


Yiyecek-İçecek Alanında Mesleki Eğitim Alan Öğrencilerin Mesleki Canlılık Düzeylerinin İncelenmesi*

 Bensu
ÖZMEN¹

 Çağla
ÜST CAN²

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi,
Aksaray Üniversitesi,
bensuycesoy@hotmail.com
ORCID: 0009-0005-0208-8071

² Dr. Öğr. Üyesi, Aksaray
Üniversitesi,
caglaustcan@aksaray.edu.tr
ORCID: 0000-0003-0615-5903

Gönderilme / Received
27.05.2024

Kabul Tarihi / Accepted
03.09.2024

Yayın Tarihi / Published
30.09.2024

Öz

Mesleki eğitim günümüz teknoloji çağında ihtiyaç duyulan meslek-
lere kalifiye eleman yetiştirilmesi için gerekli bilgi ve becerilerin
verildiği bir eğitim sistemidir. Mesleki canlılık ise bireylerin işle-
rini memnuniyetle, tutkuyla, kolaylık ve tatmin duygusuyla yap-
masıyla tanımlanabilir. Mesleki canlılık örgüt içindeki mutluluk,
bağlılık ve iş performansı gibi birçok kavramı da etkilemektedir. Bu
çalışmada mesleki eğitim alan öğrencilerin mesleki canlılıklarının
belirlenmesi ve mesleki canlılığın sınıf düzeyi ve meslek seçimi ile
ilişkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Çalışmada kullanılan ve-
riler gönüllülük esaslı ile çevrimiçi anket tekniği ile toplanmıştır.
Çalışmanın örneklemini yiyecek içecek alanında örgün ve uygulamalı
eğitim alan 123 öğrenciden oluşmaktadır. Sonuçlara göre öğrenci-
lerin sınıf düzeyleri artıkça mesleki canlılık düzeylerinin azaldığı
ve mesleği seçme nedenleri ile mesleki canlılık düzeyleri arasında
anlamli ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak genç
yaşta bu sektöre katılan öğrencilerin mesleki canlılık düzeylerinin
yüksek tutulması için mesleki tanıtımların ve değerlendirmelerin
daha sık yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bununla birlik-
te öğrencilerin mesleğe olan ilgilerinin de arttırılması ve mesleki
canlılıklarının dinç tutulması amacıyla iş tatmini ve performansa
yönelik değerlendirmeye önem vererek bu alanda daha fazla akade-
mik çalışmalar yapılmalı, eğitimciler ve işverenler konu hakkında
bilgilendirilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki canlılık, Mesleki canlılık boyutları,
Mesleki eğitim, Yiyecek İçecek Alanı.

* Bu makale intihal tespit yazılımlarıyla taranmıştır. Benzerlik tespit edilmemiştir.

This article has been scanned by plagiarism detection softwares. No similarity detected.

** Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen kurallara uyulmuştur.

In this study, the rules stated in the “Higher Education Institutions Scientific Research and Publication Ethics Directive” were followed.

*** Yazarların çalışmadaki katkı oranları; birinci yazar %50, ikinci yazar %50,

Contribution rates of the authors in the study; first author 50%, second author 50%.

**** Çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

There is no conflict of interest with any institution or person within the scope of the study.

Kaynak gösterme / To cite this article: Özmen, B., & Üst Can, Ç. (2024). Yiyecek-İçecek Alanında Mesleki Eğitim Alan Öğrencilerin Mesleki Canlılık Düzeylerinin İncelenmesi. İletişim ve Toplum Araştırmaları Dergisi, 4(2), 232-245. doi: 10.59534/jcss.1490687



Examining the Vocational Vitality Levels of Students Receiving Vocational Training in the Food and Beverage Field



Bensu
ÖZMEN¹



Çağla
ÜST CAN²

¹ MA Student, Aksaray
University,
bensuycesoy@hotmail.com
ORCID: 0009-0005-0208-8071

² Asst. Prof. Dr., Aksaray
University,
caglaustcan@aksaray.edu.tr
ORCID: 0000-0003-0615-5903

Gönderilme / Received
27.05.2024

Kabul Tarihi / Accepted
03.09.2024

Yayın Tarihi / Published
30.09.2024

Abstract

Vocational education is a system that provides the necessary knowledge and skills for training qualified personnel for professions needed in today's technological age. Vocational vitality, on the other hand, can be defined as the ability of individuals to perform their work with satisfaction, passion, ease, and a sense of fulfillment. Vocational vitality also affects various concepts within an organization, such as happiness, commitment, and job performance. The aim of this study is to determine the professional vitality of students in vocational education and to investigate the relationship between professional vitality and both class level and career choice. Data for the study were collected through an online survey on a voluntary basis. The sample of the study consists of 123 students receiving formal and applied education in the field of food and beverage. According to the obtained data, it was found that as the students' class levels increased, their vocational vitality levels decreased, and there was a significant and positive relationship between the reasons for choosing the profession and the levels of vocational vitality. As a result, it has emerged that for maintaining high levels of vocational vitality among students entering this sector at a young age, more frequent vocational promotions and evaluations are necessary. Furthermore, to increase students' interest in the profession and keep their vocational vitality high, more academic research should be conducted focusing on job satisfaction and performance evaluations, and educators and employers should be informed about this topic.

Keywords: Vocational vitality, Vocational vitality dimensions, Vocational training, Food and Beverage Area.

