



**EMNİYET PERSONELİNİN DUYGUSAL ZEKA
SEVİYELERİNİN MOTİVASYON DÜZEYLERİNE ETKİSİ**

Bünyamin MACİT

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**TEZ YÖNETİCİSİ
Doç. Dr. Ömer ÇINAR**

**AĞRI-2024
(Her Hakkı Saklıdır.)**

**T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Bünyamin MACİT

**EMNİYET PERSONELİNİN DUYGUSAL ZEKA SEVİYELERİNİN
MOTİVASYON DÜZEYLERİNE ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ

Doç. Dr. Ömer ÇINAR

AĞRI - 2024

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “*Emniyet Personelinin Duygusal Zeka Seviyelerinin Motivasyon Düzeylerine Etkisi*” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

Δ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

09/01/2024
Bünyamin MACİT

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	v
ÖZET.....	viii
ABSTRACT	x
ÖNSÖZ.....	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xiii
TABLolar DİZİNİ	xiv
ŞEKİLLER DİZİNİ	xx

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ	1
----------------	---

İKİNCİ BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
2.1. Duygu Kavramı	4
2.1.1. Duygunun önemi ve işlevi	5
2.1.2. Temel duygu türleri.....	7
2.1.3. Duygunun ifadesi	8
2.1.4. Duygunun bileşenleri	9
2.1.5. Duygunun yönetimi	10
2.2. Zeka Kavramı	11
2.2.1. Zeka kuramları	11
2.3. Duygusal Zeka Kavramı.....	13
2.3.1. Duygusal zekanın gelişimi	14
2.3.2. Duygusal zekanın önemi	15
2.3.3. Duygusal zekanın boyutları	16
2.3.4. Duygusal zekanın yeterlilikleri	17

2.3.5. Duygusal zekanın bileşenleri	19
2.3.6. Duygusal zekayı etkileyen faktörler	21
2.3.7. Duygusal zekâ modelleri.....	21
2.4. Motivasyon	25
2.4.1. Motivasyonun önemi	25
2.4.2. Motivasyon türleri.....	27
2.4.3. Motivasyon teorileri.....	30
2.4.4. Motivasyon artırıcı faktörler	36
2.5. Duygusal Zeka ile Motivasyon İlişkisi.....	41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM.....	44
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	44
3.2. Araştırma Problemi ve Soruları.....	45
3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler.....	46
3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	52
3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları.....	52
3.6. Veri Toplama Araçları.....	52
3.7. Verilerin Analizi.....	53

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR.....	55
4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	55
4.2. Geçerlilik Analizi	56
4.2.1. Duygusal zeka ölçeğinin geçerlilik analizi	57
4.2.2. Motivasyon ölçeğinin geçerlilik analizi.....	60
4.3. Güvenilirlik Analizi.....	62
4.4. Normallik Analizi.....	64

4.5. Tanımlayıcı İstatistiksel Analiz	64
4.6. Korelasyon Analizi	68
4.7. Regresyon Analizleri	69
4.7.1. Duygusal zeka ile motivasyon değişkenleri için regresyon analizi	70
4.7.2. Kendi duygularını değerlendirme ile içsel motivasyon değişkenleri için regresyon analizi	71
4.7.3. Kendi duygularını değerlendirme ile dışsal motivasyon değişkenleri için regresyon analizi	73
4.7.4. Duyguların kullanımı ile içsel motivasyon değişkenleri için regresyon analizi	75
4.7.5. Duyguların kullanımı ile dışsal motivasyon değişkenleri için regresyon analizi	77
4.7.6. Başkalarının duygularını değerlendirme ile içsel motivasyon değişkenleri için regresyon analizi	79
4.7.7. Başkalarının duygularını değerlendirme ile dışsal motivasyon değişkenleri için regresyon analizi	81
4.7.8. Duyguların yönetimi ile içsel motivasyon değişkenleri için regresyon analizi	83
4.7.9. Duyguların yönetimi ile dışsal motivasyon değişkenleri için regresyon analizi	85
4.8. Fark Testleri	87
4.8.1. Motivasyonun demografik özelliklere göre incelenmesi	87

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	109
KAYNAKLAR	109
EKLER.....	127
ÖZGEÇMİŞ.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

ÖZET
YÜKSEK LİSANS TEZİ
EMNİYET PERSONELİNİN DUYGUSAL ZEKA SEVİYELERİNİN
MOTİVASYON DÜZEYLERİNE ETKİSİ

Bünyamin MACİT

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ömer ÇINAR

2024, Sayfa: 130 + XIX

Günümüzde daha fazla anlam ve önem kazanan duygusal zeka, insanların hem iş hem de özel yaşamlarında aldıkları kararları, tutum ve davranışları ile motivasyon düzeyleri üzerinde etkili olmaktadır. Bu araştırmanın temel amacı, emniyet personelinin duygusal zeka seviyelerinin motivasyon düzeylerine etkisini tespit etmektir. Ağrı İl Emniyet Müdürlüğü personeli üzerinde bir saha çalışması yapılmıştır. Bu çalışmanın diğer bir amacı ise, emniyet personelinin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve memuriyet süresi gibi demografik özelliklerine göre motivasyon düzeylerindeki değişikliklerin incelenmesidir. Araştırmaya katılan emniyet personeli basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Veri toplama aracı olarak yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır. Anketler Ağrı Emniyet Müdürlüğü il merkezinde görev yapan 1312 emniyet personeline dağıtılmış, yanıtlanan ve analize uygun olan 350 anketin verileri ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, frekans dağılımı, güvenilirlik analizi, normallik analizi, faktör analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi, Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testlerinden yararlanılmıştır. Analizler için SPSS paket programı kullanılmıştır. Regresyon analizleri sonucunda, emniyet personelinin duygusal zeka seviyelerinin, motivasyon düzeylerini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Aynı şekilde duygusal zekanın alt boyutları olan; kendi duygularını değerlendirmesi, duyguların kullanımı, başkalarının duygularını değerlendirmeleri ve duyguların yönetiminin, motivasyonun alt boyutları olan içsel ve dışsal motivasyon düzeylerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulguların literatürdeki sonuçları büyük ölçüde desteklediği görülmüştür. Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testleri sonucunda,

emniyet personelinin motivasyon düzeyleri ve motivasyonun alt boyutları olan içsel ve dışsal motivasyon düzeyleri, medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterirken eğitim durumu sadece içsel motivasyon düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermiş, diğer değişkenler; yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve memuriyet süresi anlamlı farklılıklar göstermemiştir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, emniyet hizmetleri mensubu olan yöneticilere, personele ve bu konuda çalışma yapacak olan araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zeka, Motivasyon, Emniyet Personeli, İstatistiksel Analiz.



ABSTRACT
MASTER’S THESIS
THE EFFECT OF SAFETY STAFF'S EMOTIONAL INTELLIGENCE
LEVELS ON MOTIVATION LEVELS

Bünyamin MACİT

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Ömer ÇINAR

2024, Page: 130 + XIX

Today, emotional intelligence has an impact on the decisions, attitudes and behaviors and motivation that people make both in business and private life. The main purpose of this research is to determine the effect of emotional intelligence levels of law enforcement personnel on motivation levels. A field study was conducted on the personnel of Ağrı provincial police department. Another purpose of this study is to examine the changes in motivation levels of law enforcement personnel according to demographic characteristics such as gender, marital status, age and length of service in the institution. Police personnel participating in the research were selected by simple random sampling method. Face-to-face survey technique was used as a data collection tool. The questionnaires were distributed to 1312 police personnel working in the provincial center of Ağrı Police Department, and the study was carried out with the data of 350 questionnaires that were answered and suitable for analysis. In the analysis of the data obtained within the scope of the research, arithmetic mean, standard deviation, frequency distribution, reliability analysis, normality analysis, factor analysis, correlation analysis, regression analysis, Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis tests were used. SPSS package program was used for analysis. As a result of the regression analysis, it was determined that the emotional intelligence levels and motivation levels of the Police personnel were positively affected. Likewise, it has been determined that the sub-dimensions of emotional intelligence such as self-evaluation of emotions, use of emotions, evaluation of others' emotions and management of emotions positively affect the levels of intrinsic and extrinsic motivation, which are sub-dimensions of motivation. It was agreed that the findings obtained as a result of the analyzes largely supported the results in the literature. As a result of the Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis tests, motivation levels of law

enforcement personnel and intrinsic and extrinsic motivation levels, which are sub-dimensions of motivation, differ significantly according to their marital status; There are no significant differences according to age, gender, educational status and duration of employment. In line with the findings obtained from this study, suggestions were made to the managers, personnel and researchers who will work on this issue.

Keywords: Emotional Intelligence, Motivation, Law Enforcement Personnel, Statistical Analyses.



ÖNSÖZ

Ağrı İl Emniyet Müdürlüğü personelinin duygusal zeka seviyeleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlayan bu çalışma, emniyet mensubu olan personele ve personelin çalışma hayatına katkı sağlaması açısından önemlidir.

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde desteklerini esirgemeyen, yol göstericiliği ile çalışmalarına katkı sağlayan tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Ömer ÇINAR'a teşekkür ederim.

Manevi destekleriyle her zaman yanımda olan tüm aile fertlerime teşekkür ederim. Yüksek lisans öğrenimim boyunca gerekli kolaylığı sağlayan İl Emniyet Müdürüm Sayın Nihat ÖZEN'e, Şube Müdürlerim Zafer ERENLER ve Mustafa GÖNEN'e bilgi ve tecrübelerini paylaşan ve öğrenimimi destekleyen tüm hocalarıma, çalışmalarımı anlayışla destekleyen sevgili eşim Fatma MACİT ve sevgili çocuklarım Hasan Emir MACİT ve Zehra MACİT'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ankete katılımlarından dolayı, uygulamanın yapıldığı Ağrı ilindeki meslektaşlarıma teşekkür ederim.

09/01/ 2024
Bünyamin MACİT

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Simge / Kısaltma	Açıklama
χ^2	: Ki-Kare
AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
Akt.	: Aktaran
ANOVA	: Analysis of Variance (Varyans Analizi)
B (veya) β	: Regresyon modelinde katsayı
Bkz.	: Bakınız
df (veya) sd	: Degree of Freedom (Serbestlik Derecesi)
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
F	: F test istatistik değeri
H	: Hipotez
KMO	: Kaiser–Meyer–Olkin Testi
N (veya) n	: Evren veya örneklem hacmi (veri sayısı)
P (veya) sign.	: Anlamlılık seviyesi
R (veya) r	: Korelasyon katsayısı
R^2	: Determinasyon (belirlilik) katsayısı
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı)
ss	: Standart sapma
t	: t test istatistik değeri
TDK	: Türk Dil Kurumu
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri
$\bar{x}$ (veya) ort.	: Ortalama
yy	: Yüzyıl
α	: Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı
ε	: Regresyon artık (residual) değeri

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Dağılımları	55
Tablo 4.2. Duygusal Zeka Ölçeği İçin KMO ve Barlett's Test Sonucu	57
Tablo 4.3. Duygusal Zeka Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucu	58
Tablo 4.4. Motivasyon Ölçeği İçin KMO ve Barlett's Test Sonucu.....	60
Tablo 4.5. Motivasyon Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucu.....	61
Tablo 4.6. Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	63
Tablo 4.7. Normal Dağılım Analizi Sonuçları	64
Tablo 4.8. Ölçekler İçin Tanımlayıcı İstatistiksel Analiz Sonuçları.....	65
Tablo 4.9. Duygusal Zeka Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistiksel Analiz Sonuçları.....	66
Tablo 4.10. Motivasyon Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistiksel Analiz Sonuçları	67
Tablo 4.11. Korelasyon Analizi Sonuçları	68
Tablo 4.12. Emniyet Personelinin Duygusal Zeka Seviyeleri ile Motivasyon Düzeylerini Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modeli.....	70
Tablo 4.13. Emniyet Personelinin Duygusal Zeka Seviyeleri ile Motivasyon Düzeylerini Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin ANOVA Tablosu	70
Tablo 4.14. Emniyet Personelinin Duygusal Zeka Seviyeleri ile Motivasyon Düzeylerini Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin Katsayıları	71
Tablo 4.15. Emniyet Personelinin Kendi Duygularını Değerlendirmesi İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modeli	72
Tablo 4.16. Emniyet Personelinin Kendi Duygularını Değerlendirmesi İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin ANOVA Tablosu	72
Tablo 4.17. Emniyet Personelinin Kendi Duygularını Değerlendirmesi İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin Katsayıları.....	73
Tablo 4.18. Emniyet Personelinin Kendi Duygularını Değerlendirmesi İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modeli	74

Tablo 4.19. Emniyet Personelinin Kendi Duygularını Değerlendirmesi İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin ANOVA Tablosu	74
Tablo 4.20. Emniyet Personelinin Kendi Duygularını Değerlendirmesi İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin Katsayıları	75
Tablo 4.21. Emniyet Personelinin Duyguların Kullanımı İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modeli	76
Tablo 4.22. Emniyet Personelinin Duyguların Kullanımı İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin ANOVA Tablosu	76
Tablo 4.23. Emniyet Personelinin Duyguların Kullanımı İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin Katsayıları	77
Tablo 4.24. Emniyet Personelinin Duyguların Kullanımı İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modeli	78
Tablo 4.25. Emniyet Personelinin Duyguların Kullanımı İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin ANOVA Tablosu	78
Tablo 4.26. Emniyet Personelinin Duyguların Kullanımı İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin Katsayıları	78
Tablo 4.27. Emniyet Personelinin Başkalarının Duygularını Değerlendirmesi İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modeli	79
Tablo 4.28. Emniyet Personelinin Başkalarının Duygularını Değerlendirmesi İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin ANOVA Tablosu	80
Tablo 4.29. Emniyet Personelinin Başkalarının Duygularını Değerlendirmesi İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin Katsayıları	80
Tablo 4.30. Emniyet Personelinin Başkalarının Duygularını Değerlendirmesi İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modeli	81
Tablo 4.31. Emniyet Personelinin Başkalarının Duygularını Değerlendirmesi İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin ANOVA Tablosu	82
Tablo 4.32. Emniyet Personelinin Başkalarının Duygularını Değerlendirmesi İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin Katsayıları	82

Tablo 4.33. Emniyet Personelinin Duyguların Yönetimi İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modeli.....	83
Tablo 4.34. Emniyet Personelinin Duyguların Yönetimi İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin ANOVA Tablosu	84
Tablo 4.35. Emniyet Personelinin Duyguların Yönetimi İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin Katsayıları	84
Tablo 4.36. Emniyet Personelinin Duyguların Yönetimi İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modeli.....	85
Tablo 4.37. Emniyet Personelinin Duyguların Yönetimi İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin ANOVA Tablosu	86
Tablo 4.38. Emniyet Personelinin Duyguların Yönetimi İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin Katsayıları	86
Tablo 4.39. Motivasyonun Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı istatistikler.....	88
Tablo 4.40. Motivasyonun Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	88
Tablo 4.41. İçsel motivasyonun Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı istatistikler	89
Tablo 4.42. İçsel motivasyonun Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları	89
Tablo 4.43. Dışsal Motivasyonun Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı istatistikler	90
Tablo 4.44. Dışsal motivasyonun Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları	90
Tablo 4.45. Motivasyonun Medeni Duruma Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı istatistikler	91
Tablo 4.46. Motivasyonun Medeni Duruma Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları	91

Tablo 4.47. İçsel Motivasyonun Medeni Duruma Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı istatistikler	92
Tablo 4.48. İçsel Motivasyonun Medeni Duruma Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları	92
Tablo 4.49. Dışsal Motivasyonun Medeni Duruma Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı istatistikler	93
Tablo 4.50. Dışsal Motivasyonun Medeni Duruma Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları	93
Tablo 4.51. Motivasyonun Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis İçin Tanımlayıcı istatistikler	94
Tablo 4.52. Motivasyonun Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları	94
Tablo 4.53. İçsel Motivasyonun Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis İçin Tanımlayıcı istatistikler.....	95
Tablo 4.54. İçsel Motivasyonun Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları.....	95
Tablo 4.55. Lise Mezunu İle Önlisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı istatistikler	96
Tablo 4.56. Lise Mezunu İle Önlisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları	96
Tablo 4.57. Lise Mezunu İle Lisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Tanımlayıcı istatistikler	96
Tablo 4.58. Lise Mezunu İle lisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	97
Tablo 4.59. Lise Mezunu İle Yüksek lisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı istatistikler	97
Tablo 4.60. Lise Mezunu İle Yüksek lisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları	97

Tablo 4.61. Önlisans Mezunu İle Lisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı istatistikler	98
Tablo 4.62. Önlisans Mezunu İle Lisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları	98
Tablo 4.63. Önlisans Mezunu İle Yüksek lisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı istatistikler	98
Tablo 4.64. Önlisans Mezunu İle Yüksek lisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları	99
Tablo 4.65. Lisans Mezunu İle Yüksek lisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı istatistikler	99
Tablo 4.66. Lisans Mezunu İle Yüksek lisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları	99
Tablo 4.67. Dışsal Motivasyonun Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis İçin Tanımlayıcı istatistikler.....	100
Tablo 4.68. Dışsal Motivasyonun Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları.....	101
Tablo 4.69. Motivasyonun Yaşlara Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis İçin Tanımlayıcı istatistikler	101
Tablo 4.70. Motivasyonun Yaşlara Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları	102
Tablo 4.71. İçsel Motivasyonun Yaşlara Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis İçin Tanımlayıcı istatistikler	102
Tablo 4.72. İçsel Motivasyonun Yaşlara Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları	103
Tablo 4.73. Dışsal Motivasyonun Yaşlara Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis İçin Tanımlayıcı istatistikler	103
Tablo 4.74. Dışsal Motivasyonun Yaşlara Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları	104

Tablo 4.75. Motivasyonun Memuriyet Sürelerine Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis İçin Tanımlayıcı istatistikler.....	104
Tablo 4.76. Motivasyonun Memuriyet Sürelerine Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları.....	105
Tablo 4.77. İçsel Motivasyonun Memuriyet Sürelerine Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis İçin Tanımlayıcı istatistikler.....	105
Tablo 4.78. İçsel Motivasyonun Memuriyet Sürelerine Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları.....	106
Tablo 4.79. Dışsal Motivasyonun Memuriyet Sürelerine Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis İçin Tanımlayıcı istatistikler.....	106
Tablo 4.80. Dışsal Motivasyonun Memuriyet Sürelerine Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları.....	107
Tablo 4.81. Araştırmanın Temel Hipotezlerinin Kabul / Red Durumu	107
Tablo 4.82. Demografik Değişkenleri İçeren Hipotezlerinin Kabul / Red Durumu	108

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 3.1. Araştırma Modeli	46
-----------------------------------	----



BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Geçmişte ve günümüzde her organizasyonun birincil hedefi başarıya ulaşmak olmuştur. Kurumların hedefleri doğrultusunda başarıya ulaştıran faktörler değişkenlik göstermektedir. Bu faktörlerden bazıları kurumda çalışmakta olan bireylerin kişisel performansı ve başarısı ile ilgilidir. Çalışanların başarılı olması ve yüksek performans göstermesi için ücret ve terfi gibi maddi unsurlar gereklidir. Ancak çalışanların manevi ihtiyaçlarının da önemli olduğu göz ardı edilmemelidir. Manevi ihtiyaçlardan bazıları: kurum yönetiminin çalışanlarına değer vermesi, onlarla sağlıklı iletişim kurması, onların istek ve sorunlarını tanınması, dikkate alması ve sorunlarına çözüm önerileri getirmesidir. Kurumun çalışanlarına değer vermesi, çalışanların iş motivasyonlarını pozitif yönlü olarak etkileyebilir. Çalışanların motivasyonlarını etkilemede önemli bir faktör de çalışanların duygusal zeka düzeyleridir. Duygusal zeka, duygusal sorunları çözmek ve davranışı düzenlemek için kişinin kendisinin ve başkalarının duygusal durumlarını tanımlama, kullanma, anlama ve yönetme ile ilgili süreçleri ifade etmektedir (Brackett vd., 2004: 176).

Duygusal zekâ, duyguları doğru bir şekilde algılama, değerlendirme ve ifade etme düşünceyi kolaylaştırırken; duyguları elde etme ve/veya üretme, duyguları ve duygusal bilgileri anlama büyüme için duygusal ve entelektüel yeteneği teşvik etmek için duyguları düzenlemektedir (Mayer vd., 1997: 233).

Kurum yöneticileri, çalışanlarının gelişimini sağlamak için yüksek düzeyde profesyonellik gerektiren karmaşık insani sorunlarla karşı karşıyadır. Bu durum, çalışanlar arasında sıkı ilişkilerin bulunduğu kurumlarda daha önemli hale gelmektedir. Kurum yönetimi, çalışanlar arasında uyumlu ve işbirlikçi bir çalışma ortamı geliştirmekle sorumludur; ayrıca kurum yönetimi ile çalışanlar arasındaki iyi ilişkiler, kurumun ahlakında ve başarısında önemli bir faktördür. Kurumlarda başarılı olmak ve etkili çıktılar elde etmek için iyi bir kurum iklimi ile yetkin ve başarılı çalışanlar gereklidir. Bu doğrultuda kurum iklimi; yöneticilerin yöntem, tutum ve davranışları ile kurumun önemli bir parçası olan çalışanların fiziksel ve ruhsal

durumları, başarılı bir mesleki performans ortaya konmasını sağlayabilmektedir (George, 2000: 1028).

Çalışanların duygusal zeka durumu, bilişsel süreçlerde ve davranışlarda önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanlarda korku, üzüntü, kaygı, mutluluk gibi duygular kurumun sosyal statüsünden ve kurumdaki yöneticilerden etkilenmektedir. Bu nedenle çalışanların duygusal zeka düzeylerinin, yani sosyal duygu ve durumları ifade etme anlamındaki duygusal zeka düzeylerinin onların iş motivasyonunu etkilediği düşünülmektedir. Kurum yönetimi sorumluluklarının bu zorlu doğası göz önüne alındığında, yüksek düzeyde duygusal zeka gereklidir. Bu nedenle, günümüzde kurumlar duygusal yeterliliğe ve başarı ile performansı etkileyen faktörlere değer vermeye başlamışlardır. Duygusal zeka becerileri, emniyet personeli gibi çalışanlar arasında sıkı bir etkileşimin olduğu mesleklerde daha da önemli hale gelmektedir. Yapılan araştırmalarda verimli bir çalışma ortamında yeterli ve etkili kişilerarası ilişkilerin temelini duyguların tanınması, anlaşılması ve bu duyguların başarılı bir şekilde yönetilmesi olduğu gösterilmiştir (Lopes vd., 2004: 1018).

Kurumları oluşturan çalışanların tutum ve davranışlarının incelenmesi, modern yönetimde kurum yönetiminin önemli bir alanı ve temel yöntemlerinden biri haline gelmiştir. Çalışanların kurumsal hedeflere, kişilik özelliklerine, bireysel performansa vb. katkılarından dolayı kurum içi problemler kurumsal performans açısından önemli konular haline gelmiştir (Pfeffer, 1997: 18).

Yukarıda anlatılan bilgiler doğrultusunda, bu çalışma ile; Ağrı İl Emniyet Müdürlüğü personelinin duygusal zeka seviyelerinin motivasyon düzeylerine etkisini tespit etmek amaçlanmıştır. Bu amacı gerçekleştirmek için araştırmanın evreni, Ağrı il merkezinde Emniyet Müdürlüğünde çalışan 1312 emniyet personelinin oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemini basit tesadüfi örneklem tekniğiyle seçilen 350 emniyet personeli oluşturmaktadır.

Çalışmanın araştırma soruları, “Emniyet personelinin duygusal zeka seviyeleri, motivasyon düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?”, “Emniyet personelinin kendi duygularını değerlendirmesinin, içsel motivasyon düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?”, “Emniyet personelinin kendi duygularını değerlendirmesinin, dışsal

motivasyon düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?”, “Emniyet personelinin duyguların kullanımının, içsel motivasyon düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?”, “Emniyet personelinin duyguların kullanımının, dışsal motivasyon düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?”, “Emniyet personelinin başkalarının duygularını değerlendirmeleri, içsel motivasyon düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?”, “Emniyet personelinin başkalarının duygularını değerlendirmeleri, dışsal motivasyon düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?”, “Emniyet personelinin duyguların yönetimi, içsel motivasyon düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?”, “Emniyet personelinin duyguların yönetimi, dışsal motivasyon düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?”, “Emniyet personelinin motivasyon düzeyleri, demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?”, “Emniyet personelinin içsel motivasyon düzeyleri, demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” ve “Emniyet personelinin dışsal motivasyon düzeyleri, demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” şeklinde oluşturulmuştur. Söz konusu sorulara cevap bulabilmek için yapılan bu çalışma, beş bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde, çalışma ile alakalı genel bilgiler mevcuttur. *İkinci bölümde*, araştırmanın değişkenlerini oluşturan duygusal zeka ve motivasyon kavramları literatür destekli olarak açıklanmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan duygusal zeka ve duygusal zekanın alt boyutları ile duygusal zekayı etkileyen faktörlere ilişkin bilgiler sunulmuştur. Araştırmanın bağımlı değişkenlerini oluşturan motivasyon ve motivasyonun alt boyutları ve bu kavramları etkileyen faktörler ayrıntılı olarak açıklanmıştır. *Üçüncü bölüm* olan yöntem kısmında; araştırmanın amacı ve önemi, araştırma problemi ve soruları, evren ve örnekleme, sınırlılıkları ve varsayımları, modeli ve hipotezleri, veri toplama yöntemi ve kullanılan veri toplama araçları hakkında bilgi verilmiştir. Bu kapsamda emniyet personelinin duygusal zeka seviyeleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiler ele alınarak teorik ve ampirik çalışmaların bulguları değerlendirilmiş olup, araştırmanın hipotezleri ortaya konulmuştur. *Dördüncü bölüm* olan bulgular kısmında ise anketlerden elde edilen veriler kullanılarak analizler yapılmış, bulgular değerlendirilerek yorumlanmıştır. *Beşinci bölüm* olan sonuç bölümünde ise çalışma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda, emniyet hizmetlerinde çalışan personelin motivasyon düzeylerini artıracak önerilerde bulunulmuştur.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde çalışmanın temel değişkenleri ele alınarak duygusal zeka ve motivasyon kavramları geniş bir çerçevede açıklanmıştır. Araştırma modelinde bağımsız değişken olarak ele alınan duygusal zeka kavramı detaylı bir şekilde incelenerek, bu konuda yapılmış araştırmalara ve tanımlamalara yer verilmiştir. Duygusal zekanın alt boyutları olan kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duygu kullanımı ve duygu yönetimi kavramları da ayrıntılı bir şekilde anlatılmıştır. Araştırma modelinde bağımlı değişken olan motivasyon ve motivasyonun alt boyutları olan içsel ve dışsal motivasyon kavramlarına ve bu kavramların etkilendiği faktörlere yer verilmiştir. İlaveten bahse konu kavramlar arasındaki ilişkiler literatür kapsamında açıklanmıştır.

2.1. Duygu Kavramı

Duyguların kişisel yaşamdaki rolü ve değeri oldukça yüksektir. Duygular sadece insanın kendisini etkilemekle kalmayıp aynı zamanda insanların davranışlarını ve diğer bireylere karşı tutumlarını da yönlendirebilmektedir. Duygular, insanların hem iş hayatında hem de sosyal hayatındaki tutumlarını şekillendirdiği gibi bu tutumlara doğrudan veya dolaylı olarak yön veren davranış ve eylemleri de beraberinde getirmektedir. Hareket etme kavramından gelen “duygu”, hareketleri yönlendiren anlamını taşımaktadır (Oğuz vd., 2016: 131).

Duygu kavramı, farklı alanlarda kapsamlı bir şekilde incelenen bir kavramdır. Literatürde duygunun çeşitli tanımları bulunmaktadır. Duygu, yaşamda karşılaşılan sorun ve sıkıntılara yönelik olasılık planları ve beklenmeyen olayların meydana gelmesini önlemek için yapılan eylemlerdir (Goleman, 1998: 17). Duygu, bireylerin işinin hem iç hem de dış faktörlerden gelen etkenlere karşı öncelikle içsel bir biçimde ortaya çıkan, daha sonra da bireyin beden ifadesini, hareketlerini ve tavrını etkileyen yapılandırılmaya uygun hislerdir (Akçay vd., 2012: 5). Cooper ve Sawaf’a (1997: 32) göre duygular, bireyin iç dünyasında var olan değerlerin harekete geçmesine neden

olarak bireyin tutumunu etkileyen enerjilerdir. Bu enerjiler bireyin kendi alanı dışında bir yayılma alanı bulur ve diğer bireyleri de etkiler.

Izard'a (2009: 3) göre duygu; mutluluk, üzüntü, umutsuzluk gibi fizyolojik ve bilişsel temelleri olan ve davranışı etkileyen faktörler olarak açıklanmaktadır. Duyguları oluşturan bileşenler bulunmaktadır. Bu bileşenlerden ilki jest ve mimikler, sesteki vurgular, vücut duruşu ve duygu ifadesi olarak ifade edilebilir. Bu bileşenlerden ikincisi, bireyin duygularının farkında olmasıdır. Üçüncüsü, duyguların deneyimlenmesinden elde edilen deneyime dayalı duygu düzenlemedir. Duygu teriminin dördüncü bileşeni ise diğer insanların duygularını anlamaktır.

2.1.1. Duygunun önemi ve işlevi

Duyguların, insan yaşamının ayrılmaz bir parçası olduğunu belirten Ekman'a (1992: 170) göre insanı duygulardan ayrı düşünmek mümkün değildir. Duygular, insanın hayatını birçok yönden etkilemektedir. Her duygu insanı harekete geçirmekte ve hayattaki zorluklarla baş etmede yol göstermektedir. İnsan davranışının temeli olan duygular, insanın iç dünyasının en önemli parçasıdır ve hayat mücadelesinde başarılı ya da başarısız olmada önemli rol oynamaktadır (Tetik vd., 2013: 88).

Çeçen'in (2002: 165) belirttiği gibi insan sosyal bir varlıktır ve bu nedenle iletişim kurmaya ihtiyaç duymaktadır. Duygular hayatta önemli bir rol oynamaktadır, ancak bunun ötesinde, insanların birbirleriyle iletişim kurmasının bir yoludur. Duyguların iletişim kurma ve iletişimi sürdürme işlevi vardır. Her duygu bireyi eyleme ve olası sorunlara hazırlamaktadır.

Bir insanın hayatında çeşitli olaylar meydana gelir ve bu olaylardan sonra belirli bir duruma ait duygular ortaya çıkar. Bu duygular çeşitli faktörlere bağlı olarak değişmekle birlikte, farklı düşünce, davranış ve eğilimlerin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle duygusal beceri ve duygular, kişinin sosyal yeterliliği ve sosyal çevresi ile yakından ilişkilidir. İnsanı ve içinde bulunduğu sosyal çevreyi dikkate almak gerekir. Çünkü insan bilinmeyen sosyal çevre içinde var olur. Bu nedenle bireyin duygularını en çok hissettiği yer sosyal çevresidir (Tatar vd., 2020: 336). Dökmen'in (2000: 32) belirttiği gibi bireyler nerede olurlarsa olsunlar hayatın sürekliliğini sağlamak için sosyal çevreye uyum sağlamak zorunda kalmaktadırlar.

Duygunun genel işlevinin ne olduğu düşünüldüğünde, bireyin içinde yaşadığı doğaya ve topluma uyum sağlamasıdır. Duygular, insanların hayatta sebat etmeleri için gerekli motivasyonu sağlamaktadır.

Tuğrul'a (1999: 13) göre duygu çok kapsamlı bir kavramdır ve bireylere harekete geçmeleri için ihtiyaç duydukları enerjiyi sağlamaktadır. Bireyin ihtiyaç duyduğu ortamı sağlamak için çevresini kontrol edebilmesi ve düzenleyebilmesi ihtiyaçlarına göre uygun davranışlar sergilemesine rehberlik etmektedir. Birey bu doğrultuda kendi ihtiyaçlarına göre çevresini düzenleyip kontrol edebiliyorsa olumlu duygular ortaya çıkmaktadır. Ancak engelleme olursa olumsuz duygular ortaya çıkabilmektedir. Bunlar da duygunun işlevleridir. Cırhinlioğlu vd.'ne (2017: 165) göre duygunun işlevleri aşağıdaki şekilde sıralanabilmektedir:

- Duygular, entelektüel yaşam ve deneyime bütünlük ve anlam katmaktadır.
- Bir bireyin bir amacı veya hedefi olduğunda, duygular bu amaca veya hedefe ulaşmada gereken motivasyonu sağlamaktadır.
- Duygular davranışı etkiler ve davranış biçimlerini belirler. Duygular, insanın kendini anlamlandırması ve ifade etmesi için en uygun anahtardır.
- Duygular, bireyin iç dünyasını, benlik saygısını, özgüvenini belirlemede ve kendini tanımasında önemlidir.
- Bireyin bir sorunu varsa, sorunun temelinde duygular olabilir ve dolayısıyla bireyin duyguları kendisini çözüme götüren faktörlerdir.

Polat vd.'nin (2016: 35) belirttiği gibi duygu, insanların dünyayla ilgili bilişlerini ve günlük aktivitelerini etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Bu nedenle duygular, insanlar arasındaki iletişimde ve karşılıklı anlayışta önemli bir rol oynamaktadır. İnsanlar ruh hallerini ve duygularını kelimeler, ses tonu, yüz ifadeleri ve beden dili gibi birçok farklı işaret ve ipucu ile ifade edebilmektedirler.

2.1.2. Temel duygu türleri

Tüm dünyada ve kültürlerde ortak olan temel duygu türleri bulunmaktadır. Bunlar; temel duygular-yüksek duygular, çekirdek duygular-halka duygular ve olumlu duygular-olumsuz duygulardır.

a. Temel duygular-yüksek duygular

Bazı temel duygular hem insanlarda hem de hayvanlarda bulunurken, bazı duygular sadece insanlarda bulunmaktadır. İnsanların ve hayvanların paylaştığı bazı temel duygular arasında açlık, susuzluk, saldırganlık, sevgi gibi duygular yer alır. Bu duygular insanlarda ve diğer canlılarda yaygındır ve dürtüsel duygular olarak da adlandırılmaktadır (Tarhan, 2018: 46).

Yükselen duygular renk kümelerine benzetilmiştir. Tarhan'ın (2018: 47) belirttiği gibi renkler, ana renkler ve bunların karışımı olan ara renklerden oluşmaktadır. Aynı şekilde yüksek duygular sevgi, korku ve güven grubu ile bu grubun alt karışımlarından oluşmaktadır. Buna bağlı olarak, sevgi duygusunda sempati, acıma, nezaket gibi duygular; korku duygusunda kin, düşmanlık, utanç, öfke gibi duygular; güven duygusunda sadakat ve çalışkanlık gibi duygular ortaya çıkmaktadır. Goleman'a (2018: 373) göre bu temel duygu kümeleri aşağıdaki gibidir:

- *Sevgi*: Kabul, dostluk, güven, nezaket, sadakat, yakın ilgi, hayranlık, sevgi ve büyük coşku.
- *Zevk*: Neşe, memnuniyet, heyecan, mutluluk, eğlence, duysal zevk, gurur, vecd, kendini kaybetme ve kapris.
- *Utanç*: Utanma, suçluluk, pişmanlık, hayal kırıklığı, aşağılanma, keder, acı ve pişmanlık.
- *Şaşkınlık*: Şok, merak, afallama ve hayret.
- *Öfke*: Hiddet, kızma, küskünlük, darılma, hakaret, bitkinlik, rahatsızlık, düşmanlık, patolojik şiddet ve nefret.

- *Korku*: Huzursuzluk, panik, dehşet, gerginlik, kuruntular, endişe, endişe, şaşkınlık, şüphe, uyanıklık, pişmanlık, duraksama ve patolojik fobiler ve panik.
- *Üzüntü*: Mutsuzluk, üzüntü, acı, depresyon, yalnızlık, kendine acıma, can sıkıntısı, umutsuzluk ve patolojik depresyon.
- *İğrenme*: İstememe, itme, hor görme, aşağılama, küçümseme, iğrenme ve nefret.

b. Çekirdek duygular-halka duygular

Goleman’a (2018: 375) göre temel duygular, temel duygu grubunun kalbindeki duyguların özüdür: Aşk, sevinç, utanç, sürpriz, öfke, korku, üzüntü ve iğrenme. Halka duygular, sayısız değişim yoluyla duygusal çekirdekten daireler çizerek yayılan duygulardır. Dairesel duyguların dış çemberinde ruh halleri, mizaçlar, duygusal eğilimler veya duygusal bozukluklar vardır.

c. Olumlu duygular-olumsuz duygular

Olumlu duygular arasında sevgi, güven, umut, iyimserlik, şefkat, merhamet, mutluluk, estetik, sorumluluk, sadakat, adalet, sabır, sonsuzluk vb. duygular sayılabilir. Olumsuz duygular arasında ise bencillik, gurur, kibir, üstünlük, utanç, şüphe, kıskançlık, öfke, dargınlık, üzüntü ve nefret sayılabilir (Tarhan, 2018: 145).

