

**T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**HEMŞİRELERİN TEMEL MOTİVASYON KAYNAKLARININ İŞ
SEVGİLERİNİ YÜKSELTME ETKİSİNDE GERİBİLDİRİM ARAMA
MOTİVASYONUNUN DÜZENLEYİCİ VE ARACI ROLÜ**

**Sevil ASLAN
1440232005**

DOKTORA TEZİ

**DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Ömer Lütfi ANTALYALI**

ISPARTA – 2018



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



DOKTORA TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	Sevil ASLAN	
Anabilim Dalı	Sağlık Yönetimi	
Tez Başlığı	Kamu Hastanelerinde Hemşirelerin İş Sevgisinin Yükseltmesi	
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)	Hemşirelerin Temel Motivasyon Kaynaklarının İş Sevgilerini Yükseltme Etkisinde Geribildirim Arama Motivasyonunun Düzenleyici ve Aracı Rolü	
<p>Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Doktora Tez Savunma Sınavında Jürimiz 28/06/2018 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Doktora tezi için;</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> OY BİRLİĞİ <input type="checkbox"/> OY ÇOKLUĞU²</p> <p>ile aşağıdaki kararı almıştır.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez KABUL edilmiştir. <input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ³ kararlaştırılmıştır. <input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin REDDEDİLMESİ⁴ kararlaştırılmıştır.</p>		
TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	İmza
Danışman	Dr. Öğr. Üyesi Ömer Lütfi ANTALYALI Süleyman Demirel Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Ramazan ERDEM Süleyman Demirel Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Aygen OKSAY Süleyman Demirel Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Özlem ÖZER Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	

¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 28-(4) Tezi hakkında DÜZELTME kararı verilen öğrenci sınav tarihinden itibaren en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur.

⁴ Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrenci, yeni tez konusu belirler.



T.C.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Doktora tezi olarak sunduğum “HEMŞİRELERİN TEMEL MOTİVASYON KAYNAKLARININ İŞ SEVGİLERİNİ YÜKSELTME ETKİSİNDE GERİBİLDİRİM ARAMA MOTİVASYONUNUN DÜZENLEYİCİ VE ARACI ROLÜ” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

Sevil ASLAN
28.06.2018

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Sevil Aslan'.

TEŞEKKÜR

Lisansüstü eğitim hayatım boyunca fikirleri, önerileri, bilgi ve tecrübesiyle beni destekleyen gelişimime büyük katkıda bulunan değerli danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ömer Lütfi ANTALYALI'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmanın uygulama aşamasında hastanelerde araştırmanın yürütülmesi konusunda yardımlarını esirgemeyen Sayın Uğur BARAN'a çok teşekkür ederim. Araştırma verilerinin toplanması için çalışanlarıyla görüşmem konusunda gerekli şartları sağlayan Safa Hastaneler Grubu ve Gaziosmanpaşa Avrasya Hastanesi'ne teşekkür ederim.

Hayatımın her anında sevgi, sabır ve emek göstererek büyük fedakârlıkta bulunan aileme sonsuz teşekkür ederim.

Sevil ASLAN
ISPARTA, 2018

**ASLAN, Sevil, Hemşirelerin Temel Motivasyon Kaynaklarının İş Sevgilerini
Yükseltme Etkisinde Geribildirim Arama Motivasyonunun Düzenleyici ve Aracı
Rolü, Isparta, 2018**

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ömer Lütfi ANTALYALI

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, erken gelişim döneminde oluşan kişisel faktörlerin iş sevgisini yükseltme etkisinde geribildirim rolünün araştırılmasıdır. Literatürde, çalışanların iş sevgisinin birçok etmenin yanında temel motivasyon kaynakları, yetişkin bağlanma stilleri, geribildirim ortamı ve geribildirim arama motivasyonlarıyla ilişkili olduğu görülmüştür. İşyerinde var olan performansla ilgili bilgilere erişimi sağlayan geribildirim arama, belirsizliklerin azalmasında etkili olduğundan iş sevgisiyle oldukça ilişkilidir. Bunun yanında, insanlarda farklı düzeylerde gelişen öğrenilmiş ihtiyaçlar ve yetişkin bağlanma stilleri, iş sevgisini farklı düzeylerde etkilemektedir. Buradan hareketle bu çalışmada, bireylerin temel motivasyon kaynaklarının iş sevgisine etkisi ve geribildirim arama motivasyonlarının bu ilişkideki rolüne odaklanılmıştır. Bu amaçla çalışma, özel hastanelerde çalışan 219 hemşireye ulaşılarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların temel motivasyon kaynakları, yetişkin bağlanma stilleri, iş sevgileri, duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri ve geribildirim arama davranışlarını ölçmek amacıyla beş farklı ölçekten oluşan anket kullanılmıştır. Ayrıca geribildirim ortamının değerlendirilmesi için de mülakat yapılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS, AMOS ve PROCESS programlarıyla analiz edilerek değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda hemşirelerin düşünme motivasyonlarının iş sevgisine etkisinde faydalı bilgi aramanın düzenleyici olduğu saptanmıştır. Düşünme motivasyonu yüksek bireylerin, faydalı bilgi arama sıklığı arttıkça iş sevgilerinin de arttığı görülmüştür. Ayrıca bağlanma motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düşünme motivasyonunun aracılık ettiği gözlenmiştir. Buna dayanarak oluşturulan modelde, güç motivasyonunun düşünme motivasyonu aracılığıyla iş sevgisine etkisinde faydalı bilgi aramanın rolü olduğu belirlenmiştir. Faydalı bilgi arama düzeyi arttıkça bağlanma motivasyonunu düşünme motivasyonu aracılığıyla iş sevgisini yükseltme etkisi artmaktadır. Bunlara ek olarak, geribildirime kayıtsızlık düzeyinin, güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü olduğu saptanmıştır. Buna göre bireyin geribildirime kayıtsızlık düzeyi arttıkça güç ihtiyacının iş sevgisine etkisinin artış gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Temel Motivasyon Kaynakları, Geribildirim, İş Sevgisi, Geribildirim Arama Motivasyonu, Hemşireler

(ASLAN, Sevil, Nurses' Basic Motivation Resources Effect in Increasing of Liking of Work by Mediation and Moderation Role of Feedback Seeking Motivation, Ph.D. Thesis, Isparta, 2018)

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Ömer Lütfi ANTALYALI

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate role of feedback in personal factors forming during early development period which effected by liking of work. In the literature, besides many factors, it was observed that the liking of employees' work relation with basic motivation resources, adult attachment styles, feedback environment and feedback seeking motives. The feedback seeking, which provides information about existing performance in the workplace, is highly relevant to liking of work as it influences reduction of uncertainties. Besides, learning needs and adult attachment styles which are develop different grades in humans affect liking of work at different levels. From this point, in this study, it was focused on affect of basic motivation resources on liking of work and the role of feedback seeking motives in this relationship. For this purpose, the study was carried out by reaching to 219 nurses working in private hospitals. A questionnaire consisting of five different scales was used to measure participants' basic motivation resources, adult attachment styles, liking of work, emotional organizational commitment and feedback seeking behaviors. An interview was also conducted to evaluate the feedback environment. The data obtained from this study were analyzed by SPSS, AMOS and PROCESS programs, and results were evaluated. As a result of analyses, it was determined that desire for useful information motive had a moderating affect in need for cognition effect on liking of work. As frequency of seeking useful information of individuals (which have high motivation to think) increase, their liking of work was also increased. It was also observed that need for affiliation was mediated to need for cognition which influence of liking of work. In the created model based on this results, it was determined that a role of seeking useful information in influencing liking of work through need for cognition. In the structural equation model based on these findings, it has been determined that need for power plays a role in seeking useful information in influencing liking of work through need for cognition. As the level of seeking useful information increases, the effect of raising liking of work through need for cognition is increasing. Additionally, it was determined that as level of individual's indifference to feedback increases, the effect of need for power on liking of work was increased.

Key Words: Basic Motivation Resources, Feedback, Liking of Work, Feedback Seeking Motivations, Nurses

İÇİNDEKİLER

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI	i
YEMİN METNİ	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR DİZİNİ	viii
TABLolar DİZİNİ.....	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GERİBİLDİRİM VE KİŞİSEL ETMENLERİN İŞ SEVGİSİYLE İLİŞKİSİ

1.1. İŞ SEVGİSİ	4
1.2. ÖRGÜTSEL ETMEN OLARAK GERİBİLDİRİM	7
1.2.1. Geribildirim Kavramı ve Tanımı.....	7
1.2.1.1. Örgütsel Araştırmalardaki Gelişim Süreci.....	8
1.2.1.2. Geribildirim Türleri	9
1.2.1.2.1. İçsel-Dışsal Geribildirim	10
1.2.1.2.2. Ödül-Ceza Geribildirimi.....	11
1.2.1.2.3. Yazılı-Sözlü Geribildirim.....	11
1.2.1.2.4. Olumlu-Olumsuz Geribildirim	12
1.2.2. Geribildirimle İlişkili Olan Örgütsel Faktörler.....	15
1.2.2.1. İş Tatmini.....	16
1.2.2.2. Örgütsel Bağlılık.....	17
1.2.2.3. Hedef Belirleme	20
1.2.2.4. Görev Performansı	21
1.2.3. Geribildirim Çalışmalarının Dayandığı Kuramlar.....	23
1.3. KİŞİSEL ETMENLER	27
1.3.1. Temel Motivasyon Kaynakları	28
1.3.2. Yetişkin Bağlanma Stilleri.....	31
1.3.3. Yaşam Doyumu	33
1.3.4. Rol Karmaşası-Çatışması	34
1.4. GERİBİLDİRİM ORTAMI, KAYNAĞI VE GERİBİLDİRİM ARAMA MOTİVASYONU.....	35
1.4.1. Geribildirim Ortamı.....	35
1.4.2. Geribildirim Kaynakları	40
1.4.3. Geribildirim Arama Davranışı.....	41

İKİNCİ BÖLÜM
HEMŞİRELERİN İŞ SEVGİSİ VE ÇALIŞMA ORTAMLARI

2.1. HEMŞİRELİK MESLEĞİ VE HEMŞİRELİĞİN SAĞLIK SEKTÖRÜNDEKİ YERİ.....	47
2.2. HEMŞİRELERİN İŞ SEVGİSİ	49
2.3. HEMŞİRELERİN ÇALIŞMA ORTAMLARI	50

