



Ekonomi Yönetim Politika

Economics Management Politics



Derleme Makale • Review Article

Mesleki Canlılığın Ulusal Yazındaki Yeri Üzerine Bir Araştırma

A Research on the Place of Professional Vitality in the National Literature

Ahmet KAYA * Ayşe ŞAHİN **

Özet: Bu çalışmanın amacı, ulusal yazında Kasım 2018-Aralık 2023 zaman diliminde yayınlanan mesleki canlılık konulu tez, makale, bildiri ve kitap bölümlerinin içerik analiz tekniği ile incelenmesi ve mesleki canlılık konusunu ele alan bilimsel yayınların eğilimlerinin saptanmasıdır. Böylece mesleki canlılık konusunun anlaşılması ve konuyla ilgili yapılan çalışmaların yönünün belirlenmesi ve boşlukların saptanması amaçlanmaktadır. Araştırmaya ait yayınlar; Yüksek Öğretim Kurumu Tez Veri tabanı, Google Akademik ve Dergi Park üzerinde “mesleki canlılık”, “mesleki canlılığın” ve “professional vitality” kelimelerinin taraması yapılmış ve toplam 22 çalışma değerlendirilmeye alınmıştır. Çalışma neticesinde, 2023 yılında en fazla çalışmanın yapıldığı (n=9, %40,9), 20 eserin (%90,9) nicel araştırma olduğu ve bu çalışmaların hepsinde anket tekniğiyle (n=20) verilerin toplandığı; 16 çalışmada Uzunbacak ve Akçanat tarafından Türkçeye uyarlanan Mesleki Canlılık Ölçeği'nin (%80) uygulandığı belirlenmiştir. 15 çalışmada araştırma deseni belirtilmezken (%75); en yoğun üzerinde araştırma yapılan grubun öğretmenler (n=7, %35) olduğu saptanmıştır. Eserlerin 17 (%85) tanesinin 2 veya 3 değişken kullanılarak yapıldığı ve mesleki canlılıkla birlikte en fazla çalışılan değişkenin ise mesleki bağlılık (n=4, %12,9) olduğu bulunmuştur. Çalışmaların veri analizlerinde en fazla betimsel istatistikler (20 kez) kullanılmıştır. Anahtar kelimelerde en fazla kullanılan kelimeler ise mesleki canlılık (n=19) ve mesleki bağlılıktır (n=4).

Anahtar Kelimeler: Mesleki canlılık, içerik analizi, canlılık.

Abstract: The aim of this study is to examine the theses, articles, papers and book chapters on occupational vitality published in the national literature between November 2018-December 2023 with content analysis technique and to determine the trends of scientific publications on occupational vitality. Thus, it is aimed to understand the subject of occupational vitality and to determine the direction of the studies on the subject and to identify the gaps. The publications belonging to the research; The words "professional vitality", was searched on the Higher Education Institution Thesis Database, Google Scholar and Dergi Park and a total of 22 studies were evaluated. As a result of the study, it was determined that the highest number of studies were conducted in 2023 (n=9, 40.9%), 20 studies (90.9%) were quantitative studies, and data were collected with the survey technique (n=20) in all of these studies; in 16 studies, the Professional Vitality Scale adapted into Turkish by Uzunbacak and Akçanat (80%) was applied. In 15 studies, the research design was not specified (75%); the most intensively researched group was found to be teachers (n=7, 35%). It was found that 17 (85%) of the studies were conducted by using 2 or 3 variables and the most studied variable together with professional vitality was professional commitment (n=4, 12.9%). Descriptive statistics were used most in the data analysis of the studies (20 times). The most frequently used keywords were professional vitality (n=19) and professional commitment (n=4).

Keywords: Professional vitality, content analysis, vitality.

* Dr.Öğr.Üyesi, Ardahan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi,
ORCID: 0000-0002-3876-3682 ahmetkaya@ardahan.edu.tr

** Dr.Öğr.Üyesi, Ardahan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi,
ORCID: 0000-0001-9019-4109 ayshe.shahin@googlemail.com

Received/Geliş: 14 Ocak 2024

Accepted/Kabul: 18 Haziran 2024

Published/Yayın: 25 Haziran 2024

Giriş

Örgütlerin başarısına etki eden birden fazla faktörün mevcut olduğu bilinmektedir. Bu faktörlerden birisinin de mesleki canlılık kavramı olduğu belirtilmektedir. Canlılık kavramı 1960'lı senelerde ilk olarak kişisel bağlamda inceleme altına alınmıştır (Uzunbacak ve Akçakanat, 2018). Devam eden süreçte, önemi giderek ilerleyen ve hem örgütler hem de çalışanlar için kazanımı oldukça önemli olan canlılık kavramı, nihayetinde literatürde önemli bir yere sahip olmuştur (Korkmaz, 2021). Sürdürülen bir enerji olarak görülen canlılık olgusu (Martin-Cuellar vd., 2019), aynı zamanda sağlığın özü olarak da kabul edilmektedir (Söderbacka vd., 2022).

Mesleki bağlamda ele alınan canlılık kavramının ise, Harvey (2002) tarafından literatüre kazandırıldığı aktarılmaktadır (Baruch vd., 2014). Görevlerin başarılı bir biçimde yerine getirilmesine imkân tanıyan mesleki canlılık, bu bağlamda çalışan performansının belirleyicilerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda yüksek mesleki canlılık düzeyine sahip kişilerin enerjileri de yüksek olmaktadır (Ateş, 2020).

