



COVID-19 PANDEMİ DÖNEMİNDE ÖĞRETMENLERİN BİLİŞSEL ESNEKLİKLERİ İLE MESLEKİ CANLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ*

DETERMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' COGNITIVE FLEXIBILITY AND PROFESSIONAL VITALITY DURING THE COVID-19 PANDEMIC

 Coşkun ÖZÇELİK¹

 Arzu KARACA²

¹ Bilim Uzmanı, Munzur Üniversitesi, coskunozcelik@munzur.edu.tr

² Sorumlu Yazar: Prof. Dr., Munzur Üniversitesi, İİBF, arzukaraca@munzur.edu.tr

Received / Alınma: 09.05.2025

Accepted / Kabul: 15.10.2025

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin Covid-19 pandemisi döneminde bilişsel esneklik ve mesleki canlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın örneklemini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Tunceli il merkezinde görev yapan 244 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları olarak "Bilişsel Esneklik Ölçeği" ve "Mesleki Canlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Her bir ölçek için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, ardından korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda katılımcıların Bilişsel Esneklik Ölçeğine katılma düzeyleri ile Mesleki Canlılık Ölçeğine katılma düzeyleri arasında pozitif ve güçlü bir ilişki mevcuttur. Buna göre, öğretmenlerin bilişsel esneklik seviyeleri yükseldikçe mesleki canlılık seviyeleri de önemli ölçüde artmaktadır. Yapılan regresyon analiziyle, öğretmenlerin mesleki canlılıklarının %52,7 oranında bilişsel esneklikleriyle açıklanabildiği görülmüştür. Çalışma sonucunda, öğretmenlerde bilişsel esneklik ve mesleki canlılık kavramları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Bilişsel Esneklik, Mesleki Canlılık, Öğretmen, Covid -19 Pandemisi.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the relationship between teachers' cognitive flexibility and professional vitality levels during the Covid-19 pandemic. The sample of the research consists of 244 teachers working in the city center of Tunceli during the 2021-2022 academic year. As data collection tools, the *Cognitive Flexibility Scale* and the *Professional Vitality Scale* were used. Exploratory and confirmatory factor analyses were conducted for each scale, followed by correlation and regression analyses.

The findings revealed a positive and strong relationship between participants' levels of cognitive flexibility and professional vitality. Accordingly, as teachers' levels of cognitive flexibility increased, their levels of professional vitality also rose significantly. The results of the regression analysis indicated that teachers' professional vitality was explained by cognitive flexibility at a rate of 52.7%. As a result of the study, it was determined that there is a significant relationship between the concepts of cognitive flexibility and professional vitality among teachers. Various recommendations were made in line with the findings obtained.

Keywords: Cognitive Flexibility, Professional Vitality, Teacher, Covid -19 Pandemic.

* Bu çalışma, Prof. Dr. Arzu Karaca'nın danışmanlığında Coşkun Özçelik tarafından hazırlanan Munzur Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde kabul edilen yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

1. GİRİŞ

Bilişsel esneklik, bireylere problemler hakkında düşünürken ve karar verirken seçenekler ve alternatif çağrışım yolları sağlamaktadır. Esnek bireyler genellikle esnek olma konusunda bir tür öz-yeterliğe sahiptir (Martin & Rubin, 1995). Davranışsal olarak esnek insanlar, sorunlarla karşılaştıklarında, sorunlarına alternatif çözümler arama eğilimindedirler. Bilişsel esneklik, bireyin katı düşünceden kaçınmasına olanak sağladığından yaratıcı düşünmede faydalı olduğu belirtilmektedir. Başka bir deyişle, bilişsel olarak esnek bireyler, alternatif seçenekleri değerlendirerek sorunları çözmektedirler.

Mesleki canlılık ise çalışanların işyerinde pozitif enerji ile dolu olması ve zihinsel ve fiziksel olarak kendilerini kuvvetli hissetmeleri olarak tanımlanmaktadır. Bireyin işindeki ustalığı ve yaptığı işten elde ettiği tatmin, işindeki tutkusu ve sahip olduğu enerji elbette bireyin mesleki canlılığa sahip olması ile doğrudan alakalı olmaktadır. Bu yönüyle hem zihinsel hem de fiziksel olarak iyi hissederek çalışmak, mesleki canlılığı yüksek olan bireylerde görülmektedir (Ryan & Frederick, 1997, s. 530). Mesleki canlılığın olduğu kişiler, yaratıcı ve üretken olmalarının yanı sıra iletişim halinde oldukları kişilerin enerjileri üzerinde de etkili olmaktadır (Ryan & Bernstein, 2004, s. 273).

Öğretmenlik mesleği kendini geliştirme ve değişime açık olmayı gerektirmektedir. Öğretmenler gelecek nesilleri yetiştirmede büyük bir role sahiptir ve eğitimin kalitesi toplumun geleceğini doğrudan etkilemektedir. Aynı zamanda çocuklar için öğretmenler çok önemli bir rol modelidir. Öğretmenin davranışlarını, konuşmalarını, sorunları çözüm yollarını, zorluklarla ve stresle mücadele yöntemlerini, duygularını gösterme yollarını öğrenciler gözlemleyerek içselleştirir ve kendi davranış kalıplarını geliştirirler. Bu nedenle öğretmenlerin davranışlarının incelenmesi, daha iyi bir eğitim sistemi geliştirmek için önemlidir. Pandemi sürecinden olumsuz etkilenen eğitimcilerin olduğu gözlenirken bu sürece daha kolay uyum sağlayan öğretmenlerin davranış özellikleri, nedenleri ve etkileşimlerinin incelenmesi gerekmektedir. Ayrıca giderek artan teknolojik gelişmeler ve bilişim çağına etkilerinin öğrenme süreçlerine yansımaları, öğretmenlerin kendilerini bu çağa ve bu kuşağa uyumlama çabalarını beraberinde getirmektedir. Bu doğrultuda bilişsel esnekliğe sahip öğretmenlerin mesleki canlılıklarının daha fazla olacağı düşünülmektedir.

Toplumun geleceğinin şekillendirildiği eğitim kurumlarında öğretmen ve yöneticilerin mesleklerini seven, mutlu, tatmin olmuş ve mesleğe bağlı olmaları istenmektedir. Bunu sağlayan değişkenlerden biri de değişim karşısında öğretmenlerin bilişsel esnekliklerinin yüksek olmasıdır. İşyerinde başarılı olmak, öğrenme ve canlılık duygusuyla yakından ilgilidir. Mesleki canlılık; güvenlik, organizasyonel değerler, örgütsel bağlılık, iş performansı, yenilik, yaratıcılık, mesleki tükenmişlik ve çeviklik gibi çeşitli örgütsel sonuçlarla olan ilişkileri nedeniyle önemli bir olgudur (Baruch vd., 2014). Bu kuramsal çerçeve doğrultusunda Covid -19 pandemisi döneminde öğretmenlerin bilişsel esneklik düzeyleri ile mesleki canlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu amaçla geliştirilen bir araştırma modelinin öğretmenlerden elde edilecek verilerle istatistik olarak analiz edilmesi planlanmıştır. Böylece bu konulara yöneticilerin ve öğretmenlerin dikkatini çekerek farkındalık oluşturmaya, tükenmenin önüne geçmek için çözüm önerileri geliştirmek hedeflenmiştir. Bu çalışmayla konuya dikkat çekmek ve öneriler sunmak istenmektedir.



2. BİLİŞSEL ESNEKLİK

Günümüzde insanlar, sürekli değişen ve karmaşık hale gelen çevre şartları karşısında stres yaşamakta ve bununla baş edebilmek için çaba göstermektedir. Bu durum günlük yaşamın karmaşıklığı, bireylerin değişen çevresel taleplere göre davranışını ayarlama ve sorunlarla başa çıkma yeteneği için son derece kilit rol oynayan bilişsel esnekliğe duyulan ihtiyacı güçlendirmektedir (Basut, 2020, akt. Gürpınar, 2021, s. 24). Bilişsel esneklik kavramı literatürde 1990'lerden itibaren araştırılmaya başlanmış olup birçok araştırmacı tarafından farklı açılardan ele alınmıştır. Ayrıca bilişsel esnekliğin nasıl tanımlanacağı ve nasıl ölçüleceği konusunda da bir fikir birliği bulunmamaktadır (Dennis & Vander Wal, 2010, akt. Gürpınar, 2021, s. 25).

Ortaya atılan birçok kuramsal tanımın bileşkesinde bilişsel esnekliğin, kişinin değişen koşullar karşısında seçeneklerini değerlendirmesi, yeni duruma adapte olabilmesi, sosyal ilişkilerinde esnek olabilmesi ve birden çok görevi yerine getirebilmesi konusunda öz yeterliliğe sahip olması şeklinde tanımlanmaktadır. İnsanlar, yetişkinlik dönemlerinde birçok sorunla ve uyaranla sıklıkla karşılaşacağı için, bilişsel esneklik oldukça büyük önem arz etmektedir (Ablak, 202, s. 22).