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL FAKTÖRLERİN HEMŞİRELERİN İŞ SEVGİSİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	52
3.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	53
3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	53
3.3.1. Evren ve Örneklem	55
3.3.2. Veri Toplama Araçları	58
3.3.3. Verilerin Toplanması	63
3.3.4. Verilerin Analizi.....	63
3.3.5. Araştırmanın Kısıtları.....	66
3.4. BULGULAR	67
3.4.1. İş Sevgisini Etkileyen Kişisel ve Örgütsel Faktörlerin İlişkisi.....	74
3.4.2. Demografik Özelliklerin Kişisel ve Örgütsel Faktörlere Etkisi	76
3.4.3. Kişisel ve Örgütsel Faktörlerin İş Sevgisine Etkisi.....	79
3.4.3.1. İş Sevgisinde Temel Motivasyon Kaynaklarının Etkisi	81
TARTIŞMA VE SONUÇ.....	94
KAYNAKLAR	101
EKLER.....	121
ÖZGEÇMİŞ.....	133

KISALTMALAR DİZİNİ

Akt.: Aktaran

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

DÖB: Duygusal Örgütsel Bağlılık

ERG: Existence, Relatedness and Growth

FES: Geribildirim Çevresi Ölçeği (Feedback Environment Scale)

FSMS: Geribildirim Arama Motivasyonu Ölçeği (Feedback Seeking Motive Scale)

İS: İş Sevgisi

LMX: Lider Üye Değişimi (Leader Member Exchange)

Ort.: Ortalama

PG: Performans Geribildirimi

SD: Standart Sapma

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

TMK: Temel Motivasyon Kaynakları

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

vb.: ve benzeri

vd.: ve diğerleri

YİYE-II K: Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri Kısa Formu

TABLolar DİZİNİ

Tablo 3.1. Hastanelere Göre Hemşire Sayısı	59
Tablo 3.2. Geribildirim Ortamı Mülakat Soruları.....	60
Tablo 3.3. DoğrulaYıcı Faktör Analizinde (DFA) Kullanılan Uyum İndeksleri.....	65
Tablo 3.4 Geribildirim Sınıflaması (Feedback Typology).....	66
Tablo 3.5. DoğrulaYıcı Faktör Analizine Göre Tuckey ve Arkadaşlarının FSMS Sorularının Ölçek Alt Faktörlerine Göre Gruplanması.....	69
Tablo 3.6. DoğrulaYıcı Faktör Analizine Göre Tayfur FSMS Sorularının Ölçek Alt Faktörlerine Göre Gruplanması.....	71
Tablo 3.7. DoğrulaYıcı Faktör Analizine Göre TMK Sorularının Ölçek Alt Faktörlerine Göre Gruplanması.....	72
Tablo 3.8. DoğrulaYıcı Faktör Analizine Göre YIYE II-K Sorularının Ölçek Alt Faktörlerine Göre Gruplanması.....	73
Tablo 3.9. Duygusal Örgütsel Bağlılık Açıklayıcı Faktör Bulguları	74
Tablo 3.10. İş Sevgisi Açıklayıcı Faktör Bulguları.....	75
Tablo 3.11. Değişkenlerinin Ortalamaları, Standart Sapmaları, Korelasyon Katsayıları ve Ölçeklerin Güvenilirliği.....	77
Tablo 3.12. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular.....	79
Tablo 3.13. Hemşirelerin Düşünme Motivasyonunun İş Sevgisine Etkisinde Faydalı Bilgi Arama Sıklığının Düzenleyici Etkisi	86
Tablo 3.14. Bağlanma Motivasyonunun Düşünme Motivasyonu Aracılığı İle İş Sevgisine Etkisi Modelindeki Regresyon Bulguları.....	89
Tablo 3.15. Bağlanma Motivasyonunun Düşünme Motivasyonu Aracılığıyla İş Sevgisine Etkisinde Faydalı Bilgi Aramanın Düzenleyici Rolüne İlişkin Regresyon Bulguları	91
Tablo 3.16. Hemşirelerin Güç Motivasyonunun İş Sevgisine Etkisinde Geribildirim Aramaya Kayıtsızlık Düzeyinin Düzenleyici Etkisi.....	95
Tablo 3.17. Hipotezlerin Kabul-Ret Durumları	99

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Dörtlü Yetişkin Bağlanma Modeli.....	32
Şekil 3.1. Düşünme Motivasyonunun İş Sevgisine Etkisinde Faydalı Bilgi Arama Sıklığının Düzenleyici Rolü	85
Şekil 3.2. Faydalı Bilgi Arama Düzeyine Göre Düşünme Motivasyonunun İş Sevgisine Etkisindeki Değişim.....	87
Şekil 3.3. Bağlanma Motivasyonunun İş Sevgisine Etkisinde Düşünme Motivasyonunun Aracılığı	89
Şekil 3.4. Bağlanma Motivasyonunun Düşünme Motivasyonu Aracılığıyla İş Sevgisine Etkisinde Faydalı Bilgi Aramanın Düzenleyici Etkisi	92
Şekil 3.5. Güç Motivasyonunun İş Sevgisine Etkisinde Geribildirime Kayıtsızlık Düzeyinin Düzenleyici Rolü	94
Şekil 3.6. Geribildirime Kayıtsızlık Düzeyine Göre Güç Motivasyonunun İş Sevgisine Etkisinin Değişimi.....	96

GİRİŞ

Hemşireler, hasta ve hekim arasındaki bağlantıyı kuran ve hastalarla en çok zaman geçiren sağlık çalışanları olarak sağlık sektörünün belkemiği konumundadır. Aynı zamanda iş yükünün ağırlığı, sorumlu olduğu yöneticilerin (başhemşire, başhekim, bölüm sorumlusu vb.) sayıca fazla olması, görev tanımının net olmaması ve toplumdaki olumsuz algısı nedeniyle en çok baskıya maruz kalan sağlık çalışanlarının da başında gelmektedir. Sahip oldukları özellikleri nedeniyle hemşireler, sunulan hizmetin kalitesini önemli oranda etkilemektedir. Bu noktada hemşirelik mesleğinin iş tatmini, işe bağlılık, motivasyon kaynakları gibi çeşitli çalışmalara konu olması kaçınılmaz olmaktadır. Bu çalışmaların çoğunda iş sevgisi, hemşirelerin iş doyumu ve iş tatminini etkileyen etkenlerden biri olarak değerlendirilmiştir. Ancak önceki çalışmalarda yeterince değinilmediği görülen iş sevgisinin, hemşirelik mesleğinin icra edilmesinde ve hata oranının minimum düzeyde tutulmasında oldukça önemli olduğu görülmektedir. Öyle ki işini seven sağlık çalışanlarının herhangi bir dış uyarana ihtiyaç duymadan, iş sürecinde daha fazla özveri gösterdikleri bilinmektedir. İşini seven çalışanların iş tatmini ve memnuniyeti artacağından, hizmet sunumunda verimliliğin ve hasta memnuniyetinin artmasına zemin hazırlanmış olacaktır. Bu olumlu etki sağlık kurumunun tercih edilirliliğini de olumlu yönde etkileyecektir. Ayrıca, çalışanların severek iş görmesi yönetimin kolaylaşmasını sağlayacağından, hastanelerin sahip olduğu karmaşık yapının dezavantajları da kısmen azaltılabilecektir. Bu nedenle iş sevgisi, bu çalışmanın odak noktası olarak belirlenmiştir.

Literatürde yer alan çalışmalar değerlendirildiğinde iş sevgisi, etkileri açısından işletme, psikoloji çalışmalarında ve örgütsel çalışmalarda kısmen araştırıldığı görülmüştür. Ancak iş sevgisini etkileyen değişkenler ayrıca ele alınmadığından bu değişkenin yeterince önemsenmediği söylenebilir. Bu çalışmada iş sevgisinin önemsenmesinin ve araştırılmaya değer bulunmasının nedeni bilişsel çelişki ve akış kuramlarıdır. Bilişsel çelişki kuramına göre insanlar istemedikleri veya doğru bulmadıkları bir durumu yapmak zorunda bırakıldıklarında durumu mantığa uygun hale getirmeye çalışmaktadırlar. Yani işini sevmeyen çalışan, aldığı para ya da

yöneticisine duyduğu minnet\sevgi nedeniyle çalışmaya devam eder, ancak performansı yükselmez. Ama kazanılan para az, yönetici sevilmiyor ve iş zor olduğunda, insanlar bu işe devam etmelerini kendilerine açıklayabilmek için bir nedene ihtiyaç duyacaklardır. Dolayısıyla işlerini sevdikleri için bu şartlara katlandıklarını düşüneceklerdir. Nitekim çalışma şartları zor, stresli, iş yükü fazla, ücreti düşük, toplum baskısı olan hemşirelik mesleğini tercih eden hemşirelerin, bilişsel çelişki yaşamaları kaçınılmazdır. Bütün kötü şartlara rağmen bu mesleği tercih etmelerinin sebebi, onların işlerini sevmeleridir. Akış kuramı ise bireylerin sevdikleri işi yaparken kendilerinden geçtikleri yani akışa kapıldıkları, dış dünyayla ilişkilerini keserek sadece yaptıkları işe odaklandıklarını ileri sürer. Ayrıca bireylerin en yüksek performansı akış aşamasında sergilediğini savunmaktadır. Bu aşamada bireyin beklenenden çok daha iyisini yapması mümkün olabilmektedir. Bireyin bu aşamaya gelmesi ve işinden daha çok zevk alması, işe konsantre olması ve işini sevmesinde geribildirim rolünün büyük olduğunu vurgulamaktadır. Geribildirim desteğiyle akışa kapılan bireylerin, sürekli olarak işlerini severek yapmaları sayesinde yüksek performansın sürekliliğini sağlamaya destek olacaktır.

