

Emniyet Personelinin Duygusal Zekâ Seviyelerinin Motivasyon Düzeylerine Etkisi

The Effect of Emotional Intelligence Levels of Police Officers on Their Motivation Levels

Özet

Bu çalışmada, Ağrı İl Emniyet Müdürlüğü personelinin duygusal zekâ seviyeleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Çalışma grubunu basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen 350 emniyet çalışanı oluşturmaktadır. Tarama modeli esas alınan bu çalışmanın verilerini toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Geçerliliği ve güvenilirliği ispatlanmış olan Wong ve Law (2002) tarafından geliştirilen dört boyutlu "Duygusal Zekâ Ölçeği" ve Mottaz (1985) tarafından geliştirilen iki boyutlu "Motivasyon Ölçeği" kullanılmıştır. Ankete beş sorudan oluşan kişisel bilgi formu eklenmiştir. Yüz yüze anket yöntemi ile elde edilen veriler betimsel ve çıkarımsal istatistiki yöntemlerle analiz edilmiştir. Analizler için SPSS paket programı kullanılmıştır. Çalışma neticesinde emniyet personelinin duygusal zekâ seviyesinin motivasyonu etkilediğine ulaşılmıştır. Bu ilişkinin duygusal zekânın boyutları ile motivasyonun boyutları arasında da olduğu tespit edilmiştir. Ulaşılan bulgular literatürdeki sonuçları desteklemiştir. Ulaşılan bulgular ışığında; emniyet personeline ve alanda çalışma yapacak olan araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

Abstract

In this study, it is aimed to determine the relationship between emotional intelligence levels and motivation levels of Ağrı Provincial Police Department personnel. The study group consists of 350 security personnel determined by simple random sampling method. A questionnaire form was used to collect the quantitative data of this study based on the survey model. The four-dimensional 'Emotional Intelligence Scale' developed by Wong and Law (2002) and the two-dimensional 'Motivation Scale' developed by Mottaz (1985) were used. A personal information form consisting of five questions was added to the scales. The quantitative data obtained by face-to-face survey method were analysed by descriptive and inferential statistical methods. SPSS package programme was used for the analyses. It was found that the level of emotional intelligence of police personnel affects motivation. This relationship was also found to exist between the dimensions of emotional intelligence and the dimensions of motivation. The findings supported the results in the literature. Based on the findings, recommendations were made to security personnel and researchers working in the field.

Giriş

Başarıya ulaşmak, her organizasyonun birincil hedefidir. Belirlenen hedefler doğrultusunda kurumların başarısını etkileyen faktörler farklılıklar göstermektedir. Kurum çalışanlarının kişisel

Ömer Çınar

Doç. Dr., Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Ağrı, Türkiye, ocinar_04@hotmail.com
Orcid No: <https://orcid.org/0000-0002-9791-8402>

Bünyamin Macit

Memur, Ankara İl Emniyet Müdürlüğü, Ankara, Türkiye, by_25dadas@hotmail.com
Orcid No: <https://orcid.org/0009-0005-7543-8343>

Article Type / Makale Türü

Research Article / Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler

Duygusal Zeka, Motivasyon, Emniyet Personeli, İstatistiksel Analizi.

Keywords

Emotional Intelligence, Motivation, Law Enforcement Personnel, Statistical Analysis.

JEL Codes: M10, M19, C40, C83

Bilgilendirme

Bu çalışma, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda Doç. Dr. Ömer Çınar danışmanlığında Bünyamin Macit tarafından "Emniyet Personelinin Duygusal Zeka Seviyelerinin Motivasyon Düzeylerine Etkisi" başlığı ile tamamlanarak 09.01.2024 tarihinde savunulan Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Araştırma için gerekli çalışmalar Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun 28.12.2023 tarih, 309 sayılı kararında verilen izin doğrultusunda yerine getirilmiştir.

Submitted: 05 / 08 / 2025

Accepted: 20 / 10 / 2025

becerileri ve performansları kurumsal başarıyı önemli derecede etkilemektedir. Ücret ve terfi gibi somut unsurlar kurum çalışanlarının başarısını ve performansını doğrudan etkilerken, manevi ihtiyaçların giderilmesi de önem arz etmektedir. Kurumun çalışanlarına değer vermesi, sağlıklı iletişim kurması, taleplerini dikkate alması, sorunları ile ilgilenmesi ve çözüm önerileri sunması, çalışanların motivasyonlarını olumlu etkileyerek bireysel performanslarını artırabilir. Çalışanların motivasyonlarını etkileyen bir diğer faktör ise çalışanların duygusal zekâ seviyeleridir. Duygusal zekâ, duygusal sorunları çözmek ve davranışı düzenlemek için kişinin kendisinin ve başkalarının duygusal durumlarını tanımlama, kullanma, anlama ve yönetme ile ilgili süreçleri ifade etmektedir (Lopes vd. 2004: 176). Duygusal zekâ, duyguları doğru bir şekilde algılama, değerlendirme ve ifade etmektir. Düşünceyi kolaylaştırırken duyguları üretme, duyguları ve duygusal bilgileri anlama, gelişme için duygusal ve entelektüel yetenekleri teşvik etmek için duyguları düzenlemektedir (Mayer vd. 1997: 233).

Çalışanlar arasında sıkı ilişkilerin olduğu kurumlarda, kurum yöneticileri çalışanlarının bireysel gelişimini sağlamak amacıyla karmaşık insani sorunlarla ilgilenmek durumundadır. Kurum yönetimi çalışanlar arasında uyumlu ve işbirlikçi bir çalışma ortamı geliştirmekten sorumludur. Ayrıca kurum yönetimi ile çalışanlar arasında iyi ilişkilerin olması, kurumsal etik ve kurumsal performans açısından önemlidir. Başarılı olması ve etkili çıktılar üretmesi için kurumların iyi bir kurum iklimine ve başarılı çalışanlara sahip olması gerekir. Bu bağlamda kurum iklimi, yöneticilerin yöntem, tutum ve davranışları ve kurum çalışanlarının fiziksel ve ruhsal durumları, başarılı bir mesleki performans ortaya konmasını sağlayabilmektedir (George, 2000: 1028).

Çalışanların duygusal zekâ düzeyi, bilişsel süreçlerde ve davranışlarda önemli rol oynamaktadır. Çalışanlarda korku, üzüntü, kaygı, mutluluk gibi duygular kurumun sosyal statüsünden ve kurumdaki yöneticilerden bağımsız değildir. Bu nedenle sosyal duygu ve durumu ifade eden çalışanların duygusal zekâ düzeyleri, motivasyonu etkilemektedir. Dolayısıyla, günümüzde kurumlar duygusal yeterliliğe ve performansı etkileyen faktörlere önem vermeye başlamıştır. Çalışanlar arasında sıkı etkileşimlerin olduğu mesleklerden biri olan emniyet kurumunda personelin duygusal zekâ becerilerinin incelenmesi, önem kazanmıştır. Verimli bir çalışma ortamında yeterli ve etkili kişilerarası ilişkilerin temeli, duyguların tanınması, anlaşılması ve duyguların başarılı bir şekilde yönetilmesi olduğu yönünde araştırmalar mevcuttur (Lopes vd., 2004: 1018).

Modern yönetimde kurum yönetiminin önemli bir alanı ve temel yöntemlerinden biri haline gelen çalışanların tutum ve davranışlarının incelenmesi önemli bir konudur. Çalışanların kurumsal hedeflere, kişilik özelliklerine, bireysel performansa vb. katkılarının dolayı kurum içi problemler kurumsal performans açısından önemlidir (Pfeffer, 1997: 18). Araştırmada duygusal zekâ ve iş motivasyonu arasında bulunan ilişki ele alınarak, emniyet çalışanlarının duygusal zekâ seviyelerinin motivasyonu düzeyleri üzerinde etkisinin bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda Ağrı ilinde çalışan emniyet personeline yönelik araştırma yapılmıştır. Literatürde duygusal zekâ ve iş motivasyonu arasındaki ilişkiye yönelik birçok çalışma yer almaktadır. Bu iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmanın emniyet çalışanlarına yönelik yapılmasının, bu alandaki sorunların belirlenmesi açısından önemli olacağı düşünülmektedir.

1. Literatür İncelemesi

Bu bölümde yürütülen çalışmanın temel değişkenlerini oluşturan duygusal zekâ ve motivasyon konularını ele alan literatür taramasına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

1.1. Duygusal Zekâ

Duygular sadece bireyin kendisini etkilemekle kalmayıp aynı zamanda bireylerin davranışlarını ve diğer bireylere karşı tutumlarını da yönlendirmektedir. Duygular, bireylerin iş ve sosyal hayatındaki tutumlarını şekillendirdiği gibi bu tutumlara doğrudan veya dolaylı olarak yön veren davranış ve eylemleri de içermektedir. Hareket etme kavramından gelen “duygu”, hareketleri yönlendiren anlamını taşımaktadır (Oğuz vd., 2016: 131). 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 bireyin beden ifadesini, hareketlerini ve tavrını etkileyen yapılandırılmaya uygun hislerdir (Akçay ve Çoruk, 2012: 5). 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 (Cooper ve Sawaf, 1997: 32). Mutluluk, üzüntü, umutsuzluk gibi fizyolojik ve bilişsel temelleri olan ve davranışı etkileyen faktörlerdir (Izard, 2009: 3). İnsanların 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 (Polat ve Özerdem, 2016: 35). Goleman'a (2018: 373) göre temel duygu kümeleri, sevgi, zevk, utanç, şaşkınlık, öfke, korku, üzüntü ve iğrenme şeklindedir. Duyguları oluşturan bileşenler bulunmaktadır. Bu bileşenlerden ilki jest ve mimikler, sesteki vurgular, vücut duruşu ve duygu ifadesi olarak ifade edilebilir. İkincisi, bireyin duygularının farkında olmasıdır. Üçüncüsü, duyguların deneyimlenmesinden elde edilen deneyime dayalı duygu düzenlemesidir. Dördüncü bileşeni ise diğer insanların duygularını anlamaktır. İnsan davranışının temeli olan duygular, bireyin iç dünyasının en önemli parçasıdır ve hayat mücadelesinde başarılı ya da başarısız olmada önemli rol oynamaktadır (Tetik ve Açıkgöz, 2013: 88). Dökmen'in (2000: 32) belirttiği gibi bireyler nerede olurlarsa olsunlar hayatın sürekliliğini sağlamak için sosyal çevreye uyum sağlamak zorunda kalmaktadırlar. Tuğrul'a (1999: 13) göre duygu, 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 (Cirhinlioğlu vd. 2017: 165). 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). 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 ve Çankaya, 2008: 35). Spielman, zeki bir kişinin olayları hızlı bir şekilde kavrama, doğru kararlar verme ve farklı durumlarda akılcıca hareket etme yeteneğini, farklı etkinliklerde ortaya çıkan bir genel zekâ durumu olarak tanımlamaktadır (Morris, 2002: 303-304). Hayes'in (2011: 217) belirttiği gibi son dönem psikologları, zekânın tek bir şey olmadığı ve birçok farklı yetenekten oluştuğu konusunda hemfikirdir. Ancak hangi yeteneklerin daha önemli olduğunu sorgularken farklı fikirleri de savunmaktadırlar. Endüstriyel yenilikler ve gelişmeler, iş dünyasındaki çalışma kalıplarını ve çalışanları etkilemiş ve yeni yatırımların merkezine insanı koymuştur. Çalışanların gelişimi ve performansı için iç organizasyon yapısındaki yeni yaklaşımlar, çalışanların teknik beceri ve kabiliyetlerini, çevre ile uyum ve iletişimlerini artırmaktadır (Sü 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 zekâ ve bilişsel zekânın önemi artmaktadır. İşe alımda, duygusal zekâ 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 zekâsı yüksek çalışanların varlığı, işletmenin rekabette öne geçmesini sağlayacaktır (Kılıç vd., 2007: 219). Kuruşçu vd.'ne (2018: 289) göre duygusal zekâ yetkinliği yüksek çalışanlar, iletişim becerilerini olumlu yönde kullanarak kişisel iş birliklerinde ve başkalarıyla iletişimlerinde duygusal zekâlarını ön plana çıkararak kurum

