

Lider Zindeliği Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Algılanan Performans ile İlişkisine Dair Bir İnceleme

Adaptation of the Leader Vitality Scale into Turkish: An Examination of Its Relationship with Perceived Performance

Muhammet Fatih ŞENGÜLLENDİ  ^a

^a İstanbul Beykent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye. fatih sengullendi@beykent.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Lider Zindeliği Ölçek Uyarlama Güvenilirlik Geçerlilik Algılanan Performans	Amaç – Bu çalışmanın temel amacı, Shapiro ve Donaldson (2022) tarafından geliştirilen Lider Zindeliği Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması ile geçerlik ve güvenilirlik özelliklerinin incelenmesidir. Ayrıca, ölçeğin ölçüt geçerliğini değerlendirmek amacıyla lider zindeliği ile algılanan performans arasındaki ilişki test edilmiştir. Yöntem – Araştırma nicel bir tasarımda yürütülmüş olup ölçek uyarlama ve ilişkisel tarama modeline dayanmaktadır. Analizler, kendini yönetici olarak tanımlayan çalışanlardan oluşan iki farklı örneklem (n = 223 ve n = 467) üzerinden gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik testleri yapılmış; ayrıca ölçeğin ölçüt geçerliğini sınamak amacıyla lider zindeliği ile algılanan performans arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgular – Elde edilen veriler üzerinden yapılan analizler sonucunda ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach alfa güvenilirlik katsayılarının birinci örnekleme 0,777 ile 0,836 arasında, ikinci örnekleme ise 0,781 ile 0,897 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ayrıca doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermiştir. Ölçeğin yakınsak, iraksak ve ayırt edici geçerliliklerinin sağlandığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, Lider Zindeliği Ölçeği'nin Türkiye'de yapılacak çalışmalarda güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olarak kullanılabileceğini ve dış ölçüt geçerliği kapsamında algılanan performansla pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Tartışma – Lider zindeliği kavramının Türkçeye uyarlanması, bu kavram kapsamında Türkiye'de yapılacak araştırmalara önemli bir olanak sunmaktadır. Ayrıca, lider zindeliğinin algılanan performansla ilişkisini inceleyen bu çalışma, alandaki öncül araştırmalardan biri olma niteliği taşımaktadır.
Gönderilme Tarihi 14 Şubat 2024 Revizyon Tarihi 20 Eylül 2025 Kabul Tarihi 27 Eylül 2025	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Leader Vitality Scale Adaptation Validity Reliability Perceived Performance	Purpose – The primary aim of this study is to adapt the Leader Vitality Scale, developed by Shapiro and Donaldson (2022), into Turkish and to examine its validity and reliability. In addition, to assess the criterion-related validity of the scale, the relationship between leader vitality and perceived performance was tested. Design/methodology/approach – The study was conducted within a quantitative research design, based on scale adaptation and a relational survey model. Analyses were carried out on two different samples consisting of employees who identified themselves as managers (n = 223 and n = 467). Confirmatory factor analysis and reliability tests were performed, and in addition, the relationship between leader vitality and perceived performance was examined to assess the criterion-related validity of the scale. Results – Based on the analyses conducted with the collected data, the Cronbach's alpha reliability coefficients of the sub-dimensions of the scale were found to range between 0.777 and 0.836 in the first sample, and between 0.781 and 0.897 in the second sample. In addition, the results of the confirmatory factor analysis indicated that the goodness-of-fit indices of the scale were within acceptable levels. Convergent, discriminant, and divergent validity were also confirmed. These findings demonstrate that the Leader Vitality Scale can be used as a reliable and valid measurement instrument in studies conducted in Turkey and that, in the context of criterion validity, it is positively associated with perceived performance. Discussion – The adaptation of the leader vitality construct into Turkish provides an important opportunity for future research in Turkey. Moreover, this study represents one of the pioneering attempts to examine the relationship between leader vitality and perceived performance.
Received 14 February 2024 Revised 20 September 2025 Accepted 27 September 2025	
Article Classification: Research Article	

ETİK ONAY: Çalışmanın etik onay izni İstanbul Beykent Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu tarafından 03.03.23 tarihli E-45778635-050.99-96230 sayılı karar ile alınmıştır.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Şengüllendi, M.F. (2025). Lider Zindeliği Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Algılanan Performans ile İlişkisine Dair Bir İnceleme, İşletme Araştırmaları Dergisi, 17 (4), 2679-2693.

1. Giriş

Liderlik alan yazınında, liderliğin özü paylaşılan hedeflere ulaşmak için bireysel ve kolektif çabaları etkilemek ve kolaylaştırmak olarak tanımlanmaktadır (Yukl, 2012). Liderliğin örgütsel süreçlerdeki bu işlevi, araştırmaların önemli bir kısmının liderlik davranışlarının performans üzerindeki etkilerini incelemeye yönelmesine neden olmuştur. Nitekim 2024 Ocak itibarıyla Web of Science (WOS) veri tabanında başlığında “lider” kavramı geçen yüz bine yakın çalışma bulunmakta ve bu sayı yıllar içinde sürekli artış göstermektedir. Bu eğilim, araştırmacıların liderlik olgusuna ve örgütsel yaşamda lider davranışlarıyla ilişkili kavramlara yönelik ilgisinin giderek arttığını ortaya koymaktadır. Donaldson ve Ko’nun (2010) da vurguladığı üzere, liderlik örgütlerde olumlu işleyişin ve çalışan refahının en önemli belirleyicilerinden biri olarak yönetim alanında en fazla incelenen konulardan biri haline gelmiştir.

Pozitif örgütsel psikoloji çerçevesinde yapılan çalışmalar, çalışanların ve yöneticilerin refahı ile pozitif örgütsel çıktılar arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermektedir (Donaldson & Chen, 2021; Donaldson et al., 2021; Donaldson & Donaldson, 2021). Liderlerin örgütlerinde etkin ve sürdürülebilir davranışlar sergilemeleri için sahip olmaları gereken en önemli içsel kaynaklardan biri de zindelik. Vogel (2017), yöneticilerin kendilerini zinde hissettiklerinde daha başarılı olduklarını belirtmiş; Shapiro ve Donaldson (2022) ise zindeliğin liderlerin rollerini karşılamada başvurdukları kritik bir içsel kaynak olduğunu ifade etmiştir. Bu yaklaşım, Kaynakların Korunması Teorisi (Conservation of Resources Theory) ile de açıklanabilir. Söz konusu teoriye göre bireyler elde ettikleri kaynakları korumaya, artırmaya ve sürdürmeye çalışırlar; kaynaklar tükendiğinde ise bireyler tükenmişlik riskiyle karşı karşıya kalırlar (Yürür, 2011). Bu bağlamda zindelik, liderlerin tükenmişlikten korunmalarını ve enerji gerektiren sorumluluklarını yerine getirebilmelerini sağlayan önemli bir kaynaktır.

Literatürde zindeliğin tükenmişliğin zıttı bir kavram olduğu ve liderlerin sahip oldukları enerjiyi örgütsel işlevselliklerine ve çalışan davranışlarına yansıtabildikleri vurgulanmaktadır (Shapiro & Donaldson, 2022). Örneğin, Atwater ve Carmeli (2009), liderlerin sahip oldukları zindelik düzeyinin çalışanların inovasyon yönelimleri ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde, Yang ve arkadaşları (2021), liderlerin kişilik özelliklerinin zindelik aracılığıyla çalışanların yaratıcılıklarını etkilediğini bulgulamışlardır. Çalışanlarına pozitif enerji aktaran liderlerin güven ilişkilerini güçlendirdikleri (Norman et al., 2010) ve çalışanların psikolojik sermayelerini artırdıkları da ortaya konmuştur (Avey, 2011).

