



**EĞİTİM KURUMLARINDA İNSAN ENERJİSİ VE
ÇALIŞAN PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA:
GÜMÜŞHANE İLİ ÖRNEĞİ**

Bahtışen GÜNER
Yüksek Lisans Tezi
İşletme
Ana Bilim Dalı
Doç. Dr. Ahmet İLHAN
2025
(Her Hakkı Saklıdır)

T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

EĞİTİM KURUMLARINDA İNSAN ENERJİSİ VE ÇALIŞAN PERFORMANSI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA:
GÜMÜŞHANE İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bahtışen GÜNER

Danışman: Doç. Dr. Ahmet İLHAN

BAYBURT - 2025

KABUL VE ONAY

Doç. Dr. Ahmet İLHAN danışmanlığında, Bahtışen GÜNER tarafından hazırlanan “Eğitim Kurumlarında İnsan Enerjisi ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Gümüşhane İli Örneği” başlıklı bu çalışma, 25.06.2025 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Ercan İNCE

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Fetullah BATTAL

Üye : Doç. Dr. Ahmet İLHAN

Bu tezin kabulü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun/...../2025 tarih ve 20...../.....-..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Doç. Dr. Bünyamin ALİM
Enstitü Müdürü

BEYANNAME

Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Doç. Dr. Ahmet İLHAN danışmanlığında hazırlamış olduğum “Eğitim Kurumlarında İnsan Enerjisi ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Gümüşhane İli Örneği” başlıklı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

25.06.2025

Bahtışen GÜNER



ÖN SÖZ

Bu çalışma eğitim kurumlarında insan enerjisi ve çalışan performansın arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma / Gümüşhane ili örneği açısından alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Çalışmam boyunca sabır ve anlayış çerçevesinde ilgi ve alakasını esirgemeyen, beni cesaretlendiren, her konuda desteğini hissettiren, bilgi ve deneyimleri ile bana yol gösteren, her türlü imkânı sağlayan ve zorlaştırmak yerine kolaylaştıran çok kıymetli hocam Doç. Dr. Ahmet İLHAN'a,

Tezimin savunma sürecinde yapıcı değerlendirmeleri, katkıları ve destekleyici tutumlarıyla çalışmama değer katan hocalarım, Dr. Öğr. Üyesi Ercan İNCE'ye ve Dr. Öğr. Üyesi Fetullah BATTAL'a,

Hedeflerime ulaşmamda beni hayata hazırlayan yaşamayı, erdemi, sevgiyi, saygıyı öğreten, fedakârlıkları ödenemeyecek kadar büyük olan canım anneme, babama, babaanneme, kardeşime, Melisa'ma ve GÜNER ailesine,

Ve tez sürecime katkı sağlayan çalışma arkadaşlarıma, varlığını hissettiren tüm gönül dostlarıma, teşekkürü bir borç bilirim.

Bahtışen GÜNER

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EĞİTİM KURUMLARINDA İNSAN ENERJİSİ VE ÇALIŞAN PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: GÜMÜŞHANE İLİ ÖRNEĞİ

Bahtışen GÜNER

Bayburt Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ahmet İLHAN

Bayburt-2025, Sayfa: 77

Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerde insan enerjisinin performansa etkisini inceleyerek iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerine uygun olarak hazırlanmıştır. Gümüşhane ilindeki eğitim öğretim kurumlarında fiilen çalışmakta olan 414 öğretmenden gönüllülük esasına göre veri toplanmış, veriler SPSS Paket Programı'nda analiz edilmiştir. Tüm bu verilere faktör ve güvenirlik analizleri yapılmış çalışmanın hipotezleri bu analizler sonucunda test edilmiştir. Gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA), iki grup karşılaştırmalarında ise bağımsız örneklem için t-testi uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre, insan enerjisi ile performans arasında pozitif yönlü, anlamlı ve güçlü bir ilişki bulunmuştur. İnsan enerjisinin alt boyutları ile performans arasında zihinsel, ruhsal ve fiziksel enerjide pozitif yönlü duygusal enerjide ise negatif yönlü anlamlı ilişki vardır. Bu sonuçlar, öğretmenlerin sahip olduğu enerjinin performanslarını oldukça güçlü bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: İnsan enerjisi, iş performansı, örgütsel enerji.

ABSTRACT

M. SC. THESIS

A RESEARCH ON EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN ENERGY AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS: THE CASE OF GÜMÜŞHANE PROVINCE

Bahtışen GÜNER

Bayburt University

Institute of Graduate Studies

Department of Business Administration

Thesis Advisor: Doç. Dr. Ahmet İLHAN

Bayburt-2025, Pages: 77

This study aims to examine the relationship between human energy levels and performance among teachers working in educational institutions, and it has been conducted in accordance with quantitative research methods. Data were collected on a voluntary basis from 414 teachers who are actively working in educational institutions in the province of Gümüşhane, and the data were analyzed using the SPSS software package. All these data were subjected to factor and reliability analyses, and the hypotheses of the study were tested based on the results of these analyses. One-Way Analysis of Variance (ANOVA) was used to identify whether there were significant differences between groups, and an independent samples t-test was applied for comparisons between two groups. According to the results of the study, a positive, significant, and strong relationship was found between human energy and performance. There is a significant relationship between the sub-dimensions of human energy and performance: while mental, spiritual, and physical energy are positively correlated with performance, emotional energy shows a negative correlation. These results indicate that the energy possessed by teachers has a strong impact on their performance.

Keywords: Human energy, work performance, organizational energy.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	II
BEYANNAME.....	III
ÖN SÖZ	IV
ÖZET	V
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER.....	VII
TABLOLAR.....	IX
ŞEKİLLER.....	X
KISALTMALAR.....	XI
SİMGELER.....	XI
GİRİŞ.....	1
Araştırmanın Konusu ve Problemi	2
Araştırmanın Amacı	6
Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi	6
Araştırmanın Sınırlılıkları	7
Varsayımlar	7
Terim ve Tanımları.....	7
BİRİNCİ BÖLÜM.....	8
1. KURAMSAL ÇERÇEVE	8
1.1. ENERJİ KAVRAMI VE KAPSAMI	8
1.2. İNSAN ENERJİSİ VE TÜRLERİ.....	11
1.2.1. Zihinsel Enerji	11
1.2.2. Ruhsal Enerji	14
1.2.3. Fiziksel Enerji.....	14
1.2.4. Duygusal Enerji	15
1.3. İNSAN ENERJİSİNİ AZALTAN VE ARTIRAN FAKTÖRLER	15
1.4. ÖRGÜTSEL ENERJİ VE ÖRGÜTLERDE İNSAN ENERJİSİ.....	16
1.4.1. Bireysel Düzeyde İnsan Enerjisi Yönetimi	17
1.4.2. Örgütsel Düzeyde İnsan Enerjisi Yönetimi	17
1.4.3. İnsan Enerjisi Yönetiminin Örgütler Açısından Faydaları	18
1.5. PERFORMANS VE ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER.....	19
1.5.1. Çalışan Performansı.....	19
1.5.2. Çalışan Performansının Örgütler Açısından Önemi	20
1.5.3. Çalışan Performansını Etkileyen Faktörler.....	21
1.5.4. Çalışan Performansını Artırmada İnsan Enerjisinin Rolü	22
1.6. İNSAN ENERJİSİ VE ÇALIŞAN PERFORMANSI İLİŞKİSİNE YÖNELİK LİTERATÜR	23
İKİNCİ BÖLÜM	26
2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	26
2.1. ARAŞTIRMANIN TÜRÜ VE MODELİ.....	27
2.2. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ	27
2.3. EVREN VE ÖRNEKLEM	27
2.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	28
2.5. VERİ ANALİZİ.....	29

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	31
3. BULGULAR	31
3.1. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BULGULAR	31
3.2. ÖLÇEKLERİN BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLERİ	33
3.3. GÜVENİRLİK ANALİZİ	34
3.4. FAKTÖR ANALİZLERİ	34
3.4.1. İnsan Enerjisi Ölçeği Faktör Analizi	35
3.4.2. Performans Ölçeği Faktör Analizi.....	39
3.5. NORMALLİK ANALİZİ	40
3.6. HİPOTEZ TESTLERİ	41
3.6.1. Korelasyon ve Regresyon Analizleri.....	41
3.6.2. İnsan Enerjisinin Performansa Etkisine Yönelik Bulgular.....	43
3.7. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN PERFORMANSA ETKİSİ.....	44
3.7.1. Cinsiyetin Performansa Etkisi	44
3.7.2. Yaşın Performansa Etkisi	44
3.7.3. Medeni Durumun Performansa Etkisi	45
3.7.4. Eğitimin Performansa Etkisi.....	45
3.7.5. Meslekte Geçirilen Sürenin Performansa Etkisi.....	45
3.7.6. Kurumdaki Çalışma Süresinin Performansa Etkisi	46
3.8. HİPOTEZLERİN RET/KABUL DURUMU	46
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	48
Tartışma.....	48
Sonuç	50
Öneriler.....	51
KAYNAKÇA.....	53
EKLER	58
Ek 1: Anket Formu	58
Ek 2: Etik Kurul Onayı.....	61
Ek 3: Araştırma İzni (MEB)	63
Ek 4: İnsan Enerjisi Ölçek İzni.....	75
Ek 5: İş Performansı Ölçek İzni	76
ÖZ GEÇMİŞ	77

TABLÖLAR

Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı	31
Tablo 2: Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı	31
Tablo 3: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	32
Tablo 4: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı	32
Tablo 5: Katılımcıların Meslekteki Süreye Göre Dağılımı	32
Tablo 6: Katılımcıların Çalışılan Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Dağılımı.....	33
Tablo 7: Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri	33
Tablo 8: Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri.....	34
Tablo 9: İnsan Enerjisi Ölçeği Faktör Yapısı ve Açıklanan Varyans.....	35
Tablo 10: İnsan Enerjisi Ölçeği Temel Bileşenler Analizi	36
Tablo 11: İnsan Enerjisi Ölçeği Maddelerin Faktörlere Yüğü	38
Tablo 12: Çalışan Performansı Ölçeği Temel Bileşenler Analizi	39
Tablo 13: Performans Ölçeği Faktör Yapısı ve Açıklanan Varyans	40
Tablo 14: Normallik Testleri	40
Tablo 15: Değişkenler Arası İlişkiler	41
Tablo 16: İnsan Enerjisinin Performansı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi.....	43
Tablo 17: Cinsiyet Değişkeni T Testi Bulguları.....	44
Tablo 18: Yaş Değişkeni ANOVA Testi Bulguları.....	44
Tablo 19: Medeni Durum Değişkeni T Testi Bulguları.....	45
Tablo 20: Eğitim Değişkeni T Testi Bulguları	45
Tablo 21: Meslekte Geçirilen Süre Değişkeni ANOVA Testi Bulguları	45
Tablo 22: Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkeni ANOVA Testi Bulguları.....	46
Tablo 23: Hipotezlerin Ret/Kabul Tablosu.....	47

ŞEKİLLER

Şekil 1: Araştırma Modeli.....	27
Şekil 2: İnsan Enerjisi Faktörlerin Saçılım Grafiği.....	39
Şekil 3: Ölçek Verilerinin Doğrusal Dağılım Grafiği	43



KISALTMALAR

SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
KMO	: Kaiser Mayer Olkin
Ort.	: Ortalama
ANOVA	: Analysis of Variance

SİMGELER

β	: Beta
\$	: Amerika Birleşik Devletleri Doları
Df	: Serbestlik değeri
p	: Korelasyon katsayısı
Sig	: P Değeri / Anlamlılık Değeri
R ²	: R kare
%	: Yüzde
Sh	: Standart Hata

GİRİŞ

Enerji, tüm varlıkların hareket etmesini sağlayan güç kaynağını ifade etmektedir. Fizikte maddelerin hareket etmesini sağlayan güç olarak tanımlanan enerji, insanda fizik varlığın yanında zihnin, ruhun ve duyguların da harekete geçmesiyle yakın ilişki içerisinde olan bir kavramdır. Bu açıdan enerji, insanın hareket etmesini ve amaçlarına ulaşmasını sağlayan en önemli faktörlerden birisidir. Etkinlik, canlılık, iş görme kapasitesi ve alışkanlık gibi kavramlar aracılığıyla açıklanmaktadır. İş performansı ve dinçlik kavramlarıyla ilişkilendirilir. İnsanların dinç bir şekilde hareket edebilme kapasitesidir. Bireylerin olumlu ve yapıcı yönlerini yansıtan bir durumdur.

Enerji, çalışanların verimini ve performansını artırmak için vazgeçilmez bir olgudur. Çünkü enerjisi yüksek çalışanlar, yeniliğe ve gelişime açık, yüksek motivasyona sahip, işine fiziksel ve zihinsel olarak istekli olan, sorumluluk almaktan kaçınmayan, zor durumlarda daha çözüm odaklı, pozitif tutum sergileyen ve ekip ruhunu güçlendiren bireylerdir. Enerjisi yüksek bir çalışan, genellikle işlerine daha bağlı olur. Bu da yüksek oranda verimlilik sağlar ve performansın sürdürülebilir olmasına önemli katkılar sunar. Enerji, üretkenliği destekleyen temel bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

Performans, ulaşılması istenen amaçlara ne derece yaklaştığını ifade eden kavramdır. Bu kavram, hem işletme hem de birey düzeyinde bir hedef ve o hedefe ulaşma oranı söz konusudur. İşletmelerin performansı çalışanlarının performans ve enerji düzeylerine bağlıdır diyebiliriz. Çalışan performansı ise, işletmelerin genel hedeflerine ulaşmaları ve başarı sağlayabilmeleri açısından belirleyici bir unsurdur. Çalışan performansı, bütün işletmelerin başarısı için stratejik bir öneme sahiptir ve işletmenin finansal performansı ile arasında güçlü bir ilişki bağlı bulunmaktadır. Bu nedenle çalışan performansı örgütsel ve bireysel başarı, verimlilik, motivasyon, iş doyumu gibi birçok değişkenle yakından ilişkilidir. Kurumun, başarı düzeyinin artmasına büyük katkı sağlar.

Örgütler için başlıca başarı kriteri, önceden belirlenmiş amaç ve hedeflere ulaşma düzeyidir. Performans olarak tanımlanan bu kriter, hem örgütün kendisi hem çalışanlar için söz konusu olan bir kriterdir. Çalışanların performansını etkileyecek çok sayıda bireysel, çevresel ve örgütsel faktör söz konusudur. Bu faktörler çalışanların performanslarını düşürebilir. Bireyin harekete geçmesini ve hedeflediği işi başarmasını sağlayan güç kaynağı olan enerjinin bu performansı etkileyen önemli değişkenlerden birisi olarak ele alınmaktadır. Birçok sektördeki işletmeler ve çalışanlar için elde edilen sonuçların öğretmenler için de söz konusu olduğu yönünde bulgular vardır.

Eğitim kurumları, toplumun gelişiminde büyük önem arz eden temel yapılardır. Eğitim sisteminin ana unsuru ise öğretmenlerdir. Bu kurumlarda verimliliği belirleyen en önemli unsurlardan biri ise, çalışan bireylerin sahip olduğu enerji düzeyidir. Öğretmenlerin, aşırı evrak işi, sınıf içi faaliyetler ve eve taşınan görevleri gibi faktörleri bir arada düşündüğümüzde öğretmenlerde insan enerjisini düşüren birçok faktörün olduğunu söyleyebiliriz. İnsan enerjisi, çalışanın fiziksel gücünün yanında, duygusal ve ruhsal ve zihinsel canlılığı ile birleşik bir yapıdadır. İnsan enerjisi, çalışan performansını etkileyen bir değişken olup ve üzerinde önemle durulan bir kavramdır. Bu enerjinin dört alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar; zihinsel enerji, ruhsal enerji, duygusal enerji ve fiziksel enerjidir. Bu enerji boyutlarının her biri çalışan performansını ve bireyleri etkilemektedir. Literatürde, birçok kavramın insan enerjisi ile ilişkilendirildiği görülmektedir.

Eğitim kurumu çalışanlarının, enerjilerini yüksek tutmaları hem kendi verimliliklerini artırır, hem de kurumun başarısını direkt olarak etkiler. Bu başarının sağlanabilmesi ise bu kurumların yöneticileri ve çalışanlarının performans düzeylerine bağlıdır. Bu açıdan baktığımızda, eğitim kurumlarında insan enerjisinin rolü büyük bir öneme sahiptir. Kurumun, başarı düzeyini, değerini ve potansiyelini artırır. Çalışanların enerjisini yüksek düzeyde tutabilmek için, onların enerjisinin korunması ve çeşitli şekillerde yükseltilmesi gerekmektedir. Bundan dolayı kurum çalışanlarının, motivasyonlarını, canlılıklarını ve enerji düzeylerini artırmaya yönelik çeşitli önlemler alınarak onları verimli kılmak, başarı elde etmek ve enerjilerini yükseltmek mümkündür.

Bu tez araştırmasında, eğitim kurumlarında insan enerjisinin çalışan performansına etkisi ele alınmıştır. Araştırmanın ana konusu çerçevesinde çalışanların demografik özelliklerinin enerjiye etkisi, enerjinin farklı boyutlarının performansa etki düzeyleri ayrı ayrı ele alınmıştır. Elde edilen bulguların, eğitim kurumu çalışanları açısından rehberlik etmesi beklenmektedir.

Araştırmanın Konusu ve Problemi

Enerji, tüm bilim alanlarında çeşitli şekillerde ele alınan ve açıklamalar getirilen bir kaynaktır. Enerji, doğadaki ve birey yaşamındaki hareketlerin arkasında yatan faktör olmanın yanında günümüzde sosyal-ekonomik işleyişte ve birçok farklı alanda işleyişi sağlayan ana kaynaktır. Evrenin işleyişindeki ve insan hayatındaki rolleri dolayısıyla enerji, birçok bilimde farklı yönleriyle ele alınmaktadır. Enerji, fizikte korunan ancak biyolojide tüketilen bir kaynaktır. Dolayısıyla fiziksel ve biyolojik açıdan farklı niceliklerdir. Enerji ile ilgili çalışmalardan çıkarılan sonuç, enerjinin 6 farklı kategorisinin olduğu ancak bunların tarihsel ve bilimsel açıdan birbiri ile bağlantılı olduğu yönündedir. Fizikte korunan, biyolojide ise tükenen

bir kaynak olan enerjinin metafizik, psikolojik ve insan enerjisi kategorilerinin de olduğu görülmektedir (Martinas, 2005, s. 44-45).

Günümüzde gerek ülkelerin ve toplumların yaşamsal faaliyetleri için gerekse bireyin hareket esaslı eylemleri için vazgeçilmez bir kaynak olan enerji ile ilgili kavramsal açıklamalar Johannes Kepler, Sir Isaac Newton gibi fizikçiler, Alman düşünür Gottfried Wilhelm Leibniz gibi filozoflar tarafından ele alınarak açıklanmaya çalışılmıştır. Geçmiş aslında oldukça gerilere giden enerji teriminin teknik bir kavram olarak ilk defa 1807 yılında Thomas Young tarafından kullanıldığı görülmektedir (Güngör, 2023, s. 133-134).

Özgün ve çağının ötesinde bir kişilik olduğu belirtilen Young, kinetik enerji terimini ilk kullanan bilim adamı olarak bilinmektedir. Onun Türkçe'ye su darbesi teorisi olarak çevrilen teorisi (waterhammer theory), insan vücudunda kan dolaşımına yeni bir açıklama getirirken birçok alanda da çağına göre ileri düzeyde ve o dönem için anlaşılması zor görüşler ileri sürmüştür (Beal, 2007; Tisjeling & Anderson, 2008, s. 5; Martindale, 2001; Kömürlü, 2024).

Sanayi Devrimi'nin hız kazandığı bir dönemde yaşamış olan Young, enerji kavramıyla ilgili kinetik enerji gibi teknik terimler geliştirmenin yanında insan çalışma ve performansı ile ilişkili bir güç kaynağı olan insan enerjisi ile ilgili önemli yorumlamalarda bulunmuştur. Young, enerjiyi geçmişteki enerji formüllerinden bağımsız olarak "içinde iş olan şey" şeklinde tanımlayarak enerjiyi iş yapabilmenin bir koşulu olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla bir şeydeki enerjiyi açığa çıkararak kullanabilirsek ondan bir iş de çıkarabiliriz (Martinas, 2005, s. 51). Görüldüğü üzere Young'un enerji tanımı, herhangi bir şey içerisinde gömülü olan iş imkânını da ifade etmektedir. Bunu insan açısından düşündüğümüzde bir insanı ne kadar enerjik hale getirebilirsek ondan o kadar iş elde edebiliriz şeklinde yorumlamak mümkündür.

İnsan çok boyutlu ve karmaşık bir canlı türüdür. Bilimsel olarak anlaşılabilir ve açıklanabilir fiziksel özelliklerinin yanında oldukça karmaşık bir fizikötesi yapıya da sahiptir. Zihin, duygular, kişilik ve karaktere biçim veren öznel ve soyut özellikler bir arada düşünüldüğünde insanın ne kadar karmaşık bir canlı türü ortaya çıkar. Dolayısıyla standart ve evrensel bir insan tanımı yapmak da güçtür. İnsanı karmaşıklaştıran bileşenlerin çokluğu nedeniyle bir insana yönelik olarak oluşturulan beklentilerin ve onunla kurulan iletişim/etkileşimden istenilen sonucun elde edilmesi, onu yakından tanımayı gerektirmektedir.

Günümüzde işletme bilimi insanın bu karmaşıklığından hareketle insan davranışlarının arkasındaki itici güçleri ve bu davranışlara şekil veren faktörleri birçok açıdan incelemektedir. Çünkü hayatının önemli bir kısmını ihtiyaçlarını karşılayacak gelirleri elde etmek için çeşitli şekillerde çalışarak geçiren insanların verimli olması ve beklenen performansı göstermesi, bireyin kendisi kadar işletmeler için de önemli bir konudur. İşletmelerin değişen çevre

koşullarında ayakta kalabilmesi ve rakipleriyle olan rekabetlerini sürdürebilmesi ellerindeki insan kaynağından yeterince yararlanabilmesine bağlıdır. Bu yüzden işletmeler birçok motive edici uygulama geliştirerek bu soruna çözüm aramaya çalışmaktadır. Son yıllarda dikkat çeken bir unsur olarak insan enerjisinin çalışan performansını artırarak örgütsel rekabetin sürdürülebilmesine önemli katkılarının olduğu yönünde bulgular elde edilmiştir. Dolayısıyla insan karmaşıklığının farklı bir boyutunu oluşturan insan enerjisi ilgi çekici bir araştırma konusu haline gelmiştir (Bayram 2019, s. 5-6).