Literatürde yer alan çalışmalarda, hemşirelerin büyük oranda işlerini sevdikleri görülmektedir. Ancak bilişsel çelişki sonucu oluşan iş sevgisi, bireylerin performanslarını belli oranda artırabilecektir. Bu nedenle performanslarının sürekliliğini sağlayabilmek için hemşirelerin işlerine karşı duydukları sevginin yükseltilmesi önemli hale gelmektedir. Bu amaçla yapılan literatür araştırmasında iş sevgisinin yükseltilmesine etki eden ve bu yönüyle yeterince araştırılmayan değişkenler olarak çalışma ortamında alınan geribildirim, çalışanların geribildirim arama davranışları, temel motivasyon kaynakları ve yetişkin bağlanma stilleri ele alınmıştır. İncelenen değişkenler, iş sevgisine etki eden faktörlerin örgütsel ve bireysel boyutlarının değerlendirilmesine olanak vermiştir. Daha önce yapılan benzer çalışmalar tek yönlü olarak (sadece bireysel nedenler ya da sadece örgütsel nedenler) ele alınmıştır. Bu çalışmada ise her iki yönde analiz ve değerlendirmeler yapılarak bazı örgütsel ve bireysel faktörler arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amacıyla yapısal eşitlik modeli geliştirilmiştir. Modelleme yapılırken kişisel etmenlerin (temel motivasyon kaynakları ve yetişkin bağlanma stilleri) iş sevgisine etkisi temel

alınmıştır. Bu etkide düzenleyici-aracı değişken olarak geribildirim ortamı ve geribildirim arama davranışları değerlendirilmiştir. Çalışma sonunda, çalışanlarının iş sevgisinin yükseltilmesi için yapılabileceklerle ilgili sağlık kurumlarına öneriler sunulmuştur. Öneriler ışığında hemşirelerin işlerine yönelik tutumlarında iyileşme olacağı öngörülmektedir.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde kavramsal çerçeve ele alınmıştır. Bu bölümde ilk olarak iş sevgisi açıklanarak alandaki çalışmalara yer verilmiştir. Ardından iş sevgisine etki eden örgütsel ve kişisel değişkenler ayrı ayrı ele alınmıştır. Ayrıca bu değişkenlerin iş sevgisiyle ilişkisi değerlendirilmiştir. İkinci bölümde araştırmanın odaklandığı hemşirelik mesleği, hemşirelerin çalışma ortamları ve iş sevgilerine yönelik bilgilere yer verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise iş sevgisinin yükseltilmesine etki eden faktörlerin değerlendirildiği uygulama kısmı yer almaktadır. Bu kısımda hemşirelerin iş sevgisinin yükseltilmesinin yollarının tespiti amacıyla yapılan istatistiksel analizlere ve yapısal eşitlik modellerine yer verilmektedir. Çalışmanın son kısmında araştırmanın bulguları, tartışma ve sonuç yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GERİBİLDİRİM VE KİŞİSEL ETMENLERİN İŞ SEVGİSİYLE İLİŞKİSİ

1.1. İŞ SEVGİSİ

İş sevgisi, işe yönelik duyulan olumlu hislerdir. Bu hisler bazen gerçekten işin kendisinden duyulan haz, bazen de sadece tutumlarla tutarlı davranışlar geliştirmek için oluşan sempati şeklindedir. Akış kuramı iş sevgisinin, çeşitli koşulların oluşması sonucunda işinden zevk almasıyla oluştuğunu savunurken bilişsel çelişki kuramı ise zihinsel olarak rahatlamak için sonradan oluştuğunu savunmaktadır. Akış kuramına göre bireyin işini sevmesi çeşitli koşulların oluşması sonucunda yaptığı işe kapılmasını yani sadece yaptığı şeye odaklanmasını sağlamaktadır. Bu sayede hedeflerin gerçekleştirilmesi çok daha kolay olacaktır (Csikszentmihalyi, 2008). Festinger'in Bilişsel Çelişki Kuramına göre, tutum ve davranışların dengede olması bireylerin zihinsel yönden rahat olmalarını sağlamaktadır (Powell, 2008: 8). Bu nedenle, birey işin kendisinden haz duymuyorsa ve aynı işte çalışmaya devam ediyorsa zihinsel rahatlığı yaşamak için işe yönelik olumlu hisler besleyebilmektedir (Perkmen ve Dağıstanlı, 2012: 1046). İşe duyulan sevgisinin oluşma nedeni her ne olursa olsun işin sevilmesi, işe bağlılığı ve iş doyumunu artırma, yılgınlık düzeyini ise azaltma etkisine sahiptir (Özabacı ve Acat, 2005: 215). Ayrıca iş sevgisi, bireylerin zihinsel olarak rahatlamalarını sağlayarak işyerindeki sorunlardan duyulan rahatsızlığın da azalmasına etki etmektedir (Dede ve Çınar, 2008: 12). Bu bağlamda iş sevgisinin, bireylerin kendilerini mesleklerine adanmaları (Cohen, 1995: 243), işletme etkinliklerine katılma oranları, iletişime açık olma düzeyleriyle pozitif ilişkisi olduğu söylenebilir (Orpen, 1997: 519). İletişime açık bireylerin geribildirim arama ve alma ihtimalleri de yüksek olacaktır. Alınan geribildirim iş ortamıyla ilgili daha çok bilgiye erişimi sağlaması, çalışanların iş sevgisini arttırmada etkili olacaktır (Elloy vd., 1995: 86; Orpen, 1997: 520).

Örgütsel araştırmalar incelendiğinde, iş sevgisinin çoğunlukla iş tatmini araştırmalarında, iş çıktılarını etkileyen bir etmen olarak ele alındığı görülmektedir. Öyle ki iş tatmininin değerlendirildiği ölçeklerde, iş sevgisini ölçmek amacıyla sorular eklenmektedir. Spector'n (1994) iş tatmini leğinin 'işin doğası' alt boyutu bu amaçla ölçeğe dahil edilmiştir. Benzer Şekilde Mumford'un (1986) iş doğumu leğinin 'iş sevmeye' alt boyutu da iş sevgisini ölçmek amacıyla kullanılmıştır (Dede ve inar, 2008: 5). Bunlara ek olarak motivasyon araçları, içsel motivasyon ölçümleri, işe bağlılık ölçümlerinde de işe yönelik olumlu duyguların değerlendirildiği sorulara da yer verilmektedir (İnfal ve Bodur, 2011: 78; Çalışkur ve Demirhan, 2013; Tre Yılmaz ve Yıldırım, 2016). Ancak sadece iş sevgisini ölçmeye ve değerlendirmeye yönelik bir ölçüm aracına rastlanmamış olması iş sevgisinin, örgütsel çalışmaların odağında olmadığını göstermektedir. Buna karşın örgütler için çalışanların işini sevmesi oldukça önemlidir. Çünkü işini sevmeyen bireyin, işini layıkıyla yerine getirmesi güçleşmektedir (Perkmen ve Dağıstanlı, 2012: 1046). Nitekim işlerini seven bireyler, çalışmalarına kişisel bir ilgi duyarlar ve yaptıklarıyla aralarında güçlü bir bağ hissederler. Bu da onların işlerini özveriyle yapmalarını sağlayacaktır. Özellikle farklı eğitim seviyelerine ve niteliğe sahip meslek gruplarının bir arada çalışmalarını gerektiren sağlık işletmelerinde, bir çalışanın verimliliğinin düşük olması bütün ekip üyelerini etkileyebilmektedir. Bu da iş ortamında problemlerin yaşanma ihtimalini artırmaktadır. Bu problemlerin oluşma ihtimalinin azaltılması ve etkili bir Şekilde zmlenmesi, çalışan verimliliğinin artırılması ve hata oranının azaltılması için (Blau, 2003: 469) alışanların, işlerini sevmelerini sağlamanın yanında (etin vd., 2011: 74) performanslarıyla ilgili geribildirim araşmalarını da sağlamak gerekmektedir (Butler ve Winne, 1995: 250).

İnsan hayatının ön planda olduğu sağlık sektöründe işini seven çalışanların, iş tatminlerinin artırılması ve problem çözme becerilerinin geliştirilmesi, çalışma ortamındaki hata oranını düşürecektir. Ayrıca adil bir işletme ortamının olması çalışanların örgütsel bağlılık oranını artırarak iş sevgilerinin de artmasını destekleyecektir. Bu durumda bireylerin işlerine yönelik tutumlarının daha olumlu olması sağlanabilecektir (Erkuş vd., 2011: 251). Ayrıca sevgi ve bağlılık düzeyi artan bireylerin verimliliğinin de artması mümkün olacaktır (Kaplan, 2007: 13). Verimlilik ve

kaliteli hizmet için çalışana değer verilmesi, takdir edilmesi, çalışanların ekip çalışmasına katılım düzeyi ve işletme ortamı (saygı, sevgi ve güven) belirleyici unsurlardır (Schlett ve Ziegler, 2014: 73). İnsanların çalışma ortamındaki ilişkilerinde Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin son basamağını oluşturan kendini gerçekleştirme ihtiyacının (sevgi, kendine değer verme, saygı görmeyi içerir) karşılanma düzeyi artırıldıkça, uyumsuzluk, güvensizlik, güçsüzlük duyguları azaltılmaktadır. Bu da çalışanların işyerini ve işlerini sevmelerini sağlayarak başarı oranlarını ve verimliliklerini artırmaktadır (Kızgüt ve Ergül, 2011: 14). Çalışanların mesleklerini severek yapmaları ve meslekleriyle özdeşleşmeleri, mesleki bağlılık düzeylerini de arttırmaktadır (Blau, 2003: 469). Ayrıca, çalışanlar arası ilişkinin daha iyi olmasını sağlayarak ekip çalışmasını da güçlendirmektedir (Kumcağız vd., 2011: 54). Bütün bu olumlu şartlar çalışanların memnuniyet düzeyini artıracığından müşterilere pozitif yaklaşarak onların da memnuniyet oranlarının artmasını sağlayacaktır (Massari, 2015: 28). Özellikle hastanelerde hastalarla sürekli yakın temasta olan personelin iş sevgileri, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık durumları hasta bakım kalitesine ve iş performansına etki etmektedir (Gider vd., 2011: 293).

İşi sevme ve iş tatmini birbirleriyle çok yakından ilişkili (Akçadağ ve Özdemir, 2005: 172) ancak farklı durumları ölçen iki farklı değişkendir. Yapılan işin sevilmesi iş tatmininin önemli belirleyicileri arasında olsa da yaptığı işi seven, ancak işyerinde beklentileri tam olarak karşılanmadığı için işinden duyduğu tatmin düzeyi düşük çalışanlarla karşılaşmak mümkündür. Sağlık çalışanları arasında çok sık görülen bu durum özellikle hastalarla birebir temas halindeki hemşirelerin büyük oranda işlerini sevmelerine rağmen genellikle iş tatminleri düşük seviyelerde olduğu bilinmektedir (Top, 2012: 272). Bu durumun ortaya çıkma nedenlerinin başında takdir edilmeme, özel hastanelerde işten atılma riski, görev tanımında olmayan işin yaptırılması ve istenmeyen bir ortamda çalıştırılma gibi durumlar sayılabilir. Ayrıca, bireyden bireye değişkenlik gösteren temel motivasyon kaynakları ve yetişkin bağlanma stillerinin dikkate alınmaması da çalışanların iş tatminlerini ve işlerini sevme derecelerini etkilemektedir (Ağırbaş vd., 2005: 335; Akçadağ ve Özdemir, 2005: 191). Ancak yukarıda sayılan problemlerin ortadan kaldırılmasıyla hemşirelerin çalıştıkları kurumu benimsemeleri ve ait olma duygusuna sahip olmalarını sağlayarak, onların işlerini sevmeleri, iş doyumunu,

işe bağlılık ve motivasyon düzeylerinin artmasına etki edecektir (Arcak ve Kasımoğlu, 2006: 29). Mesleğini severek yapan çalışanların, genel iş doyum düzeylerinin yüksek olmasının daha muhtemel olduğu bilinmektedir (Ehrenfeld, 1991: 42, Irvine ve Evans, 1995: 250). Buna dayanarak bu çalışmada örgütsel (geribildirim ortamı ve geribildirim arama) ve kişisel (temel motivasyon kaynakları ve yetişkin bağlanma stilleri) etmenlerin iş sevgisine etkileri incelenmiştir. Bu amaçla öncelikle, bireylerin çalışma ortamındaki bilgileri kullanmalarına olanak veren geribildirim, bütün yönleriyle ele alınmıştır. Çalışmanın devamında ise çalışan performansını ve iş yapma süreçlerini etkileyen kişisel faktörlere yer verilerek her iki etmenin (kişisel ve örgütsel) iş sevgisinin yükseltilmesindeki rolü incelenmiştir.

