



Vizyoner Liderlik ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Canlılığın Aracılık Etkisinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması¹

*Examining the Mediation Effect of Organizational Vitality on the Relationship Between
Visionary Leadership and Professional Commitment: A Field Study*

Mehmet Güder² ve Arzu Karaca³

¹Bu çalışma, Munzur Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda kabul edilen danışmanlığını 2. Yazarın yaptığı 1. Yazar tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

²Prof. Dr., Munzur Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi, arzuKaraca@munzur.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1469-3357

³Munzur Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, gudermehtem@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-3481-0349

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler

Vizyoner liderlik,
Mesleki bağlılık,
Mesleki canlılık,
Öğretmen

ÖZET

Örgütlerin başarısı; yöneticilerce oluşturulup paylaşılan ve üyeler tarafından benimsenen örgüt vizyonuna bağlıdır. Vizyon, çalışanlarda coşku ve bağlılık oluşturan bir sözleşmedir. Okul yöneticileri geliştirdikleri okul vizyonu sayesinde öğretmenlerde bağlılık, enerji ve coşku yaratır. Ayrıca vizyoner liderin iletişime açık, takım ruhunu harekete geçiren, astlarına güven duygusu aşılayan yönü beraberinde mesleki ve örgütsel bağlılığı da getirecektir. Örgütün vizyonunu benimseyen, inanan çalışanlar canlı, tutkulu, coşkuyla ve adanmışlıkla bu vizyonu gerçekleştirmeye çalışırlar. Bu bağlamda okul müdürlerinin vizyoner lider olmaları önemlidir. Bu sayede okul çalışanlarında mesleki bağlılık ve mesleki canlılık artacak ve başarıya ulaşılacaktır. Yapılan literatür taramasında bu üç değişkenin bir arada incelendiği araştırmaya rastlanılmamış olup oldukça önemli olan bu kavramlar arasındaki ilişki ve etkileşimin incelenmesinin literatürdeki bu boşluğu doldurmaya katkı sunacağı düşünülmüştür. Bu çalışmada öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik algıları ile öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığı eğer varsa bu ilişkide mesleki canlılığın aracılık rolünün olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda hazırlanan anket ile Tunceli'de görev yapan 171 öğretmende online anket yöntemiyle veriler toplanmış ve analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları; öğretmenlerin okul yöneticilerini "vizyoner bir lider" olarak değerlendiklerini göstermektedir. Aynı şekilde mesleğe olan bağlılıklarının ve mesleki canlılıklarının yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca kadın öğretmenlerin mesleki bağlılık ve mesleki canlılık düzeylerinin erkek öğretmenlere nazaran daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyleri ile vizyoner liderlik algıları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki canlılık düzeyinin, vizyoner liderlik algılarının mesleki bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisinde aracılık etkisinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın sonunda okul yöneticileri ve kanun yapıcılarının dikkatleri bu konuya çekilerek daha kaliteli bir eğitim sistemi için birtakım öneriler sunulmuştur.

Makale Geçmişi:

Geliş Tarihi: 21 Mart 2022

Kabul Tarihi: 10 Ağustos 2023

ARTICLE INFO

Keywords

*Visionary leadership,
Professional commitment,
Professional vitality,
Teacher*

Article History:

Received: 21 March 2022

Accepted: 10 August 2023

ABSTRACT

The success of organizations; It depends on the vision of the organization created and shared by the managers and adopted by the members. A vision is more of a persuasion contract that involves imagining, creating, and acting in line with values and beliefs. Vision is a contract that creates enthusiasm and commitment in employees. Thanks to the school vision they developed, school administrators create commitment, energy and enthusiasm in teachers. In addition, the aspect of the visionary leader that is open to communication, activates the team spirit, and instills a sense of trust in his subordinates will bring professional and organizational commitment. Employees who adopt and believe in the vision of the organization try to realize this vision with vitality, passionate, enthusiasm and dedication. In this context, today's school principals need to be visionary leaders. In this way, professional commitment and professional vitality will increase in school employees and success will be achieved. In the literature review, no research was found in which these three variables were examined together, and it was thought that examining the relationship and interaction between these very important concepts would contribute to filling this gap in the literature. In this study, it was aimed to examine whether there is a relationship between school principals; visionary leadership perceptions and teachers professional commitment levels according to teachers opinions, and if there is a mediating role of professional vitality in this relationship. With the questionnaire prepared in this direction, data were collected from 171 teachers working in Tunceli by online questionnaire method and analyzed. The results of the research show that teachers evaluate school administrators as a visionary leader. Likewise, it is understood that their commitment to the profession and their professional vitality are high. In addition, it was observed that the professional commitment and professional vitality levels of female teachers were higher than male teachers. It has been determined that there is a weak and positive relationship between teachers professional commitment and visionary leadership perceptions. It has been concluded that the mediating effect of teachers; professional vitality level and visionary leadership perceptions on their professional commitment levels is moderate. At the end of the study, the attention of school administrators and lawmakers was drawn to this issue and some suggestions were presented for a higher quality education system.

Vizyon, dinamik yapıdaki bir süreç olup örgütün değerlerini, mevcut durumunu ve gelinmek istenen noktayı belirleyen ve çalışanları ortak bir paydada bir araya getirerek kurumu istenen geleceğe doğru yönlendirmeyi ifade eder (Acar, 2006, s.12). Bu bakımdan vizyon, yönetimler açısından oldukça önemli bir yönetsel beceri olarak değerlendirilebilir. Her işletmenin geleceğe yönelik planları, amaçları vardır. Geleceğe dair bu idealler vizyon kelimesi ile vücut bulmaktadır. Bir işletme kendisinde var olan değerler neticesinde vizyonlarını oluşturabilmektedir. Vizyonu sadece istikbaldeki olaylarla ilgili bir tahmin etme olarak göremeyiz. Vizyon, bir karar alma sürecini de içermektedir. Vizyon, bir işletmenin geleceğe dair yapılması planlanan amaçlarının nasıl bir yol izleyerek elde edileceğini açıklamaya çalışmaktadır ve yol gösterici bir görevi benimsemektedir (Gül, 2019 s.16).

Okul vizyonu, okul ile ilgili gelecekte olması istenilen durumun şeklini, resmini veya fikrini ifade eder. Vizyon, okulun geleceğinin şekillenmesine yol gösterir; çalışanları dinamikleştirir, okulun ileride olması gereken yere ışık tutar. Ayrıca vizyon, okul ile alakalı düşünceyi uzun ömürlü kılar (Erdoğan, 2002). Başarılı okul yöneticileri, tüm öğretmenlerini eğitim vizyonu çatısı altında toplamayı başarabilmelidir. Vizyoner lider, örgütünü geleceğe taşıyan, yolu aydınlatan liderdir. Vizyoner liderler çok aktif ve canlıdır. Vizyoner liderler, örgüt için gerçekçi, ilham verici bir gelecek yaratma yeteneğine sahip olmalıdırlar. Ayrıca vizyoner liderlik; örgüt içindeki çatışmaları çözmeye yön gösterir, takım çalışmasına uygun bir yapı içerisinde çalışanlarda birlik olmayı, beklenenden ötesini yapmaya sevk eder (Çelik, 1997). Vizyoner lider, birlikte yola çıktığı kişi ve gruplara vizyonu detaylı şekilde anlatarak onlarda kabullenme, sahip çıkma yaratmalıdır. Bu sayede örgütün vizyonunu kendi vizyonu olarak görmeye başlayan çalışanların motivasyonu artacak, canlı, dinamik, daha yaratıcı ve performansı daha yüksek olacaktır.

Lider doğru iletişim yollarıyla sözlü ve yazılı şekilde vizyonu aktarmalıdır. Böylelikle, örgütün vizyonunu benimseyenler, inananlar canlı, tutku ve adanmışlıkla bunu gerçekleştirmeye çalışırlar. Eylemlerini hangi amaçla ve sebeple yaptıklarını bilir, geleceğin sorumluluğunu alır ve coşkuyla tüm enerjilerini harcayarak harekete geçerler.

Vizyon, okullarda çalışanlarda bağlılık, enerji ve coşku yaratır. Vizyoner liderin iletişime açık, takım ruhunu harekete geçiren, astlarına güven duygusu aşılayan yönü beraberinde bağlılığı da getirecektir. Dolayısıyla mesleki gelişimin sağlanmasında, kalite ve verimliliğin artırılmasında, toplumun refahının geliştirilmesinde mesleğe bağlılık kavramı oldukça önemlidir. Liderin mentör gibi rol oynadığı örgütlerde çalışanların mesleki ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu bilindiğinden vizyonu örgütü ile paylaşırken bir aynı zamanda çalışanların mesleki bağlılık düzeylerini de artırabilecektir (İşcan ve Tanribil, 2016). Mesleklerine yüksek bağlılık gösteren çalışanlar aynı zamanda yüksek performans sergilemekte ve daha fazla çalışma coşkusu

hissetmekte, işlerine daha fazla konsantre olarak boşa vakit harcamamaktadırlar. Mesleki bağlılığı yüksek olan çalışanlar kariyerlerine ekstra enerji yatırma eğilimindedirler (Lin ve Chen, 2004) ve mevcut kariyerlerini ve işlerini bırakmak yerine ilgili becerilerini geliştirmek için daha fazla zaman ayırmakta isteklidirler (Zhou vd., 2009). Mesleki bağlılık, çalışanların işleri yaparken enerjik, özverili ve canlılık dolu zihinsel durumlarını ifade eder ve yüksek bağlılığa sahip olduklarında çalışanlar daha mutlu hissederler böylece organizasyonda daha fazla zaman geçirmek isterler (Jung vd., 2021). Bir kişinin mesleki canlılığa sahip olması, işini tutku ve enerjik bir şekilde yapması, işinde usta olması ve yaptığı işten tatmin olması anlamına gelmektedir.

Dijital çağda değişen eğitim sistemi, yöneticileri birer vizyoner lider olmaya sevk etmektedir. Vizyoner liderler, örgütü daha ileriye taşımak adına rotayı örgüt üyeleri ile belirleyen, birlikte çabalayan ve çalışanların mesleki bağlılıklarını artırarak örgütlerde canlılığı en üst noktaya yükselten, enerji katan kişilerdir (Çakınberk Karaca vd., 2011). Yapılan yerli yazın taramasında vizyoner okul yöneticisinin sergilediği liderlik tarzının çalışanların mesleki bağlılıklarını ve mesleki canlılıklarını etkilediğine dair üç değişkenin birlikte incelendiği, aralarındaki etkileşimin ortaya konulmaya çalışıldığı çalışmaya ulaşılamamıştır. Bahsi geçen değişkenler arasındaki ilişki ve etkileşimin ortaya çıkarılması gerektiği varsayımıyla bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Vizyon kavramının yönetim alanında ilk ne zaman ve nasıl kullanıldığı net bir şekilde bilinmemekle beraber, pek çok bilim insanı tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Lissack ve Roost (2001) vizyonu örgütün ulaşmak istediği amaçlar veya gelecekteki başarı için bir rota olarak tanımlanırken, Awamleh ve Gardner'a (1999) göre vizyon örgütün içinde bulunduğu şartlardan daha iyi, başarılı ve güvenilir bir geleceğe ulaşmanın zihinsel olarak ifade edilmesidir (Kılıç, 2010). Vizyon, herhangi bir fikir ya da öngörü üzerinde birleşmenin ötesinde, bireylerin kendileri ve örgütleri için önem verilen etkili bir güçtür. Bu sayede örgüt içinde tatmin ve sorumluluk duygusunda artış yaşanabilmektedir. Bu şekilde örgütler üyelerini belli bir kimlik ve kader duygusu etrafında toplayabilmektedir (Bal, 2011). Yapılan birçok araştırma, çalışanlar tarafından benimsenen ve paylaşılan vizyon olgusunun örgüte yardımcı olduğunu göstermektedir. Vizyon, motivasyonu sağlar ve örgüt üyelerine ilham verir. Vizyon coşku yaratır ve çalışanların enerjilerini açığa çıkarır (Robbins, 2000, s.144 akt. Tanrıbil, 2015, s.17).

