



## MESLEKİ CANLILIK ÖLÇEĞİ TÜRKÇE FORMUNUN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

### THE VALIDITY AND RELIABILITY STUDY OF THE TURKISH VERSION OF THE PROFESSIONAL VITALITY SCALE

**Dr. Öğr. Üyesi Hasan Hüseyin UZUNBACAK**

Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Isparta /  
TÜRKİYE, ORCID: 0000-0002-3297-1659

**Dr. Öğr. Üyesi Tahsin AKÇAKANAT**

Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Isparta /  
TÜRKİYE, ORCID: 0000-0001-9414-6868

#### ÖZET

Bu araştırmanın amacı “Mesleki Canlılık Ölçeği”ni (Harvey, 2002) Türkçeye uyarlamak ve geçerlik, güvenirlik analizlerini yapmaktır. Araştırmanın örneklemini, Isparta, Burdur ve Antalya illerinde özel okullarda görev yapan 205 öğretmen oluşturmaktadır. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda toplam varyansın %59,2’sini açıklayan, 17 madde ve 4 alt boyuttan oluşan bir ölçme aracı elde edilmiştir. Bu alt boyutlar Tutku, Dinçlik, Uсталık ve İş Tatmini olarak ölçeğin orijinaline uygun olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin faktör yükleri .45 ile .77 arasında değişmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, modelin kabul edilebilir seviyede uyum verdiğini göstermiştir ( $X^2= 535.76$ ,  $sd=109$ ,  $RMSEA= .073$ ,  $NFI= .95$ ,  $NNFI= .95$ ,  $CFI= .96$ ,  $GFI= .90$ ,  $AGFI= .86$  ve  $SRMR= .061$ ). İç tutarlılık güvenirlik katsayıları Tutku için .72, Dinçlik için .71, Uсталık için .71 ve İş Tatmini için .80 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin genelinin iç tutarlılık güvenirlik katsayısı .89’dur. Madde analizi sonucunda alt ölçeklerin düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyonlarının .31 ile .69 arasında değiştiği görülmüştür. Bu bulgulara dayanarak, “Mesleki Canlılık Ölçeği”nin örgütsel davranış alanında kullanılabilir, Türk kültürüne uygun, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Meslek Canlılık, Tutku, Dinçlik, Uсталık, İş Tatmini.

#### ABSTRACT

The purpose of this study is to adapt the Professional Vitality Scale (Harvey, 2002) to Turkish and to make validity and reliability analyzes. The sample of the study consists of 205 teachers working in private schools in Isparta, Burdur and Antalya provinces. As a result of the exploratory factor analysis, a measurement tool consisting of 17 items and 4 sub-dimensions was obtained which explained 59.2% of the total variance. These sub-dimensions are named as Passion, Vigor, Facility and Job Satisfaction in accordance with the original scale. The factor loadings of the scale ranged from .45 to .77. Confirmatory factor analysis results showed that the model conformed to the acceptable level ( $X^2 = 535.76$ ,  $df = 109$ ,  $RMSEA = .073$ ,  $NFI = .95$ ,  $NNFI = .95$ ,  $CFI = .96$ ,  $GFI = .90$ ,  $AGFI = .86$  and  $SRMR = .061$ ). The internal consistency reliability coefficients were .72 for Passion, .71 for Vigor, .71 for Mastery and .80 for Job Satisfaction. The internal consistency reliability coefficient of the scale is .89. As a result of the item analysis, the corrected item-total score correlations of the subscales ranged from .31 to .69. Based on these findings, it can be said that a Professional Vitality Scale is a valid and reliable instrument that can be used in the field of organizational behavior and suitable for Turkish culture.

**Key Words:** Professional Vitality, Passion, Vigor, Facility, Job Satisfaction.

## 1. GİRİŞ

Canlılık, ilk olarak 1960'lı yılların başlarında bireysel bağlamda incelenen bir kavramdır. Kavramın ortaya çıkmasıyla birlikte, günümüze kadar çok sayıda araştırma yapılmıştır. Her ne kadar çalışmaların çoğunluğu öğretim elemanları üzerinde yürütülmüş olsa da, kariyer danışmanları, kütüphane çalışanları, sağlık ve tıp alanında çalışanlar üzerinde de canlılık konusu ile ilgili çalışmalara rastlamak mümkündür (Aydınlı Kulak, 2016: 228). Literatür incelendiğinde, öznel canlılık değişkeninin araştırmalara daha fazla konu edildiği, mesleki canlılık ile ilgili çok fazla araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Yapılan sınırlı sayıda araştırmanın sonuçlarına bakıldığında ise, mesleki canlılığın olumlu örgütsel çıktılarının öncülü olarak etkili bir değişken olduğu, bunun yanı sıra bireylerin iyi oluşları (mutlulukları) ile de ilişkili olduğu gibi sonuçlar elde edilmiştir (Baruch vd., 2014; Chu vd., 2015).