Bilişsel Esneklik Teorisi (Cognitive Flexibility Theory), 1980'li yılların başında "Bilgi nasıl kullanılmalı?" sorusuna yanıt olarak bazı bilim insanları tarafından ortaya atılmıştır. Bu teori, farklı bilgi düzeylerindeki karmaşıklığı ve kötü yapılandırılmayı irdelemektedir. Burada bahsedilen "kötü yapılandırılmışlık" pek çok kavramın bu konuyla ilişkili olduğunu göstermektedir (Spiro vd., 2004, akt. Akyüz, 2020, s. 32).

Bilişsel esneklik teorisine göre; kavramsal karmaşıklık ve kavramların iyi yapılandırılmamış olması bilgiye ulaşmayı zorlaştırmaktadır. Bilişsel esnekliğin olmaması durumunda, bireyler derin zihinsel süreçlere girmedikleri için bilgiyi anlayamamakta ve de elde edememektedir. (Dajani & Uddin, 2015). Buna karşılık, bilişsel esnekliğe yatkın bireyler, içerik materyali hakkında daha derin bir anlayışa sahip olup akıl yürütebilir ve onu farklı bağlamlarda esnek bir şekilde kolaylıkla uygulayabilmektedir (Spiro vd., 1988, s. 2).

Eğitim sektörü bağlamında, işyerinde öğrenme, üst düzey yöneticilerin bilişsel süreçleri için girdidir. Çünkü onlar resmi ve gayri resmi öğrenme aktivitelerinden içerik materyalleri edinir ve kavrarlar. Sonuç olarak, öğrenme faaliyetleri üst düzey yöneticilerin zihinsel süreçler aracılığıyla yeni bilgiler yaratmasına yardımcı olur (Kim & Yun, 2015). Başka bir deyişle, işyerinde öğrenme, işyerinde ileri düzeyde bilgi edinmek için bilişsel süreçlerle meşgul olacak üst düzey yöneticiler için zengin bilgi kaynakları ve bilgi tabanı sağlar (Yeh vd., 2012). Sonuç olarak, üst düzey yöneticiler, elde ettikleri bilgileri problem çözme ve karar verme süreçlerine uygulamayı esnek bulabilirler (Ritter vd., 2012). Bu nedenle, işyeri öğrenimi, üst düzey yöneticilerin bilişsel esnekliğini artırır. Çünkü işyeri öğrenimi, üst düzey yöneticilerin bilişsel süreçlere dinamik olarak dahil olmaları için zengin materyaller ve bilgiler sağlar (Kim & Yun, 2015).

Bilişsel esneklik iki alt boyuttan oluşan bir kavramdır. Bu alt boyutlardan ilki olan alternatif çözüm üretebilme becerisi, bireylerin zor durumlarla karşılaştıklarında sergiledikleri çözüm yolu geliştirebilme yeterliliğini ifade etmektedir. İkinci alt boyut olan kontrol edebilme yeterliliği ise kişinin zor durumlarla karşılaştığında, bu durumun üstesinden gelebileceğine dair kendine olan güvenini tanımlamaktadır. Kişi zor durumlarla karşılaştığında sürekli bunu yenemeyeceğine dair bir düşünce içinde olursa olumsuz duygular yaşamayı kaçınılmazdır. Bununla birlikte kontrol edebilme becerisi düşük olan bireylerin problem çözebileceklerine dair kendilerine olan inançları zayıftır ve bu kişiler çözüm üretmek yerine sürekli bu durumdan

yakınmayı tercih ederler. Bireyler sorunun çözümünde problemlere farklı açılardan bakabilmek amacıyla öncelikli olarak problemlerin oluşum sürecini değerlendirmeli ve alternatif çözüm önerileri geliştirebilmelidir (Dennis & Vander Wal, 2010, akt. Taşdemir, 2021, s. 10-11).

Bilişsel davranışçı terapi, psikolojik rahatsızlıkların temelinde katı bilişsel yapıların yattığını kabul etmektedir. Dolayısıyla esnekliğin de psikolojik sağlık açısından önemli olduğu belirtilir. Genel olarak bireyler çevrelerindeki olaylara karşı esnek görüşe sahip olduklarında tepkilerini daha sağlıklı oluşturabilirler görüşü benimsenmektedir. Buna göre değişen olaylar karşısında aynı tepkileri veren, kendi düşünceleri dışında hiçbir düşünceyi dikkate almayan hatta kendi fikirlerini başka insanlara dayatarak kabul ettirmeye çalışan katı düşünce sistemine sahip insanlar yaşamlarının birçok alanında problem yaşayabilmektedir. Bu nedenle yaşamın değişen koşullarına uyum sağlayabilme, işlevsel başa çıkma stratejilerini kullanabilme ve sağlıklı ilişkiler oluşturabilme açısından, bilişsel esnekliğin oldukça önemli olduğu düşünülmektedir (Karatepe, 2021, s. 19-20).

Bilişsel esnek becerilere sahip bireyler, iddialı, sorumluluk sahibi, davranışlarının sonuçlarını üstlenebilen ve deneyimlerini anlamlandırabilen bireylerdir (Martin & Rubin, 1994). Bireylerin öğrenen özerkliği ne kadar yüksekse, bilişsel esnekliği de o kadar yüksek olacaktır (Orakçı, 2021). Benzer şekilde, yeterli bilişsel esnekliğe sahip olanlar, alternatif düşünce ve fikirler üretebilir ve düşünceler arasında geçiş yapabilmektedir.

Bilişsel esneklik artan yaratıcılık (De Dreu vd., 2011), yenilikçilik (Barbey vd., 2013), bir fikrin birden fazla perspektifini göz önünde bulundurma ve bir soruna birden çok çözüm tasarlama eğilimi (Roberts vd., 2017) ile ilişkilidir. Bilişsel esnekliği yüksek olan bireyler, yeni deneyimlere de açıklık gösterirler (Star & Seifert, 2006) ve doğası gereği çeşitlilik gösteren bilgileri akıllarında tutabilirler.

Bu onların yeni planlar üretmelerini, işlevsel sabitliğin üstesinden gelmelerini ve kavramlar hakkında çok yönlü düşünmelerini sağlar (DeYoung vd., 2005).

Bilişsel esneklik, kişinin düşünce ve davranışlarını bağlama göre uyarlama eğiliminin artmasıyla ilişkilidir (Canas vd., 2003). Spesifik olarak, yüksek bilişsel esnekliğe sahip bireyler, bilişsel repertuarlarında bilgi, kural setleri ve davranış kalıplarının çeşitli temsillerini sürdürebilirler (Martin vd., 2011; Spiro, 1988), bu da onların çoklu alternatifler üzerinden düşünmelerini sağlamaktadır. Böylelikle çeşitli yanıt kümeleri aracılığıyla düşünmeyi gerektiren görevlerle karşılaşıldığında en etkili yanıtı seçerler (Crisp & Turner, 2011). Bu bireyler değişimin gerekliliğinden daha az şüphe duyarlar, değişimden daha az korkar ve değişime karşı daha olumlu tutum sergilerler (Chung, vd., 2012).

Bilişsel esneklik, farklı sosyal ve kültürel alanlara ait bilgilerin aktarımı ve entegrasyonu yoluyla yeni fikirlerin üretilmesini sağlar (Roberts vd., 2017). Aynı zamanda basmakalıp önyargılara karşı otomatik mekanizmaların geliştirilmesini kolaylaştırır ve bu süreçte üretken düşünmeyi teşvik eder (Crisp & Turner, 2011). Spesifik olarak, önceden var olan bilgileri bastırmak için bilişsel kaynaklar tahsis etmek zorunda kalmaması nedeniyle, bilişsel esnekliği yüksek bireyler bu kaynakları yaratıcı ve üretici düşünme için kullanabilmektedirler. Bilişsel esnekliğin artan yaratıcılık, yenilikçilik ve üretken düşünme ile ilişkili olduğu düşünüldüğünde (Barbey vd., 2013), bireylerin yeni fikirler ve yaratıcı çözümler bulma yeteneklerine daha fazla güven duymalarını sağlayacaktır.

Bilişsel esneklik yeni girişimlerin ortaya çıkmasına neden olabilir. Girişimcilik literatürü, mevcut sorunlara yaratıcı çözümler geliştirebilen ve çeşitli fikirler ve kavramlar arasında bağlantılar



kurabilen kişilerin, girişimcilik fırsatlarını tanıma ve yaratma (Nicolaou vd., 2009) ve etkinliği algılama olasılığının daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda bilişsel esnekliği yüksek kişilerin daha iyi bir girişimci olabileceği söylenebilir. Bilişsel esnekliği yüksek olan bireylerin risk almaya karşı daha olumlu bir tutum sergilemektedirler (Dheer & Lenartowicz, 2017). Bir soruna birden fazla çözüm üretme, belirsizliklere açıklık gösterme ve durumsal ve görev olasılıklarına uyum sağlama yetenekleri sayesinde (Barbey vd., 2013), yüksek bilişselliğe sahip bireyler olabilmektedirler. Esneklik, bir faaliyeti riskli olarak değerlendirmek için daha yüksek bir eşik gösterecektir.

