



Eğitimde Mesleki Canlılık Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması¹²

Adaptation of Professional Vitality Scale in Education into Turkish: The Validity and Reliability Study

Sayfa | 2244

Demet CENGİZ GÜR , MEB, cengizdemet@hotmail.com

İdris ŞAHİN , Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, sahinidris@gmail.com

Geliş tarihi - Received: 5 Ağustos 2024
Kabul tarihi - Accepted: 13 Eylül 2024
Yayın tarihi - Published: 28 Aralık 2024

¹ Bu çalışma Prof. Dr. İdris Şahin tarafından yönetilen ve Demet Cengiz Gür tarafından hazırlanan "Öğretmenlerin Proaktif Davranışları, Mesleki Canlılıkları ve Yenilikçi Okul" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.
² Bu çalışma 12-14 Temmuz 2024 tarihleri arasında düzenlenen "Anadolu 15th International Conference on Social Science" kongresinde online olarak sunulan bildirinin genişletilmiş ve düzenlenmiş halidir. Cengiz Gür, D. & Şahin, İ. (2024). Eğitimde mesleki canlılık ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(3), 2244-2261.
DOI. 10.51460/baebd.1528555



Öz. Bu çalışmanın amacı Harvey (2002) tarafından geliştirilen “Mesleki Canlılık Ölçeğini” (Professional Vitality Survey) eğitim alanına uygun bir biçimde Türkçeye uyarlamaktır. Bu ölçek daha önce Uzunbacak ve Akçakanat (2018) tarafından işletme alanında Türkçeye uyarlanmış, ancak ölçeğin uyarlanmış hali eğitim alanında kullanımı uygun değildir. Bu nedenle ölçeğin eğitim alanına uygun bir biçimde uyarlama çalışmasının yeniden yapılması amaçlanmıştır. Çalışmanın evreni Uşak ili merkezde farklı lise türlerinde görev yapan 184 öğretmen ve okul yöneticisinden oluşmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliğini tespit etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonuçları uyarlanan ölçeğin orijinal ölçekle uyumlu şekilde dört alt boyuttan oluştuğunu göstermiştir. Bu alt boyutlar Tutku, Dinçlik, Uсталık ve İş Tatmini olarak adlandırılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucu Alpha katsayısı .903 bulunmuştur ancak ölçekteki 2 maddenin ölçek toplam puanı ile pozitif korelasyona sahip olmaması gerekçesiyle çıkarılıp yeniden ölçüm yapılmış ve ölçeğin son halinin Alpha katsayısı .927'ye yükselmiştir. Orijinal formunda 21 madde bulunan ölçek, uyarlama sonucu 4 alt boyut ve 19 maddeden oluşmuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre Türkçeye uyarlanan Mesleki Canlılık Ölçeği eğitim alanında çalışan bireylerin mesleki canlılık düzeylerini belirlemek için kullanılmaya uygun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Mesleki Canlılık, Mesleki Canlılık Ölçeği, Ölçek Uyarlama.*

Abstract. The purpose of this study is to adapt the "Professional Vitality Survey" originally developed by Harvey (2002) into Turkish in a suitable form for the field of education. This scale was previously adapted into Turkish in the field of business by Uzunbacak and Akçakanat (2018), but the adapted version of the scale is not suitable for use in the field of education. Therefore, it was aimed to re-adapt the scale in a suitable form for the field of education. The participants in this study encompassed 184 teachers and school administrators from various types of high schools located in the central region of Uşak province. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was conducted to determine the construct validity of the scale. CFA results showed that the adapted scale consists of four sub-dimensions in a compatible manner with the original scale. These sub-dimensions were named as Passion, Vigour, Facility and Job Satisfaction. As a result of the reliability analysis, the Alpha coefficient was found to be .903, but two items in the scale were removed and the measurement was repeated due to not having a positive correlation with the total scale score, and the Alpha coefficient of the final scale increased to .927. The scale, which originally consisted of 21 items, was transformed into 4 sub-dimensions and 19 items as a result of the adaptation. According to the results of the study, it can be said that the adapted Professional Vitality Survey is a valid and reliable measurement tool to be used in describing the professional vitality levels of individuals working in the field of education.

Keywords: *Professional Vitality, Professional Vitality Survey, Survey Adaptation.*



Extended Abstract

Introduction. In modern life, business life constitutes a very large part of people's lives and in this case, it has a great effect on individuals' satisfaction with their lives (Russel, 2008). Job satisfaction, which is expressed as the reaction of the individual to the organization he/she works for and the work he/she does, is among the factors that will contribute positively to the development of organizations (Iaffaldano & Muchinsky, 1985). It is widely acknowledged that job satisfaction plays a pivotal role as a dynamic and high-performing element within organizations, fostering harmonious relationships within the organizational setting (Hart & Cooper, 2001). In the field of education, which is accepted as one of the important elements in shaping the future of societies, it can be expected that individuals' vitality and high job satisfaction will increase the quality of education. One of the concepts that express the vitality of individuals is professional vitality.

Professional Vitality: Professional vitality in a profession or a job is the behavior exhibited by individuals who can fulfill their chosen profession with passion, enthusiasm, ease and satisfaction and who can maintain it consistently (Harvey, 2002). Individuals with professional vitality are not just creative, productive, passionate individuals. At the same time, they have a structure that can convey their energy, enthusiasm and passion to the individuals they communicate with in the business environment. They work by feeling good both mentally and physiologically (Tummers, Steijn, Heerema, & Nevicka, 2016).

Professional vitality is a characteristic of talented individuals. Such individuals perform their chosen profession with passion, power, ease and satisfaction (Harvey, 2002: 28). In his thesis, Harvey (2002) examined professional vitality with a scale developed in his study on school administrators in Main. This scale consists of four sub-dimensions. These dimensions were determined as individuals' passion, vigor, facility and job satisfaction in business life. Explanations of these dimensions are as follows:

Passion: Harvey expresses the passion he uses in his thesis as a strong inner desire to change the lives of children (students) as an educational leader. This definition for students can also be adapted to organizations outside of different fields and educational organizations. Harvey's (2002) concept of passion is defined by Vallerand and Houliort (2003) as "a strong tendency toward an activity that people love, find important, and invest considerable time and effort in."

