30 Düşüncelerimi yönetimle konuşmak benim için kolaydır.	.58						
7 31 Bu kurumdaki rolümü anlamam için bana yeterli bilgi verilir.	.50	.40					

*Madde 2 ve 43, faktör yükü <.40 olması nedeni ile ölçekten çıkarılmıştır. Madde 27, 47 ve 48 ise iki alt boyutta yer almaları ve her iki alt boyuttaki faktör yükleri birbirine yakın olduğu için ölçekten çıkarılmıştır.

Tablo 4.5.'ün Devamı

Yeni Madde No	Maddeler (51 madde)	Liderlik	Otonomi, işte kalma	İşe seçme-alma	İşgören performansı	Eğitim	Ödemeler
No İlk Ölçek Maddeleri (51 Madde)							
8	37 Yöneticim/süpervizörüm nelerin başarılması gerektiği hakkında şevkle konuşur.	.69					
9	38 Yöneticim/süpervizörüm fikirlerimi ve görüşlerimi ifade etmem için beni teşvik eder.	.82					
10	39 Yöneticim/süpervizörüm sorunlara farklı açılardan bakmamı sağlar.	.79					
11	40 Yöneticim/süpervizörüm endişelerimi dikkatle dinler.	.80					
12	41 Yöneticim/süpervizörüm, her birimize farklı gereksinimleri, yetenekleri ve arzuları olan bireyler olarak davranır.	.75					
13	49 Kurumum, yöneticilerin nasıl performans gösterdiğini ölçer	.51					
14	1 Ben istediğim sürece bu kurumda bir işim var	.67					
15	3 İşimi iyi yaptığım sürece kurumumda çalışmaya devam edeceğimden emin olabiliyim.	.77					
16	4 Bu kurum bana emeklilik güvencesi sağlar.	.54					
17	11 Kurumum, işimi yapmamın yeni yollarını öğrenmem için bana yeteri kadar eğitim sağlar.	.61					
18	16 Çalıştığım ekibin tam anlamıyla bir parçası olduğumu hissederim.	.60					
19	20 Çalışırken etrafımda olan şeylerin kontrol altında olduğunu hissederim.	.47					
20	44 Eğer işimle ilgili herhangi bir sorun çıkar ise onu düzeltmek için harekete geçebilirim.	.60					
21	6 Burada işe girmek kesinlikle kolay değildi.	.77					
22	7 Kurumumda sadece en iyiler işe alınır.	.74					
23	8 İşe alınırken kapsamlı bir işe alım sürecinden geçtim.	.78					

Tablo 4.5.'ün Devamı

Yeni Madde No	Maddeler (51 madde)	Liderlik	Otonomi, işte kalma	İşe seçme-alma	İşgören performansı	Eğitim	Ödemeler
No İlk Ölçek Maddeleri (51 Madde)							
24	9 Yeni çalışanlar işe alınırken çok sayıda görüşmenin yapıldığı kapsamlı bir işe alım sürecinden geçerler.			.73			
25	10 Kurumumda yeni çalışanlar işe alınırken çok dikkat gösterilmez.				.44		
26	19 Burada verilen kararların alınmasında pek fazla söz hakkım yok.				.57		
27	22 Yöneticilerim, işimi iyi yapmak için karşılaştığım zorlukların farkında değil.				.61		
28	45 İşimi yaparken inisiyatif kullanabilmek için çok az fırsatım var.				.57		
29	46 İşte çoğunlukla sıkılmış hissediyorum.				.43		
30	50 Kurumum, işimi ne kadar iyi yaptığımı ölçmede çok az girişimde bulunur.				.74		
31	51 Kurumum, çalışanların tutumunu ölçme girişiminde bulunmaz				.71		
32	13 Ne kadar eğitim alacağım konusunda söz hakkım vardır.					.55	
33	14 Eğer ek eğitim alırsam bunun ödemesi yapılır.					.69	
34	15 Kendime ait zamanda eğitim alırsam kurumum bana bunun geri ödemesini yapar.					.64	
35	34 Bu kurumda bize yapılan ödeme rakip kurumların ödediğinden daha fazladır.						.70
36	35 Bana yapılan ödemenin bir bölümü, birlikte çalıştığım ekibin ya da bölümün performansının ne kadar iyi olduğuna bağlıdır.						.48
37	36 Başka bir kurumda çalışmış olsaydım, bana daha adil bir ödeme yapılacağına inanıyorum.				.42		.62

Tablo 4.5.'ün Devamı

Yeni Madde No	Maddeler (51 madde)	Liderlik	Otonomi, işte kalma	İşe seçme-alma	İşgören performansı	Eğitim	Ödemeler
No	İlk Ölçek Maddeleri (51 Madde)						
	Özdeğer	7.09	4.37	3.61	3.01	2.46	2.26
	Faktörlerin Açıkladığı Varyans (%)	16.87	10.41	8.60	7.16	5.85	5.38
	Açıklanan Toplam Varyans (%)	54.27					
	KMO	.88 (.879)					
	Bartlett's testi, sd: 861 (χ^2 / p)	4779.105 / .000					

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeğinin madde analizleri sonrası dokuz maddesi çıkarıldıktan sonra kalan 42 madde ile faktör yapısını belirlemek üzere verilerin ilk yarısı ile yapılan AFA'da temel bileşenler analizi (Principal Components Analysis) ve varimax rotasyon yöntemi kullanılmıştır. Farklı faktör sayısı ile yapılan analizlerde, en iyi yapının altı faktörlü (altı alt boyutlu) olduğu görülmüştür. Açıklayıcı faktör analizinde altı faktörlü yapıda faktör özdeğerlerinin 1'in üzerinde ve 2.26 ile 7.09 arasında olduğu belirlenmiştir. Faktörler tarafından açıklanan varyans %5.38 ile %16.87 arasında olup, altı faktör toplam varyansın %54.27'sini açıklamaktadır (Tablo 4.5).

Ölçek maddelerinin içeriğine ve orijinal ölçekte temsil ettikleri alt boyutlara göre birinci alt boyut "Liderlik", ikinci alt boyut "Otonomi, işte kalma", üçüncü alt boyut "İşe seçme-alma", dördüncü alt boyut "İşgören performansı", beşinci alt boyut "Eğitim", altıncı alt boyut ise "Ödemeler" olarak isimlendirilmiştir. Açıklayıcı faktör analizinde Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeğinin üç maddesi (Madde 27, 47 ve 48) iki faktörde birden birbirine çok yakın yük değerine sahip olduğu ve aradaki fark $<.10$ olduğu için binişik madde kabul edilerek ölçekten çıkarılmıştır. Bu maddelerden madde "27. Kurumumun finansal olarak ne kadar iyi olduğu bilgisi benimle paylaşılır" işe seçme-alma alt boyutunda .45, eğitim boyutunda .41; madde

“47. Bu kurum, çalışanların kendilerini nasıl hissettiklerini belirlemeye çalışır” liderlik boyutunda .47, ödemeler boyutunda .44; Madde “48. Kurumum, başarı için kritik gördüğü faktörleri takip etmeye dikkat eder” liderlik boyutunda .40, ödemeler boyutunda .41 olarak yük almıştır. Ölçekteki iki madde (Madde 2 ve 43) ise faktör yükleri $< .40$ olduğu ve hiç bir faktörde yeterli yüke sahip olmadığı için ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekte kalan diğer 37 maddenin faktör yükleri .42 ile .82 arasında bulunmuş olup yük değeri yeterli düzeyde bulunmuştur (Tablo 4.5).

4.6. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği Yapı Geçerlik Analizi: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği'nin AFA'da belirlenen altı faktörlü yapısının geçerliğini sınamak için verilerin yarısı (n:225) ile de DFA yapılmıştır (Tablo 4.6 ve Şekil 4.1).

Tablo 4.6. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği Türkçe Formunun Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyumluluk Değerleri (n: 225)

DFA Uyumluluk İstatistiği	Uyum Değerleri	Normal (Reisinger, & Mavondo, 2007)
Ki-kare / p değeri	1097.10 / .00 (p<.05)	p < .05
Serbestlik Derecesi	611	
Ki-kare değeri: serbestlik derecesi	1097.10 : 611 = 1.80	$0.05 \leq x^2/sd \leq 0.10$
RMSEA (p)	.060 (p< .05)	≤ 0.80
SRMR	.074	$< .10$
CFI	.91	≥ 0.90
NNFI	.91	≥ 0.90
GFI	.79	≥ 0.85
AGFI	.76	≥ 0.80

RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)

SRMR: Standardized Root-mean-Square Residual (Standardize Ortalama Hataların Karekökü)

CFI: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)

NFI: Non-normed Fit Index (Non-normed Uyum İndeksi)

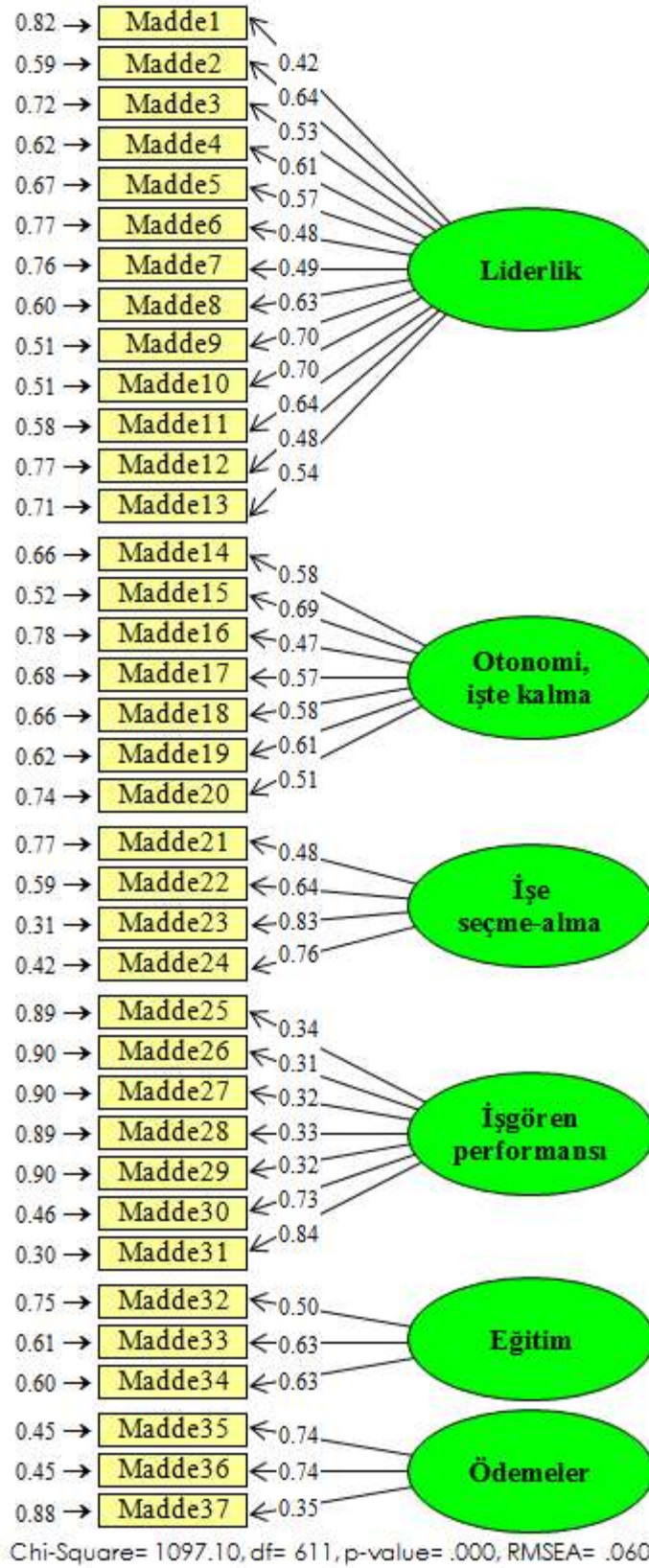
GFI: Goodness of Fit Index (Uyum İyiliği İndeksi)

AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index (Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi)

Bu çalışmada, Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeğinin DFA sonuçlarına göre Ki-kare değeri: serbestlik derecesi 1.80 olarak bulunmuştur ve ölçek

yapısının iyi bir model olduğunu göstermiştir. RMSEA değerinin anlamlı ve 0.60 bulunması (<.080) model uyumunun iyi olduğunu göstermiştir. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği Türkçe formunun DFA analizinde, SRMR (.074), CFI (.91), NNFI (.91) değerlerine göre faktör uyumunun iyi olduğu görülmüştür (Tablo 4.6). Ölçek maddelerinin kendi boyutu ile olan yol katsayıları (faktör yükleri) .31 ile .84 arasında bulunmuştur (Şekil 4.1)





Şekil 4.1. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları: Yol Katsayıları ve Hata Varyansları

4.7. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği Türkçe Formunun İkinci Aşamadaki Madde Analizleri

Tablo 4.7. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği'nin Türkçe Formunun Toplam ve Alt Boyutlarının İkinci Aşamadaki Madde-Toplam Puan Korelasyonları (n: 450)

No	Maddeler (37 madde)	Madde-Toplam		Madde-Alt Boyut	
		r	p	r	p
Yeni Eski					
Liderlik					
1	17 Eğer verilecek bir karar var ise herkes bu karara katılır.	.45	.000	.47	.000
2	18 Kurumum, ekip geliştirmeye büyük önem verir.	.60	.000	.59	.000
3	21 İşimi yaparken karşılaştığım zorlukları yöneticilerin anladığına inanıyorum.	.54	.000	.55	.000
4	23 Kurumumdaki yöneticiler benimle konuşmak için çaba sarf ediyor.	.53	.000	.62	.000
5	24 Kurumda en tepe yönetimle etkileşime geçme fırsatım var.	.50	.000	.59	.000
6	30 Düşüncelerimi yönetimle konuşmak benim için kolaydır.	.45	.000	.56	.000
7	31 Bu kurumdaki rolümü anlamam için bana yeterli bilgi verilir.	.52	.000	.59	.000
8	37 Yöneticim/süpervizörüm nelerin başarılması gerektiği hakkında şevkle konuşur.	.55	.000	.61	.000
9	38 Yöneticim/süpervizörüm fikirlerimi ve görüşlerimi ifade etmem için beni teşvik eder.	.59	.000	.70	.000
10	39 Yöneticim/süpervizörüm sorunlara farklı açılardan bakmamı sağlar.	.59	.000	.71	.000
11	40 Yöneticim/süpervizörüm endişelerimi dikkatle dinler.	.58	.000	.69	.000
12	41 Yöneticim/süpervizörüm, her birimize farklı gereksinimleri, yetenekleri ve arzuları olan bireyler olarak davranır.	.50	.000	.60	.000
13	49 Kurumum, yöneticilerin nasıl performans gösterdiğini ölçer.	.46	.000	.53	.000
Otonomi, işte kalma					
14	1 Ben istediğim sürece bu kurumda bir işim var	.39	.000	.67	.000
15	3 İşimi iyi yaptığım sürece kurumumda çalışmaya devam edeceğimden emin olabilirim.	.47	.000	.74	.000
16	4 Bu kurum bana emeklilik güvencesi sağlar.	.47	.000	.62	.000
17	11 Kurumum, işimi yapmamın yeni yollarını öğrenmem için bana yeteri kadar eğitim sağlar.	.48	.000	.61	.000
18	16 Çalıştığım ekibin tam anlamıyla bir parçası olduğumu hissederim.	.46	.000	.59	.000

Tablo 4.7. Devamı

No	Maddeler (37 madde)	Madde- Toplam		Madde- Alt Boyut	
		r	p	r	p
Yeni Eski					
19	20 Çalışırken etrafımda olan şeylerin kontrol altında olduğunu hissederim.	.45	.000	.56	.000
20	44 Eğer işimle ilgili herhangi bir sorun çıkar ise onu düzeltmek için harekete geçebilirim.	.41	.000	.61	.000
İşe seçme-alma					
21	6 Burada işe girmek kesinlikle kolay değildi.	.34	.000	.69	.000
22	7 Kurumumda sadece en iyiler işe alınır.	.37	.000	.74	.000
23	8 İşe alınırken kapsamlı bir işe alım sürecinden geçtim.	.50	.000	.80	.000
24	9 Yeni çalışanlar işe alınırken çok sayıda görüşmenin yapıldığı kapsamlı bir işe alım sürecinden geçerler.	.51	.000	.74	.000
İşgören performansı					
25	10 Kurumumda yeni çalışanlar işe alınırken çok dikkat gösterilmez.	.41	.000	.53	.000
26	19 Burada verilen kararların alınmasında pek fazla söz hakkım yok.	.34	.000	.54	.000
27	22 Yöneticilerim, işimi iyi yapmak için karşılaştığım zorlukların farkında değil.	.33	.000	.54	.000
28	45 İşimi yaparken inisiyatif kullanabilmek için çok az fırsatım var.	.30	.000	.51	.000
29	46 İşte çoğunlukla sıkılmış hissediyorum.	.33	.000	.55	.000
30	50 Kurumum, işimi ne kadar iyi yaptığımı ölçmede çok az girişimde bulunur.	.33	.000	.64	.000
31	51 Kurumum, çalışanların tutumunu ölçme girişiminde bulunmaz	.37	.000	.69	.000
Eğitim					
32	13 Ne kadar eğitim alacağım konusunda söz hakkım vardır.	.35	.000	.72	.000
33	14 Eğer ek eğitim alırsam bunun ödemesi yapılır.	.27	.000	.78	.000
34	15 Kendime ait zamanda eğitim alırsam kurumum bana bunun geri ödemesini yapar.	.35	.000	.73	.000
Ödemeler					
35	34 Bu kurumda bize yapılan ödeme rakip kurumların ödediğinden daha fazladır.	.33	.000	.83	.000
36	35 Bana yapılan ödemenin bir bölümü, birlikte çalıştığım ekibin ya da bölümün performansının ne kadar iyi olduğuna bağlıdır.	.29	.000	.74	.000
37	36 Başka bir kurumda çalışmış olsaydım, bana daha adil bir ödeme yapılacağına inanıyorum.	.27	.000	.61	.000

r: Pearson korelasyon analizi

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeğinin AFA sonrası ölçekte kalan ve uyumu DFA ile test edilen 37 maddeli Türkçe Formunun altı faktörlü/boyutlu yapısının güvenirlik çalışmasında madde analizleri tekrar yapılmış ve bulgular Tablo 4.7'de verilmiştir. Tüm maddelerin madde-toplam puan korelasyon analizinde güvenirlik katsayıları $r=.27$ ile $.60$ arasında, pozitif yönde ve istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı bulunmuştur. Maddelerin ait olduğu alt boyut puanları ile ilişkisi de incelendiğinde, güvenirlik katsayıları liderlik boyutunda $r: .47$ ile $.71$, otonomi, işte kalma boyutunda $r: .56$ ile $.74$, işe seçme-alma boyutunda $r: .69$ ile $.80$, işgören performansı boyutunda $r: .51$ ile $.69$, eğitim boyutunda $r: .72$ ile $.78$, ödemeler boyutunda $r: .61$ ile $.83$ arasında olmak üzere pozitif yönde ve istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı bulunmuştur ($p<.001$, Tablo 4.7). Madde analizlerinde tüm maddelerin güvenirlik katsayısının yeterli düzeyde olduğu görülmüştür.

4.8. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği Türkçe Formunun Alt Boyut Puanlarının Toplam Ölçek Puanları ile Korelasyonu

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği Türkçe Formunun altı alt boyutunun puanları ile toplam ölçek puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile değerlendirilmiş ve sonuçlar Tablo 4.8'de verilmiştir.

Tablo 4.8. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği Türkçe Formunun Alt Boyut Puanlarının Toplam Ölçek Puanları ile Korelasyonu (n: 450)

	Toplam r	F1 r	F2 r	F3 r	F4 r	F5 r	F6 r
Ölçek Toplam	1.00						
F1.Liderlik	.88*	1.00					
F2.Otonomi, işte kalma	.71*	.52*	1.00				
F3. İşe seçme-alma	.58*	.40*	.26*	1.00			
F4. İşgören performansı	.60*	.37*	.33*	.24*	1.00		
F5. Eğitim	.44*	.33*	.26*	.16**	.07****	1.00	
F6. Ödemeler	.41*	.26*	.12***	.27*	.12**	.17*	1.00

* $p < .001$

** $p < .01$

*** $p < .05$

**** $p > .05$

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği'nin alt boyutlarının toplam ölçek puanı ile korelasyonları incelendiğinde, güvenilirlik katsayılarının $r = .41$ ile $.88$ arasında, pozitif yönde ve istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < .001$, Tablo 4.8).

4.9. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği Türkçe Formunun İç Tutarlılık Güvenirlik Katsayıları

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği Türkçe Formu ve alt boyutlarının iç tutarlılık güvenirlik katsayısına yönelik bulgular Tablo 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4.9. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği Türkçe Formu ve Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları (n: 450)

Ölçek ve Alt boyutları	37 Maddeli Ölçek için α
Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği (Toplam)	.88
Liderlik	.85
Otonomi, işte kalma	.74
İşe seçme-alma	.73
İşgören performansı	.66
Eğitim	.59
Ödemeler	.56

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği ve Türkçe Formu alt boyutlarının güvenilirlik göstergelerinden biri olan iç tutarlılığı test etmek için yapılan analizde Cronbach alfa güvenirlik katsayısı tüm ölçek için $.88$ bulunmuştur. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeğinin alt boyutlarının Cronbach alfa değeri liderlik boyutunda $.85$, otonomi işte kalma boyutunda $.74$, işe seçme-alma boyutunda $.73$, işgören performansı boyutunda $.66$, eğitim alt boyutunda $.59$, ödemeler alt boyutunda $.56$ olarak bulunmuştur (Tablo 4.9). Toplam ölçek iç tutarlılığı yüksek derecede güvenilir olarak bulunmuştur.

4.10. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği Türkçe Formunun Test-Tekrar test Analizleri: Zamana Göre Değişmezlik Güvenirlik Analizi

Çalışma grubundaki hemşirelere 15 gün ara ile uygulanan Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği'nin ilk ve ikinci ölçümden elde edilen puan ortalaması arasındaki fark bağımlı gruplarda t testi ile karşılaştırılmıştır. Ayrıca tekrarlayan iki ölçümdeki ölçek puanları arasındaki uyum sınıf içi korelasyon katsayısı (SKK=ICC) ile değerlendirilmiştir (Tablo 4.10).

