

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



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

Coşkun ÖZÇELİK

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

I. DANIŞMAN
Prof. Dr. Arzu KARACA
II. DANIŞMAN
Öğr. Gör. Dr. Ayşe BADAĞ

TUNCELİ – 2023

T.C
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

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

Coşkun ÖZÇELİK
(19120301)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

I. DANIŞMAN
Prof. Dr. Arzu KARACA
II. DANIŞMAN
Öğr. Gör. Dr. Ayşe BADAĞ

TUNCELİ – 2023

T.C
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

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

Coşkun ÖZÇELİK
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Bu yüksek lisans tezi, 09/01/2023 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından
oybirliği ile kabul edilmiştir.

İmza

İmza

İmza

Prof. Dr. Kenan PEKER

Prof. Dr. Arzu KARACA

Dr. Öğr. Üyesi Eray Ekin SEZGİN

(Fırat Üniversitesi)
BAŞKAN

(Munzur Üniversitesi)
DANIŞMAN

(Munzur Üniversitesi)
ÜYE

Bu tez, Enstitümüz Genel İşletme Anabilim Dalı'nda hazırlanmıştır

Doç. Dr. Murat KORUNUR
Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı “Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu”ndaki hükümlere tabidir.

09/01/2023

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

İmza
Coşkun ÖZÇELİK

Danışman
Prof. Dr. Arzu KARACA

TEŞEKKÜR

Pek çok kişinin desteği ile gerçekleşen tez çalışmam için en başta tüm süreç boyunca her ihtiyaç duyduğumda yanımda olan, konunun belirlenmesinden son noktasının konulmasına kadar her aşamada sınırsız desteklerinin yanında; güler yüzü, içtenliği ve akademik derinliğiyle yol göstericim olan birinci danışmanım Sayın Prof. Dr. Arzu KARACA hocama; değerli bilgi ve katkıları ile çalışmamın her aşamasında yardımlarını esirgemeyen tez sürecindeki destekleri ve değerlendirmeleri için ikinci danışmanım Sayın Öğr. Gör. Dr. Ayşe BADAĞ hocama sonsuz teşekkürlerimi sunmak istiyorum.

Geçen yıllar içerisinde daha da anlamlı bulduğum, iki kişi her zaman bir kişiden daha iyidir, birlikteliğini önemseten, aramayı seven insanın ihtiyaçlarını anlayışla karşılığını bulduran, yakınlıklarıyla yanımda olup her konuda omuz veren; değerli Ağabeyim Bayram TUNCEL'e, duraksamama izin vermeden yol almamı sağlayan kardeşim Yusuf GÜNDÜZ'e ve Necmi ARİTÜRK'e, kadim dostum Ahmet SOYLAR'a, bütünleşen parçalarla anlatımın belirleyiciliğini, akademiye özgü anlatım diline dönüştürme kabiliyetini bana da kazandırmaya çalışmış olan Doç. Dr. Pınar SOYLAR'a ve Öğr. Gör. Abdullah ŞİMŞEK'e veri toplama sürecinde bana destek olan burada adını sayamadığım tüm arkadaşlarıma, çalışmaya gönüllü olarak katılan öğretmenlere ve okullarını bana açan idarecilere, son olarak; hayatta olmasa da hayalperest kalbindeki mutlu yalnızlığını neşesine ve gülüşüne tutundurmayı başarmış, varlığını her daim yanımda hissettiğim babam Aziz ÖZÇELİK'e, yaralı bir kuş gibi şurama yerleşen, süzdüğüm sözlere can verdiren gözlerin sahibi Esra'ma, Aziz Baba'ya ve Rüya'ma sonsuz sevgimle teşekkür ediyorum.

Coşkun ÖZÇELİK
TUNCELİ-2023

İÇİNDEKİLER

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	I
TEŞEKKÜR.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
ŞEKİLLER LİSTESİ	V
TABLOLAR LİSTESİ	VI
KISALTMALAR LİSTESİ	VII
ÖZET	VIII
ABSTRACT	IX
1. GİRİŞ.....	1
2. BİLİŞSEL ESNEKLİK.....	4
2.1. Bilişsel Esneklik	4
2.2. Bilişsel Esnekliğin Önemi	8
2.3. Bilişsel Esnekliğin Rolü	14
2.4. Bilişsel Esneklik İle İlgili Araştırmalar	15
3. MESLEKİ CANLILIK	19
3.1. Mesleki Canlılık Tanımı.....	19
3.2. Mesleki Canlılığın Boyutları	23
3.2.1. Tutku.....	23
3.2.2. Dinçlik	24
3.2.3. Uсталık.....	25
3.2.4. İş tatmini	25
3.3. Mesleki Canlılığın Sonuçları	26
3.3.1. Bilişsel esneklik ile mesleki canlılık ilişkisi.....	29
3.3.2. Covid 19 pandemisi döneminde eğitim sistemi.....	30
4. UYGULAMA	34
4.1. Araştırmanın Yöntemi	34
4.2. Araştırma Tekniği.....	34
4.3. Veri Toplama Araçları.....	34
4.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	36
4.5. Araştırma Sınırlılıkları.....	36
4.6. Araştırma Önemi ve Katkısı	36
4.7. Verilerin Değerlendirilmesi	39
4.8. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri	39
5. BULGULAR	44
5.1. Demografik Bulgular.....	44
5.2. Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ölçeği, Mesleki Canlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeyleri	46
5.3. Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ölçeğine, Mesleki Canlılık Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklılıkları.....	47
5.4. Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ölçeğine, Mesleki Canlılık Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Yaşlarına Göre Farklılıkları.....	49
5.5. Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ölçeği, Mesleki Canlılık Ölçeği ve Mesleki Canlılık Ölçeği Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Farklılıkları	51
5.6. Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ölçeği, Mesleki Canlılık Ölçeği ve Mesleki Canlılık Ölçeği Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları	52

5.7. Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ölçeğine, Mesleki Canlılık Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Çocuk Sayılarına Göre Farklılıkları.....	54
5.8. Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ölçeğine, Mesleki Canlılık Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Farklılıkları.....	56
5.9. Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ölçeğine, Mesleki Canlılık Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Mevcut Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Farklılıkları.....	58
5.10. Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ölçeğine, Mesleki Canlılık Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların İdari Görevlerine Göre Farklılıkları.....	60
5.11. Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ölçeğine, Mesleki Canlılık Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeyleri Arasındaki İlişkiler	61
5.12. Bilişsel Esneklik Ölçeği ile Mesleki Canlılık Ölçeği Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları.....	63
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	65
7. KAYNAKLAR.....	74
EKLER	

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4.1. Öğretmenlerin mesleki canlılık ölçeği doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model ve sayısal veriler	43
--	----



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 4.1. Bilişsel esneklik ölçeğinin alfa katsayısı değerleri.....	40
Tablo 4.2. Mesleki canlılık ölçeğinin alfa katsayısı değerleri	41
Tablo 4.3. Öğretmenlerin mesleki canlılık ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan indekslere ait uyum derecelerinin dfa sonuçları ile karşılaştırılması	42
Tablo 5.1. Ankete katılanların demografik özellikleri.....	44
Tablo 5.2. Likert tipi ölçek için puan aralıkları	46
Tablo 5.3. Öğretmenlerin bilişsel esneklik ölçeğine katılma düzeyleri.....	46
Tablo 5.4. Öğretmenlerin mesleki canlılık ölçeği alt boyutlarına katılma düzeyleri.....	47
Tablo 5.5. Öğretmenlerin bilişsel esneklik ölçeğine, mesleki canlılık ölçeğine ve alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılıkları	48
Tablo 5.6. Öğretmenlerin bilişsel esneklik ölçeği, mesleki canlılık ölçeği ve mesleki canlılık ölçeği alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların yaşlarına göre farklılıkları	49
Tablo 5.7. Öğretmenlerin bilişsel esneklik ölçeği, mesleki canlılık ölçeği ve mesleki canlılık ölçeği alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların eğitim düzeylerine göre farklılıkları	51
Tablo 5.8. Öğretmenlerin bilişsel esneklik ölçeği, mesleki canlılık ölçeği ve mesleki canlılık ölçeği alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların medeni durumlarına göre farklılıkları	53
Tablo 5.9. Öğretmenlerin bilişsel esneklik ölçeği, mesleki canlılık ölçeği ve mesleki canlılık ölçeği alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların çocuk sayılarına göre farklılıkları	54
Tablo 5.10. Öğretmenlerin bilişsel esneklik ölçeği, mesleki canlılık ölçeği ve mesleki canlılık ölçeği alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre farklılıkları	56
Tablo 5.11. Öğretmenlerin bilişsel esneklik ölçeği, mesleki canlılık ölçeği ve mesleki canlılık ölçeği alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların mevcut kurumda çalışma sürelerine göre farklılıkları	58
Tablo 5.12. Öğretmenlerin bilişsel esneklik ölçeği, mesleki canlılık ölçeği ve mesleki canlılık ölçeği alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların idari görevlerine göre farklılıkları	60
Tablo 5.13. Bilişsel esneklik ölçeği, mesleki canlılık ölçeği ve mesleki canlılık ölçeği alt boyutları ölçekleri arasındaki ilişkilere ait korelasyon analizi sonuçları	62
Tablo 5.14. Bilişsel esneklik ölçeği ile mesleki canlılık ölçeği arasındaki lineer regresyon sonuçları.....	63
Tablo 5.15. Mesleki canlılık ölçeği alt boyutları ile bilişsel esneklik ölçeği arasındaki lineer regresyon sonuçları	64

KISALTMALAR LİSTESİ

MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
KMO	: Kaiser Meyer-Olkin
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü



ÖZET

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin Covid 19 pandemi döneminde bilişsel esneklik ve mesleki canlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırmanın örneklemini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Tunceli’de resmi kamu kurumlarında görev yapmakta olan 244 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları olarak katılımcıların sosyodemografik özelliklerine yönelik kişisel bilgi formuyla birlikte “Bilişsel Esneklik Ölçeği” ve “Mesleki Canlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS) 24.0 ve AMOS 24.0 paket programı kullanılmıştır. Her bir ölçek için açımlayıcı ve doğrusal faktör analizleri yapılmış arkasından bağımsız örneklem t testi, varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Araştırma bulgularında öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ölçeği katılma düzeyleri ile öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları, eğitim düzeyleri, medeni durumları, çocuk sayıları, toplam çalışma süreleri, mevcut kurumda çalışma süresi, idari görev durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Mesleki Canlılık Ölçeği ve ölçeğin alt boyutlarına katılma düzeylerinde, öğretmenlerin eğitim düzeyleri, medeni durumları, toplam çalışma süreleri, mevcut kurumda çalışma süresi, idari görev durumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Kadın öğretmenlerin mesleki canlılık seviyeleri, erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. İş tatmini alt boyutunda; 20 ve 29 yaş arasında olan öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri, diğer yaş gruplarında bulunan öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir. Dinçlik ve ustalık alt boyutlarında da; 2 çocuk sahibi olan öğretmenlerin dinçlik ve ustalık alt boyutlarına katılma düzeyleri, diğer öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Katılımcıların Bilişsel Esneklik Ölçeğine katılma düzeyleri ile Mesleki Canlılık Ölçeğine katılma düzeyleri arasında doğru yönlü kuvvetli bir ilişki mevcuttur. Buna göre öğretmenlerin bilişsel esneklik seviyeleri yükseldikçe mesleki canlılık seviyeleri de önemli ölçüde arttığını göstermektedir. Yapılan regresyon analiziyle, öğretmenlerin mesleki canlılıkları, kişilerin bilişsel esnekliklerini %52,7 oranında açıklamaktadır. Çalışma sonucunda öğretmenlerde bilişsel esneklik ve mesleki canlılık kavramları arasındaki ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda önerilerde bulunulmuştur.

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

ABSTRACT

Determining The Relationship Between Teachers' Cognitive Flexibility And Professional Vitality During The Covid 19 Pandemic

The aim of this research was to determine the relationship between teachers' cognitive flexibility and professional vitality levels during the Covid 19 pandemic. The sample of the study consisted of 244 teachers working in public institutions in Tunceli in the 2021-2022 academic year. Data are collected by; 'Cognitive Flexibility Scale' and 'Professional Vitality Scale' in the study along with 'Personal Information Form' for the sociodemographic characteristics of the participants. Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS) 24.0 and AMOS 24.0 package programs were used in the analysis of the data obtained in the study. Explanatory and confirmatory factor analyzes were performed for each scale, followed by independent sample t test, analysis of variance, correlation and regression analysis. It was determined that there was no statistically significant difference between the levels of participation in the Cognitive Flexibility and teachers' gender, age, education level, marital status, number of children, total working time in the current institution, and performing administrative duty. There was no statistically significant difference between levels of participation in the Professional Vitality Scale and its subdimensions, in terms of teachers' education levels, marital status, total working time, working time in the current institution, and performing administrative duty. The Professional vitality levels of female teachers were higher than male teachers. In the sub dimension of job satisfaction; teachers between the ages of 20 and 29 had higher job satisfaction levels than teachers in other age groups. In the subdimensions of vigor and mastery; the level of participation in the subdimensions of vigor and mastery of the teachers who had two children was found to be higher than the other teachers. There was a strong relationship between the participants' level of participation in the cognitive flexibility and their level of participation in the professional vitality. Accordingly, it showed that as teachers' cognitive flexibility levels increase significantly. With the regression analysis the professional vitality of the teachers explained of the cognitive flexibility of teachers by 52.7 %. As a result of the study, it was determined that there was a relationship between concepts of cognitive flexibility and professional vitality in teachers. Recommendations were made in line with the data obtained.

Key Words: Cognitive Flexibility, Professional Vitality, Teacher, Covid 19 Pandemic

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 ve Rubin, 1995). Davranışsal olarak esnek insanlar, sorunlarla karşılaştıklarında, sorunlarına alternatif çözümler aramaya eğilimlidirler. 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.

Yaratıcı bireylerin daha esnek olmaları olasıdır. Çünkü bu onların problemleri çözerken bir dizi alternatif seçeneği ve çözümleri düşünmelerini sağlamaktadır. Bu nedenle, esneklik, bireylere çeşitli sorunlara karşı çözüm bulmak amacıyla yeni düşünme biçimleri geliştirmek için alternatif fikirler ve genellikle geleneksel olmayan fikirleri denemelerinde önemli bir rol oynayabilmektedir. Bilişsel olarak esnek insanlar; iletişim kurmanın yeni yollarını denemek, alışılmadık durumlarla karşılaşmak ve içeriğe dayalı ihtiyaçları karşılamak için, kendi davranışlarını uyarlama konusunda isteklidirler (Martin ve Anderson, 1998).

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 ve Frederick, 1997: 530). Mesleki canlılığın olduğu kişilere bakıldığında, yaratıcı ve üretken olmalarının yanında iletişim halinde oldukları kişilerin de enerjileri üzerinde etkili olmaktadır (Ryan ve Bernstein, 2004: 273).

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), Covid 19 bulaşıcı hastalığını bir pandemi olarak kabul ettiğini duyurmasıyla birlikte tüm dünyada kısıtlamalar hız kazanmıştır. Seyahat yasakları, ülke sınırlarının kapatılması, sokağa çıkma yasakları, okulların kapatılması gibi bir dizi karantina önlemleri alınmıştır. Bu durum, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de tarım, turizm, sağlık ve eğitim gibi birçok sektörü olumsuz etkilemiştir. Salgının en çok etkilediği sektörlerin başında eğitim sektörü gelmektedir. Eğitim öğretim hayatına devam eden öğrenci sayısının büyüklüğü ve öğretmen sayısını da dikkate aldığımızda yaşanan bu süreç pek çok olumsuz etkilere sebep olmuştur. Okullarda yüz yüze eğitim sürecinden çevrimiçi (online)

eğitime kısa süre içinde geçilmiştir. Eğitim sisteminin vazgeçilemez parçası olan şretmenler bu sşrete farklı sorunlar ile mşcadele ederken, yeni uygulamalara da hızlıca uyum göstermek zorunda kalmışlardır.

Yerli ve yabancı literatşr incelendiğinde tıp alanında Covid 19 ile ilgili çok fazla çalışmaya rastlanmasına karşın, eğitim bilimleri ve sosyal bilimler alanındaki çalışmaların nispeten yetersiz olduğu anlaşılmaktadır. Hala etkisinin gözlendiği pandeminin eğitime yansımalarının her bir aktör şzerinden derinlemesine araştırılması gerekmektedir. Bilişsel esneklik becerilerine açısından şretmenlerin alternatif zşm nerileri farkındalığı, gşncel durumlar karşısındaki adaptasyonlar ve kişilerin esnek olabilecekleri durumlar karşısında kendini yeterli hissetmesi sahip olmaları gerekmektedir (Martin ve Anderson, 1998; Martin ve Rubin, 1995). Eğitim ve şretim faaliyetlerinin okullarda etkili bir biçimde yşrştşlebilmesi açısından, psikolojik ve sosyal yönden gşlş bireylerin yetiştirilebilmesi için problem zme kapasiteleri yşksek, kendini geliştiren, psikolojik sağlamlığı iyi dşzeyde olan şretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır.

şretmenlik mesleği kendini geliştirme ve değişime de açık olmayı gerektirmektedir. şretmenler gelecek nesilleri yetiştirmede bşyşk bir role sahiptir ve eğitimin kalitesi toplumun geleceğini doğrudan etkilemektedir. Aynı zamanda çocuklar için şretmenler çok önemli bir rol modelidir. şretmenin davranışlarını, konuşmalarını, sorunları zşm yollarını, zorluklarla ve stresle mşcadele yöntemlerini, duygularını gösterme yollarını öğrenciler gözlemleyerek içselleştirir ve kendi davranış kalıplarını geliştirirler. Bu nedenle şretmenlerin davranışlarının incelenmesi, daha iyi bir eğitim sistemi geliştirmek için de önemlidir. Pandemi sşrecinde olumsuz etkilenen eğitimcilerin olduğu gözlenirken bu sşrece daha kolay uyum sağlayan şretmenlerin davranış özellikleri, nedenleri ve etkileşimlerinin incelenmesi gerekmektedir. Ayrıca giderek artan teknolojik gelişmeler ve bilişim çağının etkilerinin öğrenme sşrelerine yansımaları, şretmenlerin kendilerini bu çağa ve bu kuşağa uyumlama çabalarını beraberinde getirmektedir. Bu doğrultuda bilişsel esnekliğe sahip şretmenlerin mesleki canlılıklarının daha fazla olacağı dşşşnşlmektedir.

Toplumun geleceğinin şkillendirildiği eğitim kurumlarında şretmen ve yöneticilerin mesleklerini seven, mutlu, tatmin olmuş ve mesleğe bağlı olmaları istenmektedir. Bunu sağlayan değişkenlerden biri de değişim karşısında şretmenlerin bilişsel esnekliklerinin yşksek olmasıdır. İşyerinde başarılı olmak, öğrenme ve canlılık duygusuyla yakından ilgilidir. Mesleki canlılık, gşvenlik, organizasyonel değerler, rgştsel

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, her iki değişken üzerinde etkili olan sosyo-demografik faktörlerin tespit edilmesi gerektiği düşünülmüştür. Bu amaçla geliştirilen bir araştırma modelinin öğretmenlerden elde edilecek verilerle istatistik olarak analiz edilmesi planlanmıştır. Böylece bu konulara yöneticilerin ve öğretmenlerin dikkatini çekerek farkındalık oluşturmak, tükenmenin önüne geçmek için çözüm önerileri geliştirmek hedeflenmiştir. Bu çalışmayla konuya dikkat çekmek ve öneriler sunmak istenmektedir.



2. BİLİŞSEL ESNEKLİK

Bu bölüm kapsamında, bilişsel esnekliğin kavramsal tanımları ve bilişsel esneklikle ilişkili bilişsel katılık ve yürütücü işlevler konuları da ele alınacak ve bu alanda yapılan çalışmalara değinilecektir.

2.1. Bilişsel Esneklik

Değişen çevresel şartlara uyum sağlayabilme yetisi yaşamda kalmanın temel belirleyicilerindendir. Çevresel şartların değişkenliği, beklenmedik ve güç sorunlar ortaya çıkarabilmekte ve ortaya çıkan bu tür durumlar kişilerin çeşitli bilişsel ve duyuşsal yaklaşımlar geliştirmelerine neden olmaktadır. Bireylerden beklenen, geliştirdikleri bu yaklaşımların onların uyum sağlamasına yardımcı olacak nitelikte olmasıdır (Taşdemir, 2021: 9).

Günümüzde insanlar, sürekli değişen ve karmaşık hale gelen çevre şartları karşısında stres yaşamakta ve bununla baş edebilmek için çabalamaktadır. 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: 24). Bilişsel esneklik kavramı literatürde 1990’lardan 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 ve Vander Wal, 2010, akt. Gürpınar, 2021: 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, 2021: 22).

Bilişsel süreci tanımlamak için öncelikle “biliş” kavramını açıklamak gerekmektedir. Biliş; dil, hafıza, dikkat gibi yapıların kendi içerisinde anatomik olarak birbirleriyle ayrık fakat ağlar ile bağlı olan ve ortaya bir ürün koymayı amaçlayan ağ dokularıdır (Mesulam, 1990, akt. Ablak, 2021: 19).

Beyin sürekli çalışan ve girdileri yorumlayan bir bilgisayar olarak düşünüldüğünde çevreden alınan uyarıları algılaması, yorumlaması ve değerlendirmesi gibi süreçlerin bütünü “biliş” olarak değerlendirilmektedir. Biliş, kişinin kendisi, çevresi ve gelecek hakkındaki tutum ve düşüncelerini etkileyen kavramdır. Biliş, bu noktada farklı durumlara adapte olabilen, yeni bilgilerle değişim gösterebilen ve kendi içerisinde tutarlı olma gibi özelliklere sahip olmalıdır (Genç, 2020: 24).

Bilişsel süreç ise Türk Dil Kurumu’na göre “Bilişle ilgili, zekânın işleyişiyle ilgili, kognitif süreç” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019). Beyin ve bilişsel sürecin arasındaki ilişkileri araştırmak, yıllar içerisinde sürekli bilimsel çalışmalara konu olmuştur. İlk yapılan çalışmalarda sadece bir bilim dalı ile ilişkilendirilmeye çalışılmış fakat daha sonra elde edilen veriler doğrultusunda bu süreci açıklamak için tek bilim dalının yeterli olmadığı, disiplinler arası çalışmanın doğru olduğu görülmüştür (Erdoğan vd., 2013).

Bilişsel esneklik kavramının bilişsel kısmı, bilginin edinilme sürecindeki zihinsel yapıları, esneklik kısmı ise kişinin önceden edindiği bilgiyi alternatif durumlarda esnek olarak kullanabilmesini ifade etmektedir (Baki, 2020: 5). Bilişsel esneklik, bireylerin düşündüklerini uyarlamalarına veya değiştirmelerine ve yeniden değerlendirme gibi faaliyetlere daha kolay katılmalarına olanak tanıyan bir yürütme işlevi olarak kabul edilir (Braem ve Egner, 2018).

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 yapılandırılmışlığı irdelemektedir. Burada bahsedilen "Kötü yapılandırılmışlık" pek çok kavramın bu konuyla ilişkili olduğunu göstermektedir (Spiro vd., 2004, akt. Akyüz, 2020: 32).

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

Yani, insanlar bilgi unsurları arasında çoklu alternatif bağlantı sistemlerini teşvik etmek için derin zihinsel süreçleri kullanmaktadırlar. Bu süreç, insanların yeni fikirler üretmelerine ve yaratıcı olmalarına yardımcı olmaktadır. Çünkü bilişsel esneklik, insanların

yeni ve ileri düzeyde bilgi edinmelerine yardımcı olan dinamik bir süreçtir (Martin ve Anderson, 1998).

Başka bir deyişle, derin zihinsel süreçler aracılığıyla insanlar bilgiyi işler, yeni bilgiler elde ederek onu mevcut bilgi tabanlarına entegre ederler (Ou vd., 2018). Böylece, bu teoriye göre bilişsel esneklik yaratıcılığı artırabilir. Ayrıca bilişsel esneklik, bireylerin dış bağlamlardan kendisine kattığı bilgilerin yeniden işlediği zihinsel bir süreçtir (Spiro vd., 1988).

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 ve 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 ve Yun, 2015).