Pozitif psikoloji yaklaşımına göre, bireylerin, çalışma yaşamındaki bağlılık, tatmin ve mutluluk düzeylerinin, sadece hazzı (hedonik) yaklaşım açısından ele alınmasının doğru olmadığı, bununla birlikte psikolojik işlevsellik (eudaimonism) açısından da ele alınması gerektiği savunulmaktadır. Nitekim, psikolojik işlevsellik açısından çalışanların mutluluğu, işe ve yaşama anlam yüklemesi, kişinin kendini gerçekleştirme, yaşamına daha fazla canlılık katacak bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Deci ve Ryan, 2008: 7). Bir başka ifadeyle, bireylerin anlam taşıyan bir takım çabalar sergilemeleri, potansiyellerini ortaya koyabilmeleri onların mutluluk ve keyif yaşamalarına neden olacaktır. Mutluluk duygusu ise canlılık gibi pozitif sonuçlar ortaya çıkaracaktır (Ryan vd., 2008: 141).

Mesleki canlılık kavramı Öz-Belirleme Kuramına göre açıklanmaktadır. Kurama göre, bireylerin özerklik, yeterlik ve ilişkili olma gibi üç temel psikolojik ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaçların karşılanması, onların iyi oluşları açısından oldukça önemlidir. Bunu sonucunda bireylerin canlılıklarının artacağı savunulmaktadır. Bu durum ise, bireylerin olumsuz duygular yaşamalarını azaltıcı, olumlu çıktıları artırıcı etkiler ortaya çıkaracaktır (Ryan, 1995; Milyavskaya ve Koestner, 2011: 387). Çünkü, öz-belirleme kuramına göre, bireyler davranışlarını bilerek, isteyerek ve arkasında durarak, kendi yeterliliklerinin farkında, sosyal çevreyle bağlantılı olarak tutum ve davranışlar sergilerler (Çankaya, 2016: 24). Bunun sonucunda yaptıkları işlerden mutluluk duyarak daha aktif ve canlı olurlar.

Mesleki canlılık, performans, örgütsel bağlılık, güvenlik, tükenmişlik, çeviklik gibi örgütsel çıktılar bakımından oldukça önemli bir olgudur. Bu kavramı önemli bir olgu yapan ise, örgütlerde performansı artıran, çalışanların işlerini başarıyla yapmalarını sağlayan enerjinin kaynağı olmasıdır (Hennekam, 2016: 17-18). Buradan hareketle, mesleki canlılık, çalışanın kendini enerjik, canlı, dinç, güçlü hissettiği bir duygusal deneyim olarak tanımlanmaktadır (Ryan ve Frederick, 1997). Bir başka tanımda ise mesleki canlılık, çalışanın sahip olduğu bir özellik olarak ele alınarak bireylerin işine karşı tutkulu, dinçlik, ustalık ve tatmin duygusuyla yaklaşması şeklinde ifade edilmiştir (Harvey, 2002: 30). Mesleki yönden canlı olan çalışanlar, "hevesli, şefkatli, adanmış, güçlü, yaratıcı, esnek, risk alabilen ve üretken" olarak tanımlanmaktadır (McLaughlin, 1999: 390).

Mesleki canlılığa sahip olan çalışan sadece üretken, yaratıcı ve yüksek performans sahibi değildir. Bununla birlikte, iletişim kurdukları kişilere, işe karşı enerjisini, hevesini ve isteğini bulaştıran bir özelliğe sahiptirler. Fiziksel ve zihinsel olarak kendilerini iyi hissederek çalışırlar (Ryan ve Bernstein, 2004: 273; Ryan ve Frederick, 1997). Çalışanların kendilerini canlı hissetmesi, stresle daha iyi başa çıkabilmelerini, zihinsel ve fiziksel olarak daha sağlıklı hissetmelerini sağlayarak iyi oluş düzeylerine olumlu etki ettiği belirtilmektedir (Tummer vd., 2016: 356).