Tablo 4.10. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği Türkçe Formu ve Alt Boyutlarının Test-Tekrar Test Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması ve Korelasyonları (n:20)

Ölçek ve Alt boyutları	İlk Uygulama $\bar{x} \pm SS$	İkinci Uygulama $\bar{x} \pm SS$	t	p	ICC	p
Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği (Toplam)	3.32±.45	3.19±.32	1.752	.090	.61	.007**
Alt Boyutlar						
1. Liderlik	3.17±.50	3.13±.40	.376	.710	.60	.009**
2. Otonomi. işte kalma	3.70±.73	3.46±.44	1.826	.078	.46	.051
3. İşe seçme-alma	3.25±.70	3.14±.57	.844	.406	.56	.015*
4. İşgören performansı	3.30±.67	3.08±.53	1.693	.101	.44	.060
5. Eğitim	3.22±.69	3.09±.74	.929	.360	.57	.014*
6. Ödemeler	3.36±.73	3.21±.60	1.352	.187	.76	.000***

Bağımlı gruplarda t testi, serbestlik derecesi: 29 *p<.05; **<.01; ***p<.001

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeğinin puanlarının zamana göre değişmezliğini değerlendirmek için güvenilirlik analizi olarak test ve tekrar testten elde edilen puan ortalamaları karşılaştırıldığında; 15 gün ara ile yapılan iki ölçümün puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı saptanmıştır (p>.05, Tablo 4.10). İlk ve ikinci ölçüm puanları arasında fark olmaması, iki ölçümden elde edilen sonuçların benzer olduğunu, diğer bir deyişle ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği ve altı alt boyutunun ilk ve tekrarlayan test puanları arasındaki uyumu test etmek için sınıf içi korelasyon

katsayısı (iki yollu random etki, tutarlılık modeli) incelendiğinde, güvenilirlik katsayısı toplam ölçek puanında %61 ve anlamlı düzeyde bulunmuştur ($p<.01$). Ölçeğin alt boyutlarında güvenilirlik katsayısı olarak ICC değeri en yüksekten düşüğe doğru ödemeler boyutunda %76 ($p<.001$), liderlik boyutunda %60 ($p<.01$), eğitim boyutunda %57 ve işe seçme-alma boyutunda %56 ($p<.05$) ile anlamlı düzeyde, otonomi, işte kalma boyutunda %46 ve işgören performansı boyutunda %44 ile anlamlı olmayan düzeyde ($p>.05$) uyum bulunmuştur (Tablo 4.10). Bu ölçeğin zamana göre değişmezlik güvenilirliğinin yalnız ödemeler alt boyutunda %76 ile orta düzeyde uyumun olduğu, toplam puan ve diğer beş alt boyutta ise %44 ile %61 arasında olmak üzere yeterli düzeyde uyumun olmadığı belirlenmiştir.

4.11. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği Türkçe Formu Toplam ve Alt Boyut Maddeleri ve Puan Hesaplaması

Hemşirelerin Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği Türkçe Formu'ndan aldığı puanlara yönelik bulgular Tablo 4.11'de verilmiştir.

Ölçek Puanının Hesaplanması: Otuz yedi maddelik ölçekte ters kodlama gereken maddeler (Türkçe Form: madde 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 ve 37) kodlandıktan sonra 37 maddenin puanı toplanır, elde edilen ham puan madde sayısına bölünerek 1-5 arası puan elde edilir. Alt boyutların puanlarının hesaplanması, toplam ölçek puanlarının hesaplanması gibidir, her alt boyutta madde puanlarının toplanmasıyla ham puanlar elde edilir. Her bir alt boyutun ham puanı boyuttaki madde sayısına bölünerek 1-5 arası puan elde edilir. Ölçekten alınan puanların yüksek olması kurumun yüksek performanslı çalışma sistemlerini daha çok benimsediği algısını gösterir.

Tablo 4.11.Hemşirelerin Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği Türkçe Formu Toplamve Alt Boyut Puanları (n: 450)

Ölçek ve Alt Boyutları	Orijinal Ölçek Madde No*	Türkçe Form Madde No*	En az-en çok (1-5 puan)	$\bar{x} \pm SS$
Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği (37 madde)	1, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 30, 31, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 44, 45, 46, 49, 50, 51	1→37	1.8 - 4.8	3.29±.46
Liderlik (13 madde)	17, 18, 21, 23, 24, 30, 31, 37, 38, 39, 40, 41, 4	1→13	1.0 – 5.0	3.29±.64
Otonomi. işte kalma (7 madde)	1, 3, 4, 11, 16, 20, 44	14→20	1.1 – 5.0	3.64±.66
İşe seçme-alma (4 madde)	6, 7, 8, 9	21→24	1.0 – 5.0	3.20±.80
İşgören performansı (7 madde)	10, 19, 22, 45, 46, 50, 51	25→31	1.3 – 5.0	3.21±.64
Eğitim (3 madde)	13, 14, 15	32→34	1.0 – 5.0	3.11±.76
Ödemeler (3 madde)	34, 35, 36	35→37	1.0 – 5.0	2.93±.82

*Orijinal ölçekte yer alan 5, 12, 25, 26, 28, 29, 32, 33, 42geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sırasında ölçekten çıkarılmıştır. Türkçe Formdaki madde 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 ve 37 ters kodlanmaktadır (orijinal ölçekte madde no sırası ile; 10, 19, 22, 45, 46, 50, 51 ve 36).

5. TARTIŞMA

Bu araştırmada, ölçek uyarlama çalışmalarında önerilen uluslararası standartlara uygun olarak öncelikle dil geçerliliği sağlanan ölçeğin daha sonra kapsam geçerliliği yapılmıştır. Ölçeğin psikometrik ölçümleri yapılarak "Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği"nin Türkçe Formunun geçerlilik ve güvenilirliği çalışılmıştır. Bu süreç, kültürlerarası ölçek uyarlama için ulusal ve uluslararası literatürde önerilen adımlar izlenerek yürütülmüştür (Güngör, 2016; Boateng, et al., 2018; Çapık, Gözüm, S., Aksayan, 2018).

Bir ölçeğin geçerliliği, ölçeğin ölçülmek istenen yapıyı ölçüp ölçmediğinin kanıtlanması sürecidir. Geçerlilik çalışmalarını incelerken kapsam, kriter ve yapı geçerliliği yöntemleri kullanılır (Güngör 2016).

5.1. Dil ve Kapsam Geçerliliği

"Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği" öncelikle dil ve kapsam geçerliliği açısından incelenmiştir (Güngör, 2016; Çapık, ve ark., 2018). Ölçek uyarlama çalışmasında, orijinal ölçeği geliştiren yazardan izin alınması ile başlayan süreci çeviri takip eder. Çeviri yapılırken orijinal ölçek dilinden ölçeğin kullanılacağı dile çeviri sonrası uzman paneli, orijinal dile geri çeviri ve pilot çalışma adımları izler. Çeviriyi yapacak olan kişiler alanında uzman, dil bilimci veya ilgili konuya hakim uzmanlardan oluşmalıdır (Güngör 2016). Panelde yer alan uzmanların kapsam geçerliliği için yaptığı değerlendirmede maddeler "1=Uygun değil; 2=Biraz uygun, ifadelerin uygun şekilde getirilmesi gerekli; 3=Uygun, ifade için ufak değişiklikler gerekli; 4=Kesinlikle uygun" şeklinde derecelendirmesi yapılmakta ve elde edilen veri ile KGI (>.80) ve SKK hesaplanmaktadır. Ayrıca, uzman paneli ve pilot çalışmadan gelen görüşler ile ölçeğin yüz geçerliliği değerlendirilmektedir (Karakoç ve Dönmez, 2014).

Bu çalışmada, ölçeğin Türkçe'ye çevirisinin ardından ölçeğin kapsam geçerliliğinin sayısal değerlerle kanıtlanması için 4'lü Likert tipi bir derecelendirme ölçütü hazırlanmış ve 9 kişilik uzman grubuna e-posta yolu ile gönderilmiştir. Bu değerlendirmedeki "3=Uygun, ifade için ufak değişiklikler gerekli; 4=Kesinlikle uygun" seçeneğini seçen uzman sayısının toplam uzman sayısına oranı hesaplanarak

elde edilen KGİ değerinin kabul edilebilir olduğu ($>.80$) görülmüştür (Karakoç ve Dönmez, 2014). Ölçek maddelerinden 15. maddenin KGİ değeri $.80$ değerine çok yakın olduğu ve diğer geçerlik ve güvenilirlik analizlerinde uygun bulunduğu için ölçekte bırakılmıştır. Ancak 25. maddenin KGİ $.67$ olarak düşük olduğu ve madde analizlerinde de güvenilirlik düzeyi düşük bulunduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Sonuç olarak hesaplanan tüm ölçeğin KGİ değeri yeterli düzeydedir (Yurdugül, 2005). Ölçek maddeleri için uzman görüşleri arasındaki uyumu değerlendirmek amacıyla dokuz uzmandan elde edilen verilerin SKK değeri $.84$ olarak bulunmuştur. Bu değere ($.84$) göre uzmanlar arasında uyumun olduğu görülmektedir.

Ölçek, pilot çalışma için araştırma kriterlerine uyan 20 kişilik hemşire grubuna uygulanmıştır. Ölçekte bulunan maddeler üzerine düşüncelerinin yazılması istenmiştir. Ölçekte anlaşılır bulunmayan madde bulunmadığından yüz geçerliliği de sağlanan ölçeğe son şekli verilmiş ve Türkçe'den İngilizce'ye geri çevirisi yapılmıştır.

Madde analizleri

Ölçek uyarlama ve geliştirme çalışmalarında maddelerin birbiri ile toplam ölçek ile uyumunu ya da tutarlılığını değerlendirmek ve ilgisi olmayan maddeleri çıkarmak üzere madde analizlerinin yapılması önerilir (Boateng, et al., 2018). Tutarlılık, bir ölçekteki maddelerin ölçeğin geneliyle uyumunu göstermektedir (Karakoç ve Dönmez, 2014). Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeğinin madde güvenilirliği için yapılan madde puanları ile ölçek toplam puanı arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeğinin güvenilirlik çalışması için ölçekte bulunan 51 maddenin madde-toplam puan korelasyonları incelendiğinde, iki maddenin (madde 5 ve 12) güvenilirlik katsayılarının istatistiksel olarak anlamsız ($p >.05$), yedi maddenin (madde 25, 26, 28, 29, 32, 33 ve 42) anlamlı ($p <.01$) olmak üzere toplam dokuz maddenin korelasyon katsayılarının $r = -.16$ ile $.23$ arasında bulunduğu ve $.25$ sınır değerinin altında olduğu saptanmıştır. Ölçekteki diğer 42 maddenin madde-toplam puan güvenilirlik katsayılarının $r = .26$ ile $.57$ arasında ve çok ileri düzeyde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p <.001$). Güvenirlik katsayısı düşük olan dokuz madde ölçekten çıkarılarak analizlere 42 madde ile devam edilmiştir.