Giriş

Çalışanların çalışma hayatındaki beklentileri ve yaşadıkları olumsuzluklar, motivasyonlarını ve işe yönelik performanslarını etkilemektedir. Aynı zamanda bireylerin kişisel iyi oluş durumları da yine iş ortamındaki birçok faktörü etkilemektedir. Bireylerin yüksek düzeyde öznel iyi oluşa sahip olması onların iş ortamında daha motive, stresle daha iyi başa çıkabilen ve sağlam psikolojiye sahip birer birey olduğunu gösterir (Arslan, Yıldırım ve Aytaç, 2022, s. 1043). Öznel iyi oluş kişilerde öz belirleme teorisine dayanarak açıklanmaktadır. Öz belirleme teorisi, pozitif yaşam ve mutluluk için bireyin temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması gerektiği şeklinde açıklanmaktadır. Öz belirleme teorisine göre bu ihtiyaçları karşılanan bireylerin öznel iyi oluşları pozitif olarak etkilenir ve bireylerin canlılık düzeyleri de önemli ölçüde artar (Uzunbacak ve Akçakanat, 2018, s. 3223). Çünkü öz belirleme kuramına göre birey davranışlarını bilerek ve isteyerek ve kendi yeterliliklerinin farkında olarak sergiler. Bunun sonucu itibarıyla de birey daha canlı ve pozitif olur (Çankaya, 2009, s. 23).

Bireysel olarak öznel canlılığa sahip olan birey bu canlılığı mesleğine de yansıtmaktadır. Mesleki canlılık kavramı bireylerin işlerini memnuniyetle, tutkuyla, kolaylık ve tatmin duygusuyla yapmalarını açıklamaktadır (Harvey, 2002, s. 28). Mesleki canlılık aynı zamanda örgüt içindeki performans, bağlılık, mutluluk gibi birçok kavramı da etkilemektedir. Çünkü mesleki canlılığa sahip olan birey iletişim kurduğu kişilere de bu enerjisini ve pozitifliğini yansıtan bir özelliğe sahiptir. Bununla birlikte bu kişiler kendilerini hem fiziksel hem de zihinsel anlamda daha iyi hissederek çalışırlar (Ryan ve Frederick, 1997). Bu bilgiler mesleki canlılığın çalışanlar üzerinde ne denli önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Mesleki canlılığa sahip olmayan bireylerin iş yaşamında başarılı olması da beklenmemektedir (Ateş, 2020, s. 26). Mesleki canlılık kavramı her meslek grubu içinde izlenebilir ve ölçülebilir bir konudur. Mesleki eğitim alarak bir meslek sahibi olmayı amaçlayan ve bir mesleği edinme aşamasında olan araştırmaya konu olan öğrenciler de bu grubun içine dâhildir.

Ülkemizde bireylere mesleki beceri kazandırmak adına yapılan çeşitli eğitim uygulamaları bulunmaktadır. Bu eğitimlerden biri olan mesleki eğitimler günümüzde Türkiye'nin hem sosyal hem de ekonomik olarak kalkınmasında önemli bir yere sahiptir ve sayıları gün geçtikçe artmaktadır (Eksioğlu ve Taşpınar, 2014, s. 1205). Liselerden başlayarak hem teorik hem de uygulamalı ve iş başında eğitimlerde yaygınlaşan mesleki eğitimler istihdama katkı sağlayarak aynı zamanda ülkenin ekonomisi içinde önemli bir unsur olarak görülmektedir (Tamer ve Özcan, 2014, s. 206). Mesleki beceri eğitimi alan bireylerin eğitimde ve bununla bağlantılı olarak iş ortamındaki başarıları, bireylerin beklentileri, öznel ve mesleki canlılıkları, tatmin ve bağlılık duyguları ile ilişki içerisindedir. Çünkü bir kişinin bir işteki canlılığı ve bağlılığı ne kadar yüksek olursa iş ortamında göstereceği performansının da o derece yüksek olması beklenir (Güder ve Karaca, 2023, s. 246).

Tüm bunlardan hareketle bu çalışmanın amacı mesleki eğitimdeki öğrencilerin mesleki canlılıklarını belirlemek ve mesleki canlılık ile sınıf düzeyi ve meslek seçimi arasındaki ilişkiyi araştırmaktır.

5. Mesleki Canlılık

Canlılık soyut ve bir organizmanın yaşam tecrübesine göre değişiklik gösteren bir özelliktir (Carmeli, 2009, s. 45-71). Kelime olarak ise Canlılık Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre “neşelilik ve hareketlilik” olarak ifade edilmektedir (Türk Dil Kurumu, 2022). Literatürdeki bilgilere göre ise Canlılık terimi, enerjik hissetme ve heyecanlı olma durumunu tanımlamak üzere kullanılmıştır (Ryan ve Frederick, 1997, s. 531). Canlılık kavramından ortaya çıkan mesleki canlılık kavramı ise Türkçe literatürde son dönemlerde araştırılmaya başlanmıştır. Canlılık kavramı literatüre ilk kez Harvey (2002) tarafından eğitim kurumu yöneticileri üzerinden çalışmış olduğu doktora bitirme tezinde girmiştir (Korkmaz, 2021, s. 944). Bu terimi meslek hayatlarında işlerini enerji dolu, tutkulu, ustalıkla ve tatminle gerçekleştirebilen bireylerin sergilediği özelliklerle ifade etmektedir (Baş, 2023, s. 3).

Harvey (2002), mesleki canlılığı dört alt boyutta incelemiştir. Bunlar ustalık, dinçlik, iş tatmini ve tutkudur. Uсталık kavramı çalışanların deneyimlerini etkin ve faydalı bir şekilde kullanabilmesini açıklamak için kullanılır. Bu boyut çalışanların mesleki canlılığını yüksek düzeyde etkilemektedir. Harvey (2002) dinçlik boyutunu çalışanın yaptığı işi enerjik ve arzu dolu yapması ile tanımlamıştır. Dinçlik bireydeki enerjinin zihinsel, duygusal ve fiziksel olarak dışa vurumunu ifade etmektedir. Bir çalışanın hizmet verdiği kitleyi etkileme isteği ise tutku boyutunu ifade etmektedir. Çalışanlar verdikleri hizmeti önemseyerek hedef kitlenin tecrübelerinde değişiklik yapabileceklerine inanırlar (Korkmaz, 2021, s. 944). İş tatmini boyutu ise iş ortamında var olan koşulların veya bir işe sahip olma sonucunda elde edilen ücret, güvenlik vs gibi sonuçların kişisel bir değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. İş tatmini, dinçlik, ustalık ve işe duyulan tutku sonucunda ortaya çıkmaktadır (Ateş ve Pelit, 2022, s. 31).

