

PSİKOLOJİK PERFORMANS: ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI¹

Ceren AYDEMİR

Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, cseyhan@nny.edu.tr

A. Asuman AKDOĞAN

Erciyes Üniversitesi, akdogana@erciyes.edu.tr

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Performans, Ölçek Geliştirme

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, bireylerin iş hayatında psikolojik performanslarını ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir. Bu kapsamda, öncelikle literatür taraması yapılarak ifade havuzu oluşturulmuştur. Ardından, kapsam geçerliğini sağlamak amacıyla ifade havuzu alandan bazı uzmanlara gönderilerek ölçek yapılandırılmış, daha sonra doğrulayıcı faktör analizi uygulaması ile ölçeğin değerlendirilmesi gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak, 17 ifade ve 4 faktörden oluşan “Psikolojik Performans Ölçeği” geliştirilmiştir.

GİRİŞ

Psikolojik performans, çalışanın işi ile ilgili herhangi bir faaliyeti gerçekleştirirken psikolojik olarak gösterdiği çaba veya işi psikolojik olarak yapabilme düzeyidir. Çalışanın iş yaparken içinde bulunduğu ruh hali, zihinsel ve duygusal durumu, enerjisi, motivasyonu, kısacası iş yaparken seyreden psikolojik durumu onun psikolojik performansını yansıtmaktadır.

Psikolojik performans kavramı daha önce Spor Bilimleri alanında sporcuların zihinsel becerilerinin ortaya konması anlamında kullanılmıştır. Loehr J.E. (1986) tarafından geliştirilen Psikolojik Performans Envanteri sporcunun zihinsel becerilerinin profilini ortaya çıkarmıştır. Bu da antrenör ve sporculara, zihinsel dayanıklılık ve zaafının farkında olma imkanı tanımıştır. Buna göre, kişi kendisini ve limitlerini ne kadar iyi bilirse, bu limitlerin üzerine o kadar kolay, uygun ve daha donanımlı olarak ulaşacaktır (Loehr, 1986). Psikolojik performans, İşletme literatüründe yer almayan bir kavramdır. Dolayısıyla ilgili literatürde bu konuda herhangi bir ölçek de bulunmamaktadır. Çalışanların örgütlerde sadece fiziksel olarak değil, aynı zamanda zihinsel ve duygusal olarak da var oldukları düşünüldüğünde, fiziksel veya bireysel performansın yanı sıra psikolojik performans kavramı da önem arz etmektedir. Bir bütün olarak örgütün performansını artıracak veya azaltacak olan bireyin psikolojik

¹ Bu çalışma birinci yazarın doktora tezinden türetilmiştir.

durumunu belirlemek ve bunu yönetebilmek, çalışanların psikolojik performanslarını ölçmeyi gerektirmektedir. Bütün bunlardan hareketle, konunun Örgütsel Davranış alanına uyarlanabileceği düşünülerek, psikolojik performans kavramı alana uygun olacak şekilde yeniden tanımlanmış ve kavramın gelişmesini sağlamak için bireylerin psikolojik performanslarını ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirmek amaçlanmıştır.

Bu amaçla çalışmada, öncelikle psikolojik performans ile ilgili kavramsal çerçeve oluşturulmuş, daha sonra ölçek geliştirme süreci ayrıntılı bir şekilde anlatılmış ve sonuçlara yer verilmiştir.

PSİKOLOJİK PERFORMANS KAVRAMI

Psikolojik performans, bireyin işi ile ilgili herhangi bir faaliyeti gerçekleştirirken psikolojik olarak gösterdiği çaba veya işi psikolojik olarak yapabilme düzeyidir. Farklı bir tanımla, çalışanların bireysel iş performanslarını sergilerken büründükleri psikolojik ruh halidir. Psikolojik performans, bireyin iş esnasındaki duygu, düşünce ve zihinsel duyuları, çevresinde yaşanan olaylar ve çalışanın bunlara yüklediği anlamların bütünüdür. Yani, kişinin örgütte iş yaparken büründüğü ruh hali, zihinsel ve duygusal durumu, enerjisi, dikkati, motivasyonu, özgüveni, öz kontrolü kısacası örgütte işini yaparken yaşadığı psikolojik durumların toplamı psikolojik performansı yansıtmaktadır.