Vigor: The concept of vigor is defined as individuals being determined, energetic and desirous while doing their jobs (Martinez, Pinto, Salanova, Bakker, & Schaufeli, 2002). Vigor is the feelings of having physical power, inner energy and intellectual vitality, and these feelings express the emotions experienced at an average level in business life (Shirom, 2011, p. 50).

Facility: Facility is the scope of competence and skills related to the individual's job (Harvey, 2002, p. 33). The facility dimension is the reflection of the desire and energy that emerges in the passion dimension on the knowledge, skills and competencies that provide confidence in order to do the job well. Harvey defines facility as the passion for actions that reflect one's knowledge and self-confidence and the ability to use one's internal energy systematically and effectively.

Job Satisfaction: Stating that job satisfaction is one of the critical components of professional vitality, Harvey (2002) defined it as the enjoyable or positive emotional state of the individual resulting from the evaluation of work or work experiences by Locke (1976). Job satisfaction from a general point of view includes the evaluations obtained by evaluating and analyzing the environment and conditions in business life or the outputs obtained from business life (income, dignity, job guarantee, etc.).



Method. In addition to the items of Harvey's (2002) Professional Vitality Scale, a study was carried out to adapt the instructions and the responses of the items to Turkish. First of all, it was decided that the concept to be measured through the scale could be a concept suitable for the culture to be adapted. Then, the scale was given separately from the source language (English) to a team of four experts in the field of target language (Turkish) and their translations were requested. Then, the Turkish translations were combined and examined and converted into a single form. This form was examined conceptually, semantically and idiomatically by five experts in the field of Turkish, taking into account the characteristics of the audience to whom the scale will be applied, and corrections were made. After the corrections, translators who are experts in the field of English and Turkish experts came together and it was checked again that the corrections did not slip into a different meaning from the concept to be measured in the original form.

The construct validity of the scale was performed by confirmatory factor analysis. The reliability of the scale was analyzed for each item using the Cronbach's Alpha coefficient method. The distinctiveness of the scale was analyzed by the difference between the lower 27% and upper 27% groups.

Results. In this study, it was aimed to adapt the Professional Vitality Scale developed by Harvey (2002) in accordance with Turkish and the field of education. In the adaptation study, the validity and reliability of the data obtained from the sample of high school teachers working in Uşak province were examined. According to the results of the confirmatory factor analysis (CFA), it was seen that the 21-item scale had an acceptable fit in all 4 sub-dimensions. However, the 11th and 18th Since the correlation coefficient of the items with the sum of item values was not above 0.3 and therefore their distinctiveness was low, they were removed from the scale and the scale was finalized. The results obtained are consistent with the original scale in terms of the dimensions in the Turkish form and the items below the dimensions.

Discussion and Conclusion. It can be said that the scale adapted to Turkish is a valid and reliable scale compatible with Turkish culture. Based on this, it can be thought that the scale obtained can be used in researches to be made in the field of education and can contribute to the field. It may be the right approach for researchers who want to use the professional vitality scale in areas other than education to choose one of these scales by comparing the study conducted before this study with the scale obtained in this study. It is also recommended that researchers conduct re-adaptation and validity and reliability studies based on their own data.



Giriş

Bireylerin daha başarılı, daha verimli ve daha mutlu olabilmeleri için iç tatminlerinin yüksek olması beklenir. İç tatmin, gerçekleştirilen eylemden mutlu olmayı ve aynı eylemi tekrar gerçekleştirme arzusu taşımayı ifade eden bir kavramdır. İç tatmini yüksek olan bireyler hem sosyal hem de iş hayatlarında daha başarılı ve mutlu olmaya yatkın bireyler olduğu söylenebilir.

Modern yaşamda iş hayatı; kişilerin yaşamlarının oldukça büyük bir bölümü oluşturmaktadır ve bu durumda bireylerin sürdürdükleri yaşamlarından tatmin olmalarında büyük oranda etki etmektedir (Russel, 2008). Bireyin çalıştığı örgüte ve yaptığı işe gösterdiği tepki olarak ifade edilen iç tatmini örgütlerin gelişimine olumlu katkı sağlayacak unsurlar arasında yer almaktadır (Iaffaldano & Muchinsky, 1985). İş tatmini; daha canlı, performansı daha yüksek bir örgüt elemanı ve örgüt içindeki uyumun merkezindeki önemli faktörlerden biri olarak kabul edilir (Hart & Cooper, 2001). Toplumların geleceğini şekillendirmede önemli unsurlardan biri olarak kabul gören eğitim alanında da bireylerin canlı olmaları ve iş tatminlerinin yüksek olması eğitimde kaliteyi artırması beklenebilir. İş tatmininin arttırılmasındaki öne çıkan unsurlardan biri de bireylerin iş yerindeki tutumları olarak düşünülebilir.

Nitelikli bir öğretim ortamı yaratmak için öğretmenin tutumu önemli bir değişkendir. Literatürde çeşitli çalışmalarda öğreticilerin öğretme süreçlerinde öğrenme ortamlarını kendi yeterlikleri, sınırlıkları, kendi öğrenme biçimlerine göre yönlendirdikleri görülmektedir (Sinfield, ve diğerleri, 2009). Öğrenme ortamının daha iyi bir hale getirilebilmesi ve öğrencilerde daha kalıcı bir öğrenme sağlayabilmek için öğretmenlerin bazı koşulları sağlaması süreci olumlu yönde etkilemesi kuvvetle olasıdır. Bu koşullar; alan bilgisinin iyi olması, işe gelirken kendini iyi hissetmesi, işini hevesle yapması ve yaptığı işten öncelikle kendisinin tatmin olması olarak ifade edilebilir.

Bireylerin yaptıkları işlerde duydukları heves, onların işlerindeki canlılıklarını ifade eder. Canlılık kavramının dayandığı çıkış noktalarından biri Öz Belirleme Kuramı olduğu söylenebilir. Öz Belirleme Kuramına göre bireyler eylemlerine kendi iradeleriyle, isteyerek ve bilinçli bir şekilde; kendilerindeki yeterlik ve sınırlılıkların farkında olarak hayata geçirirler (Çankaya, 2009, s. 24). Bunun sonucunda da bireylerde artan mutluluk duygusu ile canlılıkları da artar. Canlılık, olumlu bir psikolojiye sahip olmanın önemli bir değişkeni olarak kişinin öznel mutluluğu ve kendini iyi hissetme hali için sahip olması gereken temel özelliklerden biridir (Akın A. , 2012, s. 404-410). Bu kişisel canlılık; işinde enerjik olma ve zihinsel olarak esnek olma, bireyin çalışma ortamında çaba gösterme arzusu ve karşılaştığı zorluklarda dahi sabır ve çaba gösterme arzusuna neden olarak çalışma ortamında canlılığa dönüşür (Schaufeli & Bakker, 2003, s. 1). Bireylerin performanslarının, örgütlerin gelişmelerinde etkili bir değişken olduğunu gösteren birçok çalışma bulunmaktadır (Kulak, 2016) (Chu, Long, & Guo, 2015). Bireylerin performanslarına etkisi olan kavramlardan biri mesleki canlılıktır (Özçelik & Karaca, 2023).