Bu teoriye göre, işyeri öğrenimi, yöneticilerin farklı bakış açılarıyla esnek bir şekilde düşünme ve bunlarla başa çıkma yeteneklerini geliştirir, çünkü üst düzey yöneticiler bilişsel süreçler yoluyla öğrenme aktivitelerinden yeni bilgi ve beceriler edinebilirler (Moore ve Malinowski, 2009). Sonuç olarak, üst düzey yöneticiler, yeni fikir geliştirme ve yaratıcı davranışlarla meşgul olmak için zengin bir bilgi tabanına ve bilgi unsurları arasındaki bağlantı sistemine güvenebilirler (Martin ve Anderson, 1998; Ou vd., 2018). Bu nedenle, işyerinde öğrenme bilişsel esnekliği artırır ve bu da üst düzey yöneticilerin yaratıcılığını geliştirmektedir.

Öğrencilerin bilişsel esneklik becerilerinin geliştirilmesi ve bilişsel esnekliği destekleyecek bilgi yapılarının kazanılması, esnek öğrenme ortamlarında aynı bilgilerin çeşitli şekillerde ve çeşitli amaçlarla öğrenilmesini gerektirmektedir (Orakçı, 2021).

Dennis ve Vander Wal, bilişsel esnekliği değişen çevresel uyaranlara karşı uyum sağlayabilmek için bireyin bilişsel kalıplarını değiştirebilme yetisi olarak ifade etmiştir (Baki, 2020: 5). Anderson (2002) bilişsel esnekliği, yanıt setleri arasında geçiş yapma, hatalardan ders alma, alternatif stratejiler oluşturma, dikkatleri bölme ve hali hazırda birçok

bilgi kaynaklarının işlenmesi yeteneği şeklinde tanımlamaktadır (Badak, 2019: 48). Ayrıca Anderson (2002), bilişsel esnekliği birden çok bilgi kaynağı arasında aynı anda geçiş yapma, çeşitli stratejiler geliştirme ve hatalardan öğrenmeyi içeren yürütücü işlev ile ilişkili bir yapı olduğunu belirtmektedir (Gürpınar, 2021: 25).

Deak (2003) bilişsel esnekliğin insan zekâsının ayırt edici bir özelliği olduğunu belirtmektedir. Ayrıca bilişsel esnekliği, bilinmeyen ve beklenmedik durumlara uyum sağlama, bu yeni oluşan durumla ilgili yeni anlamlar oluşturma ve bilinen bilgi ve alışkanlıklardan faydalanılarak yeni bilgileri yaratıcı bir biçimde sentezleyerek yeni temsiller oluşturabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Akçakaya, 2021: 30).

Dajani ve Uddin (2015: 576) ise bilişsel esnekliği; “Bireylerin değişen ortamlar karşısında doğru ve etkili bir şekilde yanıt vermelerini sağlayan kritik bir beceri” olarak tanımlamış ve uzun sürelerde geliştiğini belirtmektedir. Canas’a (2006) göre, bilişsel esneklik bireyin bilgi işlemeyi uyarlama yeteneği olarak kişilerin çevrelerinde ve daha evvel karşılaşmadığı yeni ve beklenmedik durumlara karşı bilgi işleme stratejilerini ayarlaması olarak açıklanmaktadır. Bu tanımın üç farklı karakteristik özelliği bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, bilişsel esneklik bir öğrenme süreci olarak tecrübe ile yani yeni yaşantılar yolu ile edinilebilen bir yetenektir. İkincisi, bilişsel esneklik bilgiyi işleme stratejilerinin bir uyarlaması olarak görülmektedir. Üçüncüsü ise kişinin bir görevi belirli bir zaman içinde yerine getirmesinden sonra çevresinde oluşan yeni ve karşılaşmadığı değişimlere uyumu şeklinde ifade edilebilmektedir (akt. Akçakaya, 2021: 30-31).

Bilişsel esneklik kavramında iletişim becerilerinin temel unsurlardan birisi olduğunu vurgulayan Martin ve Anderson (1998) yapmış oldukları çalışmalarında; bilişsel esnekliğe sahip olan bireylerin başkalarını dinleme konusunda aktif olduklarını, karşılarındaki kişilere dürüst ve güvenilir bir kişi intibası oluşturduklarını vurgulamaktadır. Bilişsel esnekliğe sahip olan kişilerin içinde yer aldıkları durumları, etkileşim içerisinde oldukları katılımcıları, uzun ve kısa vadede ilişkisel hedefleri kavrayabilmekte ve sonraki süreç için ilgili stratejiyi belirleyerek duruma göre davranışlarını uyarlayabilme becerilerinden kaynaklı olarak çevredeki diğer kişiler tarafından güvenilir ve ilgili oldukları kabul edilmektedir (Badak, 2019: 53).

Küçük yaşlarda gelişmeye başlayan bilişsel esneklik, yapı olarak çok yönlü olmakla birlikte, özellikle 7-9 yaş aralıklarında gelişimsel olarak ivme kazanmakta ve 10 yaşından sonra gelişmeye başlamaktadır. Piaget açısından bilişsel esneklik gelişimsel olarak soyut işlemler evresi ile başlayarak asıl birçok değişimi de ergenlik döneminde yaşanmaktadır.

Ergenlik dönemi ile somut işlemlerden soyut işlemler dönemine geçerek karşılaştıkları problemleri farklı yollar bularak çözmeye yoluna gitmektedirler (Santrock, 2012, akt: Demirbilek, 2021: 19). Bu açıdan bakıldığında ergenlik döneminde çok fazla öneme sahip olan bilişsel esneklik kavramı ile ilgili olarak ergenler üzerinde gerçekleştirilen çalışmalara bakıldığında; olumlu problem çözme becerileri aktif baş etme stratejileri ile pozitif, olumsuz problem çözme becerileri ile negatif yönde ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmaktadır (Bedel ve Ulubey, 2015). Bilişsel esnekliğin mutluluk (Asıcı ve İkiz, 2015) ve öz-şefkat (Martin vd., 2011) ile de pozitif düzeyde ilişkili olduğu göz önüne alındığında ergenlerin de iyi oluşuna katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Demirbilek, 2021: 19).

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 yaşaması 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 ve Vander Wal, 2010, akt. Taşdemir, 2021: 10-11).

2.2. Bilişsel Esnekliğin Önemi

Bilişsel davranışçı terapi, psikolojik rahatsızlıkların temelinde katı bilişsel yapıların yattığını kabul etmektedir. Dolayısıyla esnekliğinde 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 düşüncesi 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: 19-20).

Esnek düşünme ile bireyler davranışlarını çevrelerindeki değişimlere göre yeniden ayarlayabilirler. Dolayısıyla esnek düşünme bireylerin günlük yaşamlarını sürdürmelerini kolaylaştıran bir beceridir. Esneklik, duygu, düşünce ve davranışların oluşmasını ve düzenlenmesinde görev alan yürütücü işlevlerden biridir (Kloo vd., 2010, akt. Karatepe, 2021: 19-20). Esnek düşünme yalnızca problemi çözmek değil, probleme yeni bir çerçeveden bakarak fark etmektir. Duyularla algılananların ötesine geçerek yeni kavramlar oluşturmayı, yeni bağlantılar kurarak problemi farklı şekilde ele alıp yeni fikirler üretmeyi desteklemektedir (Mlodinow, 2018, akt. Karatepe, 2021: 19-20).

Bilişsel esnek becerilere sahip bireyler, iddialı, sorumluluk sahibi, davranışlarının sonuçlarını üstlenebilen ve deneyimlerini anlamlandırabilen bireylerdir (Martin ve 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.

Foo ve arkadaşları (2015), bilişsel esnekliğin daha önce bağlantısı olmayan bilgi kategorileri arasında bağlantılar sağlayarak daha zengin şemaların geliştirilmesini ve girişimcilik fırsatlarının tanımlanmasını kolaylaştırdığını belirtmiştir. Miller ve arkadaşları (2012) ise kişinin yeni fikirlere ve sorunlara olası çözümlere erişimini genişlettiğini belirtmektedir. Laureiro-Martínez ve meslektaşları (2009) da bireylerin farklı bilişsel işlem stilleri arasında geçiş yapmalarını sağladığını ve böylece özellikle yüksek karmaşıklık ve belirsizlik ile karakterize edilen ortamlarda karar vermeyi kolaylaştırdığını öne sürmektedir. Çalışmalar (örneğin, Osiyevskyy ve Dewald, 2015), beklenmedik durumların fırsatlara dönüştürülmesini sağlamadaki rolünü de kabul etmektedirler. Bilişsel esneklikle ilişkili sonuçların, bireyleri girişimcilik alanında kariyer yapmaya daha yatkın hale getirebileceğini öne süren argümanlara rağmen, bilişsel esneklik ile girişimcilik niyetleri arasındaki bağlantıyı kuran araştırmalar sınırlıdır. Bilişsel esnekliğin, kişinin yeni girişimlere başlamayla ilişkili riskleri almaya yönelik tutumunu ve yeni girişimlerin yaratılmasını teşvik edebilecek fikirler üretme yeteneğine sahip olduğuna dair inançlarını olumlu yönde etkileyeceği savunulmaktadır. Bu nedenle, yüksek bilişsel esnekliğe sahip olanlar, girişimciliğe yönelik daha düşük riskler ve daha yüksek etkinlik algılayacaklar ve bu nedenle, girişimcilik kariyerine atılmak için daha fazla olasılık göstereceklerdir (Dheer ve Lenartowicz, 2017).

Bilişsel esneklik artan yaratıcılık (De Dreu vd., 2011), yenilikçilik (Barbey vd., 2013) ve 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 ve Seifert, 2006) ve doğası gereği çeşitlilik gösteren bilgileri akıllarında tutabilirler. Bu onların yeni planlar üretmelerini, işlevsel sabitliğin üstesinden gelmelerini ve kavramlar hakkında çok yönlü düşüncelerini 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 düşüncelerini sağlar. Böylelikle çeşitli yanıt kümeleri aracılığıyla düşünmeyi gerektiren görevlerle karşılaşıldığında en etkili yanıtı seçerler (Crisp ve 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 esnekliği yüksek olan bireylerin yaratıcılık ve yenilikçilik gösterme olasılıkları daha yüksektir (Barbey vd., 2013; De Dreu vd., 2011). Bir kavramı çok yönlü bakış açısıyla düşünebildikleri için (Star ve Seifert, 2006) düşünce ve davranışlarını bağlamsal ve görev belirsizliklerine uyarlayarak (Canas vd., 2003), bu becerileri kullanmalarını sağlayan bir kariyer peşinde koşmak için motive olacaklardır (Jansen ve Kristof-Brown, 2006). Kişi-çevre uyumu teorisi ile tutarlı olarak (Kristof-Brown vd., 2005), bunu yapmak daha fazla memnuniyet, kendini gerçekleştirme ve başarı deneyimi ile sonuçlanacaktır (Jansen ve Kristof-Brown, 2006).

Bilişsel esnekliğin kişinin risk almaya yönelik tutumunu etkileyecektir. Yüksek bilişsel esnekliğe sahip bireylerin her durumda mevcut seçeneklerin olduğunun farkında olduklarını (Canas vd., 2003), esnek olmaya istekli olduklarını ve esnek olma konusunda daha fazla güven algıladıklarını öne süren bilişsel psikoloji literatüründe mevcuttur. Bu tür bireyler bilişleri üzerinde daha fazla kontrol uygularlar, öyle ki bilişsel kaynaklarını durumsal ve görev olasılıklarına uygun şekilde yanıt vermek için esnek bir şekilde harekete geçirebilirler (Dajani ve Uddin, 2015).

Bilginin birçok şekilde kullanılabileceğini (Star ve Seifert, 2006) ve alanlar arasında transfer edilebileceğini (Crisp ve Turner, 2011) fark ederler. Bu nedenle, düşük bilişsel esnekliğe sahip kişilerle karşılaştırıldığında, zorlu problemlere ve belirsizliklere karşı yeni

Çözümlerin formüle edilmesi olasılığının daha yüksek olduğunu algırlarlar. Ek olarak, bilişsel esneklik artan dayanıklılık ile ilişkili olduğu için (Genet ve Siemer, 2011), bilişsel esnekliği yüksek olan kişilerin, riskli, stresli ve gçten düşürücü durumların yarattığı duygusal ıstıraptan iyileşerek ve pozitif bir güçle çıkma olasılıkları daha yüksektir.

Bilişsel yeteneklerin bir bileşeni olarak (Dajani ve Uddin, 2015) bilişsel esneklik kişinin girişimciliğini sürdürme yeterliliğini olumlu yönde etkilemektedir. Bu bakış açısı, bilişsel psikolojideki araştırmalara dayanmaktadır; yüksek bilişsel esnekliğe sahip bireylerin, bilginin katı bölümlere ayrılmasına vurgu yapmadığını ne sürmektedir (De Dreu vd., 2011). Yeni fikirler, düşünceler ve davranış kalıpları ortaya çıkarmak için bilginin farklı yönlerinin btnleştirilebileceklerdir (Geurts vd., 2009).

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 ve 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 zmler bulma yeteneklerine daha fazla güven duymalarını sağlayacaktır.

Bilişsel esneklik yeni girişimlerin ortaya çıkmasına neden olabilir. Girişimcilik literatürü, mevcut sorunlara yaratıcı zmler 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 ve Lenartowicz, 2017). Bir soruna birden fazla zm üretme, belirsizliklere açıklık gösterme ve durumsal ve görev olasılıklarına uyum sağlama yetenekleri sayesinde (Barbey vd., 2013), yüksek bilişselliliğe sahip bireyler olabilmektedirler. Esneklik, bir faaliyeti riskli olarak değerlendirmek için daha yüksek bir eşik gösterecektir.

Bilişsel esneklik, yaratıcılığın bilişsel çekirdeği olarak kabul edildiğinden ve gerçek hayattaki yaratıcılık için gerekli olduğundan (De Dreu vd., 2011), girişimcilik öz-yeterliliğini artırmaktadır (Dheer ve Lenartowicz, 2017). Benzer şekilde, bilgi paylaşımı, st düzey

yöneticilerin bilişsel süreçlere dâhil olmasının başka bir yoludur. Bilgi paylaşımı ileri düzeyde bilgi ve faydalı bilgiler sağladığından, üst düzey yöneticiler farklı alternatiflerle başa çıkmak için zihinsel süreçlere dâhil olabilirler. Bunun nedeni, bilgi paylaşımının, yeni bilgi ve fikirleri bir bireyin beynindeki bilgi tabanında yorumlamak, bütünleştirmek ve birleştirmek için bilişsel süreçleri tetikleyen zengin bilgiler ve faydalı fikirler sağlamasıdır. Yani, bilgi paylaşımı, üst düzey yöneticilerin, paylaşım faaliyetlerinden elde edilen bilgi ve fikirlerle esnek bir şekilde başa çıkma yeteneğini artırır. Böylece bilgi paylaşımı, üst düzey yöneticilerin bilişsel esnekliğini artırır (Dheer ve Lenartowicz, 2017).

Bilişsel süreçler, bireyin bilgiyi başarılı bir şekilde problem çözme ve karar vermeye dönüştürmesine yardımcı olur (Martin ve Anderson, 1998). Bilgi paylaşımı, cephe yöneticilerini bilişsel bir sürece dâhil etmeye yönlendirdiğinde, cephe yöneticileri, paylaşım faaliyetlerinden farklı bilgiler ve faydalı fikirlerle esnek ve dinamik bir şekilde ilgilenebilirler (Dajani ve Uddin, 2015).

Bilişsel esneklik, paylaşım faaliyetlerinden elde edilen bilgi ve bilgiyi yorumlamak, bütünleştirmek ve birleştirmek için dinamik bir şekilde çalıştığından, üst düzey yöneticilerin yaratıcı olma olasılığı daha yüksektir, çünkü bilişsel esneklik, problem çözmede farklı alternatifler bulmalarına yardımcı olur. Başka bir deyişle, bilgi paylaşımı üst düzey yöneticilerin bilişsel esnekliğini geliştirir ve bu da yaratıcı davranışı artırır (Dheer ve Lenartowicz, 2017).

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 iletişimleri oldukça başarılı olup alternatif fikirler üretebilmektedirler (Dağ ve Gülüm, 2013). Bu açılarından 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.

Bilişsel esneklik bireye günlük düzeninde pasif bir rol almak yerine aktif olmaya yönlendirir. Birey olayları, şartları analiz ederken farklı bir bakış açılarıyla bakar, rutin ve tekdüze olmaktan ancak bu şekilde kurutulabilirler. Bu durum hem bilişsel yaşantıyı hem de yaşam kalitesini artırır ve gündelik yaşantıya güzellikler katar. Kişinin tecrübe etmediği durumlarda veya değişen çevre koşullarında, eski stratejilerini uygun olmamasına rağmen kullanmaya devam etmesi ya da yeni stratejiler geliştirme noktasında başarısızlık yaşaması o kişinin bilişsel esnekliğin az olduğunu gösterir. Bu kişiler stres verici yaşam koşulları karşısında daha patolojik tepkiler vermeye eğiliminde olabileceği iddia edilmektedir (İnce, 2020: 33).

Bilişsel esneklik kavramını zıddı olan bir başka kavramla açıklamak gerekirse; bilişsel esneklik yeterliliğinin tersi olan bilişsel esneklikte azlık, zihinsel yapıları değiştirmenin gerektiği zamanlarda bilişsel yapıyı değiştirebilmede yaşanan yetersizliği tanımlamaktadır ve perseverasyon veya bilişsek katılık olarak isimlendirilmesi mümkündür. Perseveratif düşünceleri olan kişiler, duruma uygun olmayan ya da tekrarlayıcı ve ısrarcı düşünceler gösterirler, alternatif bakış açıları geliştirmekte zorlanırlar (Possin vd., 2005, akt. Taşdemir, 2021: 10).

Bilişsel esnekliğe sahip olan kişiler, var olan soruna daha dikkatli bir şekilde odaklanabilirler, değişime açıktırlar ve sorunları çözümleyebilmek isterler. Bilişsel esnekliği olmayanlar ise dikkatleri dağınık olmakla beraber değişime karşı direnç gösterirler ve yeni olaylar karşısında ne yapacaklarına karar vermekte zorlanırlar (Jonassen ve Grabowski, 1993, akt. Taşdemir, 2021 :12).

Bilişsel esnekliği iletişim yeteneğinin temel bir unsuru olduğu düşünülmektedir (Martin ve Anderson, 1998). Çünkü bilişsel esnekliği yüksek kişiler iletişim seçeneklerinin farkındadır ve içinde bulunulan çevreye uyum gösterebilirler ve öz yeterlilikleri yüksektir. Bu kişiler iletişim kurdukları kişi ya da grup karşısında kendini yeterli hissederek sosyal ortamlara çok rahatlıkla girebilecektir. Bu konuda daha başarılı olan bu kişiler, tartışmaktan kaçınarak daha olumlu ilişkiler kurarak sözel saldırganlıklar sergilemezler.

Bilişsel esnekliğin tersi, bireyin katı bir duruş sergileyerek ısrarla aynı hatayı yapması veya yanıtların artık işlevsiz olduğuna dair geri dönüş almasına rağmen, uygun olmayan stratejiye göre görevi yapma konusunda tekrarlayıcı davranışlarıyla ilişkilendirilir. Bu durum yapılan araştırmalarda “perseverasyon” olarak kavramsallaştırılmaktadır

(Çuhadaroglu, 2011). Bilişleri gerekli olduğunda değiştirerek yeni duruma adapte etmeyi engelleyen bu katılık hali, patolojik bozuklarla ilişkili bulunmuştur (Sandson ve Albert, 1984, akt. Gürpınar, 2021: 27). Ayrıca bireylerin bilişsel esneklik düzeylerinin düşük olması yaratıcılık, iş, üretkenlik ve sosyal ilişkilerini sürdürmekte zorlanmalarının temelinde bulunmaktadır (Rende, 2000, akt. Gürpınar, 2021: 27).

Bilişsel esnekliğin yeni ve beklenmedik koşullarla alışılmadık bir şekilde yanıt verme yeteneği olarak bilinçli farkındalığın da bir yönü olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte, bilinçli farkındalığın tersi olan otomatikleşme, bazı araştırmacılar tarafından bilişsel esneklik ve performanstaki düşüşün nedeni olarak görülmektedir (Cañas vd., 2003). Katı bir bakış açısı ve farkındalıktan uzak alışılmış, otomatik, esnek olmayan şekilde yanıt vermenin genellikle zayıf problem çözme ve daha fazla psikolojik sıkıntı ile sonuçlandığı bilinmektedir (Feldman vd., 2007, akt. Gürpınar, 2021: 27).

2.3. Bilişsel Esnekliğin Rolü

Araştırmalar sonucunda bilişsel esnekliğin, işyerinde öğrenme ile üst düzey yöneticilerin yaratıcılığı arasındaki bağlantıda aracı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur (Lisovich vd., 2021). Ek olarak, bilgi paylaşımı ve cephe yöneticilerinin yaratıcılığı arasındaki bağlantıda da aracı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıktı. Bu bulgular Dajani ve Uddin (2015) ve Ou ve arkadaşları (2018), bilişsel esnekliğin, yüksek düzeyde bilgi paylaşımı ve bilgi edinme gerektiren öğrenilmiş bir süreç olduğunu ve büyük zaman ve emekle eğitilmesi ve beslenmesi gerektiğini savunmuştur. Derin bilişsel süreçler aracılığıyla, üst düzey yöneticiler farklı bakış açıları ve kavramlarla başa çıkmak için esnek olabilirler (Kim ve Yun, 2015).

Üst düzey yöneticiler, derin zihinsel süreçler yoluyla ileri düzeyde bilgi edindiklerinde, esnek bir şekilde yeni ve faydalı fikirlerle ortaya çıkarlar (Yeh vd., 2012). Başka bir deyişle, işyerinde öğrenme ve bilgi paylaşımı, girdi sağlayan ve derin zihinsel süreçleri tetikleyen iki paralel yol olarak çalışır. Sonuç olarak, bilişsel esnek süreçler, üst düzey yöneticileri yeni ve özgün fikirler bulmak için farklı alternatiflerle uğraşırken daha esnek hale getirir (Ou vd., 2018). Yani bilişsel esneklik, öğrenme ve paylaşma etkinliklerinden elde edilen bilgi ve birikimi yaratıcı davranışa dönüştüren bir aktarım süreci olarak görülebilir. Bu nedenle bulgular, eğitim sektörü bağlamında öğrenme ve paylaşma

etkinliklerinden bilgi ve deneyimlerin yaratıcılığa dönüştürülmesinde bilişsel esnekliğin önemli rolünü daha da vurgulamaktadır.

Bilişsel esneklik, bilgiyi öğrenme ve paylaşma aktivitelerinden yaratıcılığa temel oluşturan gelişmiş ve faydalı bilgilere transfer etmede önemli bir rol oynar. Üst düzey yöneticiler, bilişsel esnekliklerini oluşturmak ve geliştirmek için her türlü çabayı göstermelidir. Bu bağlamda, yöneticiler bilişsel esnekliğin motive edicileri olarak görünen işyerinde öğrenme ve bilgi paylaşımı faaliyetlerini proaktif olarak başlatmalı ve bunlara dahil olmalıdırlar. Ayrıca, üst düzey yöneticiler, farklı departmanlardan iş arkadaşlarıyla etkileşime girmeli ve bilişsel esnekliği artırmaya yardımcı olabilecek sorunları farklı perspektiflerden değerlendirmek ve çözmek için kendilerini eğitmelidir. Eğitim kurumları bilişsel esnekliklerinin geliştirilmesinde üst düzey yöneticileri de desteklemelidir. Örneğin, farklı okullar, zümreler arasında bilgi paylaşımına odaklanan düzenli eğitim ve öğrenim programları düzenlemek faydalı olacaktır. Ayrıca, gerçek dünyadaki bir sorunu çözmek için farklı okullardan üst düzey yöneticilere ihtiyaç duyan odak grupları, bu yöneticilerin farklı düşünme ve görevlerini esnek bir şekilde yapma yeteneklerini artırmaya yardımcı olabilecektir.

2.4. Bilişsel Esneklik İle İlgili Araştırmalar

Bu konudaki literatüre göz atıldığında, bilişsel esneklik ile bazı değişken arasındaki ilişki ve etkileşimin incelendiği çok sayıda çalışmanın olduğu görülebilir. Çalışmaları pozitif ilişkili değişken ve negatif ilişkili değişkenler şeklinde kategorize ettiğimizde şu sonuca ulaşmak mümkündür.