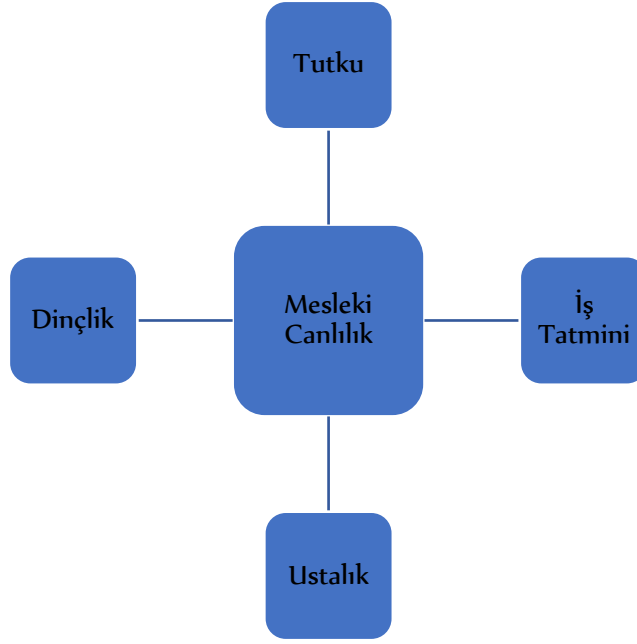
Ulusal alan yazınında mesleki canlılığa dair içerik analizinin kullanıldığı herhangi bir çalışmaya rastlanılmamış olması durumu göz önüne alındığında, bu çalışmanın bu anlamda ilk olacağı ve yerli yazındaki önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Alan yazınında yeni sayılabilecek bir kavram olan mesleki canlılık kavramına ilişkin yapılan yerli araştırmaların (tez, makale ve kitap bölümleri) incelenmesinin, bu konuyu daha da geliştirip, anlaşılır kılacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışma, bundan sonra mesleki canlılıkla ilgili çalışmalar yapacak araştırmacılara kılavuzluk edebileceği beklenmektedir. Bu bağlamda, ulusal yazında Kasım 2018-Aralık 2023 zaman aralıklarında yayınlanan mesleki canlılık konulu tez, makale, bildiri ve kitap bölümlerinin içerik analizi tekniği ile incelenmesi ve mesleki canlılık konusunu ele alan bilimsel yayınların eğilimlerinin saptanması bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

1. Kavramsal Olarak Mesleki Canlılık ve Boyutları

Canlılık ve mesleki canlılık kavramlarına bakıldığında literatürde çeşitli tanımların bulunduğu görülmektedir. Canlılık kavramı Cambridge sözlüğe göre güç ve enerji anlamlarına gelmektedir (Cambridge Sözlük, 2023). Canlılık kavramı, psikolojik ve fizyolojik sağlığın kuvvetli ve basitçe elde edilebilen bir öncülü olarak görülmektedir (Lavrusheva, 2020). Başka bir çalışmada canlılık "insanların şevk, canlılık ve enerjisiyi deneyimleyerek benliklerinde buldukları bir pozitif ve enerjik olma durumu" olarak tanımlanmaktadır (Ryan ve Deci, 2008'den akt. DeFelippo ve Dee, 2022).

Bu çalışma kapsamında ele alınan mesleki canlılığa ilişkin ise birden fazla tanımlama getirilmiştir. Gooler, mesleki canlılığı, bireylerin, bireysel ve kurumsal hedeflere samimi bir bağlılık duygusuyla sürekli olarak meraklı oldukları, mesleki çabalardan memnuniyet duydukları, entelektüel faaliyet için coşkuyu yansıtan davranışlar sergiledikleri ve geleceğin neler getireceğini dört gözle bekledikleri bir durum olarak tanımlamaktadır (Gooler, 1991'den akt. Crouse, 2003).

Mesleki canlılık Harvey'e göre ise tercih ettikleri meslekler bağlamında işlerini dinç bir şekilde, tutkuyla, basitçe ve memnuniyetle tutarlı bir biçimde yapan kişilerin sergilemiş oldukları özellikler anlamına gelmektedir. (Harvey, 2002). Harvey'in (2002) dört tane olarak belirlediği mesleki canlılığa ilişkin boyutlar Şekil 1.'de yer almaktadır:



Şekil 1: Mesleki Canlılık Boyutları

Kaynak: (Harvey, 2002)

Mesleki canlılık değişkeninin sahip olduğu boyutların tanımları Cambridge sözlüğe göre Tablo 1.de yer almaktadır:

Tablo 1: Mesleki Canlılık Boyutlarının Tanımları

Dinçlik	Güç, enerji veya coşku...
Uсталık	Bir şeyi kolayca veya iyi yapabilme yeteneği...
Tutku	Aşk, nefret ve öfke gibi çok güçlü bir duygu...
İş tatmini	İşin yapmaya değer olduğu bilindiğinde. işte yaşanan zevk ve başarı hissi ya da işin bireye bu hissi verme derecesi...

Kaynak: (Cambridge Sözlük, 2023)

2. Öncülleri, Ardılları ve Önemi Bakımından Mesleki Canlılık

Canlılık olgusu üzerinde birçok değişkenin etkisi olduğu bilinmektedir. Canlılık çalışma koşullarından, sosyal haklardan, kişisel değerlerden ve kişinin kendi sağlığından etkilenebilmektedir (Söderbacka vd., 2022). Canlılığın içsel bir bireysel kaynak olduğunu ve yine de deneyimlenen canlılık düzeyinin bazı etmenlerden etkilenebildiğini belirten Lavrusheva (2020), gözden geçirdiği canlılık üzerine yazılan makalelerden hareketle, canlılığın öncüllerini üç faktör altında göstermektedir:

- Fiziksel (Örneğin somatik sağlık & iyi oluş),
- Psikolojik (Örneğin ruh sağlığı & iyi oluş),
- Çevresel (Örneğin işin bağlamı).

Öncüllerinden birinin algılanan örgütsel destek olan mesleki canlılığın olumlu bir kavram olduğu ve bundan ötürü de mesleki canlılığın kariyer bağlılığı, güven ve iş performansı gibi olumlu sonuçlar doğurduğu ifade edilmektedir (Ateş, 2020). Yapılan araştırmalardan elde edilen bulgular, pozitif çıktıları olan mesleki canlılığın önemini ortaya koymaktadır. Örneğin Yurdakul ve Kosa'nın iş yaşam kalitesinde hizmetkâr liderliğin etkisi ve bu etkide mesleki canlılığın aracılık rolü konulu çalışmalarında, hizmetkâr liderlik tarafından pozitif olarak etkilenen mesleki canlılık değişkeninin iş yaşam kalitesini pozitif olarak etkilediği bulgusu elde edilmiştir. Yine bu çalışmada, hizmetkâr liderlik ve iş yaşam kalitesi ilişkisinde mesleki canlılığın aracı bir role sahip olduğu sonucunu da varılmıştır (Yurdakul ve Kosa, 2023). Mesleki canlılığın öncülleri ve sonuçları konulu Chu ve arkadaşlarının (2015) çalışmasında, mesleki canlılığın algılanan örgütsel destek, güven ve kariyer tatmini arasında kısmi aracılık rolüne sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir (Chu vd., 2015). Alan yazınındaki bir diğer çalışmada mesleki canlılığın örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı derecede pozitif etkisinin olduğu belirtilmektedir (Ghandheri vd., 2023). Mesleki canlılık ve kariyer başarısının konu alındığı başka bir çalışmada ise, edilen bulgulardan hareketle mesleki canlılığın örgütsel yaşamdaki önemine işaret edilmektedir (Baruch vd., 2014). Yine yapılan bir başka çalışmada da mesleki canlılığın olumlu sonuçlarına ilişkin bulgular elde edilmiştir. Vaezi ve arkadaşlarının (2019) yapmış oldukları bu çalışmada mesleki iş başarısı ile pozitif bir korelasyona sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.Yöntem

Çalışmanın ana amacı; mesleki canlılığa ait gerçekleştirilen tez, makale, bildiri ve kitap bölümlerinin farklı temalar üzerinden içerik analizlerinin yapılmasıdır.