Mesleki canlılık

Bir meslekte ya da yapılan bir işte profesyonel canlılık seçtikleri mesleği tutku, şevk, kolaylık ve memnuniyetle yerine getirebilen bunu tutarlı bir şekilde sürdürebilen bireyler tarafından sergilenen davranıştır (Harvey T. A., 2002) . Mesleki canlılığı sahip bireyler sadece yaratıcı, üretken, tutkulu bireyler değildir. Aynı zamanda iletişim kurdukları bireylere iş ortamında enerji, heves ve tutkularını



aktarabilen bir yapıya sahiptirler. Hem zihinsel hem de fizyolojik olarak kendilerini iyi hissederek çalışırlar (Tummers, Steijn , Heerema, & Nevicka, 2016). Mesleki canlılığın duygusal tükenmişlik sendromunun tam tersi olarak ifade edildiği bazı çalışmalar da bulunmaktadır (Harvey T. A., 2002). Mesleki olarak canlılığı yüksek olan bireyler, ortama sıra dışı bir katkı sağlamak için içsel bir tutkuya, etik değerlere ve yükümlülüklerini ustalıkla gerçekleştirme yeteneğine ve böylece de yüksek bir iş tatminine sahiptirler.

Mesleki canlılık yetenekli bireylerin sahip olduğu bir özelliktir. Böyle bireyler seçtikleri mesleği tutku, güç, kolaylık ve tatminle yaparlar (Harvey, 2002: 28). Harvey (2002)'in tezinde mesleki canlılığı Main'deki okul yöneticileri üzerinde yaptığı çalışmada geliştirdiği bir ölçekle incelemiştir. Bu ölçek dört alt boyuttan oluşmaktadır ve ölçeğin boyutları; bireylerin iş yaşamındaki tutku, dinçlik, ustalık ve iş tatmini olarak belirlenmiştir. Bu boyutların açıklamaları şöyledir:

Tutku

Tutku kelimesinin; heves, heyecan, coşku, aşk, şevk, istek ve hararet gibi birçok eş anlamlı kelimeyle ifade edilmesi ancak kavramın bireylerin mesleki canlılığını ifade edebilmek için çok büyük önem taşıması ve bir bağlamda yerine kullanılan kavramlardan farklı olması nedeniyle Harvey tarafından net bir tanım yapılmıştır. Harvey tezinde kullandığı tutku ifadesini bir eğitim lideri olarak çocukların (öğrencilerin) yaşamlarını değiştirmek için duyulan kuvvetli bir içsel arzu olarak ifade etmektedir. Öğrenciler için yapılan bu tanımlama farklı alanlar ve eğitim örgütleri dışındaki örgütlere de uyarlanabilir. Harvey'in (2002) tutku kavramına yüklediği anlamdan farklı olarak, Vallerand ve Houliort (2003) ise tutku kavramını; "insanların sevdiği, önemli bulduğu ve önemli zaman ve enerji harcadıkları bir etkinliğe yönelik güçlü bir eğilim" olarak tanımlamıştır. Canlılık, gerçekleştirilen hareketlerin dinamiği olarak ifade edilir ve genellikle farklılık yaratma tutkusundan gelir (Harvey, 2002, s. 32).

Dinçlik

Dinçlik kavramı bireylerin işlerini yaparken azimli, enerjik ve arzulu olması şeklinde tanımlanmıştır (Martinez, Pinto, Salanova, Bakker, & Schaufeli, 2002). Dinçlik fiziksel güce, içsel enerji ve düşünsel canlılığa sahip olma duygularıdır ve bu duygular iş hayatında ortalama düzeyde yaşanan duyguları ifade etmektedir (Shirom, 2011, s. 50). Fiziksel güç kas gücü, bedensel olarak yetebilmeyi, duygusal enerji bireyin empati kurabilme ve sempati duyabilme yetisini ifade etmektedir ve bilişsel canlılık ise bireyin zihinsel süreçlerdeki istikrarı, hevesi ve kıvrak zekasını ifade etmektedir (Shirom, 2011, s. 51). Harvey (2002) çalışmasında dinçliği, birinin tutkusunu canlandırmak amacıyla yüksek düzeyde fiziksel, duygusal ve zihinsel enerji harcaması olarak tanımlamıştır. Tutku etik değerleri ve dinçliği önemserken, dinçlik eylemi önemser. Mesleki olarak canlı olan okul yöneticileri ise öğrencilerinin ve okulun iyiliğini önemserler (Harvey T. A., 2002, s. 32).

Yukarıda yapılan açıklamalar bağlamında; dinçlik örgütün işleyişini ve örgüt elemanlarını pozitif yönlü etkileyen bir kavram olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda, eğitimin her kademesindeki sürekli genç öğrenenlerle bir arada bulunan, onların öğrenme çaba ve girişimlerini destekleyen çalışanların dinçlik düzeyleri çok büyük önem taşımaktadır.



Uсталık

Uсталık bireyin işi ile ilgili yetkinlik ve beceri kapsamıdır (Harvey T. A., 2002, s. 33). Uсталık boyutu ise tutku boyutunda ortaya çıkan istek ve enerjinin işi iyi yapabilmek için güven sağlayan bilgi birikimi, beceri ve yeterliklerin işe yansıtılmasıdır. Yine Harvey (2002), ustalığı kişinin bilgi birikimi ve özgüvenini yansıtan eylemlere olan tutku ve iç enerjisini sistematik ve etkin biçimde kullanabilme becerisi olarak tanımlamaktadır. Başka bir deyişle; mesleğinde ustalığı artan bireylerin uzmanlaştıkları bilgi birikimleri ile diğer meslektaşları ve yöneticilerinin de gözünde saygınlığının arttığı söylenebilir (Harvey & Donaldson, 2003, s. 31). Mesleki canlılıkları doğuştan ya da sonradan edinilen bir biçimde var olan bireyler olumsuz koşullar, problemler ve stresle baş etmek konusunda çok daha başarılıdırlar (Baker, 2006, s. 54).

