

Mesleki Canlılık¹

Coşkun Özçelik²

Arzu Karaca³

ÖZET

Mesleki canlılık, yüksek tatmin, üretkenlik ve katılım arasında meydana gelen bir sinerji olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların tutku, canlılık, ustalık ve memnuniyetle tutarlı bir şekilde çalışabilme ve örgütün hedeflerini takip ederek kendi hedeflerini gerçekleştirebilme becerisine sahip olduklarını ifade eder. Çalışanın mesleki canlılığa sahip olması, işini tutkuyula ve enerjik bir şekilde yaptığı, işinde usta olduğu ve yaptığı işten doyum sağladığını gösterir. Mesleki canlılığı yüksek olan bireyler hem fiziksel hem de zihinsel olarak kendilerini iyi hissederek görevlerini yerine getirirler. Bunun yanı sıra, mesleki canlılığı yüksek olan çalışanlar, enerjik, görev bilinci ve sorumluluğu yüksek, işlerini ustalıklı yapan ve iş tatmini yüksek bireylerdir. Mesleki canlılığa sahip olan çalışanlar, verimli çalışan, üretken ve inovatif düşüncelere sahip, takım arkadaşlarına da önemli derecede enerji veren kişilerdir.

Görüldüğü üzere mesleki canlılık çalışma hayatında önemli bir role ve etkiye sahip olup başarı için de olmazsa olmaz özelliklerden biridir. 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. Fakat yerli yazında son dönemlerde az sayıda çalışmanın yapılmış olduğunu görmek mümkündür. Kavramın anlam ve öneminin, boyutlarının, bireysel ve örgütsel sonuçlarının çok daha fazla kişi bilim insanı tarafından araştırılması uygun olacaktır. Bu bağlamda, bu bölümde mesleki canlılık hakkında bilgi vermek, çalışanlarda ve yöneticilerde farkındalık oluşturmak amacıyla konu detaylı şekilde ele alınmıştır.

- 1 Bu çalışma, danışmanlığını 2. yazarın yaptığı 1. Yazar tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden geliştirilmiştir.
- 2 Bilim Uzmanı, coskunozcelik@munzur.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6402-3381
- 3 Prof. Dr., Munzur Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi, arzukaraca@munzur.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1469-3357

1. GİRİŞ

Özellikle insan faktörünün ön planda olduğu hizmet sektöründe, çalışanların öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olması, örgütlerde performans ve verimlilik artışının sağlanabilmesi için oldukça önem arz etmektedir. Yapılan sınırlı sayıda araştırma, çalışanların iş hayatında öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olmasında mesleki canlılığın oldukça etkin bir rol üstlendiğini göstermektedir (Peterson ve Seligman, 2004).

İlk kez Harvey'in (2002) dile getirdiği mesleki canlılık kavramı; yüksek tatmin ve üretkenliği temsil etmekte olup ayrıca tükenmişliğin karşısı olarak da ifade edilmektedir. Mesleki canlılık düzeyleri yüksek olan çalışanlar, iş hayatında hem fiziksel hem de ruhsal olarak kendilerini daha iyi hissetmektedirler. Mesleki canlılığa sahip bireylerin; sorumluluk bilinci yüksek, üretken, yaratıcı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri yüksektir (Ryan ve Bernstein, 2004, s. 273).

Yerli ve yabancı literatür incelendiğinde mesleki canlılığın; tutku, dinçlik, ustalık ve iş tatmini olmak üzere dört alt boyutta ele alındığı görülmektedir. Tutku boyutu, çalışanın işine karşı hissettiği içsel arzuyu ifade etmektedir. Bu boyutlar aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir. Bu bölümde ilk başta canlılık ve mesleki canlılık kavramlarının tanımlamalarına yer verilecektir. Daha sonra mesleki canlılığın alt boyutları açıklanacak ve nihayetinde mesleki canlılığın bireysel ve örgütsel sonuçları yerli ve yabancı literatür çerçevesinde ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

2. CANLILIK KAVRAMI

Mesleki canlılık kavramını açıklamadan önce, kısaca canlılık kavramına değinmek daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Canlılık, kelimesinin etimolojisi Latince "vitalis" kelimesidir ve bu da Latince vita "yaşam"a dayanmaktadır. Canlılık kavramı, güçlü, aktif ve enerjik olma durumu olarak tanımlanmaktadır. Türk Dil Kurumuna [TDK] (2019) göre canlılık, canlı olma durumu olarak tanımlanmıştır.

Canlılık, enerjiye sahip olma (Nix vd., 1999), canlı hissetme ve tamamen işlevseldir (Ryan ve Bernstein, 2004) ve sübjektif deneyimiyle ifade edilen olumlu duyguyu tanımlar (Hennekam, 2016). Canlılık, çeşitli şekillerde pozitif sakinlik enerjisi, dinçlik ve tat olarak tanımlanan duygusal bir deneyimdir (Ryan ve Frederick, 1997).

Hem fiziksel hem de zihinsel anlamda canlılık, yaşıyor olma hissini ifade eder. Fiziksel anlamda canlılık, sağlıklı, yetenekli ve enerjik hissetmek anlamına gelir. Psikolojik olarak bu canlılık durumu, kişiye eylemlerinin anlamı ve amacı olduğunu hissettirir (Ryan ve Bernstein, 2004).

Canlılık, herkesin yararlanabileceği günlük yaşamın yakıtıdır. Canlılık, fiziksel olarak enerjik olmaktan daha fazlasını kapsar ancak aynı zamanda şevk ve ruhu muhafaza eder (Ryan ve Frederick, 1997). Canlılık üzerine mevcut literatür, canlılığın gerçekte ne olduğuna dair özlü bir tanım sağlamasa da örneğin bir deneyim, duygu, eğilim olduğunu iddia ederek canlılığın bireysel sağlık üzerindeki faydalı sonuçlarına değinmektedir (Lavrusheva, 2020). Canlılık fizyolojik yatkınlığı artırır, somatik bozukluklardan kurtulmayı hızlandırır ve fiziksel işlevi geliştirir. Ayrıca, canlılık azalmış anksiyete ve artan özgüven gibi birçok psikolojik sağlık belirtisi taşır (Deci ve Ryan, 2000). Canlılık, bireylerin öz denetim performansını (Muraven vd., 2008) ve yaratıcılığını artırmaya yardımcı olur (Lavrusheva, 2020).

Canlılık, ilk defa 1960'larda bireysel bağlamda ele alınan bir kavramdır. Okul yöneticilerinin canlılığını ölçmek amacıyla Harvey (2002, s. 28) tarafından ilk kez ele alınan mesleki canlılık (organizational vitality) kavramı çok boyutludur ve "seçtikleri mesleğin işini tutku, canlılık, ustalık ve iş tatmini ile tutarlı bir şekilde gerçekleştirebilen bireylerin ortaya koyduğu bir özellik" olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım aynı zamanda farklı mesleklere ve örgütsel ortamlara uyarlanabilen bir tanımdır. Canlılık, "eylemlerin enerjisi" olarak tanımlanır ve büyük ölçüde fark yaratma tutkusuyla ortaya konan bir durumdur (Harvey, 2002, s. 32).

Canlılık kavramı, birçok disiplinde zengin bir geleneğe sahiptir. Doğu geleneklerinde, yoga, reiki ve zen gibi çeşitli ruhsal ve meditasyon uygulamaları, canlılığı sağlığı teşvik eden bir enerji olarak kavramsallaştırmaktadır (Lavrusheva, 2020). Örneğin, Çin'deki "Chi" kavramı, zamanla yenilenebilen sakin bir enerji durumunu ifade eder. Batı tıbbında, canlılık çalışması, hastalıkların kökenlerini belirlemeye çalışan geleneksel patolojinin aksine, sağlığın kökenlerini belirleme çabası olarak çerçevelenmiştir. Benzer şekilde, sosyal bilimlerde canlılık psikolojik iyi oluşa katkı sağlayan bir unsur olarak tanımlanmıştır (Ryan ve Frederick, 1997).