Mesleki canlılık kavramı ile ilgili yapılan literatür incelemelerinde mesleki canlılık tükenmişlik duygusunun tam zıttı olarak ifade edilmiştir ve bununla birlikte mutluluk, memnuniyet ve tatmin gibi duygular ile birlikte ele alınmıştır. Yöneticiler çalışanlarının mesleki canlılıklarını dinç tutabilmek adına bir takım etkinlikler ve performansa yönelik ödüllendirme uygulamaları gerçekleştirmektedir. Çalışanlarının işe bağlılıklarının oluşmasında ve işini istek ve dinçlikle yapmalarında mesleki canlılığın etkili olduğu düşünülmektedir (Güder ve Karaca, 2023, s. 246). Mesleki canlılığın bireyin çalışma hayatında önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir (Baruch, Grimland ve Vigoda-Gadot, 2014, ss. 518-527).

Mesleki canlılığın özellikle hizmet sektöründeki çalışanlar için önemli bir etkiye sahip olduğu öne sürülmektedir. Mesleki canlılığın hizmet sektöründeki bireyin mesleki performansı ve etkinliği üzerinde dikkate değer bir fark oluşturabileceği ve çalışanların mesleki olarak canlı oluşlarının işletmelerin performansını da doğrudan etkileyebileceği yapılan sınırlı sayıda araştırma ile gözlenmiştir. Bireylerin emek, vakit ve performans harcamış oldukları mesleklerinde istenilen düzeyde verimlilik sağlayabilmeleri de mesleki canlılıktan etkilenebilir. Mesleki canlılık pek çok sektöre ya da örgüte uyarlanabilir. Özellikle de hizmet sektöründeki çalışmalara daha yararlı olacağı düşünülmektedir (Korkmaz, 2021, s. 944).

Mesleki canlılık kişinin işini memnuniyetle kolaylıkla, tatmin ve tutku dolu duygularla yapmasıyla açıklanabilen bir özelliktir. Aynı zamanda Mesleki canlılık, iş ortamında aidiyet, mutluluk, örgüt içi performans gibi önemli olan davranışların yer etmesine olanak sağlayan bir etken olarak da ifade edilmektedir. (Uzunbacak ve Akçakanat, 2018, s. 3223).

Mesleki canlılık çalışanların iş ortamında pozitif enerji ile dolu olması fiziksel ve zihinsel olarak kendilerini güçlü hissetmeleridir. Diğer bir ifade ile mesleki canlılık iş ortamında bağlılık, mesleki doyum, iş performansı, mutluluk gibi davranışların bir arada olmasını sağlayan enerjinin nedeni olarak görülmektedir (Uzunbacak ve Akçakanat, 2018, s. 3223). Mesleki canlılık hemen hemen tüm iş alanlarında çalışanların pozitif yönde çalışma performansını geliştirebilmelerini sağlamaktadır. İş ortamında bireylerin aktif olarak yönetime katılım süreçleri ve örgütsel faaliyetleri doğrudan mesleki canlılık ile ilişkilendirilmektedir. Kişinin iş yaşamı içerisinde başarılı bir performans göstermesini sağlayan temel unsurlardan biri mesleki canlılıktır (Chu, Long ve Guo, 2015, ss. 1335-1346). Bir bireyin mesleki olarak canlı olması işini enerji ve tutkulu bir şekilde yapması işinde usta olması ve yaptığı işten tatmin olması anlamına gelmektedir. Mesleki canlılığı yüksek olan kişiler yalnızca fiziksel değil zihinsel olarak da kendilerini iyi hisseder ve bu da iş ortamına yansır (Ryan ve Frederick, 1997, s. 530). Mesleki canlılığa sahip olan birey yalnızca yaratıcı ve üretken değildir aynı zamanda iletişim kurduğu kişilere de kendi canlılığını ve enerjisini önemli derecede yansıtmaktadır. Bu bilgiler ışığında mesleki canlılık bireylerin hem çalışma hayatında hem de sosyal hayatında önemli bir role sahiptir. Bununla birlikte mesleki canlılığın kişinin mesleğinde gösterdiği mesleki performansı ve mesleğine olan bağlılığını da etkileyebileceğini söylemek mümkündür (Güder ve Karaca, 2023, s. 246).

6. Mesleki Eğitim

Günümüzde gelişen teknoloji ve ekonomik yapı ile birlikte meslek sahibi bireylere daha çok ihtiyaç duyulmaktadır. Bu anlamda da örgün eğitim sistemleri bu bireyleri yetiştirmekte yetersiz kalmakta ve böylelikle gün geçtikçe mesleki eğitimin önemi artmaktadır. Toplumda önemli bir yer edinen eğitimin ekonomi ve toplumsal kalkınmaya katkısı da önemli bir boyuttur. Devamlı bir gelişim ve değişim gösteren dünyamızda eğitiminde bu düzene ayak uydurması gerekmekte ve bu anlamda mesleki eğitiminde dinamik bir özellikte olması gerekmektedir (Tamer ve Özcan, 2014, s. 206). Örgün eğitim sistemleri bu anlamda yetersiz kalmakta bu nedenle bireylerin eğitim ihtiyaçları yaygın eğitim sistemleri ve mesleki eğitimle karşılanmaktadır. Mesleki eğitim ekonomiye katkı sağlamak adına tüm sektörlerle işbirliği yapılması ve bu amaçla eğitim olanaklarının araştırılarak geliştirilmesi ve uygulanması olarak tanımlanabilmektedir (Ekşioğlu ve Taşpınar, 2014, s. 1206).