Araştırmada, verilere ulaşılırken “doküman analizi” tekniğine başvurulmuştur. Çalışmanın evrenini Türkiye’de mesleki canlılıkla ilgili yazılmış tez, makale, bildiri ve kitap bölümleri oluşturmaktadır. Çalışmada kullanılacak olan eserlerin belirlenmesi için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) tez merkezi veri tabanında, Google Akademik ve Dergi Park sitelerinden “mesleki canlılık”, “mesleki canlılığın” ve “professional vitality” anahtar kelimeleriyle tarama yapılmıştır. Veri tabanında Kasım 2018-Aralık 2023 tarihleri arasında yayımlanan ve erişim engeli olmayan 22 eserin tamamına ulaşılarak değerlendirmeye alınmıştır. Bu çalışmalarda yer alan dört çalışma tezlerden üretilmiş/geliştirilmiş olup yine de çalışmaya dâhil edilmiştir. Bu eserler Ateş’in (2020) tezinden üretilen Pelit ve Ateş’in (2022); Yurdakul’un (2022) tezinden üretilen Yurdakul ve Kosa’nın (2023); Güder’in (2021) tezinden üretilen Güder ve Karaca (2023) ile Özçelik’in (2023) tezinden geliştirilen Özçelik ve Karaca (2023) çalışmalarıdır. Araştırmada eserlerin belirlenen temalar üzerinden içerik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada temalar belirlenirken Sözbilir ve Kutu (2008), Sarıgül (2020), Gültekin (2022) ve Ünüvar (2023) tarafından gerçekleştirilen çalışmalardan faydalanılmıştır. Bu temalar; çalışmaların türü, dili, yılı, araştırma yöntemleri, hazırlandığı/yayınlandığı yer, araştırma deseni, kullanılan ölçek, örneklem grubu, değişkenler ve değişken sayıları, çalışmaların veri toplama yöntemi, istatistiksel testler ve analizler ile anahtar kelimelerine göre dağılımlarıdır. Betimsel analizle çözümlenerek elde edilen verilerin frekans ve yüzde değerlerine ait tablolar araştırmada sunulmuştur. Ayrıca çalışmalara ait anahtar kelime ve kullanılan belli başlı istatistiksel testler ve analizlere ait frekans dağılımları MAXQDA 2020 programı kullanılarak kelime bulutları oluşturulmuştur. Yalnızca ulusal yazındaki mesleki canlılık olgusuna ilişkin Kasım 2018-Aralık 2023 zaman diliminde yayınlanan çalışmalara yer verilmesi bu çalışmanın kısıtlılığını oluşturmaktadır. Yine bu çalışmada incelenen çalışmaların sayısı “mesleki canlılık”, “mesleki canlılığın” ve “professional vitality” kelimelerinin ilgili veri tabanlarında taratılması sonucu elde edilen çalışmalarla sınırlıdır.

4.Bulgular

Araştırmaya ait bulgular aşağıda yer almaktadır.

Mesleki canlılıkla ilgili yapılan çalışmaların türü, yılı, danışmanı, araştırma ve veri toplama yöntemi ile çalışmaların hazırlandığı/yayın yerlerine göre dağılımı Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Çalışmaların türü, dili, yılı, araştırma yöntemleri ile hazırlandığı/yayınlandığı yere göre dağılımı (n=21)

Çalışmaların	f	%	Çalışmaların	f	%		
Türü	Doktora Tezi	1	4,5	Afyon Kocatepe Üni. Bahçeşehir Üniv. Bartın Üni. İstanbul Üni. Kafkas Üni. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üni. Munzur Üniversitesi	1 1 1 1 2 1 2	4,5 4,5 4,5 4,5 9,1 4,5 9,1	
	Yüksek Lisans Tezi	8	36,4				
	Kitap bölümü	3	13,6				
	Makale	9	40,9				
	Bildiri	1	4,5				
	Toplam	22	100				
	Dili	İngilizce	3				13,6
Türkçe		19	86,4				
Toplam		22	100				
Yılı	2018	1	4,5	Hazırlandığı / Yayınlandığı yer	UİK18- 18. Uluslararası İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi International Journal of Health Services Research and Policy İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi İşletme Araştırmaları Dergisi Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR) Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi/Journal of Travel and Hospitality Business	1 1 1 1 1 1 1 2	4,5 4,5 4,5 4,5 4,5 4,5 4,5 9,1
	2019	1	4,5				
	2020	2	9,1				
	2021	5	22,7				
	2022	4	18,2				
	2023	9	40,9				
	Toplam	22	100				
	Araştırma Yöntemleri	Nicel*	20*				
Nitel		0	0				
Karma		0	0				
Toplam		22	100				
Kavramsal	2	9,1					
Toplam	22	100					

* Ölçek kullanılan çalışmalar

Çalışmaya dâhil edilen eserlerin 9'u makale (%40,9), 9'u tez (%40,9), 1'i bildiri (%4,5) ve 3'ü (%13,6) kitap bölümüdür. Çalışmaların 19'u (%86,4) Türkçe, 3 tanesi (%13,6) ise İngilizce dilinde yazılmıştır. Ulusal yazında mesleki canlılıkla ilgili ilk çalışma 2018 yılında

gerçekleştirilmiş olup en fazla çalışma 9 çalışmayla (%40,9) 2023 yılında gerçekleştirilmiştir. Çalışmaların 20'si (%90,9) nicel araştırma yöntemiyle yapılmıştır. Munzur Üniversitesi ve Kafkas Üniversitesinde ikişer (%9,1) tez hazırlanmış olup makalelerin 2'si İşleme Araştırmaları Dergisinde (%9,1) yayımlanmıştır (Tablo 2).

