

Uzun Formundan Kısa Formlarına Ölçek Revizyonu: Pozitif Liderlik Ölçeği Uygulaması¹

Ali Murat ALPARSLAN² 

Nisa EKŞİLİ³ 

Öz

Bu çalışma Pozitif Liderlik Ölçeğini (PLÖ) kısa formlarına revize etmek üzere araştırma ve incelemeler içermektedir. Çalışmanın özgün katkısından biri; Türkçe literatürde yeni geliştirilmiş olan PLÖ'nün kullanıma daha uygun hale getirilerek araştırmacılara fayda sağlaması, bir diğer -belki de daha önemli- katkısı; uzun form ölçeğin kısa form ölçeğe revizyon sürecini -aşamalarını, değerlendirme boyutlarını, analizlerini- detaylı biçimde bir örnek üzerinde ortaya koymuş olmasıdır. Yapılan değerlendirmeler bağlamında çalışmanın ekinde de sunulduğu üzere 6 boyutlu 12 maddelik (PLÖ-12-Kısa) form öncelikli olarak önerilmektedir. Ancak boyutlu yapı kullanılmayacak araştırmacıların da 6 maddeli tek boyutlu yapıyı kullanabilecekleri çeşitli incelemeler ışığında ifade edilebilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Liderlik Ölçeği, Ölçek Kısaltma, İyi Oluş, Konaklama İşletmeleri.

Scale Revision from Long Form to Short Forms: Positive Leadership Scale Implementation

Abstract

This study includes research and reviews to revise the shorter forms of the Positive Leadership Scale (PLS). One of the original contributions of the study; While the newly developed PLS in the Turkish literature has benefited researchers by making it more suitable for use, another -perhaps more important-contribution; The fact is that the revision process of the long form scale to the short form scale - its stages, evaluation dimensions, analyzes - has been revealed on an example in detail. In the context of the evaluations made, a 6-dimensional, 12-item (PLS-12-Short) form is primarily recommended, as presented in the annex of the study. However, it can be expressed in the light of various studies that researchers who will not use dimensional structure can also use 6-item one-dimensional structure.

Keywords: Positive Leadership Scale, Scale Shortening, Well-Being, Accommodation Establishments.

¹ Bu çalışma 22. Ulusal Turizm Kongresinde sunulan 'Turizm Sektöründe Pozitif Liderlik Uzun ve Kısa Form Ölçek Önerileri' adlı bildirin in gen işletilmiş halidir.

² Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, alialparslan@sdu.edu.tr

³ Dr. Öğr. Üyesi, Akdeniz Üniversitesi UBF Havacılık Yönetimi Bölümü, nisaeksili@akdeniz.edu.tr

Giriş

Modern örgütlerde gerek güven, adalet, iş ahlakı, çalışmadaki anlam ve değerler gibi konuların ön plana çıkması (George, 2003; Bindlish vd., 2012), gerekse ideal liderlik modelinin, lider ile takipçileri ve aynı zamanda durumsal koşulların bir arada değerlendirilmesiyle mümkün olabileceğinin anlaşılmasıyla birlikte yeni liderlik modelleri ortaya çıkmıştır (Alparslan ve Ekşili, 2016). Bu modellerden birisi olan pozitif liderlik (PL), liderin takipçileri ile kurduğu pozitif iletişim ve pozitif ilişkilerle oluşan pozitif ortamlarda takipçilerinin iyi oluşunu arttırmaya odaklanmaktadır. Bu liderlik modeli pozitif örgütsel psikoloji, pozitif örgütsel davranış ve pozitif örgüt okulu alanından beslenmiştir (Cameron, 2013). Pozitif örgütsel psikoloji (Gillham ve Seligman, 1999; Seligman, 2012; Cameron vd., 2003) bireyleri hoşgörü, fedakârlık, sorumluluk, erdemli davranış ve iş ahlakı gibi iyi vatandaşlığa yönlendiren pozitif öznel deneyimler ve pozitif kişisel özellikler ile ilgilidir (Donaldson ve Ko, 2010). Anlamlılık, dayanıklılık, şükran ve minnet gibi durumları ve bu durumlarla ilişkili sonuçları analiz eden (Cameron vd., 2009) Pozitif örgüt okulu ise, örgütlerin ve örgüt üyelerinin diğerkamlik ve diğerlerine katkı gibi motivasyonlarını, yeteneklerini, süreçler ve yöntemler kapsamında inceler (Bernstein, 2003 Cameron vd., 2009). Pozitif örgüt okulu “iyilik” kavramına vurgu yaparak, insanlık halini en iyi temsil eden durumu ve insanlık halinin en iyi açıklanabileceği yaklaşımı keşfetmek istemesiyle diğer geleneksel örgütsel çalışmalardan ayrılır (Cameron vd., 2009). Pozitif liderlik modelinin temel dayanağını oluşturan da bu bakış açısıdır.

Çalışanların psikolojik ve duygusal iyi oluşunun yanında potansiyellerinin ortaya çıkarılmasına odaklanan PL, takipçilerinin pozitif duygularını arttıran, güçlü yönlere odaklanan, iş yerinde pozitif iletişime önem veren dolayısıyla pozitif ortamlar yaratan, pozitif tutumlar üzerine yoğunlaşan (Mumford ve Yitzhak, 2014) erdemli liderlere atıfta bulunur (Kelloway ve Barling, 2010; Cameron, 2013;

Wegner, 2016). “Pozitif” kavramı, iyimser davranmak ve olumlu duygular oluşturmaktan öte çalışanın güçlü yönlerini keşfetmeyi ve çalışanın yaptığı işi anlamlı kılarak olumlu duyguları başarının öncülü konumuna getirmeyi ifade etmektedir (Ekşili ve Alparslan, 2022). Pozitif lider, sadece takipçilerinin davranışlarını etkilemez, bunun yanında takipçilerine ilham vererek onları harekete geçirir. Bunu yaparken adalet erdemini sergileyerek görev ve sorumlulukları adil bir şekilde dağıtır (Wegner, 2016). PL, liderler ve takipçileri arasında sağlam bir güven ilişkisi (Mishra and Mishra, 2012) ve çalışanlar arasında şeffaf bir adalet (Mayer, 2012) anlayışı üzerine inşa edilmiştir. Pozitif lider örgütsel pozitiflik sürecinde örgüt kültürü, örgütsel yapı, örgüt stratejisi ve çalışanlar gibi değerlerin olumlu yönde gelişiminde etkilidir (Zbierowski ve Gora, 2014). Çalışanların pozitif duygularının dışavurumu pozitif liderlik davranışları sergileyen yöneticilerle mümkün olmaktadır.

Takipçileri motive etmek, onların yeteneklerini geliştirmek ve ortaya koymalarını sağlamak, çalışanlara güven ortamı sunmak, takım çalışmasını teşvik edecek etkili iletişimi gerçekleştirmek, takipçilerin amaçlarıyla örgütsel amaçları bütünleştirerek hedeflere ulaşmaya teşvik etmek, takipçilerin bilgilerini ve becerilerini geliştirmek liderliğin işlevlerindedir (Middleton, 2002; Hogan ve Kaiser, 2005; Wegner, 2016). Pozitif liderlik yaklaşımlarının çalışanın iyi oluşuyla anlamlı ve olumlu ilişkisi bulunmaktadır (Alimo-Metcalf vd., 2008; Arnold vd., 2007; Luthans vd., 2013; Nielsen vd., 2008; Skakon vd., 2010).

Konaklama sektöründe müşteri ile çalışan etkileşimi yoğundur (Buila vd., 2019). Bu durumda çalışanın duygu ve davranışları işletme performansında etkilidir. Ancak bu sektörde yönetsel sorunlar, iletişim eksiklikleri, çalışandan beklenen duygusal tepkiler, aşırı iş yükü ve zor müşteriler gibi koşullar sebebiyle tükenmişlik ve mutsuzluk oranı yüksektir (Kim vd., 2007). Konaklama sektöründe çalışanların duygu ve davranışlarını etkilediği için başarı büyük ölçüde

yöneticilerin davranışlarına bağlıdır (Terglav vd., 2016; Avolio vd., 2004). Pozitif liderlik de çalışan davranışını olumlu yönde etkileme gücüne sahip bir liderlik modelidir.

Pozitif liderliği ölçmek için ilk ölçek Cameron (2013) tarafından geliştirilmiştir. Liderin kendine uyguladığı 24 ifadeden oluşmaktadır. Kelloway vd. (2013)'nin çalışanın PL algısını ölçtüğü 5 ifadeli ölçek işyerinde çalışanın iyi oluşunu arttıran, liderin çalışanları neşelendirme, takdir etme, çalışanlara teşekkür etme, iltifat etme ve onlara yardım etme davranışları ile pozitif liderliği ölçmektedir. Ekşili ve Alparslan (2021)'in geliştirdikleri modelde, pozitif liderlik ölçeğini 30 ifade 6 boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmanın ilk amacı 30 ifadeli PLÖ'nün uzun ölçek formundan kısa ölçek formuna revizyonu ile kullanıma daha uygun hale getirilmesidir. İkinci ve hatta daha önemli amacı ise, araştırmacıların özellikle veri toplama sürecinde önemli zorluk nedenlerinden biri olan uzun form ölçeğin, kısa form ölçeğe revizyon sürecini aşamalar halinde sistematik ve anlaşılır biçimde araştırmacılara sunmaktır. Özellikle psikoloji ve davranış bilimleri alanlarında analiz birimi insandır. İnsanın da tutuma, duygulara ve davranışlara dayalı ölçümlerinin soyutluklardan operasyonel düzeye inmesi için somut ifadelere indirgenmiş ölçeklere ihtiyaç vardır. Ancak insan çok değişkenli bir yapıya sahip olduğu için, bir konu üzerine araştırma yapan araştırmacının sadece ilgili konuyu ölçümlemesi veya basit düzeyde öncül veya çıktı tek bir değişken ile konuyu açıklama çabası giderek daha da yetersiz görülmektedir. Bunun bir sebebi çok değişkenli analiz bilgisinin artışı ve çok değişkenli istatistiki analiz yapan yazılımlara artan erişimken, aslında en önemli sebebi; insan gibi karmaşık bir yapıya sahip varlığın çok değişkenli yapısı içerisindeki ilişki örüntülerinin ortaya çıkarılma gayretidir. Bu yüzden insanın birçok farklı psiko-sosyal değişkenini ölçmeye ihtiyaç vardır. Ancak bu alandaki araştırma ve araştırmacıların artışı,

araştırmalara katılan katılımcılarda da anket-ölçek yorgunluğunun artışını beraberinde getirmiştir.