Mesleki eğitim sanayi devrimi öncesi toplumlarda örgün bir eğitimden ziyade usta-çırak ilişkisi şeklinde ilerleyen bir yapıya sahipti. Sanayi devriminde etkisiyle mesleki eğitimin ülkemizde okul disiplini içerisinde yürütülmesi zorunlu hale gelmiştir (Semiz, 2004, ss. 272-295). Cumhuriyet dönemi sonrası Atatürk bu okulların daha modern bir yapıya sahip olması sürecini hızlandırmıştır. Bu çalışmalar itibari ile 1933 yılında Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kurulmuştur (Kazu ve Demirli, 2002, ss. 155-156). Türkiye’de ortaöğretim

seviyesindeki mesleki eğitim, mesleki eğitim merkezleri ve Mesleki Teknik Anadolu Liselerinde verilmektedir.

Toplumsal kalkınma için önem arz eden eğitimin mesleki eğitim boyutu ülkemizde gün geçtikçe daha fazla önem kazanmaktadır. Mesleki canlılıkla çalışan bir bireyin eğitim ve iş hayatında içinde bulunduğu örgüt yapısına katkısı da olacaktır. Mesleki canlılık kavramına bu nedenle mesleğe atılacak genç bireylerin eğitime başladığı dönemlerden itibaren eğitimciler ve sektör çalışanları tarafından önem verilmesi fayda sağlayacaktır (Ekşioğlu ve Taşpınar, 2014, s. 1206).

Bu bilgiler ışığında ve araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir.

- H1: Yiyecek içecek alanında mesleki eğitim alan öğrencilerin demografik özellikleri ile mesleki canlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H1a. Mesleki canlılık ile mesleği seçme nedeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H1b. Mesleki canlılık ile sınıf düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

7. Yöntem

Çalışmanın amacı yiyecek içecek alanında mesleki eğitim alan öğrencilerin mesleki canlılıklarının belirlenmesi ve mesleki canlılık ile sınıf düzeyi ve meslek seçimi arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Çalışmanın amacı doğrultusunda bu araştırmada betimsel tarama yöntemi tercih edilmiş ve nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Çalışmanın araştırma grubunu kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen, Aksaray ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında yiyecek içecek alanında mesleki eğitim alan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın yürütülebilmesi için Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 4.01.2024 tarih ve E-34183927-000-00000903475 sayılı yazı ile gerekli izinler alınmıştır. Google form aracılığı ile uygulanan anket katılımcılara 10-20 Ocak 2024 tarihleri arasında çevrimiçi olarak ulaştırılmıştır. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayalıdır. Araştırmada ölçek olarak Harvey (2002) tarafından geliştirilen; Uzunbacak ve Akçakanat (2018) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan “Mesleki Canlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 4 alt boyuttan ve 17 maddeden oluşmaktadır. Ankette kullanılan ölçek 5’li Likert tipinde düzenlenmiş ve uygulanmıştır.

Çalışma grubunu 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Aksaray ilinde yiyecek içecek alanında mesleki eğitim veren, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı, “Necmiye Mehmet Yazıcı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi” ve “Ulurmak Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi” isimli eğitim kurumlarında Yiyecek içecek alanında mesleki eğitim alan ve halen kayıtlı olan 180 öğrenci oluşturmaktadır. Hazırlanan anket formu araştırmaya dahil edilen 180 öğrenciye online olarak (Googleforms aracılığı ile) gönderilmiş ve gönüllülük esasına göre katılım sağlayan 123 öğrencinin anketi değerlendirilmeye alınmıştır. Toplanan anketlerin sosyal bilimlerde 0,05 hata payı ile evreni temsil edecek sayıda (180 kişi için 123 anket) kişiye ulaşıncaya

kadar anket uygulaması devam etmiş, sayı tamamlanınca analizler yapılmaya başlanmıştır (Coşkun, Altunışık ve Yildirim, 2019, s. 137).

İki bölümden oluşan anketin ilk bölümünde mesleki canlılık ölçeğine ilişkin sorular, ikinci bölümünde ise demografik özellikleri belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Çalışmada ilk olarak araştırmanın güvenilirlik sonuçları için Cronbachs' Alpha değeri incelenmiştir. Bu katsayı 0 ile 1 arasında değerler alabilmektedir. Katsayının 1'e yakın bir değer alması ölçeğin üst seviyede bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin katsayısının 0' yakın olması güvenilirliğinin düşük olduğunu göstermektedir. Bir ölçeğin güvenilir olması için Alpha değerinin 0,70'in üzerinde olması gerekmektedir (Kartal ve Dirlik, 2016, ss. 1869-1870). Araştırmada kullanılan ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0.932 olarak ölçülmüştür. Ölçüm sonucuna göre mesleki canlılık ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi yüksek düzeyde güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kullanılan ölçme aracının geçerliliğinin test edilebilmesi amacıyla Doğrulamalı Faktör Analizi yapılmıştır. Doğrulamalı faktör analizi (DFA) ile kuramsal bir yapı ışığında geliştirilen ölçme aracından elde edilen verilere dayalı olarak söz konusu yapının doğrulanıp doğrulanmadığı test edilmeye çalışılır (Çokluk Bökeoğlu, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s. 177). 4 alt boyut ve 17 gözlenen değişkenden oluşan mesleki canlılık ölçeğinin yapı geçerliliği için uygulanan DFA sonuçlarına göre modelin doğru boyutlandığı görülmüş ve bir sonraki aşama olarak uyum iyilikleri incelenmiştir. X^2 değeri=303,04 ve $df=129$ olmasına bağlı olarak normalleştirilmiş ki-kare değeri $X^2/df=2,35$ ve diğer uyum iyilikleri değerleri ise RMSEA=0,079; NFI=0,99; NNFI=0,98; GFI=0,77; AGFI=0,71 ve CFI=0,98 olarak bulunmuştur. Alanyazın incelendiğinde X^2/df değerinin 2,5 altında olması iyi uyum; RMSEA'nın 0,10'dan düşük olması kabul edilebilir uyum; NFI'nın 0,95'den NNFI'nın 0,97'den küçük olması iyi uyum; GFI ve AGFI'nın 1'den küçük olması kabul edilebilir uyum ve CFI'nın 0,95'den büyük olması iyi uyum olarak yorumlanmaktadır (Çelik, H. E., 2016; Çokluk Bökeoğlu ve diğerleri, 2010; Hair, Black ve Babin, 2010; Şimşek, 2020).