İş tatmini

Harvey (2002) iş tatminini mesleki canlılığın temel bileşenlerinden biri olarak ele almaktadır. Bununla birlikte kavramın tanımlanmasında ise Locke'ın (1976) bireyin iş veya iş deneyimlerini değerlendirmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu duygusal durumu olarak ifade ettiği tanıma yer vermiştir. Genel bakış açısıyla iş tatmini; iş yaşamındaki ortam ve koşulların ya da iş yaşamından elde edilen çıktılarının (gelir, saygınlık, iş güvencesi vb) değerlendirilmesi, analiz edilmesiyle elde edilen değerlendirmeleri içerir. İş tatmini yüksek olarak belirlenen bireyler iş yaşamlarında mutlu olacaktırlar aksi halde bireyler işten ayrılma eğiliminde olurlar. Bununla birlikte iş tatmini bireylerin duygularını da bir algılama biçimidir (Schneider & Synder, 1975, s. 319). İş tatmini, bireylerin yüksek performans göstermeleri ve kendi eylemlerinden tatmin olmalarıyla mümkündür. Ayrıca iş tatmini bireyin sahip olduğu tutku sebebiyle, dinçlik ve ustalık aracılığı ile gerçekleşmektedir. Düşük tatmin düzeyi örgütsel bağlılığı, örgütsel vatandaşlık davranışını olumsuz yönde etkilemektedir. Hatta iş tatminsizliği psikosomatik pek çok hastalığa neden olabilmektedir. İş tatmini azaldığında, tutku ve dinçlik azalmakta, ustalıklarla çalışmak daha zor hale gelebilmektedir (Harvey T. A., 2002, s. 38).

Çalışma ortamında canlılık kavramı, coşku ve enerji anlamına gelmektedir. Bu nedenle, mesleki canlılık kavramı iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi pozitif sonuçlarla ilişkilidir (Ortiz, Arturo, Salgado, & Cazares, 2018). Canlılık, ilişkili olduğu çeşitli örgütsel sonuçlar nedeniyle önemli bir olgudur (Hennekam & Bennett, 2016). Mesleki canlılığın sonuçları incelendiğinde, mesleki canlılık ile iş performansı (Carmeli & Gittel, 2009), kariyer bağlılığı (Baruch, Grimland, & Vigoda-Gadot, 2014), örgütsel değerler, örgütsel bağlılık (Dejoy, Wilson, Vandenberg, & Vd., 2010), yenilik (Carmeli & Gittel, 2009), yaratıcılık (Kark & Carmeli, 2009), tükenmişlik (Vallerand, Paquet, & Charest, 2010) ve demografik özellikler (Harvey & Donaldson, 2003) arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Hennekam & Bennett, 2016). Mesleki canlılık önemli bir öncüdür çünkü çalışanların enerjileri, örgütlerde başarılı işleyişleri mümkün kılan ve performans motive eden itici güçtür (Dutton, 2003). Önceki çalışmalarda örgüt elemanlarının istekli ve canlı olmaları gibi iş ortamındaki olumlu duyguların direkt bireylerin motivasyonlarını artırıp ya da dolaylı olarak özgüvenlerini destekleyerek iş verimine etki ettiği görülmüştür (Spector & Goh, 2001).

Bireylerin pozitif duyguları örgütteki yaratıcı düşünme, karara katılmalarını ve performanslarını olumlu yönde etkiler (Hennekam & Bennett, 2016). İşsel olarak iyi olmanın pozitif bir öncüsü olan



canlılık kişisel psikolojiyi ve kişinin kendinde hissettiği mutluluğu destekler (Akin A. , 2012). Canlılık; yaratıcı fikirleri geliştirmeyi olumlu yönde etkiler ve böylece bireylerin yaşamlarından daha mutlu oldukları tespit edilmiştir (Baruch, Grimland, & Vigoda-Gadot, 2014). Ayrıca canlılığın kabiliyet ve verimlilik üzerine de pozitif etkisi olduğu görülmüştür. Canlılığı yüksek kişilerin zorluklar ve yaşamın sorunlarıyla daha kolay başa çıktıkları görülmüştür (Kubzansky & Thurson, 2007). Canlılık düzeyi ile bireylerin görevlerini yaparken hata yapmaları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır (Muraven & vd., 2008).

Çalışmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada Harvey (2002) tarafından geliştirilmiş olan Mesleki Canlılık Ölçeğinin Türkçeye ve eğitim alanına uygun bir biçimde uyarlama çalışmasının yapılması amaçlanmıştır. Mesleki canlılık kavramına ilişkin alanyazında yapılan incelendiğinde karşımıza çıkan çalışmaların oldukça büyük bir bölümünün işletme alanında yapıldığı gözlenmiştir. Mesleki canlılık kavramını Maine Üniversitesinde yayımladığı tezde kullanıp mesleki canlılık ölçeği geliştiren Harvey (2002) 185 okul yöneticisi ile yürüttüğü çalışma ile eğitim alanına yönelik bir ölçek geliştirmiştir. Harvey'in bu çalışması, mesleki canlılık kavramını alanyazında ön plana çıkarmıştır. Uzunbacak ve Akçakanat (2018) tarafından Türkçeleştirilen ölçek işletme alanında kullanılacak biçimde kavramlar kullanılarak uyarlanmıştır. Her ne kadar Uzunbacak ve Akçakanat Türkçeye uyarlama çalışmalarında 205 öğretmenle çalışmış olsa da mesleki canlılık ölçeğinin uyarlaması, eğitim alanında kullanılmaya uygun kavramları içermemektedir. Bu durumda eğitim örgütlerinin daha verimli çalışmasına destek olabileceği düşünülen mesleki canlılık ölçeğinin eğitim alanına uygulanması önemli görülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı mesleki canlılık ölçeğini orijinalinde olduğu gibi eğitim örgütlerine uygun biçimde Türkçeye uyarlamaktır.