2.1.3. Duygunun ifadesi

Gün boyunca pek çok duygu hissedilir ve bazı davranışlar bu duygulara verilen tepkilerle ifade edilir. Buna duyguların ifadesi denir. Duygular hissedildiğinde belirli yüz ifadeleri ortaya çıkar, ancak duygular yüz ifadelerinden daha fazlasıdır (Araz ve Erkuş, 2014: 50).

Kadak vd.’ne (2013: 16) göre insan sosyal bir varlık olarak sürekli başkalarıyla iletişim halindedir. Bu iletişim, başkasının duygularını tanıyabilmeyi, anlayabilmeyi, empati kurabilmeyi ve buna göre tepki verebilmeyi içermektedir. Duyguların dışa vurumu, kişinin mimikleri, kullandığı ses tonu, başkalarıyla kurduğu ilişkilerin niteliği ile gerçekleşmektedir. Aynı zamanda tüm bunlara ek olarak insan kendi iç durumunu

da yargılamak zorundadır. Duygusal ifadede en önemli nokta göz temasıdır. Birçok duygu göz teması yoluyla anlaşılabilir. Oktay vd.'nin (2014: 32) belirttiği gibi duygular, hissedildikleri gibi ifade edilmeyi beklerler. Dışa vurulmamış, belirtilmemiş ve ifade edilmemiş duygular sağlığı hem psikolojik hem de fiziksel olarak olumsuz etkileyebilmektedir.

2.1.4. Duygunun bileşenleri

Birçok araştırmacı duygunun bileşenlerini ele almıştır. Duygusal içeriğin temel olarak dört bileşeni vardır. Bunlar (Seçer, 2010: 815):

- Belirli bir anda bir durumun, durumsal uyarının veya ortamın bilişsel değerlendirmesi,
- Fizyoloji veya bedensel duymulardaki herhangi bir değişiklik,
- Kişinin mimik, mimik gibi hareketlerini sınırlı veya rahat bir şekilde sergilemesi,
- İlk üç bileşenden birinin ya da daha fazlasının bileşiminin belirli kültürle şekillendirilmesidir.

Farklı bir görüşe göre de duygunun üç temel bileşeni olduğu düşünülmektedir. bu bileşenler (Güney vd., 2015: 100):

- *Fizyolojik-somatik*: Duygular, insan vücudunda kendiliğinden oluşan değişimlerdir. Bu değişiklikler; avuç içlerinin terlemesi, hızlı kalp atışı, çarpıntı, yüzün kızarması, ağız kuruluğu gibi fiziksel tepkiler ve davranışlardır.
- *Davranışsal-motivasyonel*: Bireyin bir duyguyu hissederken herhangi bir eylemde bulunup bulunmadığını gösterir. Bağırmak, sarılmak ve hızla ortamı terk etmek örnek verilebilir.
- *Yorumsal-bilişsel*: Fizyolojik ve motivasyonel faktörlerin bir kombinasyonudur. Önemli olan bireyin duyguyu nasıl algılayıp yorumladığı, duyguyu genel duyguya nasıl uyarladığı ve değerlendirme süzgecinden geçirdiğidir.

2.1.5. Duygunun yönetimi

Duygu yönetimi, öfke ve korku gibi olumsuz duyguların kontrolünün yanı sıra mutluluk gibi olumlu duyguların yönetimini de içermektedir. Hem olumlu hem de olumsuz duygular birey tarafından yönetilmelidir. Duygu yönetimi, yaşanan duyguların farkında olmak, duyguların anlamlarını bilmek ve duygulara uyum sağlama becerisine sahip olmaktır. Önemli olan bu becerilere sahip olmaktan çok onları kullanmak ve uygulamaktır. Duygularını yönetebilen insanlar duygusal olarak olgundur (Töremen vd., 2008: 35).

Cüceloğlu'na (2005: 19) göre herkesin avantajları veya dezavantajları vardır. Bazı insanlar bu yönlerinin farkındayken, diğerleri bunları anlamakta güçlük çekmektedir. Güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olmak, duygularını yönetebilmek ve onlarla empati kurabilmek mutlu olmalarına yardımcı olmaktadır. Bu özellikler çok basit ve tek yönlü olmadığı için her bireyde farklı boyutlardadır. Sosyal yaşamda bireylerin davranışlarının birçoğunun arkasında duygusal faktörler vardır. Bireyin duygusal yaşamını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Kişide geçmiş yaşam olaylarından kaynaklanan duygusal etkiler meydana gelmektedir ve duyguların ifade edilme ve yönetilme biçimini etkilemektedir. Ayrıca geleceğe dair hayaller ve beklentiler, insanı içinde yaşadığı dünyadan uzaklaştırıp henüz gerçekleşmemiş bir dünyaya götürmektedir. Bu sürüklenmeyi anlamak ve fark etmek duygu yönetiminin belirleyicilerinden biridir. Geçmiş bırakmakta zorlanan ya da geleceğe dair beklentilerini unutup anda kalan bireyler, duygularını yönetmekte zorlanmaktadır.

Duygular aktarılmalı ve hissedilmelidir. Ancak bu duyguların aktarılma şekli ve onları yönetme, insan ilişkilerinde en önemli unsurdur. Bir kişinin duygularını yönetmekte bir sorunu varsa, bu sorun çözülebilir. Duygu yönetimi geliştirilebilir bir beceri olarak görülmektedir. İnsanların olduğu yerde duygular vardır. Hayatın her aşamasına aktarılan duygular insan hayatını birçok yönden etkilemektedir. Bu nedenle, duyguların yönetilebilmesi önemlidir. Duygu yönetiminin en önemli noktası duyguları tanımak ve anlamaktır. Bir kişi nasıl hissettiğini bildiğinde ve ne hissettiğini anladığında, başkalarını daha iyi anlayabilir ve ilişkilerini güçlendirebilir. Dolayısıyla başarılı duygu yönetimine gereksinim duyulmaktadır (Kervancı, 2008: 12).

Tetik vd.'nin (2018: 101) aktardığına göre duygu düzenleme ile ilgili yapılan bir çalışmada duygu düzenleme ile kişisel özellikler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyi, sosyal ilişkiler, kişilik özellikleri ve duygu yönetimi becerileri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ancak duygu yönetimi becerileri, gelir düzeyi ve algılanan yaşam kalitesi arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmemiştir. Buna göre, bireyin duygu yönetimi becerilerinin iyi düzeyde olması ve gelişmesi için ailenin eğitim düzeyi, bireyin kişilik özellikleri ve diğer bireylerle olan ilişkilerinin oldukça önemli olduğu söylenebilir.

2.2. Zeka Kavramı

İngiliz psikolog Charles Spielman, zihinsel enerjinin her eylemin temeli olduğuna ve zekanın evrensel bir yapı olduğuna inanmıştır. Spielman, bir disiplinde başarılı olan bir kişinin genellikle diğer disiplinlerde de başarılı olacağına dikkat çekmiştir. Spielman, zeki bir kişinin olayları hızlı bir şekilde kavrama, doğru kararlar verme ve farklı durumlarda akıllıca hareket etme yeteneğini, farklı etkinliklerde ortaya çıkan bir genel zeka durumu olarak tanımlamaktadır (Morris, 2002: 303-304).

Hayes'in (2011: 217) belirttiği gibi son dönem psikologları, zekanın tek bir şey olmadığı ve birçok farklı yetenekten oluştuğu konusunda hemfikirdir. Ancak hangi yeteneklerin daha önemli olduğunu sorgularken farklı fikirleri de savunmaktadırlar. Rose ve Lewontin gibi araştırmacılar, zekayı tanımlamakta güçlük çekmelerinin bir nedeninin, zekanın bir isim değil, bir sıfat olması olduğuna inanmışlardır. Zeki birinden bahsettiğimizde; olayları ve kararları çabuk kavrayan, kıvrak bir zihne sahip olan, olayları daha derinden görebilen ve bazen zekice ve incelikli konuşma yapan kişilerden bahsedilmektedir. Bunların hepsi zekanın örnekleri olsa da, pratikte hepsi farklı bir yapıdadır (Hayes, 2011: 215).

2.2.1. Zeka kuramları

Zeka tanımlarında görülen zekaya farklı bakış açıları bir çok kuramın ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu kuramlar:

a. Tekli zeka kuramı

Bu kuramın ilgili literatürün en eski çıkış noktası olarak kabul edilebileceğini belirten Gürel vd.'ne (2010: 338) göre, bu alanda yapılan ilk araştırmalar zekanın tek boyutlu olduğunu öne sürmüştür. Geleneksel zeka görüşü olarak da adlandırılabilir. Zekayı genel bir beceri olarak tanımlamıştır. Bu kurama göre zeka yaşam boyu vardır, ancak sabittir ve değiştirilememektedir. Klasik bir IQ testi ile ölçülmektedir. Bireyde zaten var olan beceri ve yetenekleri gösterir. Zeka ölçümünde günlük ve sosyal hayat önemsizlenmektedir.

b. Sternberg'in üçlü zeka kuramı

Robert J. Sternberg (2016: 25), zekanın üç farklı kategoriye ayrılmasını önermiştir. Bu kategorilerden ilki, analitik zekayı, herhangi bir yargıda bulunmayı, genel ve ayrıntılı değerlendirmeyi, bazı şeyleri karşılaştırmayı ve karşılaştırmayı içeren analitik yetenektir. İkinci kategori yaratıcılık, sıfırdan bir şey yaratmak, bir şeyden ilham almak, onu zihninde tarif etmek ve hayal etmek. Son kategori, herhangi bir fikri (pratik zeka dahil) hayata geçirmek için kullanma, soyuttan somuta geçerek fikirleri gerçeğe dönüştürme yeteneğidir.

c. Çoklu zeka kuramı

Altan'ın (2011: 54) aktardığına göre Howard Gardner 1983 tarihli kitabında, zeka kavramına bakışını değiştiren ve devrim niteliğinde olan çoklu zeka teorisini anlatmıştır. Çoklu zeka kuramı, insan zekasının tek bir boyuttan oluşmadığını, birden çok yeteneğe sahip olabileceğini ve bu becerilerin eş zamanlı olarak gelişebileceğini öne sürmekte ve yedi adet zeka türünün olduğunu belirtmektedir (Gardner, 1993: 5; Talu, 1999: 166):

- *Dilbilimsel/sözel zeka*: Dil en büyük iletişim aracıdır. Dili iyi kullanabilmek ve etkili kullanabilmek bir beceridir. İyi gelişmiş sözel/dilsel zekaya sahip kişiler, okuma, okuduklarını anlama, aktif olarak başkalarını dinleme ve etkili konuşma konularında çok başarılıdırlar.

• *Matematiksel/mantıksal zeka*: Günümüzde zekayı iyi açıklayan bir yetenek olarak görülmektedir. Mantıksal süzgeçleri düşünce sisteminde çok kullanan, sayılarla arası iyi olan, problem çözerken etkili çözümler üreten ve hesaplamalarda başarılı olan bir kişi sahip olduğu yüksek mantıksal/matematiksel zekanın göstergelerini sunmaktadır. Genelden özele ve özelden genele akıl yürütmeyi içerir. Örneğin, istatistik alanında uzmanlaşan kişilerin mantıksal/matematiksel zekalarının yüksek olduğu söylenebilmektedir.

• *Ritimsel/müziksel zeka*: Ritim, ahenk, ses, melodi ve notalara duyarlılık ve yetenektir. Şarkı söyleme, herhangi bir enstrüman çalma, müzik yazma ve besteleme gibi becerileri kapsamaktadır.

• *Görsel/uzamsal zeka*: Bir nesneyi görmeden görselleştirebilmek, özellikle hayal edebilmekle ilgilidir. Biçime, şekle, renge ve her türlü görsel nesneye duyarlıdır. Yol ve yön bulmada, resim ve heykel yapmada, haritaları kullanmada ve sanat aktivitelerinde iyidir.

• *Kinestetik/bedensel zeka*: Kişinin vücudunu ve hareketlerini duygu ve düşüncelerini ifade etme aracı olarak kullanabilmesidir. Denge kurabilen, senkronize hareket edebilen, çok hızlı hareket edebilen, motor becerilerin, ritmin ve düzenin gelişimi ön plandadır.

• *Sosyal zeka*: Kişilerarası zeka türü olarak adlandırılabilir. Başkalarıyla iletişim kurma, aynı fikirde olma, davranışlarını anlama, empati kurma becerisini içerir. Bu zekaya sahip kişiler, sorunları çözerken başkalarıyla işbirliği yapar.

• *İçe dönük zeka*: Kendinle olma halidir. Kendini ne kadar iyi tanıdığı, nasıl hissettiği ve düşündüğü, güçlü ve zayıf yönlerini ne kadar iyi bildiği ile ilgilidir. İçe dönük zeka seviyesi yüksek olan kişiler kendilerini kontrol edebilir, neyi neden yaptıklarını bilir ve kendilerini diğer insanlarla karşılaştırabilirler.

2.3. Duygusal Zeka Kavramı

Duygusal zeka, kişinin kendisinin ve diğer insanların duygularını anlayarak edindiği bilgi, davranış ve düşünceleri kullanma yeteneği olarak tanımlanmaktadır.

Diğer bir deyişle duygusal zeka, duyguları anlama ve analiz etme, duygu ve düşünceleri kontrol etme yeteneği olarak yorumlanmaktadır (Mayer vd., 1993: 434). Daniel Goleman'ın (1995) "*Duygusal zeka neden IQ'dan daha önemlidir?*" adlı kitabında duygusal zeka; kendini harekete geçirebilme, tüm olumsuz duygulara rağmen dürtülerini kontrol edebilme, duygularını düzenleyebilme, sıkıntılarının onu düşünmekten alıkoymasını engelleyebilme, ve kendini bir başkasının yerine koyarak empati geliştirme olarak tanımlanmıştır.

İnsanların çevrelerinin baskıları ve talepleri ile başa çıkmalarına yardımcı olacak duygusal, kişisel ve sosyal alanlarda gösterdikleri yeterlilik ve beceri düzeyi olarak yorumlanır (Bar-On, 2005: 42). Duygusal zeka, insan enerjilerini, güçlerini, algılarını, ilişkilerini ve etkilerini anlamak ve anladıklarını hissederek etkili bir şekilde kullanmak olarak açıklanabilir. Duygusal zeka, kendini tanıma, motive etme, kontrol etme, tüm engelleri aşma, başkalarını anlama, onlarla en derin ilişkiyi kurarak onları ayakta tutma, duygularını tahmin etme gibi sosyal ve psikolojik beceriler olarak tanımlanabilir (Cooper vd., 2010: 20). Bu beceriler nedeniyle, insanlar hayatta başarılı olmaktan memnuniyet duyarlar. Bilim insanları tarafından yapılan açıklamalarda duygusal zekanın, bilişsel zekadan farklı olarak kader olduğunu ve her yaştan insanın duygusal zekasını geliştirebileceği yer almaktadır. Bu durum duygusal zekanın önemini daha da artırmaktadır (Doğan vd., 2007: 235).

2.3.1. Duygusal zekanın gelişimi

Sokrates bireylerin duygulara boğulmaması gerektiğine inanmıştı. Platon ise insan davranışlarına karşı olumsuz bir tutuma sahipti. 1990'lardan bu yana yaşanan gelişmelerle, bir kavram olarak duygusal zeka, hem uygulamalı hem de akademik alanlarda çok konuşulan bir konu haline gelmiştir. Bu gelişmelerin bir sonucu olarak sosyal zeka; bireyleri anlama ve ilişkileri akıllıca yönetme yeteneği olarak ele alınmakta ve tanımlanmaktadır (Yaman, 2018: 6369).

Duygular ve zekanın zıt kavramlar olduğuna dair yaygın inanca rağmen, duygular 1920'lerin başında zeka literatürüne dahil edilmiştir. Thorndike, sosyal zeka kavramını ilk ortaya atan kişiydi. Araştırmacılar zekayı üç kısma ayırarak, sırasıyla soyut zeka, sosyal zeka ve mekanik zeka olarak adlandırmıştır. Soyut zeka, insanların

kendi düşüncelerini yönetme ve anlama biçimi; makine zekası, somut nesneleri yönetme ve anlama; sosyal zeka ise başkalarının davranışlarını anlama ve onların bilgilerini başarılı bir şekilde kullanmalarını sağlama şeklinde açıklanmaktadır (Doğan vd., 2007: 233).

Doğan vd.'nin (2007: 234) aktardığına göre Gardner, duygusal zekayı çoklu zeka kuramıyla açıklamakta ve kişisel ve kişilerarası zekaya benzetmektedir. Bu yorumdan hareketle kişisel zeka, kendini anlama; kişilerarası zeka, başkalarının duygu ve düşüncelerini anlama yeteneği olarak yorumlanmaktadır. Duygular, değişen koşullara yanıt olarak sinyal görevi görmektedir.

20. yüzyılda duygusal zeka üzerine araştırmalar yoğunlaşmıştır. Dale Carnegie tarafından 1936'da yapılan bir araştırma, insanların finans alanındaki başarılarının yalnızca %15'inin teknik bilgiden oluştuğunu ortaya koymuştur. 1940 yılında David Wechsler, genel zekanın entelektüel olmayan kısımlarının da ölçülebileceğini belirtmiştir. 1950'lerde Maslow, bu alanda bir kişinin bilişsel yeteneklerini duygusal, zihinsel, fiziksel ve ruhsal olarak nasıl geliştirebileceğini inceleyen araştırmalar yapmıştır. 1969 yılında yapılan bir araştırmada, duyguların ve zekanın farklı değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. 1970 ve 1989 yıllarına gelindiğinde ise; duygu, psikoloji, sosyoloji ve antropoloji gibi kavramlar da ortaya çıkmaya başlamış ve önem kazanmıştır. 1985 yılında Reuven Bar-On, duygusal alan tanımını kullanmaya başlayarak duyguların ne anlama geldiği ve ne zamanlar canlandığı konularında felsefi yazıların ortaya çıktığı bir döneme zemin hazırlamıştır. Duygusal zeka, bir genişleme dönemi olan 1994 ve 1997'de moda olmuştur. Bu alanda yapılan araştırmalar arasında entelektüel eğitim ve danışmanlık alanlarında duygusal zekayı ölçmek için çeşitli dernekler kurulmuştur. Böylece 1998 yılında duygusal zekanın teorik çalışmaları ortaya çıkmaya başlamış ve bu alanda ciddi araştırmalar yapılmıştır. 1900'li yıllardan sonra sosyal zeka kuramı ortaya çıkmış, ilk psikolojik testler yapılmış ve zeka testi teknikleri sağlanmıştır (Pehlivan, 2015: 31).

2.3.2. Duygusal zekanın önemi

Modern toplumdaki endüstriyel yenilikler ve gelişmeler, iş dünyasındaki çalışma kalıplarını ve çalışanları etkilemiş ve yeni yatırımların merkezine insanı

koymuştur. Çalışanların gelişimi ve performansı için i organizasyon yapısındaki yeni yaklaşımlar, çalışanların teknik beceri ve kabiliyetlerini, evre ile uyum ve iletişimlerini artırmaktadır (Eröz, 2013: 214).

Chrusciel'e (2006: 652) göre çalışanların uyumunu etkileyen insan, makine, malzeme, süreç, yöntem, teknik ortam gibi faktörlerin önemi göz önüne alındığında, teknik beceriler geliştikçe duyguların izlenmesi ve düzenlenmesi önem kazanmaktadır. Bu nedenle çalışma hayatında teknik becerilerin geliştirilmesinde referans olarak duygusal zeka ve bilişsel zekanın önemi artmaktadır. İşe alımda, duygusal zeka yorumlanırken; örgüt kültürü ve örgüt iklimiyle ilişkiler incelenirken, hangi duyguların kullanılması gerektiğini belirlemek için uygun analizlerin yapılması gerektiği varsayılmaktadır.

İşletmenin gelir akışının temelini oluşturan müşteri tabanının değişen ihtiyaç ve beklentilerine göre hizmet sunabilecek bilgi ve beceriye sahip, duygusal zekası yüksek çalışanların varlığı, işletmenin rekabette ne geçmesini sağlayacaktır (Kılıç vd., 2007: 219). Kuruşçu vd.'ne (2018: 289) göre duygusal zeka yetkinliği yüksek çalışanlar, iletişim becerilerini olumlu yönde kullanarak kişisel işbirliklerinde ve başkalarıyla iletişimlerinde duygusal zekalarını ön plana çıkararak kurum içinde kendilerine tanımlanan rolleri beklenen şekilde yerine getirmektedirler.

2.3.3. Duygusal zekanın boyutları

Mayer vd. (2004: 1999) duygusal zekanın dört temel boyutunu tanımlar: "duyguları algılamak", "duyguları kullanmak", "duyguları anlamak" ve "duyguları yönetmek" gibi basit temel becerilerden daha karmaşık beceri olduğunu belirtmiştir. Duygu algısından duygu yönetimine kadar boyutların sırası, bir kişinin yeteneklerinin psikolojik alt sistemleriyle, yani genel kişiliğiyle ne derece bütünleştiğini temsil etmektedir.

Duyguları algılamak: Başkalarının yüz ve duruş ifadelerinden duyguları tanıma yeteneği de dahil olmak üzere duyguların algılanmasını yansıtmaktadır. Yüz, ses ve ilgili iletişim kanallarındaki sözsüz algı ve duygusal ifadeyi içermektedir (Mayer vd., 2004: 199). Tatar vd.'ne (2011: 326) göre kişi söz konusu ipuçlarını kullanmakta ve duygularını doğru bir şekilde ifade etme yeteneğini göstermektedir.

Duyguları kullanmak: Duyguların düşünmeye yardımcı olma yeteneğini içerir. Duygular ve düşünme arasındaki bağlantı bilgisi kişinin planlamasına rehberlik etmek için kullanılabilir (Mayer vd., 2004: 199). Bireylerin bu yeteneğini gösterirken sağlıklı iletişim kurabilmeleri için odaklanabilmeleri, mantıklı düşünebilmeleri, duyguları üretebilmeleri, kullanabilmeleri ve hissedebilmeleri gerekmektedir (Tatar vd., 2011: 326). Hua'ya (2019: 33) göre bu yeteneğe sahip kişiler, duygularını daha iyisini yapmaya teşvik etmek ve duygularını her zaman olumlu ve üretken olacak şekilde odaklamak için kullanmaktadırlar.

Duyguları anlamak: Duyguları analiz etme ve sonuçlarını anlama yeteneğini yansıtır. Bireyi etkileyen olayların ortaya çıkarabileceği duyguları anlama, karmaşık duyguları kavrama ve duyguların zaman içinde nasıl gelişebileceğini anlama yeteneğidir (Hua, 2019: 33).

Duyguları yönetmek: Duygular kişinin amaçlarına, kendini tanımasına ve sosyal farkındalığına göre yönetilir (Mayer vd., 2004: 199). Bireyler duygularını yönetebilir ve duygusal olarak zor ilişkilerle baş etme becerisine sahip olurlar. Duygu yönetiminde bireyler, kişilerarası iletişimde duygularını ifade etme biçimlerini ve algılarını kendi amaçlarına göre ayarlayabilmektedirler (Tatar vd., 2011: 326).

2.3.4. Duygusal zekanın yeterlilikleri

Bireyin sahip olduğu duygusal zeka düzeyinin göstergeleri, duygusal zeka yeterlilikleridir. Goleman "*Duygusal zeka, neden IQ'dan daha önemlidir?*" (1995) ve "*Duygusal zekâ*" (1998) adlı kitabında Mayer ve Salovey' in modellerinden yola çıkarak duygusal zeka yeterliliklerini; özbilinç-kendini tanıma, duyguları idare edebilmek-kendini yönetme, empati, motivasyon, sosyal beceriler olmak üzere beş boyutta ele almıştır.

1. Kendi duygularının farkında olma (öz bilinç)

Bu kavram, insanın kendini tanıması, güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olması ve bundan faydalanan hayatını şekillendirmesi olarak kendini göstermektedir. Alkal vd.'ne (2019: 570) göre öz bilinç, bireyin benliği, başkaları tarafından gözlemlenebilen ve değerlendirilebilen sosyal bir nesne olarak ortaya çıkmaktadır. Kendi duygularının

farkında olan insanlar, kendilerini tanıyan, nasıl hissettiklerini bilen ve hissettiklerini ifade eden kişilerdir.

2. Kendini yönetme

Maboçoğlu'na (2006: 18) göre öz-yönetim, problemler karşısında kişinin duygularını kontrol etme yeteneğidir. Kişinin sorunlardan kaynaklanan acı, üzüntü ve stres gibi durumlardan kurtulmak için kendini kontrol etme becerisine öz yönetim veya duygu yönetimi denir. Kişi duygularını yöneterek yoğun bir şekilde yaşadığı korku, kaygı ve stresten uzaklaşabilir, karamsarlığın kökenine inebilir ve bu duyguları değerlendirerek olumsuzluklarla daha iyi baş etme fırsatı yakalayabilir.

3. Motivasyon

Motivasyon, “istenen amaca içsel bir güçle ulaşma kararlılığı” olarak ifade edilir. Öztürk vd.'nin (2003: 58) vurguladığı gibi belirli bir amaca ulaşmak için sürekli çabaların bütününe motivasyon denir. Bireyleri harekete geçiren istekleri, korkuları ve ihtiyaçlarıdır. Bu duygular insanları motive eden şeylerdir. Dolayısıyla insan davranışını motive eden ve yönlendiren unsurlar, bireysel arzular, inançlar ve korkulardır.

4. Empati

Empati, sözlü veya sözsüz iletişim yoluyla başka bir kişinin duygu ve düşüncelerini anlama, duygusal destek sağlama ve başka bir kişinin duygu ve davranışları arasındaki ilişkiyi anlama yeteneğidir (Sudak vd., 2013: 142). Yani, insanın kendisini, karşısındakinin yerine koyarak onu dinlemesi ve duygularını hissedebilmesidir.

5. Toplumsal beceriler

Bir kişinin başkalarının davranışlarını yönlendirme yeteneğine sosyal beceriler denir. Yüksek sosyal becerilere sahip insanlar birkaç ortak özellik taşırlar. Etkili iletişim kurabilen, ekip olarak sorun çözebilen, değişime açık kişilerdir. Yüksek sosyal becerilere sahip kişiler, ilişkileri yönetmek için sosyal zekaya sahiptirler, aynı

zamanda ekipleri yönetme ve organize etme becerilerine de sahiptirler (Sudak vd., 2013: 143).

2.3.5. Duygusal zekanın bileşenleri

Duygusal zekanın üç adet bileşeni bulunmaktadır. Bunlar; öz farkındalık, öz denetim ve ilişki yönetimidir.

1. Öz farkındalık

Gelişimsel ve evrimsel bir bakış açısıyla, kişisel farkındalık psikolojide tartışmasız en temel sorudur. Öz-farkındalığın gelişmesiyle birlikte, insanlar orijinal varlıklarının farkına varmaktadırlar. Bu özel gelişim türü, kişinin düşünceleri, eylemleri, fikirleri, duyguları ve başkalarıyla etkileşimleri dahil olmak üzere kendi fiziksel ve zihinsel yeteneklerinin farkında olmasıyla ilgilidir. Öz-farkındalık, belirli davranışlarla birdenbire ortaya çıkmamaktadır, her biri benlikle ilgili bir dizi davranış aracılığıyla kademeli olarak gelişmektedir. Bir kişi hakkında düşünmenin zihinsel sürecine üst biliş denir ve benlik kavramının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Overgaard, 2012: 1287).

Silvia vd.'ne (2001: 230) göre üstbiliş, duygusal ve hafıza kaynaklarını kullanarak süper ego bileşenlerini algılamak suretiyle geliştirilir. İç gözlem, aksine, her zaman bilinçli bir deneyimle ilgilidir. Kendini keşfetme ve sosyal deneyim yoluyla benlik farkındalığı geliştikçe, kişi sosyal dünyasını genişletir ve kendini daha yakından tanır. Benlik hakkındaki fikirlerin psikolojide uzun bir geçmişi olmasına rağmen, benlik üzerine ampirik araştırmalar ancak son kırk yılda ortaya çıkmıştır. En eski benlik teorilerinden biri, Duval ve Wicklund' un nesnel öz-farkındalık teorisidir. Bu teoriye göre, dikkat içe dönük olarak çevrildiğinde ve bireyin farkındalığı kendine odaklandığında, benlik bilincin nesnesi haline gelir. Nesnel öz-farkındalık bu şekilde ortaya çıkmaktadır. Tersine, dikkat kendinden başka yöne çevrildiğinde ve kişi öznel benlik haline geldiğinde farkındalık, benlik algı ve eylem kaynağı olarak deneyimlendiğinde ortaya çıkmaktadır.

2. Öz denetim

Atalarımızın karşılaştığı uyarlanabilir zorlukların çoğu doğası gereği sosyaldi: Dostu düşmandan ayırt etmek, potansiyel eşleri belirlemek ve değerlendirmek, grup ilişkilerinin yapısını ve dinamiklerini anlamak ve daha fazlasıdır. Genlerini bir sonraki nesle aktarabilen insanlar, bu sorunları çözme ve sosyal çevreye uyum sağlama örnekleridir. Sonuç olarak, insanlar ait oldukları grupla uyum içinde davranmalarına yol açan temel bir aidiyet ihtiyacı geliştirmiştir. İyi bir grup üyesi olmak, kendini düzenleme ve onları gruptan dışlanma riskine sokan davranışlardan kaçınma becerisini gerektirmektedir. Ancak, iyi bir grup üyesi olmak her zaman kolay değildir. Birey için neyin eğlenceli olduğu ile grup için neyin en iyi olduğu arasında neredeyse her zaman bir çatışma vardır. Grubun bireye tepkisi göz ardı edilirse, beynin ödül mekanizmaları her zaman zevkli davranışı teşvik edecektir (Heatherton, 2011: 364).

Dünyanın farklı yerlerinde kültürel olarak birbirine bağlı olmayan pek çok dinin özdenetimi teşvik etmesi, çelişkiden kaynaklanmaktadır. Rounding (2012: 635), dinin ortaya çıkışının özdenetimi geliştirmek için gerekli bir kültürleşme olduğunu savunur. Ancak, din bireyin mükemmeliyetini esas aldığı için, bireyin kendisini çek etmesi gerektiğinden dolayı, özdenetimin yapılmasını tavsiye etmektedir. Bu nedenle özdenetim, daha başarılı adaptasyonlar için birçok psikolojik ve davranışsal eğilimi destekleyen psikolojik bir omurga görevi görebilmektedir.

3. İlişki yönetimi

Muhtemelen iletişimin en zor aşaması, sosyal ilişkileri istenen yönde değiştirme çabasıdır. Liderlik becerileri, eğitim, kişisel bağları güçlendirme ve çatışma yönetimi bu aşamada ağırlıklı olarak öne çıkar. Tüm bu süreçlerin başarısında kilit rol motivasyondur. Motivasyon, istenen davranışı teşvik etmeyi, sürdürmeyi, desteklemeyi ve yönlendirmeyi içerir. Geleneksel olarak, ödül ve ceza mekanizmalarını kullanarak istenen davranışı gerçekleştirmeye veya istenmeyen davranışı önlemeye çalışmaktadır (Elliot vd., 1997: 218).

2.3.6. Duygusal zekayı etkileyen faktörler

Bireyin ve çevresinin özellikleri duygusal zeka için belirleyicidir. Çeşitli araştırmalar cinsiyet, sosyal, ekonomik ve demografik durum ile duygusal zeka arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir (Singh vd., 2013: 22). Trived'e (2014: 62) göre bir kişinin ailesi, çevresi, cinsiyeti ve mali durumu, kişinin nasıl düşündüğünü, durumları veya ilişkileri nasıl ele aldığını, empati kurduğunu ve stresle nasıl başa çıktığını etkileyebilmektedir.

2.3.7. Duygusal zekâ modelleri

Duygusal zeka model ve ölçümleri personelin motivasyonunun belirlenmesinde önemli bir araç olabileceği değerlendirilmektedir. Bu kapsamda algıda duygusal zeka ile alakalı bir çok model olduğu görülmektedir. Bu modeller aşağıda sunulduğu şekilde ele alınmıştır.

1. Mayer ve Salovey'in modeli

Bu modele göre bireylerin duygularını düşüncelerine uygun hale getirebilmeleri için öncelikle kendi duygularını anlamaları ve değerlendirmeleri gerekmektedir. Böylece bireyler duygusal üretkenlik düzeylerine ulaşabilirler (Mayer vd., 1993: 435). Çakar vd.'ne (2004: 24) göre duyguların kullanımı, yalnızca görünüşte olumlu duygular (mutluluk gibi) için değil, aynı zamanda olumsuz olarak ilişkilendirilebilecek duygular için de kullanılabilir. Bireyler öfke gibi duygularını duygusal üretkenliği artırmak için gerektiğinde ve gerektiği yerde kullanabilmelidir. Bu nedenle bireylerin öncelikle duygularını adlandırabilmeleri, anlayabilmeleri ve üzerinde verimli çalışabilmeleri gerekmektedir. Bu modelde duygusal zeka dört başlık altında incelenmektedir (Mayer vd., 1993: 436):

1. Duygusal farkındalık: Herhangi bir olay veya durumla karşılaşıldığında, bireyin hislerini fark etme yeteneğidir. Farkındalık kişinin kendini bulması ve duygusal sağlığını koruması için gereklidir. Duygusal farkındalığı yüksek olan ve duygularını tanıyan insanlar, nasıl hissettiklerinin farkındadır, karar verirken daha kontrollüdür ve hayata karşı daha pozitif olma eğilimindedirler.

2. *Duygularla mücadele edebilmek*: Duyguların farkına varılmasından sonraki adım, onlarla mücadele etmek ve onları yönetmektir. Kendini sakinleştirme, yani kaygı ve üzüntü karşısında kendini sakinleştirme yeteneğidir. Duygularıyla savaşılabilenler hayatta acil durumlar karşısında daha kararlı olabilirken, duyguları ile mücadele edemeyenler ise karamsarlığa düşmektedirler.

3. *İçsel motivasyonu sağlamak*: İşi halletmek kişinin dürtüsüdür. İnsanlar genellikle dışsal motivasyona alışkındır ve içsel motivasyona ulaşmak zordur. Mesela bir erkeğin motive olabilmesi için önce sevgisini belirli bir amaca yöneltmesi gerekmektedir.

4. *Diğer insanların duygularını anlayabilmek*: Bireyin kendisinden başka diğer insanların duygusal varlığının da farkında olması ve anlayabilmesidir. Bu ilişkileri güçlü tutan ve iletişimi sağlıklı tutan şey empatidir. Başkalarının duygularını anlamaya çalışan bir kişi daha sağlıklı ilişkiler geliştirmektedir.

2. Reuven Bar-On'un modeli

Bu modelde duygusal zeka, bilişsel olmayan zeka olarak tanımlanmaktadır. Bar-On (1997: 40) duygusal zeka modeline göre kişi, duygusal zekası sayesinde çevresiyle daha olumlu iletişim kurabilmektedir. Bu modelde başarı ve başarı kavramlarına odaklanılmaktadır. Duygusal zeka, altı ana değişken ve on beş alt öge olarak sunulmaktadır (Bar-On, 1997: 40). Bunlar (Karahana vd., 2006: 303):

1. *Kişisel alan*: Bireyin benlik algısını, duygularını bilmesini, kendini ifade edebilmesini, kendine şefkat ve saygı duymasını içermektedir. Bireylerin kendi varlıklarını ortaya koydukları ve kendilerini özgürce gerçekleştirdikleri aşamadır.

2. *Kişilerarası alan*: İnsanın dış dünya ile iletişimini ve kurduğu ilişkilerin niteliğini kapsar. Başka bir kişinin duygularını anlama, sosyal ve sosyal ilişkileri sağlıklı bir şekilde sürdürme gibi becerileri içerir. En önemli unsur empatidir.

3. *Uyum sağlayabilme*: Kişinin problem çözme yeteneği, bir problem karşısında en uygun davranışı sergilemesidir.