Birden çok ölçeği-faktörü-değişkeni araştırma-model kapsamına alan araştırmacının çalışmasına veri bulması giderek zorlaşmaktadır. Zaman kısıtı ve ilgisizlik nedeniyle ulaşılan katılımcıların da soru-madde formlarını tamamlamadan yarıda bırakmaları söz konusudur (Smith vd., 2000). Ayrıca onlarca soruyu-maddeyi gören katılımcının maddeleri anlamaya ve özenle cevaplamaya verdiği zihinsel emek giderek düşmektedir. Böylece hem eksik hem de kalitesiz-özensiz veri tehdidi artmıştır. Bunun yanında günümüzde verilerin online platformlarda hazırlanarak link halinde katılımcıların e-postalarına veya cep telefonlarına ulaştırılması giderek yaygın durum haline almaktadır. Katılımcının yüz yüze olmadığı, bu yüzden de herhangi bir araştırmacı otoritesi algılamadığı durumlar bu eksik-kalitesiz veri tehdidini güçlendirici bir etki oluşturmaktadır. Bu sebeplerden dolayı görece yüksek sayıda madde ile ölçülen olguların daha az sayıda madde ile ölçümlenip ölçümlenemeyeceği üzerine araştırmalar ve incelemeler hatta uygulamalar giderek artmaktadır (Abdel ve Ahmed, 2006, Brailovaskaia ve Margraf, 2020; Stanton vd., 2000; Stanton vd., 2002). Bu çalışmalarda psikoloji alanında var olan ölçeklerin daha kısa formlarına çevrimi ile alakalı incelenmesi gereken unsurlar ve işletilmesi gereken süreç de anlatılmıştır (Stanton vd., 2000; Stanton vd., 2002). Çalışmanın amaçları doğrultusunda, PL literatürü tanıtılacak, uzun formdan kısa forma revizyon ihtiyacı ve prosedür hakkında detaylı bilgi verilecek, Araştırma 1 ve Araştırma 2 olmak üzere analizler gerçekteştirilecektir.

Kavramsal Çerçeve

Pozitif Liderlik

Pozitif lider takipçilerinin olumlu duygular yaşamasını sağlayarak onların duygusal iyi oluş düzeylerinin artmasına neden olur. Yalnızca karizmatik, kibar,

hizmetkar veya güvenilir olmak pozitif liderliği ifade etmek için yeterli değildir. Bu davranışlarının yanında takipçilerini ve örgütleri pozitif enerji üreten stratejilerle beslemektedir (Cameron, 2013). Pozitif ortam, pozitif iletişim, pozitif ilişkiler ve pozitif anlam olmak üzere dört bileşeninden oluşan bu stratejiler bir arada uygulanarak etkili olabilmektedir (Cameron, 2012). Ekşili ve Alparslan (2021) tarafından kültürel bağlam dikkate alınarak yapılan araştırma sonuçlarına göre ise takipçilerinin duygusal iyi oluşunu arttıran davranışlardan oluşan pozitif liderlik bileşenleri; yönetsel yetkinlik, geri bildirim, bireysel ilgi, personel güçlendirme, adalet ve insani davranış boyutlarından oluşmaktadır.

Yönetsel yetkinlik (Rifkin vd., 1999; Hogan ve Warrenfeltz, 2003); işleri yapmak için yeni yöntemler geliştirmek, konular hakkında düşünerek tüm yönleriyle ele almak, farklı beceriler geliştirerek yeni alanlarda uzmanlaşmak ve takipçilerine rehberlik etmek gibi tanımlayıcı özellikleri bulunan bilgelik erdemine atıfta bulunur. Bilge liderler günlük hayatta pratiklikleri ve iş yapma biçimleriyle ön plana çıkarlar. Bu yüzden takipçilerinin motivasyonunu yükseltmede ve onları daha iyiye yöneltmede güçlüdürler. Sorumluluk sahibi, alanında uzman, planlı ve çözüm üreten yöneticilik davranışları uzun yıllardır ortaya koyulan liderlik becerilerindedir. Ancak Ekşili ve Alparslan (2021) tarafından yapılan çalışma ile yöneticinin bilgili, çözüm üreten, planlı, sorumluluk sahibi, düşünceli ve güvenilir olmasının çalışanların duygusal iyi oluşunu arttırdığı tespit edilmiştir.

Geribildirim, çalışanları başarıları nedeniyle takdir etme, katkılarından dolayı onlara teşekkür etme ve onları yapıcı eleştirilerle uyarmayı içermektedir (Cameron, 2013). Pozitif liderler, iyi çalışmayan eylemleri, bunların ortaya çıkan etkilerini ve daha etkili olmanın yollarını belirleyerek destekleyici bir şekilde yapıcı geri bildirim sağlayabilir (Landsberg, 2003). Liderin geri bildirimini takipçilerinin olumlu benlik yapısını güçlendirir, motivasyonunun sürdürülebilirliğini sağlar ve

iş bağluluklarını artırır (Kelloway vd., 2013; Luthans vd., 2008). Pozitif geri bildirim ile çalışanın öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılığı artar, yaşadığı pozitif deneyimler sayesinde iyi oluşu artar ve pozitif iletişimi gelişir (Luthans vd., 2007; Fredrickson, 2001). Pozitif iletişimi kullanan liderler, diğerlerinin takıma ve organizasyonel sonuçlara yaptığı katkıya değer verir ve bu, olumlu anlamın uygulanmasını destekler. İnsanlar algıları aracılığıyla işten anlam çıkarırlar (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010).

Çalışanın ihtiyaçlarını önemseme, çalışana samimi davranma ve değer verme olarak ortaya çıkan bireysel ilgi samimiyet, dayanışma, dayanıklılık, istikrar ve güven ortamı yaratarak pozitif liderliğin örgüt içindeki ilişkilerinin temelini oluşturur (Lis, 2015; Cameron, 2012). Pozitif liderlik modelinde, liderin takipçileri ile güçlü pozitif ilişkiler kurması ve bu ilişkiler aracılığıyla takipçilerine değer verdiğini hissettirmesi gerekir. Takipçileriyle teknik bazı süreçleri yönetmek ve iş ilişkileri kurmakla kalmaz aynı zamanda sosyal bir mesai de geçirerek pozitif ilişkileri güçlendirir (Alparslan vd., 2019). Çalışanlarına bireysel ilgi gösteren, şefkatli ve affedici davranan yöneticiler çalışanlarının pozitif dışavurumlarını daha yoğun biçimde yaşamalarına yardımcı olurlar (Cameron vd., 2011). Böylece çalışanın duygusal iyi oluşu ve örgütsel bağlılığının yanında aldığı cesaretle birlikte öğrenme ve deneme arzusu da artmaktadır. Liderin bireysel ilgisi; çalışana değer verme, ihtiyaçlarını önemseme ve samimi davranma şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Personel güçlendirme yaklaşımı, diğerlerinin kendilerine yardım etmelerine yardımcı olma, eksikliklerden ziyade güçlü yönler odaklanma ve bunlarla başa çıkma gibi ortak değerleri içeren bir liderlik davranışdır (Rothstein, 1995; Harari, 1994). Çalışanın kararlarına saygı duyan ve önem veren, çalışana inisiyatif ve fırsat veren, güvenen liderler takipçilerinin güçlü yönlerini açığa çıkarırlar (Clifton ve Harter, 2003; Cameron, 2013). Güçlü yönlerini kullanma fırsatı bulan

çalışanların diğerlerine göre işlerini altı kat daha fazla sahiplendikleri ve iyi oluş seviyelerinin üç kat daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Rath ve Harter, 2010).

İşyerinde çalışanın iyi oluşunu adalet boyutu kapsamındaki adil, şeffaf ve dürüst liderler büyük ölçüde etkilemektedir (Le vd., 2016; Alparslan vd., 2019). Ayrıca çalışanın algıladığı adalet davranışı işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık ve lidere olan güven gibi örgütsel çıktıları da etkiler ki güven pozitif örgütsel davranışta yer alan önemli kavramlardan biridir (Luthans, 2002; He vd., 2014). Çünkü lider ile takipçiler arasındaki ilişkinin temeli, güven ortamına ve çalışanlar arasındaki adalete dayanır (Mayer, 2012; Mishra ve Mishra, 2012). Çalışanların güven duyduğu liderler psikolojik açıdan güçlüdürler (Luthans, 2002). Liderin adaletli davranışları örgütte olumlu sosyal ilişkileri ve ekip olma becerisini teşvik eder (Seligman, 2002; Peterson ve Seligman, 2004).

İnsanlık erdemini temsil eden güler yüzlülük, dikkate alma, olumlu iletişim yeteneği son bileşen olan insana değer veren davranış boyutundadır. Çalışanın duygusal iyi oluşunu olumlu yönde etkilemede oldukça güçlü davranışlardır (Alparslan vd., 2017). Örgütte çalışanlarla pozitif etkileşim sağlayan, sosyal zekâsı yüksek ve iyi yürekli liderler çalışanlara kibar davranarak, sevgi ve saygılarını göstererek insana değer veren davranışlar sergilerler. (Seligman, 2002; Caldwell ve Dixon, 2010). Sevgiye dayanan samimi ilişkiler geliştiren liderler çalışanların iyi oluşunu arttırmanın yanında, onların güvenini kazandığı kalıcı ortamlar yaratırlar (Kouzes ve Posner, 2003; Caldwell ve Dixon, 2010). İlişki odaklı liderlik davranışlarının pozitif örgütsel sonuçlar doğurduğu yapılan çalışmalarla kanıtlanmıştır (Yukl, 2012; Zaccaro vd., 2001).

Yöntem

Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Pozitif liderlik ölçeği: Ekşili ve Alparslan (2021) tarafından geliştirilen ölçek, 30 ifadeden oluşmaktadır. Yönetmel yetkinlik, geribildirim, bireysel ilgi, personel güçlendirme, adalet ve insana değer veren davranış olmak üzere altı boyuttan oluşan ölçeğin güvenilirlik katsayısı (α) 0,97 olarak bulunmuştur.

İş yerinde duygusal iyi oluş ölçeği: Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) Avrupa Ofisi tarafından oluşturulan WHO-5 (Topp vd., 2015: 167) ölçeğinin Türkçe'ye uyarlamasını Alparslan (2016) yapmıştır. Güvenilirlik katsayısını (α) 0,83 olarak bulmuştur.

Rol ötesi davranış ölçeği: Ackfeldt ve Wong (2006)'un geliştirdiği üç boyutlu ölçeğin, 7 ifadeden oluşan rol ötesi davranışlar boyutu kullanılmıştır. Ölçeğin uyarlama çalışmasını Yeşiltaş vd. (2013) yapmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,63 olarak ölçülmüştür.

Bu çalışma (28.07.2022 tarihli ve 414823 sayılı Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Onay Belgesi ile) bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Prosedür

Stanton vd., (2002)'nin önerdiği ölçek revizyonu, 3 farklı bakış açısını da beraber barındırmaktadır. Bunlar; yargıya dayalı değerlendirmeler, içsel niteliklere dayalı değerlendirmeler ve dışsal niteliklere dayalı değerlendirmelerdir. Yargıya dayalı değerlendirmeler; uzun form ölçeklerden kısa form ölçeğe-ölçeklere geçerken hangi maddelerin kalacağına karar verme noktasında istatistiğin ötesinde; ilgili konunun teorik kapsamına göre araştırmacının, araştırmacı dışında alandaki uzman araştırmacıların ve gerekirse konu alanı içerisindeki örneklemin yargı ve

görüşlerini dikkate almayı ifade eder. İçsel niteliklere dayalı değerlendirmeler; uzun form ölçeğin psikometrik özellikleri ile kısa form-kısa formlar için seçilen maddeler ile oluşturulan yeni ölçeklerin özelliklerinin uzun form ile karşılaştırmalı olarak incelemesini ifade eder. Dışsal niteliklere dayalı değerlendirmeler ise esas ölçekteki madde veya ölçek değişkenleri ile ölçek ile ilişkili olması beklenen (teori ve literatür bağlamında) diğer değişkenler arasındaki ilişkileri değerlendirmeyi ifade eder. Uzun form ölçeğin ve kısaltılmış yeni ölçeğin nomolojik ağdaki diğer değişkenlerle ilişkilerinin benzer olması (ilişkilerin arasında anlamlı farklılığın olmaması) beklenir. Aşağıdaki Tablo 1’de bu prosedür ve incelenmesi gereken hususlar yer almaktadır.