Mesleki canlılıkla ilgili yapılan çalışmalara ait araştırma deseni, kullanılan ölçek, örneklem grubu, veri toplama yöntemi, değişken ve değişken sayılarına göre dağılımı Tablo 3' te gösterilmiştir.

Tablo 3: Çalışmalara ait araştırma deseni, kullanılan ölçek, örneklem grubu, değişken ve değişken sayılarına göre dağılımı (n=20)

Çalışmalara ait		f	%	Çalışmalara ait		f	%
Araştırma Deseni	Belirtilmemiş	15	75	Veri Toplama Yöntemi	Anket	20	100
	Betimsel tarama	1	5		Diğer	0	0
	İlişkisel tarama	2	10		Toplam	20	100
	Ölçek uyarlama	1	5		Bilgi paylaşımı	1	3,2
	Tanımlayıcı ve kesitsel	1	5		Bilişsel esneklik	1	3,2
	Toplam	20	100		Hizmetkâr liderlik	2	6,5
Kullanılan Mesleki Canlılık Ölçekleri	Harvey (2002)	3	15	Holistik liderlik algısı	1	3,2	
	Kark ve Carmeli (2009)	1	5	İş yaşam kalitesi	2	6,5	
	Uzunbacak ve Akçakanat (2018)	16	80	İş-Aile zenginleşmesi	1	3,2	
	Toplam	20	100	İşe adanmışlık	1	3,2	
Örneklem Grubu	Akademisyenler	1	5	İşe yabancılaşma	1	3,2	
	Beyaz yaka çalışanlar	1	5	Kariyer çapaları	1	3,2	
	Büro çalışanları	1	5	Kimlikleştirme	1	3,2	
	Eczacılar	1	5	Kişilik özellikleri	1	3,2	
	Finans sektörü çalışanları	1	5	Lider etkinliği	2	6,5	
	Kamu kurumu çalışanları	1	5	Lider-üye etkileşimi	1	3,2	
	Öğretmenler	7	35	Değişkenler	Mesleki bağlılık	4	12,9
	Sağlık çalışanları	1	5	Öğrenilmiş çaresizlik	1	3,2	
	Sigorta, finans, banka ve bilişim sektöründe çalışanları	1	5	Örgütsel destek	2	6,5	
	Spor eğitmenleri	1	5	Örgütsel güven	1	3,2	
	Ticaret Bakanlığı taşra teşkilatı çalışanları	1	5	Öz kontrol ve Öz yönetim	1	3,2	
	Turist rehberleri	3	15	Öz kontrol ve Öz yönetim becerileri	1	3,2	
	Toplam	20	100	Öznel kariyer başarısı	1	3,2	
	Değişken Sayıları	1 değişkenli	2	10	Sanal kaytarma	1	3,2
2 değişkenli		6	30	Sürdürülebilir çalışan performansı	1	3,2	
3 değişkenli		11	55	Vizyoner liderlik	2	6,5	
4 değişkenli		1	5	Toplam	31	100	
Toplam		20	100				

* Ölçek kullanılan çalışmalar

Çalışmaya dâhil edilen yirmi nicel araştırmanın tamamında veriler anket yöntemi ile toplanmış olup bu çalışmalardan 16' sına ait verilerin toplanmasında Uzunbacak ve Akçakanat'ın Harvey'den (2002) Türkçeye uyarladıkları “Mesleki Canlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma deseninin 15 çalışmada (%75) belirtilmediği saptanmıştır. Öğretmenler 7 çalışmada (%35) örneklem grubu olarak seçilmiştir. Mesleki canlılığın çok farklı değişkenlerle çalışıldığı anlaşılma ile birlikte en fazla birlikte çalışılan değişkenin mesleki bağlılık (4 eser, %12,9) olduğu saptanmıştır. Çalışmaların 17'sinde (%85) 2 veya 3 değişkenle çalışılmıştır (Tablo 3).

Mesleki canlılıkla ilgili çalışmaların anahtar kelime ve çalışmalarda kullanılan istatistiksel testler ve analizlere ait frekans dağılımları MAXQDA 2020 programı kullanılarak yapılmıştır. Çalışmaya dâhil edilen eserlerde bulunan kelime sayımı fonksiyonu ile ilkin anahtar kelimelere ait kelime sıklıkları belirlenmiş ve akabinde ortaya konulmuştur. Bu bağlamda en fazla tercih edilen anahtar kelimeler ortaya konulmuştur. Çalışmalarda kullanılan anahtar kelimelere ait frekans analizi aşağıda Şekil 2'de yer almaktadır.



Şekil 2: Anahtar kelime frekansı

Çalışmaya dâhil edilen eserlerde en sık rastlanan ilk üç anahtar kelimenin “mesleki canlılık (19 kez)”, mesleki bağlılık (4 kez) ve öğretmen (3 kez)” olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında “hizmetkâr liderlik”, “iş yaşam kalitesi”, “vizyone liderlik” ve “turist rehberi” kelimeleri ikişer kez anahtar kelime olarak kullanılmıştır.

Çalışmalarda kullanılan belli başlı istatistiksel testler ve analizlere ait frekans analizi Şekil 3’ te gösterilmiştir.



Şekil 3: Eserlerde kullanılan istatistiksel testler ve analizler

Çalışmaya dâhil edilen eserlerde en sık “betimsel istatistikler (20 kez)”, “güvenilirlik analizi (19 kez)” ve “korelasyon analizi” (19 kez)” kullanılmıştır.

4.1. Tezlerin Genel Olarak Ele Alınıp Değerlendirilmesi

Uzunbacak ve Akçakanat (2018), Harvey (2002) tarafından geliştirilen Mesleki Canlılık Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasını 205 öğretmen üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Ölçeğin aslına uygun olarak 4 boyutlu bir yapıyı temsil ettiği doğrulanmıştır.
2. Dört faktörün toplam varyansın %59,18'ini açıkladığı belirlenmiştir.
3. Ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu saptanmış ve alt boyutların kendi aralarında pozitif yönlü; orta ve yüksek düzeyde ilişkisinin olduğu bulunmuştur.