Bilişsel süreçlerin esnekliği negatif duyguların daha az hissedilmesini sağlamaktadır. Bununla birlikte pozitif düşünme olasılığını da yükseltmektedir. Bilindiği üzere pek çok duygusal rahatsızlığın merkezinde rasyonel olmayan hatalı düşünme biçiminin yattığı savunulmaktadır. Bilişsel esnekliğe sahip olan bireylerin özelliklere bakıldığında; iletişim becerilerinin iyi seviyede, kendilerine olan güvenlerinin yüksek, iletişim becerileri açısından özgüvenli, bir belirsizlik veya uyuşmazlık karşısında müsamaha gösterebilen bireyler oldukları görülmektedir. Bilişsel esnekliği yeterli düzeyde olan bireyler, karmaşık durumlar karşısında iletişimlerini oldukça başarılı olup alternatif fikirler üretebilmektedirler (Dağ & Gülüm, 2013). Bu açılarıdan bakıldığında bilişsel esnekliğe sahip olan bireylerin; yaşamları içerisinde karşılarına çıkan olumsuzluklara karşı hızlıca adapte olarak çözüm geliştirebilecekleri, alternatif seçeneklerin belirlenmesinde değişik ve yeni yollar denemek konusundaki eğilimleri sonucunda açık fikirli ve uyumlu ilişkiler kurabilecekleri söylenebilmektedir. Bilişsel olarak esnek bireylerin, potansiyellerinin farkında ve zorluklarla mücadele ederken hissettiği duygularla da baş edebilen kişiler olmaları beklenmektedir.

3. MESLEKİ CANLILIK

Canlılık, ilk olarak 1960'lı yılların başlarında bireysel bağlamda incelenen bir kavramdır. ABD'de bulunan okullardaki okul müdürlerinin canlılığını ölçmek için ilk kez Harvey (2002) tarafından dile getirilen mesleki canlılık kavramı, çok boyutlu bir özelliktir ve "seçtikleri mesleğin işini tutku, canlılık, ustalık ve iş tatmini ile tutarlı bir şekilde gerçekleştirebilen bireylerin ortaya koyduğu bir özellik" olarak tanımlanmaktadır (Harvey, 2002, s. 28). Bu tanım aynı zamanda farklı mesleklere ve örgütsel ortamlara uyarlanabilen bir tanımdır. Harvey'in (2002) "tutku" kavramını Vallerand & Houlfort (2003), "insanların sevdiği, önemli bulduğu ve önemli zaman ve enerji harcadıkları bir etkinliğe yönelik güçlü bir eğilim" olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, Shirom (2011, s. 50) tarafından "bireylerin fiziksel güce, duygusal enerjiye ve bilişsel canlılığa sahip olduklarına dair duyguları" şeklinde benzer biçimde açıklanmıştır. "Canlılık", eylemlerin enerjisi olarak tanımlanır ve büyük ölçüde bir fark yaratma tutkusuyla ortaya konan bir durumdur (Harvey, 2002, s. 32).

Mesleki canlılık konusu özellikle yerli literatürde araştırıldığında çok az sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Daha çok pozitif psikolojik sermaye, öznel iyi oluş, dayanıklılık gibi farklı kavramlar üzerinden açıklanmaya çalışılmıştır (Güder, 2021, s. 44). Hâlbuki bu kavramlar birbirini destekleyen öncül ya da artçıl olup birbirinden farklı kavramlardır. Yaşanan olaylar açısından mevcut olayların olumlu görülmesi ve olumlu olayların yaşanacağı beklentisinde olan bireylerin canlılık düzeylerinin yüksek olan bireylerde olduğu beklenmektedir (Kark & Carmeli, 2009, s. 789).

Mesleki canlılığın olduğu bireylerin sadece üretken ve kreatif özelliklere konusunda değil, aynı zamanda çevrelerinde iletişim içerisinde oldukları kişileri de pozitif yönde etkiledikleri görülmektedir (Ryan & Bernstein, 2004, s. 273).

Mesleki canlılığı yüksek olan bireyler, yalnızca fiziksel değil zihinsel olarak da kendilerini iyi hissederek çalışmaktadır (Ryan & Frederick, 1997, s. 530). Dahası, canlılığın kişisel iyi oluşun bir tezahürü olduğu ileri sürülmüştür. Bu durumda, daha yüksek iyi oluş ve daha fazla canlılık, daha fazla kariyer tatmini ile ilişkilendirilebilir, mutluluk/yaşam doyumu ve canlılık üzerine önceki araştırmalar da bu iddiayı desteklemektedir (Clark & Senik, 2011). Mesleki yönden canlı olan çalışanlar; hevesli, şefkatli, adanmış, güçlü, yaratıcı, esnek, risk alabilen ve üretken kişilerdir.

Bu bağlamda, mesleki canlılık çalışanların hem bireysel hem de örgütsel hayatlarında önemli bir role sahip olup pek çok davranışın öncülü veya artçısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Aşağıda mesleki canlılığın boyutları üzerinde ayrıntılı şekilde durulacaktır.

3.1. Tutku

Mesleki canlılık kavramının birinci alt boyutu “tutku”dur. Türk Dil Kurumu (TDK, 2019) sözlüğünde “tutku”, “irade ve yargıları aşan güçlü bir coşku, ihtiras; güçlü istek ve eğilimin yöneldiği amaç, aşırı düşkünlük” olarak tanımlanmaktadır.

Bireyin yapmış olduğu işe yönelik kuvvetli içsel doğal eğilim mesleki canlılığın tutku boyutunu oluşturmaktadır (Uzunbacak & Akçakanat, 2018). Tutku kavramına biyolojik bir perspektiften bakıldığında bir duygu ya da his olarak içeriden ve dışarıdan gözlemlenebilen veya dış çevrenin ve olayların sonucu olarak da ortaya çıkan bir süreç olduğunu söylemek mümkün olmaktadır. Başka bir ifade ile diğer duygular gibi biyolojik yapıdaki en etkili duygulardan birisi olarak karşımıza çıkan tutkunun dış ortam etkileriyle şekillendiğini söylemek mümkündür. Fakat duyguların tamimiyle biyolojik bir yapıda olduğunu söylemek mümkün olmamaktadır.

3.2. Dinçlik

Dinçlik bireyin çalışırken enerji dolu ve azimli olması şeklinde tanımlanmıştır (Schaufeli vd., 2002, s. 74). Çalışanın işlerini yaparken sergilediği enerji, hareketliliklerdir. Bu enerji, çalışanın sergilediği zihinsel, fiziksel ve duygusal çabaların şeklini almaktadır. Dinçlik, bireylerin fiziksel güce, duygusal enerji ve bilişsel canlılığa karşı sahip oldukları hisleridir ve bu hisler, işte yaşanan orta yoğunluktaki duyguları ifade etmektedir (Shirom, 2011, s. 50).

Dinçlik, çalışanların mesai saatleri içinde kendilerini devamlı, dinç, enerjik, duygusal olarak güçlü, ekstra çaba sergilemek için istekli ve yılmadan zorluklarla güçlüklerle mücadele etme hali olarak tanımlanabilir. Gorgievski ve meslektaşlarına (2010) göre dinçlik, çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel dayanıklılık, kişinin işine çaba harcama isteği ve zorluklar karşısında sebat etmesi olarak ifade edilmektedir (akt. Güder, 2001, s. 49).

Anlaşılabacağı üzere dinçlik ile motivasyon ve iş performansı arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. Dinçlik; işe bağlılık için gerekli duygulardan biridir. Dinçlik tüm diğer pozitif etkiler gibi, amaca yönelik davranışlar ve yaklaşımlar oluşturur ve bireyleri işlerine ve mesleki çevrelerine bağlayan bir etki yaratır. Dinçlik seviyesi yüksek bireylerin bağımsız iş yapma, bireysel hedef koyma, bireysel etkinlik ve bilişsel canlılık seviyelerinin yüksek oranlarda olduğunu göstermiştir. Bu karakteristik özellikler işe adanmışlığı ve iş performansını arttıran özelliklerdir (Shirom, 2011, s. 4).



3.3. Uсталık

Uсталık boyutu ise bireyin bir iş ile ilgili tutkusunun sonucunda ortaya çıkarmış olduğu enerji ile işin yapılabilmesini sağlayan ve güven telkin edici anlayış, yetenek ve yetkinliğin eyleme dönüştürülmesidir (Uzunbacak & Akçakanat, 2018, s. 3223).

Bu yönüyle uсталık mesleki canlılık açısından ayırt edici bir nokta olmakta ve mesleklerinde usta olan kişilerin kendi ayakları üzerinde durabilme ve fikirlerini sürdürebildikleri belirtilmektedir (Uzunbacak & Akçakanat, 2018, s. 3223). Harvey açısından bakıldığında mesleki yönden canlılığa sahip olan kişilerin uсталığa sahip oldukları ve bu uсталıklarını da tutkuları ve zindelikleri ile birleştirdikleri görülmektedir. Bireyin iş performansının ve mesleki canlılıklarına artışında etkili olan kavramlar olarak mesleki yaşamında elde ettiği uсталık ve becerilerin olduğu görülmektedir (akt. Ateş, 2020, s. 29).