İlk dönem çalışmalarda canlılığı, psikolojik bir güç olarak ele almışlardır. Fakat bu tür bir sınırlama fraksiyoneldir, çünkü "ruhsal, hayati enerji" olarak değerlendirilmesi daha önce Antik Yunan ve Doğu felsefeleri ve iyileştirici geleneksel yaklaşımlar tarafından da tartışılmıştır. Örneğin, Çin'de antik "Chi" kavramları, Japonya'da "Ki", Endonezya'da "Bayu", Hindistan'da "Pranagib" felsefelerin hepsinin altında yatan bir yaşama canlılardan akan enerji veya kuvvete işaret etmektedir (Ryan ve Deci, 2008).

Öznel canlılığın, bir çalışanın elde edebileceği, mutluluğu ve refahı çoğaltan psikolojik canlılığı bir havuzda topladığı ifade edilmektedir (Ryan ve Deci, 2017). Öznel canlılığın, psikolojik canlılık ve sağlıklı yaşam tarzını

bir araya getiren bir birey için bir refahı yansıttığını ifade etmişlerdir (Ryan ve Deci, 2008).

Sosyal psikologlar, canlılık ile daha yüksek yaratıcılık seviyeleri (Kark ve Carmeli, 2009) ve iş performansı (Carmeli, 2009) ile aynı zamanda azalan kaygı ve stresle daha iyi başa çıkma arasında ampirik bağlantılar kurmuştur (Ryan ve Frederick, 1997). İş yerinde canlılık kariyer başarısını teşvik edebilir (Baruch vd., 2014) ve iş-yaşam dengesine katkıda bulunur. Anlamli işlerle meşgul olmak ve işte öğrenme fırsatlarına sahip olmak canlılık kazanımları ile ilişkilidir. Tersine, oldukça kontrollü bir ortamda çalışmak canlılığı azaltabilir (Ryan ve Deci, 2008).

Ryan ve Deci'ye (2008) göre öznel canlılık, performansın hem fiziksel hem de zihinsel özellikleriyle ilgili olan enerjetik bir oluşum olarak özetlenir ve dolayısıyla kendini canlı, enerjik ve tam dolu hisseden bir bireyi ifade eder. Bu nedenle, birçok çalışma öznel canlılığı aracı bir faktör olarak dahil etmiştir (Mouratidis vd., 2010; Tristán vd., 2016; Choi vd., 2020'den aktaran Parmar vd., 2022). Bu nedenle, araştırmalarda, çalışanın moralini ve bağlılığını artırmak için potansiyel bir düzenleyici değişken olarak öznel canlılığı savunmuştur (Parmar vd., 2022).

Canlılık, pozitif enerjin füzyonu anlamına gelir (Ryan ve Frederick, 1997). Canlılık enerjisiyle ilişkili olsa da canlılık yalnızca pozitif olarak deneyimlenen ve benlik için mevcut olan enerjisi gerektirir (Nix vd., 1999). Canlılık olumlu bir duygusal durum olmasına rağmen, mutluluk ve zevkten daha ayrı bir duygudur ve farklı belirleyicileri ve bağlantıları vardır (Nix vd., 1999). Canlılık, yüksek düzeyde aktivasyon ile karakterizedir ve bu nedenle diğer aktive edilmemiş veya düşük aktivasyonlu pozitif duygulardan farklıdır (Hennekam, 2016).

Canlılıkla ilgili çalışmalarda en yaygın olarak uygulanan teori, *Self-Determination Theory (SDT: Kendi Kendini Tayin Teorisi)*'dir. SDT ilk kez Ryan ve Frederick (1997) tarafından canlılık üzerindeki psikolojik etkileri açıklayan kavramsal bir çerçeve olarak açıklanmıştır. SDT, insanların kişisel gelişimi destekleyen faaliyetlerinde özerk ve bağımsız olmak için psikolojik bir ihtiyaç duyduklarını ima ederek insan motivasyonunu tanımlamaktadır (Ryan ve Deci, 2000; 2008). SDT'ye göre, bireyler özerklik, yeterlilik ve ilişki için psikolojik ihtiyaçları deneyimlediklerinde en çok motive olan ve meşgul olan kişilerdir. Bu nedenle, sosyal bağlamda bu ihtiyaçların desteklenmesi veya müdahalesi, bireysel eğilim üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olacaktır (Deci ve Ryan, 2000).

SDT dışında, canlılıkla ilgili araştırmalarda aşağıda kısaca değinilen teoriler de dâhil olmak üzere çeşitli teoriler kullanılmaktadır:

- Özerklik, yeterlilik ve ilişkililik ihtiyaçlarının tatmininin doğrudan psikolojik sağlığı yordadığını savunan *Temel İhtiyaçlar Teorisi* (Adie vd., 2008; Kinnafick, vd., 2014);
- Bir başka teori *Ego Tükenmesi Teorisidir*. Bu teori; iradenin geçici olarak özdenetim gerektiren davranışlar tarafından tüketilebileceğini, ego tükenmesine yol açtığını ve daha sonra öz denetimi gerçekleştirme yeteneğinin azaldığını belirtmektedir (Ryan ve Deci, 2008);
- Bir kişinin gerçekleştirilen bir faaliyete tamamen odaklandığı, dahil olduğu ve zevk aldığı zihinsel durumu gösteren *Akış Teorisi* ile de canlılık kavramı açıklanmaya çalışılmıştır (Csikszentmihalyi, 1975; Laran ve Janiszewski, 2011).

Bahsi geçen teoriler, canlı olan bir kişinin enerjik ve tam olarak işlevsel olduğunu öne sürmektedir. Araştırmacılar, son zamanlarda canlılığı kolaylaştıran veya zayıflatan faktörleri incelemeye daha fazla yoğunlaşmışlardır. Canlılığı etkileyen kritik ve önemli bir sosyal faktör de kişilerarası ilişkilerdir. Carmeli (2009), araştırmasında, çalışanlar arasındaki kişilerarası ilişkilerin çalışan canlılığını ve iş performansını nasıl etkilediğini incelemiştir. Araştırmanın sonuçları, yüksek kaliteli ilişkilerin canlılık duyguları ile olumlu olarak ilişkisinin olduğunu ve bu durumun iş performansının artmasıyla sonuçlandığını göstermektedir.

Daha önce çalışılan canlılığa benzer diğer kavramlar; dinçlik, gelişme ve hazdır. Dinçlik, bir bireyin fiziksel güç hissini, duygusal enerji ve bilişsel canlılık hissini ifade eder (Shirom, 2011). İş yerinde başarılı olma, gelişme; öğrenme ve canlılık duygusundan oluşur (Porath vd., 2012). Haz ise bir bireyin yaşama yaklaşımını beklenti, enerji ve heyecanla yansıtan olumlu bir özelliktir. Haz iş bağlamında, iş tatmini ve yaşam doyumu ile yüksek oranda ilişkilidir (Peterson vd., 2009). Canlılığın çalışanlarda gözlemlenmesi ise “mesleki canlılık” olarak basitçe tanımlanabilir.