Ancak, literatür incelendiğinde lider zindeliği araştırmalarının büyük oranda çalışan davranışları üzerindeki etkilere odaklandığı, liderlerin zindelik düzeylerinin kendi algı, tutum ve performansları üzerindeki etkilerinin ise sınırlı sayıda çalışmada ele alındığı görülmektedir. Shapiro ve Donaldson (2022), lider zindeliğinin liderlerin yaşam doyumu, olumlu duyguları, işlevsellikleri ve psikolojik sermayeleri üzerinde pozitif etkiler yarattığını göstermiştir. Bununla birlikte, lider zindeliği kavramına ilişkin ölçeklerin Türkçe’de bulunmaması önemli bir boşluk oluşturmaktadır.

Bu bağlamda, bu çalışmanın temel amacı, Shapiro ve Donaldson (2022) tarafından geliştirilen Lider Zindeliği Ölçeği’nin Türkçeye uyarlanması ve geçerlik-güvenirlilik özelliklerinin incelenmesidir. Ayrıca, ölçeğin ölçüt geçerliğini değerlendirmek amacıyla lider zindeliği ile yöneticilerin algıladıkları performans arasındaki ilişki test edilmiştir. Böylece, çalışma hem Türkçe literatüre yeni bir ölçme aracı kazandırmakta hem de lider zindeliği ile algılanan performans arasındaki bağı ortaya koyarak liderlik ve performans literatürüne katkı sunmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Lider Zindeliği

Liderlik, yüzyıllardır üzerinde araştırmalar yapılan bir olgu olmasına rağmen, ne olduğuna dair tartışmalar günümüzde de devam etmektedir (Northouse, 2010). Liderlik çalışmalarının büyük bölümünde temel amaç, liderlerin bir ekip veya örgütün performansı üzerindeki etkilerini açıklayan davranış yönlerini ortaya koymaktır (Yukl, 2012). Bununla birlikte liderlik yalnızca örgütsel performansı değil, çalışanların refahını ve örgütsel yaşamın kalitesini etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak da tanımlanmaktadır (Donaldson & Ko, 2010). Dolayısıyla liderlik araştırmaları giderek daha fazla biçimde liderlerin pozitif yönlerine, psikolojik kaynaklarına ve sürdürülebilirliklerine odaklanmaktadır.

Bu noktada öne çıkan kavramlardan biri “lider zindeliği”dir. Lider zindeliği, liderlerin enerjik, canlı ve etkin biçimde görevlerini yerine getirmelerine olanak sağlayan psikolojik ve fizyolojik bir kaynak olarak tanımlanır (Shapiro & Donaldson, 2022). Zindelik, bireylerin kendilerini güçlü ve canlı hissetmeleriyle ilişkili olup örgütsel davranış literatüründe uzun süredir çalışılan “vitality” kavramının liderlik bağlamına uyarlanmış bir biçimi olarak görülmektedir (Ryan & Frederick, 1997; Shirom, 2011). İlk olarak Ryan ve Frederick (1997) tarafından geliştirilen Öznel Canlılık Ölçeği (Subjective Vitality Scale, SVS) ile ölçülen bu kavram, liderlik özelinde Shapiro ve Donaldson (2022) tarafından geliştirilen üç boyutlu ölçek ile daha sistematik şekilde ele alınmıştır. Bu ölçek, fiziksel zindelik, psikolojik zindelik ve duygusal zindelik boyutlarından oluşmaktadır. Fiziksel zindelik, bireyin görevlerini yerine getirirken kullanabileceği fiziksel enerjiyi (Cannon, 2011); psikolojik zindelik, odaklanabilme, esnek düşünebilme ve olumlu bakış açısı yaratabilme gibi zihinsel enerjiyi (Richman et al., 2009); duygusal zindelik ise duyguları etkili biçimde yönetebilmek için bireyin kullanabileceği enerjiyi ifade etmektedir (Penninx et al., 1998).

Lider zindeliği kavramı, Kaynakların Korunması Teorisi (Conservation of Resources Theory) çerçevesinde de açıklanmaktadır. Hobfoll’a (1989) göre bireyler değerli kaynaklarını elde etmeye, korumaya ve artırmaya çalışırlar; bu kaynakların kaybedilmesi ise stres ve tükenmişliğe yol açar. Liderler için zindelik, en kritik içsel kaynaklardan biridir. Tükendiğinde liderlerin yalnızca kendi refahları değil, örgütsel etkinlikleri de zarar görmektedir. Bu nedenle lider zindeliği, tükenmişliğin karşısı olarak ele alınmakta ve liderlerin sürdürülebilir etkinlik gösterebilmeleri için vazgeçilmez bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Shapiro & Donaldson, 2022).

Ampirik araştırmalar da lider zindeliğinin önemini göstermektedir. Atwater ve Carmeli (2009), lider zindeliği ile çalışanların inovasyon yönelimleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Norman, Avolio ve Luthans (2010), liderlerin pozitif enerji sergilemelerinin çalışanların güvenini artırdığını ve liderlerin etkinlik algısını güçlendirdiğini belirtmiştir. Avey, Avolio ve Luthans (2011) deneysel bir çalışmada liderin pozitifliğinin hem takipçilerin pozitifliğini hem de performanslarını artırdığını göstermiştir. Ayrıca Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre (2011) tarafından yapılan meta-analiz, pozitif psikolojik sermaye gibi içsel kaynakların çalışan tutumları, davranışları ve performans üzerinde güçlü etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, zindeliğin liderlik bağlamında yalnızca bireysel bir kaynak olmadığını, aynı zamanda örgütsel çıktılarının şekillenmesinde kritik rol oynadığını göstermektedir.

Bununla birlikte, lider zindeliğine ilişkin çalışmaların çoğu çalışan davranışları üzerindeki dolaylı etkileri ele alırken, liderlerin kendi algıları, tutumları ve performansları üzerindeki doğrudan etkiler daha sınırlı biçimde incelenmiştir. Shapiro ve Donaldson (2022), lider zindeliğinin liderlerin yaşam doyumu, olumlu duyguları, işlevsellikleri ve psikolojik sermayeleri üzerinde pozitif etkiler yarattığını vurgulamıştır. Ancak Türkçe literatürde bu kavrama ilişkin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı bulunmamaktadır. Bu boşluk, lider zindeliğinin hem bireysel hem örgütsel çıktılarla ilişkisinin Türkiye bağlamında yeterince araştırılmamasına neden olmaktadır.

Dolayısıyla lider zindeliği ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, kavramın farklı kültürlerde geçerlik ve güvenilirliğinin test edilmesine, liderlerin örgütsel performans, tükenmişlik, psikolojik sermaye gibi değişkenlerle ilişkilerinin daha kapsamlı biçimde incelenmesine imkân sağlayacaktır. Böyle bir katkı hem Türkçe literatüre yeni bir ölçme aracı kazandıracak hem de liderlik ve performans araştırmalarında kullanılabilecek sağlam bir kavramsal çerçeve oluşturacaktır.

2.2. Algılanan Performans

Çalışanların görevlerini başarıyla sürdürmek adına yaptıkları her işlem ve eylem bir performans davranışı olarak değerlendirilmektedir (Şehitoğlu, 2010). Performans, bireylerin sahip olduğu kapasitelerini (kaynaklarını), bir işi belli süre içerisinde başarıyla tamamlamak için kullanabilme yüzdesidir (Yıldız vd., 2008, s. 240). Algılanan performans ise çalışanların kendi performanslarına yönelik sahip oldukları algıdır. Algılanan performans ile örgüt performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olması algılanan çalışan performansının önemini ortaya koymaktadır (Çöl, 2008). Dolayısıyla örgütlerin faaliyet gösterdikleri alan her ne olursa olsun yönetici pozisyonunda çalışan kişilerin temel sorumluluklarından ilki çalışanlardan maksimum verim almak adına performanslarını arttırmaktır (Şehitoğlu ve Zehir, 2010). Dolayısıyla

yöneticilerin çalışan performansını artırmadaki en önemli gücü, öncelikle kendi performans algılarıdır (Shapiro ve Donaldson, 2022).