Bununla birlikte ilgili revizyon sürecinde tek bir veri ile kalmayıp en az 2 araştırmanın önerildiği unutulmamalıdır. Yapılan uygulamalarda tek bir araştırma-veri üzerinde çalışıp kısa form ölçekler üreten uygulamalar olduğu görülmektedir. Ancak önerilen birden fazla araştırma-veri üzerinde inceleme yapmaktır. Bunun sebebi kısa form yapının uzun form yapıdan bağımsız olarak uygulandığında uygun istatistikler üretilip üretilmediğini görebilmektir. Ayrıca katılımcıların uzun form yapılarla kısa form yapılara karşı özenlerinin farklı olabileceği düşünüldüğünde, kısaltılan formun ayrı-bağımsız bir araştırma ile tekrar teyit edilme ihtiyacıdır.

Tablo 1. Ölçek Revizyonu Değerlendirme Alanları

Değerlendirme Türü	Ölçek-Madde Kalitesi Kriterleri	Ölçek-Madde Kalitesine Karar Verme Detayları
Yargıya Dayalı Nitelikler	Yazarların (Teorik-Yargıya Dayalı) Değerlendirmeleri	-Hangi maddelerin ilgili olduğu boyutu temsil ettiğine dair uzmanlığa dayanarak karar verme (görünüm geçerliliği)
	Uzman (Teorik-Yargıya Dayalı) Görüşü	-Alan uzmanlarından görüş alma, her bir maddenin öznel kalitesini 5 puanlık bir ölçekte derecelendirilmesi (kapsam geçerliliği)
	Örneklemin (Pratiğe Dair) Görüşleri	-Ölçeğin uygulanabileceği bir örneklemden görüş alma

İç Niteliklere Dayalı Değerlendirmeler	Değişken İstatistikleri	- Her bir boyuttaki her bir madde için ortalama, varyans, çarpıklık ve basıklık değeri
	Faktör Analizi İstatistikleri	-Her bir boyutta yer alan en yüksek faktör yüküne sahip maddelerin seçilmesi - Boyutun karakteristik maddesini seçip, diğerlerinin bu maddeye regresyon katsayılarının incelenmesi
	İç Tutarlılığın Maksimizasyonu	- Düzeltişmiş madde toplam korelasyonu -Cronbachalpha- Birleşik güvenilirlik (Compositereliability-CR)
	Orijinal Ölçek ve Kısaltılmış Ölçeğin İlişkisi	-İki ölçekten alınan toplam puanların yüksek düzeyde ilişkili olması, kısa formun uzun form boyutları ile ilişkili olması
Dış Niteliklere Dayalı Değerlendirmeler	Öncül Değişkenlerle Korelasyon ve İlişkilerin Karşılaştırılması	-Nomolojik ağdan öncül değişkenlerin seçimi ve ilişkisinin test edilmesi, uzun form-kısa formların öncül değişkenler ile ilişkilerinin karşılaştırılması (demografik değişkenler dahil)
	Sonuç Değişkenleriyle Korelasyon ve İlişkilerin Karşılaştırılması (Fisher r to z dönüşümü)	-Nomolojik ağdan sonuç değişkenlerin seçimi, ilişkilerin test edilmesi, uzun form-kısa formların çıktı değişkenleri ile ilişkilerinin karşılaştırılması

Kaynak: Stanton vd., 2002; Salas-Vallina ve Alegre, 2018; Matthews vd., 2010; Schaufeli vd., 2017; Rozgonjuk vd., 2016; Richins, 2004.

Ölçeği kısaltma prosedürü kapsamında 3 farklı değerlendirme türünün arasında önerilen net bir öncelik sıralamasının olduğunu söylemek veya sıralı aşamalar belirtmek zordur. Tüm hususlara bütüncül bakmak gerekmektedir. Bununla birlikte Stanton vd. (2002) dışsal niteliklerin kısmen daha önemli olduğunu belirtmiştir. Bu süreci işleten örnek çalışmalar incelendiğinde tek bir ideal sürecin izlenmediği görülecektir. Örneğin Salas-Vallina ve Alegre (2018)'in yaptığı bir ölçek kısaltma çalışmasında önce uzman görüşleri ile madde seçimi yer almaktadır. Sonrasında bu maddelere göre dışsal nitelikler (madde regresyon analizleri), sonra içsel nitelikler (içsel tutarlılık istatistikleri, uzun-kısa form

karşılaştırması) incelenmiştir. Yaptıkları ikinci bir araştırma da ise önce içsel nitelikler incelenmiş (DFA ve içsel tutarlılık istatistikleri), sonrasında dışsal niteliklere dair nomolojik ağ analizi yapılmıştır. Matthews vd. (2010)'da yaptıkları çalışmada da 2 araştırma yapılmıştır. İlk araştırmada uzman görüşlere göre maddeler seçilmiş, sonrasında sırasıyla içsel nitelikler ve dışsal nitelikler değerlendirilmiştir. İkinci araştırmada ise ilk araştırmadan bağımsız geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Schaufeli vd. (2017)'nin yaptığı çalışmada tek bir araştırma yapılmış ve sürece yine yargıya dayalı madde seçimi ile başlanmıştır. Bunlardan farklı olarak Rozgonjuk vd. (2016) sürece uzun form üzerinde yaptığı DFA ile başlayıp, faktör yükü düşük maddeleri elemiştir. Akabinde uzman grubun yargılarına göre madde seçimi yaparak devam etmiştir. Richins (2004) de yaptığı ilk araştırmada uzun form ölçeğin tanımlayıcı istatistiklerini, faktör analizi bulgularını ve güvenilirlik analizi bulgularını inceleyerek süreci başlatmıştır. Sonrasında dışsal madde kalitesi değerlendirmeleri yapıp uzman görüşe sonra sunmuştur.

Görüldüğü üzere tek bir ideal süreç işlememiştir. Pozitif Liderlik Ölçeğinin (PLÖ-30-Uzun) kısa formlarını geliştirmeyi amaçlayan bu çalışmada izlenen süreç sıralı olmaktan ziyade birçok inceleme kriterini beraber ele alan bir yaklaşım izlenmiştir. Bulgular kısmında iki farklı araştırma verilerinin incelendiği prosedür detaylı biçimde açıklanmıştır.

Bulgular

Araştırma 1

Çalışma kapsamında önce PLÖ-30-Uzun'un geliştirildiği süreçteki son araştırmanın verileri değerlendirilmeye alınmıştır. Veriler; uygun örneklem yöntemi ile 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 390 iş görenden yüz yüze anketler ile toplanmıştır. Katılımcıların %61'i erkektir. Yaş ortalaması 31 olan örneklemin

sadece %3'ü 50 yaş ve üzeri konumdadır. Görüldüğü üzere kısmen genç nüfus (y kuşağı) ağırlıktadır. Aynı zamanda katılımcıların %47'sinin medeni durumu evlidir. Bu örneklem üzerinde Ekşili ve Alparslan (2021) tarafından geliştirilen 30 maddeden 6 boyuttan oluşan "Pozitif Liderlik Ölçeği (PLÖ-30-Uzun)" 6'lı likert derecelendirilmesi (1-Kesinlikle katılmıyorum, 6-Kesinlikle Katılıyorum ve diğer ölçekler 1- Hiçbir zaman, 6- Her zaman) ile uygulanmıştır. Katılımcılara ayrıca yaş, cinsiyet, medeni durum, işletmedeki ve sektördeki çalışma süresi de sorulmuştur. İlgili veriler üzerinde ölçek revizyon sürecinin adımları aşağıdaki gibi yürütülmüştür.

Yargıya Dayalı Değerlendirmeler

Öncelikle maddelerin teorik ve operasyonel kapsamı doğrultusunda değerlendirilmesi yapılmıştır. Bu değerlendirme 3 farklı kesim tarafından yapılmıştır. Teorik değerlendirmeler; ilgili ölçeği geliştiren araştırmacılar (f=2), işyerinde mutluluk alanında çalışan akademisyenler (f=7) tarafından gerçekleştirilirken, operasyonel düzlemde hangi maddelerin pratikte daha fazla yaşandığı-daha iyi anlaşıldığına dair değerlendirmeler ise örnekleme temsil eden kişiler (f=10) tarafından gerçekleştirilmiştir. Değerlendirmeler sonunda oluşan "yargıya dayalı madde indeksi" ile ölçekte-boyutlarda kalması gereken maddelerin kalitesi -boyutlar içinde görece olarak- sınıflandırılmıştır (düşük-orta-yüksek). Değerlendiriciler her bir boyutta kalması gereken 3 maddeyi seçerek, maddeler arasında öncelik-yüksek kalite sırasına göre 1(en iyi-karakteristik madde)-3 arasında puanlandırmışlardır. Maddelerin puanlama sayıları ve ortalama puanları dikkate alınarak her bir maddenin görece olarak kendi boyutundaki kalitesi derecelendirilmiştir. Örneğin 5 maddeli geribildirim boyutundaki "yöneticim bana teşekkür eder" maddesi 10 iş görenden 9'u, 7 uzman akademisyenden 5'i ve 2 araştırmacının 2'si tarafından 1-3 arasında puanlamaya layık görülmüştür. Bu madde uzman ve araştırmacılar tarafından ortalama 1,5 puan ortalamasına, iş

görenler tarafından 2 puan ortalamasına sahiptir. Tüm boyutlardaki tüm maddeler bunun gibi bir indeks ile boyut düzeyinde görelî olarak düşük-orta-yüksek diye derecelendirilmiştir. Tüm boyutlarda madde sayısının en az yarısı kadar madde (3 maddenin aşığına inmeyecek şekilde) yüksek kalite olarak etiketlenmiştir (8 maddeli boyutta 4 madde, 5 maddeli boyutta 3 madde, 4 maddeli boyutta 3 madde).