Liderlik, gelecekle alakalı bir olgudur. Liderin öncelikli görevi, örgütün gerçekleştirmek istediği amaç ve hedefleri, bunlar için uygun stratejileri belirlemek ve bu doğrultuda örgütteki herkesin benimsediği, paylaşılan bir vizyon oluşturmaktır. Bir vizyona sahip olmak, liderin temel özelliklerinden biridir. Vizyon, örgütte birlik olmayı sağlayarak örgüt kimliğinin oluşmasına yardımcı olur. Vizyoner lider, bireysel ve örgütsel vizyon geliştirme yeteneğine sahip, geleceği kurgulayabilen kişidir. Vizyoner liderin uygun bir şekilde oluşturduğu vizyon, çalışanların beceri ve yeteneklerini harekete geçirir, vizyon gereğini yerine getirebilmek için örgütün tüm kaynaklarını seferber eder. Vizyoner liderin net bir vizyona sahip olması, örgütle ilgili hedef ve değerleri daha net bir biçimde ortaya koyması ve örgüt çalışanlarının ihtiyaçlarına olan duyarlılığının, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırır ve vizyoner lider ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (Drury, 2004 aktaran İşcan ve Tanrıbil, 2016). Vizyoner liderlik uygulamaları, çalışanın örgütsel değer ve hedeflerle özdeşleşmesini sağlayarak örgütsel bağlılığı artırmaktadır (Goleman vd., 2002). Paylaşılan bir vizyonla lider, örgütlerinde çalışanların zihinlerinde oluşturulacak ortak bir imgenin güdülenmesini, çabalarını bir yere yöneltmesini ve çalışanların işletmeye olan bağlılıklarının artmasını sağlar (Yeyrek, 2018, s.66).

Okul yöneticilerinin özellikle vizyoner liderlik becerilerine sahip olması gerekmektedir. Bir vizyoner lider, öğretmenlerin tutum ve eylemlerini değiştirerek onların performanslarını geliştirebilir. Liderlerin öğretmenleri etkiledikleri en önemli özellikleri ise duygusal uyarma ve çekicilik, ateşleme ve hayran bırakma, itici güç ve alışkanlıklar oluşturma, hatırlama yeteneğini geliştirme, yenilikçiliği destekleme, öncülük etme ve bütünleşme ve yol gösterme şeklinde sıralanabilir (Heintel, 1995 akt. Yörük, 2020, s.69). Okul liderinin, okulun paydaşlarını ortak bir vizyon konusunda birleştirme, onları bu vizyonu gerçekleştirmek için harekete geçirmeye ikna kabiliyeti, iletişim becerileri ve grup sürecini yönetebilme becerisine sahip olması gerekmektedir. Vizyoner lider, okulun her bir unsurunun içine örgütün vizyonunu, değerlerini, kültürünü yayarak bunların herkes tarafından benimsemesini sağlamalıdır. Vizyoner liderlik bağlamında okul müdürüne düşen sorumluluk, örgütsel vizyonun okulun kültürüyle kaynaştırılmasını mümkün kılmaktır (Durukan, 2006).

Mesleki bağlılık; çalışanın önemli bir örgütsel tutum olarak mesleği ile elde ettiği değerleri, erdemi, etik kuralları ve itibarı içselleştirmesidir. Böylelikle çalışanlar mesleklerine bağlılıkları artıkça yaptıkları işi daha anlamlı, daha özel hissetmekte ve motivasyonları artmaktadır. Mesleki bağlılıkları yüksek çalışanlar meslekleriyle alakalı yenilikleri, gelişmeleri takip etmekte, mesleki örgütlere üye olmakta ve kurumunun yararına daha fazla çaba sarf etme noktasında istekli olmaktadır. Bu kişiler kolay kolay meslek değiştirmedikleri gibi, mesleklerini sürdürme konusunda istekl, net ve kararlıdır (Chang, 1999; Chang vd., 2007). Araştırmalar öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının öğretim konusundaki kendilerine duydukları güven ile yani öz-yeterlik inançları ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir (Chan vd., 2008; Ware ve Kitsantas, 2007). Öğretmenlerin

mesleki bağlılığının bir ucunda çaba ve sebat gibi motive edilmiş davranışlar ve diğer ucunda ise işten kaçınma, protesto, meydan okuma ve işi bırakma gibi olumsuz sonuçları içeren eylemler bulunmaktadır (Meyer vd., 2004).

Mesleki canlılık ise çalışanların işteyken pozitif enerji ile dolu olması ve zihinsel ve fiziksel olarak kendilerini kuvvetli hissetmeleridir. Bir kişinin mesleki canlılığa sahip olması, işini tutku ve enerjik bir şekilde yapması, işinde usta olması ve yaptığı işten tatmin olması anlamına gelmektedir. Mesleki canlılığı yüksek olan bireyler, yalnızca fiziksel değil zihinsel olarak da kendilerini iyi hissederek çalışmaktadır (Ryan ve Frederick, 1997, s.530). Aynı zamanda, mesleki canlılığı yüksek olan kişiler, enerjik, iş sorumluluklarının bilincinde, işlerini ustalıklı yerine getirmektedir ve yüksek iş tatminine sahip olan bireylerdir. Mesleki canlılığa sahip olan bireyler, yalnızca üretken ve yaratıcı özelliklere sahip değildir. Aynı zamanda, iletişim kurdukları kişilere de önemli derecede enerji vermektedirler (Ryan ve Bernstein, 2004, s.273). İşyerinde başarılı olmak, öğrenme ve canlılık duygusuyla alakalıdır. Mesleki canlılık, güvenlik, organizasyon değerler, örgütsel bağlılık (DeJoy vd., 2010); iş performansı (Carmeli, 2009); yenilik (Carmeli ve Spreitzer, 2009); yaratıcılık (Kark ve Carmeli, 2009); mümkün tükenmişlik (Vallerand vd., 2010) ve çeviklik (Dries vd., 2012) gibi çeşitli örgütsel sonuçlarla olan ilişkileri nedeniyle önemli bir olgudur (Baruch vd., 2014).

Mesleki canlılık konusu özellikle Türkçe literatürde üzerinde yeni yeni durulmaya başlanan bir konu olup pozitif psikolojik sermaye, öznel iyi oluş, dayanıklılık gibi farklı kavramlar üzerinden açıklanmaya çalışılmaktadır (Aydınlı Kulak, 2016; Korkmaz, 2021; Ateş ve Pelit, 2022). Hâlbuki bu kavramlar birbirini destekleyen öncül ya da artçıl olup birbirinden farklı kavramlardır. Harvey (2002) tarafından mesleki canlılık, yüksek tatmin, üretkenlik ve katılım arasında meydana gelen bir sinerji olarak tanımlanmıştır. Çalışanların tutku, canlılık, ustalık ve memnuniyetle tutarlı bir şekilde çalışabilme ve örgütün hedeflerini takip ederek kendi hedeflerini gerçekleştirebilme becerisine sahip olduklarını belirtmiştir. Bu bağlamda mesleki canlılık kavramı, tutku, dinçlik, ustalık ve iş tatmini olmak üzere dört boyutta ele alınmaktadır (Ateş, 2020:27). Mesleki canlılığın tutku boyutu; bireyi faaliyete katılmayı seçmeye yönlendiren motivasyonel bir güç olarak tanımlanmaktadır (Vallerand vd., 2008, s.375). Böylece, birey kendi faaliyetini kontrol altında tutarak faaliyete serbestçe zaman ve enerji ayırmaktadır. Dinçlik; bireylerin meslek hayatında karşılaştıkları bir takım etmenlerle ilişkisi sonucu ortaya çıkan pozitif duygular olarak ifade edilmekte ve fiziksel güç, duygusal enerji ve bilişsel canlılık olarak meydana gelmektedir (Alanyalı, 2006, s.69). Ustalık; çalışanın mesleğinde bilgi birikimine, tecrübeye, yetkinliğe sahip olmasıdır. Bilgi gücünü elinde bulunduran usta çalışanlar zorluklar ve değişim karşısında bilişsel esneklikleri ve dayanıklılıkları çok daha yüksektir. Ayrıca ustalaşmak için kişinin işini severek yapması yani duygusal bir bağlılığın olmasını da gerektirir. İş tatmini, mesleki canlılığın önemli boyutlarından biridir. Genel olarak iş tatmini; işin mevcut koşullarının ya da işten elde edilen sonuçlarının (ücret, iş güvencesi, itibar vs) kişisel bir ölçülmesi, analiz edilmesi sonucunda ulaşılan değerlendirmedir. İş tatmini yüksek olarak değerlendirilirse kişi o örgütte çalışmaktan memnun ve mutlu olacaktır aksi durumda ise işten ayrılmak için fırsat kollayacaktır.

Bireyler olumlu bir şekilde uyarıldığında ve kendilerini sağlıklı, yetenekli ve enerjik hissettiklerinde, örgüte daha aktif bir şekilde dâhil olacaklar, bu da daha iyi performansa ve daha yüksek kariyer başarısına yol açacaktır. Genel olarak, işle ilgili faaliyetlere sürekli dâhil olmak, daha iyi performansa, daha yüksek kariyer memnuniyetine yol açar ve kariyer başarısını artırır (Hennekam, 2016). 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 (Spreitzer vd., 2005, s.545).

Mesleki canlılığın, iş performanslarını ve kariyer başarılarını olumlu yönde etkilemesi muhtemeldir. Dahası, canlılığın kişisel iyi oluşun bir tezahürü olduğu ileri sürülmüştür (Ryan ve Frederick, 1997). 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).

Bu bilgiler ışığında, mesleki canlılığın çalışanların hem sosyal hayatlarında hem de iş hayatlarında önemli bir role sahip olduğunu söylemek mümkündür. İşe bağlılık, çalışana iyi yönde etkileyen, tatmin ve mutlu eden işe dair bir zihinsel, duygusal hali ifade eder (Bakker vd., 2008). Proaktif canlılık davranışları süreci, işle ilgili tatmin, gelişme ve örgütsel bağlılık duygularını artırabilir. Bu nedenle, proaktif canlılık davranışlarının örgütsel bağlılıkla olumlu bir şekilde ilişkili olduğu söylenebilir. Proaktif canlılık davranışları ile tükenme/ yorgunluk arasında olumsuz ve işe bağlılık/canlılık, bilişsel canlılık, iş performansı, yaratıcı iş performansı ve bilişsel performans arasında ise olumlu bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Op den Kamp vd., 2018). Bu bağlamda mesleki canlılığın, bireyin mesleğinde gösterdiği performansı ve mesleğe olan bağlılığını etkileyeceğini söylemek mümkündür.

Bu kuramsal çerçeve doğrultusunda okul yöneticilerinin sergileyecekleri vizyoner liderliğin öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını ve mesleki canlılıklarını artıracığı, bu sayede hem okul hem de bireysel performansın yükseleceği varsayılabilir. Bu bağlamda okul yönetimi açısından oldukça önemli olan bu üç kavram arasındaki ilişki ve etkileşim araştırılmaya değer bulunmuştur. Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkide örgütsel canlılığın aracılık etkisi var mıdır? sorusunun cevabı araştırılmıştır. Öğretmen algılarına göre okul

müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkide mesleki canlılığın aracılık etkisinin incelenmek amacıyla aşağıda detaylarına yer verilen bir alan araştırması yürütülmüştür.