İnsan iş ortamında her zaman aynı duygularla çalışmamaktadır; psikolojisi farklılık gösterebilmektedir. Bu noktadan hareketle, sahip olunan psikolojinin iş ortamında seyrediş durumu yani bütünü psikolojik performans olarak adlandırılmıştır. Psikolojik performansın yüksek olması, bireyin işini yapabilecek düzeyde psikolojisinin iyi olması durumudur. Diğer bir deyişle, psikolojik performans düzeyinin yüksek oluşu, kişinin iş hayatını her yönden olumlu etkileme özelliği taşımaktadır. Çalışanın kendini iyi hissetmesi, enerjik olması, özgüveninin yüksek olması, mutlu olması, zihinsel açıdan hayal ettiklerini gerçekleştirebilmesi, kendini ve çevresini olumlu algılaması, psikolojik olarak iyi olması gibi durumlar psikolojik performansının yüksek olduğunu göstermektedir.

Bireylerin örgütlerde sadece fiziksel olarak değil, aynı zamanda zihinsel ve duygusal olarak da var olduğunu düşünüldüğünde, bireysel performans kadar psikolojik performans kavramı da önem arz etmektedir. Kişinin örgütte işini yaparken yaşadığı psikolojik durumların toplamı olumlu, yani yaşadığı olumlu psikolojik durumlar daha fazla ise psikolojik performansı yüksek; olumsuz, yani yaşadığı olumsuz psikolojik durumlar daha fazla ise psikolojik

performansı düşük demektir. Örgüt performansı açısından başarılı sonuçlar elde etmek için bireyin psikolojik performansının yüksek olması önemlidir. Çünkü psikolojik açıdan kendini iyi hisseden birey bunu işine yansıtacak ve sonuç olarak örgüte olumlu katkı sağlamış olacaktır. Dolayısıyla, psikolojik performansı kavramsallaştırmak ve ölçmek birey ve örgüt yönetimi açısından önem arz etmektedir.

YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı, iş hayatında bireylerin psikolojik performanslarını ölçmek üzere kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir. Bu şekilde, Literatüre ölçülebilen yeni bir kavram kazandırarak ulusal ve uluslararası yazına katkı sağlanması da amaçlanmaktadır.

Ölçek geliştirme süreci üç aşamadan oluşmaktadır. Bunlar; ifade havuzunun oluşturulması, ölçeğin yapılandırılması ve ölçeğin değerlendirilmesi aşamalarıdır. İfade havuzunun oluşturulması aşamasında ölçekte yer alacak maddeler geliştirilir. Bu aşamada, tümdengelim ve tümevarım olmak üzere iki farklı yaklaşım izlenebilir (Hinkin, 1995: 969). Ölçeğin geliştirileceği alanda yeterli kuramsal birikimin bulunması durumunda birinci yöntem tercih edilmektedir. Ölçeğin geliştirileceği alanda yeterli teorik birikimin olmadığı durumlarda ise tümevarım yöntemi kullanılmaktadır (Hinkin, 1998: 106-107). Psikolojik performans kavramı farklı alanlarda az da olsa kuramsal çalışmalara sahip bir kavramdır. Ancak İşletme literatüründe yer almayan bir kavramdır. Dolayısıyla bu çalışmada tümdengelim yönteminden yararlanılmıştır. İfade havuzu oluşturulurken temel olarak Loehr J.E. (1986) tarafından geliştirilmiş olan sporcuların müsabaka esnasında psikolojik performanslarını belirlemeye yönelik oluşturulan envanterdeki ifadeler incelenerek alana uygun farklı ifadeler oluşturulmuştur. Ayrıca ifadeler oluşturulurken psikolojik iyi oluş, pozitif-negatif duygusallık, öz saygı, öz kontrol, motivasyon konuları da ölçeğin kuramsal altyapısını oluşturmak için incelenmiştir.

Ölçeğin yapılandırılması aşamasında, belirlenen ifadeler analiz edilerek uygulanacak anket formu geliştirilmektedir (Karasar, 1994: 141). Ayrıca, bu aşamada ölçeğin biçimsel yapısı, hangi demografik değişkenlerin kullanılacağı da belirlenmelidir. Bu yüzden, hazırlanan taslak uzman görüşlerine sunulurken ifadelerin değerlendirmeleri alınmaktadır. Taslak oluşturulduktan sonra, ölçeğin benzer örneklem üzerinde pilot çalışma ile test edilmesi gerekmektedir. Son olarak, hazırlanan taslak asıl örnekleme uygulanmaktadır. Bu aşamada, temel amaçlar örneklemin evreni temsil yeterliliğinin ölçülmesi, elenmesi gereken soruların