1.2. ÖRGÜTSEL ETMEN OLARAK GERİBİLDİRİM

1.2.1. Geribildirim Kavramı ve Tanımı

İletişim araçlarında 20. yüzyıldan itibaren yaşanan hızlı gelişim, bütün sektörlerde dünya çapında bir rekabet ortamının oluşmasına zemin hazırlamıştır. Yaşanan rekabet, işletmelerin müşteri memnuniyetine önem vermesini gerektirmiştir. Bu alanda gerçekleştirilen çalışmalar ve işletmelerin yaşadıkları ekonomik sebepler, müşteri memnuniyetinin sağlanmasında çalışan memnuniyetinin önemli bir bileşen olduğunu göstermiştir. Bu durum çalışanların istek ve ihtiyaçlarının önemsenmesine, onlarla iletişim kurulmasına yol açmıştır. İlk zamanlar yalnızca müşteri memnuniyeti ölçümlerinde kullanılan geribildirim, zamanla çalışan memnuniyeti, gelişimi, performans ölçümü gibi alanlarda da kullanılarak daha çok önemsenmeye başlanmıştır. Bu çalışmanın temel dayanağını oluşturan geribildirim, önemine ve ilişkili olduğu iş çıktılarına değinmeden önce geribildirim kavramsal çerçevesini vermek doğru olacaktır.

Geribildirim kelime anlamı Winne ve Butler (1994) tarafından bir bilgi birikimi, alan bilgisi, meta-bilişsel bilgi, öğrenme durumu, kendilik ve görevler hakkındaki inançlar veya bilişsel taktik ve stratejiler olarak açıklanmıştır (Hattie ve Timperley, 2007: 82). Çalışma alanında ise genel olarak; çalışanın öğrenmesi,

gelişmesi, motivasyonu (Lam vd., 2011: 218) ve iş performansı gibi önemli iş çıktılarıyla ilgili bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Ashford, 1986: 465; Rosen vd., 2006: 211; Lizzio ve Wilson, 2008: 264; Nelson ve Schunn, 2009: 376). Bir işlemin veya bir eğitimin bitiminde geribildirim başvurulduğu için performansın bir sonucu olarak da nitelendirilebilir (Hattie ve Timperly, 2007: 92). Aynı zamanda bir performansın yönleriyle de ilgili olarak bir aracı (meslektaş, amir, müşteri, öğretmen, kitap, kişinin kendisi vb.) tarafından sağlanan bilgi olarak kavramsallaştırılmıştır (Hattie ve Timperly, 2007: 81; Ekşi, 2012: 269). Geribildirim, kişilerin kendi duygu ve düşünceleriyle ilgili değerlendirme yaparak kendi performanslarını değerlendirmelerine olanak veren (Mory, 2003: 755; Rosen vd., 2006: 211) ve kendilerini geliştirmelerini sağlayan bilgidir (Ashford, 1986: 465). Ayrıca kişinin gösterdiği performans ile ondan beklenen performans (olması gereken) arasındaki boşluğu dolduran (Butler ve Winne, 1995: 246) iş ortamındaki uygun bilgilerden biridir (Dökmen, 1982: 72; Sadler, 1989: 121; Vance ve Colella, 1990: 69). Buna ek olarak; işletmeler tarafından kabul gören ve görmeyen davranışları (Linderbaum ve Levy, 2010: 1373), iş davranışlarının kalitesinin değerlendirmesini (Steelman vd., 2004; Rosen vd., 2006: 211; Baker vd., 2013: 260) ve kişilerarası bir ortamda bir bireyin davranışının diğerleri tarafından algılanma-değerlendirilme bilgisini içerir (Ashford, 1986). Geribildirim, çalışanların yüksek performanslarını desteklemeye ve takdir etmeye (Nelson ve Schunn, 2009: 376), aynı zamanda düşük performanslarının iyileştirilmesine ve geliştirilmesine yardımcı olan araçlardandır (Vollmeyer ve Rheinberg, 2005: 590; Jawahar, 2006: 215; Goodman vd., 2011: 253). Kaliteli geribildirim, kişilerin işe yönelik istekli olmalarını (Steelman vd., 2004: 166) ve düşüncelerini yansıtmaya becerilerini etkilerken, eleştirel düşüncelerini de geliştirmektedir (Wald vd., 2009: 831). Geribildirimle ilgili yapılan bütün bu değerlendirmeler, geribildirim uygulamalarını etkili bir şekilde kullanan bir işletmenin, özellikle günümüzün zorlu ekonomik ikliminde daha büyük bir rekabet avantajına sahip olmasını kolaylaştırdığını göstermektedir (Baker, 2010: 478).

1.2.1.1. Örgütsel Araştırmalardaki Gelişim Süreci

Tarihsel sürece bakıldığında geribildirim 1950'lerden günümüze kadar değişik bakış açılarıyla ele alındığı görülmektedir. Bu dönemde geleneksel geribildirim,

hiyerarşik yapıda üstten asta negatif değerlendirme olarak benimsenmiştir. Çeşitli çalışmalar sonrasında geribildirim ile motivasyon arasında doğrudan ilişki olduğu saptanmış ve hiyerarşik yapıda spesifik hedeflere ulaşmada bir araç olarak kullanılmaya başlanmıştır (Coffin vd., 2012: 2). 1970'lerde ayrımcı olmayan, işle ilgili ve güvenilir bir sistem olarak değerlendirilmiştir (Lepsinger ve Lucia, 2009 Akt: Anderson vd., 2016: 697). 1990'lı yıllarda farklı kişilerden (üst, ast, meslektaşlar, müşteriler ve kişinin kendisi) alınan geribildirimlerin birlikte değerlendirildiği 360 derece performans modeli kabul edilerek daha bütünsel bir değerlendirme yapılması sağlanmıştır (Lepsinger ve Lucia, 1997 Akt: Anderson vd., 2016: 697). Sonraki süreçte geribildirim kişilerin faydalanacağı bilgi kaynağı olarak kullanılmaya devam etmiştir. Günümüzde ise destekleyici geribildirim, örgütsel hedeflere sürekli bağlılık sağlayan, duygusal örgütsel bağlılığı (Norris-Watts ve Levy, 2004: 53), yaratıcılığı ve güveni artıran vazgeçilmez bir unsur olmuştur (Mulder, 2013: 49-50). Bu nedenle, geribildirim işletmelerde iyileştirme, ilerlemeyi kolaylaştırma (Levy ve Williams, 2004: 888) ve çalışanların davranışlarını yönetme için işverenlerin kullandığı yararlı bir araç haline gelmiştir (Sully de Luque, 2000: 5; Anderson vd., 2016: 696). İdeal olarak, hem resmi hem de gayri resmi geribildirim uygulamaları organizasyonun her düzeyinde gereklidir (London ve Smither, 2002: 84; Rosen vd., 2006: 214; Chawla vd., 2016: 260). Resmi (formel) geribildirim için iki ayda bir çalışan değerlendirmesi verilmesi, resmi olmayan (informel) geri bildirim için de bir eğitim oturumunda çalışanlara soru sorarak iletişimin yolunu açan bir süpervizör, örnek olarak verilebilir (Mulder, 2013: 50). Bu yolla geribildirim uygulamalarının hem örgütsel hem de kişisel düzeyde kullanılması mümkündür (Sully de Luque, 2000: 5). Geniş kullanıma sahip geribildirim çok çeşitli şekillerde kullanıldığı bilinmektedir. Çalışmanın devamında geribildirim türlerine yer verilmiştir.

1.2.1.2. Geribildirim Türleri

Geribildirimle ilgili yapılan çalışmalarda, verilen geribildirim çok çeşitli olduğu görülmektedir. Bunlar arasında biçimlendirici geribildirim az değerlendirilirken ödüllendirici, cezalandırıcı, olumlu, olumsuz, yazılı ve sözlü geribildirimler fazlasıyla araştırmalara konu olmuştur. Bu çalışmanın devamında bilimsel çalışmalarda az yer

alan biçimlendirici geribildirim genel başlık altında, yoğun olarak çalışılan türler ise ayrı başlıklar olarak ele alınmaktadır.

Biçimlendirici geribildirim; öğrenmeyi iyileştirmek amacıyla düşünce ve davranışı değiştirmeye odaklanan bilgileri içermektedir (Tunstall ve Gipps, 1996: 389). Bu bilgiler, bir soruna veya izlenen görevin doğruluğuna, yapılan hatalara veya yanlış anlamalara odaklanmakta, daha spesifik veya ayrıntılı anlatım içermektedir (Shute, 2007: 2). Daha çok eğitim sisteminde kullanılan *biçimlendirici geribildirim* yapıcı bir yaklaşıma sahip olduğundan başarı üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu kabul edilmektedir (Knight, 2003: 3). Kişinin başarılı olduğu yönlerini fark etmesini ve güçlendirmesini (Tunstall ve Gipps, 1996: 389; Shute, 2007: 1) ayrıca yetersiz yönlerini değiştirmesini veya geliştirmesini sağlamak amacıyla kullanılmaktadır (Sadler, 1998: 78; Eraz ve Öksüz, 2015: 106). Geribildirim bireye kendi performansıyla ilgili bilgiyi sağladığı için birey gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır (Sadler, 1989: 120).