2. UYGULAMA

2.1. Araştırmanın Amacı

Mesleki bağlılık kavramı, örgütsel bir tutum olarak ele alınmış ve kişi tarafından işin erdem ve önemine yönelik içselleştirme süreci olarak tanımlanmıştır (Utkan ve Kırdök, 2018). Mesleki canlılık ile ilgili yapılan çalışmalar, mutluluk ve diğer pozitif sonuçlar için temel psikolojik ihtiyaçların karşılanması önemine vurgu yapmaktadır (Ateş, 2020). Mesleki canlılık kavramı, okul müdürlüğünün yüksek seviyede stres gerektiren bir iş olmasından hareketle bu işe pozitif açıdan yaklaşımının bir sonucu olarak ve okul müdürlerinin işlerinde kendilerini geliştirme yeteneklerine neyin katkı sağlayabileceğini anlamak amacıyla Harvey (2002) tarafından önerilmiştir. Harvey (2002), mesleki canlılık kavramının Kanter'in (1979) "sıkışıp kalmak" olarak nitelendirdiği şeyin zıddı bir özellik olarak düşünülebileceğini öne sürmüştür (Dinç vd., 2019).

Bu bilgiler ışığında, toplumun geleceğinin şekillendirildiği okullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin mesleklerini seven, mutlu, canlı ve mesleklerine bağlı olmaları çok önemlidir. Bunu sağlayan değişkenlerden biri de okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik tarzlarıdır. Yöneticilerin birer vizyoner lider olması arzulanan bir durum olup bu konuya yöneticilerin dikkatini çekerek farkındalık oluşturulması da ayrıca önemlidir. Bu çalışmayla konuya dikkat çekmek ve öneriler sunmak amaçlanmaktadır. Bu araştırma ile "öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik algıları ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkide örgütsel canlılığın aracılık etkisi var mıdır?" sorusuna cevap aranacaktır.

2.2. Araştırmanın Önemi

Eğitim örgütlerinde vizyoner liderlik, öğretmenlere yönelik mesleki bağlılık ve mesleki canlılık konuları yabancı pek çok bilim insanı tarafından araştırılmıştır (Prestiadi vd, 2019; Taylor ve de Lourdes Machado-Taylor, 2010; Aroian, 2002; Somech ve Bogler, 2002; Utami vd, 2021; Intrator ve Kunzman, 2007; Whitcomb, vd., 2009). Fakat yerli yazında bu üç değişkenin birlikte incelendiği, aralarındaki etkileşimin ortaya konulmaya çalışıldığı çalışmaya yapılan literatür taramasında ulaşılamamıştır. Bu yüzden bu çalışma alanda özgün bir çalışma olup bilimsel boşluğun doldurulmasına katkı sunması beklenmektedir.

Eğitim yöneticileri açısından çok önemli olan bu üç kavramın irdelenmesi eğitimin kalitesinin artırılmasına büyük katkılar sunacaktır. Bu çalışma ile konunun eğitim yöneticileri tarafından öneminin anlaşılmasına, farkındalığın artmasına ve yöneticilerin bazı çözümler üretmelerine vesile olması açısından da oldukça önemlidir.

Bilimsel açıdan ise yapılan her araştırma, yazılan her eser konuyla ilgili bilgi birikimi artırmakta, sonraki çalışmalara rehber ve ışık olmaktadır. Ne kadar çok bu konu konuşulur, incelenir, yazılırsa okullarda yaşanan tükenme ve ataletin ortadan kaldırılması için o kadar iyi şeylerin yapılacağı inancı hakimdir.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni; zaman kısıtı ve pandemi dönemi olması nedeniyle kolayca ulaşılabileceği düşüncesiyle Tunceli il merkezindeki her düzeydeki (ilköğretim ve farklı türdeki lise dengi tüm okullar) 32 okulda görev yapan 432 öğretmen olarak seçilmiştir. Örneklemeye de gidilmeden ulaşılabilen 172 kişiden veriler toplanmıştır. Örneklem hacmi ana evreninin %39,8 ni oluşturmakta olup temsil yeteneğine sahiptir. Munzur Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulundan (05.03.2021-5979 evrak nolu) ve Tunceli İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alındıktan sonra Covid- 19 pandemisi döneminde uzaktan online şekilde eğitimin verilmesi nedeniyle 2021 yılı Mart ayında online anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Öğretmenlerin resmi kurum email adreslerine hazırlanan anket formunun linki gönderilerek, gönüllü olarak araştırmaya katılmaları istenmiştir. Araştırma ankete tam olarak cevap veren 171 katılımcı öğretmenden toplanan veriler ile gerçekleştirilmiştir.

2.4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Bu çalışma, bir sınırlandırmaya gidilmeden Tunceli merkezdeki 32 devlet okulundaki öğretmenleri kapsamaktadır. Bu durum aynı zamanda araştırmanın sınırlılıklarından biridir. Özel okullardaki öğretmenlerinde incelenmesi hatta devlet ve özel okullarının karşılaştırmalarının yapılması çok daha genellenebilir sonuçlara ulaşılmasını sağlayacaktır.

Araştırma öz-raporlama (self-report) yöntemine dayandığından, katılımcıların öz- farkındalık düzeyleri ve verdikleri cevapların doğruluk derecesi kesin biçimde ölçülememektedir. Araştırmaya katılanların anket formundaki ifadeleri anladığı ve doğru cevapladıkları varsayılmaktadır.

2.5. Araştırmanın Hipotezi

Yukarıda kuramsal çerçevesi ayrıntılı olarak ortaya konmaya çalışılan bu araştırmada aşağıda geliştirilen temel hipotez test edilmeye çalışılmıştır. Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkide mesleki canlılığın aracılık etkisinin incelenmesini amaçlayan bu araştırmanın ana hipotezi aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

Hipotez H₁: Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkide mesleki canlılığın aracılık etkisi vardır.

2.6. Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Çalışmada kullanılan soru formu dört bölümden oluşmaktadır. Katılımcılara araştırma ile ilgili bilgiler verildikten sonra birinci bölümde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini tespit etmek için 8 soru bulunmaktadır.

Soru formunun ikinci bölümünde; Uzunbacak ve Akçakanat (2018) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapıldığı “Mesleki Canlılık Ölçeği” yer almaktadır. Ölçek öğretmenlerin mesleki canlılık düzeylerini tespit etmek amacıyla hazırlanmış 18 madde bulunmaktadır. Dördüncü bölümde Mesleki Canlılık ölçeği yer almaktadır. Mesleki Canlılık Ölçeği, Tutku (4 madde), Dinçlik (4 madde), Uсталık (5 madde), İş tatmini (5 madde) şeklinde 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Her boyut için alınacak en düşük puan 4, en yüksek puan 20'dir. Puanların yükselmesi boyuta ilişkin algı düzeyinin yükselmesi anlamına gelmektedir.

Anketin üçüncü bölümünde öğretmenlerin mesleğe bağlılıklarını ölçmek için Lu, Chiou ve Chang (2000) tarafından geliştirilen ve Çetinkaya, Özmen ve Temel (2015) tarafından Türkçeye çevrilip geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılan, 3 alt boyuta ait 26 ifadeden oluşan “Öğretmenlikte mesleğe bağlılık” ölçeği kullanılmıştır. Ölçekteki 1.-13. arasındaki ifadeler “Çaba gösterme istekliliği”, 14.-21. arasındaki ifadeler “Meslek üyeliğini sürdürme” ve 22.-26. arasındaki ifadeler ise “Hedef ve değerlere inanç” boyutlarına aittir.

Anketin dördüncü bölümünde “Vizyoner Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. Söz konusu ölçek oluşturulurken Sashkin'in (1996) yılında geliştirmiş olduğu ve Tanrıbil'in (2015) çalışmasında kullanmış olduğu modelden yararlanılarak oluşturulmuştur. Vizyoner Liderlik Ölçeği, iletişim, güvenilirlik, risk, saygı, odak olmak üzere 5 boyuttan oluşan ve her biri 5'er ifade ile ölçmeye çalışan toplam 25 ifadelik bir ölçektir. Ölçekler 1- Hiç Katılmıyorum...5- Tamamen Katılıyorum şeklinde derecelendirmesi yapılan 5'li likert tipi ölçeklerdir.

2.7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Anketteki 25 ifadeden oluşan “Vizyoner Liderlik (VL) Ölçeği” soru listesinin iç tutarlılığı ve güvenilirliğini ölçmek için öncelikle alfa katsayısı değerlerine bakılmıştır. Analiz sonucunda tüm ölçeğin α değeri 0.974 olarak hesaplanmıştır dolayısıyla ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Tablo 1).

Tablo 1. Vizyoner Liderlik Ölçeğinin Alfa Katsayısı Değerleri

	Ölçek Ortalaması (madde çıkarıldığında)	Ölçeğin Varyansı (madde çıkarıldığında)	Düzeltilmiş madde- toplam puan korelasyon	Alfa katsayısı (madde çıkarıldığında)
VL1	94,98	398,376	,697	,970
VL 2	95,18	396,663	,719	,970
VL 3	95,11	394,542	,792	,970
VL 4	95,13	395,599	,748	,970
VL 5	95,11	394,401	,791	,970
Öf 6	95,07	397,160	,735	,970
VL 7	94,99	399,018	,715	,970
VL 8	95,00	397,624	,743	,970
VL 9	95,01	396,441	,770	,970
VL 10	95,07	390,983	,814	,970
VL 11	95,99	403,888	,518	,973
VL 12	95,46	396,638	,669	,971
VL 13	95,17	388,330	,861	,969
VL 14	95,19	390,521	,853	,969
VL 15	95,36	392,725	,753	,970
VL 16	95,02	391,717	,831	,969
VL 17	94,95	413,021	,530	,972
VL 18	94,92	395,588	,835	,970
VL 19	94,96	399,716	,758	,970
VL 20	94,96	391,839	,843	,969
VL 21	95,05	391,756	,827	,969
VL 22	95,08	393,494	,829	,969

VL 23	95,05	399,097	,715	,970
VL 24	95,01	396,035	,807	,970
VL 25	95,00	394,894	,827	,970

N= 171 (α) = 0.973 Değişken Sayısı = 25

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için alfa değerinin yanında ölçeğin toplam puan korelasyon değerlerine bakılır (Şencan, 2005:257; Büyüköztürk, 2004:165). Bu değer 0,30'dan büyük olması gerekir. Tablo 1'e bakıldığında 0,51'den küçük değer olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla madde-toplam puan korelasyon değerlerine göre de soru listesi güvenilirdir.

26 ifadeden oluşan "Mesleki Bağlılık (MB) Ölçeği" soru listesinin iç tutarlılığı ve güvenilirliğini ölçmek için yapılan analiz sonucunda α değeri 0.907 olarak hesaplanmıştır. Yalnız ölçek içindeki, 14., 15., 20. ve 25. ifadelerin ölçeğin güvenilirliğini azalttığı tespit edilmiştir. Bu ifadeler ölçekten çıkarılıp tekrar α değeri hesaplandığında, 0.933 olarak hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Tablo 2).

Tablo 2. Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Alfa Katsayısı Değerleri

	Ölçek Ortalaması (madde çıkarıldığında)	Ölçeğin Varyansı (madde çıkarıldığında)	Düzeltilmiş madde- toplam puan korelasyon	Alfa katsayısı (madde çıkarıldığında)
MB1	84,32	234,276	,686	,929
MB2	84,27	232,906	,779	,927
MB3	84,16	235,455	,708	,928
MB4	84,24	228,866	,821	,926
MB5	84,46	231,191	,750	,928
MB6	83,94	232,985	,838	,927
MB7	84,05	234,174	,777	,927
MB8	84,51	235,793	,662	,929
MB9	84,15	232,408	,795	,927
MB10	83,80	234,619	,733	,928
MB11	84,25	235,928	,673	,929
MB12	84,32	235,819	,642	,929
MB13	84,58	243,410	,420	,933
MB16	83,71	248,935	,496	,932
MB17	84,02	243,135	,416	,933
MB18	83,98	243,282	,424	,933
MB19	83,79	247,626	,506	,932
MB21	84,35	246,017	,601	,931
MB22	84,20	241,081	,483	,932
MB23	84,23	236,698	,584	,931
MB24	84,20	235,434	,651	,929
MB26	84,03	236,017	,626	,930

N= 171 (α) = 0.933 Değişken Sayısı = 22

Mesleki bağlılık ölçeği için toplam puan korelasyon değerlerine bakıldığında ise 0,41'den küçük değer olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla madde-toplam puan korelasyon değerlerine göre de soru listesi güvenilirdir.