Yöntem

Çalışma grubu ve verilerin toplanması

Bu çalışmada Harvey (2002) tarafından geliştirilmiş olan "Mesleki Canlılık Ölçeğinin" Türkçeye uyarlama çalışması yapılmıştır. Çalışmayı yürütebilmek için öncelikle Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsüne başvurulmuş ve etik kurul onayı alınmıştır. Çalışma grubu 2022-2023 eğitim öğretim yılında Uşak il merkezinde fark lise türlerinde (Fen Lisesi, Anadolu Lisesi, Teknik Lise, İmam Hatip Lisesi, Güzel Sanatlar Lisesi vb.) görev yapan 184 öğretmen ve yöneticilerden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme, olasılığa dayalı örneklem seçim tekniklerinden tabakalı örneklem seçim yöntemiyle seçilmiştir. Tabakalı örneklem seçim yöntemi daha yüksek bir temsil yeteneğine sahip olduğu için tercih edilmiştir (Sencer & Sencer, 1978). Bu yöntem doğrultusunda her bir lise türüne ait okullar ayrı ayrı listelenmiş ve bu listelerden okullar tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilmiştir. Çalışma grubunda yer alan katılımcılara ilişkin bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.



Tablo 1.
Katılımcıların tanımlayıcı özelliklere göre dağılımı

	Gruplar	n	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	104	56,5
	Erkek	80	43,5
Eğitim Durumu	Önlisans	5	2,7
	Lisans	148	80,4
Medeni Durum	Lisansüstü	31	16,8
	Evli	157	85,3
Kıdem	Bekar	27	14,7
	1-4 Yıl	6	3,3
	5-9 Yıl	19	10,3
	10-19 Yıl	97	52,7
Branş	20 Yıl Ve Üzeri	62	33,7
	Türkçe	35	19,0
	Matematik	25	13,6
	Fen	18	9,8
	Sosyal	17	9,2
	İngilizce	28	15,2
	Din	20	10,9
	Beden	14	7,6
	Müzik	2	1,1
	Bilişim	3	1,6
	Teknoloji	9	4,9
	Resim	5	2,7
Rehberlik	8	4,3	

Tablo 1’de görüldüğü üzere 104’ü (%56,5) kadın, 80’i (%43,5) erkek olmak üzere toplam 184 katılımcı yer almıştır. Araştırmanın katılımcısı olan öğretmenler, eğitim durumuna göre 5’i (%2,7) önlisans, 148’i (%80,4) lisans, 31’i (%16,8) lisansüstü düzeyde eğitime sahiptir. Medeni duruma göre katılımcıların 157’si (%85,3) evli, 27’si (%14,7) bekar oldukları görülmektedir. Katılımcı öğretmenlerin 6’sı (%3,3) 1-4 yıl, 19’u (%10,3) 5-9 yıl, 97’si (%52,7) 10-19 yıl, 62’si (%33,7) 20 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Branşa göre öğretmenlerin 35’i (%19,0) Türkçe, 25’i (%13,6) matematik, 18’i (%9,8) fen, 17’si (%9,2) sosyal, 28’i (%15,2) İngilizce, 20’si (%10,9) din, 14’ü (%7,6) beden eğitimi ve spor, 2’si (%1,1) müzik, 3’ü (%1,6) bilişim, 9’u (%4,9) teknoloji, 5’i (%2,7) resim, 8’i (%4,3) rehberlik branşına dağılmaktadır.

Uyarılama çalışması

Harvey’in (2002) Mesleki Canlılık Ölçeğinin maddeleri ile birlikte yönergeleri ve maddelerin yanıtlarının da Türkçeye uyarılama çalışması yapılmıştır. Öncelikle ölçek aracılığı ile ölçülmek istenen kavramın uyarılama yapılmak istenen kültüre uygun bir kavram olabileceğine karar verilmiştir. Daha sonra ölçek kaynak dilden (İngilizce) hedef dile (Türkçe) alanında uzman dört kişilik bir ekibe ayrı olarak Cengiz Gür, D. & Şahin, İ. (2024). Eğitimde mesleki canlılık ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 15(3), 2244-2261.*
DOI. 10.51460/baebd.1528555



verilmiş ve çevirileri istenmiştir. Sonra yapılan Türkçe çeviriler birleştirilip incelenmiş ve tek bir forma dönüştürülmüştür. Elde edilen bu form Türkçe alanında uzman beş kişi tarafından ölçeğin uygulanacağı kitlenin özellikleri dikkate alınarak kavramsal, anlamsal ve deyimsel olarak incelenmiş ve düzeltmeler yapılmıştır. Yapılan düzeltmelerden sonra İngilizce alanında uzman olan çevirmenlerle Türkçe uzmanları bir araya gelerek yapılan düzeltmelerin orijinal formda ölçülmek istenen kavramdan farklı bir anlama kayıp kaymadığı tekrar kontrol edilmiştir. Sonuçta 21 madde ve 4 boyuttan oluşan ölçek formu nihai halini almıştır.

Veri Analizi

Ölçeğin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin analizi Cronbach's Alpha katsayısı yöntemi ile her bir madde için yapılmıştır. Ölçeğin ayırt ediciliği alt %27-üst %27 grupları arasında fark ile analiz edilmiştir.

Güvenirlik

Ölçeğin iç tutarlılığını tespit etmek amacıyla üzere güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenirlik analizi, ölçekte yer alan her bir maddenin kendi içinde birbirleriyle ve ölçeğin toplamı ile tutarlı olup olmadığını belirlemektedir. Aynı zamanda ölçekteki maddelerin katılımcılar tarafından anlaşılıp anlaşılmadığını tespit etmektir. Güvenirlik, ölçek maddelerine katılımcıların verdiği cevaplar arasındaki tutarlılığı ifade eder (Büyüköztürk, 2011, s. 169). Literatüre bakıldığında ölçeklerde güvenilirliğin (iç tutarlılığın) belirlenmesi çoğunlukla Cronbach's Alpha katsayısı ile yapılmaktadır. Cronbach's Alpha katsayısının analizlerdeki değerlendirme kriteri olarak katsayı değeri $.00 \leq \alpha < .40$ aralığında ise ölçeğin güvenilir olmadığı, $.40 \leq \alpha < .60$ aralığında ise ölçeğin güvenilirliğinin düşük olduğu, $.60 \leq \alpha < .80$ aralığında ise ölçeğin oldukça güvenilir olduğu ve $.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu ifade edilir (Özdamar, 2004).