3. Yöntem

3.1. Çeviri Çalışması

Lider Zindeliği Ölçeği (Leader Vitality Scale), liderlerin örgütsel amaçlara ulaşma süreçlerinde takipçilerini yönlendirmek için ihtiyaç duydukları fiziksel, psikolojik ve duygusal zindeliğe dayalı kaynağın ölçülebilmesi adına Shapiro ve Donaldson (2022) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal hali kendini yönetici olarak tanımlayan çalışanlar üzerinde geliştirilmiş ve toplam 3 boyut, 11 maddeden oluşmaktadır.

Ölçeğin bu çalışmadaki Türkçeye uyarlanma amacına istinaden ilk olarak maddelerin Türkçeye çevrilmesi adına Brislin (1986)'nın önerdiği yöntem kullanılmıştır. Bu yöntem dört aşamadan oluşmaktadır ve sırasıyla, i) hedef dile çevirme, ii) çeviriyi değerlendirme, iii) kaynak dile geri çevirme, iv) çeviriyi tekrar değerlendirme ve uzman görüşüne başvurma şeklinde sıralanmaktadır (Çetin ve Çelebi, 2021). Buradan hareketle, orijinal ölçek birinci aşamada anadili Türkçe olan ve İngilizcesi çok iyi olan 2 uzman tarafından ayrı ayrı İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. İkinci aşamada yönetim alanında doktora derecesine sahip bir uzman ve yazarlar tarafından ilk aşamadaki bağımsız çeviriler birleştirilerek hem teorik hem de anlam kaymaları açısından kontrol edilmiştir. Üçüncü aşamada, Türkçeye çevrilmiş olan ölçek, iki uzman tarafından ayrı ayrı olacak şekilde tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Dördüncü aşamada ise, elde edilen çeviriler birleştirilerek orijinal ölçek ile karşılaştırılıp aynı anlamı taşıyacak şekilde gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Son olarak ise İngilizce üzerine doktora derecesine sahip bir öğretim üyesinin görüşüne başvurularak genel değerlendirme yapması istenmiştir. Değerlendirme sonucunun olumlu olması neticesiyle bir sonraki sürece geçilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Lider Zindeliği ölçeğinin geliştirildiği Shapiro ve Donaldson (2022)'de araştırmanın evreni herhangi bir sektör kısıtlamasına gidilmeden kendini yönetici olarak tanımlayan bireyler olarak belirlenmiştir. Bu çalışmadaki her iki örneklem de ölçeğin geliştirildiği çalışmayla benzer şekilde kendini yönetici olarak tanımlayan bireyler olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda araştırma, yöntem olarak nicel; desen olarak ise ilişkisel tarama desenine göre yapılmıştır. Veri toplama tekniği olarak anket, örneklem tekniği olarak ise ana kütleyi oluşturan her birimin örnekleme girme olasılığının eşit olduğu tesadüfi örneklem tekniği kullanılmıştır. Verilerin toplanma aşamasına geçilmeden önce ise araştırmanın herhangi bir etik dışı unsur içermediğine yönelik etik kurul onay raporu alınmıştır.

Birinci Örneklem, grubu, %39,1 kadın (n=52), %60,9 erkek (n=81); %54,9 lisans (n=73), %45,1 lisansüstü (n=60) mezunu; %0,8 18-25 yaş (n=1), %15 26-33 yaş (n=20), %47,4 34-41 yaş (n=63), %26,3 42-49 yaş (n=35), %26,3 50 yaş ve üzeri (n=14); %26,3 alt düzey yönetici (n=35), %48,1 orta düzey yönetici (n=64), %25,6 üst düzey yönetici (n=34); %33,8 10 yıl ve altı iş tecrübesine sahip (n=45), %66,2 10 yıl üzeri iş tecrübesine sahip (n=88) toplam 223 yöneticiden oluşmaktadır.

İkinci örneklem grubu %48 kadın (n=224), %52 erkek (n=243); %44,6 lisans (n=208), %55,5 lisansüstü (n=259) mezunu; %10,5 18-25 yaş (n=49), %30,8 26-33 yaş (n=144), %33,8 34-41 yaş (n=158), %17,6 42-49 yaş (n=82), %34 50 yaş ve üzeri (n=34); %26,8 alt düzey yönetici (n=125), %48,4 orta düzey yönetici (n=226), %24,8 üst düzey yönetici (n=116); %34,9 10 yıl ve altı iş tecrübesine sahip (n=163), %65,1 10 yıl üzeri iş tecrübesine sahip (n=304) toplam 467 yöneticiden oluşmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmanın etik onay izni İstanbul Beykent Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu tarafından 03.03.23 tarihli E-45778635-050.99-96230 sayılı karar ile alınarak çalışma sırasıyla çeviri çalışması, veri toplanması, verilerin analiz edilmesi ve raporlanması şeklindeki nicel araştırma yöntemine uygun şekilde yapılmıştır.

Lider Zindeliği Ölçeği, Shapiro ve Donaldson (2022) tarafından geliştirilen lider zindeliği Ölçeği 11 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin fiziksel zindelik boyutunda 4 madde, psikolojik zindelik boyutunda 4 madde ve duygusal zindelik boyutunda ise 3 madde bulunmaktadır. Algılanan Performans Ölçeği olarak, Fuentes vd. (2004)'nin geliştirdiği ve Şehitoğlu ve Zehir (2010) tarafından ticari işletmelere uygulanan

“Algılanan Çalışan Performansı Ölçeği” kullanılmıştır. Algılanan çalışan performans ölçeği tek boyut ve toplam 9 maddeden oluşmaktadır. Her iki ölçek maddeleri “kesinlikle katılmıyorum” (1), “katılmıyorum” (2), “kararsızım” (3), “katılıyorum” (4) ve “kesinlikle katılıyorum” (5) değerine karşılık gelen 5’li likert şeklindedir.

4. Verilerin Analizi

Birinci örneklem grubunda lider zindeliği ölçeğine yönelik açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılarak geçerliliği, güvenilirliği ve normalliği test edilmiştir. İkinci örneklemde ise lider zindeliği ölçeğinin geçerliliği için AFA ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Son olarak ise lider zindeliğinin algılanan performansa etkisi test edilmesi adına yol analizi yapılmıştır.

4.1. Birinci Örneklem Bulguları

Ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında örneklem sayısının ölçekte bulunan madde sayısının 5-10 katı arasında değişmesinin yeterli olduğu belirtilmektedir (Şimşek ve Ceylan,2021; Topçu vd.,2013; Kline,1994; Yılmaz ve Altinkurt,2013). Bu açıdan birinci örneklem üzerinde yapılan analizler tesadüfi örneklem yoluyla kendini yönetici olarak tanımlayan 223 katılımcıdan elde edilen veriler kapsamında yapılmıştır. 223 katılımcıya ait veri SPSS 22.0 yazılımı kullanılarak AFA uygulanmış, güvenilirliğinin test edilmesi için ise Cronbach’s Alpha kat sayısı incelenmiştir (Field,2013). Tablo 1’de lider zindeliği ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik değerleri bulunmaktadır.