Enerji, insanın olumlu ve pozitif yönünü ifade eden bir durum olduğu için günümüzde işletmelerin çalışanlarının verimini ve performansını artırmak için önemlidir. Çünkü enerjik çalışanlar karşılaştıkları olaylara ve durumlara olumlu yaklaşma eğiliminde oldukları için bilgi, beceri ve yeteneklerini iş için kullanma konusunda daha isteklidir. Ayrıca iş arkadaşlarına karşı da olumlu bir tutum içerisinde olurken sorun çıkarmaktan kaçınırken sorunları çözen biri olmayı tercih ederler. Bu nedenle günümüz işletmelerinde işletme içi uyumu sağlamak, çalışan verimlilik ve performansını artırmak için organizasyona ve birbirlerine uyumlu enerjisi yüksek insanları bir araya getirebilmek önem taşımaktadır. Hatta bundan dolayı birçok bilimsel araştırmada bireyin enerjisi kadar kolektif enerji kavramı da mercek altına alınmakta ve toplu çalışılan ya da yaşanan yerde kolektif enerji nasıl yaratılır, var olan enerji seviyesi nasıl yükseltilebilir gibi daha ileri düzey sorulara cevaplar aranmaktadır (Cole vd., 2011, s. 447).

Günümüzde gerek teknolojiye gerekse günlük yaşamda görülen değişim hızı, bu değişime ayak uydurma kapasitesine sahip insan unsurunun önemini artırmaktadır. Örgütlerde insan kaynağının artan önemi dolayısıyla mevcut ve potansiyel kaynakların nasıl kullanılabileceği yönünde arayışlar sürmektedir. Bu arayışta insan enerjisinin önemli bir araç olduğu düşünülmektedir. İnsan enerjisi değişkendir ve duruma göre tükenebilirken duruma göre zirve noktasına kadar ulaşarak bireyi maksimum verimliliğe taşıyabilmekte, bireyin performansını beklentilerin de üzerinde artırabilmektedir. Örgütsel açıdan rekabetin sürdürülebilirliği başlıca hedef iken örgütlerin baş vurabileceği en ekonomik çözüm yolu da çalışanları çeşitli şekillerde motive ederek onlardaki enerjiyi açığa çıkarmaktır (Bayram vd., 2019, s. 5).

İşletmeler açısından performans kavramı, bir çalışanın ya da işletmenin bizzat kendisinin belirlenmiş amaçları gerçekleştirme derecesi olarak tanımlanmaktadır. Performans, hedeflere ulaşma derecesini ifade etmektedir (Korkmazer, 2021, s. 2772). İşin teknik ve uzmanlık açısından yerine getirilmesinde istenilen görevlerin gerçekleşme düzeyini ifade eden performans, kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. İdari performans, yönetsel anlamda gösterilen performansı ifade ederken teknik performans ise mesleki uzmanlığın içeriğine uygun

gerekliliklerin gerçekleştirilebilme derecesini ifade etmektedir (Bakırcı vd., 2025, s. 151). İnsan enerjisi, işletmeler için kritik bir ölçüt olan performansı değiştirebileceği düşünülen bir faktördür.

Literatürdeki çalışmaların insan enerjisinin anlamı, önemi ve çalışan performansına yönelik etkileri ile ilgili tespitleri, enerjinin çalışan performansını olumlu yönde etkilediğine işaret etmektedir. Eğitim öğretim kurumları her ülkede insan kaynağının eğitilerek farklı alanlarda yetiştirildiği kurumlardır. Bu yönüyle eğitim öğretim kurumlarının eğitici ve geliştirici rolü, bir toplumun ve ülkenin gelişmesi ve kalkınması için hayati bir öneme sahiptir. Bu önemli rolün gerçekleşmesi ise bu kurumların yöneticileri ve çalışanlarının performansına bağlıdır. Bu performansı yüksek seviyede tutabilmek için onların enerjisinin korunması ve çeşitli şekillerde yükseltilmesi gerekmektedir.

Bu tez araştırmasında eğitim kurumlarında insan enerjisinin çalışan performansına etkisi ele alınmıştır. Araştırmanın ana konusu çerçevesinde çalışanların demografik özelliklerinin enerjiye etkisi, enerjinin farklı boyutlarının performansa etki düzeyleri ayrı ayrı ele alınmıştır.

Enerji, insan söz konusu olduğunda kendine güven, içsel motivasyon, katılım gibi örgütsel değeri olan kavramlardan farklı dışsal bir faktördür ancak pozitif duyguların harekete geçirilmesi ile içselleşmekte ve bireyin harekete geçmesini sağlamaktadır. İnsan enerjisi, niteliği itibarıyla pozitif uyarılma duygusuyla harekete geçen ve bireyi şevke getirerek harekete geçiren ve bireyin oyunculuk yeteneğini de içeren duyuşsal bir deneyimdir. İnsan enerjisi insanın eğlendiği ve canlılık işaretleri sergilediği bir deneyimler toplamıdır (Bayram vd., 2019, s. 9).

İşletmelerde çalışanların tükenmişliği, beklenen performansı göstermemesi, zaman içerisindeki monotonlaşma ile çalışanın canlılığını kaybettiği ve enerjisinin düştüğü bilinen bir sorundur. Çalışanların başta tükenmişlik olmak üzere enerjisini düşüren ve nihayetinde iş performansını olumsuz etkileyen hatta sürecin sonunda işten ayrılmasına neden olan birçok faktör söz konusudur (Pelit & Bozdoğan, 2014; Tekin vd., 2014; Aslan & Etyemez, 2015; Demir & Sezgin, 2017; Uzunbacak vd., 2019; Alagöz vd., 2023).

Örgütsel başlılığın yitirilmesi, tükenmişlik, uyumsuzluk, işten ayrılma niyeti gibi problemlerin hepsi dünya genelinde bütün işletmeler için temel problemlerdir ve çalışanların motivasyonlarının artırılarak çalışma enerjilerinin artırılması her işletmenin başarmak istediği bir amaçtır. Dolayısıyla çalışan enerjisini etkileyen faktörlerin tespit edilerek enerjinin yükseltilmesi önemli bir problemdir. İnsan enerjisinin fiziksel, zihinsel, duygusal ve ruhsal boyutlarıyla istenilen seviyelere çıkarılarak bu enerjinin çalışan performansına yansıtılması

bütün işletmeler için çözümlenmesi gereken bir problemdir. Bu açıdan bu araştırmada bu probleme odaklanılarak aşağıdaki problem cümleleri için bir çözüm aranmıştır;

- ✓ İnsan enerjisi çalışan performansını etkiler mi?
- ✓ İnsan enerjisinin fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duygusal boyutları çalışan performansını etkiler mi?

Araştırmanın Amacı

Bu tez araştırmasında insan enerjisinin çalışan performansına etkisi ele alınmıştır. Bu çerçevede araştırmanın başlıca amacı insan enerjisinin çalışan performansına etkisini belirlemektir. Bu amaca uygun olarak insan enerjisinin boyutlarının performans üzerindeki etkisi ikincil problemlere cevaplar bulunması amaçlar arasındadır. Bu çerçevede aşağıdaki sorulara eğitim kurumları bazından cevaplar aranmıştır;

- ✓ İnsan enerjisinin çalışan performansına etkisi nedir?
- ✓ Bireylerin sahip olduğu enerjinin alt boyutlarının performans üzerinde etkisi var mıdır?

Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Literatürdeki birçok çalışma (Pelit & Bozdoğan, 2014; Tekin vd., 2014; Aslan & Etyemez, 2015; Demir & Sezgin, 2017; Uzunbacak vd., 2019; Alagöz vd., 2023), iş yeri koşulları ve çalışana özgü demografik değişkenlerin çalışanın enerjisini olumsuz etkileyerek performansını düşürdüğünü hatta işten/işyerinden soğuyarak işten ayrıldığını göstermektedir. Piyasa işletmeleri (Bayram vd., 2019, s. 5) gibi eğitim öğretim kurumlarının da nitelikli hizmet verebilmesi için öğretmenleri ve diğer personelini enerjik tutarak eğitim çıktılarının kalitesini artırması gerekmektedir. Dolayısıyla birçok farklı iş kolunda önemi araştırmalara konu edilen insan enerjisinin öğretmenler açısından da çeşitli örgütsel değişkenlerle ilişkilendirilerek ele alınması gerekmektedir.

Öğretmenlerin performansını insan enerjisi ile ilişkilendiren araştırma sayısının oldukça az olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin okul içi, sınıf içi faaliyetleri ve eve taşınan görevleri bir arada düşünüldüğünde öğretmenlerde insan enerjisini düşüren birçok faktörün olduğunu söylemek mümkündür. Bunun da performans üzerinde belirleyici bir rolü muhtemeldir. Bu araştırma, öğretmenlerin sahip olduğu insan enerjisi düzeyinin performansa etkisini anlama ve açıklama ihtiyacından doğmuştur. Bu çerçevede araştırma genelinde insan enerjisi ve iş performansı kavramları teorik olarak açıklanmış ve öğretmenlerden toplanan verilerle öğretmenlerin enerji düzeyinin performanslarına etkisi analiz edilerek incelenmiştir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, maddi imkânlar ve zaman sınırlılığı dolayısıyla Türkiye genelinde değil daha dar bir evreni tanımlayacak şekilde hazırlanmıştır. Araştırma Gümüşhane ili evreninde eğitim kurumlarında çalışan 414 öğretmenden elde edilen verilerle tamamlanmıştır. Dolayısıyla araştırma bulgu ve sonuçlarının geçerliliği belirlenen evrenle sınırlı olup farklı örneklem ve evrenlere yönelik genelleyici çıkarımlar yapmak hatalı sonuçlara yol açabilecektir.

Varsayımlar

Araştırmada veriler anketler ve ölçeklerle toplanmıştır. Araştırma sonuçlarının geçerliliği açısından;

- ✓ Araştırma katılımcılarının kendilerine yöneltilen soruları doğru ve eksiksiz bir şekilde anladığı var sayılmıştır.
- ✓ Araştırma katılımcılarının kendilerine yöneltilen sorulara içtenlikle en doğru cevapları verdiği varsayılmıştır.

Terim ve Tanımları

Bu tez çalışmasında tam anlamıyla sade ve açık bir dille anlaşılır olmaya özen gösterilmiştir. Bilhassa açıklanması gereken kavram veya terim bulunmamaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde insan enerjisi ve çalışan performansı kavramları ele alınmış, insan enerjisinin boyutlarıyla birlikte örgütsel yapılardaki anlam ve önemi incelenmiştir.

1.1. ENERJİ KAVRAMI VE KAPSAMI

Dinçlik ve iş performansı kavramı ile ilişkilendirilen enerji kavramı ile ilgili çeşitli tanımlar geliştirilmiştir. Literatürde enerjinin etkinlik, iş ve güç kapasitesi, hareket etme yeteneği, motivasyon ve canlılık, ihtiyari (isteğe bağlı) çaba, tutku, akışkanlık gibi kavramlarla açıklandığı görülmektedir. Bunun yanında enerjinin tamamlayıcıları olarak ise aidiyet, bağlılık, gruplar, sosyal ağlar gibi kavramlardan bahsedilmektedir (Bayram vd., 2019, s. 9). Bunlardan hareketle insan enerjisini belirli bir sosyal yapı içerisinde istekli bir şekilde harekete geçebilme yeteneği ve dinç bir şekilde iş yapabilme kapasitesi olarak ifade etmek mümkündür.

Enerji kelimesi Yunancadaki hareket halinde olma, eylem ve işleyiş gibi anlamlara gelen energia ve aktif çalışan anlamlarına gelen energos kelimelerinden türeyerek batı dillerinde energy şeklinde yaygınlaşmış bir kelimedir. Enerji kelimesinin hareket etme, işleyiş gibi anlamlarda kullanılması 1590 yılından itibaren olup 1660'lı yıllardan itibaren ise İngilizler tarafından gücün bir tanımı olarak kullanıldığı görülmektedir. Bugün fiziksel, zihinsel ve duygusal görevlerin yerine getirilebilmesi için gerekli olan yetenek (kaynak) olarak tanımlanan enerji, yapılan çalışmanın alanına göre farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. İnsanın hareketi ve görevlerini yerine getirirken ihtiyaç duyduğu içsel kaynak anlamında ilk defa tanımını Thomas Young yapmıştır. Young'a göre insan enerjisi, iş yapabilme becerisidir. Sonraki yıllarda da benzer şekilde tanımlandığı görülmektedir. Ünlü eğitim bilimci ve psikolog John Dewey (1922) tarafından yaşamın devamlılığını sağlayan harekete geçirici güç şeklinde tanımlarken Etzioni (1968) ise enerjiyi ruhsal ve sosyal bir kaynak olarak tanımlamıştır (Aktaran Aknar, 2021, s. 6-7).

Günümüzdeki çalışmalar, enerji kavramı ile ilgili fizik, metafizik ve insan esaslı açıklamaları genelde Avrupa'da pozitif bilimin etkili olmaya başladığı Aydınlanma Çağı dönemi bilim adamlarına dayandırılrsa da enerji kelimesi ile ifade edilen gücün antik çağ filozoflarından bu yana bilindiği, ele alındığı ve birçok açıklamanın yapıldığı görülmektedir. Bunlardan birisi olan Antik Yunan filozoflarından Aristo, günümüzdeki enerji kelimesine köken olduğu kabul edilen energeia kelimesinin de yaratıcısı olup enerjiyi mutluluğun kaynağı olan durum olarak tanımlamıştır. Aristo'nun mutluluk, etik, erdem gibi kavramları ele alırken

mutluluğu *energeia* olarak adlandırdığı görülürken erdemlere göre hareket etmeyi de mutluluğun enerjisi olarak tanımlamıştır. Bu kavramın Avrupa’da kullanılması ise Elizabeth Dönemi İngiltere’inde 16.yüzyılda olmuştur. Bu dönemde enerji kelimesinin ifade etme gücüyle ilişkilendirildiği daha sonra ise kişisel olmayan etkileri açıklamakta kullanıldığı görülmektedir. Kilise müziğinin ruhta yarattığı etki, söylemin gücü gibi psişik etkilerin ifade edildiğini söylemek mümkündür. Sonraki dönemlerde fizikte kullanımı yaygınlaşırken 19. yüzyıla gelindiğinde ise fizik biliminde yeni ve birleştirici bir kavram olarak kullanıldığı görülmektedir. Bu dönemde özellikle Thomas Young’un “içeride olan iş” gibi anlamlar yüklediği enerji kavramı ile ilgili açıklama ve çalışmaları yön verici olmuştur (Martinas, 2005, s. 45-51).

Fizikçi, kimyager, tıpçı, Mısır Bilimci gibi birçok farklı bilimsel kimliğe ve çok yönlülüğe sahip olan Young, geçmişteki tartışmalara ek olarak enerjiyle ilgili çok sayıda araştırma yapmış ve enerjinin fiziksel hareketin gerçekleşmesindeki rolünü ortaya koyan deneyleriyle bu alanda kalıcı bir isim haline gelmiştir (Kömürlü, 2024, s. 33-40). Yaratıcı düşünme biçimi ve çok farklı alanlardaki çalışmalarının da etkisiyle Young’u tarihin en büyük dâhilerinden birisi olarak kabul edenler de vardır (Martindale, 2001). İlginç birisi olduğu konusunda tartışma olmayan Young’un sonraki yıllarda birçok kişiye bir ilham kaynağı olduğu ve özellikle fizik alanında birçok yeni araştırmanın yapılmasında referans alındığı görülmektedir. Çağdaşları tarafından çoğu zaman anlaşılamamış birisi olarak kabul edilen Young, kinetik enerji kavramını ilk defa kullanan bilim adamıdır (Tijsseling & Anderson, 2008, s. 3-5).

Bilim dünyasında uzun bir zaman boyunca bir fizik fenomeni olan enerji, maddenin hareketinin de kaynağı olarak kabul edilmiştir. Bu çerçevede enerjinin formülü için çeşitli öneriler yapılarak enerjinin bir maddede yaratabileceği hareket ve bu hareketin nihai etkisine odaklanılmıştır. Thomas Young, İngiltere Kraliyet Enstitüsü’nde verdiği derslerin toplu halde yayımlandığı çalışmasında enerjiyi ilk defa modern anlamda tanımlayarak bu konuda çığır açıcı bir rol üstlenirken enerjiyi bir şeydeki çıkarılabilecek iş kapasitesi ile de ilişkili olarak tanımlamıştır (Martinas, 2005, s. 51). Thomas Young, insandaki enerjiyi depolanmış iş olarak kabul etmiştir. Bu dönemde fizik alanında önemli buluşlar söz konusudur ve enerji ile iş arasındaki ilişkinin ne olduğu en çok tartışılan konulardan birisidir. Young, enerjiyi bir şeydeki depolanmış iş olarak tanımlarken insan enerjisini de bir kişinin toplamda üretebileceği iş olarak görmüştür (Patterson, 1990, s. 13).

Young’un bu farklı yaklaşımı, enerjinin insandaki iş yapabilme kapasitesinin artırılması için de bir yol açmıştır. Öte yandan enerji kavramı artık sadece maddenin fiziksel yönünü

ilgilendiren bir kavram olmanın ötesine geçerek insandaki üretkenlik kapasitesi ile ilişkili bir kavram haline gelmiştir.

Young'un 1807'de yayınlanan ders notları, köleliğin kaldırılması tartışmalarının olduğu bir zamandadır ve Young, kölelerin bir enerji kaynağı olarak kullanıldığını ileri sürerek köleliğe karşı çıkmıştır. Young, enerji kavramını Alman filozof Leibniz'in vis viva (canlı güç) kavramının yerine kullanarak enerjinin yaşamsal potansiyeline atıf yapmıştır. Onun formülasyonunda yaşam, insandaki enerjiden çıkmaktadır. Öte yandan güçlenmekte olan kapitalizme de eleştiriler yapan Young, insan enerjisine yönelik köleci düzenin ve sömürünün karşısında yer almış ve köleliğin kaldırılmasını savunmuştur (Crosson, 2025, s. 5).

Martinas ve Crosson'un Young ile ilgili verdiği bilgiler enerjiyi hayat verici, insana canlılık veren şey anlamına gelmekte, Leibniz'in via viva atfı da bunu gösteriyor. Young burada enerjiyi yaşamsal ve canlılık veren kuvvet olarak görüyor. Ayrıca Crosson'un verdiği bilgilere göre köle ticaretinin yasaklanmasını istiyor ve bunu da insan enerjisi ile ilişkili bir şekilde açıklıyor. Bu dönemde enerji köleliği diye bir kavramın kullanıldığı ve insanların fiziksel kaynaklarla sağlanan enerjinin yerine ikame edilerek köleliğin de bir enerji kaynağı olarak sürdürüldüğü ileri sürülmektedir.

Enerji kavramı ile ilgili tanımlama ve açıklamalara bakıldığında zaman enerjinin ilk dönem açıklamalarının fiziksel temelde yapıldığı, doğadaki “şeyler”in hareketi için gerekli olan güç olarak tarif edildiği görülmektedir. İnsan hareketi ile ilişkili olarak yapılan tanımların da aynı esasa göre olduğu ancak zamanla insanın fiziksel yönünün yanında ruhsal, duygusal, zihinsel hatta sosyal yönünün de tanımlamaya dahil edildiği görülmektedir. Dolayısıyla günümüzde insan enerjisi kavramını insanın fiziksel hareketin yanında insana özgü psiko-sosyal boyutların tamamıyla ilişkili olarak harekete geçirici (ve hareketi sürdürmeyi sağlayan) güç kaynağı olarak ele almak mümkündür.

İnsan enerjisi günümüzde bireyin canlılığı ve üretkenliği ile ilgili olarak üzerinde önemle durulan bir kavramdır. Öte yandan insan enerjisi birçok değişkenden etkilendiği gibi insandaki birçok işlevi ve durumu da önemli ölçüde etkilemektedir. Bu yüzden akademik çalışmalarda birçok kavramın insan enerjisi ile ilişkilendirildiği ve bu çerçevede tartışmaların yapıldığı görülmektedir.

İşletmelerin performansı ve verimliliği bağlamında insan enerjisi ile ilgili olarak öne çıkan kavramlardan öne çıkanları örgütsel enerji, kolektif (takım) enerji, yıpratıcı enerji, kabullenilmiş atalet, sakin/iyi/rahatlatıcı enerji, üretken enerji, davranışsal enerji, akış (flow), güç, kuvvet, motivasyon, katılım ve isteğe bağlı çaba şeklinde sıralamak mümkündür (Aknar, 2021, s. 9-10). Dikkat edilirse bu kavramların hepsinin bir insanın bir işletmedeki üretim

faaliyetine bireysel katılım düzeyi ve çalışma arkadaşları ile uyumunu ilgilendiren kavramlar olduğu, nihayetinde ise çalışanın işletmeye katkı düzeyini belirleyen kavramlar olduğu görülmektedir. Bu açıdan insan enerjisi bir işe katılım istek ve düzeyi ile ortaya çıkardığı işi ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.2. İNSAN ENERJİSİ VE TÜRLERİ

İnsan enerjisi, insanın içindeki bir işi yapma potansiyeli ve gücünü ifade etmesine karşın çok boyutlu bir olgudur ve kökleri Asya şaman geleneklerine kadar uzanan bu potansiyel değer dışsal etkilerle harekete geçmesi nedeniyle Amabile vd. (2004) gibi araştırmacılar tarafından dışsal bir davranışsal yaklaşım olarak ele alınmaktadır. Literatürde motivasyon, kendine güven, katılım gibi olguların hepsi içsel kaynaklar olarak ele alınmasına karşın insan enerjisinin insan içindeki iş potansiyeli olmasına rağmen dışsal kabul edilmesinin nedeni dışarıdan gelen etkilerin içerideki yarattığı pozitif/negatif durumdur. Bu da harekete geçerek bir şey yapma ya da yapmamaya neden olan durumdur (Bayram, 2017, s. 1023). Bu nedenle Quinn ve Dutton (2005, s. 45), pozitif enerjiyi pozitif uyarılma duygusu, şevk, hareket ve oyunculuk yeteneklerini içeren duyuşsal bir deneyim olarak tanımlamaktadır. Buna göre insanın dışsal deneyimlerden duyumsadığı (beş duyusu ile tecrübe ettiği), deneyimler ihtiyaç duyulan eğlence, canlılık, yorgunluk eksikliği (yorgunluğun giderilmesi) gibi katkılar sağlayarak insana canlılık vermektedir. Bu dışsal deneyimler içeride enerjiyi artırarak bireye bir canlılık kazandırmaktadır. Bundan dolayı da insan enerjisi dışsal ve duyuşsal tecrübelerin yarattığı bir bakiye olarak kabul edilebilir.

İnsan enerjisi, başlangıçta önemli ölçüde kas gücü ve fiziksel iş yapabilme kapasitesi ile ilişkili olarak ele alınmış olsa da insan enerjisinin fizik ötesi halleri de söz konusudur. Bu çerçevede yapılan araştırmalara bağlı olarak insan enerjisinin aşağıdaki dört alt boyuttan oluştuğu belirlenmiştir (Bayram vd., 2019, s. 10; Aknar, 2021, s. 15).