içinde kendilerine tanımlanan rolleri beklenen şekilde yerine getirmektedirler. Mayer vd. (2004: 1999) duygusal zekânın dört temel boyutunun olduğunu ifade etmektedir: "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). Goleman (2018: 373) ve Mayer vd.'nin (2004: 199) tasnifleri baz alınarak; bu çalışmada duygusal zekânın boyutları "kendi duygularını değerlendirme", "duyguların kullanımı", "başkalarının duygularını değerlendirme" ve "duyguların yönetimi" şeklinde ele alınmıştır.

1.2. Motivasyon

Motivasyon, amaca yönelik faaliyetleri başlatma ve sürdürme sürecidir. Durumsal ve bireysel faktörlerin birleşimi olan çok boyutlu bir yapıdır (Zaccoletti vd., 2020: 11). Deci ve Ryan'a (1980: 34) göre motive edilmiş davranış; enerjik, odaklanmış ve kalıcıdır. İnsanlar belirli davranışları gerçekleştirdiklerinde ya motive olurlar ya da olmazlar. Amrai'ye (2011) göre, insanların hedeflerine ulaşmaları için yeterli motivasyona ihtiyaçları vardır. 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. Küresel rekabet koşullarında gücü etkin ve verimli şekilde kullanmak yöneticilerin en önemli beklentilerinden biridir (Özdaşlı ve Akman, 2012: 74). Fındıkçı'ya (2003: 373) göre bir kurumda belirlenen hedeflere ulaşmak için çalışanların uyum içinde çalışma istek ve heyecanını sağlayıp devamlı kılmak önemlidir. Motivasyon insan ilişkilerinde de önemlidir. Hedeflenen bir işi yapabilmek için çalışanların yapılan işi sahiplenmesi, istekli olması ve yeterli çabayı göstermesi gerekmektedir. Bunu sağlayan da personelin motivasyonudur. Bireyin iş hayatında elde ettiği ekonomik imkanlardan dolayı oluşan dürtüler ya da terfi arzusu, motive edici sebepleri oluşturmaktadır. 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 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

düzeğe çıkarabilirse, örgüt başarılı olacaktır (Tunçer, 2013: 88). Çalışanların amaç ve hedeflerini örgütün benimsediği hedeflere yönlendirmek yöneticinin işidir. 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 ve Şahin, 2003: 135). Çalışanın başarısını doğrudan etkileyen motivasyon faktörleri, iç faktörler ve dış faktörler olarak ikiye ayrılabilir. Örgütlerde çalışan motivasyonunun sağlanmasında ücret, çalışma ortamı, örgüt içi ilişkiler gibi iç 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 ve Doğan, 2020: 293). İçsel motivasyon çalışanın kendisi tarafından motive edilmesini ifade etmektedir. Bireyin içsel süreçlerine göre ortaya çıkan motive edici ihtiyaç ve arzuların içsel boyutudur. Her bireyi motive eden unsurlar birbirinden farklıdır (Aslan ve Doğan, 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 başarıya yönelik motivasyonları da istek ve ihtiyaçları tarafından belirlenmektedir. Bireyler motivasyon ve ihtiyaçlarla hareket eder ve istenen sonuçlara ulaşılana kadar başarıya arzusu içsel motivasyonun işlevsel bir yansımasıdır. İçsel motivasyon iş görenin çalışma isteğini ve içsel tatminini ifade etmektedir. Kurumlar, çalışanları motive etme ve görevlerini yerine getirmeye teşvik 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 adına daha fazla sorumluluk almak zorundadır. Bu hareketlilik, vasıflı çalışanlar için kuruluşlar arasında rekabet oluşturmaktadır. Fazla seçeneği olan yetenekli çalışanlar işverenlerinden veya iş içeriğinden memnun değillerse, muhtemelen kurumdan ayrılacaklardır. Bir çalışanın zorunlu olmayan bir işi bırakma olasılığı ne kadar yüksekse, kaybın kişisel etkisi de aynı ölçüde büyük olmaktadır. Argon ve Ertürk'ün (2013: 162) de belirttiği gibi kişinin çevresiyle bütünleşmesi ve örgüt ortamında içsel motivasyon oluşturabilmesi çok önemlidir. Dışsal motivasyon kaynakları, kişiyle doğrudan ilgili olmayan ancak gerçekleştiğinde olumlu sonuçlara yol açan davranışlardır. İnsanlar davranışlarının faydalarını değil, ödülleri istemektedirler (Demir, 2011: 1399). 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 etkilenmesini içermektedir. İkramiye veya terfi gibi ödüller ve üstlerinin takdiri, çalışanın motivasyonunu artırmaktadır (Ersarı ve Naktiyok, 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 ve Doğan, 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. 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.

1.3. Duygusal Zekâ İle Motivasyon İlişkisi

Çalışanlar değişen koşullara uyum sağlayabilmeleri ve bulunduğu ortamdan memnuniyet duymaları için duygularının davranışlarını nasıl etkilediğini ve yönlendirdiğini bilmelidir (Töremen ve Çankaya, 2008: 34). Duygusal zekânın iş hayatında yeri olmadığına inandıkları için duygusal zekâyı önceleri küçümseyenler, duygusal zekânın profesyonel iş yaşamın ayrılmaz bir parçası haline geldiğini kabul etmeye başlamıştır. Çalışanların duygusal zekâ düzeylerinin bilincinde olmaları, kendilerini tanımaları, kendini motive ederek harekete geçmeleri, diğer bireyler ile empati kurarak onların duygularını anlamaları ve kurum içi ilişkilerini sürekli kılabilimleri mümkün olabilmektedir (Goleman, 2018: 390). Birey için önemli olan faktörlere bağlı olarak beliren duygular, bireyleri motive etmeye ve başarılı kılmaya yardımcı olmaktadır (Mayer vd., 2004: 10). Günlük yaşamda karşı karşıya kalınan durumlar, çalışanların duygularını farklı şekillerde etkileyebilmektedir (Clark, 2000: 26). Yüksek duygusal zekâyı sahip çalışanlar, olumlu duygular kazanmak ve kendileriyle birlikte başkalarını motive etmek için duygularını kullanma konusunda daha yetkindirler. Dolayısıyla duygusal zekâyı 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 sahiptirler (Cooper, 1997: 32). Duygusal zekâ duygu ve hislerin rasyonel kullanımı olarak düşünüldüğünde, duygusal zekâ ile motivasyon arasında ilişki olduğunu söylemek mümkündür (Weisinger, 1998: 12). Çünkü duygusal zekâ, 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 zekâ 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 yönlendiren motivasyon araçlarını belirlemesi önemlidir. Motivasyonun kaynaklarını anlamak, çalışanların hedeflerine giden yolları belirlemek ve onlara kararlılıkla çalışma gücü vermektedir (Cherniss ve Goleman, 2001: 108-110). Duygusal zekâ yüksek lider, kalbi ile hareket eder ve çalışanların duygusal ihtiyaçlarını anlar. Böylece çalışanlarını duygulandıran dürtülerden hareket ederek motive edebilecek ve örgüt amaçlarına yönlendirebilecektir. Duygusal zekâyı sahip bir çalışanın, meslektaşlarının ve astlarının yanı sıra kendisini de motive etme potansiyeline sahip olabilmektedir. Bu nedenle duygusal zekânın 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 zekâyı sahip olan lider, grup içindeki çatışma ve gerilimi analiz edebilmekte, anlamakta ve yönetebilmektedir. Yani çalışanlar arasında olumsuz bir ortamın oluşmasına engel olmaktadır. Cooper de (1997: 32) yaptığı bir araştırmada; duygusal zekâ seviyesi yüksek olan bireylerin ikili ilişkilerde başarılı olduklarını, ekiplere liderlik edebildiğini, kendilerini ve çevrelerini motive edebildiğini tespit etmiştir. Bireyler motive olduklarında dikkatlerini toplayabilmekte, duygularını ifade edebilmekte, kendi kararlarını kendisi verebilmekte ve kararların sorumluluğunu alabilmektedir (Berkhenke, 2013). Duygusal zekâ ve duygusal zekânın boyutları ile motivasyon ve motivasyonun boyutları arasındaki ilişkilere dair yapılan literatür araştırması kurulan hipotezlere dayanak olarak araştırmanın modeli ve hipotezleri başlığında ayrıntılı olarak sunulmuştur.

2. Yöntem

Bu araştırma, belirli bir zaman diliminde değişkenler arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik tanımlayıcı kesitsel bir çalışmadır. Bu kapsamda, nicel araştırma yöntemlerinde yaygın olarak kullanılan ilişkisel tarama deseni tercih edilmiştir. Kişilerin belirli bir zamanda mevcut durumlarını betimlemek ve değişkenler arasındaki ilişkileri ele almak için tanımlayıcı kesitsel tasarım tercih edilmiştir. Karasar'a (2011) göre, ilişkisel tarama deseni, iki veya daha fazla değişkenin birlikte

değişip değişmediğini belirlemeye ve eğer bir değişim mevcutsa, bunun yönünü ve niteliğini ortaya koymaya yardımcı olan bir yöntemdir.