Tablo 1. Birinci Örneklem Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)

Ölçek Boyutları	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri			Cronbach’s Alpha	Çarpıklık	Basıklık
		1	2	3			
Fiziksel Zindelik (1)	Fiziksel Zindelik2	0,859			0,833	-0,485	-0,074
	Fiziksel Zindelik3	0,842					
	Fiziksel Zindelik1	0,825					
	Fiziksel Zindelik4	0,656					
Psikolojik Zindelik (2)	Psikolojik Zindelik4		0,835		0,836	-0,582	0,610
	Psikolojik Zindelik2		0,807				
	Psikolojik Zindelik3		0,801				
	Psikolojik Zindelik1		0,744				
Duygusal Zindelik (3)	Duygusal Zindelik1			0,853	0,777	-0,340	0,149
	Duygusal Zindelik3			0,827			
	Duygusal Zindelik2			0,771			
Açıklanan Varyans		37,013	17,290	14,597			
Öz Değer		4,071	1,902	1,606			
Notlar: (i) Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Analizi (ii) KMO =0,791, Bartlett Testi; p<0.001 (iii) Toplam Varyans= 68,900, (iv) Cronbach’s Alpha =0,824							

AFA ölçümü hedeflenen yapısal boyutların teorik olarak öngörülen ölçülerle uyumlu olup olmadığını analiz etmek amacıyla kullanılmaktadır. AFA sonuçlarında her bir değişkenin faktör yükünün minimum 0,50 olması, örnekleme ilişkin yeterlilik ve Bartlett küresellik değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olması, açıklanan toplam varyansın en az %50 olması, her bir boyutun toplam varyansının en az %5 ve her bir boyutun öz değerlerinin minimum 1 olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016). Ayrıca ölçek güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla yararlanılan Cronbach’s Alpha katsayısının ise en az 0,7 olması gerekmektedir (Hair vd., 2010). Tablo 1 incelendiğinde lider zindeliği ölçeği için, her bir maddenin faktör yükünün 0,50’den büyük, örneklem yeterlilik ve bartlett küresellik değerlerinin anlamlı, açıklanan toplam varyansın %68,90, her boyutun toplam varyansının %5’den büyük ve her boyutun öz değerlerinin 1’den büyük olduğu görülmektedir. Bununla birlikte hem ölçek boyutları hem de ölçeğin tamamı için Cronbach’s Alpha katsayılarının 0,7’den büyük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla yapılan lider zindeliği ölçeğinin Türkçesi yapılan AFA kapsamında

geçerli ve güvenilirlerdir. Ayrıca ölçek boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri +1,96 ile -1,96 arasında olduğundan ölçek normal dağılım göstermektedir (Ross ve Willson, 2017, s. 13).

4.2. İkinci Örneklem Bulguları

Lider zindeliği ölçeğinin Türkçeye uyarlanması çalışmasının bu safhasında kendini yönetici olarak tanımlayan 467 katılımcıdan elde edilen veriler kapsamında ölçeğe AFA ve DFA uygulanmıştır. AFA sonuçlarına göre her bir maddenin faktör yükünün 0,50'den büyük, örneklem yeterlilik ve Bartlett küresellik değerinin anlamlı, açıklanan toplam varyansın %70,987, her boyutun toplam varyansının %5'den büyük ve her boyutun öz değerlerinin 1'den büyük olduğu görülmektedir. Bununla birlikte hem ölçek boyutları hem de ölçeğin tamamı için Cronbach's Alpha katsayılarının 0,7'den büyük olduğu görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 2. İkinci Örneklem Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

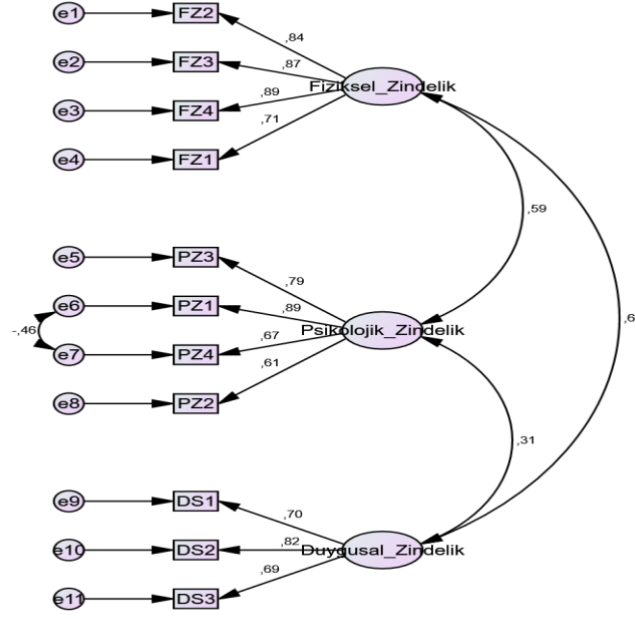
Ölçek Boyutları	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri			Cronbach's Alpha	Çarpıklık	Basıklık
		1	2	3			
Fiziksel Zindelik (1)	Fiziksel Zindelik2	0,855			0,897	-1,228	1,897
	Fiziksel Zindelik3	0,805					
	Fiziksel Zindelik1	0,796					
	Fiziksel Zindelik4	0,772					
Psikolojik Zindelik (2)	Psikolojik Zindelik4		0,901		0,809	-0,506	0,081
	Psikolojik Zindelik2		0,820				
	Psikolojik Zindelik3		0,679				
	Psikolojik Zindelik1		0,600				
Duygusal Zindelik (3)	Duygusal Zindelik1			0,842	0,781	-1,140	3,215
	Duygusal Zindelik3			0,785			
	Duygusal Zindelik2			0,774			
Açıklanan Varyans		46,014	15,616	9,356			
Öz Değer		5,062	1,718	1,029			
Notlar: (i) Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Analizi (ii) KMO =0,871, Bartlett Testi; p<0.001 (iii) Toplam Varyans= 70,987, (iv) Cronbach's Alpha =0,877							

AFA, bir yapının teorik olarak öngörülen sayıda gizli değişkenin ortaya çıkarılması ve bu değişkenlerin teorik olarak ilgili yapıya ne derecede ve nasıl bir katkı sunduğuna dair fikir vermektedir. DFA ise veri setinin teorik yapı ile uyum sağlama kapasitesini ölçmektedir (Koyuncu ve Kılıç, 2019: 363). Bu aşamada ikinci örneklem grubundan toplanan veriler kapsamında AMOS 22.0 kullanılarak DFA yapılmıştır. Tablo 3'te lider zindeliği ölçeğinin maddeleri kapsamında yapılan DFA neticesinde ortaya çıkan faktör yükleri verilmiştir.

Tablo 3. Standardize Edilmiş Faktör Yükleri

Ölçek Boyutları	Maddeler	Faktör Yükleri
Fiziksel Zindelik	Düzenli olarak sağlıklı beslenirim-FZ2	0,837
	Gün içinde fiziksel aktivite (spor, yürüyüş) yaparım-FZ3	0,874
	Yapmak istediğim şeyler için fiziksel dayanıklılığa sahibim-FZ4	0,888
	Gün içinde yeteri kadar su içerim-FZ1	0,711
Psikolojik Zindelik	Dikkatimi neye vereceğime karar verebilirim-PZ3	0,785
	Psikolojik olarak canlı ve zinde hissederim-PZ1	0,893
	Olumlu bir bakış açısına sahibim-PZ4	0,671
	Her zaman uyanık ve tetikte hissederim-PZ2	0,609
Duygusal Zindelik	Gerektiğinde duygularımı yönetebilirim-DS1	0,698
	Stresimi yönetmek için gerekli enerjiye sahibim-DS2	0,824
	Sorunlarla baş etmek için duygusal dayanıklılığa sahibim-DS3	0,687

Hair vd. (2010: 605)'ne göre her bir maddenin faktör yükünün en az 0,50 olması gerekmektedir. Yapılan analiz neticesinde lider zindeliği ölçeğinde bulunan tüm maddelerin faktör yükünün 0,609 ile 0,888 arasında değiştiği görülmektedir.