- ✓ Zihinsel Enerji
- ✓ Ruhsal Enerji
- ✓ Fiziksel Enerji
- ✓ Duygusal Enerji

1.2.1. Zihinsel Enerji

İnsan enerjisinin zihinsel boyutu, günümüzde önemi artan bir konudur. Çünkü modern toplumun iş yükü ve karmaşıklığı bireylerin toplam yükünü ve stresini artırırken mental açıdan güçlü olmayı zorunlu kılmaktadır. Modern toplumun dayandığı kapitalist üretim sistemi kaçınılmaz bir şekilde bireylere yüksek üretkenliği dayatmakta ve rekabetçi yapı içerisinde

bireylerin de buna alternatif üretme şansı azalmaktadır. Günümüzde çalışanların verimsizleşmesi, dikkatsizlik nedeniyle günlük hayatta ve iş yerlerinde birçok kazaya neden olması, yorgunluk ve uykusuzluk problemi çekmeleri, düşük enerjili olması ve iş görevlerine odaklanamaması gibi sorunların hepsi zihinsel enerjinin düşüklüğü ile ilişkilendirilmektedir (Lieberman, 2007, s. 229).

Düşük enerji problemi olarak da adlandırılan zihinsel enerji düşüklüğü, oldukça yaygın bir sorundur ve ABD'deki araştırmalar nüfusun yaklaşık olarak %25'inde görüldüğünü ortaya koymaktadır. Bunun da doğrudan ve dolaylı maliyetlerinin sadece ABD ekonomisi için 100 milyar \$'ı geçtiğini görülmektedir (O'Connor vd., 2019, s. 1). Dolayısıyla zihinsel enerji günümüzde üzerinde önemle durulması gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bilişsel kaynaklar, bireylerin görevleri yerine getirmesinde temel belirleyicilik özelliği olan bir kaynaktır. Çünkü bilişsel kaynaklar bireyin bilgiyi anlama, işleme, algıları ve bilgileri detaylandırarak gerektiğinde sınıflandırmasını ve modellemesini içeren bir süreçtir. Bu sürecin günlük yaşam aktiviteleri kadar iş yaşamında da büyük bir önemi vardır ve bireylerin çalışma yaşamındaki başarısı bu kaynakları doğru bir şekilde kullanmasına bağlıdır. Öte yandan bu kaynağın verimli ve optimum bir şekilde kullanımı bireyin zihinsel enerji düzeyi ve mental yapısı ile de yakın ilişki içerisinde (Wang vd., 2021, s. 1-2).

İnsan enerjisinin zihinsel boyutu, insanın zihinsel işlevleri ile ilgili olan enerjiyi ifade etmektedir. Kişinin ruh hali, motivasyonu, istekliliği, bilme becerisi, iyimserlik gibi zihinsel hallerin hepsi zihinsel enerji boyutu ile ilgili kavramlardır ve bunların bireyde yarattığı enerjinin toplamı zihinsel enerjiyi oluşturmaktadır. Bilimsel olarak da zihinsel enerji, bir kişinin zihinsel fonksiyonları yerine getirebilmesi için gerekli olan enerji olarak tanımlanmaktadır. Tanımı gereği zihnin sağlıklı olmasına dayanan zihinsel enerji, bireydeki ruhsal ve zihinsel durumlarla yakından ilişkilidir ve kişinin negatif ve pozitif kalabilme hallerine etki eden faktörlerin hepsi bireydeki zihinsel enerji düzeyine etki etmektedir (Bayram vd., 2019, s. 10).

Zihinsel enerji optimize edildiğinde bireyin hayata katılımı artmakta ve kişiliğine özgü özellikleri aktif bir şekilde ortaya çıkmakta ve üretkenliği artmaktadır. Buna karşın zihinsel enerjinin düşmesi de bireyin hayata katılımını azaltırken kendi potansiyelinin de işlevsiz kalmasına yol açmaktadır (O'Connor vd., 2019, s. 1). Zihinsel enerji ile ilgili teorik yaklaşımlar, zihinsel enerjiyi kişinin günlük yaşam görevlerini yerine getirebilme kapasitesi ile ilgili öznel duygu durumu olarak açıklamaktadır. Bu çerçevede zihinsel enerji için enerjinin ruh hali (görevleri tamamlayabilme hissi), motivasyon, bilişsel kaynaklar, yaşam kalitesi gibi kavramlarla bir bütün halinde ele alınmaktadır. Zihinsel enerji, bireyin önündeki görevleri

tamamlayabileceğine dair hissettiği gücü ifade etmektedir. Dolayısıyla zihinsel enerji, bireyin içinde olduğu duruma ilişkin bir hissi olarak karşımıza çıkmaktadır (Wang vd., 2021, s. 2).

Bireyin iş yerindeki canlılığı olarak da ifade edilen zihinsel enerji, bireyin yürüttüğü faaliyetler ve zorluklar karşısında üretken bir şekilde hareket edebilmesini sağlayan bilişsel süreçler olarak tanımlanmaktadır. Lykken (2005)'e göre zihinsel enerji, kişinin sorunlar karşısında pes etmeyerek üretken kalabilme, dikkatle odaklanarak dikkat dağıtan şeyleri kontrol edebilecek zihinsel ısrarıdır. Başka çalışmalarda da zihinsel enerji, iş görme sırasında bilişsel olarak dayanıklı kalma ve zorluklarla baş edebilme kapasitesinin geniş olması olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla zihinsel enerji, kendi yapısal bütünlüğü içinde iyi konsantre olma, enerjiklik halini koruma, dikkatlilik, motivasyon bozucu unsurları kontrol altında tutabilme, çözüm odaklı ve yapıcı olmak gibi entelektüel süreçleri ifade etmektedir (Aknar, 2021, s. 15-16).

Düşük enerji ve yorgunluk hali, genel bir halk sağlığı problemi haline gelmiş durumdadır. ABD gibi ülkelerdeki çalışmalar zihinsel yorgunluğu ve zihinsel enerji düşüklüğüne bağlı olarak ortaya çıkan zihinsel ve duygusal problemlere yönelik çözüm arayışlarının en popüler sağlık şikâyetlerinden birisi olduğunu göstermektedir. Bilişsel testlerle bireylerdeki mental sorunlar tespit edilmeye çalışılırken çözüm olarak ise çeşitli aktiviteler, spor ve beslenme diyetlerinin önerildiği görülmektedir. Bireydeki bilişsel enerji problemlerinin hangi düzeyde ve boyutta olduğunu anlamak için ölçümleme yapılması gerekmektedir. Günümüzde bu konuda bilişsel testler, duygu-durum anketleri, ayaktan izleme cihazları, elektro fizyolojik yöntemler ve beyin tarama yöntemleri bu konuda geliştirilmiş yöntemler olarak öne çıkmaktadır (Lieberman, 2007, s. 229). Zihinsel enerjinin ölçümü ile ilgili başka ölçme yöntemleri de vardır. Bireyin ruh hali de diye tanımlanan zihinsel enerjinin ölçümünde ruh hali profili ölçeği kısa formu, zihinsel enerji durumu ve özellikler ölçeği gibi ölçekler kullanılmaktadır (Wang vd., 2021, s. 2).

Zihinsel enerji, zihniyetin de bir göstergesi olarak bireyin her alandaki aktivitesini önemli düzeyde etkileyen bir değişkendir. Özet olarak zihinsel enerji kişisel başarının anahtarıdır. Zihniyet ve zihinsel enerji, bireyin kendisinde potansiyel olarak saklı olan güçlerin aktive edilerek kullanılmasını sağlamaktadır. Bu nedenle günlük yaşamda ve örgütlerde her ikisi de örgütleyici bir role ve değere sahip olup ortaya konulacak olan başarının da anahtarıdır (Radosavljevic vd., 2012, s. 428).

1.2.2. Ruhsal Enerji

Ruhsal enerji, diğer tüm enerjilerden farklı olarak tüm maddi gerçekliğin kaynağıdır ve hayatın yaratıldığı kaynaktan gelmektedir. Dolayısıyla doğrudan yaratıcıdan geldiği kabul edilen bu enerji, evrendeki her şeyi birbirine bağlayan bir enerjidir ve yaşamın tüm boyutlarını ilgilendiren eşsiz bir güç kaynağıdır. Ruhsal enerjinin günlük yaşam eylemlerindeki başlıca girdilerini ise tutku, bağlılık, dürüstlük gibi sıralamak mümkündür (Bayram vd., 2019, s. 10-11).

Ruhsal enerji, kâinattaki şeyleri birbirine bağlayan enerjinin insandaki karşılığı olarak ele alınmaktadır. Buna göre bir insanda ruhsal enerji, her şeyin temelini oluşturur ve her şeyi etkilemektedir. Ruhsal enerji, bir insanın bir işi ya da görevi bütün benliğiyle isteyerek yapması ile ilgili bir durum olarak da görülmekte ve insanın ruha yüklediği anlamın da bu enerjinin asıl kaynağı olduğu belirtilmektedir (Aknar, 2021, s. 17-18).

Ruhsal enerji, bireyin ruhsal durumunun bir sonucudur ve gerek kendisiyle gerekse çevresiyle ilgili algılaması bu enerjiyi etkilemektedir. Bu nedenle ruhsal enerjiyi güçlendirmek için fiziksel ve duygusal açıdan güçlendirici aktivitelerle meditasyon gibi terapilerin insan ruhunu güçlendirdiği belirtilmektedir. Öte yandan insan fiziksel halinin ruhsal duruma etki etmesi nedeniyle de iyi bir beslenme düzeni ve diyetin fiziksel sağlığı iyileştirerek kişinin ruhsal enerjisini artıracak ve tükenmişlik duygusunu da azaltacak belirtilmektedir (Karr, 2019).

İnsan ruhu, dinsel inançlar bakımından tanrısal bir köken taşıdığı için bütün inançlarda dua etmek insan ruhunun en önemli ilacıdır. Dua etmek, insanın tanrıyı yanında hissetmesini sağladığı için ruhsal açıdan onu güçlendirmekte, dünyevi uğraşlardan kaynaklanan kaygı ve stres azalmaktadır. Müslüman danışanlara yönelik yapılan bir araştırmada dua terapisinin psikolojik açıdan oldukça yararlı sonuçlar verdiği tespit edilmiştir (Henry, 2015). Yang vd. (2019)'un araştırması da manevi liderliğin çalışanların ruhsal enerjisini destekleyerek çalışan performansını artırdığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla insan varlığının fizik ötesi yanını ifade eden ruhun da kendine özgü ihtiyaçları vardır ve bu ihtiyaçlara hitap eden faaliyetler ruhsal enerjiyi artırmaktadır.

1.2.3. Fiziksel Enerji

Fiziksel enerji, insanın her türlü hareket ve eyleminin temelini oluşturan enerjidir ve beslenme, dinlenme, uyku gibi fiziksel kaynaklardan beslenmektedir. Fizik kanunlarına uygun bir şekilde artan ve azalan fiziksel enerji, kişinin belirli bir süredeki hareket edebilme kapasitesini de belirlemektedir. Duygusal ya da zihinsel enerji bir isteklilik hali yaratması bakımından kişiyi harekete geçirirken fiziksel enerji ise maddi güç kaynağı olarak diğer enerji

türlerinden ayrılmaktadır. Dolayısıyla fiziksel enerji, kişinin biyolojik ve fiziksel sağlamlığı ve sağlığı ile ilgili bir durum olup beslenme ve dinlenme (fiziksel hareketlere ara verme ve uyku dahil) olmak üzere iki ana değişkene göre değişmektedir. Araştırmacılar fiziksel enerjinin yerinde olması için öncelikle iyi bir beslenme düzeninin gerekliliğine dikkat çekmektedir. Vücudun yeterli düzeyde protein alması, karbonhidrat ve diğer mineraller gibi ihtiyaçların karşılanmış olması gerekmektedir. Klinik araştırmalar sağlıklı bir bireyin günlük olarak alması gereken besinlerin miktarlarını belirlemiştir. Öte yandan sağlıklı bir beden yapısı için hareketlere yeteri kadar ara vermek ve düzenli bir şekilde uyumak gerekmektedir (Aknar, 2021, s. 17).

1.2.4. Duygusal Enerji

Duygusal enerji, insan enerjisinin önemli bir yönünü ifade etmektedir. Hatta Collins (1990) gibi yazarlar insan enerjisini duygusal enerji olarak tanımlamaktadır. Bu tanımın temelinde bir toplumu bir arada ve ayakta tutan temel olgunun duygu olması yatmaktadır. Duygular hem bireysel enerji hissi deneyimlerini hem sosyal deneyimlerden elde edilen enerji hissini içermektedir ve insanın hayatta kalma mantığının en somut örneklerinden birisidir (Aknar, 2021, s. 14).

Duygusal enerji kavramını çeşitli açılardan incelemiş olan yazarlar temelde birbiri ile kesişen ancak farklı tanımlar yapmaktadır. Shirom (2003), iş yaşamındaki duygusal enerjinin etkilenmeden kaynaklandığını belirtmekte ve örgütün ihtiyaçlarına özgü tepkileri duygusal enerji olarak ifade etmektedir.

Duygusal enerji çalışma grupları içerisinde homojen olumlu tepkiler verilmesi, ilham, coşku, işle ilgili yapıcı tepkiler gösterilmesi halleridir. Collins (1990), ise sosyal etkileşim içinde kendine güven duyma ve istekli olma hissi olarak tanımlarken Barsade (2002) ise duygusal yoğunluk hali olarak tanımlamıştır. Duygusal enerjide sevinç, coşku, güven, girişkenlik, paylaşım gibi pozitif hallerin yüze ve davranışlara açık bir yansıması gözlenmektedir (Aknar, 2021, s. 18).

1.3. İNSAN ENERJİSİNİ AZALTAN VE ARTIRAN FAKTÖRLER

İnsanların yapmış olduğu tüm iş ve işlemler enerji kullanımı gerektirmektedir. Olası bir yerde kullanacakları bir enerji hazneleri vardır. Kişinin gereksinimlerinin, var olan enerjisinden yüksek olduğunda enerjisini yükseltecek kaynaklar arar. Kişi bu kaynak artışını dinlenme, doğada yürüyüş yapma, aile ya da arkadaş ile sohbet etme, uyku, yemek yeme vb. şekilde sağlayabilir. İnsan enerjisini azaltan faktörler ise; yetersiz uyku, dinlenememe, stres, duygusal

tükenme gibi unsurlardır. Bireylerin duygusal gücünü tüketen nedenlerinde insan enerjisini azaltan nedenler olarak görülür.

Aknar (2021, s. 50), çalışmasında literatürdeki araştırmalardaki bilgilerden de hareketle çalışanlar açısından insan enerjisinin öncülleri olarak örgütsel destek, lider-üye etkileşimi, algılanan özerklik, örgütsel bağlılık değişkenlerini saymaktadır. Bu değişkenler kendi içerisinde örgüt yönetimine ilişkin eşitlik, adalet, bağlılık gibi birçok kavramı da içermektedir. Aynı çalışmada insan enerjisinin çıktısı olarak ise iş gören yaratıcılığı ve iş gören performansı sayılmaktadır. Buna göre insan enerjisinin artmasıyla çalışanların yaratıcılığı ve performansı artmaktadır.

Bir işletmede çalışanın enerjisini işletme politikaları, yöneticiler, çalışanlara yönelik adalet ve eşitlik uygulamaları gibi çalışanın memnuniyet ve tatminini de etkilediği bilinen değişkenler etkilemektedir. Artan enerji de çalışanı motive ederek daha verimli hale getirmekte, performansını artırmaktadır.

1.4. ÖRGÜTSEL ENERJİ VE ÖRGÜTLERDE İNSAN ENERJİSİ

Örgütsel faaliyetlerin çoğu bölümünde enerji kavramı yer almaktadır (Cross vd., 2003, s. 51). Örgütsel enerji örgüt bağlamında ortaya çıkar. Örgütsel enerji, çalışanların motivasyonunu, çalışma potansiyelini, verimliliğini artıran ve işletmelere rekabet avantajı sağlayan bir olgudur (Schiuma Mason & Kennerly, 2007, s. 69). Bu enerji örgütsel amaçların gerçekleşmesi için gereklidir. Çalışanların motivasyonunu, gelişmelerini, verimliliğini ve takım çalışması potansiyelini artırır. Örgütlerde bireysel enerji ve takım enerjisi bir bütündür.

Çalışma hayatında insan enerjisi “örgütsel yaşam içerisinde iş görenlerin davranışlarını ve duygularını, bireysel amaç ve istekler ile örgüt ve grup normları doğrultusunda düzenleyen kaynak” olarak nitelendirebiliriz (Bayram, 2018, s. 431-432). İş yaşamında enerji önemli bir kaynaktır. İnsanın sahip olduğu enerji, örgütlerin başarı sağlamasında büyük bir paya sahiptir (Fritz, vd. 2011, s. 28). Kendilerini yorgun ve verimsiz hisseden örgüt çalışanı örgütsel başarıya ulaşamaz. Başarıyı elde edebilmek için örgüt çalışanının yüksek enerjiye ve gerekli performansa sahip olması gerekir. Enerji dolu bir çalışan, kendine güvenir ve yüksek bir motivasyonla başarıya ulaşacağına inanır.

Webster Sözlüğü’nde enerji bir bireyin etki yaratma, çalıştırma ve üretme konusundaki genel kapasitesini kapsayan bir içsel kaynaktır. Bu nedenle örgütsel davranışla ilgilenen bilim adamları tarafından insan enerjisi, psikolojik boyutları olan kişiye özgü içsel bir fenomen olarak kabul edilmiştir. Bu doğrultuda çeşitli tanımlar yapılmıştır. Quinn ve Dutton (2005), insanların duygu ve kısa süreli tepkilerinin ötesinde uzun süreli duygusal ve pozitif uyarılma durumu

tanımını yapmıştır. Bu konuda Shirom (2003), bir insanın işteki canlılığının temel duygulanım durumuyla yakın bir ilişki içerisinde olduğunu ileri sürmektedir. Ancak insan enerjisi bu çekirdek esaslı yaklaşımları da aşan ve insanın zihinsel ve fiziksel durumlarını da içeren genel bir canlılık ve tepki/karşılık verme durumunu ifade etmektedir (Cole vd., 2011, s. 446).

1.4.1. Bireysel Düzeyde İnsan Enerjisi Yönetimi

Çalışanlar ve genel olarak bütün insanlar gün boyunca ister işleriyle ilgili olsun ister hayatın diğer yönleriyle olsun birçok sorunla baş etmeye çalışırken fiziksel açıdan da önemli ölçüde enerji harcar ve yorulurlar. Fiziksel yorgunluğa ek olarak günlük iş ve yaşam sorunlarının yol açtığı mental yorgunluk, bireyin enerjisini tüketmektedir. Enerji rezervlerinin tüketilmesi durumunda enerji kaynaklarının yeniden şarj edilmesi gerekmektedir. Bu konuda şüphesiz ki ilk çözüm dinlenme, uyku ve yaşanan yorgunluğun atılmasıdır. Fiziksel ve zihinsel olarak dinlenmek, kişinin enerji döngüsünü yeniden oluşturmasını sağlarken yeni güne, iş ve görevlere hazır hale gelmesini sağlamaktadır. Ancak enerjinin dışsal deneyimlere ilişkin duyuşsal bir etki olması nedeniyle uyku, dinlenme gibi bedene mola verdiren etkinliklerin yanında duygusal, zihinsel, mental deneyimleri de enerjiyi artırmaktadır. Bu çerçevede kişinin psiko-sosyal ve kültürel aktivitelere katılması, çevresiyle etkileşimde bulunması gibi birçok günlük aktivite enerjisini etkilemektedir (Bayram, 2017, s. 1030-1032).

1.4.2. Örgütsel Düzeyde İnsan Enerjisi Yönetimi

İş yerinde enerji neden önemlidir? sorusu işletmelerin içsel durumları kadar çevreyle etkileşimi ve pazardaki rekabetini sürdürebilmesi açısından da önemlidir. Çünkü işyerinde pozitif olan ve enerjilerini işleri için kullanan insanlar, işletmeye güçlü bir yakıt sağlarken işletmenin rekabetçi koşullardaki konumunu güçlendirmektedir. Enerjik hissetmenin doğasında olumlu olma ve pozitif duygular olduğu için çalışanlarda bu durumun yaratılması, çalışanların verimliliğini ve performansını kadar birbirleri ile uyumunu da artırmaktadır. Ayrıca çalışanlar enerjik olduklarında işle ve birbirleri ile ilgili sorunlarında daha yapıcı davranmakta, işin olağan seyrinde ise daha yaratıcı olabilmektedir. Çalışanlar arası olumluluk ve uyum, işletme içinde güçlü bir rezonans yaratırken örgüt bütününe verimlilik ve performansını artırmaktadır (Cole vd., 2011, s. 446-447).

Bir örgütsel yapı içerisinde bireyin zihinsel performansı, onun bilişsel psikolojisini ve kapasitesini işe aktif bir şekilde dahil edeceği için çok önemlidir. Yüksek zihinsel performans gösteren çalışanlar daha sağlam kararlar verirken kendilerine verilmiş olan rol ve sorumlulukları en düşük maliyetlerle yerine getirmektedir. Ayrıca zihin enerjisi yüksek bireylerin göstereceği zihinsel performans, yeni fikirler geliştirme ve mevcut sorunlara

çözümler üretme gibi önemli durumları da içermektedir. Bu da her işletme için çok değerli bir kaynaktır. Çalışanların karar verme, yönetici davranışı sergileme, problem çözme, sorumluluk almaktan kaçınmama, görevleri sorunsuz yerine getirme gibi işlevlerinin tamamı çalışanın genel olarak enerjisi özel olarak ise zihinsel enerjisi ve performansı ile ilgilidir. Bu açıdan zihinsel açıdan problemsiz ve enerjik çalışanlara sahip olmak her işletme için özellikle istenilen bir durumdur (Cortoo & Bocksteins, 2024, s. 318).

İnsan enerjisinin yönetimi, genel olarak düşen modun yükseltilmesine odaklı bir takım faaliyetleri içerse de çeşitli görevlerle donatılmış bir çalışan söz konusu olduğu zaman farklı durumlar söz konusudur. Çünkü Radosavljevic vd. (2012)'nin vurguladığı, Wang vd. (2021, s. 23)'in de zihinsel enerji bağlamında detaylandığı gibi bireylerin başarısının ardında yatan ana faktör bilişsel kaynaklardır. Dolayısıyla da bu kaynakların görevlerle ilişkilendirilmesi, görevler sırasında tükenen zihinsel ve duygusal kaynakların yeniden şarj edilmesi gerekmektedir. Bireyin öz kontrolünü ve bilişsel bütünlüğünü koruyarak önündeki görevleri yerine getirmeyi sürdürebilmesi için mevcut kaynaklarındaki tükenmenin/azalmanın takip edilmesi ve ödüllendirici bir tutum içerisinde kaynakların yeniden optimal seviyeye çıkarılması gerekmektedir. Bireyin ortaya koyacağı çaba, bir maliyettir ve kendisinden feda ettiği bu maliyetin eşdeğer bir ödülünün olması gerekmektedir. İster günlük yaşamda olsun ister iş yaşamında olsun bireyin elindeki kaynağı bir maliyet olarak gözden çıkarması için bu maliyetin altında kalmayacak bir ödülün motivasyonuna ihtiyacı vardır. Bu aslında oldukça basit bir şekilde ifade edebileceğimiz fayda-maliyet ilişkisidir (Wang vd., 2021, s. 2-3).