Ölçme aracının uyum istatistikleri ile referans değerler karşılaştırıldığında, ölçme modelinin bir bütün halinde kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüş ve elde edilen sonuçlar yapı geçerliliğinin bir kanıtı olarak kabul edilip hipotezler test edilmiştir. Hipotez testlerinde analiz seçerken veri setinin normal dağılım gösterip göstermemesi önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle gözlemlerin dağılımının normal olup olmadığını test etmek amacıyla; Kolmogorov-Simirnov (KS) testi (sig. 0,267), basıklık (-,749) ve çarpıklık (-,087) değerlerinin hesaplanması ile kontrol edilen verilerin normal dağılım göstermesinden dolayı veriler parametrik testler ile analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda çalışmada frekans analizi ve Anova testi kullanılmıştır.

8. Bulgular

Çalışmada ilk olarak katılımcıların demografik özellikleri için yapılan yüzde frekans analizleri tablo halinde gösterilerek açıklanmaya çalışılmıştır. Bu tabloda incelenen özellikler sınıf düzeyi ve alanı seçme nedeni gibi özelliklerdir. Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğrencilerin sınıf düzeylerine bakıldığında

katılımcıların %18,1'i (23) 10. sınıf, %32,3'ü (41) 11. sınıf ve %46,5'i (59) 12. sınıftır. Bölüm seçme nedenine bakıldığında; yemek yapmayı sevme %44,1 (56), mesleğe duyulan ilgi %30,7 (39), kendini geliştirmek isteme %10,2 (13), başka seçeneğinin olmaması %5,5 (7) ve diğer nedenler %6,3 (8) olarak belirlenmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

		f	%
Sınıf Düzeyi	10. Sınıf	23	18,1
	11. Sınıf	41	32,3
	12. Sınıf	59	46,5
Bölümü seçme nedeni	Yemek yapmayı sevme	56	44,1
	Mesleğe duyulan ilgi	39	30,7
	Kendini geliştirmek isteme	13	10,2
	Başka seçeneğinin olmaması	7	5,5
	Diğer nedenler	8	6,3

Araştırmaya konu olan mesleki canlılık alt boyutlarının ve ifadelerinin ortalamalarının incelenmesi amacıyla yapılan frekans analizi Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Mesleki Canlılık Alt Boyutlarına İlişkin Frekans Analizi

Mesleki Canlılık	X	Std. Sapma
Bir çalışan olarak müşterilerin hayatlarında farklılık oluşturma konusunda tutku doluyum.	3,51	1,10
Bu işi yapmak için bir çeşit içsel görev aşkına sahibim.	3,73	1,11
Çalıştığım işyerinin müşterilere nasıl daha iyi hizmet verebilmesi hakkında diğer insanlar ile konuşurken kendimi enerjik hissedirim.	3,90	1,08
İş yaşamımdaki deneyimlerim zaman zaman beni derinden etkiler.	3,56	1,10
Çalışma günü boyunca enerji doluyum	3,38	1,06
İşime karşı her gün şevk ve istek duyarım	3,67	1,08
İşimin gerektirdiği her şeyi başarılı bir şekilde gerçekleştirme konusunda enerjiye sahibim.	3,94	0,99
İş saatleri boyunca çalışma arkadaşlarım ve müşterilerle etkileşim kurma konusunda aktif ve enerjik biriyimdir.	3,82	1,13
Herhangi bir durum karşısında yapılması gerekenler hakkında güçlü sezgilere sahibim.	3,63	1,01
Önemli değişiklik girişimlerinde başarı sağlama konusunda çalışma arkadaşlarımdan desteğini alırım.	3,68	1,03
İşimin emek isteyen yönüne rağmen iş sorumluluklarım ile nispeten kolay bir şekilde başa çıkarım.	3,64	1,01
İşimi verimli bir şekilde yerine getirme konusunda gerekli bilgi ve becerilere sahibim.	3,68	1,08

Ne zaman liderlik yapmak, ne zaman takip etmek ve ne zaman yoldan çekilmek gerektiğini bilirim.	3,98	1,03
İşimden çok memnunum.	3,94	1,05
İşim beni tatmin ediyor.	3,86	1,05
Çalıştığım sektörde kariyere devam etmek beni tatmin ediyor.	3,91	1,17
Eğer tekrar seçme şansım olsaydı yine aynı mesleği seçerdim.	3,62	1,27
Mesleki Canlılık genel ortalaması	3,73	1,07

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların mesleki canlılık ortalamalarının $\bar{X}=3,73$ olduğu görülmektedir. Bu ortalama öğrencilerin genel olarak mesleki canlılıklarının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçekte yer alan ifadelerin ortalamalarına bakıldığında, yüksek ortalamaya yakın sonuçlara ulaşılmıştır. “Ne zaman liderlik yapmak, ne zaman takip etmek ve ne zaman yoldan çekilmek gerektiğini bilirim” ifadesi en yüksek ortalamaya ($\bar{X}=3,98$) sahipken; “Çalışma günü boyunca enerji doluyum” ifadesi ($\bar{X}=3,38$) ise en düşük ortalamaya sahip ifadeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

H1a hipotezinin (mesleki canlılık ile mesleği seçme nedeni arasında anlamlı bir farklılık vardır) test edilebilmesi amacıyla yapılan ANOVA testi verileri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Mesleki Canlılık ve Mesleği Seçme Nedeni Farklılık Testi (ANOVA)