İçsel Niteliklere Dayalı Değerlendirmeler

Bu aşamada uzun form ölçeğın madde istatistiklerinin, güvenilirlik ve yapısal geçerlilik istatistiklerinin değerlendirilmesi ile madde kalitesinin (tıpkı yargısal değerlendirmelerde olduğı gibi) boyutlar nezdinde ve maddeler arası görelî olarak düşük-orta-yüksek olarak etiketlenmesi sürecine geçilmiştir. Sonrasında da kısa formlar için seçilen maddelerin madde istatistiklerinin, güvenilirliklerinin ve yapısal geçerlilik istatistiklerinin incelenerek uzun form istatistikleri ile karşılaştırması yapılmıştır. Öncelikle maddelerin standart sapmaları ve çarpıklık basıklık değerleri incelenerek standart sapması ve çarpıklık basıklık değerleri boyutlar bazında diğeri maddelere göre görece büyük olanları düşük kalite, diğeri maddeler ise istatistiklerine göre orta ve yüksek kalite olarak etiketlenmiştir. Sonrasında boyutlar bazında madde toplam korelasyon değerleri incelenerek benzer etiketleme sürecine devam edilmiştir. Son olarak da tüm ölçek üzerinde boyutlar bağlamında doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiş ve faktör yüklerine göre yine düşük-orta-yüksek maddeler etiketlenmiştir.

Araştırma 1 verileri üzerinde yapılan değerlendirmeler sonucu elde edilen 3 kısa formun içsel ve dışsal niteliklere dayalı olarak bulguları bütüncül bir gözle ele alınmıştır. Öncesinde kısa formları da boyutlu olarak korunan PLÖ-18 ve PLÖ-12 ölçeklerinin boyutlar nezdinde güvenilirlikleri ve doğrulayıcı faktör analizleri ile yapısal geçerlilikleri incelenmiştir. Bununla birlikte boyut ortalamaları ve standart sapmaları da karşılaştırmalı olarak Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Uzun ve Kısa Form Ölçekler İçsel Nitelik Değerlendirmeleri

Pozitif Liderlik: Boyutlar	PLÖ-30-Uzun			PLÖ-18-Kısa			PLÖ-12-Kısa		
	Ort	S.S.	α	Ort	S.S.	α	Ort	S.S.	α
Yönetmel Yetkinlik	4,82	0,96	0,93	4,84	1,01	0,84	4,81	1,05	0,77
Geribildirim	4,58	1,05	0,88	4,68	1,07	0,81	4,65	1,14	0,79
Bireysel İlgil	4,63	1,06	0,9	4,63	1,1	0,87	4,62	1,15	0,84
Personel Güçlendirme	4,7	1,01	0,88	4,7	1,07	0,85	4,73	1,08	0,76
Adalet	4,56	1,23	0,92	4,58	1,23	0,9	4,58	1,25	0,83
İnsani Davranış	4,96	1,05	0,89	4,96	1,05	0,88	4,96	1,11	0,85

PLÖ-30-Uzun DFA; X2/df:979/387 TLI:0,93 GFI:0,94 RMSEA:0,063

PLÖ-18-Kısa DFA; X2/df:264/119 TLI:0,96 GFI:0,97 RMSEA:0,056

PLÖ-12-Kısa DFA; X2/df:93,6/39 TLI:0,97 GFI:0,98 RMSEA:0,06

Tablo 2'deki bulgular incelendiğinde PLÖ-30-Uzun formun içsel niteliklere dayalı değerlendirme kriterleri ile madde elemesi yapılarak daha kısa formlara indirgenen ölçek yapılarının kriterleri arasında önemli düzeyde benzerliklerin olduğu görülmektedir. Uzun ve kısa formların ortalamaları arasında yapılan eşleştirilmiş örneklem t testi bulguları da ortalamalar arasında anlamlı farklılığın olmadığını göstermektedir ($p>0,1$). Bununla birlikte madde sayısının azalması ile beklenen güvenilirlik katsayısının da azalması beklenen bir durumdur. Ancak görüldüğü üzere 2 maddeli boyut yapılarında dahi güvenilirlik katsayıları yeterli seviye kalmıştır. Yine yapılan doğrulayıcı faktör analizlerinde aynı modifikasyon önerileri (2 hata birleştirmesi) ile benzer uyum istatistiklerine ulaşılmıştır. Bu bulgular bağlamında içsel nitelikler açısından PLÖ-18-Kısa ve PLÖ-12-Kısa formlar önemli ölçüde uzun form ile benzer istatistikleri üretmiştir.

Dışsal Niteliklere Dayalı Değerlendirmeler

Uzun form ölçekten, kısa form ölçeklere madde seçimi yaparken dikkat edilmesi gereken (hatta Standonvd (2002)'ye göre kısmen daha önemli olan) diğer bir husus; maddelerin ölçeğin nomolojik ağındaki (teorik olarak ilişkili çıkması gereken) diğer değişkenler ile ilişkilerinin varlığının-kuvvetinin incelenmesi

sürecidir. Bu bağlamda araştırmada; pozitif liderliğin teorik olarak çıktı değişkenleri olan işyerinde duygusal iyi oluş (İDİO) ve rol ötesi davranışlar (RÖD) da ölçümlenmiştir. PLÖ-30-Uzun'un tüm maddelerinin ilgili iki ölçeğin ortalama değişkenleri ile ilişkisi korelasyon analizi ile incelenmiştir. Yine boyutlar kapsamında ve diğer maddelere göre görece olarak İDİO ve RÖD ile en yüksek ilişkili maddeler yüksek kalite olarak etiketlenmiş, diğerleri ise orta ve düşük kalite olarak değerlendirilmiştir. Bazı maddeler nomolojik açıdaki değişkenlerle ilişkili çıkmazken, bazı maddeler zayıf da olsa anlamlı ilişki göstermiştir. Anlamlı ilişkiye sahip olmayanlar veya çok zayıf ilişkiye sahip olan maddeler zayıf kalite olarak etiketlenmiştir.

Demografik değişkenler ve pozitif liderliğin nomolojik açıdaki sonuç değişkenleri ve demografik değişkenlerin uzun formdaki boyutlarla ve kısa formlarla ilişkileri karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Bulgular Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3. Uzun ve Kısa Form Ölçekler Dışsal Nitelik Değerlendirmeleri

Pozitif Liderlik: Boyutlar	PLÖ-30-Uzun			
	Yaş (r)	C (p)	İDİO	RÖD
Yönetsel Yetkinlik	-0,185***	0,953	0,416***	0,190***
Geribildirim	-0,115*	0,869	0,395***	0,197***
Bireysel İlgisi	-0,139**	0,589	0,438***	0,285***
Personel Güçlendirme	-0,056	0,307	0,440***	0,290***
Adalet	-0,140**	0,432	0,491***	0,248***
İnsani Davranış	-0,202**	0,426	0,349***	0,281***
Pozitif Liderlik: Boyutlar	PLÖ-18-Kısa			
	Yaş (r)	C (p)	İDİO	RÖD
Yönetsel Yetkinlik	-0,169***	0,638	0,490***	0,313***
Geribildirim	-0,115*	0,73	0,509***	0,323***
Bireysel İlgisi	-0,117*	0,553	0,499***	0,263***
Personel Güçlendirme	-0,067	0,549	0,441***	0,359***
Adalet	-0,152**	0,432	0,459***	0,262***

İnsani Davranış	-0,202**	0,426	0,448***	0,328***
Pozitif Liderlik: Boyutlar	PLÖ-12-Kısa			
	Yaş (r)	C (p)	İDİÖ	RÖD
Yönetmel Yetkinlik	-0,164**	0,547	0,423***	0,214***
Geribildirim	-0,136**	0,648	0,357***	0,202***
Bireysel İlgi	-0,127*	0,57	0,421***	0,270***
Personel Güçlendirme	-0,063	0,573	0,419***	0,281***
Adalet	-0,132**	0,684	0,498***	0,255***
İnsani Davranış	-0,198**	0,782	0,353***	0,273***

◆ C (p): Cinsiyete göre yapılan bağımsızlık örneklem t testinin anlamlılık değeri, İDİÖ: İşyerinde Duygusal İyi Oluş, RÖD: Rol Ötesi Davranış

Uzun ve kısa form pozitif liderlik ölçeklerinin hem demografik değişkenler (yaş-cinsiyet) ile hem de nomolojik ağlarındaki sonuç değişkenleri (İDİÖ-RÖD) ile ilişkilerinin incelendiği analizler gerçekleştirilmiştir. Öncelikle yaş değişkeninin orijinal uzun form ölçekteki boyut skorları ile korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Görüldüğü üzere 18 maddelik ve 12 maddelik kısa formların yaş değişkeni ile ilişkisi benzerlik göstermektedir. Bir başka demografik değişken olan cinsiyet değişkenine göre boyutlar arasında anlamlı farkın olup olmadığı orijinal ölçek dahil 3 ölçekte de incelenmiştir. Tüm formlarda cinsiyet değişkeni boyut ortalamalarını farklılaştırmamıştır. Demografik değişkenlerin yanında, pozitif liderlik ile ilişki olması beklenen İDİÖ ve RÖD değişkenlerinin pozitif liderlik ölçeğinin boyutları ile ilişkisi incelenmiştir. Kısaltılan her iki formda da pozitif liderlik boyutlarının çıktı değişkenler ile ilişkileri oldukça yakın düzeyde görülmüştür.

Ölçeklerin kısaltılması sürecinde boyutların korunması önemsenmiştir. Ancak araştırmalarında pozitif liderliği tek boyutlu olarak kullanmayı tercih edebilecek araştırmacılar için de her bir boyuttan tek (en karakteristik) maddenin yer aldığı 6 maddelik tek boyutlu ölçeğin de istatistikleri incelenmiştir. Görülmüştür ki 6 maddeden oluşan PLÖ-6-Kısa formun güvenilirlik katsayısı

0,879'dur. Yapılan DFA sonucu uyum istatistikleri de $\chi^2/df:19,3/9$, TLI:0,98, CFI:99, RMSEA:0,054 şeklindedir. Tüm maddelerin faktör yükü 0,63 değerinin üstünde bulunmaktadır. Ayrıca madde toplam korelasyon istatistiklerine bakıldığında hiçbir maddenin korelasyon değeri, 0,4'ten aşağı değildir. Bu bağlamda PLÖ-6-Kısa formun da kullanılabilirliği durumu söz konusudur. Bununla birlikte Tablo 4'te orijinal uzun form ölçeğin ortalama puanları ile kısaltılmış 3 kısa formun ortalama puanları arasındaki korelasyon analizleri de incelenmiştir.

Tablo 4. Uzun ve Kısa Form Ortalama Ölçek Puanları İlişkisi

PLÖ-30-Uzun * PLÖ-18-Kısa	PLÖ-30-Uzun * PLÖ-12 Kısa	PLÖ-30-Uzun * PLÖ-6 Kısa
0,988***	0,980***	0,958***

Tablo 4'ten de görüldüğü üzere kısaltılan formlar ile orijinal form arasındaki ortalama puanlar arasındaki korelasyon değerleri oldukça yüksektir. Ancak bu bulgu ile de yetinilmemiş, dışsal niteliklere göre değerlendirme yaklaşımı gereğinde her bir formun sonuç değişkenleri ile korelasyonları arasında anlamlı farklılığın olup olmadığının görülmesi adına Fisher Z testi yapılmıştır.