1.2.1.2.1. İçsel-Dışsal Geribildirim

İçsel geribildirim, hedefin başarılmayacağı gerekçesiyle terk edilmemesi (hedefe bağlılık) ve bireyin kendine güven duyması durumunda, ilk hedefe ulaşma çabası olarak bireyin bilişsel süreçte özdenetim mekanizmasının devreye girmesidir (Deci vd., 1999: 658). Aynı zamanda, belirli bir dışsal etkenden ziyade kendi içsel doyumları için bir etkinlik yapma olarak tanımlanır. Özel olarak edimsel (operant) koşullanma teorisi tüm davranışların, ödülleri (yani, yiyecek veya para gibi dışsal etkenler) tarafından motive edildiğini savunurken (Skinner, 1963), öğrenme teorisi tüm davranışların içsel olarak motive edildiğini ve doğuştan gelen psikolojik ihtiyaçları tatmin eden davranışlara dönüştüğünü savunmaktadır (Hull, 1943). Bu varsayımlara göre birey üzerinde içsel ya da dışsal etkenlerin varlığı kişinin elde ettiği sonuçlarla ölçülebilmektedir (Lambert, 1991: 342). Buna göre elde edilen sonuçlar beklenen başarıya göre değerlendirilmektedir. Hedeflenen ile gerçekleşen arasındaki tutarsızlığın az olması, yani başarının istenilen düzeyde gerçekleşmesi beklenen başarı oranı ile gerçekleşenin aynı olduğu anlamına geleceğinden kişinin üzerinde içsel ya da dışsal etkenlerin herhangi bir etkisi söz konusu olmayacaktır. Ancak, hedeflenen başarının beklenenden

daha hızlı elde edilmesi yüksek düzeyde içsel motivasyonun, tam tersi durumda yani hedeflenen başarının beklenenden daha uzun sürede ve daha az oranda olması durumunda ise düşük düzeyde içsel motivasyonun etkisinden söz etmek mümkündür (Butler ve Winne, 1995: 249). Bireye ilginç gelmeyen, diğer bir deyişle kendiliğinden motive olmayı sağlamayan etkinlikler dışsal motivasyona ihtiyaç duyar. Bu nedenle ilk hareket başkası tarafından verilen onay veya somut ödüllerle sağlanmaktadır (Gagne ve Deci, 2005: 335). Bunlara dayanarak etkili bir performans için hem içsel hem de dışsal geribildirim ihtiyacı olduğu söylenebilir. Ancak bazen ikisinin birlikte kullanılması istenmeyen etkilere neden olabilmektedir. Öyle ki; kimi zaman dışsal motivasyon olarak kullanılan maddi geribildirimler içsel motivasyonu baltalayabilmektedir (Gagne ve Deci, 2005: 331).

1.2.1.2.2. Ödül–Ceza Geribildirimi

Ödül-ceza geribildirimi; alınan övgü, ödül, ikramiye ya da ikaz, azarlama veya maaş kesintisi şeklinde olabilen, çalışanların davranışlarını düzenlemek amacıyla başvurulan geribildirimler olarak değerlendirilebilir. Benzer düzenleme içsel-dışsal ya da olumlu-olumsuz olarak da çalışmanın öteki başlıklarında görülmektedir. İşletme ortamında verilen geribildirim bilgisi, çalışanlar için çoğu zaman iyi performanslarına yönelik bir ödül görevi görebileceği gibi işletme şartlarına uygun davranış kalıplarını çizme özelliğine de sahiptir (Payne ve Hauty, 1955: 343-344). Ödül, çalışanın iyi performans gösterdiği zaman çoğunlukla bireysel güdülemeyi ve kişinin performansını geliştirmesini amaç edinen geribildirim türüdür. Ceza ise kötü performans sergileyen çalışanın performansının düzeltilmesi gerektiğini ifade etmek amacıyla kullanılan geribildirim türüdür (Kaymaz, 2007: 147). Övgü ya da ödül şeklindeki geribildirimlerin gerçekçi, yapıcı ve sık olmayan şekilde verilmesi durumunda performans üzerinde olumlu etkiye sahip olmaktadır (Brophy, 1981: 5). Promosyon vb. maddi ödüllerin yanında amirler ve çalışma arkadaşlarının sağladığı destekleyici geribildirim, sosyal konfor ve övgü gibi ekstra ödüller, çalışan performansı ve işe katılım oranına etki eden önemli bir role sahiptir (Lawler ve Hall, 1970: 306-307; Lodahl ve Kejner, 1965: 24, 33). İçsel motivasyonun yanında bir işin yapılması için dışsal motivatör olarak ödüllerin gerekliliği yadsınmaması gereken bir gerçektir (Lambert, 1991: 342).

1.2.1.2.3. Yazılı-Sözlü Geribildirim

Yazılı-sözlü geribildirim, verilen geribildirim bilgisinin içeriğinden çok kaynaktan alıcıya ulaştırmanın yoluna göre yapılan sınıflamadır. Yazılı geribildirim, bireye verilecek değerlendirmenin resmi ya da gayri resmi olarak bir doküman, defter vb. araçlarla yazılı halde iletilmesidir. Yazılı geribildirim genellikle eğitim alanında kullanılmakla birlikte işletmelerde performans değerlendirme süreçlerinde tercih edilmektedir. Sözlü geribildirim ise değerlendirmelerin yüz yüze, telefonla ya da bir aracı ile bireye iletilmesidir. Bu aşamada herhangi bir kayıt tutma söz konusu olmayacağından iletilen mesajın etkisi, verilme şekli ve şiddetine göre değişebilmektedir. Geribildirim bilgisinin sıklıkla sözlü olarak verildiği bilinse de bazı durumlarda (performans ölçümü, durum değerlendirmesi vb.) yazılı olarak da verilebilmektedir. Yazılı geribildirim, genellikle zorlu görevlerin değerlendirmesinde, değerlendirilen kişinin durumu önemsemesi, dikkate alması ya da verilen geribildirim bilgisinin etkinliğinin artırılması istendiğinde tercih edilebilmektedir (Amrhein ve Nassaji, 2010: 96-97). Sözlü ve yazılı geribildirim karşılaştırıldığı çalışmalarda -sözlü geribildirim kişilerin arasında iletişimin daha kolay sağlanmasına olanak vermesi nedeniyle- yazılı geribildirime göre daha etkili olduğu görülmektedir (Koestner vd., 1987: 384). Ancak her iki geribildirim türünün aynı anda kullanılmasının ayrı ayrı kullanılmasından daha etkili olduğu söylenebilir.

1.2.1.2.4. Olumlu-Olumsuz Geribildirim

Literatürde geribildirim sınıflaması yapılırken aslında temel olarak olumlu\olumsuz (negatif\pozitif) ya da yapıcı/yıkıcı (constructive\destructive) geribildirimden söz edilmektedir (Kaymaz, 2007: 147). Olumlu geribildirim, performansa yönelik takdir edici, övücü, yapıcı ifadelerden oluşurken (Kaňal, 2011: 17), olumsuz geribildirim kişinin düşük performans gösterdiği durumlarda, eksiklikleri giderme amacıyla düzeltici bilgi (O'malley ve Gregory, 2011: 250) ya da ceza, azarlama gibi olumsuz davranışları içeren dönütlerden oluşmaktadır (Kaymaz, 2007: 147). Gittikçe daha rekabetçi hale gelen çalışma ortamı, birçok çalışanın hızlı değişimlere ayak uydurma, yeni beceri ve teknolojileri öğrenme ihtiyacının doğmasına neden

olmaktadır. Çalışanların bu ihtiyaçları, farklı geribildirim kaynaklarınca verilen olumlu\olumsuz geribildirimlerle giderilmeye çalışılmalıdır. Bu aşamada daha sık olumlu geribildirim verilen çalışanların, öğrenme ve performansı artırma çabalarının azaldığı (Podsakoff ve Farh, 1989: 58) ancak genellikle olumsuz geribildirim alan bireylerin olumsuzlukları azaltmak ve performansı arttırmak için daha çok çaba harcadığı görülmektedir (Locke ve Latham, 2013: 56). Ayrıca olumsuz geribildirim alanların daha zor hedefler belirleyerek onlara ulaşmaya çalıştığı da saptanmıştır (Podsakoff ve Farh, 1989: 58). Elde edilen bu sonuçlar, çalışanların öğrenme sürecinde ustalık kazanana kadar olumsuz geribildirimlerle daha sık karşılaşmasının daha faydalı olacağını göstermektedir (Nease vd., 1999: 806).

Geribildirim yaklaşımlarının faydaları yaygın olsa da günlük iş sürecindeki olumsuz geribildirim, çoğunlukla yıkıcı bir yaklaşımla verildiğinden verimsiz hale gelmektedir (Kaňal, 2011: 17). McCoy (2010), yöneticilerin ve liderlerin çalışanlarının iyi performanslarını gözden kaçırdıklarını ve daha uzun vadeli hedeflerle uyumlu küçük başarıları göz ardı ettiklerini belirtmiştir. Ayrıca yöneticilerin geribildirim verirken, sıklıkla kişinin işletme standartlarını karşılama ve belirlenen hedefe ulaşma derecesini dikkate aldıklarını (Brown ve Leigh, 1996: 359) astın duygu ve yeteneklerini görmezden gelebildiklerini ifade etmiştir (Baron, 1990: 235). Bu veriler Kluger ve DeNisi'nin (1996) yaptıkları meta-analiz sonucunda, çalışmaların üçte birinden fazlasının geribildirim performansına zararlı olduğunu düşündükleri bulgusunu açıklamaktadır. Buna ek olarak bu bulguyu (geribildirim performansına zararlı olmasını) destekleyen başka nedenler de sayılabilir. Bu nedenlerin başında geribildirim sürecinin olumsuz algılanması ya da alıcı tarafından tam olarak anlaşılması sayılabilir. Ayrıca stres, rekabet, öznel veya önyargılı ölçümler, geribildirim kaynağına duyulan zayıf güvenilirlik (Kampkuiper, 2015), tek taraflı, iletişime açık olmayan süreç ve geribildirime elverişli bir ortam olmaması da nedenler arasında gösterilmektedir (Mulder, 2013). Bütün bu nedenler iş ortamında geribildirim süreçlerinin doğru anlaşılması ve sürdürülmemesi sonucundan oluşmaktadır. Oysa iş ortamında geribildirim dostu bir kültür yaratmak ve sürdürmek, çalışanların geribildirime güvenmelerini ve geribildirimden olumlu yönde etkilenmelerini sağlayacaktır (Baker vd. 2013: 261). Olumlu geribildirim, görevin doğru yapıldığı anlamına geldiğinden

(Dahling ve O'Malley, 2011: 201-102) çalışanların bir sonraki görevi yerine getirme konusunda güvenlerini artırmaktadır (Kampkuiper, 2015). Bu nedenle çalışanlar için olumlu geribildirim daha arzu edilir olması ve onlar tarafından daha kolay kabul görmesi şaşırtıcı değildir (Illies vd., 2006: 6; Brett ve Atwater, 2001: 932; Facticeau vd. 1998: 429). Olumsuz geribildirim için genellikle tersi bir durum geçerli olduğundan (Brett ve Atwater, 2001: 933), çalışanların olumsuz geribildirim karşısında kaçınma, hafifletme veya reddetme eğiliminde oldukları söylenebilir (Moss ve Sanchez, 2004: 33). Dolayısıyla çalışanların olumlu geribildirimden daha fazla destekleyici bulunduğu söylenebilir (O'malley ve Gregory, 2011; 249; Kampkuiper, 2105). Bunun aksine bazı çalışmalarda, olumsuz geribildirim çalışanlar tarafından hataları düzeltici olarak algılandığı, bu nedenle sonraki performanslarında iyileşmeler sağladığını gösteren çalışmalar da mevcuttur (Podsakoff ve Farh, 1989: 48; Şahan 2013 Akt: Güngör, 2015: 11).