4. *Esneklik*: Problemler karşısındaki bakış açısını ve gerçeklikle olan ilgisini kapsamaktadır.

5. *Stresle mücadele*: Stresi tolere edebilmeyi, stresi sağlıklı bir şekilde yönetebilmeyi ve stresin kişi üzerindeki etkilerini en aza indirmeyi içerir. İnsanların strese nasıl tepki verdiği, baskı altındayken kendini nasıl ifade edeceği ve kendini kontrol etmesi çok önemlidir.

6. *Genel ruh hali*: Kendini ve başkalarını olduğu gibi kabul etme, hayattan zevk alma, olumlu duygusal duygularla yüksek yaşam doyumu ve yaşama kavramlarını içermektedir. Mutluluk ve hayata olumlu bakış, en önemli iki faktördür.

Duygusal zekası yüksek olan kişiler çevreleriyle iyi iletişim kurar, sosyal hayatlarında olumlu gelişmeler yaşar ve iş hayatlarında somut başarılar elde edebilmektedir (Bar-On, 1997: 42).

3. Goleman'ın modeli

Daniel Goleman, duygusal zeka araştırmasının zirvesini zorlayan kişidir. Goleman 1995 yılında bir kitap yayınladı ve bu kitapla birlikte duygusal zeka kavramı da ivme kazandı. Goleman'a (1995: 27) göre duygusal zeka; kişinin kendi duygularının farkında olması ve anlaması, başkasının duygularını anlaması ve kendi yaşamını düzenleyecek şekilde kendi duygularını yönetmesidir. Goleman modelinde beş temel unsur vardır. Bunlar:

1. *Öz bilinç*: Kendini bilmek, ne hissettiğini bilmek ve nasıl hissettiğinin farkında olmaktır. Kişinin duyguları bilmesi, anlamlandırması ve duyguların insanları nasıl etkilediğini anlaması önemlidir. Duyguları tanıma yeteneği, psikolojik bir bakış açısı kazanmak ve bir kişinin özünü anlamak için kritik öneme sahiptir. Yaşanan gerçek duyguları anlayamamak ve görememek, kişinin duygularının eline düşmesine neden olabilir.

2. *Duyguları yönetebilme*: Kişinin olumlu ve olumsuz duygularını kontrol edebilmesi, kişinin duygularına dikkat ederek tolerans sağlaması, stres gibi durumlarda sakin kalabilmesi ve başkalarının duygularından etkilenmemesi ile sağlanmaktadır. Bu adım ego bilinci aracılığıyla elde edilmekte ve gelişmektedir.

Çünkü duyguları yönetmek için öncelikle onların farkında olmak gerekir (Mayer vd., 1993: 440). Bireyin kendini sakinleştirmesi ve yoğun karamsarlıktan kurtulmasını içermektedir. Düşük duygu yönetimi becerisine sahip olan kişiler hızla karamsar ve genellikle endişeli hale gelebilirken, yüksek duygu yönetimi becerisine sahip olan kişilerin olağanüstü durumlarla karşılaştıklarında kendilerini sakinleştirme olasılığı daha yüksektir (Goleman, 1995: 23).

3. *Motivasyon*: Çakar ve Arbak'a (2004) göre bir görevin sonucu ne olursa olsun, onu şevkle ve odaklanarak başarmak kişinin iradesi ile olmaktadır. Bireyin iradesi ile oluşan tutumunda, yaşanan motivasyon düzeyinin etkisi bulunmaktadır. Motivasyon düzeyi yüksek olan bireyler yüksek bir başarı duygusuna sahip olmaktadır. Başarıya giden yolda karşılaşılan olumsuz durumlar, motivasyonu yüksek bireyleri olumsuz yönde etkilememektedir. Zorluklar karşısında duygularını yönetmeyi ve becerileri yapılacak işe kanallandırmayı başarmak motivasyon ile mümkün olabilmektedir. Bireylerin bir amaç doğrultusunda harekete geçmesi ancak motivasyon ile mümkün olabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında motivasyon, hedefe ulaşmak için gereklidir ve bireylerin sıklıkla gereksinim duydukları bir faktördür. İç motivasyonu sağlayabilen ve dış dünyaya bağlı olmayan bireylerin başarılı olma olasılığı daha yüksek olabilmektedir.

4. *Empati*: En basit tanımıyla kendini bir başkasının yerine koyabilme yeteneği olduğunu belirten Dökmen'e (2009) göre, bireyin başkalarının duygu ve düşüncelerini anlama yeteneğidir. Empatisi yüksek kişiler iyi birer dinleyicidir. Diğlerinin söylediklerini aktif olarak dinler ve başarılı bir şekilde bir başkasına iletirler. Davranış ve duygu arasındaki bağlantıyı bildikleri için başkaları tarafından sergilenen davranışları anlamakta zorluk çekmezler. Diğ. insanları anlamamanın yanı sıra, insanların duygularını da anlamaktadırlar.

5. *Sosyal Beceriler*: Tetik vd.'ne (2013: 89) göre sosyal bir varlık olan insan, başkalarıyla iletişim ve etkileşim içindedir. Sosyal becerilerinin düzeyi, sosyal ilişkiler üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Duygusal zekanın diğ. unsurlarıyla doğrudan ilişkilidir. Kişi duygularının farkındadır, duygularını yönetebilir, motivasyonu yüksektir, başkalarının duygularını bilir ve anlar, sosyal becerilerde başarılıdır. Dolayısıyla sosyal ilişkileri de sağlıklıdır.

Goleman (1995: 24), duygusal zekanın bilişsel zekadan daha önemli olduğunu göstermeye çalışmıştır. Ona göre insanın iki beyni vardır: Rasyonel düşünme ve duygusal düşünme. Bu iki fikir birbirini etkiler. Rasyonel düşünme bilişsel zekayı (IQ) temsil ederken, duygusal düşünme duygusal zekayı (EQ) temsil eder. Duygusal zeka ve bilişsel zeka iki farklı kavramdır, ancak zıt kavramlar değildir.

4. Cooper ve Sawaf'ın modeli

Cooper vd.'nin (2000: 12) duygusal zekayı örgüt kültürü içinde değerlendirmesine ve onu liderlik boyutlarıyla ilişkilendirmesine ışık tutmaktadır. Bu bağlamda duygusal zeka; etkili kaynaklar olarak duyguların, insan enerjisinin, zekasının ve ilişkilerinin güçlü ve hızlı algılanması; anlama ve algılama yeteneğidir. Aslan'a (2013: 62) göre bu model; kişinin potansiyelini ortaya çıkarması, örgütteki diğerlerinin güçlü yönlerini görüp değerlendirmesi, öngörüsünü zor koşullarda ve stresli durumlarda kullanarak üretkenliğini artırması ve farklı fikirlerden verimlilik sağlaması üzerine kuruludur.

2.4. Motivasyon

Motivasyon, amaca yönelik faaliyetleri başlatma ve sürdürme sürecidir. Durumsal ve bireysel faktörlerin birleşimi olan çok boyutlu bir yapıdır (Zaccoletti vd., 2020: 11). Deci vd.'ne (1980: 34) göre motive edilmiş davranış enerjik, odaklanmış ve kalıcıdır. İnsanlar belirli davranışları gerçekleştirdiklerinde ya motive olurlar ya da olmazlar. Amrai'ye (2011) göre bu nedenle, insanların hedeflerine ulaşmaları için yeterli motivasyona ihtiyaçları vardır. Motivasyon, özellikle öğrenciler söz konusu olduğunda akademik başarıları için çok önemlidir. Motive olmuş öğrenciler ödevlerini başarıyla tamamlayarak hedeflerine ulaşmaktadırlar.

2.4.1. Motivasyonun önemi

Kurumlar, varlıklarının devamlılığını sağlamak için kurulmuş yapılar topluluğudur. Her kuruluş minimum yatırımla maksimum fayda elde etmeyi ve verimliliği amaçlar. Bu amaca ulaşmak için gerekli olan en önemli kaynak ise insan gücüdür. İçinde yaşadığımız küresel iş dünyasında amansız rekabet koşullarında bu

gücü en etkin ve verimli şekilde kullanmak yöneticilerin en önemli beklentilerinden biridir (Özdaşlı vd., 2012: 74).

Fındıkçı'ya (2003: 373) göre bir kurumda psikolojik olarak belirlenen hedeflere ulaşmak için çalışanların uyum içinde çalışma istek ve heyecanı sağlayıp devamlı kılmak önemlidir. Motivasyon insan ilişkilerinde de önemlidir. İster özel sektörde ister kamu kurumlarında olsun, öncelikli amaç, belirli hedeflerle tutarlı hedeflere ulaşmak için amaçlı bireysel çabaları artırmaktır. İş ne olursa olsun önemli olan işi bitirmektir. Hedeflenen bir işi yapabilmek için çalışanların yapılan işi sahiplenmesi, istekli olması ve yeterli çabayı göstermesi gerekmektedir. Bunu sağlayan da personelin motivasyonudur.

Bireyin içinde bulunduğu iş hayatında elde ettiği ekonomik imkanlardan dolayı oluşan dürtüler ya da farklı kademeye yükselme arzusu, bireyi işine motive edici sebepleri oluşturmaktadır. Buna kişisel mutluluk veya kendini gerçekleştirme de denir. Burada önemli olan, bireyin belirlenmiş bir amaca göre harekete geçmesidir (Adair, 2003: 32)

Çalışan kendisi için belirlemiş olduğu hedefleri çok farklı şekillerde ve benzersiz bir şekilde ifade edebilir. Çünkü yaşadığı çevre veya çalıştığı iş ortamı için belirli gereklilikler ortaya koymaktadır. Bu arzular sosyal veya ekonomik olabilir ve içsel dürtüleri nedeniyle kendini farklı düzeylerde görme motivasyonları olarak çeşitlilik gösterebilir. Bireylerin bu arzularını gerçekleştirebilmeleri ve kendilerini harekete geçirmeleri için örgütte en fazla yükümlülük ve sorumluluk taşıyan kişiler hiç şüphesiz yöneticidir (Balta, 2007: 3).

Örgütün şekli ve kapsamı ne olursa olsun, örgütteki üstler ve yöneticiler motivasyon konularıyla ilgilenmek zorundadır. Motive olmayan bir çalışandan yüksek performans beklenemez, bu nedenle motivasyon ve performans kavramları yakından ilişkili kavramlardır. Örgüt içindeki yönetim ile örgüt dışındaki fiziksel, psikolojik ve sosyal çevrenin gerektirdiği ihtiyaçları anlayıp açıklayabilir ve örgüt içindeki çalışanların performanslarını en üst düzeye çıkarabilirse, örgüt başarılı olacaktır (Tunçer, 2013: 88).

Çalışanların amaç ve hedeflerini örgütün benimsediği hedeflere yönlendirmek yöneticinin işidir ve yöneticinin bu zor ve meşakkatli görevi layıkıyla yerine getirmesi örgüt için çok önemlidir. Örgüt içinde bu görevi üstlenen yöneticiler, çalışanların ihtiyaçlarının disiplinli bir şekilde yönlendirilmesini sağlayamazsa, örgüt performansında önemli azalmalara ve çalışan motivasyonunda kademeli azalışlara neden olabilir. Bu süreç, bir işletmenin hedeflerini, verimliliğini ve karlılığını olumsuz etkileyebilir (Gökçe vd., 2003: 135).

Çalışanın başarısını doğrudan etkileyen motivasyon faktörleri, iç faktörler ve dış faktörler olarak ikiye ayrılabilir. Bu faktörler çalışanların başarılı olmalarında önemli rol oynamaktadır. Doğal olarak örgütlerde yöneticiler çalışanlarının başarılı olmalarını amaçlamaktadırlar. Çalışanların başarılı olmalarında onların motivasyonun düzeyleri etkili olmaktadır. Örgütlerde çalışan motivasyonun sağlanmasında ücret, çalışma ortamı, örgüt içi ilişkiler gibi faktörler etkili olmaktadır. Yöneticilerin çalışanlarını motive edecek faktörleri oluşturabilmeleri, çalışanların başarılı olmalarını ve örgütün amaçlarına ulaşılmasını sağlar. Ayrıca yöneticilerin dış teşvikler sağlaması beklenebilmektedir. Dışsal motivasyon faktörleri, çalışanların işle ilgili kişiliklerini, işle ilgili yetenek ve becerilerini içermektedir. İç motivasyon unsurları oluştuğunda örgütsel başarı kaçınılmaz olacaktır (Aslan vd., 2020: 293).

2.4.2. Motivasyon türleri

Motivasyon türleri, bireyin bir pozisyona, bir hedefe veya belirli bir konuyla ilgilenme arzusuna katkıda bulunan iç ve dış faktörleri kapsar. Günlük yaşantıda veya mesleki açıdan yapılan bir işte başarılı olmak için motivasyona ihtiyaç duyulmaktadır. Motivasyon kaynakları, bazen amaçlı bazen de teşvik edici olmak üzere farklılık göstermektedir. Motivasyon türleri içsel ve dışsal motivasyon olarak iki bölümden oluşmaktadır.

1. İçsel motivasyon

İçsel motivasyon çalışanın kendisi tarafından motive edilmesini ifade etmektedir. Bu tür motivasyon, bireyin içsel süreçlerine göre ortaya çıkan motive edici ihtiyaç ve arzuların içsel boyutudur. İçsel motivasyonla ilgili bir diğer önemli husus da her bireyi motive eden unsurların birbirinden farklı olabilmesidir. Motivasyon

sürecinde, eğer birey, diğer bireylerin etkileyici davranış ve ifadelerine maruz kalırsa, iş öncelikleri sorunuyla karşı karşıya olan karar noktası birey olmaktadır (Aslan vd., 2020: 298)

Dündar vd.'ne (2007: 109) göre bireylerin ihtiyaç ve arzuları, kişiliğini şekillendiren fiziksel ve zihinsel yapıdan ve öğrenme sürecini etkileyen bir dizi unsurdan da etkilenmektedir. Bireyin başarıma coşkusu ve sonuç arzusu içsel motivasyonunun bir yansımasıdır. Bireylerin başarıya yönelik motivasyonları da istek ve ihtiyaçları tarafından belirlenmektedir. Bireyler motivasyon ve ihtiyaçlarla hareket eder ve istenen sonuçlara ulaşılan kadar başarıma arzusu içsel motivasyonun işlevsel bir yansımasıdır. İçsel motivasyon, bireyin yaptığı işlerle ilgili olumlu inançlara sahip olması ve doyum motivasyonunun harekete geçme isteğini güçlendirmesi nedeniyle mümkündür.

İçsel motivasyon iş görenin çalışma isteğini ve içsel tatminini ifade etmektedir. Çalışanın içsel motivasyonunu güçlendiren yapısal motivasyon üzerinde örgütsel yansımaya dönüştürülür. Kurumlar, çalışanları motive etme ve görevlerini yerine getirmeye motive etme sürecinde önemli bir faktördür (Aslan ve Doğan, 2020: 298).

Bayram vd.'ne (2017: 1068) göre çalışanlar, meslekleri ne olursa olsun, yaptıkları işin karşılığını aldıkları ve istihdam edilebilirliklerini sağlayan beceriler geliştirdikleri için kariyerleri için daha fazla sorumluluk almak zorundadır. Bu hareketlilik, vasıflı çalışanlar için kuruluşlar arasında daha fazla rekabeti beraberinde getirmektedir. Yetenekli çalışanlar her zamankinden daha fazla seçeneğe sahipler ve eğer işverenlerinden veya iş içeriğinden memnun değillerse, muhtemelen organizasyondan ayrılacaklardır. Bir çalışanın zorunlu olmayan bir işi bırakma olasılığı ne kadar yüksekse, kaybın kişisel etkisi de aynı ölçüde büyük olmaktadır.

Argon vd.'nin (2013, 162) de belirttiği gibi kişinin çevresiyle bütünleşmesi ve örgüt ortamında içsel motivasyon oluşturabilmesi çok önemlidir. İçsel motivasyon, ücret almadan kendiliğinden var olmanın bir sonucu olarak işyeri ortamı açısından da ifade edilebilir.

2. Dışsal motivasyon

Dışsal motivasyon, insanların belirli sonuçlara ulaşmak için davranışlarda bulunmalarını sağlayan bir motivasyon türüdür. Bir kişinin eylemlerini ve sonuçlarını göstermektedir (Deci vd, 1991: 328). Demir'e (2011: 1399) göre dışsal motivasyon kaynakları, kişiyle doğrudan ilgili olmayan ancak gerçekleştiğinde olumlu sonuçlara yol açan davranışlardır. İnsanlar davranışlarının faydalarını değil, ödülleri istemektedirler.

Dışsal motivasyon örgüt tarafından çalışanlara neyin nasıl verildiği ile de ilgilidir. Çalışanlara ödenen ücret ve ödüllerin yeterli, adil ve güvenilir olması, zamanında ödemelerin yapılması, iş güvencesinin sağlanması, fiziki koşulların iyileştirilmesi, çalışanların kendilerini daha iyi hissetmelerini sağlayabilmektedir. Dış motivasyon, içsel motivasyonu da artırılabilir. Bu doğrultuda çalışanların verimliliği ve performansı artmaktadır. Bir kişinin içsel tatmin için değil, ödül veya ceza almak için davranması dışsal motivasyonla ilişkilidir. Dışsal motivasyon, insan ihtiyaçlarının dolaylı olarak tatmin edilmesini ve çevreden etkilenmeyi içermektedir. İkramiye veya terfi gibi ödüller ve üstlerinin takdiri, çalışanın motivasyonunu artırmaktadır (Ersarı vd., 2012: 84).

Dışsal teşvikler, bir çalışanın verimliliği, yerine getirdikleri görevler, geliştirdikleri iş süreci ve sürece katkılarıyla uyumlu olan ikramiyeler, destek, dereceler, pozisyonlar, takdir ve benzeri faktörler açısından terfileri içerir. İçsel motivasyon, kontrolü kişinin eline verirken, dışsal motivasyon doğrudan çevresel faktörlerle ilişkilidir (Aslan vd., 2020: 292). Dündar vd.'ne (2007: 110) göre dışsal motivasyon; maddi faktörler, övgü ve takdir, farklı hediyeler ve değerlendirmeler ve dış beklentilerden kaynaklanan motivasyonu içermektedir. Ceza ile sonuçlanacak durumlardan kaçınma da dışsal motivasyon kapsamında değerlendirilmektedir. İçsel motivasyon, davranışı yönlendirme arzusu bireyin içinden geldiğinde dışsal motivasyondan farklıdır. Aslında, dışsal motivasyonun doğrudan istenen bir yanıtı yoktur.

2.4.3. Motivasyon teorileri

Motivasyon teorileri genel olarak iki guruba ayrılmaktadır. Bunlar kapsam ve süreç teorileri olarak adlandırılmaktadır.

a) Kapsam teorileri

Kapsam teorileri, bireyin isteklerinin veya motivasyonlarının rastgele bir süre boyunca tatmin edilmesi veya gerçek zamanlı olarak aktif olmayan içsel motivasyonların keşfi olarak tanımlanmaktadır. Kapsam teorisinde amaç, bir bireyde var olan faktörleri yüceltmek ve bu davranışlardaki faktörleri anlayarak bireyin belirli davranışlarına neden olmaktır (Balta, 2007: 68).

1. Maslow 'un ihtiyaçlar hiyerarşisi

Maslow, motivasyon teorisinde ihtiyaçların önem sırasına göre hiyerarşik bir düzen içinde olması gerektiğini vurgulamaktadır. İnsanların ihtiyaçlarının temel boyutlarını ve tamamlayıcı boyutlarını anlamak ve karşılamak için, ihtiyaçları alt ve üst sırasına göre sıralamak ve adımlarını oluşturmak gerekmektedir. Bu varsayıma göre kişi ihtiyaçlarını belli bir sıra içinde fark etmekte, kolay olmasa da bazı psikologlara göre alt düzey ihtiyaçlar karşılanana kadar üçüncü sıradaki ihtiyaçlar ortaya çıkmamaktadır (Eren, 2010: 504).

İhtiyaçların insanları harekete geçirme yeteneği, onların gerçekleşme seviyelerine bağlıdır. Tatmin edilen ihtiyaçlar eylem nedeni olma özelliğini yitirmekte ve üst düzey ihtiyaçlar üzerinde eylemleri etkilemeye başlamaktadır (Erkutlu, 2018: 140). Maslow'un teorisine göre insan ihtiyaçları beş ana gruba ayrılabilir. En düşük olan birinci seviyede birey en ilkel (temel) ihtiyaçlarını karşılar, üst seviyelere çıktıkça birey tüm ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Maslow'a göre bu seviyelerin ihtiyaçları karşılandığında başka bir seviye ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda insanların farklı entelektüel yapılarından dolayı bu ihtiyaçların motivasyonlarına olan etkisinin aynı olmadığı söylenebilirken, her bireyin farklı ihtiyaç kategorileri tarafından motive edilebileceğini söylemek de mümkündür (Efil, 2015: 165).

Luthans'a (1995: 150) göre Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, örgütsel araçları doğrudan tanımlamak için geliştirilmemiştir. Ancak insan ihtiyaçlarını bazı

göstergeler içinde bir hiyerarşiye yerleştirmeye çalışan yöntemler daha sonra çalışan motivasyonunu belirlemeye çalışır. Bu ihtiyaçlar aşağıdaki gibidir (Akıncı vd., 2007: 121):

- *Fizyolojik ihtiyaçlar*: İnsanın varlığını devam ettirebilmesi için en temel ihtiyaçlarıdır. Yemek yeme, su içme, dinlenme, uyuma ve barınma
- *Güvenlik ihtiyaçları*: Can ve iş güvenliği, tehlikelerden korunma,
- *Sosyal ihtiyaçlar*: Kabul görme, arkadaşlık kurma, aidiyet ihtiyacı,
- *Kendini gösterme ihtiyacı*: Tanınma, saygı görme isteği, kendine güven, statü,
- *Kendini gerçekleştirme ihtiyacı*: Tepede yer alan bu basamak, kendini ispatlama ve yaratıcılık gösterme olarak tanımlanabilir.

Can'ın (2002: 192) aktardığına göre Maslow'un teorisi insanın ihtiyaçlarının bir düzene sokulmasının zorluğu açısından eleştirilmiştir.

2. Herzberg'in çift etmen teorisi

Herzberg'e göre insan çalıştığı çevrede yaptığı işten doyum alabilir ya da doyumsuz olabilir. Memnuniyet ve tatminsizliğin aynı anda gelişmeyeceği fikri, klasikçilerin görüşüne göre birbirinin yerine kullanılabilmektedir. Herzberg, iş tatmini ve iş tatminsizliğinin birçok faktöre bağlı bağımsız boyutları olduğunu belirterek, iş tatmininin tek boyutlu olduğu görüşünü reddetmektedir (Erkutlu, 2018: 143). Ataman'ın (2002: 442) belirttiği gibi Herzberg vd.'nin yaptığı saha çalışması sonucunda iki faktör teorisini (Herzberg modelini) ortaya koymuştur. Çalışmada, beyaz yakalı çalışanları neyin motive ettiğini belirlemek için, işyerinde kendilerini en çok neyin etkilediğini ve kendilerini nasıl iyi ya da kötü hissettiklerine göre tanımlamaları istenmiştir. Yaptığı araştırma sonuçlarını birleştiren Herzberg, "hijyen ve motivasyon" olmak üzere iki faktörlü bir teori önermiş ve çalışanların çalışma ortamından memnuniyetsizliklerini ve motivasyonlarını etkileyen faktörlerin farklı olacağı sonucuna varmıştır.

Bu teoriye göre, çalışanları işyerinde rahatsız, boyun eğmiş ve doyumsuz hissettiren hijyenik faktörlerin; çalışanları mutlu eden, işyerine bağlayan, aidiyet

duygusu yaratan, teşvik eden ve iş doyumunu sağlayan faktörlerden ayrılması gerektiği vurgulanmaktadır (Eren, 2010: 513).

Bu iki faktörden ilki; ücret, çalışma koşulları, yan ödemeler, örgüt politikası, yönetim tarzı, haysiyet, nezaket, güvenlik ve kişilerarası ilişkiler dahil olmak üzere iş dışındaki ancak işle ilgili hijyen faktörleridir. Bu faktörlerden herhangi biri iyi değilse, çalışanlar arasında memnuniyetsizliğe neden olmaktadır (Can, 2002: 193). Erkutlu'ya (2018: 144) göre ikinci faktör güdüleyiciler veya iş doyumunu etkileyen faktörlerdir. Bunlar; çalışanlar için başarıya, tanınmaya, sorumluluğa, gelişme ve yükselme isteğine, yükselme olanaklarına sahip olmak ve üst grubun ihtiyaçlarını yansıtmaktır. Bu teoriye göre, çalışma ortamında motive edici unsurlar yoksa, çalışanlar işlerinden tatmin olmamakta ve şikayet etmektedirler. Buna karşılık, bu faktörlerin varlığı, çalışanların işlerinden memnun olmalarını, şikayetlerden uzak olmalarını ve yüksek motivasyona sahip olmalarını sağlamaktadır (Şimşek ve Çelik, 2009: 68).

3. Clayton Alderfer'in ERG (VİG) teorisi

Ataman'ın (2002: 444) aktardığına göre Alderfer teorisini ERG teorisi olarak adlandırmış, bireysel ihtiyaçlara dayalı kişisel motivasyonları açıklamıştır. ERG teorisinin açılımı aşağıdaki gibidir (Erkutlu, 2018: 146):

Existence (var olma): Bunlar yaşamı sürdürmek için kullanılan fizyolojik ihtiyaçlardır ve Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyaçlarını içermektedir. Çalışma hayatında ücret, sosyal güvenlik, ödemeler, çalışma koşulları vb. fiziksel ve iş güvenliği konularını kapsamaktadır.

Relatedness (ilişki kurma): Sosyal ilişkiler kurma, sevgi, saygı ve bir gruba ait olma gibi bireysel ihtiyaçları kapsamaktadır. Maslow'un sosyal ihtiyaçlarına benzemektedir.

Growth (büyüme, gelişme): Bireyin yeteneklerine göre kendini geliştirme, çalışma ortamında üretken olma, öğrenme, başarılı olma istek ve beklentilerini ifade etmektedir. Onur ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına karşılık gelmekte ve ihtiyaçlar kategorisinin en üstünde yer almaktadır.

Alderfer'in ERG teorisi Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile benzerlikler gösterse de, ERG teorisinde ihtiyaçlar somuttan soyuta doğru sıralanır ve ihtiyaçların sırasının net sınırları yoktur. Kişinin yetenekleri, tecrübesi, kültürel yaşantısı, duyuşsal zekası gibi faktörlerin varlığı ihtiyaç ve davranış sırasına göre farklılık gösterebilmektedir (Luthans, 1995: 154). Sun'un (2002: 17) belirttiğı gibi ERG teorisinin önem verdiği görüşlerden biri, üst grupların ihtiyaçlarına yönelmeden alt grupların ihtiyaçlarının karşılanması savunmamasıdır. Açken bile bir gruba kabul edildiğini hissetmek ve katılmak için yeteneklerini kullanıp kullanamayacağını fark etmek için iki veya üç ihtiyaç bir araya gelebilmektedir.

4. Mc Clelland'ın kazanılmış ihtiyaçlar kuramı

McClelland'ın teorisi, özellikle başarı ihtiyacına daha fazla vurgu yapması nedeniyle, bazı düşünürler tarafından "başarı motivasyonu teorisi" olarak adlandırılmıştır. Motivasyonların bir kısmına, bu motivasyonların yaşam boyu öğrenme yoluyla kazanılacağını iddia eden yazarlar tarafından "edinme ihtiyaçları teorisi" adı verilmektedir (Şimşek ve Çelik, 2009: 68). Teori başarı, bağlılık ve güce dayanmaktadır. Ancak bu temellerin oluşmasında daha çok psikososyal etkenlerin yanı sıra çevresel etkenler de önemli rol oynamaktadır. Başka bir deyişle, bu motivasyonlar hem kişisel hem de sosyal yaşamda önemlidir. Teori, insan davranışının çevresel faktörlerle nasıl koordine edildiğı ile ilgilidir (Erkutlu 2018: 145). McClelland'a göre başarıma ihtiyacı, insanların işteki mükemmellik duygusunun altında gizlidir (Eren; 2010: 526).

- *Başarı ihtiyacı*: Kişi bir iş yapma sürecinde daha iyisini nasıl yapabileceğini düşünürse başarıdan uzak değildir. Başarma ihtiyacı, bireyin zor olanları seçerek bu hedeflere ulaşma çabasıyla ilgilidir. Bazı insanlar küçük hedeflerden memnun değildir. Bu insanlar kendilerine daha zor hedefler koyarlar, ancak bu hedefe ulaştıklarında gerçekten tatminiye hissederek. Bu hedeflere ulaşırken çevrelerinden olumlu geri bildirimler almak, bireylerin başarısı için önemlidir. Zor hedefler seçen insanlar için, başardıkları takdirde elde edecekleri maddi kazançlardan çok, onlara ulaşmanın hazzı ve mutluluğı daha önemlidir (Ataman: 2002: 446).

- *Güç (erk) ihtiyacı*: Kendi yollarına sahip olma yetkisine sahip olduklarını hissedenler, başkalarını etkilemek, otorite ile yönetmek ve onları sorumlu tutmak

istemektedirler. Bu güce sahip kişiler kendi muhakemelerine ve yeteneklerine güvendikleri için, işlerin nasıl yürüdüğü konusunda diğerlerinden üstün olmaya çalışmaları, çatışma gibi tehlikeli durumlara yol açabilir. Bu tehlike, kişilerin yetkilerini aşmalarını engelleyebilmektedir (Eren, 2010: 526).

- *Bağlanma ihtiyacı*: Bağlanmaya ihtiyaç duyan kişilerin, gruptaki diğer kişilerle birlikte, onlara liderlik etmekten daha iyi çalışması muhtemeldir. Topluluk içinde bir ekip olarak uyum içinde yaşamayı sevmektedirler. Bu insanlar, ekip üyelerinin birbirine güvenmesi ve karşılıklı anlayış temelinde hareket etmesiyle motive olmaktadır (Ataman: 2002: 446).

McClelland'ın üç temel ihtiyacının şiddeti ve derecesi, kişinin yaşadığı sosyal çevre ve çalışma ortamının özelliklerine göre değişebilmektedir. Ait olma ihtiyacı yüksek bir çalışanı, başarıma arzusu yüksek bir çalışanla aynı şekilde motive etmenin büyük bir hata olacağı görülmektedir (Akat vd., 1994: 215).

b) Süreç teorileri

Süreç teorisyenleri, bireylerin içinde yaşadığı sosyal çevrenin içsel faktörlerine ek olarak, dış faktörlerin de motivasyon üzerindeki etkisinin şiddetini vurgulamaktadır (Koçel, 2014: 644).

1. Tolman'ın bekleyiş kuramı

Beklenti teorisi, dönemin davranışçı teorisyenlerine bir tepki olarak 1930'larda Tolman'ın bilişsel teorisini savunmuştur. Tolman, bir bireyin davranışının bilinçli beklentiler tarafından yönlendirildiğini belirtmektedir. Bu beklentiler, bireyin söz konusu davranışın amaçlarına ulaşip ulaşmayacağına ilişkin beklentileridir. Zamanla, Georgopoulos, Mahoney ve Jones tarafından araştırma konusu olan beklenti teorisi, bireysel motivasyonla ilgilenen genel bir teori haline gelmiştir (Huczyski vd., 1991: 35).

2. Victor H. Vroom'un ümit (bekleyiş) teorisi

Froome'un umut teorisinin temel noktası süreç teorisidir. Süreç teorisinde, bir hareketin ortaya çıkışından sonuna kadar bireyin aktivitesinde meydana gelen değişimi ifade etmektedir. İlk süreç teorisi, Vroom'un umut teorisidir. Umut teorisine göre, iş

ve görev başarısı büyük ölçüde ödüllendirici davranışlara bağlıdır. Umut teorisi, örgütsel davranış hakkında çeşitli bilimsel hipotezlerin geliştirilmesine yol açmıştır (Koç ve Topaloğlu, 2012: 209).

Torlak'a (2008: 253) göre Vroom, bir bireyin davranışını, sonuçların arzu edilebilirliği ve bireyin beklentileri ve araçları açısından açıklamaya çalışmaktadır. Vroom, iki veya daha fazla hedefe yönelik arzu güçleri arasındaki ilişkiyi ifade eden bu kavramı Valens olarak adlandırmıştır. Dolayısıyla motivasyon, Valensin cebirsel toplamının beklenen değerle çarpımıdır.

3. Porter ve Lawler'in geliştirilmiş bekleyiş teorisi

Lawler vd. Vroom'un teorisini incelerken, organizasyonlardaki koşulları ve mevcut gerçekleri göz önünde bulundurarak gelişimini desteklemekte ve böylece performans ve memnuniyet arasındaki ilişkinin önemini göstermektedir. Birey, çabalarıyla elde ettiği performans ölçeğinin, istenen sonuçlara ulaşmasını sağlayacağına inanıyorsa, çabalarıyla doyum elde etmeye çalışacaktır. Ancak, bu çaba performansı artırmak için yeterli değildir (Keser, 2006: 40).

Vroom'un teorisine eklenmesi gereken, birey başarıyı yakalanması için işi bilmeli ve yapabilme yeteneğine sahip olmalıdır. Kişi başarı için ne kadar çaba sarf ederse etsin, işle ilgili bilgi ve beceriye sahip değilse başarı motivasyonu tatmin edilemez. Lawler vd.'ne göre değerler, araçlar ve beklentiler gibi unsurlar kişisel motivasyon için önemli olsa da Vroom'a göre bu teori için yetersizdir. Bu teoride Lawler vd. teoriye "bilgi ve yetenek" ve "algılanan roller" kavramlarını eklemiştir. Bilgi ve yetenek kavramları bireylerde yoksa başarıya ulaşmak zordur. Algılanan roller kavramında; örgütte yer işgal eden birey, örgütün kendisine biçtiği rolü tam olarak kavrayamazsa örgüt içindeki roller çatışmasından kaynaklanan başarısızlık kaçınılmazdır. Başka bir deyişle, başarı için ödüllendirilen bir birey, emeğinin karşılığında aldığı ödülü diğer insanların ödülleriyle kıyasla yeterli görmediği için motivasyonunu etkiler ve dolayısıyla doyumunu olumsuz etkilenir (Eroğlu, 1995: 37).

4. John S. Adams'in eşitlik teorisi

John Stacy Adams'ın "Eşitlik teorisi", bir çalışanın çalışma ortamında, aynı pozisyonda, aynı düzeyde, aynı eğitim düzeyine sahip diğer çalışanlarla neler

başarabileceğini açıklamaktadır. Bu karşılaştırma sonucunda aynı iş ortamında diğer çalışanlarla eşit işe eşit ücret sağlanıyorsa tatmin, sağlanmıyorsa doyumsuzluk oluşur (Telman vd., 2004: 16).

5. Edwin Locke'un amaç teorisi

Locke, bir çalışanın işinde ne kadar başarılı olduğu, belirleyici olduğuna inanılan öznel hedeflerin önemine dikkat çekmektedir. Bu nedenle işyerinde örgütsel amaçlara ulaşmak için yapılan tüm eylem ve tepkiler, insanları belirlenen amaçlara göre algılamak ve yargılamak gibi temel kavramları doğurmaktadır. Locke, bireylerin çevrede karşılaştıkları olay ve olguları gözlemledikleri ve bu gözlemlere dayalı olarak bir takım algılama ve değerlendirme süreçlerine girdikleri inancındadır. Kolay ve ulaşılabilir hedeflerin, başarı oranını yavaşlatan kişisel istek ve arzuları azalttığını söylemek doğrudur. Kişisel hedeflerin örgütsel hedefler, koşullar ve koşullarla çatışma derecesi önemlidir. Artan çatışma ortamında, bireysel davranışlar işyerinde başarıyı sürdürmeyi zorlaştıracaktır. Çatışmanın azalması ve uyumun artması ise başarıyı artırmaktadır (Eren, 2003: 561).

6. Burrhus F. Skinner'in pekiştirme teorisi

Tutum konularında; çevre ve toplum tarafından kabul edilip benimsenen davranışın tekrarı veya çevre tarafından benimsenmeyen davranışın tekrarlanarak doğruyu yapana ceza verilmesine, davranış ilkesi denir. Bu nedenle, eylemlerin nereden geldiği veya nedenlerini ortaya çıkarmak için zaman kaybetmek yerine, eylemlerin sonuçlarını veya bir kişinin kazanacağı değeri anlamak önemlidir (Eren, 2003: 5). Skinner'ın pekiştirme teorisi, Ivan Pavlow'un hayvanlar üzerinde yaptığı araştırma ve incelemelerin sonucu olan klasik şartlanma kavramına dayanmaktadır (Birkan, 2009: 42). Yani bir organizma belli bir davranış sonucunda haz ve mutluluk yaşıyorsa, o davranışı tekrarlayacaktır (Eren, 2003: 561).