belirlenerek ölçeğin indirgenmesi ve ölçek ile ölçülmek istenen kavramı oluşturan gizli faktörlerin keşfedilmesidir. Belirlenen evrene uygun bir örnekleme yollanan anket sonuçları betimleyici bulgular, iç tutarlılık, ilişki analizleri ve açıklayıcı faktör analizi aracılığıyla analiz edilerek uygun olmayan sorular ayıklanmakta, ölçülecek kavramı oluşturan gizli faktörler keşfedilerek adlandırılmakta ve yapılandırılmış ölçeğin güvenilirliği test edilmektedir (Şencan, 2005; Karasar, 1994).

Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde, kapsam geçerliğini sağlamak amacıyla ifade havuzu uzmanlara gönderilmektedir. Lawshe (1975: 568)' ye göre, bu aşamada en az 5, en fazla 40 uzman görüşüne ihtiyaç vardır. Bu kapsamda, ifade havuzu 10 uzmana iletilmiş ve ifadelerle ilgili değerlendirmeler alınmıştır. Uzmanlara belirlenen ifadelerin psikolojik performansın tanımına uygun olup olmadığı ve psikolojik performansın ölçümünde ne derece önemli olduğu sorulmuştur. Uzmanlardan gelen değerlendirmeler neticesinde gerekli düzenlemeler yapılarak ölçek taslağı oluşturulmuştur. Daha sonra, benzer örneklem üzerinde pilot çalışma gerçekleştirilmiş ve ölçek asıl örnekleme uygulanmıştır.

Son olarak, ölçeğin değerlendirilmesi aşamasında, yapılandırılan ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi uygulanmaktadır (Hinkin, 1998: 114). Doğrulayıcı faktör analizinde, ölçüm modelinin kurulması, modelin sınanarak gerekli değişikliklerin yapılması, geçerlilik ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi olmak üzere üç aşama bulunmaktadır (Schumacker ve Lomax, 2004: 61-75). Bu aşamalar boyunca elde edilen uyum iyiliği indeksleri ile ölçeğin faktör yapısının uygunluğu; modifikasyon indeksleri ve artık değer matrisleri ile ölçek yapısında bir değişiklik gerekip gerekmediği; faktörle arası ilişkisel analizler, çıkarılan ortalama varyans, iç tutarlılık testleri ve bileşik güvenilirlik testleriyle de ölçek yapısının geçerlilik ve güvenilirliği ölçülmektedir (Erdemir, 2007: 142).

Ölçek geliştirme çalışması için araştırmannın evrenini Türkiye'deki üniversitelerin İşletme Bölümlerinde görev yapan akademisyenler oluşturmuştur. Araştırmada evrenin tamamına ulaşmak hedeflendiği için ayrıca bir örneklem belirlenmemiştir. Gönderilen anket formlarını doldurarak anketlere cevap verenler örnekleme oluşturmuştur.

İfade havuzunun oluşturulması aşamasında yukarıdaki süreçler izlenerek ilk etapta 80 adet ifade belirlenmiştir. İçerik geçerliliğini sağlamak için yapılan uzman görüşmelerinden sonra 75 adet ifade karar kılınmış ve anket formu oluşturulmuştur. Anket formunda yer alan ölçek için 5'li Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Katılımcılardan belirlenen tanımlamayı dikkate alarak, ifadelerin psikolojik performansın ölçümünde ne derecede önemli olduklarını

5=Çok önemli 4=Önemli 3=Ne önemli ne önemsiz 2=Önemli değil 1=Hiç önemli değil şeklinde belirtmeleri istenmiştir. Anketler e-posta ile Türkiye'deki üniversitelerin İşletme Bölümlerinde görev yapan 2103 akademisyene gönderilmiş ve 361 adet geri dönüş alınmıştır. 22 adet form düzenli doldurulmadığı tespit edildiği için iptal edilmiştir.

Verilerin analizi SPSS ve Amos istatistiksel paket programları kullanılarak yapılmıştır. Öncelikle deneysel uygulama sonucunda elde edilen verilere temel bileşenler yöntemi ve varimax dönüştürmesine göre açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmış ve psikolojik performansa ait temel faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Daha sonra, açıklayıcı faktör analizi ile indirgenmiş ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve ölçeğin değerlendirilmesi yapılmıştır.