Bu çalışmada, duygusal zekâ ve motivasyon arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla bu desen kullanılmıştır. Bu başlıkta araştırmanın amacı ve önemi anlatılmış, araştırmanın evreni ve örnekleme açıklanmış, araştırma sürecine yer verilmiş, araştırma modeli belirlenmiş ve araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin incelendiği önceki çalışmalar (literatür) doğrultusunda araştırmanın hipotezleri kurulmuş, veri toplama araçlarına yer verilmiş ve çalışmada yapılan analizlerin neler olduğu hakkında bilgiler verilmiştir. Son olarak araştırma süreci anlatılmıştır.

Çalışmanın araştırma bölümü Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun 28.12.2023 tarih 309 sayılı kararında verilen izin doğrultusunda yerine getirilmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, emniyet personelinin duygusal zekâ seviyelerinin motivasyon düzeylerine etkisinin bulunup bulunmadığının araştırılması şeklinde belirlenmiştir. Bu amaçla yapılan alan araştırmasında, duygusal zekâ, motivasyon konularında birçok çalışma yapıldığı görülmüştür. Söz konusu çalışmalarda duygusal zekânın motivasyonu olumlu yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Ayrıca, çalışmada duygusal zekânın boyutları ile motivasyonun boyutları arasında pozitif ilişkilerin olduğu ileri sürülmüştür. İş hayatında yeni kriterler olarak; iş 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 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.

2.2. Evren ve Örneklem

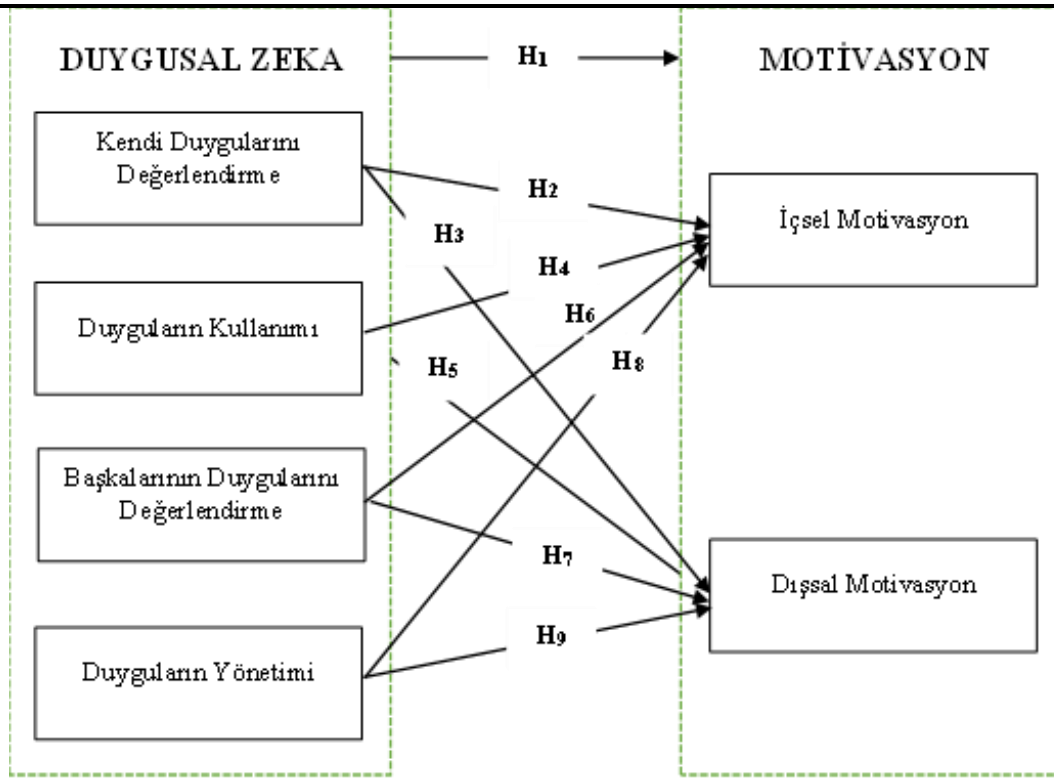
Araştırmanın evreni Ağrı İl merkezinde görev yapan 1312 emniyet personelinin oluşmaktadır. Bu sayı baz alınarak, evreni temsil etmek üzere örnek büyüklüğü Yamane'nin (1973: 133) önerdiği formül kullanılarak, $P=0,50$ ve %5 hata payı için örnek büyüklüğünün en az 297 olması gerektiği hesaplanmıştır. Bu doğrultuda örneklem hacmi 350 emniyet personelinin oluşturulmuştur. Örneklem katılan personel basit tesadüfi örneklem tekniğiyle seçilmiştir. Araştırmada örneklemde yer alan emniyet personelinin duygusal zekâ seviyelerinin motivasyon düzeylerine etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla tarama modeli kullanılmıştır.

2.3. Araştırma Süreci

Araştırma için hazırlanan anketler 2 Ocak 2023 - 23 Haziran 2023 tarihleri arasında Ağrı İl Emniyet Müdürlüğü çalışanlarına bırakılmış ve birkaç gün sonra anketler toplanmıştır. Araştırmada 400 anket uygulanmış, fakat 50 anket hatalı ya da eksik doldurulduğu için analizlerden çıkarılmıştır. Geri kalan 350 anketten elde edilen veriler analize alınarak değerlendirme yapılmıştır.

2.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışma; tanımlayıcı, kesitsel ve ilişkisel tarama modelinde yürütülen bir nicel araştırmadır. Çalışma kapsamında geliştirilen araştırma modeli Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmanın modeli, duygusal zekânın motivasyon üzerindeki etkisini incelemek için kurulmuştur. Ayrıca, duygusal zekânın 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.

Duygusal zekânın motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğine dair çalışmalar literatürde mevcuttur. Önder (2010) liderlerde duygusal zekâ seviyesi ile motivasyon düzeyi arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, duygusal zekâ ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ifade etmiştir. Çolakoğlu (2010) çalışanların duygusal zekâ ile motivasyon düzeyi arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yaptığı araştırmasında; duygusal zekâ seviyesi ile motivasyon düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu tespit etmiştir. Akpolat ve Işık (2012) çalışmalarında, sağlık çalışanlarının duygusal zekâ ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda duygusal zekâ seviyesinin çalışanların motivasyon düzeyini olumlu bir şekilde etkilediğini ve duygusal zekâ ile motivasyon arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu tespit etmiştir. Ateş ve Buluc (2015) öğretmenlerin duygusal zekâ seviyeleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin duygusal zekâ seviyeleri ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu belirlemiştir. Hoque ve Essop (2018) Güney Afrika’da yapmış oldukları çalışmada duygusal zekâ ile çalışan motivasyonu arasında anlamlı bir pozitif korelasyon bulunduğunu, duygusal zekâ ile çalışanların içsel motivasyonu arasında daha yüksek bir ilişki olduğu, çalışanların duygusal zekâ 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 zekâ ile iş motivasyonu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğunu, duygusal zekânın içsel motivasyonu da yoğun bir şekilde etkilediğini belirlemiştir. Muhammed (2021) yaptığı çalışmada duygusal zekânın iş motivasyonu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunduğunu belirlemiştir. Rodríguez-González vd. (2021) yaptıkları çalışmada duygusal zekâ ile içsel motivasyon arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğunu belirlemişlerdir. Akhayr vd. (2022) yaptıkları çalışmada duygusal zekânın çalışanların motivasyon düzeyini arttırdığını tespit etmiştir. Yapılan literatür taraması ışığında,

önerilen araştırma modelinde yer alan duygusal zekâ seviyelerinin motivasyon düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek için aşağıda sunulan H1 hipotezi kurulmuştur.

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

Trigueros vd. (2019), öğrencilerin duygusal zekâ seviyeleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda, öğrencilerin duygusal zekâ düzeyleri ile motivasyon seviyeleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Yenice vd. (2018) öğrencilerin duygusal zekâ seviyeleri ile öğrenme motivasyonları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada; öğrencilerin duygusal zekâ düzeylerinin öğrenme motivasyonları üzerinde etkili olduğunu belirlemişlerdir. Bu çalışmalara ilaveten Uslu (2019) tarafından yapılan bir çalışmada, pazarlama çalışanlarının duygusal zekâ ve motivasyon düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu belirlemiştir. Turhan ve Çetinsöz (2019) öğrencilerin duygusal zekâ seviyeleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapmış oldukları araştırmada duygusal zekâ seviyesiyle motivasyon arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğunu, duygusal zekâ seviyesinin genel, içsel ve dışsal motivasyon düzeyini pozitif yönlü olarak etkilemekte olduğunu belirlemişlerdir. Üstün ve Koca Ballı (2019) sağlık çalışanlarının duygusal zekâ düzeyleri ile motivasyon seviyeleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapmış oldukları araştırmalarında; duygusal zekânın 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 zekâ seviyelerinin performans ve motivasyon üzerine olan etkilerini incelemiş olduğu çalışmasında; duygusal zekânın, çalışan performansı ve görev motivasyonuna pozitif yönlü ve anlamlı katkısı olduğunu belirlemiştir. Chang ve Tsai (2022) üniversite öğrencilerinin duygusal zekâ seviyeleri ile öğrenme motivasyonları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında; öğrencilerin duygusal zekâ düzeylerinin motivasyon seviyeleri üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğunu belirlemişlerdir. Güler ve Erhan (2022) sporcuların duygusal zekâ seviyeleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada; duygusal zekâ seviyesinin motivasyon düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu, duygusal zekânın motivasyon düzeyi üzerinde belirleyici bir faktör olduğunu tespit etmişlerdir. Tang ve He (2023) Covid-19 salgını sırasında üniversite öğrencilerinde duygusal zekâ ile öğrenme motivasyonu arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada; öğrencilerin duygusal zekâ seviyesinin akademik başarı ve öğrenme motivasyonunu pozitif yönlü olarak etkilediğini belirlemişlerdir. Literatürde yer alan duygusal zekâ seviyelerinin motivasyon düzeyleri üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmalar ışığında, aşağıda sunulan sekiz adet hipotez (H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8 ve H9) kurulmuştur.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada nicel verileri toplamak için anket formu kullanılmıştır. İki bölümden oluşan emniyet personelinin duygusal zekâ seviyelerinin motivasyon düzeylerine etkisinin olup olmadığını tespit etmek için kullanılan anketin birinci bölümde araştırmaya katılım gösteren emniyet personelinin demografik özelliklerinin yer aldığı beş soru (cinsiyet, medeni durum, yaş ve memuriyet süresi) yer almaktadır. İkinci bölüm ise, Wong ve Law (2002) tarafından geliştirilen kendi duygularını değerlendirme, duyguların kullanımı, başkalarının duygularını değerlendirme ve duyguların yönetimi isimli dört boyuttan ve on altı maddeden oluşan “duygusal zekâ” ölçeği ve Mottaz (1985) tarafından geliştirilen içsel motivasyon ve dışsal motivasyon isimli iki boyuttan ve yirmi dört maddeden oluşan “motivasyon” ölçeğinden oluşmuştur. Katılımcıların anket maddelerini “Kesinlikle Katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Kararsızım (3)”, “Katılıyorum (4)”, “Kesinlikle Katılıyorum (5)” olmak üzere 5’li Likert tipi ölçeğe göre değerlendirmeleri istenmiştir.