18 ifadeden oluşan "Mesleki Canlılık (MC) Ölçeği" soru listesinin α değeri 0.966 olarak hesaplanmıştır ve ölçeğin güvenilir olduğu görülmüştür (Tablo 3).

Tablo 3. Mesleki Canlılık Ölçeğinin Alfa Katsayısı Değerleri

	Ölçek Ortalaması (madde çıkarıldığında)	Ölçeğin Varyansı (madde çıkarıldığında)	Düzeltilmiş madde- toplam puan korelasyon	Alfa katsayısı (madde çıkarıldığında)
MC1	66,51	205,134	,868	,962
MC2	66,91	206,492	,763	,964
MC3	66,85	209,400	,757	,964
MC4	66,76	202,466	,856	,962
MC5	66,63	204,189	,877	,962
MC6	66,79	204,108	,843	,963
MC7	66,82	207,522	,742	,964
MC8	67,90	221,184	,751	,964
MC9	66,77	205,824	,834	,963
MC19	66,71	205,747	,897	,962
MC11	66,81	206,459	,829	,963
MC12	66,99	204,412	,786	,963
MC13	66,89	207,612	,710	,964
MC14	66,70	204,752	,877	,962
MC15	66,71	205,702	,861	,963
MC16	67,00	206,012	,775	,964
MC17	66,75	205,833	,842	,963
MC18	67,00	204,224	,704	,965

N= 171 (α) = 0.966 Değişken Sayısı = 18

Mesleki canlılık ölçeği için toplam puan korelasyon değerlerine bakıldığında ise 0,70'ten küçük değer olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla madde-toplam puan korelasyon değerlerine göre de soru listesi güvenilirdir.

Araştırma verilerinin faktör analizine uygun olup olmadığının belirlenmesinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testleri uygulanmaktadır. Faktör analizi sonucunda “Vizyoner Liderlik Ölçeği” soru listesinin KMO değeri 0,945 bulunmuştur. KMO değerinin 0,50'nin üstünde olması ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir (Yaşlıoğlu, 2017). Faktör analizi ile ilgili olarak ikinci olarak Barlett testi değerlerine bakılmıştır. “Vizyoner Liderlik Ölçeği” soru listesinin Barlett sig. değeri ($p = 0,000 < 0,01$; $\chi^2 = 5483,466$) anlamlı çıkmıştır. Ayrıca vizyoner liderlik ölçeğinde yer alan 25 ifade toplam varyansın % 84,042'sini açıklamaktadır.

Faktör analizi sonucunda “Vizyoner Liderlik Ölçeği” soru listesinin faktör yükleri incelendiğinde, ölçeğin 5 faktör altın toplandığı belirlenmiştir.

Tablo 4. Vizyoner Liderlik Ölçeğine Ait Soru Listesinin Faktör Analizi Değerleri

Vizyoner Liderlik	Odak	Sayı	İletişim	Güvenilirlik	Risk
VL21	,791				
VL24	,781				
VL25	,773				
VL22	,752				
VL23	,726				
VL17		,809			
VL18		,788			
VL20		,777			
VL16		,706			
VL19		,654			
VL2			,878		
VL4			,855		
VL5			,852		
VL1			,835		
VL3			,825		
VL8				,865	
VL7				,850	
VL6				,847	
VL9				,810	
VL10				,773	
VL11					,815
VL14					,564
VL15					,544
VL13					,515
VL12					,511
KMO	: 0,945				
App. Chi-Square	: 5483,466				
Varyans	: 84,042				

Tablo 4 incelendiğinde, vizyoner liderlik ölçeğine ait ifadelerin faktör yüklerine bakıldığında 0,511'den küçük değer almadığı görülmektedir.

“Mesleki Bağlılık” soru listesinin KMO değeri 0,898 bulunmuş, Barlett sig. değeri ($p = 0,000 < 0,01$; $\chi^2 = 3251,577$) ise anlamlı çıkmıştır. Ayrıca mesleki bağlılık ölçeğinde yer alan 22 ifade toplam varyansın % 72,840'ını açıklamaktadır. Faktör analizi sonucunda “Mesleki Bağlılık Ölçeği” soru listesinin faktör yükleri incelendiğinde, ölçeğin 4 faktör altın toplandığı belirlenmiştir.

Tablo 5. Mesleki Bağlılık Ölçeğine Ait Soru Listesinin Faktör Analizi Değerleri

Mesleki Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Alternatiflerin Sınırlılığı	Birikmiş Maliyetler
MB2	,815			
MB5	,812			
MB4	,773			
MB1	,744			
MB6	,589			
MB3	,583			
MB9		,687		
MB8		,690		
MB10		,660		
MB11		,629		
MB7		,559		
MB23			,827	
MB26			,782	
MB22			,778	
MB24			,773	
MB19				,909

MB18	,893
MB17	,887
MB16	,855
MB13	,679
MB21	,655
MB12	,592
KMO	: 0.933
App. Chi-Square	: 3251.577
Varyans	: 72.840

Tablo 5 incelendiğinde, mesleki bağlılık ölçeğine ait ifadelerin faktör yüklerine bakıldığında 0.559'dan küçük değer almadığı görülmektedir.

“Mesleki Bağlılık” soru listesinin KMO değeri 0,898 bulunmuş, Barlett sig. değeri ($p = 0,000 < 0,01$; $\chi^2=3251.577$) ise anlamlı çıkmıştır. Ayrıca mesleki bağlılık ölçeğinde yer alan 22 ifade toplam varyansın % 72.840'ını açıklamaktadır. Faktör analizi sonucunda “Mesleki Bağlılık Ölçeği” soru listesinin faktör yükleri incelendiğinde, ölçeğin 4 faktör altın toplandığı belirlenmiştir.

Tablo 6. Mesleki Canlılık Ölçeğine Ait Soru Listesinin Faktör Analizi Değerleri

Mesleki Canlılık	İş Tatmini	Tutku	Dinçlik	Ustalık
MC18	,819			
MC17	,760			
MC15	,706			
MC14	,651			
MC16	,591			
MC3		,751		
MC2		,746		
MC4		,709		
MC1		,679		
MC8			,953	
MC7			,661	
MC5			,615	
MC6			,580	
MC12				,762
MC11				,706
MC10				,687
MC13				,663
MC9				,596
KMO	: 0.957			
App. Chi-Square	: 3257.740			
Varyans	: 81.096			

Tablo 6 incelendiğinde, mesleki canlılık ölçeğine ait ifadelerin faktör yüklerine bakıldığında 0.580'den küçük değer almadığı görülmektedir.

3. BULGULAR

3.1. Demografik Bulgular

Ankete katılanların sosyo-demografik özellikleri Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7. Ankete Katılanların Demografik Özellikleri

Özellikler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	93	54,4
Erkek	78	46,6
Medeni Durum		
Bekâr	58	33,9
Evli	113	66,1
İdari Görev		
Var	26	15,2
Yok	145	84,8
Eğitim Durumu		
Önlisans	9	5,3
Lisans	149	87,1
Y. Lisans / Doktora	13	7,6
Yaş	\bar{x}	s.s.
	36,65	9,48
Toplam Çalışma Süresi	\bar{x}	s.s.
	8,50	6,97
Şuanki kurumda çalışma süresi	\bar{x}	s.s.
	3,46	4,51

3.2. Vizyoner Liderlik, Mesleki Bağlılık ve Mesleki Canlılık Ölçeklerine ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeyleri

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Vizyoner Liderlik”, “Mesleki Bağlılık” ve “Mesleki Canlılık” ölçeklerine katılma düzeyleri ortalama ve standart sapma değerleri açısından incelendiğinde;

Tablo 8. Vizyoner Liderlik, Mesleki Bağlılık ve Mesleki Canlılık Ölçeklerine Katılma Düzeyleri

Ölçekler	Ortalama Katılım Düzeyi (\bar{x})	Standart sapma
Vizyoner Liderlik	3.96	0.82
Mesleki Bağlılık	4.01	0.73
Mesleki Canlılık	3.93	0.84

Katılımcılar araştırma kapsamında değerlendirilen ölçeklerinin tamamına “katılıyorum” düzeyinde katkı göstermişlerdir. Buna göre katılımcılar “Vizyoner Liderlik” (\bar{x} :3,96), “Mesleki Bağlılık” (\bar{x} :4,01) ve “Mesleki Canlılık” (\bar{x} :3,93) algı düzeylerinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

Katılımcıların vizyoner liderlik ölçeğinin alt boyutlarına katılma düzeyleri incelendiğinde,

Tablo 9. Vizyoner Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarına Katılma Düzeyleri

Vizyoner Liderlik Ölçeği Alt Boyutları	Ortalama Katılım Düzeyi (\bar{x})	Standart sapma
İletişim	3.97	1.00
Güvenilirlik	4.04	0.98
Risk	3.64	0.98
Saygı	4.20	0.86
Odak	4.03	0.96

Katılımcıların vizyoner liderlik alt boyutlarından en yüksek düzeyde katılımları, “Saygı” alt boyutuna (\bar{x} :4,20) “tamamen katılıyorum” düzeyinde olmuştur. “Güvenilirlik” (\bar{x} :4,04), “Odak” (\bar{x} :4,03), “İletişim” (\bar{x} :3,97) ve “Risk” (\bar{x} :3,64) alt boyutlarına ise “katılıyorum” düzeyinde katılım göstermişlerdir.

Katılımcıların mesleki bağlılık ölçeğinin alt boyutlarına katılma düzeyleri incelendiğinde,

Tablo 10. Mesleki Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarına Katılma Düzeyleri

Mesleki Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları	Ortalama Katılım Düzeyi (\bar{x})	Standart sapma
Duygusal Bağlılık	3.93	0.95
Normatif Bağlılık	4.01	0.89
Birikmiş Maliyetler	4.06	0.77
Alternatiflerin Sınırlılığı	4.00	1.01

Katılımcıların mesleki bağlılık ölçeği alt boyutlarının tamamında (Duygusal Bağlılık \bar{x} :3,93, Normatif Bağlılık \bar{x} :4,01, Birikmiş Maliyetler \bar{x} :4,06, Alternatiflerin sınırlılığı \bar{x} :4,00) algı düzeyleri “katılıyorum” yönünde olmuştur.

Katılımcıların mesleki canlılık ölçeğinin alt boyutlarına katılma düzeyleri incelendiğinde,

Tablo 11. Mesleki Canlılık Ölçeği Alt Boyutlarına Katılma Düzeyleri

Mesleki Canlılık Ölçeği Alt Boyutları	Ortalama Katılım Düzeyi (\bar{x})	Standart sapma
Tutku	4.03	0.91
Diñçlik	3.76	0.82
Uсталık	3.95	0.89
İş Tatmini	3.96	0.92

Katılımcıların mesleki canlılık ölçeği alt boyutlarının tamamında (Tutku \bar{x} :4,03, Diñçlik \bar{x} :3,76, Uсталık \bar{x} :3,95, İş Tatmini \bar{x} :3,96) algı düzeyleri “katılıyorum” yönünde olmuştur.