Şekil 1. Lider Zindeliği Ölçeğinin Faktör Yapısı

DFA sonuçlarının yorumlanması ve raporlanması aşamasında, uyum iyiliği indekslerinin belirli bir aralık içinde olup olmadığı titizlikle değerlendirilmektedir. Uyum İyiliği İndeksleri, araştırmacının geliştirdiği modelin, gözlemlenen değerlerle yani veri setiyle ne kadar uyumlu olduğunu test etmek amacıyla kullanılan istatistiksel analizlerin bir serisini içermektedir (Hu ve Bentler, 1999). Bu indeksler, uyum iyiliği referans aralıklarıyla karşılaştırılarak elde edilen sonuç değerleri Tablo 4'te raporlanmıştır.

Tablo 4. Uyum İyiliği Değerleri Referans Aralıkları ve Sonuçları

İndeks	Kötü	Kabul Edilir	Mükemmel	Değer	Yorum
CMIN/DF	> 5	> 3	> 1	3,588	Kabul Edilir
CFI	<0.90	<0.95	>0.95	0,960	Mükemmel
SRMR	>0.10	>0.08	<0.08	0,068	Mükemmel
RMSEA	>0.08	>0.06	<0.06	0,075	Kabul Edilir
GFI	<0.90	<0.95	> 1	0,949	Kabul Edilir
AGFI	<0.85	<0.90	> 1	0,916	Mükemmel
NFI	<0.90	<0.95	> 1	0,946	Kabul Edilir

Hu ve Bentler (1999)'ın belirttiği üzere, uyum iyiliği değerleri, yukarıda ifade edilen sıralama ile gerçekleştirilen analizlerin sonuçlarına dayanarak lider zindeliği ölçeği için elde edilen değerler aktarılmıştır. Gözlemlendiği üzere, Tablo 4'te yer alan lider zindeliği ölçeğinin uyum iyiliği değerleri, ölçeğin yapısal olarak geçerli olduğunu göstermektedir (CMIN/DF=3,588; CFI=0,960; SRMR=0,068; RMSEA=0,075; GFI=0,949; AGFI=0,916; NFI=0,946).

4.2.1. Lider Zindeliği Ölçeğinin Yakınsak ve İraksak Geçerlilikleri

Lider zindeliği ölçeğinin yakınsak ve ıraksak geçerlilikleri, Hu ve Bentler'in (1999) belirttiği yönergeler ile Gaskin ve Lim'in (2016) geliştirdiği AMOS eklentisi aracılığıyla incelenmiştir. Yakınsak geçerlik, AFA ve DFA testlerinin sonuçlarına dayalı olarak gizli değişkeni oluşturan maddeler arasındaki ilişkileri ve gizli değişkenle olan bağlantıları değerlendirmektedir (Hair vd., 2010). İraksak geçerlilik ise, gözlemlenen değişkenlerin ve bu

değişkenler tarafından belirlenen latent değişkenlerin diğer latent değişkenlerle olan ilişkilerini temel alan bir kavramdır (Corral-Verdugo ve Figueredo, 1999: 808).

Bu çerçevede, yakınsak geçerlilik açısından CR (Komposit/Bileşik Güvenirlik Değeri) ve AVE (Açıklanan Ortak Varyans) değerleri temel alınmıştır. CR, işlevsel olarak Cronbach Alpha katsayısıyla benzer bir rol üstlenir ve bu değer, Cronbach Alpha değerini doğrulamak için kullanılmaktadır. Her bir latent değişken için CR'nin en az 0,70 olması gereklidir. Ayrıca, her bir latent değişken için beklenen AVE değeri en az 0,50'dir (Hair ve diğerleri, 2010). Yakınsak geçerliliğin sağlanabilmesi için son bir koşul da AVE değerlerinin CR değerlerinden küçük olması gerekliliğidir (Yaşlıoğlu, 2017: 82).

İraksak geçerlilik açısından dikkate alınan bir diğer değer MSV (Maksimum Paylaşılan Varyansın Kareleri)'dir. MSV, herhangi bir latent değişkenin diğer latent değişkenlerle paylaştığı en yüksek varyansın karesini temsil eder. Ayrıca MSV değerleri, AVE değerlerinden daha düşük olmalıdır (Yaşlıoğlu, 2017: 82-83).

Tablo 5. Lider Zindeliği Ölçeğinin Yakınsak ve İraksak Geçerlilikleri

Faktörler	CR	AVE	MSV	1	2	3
Fiziksel Zindelik (1)	0,898	0,690	0,385	0,831		
Psikolojik Zindelik (2)	0,832	0,559	0,342	0,585***	0,748	
Duygusal Zindelik (3)	0,782	0,546	0,385	0,620***	0,315***	0,739
CR: Komposit/Bileşik Güvenirlik Değeri; AVE: Açıklanan Ortak Varyans; MSV: Maksimum Paylaşılan Varyansın Kareleri						

Tablo 5'te görüldüğü üzere lider zindeliği ölçeği boyutları olan fiziksel zindelik, psikolojik zindelik ve duygusal zindeliğe ait CR değerleri sırasıyla 0,898; 0,832 ve 0,782 ile 0,7'den büyük; AVE değerleri sırasıyla 0,690; 0,559 ve 0,546 ile 0,5'den büyük; her bir boyut için CR değerleri ise AVE değerlerinden büyüktür. Bununla birlikte ölçek boyutları için MSV değerleri ise 0,385; 0,342 ve 0,385 ile AVE değerlerinden küçüktür. Bu sonuçlar neticesinde ölçeğin ıraksak ve yakınsak geçerliliği sağlanmıştır (Gaskin ve Lim, 2016).

4.3. Ölçüt Geçerliliği Analizi

Bir ölçeğin güvenilir ve geçerli kabul edilebilmesi, yalnızca yapısal olarak tutarlı olmasına değil, aynı zamanda teorik olarak ilişkili olduğu dış ölçütlerle de uyum göstermesine bağlıdır. Bu bağlamda ölçüt geçerliliği, test edilen ölçeğin sonuçlarının bağımsız ve alanyazında ilişkili kabul edilen bir ölçütle anlamlı ilişkiler ortaya koyup koymadığını belirlemektedir (Anastasi ve Urbina, 1997; Hair vd., 2010; DeVellis, 2017). Lider zindeliği, daha önceki araştırmalarda çalışanların inovasyon yönelimlerini (Atwater ve Carmeli, 2009), yaratıcılıklarını (Yang vd., 2021) ve psikolojik sermayelerini (Avey, 2011) artıran önemli bir içsel kaynak olarak tanımlanmıştır. Bu bulgular doğrultusunda, lider zindeliğinin yönetsel performansı güçlendiren bir unsur olacağı öngörülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada, lider zindeliği ölçeğinin dış ölçüt geçerliliğini sınamak amacıyla lider zindeliği ile algılanan performans arasındaki ilişki incelenmiştir.