1.4.3. İnsan Enerjisi Yönetiminin Örgütler Açısından Faydaları

Çalışanların sahip olduğu enerji, bir işletmenin sahip olduğu en önemli kaynaklardan birisidir. Çünkü çalışanların duygusal ve fiziksel bakımdan işin gereksinimleri doğrultusunda harekete geçmesi ancak çalışanın enerjik olması ile mümkündür. Enerji insanın yaşamını devam ettirmesi, hayat ve iş motivasyonunun ana kaynaklarından birisi olması nedeniyle çalışanın işteki başarısı ve verimliliğini de belirleyen ana unsurlardan birisidir (Bakırcı vd., 2025, s. 152).

İnsan enerjisi ile ilgili çalışmalar örgütsel değişkenlerin çalışan enerjisini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir (Aknar, 2021, s. 173). Çalışan enerjisinin örgütlere faydası tartışılmaz. Çünkü Bayram (2017, s. 1034)'ın vurguladığı gibi enerjik çalışan, her işletme için stratejik bir hedeftir ve enerjik çalışanları olmayan işletmelerin amaç ve hedeflerine ulaşması mümkün değildir. Dolayısıyla Aknar (2021, s. 173)'ün araştırmasında somut bulgularla ortaya koyduğu gibi örgütlerin çalışanlarını enerjik ve performanslarını yüksek tutabilmek için çalışanlara yönelik örgütsel desteği esirgememesi, çalışanlara ihtiyaç duydukları özerkliği

sağlamaları ve işyerinde arkadaşça bir ortamın yaratılması için gerekli önlemleri alması gerekmektedir.

1.5. PERFORMANS VE ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Performans kelimesi, herhangi bir işi yaparken ya da eseri ortaya koyarken gösterilen başarı olarak tanımlanabilir. Performans kavramı işletme bilimi açısından hem işletmeler hem çalışanlar için ayrı ayrı ele alınan bir kavramdır. Başarılı olma düzeyini ifade eden performans, işletmeler için konulan hedeflere ulaşabilme düzeyini ifade ederken çalışanlar için ise iş tanımlarında yer alan görevleri başarma ve örgüt amaçlarına katkı sağlama derecesini ifade etmektedir. Dolayısıyla performans, bir çalışanın örgüte değer katan davranışları kümesi olarak da ifade edilmektedir (Çankır & Çelik, 2018, s. 55-56).

1.5.1. Çalışan Performansı

Küreselleşme, 1980'lerden itibaren işletmeler açısından oldukça sert rekabetin gözlemlendiği bir piyasa yapısı yaratmıştır. Rekabetin adeta bir savaşa dönüştüğü bu süreçte işletmeler için kendini işine adanarak yüksek performans gösteren çalışanlara sahip olmak hayati bir konu haline gelmiştir. Çünkü çalışanın göstereceği performans, işletmenin de ortaya koyacağı performans için bir ölçü olup söz konusu rekabetin sürdürülebilmesi açısından performans önemli bir kavram haline gelmiştir (Güler & Taşlıyan, 2022, s. 1606).

Performans, bir işin uzmanlık ve teknik yönleri bakımından yerine getirilmesi gereken görevlerin başarılı bir şekilde yerine getirilmesidir. Performans, çalışanların iş tanımlarında yazılı olan görevlerin istenildiği gibi gerçekleştirilmesini ifade etmektedir. Görev performansı idari ve teknik olmak üzere iki alt boyutta ele alınmaktadır (Bakırcı vd., 2025, s. 151).

- ✓ İdari performans: Çalışan memnuniyetinin sağlanması, yönetme, idare etme, çalışan motivasyonunu sağlamak gibi görevlerin başarıyla yerine getirilmesidir.
- ✓ Teknik performans: Çalışanın yöneticilik faaliyetleri dışındaki mesleki beceriler gerektiren görev tanımlarını tamamlayabilmesidir.

İşletmeler açısından performans kavramı, bir çalışanın ya da işletmenin bizzat kendisinin belirlenmiş amaçları gerçekleştirme derecesi olarak tanımlanmaktadır. Performans, hedeflere ulaşma derecesini ifade etmektedir. Performans, hem işletmeler hem çalışanlar için tek tek söz konusu edilen bir kavramdır. Her iki durumda da bir hedef bir de bu hedefin başarıma düzeyi vardır. Dolayısıyla performans, hedefin gerçekleştirilme derecesidir (Korkmazer, 2021, s. 2772). Çalışan performansı, çalışanın işinde gerçekten yapması gereken

işlerin yapılma düzeyidir. Bu da aynı zamanda çalışan faaliyetlerinin mali ve mali olmayan sonuçlarını ifade etmektedir (Doğan & Kır, 2018, s. 4).

Performansın sözlük anlamı, bir işin üstesinden gelmek, bir kişinin kendisinden beklenileni gerçekleştirmesi olup çalışanlar açısından da verilen iş görevlerini başarabilme durumu/düzeyi anlamına gelmektedir. Performans, kişinin kendisine verilen görevlerle kendisine verilenler arasındaki bağı da ifade etmektedir. Çünkü her çalışanın işinden belirli yaşamsal beklentileri vardır ve performans da bu beklentilerin gerçekleşme düzeyinin fonksiyonu olarak ele alınmaktadır. Buna göre beklentileri yeterince karşılanmayan bir çalışanın da istenilen performansı göstermesi söz konusu değildir (Çankır & Çelik, 2018, s. 56).

Performans, bir işletmenin ya da çalışanın etkinlik ve etkililik durumudur. Etkinlik kaynakları ifade ederken etkililik ise hedefe ulaşılma düzeyini ifade etmektedir. Dolayısıyla performans, mevcut kaynakların hedeflere ulaşmayı sağlamada etkin bir şekilde yönetimi ve kullanılmasını ifade etmektedir (Zincirkıran vd., 2015, s. 63).

İş sözleşmesi, bir hizmet akdi kapsamında çalışana belirli iş görevleri yüklerken çalışana da bazı mali ve sosyal haklar sağlamaktadır. Tarafların eşitliği varsayımına dayanan bu sözleşmelerin gerçek hayatta yürüme biçimi çoğu zaman çalışanların iş yükü fazlalığı gibi nedenlerle bozulmakta ve çalışanda memnuniyetsizliğe yol açmaktadır. Çalışanların iş yükü algısının performansa etkisini inceleyen Korkmazer (2021)'e göre iş yükü algısının artması performansı olumsuz etkilemektedir.

1.5.2. Çalışan Performansının Örgütler Açısından Önemi

Çalışanların performansı bütün işletmeler için önemli bir konudur. Çünkü çalışanın örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için önemlidir. Ayrıca çalışanın performansı işletmenin mali performansı ile doğrudan ve oldukça güçlü bir ilişki içerisindedir. Bu ilişkinin pozitif yönlü olması, performansın mali durumu olumlu yönde etkilediğine de işaret etmektedir (Çankır & Çelik, 2018, s. 62-63).

İşletmelerin performansı çalışanların performansına bağlıdır. İşletmelerin birçok hedefi vardır ve bu hedefler sadece mali kazanç elde etmekle sınırlı değildir. İşletmeler için rekabet edebilmek, rekabeti sürdürebilmek, büyüme, yüksek karlılık, müşteri memnuniyeti, kaliteli üretim, verimlilik birçok amaç ve hedef söz konusudur. Bunların gerçekleştirilebilmesi için nitelikli işgücüne ve bu işgücünün mevcut kaynakları doğru bir şekilde kullanarak yüksek performans göstermesi gerekmektedir. Dolayısıyla işletmelerin belirlenen hedeflerindeki performansını çalışanın performansına dayalı bir çıktı olarak kabul etmek mümkündür (Tortumlu & Taş, 2019, s. 355).

Örgütlerdeki psikolojik iklim çalışanların işe adanmışlığını ve performansını etkilemektedir. Örgütteki psikolojik iklim, işe adanmışlığın dinçlik, adanmışlık ve özümseme alt boyutlarını etkileyerek çalışan performansındaki değişime aracılık etmektedir. Bu da örgütsel bir değişken olan örgüt iklim ve psikolojisinin çalışan performansına etki ettiğini göstermektedir (Güler & Taşlıyan, 2022, s. 1620-1622). Çalışan performansını etkileyen başka örgütsel değişkenler de vardır. Özellikle yöneticiler, örgütteki tutum ve davranışlara, çalışan ilişkilerine yön veren, çalışanlara yönelik politikaları geliştirip uygulayan aktör olarak çalışan performansı üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir. Yöneticilerin liderlik tarzı ve çalışanların da psikolojik sermayesi çalışan performansını etkileyen değişkenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Yönetici dışsal bir faktör iken psikolojik sermaye ise çalışanın kendi içsel gücünü ifade eden bir değişken olarak performansa etki etmektedir (Taşlıyan & Hırlak 2022, s.110-112).

1.5.3. Çalışan Performansını Etkileyen Faktörler

Performansı etkileyen birçok değişken vardır. Çalışan personel açısından ele alındığında çalışanın kişisel özellikleri, iş yeri koşulları, yönetimin tutumu, iş arkadaşlarıyla uyum gibi birçok değişken söz konusudur. Performansı etkileyen bu değişkenler davranışsal ve örgütsel faktörler olarak iki grup altında incelenmektedir (Korkmazer, 2021, s. 2772).

Örgütsel sessizlik, tükenmişlik düzeyi gibi örgütsel değişkenler çalışan performansını etkilemektedir. Çünkü örgüt içindeki çalışma ortamı, iş arkadaşları arası uyum, yönetimin tutumu gibi faktörler çalışanın motivasyonunu olumsuz etkilerken olumsuz ortamın süreklilik kazanması çalışanın tükenmişliğine yol açarken performansı da düşürmektedir (Doğan & Kır, 2018, s. 9-10).

Çalışan performansını birçok iş değişkeni ve psikolojik değişken etkilemektedir. Bu değişkenlerle ilgili çalışmalar bunu somut bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu değişkenlerden örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatminin çalışan performansına etkisini inceleyen bir araştırmada söz konusu değişkenlerle çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Zincirkıran vd., 2015, s. 68-69). Benzer değişkenleri kullanan başka bir çalışmada da örgütsel sinizm, sosyal zekâ, işten ayrılma niyetinin çalışan performansı ile yakın bir ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir (Diktaş, 2018).

Örgütsel faktörlerden örgüt iklimi ve iş stresinin çalışan performansı ile ilişkisini inceleyen Tortumlu ve Taş (2019)'ın çalışmasına göre her iki değişken de çalışanın performansına etki etmektedir. Araştırmaya göre örgüt iklimi puanının artması çalışan performansını olumlu yönde etkilerken iş stresi puanının artması ise çalışanların performansını düşürmektedir.

İşletmelerin insan kaynakları politikaları, çalışanlar için işletmeye yönelik değerlendirme yapmak için önemli bir ölçüttür. Çünkü işletmenin çalışanları değerli bir kaynak olarak kabul edip onlara yönelik geliştirme faaliyetlerinde bulunması, çalışanın algısına etki etmektedir. Çalışanın değer gördüğü düşüncesi doğal olarak performansına da etki etmektedir. Bu nedenle örgütsel politikaların bir parçası olarak çalışanlara yönelik eğitim ve geliştirme faaliyet ve uygulamaları çalışan performansını olumlu yönde etkilemektedir (Saatçioğlu & Yıldırım, 2022, s. 138-139).

Çalışanın iş yaşamına dahil olması ve mevcut işinde devam etmesi, başta temel ihtiyaçları olmak üzere karşılanması gereken ihtiyaçları ile yakın bir ilişki içerisinde. Bu nedenle çalışanın belirli mali çıkarlarının yanında fiziksel, ruhsal ve psikolojik sağlığı açısından da işletmenin tatmin edici bir ortam sunması gerekmektedir. Çalışanın iş yükü, iş ortamındaki zorlayıcı koşullar, kaza ve yaralanma riskleri, mesleki hastalık ihtimali, üretim araç gereçlerinin uygunluğu gibi birçok faktör çalışanın fiziksel ve mental konforunu etkilerken performansının da artıp azalmasına yol açabilmektedir (Çiçek & Çağdaş, 2020, s. 141-142).

Çakıcı ve Doğan (2014) araştırmasında örgütsel ortamın önemli bileşenlerinden birisi olan örgütsel sinizmin çalışanın performansına etkisini incelemiştir. Çalışmaya göre çalışanların örgüte karşı sinik duygular içerisinde olması, çalışma performansını etkilememektedir.

İşletmelerin çalışanlara yönelik en önemli ve çalışanın işle ilişkisini en fazla etkileyen politikalarından birisi olan ödüllendirme, çalışan performansı ile yakın bir ilişki içerisinde. Çünkü çalışanların maddi ve manevi beklentileri içerisinde ortaya koyduğu gayret, emek ve başarının takdir edilerek ödüllendirilmesi her çalışan için en doğal beklentidir ve bu beklentinin karşılanma düzeyi çalışanın performansının sürekliliğini etkilemektedir. Başarıları karşısında ilgisiz kalan işletmeye karşı çalışanların bir hayal kırıklığı yaşamaları doğal bir durumdur. Öte yandan ödüller, ücret gelirlerinin bir tamamlayıcısıdır ve çalışanların ödüllendirilmesi, primlerle teşvik edilmesi performansı olumlu yönde etkilemektedir (Akçit, 2011).

1.5.4. Çalışan Performansını Artırmada İnsan Enerjisinin Rolü

İnsan enerjisi dışsal kaynaklar kadar kendi içsel kaynaklarından da etkilenmektedir. Bireyin psikolojik sermayesi ve olaylara yönelik mizah yaklaşımı, çevresiyle kurduğu ilişkinin enerjisine yansımaktadır. Bu enerji ise iş ortamında canlılık sağlayarak çalışanın uyumunu ve performansını olumlu yönde etkilemektedir (Braha, 2021).

İnsan enerjisi her işletme için bir zorunluluktur. Çünkü çalışanları enerjik olmayan bir işletmenin hedeflerine ulaşması mümkün değildir. Çalışanların verimi ve performansı

enerjiklik düzeyine bağlı olduğu için enerjik çalışanlara sahip olmak her işletme için öncelikli bir hedeftir (Bayram, 2017, s. 1034).

İnsan enerjisinin öncüllerini ve ardıllarını inceleyen Aknar (2021), araştırmasında insan enerjisini etkileyen demografik ve örgütsel faktörlerin olduğunu, çalışanın enerjisinin de performans gibi çıktı değişkenlere etki ettiğini tespit etmiştir.

1.6.İNSAN ENERJİSİ VE ÇALIŞAN PERFORMANSI İLİŞKİSİNE YÖNELİK LİTERATÜR

Oryantiring sporcuların zihinsel enerji düzeylerinin yarışma derecesi ve performansa etkisini inceleyen Karaca (2024)'ün çalışmasına göre zihinsel enerji ile yarışma derecesi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Zihinsel enerjinin yarışma derecesini yordadığı ve performanstaki değişimin %6'sının zihinsel enerji değişiminden kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Hastanelerde görev yapan hemşirelerde iş yeri ortamının insan enerjisine etkisini inceleyen Özdevecioğlu vd., (2015)'in çalışmasına göre iş yeri ortamının negatif bir etki yarattığı görülmüştür. Araştırmaya göre iş yerindeki ortamın iticiliği hemşirelerin enerjisini düşürerek verimini olumsuz etkilemektedir.

Pamukkalede'ki termal otellerin çalışanlarındaki insan enerjisi ve yenilikçilik arasındaki ilişkiyi inceleyen Kayır ve Özkoç (2020), insan enerjisi ile yenilikçilik arasında bir ilişki olduğunu ve iki değişkenin birbirini anlamlı şekilde etkilediğini tespit etmiştir. Çalışmaya göre enerji ve yenilikçilik bir arada olunca çalışanların üretkenlik davranışı azalmakta ve performansı yükselmektedir.

Kayseri'de 17 işletmeden 1750 çalışanı inceleyen Bayram (2016), tükenmişliğin insan enerjisini azalttığını buna karşın iş tatmini birey-iş uyumu, birey-örgüt uyumu, lider-üye etkileşimi, örgütsel adalet değişkenlerinin ise insan enerjisini yükselttiğini tespit etmiştir.

Beş faktör kişilik özelliklerinin insan enerjisine etkisini inceleyen Bayram vd., (2019)'a göre bireylerin sahip olduğu kişilik özellikleri enerji düzeylerinin değişmesine yol açmaktadır. Kişilik özelliklerinin zihinsel, ruhsal, duygusal ve fiziksel enerji seviyelerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Kişilik özelliklerinin insan enerjisine etkisini inceleyen bir başka çalışmada dışa dönüklük ve sorumluluk özelliklerinin insan enerjisini pozitif, nevroitiklik özelliğinin ise negatif yönlü etkilediği tespit edilmiştir (Bayram vd., 2016).

Tekvando sporcularının bilişsel imgeleme düzeylerinin enerji düzeylerine etkisini inceleyen Pekyardım ve Karademir (2023)'e göre bilişsel imgeleme ile zihinsel enerji arasında

pozitif bir korelasyon vardır. Ayrıca araştırmaya göre sporcuların demografik özelliklerinin enerji düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Ünalın (2024)'ın araştırmasında 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışanların üretken enerjisi, yaşam boyu öğrenme ve mesleki bağımlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmaya göre enerjisi yüksek olan çalışanlar öğrenmeye daha yatkın ve mesleklerine karşı daha olumlu düşünce içerisinde.

Özdevecioğlu ve Akın (2014), Kayseri'de 243 bilgi işçisinden veri toplayarak çalışanların enerji yönetim taktiklerini incelemiştir. Çalışmaya göre çalışanların enerji yönetim taktikleri örgüt içi ve örgüt dışı olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır.

Kamu çalışanlarının duygusal zekâ ve duygusal enerjilerinin çalışma performansı ve görev motivasyonuna etkisini inceleyen Topaç ve Uygun (2022)'un çalışmasına göre değişkenler arası pozitif bir ilişki vardır ve çalışanın duygusal yönü performans ve motivasyonu olumlu etkilemektedir.

Özcan (2022), araştırmasında işyerindeki dışlanmanın psikolojik performans etkisini incelemiş ve çalışanın dışlanmasının negatif enerjiyi artırdığını tespit etmiştir. Ayrıca dışlanmak, çalışanın enerjisini düşürmekte, kendini kontrol etmesini zorlaştırırken zihinsel durumunu genel olarak olumsuz etkilemektedir.

Duygusal zekânın iş performansını tıp doktorları ve toplu taşıma çalışanlarından topladığı verilerle inceleyen Avubduk (2016)'nın tespitlerine göre duygusal zekânın artması iş performansına olumlu yansımaktadır.

Dağ ve Sarı (2019)'un çalışmasına göre sporcularda duygusal zekâ, istekliliği ve motivasyonu artırırken takım içindeki uyumu ve sinerjiyi de artırmaktadır. Bunun yanında duygusal zekâ sporcunun takıma bağlılığını olumlu etkilemektedir.

Spor salonlarını kullananlara yönelik bir çalışma yapan Kılıç (2024)'ün bulgularına göre fiziksel enerjinin yanında duygusal ve zihinsel enerji de sporda önem taşımaktadır. Spor yapanların duygusal ve zihinsel enerjilerinin yüksek olması performanslarını artırmaktadır. Benzer şekilde Sezan ve Eskiyecek (2024)'ün çalışması da zihinsel enerjinin atletik zihinsel enerji düzeyini belirlediğini ve artan zihinsel enerjinin de sporcunun performansına olumlu yansıdığını göstermektedir.

Kayabaşı (2008), öğretmenlerin tükenmişliğine yönelik araştırmasında, öğretmenlerin enerji düzeyleri ile tükenmişlik arasında bir ilişkinin olduğunu tespit etmiş ve enerjisi düşen öğretmenlerde tükenmişliğin daha fazla olduğunu bulmuştur.

Cayla ve Auricombe (2025), araştırmasında iř yaşamının çalışanları duygusal olarak yıprattığını ve ruh halini olumsuz etkilediğini tespit etmiştir. Araştırmaya göre duygusal enerjiyi olumsuz etkileyen faktörler kontrol altına alınıp çalışana özerklik ve statü sağlandığında enerjilerinin arttığı görülmüştür.



İKİNCİ BÖLÜM

2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Yöntem kavramı, belirli bir amacı gerçekleştirmek için izlenen yolların bütününe ifade etmektedir. Bilimsel araştırmalarda yöntem; olguların tanımlanmasını, aralarındaki ilişkilerin kurulmasını ve bilimsel ilkelere dayalı olarak açıklanmasını sağlamaktadır. Bu süreç, araştırmacının gerçeği sistemli bir biçimde sorgulamasına olanak tanımaktadır (Usta, 2012, s. 140-141). Bilimsel yönetime dayalı araştırma geleneği, 16.yüzyılda ortaya çıkmaktadır. Doğa bilimlerinde bu yaklaşımın öncüsü Descartes olurken, günümüzde iki temel yöntem öne çıkmaktadır: Aristoteles'in temellendirdiği tümdengelim ve Bacon'un geliştirdiği tümevarım yöntemleri. Bilimsel yöntemin önemi, bilgiye ulaşmada yapılandırılmış ve denetlenebilir bir süreç sunmasından kaynaklanmaktadır. Bu sayede yanlışlıklar azaltılmakta, değerlendirme süreçlerinin geçerliliği artmaktadır. Araştırmacı, bu sistematikte en doğru sonuca ulaşabilmektedir (Karagözoğlu, 2006, s. 66).

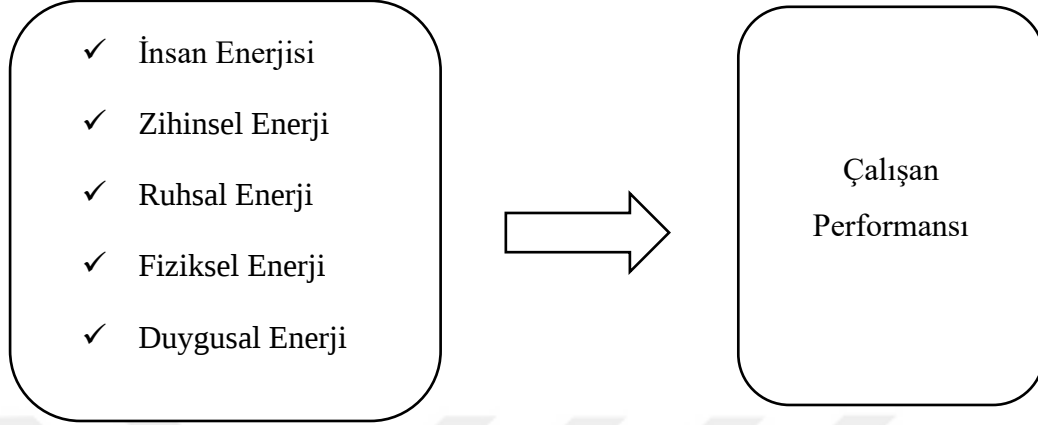
Bilimsel araştırmaların türlerine dair literatürde tam bir görüş birliği bulunmamaktadır. Bazı sınıflamalarda araştırmalar, temel ve uygulamalı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Farklı bir yaklaşıma göre ise araştırmalar, nicel ve nitel olarak sınıflandırılmakta; bu iki yöntemin bir arada kullanıldığı çalışmalar karma araştırma olarak adlandırılmaktadır (Lorcu, 2015, s. 2). Usta'ya (2012, s. 144) göre bilimsel araştırmalar, araştırma yaklaşımına, amacına, yönetime, veri analiz tekniklerine ve felsefi yaklaşıma göre de sınıflandırmalara tabi tutulmaktadır.