Bilişsel esneklikle pozitif ilişkisi olduğu ortaya konulan bazı değişkenler şunlardır: Entelektüel esneklik ve merhametli olma, özyeterlilik, kendini izleme, takım çalışmasının olumlu katkıları, uyum gösterme, kişinin amiri ile iletişim kalitesi, öğrenciler ve öğretmenler arasındaki sınıf dışı iletişim, işbirliğine istekli olma, konuşma duyarlılığı, yakınlık arayışı stratejileri, tartışmacı ve hoşgörü, iddialı olma ve yanıt verebilme, iletişim özyeterlilik inancı, kişiler arası iletişim yetkinliği sayılabilir (Martin vd., 2011). Bilişsel esneklik ile negatif ilişkisi ortaya konulan diğer bazı değişkenler ise dogmatizm ve tutarlılık tercihi, iletişim endişesi, dolaylı kişiler arası saldırganlık, ünlü bir kişiye aşırı hayran olma eğilimi ve kişilik bozuklukları, sözel saldırganlık değişkenleri sayılabilir (Martin vd., 2011).

Bilişsel esnekliğin bireyin girişimcilik alanında kariyer yapma niyetleri üzerindeki etkisini analiz etmeyi amaçlayan bir araştırmada risk almaya yönelik tutumun ve girişimci öz yeterliliğinin rolü incelenmiştir. 441 katılımcıdan oluşan bir örneğe dayanan ampirik analizler sonucunda varsayımsal argümanların desteklendiği görülmüştür (Dheer ve Lenartowicz, 2017). Bilişsel esneklik ile girişimci niyetler arasındaki pozitif ilişki, bazı bireylerin neden girişimci olma olasılığının daha yüksek olduğunu açıklamak için yeni bir bakış açısı geliştirmemizi sağlamıştır.

Bilişsel esneklik, yaratıcılığın ve geleneksel düşünce kalıplarından kopma yeteneğinin habercisidir (De Dreu vd., 2011). Lin ve meslektaşları (2014), yenilikçi fikirlerin üretilmesinde ve yeni keşiflerin desteklenmesinde bilişsel esnekliğin rolünü gösteren kanıtlar bulmuştur. 120 kişi ile yürütülen çalışmada bilişsel esneklik ile daha fazla yaratıcılık ve yenilikçilik içeren görevlerde başarı arasında pozitif bir ilişki olduğunu gözlemlenmiştir. Ritter ve meslektaşları (2012: 961) da bilişsel esnekliği “yaratıcılığın bilişsel özü ve gerçek hayattaki yaratıcılığın gerekli bir bileşeni” olarak tanımlamıştır. Lawrence ve arkadaşları (2008) ise girişimcilerin nörolojik değerlendirmelerinde bilişsel esneklik ile risk alma performansı arasında pozitif bir ilişki bulmuştur.

Bilişsel esneklik kavramı bireyin çalışma yaşantısına da etki etmektedir. Bilişsel esnekliği yüksek olan kişi alternatif yollardan düşünüp çözüm üretebilme yetkinliğine sahip olmaktadır. Gerçekleştirilen bir araştırmaya göre bilişsel esneklik ile çalışmaya istekli olmak, çalışmanın alışkanlık haline getirilmesi ve çalışmaya yönelik olumlu bir tutum geliştirilmesi arasında pozitif bir ilişkinin varlığı ortaya çıkmaktadır (Önen ve Koçak, 2015).

Orakçı (2021), bilişsel esneklik, öğrenen özerkliği ve yansıtıcı düşünme arasındaki ilişkileri ve yansıtıcı düşünmenin öğrenen özerkliği üzerindeki etkisinde bilişsel esnekliğin aracı rolünü araştırmayı amaçladıkları çalışmalarının sonucunda, yansıtıcı düşünmenin bilişsel esnekliğin pozitif ve anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve yansıtıcı düşünmedeki artışın bilişsel esnekliği artırıcı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca bilişsel esnekliğin öğrenen özerkliğinin pozitif yönde anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve bilişsel esneklik becerisindeki artışın öğrenen özerkliğini artırıcı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde, Türe ve Sarıçam (2016) yaptıkları çalışmada bilişsel esneklik ile problem çözme becerileri arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Orakçı (2021)’in araştırmasında metropollerde/şehirlerde yaşayan öğretmen adaylarının daha fazla problem durumuyla karşı karşıya kalmalarının onların bilişsel esneklik düzeylerinin daha yüksek olmasına katkı sağladığı gözlemlenmiştir. Diğer taraftan, Yaşar-Ekici ve Balcı (2019) okul öncesi öğretmen

adaylarının yaşadıkları yere göre bilişsel esneklik puanları arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır.

Lise seviyesinde eğitim gören öğrenciler üzerine gerçekleştirilen bir araştırmada bilişsel esneklik ile öfke ifade tarzları arasındaki ilişki incelenmiş ve sonuç olarak bilişsel esneklik düzeyi ile öfke içte, öfke dışta ve sürekli öfke arasında negatif; öfke kontrol alt ölçekleri arasında pozitif ilişkilerin olduğu ortaya konulmaktadır (Diril, 2011). Güler (2015)'in lise ve üniversite seviyesinde eğitim gören öğrencilerin birlikte değerlendirildiği araştırmasında bilişsel esneklik ve depresyon puanları karşılaştırmalı olarak incelenmiş ve yaş değişkeni ile bilişsel esneklik arasında anlamlı bir ilişkiden söz edilmemekte, ayrıca bilişsel esneklik ile depresyon değişkeni ile aralarında negatif ilişkinin varlığı görülmektedir.

Asıcı ve İkiz (2015) ise bilişsel esnekliğin mutluluk ile olan ilişkisini inceledikleri çalışmalarında, üniversite öğrencilerinin bilişsel esneklik ile mutluluk düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Özcan ve Kıran (2016) tarafından yapılan araştırmanın bulguları, bilişsel esneklik düzeyleri yükseldikçe ergenlerin akademik, sosyal, duygusal ve genel öz-yeterliklerinin arttığını göstermektedir.

Bilişsel esneklik ile stresle baş etme becerileri arasındaki ilişkinin incelendiği bir başka araştırma sonucunda da üniversite eğitimi gören bireylerin özgüvenli ve iyimser yaklaşımları ve aynı zamanda sosyal destek arama ile alternatif ve kontrol alt basamakları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu gözlemlenmiştir (Kömür, 2018).

Başpınar (2019) öğretmen adaylarının üst bilişsel becerileri, bilişsel esneklikleri ve öğretmenlik mesleki yeterlilikleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmaya sınıf öğretmenliği bölümünde okuyan 100 öğretmen adayı katılmıştır. Araştırma bulgularına göre sınıf öğretmenliği alanında eğitim görmekte olan adayların: üstbilişsel ve bilişsel esneklik becerilerinin, öğretmenlik mesleği açısından yeterliliklerinin güçlü birer yordayıcısı olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre öğretmen adaylarının sahip oldukları bilişsel esnekliklerinin mesleki açıdan yeterlilikleri arttırdığı görülmektedir.

Öztürk (2019) ergenlerdeki bilişsel esneklik, duygusal özerklik ve bilişsel duygu düzenleme stratejileri arasındaki ilişkileri açıklamayı amaçladığı araştırmasını lise öğrencileriyle gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları bilişsel esneklik ile duygusal özerklik ve uyumlu duygu düzenleme stratejileri arasında pozitif yönlü; uyumsuz duygu düzenleme stratejileri ile negatif yönlü ilişkiler olduğunu göstermiştir.

Yaşar-Ekici ve Balcı (2019)'nn okul öncesi öğretmen adaylarının bilişsel esneklikleri ile duygusal tepkisellik düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir başka çalışmada

katılımcıların bilişsel esneklikleri ile duygusal tepkisellik düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir.

Öğretmenlerin bilişsel esneklikleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişki de araştırılan bir başka değişken olmuş ve 529 öğretmenden toplanan verilere göre bilişsel esneklik düzeyi ile mesleki doyum arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Üzümcü ve Müezzini, 2018).

Öğretmen adaylarının bilişsel esneklik düzeyleri ile kültürel zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin inceleyen Yazgan (2021), öğretmen adaylarının bilişsel esneklik ve kültürel zekâ düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Peker ve Çukadar, (2016) da gerçekleştirilmiş oldukları araştırmanın neticesinde; bilişsel esneklik ve sosyal medya kullanımı açısından sosyal yetkinlik, öğretmenler ile ilişki ve paylaşım ihtiyacı alt boyutlarında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkiden; sosyal izolasyon alt boyutunda anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmaktadır.

Son dönemlerde gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ise üniversite öğrencilerinin bilişsel esneklikleri ve duygu düzenleme becerilerinin internet bağımlılık düzeylerine etkileri üzerine; 738 üniversite öğrencisinin katılımıyla oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda üniversite öğrencilerinin internet bağımlılıklarının bilişsel esneklik ve duygu düzenleme becerileri açısından anlamlı olduğuna varılmaktadır (Ateş ve Sağıar, 2021).

Bedel ve Ulubey (2015)'de tarafından bilişsel esneklik ile başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen çalışmada; aktif başa çıkma ve olumsuz başa çıkma alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki görülürken, bilişsel esneklik ile kaçınan başa çıkma stratejisi arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Buğı ve meslektaşlarının (2018) yılında gerçekleştirdiğı bir diğer araştırma sonucuna bakıldığında; üniversite öğrencilerinin problem çözme şekilleri, problem açısından tutumları ve sosyal problem çözebilme becerileri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Geliştirilebilir bir beceri olan bilişsel esneklik açısından bu araştırmanın sonuçlarına yönelik olarak bilişsel esneklikleri düşük olan kişilere yönelik olarak eğitim programlarının geliştirilmesi ve uygulanmasının önemi vurgulanmaktadır.

İmiroğlu ve meslektaşları (2021) ise çalışmalarında yetişkin bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerini belirlemede bilişsel esneklik, umut ve bilinçli farkındalıklarının arasındaki rolü incelemiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlarda ise umut ve bilinçli farkındalığın anlamlı olduğu ancak bilişsel esnekliğin anlamlı olmadığı görülmektedir.

3. MESLEKİ CANLILIK

Bu bölümde, mesleki canlılık kavramının tanımı, mesleki canlılığın alt boyutları ve nihayetinde mesleki canlılığın bireysel ve örgütsel sonuçları yerli ve yabancı literatür çerçevesinde ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

3.1. Mesleki Canlılık Tanımı

Mesleki canlılık ise 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.

Canlılık kavramı, güçlü, aktif ve enerjik olma durumu olarak tanımlanmaktadır. TDK'ya göre canlılık, canlı olma durumu olarak tanımlanmıştır (TDK, 2019). Canlılık, iş yerinde çalışan performansı için yüksek düzeyde enerji ve zihinsel dayanıklılığı ifade etmektedir.

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, 2002:28). Bu tanım aynı zamanda farklı mesleklere ve örgütsel ortamlara uyarlanabilen bir tanımdır. Harvey'in (2002) tutku kavramını, Vallerand ve Houliort (2003), “insanların sevdiği, önemli bulduğu ve önemli zaman ve enerji harcadıkları bir etkinliğe yönelik güçlü bir eğilim” olarak tanımlamaktadır. Bu tanım Shirom (2011: 50) ise “bireylerin fiziksel güce, duygusal enerjiye ve bilişsel canlılığa sahip olduklarına dair duyguları” tanımına benzemektedir. “Canlılık”, eylemlerin enerjisi olarak tanımlanır ve büyük ölçüde bir fark yaratma tutkusuyla ortaya konan bir durumdur (Harvey, 2002: 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 kavramsallaştırır (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  er evenmiştir. Benzer şekilde, sosyal bilimlerde canlılık psikolojik iyi oluşa katkı sağlayan bir unsur olarak tanımlanmıştır (Ryan ve Frederick, 1997).

Canlılık kavramı, kendi kaderini tayin teorisinden ortaya çıkmıştır. 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. Anlamlı işlerle meşgul olmak ve işte öğrenme firsatlarına sahip olmak canlılık kazanımları ile ilişkilidir. Tersine, oldukça kontrollü bir ortamda çalışmak canlılığı azaltabilir (Ryan ve Deci, 2008).

Ryan ve Deci'ye göre (2008), 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: 619; Tristán vd., 2016; Choi vd., 2020: 1, akt. Parmar vd, 2022). Bu nedenle, araştırmalarda, çalışanın moralini ve bağlılığını artırmak için potansiyel bir düzenleyici değişken olarak öznel canlılığı savunmuştur (Deci ve Ryan 2002, akt. Parmar vd, 2022).

Mesleki performans ve etkinlik üzerinde, özellikle mesleki canlılığın hizmet sektöründe yer alan bireyler açısından etkili olabilmektedir. Mesleki canlılığa sahip olan bireylerden oluşan bir hizmet alanı içerisinde, hizmet verilen kişilerin o hizmeti tercihlerinde etkili olmasını sağlamaktadır. Bu yönüyle de mesleki açıdan çalışanların zaman ve harcadıkları enerjileri de hedeflenen başarının sağlanmasında etkili olabilmektedir (Korkmaz, 2021: 944).

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: 44). H lbuki bu kavramlar birbirini destekleyen öncül ya da art ıl 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 ve Carmeli, 2009: 789).

Mesleki canlılık ise 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., 2008) ve çeviklik (Dries vd., 2012) gibi çeşitli örgütsel sonuçlarla (Baruch vd., 2014) olan ilişkileri nedeniyle önemli bir olgudur (akt. Güder, 2021: 51).

Pozitif psikoloji yaklaşımı açısından; kişilerin iş yaşamlarında ortaya çıkan bağlılıkları ve mutlu olma düzeylerinin sadece tatmin edici bir faktör olduğunun doğru bir ifade olmadığı ve psikolojik işlevsellik açısından ele alınmasının gerekliliği savunulmaktadır (Uzunbacak ve Akçakanat, 2018: 3223). Gerçekten de bu yaklaşım açısından çalışanların mutluluklarının iş ve yaşama yükledikleri anlam, bireyin kendini gerçekleştirmesinin hayatına daha fazla canlılık katacağı bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Ryan ve Deci 2008). Buradan hareketle, kişinin kendisi için anlamlı çabalar ortaya koyması, mutluluğunu iş yaşamına yükleyerek canlılığının artmasını sağlayacaktır.

Genel olarak işe karşı tutkunluk; işten ayrılma planı ve iş devamsızlığını azaltarak iş tatminini, verimliliği, performansı ve mesleki canlılığın artmasına yol açan bir durum olarak önemlilik arz etmektedir (Saks, 2006, akt. Talak, 2020: 311). Bunlara ek olarak mesleki canlılığın birçok pozitif örgüt davranışıyla ilişkisi ortaya konulmaktadır. 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 rolü etkinliğini etkilediği gösterilmiştir (Spector ve Goh, 2001 akt: Güder, 2021: 43).

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

Bu alandaki literatür incelendiğinde ilk kez John W. Gardner (1963)'ın 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 dile getirmiş ve yüksek öğretimde canlılığı; akademik kurumlarının yönetişimine ve entelektüel yaşamına aktif olarak katılan ve mesleki disiplinlerine anlamlı bir şekilde dahil olan bireyler olarak tanımlamıştır (Güder, 2021: 45).

Sonraki yıllarda Clark ve Corcoran (1985)'in araştırma odaklı üniversitelerde “canlı” akademisyenlerin diğer meslektaşlarından ayrıldığı, bu kişilerin fakültelerinde öğretim, araştırma ve profesyonel hizmet faaliyetlerinde sürekli üretkenlik sergilediklerini savunmuşlardır (Güder, 2001: 45). 2000’lerde ise ilk kez ABD’de okul müdürlerinin canlılığını ölçmek için Harvey (2002) bir araştırma yürütmüştür. Bu çalışmada mesleki canlılık, yüksek tatmin, üretkenlik ve katılım arasında meydana gelen bir sinerji olarak ifade edilmiştir. 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: 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 hissedecekler dolayısıyla da daha iyi performansla başarı elde edebileceklerdir. Başarının temel anahtarlarından biri çalışanın görevini yaparken kendini canlı hissetmesine bağlıdır. Spreitzer ve meslektaşları (2005) ayrıca, 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 gelir.

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

Mesleki canlılığı yüksek olan bireyler, yalnızca fiziksel değil zihinsel olarak da kendilerini iyi hissederek çalışmaktadır (Ryan ve Frederick, 1997: 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 ve

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.

3.2. Mesleki Canlılığın Boyutları

Mesleki canlılık kavramı, aşağıda detaylı bir şekilde değinilecek olan dört alt boyutta incelenmektedir. Bu alt boyutlara aşağıda yer almaktadır.

3.2.1. Tutku

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

Bireyin yapmış olduğu işe yönelik kuvvetli içsel doğal eğilim mesleki canlılığın tutku boyutunu oluşturmaktadır (Uzunbacak ve 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.

Tutkunun en önemli özelliklerinden birisi de kişinin yapmış olduğu faaliyetleri vasıtasıyla kendi kimliğini içselleştirmesidir ve burada kişi yapmış olduğu faaliyetlere katılım sürecinde bireyin kimliğinin özelliklerini aksettirmektedir. Burada tutku kişinin faaliyete katılımda seçimini yönlendiren güdüleyici bir kuvvet olarak tanımlanabilmektedir (Vallerand vd., 2008: 375). Böylelikle bireyin faaliyetlere katılımını kontrol altında tutabilmesi neticesinde faaliyete vakit ve enerjisini ayırabilmektedir. Sonuç olarak, bireylerin mesleki hayatlarında oldukça önemli bir yere sahip olan tutku kavramının, mesleklerini severek yapmayan kişilerde yeterli düzeyde olmadığı beklenmektedir. Bu

açından bireyin mesleki açıdan tutkusu kendi mesleğine ait tavır ve davranışında geçerli olmaktadır.

3.2.2. Dinçlik

Dinçlik bireyin çalışırken enerji dolu ve azimli olması şeklinde tanımlanmıştır (Schaufeli vd., 2002: 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: 50).

Dinçlik ise, çalışanın tutkusunu gerçekleştirmek amacıyla zihinsel, fiziksel ve duygusal enerjiyi yüksek seviyeye çıkarması olarak ifade edilmektedir (Uzunbacak ve Akçakanat, 2018: 3223).

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: 317).

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: 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: 4).

3.2.3. Ustalık

Ustalık 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 ve Akçakanat, 2018: 3223).

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

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

3.2.4. 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 ve Kızıltuğ, 2022). Burada bireyin işine yönelik çeşitli açılarına ve tecrübelerine yönelik oluşturmuş olduğu birincil duygusal reaksiyonları iş tatminini göstermektedir (Igbaria ve Guimaraes, 1993: 148, akt. Okumuş vd., 2022: 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: 120).

İş tatmini içsel tepkilerin (hisler, duygular) bir algılamasıdır (Schneider ve Snyder, 1975: 319, akt. Ateş, 2020). 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: 51). Mesleki canlılıkları yüksek seviyede olan bireylerin farklılık oluşturmak amacıyla kuvvetli bir içsel tutkuya, iyi bir iş ahlakına, işi ustalıkla 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 ustalıkla yapabilmesini engelleyecektir (Harvey, 2002: 38, akt. Ateş, 2020).

3.3. Mesleki Canlılığın Sonuçları

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 ve 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. Canlılığı olan kişilerin hayatlarından daha memnun oldukları görülmüştür (Baruch vd., 2014). Canlılık, yaratıcı düşünceler ve davranışları teşvik ederek yaratıcılığı geliştirir (Chen ve Sengupta, 2014). Canlılığın ayrıca beceriler ve verimlilik üzerinde olumlu etkileri olduğu birlikte düşünüldüğünde, yüksek canlılığa sahip bireyler, zor durumları, yaşam olaylarını ve hatta çevresel zorlukları daha verimli bir şekilde kopyalarlar (Kubzansky ve Thurston, 2007, akt. Lavarusheva, 2020). Böylece canlılık kavramının gelişim, iyi oluş ve öznel mutluluk üzerindeki etkisi ortaya konularak, mesleki canlılığın olumlu etkileri ifade edilmiştir.

Mesleki canlılık, bireylerin yaptığı işle bütünleşerek örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin artmasına ve dolayısıyla başarılı çalışmalar ve fikirler sunmalarına yol açmaktadır. Ne kadar olsa da kişiler açısından iş canlılığı; çalıştığı yerde stresin azalmasına, güdülenmesinin artmasına ve psikolojik ve kişisel tatmin sağlamaktadır. Bu durumlar neticesinde örgüt açısından yaşanacak üretkenlik ve artan performans beraberinde müşteri tatminini, kar elde etmeyi ve büyümeyi sağlamakta ayrıca işten ayrılma niyetinin azalmasına paralel olarak kurumsal bağlılığın artmasını sağlayacaktır (Talak, 2020: 311).

Önceki çalışmalar, organizasyonun özelliklerinin öğretim üyesi canlılığını nasıl etkilediğine dair bazı dolaylı kanıtlar sunmaktadır. Örneğin, Baldwin (1990), canlı öğretim üyelerinin yaklaşık yarısının (%46) yöneticilerin çalışmaları için kendilerine doğrudan destek sağladığını bildirdiğini, ancak temsili öğretim üyelerinin yalnızca %20'sinin bu tür yöneticilerden yardımları aldığını bildirdiğini göstermektedir. Yardım biçimleri, azaltılmış öğretim yüklerini, ekipman için fonları ve genel teşviki içermektedir. Buna bağlı olarak, kurumsal misyon ve öncelikleri netleştirme çabaları, öğretim üyesi canlılığı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabileceği ifade edilmektedir.

Araştırmalar çalışma ortamının öğretim üyesi canlılığını etkileyebilecek hem somut hem de soyut özelliklerini tanımlamıştır. Somut özellikler akademik çalışma ortamında doğrudan gözlemlenebilir ve ücretlendirme, ödül sistemleri, iş yükü, mesleki gelişim fırsatları ve idari desteği içermektedir. Soyut özellikler daha az belirgin olabilir, ancak yine de fakülte canlılığı için önemli çıkarımlar taşımaktadır (DeFelippo ve Dee, 2022). Schuster'e (1985) göre, örgüt kültürü, topluluk duygusu, takdir görmek ve değerli hissetmek, öğretim üyesi 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 incelediği 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 fakülte iş tatminine (McCoy vd., 2013), işte kalma niyetine (Ambrose vd., 2005) ve kişi-organizasyon 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 kendilerini yöneten projelerle meşgul olduklarında, enerji seviyelerinin arttığını; tersine, başkaları tarafından tasarlanan ve kontrol edilen faaliyetlere katılmak kişinin enerjisini tükettiğini göstermiştir (Tummers vd., 2018). Bu bağlantıyı açıklamak için Yu ve arkadaşları (2020), özerkliğin insanların daha özgün ve gerçek benlikleriyle uyumlu faaliyetlerde bulunmalarını sağladığını 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).

DeFelippo ve Dee (2022) çalışmalarında, kariyer ortası fakülte canlılığını etkileyen akademik çalışma ortamının boyutlarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Önceki araştırmalar, yüksek düzeyde tükenmişliğe ve yoğun iş yükü taleplerine karşı hassas olduklarından, kariyer ortası öğretim üyelerinin canlılıklarını sürdürmekte zorlanabileceğini göstermektedir. Çalışmanın bulguları, kariyer ortası öğretim üyeleri için canlılığı artıran çalışma ortamları yaratmanın önemini vurgulamaktadır. Meslektaş dayanışmasını kariyer ortası canlılığı katkıda bulunan bir unsur olarak tanımlamaya ek olarak, çalışma bulguları akademik bölümlerdeki gayri resmi ilişkiler, fakülte geliştirme programlarına katılım ve üst düzey akademik liderlerden destek ve mesajlaşma dahil olmak üzere canlılığı artıran meslektaş dayanışmasının belirli kaynaklarını ortaya koymaktadır. Ek olarak, bu çalışma, kapsamlı kamu üniversite misyonlarının meslektaşlar arası ilişkiler kurmak ve fakülte canlılığını sürdürmek için zorlayıcı bir temel olarak hizmet ettiğini göstermiştir.