Mesleki Canlılık	Mesleği Seçme Nedeni	N	X	S.S.	F	P*	Anlam Farkı
Tutku	a.Yemek yapmayı sevme	56	3,65	,977	,515	,077	
	b.Mesleğe duyulan ilgi	39	3,72	,687			
	c.Kendini geliştirmek isteme	13	3,90	,554			
	d.Başka seçeneğin olmaması	7	3,46	,619			
	e.Diğer nedenler	8	3,46	,985			
Dinçlik	a.Yemek yapmayı sevme	56	3,70	,977	1,852	,000	a-e b-e c-e d-e
	b.Mesleğe duyulan ilgi	39	3,81	,708			
	c.Kendini geliştirmek isteme	13	3,88	,582			
	d.Başka seçeneğin olmaması	7	3,64	,283			
	e.Diğer nedenler	8	2,96	1,030			
Uсталık	a.Yemek yapmayı sevme	56	3,68	,868	1,140	,001	a-e b-e c-e d-e
	b.Mesleğe duyulan ilgi	39	3,78	,631			
	c.Kendini geliştirmek isteme	13	3,95	,455			
	d.Başka seçeneğin olmaması	7	3,77	,438			
	e.Diğer nedenler	8	3,27	,848			

İş tatmini	a. Yemek yapmayı sevme	56	3,97	1,091	3,444	,000	a-d b-d c-d e-d
	b. Mesleğe duyulan ilgi	39	3,87	,806			
	c. Kendini geliştirmek isteme	13	4,07	,752			
	d. Başka seçeneğin olmaması	7	2,96	,487			
	e. Diğer nedenler	8	3,06	,764			

Tablo 3'teki sonuçlar incelendiğinde mesleği seçme nedenleri ile mesleki canlılık boyutlarından dinçlik, ustalık ve iş tatmini arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Mesleki canlılık dinçlik ve ustalık alt boyutlarında diğer nedenler ifadesinde, iş tatmini alt boyutunda ise başka seçeneğin olmaması ifadesinde 0,05 önem düzeyinde farklılık olduğu görülmektedir. Buna dayanarak öğrencilerin mesleği seçme nedenlerinin tümünün diğer nedenlerden ustalık ve dinçlik boyutunda anlamlı olduğunu ifade edebiliriz. Bir diğer ifade olan mesleği seçme nedenlerinden başka seçeneğin olmaması ifadesi de iş tatmini boyutunda diğer ifadelerden daha düşük düzeyde anlamlılık ifade etmektedir. Bununla birlikte öğrencilerin mesleki canlılık alt boyutları ifadelerine verdikleri cevapların ortalamalarına bakarak yorum yapmak gerekirse; öğrencilerin tutku ve iş tatmini boyutunda 'kendini geliştirmek isteme' ifadesi diğer nedenlere göre ortalama olarak daha yüksek düzeydedir. Buradan da aşçılık mesleğini kendini geliştirebilme amacıyla seçen öğrencilerin tutku ve iş tatmini düzeylerinin yüksek olduğu görülebilmektedir. Bununla birlikte bu sonuçlar neticesinde H1a hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın ikinci alt hipotezi olan H1b hipotezinin (mesleki canlılık ile sınıf düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır) test edilebilmesi amacıyla yapılan ANOVA testi verileri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Mesleki Canlılık ve Sınıf Düzeyi Farklılık Testi (ANOVA)

Mesleki Canlılık	Sınıf Düzeyi	N	X	Standart Sapma	F	P
Tutku	10. sınıf	23	3,71	,974	,073	,742
	11. sınıf	41	3,64	,887		
	12. sınıf	59	3,69	,746		
Dinçlik	10. sınıf	23	3,71	1,028	,035	,866
	11. sınıf	41	3,73	1,016		
	12. sınıf	59	3,68	,645		
Ustalık	10. sınıf	23	3,79	,858	,153	,536
	11. sınıf	41	3,73	,860		
	12. sınıf	59	3,69	,614		
İş tatmini	10. sınıf	23	3,84	1,147	,667	,067
	11. sınıf	41	3,96	1,052		
	12. sınıf	59	3,74	,831		

Tablo 4'teki sonuçlar incelendiğinde sınıf düzeyi ile mesleki canlılık boyutları arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bu nedenle H1b hipotezi reddedilmiştir. Ancak öğrencilerin mesleki canlılık alt boyutları ifadelerine verdikleri cevapların ortalamalarına bakarak yorum yapılacak olursa; öğrencilerin ilk sınıflarda mesleklerine yönelik tutku, dinçlik, ustalık ve iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğunu fakat sınıf düzeyleri arttıkça bu ortalamaların düştüğünü ifade edebiliriz.

H1 ana hipotezi ve buna bağlı oluşturulan H1a, H1b hipotezleri incelendiğinde; alt hipotezlerden H1a hipotezinin kabul edilmiş olmasına bağlı olarak H1 hipotezini (yiyecek-ıçecek alanında mesleki eğitim alan öğrencilerin demografik özellikleri ile mesleki canlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır) kısmen kabul edilmiş saymak mümkündür.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada yiyecek ıçecek alanında mesleki eğitim alan öğrencilerin mesleki canlılıklarının belirlenmesi ve mesleki canlılık ile sınıf düzeyi ve meslek seçimi arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu amaçla oluşturulan bir anket yardımıyla değişkenler arasındaki ilişki ölçülmeye çalışılmıştır.