2.6. Verilerin Analizi

Verilerin analizi için SPSS programından yararlanılmıştır. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla frekans analizi, ölçeklerin geçerliliklerini incelemek amacıyla Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA), ölçeklerin güvenilirliklerini incelemek amacıyla güvenilirlik analizi, kullanılan değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek amacıyla normallik analizi, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon analizi ve hipotezlerin test edilmesinde ise regresyon analizi kullanılmıştır.

3. Bulgular

Bu başlık altında araştırmaya katılan emniyet personelinin toplanan veriler kullanılarak yapılan analizlerden elde edilen bulgular sunulmuştur. Ölçeklere uygulanan geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları, değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek için uygulanan korelasyon analizine ait sonuçlar, sıranamak üzere kurulan hipotezler için uygulanan regresyon analizlerine ait bulgular yer almaktadır.

3.1. Demografik Özelliklere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmaya katılım sağlayan kişilerin demografik özelliklerine ait bulgular Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Değ.		f	%	Değ.		f	%
Cinsiyet	Erkek	304	86,9	Medeni Durum	Evli	277	79,1
	Kadın	46	13,1		Bekar	73	20,9
	Toplam	350	100,0		Toplam	350	100,0
Yaş	20-28	107	30,6	Eğitim Durumu	Lise	85	24,3
	29-37	226	64,6		Ön Lisans	63	18,0
	38-46	10	2,9		Lisans	195	55,7
	47-55	7	2,0		Lisansüstü	7	2,0
	Toplam	350	100,0		Toplam	350	100,0
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	100,0				

Katılımcıların büyük çoğunluğunun cinsiyet bakımından erkek (n=304; %86.9); medeni durum bakımından evli (n=277; %79.1); yaş bakımından 20-37 yaş aralığında (n=333; %95.2) ve eğitim durumu bakımından lisans mezunu (n=195; %55.7) oldukları görülmektedir. Emniyet hizmetlerinde erkeklerin daha fazla istihdam edildikleri tespit edilmiştir. Medeni durumları itibarıyla

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.

3.2. Geçerlilik Analizi

Araştırmalarda 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 elde etmek için kullanılır (Güriş ve Astar, 2019: 415). 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). Faktör analizinin yapılabilmesi için veri setinin faktör analizine uygun olması gerekir. Uygunluğun incelenmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Barlett Küresellik testi uygulanır. Testler sonucunda elde edilen KMO>0.50 ve Barlett değerinin anlamlı olması ($p<0,05$) gerekmektedir. Aksi takdirde faktör analizi uygulanamayacaktır (Güriş ve Astar, 2019: 416; Gürbüz ve Şahin, 2014: 271).

Duygusal zekâ ölçeğinin faktör analizini gerçekleştirmek üzere; KMO testi sonucu 0.883 olarak hesaplanması ile verilerin homojen ve örneklem hacminin faktör analizi için yeterli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, Bartlett testi sonucunun anlamlı olduğu [$\chi^2(120) = 4193.318$; $p<0.01$] için ölçek maddeleri arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizine uygun olduğu söylenebilir. Duygusal zekâ ölçeğinin geçerliliğini incelemek üzere ölçekte bulunan on altı madde ile faktör analizi yapılmıştır. Faktör sayılarının saptanması için faktörün öz değeri ve varyans açıklama değeri kullanılmaktadır. Faktörün değeri ne kadar yüksek olursa açıkladığı varyans değeri de o kadar yüksek olmaktadır (Tatlıdil, 1992). Faktörlerin kendi içlerinde anlamlı ve faktör yüklerinin yüksek olması ile açıklayıcılık seviyeleri artar. Duygusal zekâ ölçeğinin orijinaline uygun olarak dört faktörden oluşan bir yapıda olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ölçek için açıklanan ortalama varyans değeri hesaplanmış olup, seçilen örneklem 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 olduğunu göstergesidir. Tavşancıl (2002) bu konuda, sosyal bilimlerde yüksek miktarda varyans değerlerine ulaşmanın zor olduğuna ve %40 ile %60 arasında değişen varyans değerlerinin yeterli olduğunu ifade etmiştir. Duygusal zekâ ölçeğinin kendi duygularını değerlendirme boyutunun açıklanan varyans değeri %19.38 duyguların kullanımı boyutunun açıklanan varyans değeri %16.56 başkalarının duygularını değerlendirme boyutunun açıklanan varyans değeri %21.27 ve duygu yönetimi boyutunun açıklanan varyans değeri ise %19.57’dir. Bu sonuçlara göre duygusal zekâ 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. Duygusal zekâ ölçeğinin önermelerinin faktör yüklerinin 0.564 ile 0.864 arasında olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda duygusal zekâ ölçeğinin orijinalinde olduğu gibi dört boyutu korunmuştur. Ancak ölçek, on altı önerme yerine artık on beş önerme içermektedir.

Motivasyon ölçeğinin faktör analizini gerçekleştirmek üzere, öncelikle araştırma verilerinin faktör analizine uygunluğunu incelemek maksadıyla KMO ve Barlett testi uygulanmıştır. 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 [$\chi^2(190) = 3741.669$; $p<0.01$] görüldüğünden ölçek maddeleri arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir. Motivasyon ölçeğinin geçerliliğini incelemek üzere ölçekte bulunan yirmi dört madde ile faktör analizi yapılmıştır. Motivasyon ölçeğinin orijinaline uygun olarak iki faktörden oluşan bir yapıda olduğu belirlenmiştir. Ayrıca ölçek için açıklanan toplam varyans değeri hesaplanmış olup, seçilen örneklem 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. Motivasyon ölçeğinin içsel motivasyon boyutunun açıklanan varyans değeri %24.37 dışsal motivasyon boyutunun açıklanan 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 ya da başka bir boyut altında kümelenmesi sebebiyle ölçekten çıkarılmıştır. Motivasyon ölçeğinin faktör yüklerinin 0.518 ile 0.808 arasında olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda motivasyon ölçeği orijinalinde olduğu gibi iki boyutu korunmuştur. Ancak ölçek yirmi dört önerme yerine artık yirmi önerme içermektedir.

3.3. Güvenilirlik Analizi

Ölçek sorularının, katılımcılar tarafından benzer biçimde anlaşılıp anlaşılmadığını ve ölçek sorularının kavramı tam olarak ölçüp ölçmediğini anlamak için güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Güvenilirlik, araştırmaya katılan bireylerin ankette yer alan ifadelere vermiş oldukları cevaplar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanır. Güvenilirlik katsayısının hesaplanması için birkaç yöntem kullanılır. Bu çalışmada Cronbach's Alpha (α) katsayısı hesaplanmıştır. Bu katsayı, "ifadelere ait puanların, toplam test puanıyla olan tutarlılığın ölçüsüdür." (Büyüköztürk vd., 2019: 114-115). Faktör analizinden sonra, araştırmada kullanılan ölçeklerin ve alt boyutların homojenliğini (güvenilirliğini) belirlemek için Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmıştır.

Bir ölçeğin güvenilir olduğunun ifade edilebilmesi için güvenilirlik katsayısının 0.600'den büyük olması beklenir. Güvenilirlik katsayısının 0.800'den büyük olması ise, yüksek güvenilirlik düzeyinde olduğunun kabul edildiği belirtilmektedir (Kalaycı, 2010: 405). Duygusal zekâ 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. Duygusal zeka ölçeğinin ve boyutlarının yüksek derecede güvenilirliğe sahip oldukları tespit edilmiştir. 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. Motivasyon ölçeğinin ve boyutlarının yüksek derecede güvenilirliğe sahip oldukları tespit edilmiştir. Modelde kullanılan ölçeklerin Cronbach's Alpha güvenilirlik değeri ($\alpha=0.898$) olup, bu değer genel kabul gören değerin (0.70) üzerinde olduğu için, veri setinin içsel tutarlılığının sağlanmış olduğu söylenir (Nunnally, 1978; Hair vd., 2009).

3.4. Normallik Analizi

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 sınırları, Kline (1998) ve Kalaycı'da (2010: 222) desteklemektedir. Çalışma kapsamında toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Duygusal zekâ ve motivasyon ölçeklerinin ve boyutlarının çarpıklık değerleri, -0.264 ile -1.59 arasında; basıklık değerleri, -0.274 ile 1.897 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre değişkenlerin normal dağıldığı kabul edilmiştir.

3.5. Korelasyon Analizi

Değişkenler normal dağıldığı için, aralarındaki ilişkileri incelemek üzere Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Doğrusal ilişkileri açığa çıkarmaya yarayan korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değişen bir değer almaktadır. Bu değer -1'e yaklaştıkça iki değişken arasındaki ilişki zıt yönlü artmakta, +1'e yaklaştıkça ilişki aynı yönlü artmaktadır. Korelasyon katsayısının pozitif bir değer alması değişkenler arasında aynı yönlü bir ilişki olduğu anlamına gelirken, negatif değer alması ise ilişkinin zıt yönlü olduğunu ifade eder. Sıfır veya sıfıra yakın olması durumunda ise değişkenler arasında ilişkinin olmadığı ve ± 1 'e doğru yaklaştıkça ilişkinin arttığı kabul edilmektedir. Literatürde genel olarak Pearson korelasyon katsayısı mutlak değerce 0-0.2 arasında ise "zayıf veya

çok zayıf"; 0.2–0.4 arasında ise "zayıf"; 0.4–0.6 arasında ise "orta"; 0.6–0.8 arasında ise "güçlü"; 0.8–1 arasında ise "yüksek" korelasyonun olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014: 271). Ayrıca korelasyon katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadıklarını yorumlamak için, hesaplanan p anlamlılık katsayıları dikkate alınmıştır ($p < 0.05$).