Okul canlılığı, örgütsel bağlılık, üretkenlik ve istikrar gibi kurumsal ortamdaki diğer faktörlerle dinamik bir etkileşim içerisindedir. Canlı örgüt, üyelerine sürekli yönetime katılımı teşvik etmek için uygun bir örgütsel güvenlik seviyesi, akademik üretkenlik fırsatı ve saygı duyulan bir ortam sağlar (Clark ve vd., 1985, akt. Güder, 2021).

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).

Kaynakların korunumu kuramı açısından iş görenlerin iş-aile zenginleşmesi, mesleki canlılığın sağlanmasında etkilerden birisi olarak kabul edilmektedir. Bu duruma bağlı olarak mesleki canlılığın artmasında iş-aile zenginleşmesinin artmasının doğru orantılı olduğu düşünülmektedir. Bu yönüyle mesleki iş-aile zenginleşmesinin mesleki canlılık üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiş olan bir araştırmada 314 öğretmenden elde edilen veriler neticesinde iş-aile zenginleşmesinin alt boyutları olan işten aileye ve aileden işe zenginleşmenin mesleki canlılıkları üzerinde yüksek seviyede pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna varılmaktadır (Korkmaz, 2021).

Chu ve ark. (2015) yapmış oldukları çalışmada; mesleki canlılık ve güven kavramı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmış, Rothmann ve Jordaan (2006) tarafından yapılan araştırmada ise mesleki canlılık konusunda kariyer yönetimi ve iş güvencesine pozitif yönlü etkilerinin beraberinde iş verimliliğinde de arttırıcı bir faktör olduğu sonucuna varılmıştır.

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).

3.3.1. Bilişsel esneklik ile mesleki canlılık ilişkisi

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)

İş yaşamı içerisinde karşılaşılan zor şartlar ve problemlere karşı pes etmeden yüksek bir motivasyon ve enerji ile çalışabilen kişilerin mesleki canlılığa sahip oldukları görülmektedir (Nix vd., 1999). Gerçekleştirilen az sayıdaki araştırmaların sonuçlarına bakıldığında ise, bireysel açıdan bir iyi oluş haliyle ilişkisinden, örgütsel olarak ise örgütsel çıktılara pozitif etkileri olan bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır (Chu vd., 2015). Bu yönüyle mesleki canlılığın; örgütsel performansın artışında ve çalışanların yaptıkları işi başarılı biçimde yapabilmelerini sağlayan motivasyonun temel dayanağı olmaktadır (Korkmaz, 2021: 344).

Mesleki canlılıkları yüksek olan çalışanların verimli, özgün ve iyi performanslarının olmasının yanında, iletişim içerisinde oldukları bireylere ve işe yönelik heves ve isteklerini aşıl原因an özellikte ayrıca fiziksel ve ruhsal olarak iyi hissederek iş yaşamında oldukları görülmektedir (Ryan ve Bernstein, 2004: 273; Ryan ve Frederick, 1997). Çalışanların mesleki canlılıkları neticesinde stresle mücadele, zihinsel ve fiziksel yönden de sağlam hissetmelerini sağlamaktadır. Öğretmenlerin meslek hayatları boyunca genç bir nüfus grubuyla iç içe olması, kendilerini bu yaş grubunun bakış açısına, duygu değişimlerine, fiziksel hareketliliklerine, öğrenme hız ve kapasitelerine göre uyarlamaları son derece önemlidir. Bu etkileşime iyi uyum sağlamalarına göre, yeni durum ve olaylar karşısında öğretmenlerin adaptasyonlarının yüksek bilişsel esneklik eşliğinde, performanslarına ve mesleki canlılıklarına olumlu yönde etkisi olacaktır.

Hayatlarının ciddi bir bölümünü mesleklerinde geçiren insanların; meslekleri açısından mutlu, motive ve refah düzeyleri gerçekten de önemli bir durum olmaktadır (Russell, 2008:118). Mesleki canlılığın ve iş performansının artması da bireyin iş alanı içerisindeki mutluluğu, motivasyonu ve refah düzeyi ile paralel bir şekilde gelişmektedir.

3.3.2. Covid 19 pandemisi döneminde eğitim sistemi

Covid 19 pandemisi döneminde çok sayıda okul kapatıldı ve okulda olması gereken çocuklar ve ergenler evde izole edilmek zorunda kaldı. Mart 2020 yılından 2022 yılı ortalarına kadar dünya çapında yaklaşık 1,5 milyar öğrenci pandemi kontrol uygulamalarından etkilenmiştir (Lancet, 2021).

UNESCO tarafından yayınlanan Küresel Eğitim İzleme Raporuna göre (2020), en az 500 milyon çocuk ve ergen dünya çapında hükümetlerin pandemi sırasında alternatif çevrimiçi (online) öğrenme ve eğitim sağlama çabalarına rağmen, eğitim sisteminden dışlanmıştır. Uzaktan öğrenmeyi benimseyen ülkelerin %60'ından fazlası tamamen çevrimiçi platformlara güvense de ancak dünyada 465 milyona yakın çocuk ve ergen evlerinde internete erişimde zorluk yaşamıştır (Giannini, 2020), bu durum eğitim fırsatlarına erişimde eşitsizliğe yol açarak, derin uçurumlar yaratmıştır.

Anlamlı öğrenme sonuçları elde etmek için, çocukların öğretmenler ve diğer çocuklarla etkili etkileşim yoluyla deneyim kazanmaları önemlidir. Bu öğrenme özelliğinin internet üzerinden uzaktan eğitimle karşılanması oldukça zordur. Covid 19 salgını, okul çocuklarının evde kalmalarını, oyun oynamak için dışarı çıkmalarını veya akran etkileşimine girmelerini engellemiştir. Bu noktada evde eğitim ortamı çocuk ve ergenlerin gelişimi için son derece önemli hale gelmiştir.

Covid 19 salgını öğretmenlerin kariyer ekosistemi üzerinde de devam eden bir etkiye sahiptir. Eğitimciler olarak öğretmenler, eğitimin sağlıklı gelişimi için gerekli insan sermayesidir. Bununla birlikte, pandemi döneminde öğretmenler normal öğretim ve araştırma çalışmalarını yürütmek için okula dönemmediler. Ulusal ve yerel yönetim politikaları ve eğitim kurumlarının gereksinimleri nedeniyle öğretmenlerden eğitimlerine devam etmeleri istenmiştir.

Covid 19 pandemisi sırasında olağandışı bir şekilde eğitim-öğretim faaliyetlerinin yürütülmesi öğretmenlerden beklenmiştir. Ayrıca pandemi öğretmenlerin bilişsel ve duygusal yükünü önemli ölçüde artırmıştır. Günlük işlerde yaygın baskılarla uğraşmanın yanı sıra, pandemi döneminde iş ve aile yaşamlarını dengelemeleri, çevrimiçi çalışma için gerekli olan teknik okuryazarlıklarını geliştirmeleri ve öğrencilerinin sağlık ve güvenliklerine özen göstermeleri gerekmiştir (Sokal vd., 2021).

Covid 19 pandemisi ilerledikçe, öğretmenlerin tükenmişliği artmış ve işlerine ve kariyerlerine yönelik olumsuz tutumların oranı da artmıştır. (Sokal vd., 2020a, 2020b). Covid 19 pandemisinde hastalık kaygısı, kısıtlamalardaki ani değişimler ve sürecin dinamik yapısına uyum sağlamada güçlükler öğretmenlerin mesleki görevleriyle ilgili çeşitli endişeler yaşamalarına yol açmıştır (Dayal ve Tiko, 2020).

Covid 19 pandemisi gibi travmatik olayların stres kaynakları, mevcut eğitim sisteminin sorunlarını ve eğitimcilere yönelik destek eksikliğini ortaya çıkarmıştır (Eadie vd., 2021). Bu halk sağlığı acil durumu altındaki öğretmenler, yeni rol ve sorumluluklar

üstlenen ve yeni çalışma yöntemleri talep eden zorlu çalışma koşullarıyla yüzleşmek zorunda kalmışlardır. Çalışma zorlukları öğretmenler için önemli profesyonel baskı kaynakları haline gelmiştir. Alan (2021), okul öncesi öğretmenlerinin uzaktan eğitim için gerekli öğretim stratejilerinden veya deneyimlerinden yoksun olduğunu ve ayrıca teknolojik yeterliliklerini geliştirmeleri, ailelere hizmet eden ve destekleyen uygulamaları artırmaları ve psikolojik iyi olmalarını sağlamaları gerektiğini ifade etmiştir.

Yüksek düzeyde öğretim baskısı; moralin düşmesine, iş verimliliğinin düşmesine, devamsızlığın artmasına ve mesleki bağlılığın azalmasına neden olabilir (Hakanen vd., 2006). Bir halk sağlığı acil durumu tarafından aşırı yüklenen öğretmenler, öğretme sorumluluklarını, çocuklara evde çevrimiçi olarak öğretme ve kendi aile üyelerine, meslektaşlarına bakma ihtiyacı da dahil olmak üzere Covid 19 salgınının alevlendirdiği stresli yaşam durumları ile dengelemeye çalışmışlardır ve hatta salgın sırasında, daha yüksek iş gereksinimleri, yetersiz öğretim kaynağı ve baskı yaratan çevrimiçi öğretime uyum sağlama zorluğu nedeniyle öğretmenlerin öz yeterlilikleri nispeten düşmüştür (MacIntyre vd., 2020).

Covid 19 pandemisi sırasında, öğretmenler üzerindeki profesyonel baskının ana kaynağı işin zorluklarıdır. Çevrimiçi öğretim sürecinde öğretmenler, teknoloji kullanımının zor bir sorun olması ve uzaktan eğitim ortamında ihtiyaç duyulan öğretim stratejilerinin eksikliği gibi bir dizi zorlukla karşı karşıya kalmışlardır (Lindahl ve Folkesson, 2012, akt. Wei vd., 2021). Ayrıca, Covid 19 salgını nedeniyle çevrimiçi öğretim, evde bakım ve gelir azalması nedeniyle baskıya maruz kalan öğretmenlerin öğretmenlik kariyerlerine devam etme istekleri daha da zayıflamıştır (Cheng vd., 2020, akt. Wei vd., 2021).

Bilişsel esneklik kavramı tam da bu noktada öğretmenler açısından oldukça önemli hale gelmektedir. Bilindiği üzere bilişsel esneklik, bireylerin değişen ortamlar karşısında doğru ve etkili bir şekilde yanıt vermelerini sağlayan kritik bir beceridir. Bireyin bilgi işlemeyi uyarlama yeteneği olarak, çevrelerinde ve daha evvel karşılaşmadığı yeni ve beklenmedik durumlara karşı bilgi işleme stratejilerini ayarlaması olarak tanımlanan bilişsel esneklik, öğretmenlerin pandemiyle ortaya çıkan olağanüstü yeni düzene hızlıca uyum gösterme, yeni sorunlara alternatifler geliştirerek çözüm üretmesine katkı sağlayacaktır. Ayrıca bilişsel olarak esnekliği yüksek öğretmenler, zor durumlarla karşılaştığında baş etme becerilerine dair özgüvenleri olacağından başarısızlık veya tükenmişlik daha az yaşanacaktır.

Yüksek düzeyde öğretme baskısı, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını azaltabilir veya kariyere girdikten hemen sonra mesleği bırakmalarına neden olabilir (Conley ve You, 2009). Öğretmenler için yüksek düzeyde iş baskısı, düşük coşkuya, düşük iş verimliliğine ve azalan mesleki bağlılığa yol açabilir (Hakanen vd., 2006). Bunun sonucunda öğretmenlerin mesleki canlılıklarında azalma yaşanabilecektir.

Tüm bu kuramsal çerçeve doğrultusunda Covid 19 pandemisi döneminde öğretmenlerin bilişsel esneklik düzeylerinin tespit edilmesi ve bilişsel esneklikleri ile mesleki canlılık düzeyleri arasında bir ilişkinin olup olmadığının ortaya konulmasının gerektiği düşüncesiyle bir alan araştırılması yapılmıştır. Aşağıdaki bölümde detaylarının verildiği araştırma ile bu konuda yerli ve yabancı literatürde daha önce ele alınmayan özgün bir çalışma ortaya çıkmıştır.

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 Covid 19 pandemi döneminde bilişsel esneklik ve mesleki canlılık düzeylerinin ölçülmesi ve öğretmenlerin bilişsel esneklik ve mesleki canlılık düzeylerini etkileyen faktörlerin ve öğretmenlerin bilişsel esneklik ve mesleki canlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi şeklindeki araştırma soruları doğrultusunda planlanmıştır.

4.2. Araştırma Tekniği

Bu çalışmada metodolojik teknik olarak ‘*anket*’ yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya kaynak olan veriler araştırma soruları çerçevesinde yapılandırılmış soru formu yoluyla toplanmıştır. Araştırma amacına uygun olarak hipotezler oluşturulmuş ve oluşturulan hipotezler uygun tekniklerle test edilmiştir.

4.3. 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 yer almakta; bağımlı değişken olarak mesleki canlılık, bağımsız değişken olarak da bilişsel esneklik kavramları kullanılacaktır.

Gerçekleştirilecek olan araştırma 3 bölümden oluşmakta ve bu bölümlerin ilk kısmında araştırmaya katılım gösteren bireylerin demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla sorular yer almaktadır.

İkinci bölüm Martin ve Rubin (1995) tarafından geliştirilen ölçekten uyarlanarak 12 maddeden oluşan “Bilişsel Esneklik Ölçeği” kullanılmış olup ölçek yapı itibarı ile iletişim yetkinliği şeklinde isimlendirilen etkili iletişim için zorunlu olan bilişsel esnekliğin yönlerin ölçülebilmesi için geliştirilmiştir. Bilişsel esneklik ölçütü, bireyin davranışlarından ziyade, bireyin inançları ve tutumları üzerine odaklanmaktadır (Martin ve 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 üçüncü yani son bölümüne bakıldığında ise; Uzunbacak ve 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 – Ustalık: 3, 7, 11, 15 ve 17’nci maddeler (5 madde)

- Mesleki Canlılık – İş Tatmini: 4, 8, 12, 16 ve 18’inci maddeler (5 madde)

4.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Tunceli il merkezi ve ilçelerinde görev yapan öğretmenlerdir. Toplam 602 öğretmenin yarısına ulaşarak 300 kişiye araştırmanın soru formu doldurtulması hedeflenmiştir. Örneklem hacmi ana evreni temsil yeteneğine sahiptir. Gerekli etik kurul izinleri ve kurum izinleri alındıktan sonra 01.02.2022- 15.04.2022 tarihleri arasında yüz yüze anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Anketler uygulanmadan önce katılımcılara açıklama yapılmış ve gönüllülük esası doğrultusunda anketler çevirim içi uygulanmıştır. Anketleri eksiksiz bir şekilde dolduran 244 katılımcı öğretmenden toplanan veriler ile analizler gerçekleştirilmiştir.

4.5. Araştırma Sınırlılıkları

Bu çalışma en büyük kısıtı; araştırmanın devlet okullarında görev yapan öğretmenleri kapsıyor olması, başka bir ifadeyle özel okulları kapsamamasıdır.

Araştırmanın ikinci kısıtı ise sadece bir ilin (Tunceli) okullarında görev yapan öğretmenlere anketin uygulanmasıdır. Kolayda örneklemeye gidilmiş olması da araştırmanın bir diğer kısıtıdır. Araştırma öz-raporlama (self-report) yöntemine dayandığından, katılımcıların verdikleri cevapların doğru olduğu, gerçek durumu yansıttığı varsayılmaktadır.

Araştırmada kullanılan soru formunun ölçülmek istenen konuyu tam olarak ölçtüğü varsayılmaktadır.

4.6. Araştırma Önemi ve Katkısı

Bu çalışma, insan potansiyelini, anlamlılığını ve refahını destekleyebilecek çalışma ortamlarının ve davranış özelliklerini belirlemeye çalışan pozitif örgütsel psikolojiye dayanmaktadır. Mesleki canlılığın oluşturulması ve sürdürülmesi, bireyler ve çalışma ortamları arasındaki karmaşık etkileşimleri içerir (Spreitzer vd., 2005). Bu konuda dikkat ve dayanıklılık gibi canlılığı artırmaya yönelik kişisel stratejiler üzerine yapılan çalışmalar değerli katkılar sağlamıştır (Block-Lerner ve Cardaciotto, 2016).

Mesleki canlılık ve çalışma ortamı ilişkisi üzerine yapılan araştırmalar tipik olarak canlılığı azaltan faktörlere odaklanırken, pozitif örgütsel psikoloji geleneğindeki çalışmalar, canlılığın sürdürülmesiyle ilgili olarak “neyin işe yaradığını” belirlemeye odaklanmıştır (DeFelippo ve Dee, 2022). Bu bağlamda mesleki canlılığı artırmada “işe yarayacağı” düşünülen bilişsel esneklik üzerinde araştırmalar yapılmasının bu alandaki bilimsel bilgi eksikliğine büyük katkı sunacağı düşünülmüştür.

Sosyal psikoloji alanında, Ryan ve Deci (2008) canlılığı, “insanların bir coşku, canlılık ve kendi kendilerinde mevcut enerjiyi deneyimledikleri”, “olumlu tonda, enerji dolu” bir durum olarak tanımlamaktadır. Eğitim alanındaki araştırmalar, canlılığın fakülte/okul üretkenliğini artırabileceğini ve işyerinde daha yüksek iş tatmini, psikolojik refah ve eylemlilik duygusuna yol açabileceğini öne sürmektedir (Baldwin, 1990). Eğitimciler ayrıca, canlı eğitimcilerin kampüs/okul yönetimine aktif olarak katıldığını, disiplinlerine anlamlı katkılarda bulunduğunu ve uygulamalarına dahil etmek için sürekli olarak yeni fikirler aradıklarını öne sürmektedir (Clark ve Corcoran, 1985; Schuster, 1985).

Mesleki canlılığı artırmaya yardımcı olan kavramlardan biri de bilişsel esnekliktir. Bilişsel esneklik, kişinin davranışını değişen bir ortama göre uygun şekilde ayarlama yeteneği olarak bilinmektedir. Bu açıdan bakıldığında, yerinde davranışsal tepkiler üretilebilmesi açısından zihinsel süreçler arasında seçici olarak geçiş yapılabilmesi hazırlığı olarak ifade edilebilmektedir. Mevcut görevden ayrılmak için verimli bir şekilde çalışmayı, yeni duruma uygun yeni bir yanıt kümesini yapılandırmayı ve eldeki göreve bu yeni yanıtların uygulanma olasılığını sağlamaktadır.

İnsanın biyopsikososyal bir canlı olarak sebeple iç ve dış etkenlerle devamlı bir etkileşimde olmaktadır. Bu etkenler ise bireyin hâlihazırdaki düzenini bozacak etkilere sahip olması bireyde stres oluşturmaktadır. Bu açıdan bakıldığında hayatın süregelen düzeni içerisinde stres ile karşılaşmaması mümkün olmamakta fakat stresin bireyler üzerindeki etkilerini kontrol edilebilmesi mümkün olmaktadır. Bu açıdan bilişsel esneklik ve mesleki canlılık kavramlarının önemi açıkça görülmektedir. Bilişsel esnekliğin bireylerin düzenli bir biçimde değişen ve karmaşık durumlar ile stresle başa çıkabilmelerini mümkün hale getiren ve işlevselliği arttırmasında son derece önemli bir özellik olmaktadır (Shawn vd., 2006, akt. Koç, 2020: 1).

Bilişsel davranışsal becerilerin etkili kullanılması, öğretmenlik mesleği için gerekli bir durum olmaktadır. Buna göre, sınıf ortamı içerisinde aynı anda yaşanabilecek olayların öncesinde tahmin edilememesi öğretmenlerin yaşanan olayları kontrol altına alabilmesi için

doğru kararları verilebilmesinde farklı alternatif çözüm yollarının gözden geçirilebilmesine sahip olmalarını gerektirmektedir (Taşdemir, 2021: 1).

Covid 19 salgının yarattığı sağlık krizinde, özellikle de normalleşme sürecinde ön saflardaki profesyonellerin sağlığı ve canlılığı daha da kritik hale gelmiştir. Çünkü daha yüksek iş yükü ve stres, öğretmenlerin fiziksel ve zihinsel kaynakları üzerinde daha fazla tükenmeye neden olabilmektedir. Bununla birlikte, Covid 19 pandemisi sadece öğretmen ve öğrencileri değil aynı zamanda aileleri de çok etkilemiştir. Veliler evde işlerini yürüterek çalışmaya başlamış, evlerin içi bir anda işyeri ve çocukları için ise okul haline gelmiştir. Evde yürütülen iş ve sorumluluklar bireyleri gergin kılarak, endişeli, karamsar ve de stresli hale gelmelerine neden olmuştur. Bu ortam karşısında yüksek düzeyde canlılık ve esnekliğe sahip profesyoneller, iş baskısına karşı daha dirençli hale gelerek işleriyle ilgili daha az kaygı yaşamıştır. Aynı şekilde mesleki canlılığı yüksek olan eğitim çalışanları yaptıkları işle ilgili daha az stres yaşarken; yaşanan bu yeni, kaotik ve stresli durum karşısında daha fazla iş yapabilen bireyler haline gelmektedir. Durum böyle iken, öğretmenlerin canlılığını ve dayanıklılığını korumak, hem öğretmenlerin motivasyonunu, performansını arttıracak dolaylı olarak da eğitim hizmetlerinin de kalitesini arttıracaktır.

Alanyazın incelendiğinde, meslek hayatına devam eden öğretmenlerin bilişsel esneklik düzeyinin araştırıldığı sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır.

Öğretmen yetiştirme programlarında bilişsel esneklik düzeyi yüksek öğretmenlerin yetiştirilmesinin hedeflenmesi ve öğretmenlerin mesleki canlılık düzeylerinin yükseltilmesine katkı sağlayacak düzenlemeler ve çeşitli iyileştirmelerle, öğretim süreçlerinde verimin artırılabilir olması bakımından bu çalışmanın etkili olabileceği düşünülmüştür. Bu bağlamda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin bilişsel esneklik düzeyleri üzerinde sosyo-demografik özelliklerinin etkisi var mıdır?
2. Öğretmenlerin mesleki canlılık düzeyleri üzerinde sosyo-demografik özelliklerinin etkisi var mıdır?
3. Öğretmenlerin bilişsel esneklik düzeyleri ile mesleki canlılık düzeyleri arasında nasıl bir ilişki vardır?

4.7. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS) 24.0 ve AMOS 24.0 paket programı kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde;

- Katılımcıların tanıtıcı özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımları yapılmıştır.
- Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Düzeyleri ve Mesleki Canlılık Düzeyleri ölçeklerinin güvenirlik çalışması kapsamında, her bir ölçeğin cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı değerlerine bakılmıştır.

- Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Düzeyleri ve Mesleki Canlılık Düzeyleri ölçeklerinin geçerlik çalışması kapsamında, her bir ölçek için açımlayıcı ve doğrusal faktör analizleri yapılmıştır.

- Katılımcıların Bilişsel Esneklik Düzeyleri ve Mesleki Canlılık Düzeyleri ölçeklerine katılma düzeylerini belirlemek amacıyla ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

- Katılımcıların Bilişsel Esneklik Düzeyleri ve Mesleki Canlılık Düzeyleri ölçeklerine katılma düzeylerinin, araştırmaya katılanların demografik özellikleri açısından farklılıklarını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi, Tukey ve LSD testleri uygulanmıştır.

- Katılımcıların Bilişsel Esneklik Düzeyleri ve Mesleki Canlılık Düzeyleri ölçeklerine katılma düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

4.8. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlikleri, 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 güvenirliklerinin değerlendirilmesinde farklı değerlendirilmelerinin olduğu görülmektedir. Büyüköztürk (2004)'e göre 0,70'ten büyük

olması, sosyal bilimler alanında (Kalaycı vd., 2006: 403) 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 4.1. 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	,704	,919
S20	44,05	43,558	,671	,920
S21	44,30	43,308	,657	,918
S22	43,97	44,514	,710	,919
S23	44,09	43,379	,738	,917
S24	43,88	42,956	,854	,913
S25	44,01	45,893	,554	,925
S26	43,86	45,166	,712	,919
S27	44,01	44,053	,689	,919
S28	43,86	43,434	,795	,915
S29	43,72	43,800	,781	,916
S30	43,91	43,090	,759	,916
N= 244 (α) = 0.926 Değişken Sayısı = 12				

Tablo 4.1’de gerçekleştirilmiş olan ölçeğin geçerlilik testi için alfa değeri ile ölçeğin toplam korelasyon değerleri incelenmektedir (Şencan, 2005: 257; Büyüköztürk, 2004: 165). Elde edilmiş sonuçlar incelendiğinde bu değerlerin 0,30’dan büyük olması gerekmektedir. Tabloya bakıldığında elde değerlerin 0,55’ten büyük olmaması nedeniyle de ölçek maddelerinin güvenilir yapıda olduğunu söylemek mümkün olmaktadır.