Yapı Geçerliliği

Geçerlilik, ölçeğin istenen değişkenleri ölçüp ölçmediği ya da ne kadar ayırarak ölçtüğünü gösterir (Aktürk ve Acemoğlu, 2012). Yapı birbiri ile ilgili olan unsurların ya da bunlar arasındaki ilişkilerden oluşan örüntüdür (Ercan ve Kan, 2004). Yapı geçerliliğinde, ölçeğin ölçülmeye çalışılan olgunun ne kadarını ölçtüğüne bakılır (Aktürk ve Acemoğlu, 2012). Ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında, DFA ölçme araçlarının faktör yapısını araştırmak için yapılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi ise bir modeli test etmede ya da AFA'dan sonra ortaya çıkan modelin geçerliliğini incelemede kullanılan bir yöntemdir (Çapık, 2014).

Yapı geçerliliği çalışmaları yapılırken, Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeğinin madde analizleri sonrası dokuz maddesinin çıkarılması nedeniyle kalan 42 maddelik ölçeğin faktör yapısını belirlemek üzere verilerin ilk yarısı ile AFA yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde temel bileşenler analizi (Principal Components Analysis) ve varimax rotasyon yöntemi kullanılmıştır. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeğinin AFA'da faktör analizinde belirlenen altı faktörlü yapısının geçerliğini sınamak için verilerin yarısı ile de DFA yapılmış; farklı faktör sayısı ile yapılan analizlerde, en iyi yapının altı faktörlü olduğu görülmüştür. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeğinin 42 maddelik AFA analizinde örneklem büyüklüğü için hesaplanan Kaiser-Meyer Olkin (KMO) katsayısı .88 ve Barlett testi sonucu çok ileri düzeyde anlamlı bulunmuştur.

Ölçek maddelerinin kendi boyutu ile olan yol katsayıları (faktör yükleri) .31 ile .84 arasında bulunmuştur. Maddelerin alt boyutu ile ilişkisini gösteren yol katsayıları faktör yüküne eşdeğer yüklerdir; maddelerin ölçekte tutulması için en az .30 üzerinde olması önerilmekle birlikte .40'ın üzerinde olması tercih edilir (Boateng, et al., 2018). Bu çalışmada sınır değer .40 alınmış; AFA'da ölçek maddelerinden üçünün (madde 27, 47 ve 48) iki faktörde birden birbirine çok yakın yük değerine sahip olması ve aradaki fark düşük olması nedeniyle binişik madde kabul edilerek ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekteki iki madde (madde 2 ve 43) ise faktör yükleri $< .40$ olduğu ve hiç bir faktörde yeterli yüke sahip olmadığı için ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekte kalan diğer 37 maddenin faktör yükleri .42 ile .82 arasında olup altı faktörlü bu yapının açıkladığı varyans toplam %54.27'dir.

Açıklayıcı faktör analizi ile elde edilen altı faktörlü modelin yapısı DFA ile test edilmiş ve uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. DFA’da uyum istatistikleri üzerinde tam uzlaşma olmamakla birlikte sık kullanılanlardan bazıları şunlardır: χ^2 , χ^2/sd , GFI, AGFI, RMSEA, RMR (Çapık, 2014). Bu çalışmada DFA’da elde edilen uyum indeksleri, Tablo 4.6’da önerilen değerler dikate alındığında model-veri uyumu açısından kabul edilebilir sınırlar içindedir.

Güvenilirlik

Bir ölçeğin güvenilirliği, ölçülmek istenen değişkenleri ne tutarlılıkla ölçtüğünün veya ölçme sonuçlarının hatalardan arınmış olmasının derecesidir (Tavşancıl, 2005). Bir ölçme aracıyla aynı şartlarda yenilenen ölçümlerde elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığının bir göstergesidir (Karakoç ve Dönmez, 2014). Güvenilirlik çalışmalarında tutarlılık, kararlılık ve duyarlılık kavramları incelenmektedir. Bu çalışmada, ölçeğin güvenilirlik çalışmaları iç tutarlılık ve zamana karşı değişmezlik açısından değerlendirilmiştir.

İç Tutarlılık (Cronbach Alpha) Katsayısı

Ölçek uyarlama çalışmalarında, güvenilirlik incelemesinde, iç tutarlılık için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanır ve sınır değer olarak .70 kabul edilir. Diğer bir deyişle ölçek toplamı ya da alt boyutlarının güvenilir kabul edilebilmesi için Cronbach alfa katsayısının .70 ve üzeri olması beklenir (Karakoç ve Dönmez, 2014; Gğngör, 2016; Boateng, et al., 2018). Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği ve alt boyutlarının güvenilirlik göstergelerinden biri olan iç tutarlılığı test etmek için yapılan analizde Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için .88 bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alfa değerinin liderlik boyutunda ($\alpha=.85$), otonomi işte kalma boyutunda ($\alpha=.74$), işe seçme-alma boyutunda ($\alpha=.73$) yeterli olduğu, ancak işgören performansı boyutunda ($\alpha=.66$), eğitim alt boyutunda ($\alpha=.59$) ve ödemeler alt boyutunda ($\alpha=.56$) düşük olduğu görülmüştür. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeğinin Türkçe Formu iç tutarlılık değeri orijinal ölçeğinkine (toplam ölçek $\alpha=.91$) benzer olup yüksek derecede güvenilirliğe sahiptir. Alt boyutlar açısından bakıldığında ise orijinal ölçekte yer alan on alt boyuttan birisi hariç

(koşullu ödeme), diğer dokuz alt boyutun ($\alpha \geq 70$) daha yüksek güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir..

Zamana Göre Değişmezlik

Zamana göre değişmezlik, bir ölçme aracının, bireylere, aynı şartlar altında ve belli bir zaman diliminde iki kez uygulanmasıdır (Karakoç ve Dönmez, 2014). Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeğinin Ölçeği puanlarının zamana göre değişmezliğini değerlendirmek için güvenilirlik analizi olarak test ve tekrar testten elde edilen puan ortalamaları karşılaştırıldığında, 15 gün ara ile yapılan iki ölçümün puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı saptanmıştır ($p > .05$). Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi Ölçeği ve altı alt boyutunun ilk ve tekrarlayan test puanları arasındaki uyumu test etmek için sınıf içi korelasyon kat sayısı (iki yollu random etki, tutarlılık modeli) incelendiğinde, güvenilirlik katsayısı toplam ölçek puanında %61 ve çok anlamlı düzeyde bulunmuştur ($p < .01$). İlk ve ikinci ölçüm puanları arasında fark olmaması, iki ölçümden elde edilen sonuçların benzer olduğunu gösterir, benzer olması ölçeğin tutarlı ölçtüğünü ve güvenilir olduğunu gösterir. Sonuç olarak tekrarlanan iki ölçümde toplam ölçek ve alt boyutlarından alınan puanların benzer olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği'nin Türkçe formunun ülkemiz hemşireleri için geçerli ve güvenilir bir araç olup olmadığının incelendiği bu metodolojik çalışmada, literatürde önerilen ölçek uyarlama adımları izlenerek çalışma yürütülmüştür. Ellibir maddeli orijinal ölçek Türkçeye çevrildikten sonra dokuz kişilik uzman panelinin görüşlerine sunulmuş ve KGI değerinin yüksek olduğu saptanmıştır (KGI=.97). Dil ve kapsam geçerliliği sağlanan ölçeğin Türkçe formu 450 hemşireye uygulanmış; madde analizleri ve AFA ile 14 madde ölçekten çıkarılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde altı faktör ve 37 maddeden oluşan ölçek modeli DFA ile test edilmiş ve model-veri uyumunun yeterli olduğu görülmüştür. İç tutarlılık ve zamana karşı değişmezlik açısından incelenen ölçeğin güvenilir olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak ölçeğin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik kriterlerini karşıladığı görülmüştür.

Sağlık bakım hizmeti ve hasta memnuniyetinin sağlanmasında hemşireler, sağlık kurumlarının başarısını etkilemektedir (Bostan ve Köse, 2011). Bu ölçek, sağlık kurumlarında kurum performansı hakkında hemşirenin algısını ölçmeye yönelik önemli bir araçtır. Yönetici ve araştırmacı hemşireler, kurum performansını değerlendirmek ve kurum hedefleri doğrultusunda insan kaynağı performansını geliştirmek üzere bu ölçekten yararlanabilir.

7. KAYNAKÇA

- Ağdelen, Z., & Erkut, H. (2008). Firma kurumsal ve yönetsel özelliklerinin insan kaynakları yönetimi üzerindeki etkisinin analizi. *GAU Journal of Social&Applied Sciences*, 3(6), 37-55.
- Ahluwalia, S. C., Damberg, C. L., Silverman, M., Motala, A., & Shekelle, P. G. (2017). What defines a high-performing health care delivery system: a systematic review. *The Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 43(9), 450-459. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jcjq.2017.03.010>
- Ahmad, S., & Schroeder, R. G. (2003). The impact of human resource management practices on operational performance: recognizing country and industry differences. *Journal of operations Management*, 21(1), 19-43.
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Lake, E. T., & Cheney, T. (2008). Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcomes. *The Journal of Nursing Administration*, 38(5), 1-8. <http://dx.doi.org/10.1097/01.NNA.0000312773.42352.d7>.
- Akca, C., Erigüç, G. (2006). Hastane çalışanlarının yöneticileri ve çalışma arkadaşları ile yaşadıkları çatışma nedenlerine yönelik bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9(2), 126-153.
- Akdemir, B., Erdem, O., & Polat, S. (2010). Characteristics of high performance organizations. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 151-174.
- Aktürk, Z., & Acemoğlu, H. (2012). Tıbbi araştırmalarda güvenilirlik ve geçerlilik. *Dicle Tıp Dergisi*, 39(2), 316-319. <http://dx.doi.org/10.5798/diclemedj.0921.2012.02.0150>
- Ang, S. H., Bartram, T., McNeil, N., Leggat, S. G., & Stanton, P. (2013). The effects of high-performance work systems on hospital employees' work attitudes and intention to leave: a multi-level and occupational group analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(16), 3086-3114. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775029>

- Aydın, S., & Demir, M. (2007). *Sağlıkta performans yönetimi: Performansa dayalı ek ödeme sistemi*. Sağlık Bakanlığı, s.5. https://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/200801212155410_performans2.pdf
- Barling, J., Kelloway, E. K., & Iverson, R. D. (2003). High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries. *Journal of applied psychology*, 88(2), 276. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.276>
- Bartram, T., Casimir, G., Djurkovic, N., Leggat, S. G., & Stanton, P. (2012). Do perceived high performance work systems influence the relationship between emotional labour, burnout and intention to leave? A study of Australian nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1567-1578. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.05968.x>
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational dynamics*, 18(3), 19-31. [http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership: A response to critiques. In M. M. Chemers & R. Ayman (Eds.), *Leadership theory and research: Perspectives and directions* (pp. 49-80). San Diego, CA, US: Academic Press
- Bingöl, D. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul, Beta.
- Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quinonez, H. R., & Young, S. L. (2018). Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: a primer. *Frontiers in Public Health*, 6, Article 149. <http://dx.doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149>
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A systematic review of human resource management systems and their measurement. *Journal of Management*, 45(6), 2498-2537. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206318818718>

- Bostan, S., & Köse, A. (2011). Hemşirelerin yönetsel hizmetleri ve çalışma ortamlarını değerlendirmesi-bir üniversite hastanesi örneği. *Clinical and Experimental Health Sciences*, 1(3), 176-183.
- Brosnan, P., & Walsh, P. (1998). Employment security in Australia and New Zealand. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 8(3), 23-41. <https://doi.org/10.1080/10301763.1998.10669176>
- Cihangir, E. (2014). Kurumsal performans yönetimi ve yüksek performanslı organizasyonların özellikleri. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (5), 38-42. <http://hdl.handle.net/11424/3661>
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205.
- Çapık, C., Gözüm, S., & Aksayan, S. (2018). Kültürlerarası ölçek uyarlama aşamaları, dil ve kültür uyarlaması: Güncellenmiş rehber. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 26(3), 199-210. <http://dx.doi.org/10.26650/FNJD397481>
- Çelik, A., & Karaca, A. (2017). Hemşirelerde ekip çalışması ve motivasyon arasındaki ilişkinin ve etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi. *Koç Üniversitesi Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi (HEAD)*, 14(4), 254-263. <http://dx.doi.org/10.5222/HEAD.2017.254>
- Dalziel, M. (2000). Leadership for health. How can we ensure that the values and principles of public health become central to health and social policy?. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(9), 703-704. <http://dx.doi.org/10.1136/jech.54.9.703>
- Davis, L. L. (1992). Instrument review: Getting the most from a panel of experts. *Applied Nursing Research*, 5(4), 194-197.
- Demirel, Y. (2007). Bilgi ve bilgi paylaşımının işletme performansına etkisi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 91-106.