Yönteme ilişkin ilgili çalışmaların verdiği bilgiler göz önüne alınarak bir araştırmanın hangi yönetime dahil olduğu değerlendirildiğinde bir çalışmanın farklı kriterler bakımından birçok farklı yöntem içerisinde ele alınabileceği görülmektedir. Bu çerçeveden bakınca bu tez çalışmasının da tarama tipinde tanımlayıcı/betimleyici nitelikte nicel bir çalışma olduğunu söylemek mümkündür.

Nicel araştırmalar pozitif bilim anlayışına dayanan ve belirli bir matematiksel mantığa dayalı araştırmalardır. Duyu organları ile algılanabilen mevcut ve somut bir olgudan hareketle anket, gözlem, soru formu gibi veri toplama araçlarıyla veriler toplanır ve bu verilerin analiz edilmesi yoluyla söz konusu olguya ilişkin problem cümlesinin cevabı aranmaktadır (Sönmez & Alacapınar, 2018, s. 40-41). Araştırmada, gözleme dayalı ölçme araçlarından olan anket ve ölçeklerle veriler toplanarak nicel analiz yöntemleri ile analiz edilmiştir.

2.1. ARAŞTIRMANIN TÜRÜ VE MODELİ

Araştırma nicel yöntemlerle hazırlanmış olup anket ve ölçeklerle toplanacak veriler, sayısal veriye dönüştürülerek SPSS Paket Programı'nda analiz edilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

2.2. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

Araştırmada eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin sahip olduğu insan enerjisinin iş performansına etkisini belirlemek için aşağıdaki hipotezler kurularak istatistiksel analizlerle hipotezlerin geçerliliği sınanmıştır;

H1a: Eğitim kurumu çalışanlarının insan enerjisi-zihinsel enerji düzeylerinin çalışan performansı üzerinde etkisi vardır.

H1b: Eğitim kurumu çalışanlarının insan enerjisi-duygusal enerji düzeylerinin çalışan performansı üzerinde etkisi vardır.

H1c: Eğitim kurumu çalışanlarının insan enerjisi-ruhsal enerji düzeylerinin çalışan performansı üzerinde etkisi vardır.

H1d: Eğitim kurumu çalışanlarının insan enerjisi-fiziksel enerji düzeylerinin çalışan performansı üzerinde etkisi vardır.

2.3. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmalarda "evren" kavramı, gözlem ya da veri toplama yoluyla bilgi edinilmek istenen birey veya öğelerin tamamını ifade etmektedir. Ancak bu evrene her zaman doğrudan ulaşmak mümkün olmamaktadır. Bu nedenle teorik olarak ulaşılması hedeflenen evren ile fiilen erişilebilen evren arasında ayrım yapılmaktadır. Araştırmalarda genellikle, coğrafi ya da demografik sınırlamalarla evren daraltılarak gerçekçi bir araştırma alanı oluşturulmaktadır. Bu durum pratiklik sağlasa da genellenebilirlik düzeyini azaltabilmektedir. Bu nedenle daraltma

yapılırken araştırma sonuçlarının geçerliliğini etkileyecek hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir (Toy & Tosunoğlu, 2007, s. 6).

Örneklem, evreni temsil edecek biçimde seçilen ve araştırma amacına uygun verilerin elde edildiği bireyler ya da birimlerin bütünüdür. Araştırma sonuçlarının evrene genellenebilmesi için örneklemin evreni yeterince temsil etmesi gerekmektedir (Toy & Tosunoğlu, 2007, s. 6). Eğer incelenen evren tamamen homojen bir yapıdaysa, küçük bir örneklem yeterli olabilmektedir. Örneğin, homojen yapıya sahip kanın bir damlası tüm yapıyı temsil edebilmektedir. Ancak çoğu araştırmada evren heterojen bir yapıya sahiptir ve bu nedenle daha geniş ve dikkatle seçilmiş örneklemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Örneklem büyüklüğü, evrenin çeşitliliğine ve araştırma amacına göre belirli yöntemlere uygun olarak tayin edilmektedir (Lorcu, 2015, s. 16-19; Can, 2018, s. 24-25; Sönmez & Alacapınar, 2018, s. 171-172).

Örnekleme yöntemleri temelde ikiye ayrılmaktadır: olasılıklı ve olasısız örnekleme. Olasılıklı örnekleme yöntemlerinde her bireyin seçilme şansı eşit olmaktadır. Bu grupta yer alan basit yansız örnekleme ve sistematik örnekleme sıkça kullanılan yöntemler arasında yer almaktadır. Bu araştırmada tercih edilen basit yansız örnekleme yönteminde, her birim eşit seçilme olasılığına sahiptir.

Olasılıklı örneklemelerde, örneklem büyüklüğü belirlenirken güven düzeyi esas alınmaktadır. Genellikle %95 ile %99 aralığında bir güven düzeyi seçilmektedir. Bu çalışmada %95 güven düzeyi esas alınarak örneklem büyüklüğü belirlenmiştir. (Lorcu, 2015, s. 20-22; Can, 2018, s. 26-28; Sönmez & Alacapınar, 2018, s. 171-172).

Çalışmada, Gümüşhane ilinde faaliyet gösteren eğitim kurumlarındaki öğretmenlere çevrimiçi olarak bir anket uygulanmış, 414 öğretmenden veri toplanmıştır.

Araştırma evreninin büyüklüğü ve araştırmada kabul edilen hata oranına göre örneklem büyüklükleri değişebilmektedir. Bu konuda yapılan çalışmalara göre %95 güvenirlilikte bir araştırma için sayısı 1 milyonu geçen evrenlerde dahi 383 ve daha fazla sayıda örneği incelemek tutarlı sonuçlar elde etmeye yetmektedir (Bayram, 2016, s. 102). Bu araştırmada da örneklem hatası %5 olarak kabul edilerek hedef sayının üzerine çıkılarak 414 örnekten oluşan bir örneklem ile araştırma tamamlanmıştır.

2.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama, nicel araştırma yöntemlerinde sıklıkla başvurulmuş anket ve ölçekler yoluyla toplanmıştır. Anketler, araştırmacı tarafından literatürdeki benzer çalışmalar

dikkate alınarak cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, meslekteki çalışma süresi ve bu kurumdaki çalışma süresi değişkenlerini belirlemeye yönelik sorularla hazırlanmıştır.

Araştırmada insan enerjisini ölçmek için İnsan Enerjisi Ölçeği kullanılmıştır.

İnsan enerjisi ölçeği Bayram (2016) tarafından geliştirilmiş 21 ifade ve 4 alt boyuttan oluşan 7'li likert tipinde bir ölçektir. Ölçeğin 5'li likert formu kullanılmış olup cevaplar Kesinlikle katılmıyorum (1)'den, kesinlikle katılıyorum (5)'e kadar değişmektedir. Orijinal çalışmada ölçeğin geçerlik güvenirliğini ifade eden iç tutarlılık katsayısı olan Alpha Cornbach değerleri fiziksel enerji alt boyutu için 0,876, duygusal enerji alt boyutu için 0,859, zihinsel enerji alt boyutu için 0,882, ruhsal enerji alt boyutu için, 0,858 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte duygusal enerji alt boyutunu ifade eden tüm maddeler ters maddeler olup analiz sırasında ters kodlanmıştır (Bayram, 2016, s. 110-111; Aknar, 2021, s. 103).

Araştırmada Aknar (2021)'in doktora tez çalışmasında revize ederek kullandığı ölçek ifadeleri kullanılmış olup ölçek alt boyutlarında yer alan ifade sayıları aşağıdaki gibidir (Aknar, 2021);

- ✓ Zihinsel Enerji 6 ifade,
- ✓ Ruhsal Enerji 5 ifade,
- ✓ Fiziksel Enerji 5 ifade,
- ✓ Duygusal Enerji 5 ifade (ters kodlanmıştır).

Araştırmada çalışan performansını değerlendirmek için Sigler ve Pearson (2008) tarafından geliştirilerek Çöl (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan 4 maddelik 5'li likert tipindeki İşgören Performans Ölçeği kullanılmıştır (Çakıcı & Doğan, 2014, s. 83). Çöl (2008) tarafından 4 madde olarak hazırlanan ölçeğin daha sonra birçok araştırmada 5 madde olarak kullanıldığı ve başarılı sonuçlar verdiği görülmektedir. Bu araştırmada da Çakıcı ve Doğan (2014, s. 83)'ın bir madde daha ekleyerek kullandığı 5 maddelik form kullanılmıştır.

2.5. VERİ ANALİZİ

Anket ve ölçeklerle toplanan veriler nicel analizlere uygun bir şekilde sayısal veriye dönüştürülerek SPSS Paket Programı'nda analiz edilmiştir.

Ölçeklerin temsil ettiği değişkenler arası ilişkileri belirlemek için çarpıklık ve basıklık katsayıları ile hesaplanmıştır. Elde edilen değerlerin -2,00 ile +2,00 arasında kaldığı için verilerin normal dağılım gösterdiğine karar verilerek ölçek analizlerinde parametrik testler yapılmıştır.

Analizlerde betimleyici istatistik olarak frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, standart hata değerleri hesaplanmıştır. Geçerlik güvenirlik analizleri Alpha Cronbach katsayıları ile tespit edilmiş ve toplanan verilerin güvenilir olduğu görülmüştür. Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör yapısını tespit etmek için Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmış ve ölçeklerin orjinallerine uygun faktör yapısında olduğu tespit edilmiştir.

Veriler ve ölçeklerle ilgili ön testler yapıldıktan sonra değişkenler arası ilişkiler Pearson Korelasyon analizi ile test edilmiştir. Korelasyon analizleri değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişkiye işaret ettiği için regresyon analizi yapılarak bağımsız değişken olan insan enerjisinin çalışan performansına etkisi incelenmiştir.

Analizlerde analiz sonuçlarının anlamlılık değeri olarak %95 güven aralığını temsil eden $p \leq 0,05$ alınmış ve yorumlamalar buna göre yapılmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

3.1. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri frekans ve yüzde (%) analizleri ile hesaplanarak tablolar halinde verilmiştir.

Araştırmaya katılanların cinsiyete göre dağılımı 273 kişi kadın (%65,8), 141 kişi erkek (%34,2) şeklindedir. Buna göre katılımcıların önemli bir kısmının kadın katılımcılardan oluşmaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	273	65,8
Erkek	141	34,2
Toplam	414	100

Katılımcıların yaşa göre dağılımı 65 kişi 18-24 yaş (%15,7), 146 kişi 25-30 yaş (%35,3), 98 kişi 31-35 yaş (%23,7), 57 kişi 36-40 yaş (%13,8), 48 kişi ise 41 yaş ve üzeri (%11,6) şeklindedir. Buna göre katılımcıların %50'den fazlasının 30 yaş ve altında olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde (%)
18-24 yaş	65	15,7
25-30 yaş	146	35,3
31-35 yaş	98	23,7
36-40 yaş	57	13,8
41 yaş ve üzeri	48	11,6
Toplam	414	100,0

Katılımcıların 322 (%77,8)'si lisans mezunu iken 92 (%22,2)'si ise lisansüstü eğitim mezunudur. Araştırmamıza en yüksek katılım lisans mezunu öğretmenlerden olmuştur.

Tablo 3: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Lisans	322	77,8
Lisansüstü	92	22,2
Toplam	414	100,0

Katılımcıların medeni durumuna bakıldığı zaman 210 kişinin bekar (%50,6), 204 kişinin ise evli (%49,2) olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan evli-bekar ortalamasının birbirine eşit olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Bekar	210	50,6
Evli	204	49,2
Toplam	414	100,0

Katılımcıların meslekteki toplam çalışma süresine bakıldığı zaman 138 kişi (%33,3) 1-3 yıl, 124 kişi (%30,0) 4-7 yıl, 77 kişi (%18,6) 8-11 yıl, 41 kişi (%9,9) 12-15 yıl, 34 kişi (%8,2) 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Araştırma katılımcılarının üçte birinin henüz mesleğin ilk yıllarında olduğu, toplamda ise %63,3'ünün ise 7 yıl ve altı kıdeme sahip katılımcılar olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların önemli bir kısmının meslekte yeni olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 5: Katılımcıların Meslekteki Süreye Göre Dağılımı

Meslekteki Süre	Frekans	Yüzde (%)
1-3 yıl	138	33,3
4-7 yıl	124	30,0
8-11 yıl	77	18,6
12-15 yıl	41	9,9
16 yıl ve üzeri	34	8,2
Toplam	414	100,0

Katılımcıların şuan çalıştıkları kurumdaki çalışma süresine göre dağılımına bakıldığı zaman 215 kişi (%51,9) 1-3 yıl, 110 kişi (%26,6) 4-7 yıl, 54 kişi (%13,0) 8-11 yıl, 23 kişi (%5,6) 12-15 yıl, 12 kişi (%2,9) 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir.

Katılımcıların üçte biri meslekte 1-3 yıl deneyime sahipken yarısından fazlası ise çalıştığı kurumda 1-3 yıl deneyime sahiptir. Bu da çalışanların önemli bir kısmı için şu an çalıştığı kurum en azından ikinci görev yeridir. Çalışanların toplamda ise %78,5'inin çalıştıkları kurumda 7 yıl ve altı kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Katılımcıların Çalışılan Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Dağılımı

Kurumdaki Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde (%)
1-3 yıl	215	51,9
4-7 yıl	110	26,6
8-11 yıl	54	13,0
12-15 yıl	23	5,6
16 yıl ve üzeri	12	2,9
Toplam	414	100,0

3.2. ÖLÇEKLERİN BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLERİ

Ölçeklerin betimsel istatistikleri ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanarak Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Ölçekler	N	Ortalama	Standart Sapma (Std. Deviation)
Zihinsel Enerji Alt Boyutu	414	3,7657	1,02720
Ruhsal Enerji Alt Boyutu	414	3,5850	1,00914
Fiziksel Enerji Alt Boyutu	414	3,6589	1,07050
Duygusal Enerji Alt Boyutu	414	3,4913	,81432
Enerji Ölçeği Ortalaması	414	3,6319	,72623
Performans Ortalaması	414	3,8034	1,06391

Ölçeklerin ortalamasına bakıldığında İnsan Enerjisi Ölçeği’nin ortalaması 3,6319 olarak bulunmuştur. Elde edilen değere göre araştırmaya katılanların enerji düzeyinin ortalamasının üzerinde olduğunu söylemek mümkündür. İnsan Enerjisi Ölçeği’nin alt boyutlarına göre ortalamalara bakıldığında zihinsel enerji alt boyutu ortalaması 3,7657 puan, ruhsal enerji alt boyutu ortalaması 3,5850, duygusal enerji alt boyutu ortalaması 3,6589 puan bulunmuştur. Bu ortalamalardan hareketle bütün alt boyutlarda enerji düzeyinin orta düzeyin üzerinde olduğunu söylemek mümkündür. Bulgulara göre zihinsel enerji alt boyut puan ortalaması diğer alt boyut puan ortalamalarına göre daha yüksektir.

Performans Ölçeği'nin puan ortalaması 3,8034 olup ortalamanın üzerinde bir değeri ifade etmektedir.

Ölçeklerden elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılanların enerji ve performans seviyelerinin ortanın üstü seviyede olduğu sonucuna varılabilir.

3.3. GÜVENİRLİK ANALİZİ

Araştırmada veri toplamak için kullanılan ölçeklerin iç tutarlılığını ifade eden güvenirlik analizi Cronbach Alpha yöntemiyle yapılmıştır.

Tablo 8: Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri

Ölçekler	Cronbach's Alpha	İfade Sayısı
İnsan Enerjisi Ölçeği	,912	21
Performans Ölçeği	,966	5

Güvenirlik analizi sonuçlarına göre 21 maddeden oluşan İnsan Enerjisi Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri 0,912 olarak bulunurken, 5 maddelik Performans Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri ise 0,966 olarak bulunmuştur. Test sonuçları her iki ölçeğinde çok yüksek güvenirlikte veri toplamaya uygun olduğunu göstermektedir.

3.4. FAKTÖR ANALİZLERİ

Araştırma değişkenlerini ölçmek için kullanılan ölçekler çok sayıda maddeden oluşmaktadır ve ölçeklerde yer alan ifadeler genellikle faktör adı verilen alt değişkenlerde kümelenmektedir. Ölçek maddelerinin kaç maddede nasıl kümelendiğini görmek için faktör analizi adı verilen analiz yöntemine başvurulmaktadır.

Faktör analizi, bir ölçekte yer alan birbiri ile ilişkili j kadar değişkenin daha az sayıdaki k kadar gözlenemeyen değişkene indirgenmesi işlemidir. Ölçek maddeleri kendi aralarında belirli bir korelasyon ve kovaryans matrisi oluşturur ve bu matriste j değişkenlerinden bazıları kendi aralarında kümelenecek k değişkenleri yaratır. Basitçe ifade etmek gerekirse çok sayıdaki j değişkeni kendi aralarındaki ilişkiler dolayısıyla daha az sayıdaki k sayıda değişkende toplanmakta ve her bir kümeye faktör adı verilmektedir (Çolakoğlu & Büyükekeşi, 2014, s. 58-59).

Faktör analizlerinde öncelikle ölçeklerle toplanan veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) testi yapılarak KMO katsayısı ve Bartlett Küresellik test değerleri hesaplanır. KMO katsayısı 0.00-1.00 arasında değişen bir katsayı olup 0,50'den büyük olması ölçekte yer alan ifadelerin belirli bir faktör yapısının

olduğunu işaret etmektedir. Bu değerin 0,70 üzerinde olması maddelerin ölçülmek istenen değişkeni iyi bir şekilde tahmin ettiğini, 0,90 ve üzeri ise mükemmel derecede tahmin ettiğini göstermektedir.

KMO katsayısı, ölçek maddelerinin ölçeğin ölçmek istediği tespit etmedeki uygunluğunu gösteren bir ölçüttür. Dolayısıyla KMO katsayısının yüksek olması, ölçeğin iç yapısının tutarlılığını da gösterirken ölçeğin ölçmek istediği değişkenin de ölçek maddeleri tarafından doğru ifade edildiğini göstermektedir. Bartlett Küresellik testi ise toplanan verilerin güvenilirliği için bir ölçüdür. Yapılan faktör analizinde her iki test değerinin de 0,70 üzerinde olduğu için faktör analizine devam edilmiştir (Çolakoğlu & Büyükekşi, 2014, s. 60-61; Öztürk & Hırlak, 2024, s. 264).

KMO katsayısı bir diğer anlatımla ölçek maddelerinin oluşturduğu korelasyon matrislerinin desen yapılarının sıkı olup olmamasını ifade etmektedir. Değer 0'a yaklaşırsa oluşan matrisin deseni dağınık, 1'e yakınsa sıkı demektir. Bu da kesim noktasının 0,5 olduğu bir ölçme sisteminde, 70 üstü değerin sıkı desen anlamına gelmesidir (Çolakoğlu & Büyükekşi, 2014, s. 60).

3.4.1. İnsan Enerjisi Ölçeği Faktör Analizi

İnsan enerjisi ölçeği için yapılan hesaplamalarda KMO katsayısı 0,953 çıkmıştır ve bu değer mükemmel derecede iyi anlamına gelmektedir. Bartlett Küresellik testinde elde edilen chi-square değeri ise 7712,051, $p \leq 0,001$ bulunmuştur. Dolayısıyla faktör analizine devam edilmiştir. Analizlerde temel bileşenler analizi yapılırken varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 9: İnsan Enerjisi Ölçeği Faktör Yapısı ve Açıklanan Varyans

Faktör	Başlangıç Özdeğerleri			Karesel Yüklemlerin Toplamlarının Çıkarılması			Karesel Yüklemlerin Döndürülmüş Toplamları		
	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Birikimli Varyans	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Birikimli Varyans (%)	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Birikimli Varyans (%)
1	11,396	54,264	54,264	11,396	54,264	54,264	9,609	45,756	45,756
2	2,344	11,164	65,428	2,344	11,164	65,428	2,300	10,951	56,708
3	1,161	5,526	70,955	1,161	5,526	70,955	2,038	9,706	66,413
4	,848	4,040	74,995	,848	4,040	74,995	1,802	8,582	74,995
5	,639	3,044	78,039						
6	,547	2,604	80,643						
7	,486	2,314	82,957						
8	,450	2,145	85,102						

9	,404	1,923	87,025
10	,367	1,747	88,772
11	,335	1,596	90,367
12	,303	1,443	91,811
13	,287	1,364	93,175
14	,263	1,251	94,427
15	,259	1,233	95,660
16	,219	1,041	96,701
17	,192	,914	97,614
18	,177	,844	98,458
19	,125	,594	99,052
20	,103	,492	99,545
21	,096	,455	100,00

Faktör analizinde kural olarak her bir maddenin ne kadarlık özdeğere sahip olursa analize dahil edileceği ve oluşacak faktörler için de bir toplam yük değeri sınırı belirlenir. Bu analizde madde özdeğer sınırı 0,30 olarak belirlenmiş olup özdeğeri bu sınırı aşanlar faktör yüklerine dahil edilmiştir. Faktörler için belirlenen faktör yük sınır değeri genellikle 1,00 olarak alınmaktadır. Buna göre farklı maddelerin bir araya gelerek oluşturduğu matrisin değeri 1,00'ı aşıyorsa orada bir faktör oluşmuş demektir (Çolakoğlu & Ekşi, 2014, s. 61-62). Ancak bazı durumlarda ,85 veya ,90 gibi değerler de oluşmakta ve bu değerlerin faktör analizinden elenmesi durumunda ortaya çıkan alt boyutların açıkladığı toplam varyans da önemli ölçüde düşmektedir. Bu nedenle bu araştırmada bu ayrıntıya da dikkat edilerek sınır değer 1,00 yerine ,800 alınmıştır.