2.4.4. Motivasyon arttırıcı faktörler

Çalışan motivasyonunu etkileyen faktörlerle ilgili çeşitli yaklaşımlar önerilmiştir. Genellikle çalışan motivasyonunu etkileyen faktörler iki açıdan açıklanmaya çalışılır: Birincisi, çalışanların dış etkenler tarafından motive edilmesi; diğeri, dış etkenlere ek olarak çalışanların kendi amaçları doğrultusunda daha iyi

çalışmak için içsel olarak motive edilmesidir (Köroğlu, 2011: 144). Aslantürk'e (2014: 15) göre motivasyon iç ve dış faktörlere göre değişir. Ancak iç faktörler daha etkilidir. Dış faktörlerin etkisi hala destek veya teşvik düzeyindedir. Çalışan motivasyonunu etkileyen belirli faktörlerden bahsetmek imkansızdır. Çünkü her çalışanın kişilikleri, zevkleri ve beklentileri birbirinden farklıdır.

a) Ekonomik motivasyon araçları

Finansal bir teşvik aracına sahiptir, yani çalışanlara para ödemek için tasarlanmıştır. Bu araçlar çalışanları iş hedeflerine ulaşma konusunda etkin bir şekilde motive etmektedir. Bu araçların kullanılması, işletmenin ücret politikasına ve/veya kârlılığına bağlıdır. Çalışan motivasyonunu etkileyen ekonomik faktörler arasında ücretler, kar paylaşımı, finansal teşvikler ve prim ücretleri bulunmaktadır (Demir, 2016: 17).

1. Ücret artırımı

Bu aracın çalışanların bir işletmeye başlamalarının ve işte kalmalarının en önemli nedenlerinden biri olduğunu belirten Şengül'e (2014: 26) göre; yüksek ücretler çalışanları daha çok çalışmaya motive edebilecektir. Ücretlerdeki bir artış her zaman sanıldığı kadar güçlü bir motive edici araç olmayabilir. Ücretlerin çalışanları motive eden bir araç olması, kişilerin gelirlerinin insanların ihtiyaçlarını karşılama derecesine, beklenti ve ihtiyaçlarının büyüklüğüne, adil ve eşit kazanç elde etmelerine ve ikramiyelerin ne ölçüde ödendiğine göre değişmektedir.

2. Kârın paylaşımı

İşletmeler, kurumun başarılı olmasını istiyorlarsa ve çalışanların sahiplenildiğini ve saygı duyulduğunu hissetmelerini istiyorlarsa, kar paylaşımını bir teşvik aracı olarak kullanabilirler. Çalışanlar bu uygulamayı kendilerine yöneltilen olumlu mesajlar olarak algılayabilir, daha iyi motive olabilir ve işletmeye olan bağlılıkları artabilir (Demir, 2016: 192).

3. Ekonomik ödüller

İşletmelerin çalışan motivasyonunu artırmak için kullandıkları bir diğer araç finansal teşviklerdir. Örgütsel hedeflere uygun hareket eden çalışanları ödüllendirmek,

onların olumlu davranışlarını tekrarlamaları için bir teşviktir. Bu durum diğer çalışanların da aynı davranışları sergilemesini sağlar. Başarılı çalışanlara onları işe bağlama ve çalışmaya teşvik etme konusunda finansal açıdan değerli ödüller verilebilir. Çalışanların hangi davranışlarının ödüllendirileceğinin ve bu davranışlarına karşılık hangi finansal ödüllerin verileceğinin önceden belirlenmesi ve bu doğrultuda adil bir dağıtım yapılması önemlidir (Yoğun, 2014: 21).

b) Psiko-sosyal motivasyon araçları

Çalışanları motive etmek için ekonomik araçlar kullanılabilir. Ancak çalışanlar psikolojik olarak da ödüllendirilmelidir. Bu nedenle çalışanların şevkini artırmak için hem psikolojik araçları hem de ekonomik araçları kullanmak gerekmektedir. Psiko-sosyal faktörler, sosyal bir varlık olarak çalışanların mutlu ve huzurlu bir şekilde yaşamalarını ve çalışmalarını sağlayacak önlemleri içermektedir (Balta, 2007: 11).

1. Çalışmada bağımsızlık

İyilikçi'nin (2012: 50) belirttiği gibi çalışanların çoğunluğu, farklı yetenek ve yaratıcılıklarını tam olarak ortaya koyabilmeleri ve kendilerini geliştirebilmeleri için bağımsız çalışabilecekleri ve monoton olmayan bir işte çalışmayı ummaktadırlar. Öte yandan, benlik duygularını tatmin etmek veya kişisel gelişim kapasitelerini artırmak için bağımsız veya kendi inisiyatifleriyle çalışmakla ilgilenmektedirler. Yöneticilerin, çalışanlarının bilgi ve yeteneklerinden yararlanabilmeleri için bağımsız çalışabilmeleri için fırsatlar yaratma çalışmaları önemlidir. Bağımsız çalışmak, çalışan motivasyonunu artırmaktadır.

2. Güç ve yetki

Neredeyse tüm çalışanlar çalıştıkları işte yetki ve güce sahip olmak isterler. Bu fırsatlar sunulursa çalışanların motivasyonları artar. Bir çalışana verilen güç ve yetki, onun işletmedeki sorumluluğunu ve nüfuzunu artırmaktadır. Güçsüz çalışanlar ise işteki güçlerinin azalmasıyla prestijleri azalmaktadır (Yıldız, 2021: 48).

3. Değer verme

Çalışanların sosyal bağlamda takdir edilmeye ve övülmeye ihtiyacı vardır. Ara sıra parasal ödüller verilmesi yerine, çalışanlar iş bittikten sonra diğer çalışanların önünde tebrik ve takdir edilmek istemektedirler (Örücü vd., 2008: 87).

4. Statü

İnsanların çalışma hayatlarında sahip olmak istedikleri statü ve başkaları tarafından değer görme ihtiyacı, sosyal yapılarda prestij kazanma motivasyonu ile birleşir. Toplum içinde dikkat çekme ve beğeni kazanma isteği, bu tür motivasyonun bir sonucudur. Çalışanlara değer vermek, yaptıkları işi takdir etmek ve onlara yaptıklarıyla ilgili statü vermek, hem tatmin edici hem de motive edicidir (Aksoy, 2020: 95).

5. Sosyal katılım

Çalışanlar, göreve başladıkları andan itibaren farklı sosyal gruplarla bütünleşmektedirler. Yöneticiler, çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılayan sosyal katılımı teşvik etmeli, caydırmamalıdır. Örgüt içinde sosyal gruplara dahil olan çalışanların motivasyonu verimliliği artırmaktadır (Aksoy, 2020: 95).

6. Öneri sistemi

Bir kurumda öneri sisteminin olup olmaması, demokratik bir yöntemin olup olmadığının göstergesidir. Çalışanları motive etmenin en önemli yollarından biri, çalışanları örgütte var olan sorunlar hakkında önerilerde bulunmaya ve araştırma yapmaya, bu önerileri benimsemeye ve örgüt yararına olacak önerileri uygulamaya teşvik etmektir (Tunçer, 2013: 101).

7. Çevreye uyum

Bir çalışanın iş gücüne katıldığı andan itibaren çalışma arkadaşları (astlar - üstler) ile tanışması ve onlara kendini tanıtmaya beklenir (Aksoy, 2020: 96).

8. Psikolojik güvence

Psikolojik güvence, çalışanların kuruma olan güvenlerini ifade etmektedir. Çalışanların çalıştıkları kuruma güvenmeleri önemlidir ve güven kazandıkça kişisel gelişim istekleri ve motivasyon seviyeleri artmaktadır (Örücü vd., 2008: 87).

c) Yönetsel-örgütsel motivasyon araçları

Ekonomik ve sosyal psikolojik faktörlerin yanı sıra idari ve kurumsal faktörler de çalışan motivasyonunu etkileyen önemli faktörlerdir. Hedeflerin uyumu, karar alma sürecine katılım, iletişim, iş büyütme ve iş zenginleştirme, eğitim ve kendini geliştirme, ilgi çekici ve önemli işler yapma gibi faktörlerin tümü çalışan motivasyonunu etkileyen yönetsel ve organizasyonel faktörler olarak sayılabilmektedir (Kolaylı, 2016: 17).

1. Amaç birliği

Kurumsal hedeflerin çalışanın hedefleriyle paralel olması, çalışan motivasyonunu artırır. İş yönetimi, iş hedeflerine hizmet eden kişisel hedefleri destekler. Amaç birliği aynı zamanda sistemin birliğini de beslemektedir (Tunçer, 2013: 89).

2. Kararlara katılım

Katılım, karar vermede, sorumlu rol alabilen kişilerden oluşan bir yönetim tarzıdır. Katılımcı karar alma, çalışanların organizasyon içindeki karar alma sürecinde aktif rol almaları anlamına gelmektedir. Karar alma süreçlerine katılmak, çalışanları motive eder, karar alma kalitesini iyileştirir, kişi ve örgüt hedefleri arasında bir denge sağlar, üretkenliği artırarak çalışan devir hızını azaltır ve kurum içindeki çatışmaları önler. Bir organizasyonda çalışanların karar alma süreçlerine katılımı, motivasyonlarını ve yaptıkları işe karşı olumlu tutumlarını artırır. Bu nedenle, çalışanların örgütsel karar alma süreçlerine mümkün oldukça katılmalarının sağlanması gerekmektedir (Çuhadar, 2005: 3).

3. Örgüt içi iletişim

Timuroğlu vd.'ne (2016: 96) göre iletişim, çalışanların motivasyonunu ve üretkenliğini etkileyen önemli faktörden biridir. Kurum içi iletişimin yetersiz olduğu

iş yerlerinde motivasyonu düşük çalışanların psikolojisi de olumsuz etkilenebilmektedir.

4. İş genişletilmesi ve zenginleştirilmesi

İş büyütme, çalışan motivasyonunu etkileyen başka bir faktördür. İş büyütme, tek bir işten daha fazla işe odaklanmaya çalışmak anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, işler genişledikçe uzmanlaşma zarar görürken, çalışanların monotonluktan kurtulmaları mümkün olmaktadır (Altıntaş, 2020: 222).

5. Eğitim ve geliştirme

Çalışanların yetenekleri ve becerileri geliştirilerek verimlilikleri artırılabilir. Verilen eğitimler çalışanların üretkenliğini artırmanın yanı sıra yeni görevlere hazır olmalarını da sağlamaktadır. Sürekli yenilenme ve gelişme isteyen çalışanlar için motivasyon, eğitim ve gelişim fırsatları ile sağlanabilir (Yıldız, 2021: 48).

Tunçer'in (2013: 102) belirttiği gibi, bireyin işi ve işine karşı tutumu çok önemlidir. Bilgi, beceri ve yeteneklerine uymayan işlerde çalışan bireyler daha düşük moral ve motivasyona sahiptir. Bu nedenle iş atamalarında çalışanların bilgi, beceri ve yetenekleri göz önünde bulundurulmalıdır.

2.5. Duygusal Zeka ile Motivasyon İlişkisi

Bir kurumun etkililiği ve verimliliği, yaratıcı düşünme yoluyla üretilen güce, duyguya ve içsel dürtüye bağlıdır. Çalışanların değişen koşullara uyum sağlayabilmeleri ve bulunduğu ortamdan memnuniyet duymaları için duygularının davranışları nasıl etkilediği ve yönlendirdiği ile ilgili olarak daha bilgili olmaları gerekmektedir (Töremen ve Çankaya, 2008: 34) 1995 yılından itibaren literatüre giren ve evrensel nitelikler kazanan duygusal zekanın önemi giderek artmıştır. Önceleri duygusallığın iş hayatında yeri olmadığına inananlar tarafından küçümsenmeye çalışılırken, sonraki dönemlerde profesyonel iş yaşamının ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Bunun ana sebebi, çalışanın iş bilgisinin yanında olumlu duyguları ile birlikte hareket ediyor olması, kurum için oldukça önemli avantajların ortaya çıkmasına sebep olmasıdır. Çalışanların duygusal zeka düzeylerinin bilincinde olmaları kendilerini tanımaları, kendilerine çeki düzen vermeleri, kendini motive

ederek çalışma adına harekete geçmeleri, diğer kişiler ile empati kurarak onların duygularını anlamaları ve kurum içi ilişkilerini sürekli kılabilmesi mümkün olabilmektedir (Goleman, 2018: 390).

Bireylerin duygu ve hislerini zihinsel olarak olumlu ya da olumsuz olarak ifade etmek mümkündür. Duygular düşünceye müdahale eden rastgele ve kaotik olaylar olarak değil de birey için önemli olan bazı faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan ve bireyleri motive etmeye ve başarıya ulaşmalarında yardımcı olan unsurlar şeklinde ifade etmek gerekmektedir (Caruso ve Salovey, 2004: 10). Günlük yaşamda birçok durumla karşı karşıya kalınmaktadır ve bu durumlar çalışanların duygularını farklı şekillerde etkileyebilmektedir (Clark, 2000: 26). Yüksek duygusal zekaya sahip çalışanlar, olumlu duygular kazanmak ve kendileriyle birlikte başkalarını motive etmek için duygularını kullanma konusunda daha yetkindirler. Dolayısıyla duygusal zekâya sahip bireyler duygulara anlam yükleme yeteneğine ve gücüne sahip olurken bu gücü etkin şekilde kullanma ve duyguları çabukça kavramanın getireceği güç ile insanları etkileme yeteneğine de sahip olmaktadır (Cooper, 1997: 39-41). Duygusal zeka duygu ve hislerin rasyonel kullanımı olarak düşünüldüğünde, söz konusu bu yetkinlikle, duygusal zeka ile motivasyon arasında ilişki olduğunu söylemek mümkündür (Weisinger, 1998: 12). Çünkü duygusal zeka, zor durumlarda bile motivasyonunu kaybetmeme, stres ve kaygı gibi olumsuz tepkileri yönetme, kendi duygularını yönetme ve başkalarının duygularını algılama becerilerini içermektedir (Johnson, 1999: 2).

Becerilerin kişilerin motivasyonları üzerinde olumlu etkileri vardır. Bu durum çalışanları daha kararlı ve başarılı kılmaktadır. Duygusal zeka ile bireyin kendisini başkasının yerine koyabilmesi mümkün olurken özellikle yöneticiler, çalışanların ihtiyaç, istek ve beklentilerine daha anlamlı bir şekilde yaklaşabilmekte ve bu gereksinimlerden kurumsal açıdan yararlı sonuçlar çıkarabilmektedirler. Bu çerçevede, yöneticilerin başkalarının duygusal eğilimlerini analiz ederek istenen davranışlara yol açan motivasyon araçlarını belirlemesinin yararlarının oldukça fazla olduğunu söylemek mümkündür. Motivasyonun kaynaklarını anlamak, çalışanların hedeflerine giden yolları belirlemek ve onlara kararlılıkla çalışma gücü vermektedir (Cherniss vd., 2001: 108-110).

Duygusal zekası yüksek lider, kalbi ile hareket eder ve çalışanların duygusal ihtiyaçlarını anlar. Böylelikle çalışanlarını duygulandıran dürtülerden hareket ederek motive edebilecek, örgüt amaçlarına yönlendirebilecektir. Duygusal zekaya sahip bir çalışanın, meslektaşlarının ve astlarının yanı sıra kendisini de motive etme potansiyeline sahip olabilmektedir. Bu nedenle duygusal zekanın sadece personel değerlendirme kriteri olarak değil, aynı zamanda personeli motive etme ve koruma konusunda da örgütsel amaçlara ulaşmada çok önemli rol oynadığı söylenebilir (Bourey, 2001: 8). Yüksek duygusal zekaya sahip olan lider, grup içindeki çatışma ve gerilimi değerlendirebilmekte, anlamakta ve yönetebilmektedir. Başka bir ifade şekliyle, çalışanları arasında olumsuz bir ortamın oluşmasına engel olmaktadır. Cooper de (1997: 32) yaptığı bir araştırmada; duygusal zeka seviyesi yüksek olan bireylerin ikili ilişkilerde başarılı olduklarını, ekiplere liderlik edebildiğini, kendilerini ve çevrelerini motive edebildiğini tespit etmiştir. Aynı zamanda bireyler motive olduklarında dikkatini toplayabilmekte, duygularını ifade edebilmekte, kendi kararlarını kendisi verebilmekte ve bu kararların sorumluluğunu alabilmektedir (Berkhenke, 2013).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi anlatılmış, araştırma problemi ve soruları belirlenmiş, araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin incelendiği önceki çalışmalar (literatür) doğrultusunda araştırmanın hipotezleri kurulmuş, araştırmanın evreni, örnekleme, sınırlılıkları ve varsayımları açıklanmış ve araştırmada kullanılan veri toplama araçlarına yer verilmiştir. Son olarak çalışmada yapılan analizlerin neler olduğu hakkında kısaca bilgiler verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, emniyet personelinin duygusal zeka seviyelerinin motivasyon düzeylerine etkisinin bulunup bulunmadığının araştırılması şeklinde belirlenmiştir. Bu amaçla yapılan alan araştırmasında, duygusal zeka, motivasyon konularında birçok çalışma yapıldığı görülmüştür. Söz konusu çalışmalarda duygusal zeka seviyelerinin motivasyonu olumlu yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Ayrıca, çalışmada duygusal zekanın ve motivasyonun boyutları arasında pozitif ilişkilerin olduğu ileri sürülmüştür. İş hayatında yeni kriterler olarak; işin yapılmasına yetecek kadar bilgi ve uzmanlığın yanında, kendini tanıma, empati, uyum gösterebilme, ikna edebilme, inisiyatif kullanabilme, stresle başa çıkabilme, diğer bireylerle olumlu ilişkiler kurabilme gibi vasıflar aranmaktadır. Profesyonel eğitim sürecinden geçen emniyet personeline yukarıda bahsedilen vasıfların tamamına yakınının bulunması, çalışma şartları bakımından en zor meslek gruplarından biri olan emniyet personeline yönelik bir çalışma olması, uygulama yapılan bölgenin emniyet personeli için zorunlu hizmet gerektiren şark bölgesi olması ve boyutların söz konusu değişkenlere etkilerinin ayrı ayrı incelenmesi yönüyle çalışmanın literatüre farklı bir kaynak oluşturacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada ayrıca emniyet personelinin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve görev süresi gibi demografik özelliklere göre motivasyon düzeylerinin etkilenip etkilenmediği de incelenmiştir. Bu amaçla, demografik veriler ile çalışmada

kullanılan bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiler incelenerek, emniyet mensuplarına çalışmanın bulguları doğrultusunda öneriler sunulacaktır.

3.2. Araştırma Problemi ve Soruları

Araştırmanın problem cümlesi: “Emniyet personelinin duygusal zeka seviyelerinin motivasyon düzeylerine etkisi var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Bu doğrultuda araştırma için aşağıda sıralanan on iki adet araştırma sorusu oluşturulmuştur:

S.1. Emniyet personelinin duygusal zeka seviyelerinin, motivasyon düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?

S.2. Emniyet personelinin kendi duygularını değerlendirmesinin, içsel motivasyon düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?

S.3. Emniyet personelinin kendi duygularını değerlendirmesinin, dışsal motivasyon düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?

S.4. Emniyet personelinin, duyguların kullanımının içsel motivasyon düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?

S.5. Emniyet personelinin, duyguların kullanımının dışsal motivasyon düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?

S.6. Emniyet personelinin, başkalarının duygularını değerlendirmeleri içsel motivasyon düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?

S.7. Emniyet personelinin, başkalarının duygularını değerlendirmeleri dışsal motivasyon düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?

S.8. Emniyet personelinin, duyguların yönetimi içsel motivasyon düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?

S.9. Emniyet personelinin, duyguların yönetimi dışsal motivasyon düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?

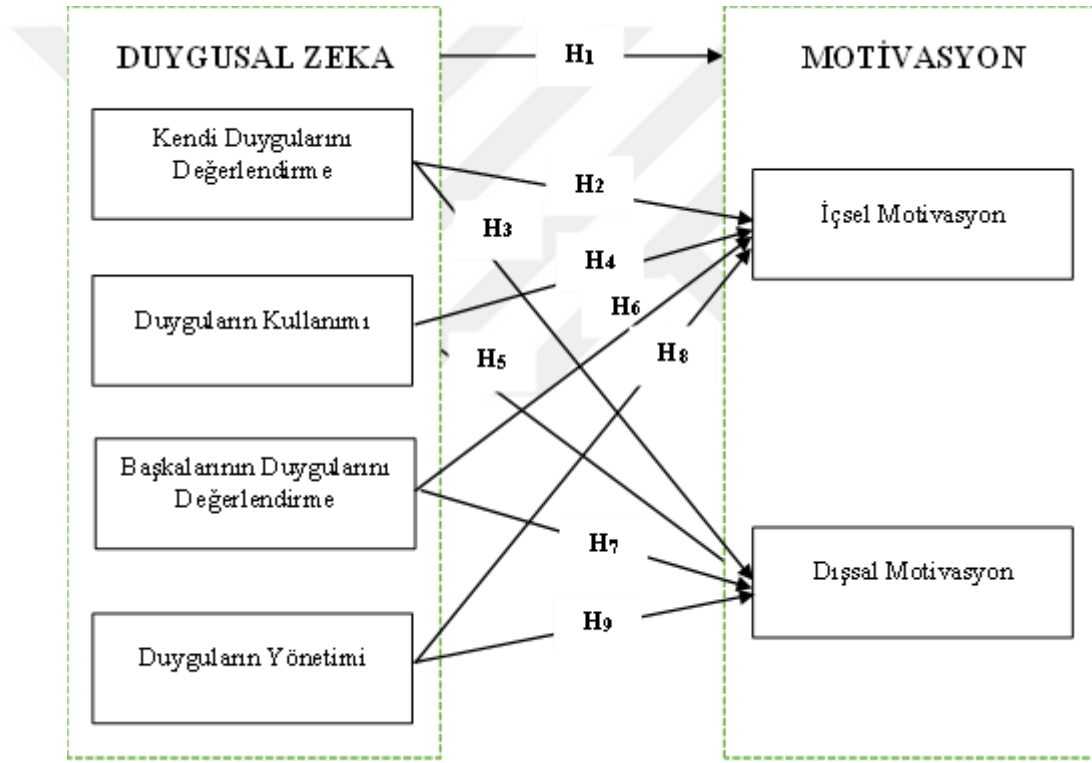
S.10. Emniyet personelinin motivasyon düzeyleri, demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

S.11. Emniyet personelinin içsel motivasyon düzeyleri, demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

S.12. Emniyet personelinin dışsal motivasyon düzeyleri, demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu çalışma; tanımlayıcı, kesitsel ve ilişkisel tarama modelinde yürütülen bir nicel araştırmadır. Çalışma kapsamında geliştirilen araştırma modeli Şekil 3.1’de sunulmuştur.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

Araştırmanın modeli, duygusal zekanın motivasyon üzerindeki etkisini incelemek için kurulmuştur. Ayrıca, duygusal zekanın boyutları olan kendi duygularını değerlendirme, duyguların kullanımı, başkalarının duygularını değerlendirme ve duyguların yönetiminin, motivasyonun boyutları olan içsel motivasyon ve dışsal motivasyon üzerindeki etkilerinin incelenmesi de modelde ele alınmıştır. Önerilen temel modelde, bir adet bağımlı değişken ve bir adet bağımsız

değişken olmak üzere iki tür değişken bulunmaktadır. Modelin bağımsız değişkenini duygusal zeka, bağımlı değişkenini ise motivasyon oluşturmaktadır. Değişkenlerin alt boyutları açısından ise, model dört adet bağımsız değişken ve iki adet bağımlı değişken içermektedir. Duygusal zekanın boyutları olan kendi duygularını değerlendirme, duyguların kullanımı, başkalarının duygularını değerlendirme ve duyguların yönetimi bağımsız değişkenler; motivasyonun boyutları olan içsel motivasyon ve dışsal motivasyon ise bağımlı değişkenler olarak analizlere dahil edilmiştir.

Duygusal zekanın motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğine dair çalışmalar literatürde mevcuttur. Önder (2010) liderlerde duygusal zeka seviyesi ile motivasyon düzeyi arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, duygusal zeka ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ifade etmiştir. Çolakoğlu (2010) çalışanların duygusal zeka ile motivasyon düzeyi arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yaptığı araştırmasında; duygusal zeka seviyesi ile motivasyon düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu tespit etmiştir. Akpolat vd. (2012) çalışmalarında, sağlık çalışanlarının duygusal zeka ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda duygusal zeka seviyesinin çalışanların motivasyon düzeyini olumlu bir şekilde etkilediğini ve duygusal zeka ile motivasyon arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu tespit etmiştir. Ateş vd. (2015) öğretmenlerin duygusal zeka seviyeleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin duygusal zeka seviyeleri ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu belirlemiştir. Hoque vd. (2018) Güney Afrika'da yapmış oldukları çalışmada duygusal zeka ile çalışan motivasyonu arasında anlamlı bir pozitif korelasyon bulunduğunu, duygusal zeka ile çalışanların içsel motivasyonu arasında daha yüksek bir ilişki olduğu, çalışanların duygusal zeka düzeyi, dışsal çalışan motivasyonundan ziyade içsel çalışan motivasyonu üzerinde daha fazla baskınlığa sahip olduğunu belirlemiştir. Mukokoma (2020) Uganda ve Nijerya'da yapmış olduğu çalışmada duygusal zeka ile iş motivasyonu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğunu, duygusal zekanın içsel motivasyonu da yoğun bir şekilde etkilediğini belirlemiştir.

Muhammed (2021) yaptığı çalışmada duygusal zekanın iş motivasyonu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunduğunu belirlemiştir. Rodríguez

-González vd. (2021) yaptıkları araştırmada duygusal zeka ile içsel motivasyon arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğunu belirlemişlerdir. Akhyar vd. (2022) yaptıkları araştırmada duygusal zekanın çalışanların motivasyon düzeyini arttırdığını tespit etmiştir.

Yapılan literatür taraması ışığında, önerilen araştırma modelinde yer alan *duygusal zeka seviyelerinin motivasyon düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek için* aşağıda sunulan H_1 hipotezi kurulmuştur.

H₁: *Emniyet personelinin duygusal zeka seviyeleri, motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

Trigueros vd. (2019), öğrencilerin duygusal zeka seviyeleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda, öğrencilerin duygusal zeka düzeyleri ile motivasyon seviyeleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Yenice vd. (2018) öğrencilerin duygusal zeka seviyeleri ile öğrenme motivasyonları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada; öğrencilerin duygusal zeka düzeylerinin öğrenme motivasyonları üzerinde etkili olduğunu belirlemişlerdir. Bu çalışmalara ilaveten Uslu (2019) tarafından yapılan bir çalışmada, pazarlama çalışanlarının duygusal zeka ve motivasyon düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu belirlemiştir. Turhan vd. (2019) öğrencilerin duygusal zeka seviyeleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapmış oldukları araştırmada duygusal zeka seviyesiyle motivasyon arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğunu, duygusal zeka seviyesinin genel, içsel ve dışsal motivasyon düzeyini pozitif yönlü olarak etkilemekte olduğunu belirlemişlerdir. Üstün vd. (2019) sağlık çalışanlarının duygusal zeka düzeyleri ile motivasyon seviyeleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapmış oldukları araştırmalarında; duygusal zekanın alt boyutları olan iyi oluş, özdenetim ve sosyalliğin iş motivasyonunda pozitif yönlü bir etkisinin bulunduğu belirlenirken, duygusallık alt boyutunun iş motivasyonunda etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir. Topçalı (2022) kamu personelinin duygusal zeka seviyelerinin performans ve motivasyon üzerine olan etkilerini incelemiş olduğu çalışmada; duygusal zekanın, çalışan performansı ve görev motivasyonuna pozitif yönlü ve anlamlı katkısı olduğunu belirlemiştir. Chang vd. (2022) üniversite

öğrencilerinin duygusal zeka seviyeleri ile öğrenme motivasyonları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında; öğrencilerin duygusal zeka düzeylerinin motivasyon seviyeleri üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğunu belirlemişlerdir. Güler vd. (2022) sporcuların duygusal zeka seviyeleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada; duygusal zeka seviyesinin motivasyon düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu, duygusal zekanın motivasyon düzeyi üzerinde belirleyici bir faktör olduğunu tespit etmişlerdir. Tang vd. (2023) Covid-19 salgını sırasında üniversite öğrencilerinde duygusal zeka ile öğrenme motivasyonu arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada; öğrencilerin duygusal zeka seviyesinin akademik başarı ve öğrenme motivasyonunu pozitif yönlü olarak etkilediğini belirlemişlerdir. Literatürde yer alan *duygusal zeka seviyelerinin motivasyon düzeyleri üzerindeki etkisinin* araştırıldığı çalışmalar ışığında, aşağıda sunulan sekiz adet hipotez (H₂, ..., H₉) kurulmuştur.

H₂: *Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirmesi, içsel motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

H₃: *Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirmesi, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

H₄: *Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan duyguların kullanımı, içsel motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

H₅: *Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan duyguların kullanımı, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

H₆: *Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirmeleri, içsel motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

H₇: *Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirmeleri, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

H₈: *Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan duyguların yönetimi, içsel motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

H₉: *Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan duyguların yönetimi, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

Dündar vd. (2007), içsel ve dışsal motivasyon araçlarının iş görenlerin motivasyonu üzerindeki etkisinin incelenmesine yönelik yaptığı bir araştırmada içsel ve dışsal motivasyon araçlarının cinsiyete, çalışılan departmana, yaşa ve çalışma süresine göre farklılık göstermediği yönünde sonuçlar elde etmiştir.

Akman (2010), polislerin motivasyonunda rol oynayan faktörlerin incelenmesine yönelik yaptığı bir araştırma sonucunda; cinsiyet ile motivasyon faktörleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı; ancak yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve çalışma süresi gibi demografik değişkenler ile motivasyon faktörleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

İbicioğlu vd. (2013), muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon düzeylerinin tespitine yönelik yaptığı bir araştırma sonucunda, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, unvan ve mesleki deneyim gibi demografik özelliklerinin motivasyonda farklılıklar oluşturacağı yönündeki hipotezlerin birçoğunun reddedildiği saptanmıştır.

Yapıcıoğlu (2019), sağlık çalışanlarında motivasyonla bağlantılı iş verimliliği düzeyinin ölçülmesi ve motivasyonu etkileyen faktörlere yönelik yaptığı bir araştırma sonucunda, medeni durum, yaş ve meslekte bulunma süresinin sağlık çalışanların motivasyonuna bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Önerilen araştırma modelinde yer alan temel değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için kurulan dokuz adet hipoteze ilaveten, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve memuriyet süresi gibi demografik değişkenler ile "motivasyon" ve motivasyonun boyutları olan "içsel motivasyon" ve "dışsal motivasyon" değişkenleri arasındaki ilişkileri sınamak için on beş adet hipotez (H₁₀, ..., H₂₄) daha önerilmiştir.

H₁₀: *Emniyet personelinin cinsiyetleri, motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

H₁₁: *Emniyet personelinin cinsiyetleri, içsel motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

H₁₂: *Emniyet personelinin cinsiyetleri, dışsal motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

H₁₃: *Emniyet personelinin medeni durumları, motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

H₁₄: *Emniyet personelinin medeni durumları, içsel motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

H₁₅: *Emniyet personelinin medeni durumları, dışsal motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

H₁₆: *Emniyet personelinin eğitim durumları, motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

H₁₇: *Emniyet personelinin eğitim durumları, içsel motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

H₁₈: *Emniyet personelinin eğitim durumları, dışsal motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

H₁₉: *Emniyet personelinin yaşları, motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

H₂₀: *Emniyet personelinin yaşları, içsel motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

H₂₁: *Emniyet personelinin yaşları, dışsal motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

H₂₂: *Emniyet personelinin memuriyet süreleri, motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

H₂₃: *Emniyet personelinin memuriyet süreleri, içsel motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

H₂₄: *Emniyet personelinin memuriyet süreleri, dışsal motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Ağrı İl merkezinde görev yapan 1312 emniyet personelinin oluşmaktadır. Bu sayı baz alınarak, evreni temsil etmek üzere örnek büyüklüğü Yamane'nin (1973: 133) önerdiği formül kullanılarak, örnek büyüklüğünün en az 297 olması gerektiği hesaplanmıştır. Bu doğrultuda örneklem hacmi 350 emniyet personelinin oluşturulmuştur. Örneklem katılan personel ise basit tesadüfi örneklem tekniğiyle seçilmiştir.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları

Araştırmanın bazı önemli kısıtlayıcıları bulunmaktadır. Bu araştırma için veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışma, Ağrı İl merkezinde görev yapan 350 emniyet personeli ile sınırlandırılmıştır. Çalışma, söz konusu emniyet personelinin (n=350) ankette yer alan sorulara verdikleri cevaplar ile sınırlıdır. Bu tür araştırma modelinin en önemli özelliği, önceden belirlenmiş ölçeklere ve araştırma hipotezlerine ihtiyaç duymasıdır (Kurtuluş, 1998: 311). Çalışmada kullanılan değişkenler duygusal zeka ve motivasyon ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca anketin uygulandığı Ağrı ili emniyet personeli için şark bölgesi olması sebebiyle farklı bir ilde uygulama yapıldığında farklı sonuçların elde edilebileceği ihtimali de göz önünde bulundurulmalıdır. Araştırmaya dahil edilen emniyet personelinin ölçeklerdeki soruları tamamen anlayarak sorulara samimi cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

3.6. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu iki kısımdan oluşmaktadır: Birinci kısımda kişisel bilgi formu, ikinci kısımda ise güvenilirliği ve geçerliliği ispatlanmış iki adet uluslararası ölçek yer almaktadır.

1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, daha önce yapılan çalışmalar ve uzman görüşler dikkate alınarak oluşturulmuştur. Geliştirilen formda emniyet personelinin sosyo-demografik özelliklerini (cinsiyet, medeni durum, yaş ve memuriyet süresi) tespit etmeye yönelik sorular bulunmaktadır.

2. Duygusal Zeka Ölçeği

Wong ve Law (2002) tarafından geliştirilen, ulusal ve uluslararası çalışmalarda kullanılan ve geçerliliği ve güvenilirliği ispatlanmış olan “Duygusal Zeka Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek, her boyutu dört sorudan oluşan, dört boyutlu ve toplam on altı sorulu bir ölçektir. Katılımcılardan ölçek sorularını, beş dereceli Likert tipi ölçek (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Kararsızım, 4 = Katılıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) üzerinde, cevaplamaları istenmiştir.

3. Çalışan Motivasyonu Ölçeği

Mottaz (1985) tarafından geliştirilen ve Tanrıverdi vd. (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanan iki boyutlu motivasyon ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin boyutları “içsel motivasyon” ve “dışsal motivasyon” diye isimlendirilmiştir. İçsel motivasyon boyutu dokuz soru, dışsal motivasyon boyutu ise on beş soru içermektedir ve ölçek toplam yirmi dört adet sorudan meydana gelmiştir. Katılımcılardan ölçek sorularını, beş dereceli Likert tipi ölçek (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Kararsızım, 4 = Katılıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) üzerinde, cevaplamaları istenmiştir.

3.7. Verilerin Analizi

Bu bölümde, araştırma kapsamında literatür destekli kurulan hipotezleri test etmek için yapılan analizler hakkında bilgiler verilmiştir. Elde edilen verilerinin analizi, SPSS istatistik paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla aşağıda belirtilen analizler gerçekleştirilmiştir:

- Ölçeklerin güvenilirliklerini incelemek amacıyla güvenilirlik analizi,

- Ölçeklerin geçerliliklerini incelemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA),
- Kullanılan değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek amacıyla normallik analizi,
- Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin ve araştırma ölçeklerine verdikleri yanıtların ortalama, standart sapma, yüzde ve frekans dağılımını incelemek amacıyla frekans analizi,
- Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon analizi,
- Duygusal zekanın ve boyutlarının, motivasyon ve motivasyon boyutları üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla regresyon analizleri,
- Motivasyon düzeylerinin katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek maksadıyla Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis analizleri uygulanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, emniyet personelinden elde edilen veriler kullanılarak yapılan analizlerden elde edilen bulgular sunulmuştur: Sosyo-demografik veriler ve ölçek soruları için uygulanan frekans analizlerinin sonuçları, ölçeklere uygulanan geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları, değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek için uygulanan korelasyon analizine ait sonuçlar, sınanmak üzere kurulan hipotezler için uygulanan regresyon analizlerine ait sonuçlar ve motivasyon ölçeğine verilen cevaplara sosyo-demografik değişkenlerin etkisinin olup olmadığının sınındığı farklılık analizlerine ait bulgular yer almaktadır.