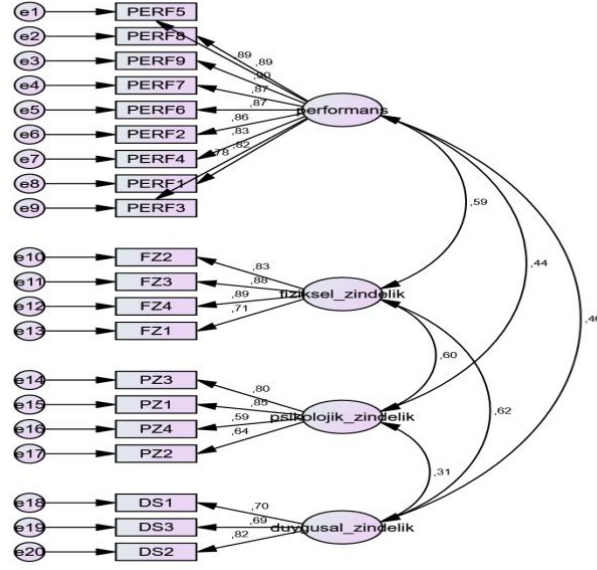
Zindelik ilk kez Ryan ve Frederick'in (1997) tarafından ölçülebilir hale getirilip bir kaynak olarak tanımlanmıştır. Zindelik gibi içsel kaynakların ikame edilebilir oluşları, başka kaynakları elde etmek adına eldekini harcamayı gerektirebilir (Daniels vd., 2014). Örneğin, ücret artışı elde etmek adına uzun saatler çalışarak harcanan enerji kaynağı buna örnek verilebilir. Aynı şekilde yöneticilerin ulaşmak istedikleri herhangi bir amaç doğrultusunda ortaya koyacakları motivasyonel performans zindelikleri sayesinde mümkün olabilir. Ayrıca alanyazında zindeliğin, çalışanların inovasyon yönelimini (Atwater ve Carmeli, 2009), yaratıcılıklarını (Yang vd., 2021), ve psikolojik sermayelerini (Avey, 2011) artırdığını ortaya koyan çalışmalardan hareketle lider zindeliğinin algılanan performansı pozitif yönde etkileyeceği düşünülmüştür. Dolayısıyla; ölçeğin dış ölçüt geçerliliğini sınamak amacıyla lider zindeliği ile algılanan performans arasındaki ilişki incelenmiştir.

Lider zindeliğinin algılanan performansa etkisini test etmek için öncelikle ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerini test etmek amacıyla iki ölçeği de kapsayacak şekilde AFA ve DFA yapılmıştır. İki değişkenin beklenen faktör yapısına dağılıp dağılmadığını test etmek için temel bileşenler analizi ve Promax Rotasyonu kullanılarak AFA uygulanmıştır. Buna ek olarak verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örnekleme yeterlilik testi ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen analizlerin sonuçlarına göre, KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) puanı istenen değer olan 0,50'nin oldukça üzerinde ve 0,871 olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca, Bartlett testi 0,001 puanla anlamlı bulunmuştur. Anti-imaj korelasyon matrisindeki diyagonal değerlerin 0,5'in üzerinde olması, örnekleme verilerinin faktör analizleri için uygun olduğunu işaret etmektedir (Hair vd., 2010). Sonraki aşamada hem AFA sonuçlarının doğrulanması hem de araştırma ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik kontrolü amacıyla DFA uygulanmıştır (Tablo 6).

Tablo 6. Lider Zindeliği ve Algılanan Performans Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Ölçek	Maddeler	AFA Yükleri	DFA Yükleri	CR	AVE	Cronbach α
Lider Zindeliği	Fiz_Zin2	0,837	0,834	0,898	0,690	0,897
	Fiz_Zin3	0,767	0,876			
	Fiz_Zin4	0,760	0,887			
	Fiz_Zin1	0,716	0,714			
	Psi_Zin3	0,897	0,805	0,817	0,534	
	Psi_Zin1	0,808	0,849			
	Psi_Zin4	0,669	0,593			
	Psi_Zin2	0,586	0,643			
	Duy_Zin1	0,826	0,703	0,782	0,546	
	Duy_Zin2	0,761	0,686			
	Duy_Zin3	0,769	0,821			
Algılanan Performans	Perf5	0,873	0,890	0,961	0,735	0,961
	Perf8	0,863	0,893			
	Perf9	0,857	0,899			
	Perf7	0,853	0,868			
	Perf6	0,857	0,870			
	Perf2	0,825	0,858			
	Perf4	0,825	0,828			
	Perf1	0,783	0,822			
	Perf3	0,768	0,782			
AFA; Açımlayıcı Faktör Analizi, Toplam Açıklanan Varyans: 76,619; KMO: 0,871						
DFA; Tüm faktör yükleri istatistiksel olarak $p<0.001$ seviyesinde anlamlıdır.						
CR; Komposit Geçerlilik, AVE; Ortalama Açıklanan Varyans						
Model Uyumu: $X^2/df = 3,936$, CFI=0,934, SRMR=0,060, RMSEA=0,079, GFI=0,863; AGFI=0,825; NFI=0,914						

Bu koşullar altında uyum indeksi değerleri şu şekildedir: CMIN/DF=3,936; CFI=0,934; SRMR=0,060; RMSEA=0,079; GFI=0,863; AGFI=0,825; NFI=0,914. Sonuç olarak model uyum değerlerinin oldukça iyi seviyelerde olduğu tespit edilmiştir (Doll vd., 1994; MacCallum ve Hong, 1997; Hu ve Bentler, 1999).



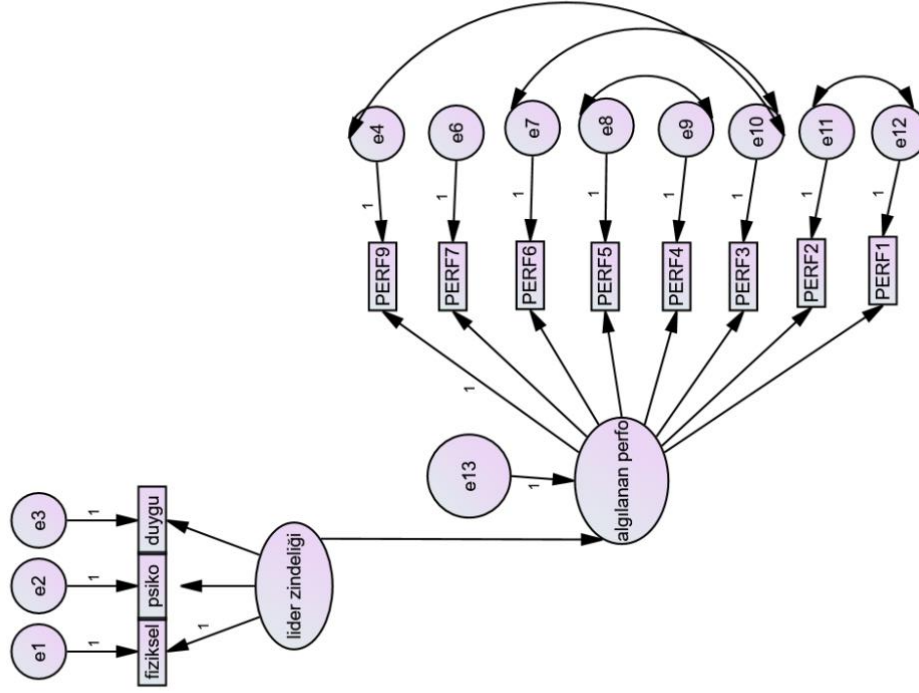
Şekil 2. Lider Zindeliği ve Algılanan Performans Ölçeklerinin DFA'sı

Tablo 7'de araştırma değişkenleri lider zindeliği ve algılanan performans arasındaki istatistiksel ilişkiyi göstermektedir. Ayrıca Tablo 7'de lider zindeliği ölçeğinin ayırt edici geçerliliği (Discriminant Validity) algılanan performans ölçeği üzerinden HTMT (Heterotrait Monotrait Ratio) analizi yapılarak test edilmiştir. Bu analize göre değişkenler arası HTMT oranının 0,90'ın altında olması kriteri, yapılar arasında ayırt edici geçerliliğin sağlandığını göstermektedir (Henseler vd., 2015). Dolayısıyla lider zindeliği ölçeğinin HTMT değerinin 0,767 olduğu ve ayırt edici geçerliliğin sağlandığı görülmektedir (Gaskin vd., 2019; Henseler vd., 2015). Aynı zamanda yapılan korelasyon analizi sonucuna göre lider zindeliği ile algılanan performans arasında istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır ($r=0.527$; $p<0.001$).