Tablo 10: İnsan Enerjisi Ölçeği Temel Bileşenler Analizi

İfadeler	Bileşen Değeri
Enerjim diğer çalışma arkadaşlarımı da etkiler.	,734
Çevremdeki insanlar enerjimle çalışma ortamını etkilediğimi söyler.	,733
Diğer insanlarla çok çabuk iletişime geçerim.	,651
Çalışma arkadaşlarıma karşı sıcak davranırım.	,814
Çalışma arkadaşlarımla isteklerine karşı duyarlıyım.	,859
Kurum müdürünün isteklerine karşı duyarlıyım.	,751
Çalıştığım kurumda tüm çalışanlara değer verilmektedir.	,786
Çalıştığım kurumda tüm çalışanlar ortak bir bilinç çerçevesinde hareket ederler.	,809

Çalışma saatlerinde işimi tamamlamak için yüksek enerjiye sahibim.	,731
İşimi yaparken kontrolü kaybettiğim zamanlar olur.	,636
İşimi başarılı bir şekilde tamamlamak için gerekli enerjiye sahibim.	,791
Çalışma arkadaşlarımdan davranışları beni rahatsız eder.	,762
Çalışma arkadaşlarımdan dışlandığımı düşünüyorum.	,624
Sabahları işe geldiğimde yeni gün için yeterli enerjiye sahip olduğumu düşünüyorum.	,725
Çalıştığım kurumun amaçlarına ulaşılabilmesi için çaba göstermek beni mutlu eder.	,782
İşimi yapabilmek için fiziksel ve zihinsel olarak yeterli güce sahibim.	,852
Kendimi genellikle dinç hissedirim.	,739
Çalıştığım kuruma değer kattığımı düşünüyorum.	,838
Yaptığım iş benim için özel bir anlamı var.	,729
Çalışma arkadaşlarımla birlikte hareket etmek stresli olmama neden olur.	,736
Yaptığım iş insanlara sert davranmama neden olur.	,667

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test = 0,953; Bartlett's Test $\chi^2 = 7712,051$; $p=0,000$

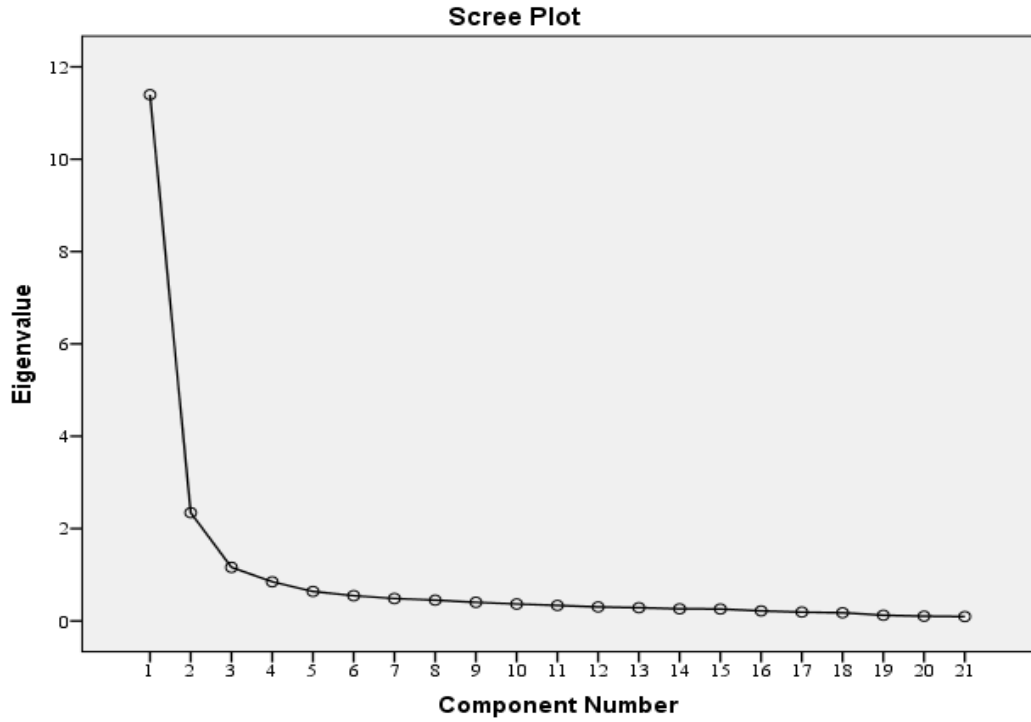
Yapılan faktör analizinde ölçek maddelerinin 4 faktör altında toplandığı görülmüştür. Elde edilen faktörlerin ölçekteki toplam varyansın 74,995'ini açıkladığı görülmektedir. Bu değer oldukça yüksek bir değer olup ölçeğin içinde gömülü faktörlerin ölçeğin ölçmeyi amaçladığı değişkenin minimum %74,99'unu eksiksiz ölçebildiği, ölçek maddelerinin de ölçek değişkenini tespit etmede oldukça yeterli olduğunu göstermektedir.

İnsan enerjisi ölçeğinin yapılan faktör analizinde varimax döndürme yöntemi kullanılmış ve ölçeğin orjinaline uygun bir şekilde 4 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Oluşan faktörlere ölçek orjinaline uygun olarak “zihinsel enerji, ruhsal enerji, fiziksel enerji, duygusal enerji” isimleri verilmiştir.

Ölçekte oluşan faktörlerden 1.faktör (zihinsel enerji) varyansın 54,264'ünü, 2.faktör (ruhsal enerji) varyansın 11,164'ünü, 3.faktör (fiziksel enerji) varyansın 5,526'sını 4.faktör (duygusal enerji) ise varyansın 4,040'ını açıklamaktadır. Alt boyutların tek başına açıkladığı varyanslara bakıldığında zaman zihinsel enerjinin diğer alt boyutların toplamından daha fazla varyansı açıklarken ölçek varyansının yarıya yakınını tek başına açıkladığı dikkat çekmektedir. Bu da insandaki zihinsel enerjinin en önemli enerji kaynağı olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 11: İnsan Enerjisi Ölçeği Maddelerin Faktörlere Yüğü

Ölçek Maddeleri	Faktörler			
	1	2	3	4
İşimi yapabilmek için fiziksel ve zihinsel olarak yeterli güce sahibim.	,909			
Çalışma arkadaşlarımla isteklerine karşı duyarlıyım.	,905			
Çalıştığım kuruma değer kattığımı düşünüyorum.	,889			
Çalışma arkadaşlarıma karşı sıcak davranırım.	,853			,248
Çalıştığım kurumun amaçlarına ulaşılabilmesi için çaba göstermek beni mutlu eder.	,839		,220	
Yaptığım iş benim için özel bir anlamı var.	,829			
Kurum müdürünün isteklerine karşı duyarlıyım.	,824		,203	
Kendimi genellikle dinç hissedirim.	,809		,248	
İşimi başarılı bir şekilde tamamlamak için gerekli enerjiye sahibim.	,795		,259	,305
Sabahları işe geldiğimde yeni gün için yeterli enerjiye sahip olduğumu düşünüyorum.	,768		,362	
Diğer insanlarla çok çabuk iletişime geçerim.	,722		,304	
Çalışma saatlerinde işimi tamamlamak için yüksek enerjiye sahibim.	,716		,361	,295
Çevremdeki insanlar enerjimle çalışma ortamını etkilediğimi söyler.	,676		,294	,430
Enerjim diğer çalışma arkadaşlarımla da etkiler.	,629			,559
Çalışma arkadaşlarımla birlikte hareket etmek stresli olmama neden olur.		,855		
Yaptığım iş insanlara sert davranmama neden olur.		,815		
Çalışma arkadaşlarımla tarafından dışlandığımı düşünüyorum.		,775		
Çalıştığım kurumda tüm çalışanlar ortak bir bilinç çerçevesinde hareket ederler.	,406		,789	
Çalıştığım kurumda tüm çalışanlara değer verilmektedir.	,455		,758	
Çalışma arkadaşlarımla davranışları beni rahatsız eder.	,479			,716
İşimi yaparken kontrolü kaybettiğim zamanlar olur.		,493	,215	,589



Şekil 2: İnsan Enerjisi Faktörlerin Saçılım Grafiği

3.4.2. Performans Ölçeği Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan faktör ölçeği orijinalinde 4 maddeden oluşmaktadır. Ancak literatürde birçok araştırmada ölçeğe bir madde daha eklenerek faktör analizinin yapıldığı ve bu şekilde kullanıldığı görülmektedir (Aknar, 2021, s. 105). Bu çalışmada da performans ölçeğinin yeniden düzenlenmiş hali kullanılmış ve faktör analizinde de düzenlenmiş hali esas alınmıştır.

Performans ölçeğinin KMO katsayısı 0,899 ve Bartlett Küresellik testi chi-square değeri de 2584,736 ($p \leq 0,001$) bulunmuştur. Elde edilen değerler mükemmele yakın değerler olup faktör analizine devam edilmiştir. Faktör analizi kapsamında varimax döndürme yöntemiyle elde edilen temel bileşenler analizinde bütün maddelerin değerleri yüksek çıkmıştır.

Tablo 12: Çalışan Performansı Ölçeği Temel Bileşenler Analizi

İfadeler	Bileşen Değeri
İş hedeflerine fazlasıyla ulaşıyorum.	,872
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	,884
Bir sorun gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	,884
Yaptığım işte sürekli olarak kendimi geliştiririm.	,889
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	,866

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test = 0,899; Bartlett's Test χ^2 (10) = 2584,736; $p=0,000$

Performans ölçeğinin yapılan faktör analizinde varimax döndürme yöntemi kullanılmış ve bütün maddelerin tek bir faktör altında toplandığı, oluşan faktörün de performans ölçeğindeki varyansın toplam %87,88'ini açıkladığı görülmüştür.

Tablo 13: Performans Ölçeği Faktör Yapısı ve Açıklanan Varyans

Faktörler	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklenmiş Kareler Toplamı		
	Toplam	Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)	Toplam Varyans (%)	Toplam	Varyans Yüzdesi (%)	Birikimli Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)
1	4,394	87,888	87,888	4,394	87,888	87,888
2	,239	4,780	92,668			
3	,149	2,984	95,652			
4	,116	2,322	97,974			
5	,101	2,026	100,000			

3.5. NORMALLİK ANALİZİ

Araştırmada kullanılan ölçeklerle toplanan verilerin normal dağılım koşullarını sağlayıp sağlamadığını belirlemek için normallik analizi yapılmıştır.

Tablo 14: Normallik Testleri

Ölçekler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Zihinsel Enerji Alt Boyutu	3,7657	,05048	-1,464	1,49
Ruhsal Enerji Alt Boyutu	3,5850	,04960	-1,077	0,565
Fiziksel Enerji Alt Boyutu	3,6589	,05261	-1,082	0,451
Duygusal Enerji Alt Boyutu	3,4913	,04002	-0,676	0,452
İnsan Enerjisi Ölçeği	3,6319	,03569	-1,05	0,737
Performans Ölçeği	3,8034	,05229	-1,366	1,175

Normallik değerlerinin geçerli kabul edilmesi için basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2 ile +2 sınırları içinde kalması yeterli görülmektedir (George & Mallery, 2010). Analize göre ölçeklerin hepsinin çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 arasında değişmektedir. Buna göre verilerin normal dağılım koşullarını sağladığı görülerek devam eden testlerde parametrik testler yapılmıştır.

3.6. HİPOTEZ TESTLERİ

Araştırmada insan enerjisinin performansa etkisini belirlemek için Basit Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. Analizlerde önce değişkenler arası ilişkiler kontrol edilmiş, daha sonra yapılacak regresyon analizinin türünü belirlemek için çoklu doğrusallık kontrolü yapılmıştır. Yapılan testlerde çoklu doğrusallık durumunun olmadığı görüldüğü için iki değişken arasındaki etkiyi belirlemek üzere kullanılan Basit Doğrusal Regresyon Analizi yapılmasına karar verilmiştir.

3.6.1. Korelasyon ve Regresyon Analizleri

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek için Pearson Korelasyon Analizi yapılmış ve bulgular Tablo 15'te verilmiştir. Pearson Korelasyon Analizi sonuçlarına göre insan enerjisi ile performans arasında 0,683 düzeyinde önemli düzeyde ve pozitif yönlü bir korelasyon vardır ($p \leq 0,001$).

- ✓ İnsan enerjisinin alt boyutlarının performans ile ilişkisini ortaya koyan bulgulara göre;
- ✓ Zihinsel enerji ile performans arasında 0,695 düzeyinde pozitif yönlü ($p \leq 0,001$),
- ✓ Ruhsal enerji ile performans arasında 0,648 düzeyinde pozitif yönlü ($p \leq 0,001$),
- ✓ Fiziksel enerji ile performans arasında 0,684 düzeyinde pozitif yönlü ($p \leq 0,001$),
- ✓ Duygusal enerji ile performans arasında (-,196) düzeyinde negatif yönlü ilişki vardır ($p \leq 0,001$).

Tablo 15: Değişkenler Arası İlişkiler

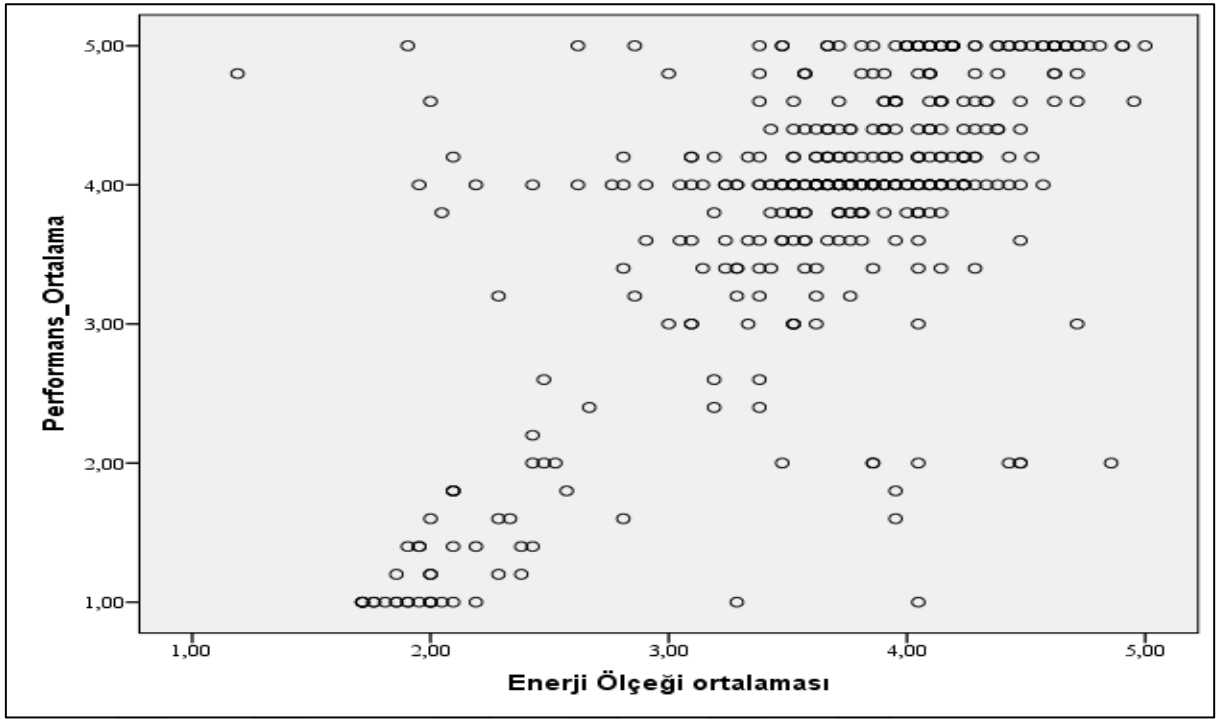
Ölçekler	Testler	Zihinsel enerji alt boyutu	Ruhsal enerji alt boyutu	Fiziksel enerji alt boyutu	Duygusal enerji alt boyutu	Enerji Ölçeği ortalama sı	Performans Ortalama
Zihinsel Enerji Alt Boyutu Ortalama	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 414	,887** 414	,888** 414	-,295** 414	,930** 414	,695** 414
Ruhsal Enerji Alt Boyutu	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,887** ,000 414	1 ,000 414	,891** ,000 414	-,275** ,000 414	,928** ,000 414	,648** ,000 414
Fiziksel Enerji Alt Boyutu	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,888** ,000	,891** ,000	1 ,000	-,271** ,000	,932** ,000	,684** ,000

	N	414	414	414	414	414	414
Duygusal Enerji Alt Boyutu	Pearson Correlation	-,295**	-,275**	-,271**	1	-,038	-,196**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,436	,000
	N	414	414	414	414	414	414
Enerji Ölçeği Ortalaması	Pearson Correlation	,930**	,928**	,932**	-,038	1	,683**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,436		,000
	N	414	414	414	414	414	414
Performans Ortalama	Pearson Correlation	,695**	,648**	,684**	-,196**	,683**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	414	414	414	414	414	414

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Bu bulgular bireylerin fiziksel, ruhsal ve zihinsel enerji düzeylerinin yüksek olmasının genel enerji ve performanslarını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Özellikle zihinsel enerji ile genel enerji düzeyi arasında güçlü ilişki bulunmaktadır.

Korelasyon analizinde elde edilen sonuçların anlamlılık düzeyini ifade eden p değerinin 0,001 ve altında çıkması anlamlılık düzeyinin çok yüksek olduğuna ve sonuçların %99 güven aralığında geçerli olduğuna işaret etmektedir.



Şekil 3: Ölçek Verilerinin Doğrusal Dağılım Grafiği

3.6.2. İnsan Enerjisinin Performansa Etkisine Yönelik Bulgular

İnsan enerjisinin çalışan performansına etkisini (yordayıcılığını) belirlemek için Basit Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. Regresyon analizinde kurulan modelin anlamlılık değeri $p \leq 0,001$ bulunmuş olup kurulan regresyon modeli anlamlıdır.

Tablo 16: İnsan Enerjisinin Performansı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	SH	β	t	P	R	R^2	F
İnsan Enerjisi	Performans	0,163	0,195	0,683	0,872	0,001	0,683	0,466	359,868

Kurulan modelde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki açıklama (etki) gücünü gösteren R^2 değeri 0,466 olarak hesaplanmıştır ($R=0,683$, $R^2=0,466$, $p \leq 0,001$). Bu katsayı, regresyon analizinde bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki varyansın ne kadarını açıkladığını gösteren bir katsayıdır. Dolayısıyla kurulan modelde insan enerjisinin çalışma performansının %46,6 açıkladığı görülmektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişkenin Beta katsayısı 0,683'tür ($p \leq 0,001$). Buna göre insan enerjisi çalışan performansını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

3.7. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN PERFORMANSA ETKİSİ

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan performansa demografik özelliklerin etkisini belirlemek için fark analizleri yapılmıştır. Ölçeklerle toplanan veriler normal dağılım koşullarını sağladığı için ikili alt gruplarda bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla grubun kendi içinde karşılaştırılmasında ise Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) yapılmıştır. Analizlerde elde edilen bulgular tablolar yardımıyla aşağıda açıklanmıştır.

3.7.1. Cinsiyetin Performansa Etkisi

Cinsiyetin performansa etkisini belirlemek için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 17: Cinsiyet Değişkeni t Testi Bulguları

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	Std.		t	df	P
				Sapma				
Performans	Kadın	273	3,8491	1,02789		1,181	260,937	0,239
	Erkek	141	3,7149	1,12890				

T Testi sonuçlarına göre cinsiyetin performans üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur ($p \geq 0,05$). Bu durum, araştırmaya katılan katılımcıların performans düzeylerinin cinsiyetlerine göre önemli bir etki göstermediğini ortaya koymaktadır.

3.7.2. Yaşın Performansa Etkisi

Yaşın performansa etkisini belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır.

Tablo 18: Yaş Değişkeni ANOVA Testi Bulguları

Değişken	Yaş	N	Ort.	Std.		df	F	P
				Sapma				
Performans	18-24 yaş	65	3,4892	1,30146		4,0000	2,275	0,061
	25-30 yaş	146	3,8562	1,02648				
	31-35 yaş	98	3,7939	1,09825				
	36-40 yaş	57	4,0456	,89364				
	41 yaş ve üzeri	48	3,8000	,85552				
	Total	414	3,8034	1,06391				

36-40 yaş grubu ortalaması (4,0456), diğer yaş gruplarına göre daha yüksek, en düşük ortalama ise 18-24 yaş grubuna aittir. Yaş faktörü bireysel performansı etkileyebilecek bir faktör olduğunu düşündürse de, veri setinde bu etkinin anlamlı olmadığı görülmektedir.

ANOVA Testi sonuçlarına göre yaş değişkeninin performans üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur ($p \geq 0,05$).

3.7.3. Medeni Durumun Performansa Etkisi

Medeni durumun performansa etkisini belirlemek için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 19: Medeni Durum Değişkeni t Testi Bulguları

Değişken	Medeni	N	Ort.	Std.	t	df	P
	Durum			Sapma			
Performans	Bekar	210	3,7181	1,18707	-1,665	391,859	0,097
	Evli	204	3,8912	,91475			

T testi sonuçlarına göre medeni durumun performans üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur ($p \geq 0,05$). Evli ya da bekar olmanın bireysel performans üzerinde tek başına belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir.

3.7.4. Eğitimin Performansa Etkisi

Eğitimin performansa etkisini belirlemek için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 20: Eğitim Değişkeni t Testi Bulguları

Değişken	Eğitim	N	Ort.	Std.	t	df	P
	Düzeyiniz			Sapma			
Performans	Lisans	322	3,7839	1,05641	-0,698	412	0,485
	Lisansüstü	92	3,8717	1,09287			

T testi sonuçlarına göre eğitimin performans üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur ($p \geq 0,05$).

3.7.5. Meslekte Geçirilen Sürenin Performansa Etkisi

Meslekte geçirilen sürenin performansa etkisini belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır.

Tablo 21: Meslekte Geçirilen Süre Değişkeni ANOVA Testi Bulguları

Değişken	Meslekte	N	Ort.	Std.	df	F	P
	Geçirilen Süre			Sapma			
Performans	1-3 yıl	138	3,7957	1,12398	4,0000	0,118	0,976
	4-7 yıl	124	3,7823	1,03626			

8-11 yıl	77	3,8623	1,11368
12-15 yıl	41	3,8390	,87432
16 yıl ve üzeri	34	3,7353	1,05798
Total	414	3,8034	1,06391

ANOVA Testi sonuçlarına göre meslekte geçirilen sürenin performans üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur ($p \geq 0,05$). Bu sonuç, mesleki kıdemin bireysel performansa doğrudan etkili olmadığını göstermektedir.

3.7.6. Kurumdaki Çalışma Süresinin Performansa Etkisi

Kurumdaki çalışma süresinin performansa etkisini belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır.

Tablo 22: Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkeni ANOVA Testi Bulguları

Değişken	Kurumdaki Çalışma Süresi		Ort.	Std. Sapma	df	F	p
	N						
Performans	1-3 yıl	215	3,8205	1,05119	4,0000	0,62	0,649
	4-7 yıl	110	3,7491	1,13151			
	8-11 yıl	54	3,9407	,95533			
	12-15 yıl	23	3,7565	1,02151			
	16 yıl ve üzeri	12	3,4667	1,25433			
	Total	414	3,8034	1,06391			

ANOVA Testi sonuçlarına göre kurumdaki çalışma süresinin performans üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur ($p \geq 0,05$).