3. MESLEKİ CANLILIK KAVRAMI

Mesleki canlılık; çalışanların isteyken pozitif enerji ile dolu olması ve zihinsel ve fiziksel olarak kendilerini kuvvetli hissetmeleridir. Çalışanın mesleki canlılığa sahip olması, işini tutku ve enerji dolu olarak ifa etmesi, alanında uzman bir kişi, usta olması ve mesleğinden tatmin olması anlamına gelmektedir. Mesleki canlılık konusunda yerli literatürde çok az çalışma yapıldığı görülmektedir. Kavram daha çok pozitif psikolojik sermaye, öznel

iyi oluş, dayanıklılık gibi farklı kavramlar üzerinden açıklanmaya çalışılmıştır. Hâlbuki bu kavramlar birbirini destekleyen öncül ya da artçıl olup birbirinden farklı kavramlardır.

Mesleki canlılık özellikle hizmet sektöründe çalışanlar için mesleki performans ve etkinlik üzerinde etkilidir. Çalışanların canlı olması örgütün başarısında etkilidir. Çalışanların zaman ve enerjilerini işlerine harcamaları hem bireysel performanslarını hem de örgütsel performansı artıracaktır. Mesleki canlılık; güvenlik, organizasyonel değerler, örgütsel bağlılık (DeJoy vd., 2010); iş performansı (Carmeli, 2009); yenilik (Carmeli ve Spreitzer, 2009); yaratıcılık (Kark ve Carmeli, 2009); tükenmişlik (Vallerand vd., 2003) ve çeviklik (Dries vd., 2012) gibi çeşitli örgütsel sonuçlarla (Baruch vd., 2014) olan ilişkileri nedeniyle önemli bir olgudur.

Genel olarak işe tutkunluk ve mesleki canlılığın; devamsızlığı ve işten ayrılma niyetini azalttığı ve performans, verimlilik ve iş tatminini artırdığı iddia edilmektedir (Saks, 2006'dan aktaran Talak, 2020, s. 311). Çalışmalarda; çalışanların kendilerini canlı veya hevesli hissetmeleri gibi işteki olumlu etkilerin, doğrudan, çalışanların motivasyon düzeyini artırarak veya dolaylı olarak, yüksek öz-yeterlik düzeylerine yol açarak iş performansını etkilediği gösterilmiştir (Spector ve Goh, 2001). Bireyler olumlu bir şekilde uyarıldığında ve kendilerini sağlıklı, yetenekli ve enerjik hissettiklerinde, örgüte daha aktif bir şekilde dâhil olacaklar, bu da daha iyi performansa ve daha yüksek kariyer başarısına yol açacaktır. Genel olarak, işle ilgili faaliyetlere sürekli dâhil olmak, daha iyi performansa, daha yüksek kariyer memnuniyetine yol açar ve kariyer başarısını artırır. Benzer bir şekilde Quinn (2007, s. 81), “canlılığı (enerjiyi) hisseden insanlar... dünyaya yeni ve farklı yollarla yaklaşma eğilimindedirler, öğrenirler ve işleri halletmenin yeni yollarını geliştirirler” demiştir (Hennekam, 2016). Ayrıca Spreitzer ve diğerleri (2005, s. 545), bireylerin işte geliştiklerinde ve bir canlılık hissine sahip olduklarında, sürekli gelişmeyi teşvik edecek şekilde davrandıklarını öne sürmektedirler. Bu durum, “başarılı olduklarında, bireylerin devam eden keşif davranışlarına girme olasılığının yüksek olduğu” anlamına gelmektedir.

Parmar ve diğerlerinin (2022) yürüttüğü bir çalışmada, öznel canlılığın iş tükenmişliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Öznel canlılığın iş tükenmişliği ve bileşenleri, örneğin, örgütsel sinizm, profesyonel etkinlik ve duygusal tükenme arasında işten ayrılma niyetini artırabileceğini göstermektedir. Ayrıca düzenleyici (moderasyon) bulguları, öznel zindeliğin, dışsal değişken (tükenmişlik) ve örgütsel sinizm, mesleki etkinlik, duygusal tükenme gibi unsurlar arasında olumlu bir ilişkide olduğunu göstermiştir.

Bu konuda eğitim alanındaki literatür incelendiğinde ilk kez Gardner'ın (1963) yükseköğretimde canlılık kavramını dile getirdiği dikkat çekmektedir. Gardner, toplumdaki bireylerin kendilerini yenilemeleri ve örgütler içindeki bireylerin morallerini yükseltmek için gerekli koşullardan birinin de canlılık olduğunu ve yüksek öğretimde canlılığı; akademik kurumlarının yönetişimine ve entelektüel yaşamına aktif olarak katılan ve mesleki disiplinlerine anlamlı bir şekilde dahil olan bireyler olarak tanımlamıştır. Daha sonraki yıllarda Clark ve Corcoran'ın (1985) araştırma odaklı üniversitelerde “canlı” akademisyenlerin diğer meslektaşlarından ayrıldığı, bu kişilerin fakültelerinde öğretim, araştırma ve profesyonel hizmet faaliyetlerinde sürekli üretkenlik sergilediklerini savunmuşlardır (Güder, 2001, s. 45). 2000'lerde ise ilk kez ABD'de okul müdürlerinin canlılığını ölçmek için Harvey (2002) bir araştırma yürütmüştür. Araştırmanın sonuçlarına göre mesleki canlılık, iş tatmini, üretkenlik ve katılım arasında oluşan bir sinerji şeklinde açıklanmıştır. Ayrıca mesleki canlılık, tükenmişliğin zıttı olarak tanımlanmıştır. Çalışanların tutku, canlılık, ustalık ve memnuniyetle tutarlı bir şekilde çalışabilme ve örgütün hedeflerini takip ederek kendi hedeflerini gerçekleştirebilme becerisine sahip olduklarını belirtmiştir (Harvey, 2002, s. 10).

Çalışanlar ruhen ve bedenen kendilerini sağlıklı, güçlü ve enerjik hissettiklerinde, işyerlerinde daha aktif olarak bulunacaklar, motivasyonları da çok yüksek olacaktır. Böylece bu kişiler, daha çok iş tatmini hissedecek dolayısıyla da daha iyi performansla başarı elde edebileceklerdir. Başarının temel anahtarlarından biri çalışanın görevini yaparken kendini canlı hissetmesine bağlıdır. Mesleki canlılığı yüksek kişiler, bireysel olarak üretken ve yaratıcı olmakla kalmayıp aynı zamanda, iletişim içinde oldukları meslektaşlarına ve astarına da önemli ölçüde enerji vermektedirler (Ryan ve Bernstein, 2004, s. 273). Mesleki canlılığı yüksek işgörenler hem fiziksel hem de zihinsel açıdan kendilerini iyi hissederek mesleklerini icra etmektedirler. 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 doyumunu ve canlılık üzerine önceki araştırmalar da bu iddiayı desteklemektedir (Clark ve Senik, 2011).

Bu bağlamda, mesleki canlılık, çalışanların hem bireysel hem de örgütsel hayatlarında önemli bir role sahip olup, pek çok davranışın öncülü veya artırıcı olarak karşımıza çıkmaktadır.

4. MESLEKİ CANLILIĞIN BOYUTLARI

Mesleki canlılık kavramına, detaylı bir şekilde değinilecek olan tutku, dinçlik, ustalık ve iş tatmini olmak üzere dört alt boyutta incelenmektedir. Bu alt boyutlar alt başlıklar halinde yer almaktadır.

4.1. Tutku (Passion)

Mesleki canlılığın birinci alt boyutu “tutku” dur. TDK sözlüğünde tutku “irade ve yarguları aşan güçlü bir coşku, ihtiras; güçlü istek ve eğilimin yöneldiği amaç, aşırı düşkünlük” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019). Kavramı batılı ilk filozofların günümüzdeki anlamıyla “duygu” nun yerine kullandıkları anlaşılmaktadır.