Olumsuz geribildirim, kişiye dönük eleştirel ancak yapıcı bilgi içerirse de (Fredrickson vd., 2000: 238-239) genellikle kabul gören ve yakın durulan bir bilgi türü değildir (Illies vd., 2006: 3; Kaymaz, 2007: 147). Bunun nedeni, olumsuz geribildirim öz saygı (kendini benimseme, onaylama, kendine değer verme, saygı duyma) kaybı ile sonuçlanabileceği algılarının mevcudiyeti (Audia ve Locke, 2003: 632-633) bu sebeple birçok kişinin bundan uzak durmasıdır (Moss ve Martinko, 1998: 261). Bireyin kendisiyle ilgili algısıyla olmak istediği benliği arasındaki fark, o bireyin öz saygı düzeyini göstermektedir (Kaymaz, 2007: 149). Öz saygı düzeyi kişilerde farklılık gösterdiğinden olumlu ve olumsuz geribildirimlerin etkisi de farklılık göstermektedir (Oktaş, 2011: 6). Özsaygısı düşük bireylerin olumsuz geribildirim reddetme eğilimleri ve öz saygı kaybı yaşama oranları daha fazla olmaktadır (Brown vd. 1988: 450). Geribildirim kaynağının çalışanların öz-saygı düzeylerini bilmemesi, vereceği geribildirim türüyle ilgili çelişkiye düşmesine neden olabilmektedir. Bu da ikinci neden olarak, geribildirim kaynağının olumsuz geribildirim vermekten çekinmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Fisher, 1979: 533). Geribildirim veren kişi, olumsuz geribildirim bilgisinin çalışanlarda kızgınlık yaratma ihtimali nedeniyle performansı düşürebileceği endişesi taşımaktadır (London, 1995: 162; Brett ve Atwater, 2001: 930; Steelman ve Rutkowski, 2003: 7). Bu durumda geribildirim kaynağı ya olumsuz geribildirim ertelemekte ya da şiddetini

azaltmayı tercih etmekte (Larson, 1989: 410; Baron, 1990: 235; Geddes ve Baron, 1997: 434) veya olumsuz bir performansta bile olumlu geribildirim vermektedir (Steelman ve Rutkowski, 2003: 6). Ayrıca tekrarlanan olumsuz geribildirim karşısında, alınan performans bilgisinin reddedilmesi, performans artırma çabasının azalması veya görevden uzaklaşma da söz konusu olabilmektedir (Güngör, 2015: 11).

Yukarıda sayılan nedenlerden dolayı olumsuz geribildirim, çalışanların zayıflıklarını orantısız bir şekilde ifşa etmekten çok (O'malley ve Gregory, 2011; 249) doğru zamanda (Okтуğ, 2011: 8) ve sayıda, uygun bir dille kullanılması gerektiğini söylemek doğru olacaktır (Bouskila-Yam ve Kluger, 2011; 240). İster olumsuz, ister olumlu olsun geribildirim bilgisinin yapıcı bir şekilde verilmesi gerekmektedir (Okтуğ, 2011: 5). Verilen geribildirim, alıcının onurunu zedelemeyecek ve iş performansını düşürmeyecek en uygun şekilde iletilmesi ve suçlamadan uzak, durumu düzeltmeye yönelik olmalıdır (London vd., 1999: 9).

1.2.2. Geribildirimle İlişkili Olan Örgütsel Faktörler

1900'lü yılların başlarından itibaren araştırmalara konu olan geribildirim, sonuçlara yönelik bilgi olarak ele alınmış (Butler ve Winne, 1995: 250) ve 1943'e kadar insan davranışı üzerindeki etkileri incelenmemiştir. Ancak Arturo Rosenblueth (1943) "Behavior, Purpose and Teleology" adlı çalışmasında davranış üzerine etkisini ele alarak (Çiçek ve Alparlan, 2016: 312-313) yönetim alanında çalışma konusu haline gelmesine öncülük etmiştir. Sonraki süreçte geribildirim davranışa etkileri nedeniyle kişilerarası ilişkiler, karar mekanizmaları, örgütsel değişim, performans değerlendirme, iş gören tatmini, iş gören eğitimi, motivasyon, örgütsel bağlılık gibi konularda sıklıkla araştırmalara dahil olmuştur (Herold ve Greller, 1977: 142). Bu araştırmaların sonucunda, çalışma yaşamı boyunca bireylerin iş ortamıyla ilgili bilgiye erişerek uyum sağlama, işletme hedeflerine ulaşma, işletmenin bir parçası olma ve motivasyonlarını yükseltme amacıyla geribildirim önemli bir araç olarak kullandıkları saptanmıştır (Ashford, 1986: 465). Geribildirim örgütsel ve kişisel birçok faktörle ilişkili olması ve iş sevgisini de etkilemesi nedeniyle çalışmanın odak noktası olarak tercih edilmiştir. Örgütsel değişkenler olarak, geribildirimle ilişkili olan örgütsel bağlılığın alt boyutu

duygusal örgütsel bağlılık ve iş tatmininin işin doğası alt boyutu incelenecektir. İş sevgisi, işin doğası alt boyutunda ele alındığından iş tatmini önemsenmektedir. Duygusal örgütsel bağlılık örgütle kurulan gönül bağıni nitelerken, işin doğası işletmeden alınan rahatlatıcı duyguyla, işten zevk almayla ilgilidir. Bu iki değişkenin örgütsel ve içsel süreçlerle ilgili olması onları bu çalışma için önemli hale getirmektedir. Bu iki değişkene ek olarak görev performansı ve hedef belirleme geribildirimle ilişkileri gereği açıklanarak her birinin geribildirimle olan bağlantısı ele alınmıştır. Ancak görev performansı ve hedef belirleme araştırma kapsamına alınmamıştır.

1.2.2.1. İş Tatmini

Geribildirim ve performans değerlendirmeleri üzerine yapılan on yıllık araştırmalar, kişinin performansı ile ilgili geribildirimlerin çalışanların iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet derecesi olarak değerlendirilen iş tatmini (Yelboğa, 2012: 172), çalışanların işlerine karşı tutumlarını ölçmede oldukça kullanışlıdır (Yüksel, 2004: 215). Bu konuda yapılan ilk çalışmalar 1930'lu yıllarda (Agho vd., 1993: 1007) motivasyon kuramlarıyla başlayarak çalışanların işe karşı hissettikleri olumlu-olumsuz hislerinin bütününe içine almıştır (Odom vd., 1990: 159). İş tatmini, çalışanların ihtiyaç ve değerlerinin iş yerinde karşılanma ölçüsü (Demircan Çakar ve Yıldız, 2009: 72), çalışanların işlerinin farklı yönlerini (iş düzeyi, rol belirsizliği, terfi, özlük hakları, personel güçlendirme vb.) algılama şekilleri (Barge ve Schlueter, 1988: 117-118; Guatam vd., 2005: 307) olarak da değerlendirilebilir. Genel olarak kişinin işini değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz olarak tanımlanması iş tatmininin, işe gösterilen durumsal ve soyut bir yanıt olduğunu göstermektedir. Bu özelliği dolayısıyla ancak kişi tarafından ifade edilmesini ya da tutum ölçümleriyle değerlendirilmesini gerektirmektedir (Mert, 2011: 122).

Bireyin kendisinden, yakın çevresinden, çalışma arkadaşlarından, yöneticilerinden ve çalıştığı işletmeden elde etmeye çalıştığı rahatlatıcı duygu (Schlett ve Ziegler, 2014: 75) olarak da değerlendirilen iş tatmini, işletmeye ve çalışma ortamına duyduğu güvenle ilişkilidir (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011: 48). Çalışma ortamındaki

geribildirim, özerklik, arkadaşlık ilişkileri ve iş tanımı gibi özellikleri ile çalışan beklentilerinin uyuşması (Ghiselli vd., 2001: 29; Efeoğlu ve Özgen, 2007: 240) işletmenin destek vermesi ve güven yaratması iş tatmininin gerçekleşmesini sağlamaktadır (Erdil vd., 2004: 19; Akkoç vd., 2012: 108). Ayrıca çalışanın kendi işinden memnun olması, yaptığı işten zevk alması ve işinin kendisi için anlamlı olması (işin doğası) iş tatminini artırmaktadır (Izgar, 2008: 320; Mert, 2011: 123). Buradan hareketle genelde işini seven ve işine değer veren bireylerin, iş tatminlerinin yükselmesine katkıda bulunacağı sonucuna ulaşılabılır (Akçadağ ve Özdemir, 2005: 172). Bunun yanında “bireyin çalışma ortamına reaksiyonu” olarak değerlendirilen iş tatmini, yöneticilerin tutumlarından etkilenmektedir (Erdil vd., 2004: 17). Buradan hareketle iş tatmininin geribildirimden etkilendiğini söylemek doğru olacaktır.

Sağlık sektörüyle ilgili yapılan çalışmalar bu tür hizmet işletmelerinde de örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yüksek iş tatmini ve örgütsel güven, sağlık personelinin daha kaliteli sağlık hizmeti sunmalarına katkıda bulunmaktadır (Barge ve Schlueter, 1988: 117-118; Top, 2012: 260-261). Mesleki uygulamaların günlük yaşantıları da etkilediği sağlık işletmelerinde, çalışanların iş tatmininin ve örgütsel güveninin önemi artmaktadır (Top, 2012: 261). Bu çalışmanın konusu olan hemşirelerle ilgili çalışmalarda, diğer çalışanlara benzer şekilde demografik değişkenlerin yanında birçok etmenin iş tatminini etkilediği görülmüştür. Bu etmenlerin başında hemşirelerin mesleklerini sevmeleri ve isteyerek tercih etmeleri gelse de (Mollaoğlu vd., 2010: 25), çalışma süreleri, beklentilerinin karşılanma derecesi, çalışma ortamı ve koşulları, yöneticilerle ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, rollerindeki belirsizlikler de sayılabilir (Akgöz vd., 2005: 87; Yıldız ve Kanan, 2005: 10-13; Karadağ vd., 2013: 17). Ayrıca hemşirelerin iş tatmini ve stresle başa çıkma becerileri arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. İş tatminleri yüksek hemşirelerin stresle başa çıkma becerilerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir (Gölbaşı vd., 2008: 1801). Birçok çalışmaya konu olması ve araştırmanın amacına uygun olmaması nedeniyle bu çalışmada iş tatmini bütün olarak araştırılmamıştır. Onun yerine bu çalışmanın odak noktasını oluşturan iş sevgisi, iş tatmininin işin doğası alt boyutunu oluşturduğu için iş tatminine, çalışmanın bu bölümünde genel bilgi olarak yer verilmiştir.