3.8. HİPOTEZLERİN RET/KABUL DURUMU

Araştırma kapsamında belirlenen demografik değişkenlerin performansa etkisini belirlemek için yapılan testlerden elde edilen bulgulara göre araştırma örnekleminde demografik özelliklerin hiç birisinin performans üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

Bu çalışmada, çalışanların sahip olduğu zihinsel ve fiziksel kaynakların korunması ve artırılmasının önemine vurgu yapan Kaynakların Korunumu Teorisi'ne dayanmaktadır (Hobfoll, 1989). Bu teori, bireylerin stres altında kaynak kaybı yaşamaktan kaçındıklarını; bunun yerine, mevcut kaynaklarını güçlendirmeye ve yenilendirmeye çalıştıklarını öne sürer.

Bu bağlamda “insan enerjisi”, bireyin zihinsel gücünü, motivasyonunu ve fiziksel kapasitesi gibi kaynaklarını ifade etmektedir. Teoriye göre, bu değişkenler korunduğunda çalışan performansı olumlu yönde etkilenir; aksine korunmaz ise performans düşüşüne yol açar. Bu teori tüm hipotezleri desteklemektedir.

Yapılan analizlerde araştırmanın hipotezleri sınanmış ve sonuçlar Tablo 23’de verilmiştir.

Tablo 23: Hipotezlerin Ret/Kabul Tablosu

Hipotez No	Hipotez İfadesi	Ret/Kabul
H1a	Eğitim kurumu çalışanlarının insan enerjisi-zihinsel enerji düzeylerinin çalışan performansı üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H1b	Eğitim kurumu çalışanlarının insan enerjisi-duygusal enerji düzeylerinin çalışan performansı üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H1c	Eğitim kurumu çalışanlarının insan enerjisi-ruhsal enerji düzeylerinin çalışan performansı üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H1d	Eğitim kurumu çalışanlarının insan enerjisi-fiziksel enerji düzeylerinin çalışan performansı üzerinde etkisi vardır.	Kabul

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Tartışma

Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin enerji düzeyinin performanslarına etkisini inceleyen bu tez çalışması, Gümüşhane ilinde fiilen görevlerine devam etmekte olan 414 gönüllü öğretmenden toplanan verilerle hazırlanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %65,8'i kadın, %24,2'si erkektir. Öğretmenlerin yaş aralığına göre dağılımı %15,7'si 18-24, %35,3'ü 25-30 yaş, %23,7'si 31,35 yaş, %13,8'i 36-40 yaş ve %11,6'sı 41 yaş ve üzeri aralıktadır. Katılımcıların tamamı üniversite mezunu olup %77,8'i lisans, %22,2'si lisansüstü eğitim mezunudur. Katılımcıların %50,6'sı bekar, %49,2'si ise evlidir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genelde genç denilebilecek yaş aralığında ve meslekteki sürelerinin de buna göre değiştiği görülmektedir. Araştırmaya katılanların %33,3'ü 1-3 yıl, %30'u 4-7 yıl, %18,6'sı 8-11 yıl, %9,9'u 12-15 yıl ve %8,2'si 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Çalışanların çalıştıkları kurumdaki görev süreleri de benzer şekilde olup katılımcıların genellikle mesleğin henüz ilk dönemlerinde olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmada toplanan verilerin normallik testleri yapılmış, verilerin normal dağılıma uygun olduğu görüldüğü için parametrik testler yapılmış, ölçeklerin faktör yapısını belirlemek için faktör analizi yapılmış, referans alınan kaynaklardaki ölçek yapısını korudukları görülmüş ve analizler buna göre yapılmıştır. Araştırma bulgularını aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür;

Araştırmaya katılan öğretmenlerin enerji düzeyleri ve performansları oldukça yüksek bulunmuştur.

Pearson Korelasyon analiz sonuçlarına göre, değişkenler arası ilişki düzeyini gösteren $R=,683$ ($p \leq 0,001$) olarak bulunmuştur. Araştırmada insan enerjisi ile çalışan performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde orta seviyenin üzerinde (yüksek denebilecek düzeyde) bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamak için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre insan enerjisinin performansı yordama düzeyi %46,6 ($R^2=,466$, $p \leq 0,001$) olarak bulunmuştur. Bu da çalışanın enerjisindeki 1 birimlik değişim performansındaki, 466 birimlik değişimin kaynağını oluşturmaktadır.

Araştırma bulgularını hipotezler açısından değerlendirdiğimizde, araştırmanın başlangıcında kurulan hipotezlerin tamamının doğrulandığı görülmektedir.

H1a: Eğitim kurumu çalışanlarının insan enerjisi-zihinsel enerji düzeylerinin çalışan performansı üzerinde etkisi vardır. (Kabul).

H1b: Eğitim kurumu çalışanlarının insan enerjisi-duygusal enerji düzeylerinin çalışan performansı üzerinde etkisi vardır. (Kabul).

H1c: Eğitim kurumu çalışanlarının insan enerjisi-ruhsal enerji düzeylerinin çalışan performansı üzerinde etkisi vardır. (Kabul).

H1d: Eğitim kurumu çalışanlarının insan enerjisi-fiziksel enerji düzeylerinin çalışan performansı üzerinde etkisi vardır. (Kabul).

Araştırmanın bulguları, literatürde çeşitli sektörlere yönelik olarak yapılmış olan çalışmaların bulguları ile paralel bir görünüm içerisindedir.

Öğretmenlere yönelik olarak Kayabaşı (2008)'nın yaptığı çalışma öğretmenlerin enerji düzeyleri ile tükenmişlik arasında bir ilişki olduğunu ve enerjisi düşen öğretmenlerde tükenmişliğin arttığını ortaya koymaktadır. Çalışma yaşamı insanı yıpratmakta ve ruh halini olumsuz etkilemektedir. Cayla ve Auricombe (2025)'nin araştırması, duygusal yıpranma ve ruh halindeki olumsuz etkilenmenin zaman içerisinde enerjiyi düşürerek iş performansına yandığını göstermektedir.

İnsan enerjisi işletme içi birçok değişkenden etkilenirken artan/azalan enerji de çalışanın performansına yansımaktadır (Bayram, 2016). Çalışanların enerjileri motivasyon ve görev performansını etkilemektedir. Çalışanın enerjisinin artması motive edici bir rol oynarken performansı da artırmaktadır (Topaçlı & Uygun, 2022). Duygusal zekâ, pozitif duyguların en önemli bileşenlerindendir ve artan duygusal yaklaşım iş performansını olumlu etkilemektedir (Avunduk, 2016).

Duygusal zekâ, çalışanın istekliliği ve motivasyonunu da artırmakta bu da enerjiklik ve verimlilik sağlamaktadır (Dağ & Sarı, 2019). Çalışanların enerji düzeyleri iş yerindeki uyumu ve bağlılığı etkilerken çalışanın öğrenme isteğini de artırmakta, bu olumlu değişimler de verim ve performansa yansımaktadır (Ünalın vd., 2024).

Sporcuların zihinsel enerjisi, yarışma performansını ve genel olarak sporcunun performansını olumlu etkilemektedir (Karaca, 2024). Çalışan enerjisi ile görev performansı arasında önemli düzeyde ilişki vardır. Özellikle duygusal emek çalışanın enerjisini pozitif yönde etkilerken işletmenin çalışanlara bu anlamda yatırım yapması, çalışanın enerjisini artırırken artan enerji de performansa olumlu yansımaktadır (Bakırcı vd., 2025, s. 161-162).

Spor gibi yüksek enerji gerektiren uğraşlarda fiziksel enerjinin yanında ruhsal ve duygusal enerjinin de performans başarısı için gerekli olduğu görülmektedir. Sporcuların bu anlamda enerjik olması performansı ve spor başarısını artırmaktadır (Kılıç, 2024). Zihinsel enerji de benzer şekilde sporcuların performansını etkilemektedir (Eskiyecek, 2024).

İnsanların kişilik özellikleri enerjilik durumları ile yakın bir ilişki içerisinde. Kişilik özellikleri özellikle ruhsal ve duygusal enerjisi etkilemektedir (Bayram vd., 2016). Bunun yanında dışa dönük ve sorumluluk almayı seven kişilerin enerji düzeyleri daha yüksektir (Bayram vd., 2019). Bireylerin bilişsel durumları ile enerjileri arasında ilişki vardır. Bunun yanında demografik özellikler de enerji durumunu etkilemektedir (Pakyardım & Karademir, 2023).

Örgütsel faktörler çalışandaki birçok iş değişkenini etkilediği gibi enerjisini de etkilemektedir. Çalışana yönelik dışlama enerjisi düşürürken düşen enerji de çalışan zihinsel yapıya, performansına ve kendini kontrol etme becerisine olumsuz yansımaktadır (Özcan, 2022). Hemşirelik mesleğinde iş yerinin iticiliği negatif enerjiyi artırırken, çalışandaki enerjinin artması azalması ise iş verimi ve performansını etkilemektedir (Özdevecioğlu vd., 2015). Kurumların yenilikçi adımları çalışanın enerjisini etkilemekte, enerjisi artan çalışanların ise iş performansı ve üretkenliği artmaktadır (Kayır & Özkoç, 2020).

Literatürdeki araştırmalara dayalı bir karşılaştırma yapıldığında ise elde edilen bulguların diğer çalışmalarla uyumlu olduğu söylenebilir. Ancak öğretmenlerin enerji düzeylerinin performanslarına etkisini inceleyen araştırma sayısının sınırlı olması nedeniyle öğretmenler özelinde kapsamlı karşılaştırmalar yapılamamıştır.

Sonuç

Öğretmenlik mesleği, okul içi ders hazırlıkları ve sınıf içi ders etkinliklerinin yanında ev ortamına taşınan birçok görevler dolayısıyla zor ve yıpratıcı bir meslektir. Öte yandan öğretmenlik statüsünün toplum nezdindeki anlamı ve önemi dolayısıyla öğretmenlerin görev bilinci ve sorumlulukları mekân ve zaman sınırını aşan bir durumdur. Bu da öğretmenlerde ciddi anlamda yorgunluk, tükenme ve enerji kaybı yaratan bir durumdur. Öğretmenlik mesleği bu ve benzeri nedenlerle doğası gereği yorucu ve motivasyon kaybına yol açan birçok faktörün olduğu bir meslektir. Bu koşullarda öğretmenlerin enerjilerinin korunması ve mesleklerinin getirdiği yüklerin öğretme başarısını olumsuz etkilememesi gerekmektedir. Bu araştırmada öğretmenlerin enerji durumları ve sahip oldukları enerjinin performansları ile ilişkisi incelenmiş ve öğretmenlerin enerji ve performans düzeylerinin beklenilenin aksine yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmanın hipotezleri doğrultusunda yapılan analizlerde insan enerjisi ve insan enerjisinin alt boyutları ile çalışan performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonuçlarına göre insan enerjisi ile performans arasında 0,683 düzeyinde önemli düzeyde ve pozitif yönlü bir korelasyon vardır ($p \leq 0,001$). Ayrıca;

- ✓ İnsan enerjisinin alt boyutlarının performans ile ilişkisini ortaya koyan bulgulara göre;
- ✓ Zihinsel enerji ile performans arasında 0,695 düzeyinde pozitif yönlü ($p \leq 0,001$),
- ✓ Ruhsal enerji ile performans arasında 0,648 düzeyinde pozitif yönlü ($p \leq 0,001$),
- ✓ Fiziksel enerji ile performans arasında 0,684 düzeyinde pozitif yönlü ($p \leq 0,001$),
- ✓ Duygusal enerji ile performans arasında (-,196) düzeyinde negatif yönlü ilişki vardır ($p \leq 0,001$).

İnsan enerjisinin çalışma performansını açıklama düzeyini (etkisini) belirlemek için basit doğrusal regresyon yapılmıştır. Kurulan regresyon modeli anlamlı olup ($p \leq 0,001$) insan enerjisinin çalışan performansındaki değişimin %46,6'sını açıkladığı tespit edilmiştir ($R=0,683$, $R^2=0,466$, $p \leq 0,001$). Bu sonuçlar, çalışandaki 1 birimlik enerji değişiminin çalışan performansında, 466 birim değişime yol açtığını göstermektedir. Buna göre enerjinin performansı artırmada oldukça güçlü bir araç olduğunu söylemek mümkündür.

Sonuç olarak araştırmada öğretmenlerdeki insan enerjisinin çalışan performansını yordadığı görülmüştür. Literatürdeki çalışmalarda öğretmenlerin enerjisini etkileyen çeşitli örgütsel ve yönetsel değişkenlerin olduğu ve çalışma iklimindeki sorunların ve yöneticilerin liderlik konusundaki eksikliklerinin öğretmenlerin enerjisini düşürdüğü görülmektedir. Bu açıdan ele alınca öğretmenlerin performans ve verimliliğini artırmak için bu sorunlara odaklanarak öğretmenlerin enerjilerini yükseltmek ve onları daha verimli kılmak mümkündür.

Öneriler

Araştırmada öğretmenlerin enerjisinin performansı önemli ölçüde etkilediği tespit edilmiştir. Bundan dolayı öğretmenlerin motivasyonlarını ve canlılıklarını artırmasını ve korumasını sağlamaya dönük çeşitli uygulama ve önlemler alınabilir. Bunlardan bazılarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür;

- ✓ Çalışanların enerji düzeylerini yükseltmeye yönelik motivasyonel etkinlikler düzenlenebilir.

- ✓ İnsan enerjisinin performansa olan etkisi göz önüne alındığında yöneticilerin bunu dikkate alarak daha destekleyici olmalıdır.
- ✓ Çalışanların kişisel gelişimini desteklemek ve doyumluk sağlamak amacıyla hizmet içi eğitimler artırılabilir.
- ✓ Öğretmenlerin başarılarını artırmak adına başarılarının takdir edildiği teşvik sistemi oluşturulabilir.



KAYNAKÇA

- Aknar, A. (2021). *Otel işletmelerinde insan enerjisinin öncül ve ardıllarının belirlenmesine yönelik bir araştırma: Antalya ili örneği*, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Nevşehir. (Tez No. 687321)
- Akçit, V. (2011). *Örgütlerde ödüllendirme ve cezalandırmanın örgüt çalışanlarının performansına etkisi* (Master's thesis). Pamukkale Üniversitesi, Denizli. (Tez No. 296413)
- Alagöz, G., Pekerşen, Y., & Kaya, S. (2023). Kurumsallaşmanın çalışanların tükenmişlik düzeyine etkisi: Kahve işletmeleri üzerine bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 765-780.
- Aslan, Z., & Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hatay'daki otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 482-507.
- Avunduk, Y. (2016). *Duygusal zekânın iş performansı üzerindeki etkisi: Tıp doktorları ile toplu ulaşım şoförleri üzerinde karşılaştırmalı alan uygulaması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme, İstanbul
- Bakırcı, A., Özata, M., & Bayrak, R. (2025). Duygusal emek, görev performansı etkileşiminde çalışan enerjisinin aracılık etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 149-167. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.1519800>
- Bayram, A., Demirtaş, Ö., & Karaca, M. (2019). Beş faktör kişilik özelliklerinin insan enerjisi üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 4-22.
- Bayram, A. (2016). *Örgütlerde insan enerjisi: Öncüllerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. (Doktora Tezi) Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 421559)
- Bayram, A. (2017). Örgütlerde insan enerjisi: Teorik çerçeve. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 1021-1042. <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.346798>
- Bayram, A. (2018) Örgütsel Davranış Odaklı Yönetmelik Yaklaşımlar, Ankara: Gazi Kitabevi, (Ed. Enver AYDOĞAN), s. 429-437
- Bayram, A., Demirtaş, Ö., & Karaca, M. (2019). Beş faktör kişilik özelliklerinin insan enerjisi üzerindeki etkisi: bir alan araştırması. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 4-22.
- Beal, A. N. (2007). Thomas Young and the theory of structures 1807-2007. *Structural Engineer*, 75, 43-47.
- Braha, M. (2021). *Psikolojik sermaye ve mizah tarzının ilişkisel enerjiye etkisinin işe bağlılığa ve iş performansına yansımaları*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 682342)
- Can, A. (2018). *SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, Ankara. Pegem Akademi, 6. Baskı,
- Cayla, J., & Auriacombe, B. (2025). Emotional energy: when customer interactions energize service employees. *Journal of Marketing*, 89(1), 1-18. <https://doi.org/10.1177/00222429241260637>

- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2012). Energy at work: A measurement validation and linkage to unit effectiveness. *Journal of organizational Behavior*, 33(4), 445-467. <https://doi.org/10.1002/job.759>
- Collins, R. (2004). *Interaction Ritual Chains*. NJ, Princeton: Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400851744>
- Cortoo, A., & Bocksteins, M. (2024). Mental performance programs in the corporate world. In *Handbook of Mental Performance* (pp. 316-338). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/oa-edit/10.4324/9781003378969-18/mental-performance-programs-corporate-world-aisha-cortoo-maarten-bocksteins>. <https://doi.org/10.4324/9781003378969-18>
- Crosson, J. B. (2025). Toward a caribbean genealogy of energy: Cosmologies of energy in modernity's first world. *Religions*, 16(2), 108. <https://doi.org/10.3390/rel16020108>
- Çakıcı, A., & Doğan, S. (2014). Örgütsel sinizmin iş performansına etkisi: Meslek yükseköğretiminde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15(1), 79-89. <https://doi.org/10.31671/dogus.2018.78>
- Çankır, B., & Çelik, D. S. (2018). Çalışan performansı ve mali performans: Pozitif ses çıkarma, psikolojik iyi-oluş ve çalışmaya tutkunluk ile ilişkileri ve otel işletmeleri örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 54-67. <https://doi.org/10.17336/igusbd.387588>
- Çiçek, H., & Çağdaş, A. (2020). Ergonomik faktörlerin çalışan performansına olan etkileri. *Ohs Academy*, 3(2), 135-143. <https://doi.org/10.38213/ohsacademy.733730>
- Çolakoğlu, Ö. M., & Büyükekşi, C. (2014). Açıklayıcı faktör analiz sürecini etkileyen unsurların değerlendirilmesi. *Karaelmas Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 56-64.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46. <https://doi.org/10.31671/dogus.2019.220>
- Dağ, A. ve Sarı, İ. (2019). Duygusal zekâ ve sporcularda duygusal zekâ kullanımı. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 183-200. <https://doi.org/10.15869/itobiad.459141>
- Demir, Ö., & Sezgin, E. E. (2017). Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık kavramı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Trb1 Ve Trc2 Bölgesindeki İşletmelerde Yapılan Bir Çalışma. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi (MUVU)/Journal of Accounting & Taxation Studies (JATS)*, 10(1). <https://doi.org/10.29067/muvu.298645>
- Diktaş, G. (2018). *Örgütsel sinizm ve sosyal zekânın çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: İstanbul'daki reklam ajansı çalışanlarına yönelik bir araştırma* (Master's thesis, Maltepe University (Turkey)).
- Doğan, S., & Kır, A. (2018). Örgütsel sessizlik, tükenmişlik sendromu ve çalışan performansı ilişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(4), 1-14. <https://doi.org/10.25287/ohuiibf.470325>
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update* (10th ed.). Pearson: Boston.
- Güler, B., & Taşlıyan, M. (2022). Psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde işe adanmışlık boyutlarının aracılık rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 6(1), 1605-1628. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.982437>
- Güngör, M. (2023). Doğal Gaz Jeopolitiği: Doğu Akdeniz. *Düşünce Dünyasında Türkiz*, 14(64), 131-160. <https://doi.org/10.59281/turkiz.1272734>

- Henry, H. M. (2015). Spiritual energy of Islamic prayers as a catalyst for psychotherapy. *Journal of Religion and Health*, 54, 387-398. <https://doi.org/10.1007/s10943-013-9780-4>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.44.3.513>
- Karaca, R. (2024). Oryantiring sporcularının atletik zihinsel enerjileri ile performans düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-7. <https://doi.org/10.55142/jogser.1407572>
- Karagözoğlu, Ş. (2006). Bilim, bilimsel araştırma süreci ve hemşirelik, *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 13(2), s. 64-71.
- Karr, S. (2019). Avoiding physician burnout through physical, emotional, and spiritual energy. *Current Opinion in Cardiology*, 34(1), 94-97. <https://doi.org/10.1097/HCO.0000000000000574>
- Kayır, A. G., & Özkoç, A. G. (2020). Çalışanlarda hissedilen enerji ve yenilikçi eğilimlerin üretkenlik karşıtı davranışlara etkisi: Termal otellerde bir uygulama. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi* 4(1), 205-218 <https://doi.org/10.29228/ijbemp.43830>
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(20), 191-212.
- Kılıç, T. (2024). Spor salonlarını kullanan katılımcıların atletik zihinsel enerji düzeylerinin incelenmesi. *Mediterranean Journal of Sport Science (MJSS)*, 7(3). <https://doi.org/10.38021/asbid.1449042>
- Korkmazer, F. (2021). İş yükü fazlalığı algısının çalışan performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı rolü: Sağlık sektöründe bir uygulama. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(36), 2767-2793. <https://doi.org/10.26466/opus.878760>
- Kömürlü, E. (2024). *Kaya Mekanikçiler için Bilim Tarihi Notları*, Mayeb Basın Yayın İnsan Kaynakları Ltd. Şti., Ankara.
- Lieberman, H. R. (2007). Cognitive methods for assessing mental energy. *Nutritional Neuroscience*, 10(5-6), 229-242. <https://doi.org/10.1080/10284150701722273>
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle veri analizi spss uygulamalı*, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Martinás, K. (2005). Energy in Physics and in Economy. *Interdisciplinary Description of Complex Systems: INDECS*, 3(2), 44-58.
- Martindale, C. (2001). Oscillations and analogies: Thomas Young, MD, FRS, genius. *American Psychologist*, 56(4), 342-345. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.4.342>.
- O'Connor, P. J., Kennedy, D. O., & Stahl, S. (2021). Mental energy: Plausible neurological mechanisms and emerging research on the effects of natural dietary compounds. *Nutritional Neuroscience*, 24(11), 850-864. <https://doi.org/10.1080/1028415X.2019.1684688>
- Özcan, H. M. (2022). İş yerinde dışlanmanın psikolojik performans üzerindeki etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1), 221-238. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.1012835>
- Özdevecioğlu, M., Akın, M., Bayram, A. (2014). Örgütlerde çalışan fikir işçilerinin örgüt içi ve örgüt dışı enerji yönetim taktikleri *Journal of Yasar University*, 9(35), 6099-6260. <https://doi.org/10.19168/jyu.19121>