Biyolojik açıdan bakıldığında tutku bir duygu (dışarıdan gözlemlenebilen) veya his (içerden gözlemlenebilen) veya dış çevre ve olayların sonucu ortaya çıkan biyolojik bir süreçtir. Kısaca en güçlü duygulardan biri olan tutku diğer duygular gibi biyolojik bir yapı taşımakta ve dış ortamdan gelen etkilerle şekillenmektedir. Ancak duygunun sadece biyolojik bir yapıdan ibaret olmadığı da ortadadır.

Tutku, kişinin işine karşı hissettiği güçlü içsel bir arzu şeklinde tanımlanmaktadır (Harvey ve Donaldson, 2003, s. 31). Vallerand ve diğerleri (2003, s. 756), tutku kavramını insanların sevdikleri, önemli buldukları, zamanını ve enerjisini harcadığı bir etkinliğe yönelik gösterdiği güçlü bir eğilim olarak tanımlamıştır (Ateş, 2020, s. 27).

Kişinin mesleki kimliğiyle kendi kimliğini içselleştirmesi, tutkunun önemli bir özelliğidir. Tutku, çalışanı işinde başarılı olmaya zorlayan motivasyonel bir güçtür. Sonuç olarak, tutku kavramının bireylerin mesleklerinde önemli bir yeri vardır. Bireylerin mesleklerine karşı olan tutkuları, mesleğe yönelik tutum ve davranışlarını etkilemektedir.

4.2. Dinçlik (Vigor)

Dinçlik, bireyin çalışırken enerji dolu ve azimli olması şeklinde tanımlanmıştır (Schaufeli vd., 2002, s. 74). Çalışanın işlerini yaparken sergilediği enerji, hareketlilikdir. Bu enerji, çalışanın sergilediği zihinsel, fiziksel ve duygusal çabaların şeklini almaktadır. Bu bağlamda dinçlik, iş görenlerin mesai saatleri içinde kendilerini devamlı, dinç, enerjik, duygusal olarak güçlü, extra çaba sergilemek için istekli ve yılmadan zorluklarla mücadele etme hali olarak tanımlanabilir.

Harvey (2002), ustalık veya beceriyi bir çalışanın kariyeri boyunca kazandığı tecrübeler olarak ifade etmektedir. Bu tecrübeler performansı artırmaya hizmet eder ve kapsamlı profesyonel dinçliğe katkıda bulunmaktadır (Talak, 2020, s. 317).

Bu konudaki literatür incelendiğinde dinçlik ile tükenmişliğin birbirinin zıttı iki kavram olarak ele alındığını görmek mümkündür. Kendini dinç, enerjik hisseden çalışan yaptığı işi en iyi şekilde yapmak için hazır, motive

olmuş hissedecek ve daha kaliteli iş veya hizmet verecektir. Dinçlik seviyesi yüksek bireylerin bağımsız iş yapma, bireysel hedef koyma, bireysel etkinlik ve bilişsel canlılık seviyelerinin yüksek oranlarda olduğu gözlenmiştir. Bu karakteristik özellikler işe adanmışlığı ve iş performansını arttıran özelliklerdir (Shirom, 2011, s. 4).

Pozitif olumlu duygular içinde olan enerjik, dinç, çöşkulu çalışanlar hem bireysel hem de örgütsel olarak iyi oluş hali yaratırlar. Bireysel açıdan bu olumlu duygu durumu, kişinin bağımsızlığını artırarak sağlıklı, zinde olmasına katkıda bulunacaktır. Ayrıca örgütsel başarı için dinç çalışanlar gerekmektedir.

4.3. Ustalık (Ambidexterity)

İngilizce “ambidexterity” kavramının Türkçe karşılığı olarak kullanılan ustalık kavramı, iki elin aynı anda eşit beceriyle kullanılabilme becerisine sahip bireyler için kullanılmaktadır. İnsan özelliği olarak ifade edilen ustalık, örgüt ve yönetim alanında ilk kez Robert Duncan tarafından 1976’daki makalesinde ele alınmıştır (Lubatkin vd., 2006).

Ustalık, bilgi, beceri ve yetkinliklerin kazanılması ve rutin olarak sergilenmesinden daha fazlasıdır. Zaman içinde bireysel anlamdaki ustalık, örgüt teorisyenlerince örgütler için kullanılmaya başlanan bir metafor haline gelmiştir (Lubatkin vd., 2006, s. 647). Örgütsel ustalığı “hokkabaz” metaforu kullanarak tanımlayan Tushman ve O’Reilly (1996’dan aktaran Sağlam, 2020), hokkabazın aynı anda iki elini kullanarak topla oynayabilme yeteneğini firmalar için uyarlayarak, örgütün hem mevcut olan yetkinliklerini kullanma hem de değişen şartlara uyum sağlama yeteneğini “ustalık” şeklinde tanımlamıştır.

Başarılı bireyler bir yandan sahip oldukları tecrübe, bilgi ve yetkinlerini, etkin ve verimli bir şekilde kullanabilirken bir yandan da dış ortamı sürekli olarak gözlemlene, keşfetme, taklit etme, hayata geçirme yoluyla yeni kazanımlar elde ederler. Başka bir ifadeyle; birey uzun vadede başarı yakalamak için mevcut bilgi ve yetkinliklerin yanı sıra gelişmeleri takip ederek yeni teknolojileri öğrenme, değişime ayak uydurma ve bireyin kendini yeniden yapılandırmasıdır. Mesleğinde ustalaşan çalışanların uzmanlaştığı, bilgi gücü sayesinde diğer meslektaşları ve yöneticileri nezdinde saygınlığının arttı söylenebilir.

Bu bağlamda ustalık, çalışanın mesleğinde bilgi birikimine, tecrübeye, yetkinliğe sahip olmasıdır. Bilgi gücünü elinde bulunduran usta çalışanlar, zorluklar ve değişim karşısında bilişsel esneklikleri ve dayanıklılıkları çok daha yüksektir. Ayrıca ustalaşmak için kişinin işini severek yapması yani duygusal bir bağlılığın olması gerekir.

4.4. İş Tatmini

İş tatmini, mesleki canlılığın önemli boyutlarından biridir. Çalışanların işyerinden, amirlerinden, takım arkadaşlarından ve iş organizasyonu gibi genel çalışma ortamından elde etmek istediği sakinleştirici ve rahatlatıcı hissiyat olarak ifade edilen iş tatmini, devamlılık, bağlılık, işin çekiciliği ve verimlilik açısından önemli bir faktördür (Toker, 2007). İşinde tatminsizlik, tutku eksikliği ve odaklanmada güçlük çeken bireylerde işten ayrılma, uzaklaşma, işe karşı kayıtsızlık, kariyer geleceğine karşı umutsuzluk gibi düşüncelerle bir takım doyumsuzluk duyguları ve olumsuzluklar ortaya çıkabilmektedir (Okumuş vd., 2022, s. 120).

İş tatmini, tutku sonucu, dinçlik ve ustalık 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 canlılığı yüksek olan bireyler, bir fark yaratmak için güçlü bir içsel tutkuya, güçlü bir iş ahlakına, iş sorumluluklarını ustalıklarla ele alma becerisine ve sonuç olarak yüksek seviyede iş tatminine sahiptirler. Mesleğe karşı olumsuz tutumlar geliştiğinde ise, diğer mesleki canlılık boyutlarının da etkilenmesi muhtemeldir.

5. MESLEKİ CANLILIĞIN SONUÇLARI

Örgütlerde mesleki canlılığın bireysel ve örgütsel birtakım sonuçları gözlenmektedir. Bu başlık altında yerli ve yabancı yazın doğrultusunda mesleki canlılık konusunda yapılmış çalışmalara ve ulaşılan sonuçlara kısaca yer verilecektir.