“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 4.2’ de ölçeğin güvenilir olduğunun ayrıca elde edilen katsayı itibarıyla yüksek güvenilirliğe sahip olduğunun da bir göstergesi olmaktadır.

Tablo 4.2. 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	,618	,914
S2	65,86	111,687	,658	,912
S3	65,47	116,933	,608	,914
S4	65,66	109,557	,760	,910
S5	65,56	111,960	,761	,910
S6	65,75	110,351	,721	,911
S7	65,51	117,066	,516	,916
S8	66,50	131,222	,605	,914
S9	65,45	113,500	,731	,911
S10	65,49	111,543	,784	,910
S11	65,51	114,243	,690	,912
S12	65,92	110,248	,673	,912
S13	65,65	118,739	,499	,9198
S14	65,39	114,699	,706	,912
S15	65,35	115,349	,658	,913
S16	65,80	111,601	,660	,912
S17	65,33	115,826	,661	,913
S18	65,89	111,361	,564	,916
N= 244	(α) = 0.919	Değişken Sayısı = 18		

Tablo 4.2’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, örneklemden 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: 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, Barlett 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=.982, GFI=.953, RMSEA=.069) ölçeğin kabul edilebilir uyum içinde olunduğunun kanıtıdır. Analiz sonucu elde edilen değerlere ilişkin bilgiler, referans gösterilen kaynaklarla beraber Tablo 4.3'te yer almaktadır.

Tablo 4. 3. Öğretmenlerin mesleki canlılık ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan indekslere ait uyum derecelerinin dfa sonuçları ile karşılaştırılması

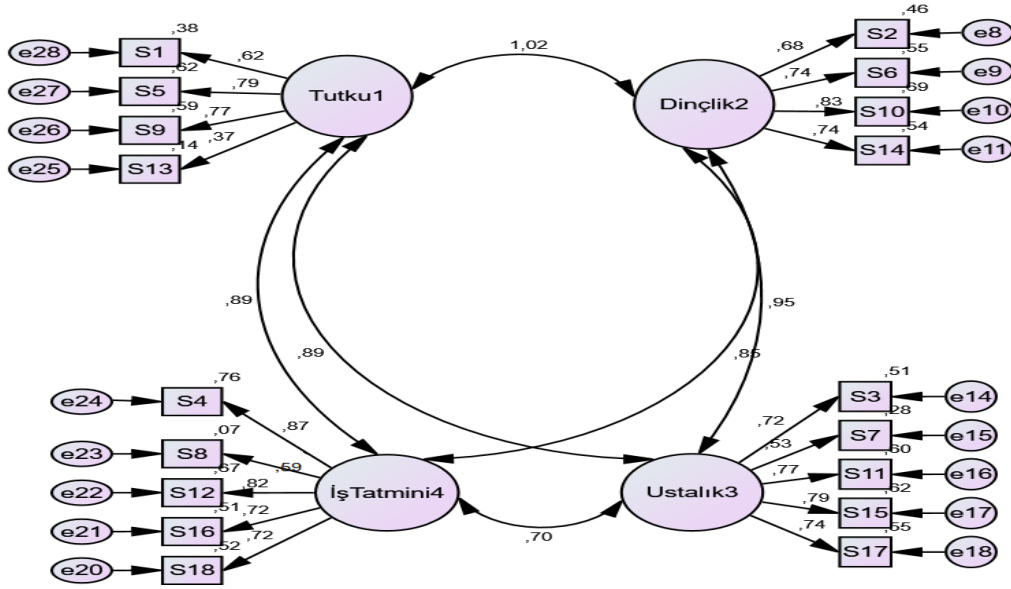
İncelenen Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Ölçüm Sonucu	Sonuç
X ² /sd	$0 \leq X^2/sd \leq 3$	$3 \leq X^2/sd \leq 5$	3.117	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$	.953	Mükemmel Uyum
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$	.924	Mükemmel Uyum
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI \leq .97$	.982	Mükemmel Uyum
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$	.919	Kabul Edilebilir Uyum

Tablo 4.3'ün devamı

IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI \leq .95$	.942	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	.069	Kabul Edilebilir Uyum

Kaynak: (shumackers ve Lomax,1996; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidell, 2007; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003; Hair, Anderson, Tatham ve Black, 1998; Kline, 2011; Raykov ve Marcoulides, 2006; Baumgartner ve Homburg, 1996; Bentler, 1980; Marsh, Hau, Artelt, Baumart ve Peschar, 2006; Browne ve Cudeck, 1993; Byrne 2001; Çapık,2014)

Elde edilen DFA sonuçlarına göre “Tutku” alt boyutuna ait maddelerin faktör yükleri sırayla .624, .793, .771, .374,; “Dinçlik” alt boyutuna ait maddelerin faktör yükleri sırayla .679, .741, .828, .743,; “ustalık” alt boyutuna ait maddelerin faktör yükleri sırayla .721, .527, .774, .791, .743 ve “İş Tatmini” alt boyutuna ait maddelerin faktör yükleri ise sırayla .872, .591, .823, .724 ve .719 olarak bulunmuştur. Modele ait son şekil, sayısal verilerle birlikte Şekil 4.1’de sunulmuştur.



Şekil 4.1. Öğretmenlerin mesleki canlılık ölçeği doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model ve sayısal veriler

5. BULGULAR

Bu başlık altında, katılımcıların tanıtıcı özellikleri, öğretmenlerin bilişsel esneklik ve mesleki canlılık düzeyleri incelenmiştir. Ayrıca katılımcıların bilişsel esneklik ve mesleki canlılık ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların tanıtıcı özellikleri açısından farklılıkları araştırılmıştır.

5.1. Demografik Bulgular

Ankete katılanların sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde,

Tablo 5.1. Ankete katılanların demografik özellikleri

Özellikler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	134	54,9
Erkek	110	45,1
Medeni Durum		
Bekâr	82	33,6
Evli	162	66,4
Eğitim Durumu		
Lisans	203	83,2
Yüksek Lisans / Doktora	41	16,8
Yaş		
20-29 Yaş Arası	43	17,6
30-39 Yaş Arası	97	39,8
40-49 Yaş Arası	84	34,4
50 Yaş ve Üstü	20	8,2
Çocuk Sayısı		
Çocuk Yok	96	39,3
1 Çocuk	52	21,3
2 Çocuk	77	31,6
3 Çocuk ve Üzeri	19	7,8
Toplam Çalışma Süresi		
1 Yıldan Az	11	4,5
1-5 Yıl Arası	39	16,0
6-10 Yıl Arası	50	20,5

Tablo 5.1'in devamı

11-15 Yıl Arası	58	23,8
16-20 Yıl Arası	36	14,8
21 Yıl ve Üstü	50	20,5
Şu an ki Kurumda Çalışma Süresi		
1 Yıldan Az	51	20,9
1-5 Yıl Arası	113	46,3
6-10 Yıl Arası	55	22,5
11-15 Yıl Arası	19	7,8
16-20 Yıl Arası	4	1,6
21 Yıl ve Üstü	2	0,8
İdari Görev		
İdari Görev Yok	193	79,1
Müdür Yardımcısı	23	9,4
Müdür	28	11,5

Araştırmaya katılanlar cinsiyetleri açısından incelendiğinde 134 kişinin (%54,9) kadın ve 110 kişinin ise (%45,1) erkek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında, 82 kişinin (%33,6) bekâr ve 162 kişinin (%66,4) ise evli olduğu gözlenmiştir. Ayrıca 96 kişinin (%39,3) çocuk sahibi olmadığı, 52 kişinin (%21,3) bir çocuk sahibi, 77 kişinin (%31,6) 2 çocuk sahibi ve 19 kişinin (%7,8) ise 3 ve daha fazla çocuk sahibi olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında katılımcılar eğitim durumları açısından incelendiğinde, %83,2'sini (203 kişi) lisans mezunu ve %16,8'inin (41 kişi) ise yüksek lisans veya doktora mezunu olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin yaş dağılımlarına bakıldığında, %17,6'sının 20 ve 29 yaş arasında olduğu, %39,8'inin 30 ve 39 yaş arasında, %34,4 'ünün 40 ve 49 yaş arasında olduğu ve %8,2'sinin ise 50 yaş ve daha üzeri olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılanların hizmet süreleri incelendiğinde, 11 kişinin (%4,5) toplamda 1 yıldan az çalıştığı, 51 kişinin ise (%20,9) şu anki okullarında 1 yıldan daha az süredir çalıştığı belirlenmiştir.

Toplam çalışma süreleri bakımından incelediğinde öğretmenlerin yaklaşık %60'ının 11 yıldan fazla süredir çalıştığı belirlenirken, şuan ki kurumda çalışma süreleri açısından öğretmenlerin yaklaşık %70'inin 5 yıldan az süredir aynı kurumda çalıştığı tespit edilmiştir.

Ayrıca öğretmenlerin %79,1'inin (193 kişi) idari görevi bulunmazken, %9,4'ünün (23 kişi) müdür yardımcısı ve %11,5 (28 kişi) müdür olarak görev yaptıkları belirlenmiştir.

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

Katılımcıların ölçek içinde yer alan ifadelere katılma düzeyleri en düşük “Hiç Katılmıyorum” ve en yüksek “Tamamen Katılıyorum” derecesinde incelenmiştir. Araştırmaya katılanların verdikleri cevapların toplam değerleri ve aritmetik ortalamaları esas alınmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgular yorumlanırken, bilişsel esneklik ölçeği için aritmetik ortalama puanı üzerinden yapılan hesaplamalar, mesleki canlılık ölçeği için ise toplam ve aritmetik ortalama puanı üzerinden yapılan hesaplamalar temel alınmıştır.

Bilişsel esneklik ölçeği için öğretmenlerin ölçekteki maddelere katılma düzeyleri, aritmetik ortalama puanı üzerinden değerlendirilmiştir. Likert tipi ölçeğin aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde derecelendirme ölçeği olarak; “Aralık Genişliği = Dizi Genişliği / Grup Sayısı” formülünden faydalanılarak, $4/5=0,80$ olarak puan aralıkları belirlenmiştir (Tekin, 1996).

Buna göre belirlenen puan aralıkları Tablo 5.2’de verilmiştir.

Tablo 5.2. Likert tipi ölçek için puan aralıkları

(5) Tamamen Katılıyorum	4,20 – 5,00
(4) Katılıyorum	3,40 – 4,19
(3) Kararsızım	2,60 – 3,39
(2) Katılmıyorum	1,80 – 2,59
(1) Hiç Katılmıyorum	1,00 – 1,79

Tablo 5.3. 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 ifadelerle 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 5.4. 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.

5.3. Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ölçeğine, Mesleki Canlılık Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Bilişsel Esneklik Ölçeği” ve “Mesleki Canlılık Ölçeği” ve alt boyutlarına katılma düzeylerinin, katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılıkları Tablo 5.5’te verilmiştir.

Tablo 5.5. Öğretmenlerin bilişsel esneklik ölçeğine, mesleki canlılık ölçeğine ve alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılıkları

				Levene Testi			t-Testi	
Ölçekler	n	$\bar{x}$	ss	F	p	sd	t	p
Bilişsel Esneklik Ölçeği								
Kadın	134	4,04	0,52	,020	,887	242	1,256	,210
Erkek	110	3,94	0,68					
Mesleki Canlılık Ölçeği								
Kadın	134	3,94	0,54	1,360	,245	242	2,256	,025*
Erkek	110	3,76	0,70					
Tutku Alt Boyutu								
Kadın	134	16,39	2,33	2,182	,141	242	2,690	,008**
Erkek	110	15,45	3,12					
Dinçlik Alt Boyutu								
Kadın	134	15,73	2,95	,697	,405	242	1,255	,211
Erkek	110	15,21	3,43					
Uсталık Alt Boyutu								
Kadın	134	20,55	2,68	,405	,525	242	1,366	,173
Erkek	110	20,00	3,69					
İş Tatmini Alt Boyutu								
Kadın	134	18,27	3,34	2,735	,099	242	2,668	,008**
Erkek	110	17,03	3,91					

Independet Samples T-Test, * $<0,05$, ** $<0,01$

Katılımcıların “Bilişsel Esneklik Ölçeği”, “Mesleki Canlılık Ölçeği” ve alt boyutlarına katılma düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçlarına göre;

Öğretmenlerin “Bilişsel Esneklik Ölçeği”ne katılma düzeylerinde, öğretmenlerin cinsiyetleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

“Mesleki Canlılık Ölçeği” (t:2.256; p:0.025<0.05) ve ölçeğin “Tutku” (t:2.690; p:0.008<0.01) ve “İş Tatmini” (t:2.668; p:0.008<0.01) alt boyutlarına katılma düzeylerinde, öğretmenlerin cinsiyetleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Ortaya çıkan farklılıklar kadın öğretmenler yönünde anlamlı bulunmuştur. Buna göre kadın öğretmenlerin mesleki canlılık seviyeleri, erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. “Dinçlik” ve “Uсталık” alt boyutlarında ise öğretmenlerin cinsiyetleri açısından anlamlı farklılık bulunamamıştır.

5.4. Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ölçeğine, Mesleki Canlılık Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Yaşlarına Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Bilişsel Esneklik Ölçeği” ve “Mesleki Canlılık Ölçeği” ve mesleki canlılık ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin katılma düzeylerinin, katılımcıların yaş değişkeni açısından farklılıklarına ilişkin gerçekleştirilen analize ait Tablo 5.6’da verilmiştir.

Tablo 5.6. Öğretmenlerin bilişsel esneklik ölçeği, mesleki canlılık ölçeği ve mesleki canlılık ölçeği alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların yaşlarına göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Bilişsel Esneklik Ölçeği										
1.20-29 Yaş Arası	43	3,99	0,43							
2.30-39 Yaş Arası	97	4,06	0,51							
3.40-49 Yaş Arası	84	3,91	0,73	G.Arası	1,056	3	,352			
				G. İçi	87,108	240	,363	,970	,408	
				Toplam	88,164	243				
4.50 Yaş ve Üstü	20	3,98	0,65							
Toplam	244	3,99	0,60							
Mesleki Canlılık Ölçeği										
1.20-29 Yaş Arası	43	4,00	0,45							
2.30-39 Yaş Arası	97	3,82	0,58							
3.40-49 Yaş Arası	84	3,84	0,72	G.Arası	1,213	3	,404	1,02	,382	
				G. İçi	94,574	240	,394	6		
				Toplam	95,787	243				
4.50 Yaş ve Üstü	20	3,76	0,71							
Toplam	244	3,86	0,62							
Tutku Alt Boyutu										
1.20-29 Yaş Arası	43	16,69	1,88							
2.30-39 Yaş Arası	97	15,87	2,57							
3.40-49 Yaş Arası	84	15,89	3,13	G.Arası	35,978	3	11,993	1,59	,192	1-4
				G. İçi	1806,821	240	7,528	3		
				Toplam	1842,799	243				
4.50 Yaş ve Üstü	20	15,20	3,30							
Toplam	244	15,97	2,75							

Tablo 5.6'nın devamı

Dinçlik Alt Boyutu										
1.20-29 Yaş Arası	43	16,00	2,60							
2.30-39 Yaş Arası	97	15,26	3,14							
3.40-49 Yaş Arası	84	15,55	3,33	G.Arası	17,067	3				
4.50 Yaş ve Üstü	20	15,30	3,86	G. İçi	2443,933	240	5,689			
Toplam	244	15,50	3,18	Toplam	2461,000	243	10,183	,559	,643	
Uсталık Alt Boyutu										
1.20-29 Yaş Arası	43	20,25	2,26							
2.30-39 Yaş Arası	97	20,46	2,83							
3.40-49 Yaş Arası	84	20,15	4,03	G.Arası	4,449	3				
4.50 Yaş ve Üstü	20	20,30	2,61	G. İçi	2467,498	240	1,483			
Toplam	244	20,30	3,18	Toplam	2471,947	243	10,281	,144	,933	
İş Tatmini Alt Boyutu										
1.20-29 Yaş Arası	43	19,13	2,78							
2.30-39 Yaş Arası	97	17,28	3,61							
3.40-49 Yaş Arası	84	17,67	3,76	G.Arası	118,286	3				
4.50 Yaş ve Üstü	20	16,90	4,45	G. İçi	3131,202	240	39,429	3,02	,030	1-2
Toplam	244	17,71	3,65	Toplam	3249,488	243	13,047	2	*	1-3 1-4

One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01

Katılımcıların yaş değişkenine göre “Bilişsel Esneklik Ölçeği”, “Mesleki Canlılık Ölçeği” ve alt boyutlarına katılma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

Öğretmenlerin “Bilişsel Esneklik Ölçeği”ne katılma düzeylerinde, yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (F:0.970; p:0.408>0.05).

“Mesleki Canlılık Ölçeği” ve ölçeğin alt boyutlarından “Tutku”, “Dinçlik” ve “Uсталık” alt boyutlarında, katılımcıların yaşları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Bunun yanında “İş Tatmini” alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir (F:3.022; p:0.030<0.05). Ortaya çıkan farklılık 20 ve 29 yaş arası öğretmenler ise diğer yaş

gruplarındaki öğretmenler arasında anlamlı bulunmuştur. Buna göre 20 ve 29 yaş arasında olan öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri, diğer yaş gruplarında bulunan öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir. Genel olarak bakıldığında öğretmenlerin yaşları arttıkça iş tatmini düzeylerinde de bir azalış gözlenmektedir.

Ayrıca “Tutku” alt boyutunda öğretmenlerin yaş değerleri açısından genel olarak bir farklılık tespit edilememesine rağmen, ikili gruplar arasındaki farklılık değerlerinden, 20 ve 29 yaş arasında olan öğretmenler ile 50 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin “Tutku” alt boyutuna katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre 20 ve 29 yaş arasında olan öğretmenlerin mesleki canlılık ölçeği tutku düzeyleri, 50 yaş ve üzeri olan öğretmenlere göre daha yüksektir.

5.5. Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ölçeği, Mesleki Canlılık Ölçeği ve Mesleki Canlılık Ölçeği Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Bilişsel Esneklik Ölçeği”, “Mesleki Canlılık Ölçeği” ve mesleki canlılık ölçeği alt boyutlarına katılma düzeylerinin, katılımcıların eğitim düzeylerine göre farklılıkları Tablo 5.7’de verilmiştir.

Tablo 5.7. Öğretmenlerin bilişsel esneklik ölçeği, mesleki canlılık ölçeği ve mesleki canlılık ölçeği alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların eğitim düzeylerine göre farklılıkları

				Levene Testi			t-Testi	
Ölçekler	n	$\bar{x}$	ss	F	p	sd	t	p
Bilişsel Esneklik Ölçeği								
Lisans	203	3,98	0,62	1,378	,242	242	-,560	,576
Yüksek Lisans/Doktora	41	4,04	0,50					
Mesleki Canlılık Ölçeği								
Lisans	203	3,86	0,65	,818	,367	242	-,010	,992
Yüksek Lisans/Doktora	41	3,86	0,50					
Tutku Alt Boyutu								
Lisans	203	16,01	2,83	,018	,893	242	,610	,542
Yüksek Lisans/Doktora	41	15,73	2,34					

Tablo 5.7'nin devamı

Dinçlik Alt Boyutu								
Lisans	203	15,45	3,27	1,179	,279	242	-,510	,610
Yüksek Lisans/Doktora	41	15,73	2,68					
Ustalık Alt Boyutu								
Lisans	203	20,24	3,34	1,204	,274	242	-,719	,473
Yüksek Lisans/Doktora	41	20,63	2,27					
İş Tatmini Alt Boyutu								
Lisans	203	17,77	3,66	,323	,570	242	,580	,562
Yüksek Lisans/Doktora	41	17,41	3,66					

Independet Samples T-Test, * $<0,05$, ** $<0,01$

Katılımcıların “Bilişsel Esneklik Ölçeği”, “Mesleki Canlılık Ölçeği” ve alt boyutlarına katılma düzeylerinin, eğitim düzeyi değişkenine göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonuçlarına göre;

Öğretmenlerin “Bilişsel Esneklik Ölçeği” ’ne katılma düzeylerinde, öğretmenlerin eğitim düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır t:-0.560; p:0.576 >0.05).

“Mesleki Canlılık Ölçeği” (t: -0.010; p:0.992 >0.05) ve ölçeğin “Tutku” (t:0.610; p:0.542 >0.05), “Dinçlik” (t:-0.510; p:0.610 >0.01), “Ustalık” (t:-0.719; p:0.473 >0.05) ve “İş Tatmini” (t:0.580; p:0.562 >0.01) alt boyutlarına katılma düzeylerinde, öğretmenlerin eğitim düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

5.6. Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ölçeği, Mesleki Canlılık Ölçeği ve Mesleki Canlılık Ölçeği Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları

Araştırmaya katılanların “Bilişsel Esneklik Ölçeği”, “Mesleki Canlılık Ölçeği” ve alt boyutlarına, katılımcıların medeni durumlarına göre farklılıkları Tablo 5.8’de verilmiştir.

Tablo 5.8. Öğretmenlerin bilişsel esneklik ölçeği, mesleki canlılık ölçeği ve alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların medeni durumlarına göre farklılıkları

	Levene Testi						t-Testi	
Ölçekler	n	$\bar{x}$	ss	F	p	sd	t	p
Bilişsel Esneklik Ölçeği								
Bekar	82	4,02	0,61	,205	,651	242	,493	,622
Evli	162	3,98	0,59					
Mesleki Canlılık Ölçeği								
Bekar	82	3,87	0,62	,119	,730	242	,291	,771
Evli	162	3,85	0,63					
Tutku Alt Boyutu								
Bekar	82	16,24	2,57	,669	,414	242	1,101	,272
Evli	162	15,83	2,83					
Dinçlik Alt Boyutu								
Bekar	82	15,62	3,18	,415	,520	242	,425	,671
Evli	162	15,43	3,18					
Uсталık Alt Boyutu								
Bekar	82	20,46	2,95	,143	,706	242	,543	,588
Evli	162	20,22	3,30					
İş Tatmini Alt Boyutu								
Bekar	82	17,46	4,02	3,933	,048	242	-,771	,442
Evli	162	17,84	3,46					

Independet Samples T-Test, * $<0,05$, ** $<0,01$

Katılımcıların “Bilişsel Esneklik Ölçeği”, “Mesleki Canlılık Ölçeği” ve alt boyutlarına katılma düzeylerinin, medeni durum değişkenine göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçlarına göre;

Öğretmenlerin “Bilişsel Esneklik Ölçeği”ne katılma düzeylerinde, öğretmenlerin medeni durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (t: 0.493; p:0.622 >0.05).

“Mesleki Canlılık Ölçeği” (t:0.291; p:0.771 >0.05) ve ölçeğin “Tutku” (t:1.101; p:0.272 >0.05), “Dinçlik” (t:0.425; p:0.671 >0.01), “Uсталık” (t:0.543; p:0.588 >0.05) ve “İş Tatmini” (t: -0.771; p:0.442 >0.01) alt boyutlarına katılma düzeylerinde, öğretmenlerin medeni durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

5.7. Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ölçeğine, Mesleki Canlılık Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Çocuk Sayılarına Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Bilişsel Esneklik Ölçeği”, “Mesleki Canlılık Ölçeği” ve mesleki canlılık ölçeği alt boyutlarına katılma düzeylerinin, katılımcıların çocuk sayılarına göre farklılıkları Tablo 5.9’da verilmiştir.