- Özdevecioğlu, M., Harmancı, Y. K., & Dedeoğlu, T. (2015). The effect of perceived overqualification on employee performance: The mediating role of neuroticism. In *Symposium paper presented at the IAMB Conference in Istanbul, Turkey* (pp. 1-11).
- Öztürk, H., & Hırlak, B. (2024). Örgütsel dışlanmanın presentizm üzerine etkisinde iş stresinin aracılık rolü: Psikolojik danışmanlar üzerinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(46), 255-275.
- Quinn, R. W., & Dutton, J. E. (2005). Coordination as energy-in-conversation. *Academy of management review*, 30(1), 36-57. <https://doi.org/10.5465/amr.2005.15281422>
- Pakyardım, C., & Karademir, T. (2023). Taekwondo hakemlerinin atletik zihinsel enerji ve bilişsel imgeleme düzeylerinin incelenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 1158-1171.
- Patterson, W. C. (1990). *The Energy Alternative, Changing The Way The World Works*, Boxtree/Channel, 4, Richard Clay Limited, Bungay, Suffolk London. <https://doi.org/10.33437/ksusbd.1338881>
- Pelit, E., & Bozdoğan, İ. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algılamalarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi: Kemer'deki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 37-66.
- Radosavljevic, Z., Radosavljevic, M., & Andjelkovic, M. (2012). Mentality as a factor of personal and business success. Faculty of Business and Law, Alpha University, Belgrade, Serbia.
- Saatçioğlu, K., & Yıldırım, A. (2022). İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonlarından eğitim ve geliştirme uygulamalarının çalışan performansına etkileri: Tekstil ve hazır giyim sektöründe bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(2), 123-141.
- Schwartz, T. & McCarthy, C. (2007). Manage Your Energy, Not Your Time. *Harvard Business Review*, 85 (10): 63–73.
- Sezan, T., & Eskiyecek, C. G. (2024). Raket sporcularında atletik zihinsel enerjinin yarışma yönelimlerine etkisi: Tanımlayıcı araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 14(3), 1524-1543. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1517529>
- Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (pp. 135-164). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(03\)03004-X](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(03)03004-X)
- Sönmez, V.; Alacapınar, F. G. (2018). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Anı Yayıncılık, Ankara: Genişletilmiş 6. Baskı.
- Taşlıyan, M., & Hırlak, B. (2016). Otantik liderlik, psikolojik sermaye, işten ayrılma niyeti ve çalışan performansı arasındaki ilişki: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (56), 92-115.
- Tekin, Ö., Aydın, A., Özmen, M., & Yaykaşlı, M. (2014). Tükenmişlik sendromu ve örgütsel bağlılık: Su ürünleri işletmeleri üzerinde bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 135-158. <https://doi.org/10.16953/deusbed.43106>
- Tijsseling, A. S., & Anderson, A. (2008). Thomas Young's research on fluid transients: 200 years on. (CASA report; Vol. 0816). Technische Universiteit Eindhoven.
- Topaçlı, H., & Uygun, S. V. (2022). Kamu personelinin duygusal zekâ seviyelerinin çalışan performansı ve görev motivasyonu düzeylerine etkisi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli*

Üniversitesi'nde bir araştırma (Master's thesis, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi). (Tez No. 710373)

- Tortumlu, M., & Taş, M. A. (2019). Örgüt iklimi, iş stresi ve çalışan performansı ilişkisi: İstanbul Avrupa YakasıI ilçe belediyelerinde bir uygulama. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 349-367. <https://doi.org/10.33692/avrsyad.595667>
- Toy, B. Y; Tosunoğlu, N, G. (2007). Sosyal bilimler alanındaki sosyal bilimler alanındaki araştırmalarda bilimsel araştırma süreci istatistiksel teknikler ve yapılan hatalar. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1-20)
- Usta, A. (2012). Sorunsaldan sonuçlara bilimsel araştırma süreci: bir araştırma raporu model örneği. *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(5), Haziran, 135-161.
- Uzunbacak, H. H., Yıldız, A., & Uzun, S. (2019). Toksik liderliğin çalışanların tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 211-219. <https://doi.org/10.18506/anemon.422109>
- Ünalın, Ç. (2024). *5 yıldızlı konaklama işletmelerinde üretken enerji, yaşam boyu öğrenme ve mesleki bağlılık arasındaki ilişki: Antalya ilinde bir araştırma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 868996)
- Yang, F., Liu, J., Wang, Z., & Zhang, Y. (2019). Feeling energized: a multilevel model of spiritual leadership, leader integrity, relational energy, and job performance. *Journal of Business Ethics*, 158, 983-997. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3713-1>
- Wang, X., Janiszewski, C., Zheng, Y., Laran, J., & Jang, W. E. (2021). Deriving mental energy from task completion. *Frontiers in Psychology*, 12, 717414. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.717414>
- Zincirkıran, M., Çelik, G. M., Ceylan, A. K., & Emhan, A. (2015). İşgörenlerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisi: Enerji sektöründe bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, (600), 59-71.

EKLER

Ek 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Sayın Katılımcı, Bayburt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda yapmakta olduğum **YÜKSEK LİSANS** tezimin araştırması için, veri toplamak amacıyla oluşturulan bu anket formuna vereceğiniz cevaplar için şimdiden teşekkür ederim.

Elde edilecek bulgular, sadece bilimsel amaçlarla tezimde kullanılacak olup kişisel herhangi bir bilgi gerekmektedir. Bu nedenle anket formuna kimliğinizi yansıtacak herhangi bir bilgi eklemeyiniz. Bu anket formu ile toplanacak verilerle yapılacak analizlerde doğru, tutarlı ve güvenilir sonuçlara ulaşabilmek için vereceğiniz cevapların doğruluğu büyük bir önem taşımaktadır. Soruları cevaplarken lütfen size en uygun gelen cevapları veriniz.

Zaman ayırıp araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı: [Redacted]
Yüksek Lisans Öğrencisi: Bahtışen GÜNER
E-mail: [Redacted]
İletişim No: [Redacted]

1)Cinsiyetiniz?

Kadın () Erkek ()

2)Yaşınız?

18-24 () 25-30 () 31-35 () 36-40 () 41 + ()

3)Eğitim Durumunuz?

Lisans () Lisansüstü ()

4)Medeni Durumunuz?

Evli () Bekâr ()

5)Kaç yıldır bu mesleği yapıyorsunuz?

1-3 () 4-7 () 8-11 () 12-15 () 16+ ()

6)Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?

1-3 () 4-7 () 8-11 () 12-15 () 16+ ()

İNSAN ENERJİSİ ÖLÇEĞİ

1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kararsızım	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum
----------------------------	-----------------	---------------	----------------	---------------------------

Lütfen bu açıklamayı dikkate alarak soruları cevaplandırınız.

MADDELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1) Enerjim diğer çalışma arkadaşlarımı da etkiler.	1	2	3	4	5
2) Çalışma arkadaşlarımdan davranışları beni rahatsız eder.	1	2	3	4	5
3) Çalışma saatlerinde işimi tamamlamak için yüksek enerjiye sahibim.	1	2	3	4	5
4) Çalıştığım kurumda tüm çalışanlara değer verilmektedir.	1	2	3	4	5
5) Çevremdeki insanlar enerjimle çalışma ortamını etkilediğimi söyler.	1	2	3	4	5
6) İşimi yaparken kontrolü kaybettiğim zamanlar olur.	1	2	3	4	5
7) İşimi başarılı bir şekilde tamamlamak için gerekli enerjiye sahibim.	1	2	3	4	5
8) Çalıştığım kurumda tüm çalışanlar ortak bir bilinç çerçevesinde hareket ederler.	1	2	3	4	5
9) Diğer insanlarla çok çabuk iletişime geçerim.	1	2	3	4	5
10) Çalışma arkadaşlarımdan tarafından dışlandığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11. Sabahları işe geldiğimde yeni gün için yeterli enerjiye sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
12. Çalıştığım kurumun amaçlarına ulaşılabilmesi için çaba göstermek beni mutlu eder.	1	2	3	4	5
13. Çalışma arkadaşlarıma karşı sıcak davranırım.	1	2	3	4	5
14. Çalışma arkadaşlarımla birlikte hareket etmek stresli olmama neden olur.	1	2	3	4	5
15. İşimi yapabilmek için fiziksel ve zihinsel olarak yeterli güce sahibim.	1	2	3	4	5
16. Çalıştığım kuruma değer kattığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5

17. Çalışma arkadaşlarımla isteklerine karşı duyarlıyım.	1	2	3	4	5
18. Yaptığım iş insanlara sert davranmama neden olur.	1	2	3	4	5
19. Kendimi genellikle dinç hissedirim.	1	2	3	4	5
20. Yaptığım iş benim için özel bir anlamı var.	1	2	3	4	5
21. Kurum müdürünün isteklerine karşı duyarlıyım.	1	2	3	4	5

İŞ PERFORMANSI ÖLÇEĞİ

1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kararsızım	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum
-----------------------------------	------------------------	----------------------	-----------------------	----------------------------------

Lütfen bu açıklamayı dikkate alarak soruları cevaplandırınız.

MADDELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1) İş hedeflerine fazlasıyla ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
2) Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	1	2	3	4	5
3) Bir sorun gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	1	2	3	4	5
4) Yaptığım işte sürekli olarak kendimi geliştiririm.	1	2	3	4	5
5) Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	1	2	3	4	5



T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU
KARARI



Karar Tarihi
12.03.2025

Karar Sayısı
80

Oturum Sayısı
3

Üniversitemiz Etik Kurulu tarafından, Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 06.03.2025 tarihli ve E-83542712-050.99-265864 sayılı yazısı gereği, Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı 222208013 numaralı öğrencisi Bahtuşen GÜNER' in yüksek lisans tezi olarak yürüttüğü "Eğitim Kurumlarında İnsan Enerjisi ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Gümüşhane İli Örneği" başlıklı araştırma önerisi üniversitemiz etik kurulu tarafından incelenmiş olup, araştırma önerisinin etik ilkelere uygun olduğuna toplantıya katılan üyelerin oy birliğiyle karar verilmiştir.

Prof.Dr. Ali Savaş BÜLBÜL
Başkan
BELGENİN ASLI ELEKTRONİK İMZALIDIR

Mevcut Elektronik İmzalar

Belge Doğrulama Kodu : *BS48NDHHS4*
Prof.Dr. ALİ SAVAŞ BÜLBÜL (Etik Kurulu - Başkan) 14.03.2025 14:53

Belge Takip Adresi :

Bilgi için: Nuri T.Ü.
Unvanı: A.



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

Ek 3: Araştırma İzni (MEB)



Akocak İlkokulu Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2025.022632

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 713957

T.C. Kimlik No: [REDACTED]

Adı Soyadı: BAHTİŞEN GÜNER

Araştırmacının Adı: Eğitim Kurumlarında İnsan Enerjisi ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik
Bir Araştırma: Gümüşhane İli Örneği

Araştırmacının Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmacının Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: Akocak İlkokulu

Uygulama Yapılacak Birim: İlkokul

Uygulama Yapılacak İl: GÜMÜŞHANE

Veri Toplama Aracının Başlığı: anket

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 09.04.2025

Araştırmacının Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 09.04.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni GÜMÜŞHANE İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

NOT: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

* Başvuru detayını görüntülemek ve belgeyi doğrulamak için '<https://arastirmaiznleri.meb.gov.tr/belge-dogrula>' bağlantısını kullanınız.

- Araştırma Uygulama İzinleri Başvuru ve Değerlendirme Sistemi -



Aysin Rafet Ataç İlkokulu Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2025.022632

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 714042

T.C. Kimlik No: [REDACTED]

Adı Soyadı: BAHTİŞEN GÜNER

Araştırmacının Adı: Eğitim Kurumlarında İnsan Enerjisi ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik
Bir Araştırma: Gümüşhane İli Örneği

Araştırmacının Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmacının Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: Aysin Rafet Ataç İlkokulu

Uygulama Yapılacak Birim: İlkokul

Uygulama Yapılacak İl: GÜMÜŞHANE

Veri Toplama Aracının Başlığı: anket

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 09.04.2025

Araştırmacının Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 09.04.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni GÜMÜŞHANE İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

NOT: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

* Başvuru detayını görüntülemek ve belgeyi doğrulamak için 'https://arastirmaiznleri.meb.gov.tr/belge-dogrula' bağlantısını kullanınız.

- Araştırma Uygulama İzinleri Başvuru ve Değerlendirme Sistemi -



İşıl Sema Doğan İlkokulu Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2025.022632

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 714054

T.C. Kimlik No: [REDACTED]

Adı Soyadı: BAHTİŞEN GÜNER

Araştırmacının Adı: Eğitim Kurumlarında İnsan Enerjisi ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik
Bir Araştırma: Gümüşhane İli Örneği

Araştırmacının Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmacının Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: İşıl Sema Doğan İlkokulu

Uygulama Yapılacak Birim: İlkokul

Uygulama Yapılacak İl: GÜMÜŞHANE

Veri Toplama Aracının Başlığı: anket

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 09.04.2025

Araştırmacının Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 09.04.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni GÜMÜŞHANE İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

NOT: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

* Başvuru detayını görüntülemek ve belgeyi doğrulamak için 'https://arastirmaizinleri.meb.gov.tr/belge-dogrula' bağlantısını kullanınız.

- Araştırma Uygulama İzinleri Başvuru ve Değerlendirme Sistemi -



Tekke İlkokulu Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2025.022632

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 719295

T.C. Kimlik No: [REDACTED]

Adı Soyadı: BAHTİŞEN GÜNER

Araştırmacının Adı: Eğitim Kurumlarında İnsan Enerjisi ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik
Bir Araştırma: Gümüşhane İli Örneği

Araştırmacının Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmacının Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: Tekke İlkokulu

Uygulama Yapılacak Birim: İlkokul

Uygulama Yapılacak İl: GÜMÜŞHANE

Veri Toplama Aracının Başlığı: anket

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 09.04.2025

Araştırmacının Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 09.04.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni GÜMÜŞHANE İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

NOT: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

* Başvuru detayını görüntülemek ve belgeyi doğrulamak için '<https://arastirmaizinleri.meb.gov.tr/belge-dogrula>' bağlantısını kullanınız.

- Araştırma Uygulama İzinleri Başvuru ve Değerlendirme Sistemi -



Gazipaşa İlkokulu Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2025.022632

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 761781

T.C. Kimlik No: [REDACTED]

Adı Soyadı: BAHTİŞEN GÜNER

Araştırmacının Adı: Eğitim Kurumlarında İnsan Enerjisi ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik
Bir Araştırma: Gümüşhane İli Örneği

Araştırmacının Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmacının Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: Gazipaşa İlkokulu

Uygulama Yapılacak Birim: İlkokul

Uygulama Yapılacak İl: GÜMÜŞHANE

Veri Toplama Aracının Başlığı: anket

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 09.04.2025

Araştırmacının Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 09.04.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni GÜMÜŞHANE İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

NOT: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

* Başvuru detayını görüntülemek ve belgeyi doğrulamak için '<https://arastirmaizinleri.meb.gov.tr/belge-dogrula>' bağlantısını kullanınız.

- Araştırma Uygulama İzinleri Başvuru ve Değerlendirme Sistemi -



Şehit Murat Yıldız İlkokulu Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2025.022632

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 719584

T.C. Kimlik No: [REDACTED]

Adı Soyadı: BAHTİŞEN GÜNER

Araştırmacının Adı: Eğitim Kurumlarında İnsan Enerjisi ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik
Bir Araştırma: Gümüşhane İli Örneği

Araştırmacının Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmacının Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: Şehit Murat Yıldız İlkokulu

Uygulama Yapılacak Birim: İlkokul

Uygulama Yapılacak İl: GÜMÜŞHANE

Veri Toplama Aracının Başlığı: anket

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 09.04.2025

Araştırmacının Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 09.04.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni GÜMÜŞHANE İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

NOT: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

* Başvuru detayını görüntülemek ve belgeyi doğrulamak için <https://arastirmaiznileri.meb.gov.tr/belge-dogrula> bağlantısını kullanınız.

- Araştırma Uygulama İzinleri Başvuru ve Değerlendirme Sistemi -



Fevzipaşa İlkokulu Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2025.022632

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 719419

T.C. Kimlik No: [REDACTED]

Adı Soyadı: BAHTİŞEN GÜNER

Araştırmanın Adı: Eğitim Kurumlarında İnsan Enerjisi ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik
Bir Araştırma: Gümüşhane İli Örneği

Araştırmanın Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmanın Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: Fevzipaşa İlkokulu

Uygulama Yapılacak Birim: İlkokul

Uygulama Yapılacak İl: GÜMÜŞHANE

Veri Toplama Aracının Başlığı: anket

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 09.04.2025

Araştırmanın Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 09.04.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni GÜMÜŞHANE İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

NOT: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

* Başvuru detayını görüntülemek ve belgeyi doğrulamak için <https://arastirmaizninleri.meb.gov.tr/belge-dogrula> bağlantısını kullanınız.

- Araştırma Uygulama İzinleri Başvuru ve Değerlendirme Sistemi -



Arzular İlkokulu Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2025.022632

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 719221

T.C. Kimlik No: [REDACTED]

Adı Soyadı: BAHTİŞEN GÜNER

Araştırmacının Adı: Eğitim Kurumlarında İnsan Enerjisi ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik
Bir Araştırma: Gümüşhane İli Örneği

Araştırmacının Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmacının Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: Arzular İlkokulu

Uygulama Yapılacak Birim: İlkokul

Uygulama Yapılacak İl: GÜMÜŞHANE

Veri Toplama Aracının Başlığı: anket

Araştırma Uygulama İzininin Kabul Tarihi: 09.04.2025

Araştırmacının Uygulama İzininin Bitiş Tarihi: 09.04.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni GÜMÜŞHANE İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

NOT: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

* Başvuru detayını görüntülemek ve belgeyi doğrulamak için 'https://arastirmaizninleri.meb.gov.tr/belge-dogrula' bağlantısını kullanınız.

- Araştırma Uygulama İzinleri Başvuru ve Değerlendirme Sistemi -



Kale Koçkaya İlkokulu Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2025.022632

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 719064

T.C. Kimlik No: [REDACTED]

Adı Soyadı: BAHTİŞEN GÜNER

Araştırmacının Adı: Eğitim Kurumlarında İnsan Enerjisi ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik
Bir Araştırma: Gümüşhane İli Örneği

Araştırmacının Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmacının Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: Kale Koçkaya İlkokulu

Uygulama Yapılacak Birim: İlkokul

Uygulama Yapılacak İl: GÜMÜŞHANE

Veri Toplama Aracının Başlığı: anket

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 09.04.2025

Araştırmacının Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 09.04.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni GÜMÜŞHANE İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

NOT: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

* Başvuru detayını görüntülemek ve belgeyi doğrulamak için 'https://arastirmaizinleri.meb.gov.tr/belge-dogrula' bağlantısını kullanınız.

- Araştırma Uygulama İzinleri Başvuru ve Değerlendirme Sistemi -



Dumlupınar İlkokulu Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2025.022632

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 718620

T.C. Kimlik No: [REDACTED]

Adı Soyadı: BAHTİŞEN GÜNER

Araştırmanın Adı: Eğitim Kurumlarında İnsan Enerjisi ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik
Bir Araştırma: Gümüşhane İli Örneği

Araştırmanın Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmanın Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: Dumlupınar İlkokulu

Uygulama Yapılacak Birim: İlkokul

Uygulama Yapılacak İl: GÜMÜŞHANE

Veri Toplama Aracının Başlığı: anket

Araştırma Uygulama İzininin Kabul Tarihi: 09.04.2025

Araştırmanın Uygulama İzininin Bitiş Tarihi: 09.04.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni GÜMÜŞHANE İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

NOT: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

* Başvuru detayını görüntülemek ve belgeyi doğrulamak için 'https://arastirmaiznleri.meb.gov.tr/belge-dogrula' bağlantısını kullanınız.

- Araştırma Uygulama İzinleri Başvuru ve Değerlendirme Sistemi -



Yusuf Çiftçioğlu İlkokulu Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2025.022632

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 976819

T.C. Kimlik No: [REDACTED]

Adı Soyadı: BAHTİŞEN GÜNER

Araştırmanın Adı: Eğitim Kurumlarında İnsan Enerjisi ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik
Bir Araştırma: Gümüşhane İli Örneği

Araştırmanın Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmanın Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: Yusuf Çiftçioğlu İlkokulu

Uygulama Yapılacak Birim: İlkokul

Uygulama Yapılacak İl: GÜMÜŞHANE

Veri Toplama Aracının Başlığı: anket

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 09.04.2025

Araştırmanın Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 09.04.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni GÜMÜŞHANE İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

NOT: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

* Başvuru detayını görüntülemek ve belgeyi doğrulamak için 'https://arastirmaizinleri.meb.gov.tr/belge-dogrula' bağlantısını kullanınız.

- Araştırma Uygulama İzinleri Başvuru ve Değerlendirme Sistemi -



Karşıyaka İlkokulu Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2025.022632

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 774428

T.C. Kimlik No

Adı Soyadı: BAHTİŞEN GÜNER

Araştırmanın Adı: Eğitim Kurumlarında İnsan Enerjisi ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik
Bir Araştırma: Gümüşhane İli Örneği

Araştırmanın Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmanın Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: Karşıyaka İlkokulu

Uygulama Yapılacak Birim: İlkokul

Uygulama Yapılacak İl: GÜMÜŞHANE

Veri Toplama Aracının Başlığı: anket

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 09.04.2025

Araştırmanın Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 09.04.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni GÜMÜŞHANE İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

NOT: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

* Başvuru detayını görüntülemek ve belgeyi doğrulamak için <https://arastirmaizinleri.meb.gov.tr/belge-dogrula> bağlantısını kullanınız.

- Araştırma Uygulama İzinleri Başvuru ve Değerlendirme Sistemi -

Ek 4: İnsan Enerjisi Ölçek İzni



ben 8 May 2024

alıcı: suleaydin ✓



Merhaba hocam, ben Bahtışen GÜNER Bayburt Üniversitesi İşletme Bölümü yüksek lisans öğrencisiyim.

"Otel işletmelerinde İnsan Enerjisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Antalya İli Örneği" adlı doktora tezinde kullanılan İnsan Enerjisi Ölçeğini izniniz olursa bende tezimde kullanmak istiyorum.



Şule Aydın 13 May 2024

alıcı: ben ✓



Elbette kullanabilirsin. İyi çalışmalar



Ek 5: İş Performansı Ölçek İzni



GUNER COL 22 Mar

alıcı: ben v



Atıf yaparak kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dilerim.
iPhone'umdan gönderildi

> Bahtışen Güner < [REDACTED]
şunları yazdı (6 Mar 2025 17:21):

>

>

> Merhaba hocam, ben Bahtışen GÜNER Bayburt
Üniversitesi İşletme Bölümü yüksek lisans
öğrencisiyim.

> "Algılanan Güçlendirirmenin İşgören Performansı
Üzerine Etkileri " adlı çalışmanızdaki İş Performansı
Ölçeğini izniniz olursa bende tezimde kullanmak
istiyorum.

--

ÖZ GEÇMİŞ

Bahtışen GÜNER, ilk ve ortaöğretimini Gümüşhane ilinde tamamlamıştır. 2014 yılında Giresun Üniversitesi Eynesil Kamil Nalbant Meslek Yüksekokulu İşletme Yönetimi bölümünden mezun olmuştur. Lisans eğitimini Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü'nde tamamlayarak 2016 yılında mezun olmuştur. Daha sonra Anadolu Üniversitesi Laborant Veteriner Sağlık Bölümü ve İstanbul Üniversitesi Açıkta Eğitim Fakültesi Çocuk Gelişimi Bölümünü bitirmiştir. 2022 yılında Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Tezli yüksek lisans programına başlamıştır.