BULGULAR

Araştırmada kullanılan verilerin faktör analizi açısından uygunluğunu gösteren KMO (Kaiser-Meyer Olkin) değeri 0,893 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu ifade etmektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda ilk etapta özdeğeri 1'den yüksek, faktör yükü 0,45'ten fazla olan 14 faktör elde edilmiştir. Birden çok faktöre yüklenen ifadeler ölçekten çıkarılmış ve sonuç olarak 4 faktörden oluşan 17 maddelik bir ölçek elde edilmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Psikolojik Performans Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

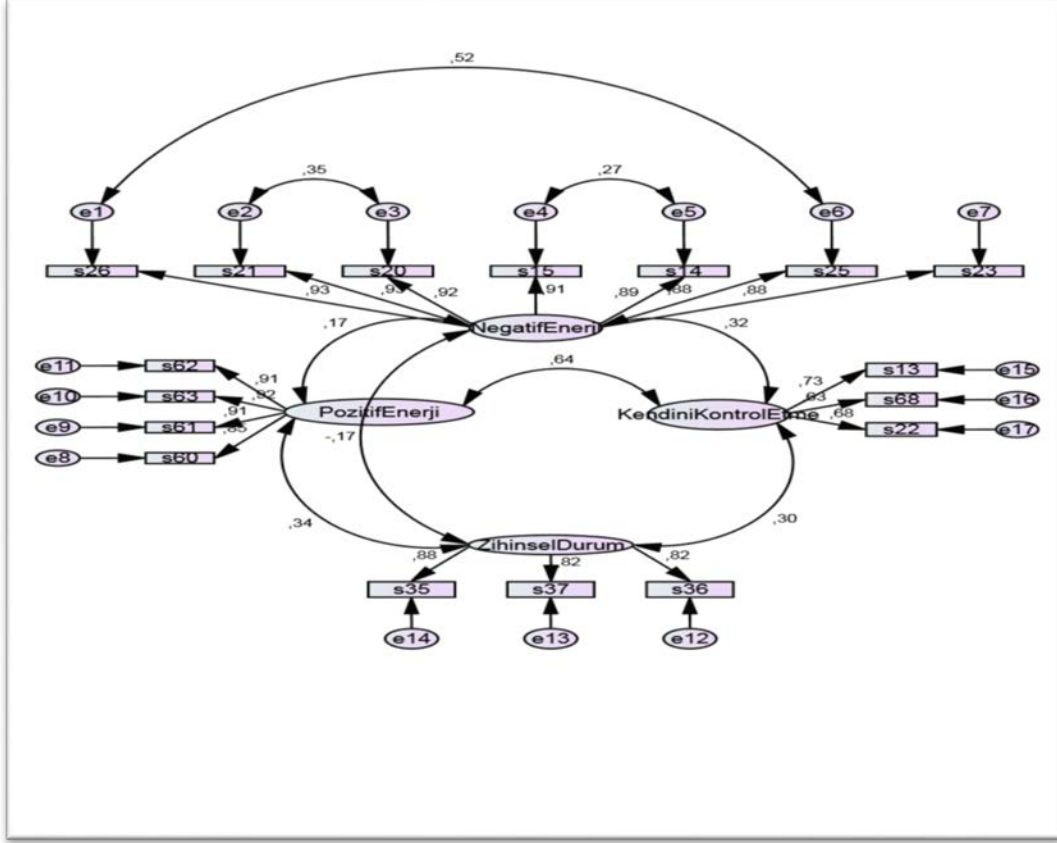
| Madde no | Faktörler ve maddeler | α | Açıklanan varyans | Faktör yükleri |
|----------|--|-------------|-------------------|----------------|
| | Faktör 1: Negatif Enerji | ,950 | 35,462 | |
| 26 | İş yaparken dikkatimi toplamakta zorlanırım. | | | ,941 |
| 21 | İş yaparken tükendiğimi hissedirim. | | | ,930 |
| 20 | İş yaparken kendimi psikolojik olarak iyi hissetmem. | | | ,924 |
| 15 | İş yaparken çok endişeli olurum. | | | ,921 |
| 14 | İş yaparken öfkemi kontrol edemem. | | | ,906 |
| 25 | İş yaparken dikkatim kolay dağılır. | | | ,898 |
| 23 | İş yaparken kafam karışır. | | | ,888 |
| | Faktör 2: Pozitif Enerji | ,942 | 20,364 | |
| 62 | İş yaparken heyecan duyarım. | | | ,912 |