Tablo 5.9. Öğretmenlerin bilişsel esneklik ölçeği, mesleki canlılık ölçeği ve mesleki canlılık ölçeği alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların çocuk sayılarına göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Bilişsel Esneklik Ölçeği										
1.Çocuk Yok	96	3,98	0,57	G.Arası G. İçi Toplam	1,643 86,520 88,164	3 240 243	,548 ,361	1,520	,210	
2.1 Çocuk	52	3,95	0,60							
3.2 Çocuk	77	4,08	0,50							
4.3 Çocuk ve Daha Fazla	19	3,78	0,96							
Toplam	244	3,99	0,60							
Mesleki Canlılık Ölçeği										
1.Çocuk Yok	96	3,82	0,61	G.Arası G. İçi Toplam	3,408 92,379 95,787	3 240 243	1,136 ,385	2,951	,033*	3-1 3-2 3-4
2.1 Çocuk	52	3,76	0,60							
3.2 Çocuk	77	4,01	0,56							
4.3 Çocuk ve Daha Fazla	19	3,63	0,87							
Toplam	244	3,86	0,62							
Tutku Alt Boyutu										
1.Çocuk Yok	96	16,01	2,56	G.Arası G. İçi Toplam	43,321 1799,478 1842,799	3 240 243	14,440 7,498	1,926	,126	
2.1 Çocuk	52	15,67	2,96							
3.2 Çocuk	77	16,40	2,40							
4.3 Çocuk ve Daha Fazla	19	14,84	4,00							
Toplam	244	15,97	2,75							
Dinçlik Alt Boyutu										
1.Çocuk Yok	96	15,28	3,17	G.Arası G. İçi Toplam	91,324 2369,676 2461,000	3 240 243	30,441 9,874	3,083	,028*	3-1 3-2 3-4
2.1 Çocuk	52	15,00	3,10							
3.2 Çocuk	77	16,35	2,90							
4.3 Çocuk ve Daha Fazla	19	14,52	3,94							
Toplam	244	15,50	3,18							

Tablo 5.9'un devamı

Uсталık Alt Boyutu										
1.Çocuk Yok	96	20,19	2,91	G.Arası G. İçi Toplam	97,116 2374,831 2471,947	3 240 243	32,372 9,895	3,271	,022*	3-1 3-2 3-4
2.1 Çocuk	52	19,63	3,07							
3.2 Çocuk	77	21,14	2,91							
4.3 Çocuk ve Daha Fazla	19	19,31	4,94							
Toplam	244	20,30	3,18							
İş Tatmini Alt Boyutu										
1.Çocuk Yok	96	17,43	3,97	G.Arası G. İçi Toplam	66,398 3183,089 3249,488	3 240 243	22,133 13,263	1,669	,174	
2.1 Çocuk	52	17,53	3,26							
3.2 Çocuk	77	18,42	3,18							
4.3 Çocuk ve Daha Fazla	19	16,73	4,50							
Toplam	244	17,71	3,65							
One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01										

One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01

Katılımcıların çocuk sayıları değişkenine göre “Bilişsel Esneklik Ölçeği”, “Mesleki Canlılık Ölçeği” ve alt boyutlarına katılma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

Öğretmenlerin “Bilişsel Esneklik Ölçeği”ne katılma düzeylerinde, çocuk sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (F:1.520; p:0.210>0.05).

Öğretmenlerin “Mesleki Canlılık Ölçeği”ne katılma düzeylerinde, çocuk sayısı değişkeni açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir (F:2.951; p:0.033<0.05). Buna göre 2 çocuk sahibi olan öğretmenlerin mesleki canlılık düzeyleri, diğer öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

“Mesleki Canlılık Ölçeği” alt boyutlarından “Dinçlik” (F:3.083; p:0.028<0.05) ve “Uсталık” (F:3.271; p:0.022<0.05) alt boyutlarında da öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayıları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu alt boyutlarda da 2 çocuk sahibi olan öğretmenlerin dinçlik ve uсталık alt boyutlarına katılma düzeyleri, diğer öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Mesleki canlılık ölçeği alt boyutlarından “Tutku” (F:1.926; p:0.126>0.05) ve “İş Tatmini” (F:1.669; p:0.174>0.05) alt boyutlarında ise çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık bulunamamıştır.

5.8. Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ölçeğine, Mesleki Canlılık Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Bilişsel Esneklik Ölçeği”, “Mesleki Canlılık Ölçeği” ve mesleki canlılık ölçeği alt boyutlarına katılma düzeylerinin, katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre farklılıkları Tablo 5.10’da verilmiştir.

Tablo 5.10. Öğretmenlerin bilişsel esneklik ölçeği, mesleki canlılık ölçeği ve mesleki canlılık ölçeği alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Bilişsel Esneklik Ölçeği										
1.1 Yıldan Az	11	4,02	0,35							
2.1-5 Yıl arası	39	4,03	0,68							
3.6-10 Yıl arası	50	3,95	0,52							
4.11-15 Yıl Arası	58	4,06	0,45	G.Arası	,907	5				
5.16-20 Yıl Arası	36	3,88	0,81	G. İçi	87,257	238	,181	,495	,780	
6.21 Yıl ve Fazla	50	4,02	0,64	Toplam	88,164	243	,367			
Toplam	244	4,00	0,60							
Mesleki Canlılık Ölçeği										
1.1 Yıldan Az	11	4,03	0,31							
2.1-5 Yıl arası	39	3,94	0,72							
3.6-10 Yıl arası	50	3,86	0,58							
4.11-15 Yıl Arası	58	3,81	0,52	G.Arası	1,318	5				
5.16-20 Yıl Arası	36	3,75	0,75	G. İçi	94,469	238	,264	,664	,651	
6.21 Yıl ve Fazla	50	3,91	0,66	Toplam	95,787	243	,397			
Toplam	244	3,86	0,62							
Tutku Alt Boyutu										
1.1 Yıldan Az	11	16,82	1,32							
2.1-5 Yıl arası	39	16,23	3,03							
3.6-10 Yıl arası	50	16,08	2,60							
4.11-15 Yıl Arası	58	15,91	2,29	G.Arası	19,711	5				
5.16-20 Yıl Arası	36	15,50	3,36	G. İçi	1823,088	238	3,942	,515	,765	
6.21 Yıl ve Fazla	50	15,88	2,94	Toplam	1842,799	243	7,660			
Toplam	244	15,97	2,75							

Tablo 5.10'un devamı

Dinçlik Alt Boyutu									
1.1 Yıldan Az	11	16,00	1,48						
2.1-5 Yıl arası	39	15,87	3,60						
3.6-10 Yıl arası	50	15,34	2,92						
4.11-15 Yıl Arası	58	15,10	3,00	G.Arası	31,583	5			
5.16-20 Yıl Arası	36	15,19	3,60	G. İçi	2429,417	238	6,317		
6.21 Yıl ve Fazla	50	15,94	3,27	Toplam	2461,000	243	10,208	,619	,686
Toplam	244	15,50	3,18						
Ustalık Alt Boyutu									
1.1 Yıldan Az	11	20,18	2,31						
2.1-5 Yıl arası	39	20,51	3,55						
3.6-10 Yıl arası	50	20,14	2,67						
4.11-15 Yıl Arası	58	20,45	2,66	G.Arası	14,722	5			
5.16-20 Yıl Arası	36	19,83	4,24	G. İçi	2457,225	238	2,944		
6.21 Yıl ve Fazla	50	20,52	3,31	Toplam	2471,947	243	10,324	,285	,921
Toplam	244	20,31	3,18						
İş Tatmini Alt Boyutu									
1.1 Yıldan Az	11	19,55	1,80						
2.1-5 Yıl arası	39	18,38	4,03						
3.6-10 Yıl arası	50	17,84	3,59						
4.11-15 Yıl Arası	58	17,12	3,39	G.Arası	103,179	5			
5.16-20 Yıl Arası	36	16,89	3,63	G. İçi	3146,309	238	20,636		
6.21 Yıl ve Fazla	50	17,96	3,89	Toplam	3249,488	243	13,220	1,561	,172
Toplam	244	17,72	3,65						

One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01

Katılımcıların toplam çalışma süreleri değişkenine göre “Bilişsel Esneklik Ölçeği”, “Mesleki Canlılık Ölçeği” ve alt boyutlarına katılma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

Öğretmenlerin “Bilişsel Esneklik Ölçeğine” katılma düzeylerinde, toplam çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (F:0.495; p:0.780>0.05).

“Mesleki Canlılık Ölçeği” (t:0.664;p:0.651>0.05) ve ölçeğin “Tutku” (t:0.515;p:0.765>0.05), “Dinçlik” (t:0.619; p:0.686>0.01), “Ustalık” (t:0.285; p:0.921>0.05)

ve “İş Tatmini” ($t:1.561$; $p:0.172 > 0.01$) alt boyutlarına katılma düzeylerinde, öğretmenlerin toplam çalışma süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

5.9. Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ölçeğine, Mesleki Canlılık Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Mevcut Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Bilişsel Esneklik Ölçeği”, “Mesleki Canlılık Ölçeği” ve mesleki canlılık ölçeği alt boyutlarına katılma düzeylerinin, katılımcıların Mevcut kurumda çalışma sürelerine göre farklılıkları Tablo 5.11’de verilmiştir.

Tablo 5.11. Öğretmenlerin bilişsel esneklik ölçeği, mesleki canlılık ölçeği ve mesleki canlılık ölçeği alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların mevcut kurumda çalışma sürelerine göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Bilişsel Esneklik Ölçeği										
1.1 Yıldan Az	51	4,04	0,55							
2.1-5 Yıl arası	113	3,96	0,66							
3.6-10 Yıl arası	55	4,00	0,57							
4.11-15 Yıl Arası	19	4,00	0,46	G.Arası	,651	5	,130	,354	,879	
5.16-20 Yıl Arası	4	4,23	0,55	G. İçi	87,513	238	,368			
6.21 Yıl ve Fazla	2	4,29	0,88	Toplam	88,164	243				
Toplam	244	4,00	0,60							
Mesleki Canlılık Ölçeği										
1.1 Yıldan Az	51	3,97	0,51							
2.1-5 Yıl arası	113	3,80	0,68							
3.6-10 Yıl arası	55	3,86	0,64							
4.11-15 Yıl Arası	19	3,89	0,51	G.Arası	1,542	5	,308	,779	,566	
5.16-20 Yıl Arası	4	3,85	0,53	G. İçi	94,245	238	,396			
6.21 Yıl ve Fazla	2	4,31	0,43	Toplam	95,787	243				
Toplam	244	3,86	0,6							
Tutku Alt Boyutu										
1.1 Yıldan Az	51	16,57	2,21							
2.1-5 Yıl arası	113	15,60	2,95							
3.6-10 Yıl arası	55	16,13	2,90							
4.11-15 Yıl Arası	19	16,16	2,19	G.Arası	44,074	5	8,815	1,166	,326	
				G. İçi	1798,725	238	7,558			
				Toplam	1842,799	243				

Tablo 5.11'in devamı

5.16-20 Yıl Arası	4	15,00	3,16						
6.21 Yıl ve Fazla	2	17,50	2,12						
Toplam	244	15,97	2,75						
Dinçlik Alt Boyutu									
1.1 Yıldan Az	51	15,86	2,76						
2.1-5 Yıl arası	113	15,16	3,46						
3.6-10 Yıl arası	55	15,53	3,31						
4.11-15 Yıl Arası	19	16,05	2,32	G.Arası	37,672	5	7,534		
5.16-20 Yıl Arası	4	16,50	1,29	G. İçi	2423,328	238	10,182	,740	,594
6.21 Yıl ve Fazla	2	17,50	2,12	Toplam	2461,000	243			
Toplam	244	15,50	3,18						
Ustalık Alt Boyutu									
1.1 Yıldan Az	51	20,67	2,33						
2.1-5 Yıl arası	113	20,15	3,62						
3.6-10 Yıl arası	55	20,24	3,19						
4.11-15 Yıl Arası	19	20,37	2,60	G.Arası	20,573	5	4,115		
5.16-20 Yıl Arası	4	19,75	3,30	G. İçi	2451,374	238	10,300	,399	,849
6.21 Yıl ve Fazla	2	22,50	2,12	Toplam	2471,947	243			
Toplam	244	20,31	3,18						
İş Tatmini Alt Boyutu									
1.1 Yıldan Az	51	18,43	3,20						
2.1-5 Yıl arası	113	17,42	3,90						
3.6-10 Yıl arası	55	17,65	3,70						
4.11-15 Yıl Arası	19	17,47	3,15	G.Arası	48,353	5	9,671		
5.16-20 Yıl Arası	4	18,00	4,24	G. İçi	3201,134	238	13,450	,719	,610
6.21 Yıl ve Fazla	2	20,00	1,41	Toplam	3249,488	243			
Toplam	244	17,72	3,65						

One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01

Katılımcıların mevcut kurumda çalışma süreleri değişkenine göre “Bilişsel Esneklik Ölçeği”, “Mesleki Canlılık Ölçeği” ve alt boyutlarına katılma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

Öğretmenlerin “Bilişsel Esneklik Ölçeğine” katılma düzeylerinde, mevcut kurumda çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (F:0.354; p:0.879>0.05).

“Mesleki Canlılık Ölçeği” (t:0.779; p:0.576>0.05) ve ölçeğin “Tutku” (t:1.166; p:0.326>0.05), “Dinçlik” (t:0.740;p:0.594>0.01), “Uсталık” (t:0.399; p:0.849>0.05) ve “İş Tatmini” (t:0.719; p:0.610>0.01) alt boyutlarına katılma düzeylerinde, öğretmenlerin mevcut kurumda çalışma süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

5.10. Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik Ölçeğine, Mesleki Canlılık Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların İdari Görevlerine Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Bilişsel Esneklik Ölçeği”, “Mesleki Canlılık Ölçeği” ve mesleki canlılık ölçeği alt boyutlarına katılma düzeylerinin, katılımcıların idari görevlerine göre farklılıkları Tablo 15.12’de verilmiştir.

Tablo 5.12. Öğretmenlerin bilişsel esneklik ölçeği, mesleki canlılık ölçeği ve mesleki canlılık ölçeği alt boyutlarına katılma düzeylerinin katılımcıların idari görevlerine göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Bilişsel Esneklik Ölçeği										
1.İdari Görev Yok	193	4,00	0,54	G.Arası G. İçi Toplam	,214	2	,107 ,365	,293	,746	
2.Müdür Yardımcısı	23	3,91	0,77		87,950	241				
3.Müdür	28	4,02	0,80		88,164	243				
Toplam	244	4,00	0,60							
Mesleki Canlılık Ölçeği										
1.İdari Görev Yok	193	3,89	0,58	G.Arası G. İçi Toplam	1,097	2	,549 ,393	1,396	,249	
2.Müdür Yardımcısı	23	3,67	0,65		94,690	241				
3.Müdür	28	3,81	0,87		95,787	243				
Toplam	244	3,86	0,62							
Tutku Alt Boyutu										
1.İdari Görev Yok	193	16,10	2,54	G.Arası G. İçi Toplam	17,128	2	8,564 7,575	1,130	,325	
2.Müdür Yardımcısı	23	15,26	2,91		1825,671	241				
3.Müdür	28	15,68	3,84		1842,799	243				

Tablo 5.12'nin devamı

Toplam	244	15,97	2,75						
Dinçlik Alt Boyutu									
1.İdari Görev Yok	193	15,65	2,94						
2.Müdür Yardımcısı	23	14,48	3,23	G.Arası	29,112	2	14,556	1,443	,238
3.Müdür	28	15,32	4,44	G. İçi	2431,888	241	10,091		
Toplam	244	15,50	3,18	Toplam	2461,000	243			
Ustalık Alt Boyutu									
1.İdari Görev Yok	193	20,39	3,08						
2.Müdür Yardımcısı	23	19,61	3,21	G.Arası	12,682	2	6,341	,621	,538
3.Müdür	28	20,29	3,87	G. İçi	2459,265	241	10,204		
Toplam	244	20,31	3,18	Toplam	2471,947	243			
İş Tatmini Alt Boyutu									
1.İdari Görev Yok	193	17,90	3,49						
2.Müdür Yardımcısı	23	16,70	3,77	G.Arası	35,774	2	17,887	1,341	,263
3.Müdür	28	17,29	4,52	G. İçi	3213,713	241	13,335		
Toplam	244	17,72	3,65	Toplam	3249,488	243			

One Way ANOVA, *<0,05, **<0,01

Katılımcıların idari görevleri değişkenine göre “Bilişsel Esneklik Ölçeği”, “Mesleki Canlılık Ölçeği” ve alt boyutlarına katılma düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

Öğretmenlerin “Bilişsel Esneklik Ölçeğine” katılma düzeylerinde, idari görev değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (F:0.293; p:0.746>0.05).

“Mesleki Canlılık Ölçeği” (t:1.396; p:0.249>0.05) ve ölçeğin “Tutku” (t:1.310; p:0.325>0.05), “Dinçlik” (t:1.443; p:0.238>0.01), “Ustalık” (t:0.621; p:0.538>0.05) ve “İş Tatmini” (t:1.341; p:0.263>0.01) alt boyutlarına katılma düzeylerinde, öğretmenlerin idari görevleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

5.11. 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”, “Ustalık” 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 5.13’te verilmiştir.

Tablo 5.13. Bilişsel esneklik ölçeği, mesleki canlılık ölçeği ve mesleki canlılık ölçeği alt boyutları ölçekleri arasındaki ilişkilere 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)	,727**	1				
	p	,000					
	n	244	244				
Tutku	Korelasyon Katsayısı (r)	,668**	,892**	1			
	p	,000	,000				
	n	244	244	244			
Dinçlik	Korelasyon Katsayısı (r)	,660**	,923**	,787**	1		
	P	,000	,000	,000			
	n	244	244	244	244		
Uсталık	Korelasyon Katsayısı (r)	,783**	,868**	,719**	,781**	1	
	P	,000	,000	,000	,000		
	n	244	244	244	244	244	
İş Tatmini	Korelasyon Katsayısı (r)	,488**	,858**	,691**	,708**	,590**	1
	p	,000	,000	,000	,000	,000	
	n	244	244	244	244	244	244

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

Katılımcıların “Bilişsel Esneklik Ölçeğine” 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 kuvvetli

($r:0.727$; $p:0.000<0.01$) bir ilişki mevcuttur. 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.

5.12. 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. Uygulanan regresyon analizi sonucunda,

Tablo 5.14. Bilişsel esneklik ölçeği ile mesleki canlılık ölçeği arasındaki lineer regresyon sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	R^2
Bilişsel Esneklik	Mesleki Canlılık						
Sabit		1,302	,166		7,867	,000	
Mobing		,698	,042	,727	16,491	,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 5.15. Mesleki canlılık ölçeği alt boyutları ile bilişsel esneklik ölçeği arasındaki lineer regresyon sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	R ²
Bilişsel Esneklik	Mesleki Canlılık Alt Boyutları						
Sabit		,863	,161		5,349	,000	
Tutku		,053	,015	,243	3,539	,000	
Dinçlik		,005	,015	,027	,347	,729	,632
Ustalık		,119	,012	,628	9,684	,000	
İş Tatmini		-,011	,010	-,069	-1,192	,234	

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 “Ustalık” ($p<0.001$) 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 “Ustalık” alt boyutlarının birlikte, öğretmenlerin bilişsel esneklikleri üzerinde anlamlı etkiye sahip oldukları belirlenmiştir. Öğretmenlerin “Tutku” ve “Ustalık” alt boyutları algıları, öğretmenlerin bilişsel esneklik algılarını %63,2 ($r^2=0.632$) oranında açıklamaktadır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Katılımcıların özelliklerine bakıldığında kadın ve evli öğretmenlerin daha fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca 96 kişinin çocuk sahibi olmadığı ve 19 kişinin ise 3 ve daha fazla çocuk sahibi olduğu belirlenmiştir. Çoğunluğun lisans düzeyinde (203 kişi) eğitim aldığı geri kalan öğretmenlerin lisansüstü eğitim aldıkları anlaşılmaktadır. Katılımcılardan 51 kişinin müdür ve müdür yardımcısı olarak idari görev yaptıkları belirlenmiştir. Katılımcıların %39,8'inin 30 ve 39 yaş arasında, %34,4'ünün 40 ve 49 yaş arasında tecrübeli öğretmenlerden oluştuğu görülmüştür. Araştırmaya katılanların hizmet süreleri incelendiğinde, 11 kişinin toplamda 1 yıldan az çalıştığı, 51 kişinin ise şu anki okullarında 1 yıldan daha az süredir çalıştığı belirlenmiştir. Toplam çalışma süreleri bakımından incelediğinde, öğretmenlerin yaklaşık %60'ının 11 yıldan fazla süredir çalıştığı belirlenirken, şuan ki kurumda çalışma süreleri açısından öğretmenlerin yaklaşık %70'inin 5 yıldan az süredir aynı kurumda çalıştığı tespit edilmiştir.

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 bulguları öğretmenlerin “Bilişsel Esneklik Ölçeği”ne katılma düzeylerinde, öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları, eğitim düzeyleri, medeni durumları, çocuk sayıları, toplam çalışma süreleri, mevcut kurumda çalışma süresi, idari görev durumu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur.

“Mesleki Canlılık Ölçeği” ve ölçeğin “Tutku” ve “İş Tatmini” alt boyutlarına katılma düzeylerinde, öğretmenlerin cinsiyetleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit

edilmiştir. Buna göre kadın öğretmenlerin mesleki canlılık seviyeleri, erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. “Dinçlik” ve “Ustalık” alt boyutlarında ise öğretmenlerin cinsiyetleri açısından anlamlı farklılık bulunamamıştır.

“Mesleki Canlılık Ölçeği” ve ölçeğin alt boyutlarından “Tutku”, “Dinçlik” ve “Ustalık” alt boyutlarında, katılımcıların yaşları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bunun yanında “İş Tatmini” alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre 20 ve 29 yaş arasında olan öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri, diğer yaş gruplarında bulunan öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir. Genel olarak bakıldığında öğretmenlerin yaşları arttıkça iş tatmini düzeylerinde de bir azalış gözlenmektedir.

“Mesleki Canlılık Ölçeği” ve ölçeğin alt boyutlarından “Dinçlik” ve “Ustalık” alt boyutlarında da öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayıları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu alt boyutlarda 2 çocuk sahibi olan öğretmenlerin “Dinçlik” ve “Ustalık” alt boyutlarına katılma düzeyleri, diğer öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmada “Mesleki Canlılık Ölçeği” ve ölçeğin alt boyutlarına katılma düzeylerinde, öğretmenlerin eğitim düzeyleri, medeni durumları, toplam çalışma süreleri, mevcut kurumda çalışma süresi, idari görev durumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Araştırma sonucunda katılımcıların “Bilişsel Esneklik Ölçeğine” katılma düzeyleri ile “Mesleki 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, “Ustalık” 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 “Ustalık” 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 “Ustalık” alt boyutlarının birlikte, öğretmenlerin bilişsel esneklikleri üzerinde anlamlı etkiye sahip oldukları belirlenmiştir. Öğretmenlerin “Tutku” ve “Ustalık” alt boyutları algıları, öğretmenlerin bilişsel esneklik algılarını %63,2 oranında açıklamaktadır.

Daha önce bahsedildiği gibi, “Bilişsel esneklik” değişen durumsal taleplere dayalı olarak bilgiyi birden çok yolla yeniden yaratma kapasitesi ile ilgilidir. “Bilişsel esnekliğin” nihai amacı, bireylerin farklı durumları anlama yeteneklerini geliştirmelerini sağlamaktır (Orakçı, 2021). Başka bir deyişle, “Bilişsel esneklik”, bireylerin bilişsel işleme stratejilerini yeni ve beklenmedik durumlara uyarlayabilmeleridir.

İnsanların yetenek ve becerileri ile mesleki bir ortamın talep ve beklentileri arasındaki algılanan yakınlığa dayalı olarak bir kariyer sürdürmeye meyilli olduklarına dair kişi çevre uyumu teorisinin argümanını desteklemektedir (Dawis, 2002). Yaratıcı bilişsel psikoloji literatürü bilişsel esnekliğin; yaratıcılık (De Dreu vd., 2011), yenilikçilik (Lawrence vd., 2008), uyarlanabilirlik (Crisp ve Turner, 2011) ve problem çözme yeteneği (Canas vd., 2003) için olumlu sonuçlar ile ilişkisini özetlemektedir. Bireylerin üretken düşünmeye dahil olmasını sağlayan (Roberts vd., 2017) ve bağlamsal ve görev belirsizlikleriyle uğraşan (Canas vd., 2003; Dajani ve Uddin, 2015) bilişsel esneklik ile ilişkili zihinsel süreçler olduğu savunulmaktadır.