3.3. Vizyoner Liderlik, Mesleki Bağlılık ve Mesleki Canlılık Ölçeklerine Katılma Düzeyleri Arasındaki İlişkiler

Bu bölümde “vizyoner liderlik ile mesleki bağlılık ve mesleki canlılık düzeyleri arasında ilişki var mıdır?” sorusuna yönelik sonuçlara yer verilmiştir. Buna göre vizyoner liderlik ile mesleki bağlılık ve mesleki canlılık ölçeklerinin her biri için korelasyon analizi uygulanmıştır. Katılımcıların vizyoner liderlik düzeyleri ile mesleki bağlılık ve mesleki canlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon matrisi Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Vizyoner Liderlik ile Mesleki Bağlılık ve Mesleki Canlılık Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Matrisi

Ölçekler		Vizyoner Liderlik	Mesleki Bağlılık	Mesleki Canlılık
Vizyoner Liderlik	R	1		
	P			
	N	171		
Mesleki Bağlılık	R	.307**	1	

	P	.000		
	N	171	171	
Mesleki Canlılık	R	.225**	.786**	1
	P	.003	.000	
	N	171	171	171

N=351; *p<0.05; **p<0.01

Katılımcıların vizyoner liderlik algıları ile mesleki bağlılık algıları arasında pozitif yönde, zayıf kuvvette istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r:0,307$; $p<0,01$). Buna göre öğretmenlerin vizyoner liderlik algı düzeyleri arttığında, mesleki bağlılık düzeyleri de artmaktadır.

Çalışanların vizyoner liderlik algıları ile mesleki canlılık algıları arasında doğru yönlü, zayıf kuvvette istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r:0,225$; $p<0,01$). Buna göre öğretmenlerin vizyoner liderlik düzeyleri arttığında, mesleki canlılık düzeyleri az da olsa artmaktadır.

Çalışanların mesleki bağlılık algıları ile mesleki canlılık algıları arasında doğru yönlü, kuvvetli istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r:0,786$; $p<0,01$). Buna göre öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyleri arttığında, mesleki canlılık düzeyleri de büyük oranda artmaktadır.

3.4. Vizyoner Liderlik, Mesleki Bağlılık ve Mesleki Canlılık Ölçeklerine Katılma Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Etkileri

Araştırmanın bu aşamasında vizyoner liderlik ve mesleki canlılık ölçeklerinin mesleki bağlılık ölçeğini ne düzeyde yordadığı incelenmiştir. Bunun için değişkenler arasında regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi uygulanırken, vizyoner liderlik ile mesleki bağlılık (Tablo 13), daha sonra mesleki bağlılık ile canlılık mesleki (Tablo 14) ve son olarak da mesleki bağlılık ile vizyoner liderlik ve mesleki canlılık ölçeklerinin birlikte (Tablo 15) etkisi incelenmiştir.

Tablo 13. Mesleki Bağlılık ile Vizyoner Liderlik Arasındaki İlişkilere Ait Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	T	P	R2
Mesleki Bağlılık	*Vizyoner Liderlik						
Sabit		2.933	.262		11.192	.000	,094
Vizyoner Liderlik		.271	.065	.307	4.187	.000	

F:17.530; p:0.000<0.01

Tablo 13 incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki bağlılık algıları ile vizyoner liderlik algıları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki gösterdikleri tespit edilmiştir ($R=0.307$, $R^2=0.094$, $F(169-1)=17.530$, $p=0.000<0.001$). Çalışanların vizyoner liderlik algıları, mesleki bağlılığa ait toplam varyansın yaklaşık %9,4'ünü açıkladığı görülmektedir. Bağımsız değişkenin etkisinin anlamlılığına ilişkin olarak regresyon katsayılarının t-testi sonuçları incelendiğinde; vizyoner liderliğin ($t=4.187$, $p=0.000$) mesleki bağlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir (Mesleki Bağlılık=Vizyoner Liderlik *0.271 + 2.933).

Tablo 14. Mesleki Bağlılık ile Mesleki Canlılık Arasındaki İlişkilere Ait Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	T	P	R2
Mesleki Bağlılık	*Mesleki Canlılık						
Sabit		1.327	.166		7.986	.000	,617
Mesleki Canlılık		.682	.041	.786	16.501	.000	

F:272.284; p:0.000<0.01

Tablo 14 incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki bağlılık algıları ile mesleki canlılık algıları arasında pozitif yönde kuvvetli anlamlı bir ilişki gösterdikleri tespit edilmiştir ($R=0.786$, $R^2=0.617$, $F(169-1)=272.284$, $p=0.000<0.001$). Çalışanların mesleki canlılık algılarının, mesleki bağlılığa ait toplam varyansın yaklaşık %61'ini açıkladığı görülmektedir. Bağımsız değişkenin etkisinin anlamlılığına ilişkin olarak regresyon katsayılarının t-testi sonuçları incelendiğinde; mesleki canlılığın ($t=16.501$, $p=0.000$) mesleki bağlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir (Mesleki Bağlılık=Mesleki Canlılık*0.682+1.327).

Tablo 15. Mesleki Bağlılık ile Vizyoner Liderlik ve Mesleki Canlılık Arasındaki İlişkilere Ait Regresyon Analizi Sonuçları

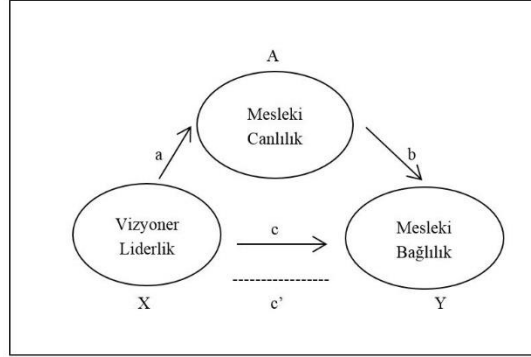
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	T	P	R2
Mesleki Bağlılık	* Vizyoner Liderlik						
Sabit	* Mesleki Canlılık	.953	.209		4.564	.000	,635
Vizyoner Liderlik		.121	.042	.137	2.853	.005	
Mesleki Canlılık		.655	.042	.755	15.770	.000	

Tablo 15 incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyleri ile vizyoner liderlik ve mesleki canlılık düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyin üstünde anlamlı bir ilişki gösterdikleri tespit edilmiştir ($R=0.797$, $R^2=0.635$, $F(168-2)=145.964$, $p=0.000<0.001$). Çalışanların vizyoner liderlik ve mesleki canlılık algıları birlikte, mesleki bağlılığa ait toplam varyansın

yaklaşık %63'ünü açıkladığı görülmektedir. Bağımsız değişkenlerin etkisinin anlamlılığına ilişkin olarak regresyon katsayılarının t-testi sonuçları incelendiğinde; vizyoner liderliğin ($t=2.856$, $p=0.005$) ve mesleki canlılığın ($t=15.770$, $p=0.000$) mesleki bağlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip oldukları gözlenmektedir. (Mesleki Bağlılık= Vizyoner Liderlik*0,121 +Mesleki Canlılık*0,655 +0,953).

3.5. Mesleki Bağlılık ile Vizyoner Liderlik Arasındaki İlişkide, Mesleki Canlılığın Aracılık Etkisi

Uygulanan regresyon analizine ve kurulan modele göre, vizyoner liderlik ve mesleki canlılık ölçeklerinin mesleki bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Burada da vizyoner liderlik algısının mesleki bağlılık düzeyi üzerindeki etkisinde, mesleki canlılık düzeyinde aracılık etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Bunun için öncelikle aracılık etkisinin test edileceği model oluşturulmuştur.



Şekil 1. Mesleki Bağlılık ile Vizyoner Liderlik Arasındaki İlişkide, Mesleki Canlılığın Aracılık Etkisi Modeli

Kullanılan model kapsamında, Vizyoner Liderlik ölçeği bağımsız değişken (X), Mesleki Canlılık Ölçeği aracı değişken (A) ve Mesleki Bağlılık Ölçeği ise bağımlı değişken (Y) olarak modele dahil edilmiştir. Vizyoner liderlik ölçeğinin (X) mesleki canlılık ölçeğine (A) etkisi “a” yolu ile; mesleki canlılık ölçeğinin (A) mesleki bağlılık ölçeğine (Y) etkisi “b” yolu ile; vizyoner liderlik ölçeğinin (X) mesleki bağlılık (Y) ölçeği üzerindeki doğrudan etkisi “c” yolu ile ve vizyoner liderlik ölçeğinin (X) mesleki bağlılık ölçeği (Y) üzerindeki toplam etkisi ise “c” yolu ile gösterilmiştir.

Vizyoner liderlik ölçeği bağımsız değişkeninin, mesleki bağlılık ölçeği bağımlı değişkeni üzerindeki etkisinde mesleki canlılık ölçeğinin aracılık etkisini ölçmek için belirlenen model SPSS PROCESS ile test edildiğinde;

Öncelikle vizyoner liderlik ölçeğinin (bağımsız değişken) mesleki canlılık ölçeği (aracı değişken) üzerindeki etkisini ölçen “a yolu” sınanmıştır (Tablo 16).

Tablo 16. Vizyoner Liderlik Ölçeğinin Mesleki Canlılık Ölçeği Üzerindeki Etkisi

Model 4							
Y (bağımlı)	Mesleki Bağlılık Ölçeği						
X (bağımsız)	Vizyoner Liderlik Ölçeği						
M (aracı)	Mesleki Canlılık Ölçeği						
Örneklem Büyüklüğü	171						
a yolu Bağımlı Değişken	Mesleki Canlılık Ölçeği						
Model Özeti							
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p	
.2253	.0507	.6809	9.0337	1.0000	169.0000	.0031	
Model							
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI	
Sabit	3.0233	.3092	9.7785	.0000	2.4130	3.6337	
Mesleki Canlılık	.2296	.0764	3.0056	.0031	.0788	.3803	

Analiz sonucunda, vizyoner liderlik ölçeğinin mesleki canlılık ölçeği üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($b=0.2296$, $p<0.01$). Ayrıca güven aralığında (Confidental Interval) 0 (sıfır) değerinin bulunmaması da modelin anlamlılığını ispatlamaktadır (LLCI-ULCI=0.0788-0.3803). Buna göre ilk olarak bağımsız değişken olan vizyoner liderlik ölçeği, aracı değişken olan mesleki canlılık ölçeği üzerinde etkilidir. Ayrıca vizyoner liderlik ölçeği mesleki canlılık ölçeğindeki değişimin yaklaşık %5'ini açıklamaktadır ($R=0,2253$; $R^2=0.0507$).

İkinci olarak vizyoner liderlik ölçeği (bağımsız değişken) ile mesleki canlılık ölçeğinin (aracı değişken) birlikte mesleki bağlılık ölçeği (bağımlı değişken) üzerindeki etkisini ölçen “b yolu” ve “c” yolu” birlikte sınanmıştır (Tablo 16).

Tablo 16. Vizyoner Liderlik Ölçeği ve Mesleki Canlılık Ölçeklerinin Mesleki Bağlılık Ölçeği Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken (b ve c' yolu)		Mesleki Bağlılık Ölçeği				
Model Özeti						
R	R ²	MSE	F	df ¹	df ²	p
.7967	.6347	.1985	145.9635	2.0000	168.0000	.0000
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	.9533	.2089	4.5642	.0000	.5410	1.3657
Vizyoner Liderlik	.1207	.0423	-2.8530	.0049	-.0372	.2043
Mesleki Canlılık	.6549	.0415	15.7704	.0000	.5729	.7369

Analiz sonucunda, vizyoner liderlik ölçeğinin ($b=0.1207$; $p<0.01$) ve mesleki canlılık ölçeğinin ($b=0.6549$; $p<0.01$) mesleki bağlılık ölçeği üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Buna göre bağımsız değişken vizyoner liderlik ölçeği ve aracı değişken mesleki canlılık ölçeği, bağımlı değişken olan mesleki bağlılık ölçeği üzerinde etkilidir. Ayrıca vizyoner liderlik ölçeği ve mesleki canlılık ölçeği, mesleki bağlılık ölçeğindeki değişimin yaklaşık %63'ünü açıklamaktadır ($R=0.7967$; $R^2=0.6347$).