| | | | | |
|-------------------|---|---|---------------|--------------------------------------|
| 63 | İş yaparken kendimi kararlı hissederim. | | | ,895 |
| 61 | İş yaparken kendimi güçlü hissederim. | | | ,889 |
| 60 | İşe olumlu duygularla başlarım. | | | ,856 |
| | Faktör 3: Zihinsel Durum | ,878 | 14,672 | |
| 35 | Hayal ettiğim şekilde çalışırım. | | | ,883 |
| 37 | Hayalimdeki gibi bir çalışırım. | | | ,869 |
| 36 | Hayal ettiğim hedeflere ulaşıyorum. | | | ,861 |
| | Faktör 4: Kendini Kontrol Etme | ,722 | 11,202 | |
| 13 | İş yaparken sorunla karşılaştığım zaman sakin kalabilirim. | | | ,757 |
| 68 | İş yaparken duygularımı kontrol ederek olumsuz ruh halimi olumluya çevirebilirim. | | | ,739 |
| 22 | İş yaparken karışan duygularımı hızlı bir şekilde yeniden düzenleyebilirim. | | | ,730 |
| KMO: 0,892 | | Toplam açıklanan varyans: 81,699 | | Genel Cronbach's Alpha: 0,877 |

Faktörler incelendiğinde, birinci faktörün olumsuz durumları tanımlayan ifadelerden oluştuğu görülmektedir. Bu nedenle faktör 1 “negatif enerji” olarak adlandırılmıştır. İkinci faktör ise pozitif durumları tanımlayan ifadelerden oluşmaktadır. Bu nedenle faktör 2 “pozitif enerji” olarak adlandırılmıştır. Üçüncü faktör, zihinde canlandırma ve hayal etme ile ilgili ifadelerden oluşmaktadır. Bu nedenle faktör 3 “zihinsel durum” olarak adlandırılmıştır. Dördüncü faktörün kişinin olumsuz durumlarla kendini kontrol ederek, bu durumlarla başa çıkabileceğini yansıtan ifadelerden oluştuğu görülmektedir. Bu nedenle “kendini kontrol etme” olarak adlandırılmıştır.

Açıklayıcı faktör analizi ile psikolojik performansı oluşturan gizli faktörler ortaya konulmuş ve ölçeğin yapılandırılması tamamlanmıştır. Bu aşamadan sonra, açıklayıcı faktör analizi ile keşfedilen faktörlerin kalitesinin ve ölçek yapısının değerlendirilebilmesi açısından doğrulayıcı faktör analizi önerilmektedir (Hinkin, 1998: 114). Açıklayıcı faktör analizi ile belirlenen faktör yapıları path diyagramlarından yararlanılarak ölçüm modeli biçiminde tasarlanmıştır. Daha sonra bu ölçüm modelinin sınanması için temel parametre hesapları yapılmıştır. Bu aşamada, ait oldukları değişkenin modelden çıkarılması veya yerinin değiştirilmesi durumunda χ^2 değerinde meydana gelecek katsayı değişimlerini veren modifikasyon indeksleri ve her bir parametre değerinin standart hatasına bölünmesiyle

hesaplanan kritik değerler incelenmiştir. Kritik değerlerin sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olması beklenmektedir. Bu değerler bütün parametreler için 0,01 düzeyinde anlamlı olarak hesaplanmıştır. Yüksek modifikasyon indeks değerleri arasında kovaryans oluşturularak model revize edilmiştir (şekil 1).