Öğrencilerin anket sorularına verdikleri cevapların frekans analizine baktığımızda mesleki canlılık ortalamalarının $\bar{X}=3,73$ olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu ortalamaların sonucu itibarıyla öğrencilerin genel olarak mesleki canlılıklarının yüksek olduğunu ifade edebiliriz. Analiz sonuçlarında çalışma günü boyunca enerji doluyum ifadesi ortalama olarak diğer ifadelerden daha düşük değer almıştır. Literatür incelendiğinde Shirom (2011) dinçliği çalışma ortamında bedensel güç, enerji ve zihinsel canlılık ile özdeşleştirmektedir. Bireylerin çalışırken fiziksel ve zihinsel olarak dinç olmaları gerekmektedir (Ateş ve Pelit, 2022, s. 14). Yiyecek ıçecek sektöründe çalışan bireylerin de gün boyu aktif ve hareket halinde olması nedeniyle dinçlik özellikle bu sektör çalışanları için önemli bir değişkendir. Bu nedenle analiz sonuçlarında çalışma günü boyunca enerji doluyum ifadesinin düşük olması bu sektörde çalışan öğrencilerin mesleki canlılıklarını etkileyen önemli bir değişken olarak ifade edilebilir. Aynı zamanda mesleki canlılığın bireylerde yüksek düzeyde olmasını sağlamak amacıyla da sektör temsilcilerinin ve bu alanda faaliyet gösteren kurumların bu bağlamda çaba göstermeleri gerekmektedir. Sektör temsilcilerinin insan kaynakları birimleri ile bireyin iş performansını ve mesleki canlılık boyutlarını arttıracak uygulamalar geliştirmeleri faydalı olacaktır. Mesleki eğitim temsilcilerinin ve işverenlerin bireylerin kişilik özelliklerine yönelik kariyer yönetim uygulamaları geliştirmeleri de bireyde mesleki canlılık düzeyinin artmasına etki edecektir.

Araştırma değişkenleri arasındaki farklılıkları incelemek amacıyla Anova farklılık testinden yararlanılmıştır. Test sonuçlarına göre öğrencilerin mesleği seçme nedenleri ile mesleki canlılıkları arasında farklılık gözlemlenirken; sınıf düzeyleri ile mesleki canlılıkları arasında bir farklılık gözlemlenmemiştir. Katılımcıların mesleği seçme nedenleri ile mesleki canlılık alt boyutların dinçlik, ustalık ve iş tatmini arasında 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Mesleği seçme nedeni ifadelerinden diğer nedenler ifadesi dinçlik, ustalık boyutlarında

diğer ifadelerle göre anlamlı düzeyde düşük ve farklılık göstermektedir. İş tatmini boyutunda ise mesleği seçme ifadelerinden başka seçeneğin olmaması ifadesi anlamlı düzeyde farklılık oluşturmaktadır. Bu nedenle öğrencilerin mesleki canlılık alt boyutları ifadelerine verdikleri cevapların ortalamalarına bakarak yorum yapmak gerekirse; öğrencilerin tutku ve iş tatmini boyutunda 'kendini geliştirmek isteme' ifadesi diğer nedenlere göre ortalama olarak daha yüksek düzeydedir. Bu sonuç itibari ile de öğrencilerin tutku ve iş tatmini düzeylerinin kendini geliştirmek istemeleri ile orantılı bir düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Dinçlik ve ustalık boyutlarında ise mesleği seçme nedenlerinden 'diğer nedenler' ifadesini ortalama olarak diğer nedenlere oranla daha düşük düzeyde olduğunu ifade edebiliriz. Buradan özetle yemek yapmayı sevme, mesleğe duyulan ilgi ve kendini geliştirmek isteme ifadelerinin diğer ifadelerle göre yüksek düzeyde anlamlılık oluşturması ile öğrencilerin mesleği seçme nedenleri ile mesleki canlılıkları arasında bir farklılık ilişkisi olduğu söylenebilir. Alan yazın incelendiğinde; Ülken (2023); Yurdakul ve Kosa (2023); Arslan ve Gül (2022); Harvey (2002) çalışmalarında kişilerin mesleklerine karşı tutkulu olabilmeleri için öncelikle yaptıkları işi sevmeleri gerektiğini ifade etmiştir. Mesleğini sevmeyen ve ilgi duymayan kişilerin mesleklerine karşı herhangi bir tutku geliştirmesi mümkün değildir. Bu nedenle kişilerin mesleğini seçerken tutku ve kendi isteklerine göre seçim yapması gerekmektedir. Aksi halde ilerideki hayatlarında mesleklerinde başarılı olmaları mümkün değildir. Bu sonuçlardan yola çıkarak meslek seçiminde, mesleğini sevmeye tutku boyutunun bununla birlikte mesleki canlılığının önemli bir değişken olduğunu ifade edebiliriz.

Başarılı olma ihtiyacını da içinde barındıran mesleki canlılık mesleki eğitim ile iş hayatına atılan öğrenciler için önem arz eden bir kavramdır (Korkmaz, 2021, ss. 951-952). Mesleğine, mesleki canlılık boyutlarından tutku ve dinçlik ile bağlı olan bu bireyler gelecek yaşamında da başarının kapılarını daha rahat aralayabilecektir. Güçlü seviyede mesleki canlılık hisseden bireylerin yaşam kalitesi ve yaşam tatminleri de güçlü düzeyde olacaktır. Bu bireylerin mesleki canlılıklarının getirdiği güçlü yaşam tatmin duygusunu iş hayatlarına yansıtmaları da örgüt içinde, örgüt yapısına katkı sağlayacaktır. Bu nedenle mesleki canlılığın araştırmacılar tarafından her yönüyle incelenmesinin ve sonuçlarının sektör çalışanları ve kurumlarca değerlendirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Mesleğe erken yaşta atılan öğrencilerin mesleği tanımaları ve performanslarının artması amacıyla sektör ve işveren temsilcileriyle birlikte bilgilendirme toplantıları veya eğitimler düzenlenebilir. Bununla birlikte çalışan motivasyonu ve iş tatmini konusunda işveren temsilcilerine bilgilendirmeler ve eğitici kaynaklar sunulabilir.