Tablo 5. Uzun ve Kısa Form Ortalama Ölçek Puanları Üzerinden Nomolojik Ağ İlişkileri-Fisher'z Dönüşümü

Nomolojik Ağ Değişkeni	PLÖ-30-Uzun	PLÖ-18-Kısa	z	p
<i>İDİO</i>	0,491***	0,485***	0,874	0,191
Nomolojik Ağ Değişkeni	PLÖ-30-Uzun	PLÖ-12-Kısa	z	p
<i>İDİO</i>	0,491***	0,485***	0,677	0,249
Nomolojik Ağ Değişkeni	PLÖ-30-Uzun	PLÖ-6-Kısa	z	p
<i>İDİO</i>	0,491***	0,475***	0,1224	0,107
Nomolojik Ağ Değişkeni	PLÖ-30-Uzun	PLÖ-18-Kısa	z	p
<i>RÖD</i>	0,277***	0,288***	1,457	0,073
Nomolojik Ağ Değişkeni	PLÖ-30-Uzun	PLÖ-12-Kısa	z	p
<i>RÖD</i>	0,277***	0,292***	1,54	0,062
Nomolojik Ağ Değişkeni	PLÖ-30-Uzun	PLÖ-6-Kısa	z	p
<i>RÖD</i>	0,277***	0,284***	-0,495	0,310

Fisher Z dönüşümü; değişkenlerin birbirleri ile ilişkileri arasındaki korelasyon değerlerinin anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadıklarını

incelemektedir. Tablo 5'teki bulguların yorumlanması gerekirse; örneğin PLÖ-30-Uzun ile İDİO arasındaki korelasyon değeri 0,491 ($p < 0,001$)'dir. PLÖ-18-Uzun ile İDİO arasındaki korelasyon değeri ise 0,485 ($p < 0,001$)'dir. Bu iki korelasyon değeri arasında Fisher Z dönüşümüne göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($z: 0,874$ $0: 0,191$). Z değerleri $+1,96$ arasında yer aldığı anlamlı farkın olmadığı söylenebilir. Bu bağlamda Tablo incelendiğinde uzun form ile tüm kısa formların sonuç değişkenleri ile korelasyonları arasında anlamlı fark gözlemlenmemiştir. Böylece tüm formların hem içsel hem dışsal niteliklere göre değerlendirildiğinde orijinal form ölçeğe oldukça yakın istatistikler ürettiği söylenebilir.

Revize edilen kısa formlarla birlikte pozitif liderliğin tek bir maddeli ölçüme indirgenip indirgenemeyeceği incelenmiştir. Literatür incelendiğinde uzun form ölçeklerden tek maddeli (singleitemmeasure) ölçeklere revizyonların olduğu, bu tek maddeli ölçümlerin psikometrik özellikleri ile uzun form ölçeklerin özelliklerinin kıyaslanarak değerlendirmeler yapıldığı görülmektedir. Teorik olarak tartışmaya açık olan bu husus ile alakalı bu çalışma da tek boyut 6 maddeli yapı üzerinde bir inceleme yapmıştır. İncelenen psikometrik bulgulara göre faktör yükü ve madde toplam korelasyon değeri en yüksek madde adalet boyutunun karakteristik maddesi olan “Yönetim adaletli davranır” maddesi olmuştur. Bu maddenin diğer uzun ve kısa ölçek ortalama puanları ile ilişkisi incelendiğinde Pearson korelasyon değerleri aşağıdaki Tablo 6'da sunulmuştur. Bu maddenin adalet boyutunu temsil etmesi, işyerinde mutlu eden yöneticinin adil yönetici olması gerekliliğini ortaya koymuştur. Bu teorik tartışma sonuç ve tartışma kısmına bırakılmıştır. Ancak bir araştırma verisi ile “tek madde ile pozitif liderlik ölçümü yapılabilir” iddiası mümkün değildir. Bununla beraber şunu da ifade etmek gerekirken; ilgili madde ile ölçek ortalama puanlarının ilişki katsayıları önemli düzeyde yüksek görünmektedir. Yapılacak olan Araştırma 2'deki bu durum incelenecektir.

Tablo 6. Tek Maddeli Form ile Diğer Formların İlişki Analizi

<i>Ölçek Formları</i>	<i>I.(r)</i>
1. Yöneticim adaletli davranır.	-
2. PLÖ-30-Uzun	,809***
3. PLÖ-18-Kısa	,831***
4. PLÖ-12-Kısa	,834***
5. PLÖ-6-Kısa	,847***

Değerlendirmelere Göre Madde Seçimi

Yargıya dayalı, iç ve dış niteliklere dayalı olarak toplamda 7 kriter (yargıya dayalı madde indeksi, standart sapma, çarpıklık-basıklık, madde toplam korelasyonu, faktör yükü, İDİO-madde korelasyonları, RÖD-madde korelasyonları) bağlamında 30 maddenin düşük-orta-yüksek olarak etiketlenmesi tamamlandıktan sonra araştırmacılar tarafından bütüncül olarak bir değerlendirilme yapıldıktan sonra her boyuttan, boyutun en az yarısı kadar maddenin seçimi tamamlanmıştır. 8 maddeli yönetsel yetkinlik boyutunda 4, 5 maddeli geribildirim boyutunda 3, 5 maddeli bireysel ilgi boyutunda 3, 5 maddeli personel güçlendirme boyutunda 3, 4 maddeli adalet boyutunda 3 madde seçilmiş, 3 maddeli insani davranışlar boyutundan madde çıkarılmamıştır. Madde sayısı fazla olduğu için 4 maddesi seçilen yönetsel yetkinlik boyutunda da 3 maddeye düşebilirliğin testi için maddeler arası regresyon analizi yapılmıştır. Bunun için ilgili boyutun maddeleri içinde kriterler bağlamında (özellikle araştırmacı ve uzman görüşleri öncelikli dikkate alınarak) boyutun en karakteristik (boyutu teorik olarak temsil eden olmazsa olmaz) maddesi tespit edilmiştir. Bulgulara göre bu maddeler diğer madde istatistikleri bağlamında da yüksek kalite maddeler olarak gözlenmiştir. Seçilen “yöneticim işimi yapmam için gerekli imkân ve koşulları sağlar” maddesi bağımlı değişken, diğer seçilen 3 madde bağımsız değişken yapılarak regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Karakteristik maddeyi en fazla yordayan madde seçilmiş ve karakteristik madde ile toplanmıştır. Bu toplam, yeniden bağımlı değişken yapılmış ve toplamı en fazla yordayan madde seçimi yapılmıştır. Buna göre karakteristik

madde dışında en fazla yordayıcılığa sahip olan 2 maddeden sonra diğer maddede açıklanan düzeltilmiş varyans (Adjusted R2) düşme eğilimi göstermiştir. Bu noktada durulmuş ve böylece yönetsel yetkinlik boyutundaki 8 maddeden 3 madde seçimi tamamlanmıştır.

Ölçek revizyonlarında boyutlu yapıların korunması, teorik olarak daha detaylı ve açıklayıcı olabilmek adına oldukça önemlidir. Bu yüzden öncelikle her boyuttan en az 3 maddenin bulunduğu PLÖ-18-Kısa formun geçerliliği ve güvenilirliği incelenmiştir. Ancak literatürde -güvenilirliği ve geçerliliği sağlandığı müddetçe- her boyutun 2 madde ile de temsil edilebileceğine dair bilgiler doğrultusunda -boyutlu yapıyı koruyarak- PLÖ-12-Kısa formu için her boyuttan 1'er madde daha elenmiştir. Bu eleme sürecinde daha önceki değerlendirmeye esas tüm unsurlar dikkate alınmış, kriterlere göre görece daha düşük kalite maddeler elenmiş ve sonrasında geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile 12 maddeli yapı teyit edilmiştir. Son olarak pozitif liderlik değişkenini tek boyut olarak araştırma modellerinde kullanmayı tercih edebilecek araştırmacılar için her bir boyuttaki karakteristik maddenin kaldığı PLÖ-6-Kısa formun da ölçek istatistikleri incelenmiştir.

Araştırma 2

Kısalınmış yeni ölçek formlarının uzun form ölçek kapsamının dışında, yeniden (aynı sektörde) farklı bir örnekleme uygulanarak bağımsız biçimde geçerlilikleri ve güvenilirlikleri incelenmiştir. Böylece kısa formların bir başka araştırma ile sağlaması yapılmış olacaktır. Araştırmaya 212 konaklama sektörü çalışanı katılmıştır. Eksik ve hatalı doldurulmuş 18 veri analiz dışı bırakılmıştır. Yaş ortalaması 31,4 olan katılımcıların %60'ı erkek, %40'ı kadın çalışandır. Araştırma 1'de gerçekleştirilen prosedürlerden içsel ve dışsal niteliklere dayalı değerlendirmeler bu veriler üzerinde de gerçekleştirilmiştir. 6 boyutlu 18 maddeli

Pozitif Liderlik yapısının, ayrıca 6 boyutlu 12 maddelik ve tek boyut 6 maddelik yapı uzun formundan ve uzun formunun verilerinden bağımsız olarak incelenmiştir. Araştırmanın bulguları, araştırma 1'in bulgularına kıyasla daha özet olarak aşağıda açıklanmıştır.

İçsel Niteliklere Dayalı Değerlendirmeler

Öncelikle 18 maddeli 6 boyutlu yapı (PLÖ-18-Kısa) üzerinde doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analizin bulgularına göre tüm maddeler ilgili faktörlerine anlamlı olarak katkı sağlamakta ve faktör yükleri de 0,723-0,955 arasındadır. Uyum iyiliği değerleri; $\chi^2/df:339/118$, CFI:0,95, TLI: 0,93, RMSEA:0,093 şeklindedir. Boyutların içsel tutarlılık katsayıları 0,87-0,94 arasında yer almaktadır. 12 maddelik 6 boyutlu yapının (PLÖ-12-Kısa) ise faktör yükleri 0,777 ile 0,960 arasındadır. Uyum iyiliği değerleri ise; $\chi^2/df:105/39$, CFI:0,97, TLI: 0,96, RMSEA:0,089'dur. Faktörlerin 2 maddeye inmesine rağmen içsel tutarlılık katsayıları 0,81 ile 0,92 arasındadır. Her bir boyuttan en karakteristik maddenin seçimi ile oluşturulan PLÖ-6-Kısa ölçeğinin de doğrulayıcı faktör analizleri (faktör yükleri: 0,74-0,84, $\chi^2/df:25,3/9$, CFI:0,98, TLI: 0,96, RMSEA:0,092, Cronbach α : 0,91) ölçeğin tek boyutlu hali ile de kullanılabilir olduğunu göstermektedir.