Dinç vd., Akçakanat ve Uzunbacak (2019), Mesleki Canlılık Ölçeği ve Örgütsel Destek Ölçeğini kullanarak Antalya Kemerdeki 5 yıldızlı otellerde büro çalışanı olarak görevli 265 kişi üzerinde yaptıkları çalışmalarına ait bulgular şunlardır:

1. Katılımcıların örgütsel destek algı düzeyleri arttığında mesleki canlılığın boyutlarının da arttığı belirlenmiştir.
2. Büro çalışanlarının mesleki canlılık algılarının oldukça yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Ateş (2020), 379 turist rehberi üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans tezinde Mesleki Canlılık Ölçeği, Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Örgütsel Destek Ölçeğini kullanmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır:

1. Katılımcıların örgütsel destek algıları arttığında mesleki canlılıklarının da arttığı belirlenmiştir.
2. Kadın katılımcıların mesleki canlılık alt boyutlarından olan tutku ve iş tatmini boyutlarında erkeklerden daha yüksek algı düzeyine sahip oldukları saptanmıştır.

3. *Katılımcıların mesleki canlılık alt boyutları incelendiğinde en yüksek algı ortalamasının ustalık boyutunda olduğu bulunmuştur.*

Talak (2020), tükenmişlik, canlılık ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelediği kavramsal çalışmasında, tükenmişliğin canlılığı negatif etkilediğini, tükenmişlik yaşayanların canlılıklarının da düşük olacağı üzerinde durmuştur. Algılanan manevi örgütsel değerlerin tükenmişliği ve canlılığı doğrudan etkileyerek iş yeri ikliminin belirleyicileri olduğunu aktarmaktadır.

Akın (2021), Mesleki Canlılık Ölçeği, Lider Etkinliği Ölçeği ve Öz Denetim Öz Kontrol Ölçeği kullanarak 347 spor eğitmeni üzerinde yaptığı araştırmasında aşağıdaki bulguları elde etmiştir:

1. *Çalışma sonucunda mesleki canlılığın iş tatmini alt boyutunda erkeklerin mesleki canlılıklarının kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.*

2. *20-24 yaş arasındaki katılımcıların mesleki canlılık alt boyutlarından tutku, dinçlik ve iş tatmini alt boyutlarında en düşük mesleki canlılık algılarının olduğu belirlenmiştir.*

3. *Lisansüstü mezunlarının mesleki canlılık alt boyutlarından dinçlik algılarının diğer gruplardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.*

Korkmaz (2021), Mesleki Canlılık Ölçeği ve İş-aile Zenginleşmesi Ölçeği kullanarak 314 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasına ait bulgular aşağıdadır:

1. *Mesleki canlılık ile iş-aile zenginleşmesi arasında pozitif bir korelasyon olduğu belirlenmiştir.*

2. *Mesleki canlılık değişkeninin, iş-aile zenginleşmesi tarafından %70 oranında açıklanabileceği saptanmıştır.*

Karatepe, Kuşçu ve Gözüyeşil (2021), Mesleki Canlılık Ölçeği ve Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği kullanarak 200 sağlık çalışanı üzerinde çalışmasını yapmıştır. Araştırmada mesleki canlılığın öğrenilmiş çaresizliğe etkisi araştırılmak istenmiş olup elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir:

1. *Katılımcıların mesleki canlılıklarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.*

2. *Sağlık çalışanlarının mesleki canlılık algıları arttığında öğrenilmiş çaresizliklerinin azaldığı tespit edilmiştir.*

Arslan ve Gül (2022), Mesleki Canlılık Ölçeği ve Örgütsel Düzlemde Psikolojik Sahiplik Ölçeği kullanarak Samsun'da görev yapan 149 eczacı üzerinde yaptıkları araştırmalarında elde ettikleri bulgular şu şekildedir:

1. *Katılımcıların kimikleştirme/benlik bütünleştirme algılarının mesleki canlılık düzeyleri üzerinde anlamlı seviyede etkisinin olduğu saptanmıştır.*

2. *Eczacıların mesleki canlılık algılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.*

3. *Mesleki canlılık ölçeği genel ve alt boyutlarında dinçlik ve iş tatmini boyutlarında erkeklerin, tutku boyutunda ise kadınların mesleki canlılık algı seviyelerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.*

4. *Çalışmada kimikleştirmenin mesleki canlılığın %37,8'ini açıkladığı bulunmuştur.*

Pelit ve Ateş'in (2022), 379 katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarına ait bulgular şunlardır:

1. *Katılımcıların mesleki canlılıkları ile mesleki bağlılıkları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.*

2. *Mesleki canlılık seviyesi arttığında mesleki bağlılığın da arttığı belirlenmiştir.*

3. *Katılımcıların mesleki canlılık algılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.*

4. *Mesleki canlılığın mesleki bağlılığın %33'ünü açıkladığı tespit edilmiştir.*

Talak (2021), "Mesleki Canlılık Ölçeği, Lider Etkinliği Ölçeği ve Öz-Kontrol Öz-Yönetim Ölçeği kullanarak 392 sigorta, finans, banka ve bilişim sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmalarına ait bulgular aşağıda yer almaktadır:

1. *Katılımcıların mesleki canlılık alt boyutlarından tutku boyutunda en düşük algı düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir.*

2. *Bireylerin kendini öz izleme (Self-Monitoring) becerileri ile lider etkinliği arasındaki ilişkide mesleki canlılığın aracı role sahip olduğu saptanmıştır.*

Tokucu (2022), holistik liderliğin öznel kariyer başarısı üzerindeki etkisinde mesleki canlılığın aracılık rolünü incelediği doktora çalışmasında 345 akademisyen üzerinde araştırmasını gerçekleştirmiştir. Yazar aşağıdaki sonuçlara erişmiştir:

1. *Holistik liderliğin mesleki canlılık ile pozitif ve orta düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir.*

2. *Mesleki canlılık değişkeninin aracılık rolüne sahip olduğu belirlenmiştir.*

3. *Mesleki canlılığın kariyer başarısını pozitif yönde etkilediği bulunmuştur.*

4. *Araştırma görevlilerinin mesleki canlılık algılarının doktor öğretim üyesi ve öğretim görevlilerine kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.*

Yurdakul'un (2022) 238 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

1. *Öğretmenlerin hizmetkâr liderlik algısı arttığında mesleki canlılıklarının da arttığı bulunmuştur.*

2. *Çalışmada katılımcılarının mesleki canlılıkları arttığında iş yaşam kalite algılarının da arttığı tespit edilmiştir.*

3. *Hizmetkâr liderlik ve iş yaşam kalitesi ilişkisinde mesleki canlılığın aracı rolüne sahip olduğu belirlenmiştir.*