Gelecek çalışmalarda konunun geliştirilebilmesi amacıyla araştırmacıların mesleki eğitim alan ve mezun olan öğrencilerin sektörde devam etmesi ve buna bağlı olarak mesleki canlılık düzeylerindeki değişimin de incelenmesi; mesleki canlılık kavramının farklı örgütsel ve psikolojik kavramlarla ilişkilendirilmesi de faydalı olacaktır. Öte yandan verilerin başka araştırmacılar tarafından farklı şehirlerde geniş kitlelere uygulanması ve araştırma yönteminin farklılaştırılması ile mesleki canlılık kavramının daha detaylı olarak incelenmesine katkı sağlanabilir.

Kaynakça

- Arslan, A. ve Gül, H. (2022). Kimlikleştirmenin (Benlikle Bütünleştirme) Mesleki Canlılığa Etkisi: Eczacılar Üzerine Bir Araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 7 (19), 495-514.
- Arslan, G., Yıldırım, M. ve Aytaç, M. (2022). Subjective vitality and loneliness explain how coronavirus anxiety increases rumination among college students. *Death Studies*, 46(5), 1042-1051. doi:10.1080/07481187.2020.1824204
- Ateş, M. (2020). Algılanan örgütsel desteğin mesleki canlılık ve mesleki bağlılık üzerindeki etkisi: Turist rehberlerine yönelik bir araştırma. (Master's Thesis). <http://acikerisim.aku.edu.tr/xmlui/handle/11630/9679> adresinden erişildi.
- Ateş, M. ve Pelit, E. (2022). Turist Rehberlerinin Mesleki Canlılıklarının Mesleki Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 9-27. doi:10.32572/guntad.912655
- Baruch, Y., Grimland, S. ve Vigoda-Gadot, E. (2014). Professional vitality and career success: Mediation, age and outcomes. *European Management Journal*, 32(3), 518-527. doi:10.1016/j.emj.2013.06.004
- Baş, M. (2023). İşe Adanmışlık ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkide Mesleki Canlılığın Aracı, Lider-Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü. *Çankırı Karatekin University Journal of the Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 13(1).
- Carmeli, A. (2009). Chapter 3 Positive work relationships, vitality, and job performance. C. E.J. Härtel, N. M. Ashkanasy ve W. J. Zerbe (Ed.), *Emotions in Groups, Organizations and Cultures içinde, Research on Emotion in Organizations* (C. 5, ss. 45-71). Emerald Group Publishing Limited. doi:10.1108/S1746-9791(2009)0000005005
- Chu, F., Long, Y. ve Guo, M. (2015). Determinants and Outcomes of Professional Vitality: Evidence from China. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 43(8), 1335-1345. doi:10.2224/sbp.2015.43.8.1335
- Coşkun, R., Altunişik, R. ve Yildirim, E. (2019). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı, Genişletilmiş 10 baskı.
- Çankaya, C. Z. (2009). Özerklik desteği, temel psikolojik ihtiyaçların doyumu ve öznel iyi olma: Öz-belirleme kuramı. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(31), 23-32.
- Çelik, H. E., Y., V. (2016). LISREL LISREL 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi Temel Kavramlar-Uygulamalar-Programlama. <https://www.nadirkitap.com/lisrel-9-1-ile-yapisal-esitlik-modellemesi-h-eray-celik-veysel-yilmaz-kitap27262234.html> adresinden erişildi.
- Çokluk Bökeoğlu, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları.
- Ekşioğlu, S. ve Taşpınar, M. (2014). Evaluation of modular education program implementation in vocational and technical high schools <p> Mesleki ve teknik liselerde uygulanan modüler öğretim programının değerlendirilmesi. *Journal of Human Sciences*, 11(2), 1203-1223.

- Güder, M. ve Karaca, A. (2023). Vizyoner Liderlik ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Canlılığın Aracılık Etkisinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 243-262.
- Hair, J. F., Black, W. C. ve Babin, B. J. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. Pearson Education.
- Harvey, T. A. (2002). Professional vitality and the principalship: A construct validity study, 1.
- Kartal, S. K. ve Dirlik, E. M. (2016). Geçerlik kavramının tarihsel gelişimi ve güvenilirlikte en çok tercih edilen yöntem: cronbach alfa katsayısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1865-1879.
- Kazu, Y. , Demirli, C. (2002). Mesleki ve Teknik Orta Öğretim Kurumlarındaki Gelişmele. 29 Aralık 2023 tarihinde https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/155-156/kazu.htm adresinden erişildi.
- Korkmaz, F. (2021). Mesleki canlılık kazanımında iş-aile zenginleşmesinin rolü: Yapısal eşitlik model analizi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 942-955.
- Ryan, R. M. ve Frederick, C. (1997). On Energy, Personality, and Health: Subjective Vitality as a Dynamic Reflection of Well-Being. *Journal of Personality*, 65(3), 529-565. doi:10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x
- Semiz, Y. (2004). Osmanlıda Mesleki Teknik Eğitim (İstanbul Sanayi Mektebi 1869-1930). *SÜTürkiyat Araştırmaları Dergisi*. https://www.academia.edu/67041352/Osmanlıda_Mesleki_Teknik_Eğitim_%C4%B0stanbul_Sanayi_Mektebi_1869_1930_adresinden_erişildi.
- Şimşek, Ö. F. (2020). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları. Ekinoks Yayınları, Ankara.
- Tamer, M. A. ve Özcan, M. (2014). Örgün mesleki ve teknik eğitim sisteminin mesleki eğitimin paydaşlarınca değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 44(203), 205-224.
- TDK. (2022). Tutku. 26 Kasım 2023 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/?kelime=tutku> adresinden erişildi.
- Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2018). Mesleki canlılık ölçeği türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *International journal of social humanities sciences research*, 5(28), 3222-3230.
- Ülken, Y. (2023), Kişilik özellikleri, kariyer çapaları ve mesleki canlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yurdakul, S ve Kosa, G. (2023), Hizmetkâr Liderliğin İş Yaşam Kalitesine Etkisinde: Mesleki Canlılığın Aracı Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 1100-1115.