Çalışanların hissettiği duygular örgüt içerisinde yaratıcılığı, karar verme sürecini, davranışları ve performansı etkiler ve daha iyi performansa yol açar (Hennekam, 2016). Psikolojik iyi oluşun olumlu bir öncüsü olan canlılık, bireysel ruh halini (Partonen ve Lönnqvist, 2000) ve öznel mutluluğu (Akın, 2012) geliştirir. Canlı kişilerin hayatlarından daha memnun oldukları görülmüştür (Baruch vd., 2014). Canlılık, yaratıcı düşünceler ve davranışları teşvik ederek inovasyonu geliştirir (Chen ve Sengupta, 2014). Canlılığın ayrıca beceriler ve verimlilik üzerinde olumlu etkileri olduğu ortaya çıkmıştır. Yüksek canlılığa sahip bireyler, zor durumları, yaşam olaylarını ve hatta çevresel zorlukları daha verimli bir şekilde atlatırlar (Kubzansky ve Thurston, 2007).

Mesleki canlılık, bireylerin yaptığı işle bütünleşerek örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin artmasına ve dolayısıyla başarılı çalışmalar ve fikirler sunmalarına yol açmaktadır. Önceki çalışmalar, örgütün özelliklerinin öğretimi üyesi canlılığını nasıl etkilediğine dair bazı dolaylı kanıtlar sunmaktadır.

Örneğin, Baldwin (1990), mesleki canlılıkları yüksek işgörenlerin yaklaşık yarısının (%46) yöneticilerinin kendilerine çalışmaları için doğrudan destek sağladığını bildirdiğini, ancak diğer öğretim üyelerinin ise yalnızca %20'sinin yöneticilerden yardımları aldığını ifade ettiklerini belirtmektedir. Yardım biçimleri, azaltılmış öğretim yüklerini, ekipman için fonları ve genel teşviki içermektedir. Buna bağlı olarak, kurumsal misyon ve öncelikleri netleştirme çabaları, çalışan canlılığı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabileceği ifade edilmektedir.

Araştırmalar çalışma ortamının çalışanların mesleki canlılığını etkileyebilecek hem somut hem de soyut özelliklerini tanımlamışlardır. Somut özellikler; akademik çalışma ortamının uygun olması, ücretlendirme, ödül sistemleri, eşit iş yükü, mesleki gelişim fırsatları ve idari desteği içermektedir. Soyut özellikler ise daha az belirgin olabilir, ancak yine de örgüt canlılığı için önemli çıkarımlar taşımaktadır (DeFelippo ve Dee, 2022). Schuster'e (1985) göre, örgüt kültürü, topluluk duygusu, takdir görmek ve değerli hissetmek, çalışan canlılığını şekillendirebilen çalışma ortamının soyut boyutlarıdır.

Kark ve Carmeli (2009), psikolojik güvenliğin canlılık duygularını nasıl tetiklediği ve canlılık duygularının kişinin yaratıcı çalışmaya katılımını nasıl etkilediğini incelendiği bir çalışma yürütmüşlerdir. Araştırma sonucu, çalışanların psikolojik güvenlik duygusunun, canlılık duygularıyla önemli ölçüde ilişkili olduğu ve bu durumun da yaratıcı çalışmaya katılımı sonuçlandığını ortaya koymuştur.

Önceki araştırmalar, meslektaş dayanışmasının iş tatminine (McCoy vd., 2013), işte kalma niyetine (Ambrose vd., 2005) ve kişi-örgüt uyumuna (Lindholm, 2003) nasıl katkıda bulunduğunu göstermektedir. DeFelippo ve Dee (2022) araştırmalarında, kariyer ortası öğretim üyesi canlılığının, meslektaş dayanışması tarafından sürdürülen bir başka önemli sonuç olabileceğini iddia etmektedirler. Benzer şekilde Gonzales ve Terosky (2018) tarafından yapılan bir çalışma, meslektaş dayanışmasının canlılık üzerindeki etkisine değinmektedir.

Sosyal psikoloji alanında yapılan araştırmalarda, insanlar özerkliğe sahip olduklarında ve kendi kendilerinin yönettiği projelerle meşgul olduklarında, enerji seviyelerinin arttığını; tersine, başkaları tarafından tasarlanan ve kontrol edilen faaliyetlere katılmanın kişinin enerjisini tükettiğini göstermiştir (Tummers vd., 2018). Bu bağlantıyı açıklamak için Yu ve diğerleri (2020), özerkliğin insanların daha özgün ve gerçek benlikleriyle uyumlu faaliyetlerde bulunmalarını ve bu özgünlük duygusunun insanların kişisel enerjilerine daha iyi erişmelerini sağladığını öne sürmektedir. Ayrıca yapılan bir diğer çalışma, insanların kendilerini takdir eden ve değer veren bir topluluğa ait

hissettiklerinde daha yüksek düzeyde canlılık yaşadıklarını da göstermektedir (Lavrusheva, 2020).

Yakın tarihte ülkemizde gerçekleştirilen bir araştırmada, turist rehberlerin mesleki canlılık düzeylerinin mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmada, 379 kişiden veri toplanmış ve sonuçta mesleki canlılığın tüm boyutları (tutku, dinçlik, ustalık, iş tatmini) ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Pelit ve Ateş, 2022).

İş-aile zenginleşmesi, kaynakların korunumu kuramı çerçevesinde çalışanların mesleki canlılıklarını sağlamada etkili olan kaynaklar arasında görülmektedir. Dolayısıyla çalışanların iş-aile zenginleşmeleri arttıkça mesleki canlılıklarının da artacağı düşünülmektedir (Korkmaz, 2021).

Chu ve diğerleri de (2015) yaptıkları çalışmada, mesleki canlılık ile güven arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Rothmann ve Jordaan (2006) araştırmalarında işte canlılık konusunda kariyer yönetiminin ve iş güvencesinin pozitif etkileri olduğunu dolayısıyla iş yeri verimliliğini arttırdığını tespit etmişlerdir.

COVID-19 salgını sırasında ve sonrasında hastane çalışanlarının canlılıklarını ve dayanıklılıklarını korumalarını desteklemek için müdahaleler geliştirmek ve neler yapılabileceğinin araştırıldığı bir çalışmada mesleki canlılığa sahip çalışanlar, işle ilgili daha az stres yaşadıkları ve sağlık hizmeti kalitesine olumlu katkı sağladığı gözlenmiştir (van Mol vd., 2021).

5.1. Mesleki Canlılık ile Bilişsel Esneklik İlişkisi

Bireylerin ait olduğu sosyo-ekonomik ve kültürel yapının bilişsel esnekliği etkilediği belirtilmektedir. Yapılan bir araştırmada öğretmen adaylarının yerleşim yerine göre bilişsel esneklik puanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş olup, bu durum metropollerde/şehirlerde yaşayanların ilçelerde ve köylerde/kasabalarda yaşayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bilişsel esneklik puanlarına sahip olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle, metropollerde/şehirlerde yaşamının öğretmen adaylarına farklı bakış açıları kazandırdığı, sosyal çevrelerini genişletme fırsatı sunduğu, daha zengin öğrenme ortamları sağladığı ve farklı insanlarla iletişim kurma becerilerini artırdığı, sosyal çevreyi daha iyi anlamalarını sağladığı söylenebilir (Orakçı, 2021). Benzer şekilde, Türe ve Sarıçam (2016) yaptıkları çalışmada bilişsel esneklik ile problem çözme becerileri arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Bu ilişki metropollerde/şehirlerde yaşayan öğretmen adaylarının daha fazla problem durumuyla karşı karşıya kalmalarının onların bilişsel esneklik

düzeylerinin daha yüksek olmasına katkı sağladığını düşündürmektedir (Orakçı, 2021).