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcılarının demografik özelliklerine yönelik olarak uygulanan tanımlayıcı istatistiksel analiz sonuçları Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Dağılımları

Değişkenler		Sayı	%
Cinsiyet	Erkek	304	86,9
	Kadın	46	13,1
Toplam		350	100
Medeni durum	Evli	277	79,1
	Bekar	73	20,9
Toplam		350	100
Eğitim durumu	Lise	85	24,3
	Ön lisans	63	18,0
	Lisans	195	55,7
	Lisans Üstü	7	2,0
Toplam		350	100
Yaş	20 - 28	107	30,6
	29 - 37	226	64,6
	38 - 46	10	2,9
	47 - 55	7	2,0
Toplam		350	100
Toplam Memuriyet süresi	1 - 5 yıl	174	49,7
	6 - 10 yıl	139	39,7
	11- 15 yıl	22	6,3
	16 yıl ve üzeri	15	4,3
Toplam		350	100

Tesadüfî olmayan örneklem metotlarından kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen katılımcıların demografik özelliklerinin sunulduğu Tablo 4.1 incelendiğinde; katılımcıların büyük çoğunluğunun erkek (n=304; %86,9), evli (n=277; %79,1), 20 - 37 yaş aralığında (n=333; %95,2) ve lisans mezunu (n=195; %55,7) oldukları görülmektedir. Özellikle emniyet hizmetlerinde erkeklerin daha fazla istihdam edildikleri tespit edilmiştir. Medeni durumları itibariyle katılımcıların büyük bir çoğunluğunun evli olması, evli erkek çalışanların ailelerinin maddi yükümlülüğünü üstlenmeleri ile ilişkilendirilebilir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun lisans mezunu olması, emniyet hizmetlerinde istihdam için eğitim seviyesinin önemli bir kriter olduğu ile ilişkilendirilebilir. Emniyet hizmetlerinde toplam memuriyet süreleri bakımından çalışanların büyük çoğunluğunun (n=313; %89,4) 1-10 yıl aralığında olması, emniyet hizmetlerinde istihdam edilen personelin çoğunluğunun yeni memur olduğu ile ilişkilendirilebilir.

4.2. Geçerlilik Analizi

Ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla kullanılan en yaygın analiz, faktör analizidir. Faktör analizi, çok sayıdaki değişken arasında var olan ilişkilerden faydalanılarak, ortak boyutların belirlenmesi ile daha az sayıda yeni değişken (faktör) elde etmek için kullanılır (Güriş ve Astar, 2019: 415). Başka bir ifadeyle faktör analizi, “hangi gözlenen değişken grubunun, benzer kuramsal yapı veya faktörleri (gözlenemeyen değişkenleri) tanımlayan varyans-kovaryans karakteristiklerini paylaştıklarını ortaya çıkarmayı hedeflemektedir” (Çınar ve Yeşil, 2016). Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilikleri açımlayıcı faktör analizi (AFA) ile incelenmiştir. Açımlayıcı faktör analizi, bir veri matrisinde bulunan ana yapıyı ifade etmeyi ve bu yapıyı meydana getiren her bir boyutu bağımsız bir şekilde belirlemeyi amaç edinir. Faktör analizinin yapılabilmesi için elde edilen veri setinin faktör analizine uygun olması gerekir. Bu uygunluğun incelenebilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ile Barlett Küresellik (Sphericity) testi uygulanır. Uygulanan testler sonucunda elde edilen KMO değerinin 0.50’den büyük, Barlett istatistik testi değerinin anlamlı olması ($p < 0,05$) gerekmektedir. Aksi takdirde faktör analizi uygulanamayacaktır (Güriş ve Astar, 2019: 416).

4.2.1. Duygusal zeka ölçeğinin geçerlilik analizi

Duygusal zeka ölçeğinin faktör analizini gerçekleştirmek üzere; öncelikle araştırma verilerinin faktör analizine uygunluğunu incelemek amacıyla Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik testi gerçekleştirilmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.2’de sunulmuştur.

Tablo 4.2. Duygusal Zeka Ölçeği İçin KMO ve Barlett’s Test Sonucu

Test	Sonuç
KMO	0,883
Bartlett Küresellik Testi	χ^2 4193,318
	df 120
	P 0,000

Verilerin faktör analizi gerçekleştirmeye uygun olduğunun belirtilebilmesi için KMO testi sonucunun 0,500’den daha yüksek olması ve Barlett testi sonucunun anlamlı olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 271). Tablo 4.2’de görüldüğü üzere; KMO testi sonucu 0,883 olarak hesaplanması ile verilerin homojen olduğu ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, Bartlett testi sonucunun anlamlı olduğu [χ^2 (120)=4193,318; $p<0,01$] görüldüğünden ölçek maddeleri arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir.

Duygusal zeka ölçeğinin geçerliliğini incelemek üzere ölçekte bulunan on altı madde ile açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör sayılarının saptanması için faktörün öz değeri ve varyans açıklama değeri kavramları kullanılmaktadır. Faktörün değeri ne kadar yüksek olursa açıkladığı varyans değeri de o kadar yüksek olmaktadır (Tatlídil, 1992). Araştırmalarda önemli olan nokta, faktörlerin kendi içlerinde anlamlı ve faktör yüklerinin yüksek olması ile doğru orantılı olarak açıklayıcılık seviyelerinin de artması yönündedir. Faktör yükünün 0,30 değerinden yüksek olması genel olarak faktör analizi için yeterli oran olarak kabul edilmektedir (Tavşancıl, 2002). Duygusal zeka ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 4.3’te sunulmuştur.

Tablo 4.3. Duygusal Zeka Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonucu

Boyut / Maddeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Toplam Varyans (%)
DUYGUSAL ZEKA ÖLÇEĞİ		76,78
Kendi Duygularını Değerlendirme		19,38
1- Hissettiğim duyguların, sebebinin farkındayım.	0,859	
2- Duygularımı anlama konusunda iyiyim.	0,861	
3- Gerçekten ne hissettiğimi anlarım.	0,766	
Duyguların Kullanımı		16,56
1- Daima, kendi amaçlarımı belirlerim ve onlara ulaşmak için en iyisini yapmaya çalışırım.	0,564	
2- Kendime daima yetenekli bir kişi olduğumu söylerim.	0,765	
3- Kendini motive edebilen bir kişiyim.	0,769	
4- En iyisini yapmak için kendimi daima cesaretlendiririm.	0,726	
Başkalarının Duygularını Değerlendirme		21,27
1- Arkadaşımanın duygularını, onların davranışlarından anlarım.	0,830	
2- Başkalarının duyguları konusunda iyi bir gözlemciyim	0,858	
3- Başkalarının duyguları ve hislerine karşı duyarlıyım.	0,782	
4- Etrafımdaki insanların duygularını anlama konusunda iyiyim.	0,864	
Duygu Yönetimi		19,57
1- Öfkemi kontrol edebilirim ve zorlukları rasyonel bir şekilde ele alırım.	0,805	
2- Duygularımı kontrol etme konusunda oldukça yetenekliyim.	0,836	
3- Çok kızgın olduğum zamanlarda, her zaman çabucak sakinleşirim.	0,737	
4- Duygularımı kontrol etmede de iyiyim.	0,764	

Tablo 4.3'te görüldüğü üzere, duygusal zeka ölçeğinin orijinaline uygun olarak dört faktörden oluşan bir yapıda olduğu sağlanmıştır. Ayrıca ölçek için açıklanan ortalama varyans değeri hesaplanmış olup, seçilen örneklemin yeterli olduğunu ifade eden bu değer tüm değişkenler için Fornell ve Larcker'in (1981: 386) önerdiği 0,50 düzeyinin üzerindedir. Dört faktör altına yüklenen ölçek maddelerinin tümünün faktör yüklerinin 0,50'den büyük olduğu ve dört faktörlü yapıda açıklanan toplam varyansın %76,78 olması, ölçekteki ifadelerin açıklama düzeylerinin yeterli olduğunun göstergesidir. Tavşancıl (2010) bu konuda ise, sosyal bilimlerde yüksek miktarda varyans değerlerine ulaşmanın zor olduğuna ve %40 ile %60 arasında değişen varyans değerlerinin yeterli düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Duygusal zeka ölçeğinin kendi duygularını değerlendirme boyutunun açıklanan toplam varyans değeri %19,38 duyguların kullanımı boyutunun açıklanan toplam varyans değeri %16,56 başkalarının duygularını değerlendirme boyutunun toplam varyans değeri %21,27 ve duygu yönetimi boyutunun açıklanan toplam varyans değeri ise %19,57'dir. Bu sonuçlara

göre duygusal zeka ölçeğinin geçerli bir ölçüm aracı olduğu ifade edilebilir. Orijinal ölçeğin kendi duygularını değerlendirme boyutundan bir önerme, faktör yükleri arasındaki fark 0,100'ün altında olduğu için, ölçekten çıkarılmıştır. Faktör analizi sonucunda duygusal zeka ölçeğinin orijinalinde olduğu gibi dört boyutu korunmuştur. Ancak ölçek on altı önerme yerine on beş önerme içermektedir.

Duygusal zeka ölçeğinin önermelerinin faktör yüklerinin 0,564 ile 0,864 arasında olduğu tespit edilmiştir. Faktör yükü en yüksek olan önermenin “Etrafımdaki insanların duygularını anlama konusunda iyiyim.” önermesi ve en düşük faktör yüküne sahip olan önermenin ise “Daima, kendi amaçlarımı belirlerim ve onlara ulaşmak için en iyisini yapmaya çalışırım.” önermesi olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin boyutlar bazında faktör yükleri için şu tespitler yapılmıştır: Kendi duygularını değerlendirme boyutuna ait önermelerinin faktör yüklerinin 0,766 ile 0,861 arasında olduğu tespit edilmiştir. Faktör yükü en yüksek olan önermenin “Duygularımı anlama konusunda iyiyim.” önermesi ve en düşük faktör yüküne sahip olan önermenin ise “Gerçekten ne hissettiğimi anlarım.” önermesi olduğu belirlenmiştir. Duyguların kullanımı boyutuna ait önermelerinin faktör yüklerinin 0,564 ile 0,769 arasında olduğu tespit edilmiştir. Faktör yükü en yüksek olan önermenin “Kendini motive edebilen bir kişiyim.” önermesi ve en düşük faktör yüküne sahip olan önermenin ise “Daima, kendi amaçlarımı belirlerim ve onlara ulaşmak için en iyisini yapmaya çalışırım.” önermesi olduğu belirlenmiştir. Başkalarının duygularını değerlendirme boyutuna ait önermelerinin faktör yüklerinin 0,782 ile 0,864 arasında olduğu tespit edilmiştir. Faktör yükü en yüksek olan önermenin “Kendini motive edebilen bir kişiyim.” önermesi ve en düşük faktör yüküne sahip olan önermenin ise “Baskalarının duyguları ve hislerine karşı duyarlıyım.” önermesi olduğu belirlenmiştir. Duygu yönetimi boyutuna ait önermelerinin faktör yüklerinin 0,737 ile 0,836 arasında olduğu tespit edilmiştir. Faktör yükü en yüksek olan önermenin “Duygularımı kontrol etme konusunda oldukça yetenekliyim.” önermesi ve en düşük faktör yüküne sahip olan önermenin ise “Çok kızgın olduğum zamanlarda, her zaman çabucak sakinleşirim.” önermesi olduğu belirlenmiştir.

4.2.2. Motivasyon ölçeğinin geçerlilik analizi

Motivasyon ölçeğinin faktör analizini gerçekleştirmek üzere, öncelikle araştırma verilerinin faktör analizine uygunluğunu incelemek maksadıyla Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik testi gerçekleştirilmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.4'te sunulmuştur.

Tablo 4.4. Motivasyon Ölçeği İçin KMO ve Barlett's Test Sonucu

Test	Sonuç
KMO	0,878
Bartlett Küresellik Testi	χ^2 3741,669
	df 190
	P 0,000

Verilerin faktör analizi gerçekleştirmeye uygun olduğunun belirtilebilmesi için KMO testi sonucunun 0,500'den daha yüksek olması ve Barlett testi sonucunun anlamlı olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 271). Tablo 4.4'te görüldüğü üzere; KMO testi sonucu 0,878 olarak hesaplanması ile verilerin homojen olduğu ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, Bartlett testi sonucunun anlamlı olduğu [χ^2 (190)=3741,669; $p<0,01$] görüldüğünden ölçek maddeleri arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir.

Motivasyon ölçeğinin geçerliliğini incelemek üzere ölçekte bulunan yirmi dört madde ile açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Motivasyon ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 4.5'te sunulmuştur.

Tablo 4.5. Motivasyon Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucu

Boyut / Maddeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Toplam Varyans (%)
MOTİVASYON ÖLÇEĞİ		51,45
İçsel Motivasyon		24,37
1- Yöneticilerim çalışmalarından dolayı her zaman beni takdir ederler.	0,554	
2- Çalışma arkadaşlarım çalışmalarından dolayı beni takdir ederler.	0,719	
3- İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	0,684	
4- Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.	0,518	
5- Kendimi kurumun önemli bir çalışanı olarak görüyorum.	0,619	
6- Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	0,711	
7- Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	0,808	
8- Yaptığım işte başarılıyım.	0,790	
9- Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğunu düşünüyorum.	0,670	
Dışsal Motivasyon		27,08
1- Çalışmakta olduğum kurumun ileride şu andaki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.	0,701	
2- Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.	0,800	
3- Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.	0,641	
5- İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir.	0,559	
8- Bu kurumdan emekli olacağıma inanıyorum.	0,727	
9- Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.	0,685	
10-Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.	0,663	
11-İşimde terfi imkanım vardır.	0,586	
13-Kurumda, yemek, çay gibi yiyecek-içecek ikramları yapılır.	0,641	
14-Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım.	0,713	
15-Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla ve mükelleflerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar	0,645	

Tablo 4.5'te görüldüğü üzere, motivasyon ölçeğinin orijinaline uygun olarak iki faktörden oluşan bir yapıda olduğu belirlenmiştir. Ayrıca ölçek için açıklanan ortalama varyans değeri hesaplanmış olup, seçilen örneklemin yeterli olduğunu ifade eden bu değer tüm değişkenler için Fornell ve Larcker'in (1981: 386) önerdiği 0,50 düzeyinin üzerindedir. İki faktör altına yüklenen ölçek maddelerinin tümünün faktör yüklerinin 0,50'den büyük olduğu ve iki faktörlü yapıda açıklanan toplam varyansın %51,45 olması, ölçekteki ifadelerin açıklama düzeylerinin yeterli olduğunun göstergesidir. Tavşancıl (2010) bu konuda ise, sosyal bilimlerde yüksek miktarda varyans değerlerine ulaşmanın zor olduğuna ve %40 ile %60 arasında değişen varyans değerlerinin yeterli düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Motivasyon ölçeğinin içsel motivasyon boyutunun açıklanan toplam varyans değeri %24,37 dışsal motivasyon

boyutunun açıklanan toplam varyans değeri ise %27,08'dir. Bu sonuçlara göre motivasyon ölçeğinin geçerli bir ölçüm aracı olduğu ifade edilebilir. Orijinal ölçeğin dışsal motivasyon boyutundan dört önermenin, faktör yükleri arasındaki fark 0,100'ün altında olduğu yada başka bir boyut altında kümelenmesi sebebiyle ölçekten çıkarılmıştır. Faktör analizi sonucunda motivasyon ölçeği orijinalinde olduğu gibi iki boyutu korunmuştur. Ancak ölçek yirmi dört önerme yerine yirmi önerme içermektedir.

Motivasyon ölçeğinin faktör yüklerinin 0,518 ile 0,808 arasında olduğu tespit edilmiştir. Faktör yükü en yüksek olan önermenin "Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim." önermesi ve en düşük faktör yüküne sahip olan önermenin ise "Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim." önermesi olduğu belirlenmiştir. İçsel motivasyon boyutuna ait önermelerinin faktör yükleri ölçeğin geneli için en yüksek ve en düşük yükleri barındırdığından dolayı, motivasyon ölçeği için yapılan yorum içsel motivasyon için de geçerlidir. Dışsal motivasyon boyutuna ait önermelerinin faktör yüklerinin 0,559 ile 0,800 arasında olduğu tespit edilmiştir. Faktör yükü en yüksek olan önermenin "Başarımdan dolayı ödüllendirilirim." önermesi ve en düşük faktör yüküne sahip olan önermenin ise "İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir." önermesi olduğu belirlenmiştir.

4.3. Güvenilirlik Analizi

Bu bölümde ankette yer alan ölçek sorularının, katılımcılar tarafından benzer biçimde anlaşılıp anlaşılmadığını ve ölçek sorularının konuyu tam olarak ölçüp ölçmediğini anlamak için güvenilirlik analizleri yapılmış ve analiz sonuçları detaylı olarak raporlanmıştır.

Güvenilirlik, araştırmaya katılan bireylerin ankette yer alan ifadelerle vermiş oldukları cevaplar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanmaktadır. Güvenirlik katsayısının hesaplanmasında kullanılan bir kaç yöntem vardır. Bu çalışmada Cronbach's Alpha (α) katsayısı kullanılmaktadır. Cronbach's Alpha katsayısı, "ifadelere ait puanların, toplam test puanıyla olan tutarlılığın ölçüsüdür." (Büyüköztürk vd., 2019: 114-115). Hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı farklı şekillerde yorumlanmaktadır. Faktör analizi yapıldıktan sonra, ölçüm aracının homojenliğini (güvenilirliğini) belirlemek

için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmalıdır. Araştırmada kullanılan ölçeklerinin ve bu ölçeklere ait alt boyutlarının güvenilirliklerinin incelenmesi için Cronbach's Alpha (α) katsayıları hesaplanmış ve bulgular Tablo 4.6'da sunulmuştur.

Tablo 4.6. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek / Boyut	Orijinal Ölçekteki Madde Sayısı	Çıkarılan Madde Sayısı	Kalan Madde Sayısı	Cronbach's Alfa (α)
Duygusal Zeka	16	1	15	0,913
Kendi Duygularını Değerlendirme	4	1	3	0,911
Duyguların Kullanımı	4	---	4	0,861
Başkalarının Duygularını Değerlendirme	4	---	4	0,903
Duygu Yönetimi	4	---	4	0,854
Motivasyon	24	4	20	0,916
İçsel Motivasyon	9	---	9	0,875
Dışsal Motivasyon	15	4	11	0,898
Ölçeklerin Tamamı	40	5	35	0,938

Bir ölçeğin güvenilir olduğunun net bir şekilde ifade edilebilmesi için güvenilirlik katsayısının 0,600'dan daha yüksek olması beklenir. 0,800'den büyük bir değer olması ise, yüksek güvenilirlik düzeyinde olduğunun kabul edildiği belirtilmektedir (Kalaycı, 2010: 405). Yapılan geçerlilik analizi sonucunda duygusal zeka ölçeğinden bir adet madde çıkarılmıştır. Uygulanan faktör analizinden sonra, duygusal zeka ölçeği ($\alpha=0,913$) ve bu ölçeğe ait alt boyutlar olan kendi duygularını değerlendirme ($\alpha=0,911$), duyguların kullanımı ($\alpha=0,861$), başkalarının duygularını değerlendirme ($\alpha=0,903$) ve duygu yönetimi ($\alpha=0,854$) için güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Hem ölçeğin hem de boyutların yüksek derecede güvenilirliğe sahip oldukları tespit edilmiştir. Aynı şekilde motivasyon ölçeği için yapılan geçerlilik analizinde dört adet madde çıkarılmıştır. Uygulanan faktör analizinden sonra, motivasyon ölçeği ($\alpha=0,916$) ve bu ölçeğe ait alt boyutlar olan içsel motivasyon ($\alpha=0,875$) ve dışsal motivasyon ($\alpha=0,898$) için güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Hem ölçeğin hem de boyutların yüksek derecede güvenilirliğe sahip oldukları tespit edilmiştir. Modelde kullanılan tüm ölçeklerin Cronbach's Alpha güvenilirlik değerleri genel kabul görmüş değerin (0,70) üzerinde çıktığı görülerek, veri setinin içsel tutarlılığının sağlanmış olduğu söylenir (Nunnally, 1978; Hair vd., 2009).

4.4. Normallik Analizi

Çalışma kapsamında toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Bu kapsamda gerçekleştirilen normallik analizinin sonuçları Tablo 4.7’de sunulmuştur.

Tablo 4.7. Normallik Analizi Sonuçları

Ölçek / Boyut	Çarpıklık	Basıklık
Duygusal Zeka	-1,103	1,897
Kendi Duygularını Değerlendirme	-1,592	2,873
Duyguların Kullanımı	-1,009	0,799
Başkalarını Duygularını Değerlendirme	-0,785	0,534
Duygu Yönetimi	-0,475	-0,274
Motivasyon	-0,366	-0,395
İçsel Motivasyon	-0,732	0,219
Dışsal Motivasyon	-0,264	-0,667

Literatürde bir veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için, çarpıklık ve basıklık değerlerinin sınırlarına ilişkin kesin kabul gören standartlar bulunmamaktadır. Verilerin normal dağılıma uyduğunun ifade edilebilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması gerektiğini belirten kaynaklar olduğu gibi, Leech vd. (2005: 17), bu değerlerin -3 ile +3 aralığına kadar kabul edilebilir sınırlar olduğunu belirtmiştir. Bu fikri, Kline (1998) ve Kalaycı’da (2010: 222) desteklemektedir. Bu kapsamda, Tablo 4.9’da yer alan çarpıklık ve basıklık değerlerine göre, verilerin normal dağıldığı belirlenmiş ve bu nedenle çalışmada parametrik testler kullanılmıştır.

4.5. Tanımlayıcı İstatistiksel Analiz

Araştırma kapsamında tercih edilen ölçeklere verilen cevapların tanımlayıcı istatistiksel analiz sonuçları Tablo 4.8’de belirtilmiştir. Ölçeklerde cevap olarak işaretlenmesi istenen ifadeler, beşli likert derecelendirme sistemine göre ölçülmüştür. Bu sistem ile kararsız ve anlamsız yanıtlardan kaçınılmaya çalışılmıştır.

Tablo 4.8. Ölçekler İçin Tanımlayıcı İstatistiksel Analiz Sonuçları

Ölçek / Boyut	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Zeka	4,04	0,66
Kendi Duygularını Değerlendirme	4,19	0,89
Duyguların Kullanımı	4,09	0,82
Başkalarının Duygularını Değerlendirme	4,02	0,82
Duygu Yönetimi	3,88	0,83
Motivasyon	3,40	0,76
İçsel Motivasyon	3,80	0,80
Dışsal Motivasyon	3,07	0,91

Ölçeğin puan aralıkları $(n-1)/n$ formülüyle $(5-1)/5 = 0,80$ olarak belirlenmiştir. Buna göre; 1,00-1,80 arası “çok olumsuz”, 1,81-2,60 arası “olumsuz”, 2,61-3,40 arası “orta”, 3,41-4,20 arası “olumlu” ve 4,21-5,00 arası “çok olumlu” olarak sınıflandırılmıştır (Çınar, 2010: 271-272).

Bu sınıflandırmaya göre katılımcıların duygusal zeka ($\bar{x}=4,04$; $ss=0,66$) seviyesinin “olumlu” seviyede ve motivasyon ($\bar{x}=3,40$; $ss=0,76$) seviyesinin ise “orta” düzeyde olduğu belirlenmiştir. Duygusal zeka ölçeğinin kendi duygularını değerlendirme ($\bar{x}=4,19$; $ss=0,89$), duyguların kullanımı ($\bar{x}=4,09$; $ss=0,82$), başkalarının duygularını değerlendirme ($\bar{x}=4,02$; $ss=0,82$) ve duygu yönetimi ($\bar{x}=3,88$; $ss=0,83$) seviyelerinin de “olumlu” düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca motivasyon ölçeğinin içsel motivasyon ($\bar{x}=3,80$; $ss=0,80$) seviyesinin “olumlu” düzeyde ve dışsal motivasyon ($\bar{x}=3,07$; $ss=0,91$) seviyelerinin ise “orta” düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Ayrıca her bir ölçekte yer alan maddeler için tanımlayıcı istatistiksel analiz sonuçları Tablo 4.9 ve Tablo 4.10 ile sunulmuştur.

Tablo 4.9. Duygusal Zeka Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistiksel Analiz Sonuçları

Boyut / Maddeler	Ortalama	Standart Sapma
Kendi Duygularını Değerlendirme		
1- Hissettiğim duyguların sebebinin farkındayım.	4,13	1,083
2- Duygularımı anlama konusunda iyiyim.	4,22	0,915
3- Gerçekten ne hissettiğimi anlarım.	4,22	0,877
Duyguların Kullanımı		
1- Daima, kendi amaçlarımı belirlerim ve onlara ulaşmak için en iyisini yapmaya çalışırım.	4,16	0,995
2- Kendime daima yetenekli bir kişi olduğumu söylerim.	3,94	0,925
3- Kendini motive edebilen bir kişiyim.	4,05	1,022
4- En iyisini yapmak için kendimi daima cesaretlendiririm.	4,21	0,959
Başkalarının Duygularını Değerlendirme		
1- Arkadaşımdaki duygularını, onların davranışlarından anlarım.	4,01	0,921
2- Başkalarının duyguları konusunda iyi bir gözlemciyim.	3,94	0,979
3- Başkalarının duyguları ve hislerine karşı duyarlıyım.	4,09	0,923
4- Etrafımdaki insanların duygularını anlama konusunda iyiyim.	4,06	0,909
Duygu Yönetimi		
1- Öfkemi kontrol edebilirim ve zorlukları rasyonel bir şekilde ele alırım.	3,91	1,020
2- Duygularımı kontrol etme konusunda oldukça yetenekliyim.	3,98	0,933
3- Çok kızgın olduğum zamanlarda, her zaman çabucak sakinleşirim.	3,62	1,129
4- Duygularımı kontrol etmede de iyiyim.	4,01	0,863

Tablo 4.9’da duygusal zeka ölçeğini oluşturan on beş madde için tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur. Ölçeğin kendi duygularını değerlendirme boyutu için ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamayı 4,22 ile “Duygularımı anlama konusunda iyiyim.” ile “Gerçekten ne hissettiğimi anlarım.” maddelerinin ve en küçük ortalamayı ise 4,13 ile “Hissettiğim duyguların sebebinin farkındayım” maddesinin olduğu gözlemlenmiştir. Ölçeğin duygu kullanımı boyutu için ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamayı 4,21 ile “En iyisini yapmak için kendimi daima cesaretlendiririm.” maddesinin ve en küçük ortalamayı ise 3,94 ile “Kendime daima yetenekli bir kişi olduğumu söylerim.” maddesinin olduğu gözlemlenmiştir. Ölçeğin başkalarının duygularını değerlendirme boyutu için ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamayı 4,09 ile “Bashkalarının duyguları ve hislerine karşı duyarlıyım.” maddesinin ve en küçük ortalamayı ise 3,94 ile “Bashkalarının duyguları konusunda iyi bir gözlemciyim.” maddesinin olduğu gözlemlenmiştir. Ölçeğin duygu yönetimi boyutu için ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamayı 4,01 ile “Duygularımı kontrol etmede de iyiyim.” maddesinin ve en küçük ortalamayı ise 3,62 ile “Çok kızgın

olduğum zamanlarda, her zaman çabucak sakinleşirim.” maddesinin olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 4.10. Motivasyon Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistiksel Analiz Sonuçları

Boyut / Maddeler	Ortalama	Standart Sapma
İçsel Motivasyon		
1- Yöneticilerim çalışmalarından dolayı her zaman beni takdir ederler.	3,37	1,187
2- Çalışma arkadaşlarım çalışmalarından dolayı beni takdir ederler.	3,66	1,022
3- İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	3,83	1,100
4- Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.	3,47	1,222
5- Kendimi kurumun önemli bir çalışanı olarak görüyorum.	3,51	1,257
6- Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	3,91	1,317
7- Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	4,22	0,984
8- Yaptığım işte başarılıyım.	4,15	0,915
9- Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğunu düşünüyorum.	4,04	1,146
Dışsal Motivasyon		
1- Çalışmakta olduğum kurumun ileride şu andaki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.	2,87	1,419
2- Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.	2,86	1,240
3- Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.	2,94	1,220
5- İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir.	3,21	1,222
8- Bu kurumdan emekli olacağıma inanıyorum.	3,32	1,335
9- Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.	3,11	1,349
10-Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.	3,19	1,303
11-İşimde terfi imkanım vardır.	3,24	1,234
13-Kurumda, yemek, çay gibi yiyecek-içecek ikramları yapılır.	3,40	1,240
14-Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım.	2,42	1,345
15-Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla ve mükelleflerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar	3,26	1,302

Tablo 4.10’da motivasyon ölçeğini oluşturan 20 madde için tanımlayıcı istatistikler belirtilmiştir. Ölçeğin içsel motivasyon boyutu için ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamayı 4,22 ile “Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim” maddesinin ve en küçük ortalamayı ise 3,37 ile “Yöneticilerim çalışmalarından dolayı her zaman beni takdir ederler” maddesinin olduğu gözlemlenmiştir. Ölçeğin dışsal motivasyon boyutu için ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamayı 3,32 ile “Bu kurumdan emekli olacağıma inanıyorum” maddesinin ve en küçük ortalamayı ise 2,42 ile “Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım” maddesinin olduğu gözlemlenmiştir.

4.6. Korelasyon Analizi

Duygusal zeka, motivasyon ve bunlara ait boyutlar normal dağıldıkları için, aralarındaki ilişkileri incelemek üzere, her bir değişken için Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Araştırma modelinde ifade edilen değişkenlerin, bağımlı değişken ve bağımsız değişken olup olmamaları dikkate alınmayarak yapılan korelasyon analizinin sonuçları Tablo 4.11’de sunulmuştur.

Tablo 4.11. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken	DZ	KDD	DK	BDD	DY	M	İM	DM
DZ	1							
KDD	0,798*	1						
DK	0,855*	0,645*	1					
BDD	0,746*	0,521*	0,458*	1				
DY	0,772*	0,436*	0,603*	0,372*	1			
M	0,541*	0,304*	0,553*	0,402*	0,433*	1		
İM	0,686*	0,448*	0,670*	0,501*	0,537*	0,834*	1	
DM	0,327*	0,139*	0,357*	0,250*	0,269*	0,917*	0,546*	1

*: P<0,01

Doğrusal ilişkileri açığa çıkarmaya yarayan Pearson korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değişen bir değer almakta ve bu değer -1’e yaklaştıkça iki değişken arasındaki ilişkinin kuvveti ters yönlü artmakta, +1’e yaklaştıkça aynı yönlü artmaktadır. Korelasyon katsayısının pozitif bir değer alması değişkenler arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu anlamına gelirken, negatif korelasyon katsayısı ise ilişkinin ters orantılı olduğunu göstermektedir. Katsayının sıfır olması değişkenler arasında ilişkinin olmadığı ve ± 1 ’e doğru yaklaştıkça ilişkinin arttığı kabul edilmektedir. Literatürde genel olarak Pearson korelasyon katsayısı 0 - 0,2 arasında ise “zayıf”, 0,2 - 0,4 arasında ise “düşük”, 0,4 - 0,6 arasında ise “orta”, 0,6 - 0,8 arasında ise “güçlü” ve 0,8 - 1,0 arasında ise “yüksek” korelasyon seviyesinin olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Gülbüz ve Şahin, 2014: 271). Ancak hesaplanan katsayıların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadıklarını yorumlamak için, hesaplanan P anlamlılık katsayıları dikkate alınmıştır.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre; duygusal zeka ile motivasyon arasında orta seviyede %54,1 ($r = 0,541$; $p < 0,01$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Duygusal zeka ile kendi duygularını değerlendirme boyutu arasında güçlü seviyede %79,8 ($r = 0,798$; $p < 0,01$) pozitif yönlü, duygusal zeka ile duygu kullanımı boyutu arasında yüksek seviyede %85,5 ($r = 0,855$; $p < 0,01$) pozitif yönlü, duygusal zeka ile başkalarının duygularını değerlendirme boyutu arasında güçlü seviyede %74,6 ($r = 0,746$; $p < 0,01$) pozitif yönlü, duygusal zeka ile duygu yönetimi boyutu arasında güçlü seviyede %77,2 ($r = 0,772$; $p < 0,01$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

Motivasyon ile içsel motivasyon boyutu arasında yüksek seviyede %83,4 ($r = 0,834$; $p < 0,01$) pozitif yönlü, motivasyon ile dışsal motivasyon boyutu arasında da aynı şekilde yüksek seviyede %91,7 ($r = 0,917$; $p < 0,01$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır.

Duygusal zeka ile içsel motivasyon boyutu arasında güçlü seviyede %68,6 ($r = 0,686$; $p < 0,01$) pozitif yönlü, duygusal zeka ile dışsal motivasyon boyutu arasında ise düşük seviyede %32,7 ($r = 0,445$; $p < 0,01$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır.

Motivasyon ile kendi duygularını değerlendirme boyutu arasında düşük seviyede %30,4 ($r = 0,304$; $p < 0,01$) pozitif yönlü, motivasyon ile duygu kullanımı boyutu arasında orta seviyede %55,3 ($r = 0,553$; $p < 0,01$) pozitif yönlü, motivasyon ile başkalarının duygularını değerlendirme boyutu arasında orta seviyede %40,2 ($r = 0,402$; $p < 0,01$) pozitif yönlü, motivasyon ile duygu yönetimi boyutu arasında orta seviyede %43,3 ($r = 0,433$; $p < 0,01$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

4.7. Regresyon Analizleri

Çalışmanın temel amacı, emniyet personelinin duygusal zeka seviyelerinin motivasyon düzeylerine etkisinin olup olmadığının incelenmesi şeklinde belirlenmiştir.

Bu kapsamda duygusal zeka seviyelerinin motivasyon düzeylerine etkilerinin test edilmesine yönelik olarak geliştirilen hipotezler, araştırma modeli ve hipotezler başlığında sunulmuştur. Kurulan hipotezlerin test edilmesi için hipotezlerin içerdiği

değişkenlere ait veriler kullanılarak regresyon analizleri yapılmış ve analizlerin sonuçlarına yer verilmiştir.

4.7.1. Duygusal zeka ile motivasyon değişkenleri için regresyon analizi

“H₁: Emniyet personelinin duygusal zeka seviyeleri, motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” hipotezini test etmek üzere basit lineer regresyon analizi yapılmıştır. Duygusal zeka seviyelerinin motivasyon düzeyleri üzerindeki pozitif etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon model Tablo 4.12’de sunulmuştur.