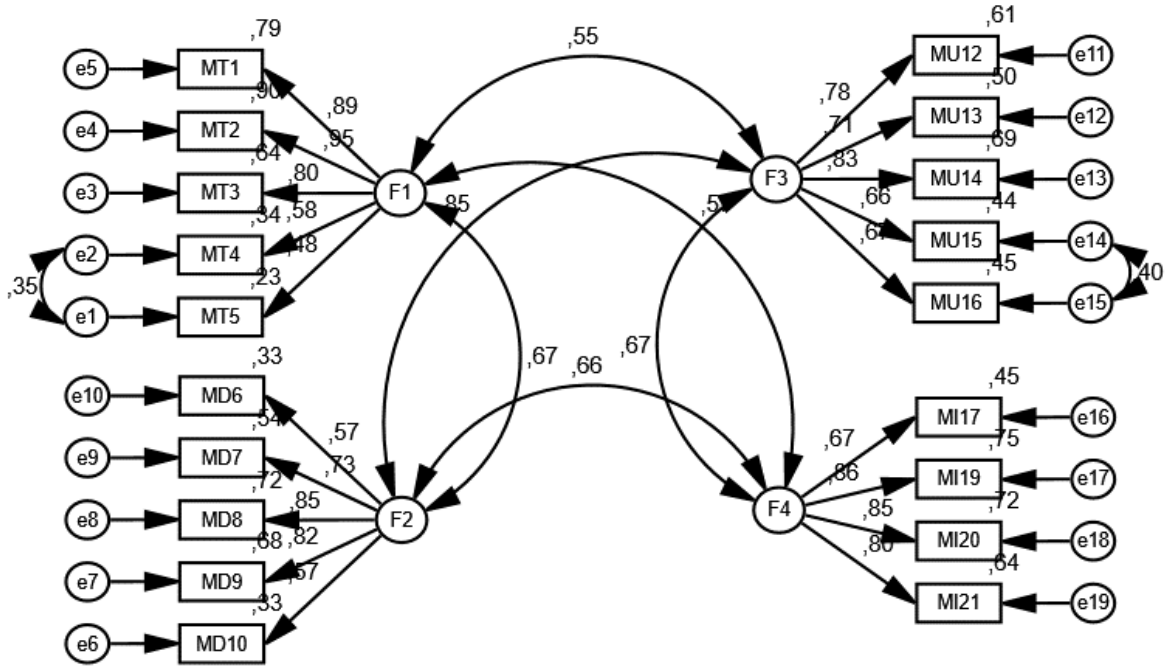
Ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach's Alpha katsayısı 0,903'lük değerle yüksek olarak bulunmuştur. Maddelerin her birine verilen cevapların kendi arasında ve ölçeği toplam puanı ile pozitif ilişkili olması beklenir yani araştırmaya katılan bireylerin her maddeyi doğru anladıklarını ve objektif cevaplar verdiklerini kanıtlamaktadır. Ölçekte yer alan her bir maddenin, maddelerin toplam puanı ile korelasyon katsayısının 0,3 değeri ve üzerinde bulunması yüksek ayırt ediciliğe sahip olduğunun göstergesidir (Büyüköztürk, 2011, s. 171). Ölçekten 11 ve 18 numaralı maddeler çıkartılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizi tekrar yapılmış ve Cronbach's Alpha katsayısı 0,927 olarak daha yüksek bir değer olarak elde edilmiştir. Maddelerin ölçeğin iç tutarlılığına olan etkisini belirlemek için yapılan madde analizi tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2.
Madde analizi

	Tüm Maddeler (21 Madde)		Madde Çıkartıldıktan Sonra (19 Madde)	
	Madde toplam korelasyonu	Madde silindiğinde Cronbach's alpha	Madde toplam korelasyonu	Madde silindiğinde Cronbach's alpha
MT1	,633	,896	,657	,922
MT2	,709	,894	,729	,921
MT3	,644	,896	,663	,922
MT4	,505	,899	,495	,925
MT5	,423	,901	,384	,929
MD6	,586	,897	,603	,923
MD7	,610	,896	,619	,923
MD8	,716	,893	,735	,920
MD9	,706	,894	,730	,920
MD10	,494	,900	,494	,926
MU11	-,112	,919	-	-
MU12	,679	,895	,703	,921
MU13	,571	,897	,585	,923
MU14	,642	,896	,663	,922
MU15	,573	,898	,579	,924
MU16	,597	,897	,602	,923
MI17	,619	,896	,630	,923
MI18	,198	,908	-	-
MI19	,647	,895	,672	,922
MI20	,651	,895	,655	,922
MI21	,529	,899	,537	,925

Doğrulayıcı faktör analizi

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), gözlenen değişkenlerden yola çıkarak gözlenebilen ve gözlenemeyen (gizli) değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçebilen yapısal eşitlik modelinin (YEM) bir türü olan işlemdir (Tavşancıl, 2002). Analizlerde literatürde yer alan çalışmalarda en çok kullanılan uyum iyiliği indeksleri tercih edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi şeması aşağıda verilmiştir.



Şekil 1.
Doğrulayıcı faktör analizi diyagramı

Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum iyiliği kriterleri ve elde edilen değerler Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3.
Doğrulayıcı faktör analizi indeks değerleri

İndeks	Normal Değer*	Kabul Edilebilir Değer**	Değer
χ^2/sd	<2	<5	2.25
GFI	>0.95	>0.90	0.90
AGFI	>0.95	>0.90	0.90
CFI	>0.95	>0.90	0.91
RMSEA	<0.05	<0.08	0.07
RMR	<0.05	<0.08	0.06

*, ** Kaynaklar: (Şimşek, 2007; Hooper & Mullen, 2008; Schumacker & Lomax, 2004; Lenz, 2010; Wang & Wang, 2012; Sümer, 2000; Tabachnick & Fidell, 2013).

Analiz sonuçları, doğrulayıcı faktör analizi yöntemi ile incelenen uyum istatistiklerinin ölçeğin daha önce belirlenen alt boyutları ile yeterli düzeyde uyumlu olduğu belirlenmiştir. Standardize edilmiş faktör yükleri, t değerleri Tablo 4'te verilmiştir.