Bu bağlamda uсталık, çalışanın mesleğinde bilgi birikimine, tecrübeye ve yetkinliğe sahip olmasıdır. Bilgi gücünü elinde bulunduran usta çalışanların, zorluklar ve değişim karşında bilişsel esneklikleri ve dayanıklılıkları çok daha yüksektir. Ayrıca ustalasmak için kişinin işini severek yapması yani duygusal bir bağlılığın olması da gereklidir. Öğretmenlik mesleği de uсталığın, uzmanlaşmanın, işini severek yapmanın çok önemli olduğu, aksi takdirde sonuçlarının toplumsal açıdan büyük kayıplara yol açabileceği bir meslek grubudur (Güder, 2021, s. 50).

3.4. İş Tatmini

Mesleki canlılığın en önemli boyutlarından birisi olarak karşımıza çıkan iş tatmini, örgütsel davranışın en önemli gösterge tutumlardan birisi olmaktadır. İş tatmini, bireyin kendi işi açısından olumlu veya olumsuz bir duygusal değerlendirme olduğunu göstermektedir (Kale, 2015; Lambert vd., 2016, akt. Işık & Kızıltuğ, 2022). Burada bireyin işine yönelik çeşitli açlarına ve tecrübelerine yönelik oluşturmuş olduğu birincil duygusal reaksiyonları iş tatminini göstermektedir (Igbaria & Guimaraes, 1993, s. 148, akt. Okumuş vd., 2022, s. 120).

Bireyin çalışma ortamı içerisinde beraber çalıştığı iş arkadaşları, amirleri ve kurumun organizasyonu ve benzeri durumlardan elde etmeyi arzuladığı rahatlatıcı ve yatıştırıcı his şeklinde tarif edebileceğimiz iş tatmini; üretkenlik, işin cazibesi, sadakat ve süreklilik açısından oldukça önemli bir faktör olmaktadır (Toker, 2007). İş tatmininin olmaması, tutku ve odak eksikliği olan kişilerin genellikle işine karşı ilgisizlik, işten ayrılma ve kariyerine yönelik umutsuzluklar gibi olumsuz durum ve duyguların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Okumuş vd., 2022, s. 120).

İş tatmini içsel tepkilerin (hisler, duygular) bir algılamasıdır (Schneider & Snyder, 1975, s. 319, akt. Ateş, 2020). İş tatmini, tutku sonucu, dinçlik ve uсталık yoluyla ortaya çıkmaktadır. Bu durumun sağlanmasında, örgütler önemli rol oynamaktadır. Çalışanların iyi bir performans sergilemeleri, yaptıkları işten tatmin olmalarıyla mümkündür (Güder, 2021, s. 51). Mesleki canlılıkları yüksek seviyede olan bireylerin farklılık oluşturmak amacıyla kuvvetli bir içsel tutkuya, iyi bir iş ahlakına, işi uсталıkla yapabilme becerisine yani kısaca iyi bir iş tatminine sahip oldukları söylenebilmektedir. İş tatmini açısından yetersiz olan bireylerin yapmış oldukları meslek ile ilgili şüphe içerisinde olmalarına ve başka bir meslek ile ilgili düşüncelere kapılmalarına neden olmaktadır. Mesleğine yönelik geliştirmiş olduğu olumsuz tutumlar neticesinde, mesleki canlılıkla ilgili diğer boyutlar da bu durumdan etkilenmiş olacak ve bu durumun sonucunda bireyde azalan tutku ve dinçlik beraberinde işini uсталıkla yapabilmesini engelleyecektir (Harvey, 2002, s. 038, akt. Ateş, 2020).

4. UYGULAMA

Bu bölümde öğretmenlerin bilişsel esneklik ve mesleki canlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yürütülen bir alan araştırmasına dair ayrıntılı bilgilere yer verilecektir.

4.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma; bilimsel yöntem kuralları ve aşamaları uygulanarak sosyal bilimler yöntemlerine uygun olarak hazırlanmış ve uygulanmıştır. Çalışmamız öğretmenlerin bilişsel esneklik ve mesleki canlılık düzeylerinin ölçülmesi ve öğretmenlerin bilişsel esneklik ve mesleki canlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi şeklindeki araştırma soruları doğrultusunda planlanmıştır. Gerekli etik kurul ve Kurum izinleri alındıktan sonra veri toplanması aşamasına geçilmiştir.

4.2. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın modeli ilişkisel tarama olarak tasarlanırken nicel araştırma yaklaşımı kullanılmıştır. İki ya da daha fazla sayıda olan değişkenlerin aralarındaki değişimin veya derecenin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen modelleme ilişkisel tarama modeli olmaktadır (Karasar, 2016). Yapılacak olan araştırmada iki değişken bulunmakta olup, bunlardan birisi bağımlı birisi de bağımsız değişken olarak yer almakta; bağımlı değişken olarak mesleki canlılık, bağımsız değişken olarak da bilişsel esneklik kavramları kullanılacaktır.

Araştırmanın ilk bölümünde Martin & Rubin (1995) tarafından geliştirilen ölçekten uyarlanarak 12 maddeden oluşan “Bilişsel Esneklik Ölçeği” kullanılmış olup ölçek yapı itibari ile iletişim yetkinliği şeklinde isimlendirilen etkili iletişim için zorunlu olan bilişsel esnekliğin yönlerinin ölçülebilmesi için geliştirilmiştir. Bilişsel esneklik ölçütü, bireyin davranışlarından ziyade, bireyin inançları ve tutumları üzerine odaklanmaktadır (Martin & Anderson, 1998). Bazı ifadeleri örneklendirilecek olursak; “Bir fikri çok farklı yollarla ifade ederim”, “Herhangi bir durum karşısında, birçok davranış seçeneğine sahibimdir”, “Farklı davranış biçimlerini deneyecek kadar özgüvenliyimdir” benzeri ifadeler yer almaktadır.

Araştırmanın ikinci bölümünde Uzunbacak & Akçakanat (2018) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin yapıldığı “Mesleki Canlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek içerisinde yer alan 18 madde temelde öğretmenlerin mesleki canlılık düzeylerinin belirlenmesi amacı taşımaktadır. Mesleki canlılık ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında tutku, dinçlik, ustalık ve iş tatmini alt boyutu olmak üzere toplam 4 maddeden oluşmaktadır.

Tutku ve dinçlik alt boyutu için alınabilecek en düşük puan 4 iken, en yüksek puan 20 olmaktadır. Ustalık ve iş tatmini alt boyutları için ise alınacak en düşük puan 5 iken, en yüksek puan 25 olmaktadır. Ölçek ve alt boyutundan alınacak puan değerleri açısından puanın yüksek olması boyutlara ilişkin algı düzeylerinin de yükselmesi olarak açıklanmaktadır.

Ölçekler; 1- Hiç Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım (fikrim yok) 4- Katılıyorum 5- Tamamen Katılıyorum şeklinde derecelendirmesi yapılan 5’li likert tipi ölçeklerdir.

Araştırma kapsamında kullanılan tüm ölçeklerde yer alan maddelere bakıldığında hepsinin olumlu ifadelerden oluştuğu ve ters kodlanmış bir madde olmadığı görülmektedir. Ölçek maddelerinin dağılımı aşağıdaki gibidir:

- Bilişsel Esneklik Ölçeği: 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 ve 30’uncu maddeler (12 madde)
- Mesleki Canlılık – Tutku: 1, 5, 9, 13’üncü maddeler (4 madde)

- Mesleki Canlılık – Dinçlik :2, 6, 10 ve 14’üncü maddeler (4 madde)
- Mesleki Canlılık – Uсталık: 3, 7, 11, 15 ve 17’nci maddeler (5 madde)
- Mesleki Canlılık – İş Tatmini: 4, 8, 12, 16 ve 18’inci maddeler (5 madde)

4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Geçerlik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri, örneklem açısından ölçülmesi istenilen davranışın ne kadar doğru ölçülebildiğinin göstergesi olmaktadır (Kurtuluş, 2006, 374). Gerçekleştirilen araştırma kapsamı içerisinde değerlendirilen ölçek formunda olan soruların ölçülmesinde, cronbach alpha ve madde toplam korelasyon değerleri kullanılmıştır.

Ölçek maddelerinin güvenilirliklerinin değerlendirilmesinde farklı değerlendirilmelerinin olduğu görülmektedir. Büyüköztürk’e (2004) göre 0,70’ten büyük olması, sosyal bilimler alanında (Kalaycı vd., 2006, s. 403) göre ise 0,60 ve üstünde bir değere sahip olması güvenilir olarak ifade edilmektedir.

“Bilişsel Esneklik Ölçeği” ile ilgili olarak iç tutarlılık ve güvenilirlikleri ile ilgili alfa değerinin 0,926 olduğu hesaplanmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucunda ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkün olmaktadır. Bu yönüyle de ölçek alfa katsayısı açısından yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu söylemek de mümkün olmaktadır.