Tablo 4.12. Emniyet Personelinin Duygusal Zeka Seviyeleri ile Motivasyon Düzeylerini Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modeli

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hata
Doğrusal	0,541	0,293	0,291	0,639

Tahmin Ediciler: Sabit, duygusal zeka ve motivasyon

Kurulan lineer regresyon modelde bağımlı değişken motivasyon, bağımsız değişken duygusal zeka olmak üzere, korelasyon katsayısı 0,541 olarak hesaplanmıştır. Determinasyon katsayısı (R²) yaklaşık olarak 0,293 bulunmuştur. Bu durum; emniyet personelinin motivasyon düzeylerinin %29,3’ü duygusal zeka seviyelerinden etkilendiğini göstermektedir. Düzeltilmiş R² ise 0,291 olarak hesaplanmıştır. Tahmin edilen lineer regresyonun standart hatası ise 0,639 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.13. Emniyet Personelinin Duygusal Zeka Seviyeleri ile Motivasyon Düzeylerini Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin ANOVA Tablosu

	Karelerin Toplamı	Sd	Ortalamaların Karesi	F	P
Regresyon	59,023	1	59,023		
Hata	142,442	348	0,409	144,198	0,000
Toplam	201,465	349			

Bağımlı Değişken: Motivasyon

Tahmin Ediciler: Sabit ve duygusal zeka

Duygusal zeka ile motivasyon arasındaki doğrusal regresyon modelin anlamlılığı regresyon analizi ile incelenmiş ve model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=144,198; p<0,01). Bu durumda duygusal zeka ile motivasyon arasındaki ilişki doğrusal regresyon model ile incelenebilir. Dolayısıyla “Emniyet

personelinin duygusal zeka seviyeleri, motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” şeklinde kurulan **H₁ hipotezi doğrulanmıştır.**

Tablo 4.14. Emniyet Personelinin Duygusal Zeka Seviyeleri ile Motivasyon Düzeylerini Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin Katsayıları

Model	Katsayılar	Standart Hata	Standartlaştırılmış Katsayılar	t	P
	B		Beta		
Regresyon Sabiti	0,893	0,211		4,222	0,000
Duygusal Zeka	0,621	0,052	0,541	12,008	0,000
Bağımlı Değişken: Motivasyon					

Duygusal zeka ile motivasyon arasındaki doğrusal regresyon modelin tahmini katsayıları Tablo 4.14’de sunulmuştur. Elde edilen bulgulara göre, hem kurulan modeldeki sabitin katsayısı (t=4,222; P=0,000) hem de duygusal zeka değişkeninin katsayısı (t=12,008; P=0,000) istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Doğrusal regresyon modelin katsayıları için hesaplanan P değerinin 0,01’den küçük olması, kurulan modelin katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu şeklinde yorumlanır (Kalaycı, 2010: 204; Güriş ve Astar, 2019: 311). Bu doğrultuda duygusal zeka değişkeninin motivasyon değişkenini etkilediği kabul edilerek, elde edilen modelin tahmin yapmada kullanılabileceği ifade edilir. Bu kapsamda, motivasyon bağımlı değişken ve duygusal zeka bağımsız değişken olmak üzere oluşturulan doğrusal regresyon modeli aşağıdaki şekilde sunulur:

$$\text{Motivasyon} = 0,893 + 0,621 * \text{Duygusal Zeka} + \varepsilon$$

Bu eşitliğe göre; emniyet personelinin duygusal zeka seviyelerindeki 1 birimlik artışın, motivasyon düzeylerinde 0,621 birimlik bir artışa sebep olduğu söylenebilir.

4.7.2. Kendi duygularını değerlendirme ile içsel motivasyon değişkenleri için regresyon analizi

“H₂: Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirmesi, içsel motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” hipotezini test etmek üzere basit lineer regresyon analizi yapılmıştır. Kendi

duygularını değerlendirmenin içsel motivasyon üzerindeki pozitif etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon model Tablo 4.15’te sunulmuştur.

Tablo 4.15. Emniyet Personelinin Kendi Duygularını Değerlendirmesi İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modeli

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hata
Doğrusal	0,448	0,201	0,199	0,718

Tahmin Ediciler: Sabit, kendi duygularını değerlendirme ve içsel motivasyon

Kurulan lineer regresyon modelde bağımlı değişken içsel motivasyon, bağımsız değişken kendi duygularını değerlendirme olmak üzere, korelasyon katsayısı 0,448 olarak hesaplanmıştır. Determinasyon katsayısı (R²) yaklaşık olarak 0,201 bulunmuştur. Bu durum; emniyet personelinin içsel motivasyon düzeylerinin %20,1’i kendi duygularını değerlendirme değişkeninden etkilendiği şeklinde yorumlanmaktadır. Düzeltilmiş R² ise 0,199 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca tahmin edilen lineer regresyonun standart hatası 0,718 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.16. Emniyet Personelinin Kendi Duygularını Değerlendirmesi İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin ANOVA Tablosu

	Karelerin Toplamı	Sd	Ortalamaların Karesi	F	P
Regresyon	45,154	1	45,154	87,574	0,000
Hata	179,435	348	0,516		
Toplam	224,589	349			

Bağımlı Değişken: İçsel motivasyon

Tahmin Ediciler: Sabit, kendi duygularını değerlendirme

Kendi duygularını değerlendirme ile içsel motivasyon arasındaki doğrusal regresyon modelin anlamlılığı regresyon analizi ile incelenmiş ve model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=87,574; p<0,01). Bu durumda kendi duygularını değerlendirme ile içsel motivasyon arasındaki ilişki doğrusal regresyon model ile incelenebilir. Dolayısıyla “Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirmesi, içsel motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” şeklinde kurulan **H₂ hipotezi doğrulanmıştır.**

Tablo 4.17. Emniyet Personelinin Kendi Duygularını Değerlendirmesi İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin Katsayıları

Model	Katsayılar	Standart Hata	Standartlaştırılmış Katsayılar	t	P
	B		Beta		
Regresyon Sabiti	2,098	0,186		11,303	0,000
Kendi Duygularını Değerlendirme	0,405	0,043	0,448	9,358	0,000

Bağımlı Değişken: İçsel motivasyon

Kendi duygularını değerlendirme ile içsel motivasyon arasındaki doğrusal regresyon modelin tahmini katsayıları Tablo 4.17’de sunulmuştur. Elde edilen bulgulara göre, hem kurulan modeldeki sabitin katsayısı ($t=11,303$; $P=0,000$) hem de kendi duygularını değerlendirme değişkeninin katsayısı ($t=9,358$; $P=0,000$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Doğrusal regresyon modelin katsayıları için hesaplanan P değerinin 0,01’den küçük olması, kurulan modelin katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu şeklinde yorumlanır (Kalaycı, 2010: 204; Güriş ve Astar, 2019: 311). Bu doğrultuda kendi duygularını değerlendirme değişkeninin içsel motivasyon değişkenini etkilediği kabul edilerek, elde edilen modelin tahmin yapmada kullanılabileceği ifade edilir. Bu bağlamda, içsel motivasyon bağımlı değişken ve kendi duygularını değerlendirme bağımsız değişken olmak üzere oluşturulan doğrusal regresyon model aşağıdaki şekilde sunulur:

$$\text{İçsel Motivasyon} = 2,098 + 0,405 * \text{Kendi Duygularını Değerlendirme} + \varepsilon$$

Bu eşitliğe göre; emniyet personelinin kendi duygularını değerlendirmesindeki 1 birimlik artışın, içsel motivasyon seviyesinde 0,405 birimlik bir artışa sebep olduğu söylenebilir.

4.7.3. Kendi duygularını değerlendirme ile dışsal motivasyon değişkenleri için regresyon analizi

“H₃: Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirmesi, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” hipotezini test etmek üzere basit lineer regresyon analizi yapılmıştır. Kendi

duygularını değerlendirmenin dışsal motivasyon üzerindeki pozitif etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon model Tablo 4.18’de sunulmuştur.

Tablo 4.18. Emniyet Personelinin Kendi Duygularını Değerlendirmesi İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modeli

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hata
Doğrusal	0,139	0,019	0,016	0,901

Tahmin Ediciler: Sabit, kendi duygularını değerlendirme ve dışsal motivasyon

Kurulan lineer regresyon modelde bağımlı değişken dışsal motivasyon, bağımsız değişken kendi duygularını değerlendirme olmak üzere, korelasyon katsayısı 0,139 olarak hesaplanmıştır. Determinasyon katsayısı (R^2) yaklaşık olarak 0,019 bulunmuştur. Bu durum; emniyet personelinin dışsal motivasyon düzeylerinin %1,9’u kendi duygularını değerlendirme değişkeninden etkilendiği şeklinde yorumlanmaktadır. Düzeltilmiş R^2 ise 0,016 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca tahmin edilen lineer regresyonun standart hatası 0,901 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.19. Emniyet Personelinin Olan Kendi Duygularını Değerlendirmesi İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin ANOVA Tablosu

	Karelerin Toplamı	Sd	Ortalamaların Karesi	F	P
Regresyon	5,553	1	5,553		
Hata	282,741	348	0,812	6,835	0,009
Toplam	288,294	349			

Bağımlı Değişken: Dışsal motivasyon

Tahmin Ediciler: Sabit, kendi duygularını değerlendirme

Kendi duygularını değerlendirme ile dışsal motivasyon arasındaki doğrusal regresyon modelin anlamlılığı regresyon analizi ile incelenmiş ve model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=6,835$; $p<0,01$). Bu durumda kendi duygularını değerlendirme ile dışsal motivasyon arasındaki ilişki doğrusal regresyon model ile incelenebilir. Dolayısıyla “Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirmesi, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” şeklinde kurulan **H₃ hipotezi doğrulanmıştır.**

Tablo 4.20. Emniyet Personelinin Kendi Duygularını Değerlendirmesi İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin Katsayıları

Model	Katsayılar	Standart Hata	Standartlaştırılmış Katsayılar	t	P
	B		Beta		
Regresyon Sabiti	2,478	0,233		10,637	0,000
Kendi Duygularını Değerlendirme	0,142	0,054	0,139	2,614	0,009
Bağımlı Değişken: Dışsal motivasyon					

Kendi duygularını değerlendirme ile dışsal motivasyon arasındaki doğrusal regresyon modelin tahmini katsayıları Tablo 4.20’de sunulmuştur. Elde edilen bulgulara göre, hem kurulan modeldeki sabitin katsayısı ($t=10,637$; $P=0,000$) hem de kendi duygularını değerlendirme değişkeninin katsayısı ($t=2,614$; $P=0,009$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Doğrusal regresyon modelin katsayıları için hesaplanan P değerinin 0,01’den küçük olması, kurulan modelin katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu şeklinde yorumlanır (Kalaycı, 2010: 204; Güriş ve Astar, 2019: 311). Bu doğrultuda kendi duygularını değerlendirme değişkeninin dışsal motivasyon değişkenini etkilediği kabul edilerek, elde edilen modelin tahmin yapmada kullanılabileceği ifade edilir. Bu bağlamda, dışsal motivasyon bağımlı değişken ve kendi duygularını değerlendirme bağımsız değişken olmak üzere oluşturulan doğrusal regresyon model aşağıdaki şekilde sunulur:

$$\text{Dışsal Motivasyon} = 2,478 + 0,142 * \text{Kendi Duygularını Değerlendirme} + \varepsilon$$

Bu eşitliğe göre; emniyet personelinin kendi duygularını değerlendirmesindeki 1 birimlik artışın, dışsal motivasyon seviyelerinde 0,142 birimlik bir artışa sebep olduğu söylenebilir.

4.7.4. Duyguların kullanımı ile içsel motivasyon değişkenleri için regresyon analizi

“H₄: Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan duyguların kullanımı, içsel motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” hipotezini test etmek üzere basit lineer regresyon analizi yapılmıştır. Duygu

kullanımının içsel motivasyon üzerindeki pozitif etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon model Tablo 4.21’de sunulmuştur.

Tablo 4.21. Emniyet Personelinin Duyguların Kullanımı İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modeli

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hata
Doğrusal	0,670	0,449	0,448	0,596

Tahmin Ediciler: Sabit, duyguların kullanımı ve içsel motivasyon

Kurulan lineer regresyon modelde bağımlı değişken içsel motivasyon, bağımsız değişken duyguların kullanımı olmak üzere, korelasyon katsayısı 0,670 olarak hesaplanmıştır. Determinasyon katsayısı (R^2) yaklaşık olarak 0,449 bulunmuştur. Bu durum; emniyet personelinin içsel motivasyon düzeylerinin %44,9’u duyguların kullanımı değişkeninden etkilendiği şeklinde yorumlanmaktadır. Düzeltilmiş R^2 ise 0,448 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca tahmin edilen lineer regresyonun standart hatası 0,596 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.22. Emniyet Personelinin Duyguların Kullanımı İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin ANOVA Tablosu

	Karelerin Toplamı	Sd	Ortalamaların Karesi	F	P
Regresyon	100,906	1	100,906		
Hata	123,683	348	0,355	283,914	0,000
Toplam	224,589	349			

Bağımlı Değişken: İçsel motivasyon

Tahmin Ediciler: Sabit, duyguların kullanımı

Duyguların kullanımı ile içsel motivasyon arasındaki doğrusal regresyon modelin anlamlılığı regresyon analizi ile incelenmiş ve model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=283,914$; $p<0,01$). Bu durumda duyguların kullanımı ile içsel motivasyon arasındaki ilişki doğrusal regresyon model ile incelenebilir. Dolayısıyla “Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan duyguların kullanımı, içsel motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” şeklinde kurulan **H4 hipotezi doğrulanmıştır.**

Tablo 4.23. Emniyet Personelinin Duyguların Kullanımı İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin Katsayıları

Model	Katsayılar	Standart Hata	Standartlaştırılmış Katsayılar	t	P
	B		Beta		
Regresyon Sabiti	1,116	0,162		6,880	0,000
Duyguların Kullanımı	0,656	0,039	0,670	16,850	0,000

Bağımlı Değişken: İçsel motivasyon

Duyguların kullanımı ile içsel motivasyon arasındaki doğrusal regresyon modelin tahmini katsayıları Tablo 4.23'te sunulmuştur. Elde edilen bulgulara göre, hem kurulan modeldeki sabitin katsayısı ($t=6,880$; $P=0,000$) hem de duyguların kullanımı değişkeninin katsayısı ($t=16,850$; $P=0,000$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Doğrusal regresyon modelin katsayıları için hesaplanan P değerinin 0,01'den küçük olması, kurulan modelin katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu şeklinde yorumlanır (Kalaycı, 2010: 204; Güriş ve Astar, 2019: 311). Bu doğrultuda duyguların kullanımı değişkeninin içsel motivasyon değişkenini etkilediği kabul edilerek, elde edilen modelin tahmin yapmada kullanılabileceği ifade edilir. Bu bağlamda, içsel motivasyon bağımlı değişken ve duyguların kullanımı bağımsız değişken olmak üzere oluşturulan doğrusal regresyon model aşağıdaki şekilde sunulur:

$$\text{İçsel Motivasyon} = 1,116 + 0,656 * \text{Duyguların Kullanımı} + \epsilon$$

Bu eşitliğe göre; emniyet personelinin duygularını kullanımındaki 1 birimlik artışın, içsel motivasyon seviyelerinde 0,656 birimlik bir artışa sebep olduğu söylenebilir.

4.7.5. Duyguların kullanımı ile dışsal motivasyon değişkenleri için regresyon analizi

“H₅: Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan duyguların kullanımı, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” hipotezini test etmek üzere basit lineer regresyon analizi yapılmıştır. Duyguların kullanımının dışsal motivasyon üzerindeki pozitif etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon model Tablo 4.24'te sunulmuştur.

Tablo 4.24. Emniyet Personelinin Duyguların Kullanımı İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modeli

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hata
Doğrusal	0,357	0,127	0,125	0,850

Tahmin Ediciler: Sabit, duyguların kullanımı ve dışsal motivasyon

Kurulan lineer regresyon modelde bağımlı değişken dışsal motivasyon, bağımsız değişken duyguların kullanımı olmak üzere, korelasyon katsayısı 0,357 olarak hesaplanmıştır. Determinasyon katsayısı (R²) yaklaşık olarak 0,127 bulunmuştur. Bu durum; emniyet personelinin dışsal motivasyon düzeylerinin %12,7'si duyguların kullanımı değişkeninden etkilendiği şeklinde yorumlanmaktadır. Düzeltilmiş R² ise 0,125 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca tahmin edilen lineer regresyonun standart hatası 0,850 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.25. Emniyet Personelinin Duyguların Kullanımı İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin ANOVA Tablosu

	Karelerin Toplamı	Sd	Ortalamaların Karesi	F	P
Regresyon	36,688	1	36,688	50,743	0,000
Hata	251,606	348	0,723		
Toplam	288,294	349			

Bağımlı Değişken: Dışsal motivasyon

Tahmin Ediciler: Sabit, duyguların kullanımı

Duyguların kullanımı ile dışsal motivasyon arasındaki doğrusal regresyon modelin anlamlılığı regresyon analizi ile incelenmiş ve model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=50,743; p<0,01). Bu durumda duyguların kullanımı ile dışsal motivasyon arasındaki ilişki doğrusal regresyon model ile incelenebilir. Dolayısıyla “Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan duyguların kullanımı, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” şeklinde kurulan **H₅ hipotezi doğrulanmıştır.**

Tablo 4.26. Emniyet Personelinin Duyguların Kullanımı İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin Katsayıları

Model	Katsayılar	Standart Hata	Standartlaştırılmış Katsayılar	t	P
	B		Beta		
Regresyon Sabiti	1,457	0,231		6,298	0,000
Duyguların Kullanımı	0,395	0,055	0,357	7,123	0,000

Bağımlı Değişken: Dışsal motivasyon

Duyguların kullanımı ile dışsal motivasyon arasındaki doğrusal regresyon modelin tahmini katsayıları Tablo 4.26’da sunulmuştur. Elde edilen bulgulara göre, hem kurulan modeldeki sabitin katsayısı ($t=6,298$; $P=0,000$) hem de duyguların kullanımı değişkeninin katsayısı ($t=7,123$; $P=0,000$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Doğrusal regresyon modelin katsayıları için hesaplanan P değerinin 0,01’den küçük olması, kurulan modelin katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu şeklinde yorumlanır (Kalaycı, 2010: 204; Güriş ve Astar, 2019: 311). Bu doğrultuda duyguların kullanımı değişkeninin dışsal motivasyon değişkenini etkilediği kabul edilerek, elde edilen modelin tahmin yapmada kullanılabileceği ifade edilir. Bu bağlamda, dışsal motivasyon bağımlı değişken ve duyguların kullanımı bağımsız değişken olmak üzere oluşturulan doğrusal regresyon model aşağıdaki şekilde sunulur:

$$\text{Dışsal Motivasyon} = 1,457 + 0,395 * \text{Duyguların Kullanımı} + \varepsilon$$

Bu eşitliğe göre; emniyet personelinin duyguların kullanımındaki 1 birimlik artışın, dışsal motivasyon seviyelerinde 0,395 birimlik bir artışa sebep olduğu söylenebilir.

4.7.6. Başkalarının duygularını değerlendirme ile içsel motivasyon değişkenleri için regresyon analizi

“H₆: Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirmesi, içsel motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” hipotezini test etmek üzere basit lineer regresyon analizi yapılmıştır. Başkalarının duygularını değerlendirmenin içsel motivasyon üzerindeki pozitif etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon model Tablo 4.27’de F

Tablo 4.27. Emniyet Personelinin Başkalarının Duygularını Değerlendirmesi İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modeli

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hata
Doğrusal	0,501	0,251	0,249	0,695
Tahmin Ediciler: Sabit, başkalarının duygularını değerlendirme ve içsel motivasyon				

Kurulan lineer regresyon modelde bağımlı değişken içsel motivasyon, bağımsız değişken başkalarının duygularını değerlendirme olmak üzere, korelasyon

katsayısı 0,501 olarak hesaplanmıştır. Determinasyon katsayısı (R^2) yaklaşık olarak 0,251 bulunmuştur. Bu durum; emniyet personelinin içsel motivasyon düzeylerinin %25,1'i başkalarının duygularını değerlendirme değişkeninden etkilendiği şeklinde yorumlanmaktadır. Düzeltilmiş R^2 ise 0,249 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca tahmin edilen lineer regresyonun standart hatası 0,695 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.28. Emniyet Personelinin Başkalarının Duygularını Değerlendirmesi İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin ANOVA Tablosu

	Karelerin Toplamı	Sd	Ortalamaların Karesi	F	P
Regresyon	56,396	1	56,396		
Hata	168,193	348	0,483	116,686	0,000
Toplam	224,589	349			

Bağımlı Değişken: İçsel motivasyon

Tahmin Ediciler: Sabit, başkalarının duygularını değerlendirme

Başkalarının duygularını değerlendirme ile içsel motivasyon arasındaki doğrusal regresyon modelin anlamlılığı regresyon analizi ile incelenmiş ve model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=116,686$; $p<0,01$). Bu durumda başkalarının duygularını değerlendirme ile içsel motivasyon arasındaki ilişki doğrusal regresyon model ile incelenebilir. Dolayısıyla “Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirmesi, içsel motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” şeklinde kurulan **H₆ hipotezi doğrulanmıştır.**

Tablo 4.29. Emniyet Personelinin Başkalarının Duygularını Değerlendirmesi İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin Katsayıları

Model	Katsayılar	Standart Hata	Standartlaştırılmış Katsayılar	t	P
	B		Beta		
Regresyon Sabiti	1,828	0,186		9,824	0,000
Başkalarının Duygularını Değerlendirme	0,489	0,045	0,501	10,802	0,000

Bağımlı Değişken: İçsel motivasyon

Başkalarının duygularını değerlendirme ile içsel motivasyon arasındaki doğrusal regresyon modelin tahmini katsayıları Tablo 4.29’da sunulmuştur. Elde edilen bulgulara göre, hem kurulan modeldeki sabitin katsayısı ($t=9,824$; $P=0,000$)

hem de başkalarının duygularını değerlendirme değişkeninin katsayısı ($t=10,802$; $P=0,000$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Doğrusal regresyon modelin katsayıları için hesaplanan P değerinin 0,01'den küçük olması, kurulan modelin katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu şeklinde yorumlanır (Kalaycı, 2010: 204; Güriş ve Astar, 2019: 311). Bu doğrultuda başkalarının duygularını değerlendirme değişkeninin içsel motivasyon değişkenini etkilediği kabul edilerek, elde edilen modelin tahmin yapmada kullanılabileceği ifade edilir. Bu bağlamda, içsel motivasyon bağımlı değişken ve başkalarının duygularını değerlendirme bağımsız değişken olmak üzere oluşturulan doğrusal regresyon model aşağıdaki şekilde sunulur:

$$\text{İçsel Motivasyon} = 1,828 + 0,489 * \text{Bşkalarının Duygularını Değerlendirme} + \varepsilon$$

Bu eşitliğe göre; emniyet personelinin başkalarının duygularını değerlendirmedeki 1 birimlik artışın, içsel motivasyon seviyelerinde 0,489 birimlik bir artışa sebep olduğu söylenebilir.

4.7.7. Başkalarının duygularını değerlendirme ile dışsal motivasyon değişkenleri için regresyon analizi

“H7: Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirmesi, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” hipotezini test etmek üzere basit lineer regresyon analizi yapılmıştır. Başkalarının duygularını değerlendirmenin dışsal motivasyon üzerindeki pozitif etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon model Tablo 4.30'da sunulmuştur.

Tablo 4.30. Emniyet Personelinin Başkalarının Duygularını Değerlendirmesi İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modeli

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hata
Doğrusal	0,250	0,062	0,060	0,881

Tahmin Ediciler: Sabit, başkalarının duygularını değerlendirme ve dışsal motivasyon

Kurulan lineer regresyon modelde bağımlı değişken dışsal motivasyon, bağımsız değişken başkalarının duygularını değerlendirme olmak üzere, korelasyon

katsayısı 0,250 olarak hesaplanmıştır. Determinasyon katsayısı (R^2) yaklaşık olarak 0,062 bulunmuştur. Bu durum; emniyet personelinin dışsal motivasyon düzeylerinin %6,2'si başkalarının duygularını değerlendirme değişkeninden etkilendiği şeklinde yorumlanmaktadır. Düzeltilmiş R^2 ise 0,060 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca tahmin edilen lineer regresyonun standart hatası 0,881 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.31. Emniyet Personelinin Başkalarının Duygularını Değerlendirmesi İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin ANOVA Tablosu

	Karelerin Toplamı	Sd	Ortalamaların Karesi	F	P
Regresyon	17,955	1	17,955		
Hata	270,339	348	0,777	23,113	0,000
Toplam	288,294	349			

Bağımlı Değişken: Dışsal motivasyon

Tahmin Ediciler: Sabit, başkalarının duygularını değerlendirme

Başkalarının duygularını değerlendirme ile dışsal motivasyon arasındaki doğrusal regresyon modelin anlamlılığı regresyon analizi ile incelenmiş ve model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=23,113$; $p<0,01$). Bu durumda başkalarının duygularını değerlendirme ile dışsal motivasyon arasındaki ilişki doğrusal regresyon model ile incelenebilir. Dolayısıyla “Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirmesi, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” şeklinde kurulan **H₇ hipotezi doğrulanmıştır.**

Tablo 4.32. Emniyet Personelinin Başkalarının Duygularını Değerlendirmesi İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin Katsayıları

Model	Katsayılar	Standart Hata	Standartlaştırılmış Katsayılar	t	P
	B		Beta		
Regresyon Sabiti	1,963	0,236		8,321	0,000
Başkalarının Duygularını Değerlendirme	0,276	0,057	0,250	4,808	0,000

Bağımlı Değişken: Dışsal motivasyon

Başkalarının duygularını değerlendirme ile dışsal motivasyon arasındaki doğrusal regresyon modelin tahmini katsayıları Tablo 4.32’de sunulmuştur. Elde edilen bulgulara göre, hem kurulan modeldeki sabitin katsayısı ($t=8,321$; $P=0,000$)

hem de başkalarının duygularını değerlendirme değişkeninin katsayısı ($t=4,808$; $P=0,000$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Doğrusal regresyon modelin katsayıları için hesaplanan P değerinin 0,01'den küçük olması, kurulan modelin katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu şeklinde yorumlanır (Kalaycı, 2010: 204; Güriş ve Astar, 2019: 311). Bu doğrultuda başkalarının duygularını değerlendirme değişkeninin dışsal motivasyon değişkenini etkilediği kabul edilerek, elde edilen modelin tahmin yapmada kullanılabileceği ifade edilir. Bu bağlamda, dışsal motivasyon bağımlı değişken ve başkalarının duygularını değerlendirme bağımsız değişken olmak üzere oluşturulan doğrusal regresyon model aşağıdaki şekilde sunulur:

$$\text{Dışsal Motivasyon} = 1,963 + 0,276 * \text{Bşkalarının Duygularını Değerlendirme} + \varepsilon$$

Bu eşitliğe göre; emniyet personelinin başkalarının duygularını değerlendirmedeki 1 birimlik artışın, dışsal motivasyon seviyelerinde 0,276 birimlik bir artışa sebep olduğu söylenebilir.

4.7.8. Duyguların yönetimi ile içsel motivasyon değişkenleri için regresyon analizi

“H₈: Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan duyguların yönetimi, içsel motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” hipotezini test etmek üzere basit lineer regresyon analizi yapılmıştır. Duyguların yönetiminin içsel motivasyon üzerindeki pozitif etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon model Tablo 4.33’de sunulmuştur.

Tablo 4.33. Emniyet Personelinin Duyguların Yönetimi İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modeli

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hata
Doğrusal	0,537	0,289	0,287	0,677

Tahmin Ediciler: Sabit, ve içsel motivasyon

Kurulan lineer regresyon modelde bağımlı değişken içsel motivasyon, bağımsız değişken duyguların yönetimi olmak üzere, korelasyon katsayısı 0,537 olarak hesaplanmıştır. Determinasyon katsayısı (R^2) yaklaşık olarak 0,289 bulunmuştur. Bu durum; emniyet personelinin içsel motivasyon düzeylerinin %28,9’u

duyguların yönetimi değişkeninden etkilendiği şeklinde yorumlanmaktadır. Düzeltilmiş R^2 ise 0,287 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca tahmin edilen lineer regresyonun standart hatası 0,677 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.34. Emniyet Personelinin Duyguların Yönetimi İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin ANOVA Tablosu

	Karelerin Toplamı	Sd	Ortalamaların Karesi	F	P
Regresyon	64,879	1	64,879	141,367	0,000
Hata	159,710	348	0,459		
Toplam	224,589	349			

Bağımlı Değişken: İçsel motivasyon

Tahmin Ediciler: Sabit, duyguların yönetimi

Duyguların yönetimi ile içsel motivasyon arasındaki doğrusal regresyon modelin anlamlılığı regresyon analizi ile incelenmiş ve model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=141,367$; $p<0,01$). Bu durumda duyguların yönetimi ile içsel motivasyon arasındaki ilişki doğrusal regresyon model ile incelenebilir. Dolayısıyla “Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan duyguların yönetimi, içsel motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” şeklinde kurulan **H₈ hipotezi doğrulanmıştır.**

Tablo 4.35. Emniyet Personelinin Duyguların Yönetimi İle İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin Katsayıları

Model	Katsayılar	Standart Hata	Standartlaştırılmış Katsayılar	t	P
	B		Beta		
Regresyon Sabiti	1,773	0,174		10,193	0,000
Duyguların Yönetimi	0,522	0,044	0,537	11,890	0,000

Bağımlı Değişken: İçsel motivasyon

Duyguların yönetimi ile içsel motivasyon arasındaki doğrusal regresyon modelin tahmini katsayıları Tablo 4.35’te sunulmuştur. Elde edilen bulgulara göre, hem kurulan modeldeki sabitin katsayısı ($t=10,193$; $P=0,000$) hem de duyguların yönetimi değişkeninin katsayısı ($t=11,890$; $P=0,000$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Doğrusal regresyon modelin katsayıları için hesaplanan P değerinin 0,01’den küçük olması, kurulan modelin katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu şeklinde

yorumlanır (Kalaycı, 2010: 204; Güriş ve Astar, 2019: 311). Bu doğrultuda duyguların yönetimi değişkeninin içsel motivasyon değişkenini etkilediği kabul edilerek, elde edilen modelin tahmin yapmada kullanılabileceği ifade edilir. Bu bağlamda, içsel motivasyon bağımlı değişken ve duyguların yönetimi bağımsız değişken olmak üzere oluşturulan doğrusal regresyon model aşağıdaki şekilde sunulur:

$$\text{İçsel Motivasyon} = 1,773 + 0,522 * \text{Duyguların yönetimi} + \varepsilon$$

Bu eşitliğe göre; emniyet personelinin duyguların yönetimindeki 1 birimlik artışın, içsel motivasyon seviyelerinde 0,522 birimlik bir artışa sebep olduğu söylenebilir.

4.7.9. Duyguların yönetimi ile dışsal motivasyon değişkenleri için regresyon analizi

“H₉: Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan duyguların yönetimi, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” hipotezini test etmek üzere basit lineer regresyon analizi yapılmıştır. Duyguların yönetiminin dışsal motivasyon üzerindeki pozitif etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon model Tablo 4.36’da sunulmuştur.

Tablo 4.36. Emniyet Personelinin Duyguların Yönetimi İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modeli

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hata
Doğrusal	0,269	0,073	0,070	0,876

Tahmin Ediciler: Sabit, duyguların yönetimi ve dışsal motivasyon

Kurulan lineer regresyon modelde bağımlı değişken dışsal motivasyon, bağımsız değişken duyguların yönetimi olmak üzere, korelasyon katsayısı 0,269 olarak hesaplanmıştır. Determinasyon katsayısı (R²) yaklaşık olarak 0,073 bulunmuştur. Bu durum; emniyet personelinin dışsal motivasyon düzeylerinin %7,3’ü duyguların yönetimi değişkeninden etkilendiği şeklinde yorumlanmaktadır. Düzeltilmiş R² ise 0,070 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca tahmin edilen lineer regresyonun standart hatası 0,876 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.37. Emniyet Personelinin Duyguların Yönetimi İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin ANOVA Tablosu

	Karelerin Toplamı	Sd	Ortalamaların Karesi	F	P
Regresyon	20,912	1	20,912	27,218	0,000
Hata	267,381	348	0,768		
Toplam	288,294	349			
Bağımlı Değişken: Dışsal motivasyon					
Tahmin Ediciler: Sabit, duyguların yönetimi					

Duyguların yönetimi ile dışsal motivasyon arasındaki doğrusal regresyon modelin anlamlılığı regresyon analizi ile incelenmiş ve model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=27,218$; $p<0,01$). Bu durumda duyguların yönetimi ile dışsal motivasyon arasındaki ilişki doğrusal regresyon model ile incelenebilir. Dolayısıyla “Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan duyguların yönetimi, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” şeklinde kurulan **H₉** hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo 4.38. Emniyet Personelinin Duyguların Yönetimi İle Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Modelinin Katsayıları

Model	Katsayılar	Standart Hata	Standartlaştırılmış Katsayılar	t	P
	B		Beta		
Regresyon Sabiti	1,925	0,225		8,551	0,000
Duyguların yönetimi	0,296	0,057	0,269	5,217	0,000
Bağımlı Değişken: Dışsal motivasyon					

Duyguların yönetimi ile dışsal motivasyon arasındaki doğrusal regresyon modelin tahmini katsayıları Tablo 4.38’de sunulmuştur. Elde edilen bulgulara göre, hem kurulan modeldeki sabitin katsayısı ($t=8,551$; $P=0,000$) hem de duyguların yönetimi değişkeninin katsayısı ($t=5,217$; $P=0,000$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Doğrusal regresyon modelin katsayıları için hesaplanan P değerinin 0,01’den küçük olması, kurulan modelin katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu şeklinde yorumlanır (Kalaycı, 2010: 204; Güriş ve Astar, 2019: 311). Bu doğrultuda duyguların yönetimi değişkeninin dışsal motivasyon değişkenini etkilediği kabul edilerek, elde edilen modelin tahmin yapmada kullanılabileceği ifade edilir. Bu bağlamda, dışsal

motivasyon bağımlı değişken ve duyguların yönetimi bağımsız değişken olmak üzere oluşturulan doğrusal regresyon model aşağıdaki şekilde sunulur:

$$\text{Dışsal Motivasyon} = 1,925 + 0,296 * \text{Duyguların yönetimi} + \varepsilon$$

Bu eşitliğe göre; emniyet personelinin duyguların yönetimindeki 1 birimlik artışın, dışsal motivasyon seviyelerinde 0,296 birimlik bir artışa sebep olduğu söylenebilir.

4.8. Fark Testleri

Bu çalışmanın bir diğer amacı, emniyet personelinin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve memuriyet süresi gibi demografik özelliklerine göre motivasyon seviyesinde ve motivasyonun alt boyutları olan içsel motivasyon ve dışsal motivasyon seviyelerinde değişkenlik gösterip göstermediğinin incelenmesidir. Modelde yer alan temel değişkenlerin her biri normallik varsayımını sağlarken, sosyo-demografik değişkenler ile ele alındığında normallik varsayımını sağlamamaktadır. Dolayısıyla fark testler için parametrik olmayan testler tercih edilmiştir. Bu kapsamda gerçekleştirilen Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testlerinin sonuçları aşağıda sunulmuştur.

4.8.1. Motivasyonun demografik özelliklere göre incelenmesi

Motivasyon değişkeninin emniyet personelinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

H₁₀: Emniyet personelinin cinsiyetleri, motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Cinsiyet bağımsız değişken, motivasyon ise bağımlı değişken alınarak, söz konusu hipotezi sınamak amacıyla gerçekleştirilen Mann-Whitney U testinin sonuçları aşağıda verilen tablolarda sunulmuştur.

Tablo 4.39. Motivasyonun Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı
Motivasyon	Kadın	46	178,03	8189,5
	Erkek	304	175,12	53235,5
	Toplam	350		

Cinsiyet değişkeni bakımından Tablo 4.39’da sunulan tanımlayıcı istatistik analiz sonuçları incelendiğinde; teste katılan kadınların sayısı 46, erkeklerin sayısı ise 304 dür. Kadınların sıra toplamı 8189,5 ve sıra ortalaması 178,03 iken, erkeklerin sıra toplamı 53235,5 ve sıra ortalaması 175,12 olarak bulunmuştur.

Tablo 4.40. Motivasyonun Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Mann-Whitney U	6875,5
Wilcoxon W	53235,5
Z	-0,182
P	0,855

Tablo 4.40’da sunulan sonuçlar incelendiğinde; elde edilen Mann-Whitney U Test istatistiği 6875,5’tir. İki örnek için gözlem sayısı toplamı 20 den fazla olduğu için Z test istatistiği yardımıyla karar verilmesi gerekmektedir. Bu değer -0,182 olarak elde edilmiştir. Hipotezler çift taraflı kurulduğundan, test istatistiğine ait hesaplanan p değeri $0,855 > 0,05$ olduğundan, erkekler ve kadınlar arasında motivasyon açısından anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilerek H_{10} hipotezi desteklenmemiştir.

İşsel motivasyon değişkeninin emniyet personelinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

H_{11} : Emniyet personelinin cinsiyetleri, işsel motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Cinsiyet bağımsız değişken, işsel motivasyon ise bağımlı değişken alınarak, söz konusu hipotezi sınamak amacıyla gerçekleştirilen Mann-Whitney U testinin sonuçları aşağıda verilen tablolarda sunulmuştur.

Tablo 4.41. İçsel motivasyonun Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı
Motivasyon	Kadın	46	152,77	7027,5
	Erkek	304	178,94	54397,5
	Toplam	350		

Cinsiyet değişkeni bakımından Tablo 4.41’de sunulan tanımlayıcı istatistik analiz sonuçları incelendiğinde; teste katılan kadınların sayısı 46, erkeklerin sayısı ise 304 dür. Kadınların sıra toplamı 7027,5 ve sıra ortalaması 152,77 iken, erkeklerin sıra toplamı 54397,5 ve sıra ortalaması 178,94 olarak bulunmuştur.