Üçüncü olarak vizyoner liderlik ölçeğinin (bağımsız değişken) mesleki canlılık ölçeği (aracı değişken) olmadan, mesleki bağlılık ölçeği (bağımlı değişken) üzerindeki etkisini ölçen "c yolu" sınamıştır (Tablo 17).

Tablo 17. Vizyoner Liderlik Ölçeğinin Mesleki Bağlılık Ölçeği Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken (c yolu)		Mesleki Bağlılık Ölçeği				
Model Özeti						
R	R ²	MSE	F	df ¹	df ²	p
.3066	.0940	.4894	17.5297	1.0000	169.0000	.0000
Model						
	Katsayılar	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	2.9334	.2621	11.1915	.0000	2.4160	3.4508
Vizyoner Liderlik	.2711	.0647	4.1868	.0000	.1433	.3989

Analiz sonucunda, vizyoner liderlik ölçeğinin, mesleki bağlılık ölçeği üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($b=0.2711$, $p<0.01$). Ayrıca güven aralığında (Confidential Interval) 0 (sıfır) değerinin bulunmaması da modelin anlamlılığını ispatlamaktadır (LLCI-ULCI=0.1433-0.3989). Buna göre üçüncü olarak da bağımsız değişken olan vizyoner liderlik ölçeği, bağımlı değişken olan mesleki bağlılık ölçeği üzerinde etkilidir. Ayrıca vizyoner liderlik ölçeği, mesleki bağlılık ölçeğindeki değişimin yaklaşık %9,4'ünü açıklamaktadır ($R=0.3066$; $R^2=0.0940$).

Uygulanan analiz sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, Baron ve Kenny (1986)'nin aracılık etkisi için sunduğu 1. Adım şartı olan bağımsız değişkenin (vizyoner liderlik ölçeği), aracı değişken (mesleki canlılık ölçeği) üzerindeki etkisi, 2. Adım şartı olan bağımsız değişken (vizyoner liderlik ölçeği) ve aracı değişkenin (mesleki canlılık ölçeği) bağımlı değişken (mesleki bağlılık ölçeği) üzerindeki etkisinin ve 3. Adım olan bağımsız değişkenin (vizyoner liderlik ölçeği) bağımlı değişken (mesleki bağlılık ölçeği) üzerindeki etkisinin anlamlılığı doğrulanmıştır. Ayrıca bağımsız değişken olan vizyoner liderlik ölçeğinin, bağımlı değişken olan mesleki bağlılık ölçeği üzerinde tek başına oluşturduğu etki ($b=0.2711$, $p<0.01$) (Tablo 17), modele mesleki canlılık ölçeğinin (aracı değişken) eklenmesi ile azalmıştır ($b=0.1207$, $p<0.01$) (Tablo 16). İlgili değerlerin anlamlılığında bir bozulma olmadığı, sadece etki değerlerinde bir azalma görüldüğü için burada kısmi aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yılmaz ve Dalbudak, 2018).

Analiz sonucunda elde edilen aracı değişkenin etkisinin istatistiksel olarak anlamlılığını test etmek amacıyla Sobel testi uygulanmıştır (Tablo 18).

Tablo 18. Vizyoner Liderlik Ölçeğinin Mesleki Bağlılık Ölçeği Üzerindeki Etkisinde Mesleki Canlılık Ölçeğinin Aracılık Etkisini Ölçen Sobel Testi

Etki	SE	Z	P
.1501	.0348	4.8349	.0000

Sobel testi sonucunda, Z katsayısının 1.96'dan yüksek olması ($Z=4.8349$) ve sobel testinin anlamlı olması ($p=.000<0.01$) sebebiyle mesleki canlılık ölçeğinin aracılık etkisinin mevcut olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Son olarak vizyoner liderlik ölçeğinin, mesleki bağlılık ölçeği üzerinde toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri incelenmiştir (Tablo 19).

Tablo 19. Vizyoner Liderlik Ölçeğinin Mesleki Bağlılık Ölçeği Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkileri

Vizyoner Liderliğin Mesleki Bağlılık Üzerindeki Toplam Etkisi						
Etki	SE	t	P	LLCI	ULCI	
.2711	.0647	4.1868	.0000	.1433	.3989	
Vizyoner Liderliğin Mesleki Bağlılık Üzerindeki Doğrudan Etkisi						
Etki	SE	t	P	LLCI	ULCI	

	.1207	.0423	2.8530	.0049	.0372	.2043	
Vizyoner Liderlik Algısının Mesleki Bağlılık Üzerindeki Dolaylı (Aracı) Etkisi							
				Etki	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
Mesleki Bağlılık				.1504	.0582	.0403	.2691
Vizyoner Liderlik Algısının Mesleki Bağlılık Üzerindeki Tam Standardize Dolaylı (Aracı) Etkisi							
				Etki	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
Mesleki Canlılık Ölçeği				.1700	.0634	.0451	.2982

Bütün veriler birlikte değerlendirildiğinde, bağımsız değişken vizyoner liderlik algısının, bağımlı değişken mesleki bağlılık düzeyi üzerindeki toplam etkisi $b=0.2711$, doğrudan etkisi $b=0.1207$ ve dolaylı etkisi $b=0.1504$ olarak bulunmuştur. Vizyoner liderlik ölçeğinin mesleki bağlılık üzerindeki etkisi yorumlanırken, etki düzeylerinin karesinin 0.01 'e yakın olması düşük etki, 0.025 'e yakın ise orta etki ve 0.09 'a yakın ise yüksek etki olduğu söylenebilir (Gürbüz, 2019). Çalışmada, bağımsız değişken vizyoner liderlik algısının, bağımlı değişken mesleki bağlılık düzeyi üzerindeki etkisinde mesleki canlılık düzeyinin tam standardize dolaylı (aracı) etkisi 0.1700 ($K=0.1700$), $K^2=(0.1700)^2=0.0289$ bulunmuştur. Buna göre mesleki canlılık ölçeğinin vizyoner liderlik düzeyinin mesleki bağlılık düzeyi üzerindeki etkisinde aracılık etkisinin orta düzeyde olduğu söylenebilir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretmenler, Covid-19 pandemisi sürecinde yoğun fiziksel, duygusal, ilişkisel ve sosyal baskı altında çalışmak zorunda kalmışlardır. Bu baskı, fiziksel ve zihinsel sağlıklarını etkilemek ve olumlu ve olumsuz yönleriyle mesleklerini yeniden değerlendirmelerine, bağlılıklarını etkileyen sebepler üzerinde düşünmeye itmekte ve mesleğe olan bağlılık düzeylerini sorgulamalarına yol açmaktadır. Bu eşi görülmemiş zamanda kötü ve zor koşullara rağmen öğretmenlerin neden mesleklerine bağlı kaldıklarını öğrenmek, okul yöneticilerinin yeni iş gücü geliştirme stratejileri oluşturmalarına katkı sunacaktır. Bu araştırma ile vizyoner liderlik ile mesleki bağlılık arasında bağlantı kurmanın, öğretmenlerin mesleki canlılığını anlayışımızı nasıl derinleştirebileceğini açıklanmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmada, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkide mesleki canlılığın aracılık etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda geliştirilen bir anket yardımıyla değişkenler arasındaki ilişki ölçülmeye çalışılmıştır. Covid-19 pandemisi döneminde zorunlu uzaktan eğitimin verilmesi nedeniyle online anket yöntemi tercih edilmiş ve Tunceli'deki okullarda görev yapan 171 öğretmenden veriler toplanmıştır.

Katılımcıların özelliklerine bakıldığında kadın ve evli öğretmenlerin daha fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca en fazla lisans düzeyinde (149 kişi) eğitim aldıkları anlaşılmaktadır. Katılımcılardan 26 kişinin yönetici pozisyonunda olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, ortalama yaşlarının 37 olduğu belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin ortalama çalışma sürelerinin 8,5 yıl ve şu an görev yaptıkları kurumda ortalama olarak 3,5 yıldır çalıştıkları belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına kısaca değinecek olursak;

Katılımcılar araştırma kapsamında değerlendirilen ölçeklerin tamamına “katılıyorum” düzeyinde katkı göstermişlerdir. Buna göre katılımcılar “Vizyoner Liderlik”, “Mesleki Bağlılık” ve “Mesleki Canlılık” algı düzeylerinin oldukça yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bulgular öğretmenlerin okul yöneticilerini “vizyoner bir lider” olarak değerlendiklerini göstermektedir. Aynı şekilde “mesleğe olan bağlılıklarının ve mesleki canlılıklarının yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma değişkenlerine uygulanan korelasyon analizleri sonucunda; öğretmenlerin vizyoner liderlik algı düzeyleri arttığında, mesleki bağlılık düzeylerinin de arttığı gözlemlenmiştir. Araştırmada vizyoner liderlik ile mesleki canlılık değişkenleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan korelasyon analizde öğretmenlerin vizyoner liderlik algı düzeyleri arttığında, mesleki canlılık düzeylerinin az da olsa arttığı anlaşılmaktadır. Benzer şekilde mesleki bağlılık ile mesleki canlılık arasında yapılan korelasyon analizinde; öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyleri arttığında, mesleki canlılık düzeylerinin de büyük oranda arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma değişkenleri arasındaki etki düzeyini ortaya koymak için vizyoner liderlik ve mesleki canlılık ölçeklerinin mesleki bağlılık ölçeğini ne düzeyde yordadığı incelenmiş ve değişkenler arasında regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyleri ile vizyoner liderlik algıları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki gösterdikleri tespit edilmiş ve vizyoner liderlik algıları, mesleki bağlılığa ait toplam varyansın yaklaşık %9,4'ünü açıkladığı anlaşılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyleri ile mesleki canlılık düzeyleri arasında pozitif yönde kuvvetli anlamlı bir ilişki gösterdikleri ve mesleki canlılık düzeyinin, mesleki bağlılığa ait toplam varyansın yaklaşık %61'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyleri ile vizyoner liderlik ve mesleki canlılık düzeyleri

arasında pozitif yönde orta düzeyin üstünde anlamlı bir ilişki olduğu vizyoner liderlik ve mesleki canlılık algıları birlikte, mesleki bağlılığa ait toplam varyansın yaklaşık %63'ünü açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Son olarak araştırmada vizyoner liderlik algısının mesleki bağlılık düzeyi üzerindeki etkisinde, mesleki canlılık düzeyinin aracılık etkisinin olup olmadığı test etmek amacıyla Sobel testi uygulanmıştır. Bağımsız değişken vizyoner liderlik algısının, bağımlı değişken mesleki bağlılık ölçeği üzerindeki etkisinde mesleki canlılık ölçeğinin tam standardize dolaylı (aracı) etkisi 0.1700 ($K=0.1700$), $K^2=(0.1700)^2=0.0289$ bulunmuş ve buna göre mesleki canlılık düzeyinin vizyoner liderlik algısının mesleki bağlılık düzeyi üzerindeki etkisinde aracılık etkisinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okul müdürleri, öğretmenlerin uzmanlık alanlarını, yeteneklerini geliştirmesi, öğrencileri ve okulları için daha çok gayret sarf etmeleri, yaratıcı ve yenilikçi fikirler geliştirmeleri ve bağlılık hissetmeleri için ödüllendirme ve teşvik sistemini kullanmalıdırlar. Özellikle öğretmenlerin mesleklerine duydukları duygusal bağlılık düzeyleri arttıkça içsel motivasyonları da artacak, daha enerjik daha tutkulu ve daha canlı olacaklardır. Bu nedenle okul yöneticileri duygusal bağlılığı ve mesleki canlılığı artırıcı bazı uygulamalar yapmalıdır. Örneğin, öğretmenlerin kararlara katılımının sağlanması, öneri ve şikâyetlerinin dikkate alınması, başarılarının, emeklerinin takdir görmesi onlarda mesleklerine aidiyet duygusu oluşturacağından, bağlı buldukları okullara da bağlılıkları daha çok artacaktır. Bu bağlamda okul müdürleri, kurumun başarısı için öğretmenlerin mesleklerine bağlılık hissetmelerine önem vermeli ve okul ortamını şevkle, tutkuyla çalışabilecekleri bir ortama dönüştürmelidir. Okul canlılığı, örgütsel bağlılık, üretkenlik ve istikrar gibi kurumsal ortamdaki diğer faktörlerle dinamik bir etkileşim içerisinde. Canlı örgüt, üyelerine sürekli yönetime katılımı teşvik etmek için uygun bir örgütsel güvenlik seviyesi, akademik üretkenlik fırsatı ve saygı duyulan bir ortam sağlar (Clark vd., 1985).