Korelasyon analizleri sonuçlarına göre; duygusal zekâ ile motivasyon arasında orta seviyede %54.1 ($r=0.541$; $p < 0.01$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Duygusal zekâ ile kendi duygularını değerlendirme boyutu arasında güçlü seviyede %79.8 ($r=0.798$; $p < 0.01$) pozitif yönlü; duygusal zekâ ile duygu kullanımı boyutu arasında yüksek seviyede %85.5 ($r=0.855$; $p < 0.01$) pozitif yönlü; duygusal zekâ ile başkalarının duygularını değerlendirme boyutu arasında güçlü seviyede %74.6 ($r=0.746$; $p < 0.01$) pozitif yönlü; duygusal zekâ 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 yüksek seviyede %91.7 ($r=0.917$; $p < 0.01$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Duygusal zekâ ile içsel motivasyon boyutu arasında güçlü seviyede %68.6 ($r=0.686$; $p < 0.01$) pozitif yönlü; duygusal zekâ ile dışsal motivasyon boyutu arasında ise düşük seviyede %32.7 ($r=0.327$; $p < 0.01$) 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.

3.6. Regresyon Analizleri

Çalışmanın amacı, emniyet personelinin duygusal zekâ seviyelerinin motivasyon düzeylerine etkisinin olup olmadığının incelenmesi şeklinde belirlenmiştir. Bu kapsamda duygusal zekâ seviyelerinin motivasyon düzeylerine etkilerinin sıranmasına yönelik geliştirilen hipotezler, araştırmanın modeli ve hipotezler başlığında sunulmuştur. Kurulan hipotezlerin test edilmesi için hipotezlerin içerdiği değişkenlere ait veriler kullanılarak regresyon analizleri yapılmıştır.

3.6.1. Duygusal Zekâ İle Motivasyon Değişkenleri İçin Regresyon Analizi

H1: "Emniyet personelinin duygusal zekâ seviyeleri, motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir." hipotezini test etmek üzere basit lineer regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 2. Duygusal Zekâ Seviyesi İle Motivasyon Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Analizi Bulguları

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Regresyon	59.023	1	59.023		
Hata	142.442	348	0.409	144.198	0.000
Toplam	201.465	349			
R = 0.541	R ² = 0.293		Düz. R ² = 0.291	Thm Std. Hatası = 0.693	
	Katsayı	Standart Hata	Standartlaştırılmış Katsayı	t	P
Sabit	0.893	0.211		4.222	0.000
Duygusal Zekâ	0.621	0.052	0.541	12.008	0.000

Bağımlı Değişken: İçsel motivasyon; **Tahmin Ediciler:** Sabit ve duygusal zekâ

Motivasyon bağımlı değişken, duygusal zekâ bağımsız değişken olmak üzere, lineer regresyon modelin korelasyon katsayısı $R=0.541$ ve determinasyon katsayısı $R^2=0.293$ bulunmuştur. Bu durum; emniyet personelinin motivasyon düzeylerinin %29.3'ü duygusal zekâ seviyelerinden etkilendiğini göstermektedir. Tahminin standart hatası ise 0.639 olarak hesaplanmıştır. Model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=144.198$; $p < 0.01$). Bu durumda duygusal zekâ ile motivasyon arasındaki ilişki doğrusal regresyon model ile incelenebilir. Dolayısıyla "Emniyet personelinin duygusal zekâ seviyeleri, motivasyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir." şeklinde kurulan **H1 hipotezi doğrulanmıştır**. Regresyon modeli için hesaplanan

sabitin katsayısının ($t=4.222$; $p=0.000$) ve duygusal zekâ değişkeninin katsayısının ($t=12.008$; $P=0.000$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Katsayılar için $p<0,01$ olması, kurulan modelin katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu şeklinde yorumlanır (Kalaycı, 2010: 204; Güriş ve Astar, 2019: 311). Dolayısıyla duygusal zekâ değişkeninin motivasyon değişkenini etkilediği kabul edilerek, elde edilen modelin tahmin yapmada kullanılabileceği ifade edilir. Bu kapsamda oluşturulan doğrusal regresyon model aşağıdaki şekilde sunulur:

$$\text{Motivasyon} = 0,893 + 0,621 * \text{Duygusal Zekâ} + \epsilon$$

Bu eşitliğe göre; emniyet personelinin duygusal zekâ seviyelerindeki 1 birimlik artışın, motivasyon düzeylerinde 0.621 birimlik bir artışa sebep olduğu söylenebilir.

3.6.2. Kendi Duygularını Değerlendirme İle İçsel Motivasyon Değişkenleri İçin Regresyon Analizi

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

Tablo 3. Kendi Duygularını Değerlendirme İle İçsel Motivasyon Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Analizi Bulguları

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Regresyon	45.154	1	45.154	87.574	0.000
Hata	179.435	348	0.516		
Toplam	224.589	349			
R = 0.448	R ² = 0.201		Düz. R ² = 0.199	Thm Std. Hatası = 0.718	
	Katsayı	Standart Hata	Standartlaştırılmış Katsayı	t	P
Sabit	2.098	0.186		11.303	0.000
Kendi Duygularını Değerlendirme	0.405	0.043	0.448	9.258	0.000

Bağımlı Değişken: İçsel motivasyon; **Tahmin Ediciler:** Sabit ve kendi duygularını değerlendirme

Kurulan lineer regresyon modelde bağımlı değişken içsel motivasyon, bağımsız değişken kendi duygularını değerlendirme olmak üzere, korelasyon katsayısı $R=0.448$ olarak hesaplanmıştır. Determinasyon katsayısı $R^2=0.201$ bulunmuştur. Bu durum; emniyet personelinin içsel motivasyon düzeylerinin %20.1’i kendi duygularını değerlendirme değişkeninden etkilendiğini göstermektedir. Tahmin edilen lineer regresyonun standart hatası ise 0.718 olarak hesaplanmıştır. 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 zekânın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirmesi, içsel motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” şeklinde kurulan **H2 hipotezi doğrulanmıştır.**

Kendi duygularını değerlendirme ile içsel motivasyon arasındaki doğrusal regresyon model için hesaplanan sabitin katsayısının ($t=11.303$; $p=0.000$) ve kendi duygularını değerlendirme değişkeninin katsayısının ($t=9.258$; $p=0.000$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla kendi duygularını değerlendirme değişkeninin içsel motivasyon değişkenini etkilediği kabul edilerek, elde edilen modelin tahmin yapmada kullanılabileceği ifade edilir. Bu kapsamda oluşturulan doğrusal regresyon model aşağıdaki şekilde sunulur:

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

Bu eşitliğe göre; emniyet personelinin kendi duygularını değerlendirmesindeki 1 birimlik artışın, içsel motivasyon seviyesinde 0.405 birimlik bir artışa sebep olduğu söylenebilir.

3.6.3. Kendi Duygularını Değerlendirme İle Dışsal Motivasyon Değişkenleri İçin Regresyon Analizi

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

Tablo 4. Kendi Duygularını Değerlendirme İle Dışsal Motivasyon Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Analizi Bulguları

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Regresyon	5.553	1	5.553	6.835	0.009
Hata	282.741	348	0.812		
Toplam	288.294	349			
R = 0.139	R ² = 0.019		Düz. R ² = 0.016	Thm Std. Hatası = 0.901	
	Katsayı	Standart Hata	Standartlaştırılmış Katsayı	t	P
Sabit	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; **Tahmin Ediciler:** Sabit ve kendi duygularını değerlendirme

Kurulan lineer regresyon modelde bağımlı değişken dışsal motivasyon, bağımsız değişken kendi duygularını değerlendirme olmak üzere, korelasyon katsayısı R=0.139 olarak hesaplanmıştır. Determinasyon katsayısı R²=0.019 bulunmuştur. Bu durum; emniyet personelinin dışsal motivasyon düzeylerinin %1.9'u kendi duygularını değerlendirme değişkeninden etkilendiğini göstermektedir. Tahmin edilen lineer regresyonun standart hatası ise 0.901 olarak hesaplanmıştır. 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 zekânın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirmesi, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir." şeklinde kurulan **H3 hipotezi doğrulanmıştır.**

Kendi duygularını değerlendirme ile dışsal motivasyon arasındaki doğrusal regresyon model için hesaplanan sabitin katsayısının (t=10.637; p=0.000) ve kendi duygularını değerlendirme değişkeninin katsayısının (t=2.614; p=0.009) istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla kendi duygularını değerlendirme değişkeninin dışsal motivasyon değişkenini etkilediği kabul edilerek, elde edilen modelin tahmin yapmada kullanılabileceği ifade edilir. Bu kapsamda 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 seviyesinde 0.142 birimlik bir artışa sebep olduğu söylenebilir.

3.6.4. Duyguların Kullanımı İle İçsel Motivasyon Değişkenleri İçin Regresyon Analizi

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

Tablo 5. Duyguların Kullanımı İle İçsel Motivasyon Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Analizi Bulguları

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Regresyon	100.906	1	100.906	283.914	0.000
Hata	123.683	348	0.355		
Toplam	224.589	349			
R = 0.670	R ² = 0.449		Düz. R ² = 0.448	Thm Std. Hatası = 0.596	
	Katsayı	Standart Hata	Standartlaştırılmış Katsayı	t	P
Sabit	1.116	0.162		6.880	0.000
Duyguların Kullanımı	0.656	0.039	0.670	16.850	0.000

Bağımlı Değişken: İçsel motivasyon; **Tahmin Ediciler:** Sabit ve duyguların kullanımı

Kurulan lineer regresyon modelde bağımlı değişken içsel motivasyon, bağımsız değişken duyguların kullanımı olmak üzere, korelasyon katsayısı R=0.670 olarak hesaplanmıştır. Determinasyon katsayısı R²=0.449 bulunmuştur. Bu durum; emniyet personelinin içsel motivasyon

düzeylerinin %44.9'u duyguların kullanımı değişkeninden etkilendiğini göstermektedir. Tahmin edilen lineer regresyonun standart hatası ise 0.596 olarak hesaplanmıştır. 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 zekânın alt boyutu olan duyguların kullanımı, içsel motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir." şeklinde kurulan **H4 hipotezi doğrulanmıştır**.