Mesleki canlılık konusunda yapılan araştırmalardan birisi de Harvey'in (2002) okul yöneticileri üzerine yaptığı doktora tezidir. Bu tezde, mesleki canlılık tutku, dinçlik, ustalık ve iş tatmini olmak üzere dört alt boyutta ele alınmaktadır. Mesleki canlılığın tutku boyutu, yapılan işe karşı güçlü içsel arzu olarak tanımlanmaktadır. Dinçlik ise, çalışanın tutkusunu gerçekleştirmek amacıyla zihinsel, fiziksel ve duygusal enerjisi yüksek seviyeye çıkarması olarak ifade edilmektedir. Uсталık boyutu, bir işe karşı tutkunun ortaya çıkardığı enerjinin işin yapılması için harcanabilmesini sağlayan ve güven telkin eden bilgi, beceri ve yetkinliklerin eyleme yansıtılmasıdır. Son boyut olan iş tatmini ise, Locke (1976) tarafından yapılan tanımlama esas alınarak, kişinin işin kendisinden veya iş deneyiminden kaynaklanan olumlu duygusal durum olarak tanımlanmaktadır.

Mesleki canlılığı yüksek olan çalışanların yaşam kalitesinin ve tatmininin de olumlu olacağı, bunun örgütsel yansımalarının ise verimlilik ve rekabet üstünlüğü açısından örgüte katkı sağlayacağı

değerlendirilmektedir (Aydınlı Kulak, 2016: 228). Bu nedenle uluslararası yazında araştırmacıların yoğun olarak ilgisini çeken mesleki canlılığın Türk araştırmacılar tarafından da çalışmalarına konu edilmesi ve elde edilen sonuçların uygulamacılar tarafından değerlendirilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir. Bu sebeple araştırmada, Harvey (2002) tarafından geliştirilen “Mesleki Canlılık Ölçeği”nin Türkçeye uyarlaması ve Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik analizinin yapılması amaçlanmıştır.

## 2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmada ele alınan örneklem ile veri toplamada kullanılan ölçek ve uyarlama için gerçekleştirilen işlem basamaklarından alt başlıklarda bahsedilecektir.

### 2.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın verileri, Isparta, Budur ve Antalya illerinde görev yapan özel okul öğretmenlerinden toplanmıştır. Anket formları bu illerde görev yapan 400 öğretmene araştırmacılar tarafından ulaştırılmış ve çalışmanın amacı anlatıldıktan sonra anketi cevaplamaları istenmiştir. Bu doğrultuda 224 öğretmenden geri dönüş alınabilmiş olup ankete katılım düzeyi %56 olarak gerçekleşmiştir. Anket formlarının değerlendirilmesi neticesinde 19 formun kullanıma uygun olmadığı görülmüş ve 205 anket formu ile analizler gerçekleştirilmiştir. Kline (1994), ölçekte kullanılan madde sayısının en az 5 mümkünse 10 katı kadar deneye ulaşmanın, örneklemin evreni temsil etmesi için yeterli olabileceğini belirtmektedir. Bu kapsamda, ulaşılan örneklemin yeterli sayıda olduğu düşünülmektedir. Örneklem belirleme yöntemi olarak kolayda örneklem yöntemi seçilmiştir. Katılımcıların 150’si (%73.2) kadın, 55’i (%26.8) erkektir. Katılımcıların yaşları 24 ile 57 arasında değişmektedir. Çalışanların yaş ortalamaları  $31.7 \pm 3.68$  olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların 120’si (%58.5) evli iken 85 tanesi ise (%41.5) bekârdır. Katılımcılar eğitim düzeylerine göre değerlendirildiklerinde 160’ı (%78) lisans, 40’ı (%19.5) yüksek lisans, 5’i (%2.5) ise doktora mezundur. Son olarak katılımcıların ortalama mesleki tecrübeleri ise  $9.7 \pm 3.28$  yıl olarak tespit edilmiştir.

### 2.2. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada, öğretmenlerin mesleki canlılık düzeylerini tespit etmek amacıyla Harvey (2002) tarafından geliştirilen Mesleki Canlılık Ölçeği (Professional Vitality Scale) kullanılmıştır. Ölçek 18 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeği oluşturan boyutlar tutku (passion), dinçlik (vigor), ustalık (facility) ve iş tatmini (job satisfaction) olarak isimlendirilmiştir. Bu boyutlardan tutku ve dinçlikte 4’er madde, ustalık ve iş tatmininde ise 5’er madde bulunmaktadır. Harvey (2002) tarafından gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, ölçeği oluşturan maddelerin faktör yükleri .45 ile .82 aralığında değerler almıştır. Harvey (2002), ölçeğin bütünü için iç tutarlık katsayısını .87 olarak hesaplamıştır. Boyutlar bazında ise ölçeğin iç tutarlık katsayıları sırasıyla, tutku için .68, dinçlik için .81, ustalık için .68 ve iş tatmini için .84 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte iş tatmini boyutunda yer alan 2. madde ters puanlanmıştır. Ölçeğin orijinal hali 6’lı likert (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 6= Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekten alınan yüksek puan, her boyut açısından mesleki canlılık seviyelerinin yükseldiğini göstermektedir.