Kurumsal liderlerin eylemleri, okul canlılığı ile ilgili doğrudan ve dolaylı şekilde etkilemektedir (Shanafelt ve Swensen, 2017). Öğretmenlerin kariyer ilerlemesini destekleyen, bunun için fırsatlar yaratan bir lider ve kurum mesleki canlılığı arttıracaktır. Kariyer planlarının okul yöneticileri ve öğretmenlerin birlikte karar vermeleri, değişen şartlara göre revize edilmesi, öğretmenlere okul vizyonu doğrultusunda bireysel vizyon oluşturulması mesleki canlılığı etkileyecektir.

Her öğretim elemanı için dinamik ve üretken bir kariyeri garanti edecek örgüt yapısı ne yazık ki yoktur. Bununla birlikte, bilinen somut faktörlerin sistematik ve dikkatli kullanımının, soyut faktörlerin ise örgütte adil bir şekilde uygulanması ve liderin destekleyici, ilham verici, ufuk açıcı, vizyon kazandırıcı tutumları ve vizyoner liderlik sergilemesi mesleki canlılığı yakından etkileyecektir. Vizyoner liderler mesleki canlılığı yaratan ve sürdüren koşulları sağlayarak okullarını başarılı kılabilirler. Ayrıca vizyoner bir okul yöneticisi mesleki canlılığın önemini farkında olmalı ve tükenmişlik yaşama tehlikesinin sürekli olduğunun bilincinde olarak tükenmeyi önleyip canlılığı artırmanın yollarını bulmalıdır. Okul canlılığı örgütsel başarının olmazsa olmazlarından biri durumundadır.

Liderin eylemlerdeki tutarsızlıklar, okul içinde ilişkilerin kopmasına ve sıkıntıya neden olabilir. Öğretim kadrosuna görevlerin dağılımı ve ders programlarının adil şekilde düzenlenmesi gibi görevler okul yöneticilerinin görevi olup, buradaki adaletsizlik durumu yöneticiler ile öğretmenler ve öğretmenlerin kendi aralarındaki etkileşimi kesmelerine yol açabilecektir. Ayrıca mesleğine ve okuluna bağlılık hissedemeyen öğretmenler iç barışı bozmamak, huzursuzluk yaratmamak için daha özenli hareket edecek ve örgüt içinde yöneticileri ve meslektaşlarıyla tartışmaya girmekten, çatışmaktan kaçınacaklardır.

Pek çok psikoloji alt alanına ek olarak, insan kaynakları yönetimi araştırmalarında, başarılı iş performansının itici gücü olarak mesleki canlılığa odaklanılmıştır. Öğretmenlik mesleği için mesleki tutkuyu; "Bir eğitim lideri olarak kendi katkılarıyla öğrencilerin yaşamlarını iyileştirmeye yönelik zorlayıcı bir iç arzu" olarak tanımlanmaktadır (Baruch vd., 2014). Canlı öğretmenlerin, meraklı ve entelektüel olarak meşgul ve akademik kariyerleri boyunca kişisel ve profesyonel olarak büyümeyi amaçlayan bireyler olduğu söylenebilir. Canlı öğretmenler enerjik bir şekilde yeni ilgi alanları peşinde koşarlar ve yeni beceriler ve bilgiler edinmeye çabalarlar. Bunları öğrencileriyle paylaşarak dinamik, üretken bir nesil geliştirmeyi önemserler.

Shanafelt vd. (2015), "bilgilendiren, meşgul olan ve ilham veren" liderlerin okulların canlılığını olumlu yönde etkilediğini araştırma sonucunda gözlemlemişlerdir. Liderin astlarını örgüt içinde tanıması, takdir etmesi, başarılarını diğerleriyle paylaşması, maddi veya maddi olmayan ödüllerle ödüllendirmesi öğretmenlerin özsaygısını artırarak cesaretlendirir. Liderin sergilediği olumlu davranışlar örgütsel bağlılığı artırarak ve mesleki canlılığı oluşturmada, desteklemede ve sürdürmede kritik öneme sahiptir. Hem kurumsal hem de bireysel faktörlerin farkında olup bunlar arasındaki etkileşimi yönetecek olan ve aynı zamanda birey ile örgüt canlılığını artıracak olan şey, liderin sergilediği liderlik tarzıdır. Örgüt içerisindeki hiyerarşik yapıdaki her düzey yönetici örgütsel canlılığı etkiler. Örgüt liderleri bu etkileşimin bilincinde bir şekilde okul vizyonunu öğretmenlere aşılmalı ve onların örgütsel bağlılıklarını artırmalıdır.

Canlılığın artırılması için, özerklik desteği deneyimi, özdenetim uygulamak özellikle önemlidir. Bununla birlikte, bazı durumlarda, düşük özerklik canlılığı artırabilir. Örneğin- düşük özerkliği kötü ürünlerle ilişkili suçluluğu azaltarak canlılığı olumlu yönde etkilediği durumlarda. Bu nedenle, yüksek özerklik koşulları, özellikle olumlu koşullarda canlılık için yararlıdır, düşük özerklik ise belirli tükenme durumlarında canlılığa yardımcı olabilmektedir (Lavrusheva, 2020). Azalan mesleki

canlılığın yeniden geri kazanmak için neler yapılabileceğini açıklamaya çalışan araştırmalar, aileden ve profesyonel meslektaşlardan gelen psikolojik ve sosyal desteğin canlılığı artırma da oldukça etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yetkinlik için bir sonraki psikolojik ihtiyaç, kişinin kendi etkililiğine olan kişisel inancı ve fiziksel ve sosyal alanlardaki optimal zorluklarda istenen sonuçları elde etme yeteneğini ifade eder (Patrick vd., 2007). İnsanlar kendilerini yetkin hissettiklerinde, ortaya çıkan yeterlilik, ustalık ve başarı duyguları ve buna bağlı olarak yeni beceriler ve bilgiler edinme fırsatı bireyin canlılığını zenginleştirir. Ek olarak, canlılık üzerine yapılan araştırmalar, duygular ve olumlu tepki mekanizmaları yani duygusal yeterlilik (Rozanski vd., 2005) ve kişinin fiziksel görünümüne olan güven yani fiziksel yeterliliğin (Ryan ve Frederick, 1997) çok önemli olduğunu göstermektedir (akt. Lavrusheva, 2020). Sporla ilgili yeterliliğin, insanlar fiziksel aktivitelerle meşgul olduklarında canlılığı artırdığı bilinmektedir. Bu nedenle, yüksek özerklik duygularıyla birleşen duygusal ve fiziksel yeterlilik, bireysel canlılığın güçlü bir kaynağı haline gelebilir. Bu bağlamda okul yöneticileri öğretmenlerin duygusal ve fiziksel yeterliliğine destek olacak uygulamalar yapmalıdır.

Bilindiği üzere, ilişki veya psikolojik "ait olma ihtiyacı", kişilerarası olarak bağlanma, başkaları tarafından tanınma ve takdir edilme duygusudur. İşyerinde ait olma ihtiyacı karşılandığında, ortaya çıkan sosyal destek, yönetici ve meslektaşlarıyla yaşanan düzenli ilişkiler ve etkileşimler mesleki canlılığı teşvik edecektir. Mevcut boylamsal araştırmalar, eğer sosyal çevreleri onları duygusal olarak destekliyorsa (Penninx vd., 2000) ve bireysel özerkliklerini teşvik ediyorsa (Niemi vd., 2010) çalışanların daha fazla mesleki canlılığa sahip olduklarını kanıtlamaktadır (akt. Lavrusheva, 2020). Ayrıca, toplumsal katkılara yol açan faaliyetler gerçekleştirmek, yardımsever olma duygusunu artırmak da mesleki canlılığa ilham verebilmektedir. Bu nedenle, okul müdürleri mesleki canlılığın öneminin farkında olmalı ve öğretmenlerin mesleki canlıklarını artıracak toplumsal, duygusal ve fiziksel birtakım aktiviteler organize etmelidir.

Eğitim kurumlarının başarıları için enerjik, ilgili ve motive olmuş öğretmenlere ihtiyaç vardır. Diğer bir deyişle, bu kurumların başarısı için öğretmenlerin mesleki canlılıkları çok önemlidir. Kavramsal bir bakış açısıyla konu değerlendirildiğinde; öğretmenlerin mesleki canlılığına katkıda bulunan iki ana faktör olduğunu görmek mümkündür: bağlamsal (contextual) faktörler ve kişisel (personal) faktörler. Bağlamsal faktörler, işyerindeki temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmasıyla ilgilidir (örneğin, özerklik derecesi, yeterlilik duygusu ve ilgili olma, takdir görme, saygı duyulma gibi). Kişisel faktörler arasında temel ihtiyaçların tatmini, motivasyon, işe bağlılık, öz yeterlilik, dayanıklılık, bilişsel esneklik gibi durumlar bulunmaktadır. Bu faktörler teorik olarak farklı olmakla birlikte aslında örtüşmekte, öncül ya da artçıl olabilmektedir.

Ağır iş yükü, kötü çalışma ortamı veya düşük iş kazançları, denetleyici mekanizmaların eksikliği, psikolojik sözleşme ihlalleri gibi bazı ciddi durumlar öğretmenlerde tükenmeye, mesleklerinden uzaklaşmalarına, canlılıklarının ve bağlılıklarının azalmasına yol açabilmektedir. Madalyonun bir yüzünde fakülte canlılığı bulunurken diğer yüzünde mesleki tükenmişlik bulunmaktadır. Özellikle Covid19 pandemi süreci toplumun tüm kurumlarını 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. Eğitimin dijitalleşmesi öğretmenler için büyük bir kaos ortamı da yaratmıştır. Bilgisayarlara ve internet teknolojisine uzak olan özellikle de orta yaşın üzerindeki öğretmenler bu zorunlu değişime ayak uydurmakta zorlanmışlardır. Ayrıca, kurum yöneticilerinin bu yeni düzene hızlıca ayak uydurmaları konusundaki baskıları öğretmenler üzerinde büyük bir stres yaratmıştır. Teknostres olarak adlandırılan bu durum öğretmenlerde iş tatminin ve örgütsel bağlılıklarının azalmasına ve zaman içerisinde mesleki canlılıklarının ortadan kalkmasına yol açabilmektedir.

Bir örgütün çalışanlarının mesleki gelişimine yaptığı yatırım sonucunda olumlu örgütsel sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Okul müdürleri tarafından örgütsel olarak desteklenen öğretmenlerin canlılıkları ve bağlılıkları artacaktır. Örneğin sürekli eğitim faaliyetlerinin (çalıştaylar, seminerler, üniversite kursları, geziler vb) öğretmenlerin duygusal mesleki bağlılığını arttırması beklenebilir. Öğretmenlerin mesleki gelişimine önem verilmesi, mesleklerine olan tutkularını, performanslarını ve okulların başarı ve refahını arttıracaktır.