- Demirel, Y., Seçkin, Ö. (2008). Bilgi ve bilgi paylaşımının yenilikçilik üzerine etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 189-202.
- Demirkaya, H. (2000). Performans ölçüm rehberi. *Sayıştay Yayın İşleri Müdürlüğü,, Ankara*, 1-59.
- Dursun, S. (2013). İş güvenliği kültürünün çalışanların güvenli davranışları üzerine etkisi. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 61-75.
- Düzgün, F., Yılmaz, D. U., Karaman, D., Çınar, H. G., Dikmen, Y., & Yılmaz, D. (2019). Yoğun bakım hemşirelerinin ekip çalışması tutumlarının incelenmesi. *Çağdaş Tıp Dergisi*, 9(1), 32-36. <http://dx.doi.org/10.16899/gopctd.511231>
- Eisenbach, R., Watson, K., & Pillai, R. (1999). Transformational leadership in the context of organizational change. *Journal of organizational change management*, 12(2), 80-89. <https://doi.org/10.1108/09534819910263631>
- Ercan, İ., & Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- Erdem, O., Dikici, A. M. (2009). Liderlik ve kurum kültürü etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), 198-213.
- Erdil, O., Alpan, L. H., Biber, L. (2004). İnsan kaynakları uygulamalarıyla örgütsel performans arasındaki ilişkileri araştırmaya yönelik bir inceleme. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 101-122.
- Eren, E., Erdil, O., Zehir, C. (2000). Türkiye’de büyük ölçekli işletmelerde uygulanan ücret ve maaş sönetim sistemi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1(2), 100-123.
- Ergeneli, A., İlsev, A., Camgöz, S. M., Güler, B. K., Karapınar, P. B., Ekmekçi, Ö. T., ... & Borluk, Ç. N. A. (2014). *İnsan kaynakları yönetimi*. Nobel Akademik Yayıncılık.

- Ergül, H. F. (2006). Kurumlarda ücret, ücret sistemleri ve ücret-başarı ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(18), 92-96.
- Ergün, Y.A., (1999), *Hastanelerde Hekim – Hemşire İlişkilerinde Yaşanan Çatışma Kaynaklarının Belirlenmesi ve Çözüm Önerileri*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Fakültesi Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul. (126-153)
- Etchegaray, J. M., John, C. S., & Thomas, E. J. (2011). Measures and measurement of high-performance work systems in health care settings: Propositions for improvement. *Health Care Management Review*, 36(1), 38-46. <http://dx.doi.org/10.1097/HMR.0b013e3181f685a4>
- Güngör, D. (2016). Psikolojide ölçme araçlarının geliştirilmesi ve uyarlanması kılavuzu. *Türk Psikoloji Yazıları*, 19(38), 104-112.
- Hakeri, H. (2009). Sağlık çalışanı güvenliği ve hukuksal sorumluluk. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 1(1), 53-59.
- Karahan, A. (2008). Çalışma ortamındaki statü farklılıklarının örgütsel bağlılığa etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 231-246.
- Karahan, A. (2009). Bilgi liderliğinin verimlilik üzerine etkisi: sağlık sektöründe bir araştırma. *Bilgi Dünyası*, 10(1), 81-108.
- Karakoç, F. Y., Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 13(40), 39-49. <http://dx.doi.org/10.25282/ted.228738>
- Kavuncubaşı, S., & Yıldırım, S. (2015). *Hastane ve sağlık kurumları yönetimi*, Sayısal, İstanbul.
- Keltner, B. (1995). Relationship banking and competitive advantage: Evidence from the US and Germany. *California Management Review*, 37(4), 67-69. <https://doi.org/10.2307/41165810>

- Korkmaz, M. (2005). Duyguların ve liderlik stillerinin öğretmenlerin performansı üzerinde etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 43(43), 401-422.
- Korkmaz, M. (2013). *İnsan Kaynaklarında Performans Yönetimi* (Doctoral Dissertation, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü) YüksekÖğretim Kurumu Tez Merkezi, 331097
- Köseoğlu, M. A., Gider, Ö., & Ocak, S. (2011). Bilgi paylaşımı tutumunu etkileyen faktörler nelerdir? Bir kamu hastanesi örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 215-243.
- Kutlu, D. (2007). *Ameliyathane çalışanlarının cerrahi aletlerle yaralanma riski ve bunu etkileyen faktörlerin incelenmesi* (Master's thesis, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü). Yükseköğretim Kurumu Tez Merkezi, 193569
- Liao, H., Toya, K., Lepak, D. P., & Hong, Y. (2009). Do they see eye to eye? Management and employee perspectives of high-performance work systems and influence processes on service quality. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 371-391. <http://dx.doi.org/10.1037/a0013504>
- MacDuffie, J. P. (1995). Human resource bundles and manufacturing performance: Organizational logic and flexible production systems in the world auto industry. *ILR Review*, 48(2), 197-221. <https://doi.org/10.1177/001979399504800201>
- Macky, K., & Boxall, P. (2007). The relationship between 'high-performance work practices' and employee attitudes: an investigation of additive and interaction effects. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(4), 537-567. <https://doi.org/10.1080/09585190601178745>
- McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.

- Meydanlıoğlu, A. (2013). Sağlık alışanlarının sağlığı ve gvenliği. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(3), 192-199.
- Mimaroğlu, H., zgen, H. (2008). Örgütlerde g eşitsizlikleri ve cinsel taciz. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 321-334.
- nsz MF, Topuzoğlu A, Cbek U C, Ertürk S, Yılmaz F, Birol S. (2008). İstanbul'da bir tıp fakültesi hastanesinde yatan hastaların memnuniyet düzeyi. *Marmara Medical Journal*, 21(1), 33-49.
- Öztürk, A. T. (2010). İnsan kaynakları yönetiminde performansa dayalı ücret ve teşvik sistemi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 1-10.
- Öztürk, H. Takım alışması. (2014). İçinde: Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi, . Tatar Baykal, E. Ercan Türkmen (editör), İstanbul, Akademi Basın ve Yayıncılık.
- Öztürk, H., Babacan, E., & Anahar, E. . (2012). Hastanede alışan sağlık personelinin iş güvenliği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(4), 252-268.
- Öztürk, M., & Sancak, S. (2007). Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının alışma Hayatına Etkileri. *Journal of Yasar University*, 2(7), 761-794.
- Reisinger, Y., & Mavondo, F. (2007). Structural equation modeling: Critical issues and new developments. *Journal of travel & tourism marketing*, 21(4), 41-71.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *rgtsel davranış*, (ev. Ed.: İnci ERDEM). Ankara, Nobel. (254-257).
- Sabuncuoğlu, Z. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi (uygulamalı)*. İstanbul, Beta.
- Sayan, İ., & Ulu, F. (2013). zel hastanelerde işgren bulma yöntemleri üzerine bir araştırma. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 31-32, 65-90.
- Scotti, D. J., Harmon, J., & Behson, S. J. (2007). Links among high-performance work environment, service quality, and customer satisfaction: an extension to the healthcare sector. *Journal of Healthcare Management*, 52(2), 109-123.

- Selimoğlu, E., Yılmaz, H. B. (2009). Hizmet içi eğitimin kurum ve çalışanlar üzerine etkileri. *PARADOKS, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, (e-dergi), 5(1), 1-12.*
- Tavşancıl E. (2005) Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. (2.baskı), Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O., & Akbolat, M. (2012). Sağlık İşletmeleri Yönetimi, *Nobel Akademik Yayıncılık. 5.Baskı, Ankara.*
- Tengilimoğlu, D., Toygar, A. T. (2013). Hastane performansının ölçümünde PATH yöntemi. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi, 3(1), 50-78.*
- Tunçer, P. (2011). Örgütsel değişim ve liderlik. *Sayıştay Dergisi, 80(1), 57-83.*
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay Dergisi, 88(1), 87-108.*
- Türk Dil Kurumu.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_hemsirelik&view=hemsirelik&kategori=yazimay&kelimesec=1779
- Uğur, E., & Abaan, S. (2008). Hemşirelerin iş yaşamı kalitesi ve etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences, 28(3), 298.*
- Uğurluoğlu, Ö., & Çelik, Y. (2009). Örgütlerde stratejik liderlik ve özellikleri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 12(2), 121-156.*
- Uysal, G. (2003). Rol farklılaşmasının iletişime etkisi ve Johari Modeli. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4(1), 137-148.*
- Uysal, Ş. A., Keklik, B., Erdem, R., & Çelik, R. (2012). Hastane yöneticilerinin liderlik özellikleri ile çalışanların iş üretkenlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 15(1), 25-57.*
- Uzun, U., Durna, H. (2008). İşletmelerde rekabet unsuru olarak bilgi yönetimi. *Niğde Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1(1), 33-40.*

- Ünsar, S. (2009). Yetkinliğe dayalı ücret yönetiminin genel bir değerlendirilmesi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(1), 43-56.
- Vahey, D. C., Aiken, L. H., Sloane, D. M., Clarke, S. P. & Vargas, D. (2004). Nurse burnout and patient satisfaction. *Medical Care*, 42(2 Suppl), II57-II66. <https://doi.org/10.1097/01.mlr.0000109126.50398.5a>.
- Vlachos, I. P. (2009). High-performance workplace practices for Greek companies. *EuroMed Journal of Business*, 4(1), 21-39. <https://doi.org/10.1108/14502190910956675>
- Waehrer, G., Leigh, J. P., & Miller, T. R. (2005). Costs of occupational injury and illness within the health services sector. *International Journal of Health Services*, 35(2), 343-359.
- West, M. A., Guthrie, J. P., Dawson, J. F., Borrill, C. S., & Carter, M. (2006). Reducing patient mortality in hospitals: the role of human resource management. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(7), 983-1002. <https://doi.org/10.1002/job.396>
- Yeniçeri, Ö., & Demirel, Y. (2007). Örgüt içi bilgi paylaşımına yönelik bireysel ve örgütsel engeller üzerine bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(1), 221-234.
- Yılmaz, H., Karahan, A. (2010). Liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve işgören performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Uşak'ta bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 145-158.
- Yurdugül, H. (2005). Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, 1, 771-774.