### 2.3. İşlem

Mesleki Canlılık Ölçeği’nin Türkçeye uyarlama çalışmasında öncelikle ölçeği geliştiren Thomas A. Harvey ile elektronik posta aracılığıyla iletişim kurularak uyarlama için izin istenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, Thomas A. Harvey’in elektronik posta adresi internet ortamında taranmış ancak ulaşılamamıştır. Thomas A. Harvey’in sosyal medya hesaplarına da ulaşılmaya çalışılmış ancak maalesef bunda da başarılı olunamamıştır. Yazara ulaşılamadığı için izin alınmadan sonraki aşamaya geçilmiştir. Ölçeğin uyarlanması aşamasında öncelikle ölçeğin Türkçeye çevirisinin yapılmasına odaklanılmıştır. Bu amaçla çeviri çalışması için Brislin ve arkadaşlarının (1973) önerdiği yöntem kullanılmıştır.

İlk aşamada ölçeğin orijinal hali, İngilizceye ve alana hakim 2 öğretim üyesi tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Çevrilen ölçek maddeleri alanda uzman olan 2 öğretim üyesi tarafından anlaşılabilirlik, kültürel uyum ve cümle yapıları bakımından değerlendirilmiştir. Üzerinde fikir birliğine varılan Türkçe çeviri sonraki aşamada, ilk çeviriyi yapanlardan farklı 2 öğretim üyesi tarafından tekrar İngilizceye tercüme edilerek İngilizce formla arasındaki tutarlılığa bakılmıştır. Son olarak tutarlılığı onaylanan Türkçe form,

hem anlam hem de dil bilgisi açısından değerlendirilerek gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Oluşturulan bu form, uzmanlık alanı ölçme ve değerlendirme olan iki öğretim üyesi tarafından incelenmiş, anlaşılmayan veya birden çok anlam çıkarılabilecek olan ifadeler araştırılmış ve gerekli değişiklikler yapılmıştır. Tüm bu aşamalar tamamlandıktan sonra ölçek, örneklem grubuna uygulanmadan önce, özel okullarda görev yapan 10 öğretmene uygulanmıştır. Uygulamadan sonra, ölçeğin yönerge ve maddeler açısından anlaşılır olup olmadığını değerlendirmek amacıyla öğretmenlerle görüşmeler yapılmıştır. Öğretmenler tarafından zor anlaşılan maddeler tekrar incelenerek ölçeğe son şekli verilmiştir.

Mesleki Canlılık Ölçeği'nin geçerliliği, yapı geçerliliği incelenerek test edilmiştir. Yapı geçerliliğini test etmek amacıyla, açımlayıcı (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) birlikte kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini tespit etmek için iç tutarlık katsayısı yöntemi kullanılmış olup ayrıca düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu incelenerek madde analizi yapılmıştır. Bahsedilen tüm bu işlemler için SPSS 22 ve LISREL 8.80 istatistik paket programlarından faydalanılmıştır.

### 3. BULGULAR

Mesleki Canlılık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlama çalışmasında öncelikle, madde analizi ardından ölçeğin yapı geçerliliği son olarak ise güvenilirlik başlıkları ele alınacaktır.

#### 3.1. Madde Analizi

Madde analizi, ölçekteki maddelerin ayırt etme gücünü tespit etmek için gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda ölçekteki maddelerin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Her boyutun kendi toplam puanı kullanılarak, düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları tespit edilmiştir. Düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarına ilişkin sonuçlar Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1:** Mesleki Canlılık Ölçeği'nin Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonları

Boyut	Madde Numarası	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu
Tutku	1	.522
	2	.687
	3	.603
	4	.313
Dinçlik	5	.595
	6	.671
	7	.497
	8	.578
Ustalık	9	.520
	10	.445
	11	.522
	12	.437
	13	.396
İş Tatmini	14	.654
	15	.020
	16	.641
	17	.612
	18	.514

Büyüköztürk (2003)'e göre, ölçek maddelerinin ayırt etme yeterliliğine sahip olabilmesi için düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyonunun .30'un üzerinde olması gereklidir. Tablo 1'de görüldüğü üzere iş tatmini boyutundaki 2. madde (madde 15) hariç diğer tüm boyutlarda düzeltilmiş madde-toplam korelasyon puanları .30'un üzerindedir. Söz konusu madde ölçekten çıkarılarak çalışmanın bundan sonraki aşamalarında analize dahil edilmemiştir. Bu kapsamda, Mesleki Canlılık Ölçeği'nin düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyonlarının yeterli seviyede olduğu Tablo 1'den anlaşılmaktadır.