Tablo 7. Değişkenler Arası Korelasyon ve Ayırt Edici Geçerlilik

Ölçek	Lider Zindeliği	Algılanan Performans
Lider Zindeliği	1	0,527
Algılanan Performans	0,767	1
Köşegenin üstünde korelasyon katsayıları, altında ise HTMT değerleri bulunmaktadır.		
Tüm korelasyon katsayı değerleri $p < 0,001$ 'de istatistiksel olarak anlamlıdır.		

Sonraki aşamada lider zindeliğinin algılanan performans üzerindeki etkisini test etmek için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Model uyum değerleri CMIN/DF=3,087; CFI=0,982; SRMR=0,033; RMSEA=0,067; GFI=0,953; AGFI=0,920; NFI=0,973 şeklinde raporlanmış, analizler sonucunda ise lider zindeliğinin algılanan performansını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir (β ; 0.687, $p<0.001$).



Şekil 3. Lider Zindeliği ile Algılanan Performans Arasındaki İlişkinin Yol Analizi (Ölçüt Geçerliği)

Sonuç olarak, Lider zindeliği ölçeğinin dış ölçüt geçerliğini sınamak amacıyla lider zindeliği ile algılanan performans arasındaki ilişki incelenmiştir. Ölçeklere ilişkin DFA sonuçları Şekil 1’de gösterilmiş, her iki ölçeğin geçerlik ve güvenirlik değerlerinin kabul edilebilir düzeylerde olduğu belirlenmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre lider zindeliği ile algılanan performans arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r = 0.527$; $p < 0.001$). Ayrıca HTMT analizi değerinin 0.767 olduğu ve 0.90 eşik değerinin altında kaldığı görülmüş, böylece ayırt edici geçerliğin sağlandığı belirlenmiştir. Yapısal eşitlik modeli ile yapılan yol analizi ise Şekil 2’de gösterilmiştir. Analiz sonuçları, lider zindeliğinin algılanan performans üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır ($\beta = 0.687$; $p < 0.001$). Bu bulgular, ölçeğin ölçüt geçerliğine ek kanıt sağlamaktadır.”

5. Sonuç ve Tartışma

Liderlik kavramı, örgütlerin işleyişinde ve çalışanların refahında kritik bir rol üstlenmekte ve bu nedenle yönetim yazınında uzun yıllardır üzerinde en çok çalışılan konulardan biri olmaktadır (Northouse, 2010; Yukl, 2012). Son yıllarda özellikle pozitif örgütsel psikoloji yaklaşımı ile birlikte liderlerin yalnızca çalışanları etkileme biçimleri değil, aynı zamanda kendi iyi oluşları ve içsel kaynakları da araştırma gündemine girmiştir (Donaldson & Ko, 2010). Bu bağlamda lider zindeliği, liderlerin etkinliğini artıran, tükenmişliği azaltan ve örgütsel çıktıları olumlu yönde etkileyen kritik bir kaynak olarak ön plana çıkmaktadır (Shapiro & Donaldson, 2022).

Bu çalışmada öncelikle Shapiro ve Donaldson (2022) tarafından geliştirilen Lider Zindeliği Ölçeği Türkçeye uyarlanmış, ardından ölçeğin geçerlik ve güvenirliği test edilmiştir. Analizler sonucunda ölçeğin üç boyutlu yapısının (fiziksel, psikolojik ve duygusal zindelik) Türkçe örnekleme doğrulandığı, ölçeğin yüksek güvenirlik değerlerine ulaştığı ve yakınsak-ıraksak geçerliliği sağladığı görülmüştür. Bu bulgular, ölçeğin Türkçe bağlamda kullanılabileceğini ve gelecekte yapılacak araştırmalara sağlam bir ölçüm aracı sunabileceğini göstermektedir.

Araştırmada ayrıca ölçeğin dış ölçüt geçerliliğini test etmek amacıyla lider zindeliği ile algılanan performans arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgular, lider zindeliğinin algılanan performans üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur ($\beta = 0.687$; $p < 0.001$). Bu sonuç, liderlerin zindelik düzeylerinin

kendi performans algılarını güçlendirdiğini göstermektedir. Bulgular, Atwater ve Carmeli'nin (2009) lider zindeliği ile inovasyon arasındaki ilişkiyi, Avey ve arkadaşlarının (2011) pozitif psikolojik sermayenin performansla ilişkisini ve Vogel'ün (2017) zindelik ile lider başarısı arasındaki bağı gösteren çalışmalarını destekler niteliktedir. Ayrıca bu bulgu, Hobfoll'un (1989) Kaynakların Korunması Teorisi bağlamında da değerlendirilebilir. Bu teoriye göre bireyler sahip oldukları kaynakları korumaya ve geliştirmeye çalışır; zindelik, liderlerin hem kendi iyi oluşlarını hem de örgütsel etkinliklerini sürdürebilmeleri için kritik bir kaynak niteliği taşır. Bu çalışmada elde edilen bulgular, lider zindeliğinin örgütlerde performansa dönüşebilecek değerli bir kaynak olduğunu göstermektedir.

Çalışmanın teorik katkıları iki boyutta değerlendirilebilir. İlk olarak, Lider Zindeliği Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanmasıyla literatürde önemli bir boşluk giderilmiştir. Daha önce Türkçe bağlamda bu kavramı ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçek bulunmamaktaydı. İkinci olarak, lider zindeliğinin algılanan performansla ilişkisi test edilerek bu değişkenin örgütsel davranış alanında dikkate alınması gereken stratejik bir unsur olduğu ortaya konulmuştur. Böylelikle çalışma, lider zindeliğini yalnızca bireysel bir iyi oluş göstergesi değil, aynı zamanda örgütsel çıktılar üzerinde etkili bir unsur olarak ele alan literatürü desteklemekte ve genişletmektedir.

Pratik katkılar açısından bakıldığında, yöneticilerin performanslarını sürdürülebilir biçimde artırabilmeleri için zindeliklerini korumaları gerektiği söylenebilir. Fiziksel olarak dengeli beslenmeleri, yeterli uyku ve düzenli egzersiz alışkanlıkları edinmeleri; psikolojik olarak olumlu bakış açılarını sürdürmeleri ve zihinsel dayanıklılıklarını geliştirmeleri; duygusal olarak ise stresle başa çıkma ve duygu yönetimi becerilerini güçlendirmeleri, yalnızca kendi performanslarını değil aynı zamanda örgütlerinin başarısını da artıracaktır. Bu açıdan, örgütlerde liderlerin zindeliklerini destekleyici politikalar geliştirilmesi, iş-yaşam dengesi uygulamaları, esnek çalışma imkânları ve psikolojik dayanıklılık eğitimleri önemli hale gelmektedir.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Öncelikle, örneklem yalnızca kendini yönetici olarak tanımlayan çalışanlardan oluşmaktadır. Farklı sektörlerdeki ve hiyerarşik kademelerdeki liderler üzerinde yapılacak çalışmalar, bulguların genellenebilirliğini artıracaktır. İkinci olarak, çalışmada kesitsel veri kullanılmıştır. Boylamsal çalışmalar lider zindeliğinin zaman içindeki değişimini ve performansa etkisinin sürdürülebilirliğini daha iyi ortaya koyabilir. Üçüncü olarak, çalışmada yalnızca algılanan performans değişkeni ele alınmıştır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda lider zindeliğinin iş tatmini, örgütsel bağlılık, yaratıcılık, tükenmişlik ve psikolojik sermaye gibi değişkenlerle ilişkileri incelenebilir; ayrıca zindeliğin aracı ve düzenleyici rolleri araştırma modellerine dâhil edilebilir.