Duyguların kullanımı ile içsel motivasyon arasındaki doğrusal regresyon model için hesaplanan sabitin katsayısının ($t=6.880$; $p=0.000$) ve duyguların kullanımı değişkeninin katsayısının ($t=16.850$; $p=0.000$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla duyguların kullanımı değişkeninin içsel motivasyon değişkenini etkilediği kabul edilerek, elde edilen modelin tahmin yapmada kullanılabileceği ifade edilir. Bu kapsamda oluşturulan doğrusal regresyon model aşağıdaki şekilde sunulur:

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

Bu eşitliğe göre; emniyet personelinin duyguların kullanımındaki 1 birimlik artışın, içsel motivasyon seviyesinde 0.656 birimlik bir artışa sebep olduğu söylenebilir.

3.6.5. Duyguların Kullanımı İle Dışsal Motivasyon Değişkenleri İçin Regresyon Analizi

H5: "Emniyet personelinin duygusal zekânın alt boyutu olan duyguların kullanımı, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir." hipotezini test etmek üzere basit lineer regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 6. Duyguların Kullanımı ile Dışsal Motivasyon Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Analizi Bulguları

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Regresyon	36.688	1	36.688		
Hata	251.606	348	0.723	50.743	0.000
Toplam	288.294	349			
R = 0.357		R ² = 0.127		Thm Std. Hatası = 0.850	
	Katsayı	Standart Hata	Standartlaştırılmış Katsayı	t	P
Sabit	1.457	0.231		6.298	0.000
Duyguların Kullanımı	0.395	0.055	0.357	7.123	0.000

Bağımlı Değişken: Dışsal motivasyon; **Tahmin Ediciler:** Sabit ve duyguların kullanımı

Kurulan lineer regresyon modelde bağımlı değişken dışsal motivasyon, bağımsız değişken duyguların kullanımı olmak üzere, korelasyon katsayısı $R=0.357$ olarak hesaplanmıştır. Determinasyon katsayısı $R^2=0.127$ bulunmuştur. Bu durum; emniyet personelinin dışsal motivasyon düzeylerinin %12.7'si duyguların kullanımı değişkeninden etkilendiğini göstermektedir. Tahmin edilen lineer regresyonun standart hatası ise 0.850 olarak hesaplanmıştır. 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 zekânın alt boyutu olan duyguların kullanımı, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir." şeklinde kurulan **H5 hipotezi doğrulanmıştır**.

Duyguların kullanımı ile dışsal motivasyon arasındaki doğrusal regresyon model için hesaplanan sabitin katsayısının ($t=6.298$; $p=0.000$) ve duyguların kullanımı değişkeninin katsayısının ($t=7.123$; $p=0.000$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla duyguların kullanımı değişkeninin dışsal motivasyon değişkenini etkilediği kabul edilerek, elde edilen modelin tahmin yapmada kullanılabileceği ifade edilir. Bu kapsamda 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 seviyesinde 0.395 birimlik bir artışa sebep olduğu söylenebilir.

3.6.6. Başkalarının Duygularını Değerlendirme İle İçsel Motivasyon Değişkenleri İçin Regresyon Analizi

H6: “Emniyet personelinin duygusal zekânın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirmesi, içsel motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” hipotezini test etmek üzere basit lineer regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 7. Başkalarının Duygularını Değerlendirme İle İçsel Motivasyon Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Analizi Bulguları

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Regresyon	56.396	1	56.396	116.686	0.000
Hata	168.193	348	0.483		
Toplam	224.589	349			
R = 0.501	R ² = 0.251		Düz. R ² = 0.249	Thm Std. Hatası = 0.695	
	Katsayı	Standart Hata	Standartlaştırılmış Katsayı	t	P
Sabit	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; **Tahmin Ediciler:** Sabit ve başkalarının duygularını değerlendirme

Kurulan lineer regresyon modelde bağımlı değişken içsel motivasyon, bağımsız değişken başkalarının duygularını değerlendirme olmak üzere, korelasyon katsayısı R=0.501 olarak hesaplanmıştır. Determinasyon katsayısı R²=0.251 bulunmuştur. Bu durum; emniyet personelinin içsel motivasyon düzeylerinin %25.1'i başkalarının duygularını değerlendirme değişkeninden etkilendiğini göstermektedir. Tahmin edilen lineer regresyonun standart hatası ise 0.695 olarak hesaplanmıştır. 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 zekânın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirmesi, içsel motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” şeklinde kurulan **H6 hipotezi doğrulanmıştır**.

Başkalarının duygularını değerlendirme ile içsel motivasyon arasındaki doğrusal regresyon model için hesaplanan sabitin katsayısının (t=1.828; p=0.000) ve başkalarının duygularını değerlendirme değişkeninin katsayısının (t=10.802; p=0.000) istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla başkalarının duygularını değerlendirme değişkeninin içsel motivasyon değişkenini etkilediği kabul edilerek, elde edilen modelin tahmin yapmada kullanılabileceği ifade edilir. Bu kapsamda 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 seviyesinde 0.489 birimlik bir artışa sebep olduğu söylenebilir.

3.6.7. Başkalarının Duygularını Değerlendirme İle Dışsal Motivasyon Değişkenleri İçin Regresyon Analizi

H7: “Emniyet personelinin duygusal zekânın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirmesi, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” hipotezini test etmek üzere basit lineer regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 8. Başkalarının Duygularını Değerlendirme İle Dışsal Motivasyon Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Analizi Bulguları

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Regresyon	17.955	1	17.955	23.113	0.000
Hata	270.339	348	0.777		
Toplam	288.294	349			
R = 0.250	R ² = 0.062		Düz. R ² = 0.060	Thm Std. Hatası = 0.881	
	Katsavı	Standart	Standartlastırılmış	t	P

		Hata	Katsayı		
Sabit	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; **Tahmin Ediciler:** Sabit ve başkalarının duygularını değerlendirme

Kurulan lineer regresyon modelde bağımlı değişken dışsal motivasyon, bağımsız değişken başkalarının duygularını değerlendirme olmak üzere, korelasyon katsayısı $R=0.250$ olarak hesaplanmıştır. Determinasyon katsayısı $R^2=0.062$ bulunmuştur. Bu durum; emniyet personelinin dışsal motivasyon düzeylerinin %6.2'si başkalarının duygularını değerlendirme değişkeninden etkilendiğini göstermektedir. Tahmin edilen lineer regresyonun standart hatası ise 0.881 olarak hesaplanmıştır. 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 zekânın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirme, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir." şeklinde kurulan **H7 hipotezi doğrulanmıştır**.

Başkalarının duygularını değerlendirme ile dışsal motivasyon arasındaki doğrusal regresyon model için hesaplanan sabitin katsayısının ($t=8.321$; $p=0.000$) ve başkalarının duygularını değerlendirme değişkeninin katsayısının ($t=4.808$; $p=0.000$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla başkalarının duygularını değerlendirme değişkeninin dışsal motivasyon değişkenini etkilediği kabul edilerek, elde edilen modelin tahmin yapmada kullanılabileceği ifade edilir. Bu kapsamda oluşturulan doğrusal regresyon model aşağıdaki şekilde sunulur:

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

Bu eşitliğe göre; emniyet personelinin başkalarının duygularını değerlendirmedeki 1 birimlik artışın, dışsal motivasyon seviyesinde 0.276 birimlik bir artışa sebep olduğu söylenebilir.

3.6.8. Duyguların Yönetimi İle İçsel Motivasyon Değişkenleri İçin Regresyon Analizi

H8: "Emniyet personelinin duygusal zekânın alt boyutu olan duyguların yönetimi, içsel motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir." hipotezini test etmek üzere basit lineer regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 9. Duyguların Yönetimi İle İçsel Motivasyon Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Analizi Bulguları

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Regresyon	64.879	1	64.879		
Hata	159.710	348	0.459	141.367	0.000
Toplam	224.589	349			
$R = 0.537$	$R^2 = 0.289$		Düz. $R^2 = 0.287$	Thm Std. Hatası = 0.667	
	Katsayı	Standart Hata	Standartlaştırılmış Katsayı	t	P
Sabit	1.773	0.174		10.193	0.000
Duyguların Yönetimi	0.522	0.044	0.537	11.890	0.000

Bağımlı Değişken: İçsel motivasyon; **Tahmin Ediciler:** Sabit ve duyguların yönetimi

Kurulan lineer regresyon modelde bağımlı değişken içsel motivasyon, bağımsız değişken duyguların yönetimi olmak üzere, korelasyon katsayısı $R=0.537$ olarak hesaplanmıştır. Determinasyon katsayısı $R^2=0.289$ bulunmuştur. Bu durum; emniyet personelinin içsel motivasyon düzeylerinin %28.9'u duyguların yönetimi değişkeninden etkilendiğini göstermektedir. Tahmin edilen lineer regresyonun standart hatası ise 0.677 olarak hesaplanmıştır. 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 zekânın alt boyutu olan duyguların yönetimi, içsel motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir." şeklinde kurulan **H8 hipotezi doğrulanmıştır**.

Duyguların yönetimi ile içsel motivasyon arasındaki doğrusal regresyon model için hesaplanan sabitin katsayısının ($t=10.193$; $p=0.000$) ve duyguların yönetimi değişkeninin katsayısının ($t=11.890$;

p=0.000) istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla başkalarının duyguların yönetimi değişkeninin içsel motivasyon değişkenini etkilediği kabul edilerek, elde edilen modelin tahmin yapmada kullanılabileceği ifade edilir. Bu kapsamda 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 seviyesinde 0.522 birimlik bir artışa sebep olduğu söylenebilir.

3.6.9. Duyguların Yönetimi İle Dışsal Motivasyon Değişkenleri İçin Regresyon Analizi

H9: “Emniyet personelinin duygusal zekânın alt boyutu olan duyguların yönetimi, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” hipotezini test etmek üzere basit lineer regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 10. Duyguların Yönetimi İle Dışsal Motivasyon Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Ölçen Regresyon Analizi Bulguları

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Regresyon	20.912	1	20.912	27.218	0.000
Hata	27.381	348	0.768		
Toplam	288.294	349			
R = 0.269	R ² = 0.073		Düz. R ² = 0.070	Thm Std. Hatası = 0.876	
	Katsayı	Standart Hata	Standartlaştırılmış Katsayı	t	P
Sabit	1.925	0.225		8.551	0.000
Duyguların Yönetimi	0.296	0.057	0.269	5.217	0.000

Bağımlı Değişken: Dışsal motivasyon; **Tahmin Ediciler:** Sabit ve duyguların yönetimi

Kurulan lineer regresyon modelde bağımlı değişken dışsal motivasyon, bağımsız değişken duyguların yönetimi olmak üzere, korelasyon katsayısı R=0.269 olarak hesaplanmıştır. Determinasyon katsayısı R²=0.073 bulunmuştur. Bu durum; emniyet personelinin dışsal motivasyon düzeylerinin %7.3’ü duyguların yönetimi değişkeninden etkilendiğini göstermektedir. Tahmin edilen lineer regresyonun standart hatası ise 0.876 olarak hesaplanmıştır. 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 zekânın alt boyutu olan duyguların yönetimi, dışsal motivasyonu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.” şeklinde kurulan **H9 hipotezi doğrulanmıştır.**

Duyguların yönetimi ile dışsal motivasyon arasındaki doğrusal regresyon model için hesaplanan sabitin katsayısının (t=8.551; p=0.000) ve duyguların yönetimi değişkeninin katsayısının (t=5.217; p=0.000) istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla duyguların yönetimi değişkeninin dışsal motivasyon değişkenini etkilediği kabul edilerek, elde edilen modelin tahmin yapmada kullanılabileceği ifade edilir. Bu kapsamda 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 seviyesinde 0.296 birimlik bir artışa sebep olduğu söylenebilir.