### 3.2. Yapı Geçerliliği

Bu çalışmada Mesleki Canlılık Ölçeği'nin geçerliliği, yapı geçerliliği bağlamında test edilmiştir. Bunun için öncelikle AFA sonrasında ise DFA uygulanmıştır. AFA yapmak maksadıyla öncelikle verilerin faktörlenebilirliği Barlett Küresellik ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği testleri ile araştırılmıştır. Çalışmada toplanan verilerin, faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak için KMO değerine bakmak gerekir. KMO değerinin .60'dan fazla ve Barlett Küresellik testinin anlamlı sonuç vermesi durumunda veriler faktör analizi için uygundur (Büyüköztürk, 2003). Bu çalışmada yapılan analiz neticesinde KMO değeri .926 ve Barlett Küresellik testi sonucu ( $\chi^2 = 3533,068$ ;  $p < .000$ ) anlamlı olarak tespit edilmiştir. Ulaşılan bu bulgular neticesinde eldeki verilerin faktör analizine uygun olduğuna kanaat getirilmiştir.

Mesleki Canlılık Ölçeği'nin yapı geçerliliğini test etmek için gerçekleştirilen AFA'da temel bileşenler tekniği kullanılmıştır. Bu çalışmada eksen döndürmesi sırasında varimax tekniğinden faydalanılmıştır. Tablo 2'de AFA ile ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir.

**Tablo 2:** Mesleki Canlılık Ölçeği'nin AFA Sonuçları

Madde No	Döndürülmüş Faktör Yük Değerleri			
	Tutku	Dinçlik	Uсталık	İş Tatmini
M1	.65			
M2	.70			
M3	.64			
M4	.89			
M5		.40		
M6		.72		
M7		.51		
M8		.45		
M9			.45	
M10			.61	
M11			.42	
M12			.75	
M13			.74	
M14				.72
M16				.75
M17				.63
M18				.77
Özdeğeri	6,404	1,623	1,062	1,052
Açıklanan Varyans	20,914	17,062	11,634	9,577
Toplam Açıklanan Varyans			59,187	
		KMO= .926	$\chi^2= 3533,068$ ( $p < .000$ )	

Gerçekleştirilen AFA neticesinde ölçeğin aynı orijinal formundaki gibi 4 boyuta ayrıldığı tespit edilmiştir. Boyutlara “Tutku” “Dinçlik”, “Uсталık” ve “İş Tatmini” isimleri verilmiştir. Nunnally (1978)'e göre madde faktör yüklerinin .50'nin üzerinde olması istenen bir durumdur. Tabachnick ve Fidell (2001)'e göre ise temel bir kural olarak her bir değişkenin faktör yük değerinin .32 ve daha üzerinde olması gerekir. Bu bilgilerin ışığında ölçekteki tüm maddelerin faktör yük değerleri .40'ın üzerinde olduğu için ölçekteki maddelerin hiçbiri analiz dışı bırakılmamıştır. Özdeğeri 1'den büyük 4 faktörden ilki olan Tutku, varyansın %20,91'ini açıklarken, Dinçlik %17,06, Uсталık %11,634 ve İş Tatmini %9,57'lik açıklayıcılığa sahiptir. 4 faktör birlikte toplam varyansın %59,18'ini açıklamaktadır. Sonuç olarak AFA neticesinde ortaya çıkan yapının orijinal formdaki boyutlandırma ile bire bir örtüştüğü tespit edilmiştir.