Tablo 1. Bilişsel Esneklik Ölçeğinin Alfa Katsayısı Değerleri

	Ölçek Ortalaması (Madde Çıkarıldığında)	Ölçeğin Varyansı (Madde Çıkarıldığında)	Düzeltilmiş Madde-Toplam Puan Korelasyon	Alfa Katsayısı (Madde Çıkarıldığında)
S19	43,91	44,209	0,704	0,919
S20	44,05	43,558	0,671	0,920
S21	44,30	43,308	0,657	0,918
S22	43,97	44,514	0,710	0,919
S23	44,09	43,379	0,738	0,917
S24	43,88	42,956	0,854	0,913
S25	44,01	45,893	0,554	0,925
S26	43,86	45,166	0,712	0,919
S27	44,01	44,053	0,689	0,919
S28	43,86	43,434	0,795	0,915
S29	43,72	43,800	0,781	0,916
S30	43,91	43,090	0,759	0,916
N= 244 (α) = 0.926 Değişken Sayısı = 12				

Tablo 1’de gerçekleştirilmiş olan ölçeğin geçerlilik testi için alfa değeri ile ölçeğin toplam korelasyon değerleri incelenmektedir (Şencan, 2005, s. 257; Büyüköztürk, 2004, s. 165). Elde edilmiş sonuçlar incelendiğinde bu değerlerin 0,30’dan büyük olması gerekmektedir. Tabloya bakıldığında elde değerlere göre ölçek maddelerinin güvenilir yapıda olduğunu söylemek mümkündür.

“Mesleki Canlılık Ölçeği”ne bakıldığında 18 maddeden oluşan ölçeğin madde listesinin güvenilirliğinin ölçülmesi amacıyla alfa değerine bakılmış ve analiz sonucunda α değeri 0,919

olarak tespit edilmiştir. Tablo 2' de ölçeğin güvenilir olduğunun ayrıca elde edilen katsayı itibarıyla yüksek güvenilirliğe sahip olduğunun da bir göstergesi olmaktadır.

Tablo 2. Mesleki Canlılık Ölçeğinin Alfa Katsayısı Değerleri

	Ölçek Ortalaması (Madde Çıkarıldığında)	Ölçeğin Varyansı (Madde Çıkarıldığında)	Düzeltilmiş Madde-Toplam Puan Korelasyon	Alfa Katsayısı (Madde Çıkarıldığında)
S1	65,35	114,484	0,618	0,914
S2	65,86	111,687	0,658	0,912
S3	65,47	116,933	0,608	0,914
S4	65,66	109,557	0,760	0,910
S5	65,56	111,960	0,761	0,910
S6	65,75	110,351	0,721	0,911
S7	65,51	117,066	0,516	0,916
S8	66,50	131,222	0,605	0,914
S9	65,45	113,500	0,731	0,911
S10	65,49	111,543	0,784	0,910
S11	65,51	114,243	0,690	0,912
S12	65,92	110,248	0,673	0,912
S13	65,65	118,739	0,499	0,919
S14	65,39	114,699	0,706	0,912
S15	65,35	115,349	0,658	0,913
S16	65,80	111,601	0,660	0,912
S17	65,33	115,826	0,661	0,913
S18	65,89	111,361	0,564	0,916
N= 244 (α) = 0.919 Değişken Sayısı = 18				

Tablo 2'de yer alan Mesleki Canlılık Ölçeğine yönelik olarak gerçekleştirilen analiz sonucuna ait; ölçeğin toplam puan korelasyon değerlerinin 0,49'dan küçük değerlerde olmamasından kaynaklı olarak, madde korelasyon değerlerine göre madde listesinin güvenilir olduğu görülmektedir. Ölçeklerin geçerliliklerini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılarak ölçeklerin yapısal geçerliliği değerlendirilmiştir.

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliklerinin belirlenebilmesi amacıyla gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi, örneklemde elde edilen veriler ışığında faktör analizi açısından uygunluğun belirlenmesi amacıyla KMO ve Bartlett testi gerçekleştirilmiştir. KMO değerine bakıldığında, değer 0,50'den büyük ve Bartlett testinde anlamlılık bulunması gerekmektedir (Kalaycı vd., 2006, s. 321-322). Faktör analizi neticesinde yer alan maddelerin faktör yüklerinin de 0.40 ve üzerimde olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2004).

Gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde "Bilişsel Esneklik Ölçeği" için ilk olarak KMO değerinin 0,941 ve ikinci olarak Bartlett testi değerlerinin ise sig. değeri ($p=0,000<0,01$; $\chi^2=1863.147$) olduğu görülmektedir. Bu yönüyle elde edilen sonuçlara göre KMO değerinin 0,50'nin üzerinde olması ölçeğin faktör analizinin uygulanabilmesi açısından uygunluğunu gösterirken, Bartlett testinde elde edilen değere göre ise anlamlı olduğu sonucuna varılabilmektedir. Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin bilişsel esneklik düzeylerinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen ölçekte yer alan 12 maddenin tek faktör yapısında olduğu ve son olarak 12 maddenin toplam varyansın %57.941'ini açıkladığı gözlenmiştir.



Gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde “Mesleki Canlılık Ölçeği” için ilk olarak KMO değerinin 0,928 ve ikinci olarak Barlett testi değerlerinin ise sig. değeri ($p=0,000<0,01$; $\chi^2=2595.938$) olduğu görülmektedir. Bu yönüyle elde edilen sonuçlara göre KMO değerinin 0,50’nin üzerinde olması ölçeğin faktör analizinin uygulanabilmesi açısından uygunluğunu gösterirken, Barlett testinde elde edilen değere göre ise anlamlı olduğu sonucuna varılabilmektedir. Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin mesleki canlılık düzeylerinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen ölçekte yer alan 18 maddenin dört faktör altında toplandığı ve son olarak 18 maddenin toplam varyansın %66.940’ını açıkladığı gözlenmiştir.

“Mesleki Canlılık Ölçeği” için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Toplanan veriler AMOS 24 paket programı ile incelenmiştir. Oluşturulan model sonrası Ki-Kare/sd değeri ($402.105/129=3.117$) bulunmuştur. DFA’dan elde edilen diğer değerler de ($CFI=0.982$, $GFI=0.953$, $RMSEA=0.069$) ölçeğin kabul edilebilir uyum içinde olduğunu kanıtlar. Analiz sonucu elde edilen değerlere ilişkin bilgiler, referans gösterilen kaynaklarla beraber Tablo 3’te yer almaktadır.

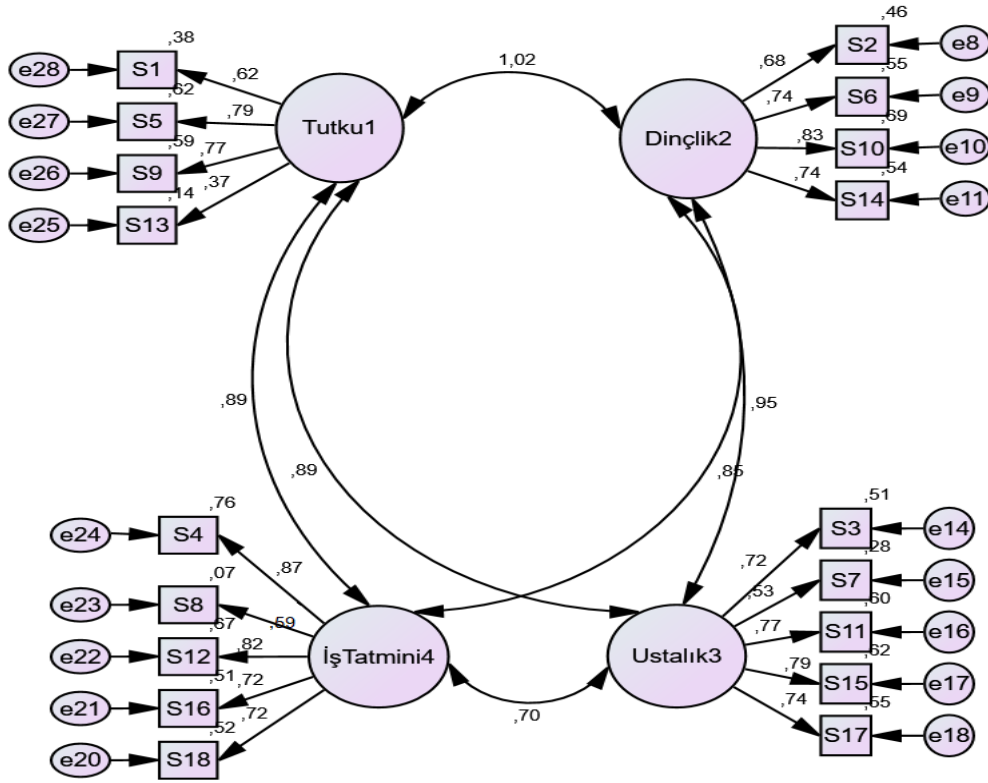
Tablo 3. Öğretmenlerin Mesleki Canlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Ortaya Çıkan İndekslere Ait Uyum Derecelerinin DFA Sonuçları ile Karşılaştırılması

İncelenen Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Ölçüm Sonucu	Sonuç
X ² /sd	$0 \leq X^2/sd \leq 3$	$3 \leq X^2/sd \leq 5$	3.117	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0.953	Mükemmel Uyum
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0.924	Mükemmel Uyum
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0.982	Mükemmel Uyum
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0.919	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$0.95 \leq IFI \leq 1.00$	$0.90 \leq IFI \leq 0.95$	0.942	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.069	Kabul Edilebilir Uyum

Kaynak: (Shmumackers ve Lomax,1996; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010)

Elde edilen DFA sonuçlarına göre “Tutku” alt boyutuna ait maddelerin faktör yükleri sırayla 0.624, 0.793, 0.771, 0.374; “Dinçlik” alt boyutuna ait maddelerin faktör yükleri sırayla 0.679, 0.741, 0.828, 0.743; “ustalık” alt boyutuna ait maddelerin faktör yükleri sırayla 0.721, 0.527, 0.774, 0.791, 0.743 ve “İş Tatmini” alt boyutuna ait maddelerin faktör yükleri ise sırayla 0.872, 0.591, 0.823, 0.724 ve 0.719 olarak bulunmuştur. Modele ait son şekil, sayısal verilerle birlikte Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1. Öğretmenlerin Mesleki Canlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model ve Sayısal Veriler



4.4. Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ölçeği, Mesleki Canlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeyleri

Tablo 4. Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ölçeğine Katılma Düzeyleri

Ölçek	Ortalama Katılım Düzeyi ($\bar{x}$)	Standart Sapma
Bilişsel Esneklik Ölçeği	3.99	0.60

Katılımcıların bilişsel esneklik ölçeğine katılma düzeyleri yüksek düzey olarak belirlenmiştir ($\bar{x}$:3.99). Öğretmenler bilişsel esneklik ölçeği içinde yer alan ifadelere genellikle katılıyorum yönünde görüş bildirmişlerdir. Buna göre öğretmenlerin birçok farklı iletişim alternatiflerinin mevcut olduğunu ve bilişsel farkındalıklarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir (Martin ve Rubin, 1995).