Sonuç ve Değerlendirme

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 bulunan duygular davranışları olumlu ya da olumsuz etkileyebileceğinden, duygu önemli bir hale gelmiştir. Duygusal zekâ seviyesi başarı için tek bir etken olmamasına rağmen, başarıya ulaşmak için önemli etkenlerden biridir. Bu çalışmada, emniyet personelinin duygusal zekâ seviyelerinin motivasyon düzeylerine etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Ağrı İl Emniyet Müdürlüğünde aktif olarak görev yapan 350 personele basit

tesadüfî örnekleme yöntemiyle ulaşılmış, katılımcılardan elde edilen veriler kullanılarak korelasyon analizi ve regresyon analizi uygulanmıştır. Analizler için SPSS paket programı kullanılmıştır.

Araştırmada nicel verileri toplamak için anket formu kullanılmıştır. Araştırmada duygusal zekâ seviyesi, Wong ve Law (2002) tarafından geliştirilen *Duygusal Zekâ Ölçeği* kullanılarak değerlendirilmiştir. Motivasyon ise Mottaz (1985) tarafından geliştirilen *Motivasyon Ölçeği* ile değerlendirilmiştir.

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.

Çalışmada kullanılan ölçeklerde yapılar arasındaki korelasyon katsayıları faktör yükleme analizi ile belirlenmiştir. Ortaya çıkan maddelerin faktör yük değerlerinin; Duygusal Zekâ Ölçeği için 0,564 ile 0,864 arasında, Motivasyon Ölçeği için 0,518 ile 0,808 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ayrıca araştırma ölçeklerinin iç tutarlılığını değerlendirmek için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları incelenmiştir. Duygusal Zekâ Ölçeği için Cronbach Alfa katsayı değerinin 0,913 olduğu, Motivasyon Ölçeği için ise bu değer 0,916 olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar tüm bileşenler için "yüksek güvenilirlikte" olduğunu göstermektedir.

Bu araştırmanın sonucunda, duygusal zekâ ve motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik literatüre katkıda bulunan önemli bulgular elde edildi. Elde edilen sonuçlar çalışmanın hipotezleri için güçlü destekler sunmakta ve pek çok araştırmayla uyumlu olup, çalışmanın geçerliliğine katkı sağlamaktadır.

Çalışmada ilk olarak duygusal zekânın motivasyon üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda, duygusal zekâ ile motivasyon arasında bir ilişki olduğu belirlenerek H_1 hipotezinin desteklendiği görülmüştür. Duygusal zekânın, motivasyon üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Emniyet çalışanlarının duygusal zekâ seviyesi arttıkça motivasyon düzeylerinde artış meydana gelmektedir. Elde edilen bu sonucun, duygusal zekâ seviyesinin motivasyon üzerinde olumlu etkisi olduğunu ileri süren bazı çalışmalarla uyumlu olduğu saptanmıştır (Önder, 2010; Çolakoğlu, 2010; Akpolat ve Işık, 2012; Ateş ve Buluc, 2015; Hoque ve Essop, 2018; Mukokoma, 2020; Muhammed, 2021; Rodríguez-González vd., 2021; Akhayr vd., 2022).

Çalışmada ikinci olarak duygusal zekâ boyutlarının, motivasyon boyutları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda, duygusal zekâ boyutları ile motivasyon boyutları arasında ilişkilerin olduğu belirlenerek H_2 , H_3 , H_4 , H_5 , H_6 , H_7 , H_8 ve H_9 hipotezlerinin desteklendiği görülmüştür. Duygusal zekâ boyutlarının, motivasyon boyutları üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Yani emniyet çalışanlarının duygusal zekânın alt boyutları olan kendi duygularını değerlendirme, duyguların kullanımı, başkalarının duygularını değerlendirme ve duyguların yönetimi arttıkça motivasyonun alt boyutları olan içsel ve dışsal motivasyon düzeylerinde artış meydana gelmektedir. Elde edilen bu sonuç, duygusal zekânın alt boyutlarının motivasyonun alt boyutları üzerinde olumlu etkisi olduğunu ileri süren bazı çalışmalarla paralellik göstermektedir (Yang, 2008; Hoque ve Essop, 2018; Yenice vd., 2018; Uslu, 2019; Trigueros vd., 2019; Turhan ve Çetinsöz, 2019; Üstün ve Koca Ballı, 2019; Topçalı, 2022; Chang ve Tsai, 2022; Güler ve Erhan, 2022; Tang ve He, 2023).

Genel olarak bu araştırma, duygusal zekâ ve motivasyon arasındaki bağlantıyı destekleyen ampirik veriler sunarak, literatüre önemli katkılarda bulunmaktadır. Araştırma sonuçlarının güvenilirliği ve genellenebilirliği daha önceki pek çok çalışmanın tutarlı sonuçlarıyla arttırılmıştır. 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 zekâ 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 zekâ seviyesini artıracak gibi içsel ve dışsal motivasyon seviyelerini de aynı oranda artıracakı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın sınırlılığı, araştırma grubunun emniyet çalışanlarından oluşmasıdır. Kolluk kuvveti hizmeti sunan emniyet çalışanları dışında güvenlik sektöründe hizmet verenler çalışma grubuna dâhil edilmemiştir. Bununla birlikte çalışma verileri yalnızca Ağrı ilden toplanmıştır. Bu doğrultuda yapılacak araştırmaların farklı illerde ve daha geniş bir örnekleme yapılması önerilmektedir. Ayrıca farklı hizmet kollarında benzer çalışmaların yapılmasının da literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak, duygusal zekâ ve boyutlarının 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 zekâ seviyelerindeki herhangi bir artış, motivasyonda ve motivasyonun boyutlarında bir artışa neden olurken, duygusal zekâ seviyelerindeki azalma, motivasyonda ve motivasyonun boyutlarında da azalmaya neden olmaktadır. Dolayısıyla duygusal zekâ seviyelerinin motivasyonda ve motivasyonun boyutları olan içsel ve dışsal motivasyon düzeylerine pozitif yönde etkisinin olduğu; duygusal zekâ 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 zekâ, akılcı zekâ gibi genetik özellik taşımayıp, sonradan öğrenilen ve geliştirilebilen bir zekâ 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 zekâ 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 zekâ 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 zekâ 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 zekâ ve motivasyon düzeyleri üzerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesine yönelik açık uçlu soruların sorulması ve araştırmanın farklı bölgelerde yapılması önerilmektedir.

Kaynakça

Adair, J. (2003). *Etkili motivasyon*, (Çev. Uyan, S.). İstanbul: Babiali Kültür Yayıncılığı.

- Akçay, C., & Çoruk, A. (2012). Çalışma yaşamında duygular ve yönetimi: Kavramsal bir inceleme. *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
- Akpolat, M., & Işık, O. (2012). Sağlık çalışanlarının duygusal zekâ düzeylerinin motivasyonlarına etkisi. *DPUJSS*, 32, 109-124.
- Amrai, K., Motlagh, S. E., Zalani, H. A., & Parhon, H. (2011). The relationship between academic motivation and academic achievement students. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, 399-402.
- Argon, T., & Ertürk, R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. *Educational Administration: Theory and Practice*, 19(2), 159-179.
- Aslan, M., & Doğan, S. (2020). Dışsal motivasyon, içsel motivasyon ve performans etkileşimine kuramsal bir bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(2), 291-301.
- 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.
- Ateş, O. T., & 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.
- Bayram, A., Yıldırım, Y., & Ergan, S. (2017). İçsel motivasyonun sağlık çalışanlarının etiksel ifşa düzeylerine etkisinin incelenmesi. (s. 1067-1077). II. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu, 18-19-20 Mayıs 2017, Alanya.
- Berhenke A. L. (2013). *Motivation, self-regulation, and learning in preschool*. (Doctora thesis). University of Michigan.
- Bourey, J. (2001). Do you know what your emotional IQ is? *Public Management*, 83(9): 4-11.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2019). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi.
- Chang Y. C., & Tsai Y. T. (2022). The effect of university students' emotional intelligence, learning motivation and self-efficacy on their academic achievement-online english courses. *Frontiers in Psychology*. 13, 1-11.
- Cherniss, C., & 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., Kindap, T. Y., & Cirhinlioğlu, Y. (2017). Psychological distress, self-esteem, and emotional dependency of married individuals as predictors of marital adjustment. *Procedia Computer Science*, 120, 164-171.
- Clark, L. (2000). *SOS! Duygulara yardım*, (Çev: G. Yazgan), İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Cooper, K. R., & Sawaf, A. (1997). *Liderlikte duygusal zekâ*, (Çev: Z. B. Ayman & B. Sancar), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Cooper, R. K. (1997). Applying emotional intelligence in the workplace. *Training and Development*, 51(12), 31-39.
- Çınar, Ö., & Yeşil, S. (2016). Örgütsel bağlılık ve örgütsel desteğin çalışan performansı üzerindeki etkisini inceleyen bir yapısal eşitlik model önerisi, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(1), 349 369, ISSN: 2149-5939
- Çolakoğlu, T. (2010). *Çalışma yaşamında duygusal zeka, algılama ve motivasyon ilişkisi: ÇÖMÜ örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1980). Self-determination theory: When mind mediates behavior. *Journal of Mind and Behavior*, 1(1), 33-43.