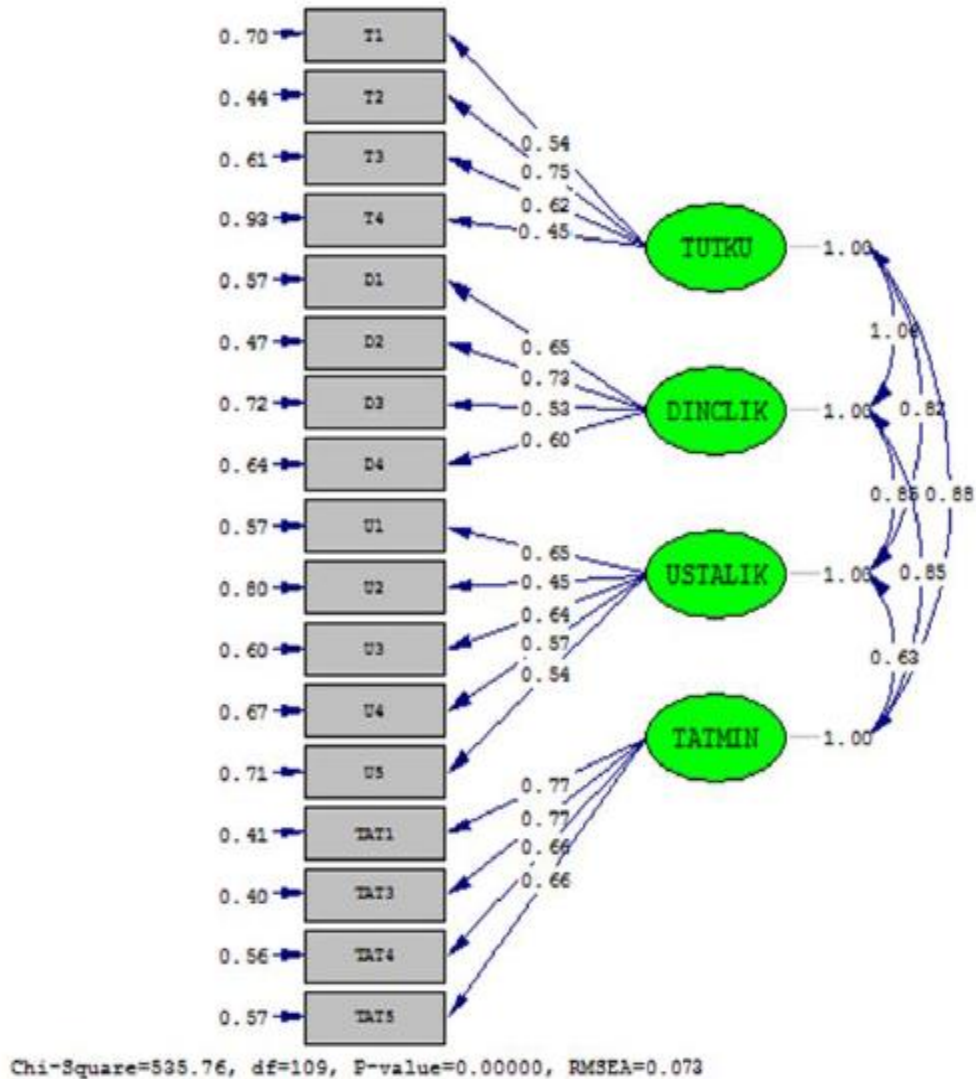
Mesleki Canlılık Ölçeği'nin AFA ile belirlenen faktör yapısının, elde edilen verilerle ne derece uyum gösterdiğini tespit etmek amacıyla DFA uygulanmıştır (Şimşek, 2007: 4). DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3:** DFA Neticesinde Elde Edilen Uyum İyiliği Değerleri

Model	#	$\chi^2(df)$	CFI	NFI	NNFI	GFI	AGFI	SRMR	RMSEA
1 Faktör	18	1046,00 (135)	.87	.85	.85	.68	.68	.100	.165
4 Faktör kuramsal	18	677,15 (129)	.90	.88	.89	.77	.69	.084	.131
<b>4 Faktör düzeltilmiş</b>	<b>17</b>	<b>535,76 (109)</b>	<b>.96</b>	<b>.95</b>	<b>.95</b>	<b>.90</b>	<b>.86</b>	<b>.061</b>	<b>.073</b>

Tablo 3 incelendiğinde 3 farklı alternatif model kullanılarak elde edilen uyum iyiliği değerleri görülmektedir. Buna göre tek faktörlü ve 4 faktörlü kuramsal modellerin uyum iyiliği değerlerinin, 4 faktörlü düzeltilmiş modele nazaran daha düşük değerler aldıkları görülmektedir. Dolayısıyla 4 faktörlü düzeltilmiş modelin eldeki verilerle en uyumlu model olduğu tespit edilmiştir. Tablo 3'te görülebileceği gibi  $\chi^2/(df)$  oranı 4,91 olarak bulunmuştur. Bu değer 3'ün altında olması iyi uyumu göstermektedir. Ancak değer 5'in altında olması halinde de kabul edilebilir uyumdan bahsetmek mümkün olmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 337). Tablo 3'te ayrıca AGFI değerinin de .86 olarak tespit edildiği ve bu değer kabul edilebilir sınır olan .85'ten büyük olduğu görülmektedir (Çelik ve Yılmaz, 2016: 39). Tablo 3'te yer alan 4 faktörlü düzeltilmiş modeldeki diğer uyum iyiliği değerlerinin ise iyi ve kabul edilebilir uyum seviyelerinde oldukları görülmektedir.

4 faktörlü düzeltilmiş, 17 maddeden oluşan modele ilişkin gerçekleştirilen yol analizi ve faktör yükleri Şekil 1'de gösterilmiştir.