Genetik olarak programlanmış özelliklerden farklı olarak, bilişsel bir yetenek olan bilişsel esneklik, aktif müdahale yoluyla geliştirilebilir (Baas vd., 2008). Önemi göz önüne alındığında, yönetim, eğitim yönetimi akademisyenleri ve kariyer danışmanları, bilişsel esnekliğin artırmayı teşvik etmek için programlar geliştirebilir, böylece mesleklerine dair mesleki tatmini, bağlılığı, canlılığı, üretkenliği, performansını ve başka bazı olumlu tutum ve davranışları artırarak topluma fayda sağlayabilirler.

“Bilişsel esneklik”, “Planlama, organizasyon ve problem çözme becerilerine” göre gelişimin erken evrelerinde olgunlaşan bir beceridir (Crone vd., 2004; Güler, 2009, akt. Orakçı, 2021). Öğrencilerin bilişsel esneklik becerilerinin geliştirilmesi ve bilişsel esnekliği destekleyecek bilgi yapılarının kazanılması, esnek öğrenme ortamlarında aynı bilgilerin çeşitli şekillerde ve çeşitli amaçlarla öğrenilmesini gerektirmektedir (Spiro vd., 1998). “Bilişsel esneklik” yaratıcılık ve problem çözme için de gereklidir ve değerlendirme için düzenleyici stratejilerin kullanılmasına izin verir. “Bilişsel esneklik” artık öğretmenlerin sahip olması gereken ve yetiştirilecek öğretmen adaylarına kazandırması gereken nitelikler arasında yer almaktadır (Kılıç ve Demir, 2012). Aslında öğretmenlik mesleği, insanlarla doğrudan etkileşimi içeren bir meslek olma özelliği ile farklı insanlarla, mizaç ve davranışlarla karşılaşmanın en olası olduğu mesleklerden birisidir (Orakçı, 2021). Bu nedenle öğretmenlik mesleğinin uygulayıcılarının bu gibi farklı durumlara uyum sağlayabilmeleri ve alternatifler üretebilmeleri için bilişsel esnekliğin yüksek düzeyde olması büyük önem arz etmektedir. (Çuhadaroglu, 2011).

Araştırmacılar bireyleri ihtiyaçları, ilgi alanları ve inançları hakkında eleştirel düşünme açısından teşvik etmenin daha yüksek düzeyde bilişsel katılım ve öğrenmede öğrenen özerkliğine yol açacağını altını çizmektedirler. Çalışmalarında, katılımcıların bağımsız olarak görevleri seçme fırsatına sahip olmalarını sağlamanın yaratıcı düşüncelerine ve bilişsel esnekliklerine katkıda bulunduğu iddia edilmektedir (Orakçı, 2021). Orakçı’nın çok yakın tarihte gerçekleştirdiği araştırma sonucunda öğrenen özerkliği ile bilişsel esneklik arasında pozitif, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Bu bağlamda okul yöneticilerinin öğretmenlerin bilişsel esnekliklerini geliştirmeleri için yaratıcı düşünme, özerk hareket edebilme ve katılımcı bir liderlikle yönetilmeleri uygun olacaktır.

Bilişsel esnek becerilere sahip bireyler, iddialı, sorumluluk sahibi, davranışlarının sonuçlarını üstlenebilen ve deneyimlerini anlamlandırabilen bireylerdir (Martin ve Rubin, 1994). Orakçı (2021)’nın araştırmasında, bireylerin öğrenen özerkliği ne kadar yüksekse, bilişsel esnekliğinin de o kadar yüksek olacağı gözlemlenmiştir. Diğer bir deyişle, öğretmenlerin eylemlerinin sorumluluğunu alarak ve aktif rol alarak bağımsız hareket etmelerini teşvik etmek, bireyin eleştirel düşünme, karar verme ve önyargısız bağımsız düşünme kapasitesini gerektirdiğinden, bilişsel esnekliklerine katkıda bulunacaktır.

Orakçı (2021)'nın da ifade ettiği gibi benzer şekilde, yeterli bilişsel esnekliğe sahip olanlar, alternatif düşünce ve fikirler üretebilir ve düşünceler arasında geçiş yapabilir. Hem yansıtıcı düşünceye hem de bilişsel esnekliğe sahip bireyler geribildirimleri dikkate alma, eleştiri ve önerilere açık olma, yeniliklere açık olma, kendini geliştirme yeteneğine sahip olma gibi çok boyutlu düşünme biçimine sahiptirler.

Orakçı (2021) metropollerde/şehirlerde yaşamının öğretmen adaylarına farklı bakış açıları kazandırdığı, sosyal çevrelerini genişletme fırsatına sahip olmalarını sağladığı, daha zengin öğrenme ortamları sunduğu ve farklı insanlarla iletişim kurma becerilerini artırdığı, sosyal çevreyi daha iyi anlamalarını sağladığı söylemektedir. Olaylara karşı alternatifler üretmek için becerilerini daha etkin kullanmaları mümkündür. Ek olarak, metropollerde/şehirlerde ikamet eden öğretmen adayları, akranlarıyla daha fazla rekabet içinde oldukları gibi, dış ortamdan kaynaklanan talep ve beklentileri daha fazladır. Özellikle köylerde kırsalda mesleğini ifa eden öğretmenlerin bilişsel esnekliklerini geliştirmek için daha fazla desteğe ihtiyaçları olabilir.

Araştırmanın sonuçları çerçevesinde, öğretmenlik sertifika programlarında, bilişsel esneklik becerilerinin gelişimini destekleyen öğretmenlik uygulamalarına yer verilebilir. Öğretmen adaylarının bilişsel esnekliğe, öğrenen özerkliğine ve yansıtıcı düşünme becerilerine sahip olmaları, daha zenginleştirilmiş ve gelişmiş öğrenme ve öğretme süreçleri tasarlamada, problem çözmede ve eğitim süreçlerinin kalitesini artırmada etkili olacaktır.

Pozitif bir iletişim ve demokratik liderlik sergilenmesi çalışanların daha yüksek bilişsel esneklik kazanmalarına katkıda bulunacaktır. Yöneticileriyle demokratik bir ortamda konuşan ve tartışan astlar onlardan çeşitli bakış açılarının bir arada var olabileceğini görür ve uzlaşmak için başkalarının fikirlerine göre kendi fikirlerini ayarlamaları gerektiğini öğrenirler. Bu deneyimler çevreye uyum, adaptasyon sağlamaları noktasında faydalı olacaktır. Astların zorlayıcı olarak algıladığı liderlik tarzları (örneğin, otoriter liderlik) daha düşük bilişsel esneklik ile ilişkili olabilir.

Öğrenciler, her yaşta ve neredeyse her davranışlarında öğretmenlerini kendilerine rol model olarak görürler. Eğitim hayatlarına başladıkları küçük yaşlardan itibaren, öğretmenlerinden etkilenecek büyüyen öğrencilerin bilişsel esneklik düzeyleri üzerinde, öğretmenlerinin bilişsel esneklik düzeylerinin anlamlı farklılıklar yaratıp yaratmadığının araştırıldığı çalışmanın sonucunda farklılığın olmadığı gözlenmiştir (Başsu, 2016). Fakat öğrencilerin öğretmenlerini bir rol model olarak aldığı ve etkilendikleri gerçeği de

yadsınamaz. Bu nedenle öğretmenlerin bilişsel esneklikleri ne kadar yüksek ise öğrencilerin de bilişsel yönden daha esnek olacakları düşünülebilir.

Eğitim kurumlarının başarısı için öğretmenlerin mesleki canlılıkları oldukça önemlidir. Canlılık, zorluklara uyum sağlamak için genel motivasyon ve esenlik ile ilişkilidir (Blackwell vd., 2020). Yüksek canlılığa sahip öğretmenler, kendilerini öğretmenlik rollerine kaptırırlar ve öğretime olumlu bir ışık altında bakma eğilimi gösterirler (Intrator ve Kunzman, 2007). Canlılık, işlerine yönelik coşkuyla anlamlı ve başarılı öğretimi sürdürmeye yönelik eylemlilik ve içsel motivasyonla da ilgilidir (Jong, 2016). Yüksek canlılığa sahip öğretmenler, öğrencilerin ihtiyaçlarına sempati duyar, öğrenme koşullarını amaçlı olarak iyileştirmeye daha fazla adanmıştır ve öğrencilerine ilham verecek ve onları öğrenmeye dahil edecek öğretim uygulamaları sağlamada yetkindir. Ayrıca sınıftaki problemlere ve zorluklara karşı tepkilerinde de esnektirler (Margolis ve Nagel, 2006). Canlılık, öğretmenlerin ders tasarımı konusundaki enerji, coşku ve heyecan açısından olumlu duygularını yansıtır. Bell (2016), enerjik öğretmenlerin, öğrencilerin öğrenme motivasyonunu, problem çözme becerilerini geliştirmeyi ve kariyer arayışını teşvik edebilecek iyi bir öğrenme bağlamı ve ders tasarlama yeteneğine sahip olabileceğini belirtmiştir. Başka bir deyişle, yüksek canlılık, ders tasarımına ve öğretim uzmanlığına yönelik olumlu büyüme döngülerini başlatabilir. Ancak öğretmenlerin öz yeterlikleri tükenmişlik nedeniyle düşebilir ve sağlıklı bir sınıf ortamını teşvik etmek onların yüksek öz yeterliklerine bağlıdır (Flook vd., 2013). Bu nedenle, öğretmenlerin mesleki canlılıklarını yüksek olarak sürdürmeleri önemlidir (Lin vd., 2021).

Canlılık; enerji, motivasyon ve dayanıklılıktan oluşur. Ryan ve diğerleri (1995), 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) 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 (Dankoski vd., 2012: 635).

Özellikle, Covid 19 pandemi süreci, ülkemizdeki tüm kurumları etkilediği gibi eğitim kurumlarını da etkilemiştir. Eğitim sistemi, eğitim metotları, eğitim materyalleri büyük bir değişim yaşamıştır. Öğretmenler daha önce hiç deneyimlememiş oldukları yeni öğrenme yöntemleri kullanmaya başlamışlardır. Öğretmenler bu kaotik yeni ortamla baş etmeyi ne kadar hızlı öğrenir ve davranışlarını bu doğrultuda değiştirirlerse öğrenciler ve eğitim sistemi de bu durumdan daha az hasarla çıkacağı düşünülebilir. Pandemi insanlığa ileriki dönemlerde buna benzer farklı senaryolara hazırlıklı olmak gerektiğini öğretmiştir. Bu süreçten dersler çıkarılarak hem bireyler hem de kurumların, sistemlerin farklı durumlara hızlıca adapte olması gerektiği bundan dolayı da insanlar açısından bilişsel esnekliğin ne kadar önemli olduğu, geliştirmek için çaba sarf etmek gerektiği ortaya çıkmıştır.

Pandemi döneminde bireyler açısından önemi fark edilen bir başka davranış da canlılıktır. Hem bireysel anlamda hem de mesleki anlamda insanların canlı, dinç, hayata, işine tutkuyla bağlı, hayatından ve mesleğinden tatmin olmanın ne kadar önemli olduğu bu süreçte daha iyi anlaşılmıştır. Pandemi sürecinde yetkililerce bireysel canlılığı sağlamak ve korumak için evde yapılabilecek spor aktiviteleri, meditasyon, yoga, uyku düzenin sağlanması ve beslenme alışkanlıkları gibi pek çok alanda bilgilendirmeler ve uyarılar yapılmış ve böylelikle bireysel canlılık dinç tutulmaya çalışılmıştır. Fakat bir o kadar önemli olan bir başka konu mesleki canlılıktır. İnsanlar bu süreçte evden online platformlar kullanarak mesleklerini ifa etmeyi hızlıca öğrenmek zorunda kalmışlar, evden çalışmanın zorluklarını tecrübe etmişler, iletişim sorunları ve sosyalleşememenin yarattığı stres ile baş etmeye çalışmışlardır. Bu durum ne yazık ki mesleki canlılıklarında azalmalara yol açarak, işlerine duydukları bağlılıklarını ve tatminlerini azaltma tehlikesini yaratmıştır.

Güder (2021)'in 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 okul yöneticileri öğretmenlerin duygusal ve fiziksel yeterliliğine destek olacak uygulamalar yapmalıdır. Okul müdürleri tarafından örgütsel olarak desteklenen öğretmenlerin canlılıkları artacaktır.

Toplumsal başarı açısından bu denli önemli bir konu için kanun yapıcı tarafından dikkate alınması ve öğretmenlik mesleği yönüyle de daha cazip bir hale getirilmesi konusunda bazı avantajlar, düzenlemelerin yapılması gerekliliği görülmektedir. Neredeyse tüm araştırmalar, düşük ücretlerin öğretmenler ve genel olarak eğitim sektörü üzerindeki

olumsuz bir etkisi olduğu sonucunu yansıtmaktadır Araştırmalar; düşük ücret seviyesi, yan ve ek hakların olmaması ve terfi için çok az fırsatın bulunması durumlarının öğretmenlerde en güçlü hayal kırıklığı kaynakları olduğunu göstermektedir (Hall-Kenyon vd., 2014: 158). Bu nedenle özellikle ücret sisteminin günün şartlarına uygun olarak yeniden düzenlenmesi uygun olacaktır.

Araştırmanın sonuçları çerçevesinde, öğretmenlik eğitimi sürecinde bilişsel esneklik becerilerinin, gelişimini destekleyen öğretmenlik uygulamalarına yer verilebilir. Öğretmen adaylarının bilişsel esneklik becerilerini ve mesleki canlılıklarını geliştirmenin avantajları hakkında bilinçlendirilmeli ve o konularda kendilerini geliştirecek yollar öğretilmelidir. Bu sayede öğretim süreçleri tasarlamada, problem çözmede ve eğitim süreçlerinin kalitesini artırmada bu öğretmenler daha verimli ve etkili olacaktır.

Hall ve Chandler (2005) bireyin mevcut işine tepkisinin sadece işin özelliklerinden değil, aynı zamanda geniş kariyer beklentilerinden de etkilendiğini öne sürmüştür. Öğretmenlerin kariyer platosunda olmaları onların mesleki canlılık düzeylerini etkileyebilir. Bu konunun da derinlemesine araştırılmaya ihtiyaçı vardır. Öğretmenler için eğitim sisteminde yapılacak kariyer düzenlemeleri ile oluşturulacak yeni hedefler, onların mesleki canlılıklarını artırma noktasında katkı sunabilir.

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.

Araştırmacılara da yönelik bazı öneriler sunulabilir. Öncelikle elde edilen sonuçların araştırma bağlamında açıklandığı dikkate alındığında, bu durum farklı örneklem gruplarının ele alınacağı sonraki çalışmalarda yeniden araştırılabilir. Ayrıca bu araştırma sadece öğretmenlerin bilişsel esneklik ve mesleki canlılık düzeylerini mercek altına almıştır. Araştırmacılara sadece eğitim kurumları yöneticilerini kapsayan bir ana evrende onların da durumlarının incelenmesi ve farklılıkların ortaya konulması önerilebilir.

İleride yapılacak araştırmalar için öncül olarak kabul edilerek farklı değişkenlerle olan ilişkisi ve etkileşiminin araştırılması önerilebilir. Böylelikle bu konuda özellikle yerli yazındaki bilgi ve araştırma eksikliği doldurulabilecektir.

Covid 19 salgını sırasında Çin’de yürütülen geniş kapsamlı bir çalışmada, 5783 anaokulu öğretmeninin mesleki bağlılığı ve bunu etkileyen faktörler araştırılmıştır (Wei vd., 2021). Nicel analiz sonuçları, anaokulu öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarının bu dönem boyunca genel olarak iyimser olduğunu, aralarında duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın tatmin edici olduğunu, ancak devam eden bağlılığın güçlendirilmesi gerektiğini göstermiştir. Araştırmacılara mesleki bağlılık ile mesleki canlılık arasındaki etkileşimin derinlemesine ortaya konulması önerilebilir.

Çalışma saatleri iş gereksinimlerinin önemli bir göstergesidir (Wu vd., 2010) ve devlet anaokullarındaki öğretmenlerin kendi başarılarına geçirmek için daha fazla zamanları ve tatilleri vardır. Bu nedenle öznel iyi oluşları nispeten yüksektir (Dagenais-Desmarais ve Savoie, 2012). Buradan yola çıkarak devlet okullarındaki öğretmenler ile özel okullardaki öğretmenlerin mesleki canlılıklarının da farklılık göstereceği düşünülebilir. Araştırma özel okulları da kapsayacak şekilde genişletilerek, kamu okullarındaki öğretmenler ile özel okullardaki öğretmenlerin incelenen değişkenler açısından sonuçlar kıyaslanabilir.

Sadece tek bir il yerine, tüm ülke okullarını kapsayacak çok daha büyük ana evrende yapılacak araştırmalar ile sonuçların genellenebilir hale gelmesi sağlanabilir.

7. KAYNAKLAR

- Ablak, G.**, 2021. Genç erişkinlerde internet bağımlılığının bilişsel esneklik ve özdüzenleyici öğrenmeye olan etkisinin incelenmesi; *Yüksek Lisans Tezi*, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akçakaya, F.**, 2021. Antrenörlerin empatik eğilimleri ve bilişsel esneklik düzeylerinin incelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Kayseri.
- Akın, A.**, 2012. The relationships between internet addiction, subjective vitality, and subjective happiness, *Cyberpsychology*, 15(8), 404-410.
- Akyüz, B.**, 2020. Öğretmen adaylarının bilişsel farkındalık, bilişsel esneklik ve öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi; *Yüksek Lisans Tezi*, İzmir Demokrasi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Alan, Ü.**, 2021. Distance education during the COVID-19 pandemic in Turkey: Identifying the needs of early childhood educators. *Early Childhood Education Journal*. <https://doi.org/10.1007/S10643-021-01197-Y>
- Ambrose, S., Huston, T., Norman, M.**, 2005. A qualitative method for assessing faculty satisfaction. *Research in Higher Education*, 46(7), 803-830.
- Asıcı, E., İkiz, F.**, 2015. Mutluluğa giden bir yol: Bilişsel esneklik. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(35), 191-211.
- Asirvatham, S., 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.
- Ateş, B., Sağar, M.E.**, 2021. Üniversite öğrencilerinde bilişsel esneklik ve duygu düzenleme becerilerinin internet bağımlılığı üzerindeki yordayıcı rolü. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 87-102.
- Ateş, M.**, 2020. Algılanan örgütsel desteğin mesleki canlılık ve mesleki bağlılık üzerindeki etkisi: turist rehberlerine yönelik bir araştırma, *Yüksek Lisans Tezi*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Baas, M., De Dreu, C. K., Nijstad, B.A.**, 2008. A meta-analysis of 25 years of mood-creativity research: Hedonic tone, activation, or regulatory focus? *Psychological Bulletin*, 134(6), 779.
- Badak, A.**, 2019. Pozitif psikolojik sermaye, bilişsel esneklik, psikolojik güvenlik ve çalışan performansı arasındaki ilişkiler, *Doktora Tezi*, İstanbul AREL Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Baki, G.,** 2020. Bilişsel esneklik ile stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişkide duygu düzenleme ve bilinçli farkındalığın aracı rolü, *Yüksek Lisans Tezi*, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Baldwin, R.,** 1990. Faculty vitality beyond the research university: Extending a contextual concept. *Journal of Higher Education*, 61(2), 160-180.
- Barbey, A.K., Colom, R., Grafman, J.,** 2013. Architecture of cognitive flexibility revealed by lesion mapping. *Neuroimage*, 82, 547–554.
- Baruch, Y., Grimland, S., Vigoda-Gadot, E.,** 2014. Professional vitality and career success: mediation, age and outcomes, *European Management Journal*, 32(3), 518-527.
- Başpınar, Z.,** 2019. Üstbilişsel ve bilişsel esneklik becerilerinin öğretmenlik mesleki yeterliliklerini yordama gücü. *Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Başsu, A.,** 2016. Öğretmenlerin bazı demografik özelliklerine göre bilişsel esneklik düzeyleri ile öğrencilerinin bilişsel esneklik düzeylerinin incelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Bedel, A., Ulubey, E.,** 2015. Ergenlerde başa çıkma stratejilerini açıklamada bilişsel esnekliğin rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(55), 291-300.
- Bell, D.,** 2016. The reality of STEM education, design and technology teachers' perceptions: a phenomenographic study. *Int. J. Technol. Design Educ.* 26, 61–79. doi: 10.1007/s10798-015-9300-9.
- Block-Lerner, J., Cardaciotto, L., (Eds.).** 2016. The mindfulness-informed educator: Building acceptance and psychological flexibility in higher education. Routledge.
- Blackwell, J., Miksza, P., Evans, P., McPherson, G.E.,** 2020. Student vitality, teacher engagement, and rapport in studio music instruction. *Front. Psychol.* 11:1007. doi: 10.3389/fpsyg.2020.01007
- Braem, S., Egner, T.,** 2018. Getting a grip on cognitive flexibility. *Current Directions in Psychological Science*, 27(6), 470–476.
- Buğa, A., Özkamalı, E., Altunkol, F. Çekiç, A.** 2018. Üniversite öğrencilerinin bilişsel esneklik düzeylerine göre sosyal problem çözme tarzlarının incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 48-58.
- Büyüköztürk, Ş.,** 2004. Bilimsel araştırma yöntemleri, Pegem Akademi, 7. Baskı, Ankara.
- Canas, 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.

- Carmeli, A., Spreitzer, G. M.,** 2009. Trust, connectivity, and thriving : implications for innovative behaviors at work, *Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169-191.
- Carmeli, A.,** 2009. Positive work relationships, vitality, and job performance, in emotions in groups, organizations and cultures, Emerald Group Publishing Limited, Bingley.
- Chen, F., 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.
- 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.
- 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.
- Clark, A.E., Senik, C.,** 2011. Is happiness different from flourishing? Cross Country Evidence from the ESS, *Revue d' Economie Politique*, 121, 17–34.
- Clark, S., Corcoran, M.,** 1985. Individual and organizational contributions to faculty vitality: An institutional case study. In S. Clark & D. Lewis (Eds.), *Faculty vitality and institutional productivity: Critical perspectives for higher education* (pp. 112-138). Teachers College Press.
- Crisp, R.J., Turner, R.N.,** 2011. Cognitive adaptation to the experience of social and cultural diversity. *Psychological Bulletin*, 137(2), 242.
- Çuhadaroğlu, A.** 2011. Bilişsel esnekliğin yordayıcıları, *Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Dagenais-Desmarais, V., Savoie, A.,** 2012. What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659–684. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3>
- Dağ, İ., Gülüm, V.,** 2013. Yetişkin bağlanma örüntüleri ile psikopatoloji belirtileri arasındaki ilişkide bilişsel özelliklerin aracı rolü: Bilişsel Esneklik. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 24(4).
- Dajani, D.R., Uddin, L.Q.,** 2015. Demystifying cognitive flexibility: Implications for clinical and developmental neuroscience. *Trends in Neurosciences*. 38.9, 571-578.
- Dankoski, M. E., Palmer, M. M., Nelson Laird, T. F., Ribera, A. K., Bogdewic, S. P.,** 2012. An expanded model of faculty vitality in academic medicine. *Advances in health sciences education*, 17(5), 633-649.
- Dawis, R.V.,** 2002. Person-environment-correspondence theory. *Career Choice and Development*, 4, 427–464.