İnsanlar, yaşamının büyük çoğunluğunu mesleklerinde geçirdiklerinden dolayı, bireylerin meslekteki refah, mutluluk ve motivasyonları oldukça fazla önem taşımaktadır (Russell, 2008, s. 118). Çalışanların moral, motivasyon, refah ve mutluluk gibi unsurları ne kadar yüksek olursa meslekteki canlılığı, performansı da o derece yüksek olacaktır.

5.2. Mesleki Canlılık ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Proaktif canlılık davranışları; bireylerin kendi canlılıklarını (özel iyi oluş hallerini) ve performanslarını iyileştirmek için kendi değişken enerjilerini, duygusal ve bilişsel kaynaklarını proaktif olarak yönetebilmeleridir. Enerjilerini, olumlu etkilerini ve ilhamlarını işyeri içinde ve dışında faaliyetler yoluyla yöneten çalışanlar, işe yatırılabilir bir dizi kaynağa sahiptir. Proaktif canlılık yönetimi, canlılık, özveri ve özümseme (vigour, dedication, ve absorption) ile karakterize edilen işle ilgili bir durum olan işe bağlılığı teşvik etme potansiyeline sahiptir (Bakker vd., 2020).

Canlılık (vigour), çalışanın işini yaparken enerjik ve dayanıklı olmasıyla birlikte işine karşı daha fazla çaba sarf etmeye istekli olmayı ifade eder. Adanmışlık (dedication), çalışanın iş yapmaya istekli olması ve önemsemesi, coşku duyması anlamına gelir. Son olarak, absorpsiyon, tamamen konsantre olması ve iş faaliyetlerine mutlulukla dâhil olmasıyla karakterize edilir, bu sayede zaman hızla geçer.

Önceki araştırmalar gerçekten de enerjik, duygusal ve bilişsel kaynakların işe bağlılık için önemli olduğunu öne sürmüştür. Araştırmalar, ilham ve iyimserliğe sahip olmanın, kararlara katılımında önemli itici güçler olduğunu göstermiştir (Breevaart vd., 2014). Çalışanlar canlılıklarını proaktif olarak yönettiklerinde, iş görevlerini (örneğin, olumlu etki, odaklanma, ilham, enerji) yerine getirmek için bol miktarda duygusal, bilişsel ve enerjik kaynağa sahip olurlar (Bakker vd., 2020).

Araştırmacılar mesleki canlılık ile rol netliği, rol çatışması ve psikolojik temel ihtiyaçların tatmini arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Sonuçlar, rol netliğinin, daha yüksek özerklik ve daha yüksek yetkinlik yoluyla işyerinde özel canlılık (zindelik) ile ilişkili olduğunu ve rol çatışmasının, daha düşük özerklik ve daha düşük ilişki aracılığıyla işteki özel canlılık ile olumsuz bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir. Rol netliği ve yetkinlik arasındaki ilişkinin gücünün ve yetkinlik yoluyla rol netliği ve canlılık arasındaki dolaylı ilişkinin gücünün rol çatışmasının seviyesine bağlı olarak değişebileceğini savunmaktadırlar. İhtiyaçların tatmin olması ise refah ve motivasyonun

öncülüdür. Çalışanlar, amirleri veya iş arkadaşları ile rol belirsizliklerini netleştirebilmeli ve böylece çeşitli paydaşların beklentilerinin dayattığı rol çatışmalarını azaltabilmelidir (Karkkola vd., 2019).

İş proaktivitesi ve canlılığı değişen çevre şartları açısından oldukça önemlidir. Örneğin; canlılığı yüksek çalışanlar, daha fazla enerjiye sahip oldukları için değişimle daha iyi başa çıkabilirler. Fakat örgütlerin canlılığı ve iş proaktivitesini nasıl artıracacağı konusu hala netlik kazanmamıştır. Tummers ve diğerleri (2018), yaptıkları araştırma sonucunda üç farklı insan kaynakları yönetimi (İKY) uygulamasının özellikle proaktiviteyi ve canlılığı artırmak için etkili olduğunu iddia etmektedirler. Bu üç İKY uygulamasının; yüksek özerklik, karar almaya yüksek katılım ve yüksek kaliteli ekip çalışması olduğu belirtilmektedir. Bu sonuçlara dayanarak yazarlar, çalışanların örgütsel değişimle başa çıkma yeteneklerini geliştirmek için bu üç İKY uygulamasının kullanılması gerektiğini savunmaktadırlar.

Huang ve Chen (2021) canlılığın, çalışanların sorumlulukları ve yenilikçi performansları üzerindeki etkisinin ölçüldüğü bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu araştırmanın sonuçları; çalışanların her iki sorumluluğunun (görev ve iş sorumlulukları) ve yenilikçi performanslarının pozitif bir şekilde ilişkili olduğunu ve canlılığın bu ilişkilerde aracı rol üstlendiğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle; görev ve iş sorumluluklarının canlılık yoluyla çalışanların yenilikçi performanslarını etkilediği ve artırdığı iddia edilmektedir.

Harvey ve Donaldson (2003), çalışanların mesleki canlılık düzeylerinin kıdem, cinsiyet ve desteğe göre değiştiğini tespit etmişlerdir. Araştırmalarında mesleki canlılıkları ile kıdem durumları arasında negatif bir ilişkinin varlığını iddia etmişlerdir. Bireylerin çalışma süresinin uzun olması, mesleki canlılık seviyelerinin düşmesine sebep olmaktadır. Yine aynı çalışmada, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre mesleki canlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların, yöneticileri ya da çalışma arkadaşları tarafından gördükleri destek, bireylerin mesleki canlılık seviyelerinin yükselmesini ve daha başarılı hissetmelerini sağlamaktadır.

Mesleki canlılığın çalışanların mesleklerinde önemli olduğunu belirtmek mümkündür. Çünkü mesleki canlılık, bireylerin mesleklerinde gösterdiği/göstereceği performansı ve mesleğe olan bağlılıklarını etkilemektedir.

6. SONUÇ

Bu çalışmada, özellikle hizmet sektörü çalışanları için oldukça önem arz eden mesleki canlılık kavramına yer verilmiştir. Mesleki canlılığın detaylı olarak incelendiği bu çalışmada, öncelikli olarak canlılık ve mesleki canlılık

kavramlarının tanımlamalarına yer verilmiştir. Daha sonra mesleki canlılığın alt boyutları olan tutku, dinçlik, ustalık ve iş tatmini kavramları açıklanmıştır. Çalışmanın son kısmında ise mesleki canlılığın bireysel ve örgütsel sonuçlarına yer verilmiştir.

Yerli ve yabancı yazında yapılan araştırmalar incelendiğinde mesleki canlılığın hem bireysel hem de örgütsel açıdan birçok olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Canlılık düzeyi yüksek olan çalışanların performans, verimlilik, yaratıcılık ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin de yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle Covid-19 salgını sırasında mesleki canlılık düzeyi yüksek olan sağlık çalışanlarının daha az stres yaşadıkları ve sağlık hizmeti kalitelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (van Mol vd., 2021). Ayrıca mesleki canlılık düzeyleri yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinin de yüksek olduğu belirlenmiştir (Hennekam, 2016; Chen ve Sengupta, 2014; Kubzansky ve Thurston, 2007).

Çalışanlarda mesleki canlılığın sağlanmasında birçok faktörün etkili olduğu görülmüştür. Örneğin; iş- aile zenginleşmesinin mesleki canlılığın arttırılmasında önemli bir kaynak olduğu ortaya atılmış ve mesleki canlılık ile güven arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır (Korkmaz, 2021; Chu vd., 2015).