Dışsal Niteliklere Dayalı Değerlendirmeler

Yapılan yeni araştırmada pozitif liderlik boyutları ile teorik olarak ilişkili olan/olması beklenen İDİÖ ve RÖD ölçeği tekrar kullanılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapıldıktan sonra ölçek ortalamaları alınmış ve uygulanan PLÖ-18-Kısa ölçeğinin boyutları ile korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. İlk araştırmada PLÖ-30-Uzun formun boyutları ile İDİÖ ve RÖD arasındaki ilişkilere benzer (anlamlılık, yön, kuvvet açısından) ilişkiler elde edilmiştir. PLÖ-30-Uzun

formun uygulandığı Araştırma 1’de pozitif liderlik boyutları ile işyerinde duygusal iyi oluş arasındaki Pearson Korelasyon ilişki katsayıları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Araştırma 1 – Araştırma 2 Uzun ve Kısa Form Ölçekler Dışsal Nitelik Değerlendirmeleri

Pozitif Liderlik: Boyutlar	PLÖ-30-Uzun Araştırma 1	
	İDİO	RÖD
Yönetsel Yetkinlik	0,416***	0,190***
Geribildirim	0,395***	0,197***
Bireysel İlgi	0,438***	0,285***
Personel Güçlendirme	0,440***	0,290***
Adalet	0,491***	0,248***
İnsani Davranış	0,349***	0,281***
Pozitif Liderlik: Boyutlar	PLÖ-18-Kısa Araştırma 2	
	İDİO	RÖD
Yönetsel Yetkinlik	0,490***	0,313***
Geribildirim	0,509***	0,323***
Bireysel İlgi	0,499***	0,263***
Personel Güçlendirme	0,441***	0,359***
Adalet	0,459***	0,262***
İnsani Davranış	0,448***	0,328***
Pozitif Liderlik: Boyutlar	PLÖ-12-Kısa Araştırma 2	
	İDİO	RÖD
Yönetsel Yetkinlik	0,487***	0,306***
Geribildirim	0,492***	0,316***
Bireysel İlgi	0,511***	0,265***
Personel Güçlendirme	0,424***	0,325***
Adalet	0,460***	0,283***
İnsani Davranış	0,429***	0,314***

Araştırma 2 bağlamındaki verilerin PLÖ-18-Kısa, PLÖ-12-Kısa ve PLÖ-6-Kısa puanları arasındaki ilişkiler incelendiğinde ölçek ortalamalarının birbirleri ile 0,97-0,99 anlamlı ve pozitif ilişkiler içerisinde olduğu görülmüştür. Yapılan Fisher z dönüşüm testine göre bu ilişkilerin birbirinden farklılaşmadığı görülmüştür.

Araştırma 1 verileri üzerinde yapılan; tek madde ile ölçüm tartışması bu veri üzerinde de incelemeye değer görülmüştür. 212 veri üzerinde 18, 12 ve 6 maddelik formların ölçek ortalama puanları ile “Yöneticim adaletli davranır” sorusuna verilen cevapların korelasyonları incelenmiştir. Bulgular Tablo 8’de sunulmuştur. Bulgulardan da görüldüğü üzere diğer formlar ile tek maddenin korelasyonu 0,87’nin üzerindedir. Araştırma 1’in verileri ile kıyaslandığında diğer formlar ile ilgili madde arasındaki ilişki daha da yükselmiştir. Ayrıca ilgili tek maddenin işyerinde duygusal iyi oluş ile ilişkisi 0,438, rol ötesi davranışlar ile ilişkisi 0,249’dur. Bu bulgular da Tablo 7 incelendiğinde tek maddenin dışsal nitelik değerlendirmeleri bağlamında da kayda değer olduğunu göstermektedir. Bu durum algılanan pozitif liderliğin, ilgili örneklem bağlamında algılanan adaletle ne denli kuvvetli ilişkide olduğunu göstermektedir.

Tablo 8. Araştırma 1 –Tek Maddeli Form ile Diğer Formların İlişki Analizi

<i>Ölçek Formları</i>	<i>I.(r)</i>
1. Yöneticim adaletli davranır.	-
3. PLÖ-18-Kısa	,874***
4. PLÖ-12-Kısa	,878***
5. PLÖ-6-Kısa	,865***

Sonuç

Bu çalışmada Ekşili ve Alparslan (2021) tarafından geliştirilen 30 ifadeli Pozitif Liderlik Ölçeğinin PLÖ-18, PLÖ-12 ve PLÖ-6 olmak üzere kısa versiyonları geliştirilmiş ve yeni bir araştırma ile de doğrulanmıştır. Çalışmada uzun form ölçeğin kısa forma dönüştürülmesi amacıyla izlenmesi gereken prosedür açık bir biçimde detayları ile sunulmuş ve sonrasında Araştırma 1 ve Araştırma 2 olmak üzere iki farklı örneklem üzerine yapılan analizlere ve incelemelere yer verilmiştir. Araştırma 1 kapsamında PLÖ-30-Uzun’un geliştirildiği süreçteki son araştırmanın verileri (n=390) kullanılmıştır. Öncelikle yargıya dayalı

değerlendirmeler yapılmış, hangi maddelerin kalacağına karar verme noktasında araştırmacının, alandaki uzman araştırmacıların ve örneklemin yargı ve görüşlerine başvurulmuştur. Bu doğrultuda tüm boyutlardaki tüm maddeler indeks ile boyut düzeyinde görelî olarak düşük-orta-yüksek olarak derecelendirilmiştir. Tüm boyutlarda madde sayısının en az yarısı kadar madde (3 maddenin aşığına inmeyecek şekilde) yüksek kalite olarak etiketlenmiştir. İkinci aşamada, içsel niteliklere dayalı değerlendirmeler yapılmış, kısa form-kısa formlar için seçilen maddeler ile oluşturulan yeni ölçeklerin madde istatistikleri, güvenilirlikleri ve yapısal geçerlilik istatistikleri uzun form ile karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Üçüncü aşamada dışsal niteliklere dayalı değerlendirmeler yapılmış, esas ölçekteki madde veya ölçek değişkenleri ile ölçek ile ilişkili olması beklenen işyerinde duygusal iyi oluş ve rol ötesi davranış arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Araştırma 1 sonucunda üç farklı kısa form ölçeğın geçerliliğı ve güvenilirliğı ortaya koyulmuştur.

Aynı sektörde farklı bir araştırma (Araştırma 2, N=212) yapılarak, veriler üzerinde Araştırma 1’de gerçekleştirilen prosedürlerden içsel ve dışsal niteliklere dayalı değerlendirmeler yapılmıştır. İçsel niteliklere dayalı analiz kapsamında PLÖ-18 Kısa form, PLÖ-12 Kısa form ve PLÖ-6 Kısa form ölçeklerine uygulanan DFA sonucunda tüm maddelerin ilgili faktörlerine anlamlı olarak katkı sağladığı ve uyum iyiliğı değerlerinin kabul edilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür. Dışsal niteliklere dayalı değerlendirmelerde, Araştırma 1’de PLÖ-30-Uzun formun boyutları ile duygusal iyi oluş ve rol ötesi davranışlar arasındaki ilişkilere benzer (anlamlılık, yön, kuvvet açısından) ilişkiler Araştırma 2’de de elde edilmiştir. Araştırma 1 verileri üzerinde yapılan; tek madde ile ölçüm tartışması bu veri üzerinde de incelenmiştir. PLÖ-18, PLÖ-12 ve PLÖ-6 maddelik formların ölçek ortalama puanları ile “Yöneticim adaletli davranır” sorusuna verilen cevapların korelasyonları incelenmiştir. Bu formlar ile tek maddenin korelasyonu 0,87’nin

üzerindedir. Araştırma 1'in verileri ile kıyaslandığında diğer formlar ile ilgili "tek madde" arasındaki ilişki daha da yüksek bulunmuştur. Ayrıca ilgili tek maddenin işyerinde duygusal iyi oluş ile ilişkisi 0,438, rol ötesi davranışlar ile ilişkisi 0,249'dur. Bu bulgular da tek maddenin dışsal nitelik değerlendirmeleri bağlamında kayda değer olduğunu göstermektedir. Böylece ekte PLÖ-18, PLÖ-12, PLÖ-6 ve PLÖ-Tek Madde yapılarının uzun form yapı ile benzer ölçüm değerlerini verdiğini söylenebilir. Son durumda PLÖ-18'de altı boyut ve her boyutta üç madde bulunmaktadır. PLÖ-12'de de boyut yapısı bozulmamış, altı boyut ve her boyutta iki madde bulunmaktadır. PLÖ-6'da ise ölçeğin boyut yapısı ortadan kalkmış tek boyutlu PLÖ oluşmuştur.

Pozitif Liderlik ölçeğinin kısa formlarının güçlü olup olmadığı, literatürde diğer kısaltılan formların izlediği süreç, yaptıkları araştırmalar ve inceledikleri kriterler açısından incelenmiştir. Revizyon sürecini oldukça detaylı gerçekleştiren Salas-Vallina ve Alegre (2018) madde analizlerini; güvenilirlik ve faktör analizleri düzeyinde gerçekleştirmiştir. Ancak bu çalışma; Salas-Vallina ve Alegre (2018) çalışmasındaki tüm aşamaları gerçekleştirmekle birlikte maddelerin çarpıklık basıklık değerleri ve standart hatalarını da dikkate almıştır. Bir başka örnek çalışma olan Russell vd. (2004); çarpıklık basıklık değerleri, standart hatalar, ortalamalar ve madde toplam korelasyonlarına bakmakla birlikte, dışsal kriterlere dayalı değerlendirmede farklı araştırmalardaki korelasyonlar arası anlamlı farklılığı sınınamamıştır. Başka bir ölçek kısaltma çalışması kısa form önerilerini tek araştırma ile ortaya koyarken (Rozgonjuk vd., 2016), pozitif liderlik kısa formları aynı sektörde 2 farklı veri üzerinde tüm süreci tekrarlamıştır. Matthews vd. (2010) yaptığı ilk araştırmada detaylı inceleme yapmışken, yaptığı ikinci çalışmada sadece geçerlik ve güvenilirlik analizlerini yapmış, dışsal kriter değerlendirmelerine dair bir incelemede bulunmamıştır.

Literatürde PL çalışanların duygusal iyi oluşunu arttıran, potansiyellerinin ortaya çıkarılmasına odaklanan, iş yerinde pozitif iletişime önem veren dolayısıyla pozitif ortamlar yaratan liderler olarak tanımlanmaktadır. Bu tarz, çalışanın duygusal iyi oluşunu arttıran lider davranışlarını barındırmaktadır. Bu bağlamda PLÖ-6'nın maddeleri, doğrudan bu liderin özelliklerini barındırıyor denebilir ('Yöneticim işimi yapmam için gerekli imkân ve koşulları sağlar.' 'Yöneticim yaptığım işlerin sonucunu bana iletir.' 'Yöneticim benim ihtiyaçlarımı önemser.' 'Yöneticim bana yetki ve sorumluluk verir.' 'Yöneticim adaletli davranır.' 'Yöneticim selam verir.'). Araştırma sonucu göstermiştir ki çalışanların işini yaparken onlara sağlanan imkân ve koşullar çalışanların işyerinde duygusal iyi oluşunu arttırmada önemli konulardan biridir. Yöneticinin çalışana geribildirim vermesi ve bunu da pozitif iletişim sergileyerek gerçekleştirmesi (Winska, 2013) pozitif ortamlar oluşturmak için gereklidir. Yöneticinin çalışanın bireysel ihtiyaçlarını önemsemesi pozitif sosyal ilişkiler kurulmasında (Alparlan vd., 2019), çalışana yetki ve sorumluluk vermesi çalışanın yeteneklerini ortaya çıkarmakla birlikte özgüvenin ve duygusal iyi oluşunun artmasına (Diener, 2009) olanak sağlamaktadır. Son olarak yöneticinin çalışana adaletli davranması çalışanın yöneticisine güvenini artırarak örgütsel bağlılığı olumlu etkileyen davranışlardandır (Gürbüz ve Mert, 2009).