Tablo 4.
Faktör yükleri

Maddeler ve Faktörler		β	Std. β	S.Hata	t	p
MT5	<--- F1	1,000	,482			
MT4	<--- F1	1,061	,582	,151	7,010	p<0,001
MT3	<--- F1	1,267	,802	,190	6,663	p<0,001
MT2	<--- F1	1,588	,951	,225	7,044	p<0,001
MT1	<--- F1	1,608	,887	,232	6,918	p<0,001
MD10	<--- F2	1,000	,572			
MD9	<--- F2	1,137	,824	,142	7,991	p<0,001
MD8	<--- F2	1,340	,850	,165	8,124	p<0,001
MD7	<--- F2	1,186	,732	,159	7,455	p<0,001
MD6	<--- F2	,679	,574	,107	6,324	p<0,001
MU12	<--- F3	1,000	,780			
MU13	<--- F3	,977	,707	,101	9,694	p<0,001
MU14	<--- F3	1,078	,829	,093	11,591	p<0,001
MU15	<--- F3	,814	,661	,091	8,955	p<0,001
MU16	<--- F3	,810	,672	,089	9,122	p<0,001
MI17	<--- F4	1,000	,673			
MI19	<--- F4	1,495	,864	,149	10,061	p<0,001
MI20	<--- F4	1,382	,849	,139	9,941	p<0,001
MI21	<--- F4	1,662	,798	,176	9,460	p<0,001

Standardize edilmiş katsayılar incelendiğinde standart hata değerlerinin düşük olduğu ve elde edilen t değerlerinin anlamlı olduğu saptanmıştır.

Ayırt edicilik

Ölçekte aşırı uç olan iki grubu (alt ve üst %27'lik gruplar) birbirinden açık ve belirleyici bir biçimde ayırt etmesi beklenir (Tezbaşaran, 2008). Bu iki uç grubun arasında fark olması ayırt ediciliği olduğu sonucunu doğurur. Bu iki uç grup arasında fark olmaması halinde en düşük ve en yüksek puan aralığının küçük olduğu ifade edilmektedir. Ölçek Puanlarının Alt-üst %27 gruplarına göre farklılaşma durumu Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 6.
Ölçek puanlarının alt-üst %27 gruplarına göre farklılaşma durumu

Gruplar	Alt %27 (n=50)		Üst %27 (n=50)		t	sd	p
	Ort	Ss	Ort	Ss			
Mesleki Canlılık Genel	3,251	0,459	4,587	0,182	-19,099	98	0,000
Tutku	3,500	0,922	4,748	0,320	-9,045	98	0,000
Diçlik	2,976	0,655	4,644	0,336	-16,022	98	0,000
Uсталık	3,300	0,595	4,393	0,343	-11,260	98	0,000
İş Tatmini	3,220	0,787	4,600	0,333	-11,419	98	0,000



Yapılan bağımsız gruplar t-Testi analiz sonuçlarına göre ölçeğin Alt %27 ile Üst %27 grupları arasında anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p < .01$). Bu sonuçlara göre ölçeğin ayırt edicilik olarak hassas ölçüm yaptığı tespit edilmiştir.

Tanımlayıcı istatistikler

Sayfa | 2257

Katılımcıların mesleki canlılıklarına yönelik olarak aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum puan düzeyleri Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 7.

Mesleki canlılık puan ortalamaları

Mesleki Canlılık Ölçeği	n	Ort	Ss	Min.	Maks.	Alpha
Mesleki Canlılık Genel	184	3,899	0,555	1,900	5,000	0,927
Tutku boyutu	184	4,171	0,748	1,400	5,000	0,864
Dinçlik boyutu	184	3,832	0,775	1,400	5,000	0,828
Ustalık boyutu	184	4,084	0,675	1,600	5,000	0,860
İş Tatmini boyutu	184	4,022	0,832	1,000	5,000	0,866

Öğretmenlerin “mesleki canlılık” genel ortalaması yüksek $3,899 \pm 0,555$ (Min=1.9; Maks=5), alt boyutlarda “tutku” ortalaması yüksek $4,171 \pm 0,748$ (Min=1.4; Maks=5), “dinçlik” ortalaması yüksek $3,832 \pm 0,775$ (Min=1.4; Maks=5), “ustalık” ortalaması yüksek $4,084 \pm 0,675$ (Min=1.6; Maks=5), “iş tatmini” ortalaması yüksek $4,022 \pm 0,832$ (Min=1; Maks=5) olarak saptanmıştır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Ölçek uyarlama çalışmalarında ölçeğin ana dilindeki ifadeye sadık kalarak uyarlanacak kültüre uygun biçimde ifadeler oluşturulması çok önemlidir. Bu bağlamda uyarlama çalışması yürütülürken her iki dile de hakim alanında uzman İngilizce ve Türkçe öğretmenleriyle çalışılmıştır. Bu doğrultuda yapılan analizler sonucunda ölçeğin aslı ile uyumlu alt boyutlara ulaşılmıştır.

Yapılan uyarlama çalışmasında Uşak ilinde görev yapmakta olan lise öğretmenlerinden oluşan örneklemde elde edilen verilerin geçerliği ve güvenilirliği incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçlarına göre 21 maddelik ölçeğin 4 alt boyutunda da kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğu görülmüştür. Ancak ölçekte yer alan 11. ve 18. Maddelerin, madde değerleri toplamı ile korelasyon katsayısının 0,3 üzeri olmaması ve bu nedenle ayırt ediciliklerinin düşük olması nedeniyle ölçekten çıkarılmış ve ölçeğe son şekli verilmiştir. Elde edilen sonuçlar Türkçe formdaki boyutlar ve boyutların altındaki maddeler ölçeğin orijinali ile uyum göstermektedir. Bu nedenle Türkçeye uyarlanan ölçeğin Türk kültürüne uyumlu, geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir. Buradan yola çıkarak elde edilen ölçeğin eğitim alanında yapılacak araştırmalarda kullanılabilirliği ve alana katkı sağlayabileceği düşünülebilmektedir.

Mesleki canlılık ölçeğini eğitim alanı dışında başka alanlarda kullanmak isteyen araştırmacıların bu çalışmadan önce yapılan çalışma ile bu çalışmada elde edilen ölçeğin karşılaştırmasını yaparak bu

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (3), 2244-2261.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (3), 2244-2261.
Araştırma Makalesi / Research Paper



ölçeklerden birini tercih etmeleri doğru bir yaklaşım olabilir. Ayrıca araştırmacıların eğitim alanı dışında ölçeği kullanmak istedikleri durumda kendi verilerine dayalı olarak daha hassas ve detaylı bir ölçüm yapabilmesi için yeniden uyarlama ve geçerlik, güvenirlik incelemeleri yapmaları da önerilir.