Farklı bilim insanları tarafından yapılan araştırmalarda çalışanların mesleki canlılık düzeylerinin demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği ortaya çıkmıştır. Bu araştırmalara göre; kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla mesleki canlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu ve kıdem süresi ile mesleki canlılık arasında ters yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Harvey ve Donaldson, 2003).

Canlılık; enerji, motivasyon ve dayanıklılıktan oluşur. Ryan ve diğerleri (1997), benlik üzerindeki çatışan talepleri ve özerklik eksikliği hissini, bir kişinin canlılığını azaltan olarak tanımlar ve araştırma, kaygı veya baskının bir insanda canlılığın azalmasına katkıda bulunabileceğini belirtmektedir (Asirvatham ve Humphries-Kil, 2021). Elley-Brown (2011) tarafından kariyer anlatılarının önemi üzerine yapılan araştırma, canlılığın bir amaç duygusu olarak yaşanması gerektiğini göstermiştir. Akademik kariyer düşünüldüğünde, canlılık, öğrenme, öğretme, araştırma ve yaratıcılık için sürekli fırsatlar duygusu olarak görülmektedir. Örneğin, Dankoski ve diğerleri (2012, s. 635) canlılığı, “öğretim üyesinin mesleki başarısını en üst düzeye çıkarmasını ve kurumsal hedeflerle uyumlu hedeflere ulaşmasını sağlayan yüksek düzeyde memnuniyet, üretkenlik ve bağlılık arasındaki sinerjidir” şeklinde tanımlamaktadırlar.

Güder'in (2021) de ifade ettiği gibi yüksek özerklik duygularıyla birleşen duygusal ve fiziksel yeterlilik, bireysel canlılığın güçlü bir kaynağı haline gelebilir. İşyerinde ait olma ihtiyacı karşılandığında, ortaya çıkan sosyal destek, yönetici ve meslektaşlarıyla yaşanan özenli ilişkiler ve etkileşimler mesleki canlılığı teşvik edecektir. Bu bağlamda yöneticiler çalışanların duygusal ve fiziksel yeterliliğine destek olacak uygulamalar yapmalıdır.

Güncel örgütsel davranış konuları arasında yer alan mesleki canlılık kavramına yönelik yerli yazında oldukça az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu sebeple örgütlerde çalışanların verimlilik ve performans düzeylerinin artırılmasında oldukça etkin rol üstlenen mesleki canlılık kavramına yönelik farkındalık yaratılmalıdır. Ayrıca mesleki canlılık konusu farklı değişkenlerle incelenerek farklı sektörler üzerindeki etkileri detaylı olarak incelenmeli ve konuya dair bilgi birikimi genişletilmelidir.

KAYNAKÇA

- Adie, J. W., Duda, J. L. ve Ntoumanis, N. (2008). Autonomy support, basic need satisfaction and the optimal functioning of adult male and female sport participants: A test of basic needs theory. *Motivation and Emotion*, 32(3), 189-199. <https://doi.org/10.1007/s11031-008-9095-z>
- Akın, A. (2012). The relationships between internet addiction, subjective vitality, and subjective happiness. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 15(8), 404-410. <https://doi.org/10.1089/cyber.2011.0609>
- Ambrose, S., Huston, T. ve Norman, M. (2005). A qualitative method for assessing faculty satisfaction. *Research in Higher Education*, 46(7), 803-830. <https://doi.org/10.1007/s11162-004-6226-6>
- Asirvatham, S. ve Humphries-Kil, M. (2021). Exploring creativity and vitality of women academics: Reflections on the call for responsible and responsive management education. *The International Journal of Management Education*, 19(1), 100451. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100451>
- Ateş, M. (2020). *Algılanan örgütsel desteğin mesleki canlılık ve mesleki bağlılık üzerindeki etkisi: turist rehberlerine yönelik bir araştırma* (Yayın No. 646618) [Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Bakker, A. B., Petrou, P., Op den Kamp, E. M. ve Tims, M. (2020). Proactive vitality management, work engagement and creativity: The role of goalorientation. *Applied Psychology*, 69(2), 351-378. <https://doi.org/10.1111/apps.12173>
- Baldwin, R. G. (1990). Faculty vitality beyond the research university: Extending a contextual concept. *The Journal of Higher Education*, 61(2), 160-180. <https://doi.org/10.1080/00221546.1990.11775103>
- Baruch, Y., Grimland, S. ve Vigoda-Gadot, E. (2014). Professional vitality and career success: mediation, age and outcomes. *European Management Journal*, 32(3), 518-527. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.06.004>
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K. ve Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 138-157. <https://doi.org/10.1111/joop.12041>
- Carmeli, A. (2009). Positive work relationships, vitality, and job performance. In C. E. J. Härtel, N. M. Ashkanasy ve W. J. Zerbe (Ed.) *Emotions in groups, organizations and cultures* (Research on emotion in organizations, Vol. 5, pp. 45-71). Emerald Group Publishing Limited.
- Carmeli, A. ve Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169-191. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2009.tb01313.x>

- Chen, F. ve Sengupta, J. (2014). Forced to be bad: The positive impact of low-autonomy vice consumption on consumer vitality. *Journal of Consumer Research*, 41(4), 1089-1107. <https://doi.org/10.1086/678321>
- Chu, F., Long, Y. ve Guo, M. (2015). Determinants and outcomes of professional vitality: Evidence from China. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(8), 1335-1345. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.8.1335>
- Clark, A. E. ve Senik, C. (2011). Is happiness different from flourishing? Cross country evidence from the ESS. *Revue d'Economie Politique*, 121, 17-34. <https://doi.org/10.3917/REDP.211.0017>
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety: Experiencing flow in work and play*. The Jossey-Bass Behavioral Science Series, Jossey-Bass Publishers.
- Dankoski, M. E., Palmer, M. M., Nelson Laird, T. F., Ribera, A. K. ve Bogdewic, S. P. (2012). An expanded model of faculty vitality in academic medicine. *Advances in health sciences education*, 17(5), 633-649. <https://doi.org/10.1007/s10459-011-9339-7>
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- DeFelippo, A. M. ve Dee, J. R. (2022). Vitality in the academic workplace: Sustaining professional growth for mid-career faculty. *Innovative Higher Education*, 47, 565-585. <https://doi.org/10.1007/s10755-021-09589-z>
- Dejoy, D. M., Della, L. J., Vandenberg, R. J. ve Wilson M. G. (2010). Making work safer: Testing a model of social exchange and safety management. *Journal of Safety Research*, 41(2), 163-171. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2010.02.001>
- Dries, N., Vantilborgh, T. ve Pepermans R. G. (2012). The role of learning agility and career variety in the identification and development of high potential employees. *Personnel Review*, 41(3), 340-358. <https://doi.org/10.1108/00483481211212977>
- Elley-Brown, M. J. (2011). The significance of career narrative in examining a high-achieving woman's career. *Australian Journal of Career Development*, 20(3), 18-23. <https://doi.org/10.1177/103841621102000304>
- Gardner, J. W. (1963). *Self-renewal*. Harper and Row.
- Gonzales, L. ve Terosky, A. (2018). Collegueship in different types of post-secondary institutions: A lever for faculty vitality. *Studies in Higher Education*, 43(8), 1378-1391. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1255938>
- Güder, M. (2021). Öğretmen algularına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkide örgütsel canlılığın aracılık