Tartışmaya açık olmakla birlikte her iki örneklem grubuyla yapılan analizler sonucunda bu altı maddeli ölçek içinde tek bir madde tüm ölçeklerle yüksek korelasyon göstermiştir. 'Yöneticim adaletli davranır.' ifadesiyle PL ölçekleri arasındaki yüksek ilişki dikkat çekicidir. Bu durum çalışanın iş yerindeki mutluluğunu olumlu etkileyen PL'yi ölçmek için tek bir ifade kullanılabilir mi? sorusunu akla getirmektedir. Literatürde örgütsel adalet algısının işyerinde mutluluğu olumlu ve anlamlı etkilediğini ortaya koyan birçok çalışma mevcuttur (Forghani vd., 2013; Jandaghi vd., 2012; Moliner vd., 2008; Singh, 2005).

Yöneticinin adaletli olması ile çalışan mutluluğu üzerine yapılan çalışmalarda adaletli ve dürüst liderlerin bu davranışlarının çalışanın mutluluğunu olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir (Van Knippenberg ve De Cremer, 2008; Kiersch ve Byrne, 2015). Tam tersi durumda da adaletsizliği algılayan çalışanlar, algılamayanlara göre daha fazla depresif semptom bildirmişlerdir (Ybema ve Van den Bos, 2010). Adalet, bireyin onuruna saygı duyulduğunu göstermesi bakımından öz-değer duygusuna katkıda bulunur (Tyler ve Lind, 1992; Çolak ve Erdost, 2004). Çalışanların pozitif örgütsel davranış sergilemelerine (Farh vd., 1990) ve iyi oluş düzeylerinin artmasına sebep olur (Le vd., 2016). Adalet toplumlar bağlamında da mutluluğun temel belirleyicilerindendir. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Çözümleri Ağı'nın yayımladığı sekizinci Dünya Mutluluk Raporu'nda (Helliwell, 2020) Dünya'nın en mutlu on ülkesinden yedi tanesi AB üyesidir. AB ülkelerinde ulusal yaşam memnuniyeti ile sosyal adalet indeksi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada (DiMartino ve Prilleltensky, 2020) sosyal adaletin yaşam doyumu ile yüksek düzeyde ilişkisi tespit edilmiştir.

PLÖ kısa ölçeklerin psikometrik ve nomolojik ağ değişkenleri özelliklerine ilişkin olarak karşılaşılan bulgular genel olarak çok tatmin edici olsa da bazı potansiyel sınırlamalar vardır. Öncelikle, veriler öz-bildirim anketi kullanılarak toplanmıştır. Bu nedenle, bilinen ortak önyargılar mevcut olabilir. İkinci olarak, örneklem, Antalya'da ulaşılan konaklama işletmeleri çalışanlarından oluşmaktadır, tüm konaklama işletmesi çalışanlarını temsil etmeyebilir. Bu nedenle, daha farklı bölgelerden daha geniş örneklemeler kullanan araştırmalar gereklidir.

Bu çalışma uzun form ölçeklerin kısa forma dönüştürülmesi prosedürünün Türkçe yazında en ayrıntılı ve örnekli halini içermektedir. Bu açıdan araştırmacılar için değerli bir prosedür makalesi hükmündedir. Tek bir kısa formun değil, farklı formların da aynı çalışma ile önerilebildiğini ortaya koymaktadır. Örnek olarak

PLÖ-30 üç farklı versiyonda kısaltılmıştır. Bunun yanında PL ölçümü için tek bir madde kullanılabilir mi sorusu da tartışmaya açılmıştır. Zira literatürde çokça sayıda ölçeğin tek maddeli formları üretilmiş durumdadır (Abdel ve Ahmed, 2006; Brailovaskaia ve Margraf, 2020). Bu bağlamda çalışmanın araştırmacılara ve uygulayıcılara makul formlar önermesi nedeniyle, pratikte önemli faydalar sağlayacağı düşünülmektedir.

Ekler:

PLÖ-18-Kısa Form

BOYUT	SIRA NO	MADDE
Yönetmel Yetkinlik	1	Yöneticim işimi yapmam için gerekli imkân ve koşulları sağlar.
	2	Yöneticim işin olurluğunu düşünerek davranış sergiler.
	3	Yöneticim sorumluluk sahibidir.
Geribildirim	4	Yöneticim yaptığım işlerin sonucunu bana iletir.
	5	Yöneticim yapılan işe ve verilen emeğe saygı duyar.
	6	Yöneticim bana teşekkür eder.
Bireysel İlgi	7	Yöneticim benim ihtiyaçlarımı önemser.
	8	Yöneticim bana değer verir.
	9	Yöneticim bana karşı samimi davranır.
Personel Güçlendirme	10	Yöneticim bana yetki ve sorumluluk verir.
	11	Yöneticim kararlarımın önem verir.
	12	Yöneticim gerektiğinde inisiyatif kullanmam için bana izin verir.
Adalet	13	Yöneticim adaletli davranır.
	14	Yöneticim çalışanları kayırmaz.
	15	Yöneticim hakkımı savunur.
İnsana Değer Veren Davranış	16	Yöneticim selam verir.
	17	Yöneticim halimi hatırlamamı sorar.
	18	Yöneticim güler yüzlüdür.

PLÖ-12-Kısa Form

BOYUT	SIRA NO	MADDE
Yönetmel Yetkinlik	1	Yöneticim işimi yapmam için gerekli imkân ve koşulları sağlar.
	2	Yöneticim işin olurlunu düşünerek davranış sergiler.
Geribildirim	3	Yöneticim yaptığım işlerin sonucunu bana iletir.
	4	Yöneticim yapılan işe ve verilen emeğe saygı duyar.
Bireysel İlgi	5	Yöneticim benim ihtiyaçlarımı önemser.
	6	Yöneticim bana değer verir.
Personel Güçlendirme	7	Yöneticim bana yetki ve sorumluluk verir.
	8	Yöneticim kararlarımın önem verir.
Adalet	9	Yöneticim adaletli davranır.
	10	Yöneticim çalışanları kayırmaz.
İnsana Değer Veren Davranış	11	Yöneticim selam verir.
	12	Yöneticim halimi hatırlar.

PLÖ-6-Kısa Form

SIRA NO	MADDE
1	Yöneticim işimi yapmam için gerekli imkân ve koşulları sağlar.
2	Yöneticim yaptığım işlerin sonucunu bana iletir.
3	Yöneticim benim ihtiyaçlarımı önemser.
4	Yöneticim bana yetki ve sorumluluk verir.
5	Yöneticim adaletli davranır.
6	Yöneticim selam verir.

PLÖ-Tek Madde

- | | |
|---|------------------------------|
| 1 | Yöneticim adaletli davranır. |
|---|------------------------------|

Kaynakça

- Abdel-Khalek, Ahmed M. (2006). Measuring Happiness with a Single-item Scale, *Social Behavior and Personality: an international journal*, 34(2). 139-150
- Ackfeldt, A. L. & Wong, V. (2006). The Antecedents of Prosocial Service Behaviours: An Empirical Investigation, *The Service Industries Journal*, 26(7), 727-745.
- Alimo-Metcalf, B., Alban-Metcalf, J., Bradley, M., Mariathasan, J. & Samele, C. (2008). The Impact of Engaging Leadership on Performance, Attitudes to Work and Wellbeing at Work a Longitudinal Study, *Journal of Health Organization and Management*, 22(6), 586-598.
- Alparslan, A. M., & Ekşili, N. (2016). Gündemdeki Liderlik Konuları: Journal of Organizational Behavior Dergisinde Bibliyometrik Bir Analiz (2010-2015), *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 274-291.
- Alparslan, A. M., Yastıoğlu, S. & Taş, M. A. (2017). İşgörenleri Mutlu Eden Yönetici Davranışlarını Belirlemeye Yönelik Bir Saha Araştırması, 5. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı. (s.565-573) İstanbul.
- Alparslan, A. M., Yastıoğlu, S., & Taş, M. A. (2019). Mutlu Eden Yöneticiler: Pozitif Psikoloji Bağlamında Araştırmalar ve Öneriler. Ankara: Nobel.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. & McKee, M. C. (2007). Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role Of meaningful Work, *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F. & May, D. R. (2004). Unlocking The Mask: A Look at The Process by Which Authentic Leaders Impact Follower Attitudes and Behaviors, *The Leadership Quarterly*, 15, 801-823.
- Bernstein, S. D. (2003). Positive Organizational Scholarship: Meet the Movement: An Interview With Kim Cameron, Jane Dutton, And Robert Quinn, *Journal of Management Inquiry*, 12, 266-271.
- Bindlish, P., Dutt, P. & Pardasani, R. (2012). From Growing Convergence of Spirituality and Leadership Towards a Unified Leadership Theory, *Journal of Spirituality, Leadership and Management*, 6(1) 3-22.
- Brailovskaia, J., & Margraf, J. (2020). How to measure self-esteem with one item? validation of the German single-item self-esteem scale (G-SISE). *Curr Psychol*. 39, 2192–2202.
- Buila, I., Martínezb, E. & Matute, J. (2019). Transformational Leadership and Employee Performance: The Role Of Identification, Engagement and Proactive Personality, *International Journal of Hospitality Management*, 77, (64-75).
- Caldwell, C. & Dixon, R. D. (2010). Love, Forgiveness, And Trust: Critical Values of The Modern Leader, *Journal of Business Ethics*, 93, 91-101.
- Cameron, K. (2008). Positive Leadership: Strategies for Extraordinary Performance (1 b.). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Cameron, K. (2012). Positive Leadership: Strategies for Extraordinary Performance. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

- Cameron, K. (2013). Pozitif liderlik: Olağanüstü Bir Performans İçin Stratejiler (1 b.). (T. Çekinirer, Çev.) İstanbul: ArıtanYayınevi.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E. & Quinn, R. E. (2003). An Introduction To Positive Organizational Scholarship”,Positive Organizational Scholarship (s. 3-13). İçinde San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E. & Quinn, R. E. (2009). Foundations Of Positive Organizational Scholarship. K. S. Cameron, J. E. Dutton, ve R. E. Quin (Ed) içinde, Positive Organizational Scholarship: Foundations of A New Discipline (s. 3-13). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Cameron, K., Mora, C., Leutscher, T. & Calarco, M. (2011). "Effects Of Positive Practices On Organizational Effectiveness”, The Journal of Applied Behavioral Science, 47(3), 266-308.
- Clifton, D. O. & Harter, J. K. (2003). Investing İn Strengths. K. S. Cameron, J. E. Dutton, and R. E. Quinn (Ed) içinde, Positive Organizational Scholarship: Foundations of A New Discipline, (s. 111 – 121). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Çolak, M., & Hayat E. E.; (2004). Organizational Justice: A Review of The Literature and Some Suggestions For Future Research, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 51- 84.
- Diener, E. (2009). Subjective Well-being. E. Diener, and E. Diener (Dü.) içinde, The Science of Well-Being (s. 11-58). New York: Springer.
- Di Martino, S. & Prilleltensky, I. (2020). Happiness As Fairness: The Relationship Between National Life Satisfaction and Social Justice İn EU Countries, *The Journal of Community Psychology*, 48(6), 1997-2012.
- Donaldson, S. I. & Ko, I. (2010). Positive Organizational Psychology, Behavior, And Scholarship: A Review of The Emerging Literature and Evidence Base, *The Journal of Positive Psychology*, 5(3): 177-191.
- Ekşili, N. & Alparslan, A.M. (2021). Hizmet Sektöründe Pozitif Liderlik Ölçeği Geliştirme Çalışması, *Journal of Organizational Behavior Review*, 3(1), 88-112.
- Farh, J.-L., Podsakoff, P.M. & Organ, D.W. (1990). Accounting for Organizational Citizenship Behavior: Leader Fairness and Task Scope Versus Satisfaction, *Journal of Management*, 16(4), 705-721.
- Fredrickson, B. L. (2001). The Role of Positive Emotions İn Positive Psychology: The Broaden-And-Build Theory of Positive Emotions, *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Forghani, M. H., Pouyandeh, V. H. & Esfahani, A. N. (2013). Investigating The Effects of Perceived Organizational Justice on The Employees’ Happiness, *Journal of Social Issues & Humanities*, 1(3), 28-34.
- George, B. (2003). Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gilbert, D. (2012, 1 30). Gülümsemenin Ardındaki Bilim. Duygusal Zekâ Mutluluk. (G. Morse, Röportajı Yapan; N. Yaraç, Çevirmen) Harvard Business Review Press.