Sonuç olarak, bu araştırma Türkçeye kazandırılmış geçerli ve güvenilir bir Lider Zindeliği Ölçeği sunmakta ve lider zindeliğinin algılanan performans üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, lider zindeliğinin örgütlerde hem bireysel hem de kurumsal düzeyde dikkate alınması gereken kritik bir unsur olduğunu göstermektedir. Çalışma, hem teorik hem de pratik katkılarıyla liderlik ve pozitif örgütsel psikoloji literatürünü geliştirmekte, gelecekte yapılacak araştırmalar için önemli bir zemin oluşturmaktadır.

Kaynaklar

- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological testing (7th ed.)*. Prentice Hall.
- Atwater, L., & Carmeli, A. (2009). Leader-member exchange, feelings of energy, and involvement in creative work. *The leadership quarterly*, 20(3), 264-275.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 282-294.
- Brislin, R. W. (1986). *The Wording and translation of research instruments*. In J. W. Lonner, W. J., & Berry (Ed.), *Field Methods in Cross-Cultural Research* (pp. 137-164). SAGE Publications, Inc.
- Bryman, A. (1992). *Charisma & leadership in organizations*. London: Sage Publications.

- Cameron, K. S. (2021). *Positively Energizing Leadership: Virtuous Actions and Relationships that Create High Performance*. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers
- Cannon, M. (2011). Do leaders really need to be tired? *A sustainable view of leadership development and the vital leader*. Ind. Commer. Train. 43, 307313.
- Corral-Verdugo, V., and Figueredo, A. J. (1999). Convergent and divergent validity of three measures of conservation behavior: *The multitrait-multimethod approach*. *Environment and behavior*, 31 (6), 805-820.
- Çetin, F., ve Çelebi, M. A. (2021). Çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 228-243.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Daniels, K., Glover, J., & Mellor, N. (2014). An experience sampling study of expressing affect, daily affective well-being, relationship quality, and perceived performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 781-805.
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.). Sage.
- Doll, W.J., W. Xia, and G. Torkzadeh. 1994. A confirmatory factor analysis of the end-user computing satisfaction instrument. *MIS Qrtly* 18(4):453–461.
- Donaldson, S. I., and Chen, C. (2021). *Positive Organizational Psychology Interventions: Design and Evaluation*, eds S. I. Donaldson and C. Chen (Hoboken, NJ: JohnWiley & Sons).
- Donaldson, S. I., and Donaldson, S. I. (2021). Examining PERMA+4 and work role performance beyond self-report bias: insights from multitrait-multimethod analyses. *J. Posit. Psychol.* 1–10.
- Donaldson, S. I., and Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: a review of the emerging literature and evidence base. *J. Posit. Psychol.* 5, 177–191.
- Donaldson, S. I., Cabrera, V., and Gaffaney, J. (2021). Following the science to generate well-being: using the highest-quality experimental evidence to design interventions. *Front. Psychol* 12:739352. doi: 10.3389/fpsyg.2021.739352
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. sage.
- Fuentes-Fuentes, M. M., Albacete-Sáez, C. A., & Lloréns-Montes, F. J. (2004). The impact of environmental characteristics on TQM principles and organizational performance. *Omega*, 32(6), 425-442.
- Gardner, W. L., Fischer, D., and Hunt, J. G. J. (2009). Emotional labor and leadership: a threat to authenticity? *Leader. Q.* 20, 466–482. doi: 10.1016/j. leaqua.2009.03.011
- Garton, E. (2017). *Employee Burnout Is a Problem with the Company, Not the Person*. Harvard Business Review. Available online at: <https://hbr.org/2017/04/employee-burnout-is-a-problem-with-the-company-not-the-person>.
- Gaskin, J. & Lim, J. (2016). *Model Fit Measures*. AMOS Plugin. Gaskination's StatWiki.
- Gaskin, J., James, M., and Lim, J. (2019). *Master Validity Tool, AMOS Plugin*. Gaskination's StatWiki.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis A Global Perspective*. New Jersey: Person Education.
- Henseler, J., C. M. Ringle, and M. Sarstedt (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-based Structural Equation Modeling, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43 (1), 115-135.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.

- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Humphrey, R. H., Ashforth, B. E., and Diefendorff, J. M. (2015). The bright side of emotional labor. *Journal of Organizational Behaviour*, 36, 749–769. doi: 10.1002/job. 2019
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Koyuncu, I., & Kilic, A. F. (2019). The use of exploratory and confirmatory factor analyses: A document analysis. *Education and Science*, 44(198), pp. 361-388
- MacCallum, R. C., & Hong, S. (1997). Power analysis in covariance structure modeling using GFI and AGFI. *Multivariate behavioral research*, 32(2), 193-210.
- Norman, S. M., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2010). The impact of positivity and transparency on trust in leaders and their perceived effectiveness. *The leadership quarterly*, 21(3), 350-364.
- Penninx, B. W., Guralnik, J. M., Simonsick, E. M., Kasper, J. D., Ferrucci, L., and Fried, L. P. (1998). Emotional vitality among disabled older women: the women's health and aging study. *J. Am. Geriatr. Soc.* 46, 807–815. doi: 10.1111/j.1532-5415.1998.tb02712.x
- Richman, L. S., Kubzansky, L. D., Maselko, J., Ackerson, L. K., and Bauer, M. (2009). The relationship between mental vitality and cardiovascular health. *Psychol. Health* 24, 919–932. doi: 10.1080/08870440802108926
- Ross, A. and Willson, V. L. (2017). *Basic and advanced statistical tests: Writing results sections and creating tables and figures*. Rotterdam: Sense.
- Ryan, R. M., and Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *J. Pers.* 65, 529–565. doi: 10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x
- Shapiro, J., & Donaldson, S. I. (2022). The leader vitality scale: Development, psychometric assessment, and validation. *Frontiers in Psychology*, 13, 884672.
- Shirom, A. (2011). Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. *Review of General Psychology*, 15(1), 50-64.
- Şehitoğlu, Y. (2010). *Örgütsel sessizlik örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan çalışan performansı ilişkisi*. GYTE Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Şehitoğlu, Y., & Zehir, C. (2010). Türk kamu kuruluşlarında çalışan performansının, çalışan sessizliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında incelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), 87-110.
- Şimşek, S., & Ceylan, B. (2021). Hemşireler İçin Profesyonel Otonomiye Yönelik Tutum Ölçeği Türkçe Geçerlilik Ve Güvenirliği. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(2).
- Topçu, İ., Türkkan, N. Ü., Bacaksız F. E., Şen, H. T., Karadal, A., & Yıldırım, A. (2013). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlik ve güvenirliliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6(3), 125-131.
- Vogel, B. (2017). "Experiencing Human Energy as a Catalyst for Developing Leadership Capacity," in *Developing Leaders for Positive Organizing a 21st Century Repertoire for Leading in Extraordinary Times*, eds R. Koonce, P. Robinson, and B. Vogel (Bingley: Emerald Publishing Limited), 275–306. doi: 10.1108/978-1-78714-240-420171022
- Yang, C., Yang, F., & Ding, C. (2021). Linking leader humor to employee creativity: The roles of relational energy and traditionality. *Journal of Managerial Psychology*, 36(7), 548-561.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, (Özel Sayı), 74-85.
- Yılmaz, K., & Altınkurt, Y. (2013). Örgütsel iklim ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlilik çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1).

- Yildiz, O., Dağdeviren, M., & Çetinyokuş, T. (2008). İşgören Performansının Değerlendirilmesi İçin Bir Karar Destek Sistemi Ve Uygulaması. *Journal of the Faculty of Engineering & Architecture of Gazi University*, 23(1).
- Yukl, G. (2012). Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention. *Academy of Management perspectives*, 26(4), 66-85.
- Yürür, Ş. (2011). Öğrenilmiş Güçlülük, Kıdem Ve Medeni Durumun Duygusal Tükenmedeki Rolü: Kaynakların Korunması Teorisi Kapsamında Bir Analiz. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 107-126.