1.2.2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık işletmeler için önemli bir çalışma alanıdır. Bu nedenle işletme literatüründe pek çok bilimsel çalışmaya konu olmuş ve çok geniş alana yayılmıştır. Ancak bu çalışmanın konusuyla ilişkili olarak örgütsel bağlılık kısaca tanımlandıktan sonra özellikle geribildirimle ilişkisine odaklanılmıştır. Örgütsel bağlılık kavramı, insan ögesinin incelendiği birçok alanda (örgütsel davranış, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji) farklı yönleriyle ele alındığından birçok farklı tanımla ifade edilmiştir (Çöl ve Gül, 2005: 292). Örgütsel bağlılığın ilk tanımlaması olarak kabul edilen Porter'ın (1974) çalışanın örgüte sadakati, örgütün bir parçası olma arzusu (Ünler, 2006: 100) süreç içerisinde yeni anlamlar eklenerek zenginleştirilmiştir. Sonraki süreçte işe bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olduğu (Vandenberg ve Scarpello, 1986: 543; Meyer vd., 1993: 545; Blau, 2003: 484-485) düşünülerek tanımlamalarda bundan faydalanılmıştır (Aslan, 2008: 165). İşe bağlılık genel olarak; iş görenin işi hayatının merkezine koyması, işe aktif katılım göstermesi, işte elde edilen olumlu sonuçların özsaygıyı artırması nedeniyle kişilerin işle psikolojik olarak özdeşleşmeleri olarak ifade edilmektedir (Karacaoğlu, 2005: 55).

Vroom'un (1962) işe bağlılığı dışsal ihtiyaçların karşılanmasından çok çalışanın psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasıyla ilişkilendirmesini Lawyer ve Hall'ın (1970) örgütsel bağlılığı içsel motivasyonla ilişkilendirmesine dayanak oluşturmuştur. İçsel motivasyon, çalışanın bitirdiği işin sonuçlarını görebilmekten aldığı yüksek tatmin seviyesi (Futrell, 1977: 28) aynı zamanda kişinin güdülenmesini sağlayan maddi değerler dışında kalan özsaygı, saygınlık, başarı, kişisel gelişim gibi faktörler olarak tanımlanmaktadır (Lambert, 1991: 343). İçsel motivasyonun iş süreçlerinde çalışana bilgi verilmesiyle artırılacağı dolayısıyla iş görenin başarı güdüsüyle daha heyecanlı, ilgili ve yüksek enerji ile başarı için zorluklara karşı yüksek direnç göstererek daha fazla işe katılım (bağlılık) göstereceği söylenebilir. İşe bağlılığın işletme için önemli olmasının nedeni de budur (Çiçek ve Alparslan, 2016: 311-312).

Örgütsel bağlılık personel, çalışılan kurum ve çevre arasındaki ilişkileri belirleyen psikolojik ve aynı zamanda dinamik bir süreçtir. Çalışanın psikolojik olarak

işletmeye algıladığı yakınlık düzeyi artıkça örgütsel bağlılık düzeyi de artış göstermektedir (Liou, 2008: 118). Örgütsel bağlılık genel anlamda üç farklı boyutta ele alınmaktadır: devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık (Gürbüz, 2006: 58). Bu sınıflamayı geliştiren Meyer ve Allen ilk çalışmalarında örgütsel bağlılığı duygusal (affective) bağlılık ve devam (continuance) bağlılığı olarak iki boyutta incelemiş ancak sonraki çalışmalarında elde ettikleri bulgularla normatif (normative) bağlılık boyutunu da modellerine eklemişlerdir (Meyer vd., 2012: 226; Top, 2012: 260). Duygusal bağlılık, çalışanın örgütle birlikte tanımlanmasını ve örgütle bütünleşmesini (Meyer vd., 2002: 22), devam bağlılığı, örgütten ayrılma durumunda ortaya çıkacak maliyeti, normatif bağlılık ise çalışanın işine, yönetime ve iş arkadaşlarına karşı algıladığı görev ve sorumluluklarını göstermektedir (Guatam vd., 2005: 306). Devam bağlılığı, tamamen çalışanın işe yaptığı kişisel katkılar nedeniyle çabalarını heba etmemek için ve başka bir istihdam olanağı olmadığı için (Meyer ve Herscovitch, 2001: 301) işletmede devam etme isteğini nitelendirir. Normatif bağlılık, çalışanların duyulan ahlaki zorunluluktan işletmeden ayrılmama durumudur (Taşkın ve Dilek, 2010: 40). Bireylerin yapılan şeyin doğru olduğunu düşünmesi, işletme misyonu, vizyonu, hedef ve faaliyetleri ile uyumlu olarak içselleştirilen normlarla (Wiener, 1982: 421) psikolojik bir sözleşme oluşturulur (Meyer ve Herscovitch, 2001:316). Bu çalışmanın alanına giren, çalışanın istekleriyle ilgili olan ‘duygusal bağlılık’, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumundan ileri gelmekte ve çalışanların örgütsel hedefleri gönüllü olarak gerçekleştirmeye çalışmasına dayanmaktadır (Wiener, 1982: 418). Duygusal bağlılık; bireylerin işletmenin daha iyi olabilmesi için fedakarlık yapmaya razı olmaları şeklinde de ifade edilebilir (Cengiz, 2002: 805; Akt. Gürbüz, 2006: 59). Bu yönüyle işletmelerin en fazla arzuladıkları bağlılık türü olarak gösterilebilir (Çöl ve Gül, 2005: 293). Duygusal örgütsel bağlılık başarıma güdüsü (İleri vd., 2009: 82), çalışma arkadaşları, işin kendisi, işletmenin kişiye yaklaşımı, iş ve amaç güçlüğü, rol ve amaç açıklığı, yeni fikirlere açıklık, örgüte güven, adalet, bireyin örgüt için önemi, geribildirim gibi birçok etmenden etkilenmektedir (Gürbüz, 2006: 60). Duygusal bağlılığı yüksek çalışanların, işletmeyle özdeşleştiği ve onun bir parçası olmaktan mutluluk duydukları bilinmektedir (Çelen vd., 2013: 200).

Örgütsel bağlılık düzeyi demografik etkenlere, işe, role, iş deneyimi ve çalışma ortamına ilişkin faktörlere ve iş tatminine göre değişkenlik gösterebilmektedir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi bilinen klasik demografik etmenlerin yanında kıdem, bireyin psiko-sosyal özellikleri, başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri, merkezi yaşam ilgisi gibi etmenleri içermektedir. Bunların ek olarak başarı arzusu, katılımcı ya da çıkarıcı değerlerin oluşturduğu çalışma hayatına ilişkin faktörler de demografik etkenlerin içinde ele alınmaktadır (Barge ve Schlueter, 1988: 117-118). İşin içeriği, iş kapsamı, rol çatışması ve rol belirsizliği ise iş ve role ilişkin faktörler olarak değerlendirilebilir (Çetin Gürkan, 2006: 37; Seyhan, 2014: 1). Ayrıca parasal ödüllendirme sistemleri, aşırı iş yükü, iş stresi, grup bilinci, yetkilendirme ve otonomi sistemleri, öğrenme fırsatı da bu faktörlere ilave edilebilir (Çetin Gürkan, 2006: 33; Boylu vd., 2007: 59; Seyhan, 2014: 26). İş deneyimi ve çalışma ortamına ilişkin faktörlere bakıldığında ise personel-yönetici ilişkisi, örgütsel iklim, örgütün güvenilirlik düzeyi gibi faktörlerden söz etmek mümkündür (Culverson, 2002: 28). Örgütsel bağlılığın yüksek olmasının çalışanların performansını, iş tatminini, örgütsel verimliliği artırdığı; işe devamsızlığı, personel devir hızını azalttığı çeşitli çalışmalarla ortaya konmuştur (Ferris ve Aranya, 1983: 96; Culverson, 2002: 16-17; Brown, 2003: 15; Guatam vd. 2005: 303, 312). Buna ek olarak işe karşı beslenen olumlu duyguların göstergesi olması nedeniyle iş sevgisiyle de ilişkili olacağı varsayılan duygusal örgütsel bağlılık, bu çalışmada oluşturulan analizlere dahil edilerek incelenmiştir.

1.2.2.3. Hedef Belirleme

Hedef belirleme, Edwin Locke tarafından 1968 yılında geliştirilen 'Hedef Belirleme Teorisi'ne (Goal Setting Theory) dayanmaktadır. Teoriye göre davranışın temel nedeni, bireylerin bilinçli hedef (amaç) ve niyetleri olarak kabul edilmektedir (Locke ve Latham, 2013: 90). Locke, her bireyin kendine ait bir takım hedefleri olduğu ve bu hedeflerin kişinin motivasyon derecesini etkilediği varsayımıyla yola çıkmıştır (Eryılmaz, 2011: 1748-1749). Buna göre, erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen kişinin performansı, elde edilmesi gayet kolay olan amaçlar belirleyen kişiye oranla daha yüksek ve daha fazla motive olacaktır (Kaplan, 2007: 49; Zhang ve Tu, 2011: 2). Ancak performansla ilgili geribildirim olduğunda, motivasyon ve performansın daha da

yüksek olduğunu belirtmişlerdir (Goudas vd., 2007: 58; Osabiya, 2015: 71). Kurama göre hedeflere ulaşmak için gerekli motivasyon, kişinin kendi içinde (bir işi başarmadan duyulacak haz) var olabileceği gibi çevreden gelen teşviklerle de (işveren tarafından verilen ödül, yakın çevre tarafından yapılan teşvikler vb.) sağlanabilir (Sheldon ve Kasser, 2008: 37). Hedef teorisinde hedeflerle ilgili beklentiler, çevresel olaylar (özendiriciler), biliş, değerlendirme, hedef saptama (niyetler) ve hedefe ulaşmadaki başarıdan etkilenmektedir (Chen ve Latham, 2014: 88). Bu nedenle hedef belirlemenin performans üzerindeki etkileri üzerine birçok araştırma yapılmış ve etkinliği kanıtlanmıştır (Locke vd. 1981; Tubbs, 1986; Mento vd., 1987; Osabiya, 2015).