- Gillham, J. W. & Seligman, M. S. (1999). Footsteps On The Road To Positive Psychology, *Behaviour Research and Therapy*, 37, 163-173.
- Gürbüz, S. & Mert, İ.S. (2009). Örgütse Adalet Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Uygulaması Kamuda Görgül Bir Çalışma, *Amme İdaresi Dergisi*, 42(3), 117-139.
- Harari, O. (1994). "Stop Empowering Your People", *Small Business Reports*, 19(3), 53–55.
- He, H., Zhu, W., & Zheng, X. (2014). Procedural Justice and Employee Engagement: Roles of Organizational İdentification And Moral İdentity Centrality, *Journal of Business Ethics*, 122(4), 681-695.
- Helliwell, J.F., Layard, R, Sachs, F.D., De Neve, J.E., Aknin, L.B., & Wang, S. (2022). World Happiness Report, Erişim adresi: <https://happiness-report.s3.amazonaws.com/2020/WHR20.pdf>
- Hogan, R. & Kaiser, R. B. (2005). What We Know About Leadership, *Review of General Psychology*, 9(2), 169-180.
- Hogan, R. & Warrenfeltz, R. (2003). Educating the Modern Manager, *Academy of Management Learning and Education*, 2(1), 74-84.
- Jandaghi, G., Alimadadi, A., Fard, S. M. H. & Golverdi, M. (2012). Relationship Between Organizational Justice and Staff Happiness in the Institutes of Standard & Industrial Research of Qom Province and Jihad Agricultural Management in Qom City, *Human Resource Management*, 43, 6618 – 6626.
- Kelloway, K. E. & Barling, J. (2010). Leadership Development as an İntervention İn Occupational Health Psychology. *Work and Stress*, 24, 260-279.
- Kelloway, K. E., Weigand, H., McKee, M. C. & Das, H. (2013). Positive Leadership and Employee Well-Being. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20(1), 107-117.
- Kiersch, C. E. & Byrne, Z. S. (2015). Is Being Authentic Being Fair? Multilevel Examination of Authentic Leadership, Justice, And Employee Outcomes, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 22(3), 292–303.
- Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (2003). *Credibility: How Leaders Gain and Lose İt, Why People Demand İt* (2 b.). San Francisco, CA: Wiley and Sons.
- Landsberg, M. (2003). "The Tao of Coaching: Boost Your Effectiveness at Work By İnspiring And Developing Those Around You. London, England: Profile Books
- Lis, A. (2015). The Manifestations of Positive Leadership Strategies İn The Doctrinal Assumptions of The U.S. Army Leadership Concept, *Journal of Corporate Responsibility and Leadership*, 2(1), 51-76.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F. (2002), The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.

- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. & Avey, J. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital İn The Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship, *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219–238.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S. & Harms, P. D. (2013). Meeting the Leadership Challenge of Employee Well-Being Through Relationship PsyCap and Health PsyCap, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20(1), 118-133.
- Le, H., Zheng, C. & Fujimoto, Y. (2016). Inclusion, Organisational Justice and Employee Well-Being, *International Journal of Manpower*, 37(6), 945-964.
- Mayer, D. M. (2012). A Positive Lens on Organizational Justice: Toward A Moral, Constructive, And Balanced Approach to Reactions to Third-Party (İn)Justice. G. M. Spreitzer, and K. Cameron (Dü) içinde, *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (s. 316-324). Oxford/New York: Oxford University Press.
- Matthews, R., Kath, L. & Barnes-Farrell, J. (2010). A Short, Valid, Predictive Measure of Work-Family Conflict: Item Selection and Scale Validation, *Journal of occupational health psychology*, 15, 75-90.
- McKee, M. C., Driscoll, C., Kelloway, K. & Kelley, E. (2011). Exploring Linkages Among Transformational Leadership, Workplace Spirituality And Well-Being İn Health Care Workers, *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 8(3), 233–255.
- Middleton, J. (2002), *Organizational Behavior*. Oxford: Capstone Publishing.
- Mishra, A. K., & Mishra, K. E. (2012), “Positive Organizational Scholarship And Trust İn Leaders”, K. Cameron, and G. M. Spreitzer (Dü) içinde, *The Oxford Handbook Of Positive Organizational Scholarship* (s. 449 – 461). Oxford/New York: Oxford University Press.
- Moliner, C., Martínez-Tur, V., Ramos, J., Peiró, J. M., & Cropanzano, R. (2008). Organizational Justice and Extrarole Customer Service: The Mediating Role of Well-Being at Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 327-348.
- Mumford, M. D., & Yitzhak, F. (2014). Give Them What They Want or Give Them What They Need? Ideology İn The Study of Leadership, *Journal of Organizational Behavior*, 35, 622-634.
- Nielsen, K. & Munir, F. (2009), How Do Transformational Leaders İnfluence Followers' Affective Well-Being? Exploring The Mediating Role of Self-Efficacy, *Work and Stress*, 23(4), 313-329.
- Nielsen, K., Randall, R., Yarker, J. & Brenner, S.O. (2008). The Effects of Transformational Leadership on Followers' Perceived Work Characteristics and Psychological Well-Being: A longitudinal study, *Work and Stress*, 22(1), 16-32.
- Peterson, C. & Seligman, M. E. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. New York: Oxford University Press.
- Rath, T. & Harter, J. (2010). *Wellbeing-The Five Essential Elements*. New York: Gallup Press.
- Richins, M. L. (2004). The Material Values Scale: Measurement Properties and Development of a Short Form, *Journal of Consumer Research*, 31(1), 209–219.

- Rifkin, K.I., Fineman, M. & Ruhnke, C.H. (1999). Developing Technical Managers First You Need A Competency Model, *Research Technology Management*, 42(2), 53-7.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A. (2010). On the Meaning of Work: A Theoretical Integration And Review, *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.
- Rothstein (1995), Navigating the Journey to Empowerment, *Organizational Dynamics*, 23(4).
- Rozgonjuk, D., Rosenthal, V., Janno, S. & Täht, K. (2016). “Developing a shorter version of the Estonian Smartphone Addiction Proneness Scale (E-SAPS18)”, *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 10(4).
- Russell, S., Spitzmueller, C., Lin, L., Stanton, J., Smith, P. & Ironson, G. (2004). Shorter Can Also Be Better: The Abridged Job In General Scale, *Educational and Psychological Measurement*. 64, 878-893.
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 1–21.
- Schaufeli, W., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. & De Witte, H. (2017). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries, *European Journal of Psychological Assessment*, 35(1)-15.
- Seligman, M. E. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Wellbeing*. New York: Free Press.
- Singh, S. K. B. (2005). *Organizational Justice and Well-Being: Moderating Effects of Power Distance and Collectivism*. Unpublished master’s thesis. University Sains Malaysia. Malaysia.
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V. & Guzman, J. (2010), Are Leaders’ Well-Being, Behaviours and Style Associated With The Affective Well-Being Of Their Employees? A Systematic Review of Three Decades of Research, *Work and Stress*, 24(2), 107-139.
- Smith GT, McCarthy DM, Anderson KG. On the sins of short-form development. *Psychol Assess* 2000; 12:102-111.
- Stanton, J. M. (2000), Reactions to Employee Performance Monitoring: Framework, Review, And Research Directions, *Human Performance*, 13(1), 885-113.
- Stanton, J.M., Sinar, E.F., Balzer, W.K. & Smith P.C. (2002). Issues and Strategies for Reducing the Length of Self-Report Scales, *Personnel Psychology*, 55(1), 167-194.
- Terglav, K., Ruzzier, M. K. & Kaše, R. (2016), Internal Branding Process: Exploring the Role of Mediators In Top Management’s Leadership–Commitment Relationship, *International Journal of Hospitality Management*, 54, 1-11.
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S. & Bech, P. (2015), The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of The Literature, *Psychotherapy and Psychosomatics*, 84, 167-176.
- Tyler, T. R., & Lind, E. A. (1992). A relational model of authority in groups. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 115-191). Academic Press.

- Van Knippenberg, D., & De Cremer, D. (2008). Leadership and fairness: Taking stock and looking ahead. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(2), 173-179.
- Wegner, J. (2016), The Manifestations of Positive Leader Roles İn Classical Theories of Leadership, *Journal of Corporate Responsibility and Leadership*, 3(3), 91-105.
- Wijewardena, N., Samaratunge, R., & Härtel, C. (2014). Creating Better Employees Through Positive Leadership Behavior İn The Public Sector, *International Journal of Public Administration*, 37, 288–298.
- Winska, J. (2013). Language of Internal Communication in Creating Pro-developmental POP Outcomes. M. J. Stankiewicz (Dü.) içinde, Positive Management: Managing the Key Areas of Positive Organizational Potential for Company Success (J. Wińska, and A. Lis, Çev., s. 203-227). Toruń: Dom OrganizatoraTNOiK.
- Zaccaro, S.J, Rittman, A.L. & Marks, M.A. (2001). Team Leadership, *The Leadership Quarterly*, 12(4), 451-483.
- Zbierowski, P., & Gora, K. (2014), “PositiveLeadership: Its Nature, Antecedents and Consequences”, *Journal of Positive Management*, 5(1), 85 – 99.
- Ybema, J. F. & van den Bos, K. (2010), Effects of organizational justice on depressive symptoms and sickness absence: A longitudinal perspective, *Social Science & Medicine*, 70(10), 1609-1617.
- Yeşiltaş, M., Kanten, P. & Sormaz, Ü. (2013), Otantik Liderlik Tarzının Prososyal Hizmet Davranışları Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 333-350.
- Yukl, G. (2012). Leadership İn Organizations. New Jersey: Prentice Hall