Tablo 4.42. İçsel motivasyonun Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Mann-Whitney U	5946,5
Wilcoxon W	7027,5
Z	-1,638
P	0,101

Tablo 4.42’de sunulan sonuçlar incelendiğinde; elde edilen Mann-Whitney U Test istatistiği 5946,5’tir. İki örnek için gözlem sayısı toplamı 20 den fazla olduğu için Z test istatistiği yardımıyla karar verilmesi gerekmektedir. Bu değer -1,638 olarak elde edilmiştir. Hipotezler çift taraflı kurulduğundan, test istatistiğine ait hesaplanan p değeri $0,101 > 0,05$ olduğundan, erkekler ve kadınlar arasında içsel motivasyon açısından anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilerek H_{11} hipotezi desteklenmemiştir.

Dışsal motivasyon değişkeninin emniyet personelinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

H_{12} : Emniyet personelinin cinsiyetleri, dışsal motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Cinsiyet bağımsız değişken, dışsal motivasyon ise bağımlı değişken alınarak, söz konusu hipotezi sınamak amacıyla gerçekleştirilen Mann-Whitney U testinin sonuçları aşağıda verilen tablolarda sunulmuştur.

Tablo 4.43. Dışsal Motivasyonun Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı
Dışsal Motivasyon	Kadın	46	193,51	8901,5
	Erkek	304	172,77	52523,5
	Toplam	350		

Cinsiyet değişkeni bakımından Tablo 4.43'te sunulan tanımlayıcı istatistik analiz sonuçları incelendiğinde; teste katılan kadınların sayısı 46, erkeklerin sayısı ise 304'dür. Kadınların sıra toplamı 8901,5 ve sıra ortalaması 193,51 iken, erkeklerin sıra toplamı 52523,5 ve sıra ortalaması 172,77 olarak bulunmuştur.

Tablo 4.44. Dışsal motivasyonun Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Mann-Whitney U	6163,5
Wilcoxon W	52523,5
Z	-1,296
P	0,195

Tablo 4.44'te sunulan sonuçlar incelendiğinde; elde edilen Mann-Whitney U Test istatistiği 6163,5'tir. İki örnek için gözlem sayısı toplamı 20'den fazla olduğu için Z test istatistiği yardımıyla karar verilmesi gerekmektedir. Bu değer -1,296 olarak elde edilmiştir. Hipotezler çift taraflı kurulduğundan, istatistiğine ait hesaplanan p değeri $0,195 > 0,05$ olduğundan, erkekler ve kadınlar arasında dışsal motivasyon açısından anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilerek H_{12} hipotezi desteklenmemiştir.

Motivasyon değişkeninin emniyet personelinin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

H_{13} : Emniyet personelinin medeni durumu, motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Medeni durum bağımsız değişken, motivasyon ise bağımlı değişken alınarak, söz konusu hipotezi sınamak amacıyla gerçekleştirilen Mann-Whitney U testinin sonuçları aşağıda verilen tablolarda sunulmuştur.

Tablo 4.45. Motivasyonun Medeni Duruma Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı
Motivasyon	Evli	277	182,53	50561
	Bekar	73	148,82	10864
	Toplam	350		

Medeni durum değişkeni bakımından Tablo 4.45'te sunulan tanımlayıcı istatistik analiz sonuçları incelendiğinde; teste katılan evli olanların sayısı 277, bekar olanların sayısı ise 73'dür. Evli olanların sıra toplamı 50561 ve sıra ortalaması 182,53 iken, bekarların sıra toplamı 10864 ve sıra ortalaması 148,82 olarak bulunmuştur.

Tablo 4.46. Motivasyonun Medeni Duruma Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Mann-Whitney U	8163
Wilcoxon W	10864
Z	-2,533
P	0,011

Tablo 4.46'da sunulan sonuçlar incelendiğinde; elde edilen Mann-Whitney U Test istatistiği 8163'tür. İki örnek için gözlem sayısı toplamı 20 den fazla olduğu için Z test istatistiği yardımıyla karar verilmesi gerekmektedir. Bu değer -2,533 olarak elde edilmiştir. Hipotezler çift taraflı kurulduğundan, test istatistiğine ait hesaplanan p değeri $0,011 < 0,05$ olduğundan, evliler ve bekarlar arasında motivasyon açısından anlamlı bir farkın olduğu tespit edilerek **H₁₃ hipotezi desteklenmiştir.**

İçsel motivasyon değişkeninin emniyet personelinin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

H₁₄: Emniyet personelinin medeni durumu, içsel motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Medeni durum bağımsız değişken, içsel motivasyon ise bağımlı değişken alınarak, söz konusu hipotezi sınamak amacıyla gerçekleştirilen Mann-Whitney U testinin sonuçları aşağıda verilen tablolarda sunulmuştur.

Tablo 4.47. İçsel Motivasyonun Medeni Duruma Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı
İçsel Motivasyon	Evli	277	182,05	50428,5
	Bekar	73	150,64	10996,5
	Toplam	350		

Medeni durum değişkeni bakımından Tablo 4.47’de sunulan tanımlayıcı istatistik analiz sonuçları incelendiğinde; teste katılan evli olanların sayısı 277, bekar olanların sayısı ise 73’ür. Evli olanların sıra toplamı 50428,5 ve sıra ortalaması 182,05 iken, bekarların sıra toplamı 10996,5 ve sıra ortalaması 150,64 olarak bulunmuştur.

Tablo 4.48. İçsel Motivasyonun Medeni Duruma Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Mann-Whitney U	8295,5
Wilcoxon W	10996,5
Z	-2,365
P	0,018

Tablo 4.48’de sunulan sonuçlar incelendiğinde; elde edilen Mann-Whitney U Test istatistiği 8295,5’tir. İki örnek için gözlem sayısı toplamı 20 den fazla olduğu için Z test istatistiği yardımıyla karar verilmesi gerekmektedir. Bu değer -2,365 olarak elde edilmiştir. Hipotezler çift taraflı kurulduğundan, test istatistiğine ait hesaplanan p değeri $0,018 < 0,05$ olduğundan, evliler ve bekarlar arasında motivasyon açısından anlamlı bir farkın olduğu tespit edilerek **H₁₄ hipotezi desteklenmiştir.**

Dışsal motivasyon değişkeninin emniyet personelinin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

H₁₅: Emniyet personelinin medeni durumu, dışsal motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Medeni durum bağımsız değişken, dışsal motivasyon ise bağımlı değişken alınarak, söz konusu hipotezi sınamak amacıyla gerçekleştirilen Mann-Whitney U testinin sonuçları aşağıda verilen tablolarda sunulmuştur.

Tablo 4.49. Dışsal Motivasyonun Medeni Duruma Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı
Dışsal Motivasyon	Evli	277	182,64	50592
	Bekar	73	148,40	10833
	Toplam	350		

Medeni durum değişkeni bakımından Tablo 4.49’da sunulan tanımlayıcı istatistik analiz sonuçları incelendiğinde; teste katılan evli olanların sayısı 277, bekar olanların sayısı ise 73 dır. Evli olanların sıra toplamı 50592 ve sıra ortalaması 182,64 iken, bekarların sıra toplamı 10833 ve sıra ortalaması 148,4 olarak bulunmuştur.

Tablo 4.50. Dışsal Motivasyonun Medeni Duruma Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Mann-Whitney U	8132
Wilcoxon W	10833
Z	-2,574
P	0,01

Tablo 4.50’de sunulan sonuçlar incelendiğinde; elde edilen Mann-Whitney U Test istatistiği 8132’dir. İki örnek için gözlem sayısı toplamı 20 den fazla olduğu için Z test istatistiği yardımıyla karar verilmesi gerekmektedir. Bu değer -2,574 olarak elde edilmiştir. Hipotezler çift taraflı kurulduğundan, test istatistiğine ait hesaplanan p değeri $0,01 < 0,05$ olduğundan, evliler ve bekarlar arasında dışsal motivasyon açısından anlamlı bir farkın olduğu tespit edilerek **H₁₅ hipotezi desteklenmiştir.**

Motivasyon değişkeninin emniyet personelinin eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

H₁₆: Emniyet personelinin eğitim durumları, motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Eğitim durumu bağımsız değişken, motivasyon ise bağımlı değişken alınarak, söz konusu hipotezi sınamak amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis testinin sonuçları aşağıda verilen tablolarda sunulmuştur.

Tablo 4.51. Motivasyonun Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması
Motivasyon	Lise	85	191,68
	Ön lisans	63	184,69
	Lisans	195	166,21
	Yüksek lisans	7	155,21
	Toplam	350	

Eğitim durumu değişkeni bakımından Tablo 4.51’de sunulan tanımlayıcı istatistik analiz sonuçlarında bağımsız değişkenin durumlarına göre bağımlı değişkenin gözlem sayıları ile sıra ortalamaları gösterilmektedir. Sıra ortalamaları ele alındığında; eğitim durumları bakımından sıra ortalamaları birbirlerine yakın olduğu, 191,68 ile en yüksek sıra ortalamasının lise ve 155,21 ile en düşük sıra ortalamasının yüksek lisans olduğu gözlenmektedir.

Tablo 4.52. Motivasyonun Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları

χ^2	4,625
Df	3
P	0,201

Tablo 4.52’de sunulan test sonuçlarına göre χ^2 test istatistiği 4,625 olarak elde edilmiştir. Bu değere ait p değeri 0,201 olduğundan emniyet personelinin eğitim durumları ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilerek H_{16} hipotezi desteklenmemiştir.

İçsel motivasyon değişkeninin emniyet personelinin eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

H_{17} : Emniyet personelinin eğitim durumları, içsel motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Eğitim durumu bağımsız değişken, içsel motivasyon ise bağımlı değişken alınarak, söz konusu hipotezi sınamak amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis testinin sonuçları aşağıda verilen tablolarda sunulmuştur.

Tablo 4.53. İçsel Motivasyonun Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması
İçsel Motivasyon	Lise	85	202,15
	Ön lisans	63	184,67
	Lisans	195	162,93
	Yüksek lisans	7	119,57
	Toplam	350	

Eğitim durumu değişkeni bakımından Tablo 4.53'te sunulan tanımlayıcı istatistik analiz sonuçlarında bağımsız değişkenin durumlarına göre bağımlı değişkenin gözlem sayıları ile sıra ortalamaları gösterilmektedir. Sıra ortalamaları ele alındığında; yüksek lisans mezunu olanların sıra ortalamaları lise, ön lisans ve lisans mezunlarına göre çok düşük olduğu gözlenmektedir. En yüksek sıra ortalamasının ise 202,15 sıra numarası ile lise mezunlarının olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.54. İçsel Motivasyonun Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları

χ^2	11,612
Df	3
P	0,009

Tablo 4.54'te sunulan test sonuçlarına göre χ^2 test istatistiği 11,612 olarak elde edilmiştir. Bu değere ait p değeri 0,009 olduğundan emniyet personelinin eğitim durumları ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olduğu tespit edilerek **H₁₇ hipotezi desteklenmiştir.** Bu farklılığın hangi eğitim durumundan kaynaklandığının belirlenmesi için ikili karşılaştırmalar yapılarak karar verilmesi gerekmektedir. Mann Whitney U testi, bağımsız değişkenin iki durumun test edilmesine olanak sağladığından sırasıyla ikili karşılaştırmaların yapılması gerekmektedir. Bu kapsamda yapılan karşılaştırmalar için test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.55. Lise Mezunu İle Önlisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı
İçsel Motivasyon	Lise	85	77,45	6583
	Ön lisans	63	70,52	4443
	Toplam	148		

Eğitim durumu değişkeni bakımından Tablo 4.55'te sunulan tanımlayıcı istatistik analiz sonuçları incelendiğinde; teste katılan lise mezunu olanların sayısı 85, ön lisans mezunu olanların sayısı ise 63'dür. Lise mezunu olanların sıra toplamı 6583 ve sıra ortalaması 77,45 iken, ön lisans mezunu olanların sıra toplamı 4443 ve sıra ortalaması 70,52 olarak bulunmuştur.

Tablo 4.56. Lise Mezunu İle Önlisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Mann-Whitney U	2427
Wilcoxon W	4443
Z	-0,975
P	0,33

Tablo 4.56'da sunulan sonuçlar incelendiğinde; elde edilen Mann-Whitney U Test istatistiği 2427'dir. İki örnek için gözlem sayısı toplamı 20 den fazla olduğu için Z test istatistiği yardımıyla karar verilmesi gerekmektedir. Bu değer -0,975 olarak elde edilmiştir. Hipotezler çift taraflı kurulduğundan, test istatistiğine ait hesaplanan p değeri $0,33 > 0,05$ olduğundan, lise mezunu ile ön lisans mezunları arasında içsel motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.57. Lise Mezunu İle Lisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı
İçsel Motivasyon	Lise	85	162,46	13809,5
	Lisans	195	130,93	25530,5
	Toplam	280		

Eğitim durumu değişkeni bakımından Tablo 4.57'de sunulan tanımlayıcı istatistik analiz sonuçları incelendiğinde; teste katılan lise mezunu olanların sayısı 85, lisans mezunu olanların sayısı ise 195'tir. Lise mezunu olanların sıra toplamı 13809,5 ve sıra ortalaması 162,46 iken, lisans mezunu olanların sıra toplamı 25530,5 ve sıra ortalaması 130,93 olarak bulunmuştur.

Tablo 4.58. Lise Mezunu İle lisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Mann-Whitney U	6420,5
Wilcoxon W	25530,5
Z	-3,003
P	0,003

Tablo 4.58’de sunulan sonuçlar incelendiğinde; elde edilen Mann-Whitney U Test istatistiği 6420,5’tir. İki örnek için gözlem sayısı toplamı 20 den fazla olduğu için Z test istatistiği yardımıyla karar verilmesi gerekmektedir. Bu değer -3,003 olarak elde edilmiştir. Hipotezler çift taraflı kurulduğundan, bu test istatistiğine ait hesaplanan p değeri $0,003 < 0,05$ olduğundan, lise mezunu ile lisans mezunları arasında içsel motivasyon düzeyleri arasında **anlamlı bir farkın bulunduğu** tespit edilmiştir.

Tablo 4.59. Lise Mezunu İle Yüksek lisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı istatistikler

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı
İçsel Motivasyon	Lise	85	48,24	4100
	Yüksek lisans	7	25,43	178
	Toplam	92		

Eğitim durumu değişkeni bakımından Tablo 4.59’de sunulan tanımlayıcı istatistik analiz sonuçları incelendiğinde; teste katılan lise mezunu olanların sayısı 85, yüksek lisans mezunu olanların sayısı ise 7’dir. Lise mezunu olanların sıra toplamı 4100 ve sıra ortalaması 48,24 iken, yüksek lisans mezunu olanların sıra toplamı 178 ve sıra ortalaması 25,43 olarak bulunmuştur.

Tablo 4.60. Lise Mezunu İle Yüksek lisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Test i Sonuçları

Mann-Whitney U	150
Wilcoxon W	178
Z	-2,182
P	0,029

Tablo 4.60’da sunulan sonuçlar incelendiğinde; elde edilen Mann-Whitney U Test istatistiği 150,0’dır. İki örnek için gözlem sayısı toplamı 20 den fazla olduğu için Z test istatistiği yardımıyla karar verilmesi gerekmektedir. Bu değer -2,182 olarak elde edilmiştir. Hipotezler çift taraflı kurulduğundan, test istatistiğine ait hesaplanan p

değeri $0,029 < 0,05$ olduğundan, lise mezunu ile yüksek lisans mezunları arasında içsel motivasyon düzeyleri arasında **anlamlı bir farkın bulunduğu** tespit edilmiştir.

Tablo 4.61. Önlisans Mezunu İle Lisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı
İçsel Motivasyon	Ön lisans	63	141,33	8903,5
	Lisans	195	125,68	24507,5
	Toplam	258		

Eğitim durumu değişkeni bakımından Tablo 4.61’de sunulan tanımlayıcı istatistik analiz sonuçları incelendiğinde; teste katılan ön lisans mezunu olanların sayısı 63, lisans mezunu olanların sayısı ise 195 dir. Ön lisans mezunu olanların sıra toplamı 8903,5 ve sıra ortalaması 141,33 iken, lisans mezunu olanların sıra toplamı 24507,5 ve sıra ortalaması 125,68 olarak bulunmuştur.

Tablo 4.62. Önlisans Mezunu İle Lisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Mann-Whitney U	5397,5
Wilcoxon W	24507,5
Z	-1,45
P	0,147

Tablo 4.62’de sunulan sonuçlar incelendiğinde; elde edilen Mann-Whitney U Test istatistiği 5397,5’tir. İki örnek için gözlem sayısı toplamı 20 den fazla olduğu için Z test istatistiği yardımıyla karar verilmesi gerekmektedir. Bu değer -1,450 olarak elde edilmiştir. Hipotezler çift taraflı kurulduğundan, test istatistiğine ait hesaplanan p değeri $0,147 > 0,05$ olduğundan, ön lisans mezunu ile lisans mezunları arasında içsel motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.63. Önlisans Mezunu İle Yüksek Lisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı
İçsel Motivasyon	Ön lisans	63	36,83	2320
	Yüksek lisans	7	23,57	165
	Toplam	70		

Eğitim durumu değişkeni bakımından Tablo 4.63’te sunulan tanımlayıcı istatistik analiz sonuçları incelendiğinde; teste katılan ön lisans mezunu olanların

sayısı 63, yüksek lisans mezunu olanların sayısı ise 7 dir. Ön lisans mezunu olanların sıra toplamı 2320 ve sıra ortalaması 36,83 iken, yüksek lisans mezunu olanların sıra toplamı 165 ve sıra ortalaması 23,57 olarak bulunmuştur.

Tablo 4.64. Önlisans Mezunu İle Yüksek Lisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Mann-Whitney U	137
Wilcoxon W	165
Z	-1,642
P	0,101

Tablo 4.64’de sunulan sonuçlar incelendiğinde; elde edilen Mann-Whitney U Test istatistiği 137,0’dır. İki örnek için gözlem sayısı toplamı 20 den fazla olduğu için Z test istatistiği yardımıyla karar verilmesi gerekmektedir. Bu değer -1,642 olarak elde edilmiştir. Hipotezler çift taraflı kurulduğundan, test istatistiğine ait hesaplanan p değeri $0,101 > 0,05$ olduğundan, ön lisans mezunu ile yüksek lisans mezunları arasında içsel motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.65. Lisans Mezunu İle Yüksek Lisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı
İçsel Motivasyon	Lisans	195	102,32	19953
	Yüksek lisans	7	78,57	550
	Toplam	202		

Eğitim durumu değişkeni bakımından Tablo 4.65’de sunulan tanımlayıcı istatistik analiz sonuçları incelendiğinde; teste katılan lisans mezunu olanların sayısı 195, yüksek lisans mezunu olanların sayısı ise 7’dir. Lisans mezunu olanların sıra toplamı 19953 ve sıra ortalaması 102,32 iken, yüksek lisans mezunu olanların sıra toplamı 550 ve sıra ortalaması 78,57 olarak bulunmuştur.

Tablo 4.66. Lisans Mezunu İle Yüksek Lisans Mezunu İncelenmesine Yönelik Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Mann-Whitney U	522
Wilcoxon W	550
Z	-1,059
P	0,29

Tablo 4.66’da sunulan sonuçlar incelendiğinde; elde edilen Mann-Whitney U Test istatistiği 522’dir. İki örnek için gözlem sayısı toplamı 20 den fazla olduğu için Z test istatistiği yardımıyla karar verilmesi gerekmektedir. Bu değer -1,642 olarak elde edilmiştir. Hipotezler çift taraflı kurulduğundan, bu test istatistiğine ait hesaplanan p değeri $0,101 > 0,05$ olduğundan, ön lisans mezunu ile yüksek lisans mezunları arasında içsel motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı tespit edilmiştir.

Dışsal motivasyon değişkeninin emniyet personelinin eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

H₁₈: Emniyet personelinin eğitim durumları, dışsal motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Eğitim durumu bağımsız değişken, dışsal motivasyon ise bağımlı değişken alınarak, söz konusu hipotezi sınamak amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis testinin sonuçları aşağıda verilen tablolarda sunulmuştur.

Tablo 4.67. Dışsal Motivasyonun Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis İçin Tanımlayıcı istatistikler

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması
Dışsal Motivasyon	Lise	85	178,38
	Ön lisans	63	186,21
	Lisans	195	169,52
	Yüksek lisans	7	210,86
	Toplam	350	

Eğitim durumu değişkeni bakımından Tablo 4.67’de sunulan tanımlayıcı istatistik analiz sonuçlarında bağımsız değişkenin durumlarına göre bağımlı değişkenin gözlem sayıları ile sıra ortalamaları gösterilmektedir. Sıra ortalamaları ele alındığında; eğitim durumları bakımından sıra ortalamaları birbirlerine yakın olduğu, 210,86 ile en yüksek sıra ortalamasının yüksek lisans ve 169,52 ile en düşük sıra ortalamasının lisans olduğu gözlenmektedir.

Tablo 4.68. Dışsal Motivasyonun Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları

χ^2	2,316
df	3
P	0,51

Tablo 4.68’de sunulan test sonuçlarına göre χ^2 test istatistiği 2,316 olarak elde edilmiştir. Bu değere ait p değeri 0,51 olduğundan emniyet personelinin eğitim durumları ile dışsal motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilerek H_{18} hipotezi desteklenmemiştir.

Motivasyon değişkeninin emniyet personelinin yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

H_{19} : Emniyet personelinin yaşları, motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Yaş bağımsız değişken, motivasyon ise bağımlı değişken alınarak, söz konusu hipotezi sınamak amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis testinin sonuçları aşağıda verilen tablolarda sunulmuştur.

Tablo 4.69. Motivasyonun Yaşlara Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis İçin Tanımlayıcı istatistikler

	Yaş	N	Sıra Ortalaması
Motivasyon	20-28	107	176,26
	29-37	226	177,52
	38-46	10	130,25
	47-55	7	163,43
	Toplam	350	

Yaş değişkeni bakımından Tablo 4.69’da sunulan tanımlayıcı istatistik analiz sonuçlarında bağımsız değişkenin durumlarına göre bağımlı değişkenin gözlem sayıları ile sıra ortalamaları gösterilmektedir. Sıra ortalamaları ele alındığında; yaş bakımından sıra ortalamaları birbirlerine yakın olduğu, 177,52 ile en yüksek sıra ortalamasının 29-37 yaş grubu ve 130,25 ile en düşük sıra ortalamasının 38-46 yaş grubu olduğu gözlenmektedir.

Tablo 4.70. Motivasyonun Yaşlara Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları

χ^2	2,197
df	3
P	0,532

Tablo 4.70’de sunulan test sonuçlarına göre χ^2 test istatistiği 2,197 olarak elde edilmiştir. Bu değere ait p değeri 0,532 olduğundan emniyet personelinin yaş seviyeleri ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilerek H_{19} hipotezi desteklenmemiştir.

İçsel motivasyon değişkeninin emniyet personelinin yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

H_{20} : Emniyet personelinin yaşları, içsel motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Yaş bağımsız değişken, içsel motivasyon ise bağımlı değişken alınarak, söz konusu hipotezi sınamak amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis testinin sonuçları aşağıda verilen tablolarda sunulmuştur.

Tablo 4.71. İçsel Motivasyonun Yaşlara Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Yaş	N	Sıra Ortalaması
İçsel Motivasyon	20-28	107	174,46
	29-37	226	179,97
	38-46	10	118,45
	47-55	7	128,57
	Toplam	350	

Yaş değişkeni bakımından Tablo 4.71’de sunulan tanımlayıcı istatistik analiz sonuçlarında bağımsız değişkenin durumlarına göre bağımlı değişkenin gözlem sayıları ile sıra ortalamaları gösterilmektedir. Sıra ortalamaları ele alındığında; yaş bakımından sıra ortalamaları birbirlerine yakın olduğu, 179,97 ile en yüksek sıra ortalamasının 29-37 yaş grubu ve 118,45 ile en düşük sıra ortalamasının 38-46 yaş grubu olduğu gözlenmektedir.

Tablo 4.72. İçsel Motivasyonun Yaşlara Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları

χ^2	5,16
df	3
P	0,16

Tablo 4.72’de sunulan test sonuçlarına göre χ^2 test istatistiği 5,16 olarak elde edilmiştir. Bu değere ait p değeri 0,16 olduğundan emniyet personelinin yaş seviyeleri ile içsel motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilerek H_{20} hipotezi desteklenmemiştir.

Dışsal motivasyon değişkeninin emniyet personelinin yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

H_{21} : Emniyet personelinin yaşları, dışsal motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Yaş bağımsız değişken, dışsal motivasyon ise bağımlı değişken alınarak, söz konusu hipotezi sınamak amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis testinin sonuçları aşağıda verilen tablolarda sunulmuştur.

Tablo 4.73. Dışsal Motivasyonun Yaşlara Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Yaş	N	Sıra Ortalaması
Dışsal Motivasyon	20-28	107	177,64
	29-37	226	174,87
	38-46	10	143,20
	47-55	7	209,14
	Toplam	350	

Yaş değişkeni bakımından Tablo 4.73’te sunulan tanımlayıcı istatistik analiz sonuçlarında bağımsız değişkenin durumlarına göre bağımlı değişkenin gözlem sayıları ile sıra ortalamaları gösterilmektedir. Sıra ortalamaları ele alındığında; yaş bakımından sıra ortalamaları birbirlerine yakın olduğu, 209,14 ile en yüksek sıra ortalamasının 47-55 yaş grubu ve 143,20 ile en düşük sıra ortalamasının 38-46 yaş grubu olduğu gözlenmektedir.

Tablo 4.74. Dışsal Motivasyonun Yaşlara Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları

χ^2	1,853
df	3
P	0,604

Tablo 4.74'te sunulan test sonuçlarına göre χ^2 test istatistiği 1,853 olarak elde edilmiştir. Bu değere ait p değeri 0,604 olduğundan emniyet personelinin yaş seviyeleri ile dışsal motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilerek H_{21} hipotezi desteklenmemiştir.

Motivasyon değişkeninin emniyet personelinin memuriyet süresine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

H_{22} : Emniyet personelinin memuriyet süreleri, motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Memuriyet süreleri bağımsız değişken, motivasyon ise bağımlı değişken alınarak, söz konusu hipotezi sınamak amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis testinin sonuçları aşağıda verilen tablolarda sunulmuştur.

Tablo 4.75. Motivasyonun Memuriyet Sürelerine Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis İçin Tanımlayıcı istatistikler

	Memuriyet Süreleri	N	Sıra Ortalaması
Motivasyon	1-5 Yıl	174	185,25
	6-10 Yıl	139	172,60
	11-15 Yıl	22	128,34
	16 Yıl ve üzeri	15	158,50
	Toplam	350	

Memuriyet süreleri değişkeni bakımından Tablo 4.75'de sunulan tanımlayıcı istatistik analiz sonuçlarında bağımsız değişkenin durumlarına göre bağımlı değişkenin gözlem sayıları ile sıra ortalamaları gösterilmektedir. Sıra ortalamaları ele alındığında; memuriyet süreleri bakımından sıra ortalamaları birbirlerine yakın olduğu, 185,25 ile en yüksek sıra ortalamasının 1-5 yıllık memuriyet süresi ve 128,34 ile en düşük sıra ortalamasının 11-15 yıllık memuriyet süresi olduğu gözlenmektedir.

Tablo 4.76. Motivasyonun Memuriyet Sürelerine Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları

χ^2	6,938
df	3
P	0,074

Tablo 4.76’da sunulan test sonuçlarına göre χ^2 test istatistiği 6,938 olarak elde edilmiştir. Bu değere ait p değeri 0,074 olduğundan emniyet personelinin memuriyet süreleri ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilerek H_{22} hipotezi desteklenmemiştir.

İçsel motivasyon değişkeninin emniyet personelinin memuriyet süresine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

H_{23} : Emniyet personelinin memuriyet süreleri, içsel motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Memuriyet süreleri bağımsız değişken, içsel motivasyon ise bağımlı değişken alınarak, söz konusu hipotezi sınamak amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis testinin sonuçları aşağıda verilen tablolarda sunulmuştur.

Tablo 4.77. İçsel Motivasyonun Memuriyet Sürelerine Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis İçin Tanımlayıcı istatistikler

	Memuriyet Süreleri	N	Sıra Ortalaması
İçsel Motivasyon	1-5 Yıl	174	185,77
	6-10 Yıl	139	173,17
	11-15 Yıl	22	140,02
	16 Yıl ve üzeri	15	130,00
	Toplam	350	

Memuriyet süreleri değişkeni bakımından Tablo 4.77’de sunulan tanımlayıcı istatistik analiz sonuçlarında bağımsız değişkenin durumlarına göre bağımlı değişkenin gözlem sayıları ile sıra ortalamaları gösterilmektedir. Sıra ortalamaları ele alındığında; memuriyet süreleri bakımından sıra ortalamaları birbirlerine yakın olduğu, 185,77 ile en yüksek sıra ortalamasının 1-5 yıllık memuriyet süresi ve 130 ile en düşük sıra ortalamasının 16 ve üzeri yıllık memuriyet süresi olduğu gözlenmektedir.

Tablo 4.78. İçsel Motivasyonun Memuriyet Sürelerine Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları

χ^2	7,638
df	3
P	0,054

Tablo 4.78’de sunulan test sonuçlarına göre χ^2 test istatistiği 7,638 olarak elde edilmiştir. Bu değere ait p değeri 0,054 olduğundan emniyet personelinin memuriyet süreleri ile içsel motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilerek H_{23} hipotezi desteklenmemiştir.

Dışsal motivasyon değişkeninin emniyet personelinin memuriyet süresine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

H_{24} : Emniyet personelinin memuriyet süreleri, dışsal motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Memuriyet süreleri bağımsız değişken, dışsal motivasyon ise bağımlı değişken alınarak, söz konusu hipotezi sınamak amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis testinin sonuçları aşağıda verilen tablolarda sunulmuştur.

Tablo 4.79. Dışsal Motivasyonun Memuriyet Sürelerine Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Memuriyet Süreleri	N	Sıra Ortalaması
Dışsal Motivasyon	1-5 Yıl	174	183,55
	6-10 Yıl	139	171,39
	11-15 Yıl	22	129,39
	16 Yıl ve üzeri	15	187,77
	Toplam	350	

Memuriyet süreleri değişkeni bakımından Tablo 4.79’da sunulan tanımlayıcı istatistik analiz sonuçlarında bağımsız değişkenin durumlarına göre bağımlı değişkenin gözlem sayıları ile sıra ortalamaları gösterilmektedir. Sıra ortalamaları ele alındığında; memuriyet süreleri bakımından sıra ortalamaları birbirlerine yakın olduğu, 187,77 ile en yüksek sıra ortalamasının 16 ve üzeri yıllık memuriyet süresi ve 129,39 ile en düşük sıra ortalamasının 11-15 yıllık memuriyet süresi olduğu gözlenmektedir.

Tablo 4.80. Dışsal Motivasyonun Memuriyet Sürelerine Göre İncelenmesine Yönelik Yapılan Kruskal Wallis Test Sonuçları

χ^2	6,131
df	3
P	0,105

Tablo 4.80’de sunulan test sonuçlarına göre χ^2 test istatistiği 6,131 olarak elde edilmiştir. Bu değere ait p değeri 0,105 olduğundan emniyet personelinin memuriyet süreleri ile dışsal motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilerek H_{24} hipotezi desteklenmemiştir.

Araştırma modeli kapsamında kurulan ilk dokuz araştırma hipotezin sınanması için yapılan regresyon analizleri ve emniyet personelinin demografik değişkenlerinin motivasyon düzeylerine olan etkilerinin araştırılması için kurulan diğer on beş adet hipotezin sınanması için uygulanan fark testleri sonuçlarına göre, kurulan hipotezlerin kabul veya reddedilme durumlarını içeren tablolar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.81. Araştırmanın Temel Hipotezlerinin Kabul / Red Durumu

Araştırmanın Temel Hipotezleri	Sonuç
H₁: Emniyet personelinin duygusal zeka seviyeleri, motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Kabul
H₂: Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirmesi, içsel motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Kabul
H₃: Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirmesi, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Kabul
H₄: Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan duyguların kullanımı, içsel motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Kabul
H₅: Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan duyguların kullanımı, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Kabul
H₆: Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirmeleri, içsel motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Kabul
H₇: Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirmeleri, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Kabul
H₈: Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan duyguların yönetimi, içsel motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Kabul
H₉: Emniyet personelinin duygusal zekanın alt boyutu olan duyguların yönetimi, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Kabul

Tablo 4.81’de görüleceği üzere araştırma modeli kapsamında ele alınan temel değişkenler için kurulan dokuz adet hipotez için yapılan lineer regresyon analizleri

sonucunda; **temel hipotezlerin tamamı kabul edilmiştir.** Bu durum emniyet personelinin duygusal zeka seviyelerinin motivasyon düzeylerini pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Elde edilen sonuçların literatürdeki sonuçları desteklediği söylenebilir.

Tablo 4.82. Demografik Değişkenleri İçeren Hipotezlerinin Kabul / Red Durumu

	Demografik Değişkenlerin Kullanıldığı Hipotezler	Sonuç
Motivasyon İle Demografik Değişkenler Arasındaki ilişkiler	H₁₀: Emniyet personelinin cinsiyetleri, motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Red
	H₁₁: Emniyet personelinin cinsiyetleri, içsel motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Red
	H₁₂: Emniyet personelinin cinsiyetleri, dışsal motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Red
	H₁₃: Emniyet personelinin medeni durumları, motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Kabul
	H₁₄: Emniyet personelinin medeni durumları, içsel motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Kabul
	H₁₅: Emniyet personelinin medeni durumları, dışsal motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Kabul
	H₁₆: Emniyet personelinin eğitim durumları, motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Red
	H₁₇: Emniyet personelinin eğitim durumları, içsel motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Kabul
	H₁₈: Emniyet personelinin eğitim durumları, dışsal motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Red
	H₁₉: Emniyet personelinin yaşları, motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Red
	H₂₀: Emniyet personelinin yaşları, içsel motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Red
	H₂₁: Emniyet personelinin yaşları, dışsal motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Red
	H₂₂: Emniyet personelinin memuriyet süreleri, motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Red
	H₂₃: Emniyet personelinin memuriyet süreleri, içsel motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Red
	H₂₄: Emniyet personelinin memuriyet süreleri, dışsal motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Red

Tablo 4.82’de görüleceği üzere emniyet personelinin demografik değişkenlerinin motivasyon düzeylerine olan etkilerinin araştırılması için kurulan on beş adet hipotez için yapılan Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis testleri sonucunda; on bir adet hipotez (H₁₀, H₁₁, H₁₂, H₁₆, H₁₈, H₁₉, H₂₀, H₂₁, H₂₂, H₂₃, ve H₂₄) red edilirken, **dört adet hipotez (H₁₃, H₁₄, H₁₅ ve H₁₇) kabul edilmiştir.**

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Emniyet hizmetleri insan ilişkilerinin en üst seviyede olduğu bir kamu hizmeti olup, çalışanın içinde bulunduğu psikolojik ve ruhsal durum, sunulan hizmetin etkinliğini ve verimliliğini etkilemektedir. İçinde bulunulan duygular davranışları olumlu ya da olumsuz etkileyebileceğinden, duygu önemli bir hale gelmiştir. Duygusal zeka seviyesi başarı için tek bir etken olmamasına rağmen, başarıya ulaşmak için önemli etkenlerden biridir. Bu çalışmada, emniyet personelinin duygusal zeka seviyelerinin motivasyon düzeylerine etkisinin tespit edilmesi temel olarak amaçlanmıştır. Çalışmanın diğer bir amacı ise emniyet personelinin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve görev süresi gibi demografik özelliklerine göre motivasyon düzeylerindeki değişikliklerin incelenmesidir. Bu amaçlar doğrultusunda Ağrı İl Emniyet Müdürlüğünde aktif olarak görev yapan 350 personele basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle ulaşılmış, katılımcılardan elde edilen veriler kullanılarak korelasyon analizi, regresyon analizleri Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testleri uygulanmıştır. Analizler için SPSS paket programı kullanılmıştır. Çalışmada aşağıda belirtilen sonuçlara ulaşılmıştır.