- Dayal, H. C., Tiko, L.,** 2020. When are we going to have the real school? A case study of early childhood education and care teachers' experiences surrounding education during the COVID-19 pandemic. *Australasian Journal of Early Childhood*, 45(4), 336–347. <https://doi.org/10.1177/1836939120966085>
- 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.
- De Young, 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.
- DeFelippo, A.M., Dee, J.R.,** 2022. Vitality in the Academic Workplace: Sustaining Professional Growth for Mid-Career Faculty. *Innovative Higher Education*, 1-21.
- Demirbilek, H.,** 2021. Lise öğrencilerinde bilişsel esneklik, öznel iyi oluş, affetme ve öz-şefkat arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Enstitüsü, Van.
- Dheer, R.J., Lenartowicz, T.,** 2019. Cognitive flexibility: Impact on entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 1-20.
- Diril, A.,** 2011. Lise öğrencilerinin bilişsel esneklik düzeylerinin sosyo-demografik değişkenler ve öfke düzeyi ile öfke ifade tarzları arasındaki ilişki açısından incelenmesi, *Yüksek lisans tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Eadie, P., Levickis, P., Murray, L., Elek, C., Church, A.,** 2021. Early childhood educators' wellbeing during the COVID-19 pandemic. *Early Childhood Education Journal*. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01203-3>
- 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.
- Erdoğan, B.E., Doğutepe Dinçer, E., Karakaş, S.,** 2013. Nöropsikolojik testlerin yetişkinler için araştırma ve geliştirme çalışmaları: Bilnot-Yetişkin (3 b., Cilt 1), Eğitim Yayınevi, Konya.
- Flook, L., Goldberg, S.B., Pinger, L., Bonus, K., Davidson, R.J.,** 2013. Mindfulness for teachers: a pilot study to assess effects on stress, burnout, and teaching efficacy. *Mind Brain Educ.* 7, 182–195. doi: 10.1111/mbe.12026.
- Foo, M.D., Uy, M.A., Murnieks, C.,** 2015. Beyond affective valence: Untangling valence and activation influences on opportunity identification. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(2), 407–431.
- Gardner J. W.,** 1963. Self-Renewal, Harper and Row, New York.

- Genç, Z. M.,** 2020. Z kuşağı üniversite öğrencilerinde psikolojik yardım almaya ilişkin tutum ile öz şefkat ve bilişsel esneklik seviyesi arasındaki ilişkinin incelenmesi; *Yüksek Lisans Tezi*, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İstanbul.
- Genet, J.J. Siemer, M.,** 2011. Flexible control in processing affective and non-affective material predicts individual differences in trait resilience. *Cognition and Emotion*, 25(2), 380–388.
- Geurts, H.M., Corbett, B., Solomon, M.,** 2009. The paradox of cognitive flexibility in autism. *Trends in Cognitive Sciences*, 13(2), 74-82.
- Giannini, S.,** 2020. Distance learning denied. World Education Blog. <https://gemreportunesco.wordpress.com/2020/05/15/distancelearning-denied/>
- Gonzales, L. Terosky, A.,** 2018. Collegueship in different types of post-secondary institutions: A lever for faculty vitality. *Studies in Higher Education*, 43(8), 1378-1391.
- Güder, M.,** 2021. Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkide örgütsel canlılığın aracılık etkisinin incelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, Munzur Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tunceli.
- Güler, B.,** 2015. Ergenlerde bilişsel esneklik ölçümü ve depresyon belirtileri ile ilişkisi. *Yüksek lisans tezi* Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, , İstanbul.
- Gürpınar, A.C.,** 2021. Öğretmen adaylarının bilinçli farkındalık bilişsel esneklik ve ruhsal belirtilerinin incelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İzmir.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B.,** 2006. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hall, D.T., Chandler, D.E.,** 2005. Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155–176. <https://doi.org/10.1002/job.301>
- Harvey, T.A.,** 2002. Professional Vitality and the Principalship: A Construct Validity Study, Unpublished Doctoral Thesis, The University of Maine, Maine.
- Hennekam, S.,** 2016. Vitality of Older Workers and Its Relationship with Performance, Career Satisfaction and Career Success, *Management Avenir*, (1), 15-32.
- Intrator, S.M., Kunzman, R.,** 2007. The person in the profession: Renewing teacher vitality through professional development. *The Education Forum*. 71, 16-32.

- 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.
- İmiroğlu, A., Demir, R., Murat, M.,** 2021. Psikolojik iyi oluşun yordayıcıları olarak bilişsel esneklik, bilinçli farkındalık ve umut. *Electronic Journal of Social Sciences*, 20(80).
- İnce, Z.,** 2020. Üniversite öğrencilerinde internette oyun oynama türünün kişilik bozuklukları, bilişsel esneklik ve psikolojik esneklikle ilişkisinin incelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Jansen, K.J., Kristof-Brown, A.,** 2006. Toward a multidimensional theory of person-environment fit. *Journal of Managerial Issues*, 193-212.
- Jong, M.S.,** 2016. Teachers' concerns about adopting constructivist online game-based learning in formal curriculum teaching: The VISOLE experience. *British Journal of Educational Technology*, 47(4), 601-617. doi: 10.1111/bjet.12247.
- Kalaycı, Ş.,** 2006. Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım Ltd.Şti. 2.Baskı, Ankara.
- Karasar, N.,** 2016. Bilimsel araştırma yöntemi. (30. Basım). Ankara: 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 Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- 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.
- Kılıç, F., Demir, Ö.,** 2012. Sınıf öğretmenliği öğrencilerinin bilişsel koçluk ve bilişsel esnekliğe dayalı öğretim ortamlarının oluşturulmasına ilişkin görüşleri. *İlköğretim Online*, 11(3), 578-595.
- 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.
- Koç, G.G.,** 2020. Bilişsel esneklik ve psikolojik dayanıklılık ile stresle başa çıkma arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Sakarya.
- Korkmaz, F.,** 2021. Mesleki canlılık kazanımında iş-aile zenginleşmesinin rolü: yapısal eşitlik model analizi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 942-955.

- Kömür, B** 2018. Üniversite öğrencilerinde bilişsel esneklik ile stresle başa çıkma becerileri arasındaki ilişkinin araştırılması. *Yüksek Lisans Tezi*, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., Johnson, E.C.,** 2005. Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.
- Kurtuluş, K.,** 2006. Pazarlama araştırmaları, genişletilmiş ve gözden geçirilmiş, 8. Basım, Literatür Yayıncılık, İstanbul.
- Laureiro-Martinez, D., Brusoni, S., Zollo, M.,** 2009. Cognitive flexibility in decision-making: A neurological model of learning and change. CROMA-Center for Research in Organization and Management-Bocconi University, 1, 1-43.
- Lavrusheva, O.,** 2020. The concept of vitality. Review of the vitality-related research domain. *New Ideas in Psychology*, 56, 100752.
- Lawrence, A., Clark, L., Labuzetta, J. N., Sahakian, B. ve Vyakarnum, S.** (2008). The innovative brain. *Nature*, 456(7219), 168-169.
- Lin, P.Y., Chai, C.S., Jong, M.S.Y.,** 2021. A study of disposition, engagement, efficacy, and vitality of teachers in designing science, technology, engineering, and mathematics education. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-12.
- Lin, W.L., Tsai, P.H., Lin, H.Y., Chen, H.C.,** 2014. How does emotion influence different creative performances? The mediating role of cognitive flexibility. *Cognition & emotion*, 28(5), 834-844.
- Lindholm, J.,** 2003. Perceived organizational fit: Nurturing the minds, hearts, and personal ambitions of university faculty. *Review of Higher Education*, 27(1), 125-149.
- Lisovich, M.N., Vo-Thanh, T., Wang, J., Nguyen, N.,** 2021. How can frontline managers' creativity in the hospitality industry be enhanced? Evidence from an emerging country. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 593-603.
- MacIntyre, P.D., Gregersen, T., Mercer, S.,** 2020. Language teachers' coping strategies during the COVID-19 conversion to online teaching: Correlations with stress, wellbeing and negative emotions. *System*, 94, 102352. <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102352>
- Margolis, J., Nagel, L.,** 2006. Education reform and the role of administrators in mediating teacher stress. *Teacher education quarterly*, 33(4), 143-159.
- Martin, M.M., Anderson, C.M.,** 1998. The cognitive flexibility scale: Three validity studies. *Communication Reports*, 11(1), 1-9.
- Martin, M.M. Rubin, R.B.** 1994. Development of a communication flexibility scale. *Southern Communication Journal*, 59, 171-178.

- Martin, M.M., Rubin, R.B.,** 1995. A New Measure of Cognitive Flexibility. *Psychological Reports*, 76, 623-626.
- 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.
- McCoy, S., Newell, E., 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.
- Miller, T.L., Grimes, M.G., McMullen, J.S., Vogus, T.J.,** 2012. Venturing for others with heart and head: How compassion encourages social entrepreneurship. *Academy of Management Review*, 37(4), 616–640.
- Moore, A., Malinowski, P.,** 2009. Meditation, mindfulness and cognitive flexibility. *Consciousness and Cognition*, 18(1), 176–186.
- 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.
- Nix, G.A., Ryan, R.M., Manly, J.B., 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.
- 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 Enstitüsü, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 119-138.
- Orakcı, Ş.,** 2021. Exploring the relationships between cognitive flexibility, learner autonomy, and reflective thinking. *Thinking Skills and Creativity*, 41, 1-13.
- Osiyevskyy, O., Dewald, J.,** 2015. Explorative versus exploitative business model change: the cognitive antecedents of firm-level responses to disruptive innovation, *Strategic Entrepreneurship Journal*, 9(1), 58-78.
- Ou, Z., Chen, T., Li, F., Tang, P.,** 2018. Constructive controversy and creative process engagement: The roles of positive conflict value, cognitive flexibility, and psychological safety. *Journal of Applied Social Psychology*, 48(2), 101–113.
- Önen, A.S., Koçak, C.,** 2015. The effect of cognitive flexibility on higher school students' study strategies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 2346-2350.
- Özcan, D., Kıran, B.,** 2016. ergenlerin bilişsel esneklik düzeyleri ile özyeterlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 1 (1), 1-8.

- Öztürk, S.**, 2019. Ergenlerde bilişsel esneklik ve duygusal özerklik: bilişsel duygu düzenleme stratejilerinin aracı rolü. *Yüksek lisans tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Parmar, V., Channar, Z.A., Ahmed, R.R., Streimikiene, D., Pahi, M.H., Streimikis, J.**, 2022. Assessing the organizational commitment, subjective vitality and burnout effects on turnover intention in private universities. *Oeconomia Copernicana*, 13(1), 251–286. doi: 10.24136/oc.2022.008.
- Partonen, T., Lönnqvist, J.**, 2000. Bright Light Improves Vitality and Alleviates Distress in Healthy People, *Journal of Affective Disorders*, 57(1-3), 55-61.
- Peker, A., Çukadar, F.**, 2016. Bilişsel esneklik ile sosyal medyayı kullanmaya yönelik tutum arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 6(2), 66-79.
- Pelit, E., Ateş, M.**, 2022. Turist rehberlerinin mesleki canlılıklarının mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 9-27.
- 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.
- 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.
- Rothmann, S., Jordaan, 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.
- Russell, J.E.A.**, 2008. Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 117-131.
- 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, New York.
- Ryan, R.M., Deci, E.L.**, 2008. From ego depletion to vitality: theory and findings concerning the facilitation of energy available to the self. *Social & Personality Psychology Compass*, 2(2), 702–717. doi: 10.1111/j.1751-9004.2008.00098.x.
- Ryan, R.M., Deci, E.L.** 2017. *Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford 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.

- Schaufeli, W.B.M., Salanova, V., Gonzalez-Roma, Bakker, A.B.,** 2002. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach, *Journal of Happiness Studies*. (3):71–92.
- Schuster, J.,** 1985. Faculty vitality: Observations from the field. In R. Baldwin (Ed.), *Incentives for faculty vitality* (pp. 21-32). Jossey-Bass.
- 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.
- Sokal, L.J., Trudel, L.G.E., Babb, J.C.,** 2020. Supporting teachers in times of change: The job demands-resources model and teacher burnout during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Contemporary Education*, 3(2), 67–74. <https://doi.org/10.11114/ijce.v3i2.4931>
- Sokal, L. J., Trudel, L.G.E., Babb, J.C.,** 2021. I've had it! factors associated with burnout and low organizational commitment in Canadian teachers during the second wave of the COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 2–2, 100023. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2020.100023>
- Sokal, L., Trudel, L.E., Babb, J.,** 2020. Canadian teachers' attitudes toward change, efficacy, and burnout during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 1, 100016. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2020.100016>
- Spiro, R.J.,** 1988. Cognitive flexibility theory: advanced knowledge acquisition in Ill-Structured Domains. Technical Report No. 441.
- Spiro, R.J., Coulson, R.L., Feltovich, P.J., Anderson, D.K.,** 1988. Cognitive flexibility theory: Advanced knowledge acquisition in ill-structured domains. Technical Report No. 441. Illinois: Center for the Study of Reading, University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton J., Sonenshein, S., Grant A.M.,** 2005. A socially embedded model of thriving at work, *Organization Science*, 16 (5), 537-549.
- Star, J.R., Seifert, C.,** 2006. The development of flexibility in equation solving. *Contemporary Educational Psychology*, 31(3), 280–300.
- Şencan, H.,** 2005. Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Talak, K.,** 2020. İşle ilgili tükenmişlik, canlılık ve örgütsel güven arasındaki ilişki, Ed. Ulukan, H., içinde *Research in Education and Social Sciences*, 299-320, Duvar Kitabevi, İzmir.
- Taşdemir, S.H.,** 2021. Öğretmen adaylarının bilişsel esneklikleri ile yılmazlık düzeyleri arasındaki ilişkide bilişsel duygu düzenleme stratejilerinin aracı rolü; *Yüksek Lisans Tezi*, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

- Tekin, H.**, 1996. Eğitimde ölçme ve değerlendirme, YargıYayınları, (9.Baskı), Ankara.
- Toker, B.**, 2007. Konaklama işletmelerinde iş doyumu: demografik değişkenlerin iş doyumu faktörlerine etkisi üzerine bir çalışma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 2(6), 591-615.
- 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.
- Türe, H.B., 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.
- TDK, Türk Dil Kurumu Sözlüğü**, 2019. <https://sozluk.gov.tr/>
- UNESCO.** 2020. Education: From disruption to recovery. <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse>.
- Uzunbacak, H.H., Akçakanat, T.**, 2018. Mesleki canlılık ölçeği türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(28), 3222-3230.
- Üzümcü, B., Müezzın, E.E.**, 2018. Öğretmenlerin bilişsel esneklik ve mesleki doyum düzeyinin incelenmesi. *University Journal of Education*, 8(1), 8-25.
- Vallerand, R.J. Houliort, N.**, 2003. Passion at work: toward a new conceptualization. In Gilliland, S. W., Steiner, D. D. & Skarlicki D. P., (Eds), pp.175-202. *Emerging Perspectives on Values in Organizations*, Information Age Publishing.
- Vallerand, R.J., Mageau, G.A., Elliot, A.J., Dumais, A., Demers, M., Rousseau, F.**, 2008. Passion and performance attainment in sport, *Psychology of Sport and Exercise*, 9, 373-392.
- Van Mol, M., De Veer, M., De Pagter, A., Kouwenhoven-Pasmooij, T.A., Hoogendijk, W. J., van Busschbach, J. J., 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), 1-8.
- Wei, Y., Wang, L., Tan, L., Li, Q., Zhou, D.**, 2021. Occupational commitment of Chinese kindergarten teachers during the covid-19 pandemic: Predictions of anti-epidemic action, income reduction, and career confidence. *Early Childhood Education Journal*, 49(6), 1031-1045.
- Wu, L., Zhang, D., Wu, X.C.**, 2010. The effect of job characteristics on workers: Comparison between DC model and JD-R model. *Advances in Psychological Science*, 18(02), 348-355.

- Yaşar Ekici, F., Balcı, S.,** 2019. Okul öncesi öğretmen adaylarının bilişsel esneklik düzeyleri ve duygusal tepkisellik düzeylerinin incelenmesi, *Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi*, 9(1), 65–77.
- Yazgan, A.D.** 2021. Öğretmen adaylarının bilişsel esneklik düzeyleri ile kültürel zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 212-231.
- 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.
- Yu, H., Zuo, S., Liu, Y., 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*, <https://doi.org/10.1080/17439760.2020.1818810>

EKLER

Ek 1: Etik Kurulu Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 08.11.2021-30880



T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ



GİRİŞİMSSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
BAŞKANLIĞI
ETİK KURULU KARARLARI

Oturum Tarihi	Oturum Saati	Karar No	Oturum Sayısı
28.10.2021	10:30	03	2021/14

Kurulumuz 28.10.2021 tarihinde saat 10:30'da Kurul Başkanı Prof. Dr. Fulya Benzer başkanlığında, aşağıda imzaları bulunan kurul üyelerinin katılımlarıyla toplanarak gündemdeki konuları görüşmüş ve aşağıdaki kararları almıştır.

KARAR NO 2021/14-03: Yüksek Lisans Öğrencisi Coşkun ÖZÇELİK'in 25/10/2021 tarihli ve E. 30472 sayılı başvurusuna istinaden;

Munzur Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümünde Yüksek Lisans yapan Coşkun ÖZÇELİK ve danışmanlığını yapan Prof. Dr. Arzu KARACA'ya ait "**Covid 19 Pandemi Döneminde Öğretmenlerin Bilişsel Esneklikleri ile Mesleki Canlılıkları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi**" konulu çalışma etik kurulumuzda görüşülmüş olup; çalışmanın etik kurallara uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

Kararların gereği için Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığına sunulmasına karar verilmiştir.

Kurul Üyeleri:

Prof. Dr. Fulya BENZER (Başkan)
Prof. Dr. Nuran ÇIKCIKOĞLU YILDIRIM (Üye)
Prof. Dr. Murat ÇİMEN (Üye)
Doç. Dr. Mevlüt ALATAŞ (Üye)
Doç. Dr. Ebru YÜCE BABACAN (Üye)
Doç. Dr. Banu KUTLU (Üye)
Doç. Dr. Doğançan ÖZSEL (Üye)
Doç. Dr. Savaş SERTEL (Üye) (Katılmadı)
Doç. Dr. Nazan GÜRARSLAN BAŞ (Üye)
Doç. Dr. Görkemli KAZAR (Üye)
Doç. Dr. Gönül ŞENER (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Bayram GÜNEŞ (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Eray Ekin SEZGİN (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Serkan GÜNDOĞDU (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Cihan PALANCI (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Nursel ALP DAL (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Akif BOZKIR (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Bahadır SANDIKÇI (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Duygu ÇELİK (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Demet GÜLÇİÇEK (Üye)
Av. Serkan ERDOĞAN (Üye)

e-imzalıdır

Prof. Dr. Fulya Benzer
Kurul Başkanı

Prof. Dr. Nuran ÇIKCIKOĞLU YILDIRIM
Üye

Prof. Dr. Murat ÇİMEN
Üye

Doç. Dr. Mevlüt ALATAŞ
Üye

Doç. Dr. Ebru YÜCE BABACAN
Üye

Doç. Dr. Banu KUTLU
Üye

Doç. Dr. Doğançan ÖZSEL
Üye

Doç. Dr. Nazan GÜRARSLAN BAŞ
Üye

Doç. Dr. Görkemli KAZAR
Üye

Aktüluk Mah. Üniversite Yerleşkesi Merkez / Tunceli
Tel: 0 428 213 17 94
E-Posta: universite@munzur.edu.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Necip Doğan
Faks: 0 428 213 18 61
Elektronik ağı: www.munzur.edu.tr

Sayfa 1 / 2

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
GİRİŞİMSSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
BAŞKANLIĞI
ETİK KURULU KARARLARI



Oturum Tarihi 28.10.2021	Oturum Saati 10:30	Karar No 03	Oturum Sayısı 2021/14
Doç. Dr. Gönül ŞENER Üye		Dr. Öğr. Üyesi Bayram GÜNEŞ Üye	
Dr. Öğr. Üyesi Eray Ekin SEZGİN Üye		Dr. Öğr. Üyesi Serkan GÜNDOĞDU Üye	
Dr. Öğr. Üyesi Cihan PALANCI Üye		Dr. Öğr. Üyesi Nursel ALP DAL Üye	
Dr. Öğr. Üyesi Akif BOZKIR Üye		Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Bahadır SANDIKÇI Üye	
Dr. Öğr. Üyesi Duygu ÇELİK Üye		Dr. Öğr. Üyesi Demet GÜLÇİÇEK Üye	
Av. Serkan ERDOĞAN Üye			

Ek 2: Anket Formu

Değerli Hocam, bu anket “Covid 19 Pandemi Döneminde Öğretmenlerin Bilişsel Esneklik ve Mesleki Canlılık Düzeylerini” belirlemek amacıyla yürütülen yüksek lisans tezine veri toplamak için yapılmaktadır. Çalışmadan çıkan bulgular sadece özet istatistiksel tablolar halinde verilecek olup başka bir maksatla kullanılmayacaktır. Cevaplanması ortalama 3-4 dakikanızı alacaktır. Çalışmamızla ilgili herhangi bir sorunuz olursa bizimle aşağıdaki iletişim bilgilerimiz üzerinden temasa geçebilir, araştırma sonuçlarını öğrenebilirsiniz. Zaman ayırdığınız için şimdiden çok teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Arzu KARACA

Coşkun ÖZÇELİK

1. Yaşınız:
2. Cinsiyetiniz:
3. Eğitimin Durumunuz:
4. Medeni Durumunuz:
5. Varsa çocuk sayınız:
6. Toplam çalışma süreniz:
7. Şuanki okulunuzda çalışma süreniz:
8. İdari göreviniz var mı? Varsa görevinizi yazınız:

S. No	<u>MESLEKİ CANLILIK ÖLÇEĞİ</u> Bu Bölümde Size, İşinizle İlgili Çeşitli Sorular Yöneltilmiştir. Lütfen içinde bulunduğunuz durumu en iyi ifade eden seçeneği işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Bir çalışan olarak öğrencilerin hayatlarında farklılık oluşturma konusunda tutku doluyum.					
2	Çalışma günü boyunca enerji doluyum.					
3	Herhangi bir durum karşısında yapılması gerekenler hakkında güçlü sezgilere sahibim.					
4	İşimden çok memnunum.					
5	Bu işi yapmak için bir çeşit içsel görev aşkına sahibim.					
6	İşime karşı her gün şevk ve istek duyarım.					
7	Önemli değişiklik girişimlerinde başarı sağlama konusunda çalışma arkadaşlarımdan desteğini alırım.					
8	İşimde karşılaştığım zorluklar veya eksiklikler karşısında buna değip değmediği konusunda şüpheye düşerim.					

9	Çalıştığım kurumun öğrencilere nasıl daha iyi hizmet verebileceği hakkında diğer insanlar ile konuşurken kendimi enerjik hissedirim.					
10	İşimin gerektirdiği her şeyi başarılı bir şekilde gerçekleştirme konusunda enerjiye sahibim.					
11	İşimin emek isteyen yönüne rağmen iş sorumluluklarım ile nispeten kolay bir şekilde başa çıkarım.					
12	İşim beni tatmin ediyor.					
13	İş yaşamımdaki deneyimlerim zaman zaman beni derinden etkiler.					
14	İş saatleri boyunca çalışma arkadaşlarım ve öğrencilerim ile etkileşim kurma konusunda aktif ve enerjik biriyimdir.					
15	İşimi verimli bir şekilde yerine getirme konusunda gerekli bilgi ve becerilere sahibim.					
16	Çalıştığım sektörde kariyere devam etmek beni tatmin ediyor.					
17	Ne zaman liderlik yapmak ne zaman takip etmek ve ne zaman yoldan çekilmek gerektiğini bilirim.					
18	Eğer tekrar seçme şansım olsaydı yine aynı mesleği seçerdim.					

Aşağıdaki İfadeleri Size En Uygun Olacağını Düşündüğünüz Şekilde;

1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum. / Yargıları ile yanıtlayınız.

		1	2	3	4	5
19	Bir fikri çok farklı yollarla ifade ederim.	1	2	3	4	5
20	Yeni ve alışılmadık durumlardan kaçınmam.	1	2	3	4	5
21	Bazen hızlıca karar verdiğimi düşünürüm.	1	2	3	4	5
22	Çözumsuz gibi görünen problemler için işe yarar çözümler bulabilirim.	1	2	3	4	5
23	Nasıl davranacağıma karar verirken pek çok seçeneğim vardır.	1	2	3	4	5
24	Problemlere karşı yenilikçi çözümler üretmeye istekliyimdir.	1	2	3	4	5
25	Karşılaştığım herhangi bir durumda, mevcut duruma uygun davranırım.	1	2	3	4	5
26	Verdiğim bilinçli kararlar davranışlarımın şekillenmesini sağlar.	1	2	3	4	5

27	Herhangi bir durum karşısında, birçok davranış seçeneğine sahibimdir.	1	2	3	4	5
28	Bilgilerimi günlük hayatımda kolayca kullanırım.	1	2	3	4	5
29	Bir problemle uğraşırken, farklı seçenekleri dinlemeye ve gözden geçirmeye istekliyimdir.	1	2	3	4	5
30	Farklı davranış biçimlerini deneyecek kadar özgüvenliyimdir.	1	2	3	4	5