şekil 1. Psikolojik Performans Ölçüm Modeline İlişkin Parametre Tahminleri

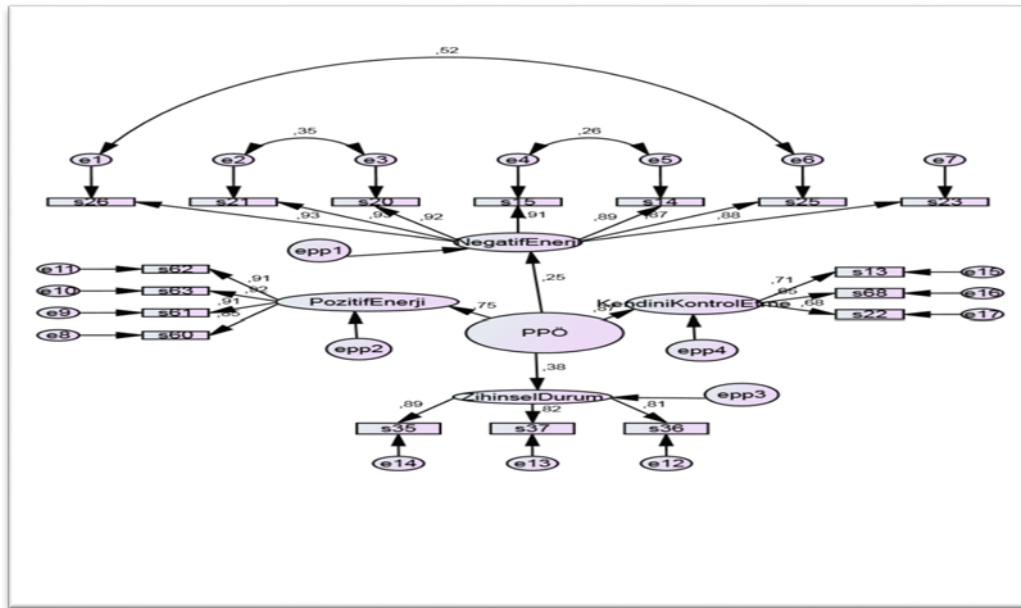
Model uyumu için parametre tahminlerinin ardından model uyum indekslerine bakılmalıdır. Çeşitli araştırmacılar tarafından çok sayıda model uyum indeksi geliştirilmiştir. Yapısal eşitlik modellerinin değerlendirilmesinde kullanılan 30'dan fazla uyum indeksi bulunmaktadır (Hinkin, 1998: 114). Ancak bunların bir kısmı özellikle ölçek geliştirme çalışmalarında dikkate alınmaktadır. Ölçek geliştirme yazınında en fazla kullanılan uyum indeksleri, iyi ve kabul edilebilir referans aralıkları ve uyum değerleri Tablo 2'de verilmektedir.

Tablo 2. Psikolojik Performans Ölçüm Modeline Ait Uyum İyiliği İndeksleri ve Kriterleri

| Uyum İndeksi | İyi Uyum | Kabul Edilebilir Uyum | Değer | Uyum Durumu |
|--------------|---------------------------|---------------------------|-------|-----------------------|
| χ^2/sd | $0 \leq \chi^2/sd \leq 3$ | $3 \leq \chi^2/sd \leq 5$ | 2,578 | İyi Uyum |
| RMSEA | $0 \leq RMSEA \leq .05$ | $.05 < RMSEA \leq .08$ | 0,069 | Kabul Edilebilir Uyum |
| GFI | $.95 \leq GFI \leq 1.00$ | $.90 \leq GFI < .95$ | 0,911 | Kabul Edilebilir Uyum |
| AGFI | $.90 \leq AGFI \leq 1.00$ | $.85 \leq AGFI < .90$ | 0,877 | Kabul Edilebilir Uyum |
| NFI | $.95 \leq NFI \leq 1.00$ | $.90 \leq NFI < .95$ | 0,948 | Kabul Edilebilir Uyum |
| CFI | $.97 \leq CFI \leq 1.00$ | $.95 \leq CFI < .97$ | 0,968 | Kabul Edilebilir Uyum |

Tabloda belirtilen psikolojik performans ölçüm modeline ait uyum indeks değerleri incelendiğinde sonuçların kabul edilebilir ölçüler içerisinde olduğu görülmektedir. Bu çalışma için ki-kare/sd değeri **iyi uyum**, RMSEA, GFI, AGFI, NFI, CFI değerleri **kabul edilebilir uyum** göstermektedir.

Her bir faktörün kendini oluşturan sorular tarafından ne derece temsil edildiğini belirleyen birinci düzey doğrulayıcı faktör analizinden sonra, psikolojik performansı oluşturan faktörlerin psikolojik performansı hangi düzeyde açıkladığını test eden ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmaktadır.