Zacharatos, A.(2001). An organization and employee level investigation of the relationship between high performance work systems and workplace safety. Yayınlanmış doktora tezi, Queens University, Kingston, Canada.

Zacharatos, A., Barling, J., & Iverson, R. D. (2005). High-performance work systems and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, *90*(1), 205-211.

Zhang, Y. C., & Li, S. L. (2009). High performance work practices and firm performance: evidence from the pharmaceutical industry in China. *The International Journal of Human Resource Management*, *20*(11), 2331-2348. <https://doi.org/10.1080/09585190903239690>



8. EKLER

Ek: 1 Anket Formu

Değerli Meslektaşım,

“Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği” nin Türkçe formunun ülkemiz hemşireleri için geçerli ve güvenilir bir araç olup olmadığını incelemek amacıyla yaptığımız bu araştırmaya vereceğiniz katkılar ölçeğin Türkçe formunun ülkemiz hemşireleri için geçerli ve güvenilir bir araç olup olmadığını belirlememizi sağlayacaktır. Sosyo-demografik özellikler bilgileri içeren bir anket ve Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği bulunmaktadır. Ölçeğin doldurulmasıyla ilgili bilgi ölçek başında verilmiştir. Kimliğinizi belirtecek isim ya da işaret koymayınız. Verdiğiniz bilgiler gizli tutulacaktır.

Katılımınız ve ayırdığınız zaman için teşekkür ederim.

Araştırmaya katılmayı kabul ediyor musunuz? Evet () Hayır ()

Zeynep EKİCİ

Koç Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Hemşirelik Yüksek Lisans

Programı

Danışman : Yrd.Doç.Dr. Emine Türkmen

A-BİREYE ÖZGÜ MESLEKİ BİLGİLER

1) Eğitim düzeyiniz

- a) Sağlık Meslek Lisesi
- b) Önlisans
- c) Lisans
- d) Yüksel Lisans
- e) Doktora

2) Mesleğinizdeki ünvanınız nedir?

3) Hemşirelik mesleğinde toplam çalışma süreniz yıl olarak yazınız.

.....

4) Şu anda çalışmakta olduğunuz kurumdaki toplam çalışma sürenizi yıl olarak yazınız.

.....

5) Şu anda çalışmakta olduğunuz ünitedeki toplam çalışma sürenizi yıl olarak yazınız.

.....

6) Çalıştığınız birimdeki pozisyonunuz

7) Çalışma alanınız

- a) Yoğun bakım
- b) Yatan hasta katı
- c) Poliklinik
- d) Ameliyathane
- e) Diğer (tanımlayınız)

EK 2: Ölçek Formu

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği

Değerli Meslektaşım,

Bu ölçek çalıştığınız kurumun performansı ile ilgili ifadeleri içeren 51 maddeden oluşmaktadır. Her bir maddeyi dikkatle okuduktan sonra bu ifadenin sizin davranışınıza uygun olup olmadığına ilişkin görüşlerinizi ifadenin karşısındaki sütunlardan sadece birini işaretleyerek belirtiniz.

Katılımınız ve katkılarınız için teşekkür ederim.

Zeynep Ekici

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği

No	İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum 1	Katılmıyorum 2	Kararsızım 3	Katılıyorum 4	Kesinlikle Katılıyorum 5
Çalışan Güvenliği						
1.	Ben istediğim sürece bu kurumda bir işim var.					
2.	Eğer şu anki pozisyonumu kaybedersem, kurumum beni bu kurumdaki başka bir pozisyona yerleştirmeyi dener.					
3.	İşimi iyi yaptığım sürece bu kurumda istihdam edildiğimden emin olabilirim.					
4.	Bu kurum bana emeklilik güvenliği sağlar.					
5.	Örgüt tarafından ne kadar süre istihdam edileceğimden emin değilim.					
Seçici İşe Alım						
1.	Burada işe girmek kesinlikle kolay değil.					
2.	En iyi işe alım süreci benim kurumumda olur.					
3.	İşe kabul edilebilmem için kapsamlı bir işe alım sürecinden geçmem gerekiyor.					
4.	Yeni çalışanlar işe alındığında, bir kaç kez kapsamlı işe alım görüşme sürecinden geçerler.					
5.	Bu kurumda yeni işe alınan çalışanlara iyi bir ödeme teklifi yapılmıyor.					
Eğitim						
1.	Şirket bana işimi yaparken yeni yollar öğrenmem için eğitimler vermektedir.					
2.	Ekstra eğitim almak istersem ücretini kendim karşılamam gerekir.					
3.	Aldığım eğitimlerin sayısında söz sahibiyim.					
4.	Eğer fazladan eğitim alırsam bunu dengelerim.					
5.	Kendime ait zamanda ekstra eğitim alırsam şirket bunların geri ödemesini yapacak.					

No	İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum 1	Katılmıyorum 2	Karasızım 3	Katılıyorum 4	Kesinlikle Katılıyorum 5
Takımlar ve Merkezkaç Karar Verme						
1.	Ben gerçekten kendimi çalışma grubuma ait hissediyorum.					
2.	Alınacak bir karar varsa, herkes katılır.					
3.	Benim kurumum ekibin geliştirilmesine büyük önem verir.					
4.	Ben burada alınan kararlar hakkında çok fazla şey söyleyemem.					
5.	İşleyen çevremde olanların kontrolünü hissediyorum.					
Ayrışmaları Azaltma						
1.	İşimi yaparken karşılaştığım zorlukları yöneticilerin anladığını inanıyorum.					
2.	Yöneticiler işimi iyi yapmanın zorluklarının farkında değiller.					
3.	Kurumda yöneticiler benimle konuşmak için çaba sarfeder.					
4.	Kurumda üst yönetim ile etkileşimde olmak için fırsatım var.					
5.	Benim kurumum bazen farklı bir içeriğe sahip gibi görünüyor.					
Bilgi Paylaşımı						
1.	İşimi iyi yapmak için yeterli bilgiye sahibim.					
2.	Benim kurumum mali performansının ne kadar iyi olduğu bilgisini benimle paylaşır.					
3.	Şirket çalışanların performansın nasıl olduğunu bilmesine izin vermez.					
4.	Yönetimle bilgi alışverişinde rahat hissediyorum, onların duymak istediklerini söylemek zorunda değilim.					
5.	Düşüncelerimi yönetime iletmek benim için kolaydır.					
6.	Bu kurumdaki rolümü anlamam için yeterli bilgi bana verildi.					
Koşullu Ödeme						
1.	Ne kadar ödeme alacağım kurumda ne kadar süredir var olduğuma dayanmaktadır.					
2.	Maaşımın bir kısmı kurumun mali durumunun ne kadar iyi olduğuna bağlıdır.					
3.	Kurumdaki ödemeler diğer rakiplerinden daha yüksektir.					
4.	Maaşımın bir kısmı çalışma grubunun ya da departmanın performansına bağlıdır.					
5.	Başka bir kurumda çalışsaydım, daha adil bir ödeme yapılacağına inanıyorum.					

No	İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum 1	Katılmıyorum 2	Karasızım 3	Katılıyorum 4	Kesinlikle Katılıyorum 5
Dönüşümcü Liderlik						
1.	Benim sorumlum başarılı olmam için gerekenler hakkında coşkuyla konuşur.					
2.	Sorumlum fikir ve görüşlerimi ifade etmem için beni teşvik eder.					
3.	Sorumlum sorunlara birçok farklı açıdan bakmam için ele alır.					
4.	Sorumlum benim endişelerimi dikkatle dinler.					
5.	Sorumlum her birimizi farklı ihtiyaçları, yetenek ve arzuları olan bireyler olarak ele alır.					
İşin Niteliği						
1.	Benim işim basit ve oldukça tekrarlayan bir iştir.					
2.	İşimi nasıl yapacağıma karar verebilmem için birçok fırsatım var.					
3.	İşle ilgili bir sorun ortaya çıkarsa, bunu düzeltmek için harekete geçebilirim.					
4.	İşimi yaparken kendi yargılamamı kullanmam için çok az fırsatım var.					
5.	İş yerinde sık sık sıkılmış hissediyorum.					
Kritik Değişkenlerin Ölçümü						
1.	Bu kurum çalışanların nasıl hissettiğini bulmaya çalışır.					
2.	Kurum başarı için kritik gördüğü faktörlerin izlenmesi için bir noktaya getirir.					
3.	Benim kurumum yöneticilerin performansının nasıl olduğunu ölçer.					
4.	Kurum benim işimi nasıl iyi yaptığımı ölçmek için çok az girişimde bulunur.					
5.	Kurum çalışanların tutumlarını ölçmek için girişimde bulunmaz.					

Ek : 3 High Performance Works System Scale

Appendix G

Final Items from Pilot Study

Strongly Disagree	Disagree	Neither agree nor disagree	Agree	Strongly Agree
1	2	3	4	5

Employment Security

1.	I have work in the my organization for as long as I want it.	1	2	3	4	5
2.	If I were to lose my current position, my organization would try very hard to place me in another position elsewhere in the organization.	1	2	3	4	5
3.	I can be sure of being employed in my organization as long as I do good work.	1	2	3	4	5
4.	This organization provides me with retirement security.	1	2	3	4	5
5.	I am not really sure how long I will be employed by my organization. (R)	1	2	3	4	5

Selective Hiring

1.	Getting a job here was certainly not easy.	1	2	3	4	5
2.	Only the best are hired to work in my organization.	1	2	3	4	5
3.	To get my job, I had to go through an extensive hiring process.	1	2	3	4	5
4.	When new employees are hired, they must go through an extensive hiring process in which they are interviewed a number of times.	1	2	3	4	5
5.	My organization does not pay a great deal of attention to the hiring of new employees. (R)	1	2	3	4	5

Training

1.	The company provides enough training for me to learn new ways to do my job.	1	2	3	4	5
2.	It sometimes seems that the only way I can get any extra training is to pay for it myself. (R)	1	2	3	4	5
3.	I have a say in how much training I receive.	1	2	3	4	5
4.	If I get extra training, I am compensated for it.	1	2	3	4	5
5.	If I get extra training on my own time, the company will pay me back.	1	2	3	4	5

Teams and Decentralized Decision-making

1.	I feel I am really part of my work group.	1	2	3	4	5
2.	If there is a decision to be made, everyone is involved in it.	1	2	3	4	5
3.	My organization places a great deal of importance on team development.	1	2	3	4	5
4.	I do not have much say in the decisions that are made around here.(R)	1	2	3	4	5
5.	I feel in control of things that occur around me while at work.	1	2	3	4	5

Reduced Status Distinctions

1.	I believe that management understands the challenges I face in doing my job.	1	2	3	4	5
2.	Management is not aware of the difficulties that I have in doing my job well.(R)	1	2	3	4	5
3.	Managers in my organization make an effort to talk to me.	1	2	3	4	5
4.	I have the opportunity to interact with top management in my organization.	1	2	3	4	5
5.	It sometimes seems as if everyone my organization has a different title. (R)	1	2	3	4	5

Information Sharing

1.	I have enough information to do my job well.	1	2	3	4	5
2.	Information about how well my organization is doing financially is shared with me.	1	2	3	4	5
3.	The company does not let its employees know how it is performing (R)	1	2	3	4	5
4.	I feel comfortable communicating information to management that is not necessarily what they want to hear.	1	2	3	4	5
5.	It is easy for me to communicate my thoughts to management.	1	2	3	4	5
6.	I am given enough information to understand my role in this organization.	1	2	3	4	5