**Şekil 1:** Mesleki Canlılık Ölçeği'ne İlişkin Yol Diyagramı ve Faktör Yükleri

### 3.3. Güvenilirlik

Mesleki Canlılık Ölçeği'nin güvenilirlik çalışmaları kapsamında iç tutarlık güvenilirliği incelenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığını ölçmek amacıyla, boyutlar bazında iç tutarlılık katsayıları hesap edilmiş ve aşağıdaki tabloda sonuçlar verilmiştir. Tablo 4'den de anlaşılacağı üzere her boyutun iç tutarlılık katsayısı kabul edilebilir en az güvenilirlik katsayısı olan .70'in üzerindedir (Nunnally, 1978).

**Tablo 4:** Mesleki Canlılık Ölçeği'nin Güvenilirlik Katsayıları

Boyut	Harvey (2002) ( $\alpha$ )	Bu Çalışma ( $\alpha$ )
Tutku	.68	.72
Dinçlik	.81	.71
Ustalık	.68	.71
İş Tatmini	.84	.80
Genel	.87	.89

Buraya kadar gerçekleştirilen analizler neticesinde, Mesleki Canlılık Ölçeği'nin 4 boyut ve 17 maddeli halinin Türk kültürü açısından geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir. Ek 1'de Mesleki Canlılık Ölçeği verilmiştir.

### 3.4. Tanımlayıcı İstatistikler ve Boyutlar Arası İlişkiler

Tablo 5'te 17 maddelik Mesleki Canlılık Ölçeği'nin genel ve alt boyutlar itibariyle aritmetik ortalama değerlerine yer verilmiştir. Bu değerler incelendiğinde genel manada özel okul öğretmenlerinin mesleki canlılık seviyelerinin yüksek olduğu ( $3.93 \pm .52$ ) söylenebilir. Boyutlar bazında durum ele alındığında ise ustalık boyutu en yüksek ortalama değer ( $4.13 \pm .46$ ) elde edildiği boyut olurken, iş tatmini boyutu en düşük ortalamaya ( $3.75 \pm .82$ ) sahip boyut olmuştur. Yine de tüm boyutlar açısından öğretmenlerin mesleki canlılık seviyelerinin, ortalamanın üzerinde hatta yüksek seviyede olduğunu söylemek mümkündür.

**Tablo 5:** Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Boyut	N	Min.	Maks.	Ort.	SS
Tutku	205	1	5	3.87	.61
Dinçlik	205	1	5	3.92	.62
Ustalık	205	1	5	4.13	.46
İş Tatmini	205	1	5	3.75	.82
Genel	205	1	5	3.93	.52

Tablo 6'da ise Mesleki Canlılığı oluşturan boyutların kendi aralarındaki korelasyonlara yer verilmiştir. Buna göre tüm boyutlar arasında pozitif yönlü, orta ve yüksek kuvvet seviyesinde, .01 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

**Tablo 6:** Mesleki Canlılık Ölçeği'nin Boyutlar Arası Korelasyon Katsayıları

Değişkenler (n=205)	1	2	3	4	5
1. Tutku	1				
2. Dinçlik	.701**	1			
3. Ustalık	.579**	.637**	1		
4. İş Tatmini	.606**	.631**	.483**	1	
5. Mesleki Canlılık	.851**	.877**	.781**	.843**	1

\*\*p<.01

## 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, Harvey (2002) tarafından geliştirilen Mesleki Canlılık Ölçeği'nin Isparta, Burdur ve Antalya illerinde çalışan özel okul öğretmenleri örnekleminde geçerliliği ve güvenilirliği araştırılmıştır.

Ölçeğinin yapı geçerliliğini ortaya çıkarmak için AFA ve DFA uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla iç tutarlılık katsayıları incelenmiştir. Ayrıca her maddenin ayırt ediciliğini belirlemek amacıyla madde analizi yapılmıştır. Bu işlemler neticesinde orijinal formdan yalnızca 1 madde çıkarılarak geçerleme çalışması tamamlanmıştır. Ulaşılan sonuçlar göstermektedir ki Türkçe formdaki boyutlar ve boyutlar altında yer alan maddeler, orijinal formda birebir uyum göstermektedir. Elde edilen bulgulara göre, ölçeğin Türk kültürüne uygun, kullanıma hazır, geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir. Ölçeğin, öznel canlılığa alternatif sunarak, mesleki canlılığın ölçümüne olanak tanınması sebebiyle, araştırmacılar tarafından tercih edileceği ve yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma sadece eğitim sektöründe çalışan öğretmenler ile gerçekleştirildiği için sonuçların tüm meslek gruplarına genellenebilmesi olası değildir. Bu kapsamda farklı meslek gruplarından oluşturulacak örneklerle araştırmanın tekrar edilmesi daha genellenebilir sonuçlar elde edilmesine yardımcı olabilir. Araştırmacılar, ilerleyen zamanlarda ölçeğin ölçüt geçerliğini belirlemek amacıyla, farklı değişkenlerle arasındaki ilişkiyi inceleyebilir. Ayrıca, demografik değişkenlere yönelik farklılaşmaları ortaya çıkarmak amacıyla daha kapsamlı ve daha geniş örneklem kitleleriyle çalışmaların yapılması da yararlı olabilir.