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (3), 2244-2261.

Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (3), 2244-2261.

Araştırma Makalesi / Research Paper

Kaynakça

- Çankaya, Z. C. (2009). ÖZERKLİK DESTEĞİ, TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLARIN DOYUMU VE ÖZNEL İYİ OLMA: ÖZ-BELİRLEME KURAMI. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*(4-31), s. 23-31.
- Özçelik, C., & Karaca, A. (2023). Mesleki Canlılık. E. D. Hırlak içinde, *Örgütsel Davranış Kavramları ve Araştırmaları - II* (s. 227-243). Gaziantep: Özgür Yayıncılık.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi-2: Çok Degickenli Analiz (SPSS, MINITAB)*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Akın, A. (2012). The relationship between internet addiction, subjective vitality and subjective happiness: A structural equation modeling. *Cyberpsychology Behavior and Social Networking*, 404-410.
- Akın, A. (2012). The relationships between Internet addiction, subjective vitality, and subjective happiness. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 404-410.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimlerde veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Baker, F. S. (2006). The Relationship of Principals' Professional Vitality to Personal and School Characteristics Including Student Achievement. *ProQuest*, 51-56.
- Baruch, Y., Grimland, S., & Vigoda-Gadot, E. (2014). Professional vitality and career success: Mediation, age and outcomes. *European Management Journal*, 518-527.
- Carmeli, A., & Gittell, J. (2009). High-quality relationships, psychological safety, and learning from failures in work organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 709-729.
- Chu, F., Long, Y., & Guo, M. (2015). Determinants and Outcomes Of Professional Vitality. *Social Behavior and Personality*, 1335-1345.
- Dejoy, D., Wilson, M., Vandenberg, R., & Vd. (2010). Assessing the impact of healthy work organization intervention. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 139-165.
- Dutton, J. (2003). How to create and sustain high-quality connections at work. *Energize your workplace* (s. Vol. 5.). içinde John Wiley & Sons.
- Eileen, E.-L., Baker, L., Tobin, S., Hollenberg, E., Dematteo, D., & Reeves, S. (2011). Neophyte facilitator experiences of interprofessional education: implications for faculty development. *Journal of interprofessional care*, 333-338.
- Hart, P., & Cooper, C. (2001). Occupational stress: Toward a more integrated framework. *Handbook of industrial, work and organizational psychology*(2), 93-114.
- Harvey, T. A. (2002). Professional Vitality and the principalship: o construct validity study. *Unpublished doctoral dissertation*. Maine, ABD: University of Maine.
- Harvey, T., & Donaldson, G. (2003). Professional Vitality: Do You Have It? *Eric*, 30-33.
- Hennekam, S., & Bennett, D. (2016). Self-management of work in the creative industries in the Netherlands. *International Journal of Arts Management*, 31-41.

Cengiz Gür, D. & Şahin, İ. (2024). Eğitimde mesleki canlılık ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(3), 2244-2261.

DOI. 10.51460/baebd.1528555



- Hooper, D., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 53-60.
- Iaffaldano, M., & Muchinsky, P. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 97(2), 251-273.
- 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 785-804.
- Kubzansky, L., & Thurson, R. (2007). Emotional vitality and incident coronary heart disease: benefits of healthy psychological functioning. *Archives of general psychiatry*, 1393-1401.
- Kulak, F. A. (2016). mesleki canlılık. P. K. Kanten içinde, *Örgütsel Davranışın Aydınlik ve Karanlık Yüzü* (s. 227-237). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Lenz, E. (2010). *Measurement in nursing and health research*. Springer publishing company.
- Martinez, I., Pinto, A., Salanova, M., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of cross-cultural psychology*, 464-481.
- Muraven, M., & vd. (2008). Helpful self-control: Autonomy support, vitality, and depletion. *Journal of experimental social psychology*, 573-585.
- Ortiz, C., Arturo, C., Salgado, P., & Cazares, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y administración*, 63.
- Russel, J. E. (2008). Promoting subjective well being at work. *Journal of Career Assessment*, 117-131.
- Sümer, N. (2000). *Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar* (Cilt 3). Türk Psikoloji Yazıları.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Utrecht work engagement scale (UWES) preliminary manual. *Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit*.
- Schneider, B., & Synder, R. (1975). Some relationships between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 318-328.
- Schumacker, R., & Lomax, R. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. New Jersey, ABD: psychology press.
- Sencer, M., & Sencer, Y. (1978). *Toplumsal Araştırmalarda Yöntembilim*. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Shirom, A. (2011). Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. *Review of General Psychology*, 50-64.
- Sinfield, S., Burns, T., Wallace, M., Davies, C., Holley, D., & Albon, D. (2009). Investigations in university teaching and learning. *Facilitating student engagement with academic writing: review of an online resource in a widening participation context*, 185-193.



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (3), 2244-2261.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (3), 2244-2261.
Araştırma Makalesi / Research Paper

- Spector, P., & Goh, A. (2001, 1 1). The role of emotions in the occupational stress process. *Exploring theoretical mechanisms and perspectives*, s. 195-232.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Pearson (Cilt 6). Boston, ABD: Boston, MA: Pearson.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi. "SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Tezbaşaran, A. (2008). *Likert tipi ölçek hazırlama kılavuzu (e-kitap)*. Erişim: http://www.academia.edu/1288035/Likert_Tipi_Ölçek_Hazırlama_Kılavuzu.
- Tummers, L., Steijn, B., Heerema, M., & Nevicka, B. (2016, Ekim 4). The effects of leadership and job autonomy on vitality: survey and experimental evidence. *Sage Journal*, s. 355-377.
- Vallerand, R. J., Houlfort, N., & Fores, J. (2003). Passion at work. R. Vallerand, N. Houlfort, & J. Fores içinde, *Emerging perspectives on values in organizations* (s. 175-204).
- Vallerand, R., Paquet, P., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of personality*, 289-312.
- Wang, J., & Wang, X. (2012). *Structural equation modeling: Applications using Mplus: Methods and Applications*. West Sussex: John Wiley & Sons.