Mesleki canlılık ölçeği için öğretmenlerin ölçekteki maddelere katılma düzeyleri, toplam puan üzerinden değerlendirilmiştir. Buna göre “Tutku” ve “Dinçlik” alt boyutları için en düşük puan 4, en yüksek puan ise 20 olarak değerlendirilmiş, “Uсталık” ve “İş Tatmini” alt boyutları için ise en düşük puan 5, en yüksek puan ise 25 olarak değerlendirilmiştir. Ölçek ve alt boyutları için alınan puanların yükselmesi boyuta ilişkin algı düzeyinin yükselmesi anlamına gelmektedir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Mesleki Canlılık Ölçeği Alt Boyutlarına Katılma Düzeyleri

Ölçekler	Min.	Max.	Ortalama Katılım Düzeyi ($\bar{x}$)	Standart Sapma
Tutku Alt Boyutu	4	20	15,97	2,75
Dinçlik Alt Boyutu	4	20	15,50	3,18
Uсталık Alt Boyutu	5	25	20,30	3,18
İş Tatmini Alt Boyutu	5	25	17,71	3,65

Öğretmenlerin en yüksek düzeyde katılımları, “Uсталık” alt boyutuna ($\Sigma\bar{x}=20,30$) olmuştur. Ayrıca “İş Tatmini” ($\Sigma\bar{x}=17,71$), “Tutku” ($\Sigma\bar{x}=15,97$) ve “Dinçlik” ($\Sigma\bar{x}=15,50$) alt boyutlarına da katılma düzeyleri yüksek derecede belirlenmiştir. Öğretmenler alt boyutların tamamında orta düzeyin üstünde katılım göstermişlerdir.

4.5. Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ölçeğine, Mesleki Canlılık Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeyleri Arasındaki İlişkiler

Katılımcıların “Bilişsel Esneklik Ölçeği”, “Mesleki Canlılık Ölçeği” ve mesleki canlılık ölçeğinin alt boyutları olan “Tutku”, “Dinçlik”, “Uсталık” ve “İş Tatmini” ölçeklerine katılma düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonucunda bulunan korelasyon katsayısı için, katsayının pozitif olması değişkenler arasında doğru yönlü bir ilişkinin, negatif olması ise değişkenler arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığını göstermektedir.

“Bilişsel Esneklik Ölçeği”, “Mesleki Canlılık Ölçeği” ve mesleki canlılık ölçeği alt boyutlarına katılma düzeyleri arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Bilişsel Esneklik Ölçeği, Mesleki Canlılık Ölçeği ve Mesleki Canlılık Ölçeği Alt Boyutları Ölçekleri Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

		Bilişsel Esneklik Ölçeği	Mesleki Canlılık Ölçeği	Tutku	Dinçlik	Uсталık	İş Tatmini
Bilişsel Esneklik Ölçeği	Korelasyon Katsayısı (r)	1					
	P						
	N	244					
Mesleki Canlılık Ölçeği	Korelasyon Katsayısı (r)	0,727**	1				
	P	0,000					
	N	244	244				
Tutku	Korelasyon Katsayısı (r)	0,668**	0,892**	1			
	P	0,000	0,000				
	N	244	244	244			
Dinçlik	Korelasyon Katsayısı (r)	0,660**	0,923**	0,787**	1		
	P						

	P	0,000	0,000	0,000		
	N	244	244	244	244	
Uсталık	Korelasyon Katsayısı (r)	0,783**	0,868**	0,719**	0,781**	1
	P	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	244	244	244	244	244
İş Tatmini	Korelasyon Katsayısı (r)	0,488**	0,858**	0,691**	0,708**	0,590**
	P	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	244	244	244	244	244

Katılımcıların “Bilişsel Esneklik” ile “Mesleki Canlılık” ölçeklerine katılma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler mevcuttur.

Katılımcıların “Bilişsel Esneklik Ölçeği”ne katılma düzeyleri ile diğer bütün ölçeklere katılma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler mevcuttur. Buna göre “Bilişsel Esneklik Ölçeği” ile “Mesleki Canlılık Ölçeği” arasında doğru yönlü ve kuvvetli bir ilişki bulunmuştur ($r=0.73$, $p<0.001$). Buna göre, öğretmenlerin bilişsel esneklik seviyeleri yükseldikçe mesleki canlılık seviyeleri de önemli ölçüde artmaktadır.

Ayrıca öğretmenlerin “Bilişsel Esneklik Ölçeğine” katılma düzeyleri ile “Tutku” alt ölçeği arasında doğru yönlü kuvvetli ($r=0.668$; $p=0.000<0.01$), “Dinçlik” alt ölçeği arasında doğru yönlü orta kuvvette ($r=0.660$; $p=0.000<0.01$), “Uсталık” alt ölçeği arasında doğru yönlü kuvvetli ($r=0.783$; $p=0.000<0.01$), ve “İş Tatmini” alt ölçeği arasında doğru yönlü orta kuvvete yakın ($r=0.448$; $p=0.000<0.01$) istatistiksel olarak anlamlı ilişki mevcuttur.

4.6. Bilişsel Esneklik Ölçeği ile Mesleki Canlılık Ölçeği Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Katılımcıların “Bilişsel Esneklik ölçeği” ile “Mesleki Canlılık Ölçeği”ne katılma düzeyleri arasındaki ilişkileri daha ayrıntılı incelemek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 7. Bilişsel Esneklik Ölçeği ile Mesleki Canlılık Ölçeği Arasındaki Lineer Regresyon Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	B	T	P	R ²
Bilişsel Esneklik	Mesleki Canlılık						
Sabit		1,302	0,166		7,867	0,000	
Mobing		0,698	0,042	0,727	16,491	0,000	0,527

Uygulanan regresyon analizi sonucunda, katılımcıların “Mesleki Canlılık Ölçeği”ne katılma düzeylerinin, katılımcıların “Bilişsel Esneklik Ölçeği”ne katılma düzeyleri üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu gözlenmiştir. Buna göre kişilerin mesleki canlılık algıları, bilişsel esneklik algıları üzerinde doğru yönlü, kuvvetli düzeyde bir etkiye sahiptir ($\beta=0.727$). Ayrıca mesleki canlılık ölçeği, kişilerin bilişsel esneklik algılarını %52,7 ($r^2=0.527$) oranından açıklamaktadır.



Katılımcıların mesleki canlılık düzeylerinin, bilişsel esneklik düzeylerini anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edildiğinden, “Mesleki Canlılık Ölçeği”nin alt boyutlarının da bilişsel esneklik üzerindeki etkisini araştırmak için regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 8. Mesleki Canlılık Ölçeği Alt Boyutları ile Bilişsel Esneklik Ölçeği Arasındaki Lineer Regresyon Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	BB	Standart Hata	B	T	pp	RR ²
Bilişsel Esneklik	Mesleki Canlılık Alt Boyutları						
	Sabit	0,863	0,161		5,349	0,00	
	Tutku	0,053	0,015	0,243	3,539	0,00	
	Dinçlik	0,005	0,015	0,027	0,347	0,72	0,63
	Uсталık	0,119	0,012	0,628	9,684	0,00	
	İş Tatmini	-0,011	0,010	-0,06	-1,192	0,23	

Uygulanan regresyon analizi sonucunda, katılımcıların “Mesleki Canlılık Ölçeği” alt boyutlarına katılma düzeylerinin, katılımcıların “Bilişsel Esneklik Ölçeği”ne katılma düzeyleri üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu gözlenmiştir.

“Mesleki Canlılık Ölçeği” alt boyutlarının ayrı ayrı “Bilişsel Esneklik Ölçeği” üzerindeki etkileri araştırıldığında, her bir alt boyutun “Bilişsel Esneklik Ölçeği” üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Fakat alt boyutların bir bütün olarak katılımcıların bilişsel esneklik üzerindeki etkileri incelendiğinde; “Tutku” ($p<0.001$) ve “Uсталık” ($p<0.001$) alt boyutlarının etkisinin anlamlı olduğu, “Dinçlik” ($p=0.729>0.05$) ve “İş Tatmini” ($p=0.234>0.05$) alt boyutlarının ise anlamlı etkilerinin olmadığı belirlenmiştir.