## KAYNAKÇA

- Aydınlı Kulak, F. (2016). Mesleki canlılık. Ed. P. Kanten ve S. Kanten içinde *Örgütsel Davranışın Aydınlik ve Karanlık Yüzü* (227-237), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Baruch, Y., Grimland, S., & Vigoda-Gadot, E. (2014). Professional vitality and career success: Mediation, age and outcomes. *European Management Journal*, 32(3), 518-527.
- Brislin, R. W., Lonner, W. J., & Thorndike, R. M. (1973). *Cross cultural research methods*. New York: John Wiley&Sons Pub.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chu, F., Long, Y., & Guo, M. (2015). Determinants and outcomes of professional vitality: Evidence from China. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(8), 1335-1345.
- Çankaya, Z. C. (2016). Özerklik desteği, temel psikolojik ihtiyaçların doyumu ve öznel iyi olma: Öz-belirleme kuramı. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(31), 23-31.
- Çelik, H. E., & Yılmaz, V. (2016). *Lisrel 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dutton J. E. (2003), *Energize your workplace: How to build and sustain high-quality connections at work*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Harvey, T. A. (2002). *Professional vitality and the principalship: a construct validity study*. Unpublished doctoral dissertation, University of Maine.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Locke, E. A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette", M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organisational Psychology*, Chicago, IL: Rand-McNally.
- McLaughlin, P. S. (1999). *Vitality of mid-career faculty: The case for public comprehensive universities*. (Doctoral dissertation), Claremont Graduate University.
- Milyavskaya, M., & Koestner, R. (2011). Psychological needs, motivation, and well-being: A test of self-determination theory across multiple domains. *Personality and individual differences*, 50(3), 387-391.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- 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). New York: Oxford University Press.



- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63(3), 397-427.
- 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.
- Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of happiness studies*, 9(1), 139-170.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Eğitim Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. MA: Allyn & Bacon, Inc
- Tummers, L., Steijn, B., Nevicka, B., & Heerema, M. (2018). The effects of leadership and job autonomy on vitality: Survey and experimental evidence. *Review of public personnel administration*, 38(3), 355-377.

### Ek-1: Mesleki Canlılık Ölçeği

1= Kesinlikle katılmıyorum ← → 5= Kesinlikle katılıyorum

MADDE NO	İFADELER
1	Bir çalışan olarak müşterilerin hayatlarında farklılık oluşturma konusunda tutku doluyum.
2	Bu işi yapmak için bir çeşit içsel görev aşkına sahibim.
3	Çalıştığım işyerinin müşterilere nasıl daha iyi hizmet verebilmesi hakkında diğer insanlar ile konuşurken kendimi enerjik hissedirim.
4	İş yaşamımdaki deneyimlerim zaman zaman beni derinden etkiler.
5	Çalışma günü boyunca enerji doluyum.
6	İşime karşı her gün şevk ve istek duyarım.
7	İşimin gerektirdiği her şeyi başarılı bir şekilde gerçekleştirme konusunda enerjiye sahibim.
8	İş saatleri boyunca çalışma arkadaşlarım ve müşterilerle etkileşim kurma konusunda aktif ve enerjik biriyimdir.
9	Herhangi bir durum karşısında yapılması gerekenler hakkında güçlü sezgilere sahibim.
10	Önemli değişiklik girişimlerinde başarı sağlama konusunda çalışma arkadaşlarımdan desteğini alırım.
11	İşimin emek isteyen yönüne rağmen iş sorumluluklarım ile nispeten kolay bir şekilde başa çıkarım.
12	İşimi verimli bir şekilde yerine getirme konusunda gerekli bilgi ve becerilere sahibim.
13	Ne zaman liderlik yapmak, ne zaman takip etmek ve ne zaman yoldan çekilmek gerektiğini bilirim.
14	İşimden çok memnunum.
15	İşimde karşılaştığım zorluklar veya eksiklikler karşısında buna değip değmediği konusunda şüpheye düşerim.*
16	İşim beni tatmin ediyor.
17	Çalıştığım sektörde kariyere devam etmek beni tatmin ediyor.
18	Eğer tekrar seçme şansım olsaydı yine aynı mesleği seçerdim.

\* Bu madde ölçekten çıkartılmıştır.