Çalışmaya katılan 350 emniyet personelinin % 86,89'u erkek, % 13,1'i kadındır. Bu bulgudan emniyet hizmetlerinde büyük oranda erkeklerin istihdam edildiği sonucuna varılabilir. Katılımcı personelin medeni durumlarına bakıldığında % 79,1 gibi büyük bir çoğunluğun evli, kalan % 20,9'u bekar olduğu görülmektedir. Personelin % 55,7 gibi yüksek bir kısmı lisans düzeyinde eğitim durumuna sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu verilerden istihdam edilen personelin eğitim seviyelerinin önemsendiği sonucuna varılabilir. Katılımcıların yaş aralıklarına bakıldığında % 64,6 gibi yüksek bir oranın 29-37 yaş aralığında olduğu saptanmıştır. Bu veri, emniyet hizmetleri için genç ve dinamik personele sahip olmanın önemli bir rol oynadığı görüşünü ortaya koymaktadır. Örneklem grubunda yer alan personelin % 49,7'sinin memuriyet süresi 1-5 yıl olarak, % 39,7'sinin memuriyet süresi 6-10 yıl olarak belirlenmiştir. Personelin genç, mesleki tecrübe sahibi, dinamik ve eğitilmiş olması çalışmaya olumlu katkı sağlamıştır.

Regresyon analizleri sonucunda, emniyet personelinin duygusal zeka seviyelerinin, motivasyon düzeylerini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Benzer şekilde duygusal zekanın alt boyutları olan kendi duygularını değerlendirme, duyguların kullanımı, başkalarının duygularını değerlendirme ve duyguların yönetimi, motivasyonun alt boyutları olan içsel ve dışsal motivasyon düzeylerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu çalışmayla duygusal zeka seviyelerinin motivasyon ve motivasyonun boyutları olan içsel ve dışsal motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğine dair elde edilen bulgular literatür sonuçları ile uyumludur (Yang, 2008; Önder, 2010; Çolakoğlu, 2010; Akpolat vd., 2012; Ateş vd., 2015; Yenice vd., 2018; Hoque vd., 2018; Uslu, 2019; Trigueros vd., 2019; Turhan vd., 2019; Üstün vd., 2019; Mukokoma, 2020; Muhammed, 2021; Rodríguez -González vd., 2021; Akhyar vd., 2022; Topçalı, 2022; Chang vd., 2022; Güler vd., 2022; Tang vd., 2023).

Bulgular doğrultusunda söz konusu ilişkiler için şunlar söylenebilir: Emniyet personelinin kendi duygularını değerlendirmesi, duyguların kullanımı, başkalarının duygularını değerlendirme ve duyguların yönetiminde etkili olan birçok faktörden söz etmek mümkündür. Bu faktörler emniyet personelinin içsel ve dışsal motivasyonunu etkilemektedir. Mesai mefhumu gözetmeksizin, vatandaşların huzur ve güvenliği, kamu sağlığı ve düzenini korumakta olan emniyet personeli bu hizmetleri sunarken çok farklı olaylarla karşılaşmaktadır. Emniyet personelinin temel görevi toplumun güvenliğini ve huzurunu sağlamaktır. Bunun yanında birey olarak kendisine, ailesine ve sosyal çevresine karşı da görev ve sorumlulukları vardır. Ancak emniyet personelinin yoğun ve zorlu çalışma koşullarında harcadıkları üstün performansları, toplum tarafından göz ardı edilmekte ve emniyet personelinin bunu mesleki gereklilikten dolayı yaptığı düşünülmektedir. Riskli ve yoğun tempoda çalışan emniyet personeli, kendi gündelik yaşamlarına ve ailelerine çok fazla vakit ayıramamakta bu durum performans düşüklüğüne, strese ve benzeri olumsuzluklara zemin hazırlamaktadır. Bu durum duygusal zeka seviyelerinde azalmalara neden olduğu gibi içsel ve dışsal motivasyon seviyelerinde de aynı oranda azalmalara sebep olduğu düşünülmektedir. Farklı bir bakış açısıyla çok yoğun ve stres altında hizmet veren emniyet personelinin karşılaştığı bir olayı başarılı bir şekilde çözmenin vermiş olduğu mutluluk, üstleri ve toplum tarafından takdir edilmesinin duygusal zeka

seviyesini artıracığı gibi içsel ve dışsal motivasyon seviyelerini de aynı oranda artıracığı düşünülmektedir.

Demografik değişkenler ile araştırmanın bağımlı değişkenleri motivasyon ve alt boyutları olan içsel ve dışsal motivasyon değişkenleri arasındaki ilişkileri tespit etmek için yapılan Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testleri sonucunda, katılımcıların motivasyonunun ve motivasyonun alt boyutları olan içsel ve dışsal motivasyon değişkenlerinin, demografik özelliklere göre genelde anlamlı farklılıklar göstermediği belirlenmiştir. Bu durum motivasyon ve alt boyutları olan içsel ve dışsal motivasyonun seviyelerindeki değişimlerde demografik faktörlerin genelde belirleyici olmadığı anlamına gelmektedir. Yapılan çalışmada emniyet personelinin motivasyon ve alt boyutları olan içsel ve dışsal motivasyon düzeylerinin medeni durum değişkeninden etkilendiği, içsel motivasyon düzeylerinin ise eğitim durumları değişkeninden de etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Akman (2010), tarafından yapılan benzer bir çalışmada polislerin motivasyonunda rol oynayan faktörlerin incelenmesine yönelik araştırma sonucunda; medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenleri ile motivasyon faktörleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu yönündeki bulgular çalışmayı destekler niteliktedir. Motivasyon ve alt boyutları olan içsel ve dışsal motivasyon düzeylerinin cinsiyet, yaş ve görev süresi değişkeni gibi demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklar gösterdiği yönünde elde edilen bulgular, aynı doğrultuda bulgulara ulaşan çalışmaları desteklemektedir (Dündar vd., 2007; İbicioğlu vd., 2013; Yapıcıoğlu, 2019). Medeni durum değişkeninin motivasyon düzeyini etkilemesi, evli olup ihtiyaçlarını karşılamak durumunda olan ve ailesine karşı sorumlulukları bulunan kişilerin motivasyon düzeylerinin bekarlara göre daha yüksek olduğu sonucu ile ilişkilendirilebilir. Eğitim durumlarının içsel motivasyon düzeyini etkilemesi, yüksek eğitim durumuna sahip bireylerin, kendilerini daha iyi tanımaları ve başkalarını daha iyi anlayarak sağlıklı ilişkiler kurmaları, yüksek eğitim durumlarının içsel motivasyon düzeyini artırdığı şeklinde yorumlanabilir.

Sonuç olarak, duygusal zeka seviyelerinin motivasyonu ve motivasyonun boyutlarını olumlu ve anlamlı biçimde etkilediği yönündeki bulgular, bahse konu olan değişkenler arasında aynı yönlü bir ilişkinin bulunduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Farklı bir ifade ile; duygusal zeka seviyelerindeki herhangi bir artış,

motivasyonda ve motivasyonun boyutlarında bir artışa neden olurken, duygusal zeka seviyelerindeki azalma, motivasyonda ve motivasyonun boyutlarında da azalmaya neden olmaktadır. Dolayısıyla duygusal zeka seviyelerinin motivasyonda ve motivasyonun boyutları olan içsel ve dışsal motivasyon düzeylerine pozitif yönde etkisinin olduğu; duygusal zeka seviyelerinde meydana gelebilecek olumlu değişimlerin, pozitif duyguların oluşmasını sağlayarak motivasyon ve motivasyon boyutları düzeyinde artışa neden olduğu söylenebilir. Buna karşılık olumsuz değişimlerin ise motivasyon ve motivasyon boyutları düzeyinde azalmalara neden olacağı söylenebilir. Duygusal zeka, akılcı zeka gibi genetik özellik taşımayıp, sonradan öğrenilen ve geliştirilebilen bir zeka olduğu kabul edilmektedir (Cooper, 1997: 39). Bu yaklaşım tarzı benimsenerek uygulayıcılara ve araştırmacılara bu çalışman ile şu öneriler sunulmuştur:

Emniyet hizmetlerinde görev yapan personelin duygusal zeka seviyelerinin geliştirilmesine imkan sağlayan etkinlikler, eğitim programları ve farklı tarzda toplantı ve seminerler ile kişilerarası etkin iletişim teknikleri ve sosyal becerinin kazandırılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir. Zorlu ve yoğun çalışma koşulları yeniden düzenlenerek emniyet personelinin kendisine ve ailesine daha fazla zaman ayıracak şekilde uygulamaya konulmasının, personelin duygusal zeka seviyelerinde ve dolayısıyla motivasyon düzeylerinde artışlar sağlayacağı düşünülmektedir. Sürekli risk altında çalışan emniyet personeline yazılan ek görevlerde mesai ücreti verilmesi, yapılan başarılı operasyonlar sonucunda personelin ödül ve ikramiye gibi maddi unsurlar ile desteklenmesi duygusal zeka seviyesinde ve aynı oranda motivasyon seviyesinde artış sağlayacağı değerlendirilmektedir. Gelecekte bu alanda çalışmalar yapacak olan araştırmacılara, bu çalışmadan elde edilen sonuçlar ile kendi bulgularını karşılaştırılabilmeleri için emniyet personelinin duygusal zeka ve motivasyon düzeyleri üzerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesine yönelik açık uçlu soruların sorulması ve araştırmanın farklı bölgelerde yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Adair, J. 2003. *Etkili Motivasyon*, (Çev. Uyan, S.). İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılığı
- Akat, İ. Budak, G. ve Budak, G. 1994. *İşletme Yönetimi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Akçay, C. ve Çoruk, A. 2012. Çalışma Yaşamında Duygular ve Yönetimi: Kavramsal Bir İnceleme. *Eğitimde Politika Analizi*, 1(1), 3-25.
- Akhayr, Z. Amri, Nurdin, R. (2022). The Effect of Emotional Intelligence and Work Environment on Motivation and Their Impact on Employee Performance of Pt. Bank Syariah Indonesia (Ex BSM) Consolidated Aceh Area. *International Journal of Scientific and Management Research*, 5(8), 10-20
- Akıncı, B. ve Coşkun, G. 2007. *Örgüt Kültürü İletişim, Liderlik, Motivasyon, Bağlılık, Performans Açısından Değerlendirme*, Ankara: Nobel Basımevi.
- Akman, A. 2010. *Polisin Motivasyonunda Rol Oynayan Faktörler: Konya Emniyet Müdürlüğü Personeli Üzerine Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Akpolat, M. ve Işık, O. 2012. Sağlık Çalışanlarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin Motivasyonlarına Etkisi. *DPUJSS*, 32, 109-124.
- Aksoy, Ş. K. 2020. Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde Bir Analiz. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AKSOS)* (7), 89-111.
- Alkal, A., Akça, M. Ş. ve Korkmaz, O. 2019. Öz Bilinç Psiko-Eğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Öz Bilinç Düzeylerine Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 569-582.
- Altan, M. Z. 2011. Çoklu Zeka Kuramı ve Değerler Eğitimi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1(4), 53-57.
- Altıntaş, M. 2020. Psiko-Sosyal ve Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin İş Tatminine Etkisi: Havayolu Sektöründe Bir Araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 5(13), 217-239.

- Amrai, K., Motlagh, S. E., Zalani, H. A. ve Parhon, H. 2011. The Relationship Between Academic Motivation and Academic Achievement Students. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, 399–402.
- Araz, A. ve Erkuş, A. 2014. Duygu Dışavurum Tarzlarının Kavramsallaştırılması ve Ölçümü: Bir Envanter Geliştirme Çalışması. *Turkish Journal of Psychology*. 29(74), 50-65.
- Argon, T. ve Ertürk, R. 2013. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İçsel Motivasyonları ve Örgütsel Kimliğe Yönelik Algıları. *Educational Administration: Theory and Practice*, 19(2), 159-179.
- Aslan, M. ve Doğan, S. 2020. Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon Ve Performans Etkileşimine Kuramsal Bir Bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(2), 291-301.
- Aslan, Ş. 2013. *Duygusal Zeka Dönüştürücü ve Etkileşimci Liderlik*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Aslantürk, R. 2014. *Çalışanlarda Motivasyon ve Motivasyonu Etkileyen Faktörler (Denizli Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ataman G. 2002. *İşletme Yönetimi Temel Kavramlar, Yeni Yaklaşımlar*, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Ateş, O. T. ve Buluc, B. 2015. The Relationship between the Emotional Intelligence, Motivation and Organizational Commitment of Primary School Teachers. *Middle Eastern and African Journal of Educational Research*, 17, 31-49.
- Balta, A. T. 2007. *İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonu Olarak Ücret Yönetimi, Motivasyon ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bar-On, R. 1997. *The Emotional Quotient Inventory (EQ-I): A Test Ofemotional Intelligence*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems, Inc.

- Bar-On, R. 2005. The Impact of Emotional Intelligence on Subjective Well-Being. *Perspectives In Education* 23, 41–61.
- Bayram, A., Yıldırım, Y. ve Ergen, S. 2017. İçsel Motivasyonun Sağlık Çalışanlarının Etiksel İfşa Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi. (s. 1067-1077). *II. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu*, 18-19-20 Mayıs 2017 Alanya.
- Birkan, K. C. 2009. *Çalışanların Motivasyonel Öncelikleri ve Bir Motivasyon Faktörü Olarak Liderliğin Önemi*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bourey, J. 2001. Do You Know What Your Emotional IQ Is?, *Public Management*, 83(9): 4-11.
- Brackett, M. A., Lopes, P. N., Ivcevic, Z., Mayer, J. D. ve Salovey, P. 2004. Integrating Emotion and Cognition: The Role of Emotional Intelligence. Motivation, Emotion and Cognition. *Integrating Perspectives on Intellectual Functioning*, 175-194.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. 2019. *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi.
- Can, H. 2002. *Organizasyon ve Yönetim*, 6. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Chang Y. C. ve Tsai Y. T. 2022. The Effect of University Students' Emotional Intelligence, Learning Motivation and Self-Efficacy on Their Academic Achievement-Online English Courses. *Front. Psychol.* 13, 1-11.
- Cherniss, C. ve Goleman, D. 2001. *The Emotionally Intelligent Workplace. How To Select for Measure and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups and Organisations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Chrusciel, D. 2006. Considerations of Emotional Intelligence (EI) in Dealing with Change Decision Management. *Management Decision*, 44(5), 644-657.
- Cirhinlioğlu, F. G., Kındap, T. Y. ve Cirhinlioğlu, Y. 2017. Psychological Distress, Self-Esteem, and Emotional Dependency of Married Individuals as Predictors of Marital Adjustment. *Procedia Computer Science, Budapest*, 120, 164-171.
- Clark, L. 2000. *SOS! Duygulara Yardım*, (Çev: G. Yazgan), İstanbul: Evrim Yayınevi.

- Cooper, K. R. ve Sawaf A. 1997. *Liderlikte Duygusal Zekâ*, (Çev: Z. B. Ayman-B. Sancar), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Cooper, K. R ve Sawaf, A. 2000. *Liderlikte Duygusal Zekâ*, (Çev: Z. B. Ayman ve B. Sancar), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Cooper, K. R. ve Sawaf, A. 2010. *Liderlikte Duygusal Zeka: Yönetim ve Organizasyonda Duygusal Zeka*, (Çev: Z. B. Ayman ve B. Sancar), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Cooper, R. K. 1997. Applying Emotional Intelligence in the Workplace, *Training and Development*, 51(12), 31-39.
- Cüceloğlu, D. 2005. *Başarıya Götüren Aile*, İstanbul, Remzi Yayınevi.
- Çakar U. ve Arbak Y. 2004. Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu-Zeka İlişkisi ve Duygusal Zeka. Dokuz Eylül Üniversitesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 23-48.
- Çeçen, A. R. 2002. Duygular İnsan Yaşamında Neden Vazgeçilmez ve Önemlidir? *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(9), 164-170.
- Çınar, Ö. ve Yeşil, S. 2016. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Desteğin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisini İnceleyen Bir Yapısal Eşitlik Model Önerisi, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(1), 349-369, ISSN: 2149-5939
- Çınar, O. 2010. Okul Müdürlerinin İletişim Sürecindeki Etkinliği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 267-276.
- Çolakoğlu, T. 2010. *Çalışma Yaşamında Duygusal Zeka, Algılama ve Motivasyon İlişkisi: ÇÖMÜ Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Çuhadar, M. 2005. Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (25), 1-24.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. 1980. Self-Determination Theory: When Mind Mediates Behavior. *Journal of Mind and Behavior*, 1(1), 33-43.

- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G. ve Ryan, R. M. 1991. Motivation and Education: The Selfdetermination Perspective, *Educational Psychologist*, 26(3-4), 325-346.
- Demir, K. 2011. Teachers' Intrinsic and Extrinsic Motivation As Predictors of Student Engagement, *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6(2), 1397-1409.
- Demir, R. 2016. *Liderlik ve Motivasyon*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Doğan, S. ve Şahin, F. 2007. Duygusal Zekâ: Tarihsel Gelişimi ve Örgütler için Önemine Kavraması Bir Bakış, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 231-252.
- Dökmen, Ü. 2000. *İletişim Çatışmaları ve Empati*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dökmen, Ü. 2009. *Sanatta ve Günlük Yaşamda İletişim Çatışmaları ve Empati*, Ankara: Remzi Kitabevi.
- Dündar, S. Özutku, H. ve Taşpınar, F. 2007. İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme, *Ticaret ve Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 105-119.
- Efil, İ. 2015. *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*, 13. Baskı, Bursa: Dora Yayınları.
- Ekman, P. 1992. An argument for Basic Emotions. *Cognition and Emotion*, 6(3-4), 169-200.
- Elliot, A. J. ve Church, M. A. 1997. A Hierarchical Model of Approach and Avoidance Achievement Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(1), 218-232.
- Eren, E. 2003. *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar*, 6. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, E. 2010. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Erkutlu, H. V. 2018. *Örgütsel Davranış*, Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Eroğlu, F. 1995. *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eröz, S. S. 2013. Örgütlerde Duygusal Zekâ. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16(29). 213-242.

- Ersarı, G. ve Naktiyok, A. 2012. İş Görenin İçsel ve Dışsal Motivasyonunda Stresle Mücadele Tekniklerinin Rolü, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 81-101.
- Fındıkçı, İ. 2003. *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. 1981. Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics, *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382–388. <https://doi.org/10.1177/002224378101800313>
- Gardner, H. 1993. *Multiple Intelligences: The Theory in Practice*, USA: Basic Books.
- George, J. M. 2000. Emotions and Leadership: The Role of Emotional Intelligence, *Human Relations*, 53, 1027-1055.
- Goleman, D. 1995. *Duygusal Zeka Neden IQ'dan Daha Önemlidir?* (Çev: B. S. Yüksel), 48. Baskı, İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. 1998. *Duygusal Zekâ*, (Çev: B. S. Yüksel), İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. 2018. *Duygusal Zekâ: Neden IQ'dan Daha Önemlidir?*, (Çev: B. S. Yüksel), 48. Baskı, İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gökçe, O. ve Şahin, A. 2003. Yönetimde Rol Kavramı ve Yönetmel Roller. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 133-156.
- Güler, İ. ve Erhan, S. E. 2022. Sporcularda Duygusal Zeka İle Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Egzersiz Psikolojisi Dergisi*, 4(1), 30-37.
- Güney, T., Taşkiran, E. ve Özkul, E. 2015. Çalışanların Duygularını Yönetme Becerilerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Sabiha Gökçen Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(34), 99-132.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. 2014. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürel, E. ve Tat, M. 2010. Çoklu Zeka Kuramı: Tekli Zeka Anlayışından Çoklu Zeka Yaklaşımına. *Journal of International Social Research*, 3(11), 336- 356.

- Güriş, S. ve Astar, M. 2019. *Bilimsel Araştırmalarda SPSS İle İstatistik*, Genişletilmiş 3. Baskı, İstanbul: Der Yayınları.
- Hair, J. F., Black C, W., Anderson R. E. ve Tatham, R. L. 2009. *Multivariate Data Analysis*, 4th Edition, New Jersey: Prentice Hall, ISBN: 978-0139133107
- Hayes, N. 2011. *Psikolojiyi Anlamak*, (Çev: F. Şar ve A. Hekimoğlu), İstanbul: Optimist Yayın ve Dağıtım.
- Heatherton, T. F. 2011. Neuroscience of Self and Self-Regulation, *Annual Review of Psychology* 62, 363–390.
- Hoque, M. E. & Essop, R. (2018). The impact of emotional intelligence on employee motivation in the construction industry in South Africa. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 9(2), 125-138.
- Hua, Y., Uddin, M. A. ve Bhuiyan, A. J. 2019. Emotional Intelligence of Nurses in Tertiary Hospitals in Dali, the People's Republic of China, *Advances in Bioscience and Bioengineering*, 7(3), 32-36.
- Huczynski, A. ve Buchanan, D. A. 1991. *Organizational Behaviour: An Introductory Text*. Bradygames.
- Izard, C. E. 2009. Emotion Theory and Research: Highlights, Unanswered Questions, and Emerging Issues. *Annual Review of Psychology*, 60, 1-25.
- İbicioğlu, H., Özdaşlı, K., Dalğar, H. ve Yılmaz, T. 2013. Muhasebe Meslek Mensuplarının İçsel ve Dışsal Motivasyon Düzeylerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 93-105.
- İyilikci, Y. 2012. *Özel ve Kamu Sağlık Kurumu Yöneticilerinin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler Denizli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Johnson, P. R. 1999. Organizational Benefits of Having Emotionally Intelligent Managers and Employees, *Journal of Workplace Learning*, 11(3), 84-88.
- Kadak, M. T., Demir, T. ve Doğangün, B. 2013. Otizmde Yüz ve Duyguların Yüz İfadelerini Tanıma. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 5(1), 15-29.

- Kalaycı, Ş. 2010. *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 7. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Karahan, T. F. ve Özçelik, M. 2006. Bir Duygusal Zeka Beceri Eğitimi Programı'nın Diabet Hastalarının Duygusal Zeka Düzeylerine Etkisi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2), 301-320.
- Kervancı, F. 2008. *Büro Çalışanlarının Duygu Yönetimi Yeterlilik Düzeylerinin Geliştirilmesinde Duygu Yönetimi Eğitimi Programının Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Keser, A. 2006. *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınevi.
- Kılıç, S., Selen, D. ve Özge, D. 2007. Kurumların Başarısında Duygusal Zekânın Rolü ve Önemi. Yönetim ve Ekonomi, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 209-230.
- Kline, R. 1998. *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guildford Press.
- Koç, H. ve Topaloğlu, M. 2012. *İşletmeler İçin Yönetim Bilimi*, 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Koçel, T. 2014. *İşletme Yöneticiliği*, 15. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Kolaylı, G. 2016. *Performansa Dayalı Ek Ücret Sisteminin İkinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin Motivasyon Algılarına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Köroğlu, Ö. 2011. *İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kurtuluş, K. 1998. *Pazarlama Araştırmaları*, 6. Baskı, İstanbul: Avcıol Basım Yayım.
- Kuruşçu, M. ve Yenilmez, Ö. 2018. Duygusal Zekâ ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 284-307.
- Leech, N. L., Barrett, K. C. ve Morgan, G. A. 2005. *SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation*, Fifth Edition, New York: Routledge Taylor and Francis, DOI:10.4324/9781410616739, ISBN: 978-1-84872-999-5

- Lopes, P. N., Bracket, M. A., Nezlek, J. B., Schütz, A., Sellin, I. ve Salovey, P. 2004. Emotional Intelligence and Social Interaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(8), 1018-1034
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*, 7. Baskı, New York: Mc Graw Hill Inc.
- Maboçoğlu, F. 2006. *Duygusal Zekâ ve Duygusal Zekânın Gelişimine Katkıda Bulunan Etkenler*, Yüksel Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Machani, M. P., Nagapriya, C., & Kumar, Y. L. (2021). Motives driving the entrepreneurial thought: An empirical study on micro entrepreneurs. *Design Engineering*, 15271-15281.
- Mayer, J. D. Salovey, P. ve Caruso, D. R. 1997. The Multifactor Emotional Intelligence Theory, Findings, and Implications. *Psychological inquiry*, 1(3), 232-242.
- Mayer, J. D. ve Salovey, P. 1993. The Intelligence of Emotional Intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433-442.
- Mayer, J. D., Salovey, P. ve Caruso, D. R. 2004. Target Articles: Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197-215.
- Morris, C. G. 2002. *Psikolojiyi Anlamak (Psikolojiye Giriş)* (Çev. Ed: H. B. Ayvaşık, M. Sayıl), Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Mottaz, J. C. 1985. The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction, *The Sociological Quarterly*, 26-(3), 365-385.
- Mukokoma, M. M. N. (2020). Emotional Intelligence and Intrinsic Motivation in Job Performance. *International Journal of Management Studies and Social Science Research*, 2(4), 1-12.
- Nunnally, J. C. 1978. *Psychometric Theory*, New York: McGraw Hill.

- Oğuz, H. ve Özkul, M. 2016. Duygusal Emek Sürecine Yön Veren Sosyolojik Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Batı Akdeniz Uygulaması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(16), 130-154.
- Oktay, B. ve Batıgün, A. D. 2014. Aleksitimi: Bağlanma, Benlik Algısı, Kişilerarası İlişki Tarzları ve Öfke. *Türk Psikoloji Yazıları*, 17(33), 31- 40.
- Overgaard, M. ve Sandberg K. 2012. Kinds of Access: Different Methods for Report Reveal Different Kinds of Metacognitive Access, *Philosophical Transactions of The Royal Society and Biological Sciences* 367(1594), 1287-96.
- Önder, M. 2010. *Liderlerde Duygusal Zeka ve Motivasyon İlişkisi ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Örücü, E. ve Kanbur, A. 2008. Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 85-97.
- Özdaşlı, K. ve Akman, H. 2012. İçsel ve Dışsal Motivasyonda Cinsiyet ve Örgütsel Statü Farklılaşması: Türk Telekomünikasyon A.Ş Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(7), 73-78.
- Öztürk, Z. ve Dünder, H. 2003. Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 57-67.
- Pehlivan, Ş. 2015. *Duygusal Zekanın (EI) Satış Elemanlarının Algıladıkları Satış Performansına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Pfeffer, J. 1997. *New Directions for Organization Theory: Problems and Prospects*. Oxford University Press, USA.
- Polat, H. ve Özerdem, M. S. 2016. Görsel-İşitsel Uyarılar Kaynaklı Oluşan Duyguların EEG İşaretleri ile Sınıflandırılması. *Dicle Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Mühendislik Dergisi*, 7(1), 33-40.
- Rounding K. 2012. Religion Replenishes Self-Control, *PubMed Jun*, 23(6), 635-642.

- Rodríguez-González, P.; Cecchini, J.A.; Méndez-Giménez, A. y Sánchez-Martínez, B. (2021). Intrinsic Motivation, Emotional Intelligence and Self-Regulated Learning: A Multilevel Analysis. *Revista Internacional Medicina Ciencias de la Actividad Física y el Deporte* 21 (82) pp. 235-252
- Seçer, H. Ş. 2010. Çalışma Yaşamında Duygular ve Duygusal Emek: Sosyoloji, Psikoloji ve Örgüt Teorisi Açısından Bir Değerlendirme. *Journal of Social Policy Conferences*, (50), 813-834.
- Silvia P. J. ve Duval S. T. 2001. Objective Self-Awareness Theory Recent Progress and Enduring Problems. *Personality and Social Psychology Review*, 5(3), 230-241.
- Singh, N. ve Gupta, K. 2013. Assessment of Emotional Intelligence Across Demographic Variables. *Journal of Indian Health Psychology*, 8(1), 21-41.
- Sternberg, R. J. 2016. Testing: For Better and Worse. *Phi Delta Kappan*, 98(4), 66-71.
- Sudak, M. K. ve Zehir, C. 2013. Kişilik Tipleri, Duygusal Zekâ, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165.
- Sun, H. Ö. 2002. *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi*, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Şengül, F. 2014. *Hastane Çalışanlarında Motivasyonu Etkileyen Faktörler*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şimşek, Ş. ve Çelik, A. 2009. *Yönetim ve Organizasyon*, Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Talu, N. 1999. Çoklu Zeka Kuramı ve Eğitime Yansımaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(15), 164-172.
- Tang, Y. ve He, W. 2023. Relationship between Emotional Intelligence and Learning Motivation among College Students during The COVID-19 Pandemic: A Serial Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 14, 1-15.

- Tarhan, N. 2018. *Duyguların Psikolojisi ve Duygusal Zekâ: Bize Özgü Duygular, Bize Özgü Bir Analiz*, 22. Baskı, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Tatar, A., Çamkerten, S. ve Özdemir, H. 2020. Genç Yetişkinlerde Duygusal Zeka, Empati ve Sosyal Beceri Düzeyi Arası İlişkilerin İncelenmesi. *Humanistic Perspective*, 2(3), 335-346.
- Tatar, A., Tok, S. ve Saltukoğlu, G. 2011. Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zeka Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi, *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni-Bulletin of Clinical Psychopharmacology*, 21(4), 325-338.
- Tatlıdil, H. 1992. *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz*, Ankara: Engin Yayınları.
- Tavşancıl, E. 2002. *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Ankara: Nobel Yayıncılık, ISBN. 978-605-133-740-1
- Telman, N. ve Ünsal, P. 2004. *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tetik, S. ve Açıkgöz, A. 2013. Duygusal Zeka Düzeyinin Problem Çözme Becerisi Üzerindeki Etkisi: Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *EJOVOC (Electronic Journal of Vocational Colleges)*. 87-97.
- Tetik, S. ve Akkaya, B. 2018. Üniversite Gençlerinin Duygu Yönetimi Becerileri Üzerine Bir Araştırma, *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(4), 99-121.
- Timuroğlu, M. ve Balkaya, E. 2016. Örgütsel İletişim ve Motivasyon İlişkisi - Bir Uygulama. *U.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 89-113.
- Topçalı, H. 2022. *Kamu Personelinin Duygusal Zeka Seviyelerinin Çalışan Performansı ve Görev Motivasyonu Düzeylerine Etkisi: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi'nde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Torlak, N. G. 2008. *Organizasyon Teorileri*. Bursa: Beta Yayıncılık.
- Töremen, F. ve Çankaya, İ. 2008. An Effective Approach at Management: Emotional Management. *Journal of Theoretical Educational Science*, 1(1), 33-47.

- Trigueros, R., Aguilar-Parra, J. M., Cangas, A. J., Bermejo, R., Ferrandiz, C. ve López-Liria, R. 2019. Influence of Emotional Intelligence, Motivation and Resilience on Academic Performance and The Adoption of Healthy Lifestyle Habits among Adolescents. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(16), 2810.
- Trivedi, V. 2014. Gender and Socio-Economic Environment: How do They Impact Emotional Intelligence. *International Journal of Interdisciplinary and Multidisciplinary Studies (IJIMS)*, 2(2), 61-70.
- Tuğrul, C. 1999. Duygusal Zeka. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 1, 12-20.
- Tunçer, P. 2013. Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon. *Sayıştay Dergisi* (88), 87-108.
- Turhan, M., ve Çetinsöz, B. C. 2019. Duygusal Zekâ ve Motivasyon Arasındaki İlişki: Turizm Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 268-287.
- Uslu, E. 2019. *Doğrudan Pazarlama Çalışanlarında Duygusal Zeka, Performans Algısı, Motivasyon İlişkisi: Ankara İli Çağrı Merkezi Çalışanları Örneği*. Doktora Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Üstün, F. ve Koca Ballı, A. İ. 2019. Çalışanların Duygusal Zekaları İş Motivasyonlarını Etkiler mi? Sağlık Çalışanları Örneği. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics*, 14(2), 555-577.
- Weisinger, H. 1998. *İş Yaşamında Duygusal Zeka*, (Çev: N. Süleymangil), İstanbul: MNS Yayıncılık.
- Wong, C. S. ve Law, K. S. 2002. The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An exploratory Study, *Leadership Quarterly*, 13, 243-274.
- Yaman, B. 2018. Duygusal Zekâ ve Eğitimdeki Yeri, *Social Sciences Studies Journal (SSSJJournal)*, 4(28), 6368-6380.
- Yamane, T. 1973. *Statistics: An Introductory Analysis*, New York: Harper and Row.

- Yang, J. T. 2008. Effect of Newcomer Socialisation on Organisational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention in The Hotel Industry, *The Service Industries Journal*. 28(4), 428-442.
- Yapıcıoğlu, G. 2019. *Sağlık Çalışanlarında Motivasyonla Bağlantılı İş Verimliliği Düzeyinin Ölçülmesi ve Motivasyonu Etkileyen Faktörler*, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırklareli.
- Yenice, N., Özden, B. ve Tunç, G. A. 2018. Ortaokul Öğrencilerinin Duygusal Zekâlarının Fen Öğrenmeye Yönelik Motivasyonlarını Yordama Düzeyi. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 47(2), 873-896.
- Yıldız, N. 2021. Örgütlerde Çalışan Motivasyonu. E. B. Şekerli (Dü.) içinde, *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. 40-63. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Yoğun, S. 2014. *Çalışanlarda Motivasyon ve İş Tatmini*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zaccoletti, S., Camacho, A., Correia, N., Aguiar, C., Mason, L., Alves, R. A. ve Daniel, J. R. 2020. Parents' Perceptions of Student Academic Motivation during The COVID-19 Lockdown: A Cross-Country Comparison. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-13.

EKLER

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde yürütülmekte olan “**Emniyet personelinin duygusal zeka seviyelerinin motivasyon düzeylerine etkisi**” başlıklı tez çalışması için uygulanmaktadır. Anket formunu doldurmak isteğe bağlıdır. İsminizi belirtmeden katılacağınız bu ankette vereceğiniz bilgiler, gizli tutulacak ve şahsınıza hiçbir yükümlülük getirmeyecektir. Yapılan bu akademik çalışmanın sağlıklı ve başarılı olabilmesi için lütfen tüm sorulara dikkatli okuyarak cevap vermeye çalışınız.

Anket uygulamasına zaman ayırarak çalışmaya verdiğiniz katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Ömer ÇINAR
Danışman
ocinar_04@hotmail.com

Bünyamin MACİT
Yüksek Lisans Öğrencisi
bmacit7003@gmail.com

Katılımcılara Ait Sosyo-Demografik Sorular

S1:	Cinsiyetiniz	() Kadın () Erkek
S2:	Medeni Durumunuz	() Evli () Bekar
S3:	Eğitim Durumunuz	() Lise () Ön lisans () Lisans () Yüksek Lisans
S4:	Yaşınız:	() 20 -28 () 29 - 37 () 38 – 46 () 47 - 55 () 56 ve üzeri
S5:	Memuriyet Süresi	() 1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16 ve üzeri

Aşağıda verilen ölçeklerdeki sorulara katılım derecelerinizi yazınız

DUYGUSAL ZEKA ÖLÇEĞİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kendi Duygularımı Değerlendirme						
1	Hissettiğim duyguların, sebebinin farkındayım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Duygularımı anlama konusunda iyiyim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Gerçekten ne hissettiğimi anlarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Mutlu olup olmadığımı daima bilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Duyguların Kullanımı						
5	Daima, kendi amaçlarımı belirlerim ve onlara ulaşmak için en iyisini yapmaya çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Kendime daima yetenekli bir kişi olduğumu söylerim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Kendini motive edebilen bir kişiyim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	En iyisini yapmak için kendimi daima cesaretlendiririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Başkalarının Duygularını Değerlendirme						
9	Arkadaşımdan duygularını, onların davranışlarından anlarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Başkalarının duyguları konusunda iyi bir gözlemciyim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Başkalarının duyguları ve hislerine karşı duyarlıyım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Etrafımdaki insanların duygularını anlama konusunda iyiyim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Duyguların Yönetimi						
13	Öfkemi kontrol edebilirim ve zorlukları rasyonel bir şekilde ele alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Duygularımı kontrol etme konusunda oldukça yetenekliyim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Çok kızgın olduğum zamanlarda, her zaman çabucak sakinleşirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Duygularımı kontrol etmede de iyiyim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

	ÇALIŞAN MOTİVASYON ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	İçsel Motivasyon					
1	Yöneticilerim çalışmalarımın dolayısı her zaman beni takdir ederler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolayısı beni takdir ederler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Kendimi kurumun önemli bir çalışanı olarak görüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Yaptığım işte başarılıyım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Dışsal Motivasyon					
10	Çalışmakta olduğum kurumun ileride şu andaki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve ret etmez.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Bu kurumdan emekli olacağıma inanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	İşimde terfi imkanım vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	Kurumda, yemek, çay gibi yiyecek-içecek ikramları yapılır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla ve mükelleflerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)