4. *Evlilerin bekârlara göre ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin lisede çalışanlara göre daha yüksek mesleki canlılığa sahip oldukları saptanmıştır.*

Baş (2023), Mesleki Canlılık Ölçeği, Bilgi Paylaşımı, İşe Adanmışlık Ölçeği ve Lider-üye Etkileşimi Ölçeği kullanarak 396 kamu çalışanı üzerinde çalışmasını gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda:

1. *İşe adanmışlık ile bilgi paylaşımı arasında olumlu bir korelasyon bulunmuştur.*

2. *İşe adanmışlık ve bilgi paylaşımı ilişkisinde mesleki canlılığın aracı rolünün olduğu belirlenmiştir.*

3. *İşe adanmışlığın mesleki canlılık üzerinden bilgi paylaşımı üzerindeki direkt olmayan etkisinde düzenleyici değişken olarak ele alınan lider-üye etkileşiminin moderatör rolüne sahip olduğu belirlenmiştir.*

Başarır (2023), Mesleki Canlılık Ölçeği, İşe Yabancılaşma Ölçeği ve Sanal Kaytarma Ölçeği kullanarak finans sektöründe çalışan 292 kişi üzerinde yaptığı araştırmasında şu sonuçlara erişmiştir:

1. *Katılımcıların mesleki canlılık tutku alt boyutundaki bir birimlik artışın sanal kaytarma davranışında 0,202 birimlik azalışa neden olduğu belirlenmiştir.*

2. Mesleki canlılık tutku alt boyutunun sanal kaytarma üzerinde negatif yönde etkilediği saptanmıştır.

Çiv (2023), Mesleki Canlılık Ölçeğini kullanarak Ticaret Bakanlığı personelleri üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında şu sonuçlara ulaşmıştır:

1. Kadın çalışanların mesleki canlılık algıları erkeklerden daha yüksektir.
2. En çok gelir elde eden katılımcıların en düşük mesleki canlılığa sahip olduğu belirlenmiştir.
3. Yüksek lisans eğitimine sahip olan katılımcıların lise ve dengi okullardan mezun olan katılımcılarla mesleki canlılık algılarının farklılaştığı ve yüksek lisans mezunu olanların en düşük mesleki canlılık algısına sahip oldukları saptanmıştır.
4. Sosyal aktivitelere katılan, haftada bir kez toplantı yapanların, işini sevenlerin mesleki canlılıkları yüksektir.

Güder ve Karaca (2023), Tunceli’de çalışan 171 öğretmenle yaptıkları araştırmasında vizyoner liderlik ve mesleki canlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular aşağıda yer almaktadır.

1. Katılımcıların mesleki canlılık düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.
2. Kadın öğretmenlerin mesleki canlılıklarının erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
3. Katılımcıların vizyoner liderlik algılarının mesleki bağlılık seviyeleri üzerindeki etkisinde mesleki canlılıklarının orta seviyede aracılık etkisinin olduğu bulunmuştur.

Özçelik (2023), Tunceli’de 244 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans tez araştırmasında mesleki canlılık ve bilişsel esneklik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve aşağıdaki bulgulara ulaşmıştır:

1. Öğretmenlerin bilişsel esneklik seviyeleri arttığında mesleki canlılık seviyelerinin de arttığını belirlenmiştir.
2. Katılımcıların mesleki canlılıklarının, kişilerin bilişsel esnekliklerinin %52,7’sini açıkladığı tespit edilmiştir.

Özçelik ve Karaca (2023), çalışmalarında mesleki canlılığı kavramsal olarak okuyuculara tanıtmış aşağıdaki hususlara değinmiştir:

1. Yazar tarafından mesleki canlılık konusunda yerli yazın alanında az çalışmanın yapıldığı tespit edilmiştir.
2. Yapılan çalışmalarının yanında farklı değişkenlerle ve sektörlerde konunun incelenmesi tavsiye edilmiştir.

Tekeli (2023), 381 turist rehberi ile gerçekleştirdiği çalışmada aşağıdaki sonuçlara erişmiştir:

1. Katılımcıların seyahat acentelerine yönelik duydukları güvenin sürdürülebilir performanslarını ve mesleki canlılıklarını yukarıya taşıdıkları saptanmıştır.
2. Turist rehberlerinin mesleki canlılıklarının sürdürülebilir performanslarını olumlu bir şekilde etkilediği belirlenmiştir.
3. Katılımcıların seyahat acentelerine yönelik duydukları güven ile turist rehberlerinin sürdürülebilir performansları arasındaki korelasyonda mesleki canlılığın önemli bir aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

Ülken (2023), Mesleki Canlılık Ölçeği, Beş Faktör Kişilik Envanteri ve Kariyer Çapaları Ölçeğini kullanarak İstanbul'da görevli 226 beyaz yaka çalışanla yaptığı çalışmada aşağıdaki sonuçlara erişmiştir.

1. Kariyer çapalarının tüm boyutlarının mesleki canlılığın tüm boyutlarıyla pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir.

2. Katılımcıların kişilik özelliklerinin tümü ile mesleki canlılık arasında pozitif bir korelasyon bulunmuştur.

3. Kişilik özelliklerinin mesleki canlılık üzerinde yaklaşık %48,16 ve kariyer çapalarının mesleki canlılık üzerinde yaklaşık %38,69 oranında ilişkinin olduğu bulunmuştur.

5. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Çeşitli örgütsel sonuçları ile ilişkisinden dolayı “canlılık” önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Hennekam, 2016). İş yükünün ağır olması, çalışma ortamının kötü olması ya da iş kazançlarının düşük olması gibi bir takım kayda değer durumlar canlılığı, bağlılığı azaltabilmekte ve de meslekten uzaklaştırabilmektedir (Güder, 2021). Çalışanın yaşamında ve de işinde kalite artışı sağlayan mesleki canlılık olgusu çalışanların daha dinç ve tutkulu olmalarına ve stresle başa çıkmasına yardımcı olmaktadır (Yurdakul, 2022). Mesleki canlılık aynı zamanda çalışanların yaratıcılık ve girişimcilik özelliklerine, örgütsel bağlılığa ve sadakate katkıda bulunmaktadır (Ülken, 2023).