Buna göre “Mesleki Canlılık Ölçeği” alt boyutlarından “Tutku” ve “Uсталık” alt boyutlarının birlikte, öğretmenlerin bilişsel esneklikleri üzerinde anlamlı etkiye sahip oldukları belirlenmiştir. Öğretmenlerin “Tutku” ve “Uсталık” alt boyutları algıları, öğretmenlerin bilişsel esneklik algılarını %63,2 ($r^2=0.632$) oranında açıklamaktadır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Katılımcılar araştırma kapsamında değerlendirilen bilişsel esneklik ölçeğine “katılıyorum” düzeyinde katkı göstermişlerdir. Buna göre katılımcıların bilişsel esneklik ölçeğine katılma düzeyleri yüksek düzey olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin birçok farklı iletişim alternatiflerinin mevcut olduğunu ve bilişsel farkındalıklarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Mesleki canlılık ölçeği için öğretmenlerin ölçekteki maddelere katılma düzeyleri, toplam puan üzerinden değerlendirilmiştir. Buna göre “Tutku” ve “Dinçlik” alt boyutları için en düşük puan 4, en yüksek puan ise 20 olarak değerlendirilmiş, “Uсталık” ve “İş Tatmini” alt boyutları için ise en düşük puan 5, en yüksek puan ise 25 olarak değerlendirilmiştir. Ölçek ve alt boyutları için alınan puanların yükselmesi boyuta ilişkin algı düzeyinin yükselmesi anlamına gelmektedir. Kısaca bulgular, öğretmenlerin bilişsel esnekliklerinin ve aynı zamanda mesleki canlılıklarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırma sonucunda katılımcıların “Bilişsel Esneklik Ölçeğine” katılma düzeyleri ile “Mesleği Canlılık Ölçeğine” katılma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler mevcuttur. Buna göre “Bilişsel Esneklik Ölçeği” ile “Mesleki Canlılık Ölçeği” arasında doğru yönlü kuvvetli bir ilişki mevcuttur. Bu durum öğretmenlerin bilişsel esneklik seviyeleri yükseldikçe mesleki canlılık seviyeleri de önemli ölçüde arttığını göstermektedir.

Ayrıca öğretmenlerin “Bilişsel Esneklik Ölçeğine” katılma düzeyleri ile “Tutku” alt ölçeği arasında doğru yönlü kuvvetli, “Dinçlik” alt ölçeği arasında doğru yönlü orta kuvvette, “Uсталık” alt ölçeği arasında doğru yönlü kuvvetli ve “İş Tatmini” alt ölçeği arasında doğru yönlü orta kuvvete yakın istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada uygulanan regresyon analizi sonucunda, katılımcıların “Mesleki Canlılık Ölçeği”ne katılma düzeylerinin, katılımcıların “Bilişsel Esneklik Ölçeği”ne katılma düzeyleri üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu gözlenmiştir. Buna göre kişilerin mesleki canlılık algıları, bilişsel esneklik algıları üzerinde doğru yönlü, kuvvetli düzeyde bir etkiye sahiptir. Ayrıca “Mesleki Canlılık Ölçeği”, kişilerin bilişsel esneklik algılarını %52,7 oranından açıklamaktadır.

“Mesleki Canlılık Ölçeği” alt boyutlarının ayrı ayrı “Bilişsel Esneklik Ölçeği” üzerindeki etkileri araştırıldığında, her bir alt boyutun “Bilişsel Esneklik Ölçeği” üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Fakat alt boyutların bir bütün olarak katılımcıların bilişsel esneklik üzerindeki etkileri incelendiğinde; “Tutku” ve “Uсталık” alt boyutlarının etkisinin anlamlı olduğu, “Dinçlik” ve “İş Tatmini” alt boyutlarının ise anlamlı etkilerinin olmadığı belirlenmiştir.

Buna göre “Mesleki Canlılık Ölçeği” alt boyutlarından “Tutku” ve “Uсталık” alt boyutlarının birlikte, öğretmenlerin bilişsel esneklikleri üzerinde anlamlı etkiye sahip oldukları belirlenmiştir. Öğretmenlerin “Tutku” ve “Uсталık” alt boyutları algıları, öğretmenlerin bilişsel esneklik algılarını %63,2 oranında açıklamaktadır.

Öğretmenlerin, öğrenme süreçlerini yönetme ve sorun çözme becerileri ne kadar yüksek olursa eğitim sisteminin kalitesi de o oranda artmaktadır. Bu sebeple öğretmenlerin bilişsel esneklik ve mesleki canlılık düzeylerinin belirlenmesi ve bilişsel esneklik ile mesleki canlılık arasındaki ilişkinin tespit edilmesi, eğitim sektörünün daha başarılı hale gelmesini sağlamaktadır. Bu durum bilişsel esneklik ve mesleki canlılık kavramlarının neden detaylı biçimde incelenmesi gerektiğini ve araştırmanın özgün değerini ortaya koymaktadır.

Öğretmen refahını ve öznel iyi oluşlarını artırmak için bazı hususlar üzerinde araştırmalar ve bu doğrultuda yeni uygulamalar geliştirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla öğretmenlerde yaşam doyumu ve aile yaşamının kalitesi, finansal istikrar, duygusal ve fiziksel sağlık, öz yeterlilik ve yetkilendirme duygusu, iş ilişkilerinin doğası ve kalitesi, özerklik, mesleki canlılık ve amaçlara ulaşma gibi konularda çok daha fazla sayıda araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu araştırma, sadece öğretmenlerin bilişsel esneklik ve mesleki canlılık düzeylerini mercek altına almıştır. Bu sebeple sadece eğitim kurumları yöneticilerini kapsayan, ana evrende onların da durumlarının incelendiği ve farklılıkların ortaya konulduğu araştırmaların yapılması gerekmektedir.

Araştırma, öğretmenlerin uzaktan eğitim süreçlerine uyum sağlamaya çalıştığı ve çevrimiçi platformları kullanmak için yeni beceriler kazanmaları gerektiği pandemi döneminde gerçekleştirilmiştir. Pandeminin sebep olduğu belirsizlikler ve yenilikler, öğretmenlerin bilişsel esnekliklerini fazlasıyla sınamış ve mesleki canlılıklarını korumalarını zorunlu hale getirmiştir. Bu sebeple şartların daha olağan hale geldiği pandemi sonrası dönemde de araştırmanın



ynelenmesi faydalı olacaktır. Ayrıca örneklemin sadece bir ille sınırlı olması araştırmanın önemli bir kısıtı haline gelmiştir. Araştırmanın daha geniş bir örneklem üzerinde incelenmesi çalışmanın boyutunu daha önemli hale getirecektir.

Yapılan araştırmanın, ilerde yapılacak araştırmalar için bir öncül olduğu kabul edilmekte ve farklı değişkenlerle olan ilişkisi ve etkileşiminin araştırılması önerilmektedir. Böylelikle bu konuda özellikle yerli yazındaki bilgi ve araştırma eksikliğinin doldurulacağı öngörülmektedir.

KAYNAKÇA

- Ablak, G. (2021). *Genç erişkinlerde internet bağımlılığının bilişsel esneklik ve özdüzenleyici öğrenmeye olan etkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, Üsküdar Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Akyüz, B. (2020). *Öğretmen adaylarının bilişsel farkındalık, bilişsel esneklik ve öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, İzmir Demokrasi Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Ateş, M. (2020). *Algılanan örgütsel desteğin mesleki canlılık ve mesleki bağlılık üzerindeki etkisi: Turist rehberlerine yönelik bir araştırma* (Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Barbey, A. K., Colom, R., & Grafman, J. (2013). Architecture of cognitive flexibility revealed by lesion mapping. *NeuroImage*, 82, 547–554. <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2013.05.087>
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Cañas, J., Quesada, J., Antolí, A., & Fajardo, I. (2003). Cognitive flexibility and adaptability to environmental changes in dynamic complex problem-solving tasks. *Ergonomics*, 46(5), 482–501. <https://doi.org/10.1080/0014013031000061640>
- Chung, S. H., Su, Y. F., & Su, S. W. (2012). The impact of cognitive flexibility on resistance to organizational change. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 40(5), 735–745. <https://doi.org/10.2224/sbp.2012.40.5.735>
- Clark, A. E., & Senik, C. (2011). Is happiness different from flourishing? Cross-country evidence from the ESS. *Revue d'Économie Politique*, 121, 17–34. <https://doi.org/10.3917/redp.211.0017>
- Crisp, R. J., & Turner, R. N. (2011). Cognitive adaptation to the experience of social and cultural diversity. *Psychological Bulletin*, 137(2), 242–266. <https://doi.org/10.1037/a0021840>
- Dağ, İ., & Gülüm, V. (2013). Yetişkin bağlanma örüntüleri ile psikopatoloji belirtileri arasındaki ilişkide bilişsel özelliklerin aracı rolü: Bilişsel esneklik. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 24(4). https://www.turkpsikiyatri.com/PDF/C24S4/3_13009_Yeti%C5%9Fkin%20baglanma.pdf
- Dajani, D. R., & Uddin, L. Q. (2015). Demystifying cognitive flexibility: Implications for clinical and developmental neuroscience. *Trends in Neurosciences*, 38(9), 571–578. <https://doi.org/10.1016/j.tins.2015.07.003>