Şekil 2. Psikolojik Performans Ölçüm Modeline İlişkin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Parametre Tahminleri

Psikolojik performans ölçeğinde yer alan dört alt faktörün psikolojik performansı açıklama katsayılarının sırasıyla negatif enerji (0,25), pozitif enerji (0,75), zihinsel durum (0,38), kendini kontrol etme (0,87) katsayı ağırlıklarıyla psikolojik performans faktöründe temsil edildikleri görülmektedir. Ayrıca, diyagramda standardize edilmiş parametre değerlerine bakıldığında faktörleri açıklayan ifadelerin standartlaştırılmış yol yüklerinin pozitif ve yüksek değerler olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Psikolojik Performans Ölçüm Modeli İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

| Uyum İndeksi | Değer | Uyum Durumu |
|--------------|-------|-----------------------|
| χ^2/sd | 2,809 | İyi Uyum |
| RMSEA | 0,074 | Kabul Edilebilir Uyum |
| GFI | 0,900 | Kabul Edilebilir Uyum |
| AGFI | 0,862 | Kabul Edilebilir Uyum |
| NFI | 0,943 | Kabul Edilebilir Uyum |
| CFI | 0,962 | Kabul Edilebilir Uyum |

17 ifadeden oluşan dört alt faktör ve bir temel faktörle temsil edilen çok göstergeli psikolojik performans modelinin uyum indeksleri de kabul edilebilir düzeydedir. Bu çalışma için kare/sd değeri **iyi uyum**, RMSEA, GFI, AGFI, NFI, CFI değerleri **kabul edilebilir uyum** göstermektedir (Tablo 3).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik değişimlerin yaşandığı rekabet dünyasında, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için hem çevreye uyum sağlamaları hem de örgütlerin içsel süreçlerinde etkili ve verimli yenilikler yaratmaları, rakiplerden ayırt edilebilecek duruma gelmeleri gerekmektedir. Bunun en temel yolu insan kaynağına yatırım yapmaktan geçmektedir. İnsan kaynağının örgütler açısından öneminin artması ile birlikte dikkatler pozitif psikoloji alanına doğru kaymıştır. Bu akımın temeli olan pozitif bakış açısının örgütsel davranışa uyarlanması ile birlikte pozitif örgütsel davranış yaklaşımı ortaya çıkmıştır. Böylece araştırmacılar çalışanların zayıf noktalarına odaklanmak yerine güçlü taraflarını açığa çıkarmaya yönelik çalışmalara yoğunlaşmışlardır. Bu bakış açısı ile çalışanların iş ortamı içinde sadece fiziksel performanslarının değil aynı zamanda psikolojik performanslarının da önemli olduğu görüşüne paralel olarak, bireyin iş ortamı içinde bir bütün olarak psikolojik

durumunu kavramsallaştırmak ve ölçmek, bireyden beklenenlerin sağlanması bakımından anlamlı hale gelmiştir. Bu noktadan hareketle, çalışma kapsamında psikolojik performans kavramı ele alınmıştır. Ayrıca geliştirilen kavramsal çerçeve esas alınarak, ölçek geliştirme kurallarına uygun bir şekilde 17 ifade ve 4 faktörden oluşan bir ölçek geliştirilmiştir.

Geliştirilen bu ölçek ileride yapılacak olan çalışmalarda farklı sektörler ve farklı örneklemeler üzerinde sınanarak psikolojik performans kavramının ve ölçeğinin temelleri güçlendirilebilir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda psikolojik performans, pozitif örgütsel davranış konuları veya iş performansı konusu ile birlikte değerlendirilebilir. Ayrıca, psikolojik performans negatif örgütsel davranışların yarattığı olumsuz durumları azaltan veya ortadan kaldıran bir aracı değişken olarak kullanılabilir.

KAYNAKÇA

Erdemir, E. 2007. İşe Almada Aday Odaklılık: Kavramsal Çerçeve ve Ölçek Geliştirme. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir.

Hinkin, T. R. 1995. A Review of Scale Development Practices in the Study of Organizations. **Journal of Management**, 21(5): 967-988.

Hinkin, T. R. 1998. A Brief Tutorial on Development of Measures for Use in Survey Questionnaires. **Organizational Research Methods**, 1(1): 104-121.

Karasar, N. 1994. **Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler** (6. Basım). Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.

Lawshe, C. H. 1975. A quantitative approach to content validity. **Personnel Psychology**, 28: 563-575.

Loehr J. E. 1986. **Mental Toughness Training for Sports Achieving Athletic Excellence**. New York: The Stephen Grene Press.

Schumacker, R. E. ve Lomax, R. G.. 2004. **Beginner's Guide to Structural Equation Modeling**. NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

şencan, H. 2005. **Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik**. Ankara: SeçkinYayıncılık.