Contingent Compensation

1.	How much I get paid is based totally on how long I have been with the company. (R)	1	2	3	4	5
2.	Part of my compensation is based on how well the organization is doing financially.	1	2	3	4	5
3.	Our pay in this company is higher than what competitors offer.	1	2	3	4	5
4.	Part of my compensation is based on how well my workgroup or department performs.	1	2	3	4	5
5.	I believe that I would be paid more fairly if I worked at another organization. (R)	1	2	3	4	5

Transformational Leadership

1.	My supervisor talks enthusiastically about what needs to be accomplished.	1	2	3	4	5
2.	My supervisor encourages me to express my ideas and opinions.	1	2	3	4	5
3.	My supervisor gets me to look at problems from many different angles.	1	2	3	4	5
4.	My supervisor listens attentively to my concerns.	1	2	3	4	5
5.	My supervisor treats each of us as individuals with different needs, abilities and aspirations.	1	2	3	4	5

Job Quality

1.	My job is simple and quite repetitive. (R)	1	2	3	4	5
2.	I have lots of opportunity to decide how to do my work.	1	2	3	4	5
3.	If a problem emerges with my work, I can take action to remedy it.	1	2	3	4	5
4.	I have little opportunity to use my own judgement when doing my work. (R)	1	2	3	4	5
5.	I often feel bored at work. (R)	1	2	3	4	5

Measurement

1.	This organization tries to find out how its employees are feeling.	1	2	3	4	5
2.	My organization makes a point of keeping track of factors that it considers critical for success.	1	2	3	4	5
3.	My organization measures how its managers are performing.	1	2	3	4	5
4.	My organization makes little attempt to measure how well I do my work.(R)	1	2	3	4	5
5.	My organization does not attempt to measure employee attitudes.(R)	1	2	3	4	5

(R) denotes a reverse-keyed item



Ek 4 : Yazardan Alınmış Onay

Your Scale - HPWS ■ Gelen Kutusu x



K

 ZEYNEP EKICI <zeeekici@ku.edu.tr>
Alıcı: jbarling, Emine ▾

13 08 2015 ☆



J


İ

Dear Barling and Zacharatos,

I'm a master student at Koç University Health Science Institute. My advisor is Emine Türkmen who is working at Koç University School of Nursing. We would like to use your scale about high-performance work systems in my master thesis. We would like to translate from English to Turkish if you give permission.

Best regards,

Zeynep EKICI
Critical Care Nurse
American Hospital
Istanbul / Turkey
[+905533903930](tel:+905533903930)

 Julian Barling <jbarling@business.queensu.ca>
Alıcı: bana, Emine ▾

13 08 2015 ☆



İngilizce ▾ > Türkçe ▾ [iletijiyi çevir](#)

[İngilizce için kapat](#) x

Zeynep hi there

Please feel free to use and translate the scale; the original thesis is attached

In addition, I have attached other research I have completed on this topic in case it is of help to you, and please note that you can download any of the research I have completed from:
Julianbarling.com

Good luck with your research

Take care

Julian

U. B. B.

EK 5 : Etik Kurul Onayı

Rumelifeneri Yolu Sarıyer 34450 İstanbul T: 0212 338 10 00 F: 0212 338 12 05 www.ku.edu.tr



**KOÇ
ÜNİVERSİTESİ**

ETİK KURUL KARARI

Toplantı Tarihi:	27.01.2016
Karar No:	2016.012.IRB3.009
Sorumlu Araştırmacı:	Zeynep Ekici
Araştırma Başlığı:	"Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği"nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması"
Başlangıç tarihi:	07.03.2016
Etik Kurul izninin süresi:	1 yıl (Uzatma hakkı mevcut olarak)

Koç Üniversitesi Etik Kurulu'na değerlendirilmek üzere başvuruda bulunduğunuz yukarıda künyesi yazılı projenizin başvuru dosyası ve ilgili belgeleri, Üniversitemiz "Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu" tarafından araştırmanın gerekeçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına karar verilmiştir.

Notlar:

- Araştırma başlangıç tarihinin gecikmesi durumunda Etik Kurul'a başvurularak tarihlerin değiştirilmesi gereklidir.
- Etik Kurul incelemesi ve onayı olmadan bu araştırmada kullanılan prosedürler, formlar ya da protokollerde herhangi bir değişiklik yapılamaz.
- Araştırmanın gerçekleştirileceği birimlerin yöneticilerinden de ayrıca izin alınması gerekli olabilir.
- Araştırmaya katılan kurum dışı merkezlerden ayrıca idari izin alınması gerekmektedir.

Saygılarımla,

Hakan S. Orer
Başkan

Ek6: Kurum İzinleri

Bunaltı İletme: 17064 99 99 94400 İstambul T. 0212 838 10 00 F. 0212 838 12 00 www.koc.edu.tr

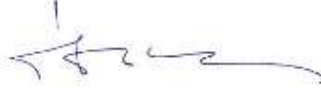


Konu: Araştırma İzni
Sayı: 81917885-302.14-605.99-47

ACIBADEM SAĞLIK GRUBU HEMŞİRELİK HİZMETLERİ DİREKTÖRLÜĞÜ'NE,

Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Programı'nda öğrenim gören Zeynep Ekici'nin HSGN 599 Yüksek Lisans Tez Dersi kapsamında "Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması" başlıklı araştırmayı gerçekleştirmesi planlanmaktadır. Araştırma projesi ile ilgili etik kurul izni ilişiktir. Yrd. Doç. Dr. Emine Türkmen'in danışmanlığında yürütülecek söz konusu araştırma projesinin kurumunuzda yapılabilmesi için gerekli iznin verilmesini görüş ve onayınıza sunarım.

Saygılarımla,

A handwritten signature in black ink, appearing to be "İhsan Solaroğlu", written over a white background.

Prof. Dr. İHSAN SOLAROĞLU
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Müdür

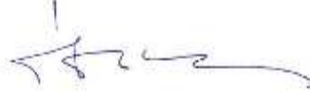


Konu: Araştırma İzni
Sayı: 81917885-302.14-605.99-46

Şişli Memorial Hastanesi Tıbbi Direktörlüğü'ne

Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Programı'nda öğrenim gören Zeynep Ekici'nin HSGN 599 Yüksek Lisans Tez Dersi kapsamında "**Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması**" başlıklı araştırmayı gerçekleştirmesi planlanmaktadır. Araştırma projesi ile ilgili etik kurul izni ilişiktir. Yrd. Doç. Dr. Emine Türkmen'in danışmanlığında yürütülecek söz konusu araştırma projesinin kurumunuzda yapılabilmesi için gerekli iznin verilmesini görüş ve onayınıza sunarım.

Saygılarımla,

A handwritten signature in black ink, appearing to be "İhsan Solaroğlu", written over a white background.

Prof. Dr. İHSAN SOLAROĞLU
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Müdür

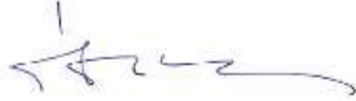


Konu: Araştırma İzni
Sayı: 81917885-302.14-605.99-48

INTERNATIONAL MEDİCANA HASTANESİ TIBBİ DİREKTÖRLÜĞÜ'NE,

Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Programı'nda öğrenim gören Zeynep Ekici'nin HSGN 599 Yüksek Lisans Tez Dersi kapsamında "Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması" başlıklı araştırmayı gerçekleştirmesi planlanmaktadır. Araştırma projesi ile ilgili etik kurul izni ilişiktir. Yrd. Doç. Dr. Emine Türkmen'in danışmanlığında yürütülecek söz konusu araştırma projesinin kurumunuzda yapılabilmesi için gerekli iznin verilmesini görüş ve onayınıza sunarım.

Saygılarımla,

A handwritten signature in black ink, appearing to be "İhsan Solaroğlu", written in a cursive style.

Prof. Dr. İHSAN SOLAROĞLU
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Müdür

EK 7: Uzman Görüşleri

23.04.2016

Sayın,

Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yüksek Lisans Programı öğrencisiyim. Yrd. Doç. Dr. Emine Türkmen'in danışmanlığında "Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği" nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması." konulu yüksek lisans tez çalışmamın ilk aşamasında "Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği" nin dil ve kapsam geçerlik çalışması yapılması planlanmıştır.

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği'nin dil eşdeğerlilik çalışması tamamlanmıştır. Kapsam geçerliliği için sizin uzman görüşünüze gereksinim duymaktayız. Görüşleriniz, ölçeğin kapsamının doğru şekilde belirlenmesi açısından çalışmamıza çok önemli katkılar sağlayacaktır.

Orijinal adı 'High Performance Work System' olan ve Türkçe 'Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği' olarak adlandırılan ölçüm aracı, 2001 yılında Kanada'da Anthea Zacharatos tarafından 51 madde olarak geliştirilmiştir. Hemşirelerin çalıştıkları kurumda "yüksek performanslı bir çalışma sistemi" bulunma algısının ölçüldüğü bu ölçek 51 maddeden ve 10 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte kullanılan yanıt seçenekleri 5'li Likert ölçeği formundadır. Seçeneklerde 5 puan, "kesinlikle katılıyorum", 4 puan "katılıyorum", 3 puan "kararsızım", 2 puan "katılmıyorum" ve 1 puan "kesinlikle katılmıyorum" şeklindedir. Ölçeğin ve alt boyutlarının puanlaması, toplam puanın madde sayısına bölünmesi ile elde edilen ortalama puan üzerinden değerlendirilmektedir. Alınan toplam ortalama puan yükseldikçe örgütün yüksek performanslı çalışma sistemlerini daha çok benimsediği algısını ortaya koymaktadır.

Ölçek alt boyutlarının iç tutarlılık Cronbach alfa katsayıları şu şekildedir. Çalışan Güvenliği (5 madde) .70, seçici işe alım (5 madde) .78, Eğitim(5 madde) .86, Takımlar ve merkezkaç karar verme(5 madde) .78, Ayrışmaları azaltma(5 madde) .79, Bilgi paylaşımı (6 madde) .75, Koşullu Ödeme (5 madde) .68, Dönüşümcü Liderlik (5 madde) .89, İşin Niteliği (5 madde) .76, Kritik değerlerin

ölçümü (5 madde) .82 bulunmuştur. Alt boyutlardan elde edilen puanlar ayrı ayrı kullanılabilmesi gibi, ölçekten toplam puanı da elde edilmektedir. Toplam ölçek 51 madde ve Cronbach Alfa katsayısı .91 olarak bulunmuştur.

Sizden, Ek'te yer alan ölçeğin maddelerinde yer alan 10 altboyuttan her birini (Çalışan güvenliği, seçici işe alım, Eğitim, takımlar ve merkezkaç karar verme, ayrışmaları azaltma, bilgi paylaşımı, koşullu ödeme, dönüşümcü liderlik, işin niteliği, Kritik değerlerin ölçümü) hemşirelerin yüksek performanslı çalışma sistemlerini algıları yönünden ifadelerin anlaşılabilirliğini değerlendirmenizi,

Her bir boyutta yer alan kriterlerinin her birini (10 boyut) kapsamı ve birbirinden ayırt edebilirlik (bu ifadeler "*hemşirelerin yüksek performanslı çalışma sistemleri algılarını ölçecek nitelikte midir ya da ölçmede yeterli midir?*") ve orijinal şekli ile de karşılaştırarak anlaşılabilirlik yönünden değerlendirmenizi,

Tüm değerlendirme sonuçlarınızı "Uygun Değil", "Maddenin Uygun Şekle Getirilmesi Gerek", "Uygun Ancak Ufak Değişiklik Gerekiyor", "Çok Uygun" seçeneklerinden birini işaretleyerek görüşünüzü bildirmenizi; eğer bu seçeneklerden "Çok uygun" seçeneği dışında işaretleme yaptı iseniz önerilerinizi açıklama sütununda belirtmenizi bekliyoruz.