- De Dreu, C. K. W., Nijstad, B. A., & Baas, M. (2011). Behavioral activation links to creativity because of increased cognitive flexibility. *Social Psychological and Personality Science*, 2(1), 72–80. <https://doi.org/10.1177/1948550610381789>
- DeYoung, C. G., Peterson, J. B., & Higgins, D. M. (2005). Sources of openness/intellect: Cognitive and neuropsychological correlates of the fifth factor of personality. *Journal of Personality*, 73(4), 825–858. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00330.x>
- Dheer, R. J., & Lenartowicz, T. (2019). Cognitive flexibility: Impact on entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103339. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103339>
- 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). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Gürpınar, A. C. (2021). Öğretmen adaylarının bilinçli farkındalık, bilişsel esneklik ve ruhsal belirtilerinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Harvey, T. A. (2002). *Professional vitality and the principalship: A construct validity study* (Doktora tezi, University of Maine). ProQuest Dissertations and Theses Global. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/professional-vitality-principalship-construct/docview/276252810/se-2>
- Işık, M., & Kızıltuğ, S. (2022). Karanlık liderlik davranışlarının iş gören performansı ile iş tatminine etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(43), 307–326. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.1062866>
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi* (30. basım). Nobel Yayınları.
- Karatepe, B. (2021). Psikolojik danışmanların mesleki doyumları ile belirsizliğe tahammülsüzlük, bilişsel esneklik düzeyleri ve stresle başa çıkma arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- 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(6), 785–804. <https://doi.org/10.1002/job.571>
- Kim, S. L., & Yun, S. (2015). The effect of coworker knowledge sharing on performance and its boundary conditions: An interactional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 575–582. <https://doi.org/10.1037/a0037834>
- Kurtuluş, K. (2006). *Pazarlama araştırmaları* (8. basım, genişletilmiş ve gözden geçirilmiş). Literatür Yayıncılık.
- Martin, M. M., & Rubin, R. B. (1994). Development of a communication flexibility scale. *Southern Communication Journal*, 59, 171–178. <https://doi.org/10.1080/10417949409372934>
- Martin, M. M., & Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological Reports*, 76, 623–626. <https://doi.org/10.2466/pr0.1995.76.2.623>
- Martin, M., Staggers, S., & Anderson, C. (2011). The relationships between cognitive flexibility with dogmatism, intellectual flexibility, preference for consistency, and self-compassion. *Communication Research Reports*, 28(3), 275–280. <https://doi.org/10.1080/08824096.2011.587555>

- Nicolaou, N., Shane, S., Cherkas, L., & Spector, T. D. (2009). Opportunity recognition and the tendency to be an entrepreneur: A bivariate genetics perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 110(2), 108–117. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2009.08.005>
- Okumuş, M. T., Bakan, İ., & Kutluk, M. R. (2022). İşe tutkunluk, odaklanma yeteneğinin kariyer tatmini ve iş tatmini üzerindeki etkisi: Bir alan çalışması. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 119–138. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.1034056>
- Orakcı, Ş. (2021). Exploring the relationships between cognitive flexibility, learner autonomy, and reflective thinking. *Thinking Skills and Creativity*, 41, 100838. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2021.100838>
- Ritter, S. M., Damian, R. I., Simonton, D. K., van Baaren, R. B., Strick, M., Derks, J., & Dijksterhuis, A. (2012). Diversifying experiences enhance cognitive flexibility. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(4), 961–964. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2012.02.009>
- Roberts, R., Wiebels, K., Sumner, R., van Mulukom, V., Grady, C., Schacter, D., & Addis, D. (2017). An fMRI investigation of the relationship between future imagination and cognitive flexibility. *Neuropsychologia*, 95, 156–172. <https://doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2016.11.019>
- Ryan, R. M., & Bernstein, J. H. (2004). Vitality. In C. Peterson & M. E. P. Seligman (Eds.), *Character strengths and virtues: A handbook and classification* (pp. 273–290). Oxford University Press.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65(3), 529–565. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Shirom, A. (2011). Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. *Review of General Psychology*, 15(1), 50–64. <https://doi.org/10.1037/a0021853>
- Spiro, R. J. (1988). *Cognitive flexibility theory: Advanced knowledge acquisition in ill-structured domains* (Technical Report No. 441). <https://doi.org/10.1037/a0021853>
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Seçkin Yayıncılık.
- Taşdemir, S. H. (2021). *Öğretmen adaylarının bilişsel esneklikleri ile yılmazlık düzeyleri arasındaki ilişkide bilişsel duygu düzenleme stratejilerinin aracı rolü* (Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Türk Dil Kurumu. (2019). *Türk Dil Kurumu sözlüğü*. <https://sozluk.gov.tr/>
- Uzunbacak, H. H., & Akçakanat, T. (2018). Mesleki canlılık ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5(28), 3222–3230. <https://doi.org/10.26450/jshsr.715>
- Vallerand, R. J., & Houlfort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Emerging perspectives on values in organizations* (pp. 175–202). Information Age Publishing.
- Yeh, Y. C., Yeh, Y. L., & Chen, Y. H. (2012). From knowledge sharing to knowledge creation: A blended knowledge-management model for improving university students' creativity. *Thinking Skills and Creativity*, 7(3), 245–257. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2012.05.004>

* * * * *

Çıkar Çatışması Beyanı: Bu çalışmada taraf olabilecek herhangi bir kişi, kurum veya kuruluş arasında bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Destek ve Teşekkür: Çalışma için herhangi bir kurum ya da kuruluştan finansal destek alınmamıştır. Gösterdikleri ilgi ve emekten dolayı Dicle Akademi Dergisi Editörlerine ve katkılarından dolayı hakemlere teşekkür ederiz.

Etik Kurul İzni: Araştırmaya yönelik etik kurul onayı, Munzur Üniversitesi Rektörlüğü Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurul'undan 08.11.2021 tarih ve 30880 sayılı karar ile alınmıştır. Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder.

Katkı Oranı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuştur.

* * * * *

EXTENDED ABSTRACT

Cognitive flexibility refers to the ability of individuals to change their thinking and perspectives. Individuals with high cognitive flexibility have analytical thinking, flexible thinking and problem solving skills. Professional vitality, on the other hand, refers to individuals being energetic in their working life and being passionately committed to their work. Professional vitality in working life is directly related to high performance and motivation level and passion for work. It is predicted that there is a strong relationship between cognitive flexibility and professional vitality. Because individuals with high cognitive flexibility are more creative and innovative. This situation enables individuals to be more successful in working life by increasing their professional vitality.

The aim of this research was to determine the relationship between teachers' cognitive flexibility and professional vitality levels during the Covid 19 pandemic. "Cognitive Flexibility Scale" and "Professional Vitality Scale" were used as data collection tools in the study. Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS) 24.0 and AMOS 24.0 package programs were used to analyze the data obtained in the study. Exploratory and linear factor analyses were performed for each scale followed by correlation and regression analyses.

As a result of the research, there are statistically significant relationships between the participants' level of participation in the "Cognitive Flexibility Scale" and their level of participation in the "Professional Vitality Scale". Accordingly, there is a strong direct relationship between "Cognitive Flexibility Scale" and "Professional Vitality Scale". This shows that as teachers' cognitive flexibility levels increase, their professional vitality levels also increase significantly.

As a result of the regression analysis applied in the study, it was observed that the participants' level of participation in the "Professional Vitality Scale" had a significant effect on their level of participation in the "Cognitive Flexibility Scale". Accordingly, people's perceptions of professional vitality have a direct, strong effect on their perceptions of cognitive flexibility. In addition, "Professional Vitality Scale" explains 52.7% of the cognitive flexibility perceptions of the individuals.



When the effects of the “Professional Vitality Scale” sub-dimensions on the “Cognitive Flexibility Scale” were investigated separately, it was determined that each sub-dimension had significant effects on the “Cognitive Flexibility Scale”. However, when the effects of the sub-dimensions on the cognitive flexibility of the participants were examined as a whole; it was determined that the effects of the “Passion” ($p<0.001$) and “Mastery” ($p<0.001$) sub-dimensions were significant, while the “Vigor” ($p:0.729>0.05$) and “Job Satisfaction” ($p:0.234>0.05$) sub-dimensions did not have significant effects.

Accordingly, it was determined that the “Passion” and “Mastery” sub-dimensions of the “Professional Vitality Scale” had a significant effect on the cognitive flexibility of teachers. Teachers' perceptions of the "Passion" and "Mastery" sub-dimensions explain teachers' perceptions of cognitive flexibility by 63.2% ($r^2=0.632$).

Some suggestions can be made for researchers in the study. First of all, considering that the results obtained are explained in the context of the research, this situation can be investigated again in subsequent studies where different sample groups will be considered. In addition, this study only examined the cognitive flexibility and professional vitality levels of teachers. It can be suggested to researchers to examine their situations and reveal the differences in a main universe that only includes the administrators of educational institutions.