- Demir, K. (2011). Teachers' intrinsic and extrinsic motivation as predictors of student engagement, *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6(2), 1397-1409.
- Dökmen, Ü. (2000). *İletişim çatışmaları ve empati*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dündar, S., Özutku, H., & Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme, *Ticaret ve Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 105-119.
- Ersarı, G., & Naktiyok, A. (2012). İş Görenin içsel 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., & 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>
- George, J. M. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence, *Human Relations*, 53, 1027-1055.
- Goleman, D. (1998). *Duygusal zeka*, (Çev: B. S. Yüksel), İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2018). *Duygusal zekâ neden IQ'dan daha önemlidir?* (Çev: B. S. Yüksel), İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gökçe, O., & Şahin, A. (2003). Yönetimde rol kavramı ve yönetsel roller. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 133-156.
- Güler, İ., & Erhan, S. E. (2022). Sporcularda duygusal zeka ile motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Egzersiz Psikolojisi Dergisi*, 4(1), 30-37.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayın.
- Güriş, S., & Astar, M. (2019). *Bilimsel araştırmalarda SPSS ile istatistik*, genişletilmiş 3. baskı, İstanbul: Der Yayınları.
- Hair, J. F., Black C, W., Anderson R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Multivariate data analysis*, 4th edition, New Jersey: Prentice Hall, ISBN: 978-0139133107
- Hayes, N. (2011). *Psikolojiyi Anlamak*, (Çev: F. Şar & A. Hekimoğlu), İstanbul: Optimist Yayın ve Dağıtım.
- 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., & 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.
- Izard, C. E. (2009). Emotion theory and research: Highlights, unanswered questions, and emerging issues. *Annual Review of Psychology*, 60, 1-25.
- Johnson, P. R. (1999). Organizational benefits of having emotionally intelligent managers and employees, *Journal of Workplace Learning*, 11(3), 84-88.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, 7. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kılıç, S., Selen, D., & 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.
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş doyumunu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kuruşçu, M., & Yenilmez, Ö. (2018). Duygusal zekâ ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 284-307.
- Leech, N. L., Barrett, K. C., & Morgan, G. A. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics: Use and interpretation*, fifth edition, New York: Routledge Taylor and Francis.

- Lopes, P. N., Bracket, M. A., Nezlek, J. B., Schütz, A., Sellin, I., & Salovey, P. (2004). Emotional intelligence and social interaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(8), 1018-1034.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (1997). The multifactor emotional intelligence theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 1(3), 232-242.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & 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., & 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.
- Önder, M. (2010). *Liderlerde duygusal zeka ve motivasyon ilişkisi ve bir uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdaşlı, K., & 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.
- Pfeffer, J. (1997). *New directions for organization theory: Problems and prospects*, USA: Oxford University Press.
- Polat, H., & Özerdem, M. S. (2016). Görsel-işitsel uyaranlar kaynaklı oluşan duyguların EEG işaretleri ile sınıflandırılması. *Dicle Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Mühendislik Dergisi*, 7(1), 33-40.
- Rodríguez-González, P., Cecchini, J.A., Méndez-Giménez, A., & 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), 235-252
- Sü Eröz, S. (2013). Örgütlerde duygusal zeka. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(29), 213-242.
- Tang, Y., & 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., Tok, S., & Saltukoğlu, G. (2011). Gözden geçirilmiş schutte duygusal zeka ölçeğinin türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi, *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.
- Tetik, S., & 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.
- 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.
- Töremen, F., & 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., & 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.
- 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., & Çetinsöz, B. C. (2019). Duygusal zekâ ve motivasyon arasındaki ilişki: 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 ilişkisi: Ankara ili çağrı merkezi çalışanları örneği*. Doktora Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Üstün, F., & Koca Ballı, A. İ. (2019). Çalışanların duygusal zekaları iş 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., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly*, 13, 243-274.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*, New York: Harper and Row.
- Yenice, N., Özden, B., & Tunç, G. A. (2018). Ortaokul öğrencilerinin duygusal zekâlarının fen öğrenmeye yönelik motivasyonlarını yordama düzeyi. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 47(2), 873-896.
- Zaccoletti, S., Camacho, A., Correia, N., Aguiar, C., Mason, L., Alves, R. A., & 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.

Extended Abstract

Aim and Scope

The purpose of this study was to investigate whether the emotional intelligence levels of security personnel affect their motivation levels. In the field research conducted for this purpose, it was observed that many studies have been conducted on emotional intelligence and motivation. These studies have shown that emotional intelligence has a positive effect on motivation. Furthermore, it has been suggested that there are positive relationships between the dimensions of emotional intelligence and the dimensions of motivation. In the workplace, new criteria include not only sufficient knowledge and expertise to perform the job, but also qualities such as self-awareness, empathy, adaptability, persuasiveness, initiative, stress management, and the ability to establish positive relationships with others. The fact that the majority of the aforementioned qualities are present in security personnel who have undergone professional training, the study's focus on security personnel, who are among the most challenging occupational groups in terms of working conditions, the study's implementation in the eastern region, which requires mandatory service for security personnel, and the separate examination of the effects of the dimensions on the aforementioned variables are expected to contribute to the literature as a unique source.

Methods

This research is a descriptive cross-sectional study aimed at examining the relationships between variables within a specific time frame. In this context, the correlational survey design, which is commonly used in quantitative research methods, has been preferred. The descriptive cross-sectional design has been preferred to describe the current status of individuals at a specific time and to address the relationships between variables. According to Karasar (2011), the correlational survey design is a method that helps determine whether two or more variables change together and, if a change exists, reveals its direction and nature. In this study, this design was used to examine the relationships between emotional intelligence and motivation. The purpose and importance of the study were explained, the population and sample of the study were described, the research process was outlined, the research model was determined, and the hypotheses of the study were established in line with previous studies (literature) that examined the relationships between the variables in the research model. Data collection tools were also included. Quantitative

data obtained from 350 questionnaire forms administered to employees of the Ağrı Provincial Police Department using a face-to-face survey method were analysed using descriptive and inferential statistical methods. SPSS software was used for data analysis. Frequency analysis was used to determine the socio-demographic characteristics of the participants, and confirmatory factor analysis (CFA) was used to examine the validity of the scales, reliability analysis was used to examine the reliability of the scales, normality analysis was used to determine whether the variables used showed a normal distribution, correlation analysis was used to examine the relationships between the variables, and regression analysis was preferred in the hypothesis testing step.

Findings

It has been determined that men are generally employed in security services, with the majority being married, having a bachelor's degree, and aged between 29 and 37. These findings indicate the importance of having young and dynamic personnel in security services. It has been determined that the majority of personnel have served for 1-5 years.

The correlation coefficients between the structures in the scales used in the study were determined using factor loading analysis. The scales used were found to have structural validity. To assess the internal consistency of the scales, Cronbach's alpha reliability coefficients were examined, and the scales were found to be of 'high reliability'.

This research yielded important findings that contribute to the literature on the relationship between emotional intelligence and motivation. The results provide strong support for the study's hypotheses and are consistent with many studies, contributing to the validity of the study. It was determined that emotional intelligence has a positive and significant effect on motivation. As the emotional intelligence level of security personnel increases, their motivation levels also increase. It was determined that the dimensions of emotional intelligence have a positive and significant effect on the dimensions of motivation. In other words, as the sub-dimensions of emotional intelligence among security personnel, namely self-emotion assessment, emotion utilisation, assessment of others' emotions, and emotion management, increase, there is an increase in the sub-dimensions of motivation, namely internal and external motivation levels. This result is consistent with some studies suggesting that the sub-dimensions of emotional intelligence have a positive effect on the sub-dimensions of motivation.

Conclusion

In general, this study makes important contributions to the literature by providing empirical data supporting the link between emotional intelligence and motivation. Findings indicating that emotional intelligence and its dimensions positively and significantly affect motivation and the dimensions of motivation reveal that there is a unidirectional relationship between the variables in question. In other words, any increase in emotional intelligence levels leads to an increase in motivation and its dimensions, while a decrease in emotional intelligence levels leads to a decrease in motivation and its dimensions. Therefore, it can be said that emotional intelligence levels have a positive effect on motivation and the dimensions of motivation, namely internal and external motivation levels; positive changes in emotional intelligence levels cause an increase in motivation and the dimensions of motivation by generating positive emotions. On the other hand, negative changes cause a decrease in motivation and the dimensions of motivation. Emotional intelligence, like rational intelligence, is not considered to be a genetic trait but rather a type of intelligence that can be learned and developed later in life (Cooper, 1997: 39). By adopting this approach, the following recommendations are made to practitioners and researchers in this study: Activities, training programmes, and different types of meetings and seminars that enable the development of emotional intelligence levels of personnel working in security services can be carried out, as well as studies aimed at imparting interpersonal communication techniques and social skills. It is believed that reorganising difficult and intense working conditions to allow security personnel to spend more time with themselves and their families will increase their emotional intelligence levels and, consequently, their motivation levels. It is believed that paying overtime for additional tasks assigned to security personnel who work under constant risk and supporting personnel with material incentives such as awards and bonuses for successful operations will increase their

emotional intelligence levels and, to the same extent, their motivation levels. For researchers who will conduct studies in this field in the future, it is recommended that open-ended questions be asked to determine the factors that affect the emotional intelligence and motivation levels of security personnel, and that the research be conducted in different regions so that the results of this study can be compared with their own findings.

It is possible to mention many factors that influence law enforcement personnel's assessment of their own emotions, the use of emotions, the assessment of others' emotions, and the management of emotions. These factors affect the internal and external motivation of law enforcement personnel. Without regard to working hours, law enforcement personnel, who are responsible for protecting the peace and security of citizens, public health, and order, encounter a wide variety of situations while providing these services. The primary duty of security personnel is to ensure the safety and peace of the community. In addition, they have duties and responsibilities towards themselves, their families, and their social environment as individuals. However, the superior performance of security personnel in intense and challenging working conditions is often overlooked by society, and it is assumed that they perform these duties as a professional obligation. Security personnel, who work in a risky and intense environment, are unable to devote much time to their daily lives and families, which leads to poor performance, stress and other negative consequences. This situation is thought to cause a decrease in emotional intelligence levels as well as a corresponding decrease in internal and external motivation levels. From a different perspective, it is believed that the happiness derived from successfully resolving an incident faced by security personnel who work under intense pressure and stress, as well as being recognised by their superiors and society, will increase their emotional intelligence levels and internal and external motivation levels to the same extent.

The limitation of this study is that the research group consists of police officers. Those who provide security services outside of law enforcement were not included in the study group. Furthermore, the data for this study was collected only from the province of Ağrı. It is recommended that future studies be conducted in different provinces and with a larger sample size. It is also thought that similar studies in different service branches would contribute to the literature.