- etkisinin incelenmesi* (Yayın No. 704003) [Yüksek lisans tezi, Munzur Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Harvey, T. A. (2002). *Professional vitality and the principalsip: A construct validity study* [Unpublished doctoral thesis, The University of Maine].
- Harvey, T. A. ve Donaldson, G. (2003). Professional vitality: Do you have it?, *Principal*, 83, 30-33.
- Hennekam, S. (2016). Vitality of older workers and its relationship with performance, career satisfaction and career success. *Management Avenir*, 1, 15-32.
- Huang, Y. ve Chen, X. (2021). A moderated mediation model of idiosyncratic deals and innovative performance of R&D employees: Roles of vitality. *Chinese Management Studies*.
- Kark, R. ve 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>
- Karkkola, P., Kuittinen, M. ve Hintsa, T. (2019). Role clarity, role conflict, and vitality at work: The role of the basic needs. *Scandinavian Journal of Psychology*, 60(5), 456-463. <https://doi.org/10.1111/sjop.12550>
- Kinnafick, E., Thøgersen-Ntoumani, C., Duda, J. ve Taylor, I. (2014). Sources of autonomy support, subjective vitality and physical activity behaviour associated with participation in a lunchtime walking intervention for physically inactive adults. *Psychology of Sport and Exercise*, 15(2), 190-197. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2013.10.009>
- Korkmaz, F. (2021). Mesleki canlılık kazanımında iş-aile zenginleşmesinin rolü: yapısal eşitlik model analizi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 942-955. <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/1355>
- Kubzansky, L. D. ve Thurston, R. C. (2007). Emotional vitality and incident coronary heart disease: Benefits of healthy psychological functioning. *Archives of General Psychiatry*, 64(12), 1393-1401. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.64.12.1393>
- Laran, J. ve Janiszewski, C. (2011). Work or fun? How task construal and completion influence regulatory behavior. *Journal of Consumer Research*, 37(6), 967-983. <https://doi.org/10.1086/656576>
- Lavrusheva, O. (2020). The concept of vitality. Review of the vitality-related research domain. *New Ideas in Psychology*, 56, 100752. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2019.100752>
- Lindholm, J. (2003). Perceived organizational fit: Nurturing the minds, hearts, and personal ambitions of University Faculty. *Review of Higher Education*, 27(1), 125-149. <https://doi.org/10.1353/rhe.2003.0040>

- Lubatkin, M. H., Şimşek, Z., Ling, Y. ve Viega, J. E. (2006). Ambidexterity and performance in small-to medium-sized firms: The pivotal role of top management team behavioral integration. *Journal of Management*, 32(5), 646-672. <https://doi.org/10.1177/0149206306290712>
- McCoy, S., Newell, E. ve Gardner, S. (2013). Seeking balance: The importance of environmental conditions in men and women Faculty's well-being. *Innovative Higher Education*, 38(4), 309-322. <https://doi.org/10.1007/s10755-012-9242-z>
- Muraven, M., Gagné, M. ve Rosman, H. (2008). Helpful self-control: Autonomy support, vitality, and depletion. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(3), 573-585. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2007.10.008>
- Nix, G., Ryan, R. M., Manly, J. B. ve Deci, E. L. (1999). Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(3), 266-284. <https://doi.org/10.1006/jesp.1999.1382>
- Okumuş, M. T., Bakan, İ. ve Kutluk, M. R. (2022). İşe tutkunluk, odaklanma yeteneğinin kariyer tatmini ve iş tatmini üzerindeki etkisi: Bir alan çalışması. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 119-138. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2121453>
- Orakçı, Ş. (2021). Exploring the relationships between cognitive flexibility, learner autonomy, and reflective thinking. *Thinking Skills and Creativity*, 41, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2021.100838>
- Parmar, V., Channar, Z. A., Ahmed, R. R., Streimikiene, D., Pahi, M. H. ve Streimikis, J. (2022). Assessing the organizational commitment, subjective vitality and burnout effects on turnover intention in Private Universities. *Oeconomia Copernicana*, 13(1), 251-286. <https://doi.org/10.24136/oc.2022.008>
- Partonen, T. ve Lönnqvist, J. (2000). Bright light improves vitality and alleviates distress in healthy people. *Journal of Affective Disorders*, 57(1-3), 55-61. [https://doi.org/10.1016/S0165-0327\(99\)00063-4](https://doi.org/10.1016/S0165-0327(99)00063-4)
- Pelit, E. ve Ateş, M. (2022). Turist rehberlerinin mesleki canlılıklarının mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 9-27. <https://doi.org/10.32572/guntad.912655>
- Peterson, C., Park, N., Hall, N. ve Seligman M.E.P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 161-172. <https://doi.org/10.1002/job.584>
- Peterson, C. ve Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C. ve Flannery, G. (2012). Thriving at work: Towards its measurement, construct validation and theoretical

- refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275. <https://doi.org/10.1002/job.756>
- Rothmann, S. ve Jordan, G. M. E. (2006). Job demands, job resources and work engagement of academic staff in South African Higher Education Institutions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 85- 102. <https://doi.org/10.4102/sajip.v32i4.247>
- Russell, J. E. A. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 117-131. <https://doi.org/10.1177/1069072707308142>
- Ryan, R. M. ve Bernstein, J. H. (2004). Vitality, In C. Peterson ve M. E. P. Seligman (Eds.), *Character strengths and virtues: A handbook and classification* (pp. 273-290), Oxford University Press.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037110003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2008). From ego depletion to vitality: Theory and findings concerning the facilitation of energy available to the self. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(2), 702-717. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00098.x>
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Ryan, R. M. ve Frederick, C. (1997) . On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65(3), 529-565. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x>
- Sağlam, M. (2020). *Öğrenen örgüt anlayışının ve entelektüel sermayenin, örgütsel ustalık ve örgütlerin girişimcilik yönelimi üzerindeki etkisi: Hizmet ve üretim sektörü yönetici algularının karşılaştırmalı analizi* (Yayın No. 640131) [Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, (3), 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>
- Schuster, J. (1985). Faculty vitality: Observations from the field. In R. Baldwin (Ed.), *Incentives for faculty vitality* (pp. 21-32). Jossey-Bass.

- Spector, P. E. ve Goh, A. (2001). The role of emotions in the occupational stress process. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 1, 195-232. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(01\)01013-7](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(01)01013-7)
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton J., Sonenshein, S. ve Grant A.M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537-549. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>
- Talak, K. (2020). İşle ilgili tükenmişlik, canlılık ve örgütsel güven arasındaki ilişki. İçinde H. Ulukan (Ed.), *Research in education and social sciences* (pp. 299-320). Duvar Kitabevi.
- Toker, B. (2007). Konaklama işletmelerinde iş doyumu: Demografik değişkenlerin iş doyumu faktörlerine etkisi üzerine bir çalışma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 2(6), 591-615. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/179147>
- Tummers, L., Steijn, B., Nevicka, B. ve 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. <https://doi.org/10.1177/0734371X16671980>
- Türe, H. B. ve Sarıçam, H. (2016). Öğretmen adaylarının bilişsel esneklik düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi [Examining the relationship between pre-service teachers' cognitive flexibility levels and problem solving skills]. In 1st Euroasian congress on positive psychology.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2019). *Canlılık*. Güncel Türkçe sözlük. <https://sozluk.gov.tr/>
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G.A., Koestner, R., Ratelle, C., Leonard, M., Gagne, M. ve Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: On obsessive and harmonious passion. *Journal of personality and social psychology*, 85(4), 756-767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- van Mol, M., de Veer, M., de Pagter, A., Kouwenhoven-Pasmooij, T. A., Hoogendijk, W. J. G., Busschbach, J. J. V., Oude Hengel, K. ve Kranenburg, L. (2021). Vitality, resilience and the need for support among hospital employees during the COVID-19 pandemic: Study protocol of a mixed-methods study. *BMJ Open*, 11(10), e049090. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-049090>
- Yu, H., Zuo, S., Liu, Y. ve Niemiec, C. (2020). Toward a personality integration perspective on creativity: Between-and within-persons associations among autonomy, vitality, and everyday creativity. *Journal of Positive Psychology*, 16(6), 789-801. <https://doi.org/10.1080/17439760.2020.1818810>