İnsanlar sadece meslek tercihi yapmazlar o meslekle aslında kendilerine bir yaşam şekli seçerler. Öğretmenlik mesleğinin cazibesinin artırılması bu nedenle oldukça önemlidir. Belirli bir mesleğin ideallerini ve hedeflerini destekleyen bir çalışma ortamı sunan kurumlarda çalışanlar çok daha iyi performanslar sergileyebilir. Aksi takdirde öğretmenlerin mesleğe ilişkin ideallerinin ihlali gibi olumsuz mesleki deneyimler yaşamaları mesleki bağlılıklarını da mesleki canlılıklarını da azaltabilecektir. Çalışanlar olumsuz iş tecrübeleri nedeniyle mesleki tükenme yaşamaları hatta mesleklerini bırakma eğilimleri dahi göstermeleri mümkündür. Mesleğini seven, tutkuyla yapan, bağlılık hisseden öğretmenler yeni nesillerin gelişmesinde çok daha önemli roller ve görevler üstleneceklerdir. Toplumsal başarı için bu kadar önemli olan bir konunun kanun yapıcılar tarafından da dikkate alınması ve mesleği daha cazip hale getirecek birtakım avantajların, düzenlemelerin acilen hayata geçirilmesi gerekmektedir. Çalışanların mesleki kimliklerinin geliştirilmesine olanak sağlayan politikaların uygulanması da faydalı olmaktadır.

Bu aşamada araştırmacılara da bazı öneriler olabilir. Öncelikle yerli ve yabancı literatürde daha önce pek çok çalışmada tek tek incelenen üç kavramın birlikte ele alındığı herhangi bir çalışmaya rastlanılmamış olması konuya ilişkin bilgi birikiminin yeterli olmadığını, detaylı araştırmaların yapılması ve farklı değişkenlerle olan ilişkilerinin ortaya çıkarılması gerektiğini göstermektedir.

Bu çalışma sadece bir ildeki devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerini içermektedir bu nedenle sonuçların genelleştirilmesi mümkün değildir. Anaevrenin genişletilerek daha fazla katılımcının görüşlerinin toplanıp, analiz edilmesi önerilebilir. Ayrıca devlet ve özel okullarda elde edilen bulgular birbirinden farklılık gösterebilmektedir. Bu bakımdan araştırmanın özel okullardaki öğretmenler evreninde tekrarlanması, kamu ve özel okullardan elde edilecek bulguların kıyaslanması önerilebilir.

Bu araştırma sadece öğretmenleri kapsamaktadır. Üniversitelerde, fakültelerde de konunun araştırılması ve akademisyen görüşlerine göre yükseköğretim kurumları yöneticilerinin vizyoner liderlik düzeylerinin değişkenler üzerindeki etkisi incelenmeye değerdir.

YAZAR BEYANI

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik Kurul Onayı: Bu araştırma Munzur Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulundan (05.03.2021-5979 evrak nolu) gerekli etik kurul onayı alınarak yürütülmüştür.

Yazar Katkıları: Bu çalışma, birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Birinci yazar çalışmanın planlanmasından rapor aşamasına kadar tüm bölümlere katkı sağlamıştır. İkinci yazar çalışmanın yöntem ve bulgular bölümüne katkı sağlayarak, diğer bölümlere geri dönütler vererek düzenlemeler yapmıştır.

Çıkar Çatışması: Yazar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Acar, S. (2006). *İlköğretim okul yöneticilerinin vizyoner liderlik rollerine ilişkin öğretmen görüşleri (Elazığ ili örneği)* (Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ).
- Akdemir, S. ve Yılmaz, A. (2005). *Örgütlerde vizyon ve yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Alanyalı, L. K. (2006). Örgütsel stres kaynaklarının iş tatminine olan etkilerinin tükenmişlik ve dinçlik (çoşku) etkileri bağlamında incelenmesi uygulamalı bir araştırma (Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa).
- Aroian, J. (2002). Leader as visionary. *Leadership Education Model, In Nursing Leadership Forum, 7*(2), 53-56.
- 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).
- Ateş, M. ve Pelit, E. (2022). Turist rehberlerinin mesleki canlılıklarının mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisi, *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi, 6*(1), 9-27.
- Aydınlı Kulak, F. (2016). Mesleki canlılık. *İçinde Örgütlerde Davranışın Aydınlik ve Karanlık Yüzü, 227-237*.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work&Stress, 22*, 187-200.
- Bal, Ö. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerin öğrenen örgüt algısı (Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul).
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality And Social Psychology, 51*(6), 1173.
- Baruch, Y., Grimland, S., & Vigoda-Gadot, E. (2014). Professional vitality and career success: mediation, age and outcomes. *European Management Journal, 32*(3), 518-527.
- Carmeli, A. (2009). High-quality relationships, individual aliveness and vitality, and job performance at work. *Research On Emotion In Organizations, 5*, 45-71.
- Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving : implications for innovative behaviors at work. *Journal of Creative Behavior, 43*(3), 169-191.
- Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relation, 52*(10), 1257-1278.
- Chang, H.T., Chi, N., & Miao, M. (2007). Testing the relationship between three component organizational / occupational commitment and organizational/ occupational turnover intention using a non-recursive model. *Journal of Vocational Behavior, 70*,352-368.
- Chan, W. Y., Lau, S., Nie, S. L. Y., Lim, S., & Hogan, D. (2008). Organizational and Personal Predictors of Teacher Commitment: The Mediating Role of Teacher Efficacy and Identification with School, *American Educational Research Journal, 45*, 597-630.
- Clark, S. M., Boyer, C. M., & Corcoran, M. (1985). *Faculty and institutional vitality in higher education. in: Facultyvitality and institutional productivity: critical perspectives on higher education*. New York: Teachers College Press, 3-24.
- Clark, A. E., & Senik, C. (2011). Is happiness different from flourishing? Cross-country evidence from the ESS. *Revue D'économie Politique, 121*(1), 17-34

- Çakınberk Karaca, A., Demirel, E.T., & Derin, N. (2011). *Vizyoner liderlik işiğında örgütsel bağlılık*. Sivas: Asitan Yayınları.
- Çelik, V. (1997). Eğitim yönetiminde vizyoner liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(12), 465-474.
- Dejoy, D. M., Della, L. J., Vandenberg, R. J., & Wilson M. G. (2010). Making work safer: Testing a model of social exchange and safety management. *Journal of Safety Research*, 41(2), 163-171.
- Çetinkaya, A., Özmen, D., & Temel, A. B. (2015). Hemşirelikte mesleğe bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 8(2), 54-60.
- Diñç, M., Bayrakçı, E., Akçakanat, T., & Uzunbacak, H.H. (2019). Algılanan örgütsel destek mesleki canlılığı artırır mı? turizm sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. 18. *Uluslararası İşletmecilik Kongresi*, Osmaniye, 02-04 Mayıs, 2089-2105.
- Dries, N., Vantilborgh, T., & Pepermans R. G. (2012). The role of learning agility and career variety in the identification and development of high potential employees. *Personnel Review*, 41(3), 340-358.
- Durukan, H. (2006). Okul yöneticisinin vizyoner liderlik rolü. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 277-286.
- Erdoğan, İ. (2002). *Eğitimde değişim yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Gül, R., (2019). *Vizyoner liderlik davranışlarının algılanan kurum kimliği üzerine etkileri* (Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya).
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- 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.
- Jung, H. S., Song, M. K., & Yoon, H. H. (2021). The effects of workplace loneliness on work engagement and organizational commitment: moderating roles of leader-member exchange and coworker exchange. *Sustainability*, 13(2), 948-960.
- Intrator, S. M., & Kunzman, R. (2007). The intrator in the profession: Renewing teacher vitality through professional development. *In The Educational Forum* 7(1), 16-32. Taylor & Francis Group.
- İşcan, Ö. F. & Tanrıbil, S., (2016). Vizyoner liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıklarına ve adalet algılarına etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3).
- Karaman, T., (2009). *Öğretmenlerin öğretim tutkusunun sürekliliğini etkileyen faktörlerin incelenmesi* (Doktora tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul).
- 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, M. (2010). Stratejik yönetim sürecinde değerler, vizyon ve misyon kavramları arasındaki ilişki. *Sosyoekonomi*, 13(13), 81-98.
- Korkmaz, F. (2021). Mesleki canlılık kazanımında iş-aile zenginleşmesinin rolü: Yapısal eşitlik model analizi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 942-955.
- Lavrusheva, O. (2020). The concept of vitality. review of the vitality-related research domain. *New Ideas in Psychology*, 56, 100752.
- Lin, C. P., & Chen, M. F. (2004). Career commitment as a moderator of the relationships among procedural justice, perceived organizational support, organizational commitment and turnover intentions. *Asia Pacific Management Review*, 9(3), 519-538.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89, 991-1007.
- Op den Kamp, E. M., Tims, M., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Proactive vitality management in the work context: Development and validation of a new instrument, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(4), 493-505.
- Patrick, H., Kneee, C. R., Canevello, A., & Lonsbary, C. (2007). The role of need fulfillment in relationship functioning and well-being: a self-determination theory perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(3), 434.
- Prestiadi, D., Zulkarnain, W., & Sumarsono, R. B. (2019). Visionary leadership in total quality management: efforts to improve the quality of education in the industrial revolution 4.0.. *In The 4th International Conference on Education and Management (COEMA 2019)* Atlantis Press, (202-206).
- Ryan, R. M., & Bernstein, J. H. (2004). Character strengths and virtues: a handbook and classification. C. Peterson, & M. E. P. Seligman (Eds.), *Vitality in* (pp. 273-290), Oxford University Press, New York.
- 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.
- Shanafelt, T., & Swensen, S. (2017). Leadership and physician burnout: using the annual review to reduce burnout and promote engagement, *American Journal of Medical Quality*, 32, 563-565.
- Somech, A. & Bogler, R., (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38(4), 555-577.
- 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.
- Tanrıbil, S. (2015). *Vizyoner liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılık ve adalet algılarına etkisi: erzurum ili bankacılık sektöründe yapılan bir araştırma* (Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum).
- Taylor, J. S., & de Lourdes Machado-Taylor, M. (2010). Leading strategic change in higher education: the need for a paradigm shift toward visionary leadership. *In Frontiers in Higher Education* (167-194). Brill.
- Terzi, A., & Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim*, 33(16), 98-113.
- Utami, P. P., Widiatna, A. D., Ayuningrum, S., Putri, A., Herlyna, H., & Adisel, A. (2021). Personality: How Does It Impact Teachers' organizational Commitment?. *Journal Cakrawala Pendidikan*, 40(1), 120-132.
- Utkan, Ç., & Kırdök, O. (2018). Dört boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin uyarlama çalışması. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(2):230-244.

- Uzunbacak, H. H. & Akçakanat, T. (2018). Mesleki canlılık ölçeği türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Social And Humanities Sciences Research*, 5(28), 3222-3230.
- 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.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: a process model. *Journal of Personality*, 78(1), 289-312.
- Ware, H. & Kitsantas, A., (2007). Teacher and collecti& efficacy beliefs as predictors of professional commitment. *The Journal of Educational Research*, 100, 303-310.
- Whitcomb, J., Liston, D., & Borko, H. (2009). Searching for vitality in teacher education. *Journal of Teacher Education*, 60(5), 439-442.
- Yaşlıoğlu, M.M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yeyrek, M. (2018). *Geleneksel yönetim ve vizyoner liderlik davranışlarının, çalışanların performansına etkilerine yönelik bir araştırma* (Doktora tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul).
- Yılmaz, V., & Dalbudak İlhan, Z., (2018). Aracı değişken etkisinin incelenmesi: yüksek hızlı tren işletmeciliği üzerine bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14 (2).
- Yörük, D. (2020). Bir lider olarak okul yöneticisinin başarı korkusunun liderlik sürecine etkisi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2), 64-74.
- Zhou, H., Long, L. R., & Wang, Y. Q. (2009). What is the most important predictor of employees' turnover intention in chinese call centre: Job satisfaction, organisational commitment or career commitment?. *International Journal of Services, Technology and Management*, 12(2), 129-145.