Yüksek mesleki canlılık düzeyine sahip çalışanların hayat kalitesi ve yaşamdan aldıkları tatmin derecesinin de yüksek olacağı ve bu sonuçların da verimliliği ve rekabet avantajını artırarak örgütlere katkı sağlayacağı belirtilmektedir. Bu da mesleki canlılık konusunu araştırmaya değer kılmaktadır (Korkmaz, 2021).

Yapılan çalışma sonucunda Kasım 2018 yılından itibaren mesleki canlılık konusunun ulusal yazında araştırıldığı tespit edilmiştir. Araştırmaya dâhil edilen çalışmaların 9'u makale (%40,9), 9'u tez (%40,9), 1'i bildiri (%4,5) ve 3'ü (%13,6) kitap bölümü olmakla birlikte 19 çalışmanın yazım dilinin Türkçe (%86,4) olduğu saptanmıştır.

Ulusal yazında mesleki canlılıkla ilgili ilk çalışma 2018 yılında gerçekleştirilmiş olup en fazla çalışma 9 çalışmayla (%40,9) 2023 yılında gerçekleştirilmiştir. Çalışmaların 20'si (%90,9) nicel araştırma yöntemiyle ve tamamı anket yöntemi kullanılarak yapılmıştır.

2002 yılında Harvey tarafından geliştirilen ve 2018 yılında Uzunbacak ve Akçakanat tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin, çoğu çalışmada (n=16, %80) kullanıldığı görülmüştür. Ölçeği kullanan çalışmalardan hareketle, bu ölçeğin tercih edilme gerekçeleri şu şekilde sıralanabilir:

1. Ölçeği oluşturan ifadelerin daha anlaşılır bulunması,
2. Ölçeğin mesleki canlılığa ilişkin araştırılması arzu edilen bilgileri bünyesinde barındırması,
3. Mesleki canlılık konusunun yerli literatür bağlamında görece yeni olması,
4. Mesleki canlılığı ölçmek için uyarlanan veya geliştirilen ölçeklerin limitli olması.

15 çalışmada araştırma deseni belirtilmezken (%75); en yoğun üzerinde araştırma yapılan grubun öğretmenler (n=7, %35) olduğu saptanmıştır. Resmî kurumların bünyelerinde akademik bir çalışma yapılmasına ilişkin sergiledikleri tutumlar ve araştırmaya izin vermeleri oldukça önemlidir. En yoğun üzerinde araştırma yapılan grubun öğretmenler olması durumu, Millî Eğitim Bakanlığı'nın / Millî Eğitim Müdürlüğü'nün / Okul yönetimlerinin bilimsel çalışma yapılmasına ilişkin pozitif bir yaklaşım sergiledikleri şeklinde açıklanabilir.

Çalışmalarda mesleki canlılık konusu farklı değişkenlerle çalışılmıştır. Mesleki canlılıkla birlikte en çok çalışılan değişkenin mesleki bağlılık (n=4) olduğu belirlenmiştir.

Eserlerin 17'si (%85) 2 veya 3 değişken kullanılarak yapıldığı saptanmıştır.

Çalışmalarda en fazla kullanılan anahtar kelimeler ise mesleki canlılık (n=19) ve mesleki bağlılıktır (n=4).

Çalışmalarda en fazla betimsel istatistiklerin (20 kez) kullanıldığı belirlenmiştir.

Günümüzde iş dünyasında işletmelerin sayılarında ve rekabetin şiddetinde artış yaşandığı görülmektedir. Böylesi bir ortamda işletmelerin ayakta kalabilmeleri için çalışanların mesleki canlılıklarını etkileyen etmenlerin oldukça iyi bir şekilde ortaya konulması gerekmektedir (Talak, 2021). Mesleki anlamda çalışanların kimliklerinin geliştirilmesine olanak tanıyan politikaların hayata geçirilmesinin faydalı olacağı belirtilmektedir (Güder ve Karaca, 2023). Gerek kişisel ve gerekse örgütsel yönden birden çok pozitif sonuçları olan mesleki canlılık kavramına ilişkin yerli literatürde yeterli sayıda çalışmanın mevcut olmamasından dolayı performans ve verimlilik noktasında önemli bir role sahip mesleki canlılığa ilişkin farkındalığın oluşturulması gerekmektedir (Özçelik ve Karaca,2023).

Bu çalışma bağlamında, mesleki canlılık konusunun gelişimine katkı sağlayacak birtakım öneriler sunulabilir.

1. Yapılan araştırmada yerli ve yabancı çalışmaların ele alınarak incelendiği bir sistematik değerlemenin yapıldığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. İleride mesleki canlılık konusunda yapılacak çalışmalarda, yerli ve yabancı çalışmalar birlikte ele alınıp karşılaştırılabilir.

2. Özçelik ve Karaca'nın da (2023) önerdiği üzere farklı sektörlerde, farklı örneklem gruplarında ve farklı değişkenler kullanılarak mesleki canlılığa dair yeni çalışmalar yapılabilir ve konuya ilişkin literatür daha da genişletilebilir.

3. Nitel ve karma yöntemlerin kullanıldığı yeni çalışmalar gerçekleştirilebilir.

4. Ele alınan çalışmalardan hareketle, Türkiye özgü, kültürel dinamiklerin de göz önüne alındığı bir mesleki canlılık ölçeğinin geliştirildiğine rastlanmamıştır. Bu bağlamda Türkiye özgü, kültürel dinamiklerin de göz önüne alındığı bir mesleki canlılık ölçeği geliştirilebilir.

Kaynakça

- Akın, F.N. (2021). Kurumsal spor merkezi eğitmenlerinin mesleki canlılık, lider etkinliği, öz kontrol ve öz yönetim açısından incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bartın.
- Arslan, A., & Gül, H. (2022). Kimlikleştirme (Benlikle Bütünleştirme) Mesleki Canlılığa Etkisi: Eczacılar Üzerine Bir Araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 7(19), 495-514.
- Ateş, M. (2020). Algılanan örgütsel desteğin mesleki canlılık ve mesleki bağlılık üzerindeki etkisi: Turist rehberlerine yönelik bir araştırma (Yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Baruch, Y., Grimland, S., & Vigoda-Gadot, E. (2014). Professional vitality and career success: Mediation, age and outcomes. *European Management Journal*, 32(3), 518-527.
- Baş, M. (2023). İşe adanmışlık ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide mesleki canlılığın aracı, lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1).1-23.
- Başarır, E. (2023). The effect of work alienation and professional vitality on cyber loafing (Yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