Değerli katkılarınız için şimdiden çok teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

Yard. Doç. Dr. Emine Türkmen
Koç Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Enstitüsü
Hemşirelikte Yönetim A.D.
Öğretim Üyesi
Öğrencisi

e-Posta: emturkmen@ku.edu.tr e-Posta: zeekici@ku.edu.tr
Telefon: 0533 719 93 70 Telefon: 05533903930

Zeynep EKİCİ
Koç Üniversitesi
Sağlık Bilimleri
Hemşirelikte
Yüksek Lisans

**Ek:8. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği Kapsam Geçerliliği için
Uzman Görüşü Versiyonu**

Değerlendirme:

- Kesinlikle Uygun *
 Uygun (İfade için ufak değişiklikler gerekli) *
 Biraz Uygun (İfadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) *
 Uygun Değil

‘YILDIZ İŞARETLİ İLK 3 İFADEYİ SEÇMENİZ DURUMUNDA’ LÜTFEN ÖNERİNİZİ İLGİLİ ALANA YAZINIZ.

1. Ben istediğim sürece bu kurumda bir işim var.	
Değerlendirme	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

2. Şu anki pozisyonumu kaybedecek olsaydım, kurumum beni başka bir pozisyona yerleştirmek için çok uğraşır.	
Değerlendirme	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

3. İşimi iyi yaptığım sürece kurumumda çalışmaya devam edeceğimden emin olabilirim.	
Değerlendirme	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

4. Bu kurum bana emeklilik güvencesi sağlar.	
Değerlendirme	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

5. Kurumumda ne kadar süre ile istihdam edileceğimden tam anlamıyla emin değilim.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

6. Burada işe girmek kesinlikle kolay değildi.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

7. Kurumumda sadece en iyiler işe alınır.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

8. İşe alınırken kapsamlı bir işe alım sürecinden geçtim.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

9. Yeni çalışanlar işe alınırken çok sayıda görüşmenin yapıldığı kapsamlı bir işe alım sürecinden geçerler.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

10. Kurumumda yeni çalışanlar işe alınırken çok dikkat gösterilmez.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekilde getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

11. Kurumum, işimi yapmamın yeni yollarını öğrenmem için bana yeterli kadar eğitim sağlar.	
Değerlendirme	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekilde getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

12. Bazen görünüyor ki, ilave eğitim alabilmemin tek yolu ücretini kendimin karşılamasıdır.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekilde getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

13. Ne kadar eğitim alacağım konusunda söz hakkım vardır.	
Değerlendirme	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekilde getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

14. Eğer ek eğitim alırsam bunun ödemesi yapılır.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekilde getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

15. Kendime ait zamanda eğitim alırsam kurumum bana bunun geri ödemesini yapar.

- | | |
|----------------------|--|
| Değerlendirme | <input type="radio"/> Kesinlikle Uygun
<input type="radio"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli)
<input type="radio"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekilde getirilmesi gerekli)
<input type="radio"/> Uygun Değil |
|----------------------|--|

Öneriniz

16. Çalıştığım ekibin tam anlamıyla bir parçası olduğumu hissedirim.

- | | |
|-------------------------|--|
| Değerlendirmeniz | <input type="radio"/> Kesinlikle Uygun
<input type="radio"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli)
<input type="radio"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekilde getirilmesi gerekli)
<input type="radio"/> Uygun Değil |
|-------------------------|--|

Öneriniz

17. Eğer verilecek bir karar var ise herkes bu karara katılır.

- | | |
|-------------------------|--|
| Değerlendirmeniz | <input type="radio"/> Kesinlikle Uygun
<input type="radio"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli)
<input type="radio"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekilde getirilmesi gerekli)
<input type="radio"/> Uygun Değil |
|-------------------------|--|

Öneriniz

18. Kurumum, ekip geliştirmeye büyük önem verir.

- | | |
|-------------------------|--|
| Değerlendirmeniz | <input type="radio"/> Kesinlikle Uygun
<input type="radio"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli)
<input type="radio"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekilde getirilmesi gerekli)
<input type="radio"/> Uygun Değil |
|-------------------------|--|

Öneriniz

19. Burada verilen kararların alınmasında pek fazla söz hakkım yok.

- | | |
|----------------------|--|
| Değerlendirme | <input type="radio"/> Kesinlikle Uygun
<input type="radio"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli)
<input type="radio"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekilde getirilmesi gerekli)
<input type="radio"/> Uygun Değil |
|----------------------|--|

Öneriniz

20. Çalışırken etrafımda olan şeylerin kontrol altında olduğunu hissedirim.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

21. İşimi yaparken karşılaştığım zorlukları yöneticilerin anladığına inanıyorum/düşünüyorum?	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

22. Yöneticilerim, işimi iyi yapmak için karşılaştığım zorlukların farkında değil.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

23. Kurumumdaki yöneticiler benimle konuşmak için çaba sarf ediyor.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

24. Kurumda en tepe yönetimle etkileşime geçme fırsatım var.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

25. Bazen kurumumda herkesin farklı bir ünvanı varmış gibi görünüyor.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

26. İşimi iyi yapmak için yeterli bilgim var.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

27. Kurumumun finansal olarak ne kadar iyi olduğu bilgisi benimle paylaşılır.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

28. Kurumum, nasıl performans gösterdiğini çalışanları ile paylaşmaz.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

29. Yönetimin tam olarak duymak istemediği bilgileri iletmekte kendimi rahat hissederim.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

30. Düşüncelerimi yönetimle konuşmak benim için kolaydır.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

31. Bu kurumdaki rolümü anlamam için bana yeterli bilgi verilir.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

32. Bana ne kadar ücret ödeneceği tamamıyla bu kurumda ne kadar uzun süredir çalıştığıma bağlıdır.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

33. Bana yapılan ödemenin bir bölümü, kurumun finansal olarak ne kadar iyi durumda olduğuna bağlıdır.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

34. Bu kurumda bize yapılan ödeme rakip kurumların ödediğinden daha fazladır.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

35. Bana yapılan ödemenin bir bölümü, birlikte çalıştığım ekibin ya da bölümün performansının ne kadar iyi olduğuna bağlıdır.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

36. Başka bir kurumda çalışmış olsaydım, bana daha adil bir ödeme yapılacağına inanıyorum.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

37. Yöneticim/süpervizörüm nelerin başarılması gerektiği hakkında şevkle konuşur.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

38. Yöneticim/süpervizörüm fikirlerimi ve görüşlerimi ifade etmem için beni teşvik eder.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

39. Yöneticim/süpervizörüm sorunlara farklı açılardan bakmamı sağlar.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

40. Yöneticim/süpervizörüm endişelerimi dikkatle dinler.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

41. Yöneticim/süpervizörüm, her birimize farklı gereksinimleri, yetenekleri ve arzuları olan bireyler olarak davranır.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

42. İşim basit ve oldukça tekrarlanan bir iştir.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

43. İşimi nasıl yapacağıma karar verirken çok fırsatım var.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

44. Eğer işimle ilgili herhangi bir sorun çıkar ise onu düzeltmek için harekete geçebilirim.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

45. İşimi yaparken inisiyatif kullanabilmek için çok az fırsatım var.	
Değerlendirmeniz	<input type="radio"/> Kesinlikle Uygun <input type="radio"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="radio"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekilde getirilmesi gerekli) <input type="radio"/> Uygun Değil
Öneriniz	

46. İşte çoğunlukla sıkılmış hissediyorum.	
Değerlendirmeniz	<input type="radio"/> Kesinlikle Uygun <input type="radio"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="radio"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekilde getirilmesi gerekli) <input type="radio"/> Uygun Değil
Öneriniz	

47. Bu kurum, çalışanların kendilerini nasıl hissettiklerini belirlemeye çalışır.	
Değerlendirmeniz	<input type="radio"/> Kesinlikle Uygun <input type="radio"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="radio"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekilde getirilmesi gerekli) <input type="radio"/> Uygun Değil
Öneriniz	

48. Kurumum, başarı için kritik gördüğü faktörleri takip etmeye dikkat eder.	
Değerlendirmeniz	<input type="radio"/> Kesinlikle Uygun <input type="radio"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="radio"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekilde getirilmesi gerekli) <input type="radio"/> Uygun Değil
Öneriniz	

49. Kurumum, yöneticilerin nasıl performans gösterdiğini ölçer.	
Değerlendirmeniz	<input type="radio"/> Kesinlikle Uygun <input type="radio"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="radio"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekilde getirilmesi gerekli) <input type="radio"/> Uygun Değil
Öneriniz	

50. Kurumum, işimi ne kadar iyi yaptığımı ölçmede çok az girişimde bulunur.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

51. Kurumum, çalışanların tutumunu ölçme girişiminde bulunmaz.	
Değerlendirmeniz	<input type="checkbox"/> Kesinlikle Uygun <input type="checkbox"/> Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) <input type="checkbox"/> Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) <input type="checkbox"/> Uygun Değil
Öneriniz	

EK 9: CV



ÖZGEÇMİŞ FORMU

1. KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı:	Zeynep EKİCİ
Akademik Unvanı/Pozisyonu:	Yükseklisans öğrencisi
Fakülte/Bölüm:	Hemşirelik Yüksekokulu
Departman/Ünite:	Hemşirelik
İş telefonu ve Cep telefonu:	05533903930
E-posta adresi:	zeekici@ku.edu.tr

2. EĞİTİM (Mezun olduğu üniversite ve sonrası)

YIL	BÖLÜM	KURUM	DERECE (Doktora, Uzmanlık, vb)
2010 - 2014	Hemşirelik	Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu	Lisans
2014-2019	Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı	Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi	Yüksek Lisans

3. AKADEMİK DENEYİM

GÖREV DÖNEMİ	ÜN VAN	BÖLÜM	KURUM
01.07.2014 -	EkipLideri Hemşire	Genel Yoğun Bakım	Vehbi Koç Vakfı Amerikan Hastanesi

4. VARSA İNSAN ARAŞTIRMALARI KONUSUNDA ALDIĞI EĞİTİM VE SERTİFİKALAR

TARİH	TAMAMLANAN EĞİTİM RPOGRAMI

Aldığınız eğitime dair bir sertifika varsa lütfen bir kopyasını ekleyiniz.

5. VARSA ARAŞTIRMACI OLARAK KATILDIĞI İNSAN ARAŞTIRMALARI (Klinik, Sosyal, vb)

TARİH	ARAŞTIRMANIN BAŞLIĞI

6. VARSA SON 5 YIL İÇİNDE HAKEMLİ DERGİLERDE YAYINLANAN MAKALELER

TARİH	MAKALENİN BAŞLIĞI

Yukarıda sunduğum bilgilerin doğru ve eksiksiz olduğunu taahhüt ederim.

İmza _____

Tarih _____