- Cambridge Dictionary (2023). <https://dictionary.cambridge.org/tr/>
- Chu, F., Ye, L., & Guo, M. (2015). Determinants and outcomes of professional vitality: Evidence from China. *Social Behavior and Personality*, 43(8), 1335-1346. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2015.43.8.1335>
- Crouse, K. J. (2003). Perceptions of Innovation, Professional Development and Professional Vitality of Nursing Faculty in Connecticut. (Doctoral Thesis). University of Hartford, Connecticut.
- Çiv, S. (2023). İş yaşamında mesleki canlılık: Bir alan araştırması incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- DeFelippo, A. M., & Dee, J. R. (2022). Vitality in the academic workplace: sustaining professional growth for mid-career faculty. *Innovative Higher Education*, 47(4), 565-585. <https://doi.org/10.1007/s10755-021-09589-z>
- Dinç, M., Bayrakçı, E., Akçakanat, T. ve Uzunbacak, H.H., (2019), 'Algılanan Örgütsel Destek Mesleki Canlılığı Artırır mı? Turizm Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma,' 18. Uluslararası İşletmecilik Kongresi ss. 2089-2105, Osmaniye.
- Ghandehari, M., Bahrololoum, H., & Dehghanpouri, H. (2023). The effect of professional vitality on job performance of physical education teachers with the mediating role of organizational commitment. *Research on Educational Sport*, 10(29), 259-288.
- Güder, M. (2021). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkide örgütsel canlılığın aracılık etkisinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Munzur Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tunceli.
- Güder, M., & 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
- Gültekin, Z. (2022). İşe bağlılık konusunda Türkiye'de yazılmış lisansüstü tezlerin analizi. *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 5(1), 68-88.
- Harvey, T. A. (2002). Professional Vitality and the Principalsip: A Construct Validity Study, (Doctoral Thesis), The University of Maine.
- Hennekam, S. (2016). Vitality of older workers and its relationship with performance, career satisfaction and career success. *Management & Avenir*, 83(1), 15-32. <https://dergipark.org.tr/>
- <https://scholar.google.com/schhp?hl=tr>
- Karatepe, H. K., Kuşçu, F. N., & Gözüyeşil, E. (2021). Does professional vitality of health care workers change their learned helplessness?. *International Journal of Health Services Research and Policy*, 6(1), 33-47.
- Kark, R., & Carmeli, A. (2009). Alive and Creating: The Mediating Role of Vitality and Aliveness in the Relationship Between Psychological Safety and Creative Work Involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 785-804.
- Korkmaz, F. (2021). Mesleki canlılık kazanımında iş-aile zenginleşmesinin rolü: yapısal eşitlik model analizi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 942-955.

- Lavrusheva, O. (2020). The concept of vitality. Review of the vitality-related research domain. *New Ideas in Psychology*, 56, 100752.
- Martin-Cuellar, A., Lardier, D. T., Atencio, D. J., Kelly, R. J., & Montañez, M. (2019). Vitality as a moderator of clinician history of trauma and compassion fatigue. *Contemporary Family Therapy*, 41, 408-419. <https://doi.org/10.1007/s10591-019-09508-7>
- Pelit, E. ve Ateş, M. (2022). Turist rehberlerinin mesleki canlılıklarının mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 9-27.
- Özçelik, C. (2023). Covid 19 pandemi döneminde öğretmenlerin bilişsel esneklikleri ile mesleki canlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi (Yüksek lisans tezi). Munzur Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tunceli.
- Özçelik, C. & Karaca, M. (2023). Mesleki Canlılık. Örgütsel Davranış Kavramlar ve Araştırmalar-II, Editör Bengü HIRLAK, Özgür yayınları, DOI: <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub224>.
- Sarıgül H., (2020). Türkiye’de finansal okuryazarlık alanında yazılan lisansüstü tezlerin içerik analizi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 10(1), 153-165.
- Söderbacka, T., Nyholm, L., & Fagerström, L. (2022). What is giving vitality to continue at work? A qualitative study of older health professionals’ vitality sources. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 36(3), 699-705.
- Sözbilir, M. ve Kutu, H. (2008). Development and current status of science education research in Turkey. *Essays in Education*, 24(1), 1-22.
- Talak, K. (2020). İşle ilgili tükenmişlik, canlılık ve örgütsel güven arasındaki ilişki. İçinde H. Ulukan (Ed.), *Research in education and social sciences* (pp.299-320). Duvar Kitabevi.
- Talak, K. (2021). Öz Kontrol ve Öz Yönetim Becerileri ile Lider Etkinliği Arasındaki İlişkide Mesleki Canlılığın Aracılık Rolü. İçinde F. Çelebi (Ed.), *İşletme Biliminden Seçkin Araştırmalar* (pp.174-199). Duvar Yayınları.
- Tekeli, M. (2023). How does tourist guides’ sense of trust in travel agencies affect their sustainable performance? Mediating role of professional vitality. Seyahat acentelerine duyulan güven turist rehberlerinin sürdürülebilir performanslarını nasıl etkiler? *Mesleki canlılığın aracılık rolü. Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 20(2).159-172.
- Tokucu, F. (2022). Holistik liderliğin öznel kariyer başarısına etkisinde mesleki canlılığın aracılık rolü: Kafkas Üniversitesi’nde bir araştırma (Doktora tezi). Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Uzunbacak, H. H., & Akçakanat, T. (2018). Mesleki Canlılık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Journal of Social and 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.
- Ünüvar, H. (2023). Türkiye’de toksik liderlik alanında yapılan lisansüstü tezlerin içerik analizi. *Dynamics in Social Sciences and Humanities*, 4(1),31-36.
- Vaezi, R., Hosseinpour, D. ve Sohrabi, F. (2019). The relationship between professional vitality and job success in organizations. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 1(1), 95-111.

Yurdakul, S. (2022). Hizmetkâr liderliğin iş yaşam kalitesine etkisinde: Mesleki canlılığın aracı rolü: Öğretmenler üzerine bir araştırma (Yüksek lisans Tezi). Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.

Yurdakul, S., & Kosa, G. (2023). Hizmetkâr Liderliğin İş Yaşam Kalitesine Etkisinde: Mesleki Canlılığın Aracı Rolü. İşletme Araştırmaları Dergisi, 15(2), 1100-1115.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) tez merkezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Araştırmacıların katkı oranı beyanı / Contribution rate statement of researchers:
Birinci yazar /First author % 50, ikinci yazar/second author %50

2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).