Performans değerlendirmenin işlevlerinden biri, çalışanların iş yerindeki standartlara ne ölçüde yaklaştığına ilişkin geribildirim sağlamaktır (Butler ve Winne, 1995: 256). Geribildirim, çalışanlar için önemli bir motivasyon aracı (Helvacı, 2002: 159) olmasının yanında, iş davranışlarının doğruluğu ve yeterliliği hakkında bilgi sağlayabilir, çalışanlarda başarı ve kontrol hissi uyandırmak için kullanılabilir (Hackman ve Oldham, 1975: 160). Bu nedenle son zamanlarda, hedeflerin ve geribildirimlerin spesifik etkileşimleri incelenmektedir (Vance ve Colella, 1990: 68-69). Atanmış hedeflerin değerlendirilmesi için bir temel oluşturarak hedef belirleme sürecine giren geribildirim, hem hedefin kabulünü sağlamak hem de kişisel hedefler oluşturmak için kullanılmaktadır (Locke vd., 1981: 128; Erez ve Zidon, 1984: 70). Buna karşın hedefler, geribildirime yanıt niteliğindedir (Ilgen vd., 1979: 365). Yani hedefe yönelik olarak ne kadar iyi performans gösterildiği, hedefe ulaşıp ulaşılmadığı alınan geribildirimle anlaşılabilir (Vance ve Colella, 1990: 69; Locke ve Latham, 2002: 708). Buna göre alınan olumsuz geribildirim, istenen performansla yani hedefle gerçekleşen arasında bir boşluk olduğunu belirteceğinden hedefe ulaşmak için düzenlemeler yapılmasına olanak verecektir. Olumlu bir geribildirim ise, hedefin gerçekleştirildiği ya da gerçekleştirilmek üzere olduğu bilgisi verecektir (Kamkuper, 2015). Ayrıca Frost ve Mahoney (1976) çalışmalarında; zor hedefleri olan ve geribildirim alan kişilerin, geribildirim almayanlara göre daha iyi performans gösterdiklerini gözlemleyerek hedef belirlemede geribildirim önemini kanıtlamışlardır. Bu bulguya ek olarak geribildirim hedef belirleme ve gerçekleştirmedeki etkinliğini, çalışanlar arasındaki bireysel faktörlerin etkilediğini ifade etmek gerekmektedir (Earley vd., 1990: 88-89).

1.2.2.4. Görev Performansı

İnovasyon ve yaratıcılık günümüz organizasyonları için çok önemlidir. Buradan hareketle işyerinde çalışanların yaratıcılığını teşvik eden yönetsel müdahalelerin belirlenmesi amacıyla çeşitli çalışmalar yapılmıştır (Amabile ve Mueller, 2008; Shalley vd., 2004). Bu alanda oluşan literatür, geribildirim yaratıcı performansını teşvik etmek için güçlü bir araç olduğunu ortaya koymaktadır (Zhou, 1998; George ve Zhou, 2001; Zhou ve George, 2001). Geribildirim, çalışanların motivasyonunun artmasına, yaratıcı çalışmalar için standartlar ve stratejiler sağlayarak yaratıcılık becerileri kazanmalarına yardımcı olur (Davidson ve De Stobbeleir, 2011: 4). Geribildirim ile yaratıcı performans arasındaki ilişki (Snijder, 2015: 4), çalışanların farklı görevlerde ve farklı şekillerde çeşitli kaynaklardan gelen geribildirimden oluşan geribildirim ortamı göz önüne alınarak incelenmelidir (Herold ve Parsons, 1985: 290; Levy ve Williams, 2004: 894; Steelman vd., 2004: 167; Anseel ve Lievens, 2007: 256). Çalışma ortamında fazlasıyla kullanılan ve bireylerin becerilerini geliştirmek, davranışların oluşumunu ya da sürdürülmesini desteklemek amacıyla iş süreçlerine veya sonuçlarına ilişkin bilgi sunma, performans geribildirimi (PG) oldukça önemlidir (Earley vd., 1990: 87-89). Bu yöntem işyerleri ve farklı kurumlarda personel eğitimi için kullanılmaktadır. Performans geribildiriminin içeriği (Walsh vd., 2015: 953) (düzeltici olması, genel, olumlu veya belirli olması), sunulma şekli ve yolu, sunum sıklığı ve zamanlaması, kaynağı performans üzerindeki etkisi yönünden oldukça önemlidir (Akalin, 2014: 58-59). Literatürde geribildirim ve görev performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok araştırma vardır. Ancak araştırma sonuçlarının birbiriyle tutarlılık gösterdiği söylenemez (Sully de Luque, 2000: 6; Erdemli vd., 2007: 72). Araştırmaların pek çoğu geribildirim performans üzerinde olumlu etkisi olduğunu gösterse de (Seifert vd., 2003; Shipper vd., 2007; Walker ve Smither, 1999), bazı araştırmalar geribildirim her zaman ve her koşulda performans üzerinde olumlu etkisi olmadığını göstermektedir (Kluger ve DeNisi, 1996; Reilly vd., 1996; Atwater vd., 2000).

İşletmelerde performans değerlendirmenin birincil amaçlarından biri; çalışanlara net ve performansa dayalı geribildirim sağlamaktır (Ilgen vd., 1979: 349; Larson, 1989: 408). Değerlendirme sürecinde geribildirim örgüt açısından önemi, çalışan

davranışlarını hem istenen hedeflere yöneltmesi hem de yüksek çaba sarf etmelerini sağlamasındandır (Dorfman vd., 1986: 580). Kişisel olarak, geribildirim çalışanların kişisel hedeflerini karşılama derecesi hakkında bilgi verirken gelecekteki performansı etkileme ihtimali de vardır (Ilgen vd., 1979: 354; Kluger ve DeNisi, 1996: 263). Bunların yanında iş ve örgütsel tutumların gelişiminde önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir (Ilgen vd., 1981: 387). Dolayısıyla, geribildirim çalışan performansı üzerindeki potansiyel etkisi ve organizasyonlar için çeşitli tutum ve davranışlar nedeniyle yalnızca bireyler için değil organizasyonlar için de önemlidir (Seifert vd., 2003: 56-562; Jawahar, 2006: 213-215). Ancak bu faydaların fiilen gerçekleşip gerçekleşmediği, geri bildirim alıcılarının geribildirime verdikleri tepkilere bağlıdır (Nease vd., 1999: 807). Bu tepkiler bazen geribildirimden faydalanma, geribildirime kayıtsız kalma ya da geribildirime defansif yaklaşma şeklinde olabilmektedir. Bu tepkilerin etkileri geribildirim arama davranışı başlığı altında daha geniş bir şekilde tartışılmıştır.

1.2.3. Geribildirim Çalışmalarının Dayandığı Kuramlar

Geribildirim çalışmaları, insan davranışına etki eden etmenleri farklı açılardan irdeleyerek açıklamaya çalışan kuramların birçoğuna konu olmuştur. Bu nedenle çalışmanın bu bölümünde özellikle psikoloji ve davranış bilimleri alanlarında önemli yerlere sahip olan ve geribildirimi araştıran kuramlara kısaca değinilmektedir. Psikoloji alanında bireylerin bir fikir, görev vb. durumlara yönelik harekete geçme nedenlerini inceleyen motivasyon teorileri, çok kapsamlı olduğundan süreç teorileri ve kapsam teorileri olarak iki temel başlık altında incelenmektedir. İçerik (kapsam) teorileri; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, Alderfer'in ERG Teorisi ve McClelland'ın Başarı Kuramı olarak dört farklı bakış açısına göre incelenmektedir. Süreç teorileri ise; Vroom'un Değer Kuramı, Locke'nin Hedef Belirleme Kuramı, Porter-Lawler'in Beklenti Teorisi ve Adams'ın Eşitlik Kuramı olarak ele alınmaktadır. Motivasyon teorilerinden geribildirimi inceleyen beklenti teorisi, bireysel farklılıkların motivasyona etkisini incelemektedir. Motivasyonu değer (valance), araçsallık (instrumentality) ve beklenti (expectancy) faktörlerinin bir ürünü olarak ele almaktadır (Sat, 2011: 17). Bu üç faktöre göre, geribildirim hangi

performans davranışının ödüle değer olduğunu açıklayarak çalışan performans çıktılarının artacağını öne sürmektedir. Daha fazla geribildirim alan çalışanlar iyi performansın standartlarını ve iyi performans gösterdiğinde ödüllendirileceğini bilecek, kendi performansını iyileştirmek için daha fazla geribildirim talep edecektir (Roosen vd., 2006: 212). Davranış teorisi, geribildirim süreçlerini iki yönlü olduğunu kabul etmektedir. Birincisi olumlu pekiştireç olarak değerlendirilen olumlu geribildirim, ikincisi ise ceza olarak kabul edilen olumsuz geribildirimdir. Geribildirim etkisi, verilen bilginin içerik ve niteliğiyle doğru orantılıdır (Çetinkaya ve Köğçe, 2014). Benzer sınıflamayı yapan etki teorisinde; performansı artıracak olumlu geribildirim takviye görevi gördüğü, bireylerde gelişme, iyileşme ve ilerlemeye olanak verdiği, olumsuz geribildirim ise cezaya benzetildiği performansta yanlışlığa neden olan durumlara dikkat çektiği savunulmaktadır (Güngör, 2015: 85).

Bireysel öğrenme ve performans için geribildirim önemi hedef belirleme kuramı (Locke ve Latham, 2013), kontrol teorisi (Carver ve Scheier, 1990) ve sosyal biliş kuramı (Bandura, 1991) dahil olmak üzere çeşitli teorik perspektiflerde açıkça görülmektedir. Hedef belirleme kuramı, hedef belirleyicilerinin anlaşılması için hedeflerin doğası ile ilgili yapılan çeşitli araştırmalar, hedeflerin kendi kendine başlayabileceği gibi, kişilerce ya da bir yönetici, ebeveyn, amir tarafından da belirlenebileceğini ortaya koymaktadır. Kişilerce koyulan hedefler sosyal, bağlamsal ve bazen bilinçsiz ipuçlarının yanı sıra kişinin ihtiyaçları, değerleri ve yüksek hedeflerce yönlendirilmektedir (DeMarree vd., 2012: 1-4). Hedef belirleme kuramı, zorlu hedeflerin çalışan çaba ve performansını artıracak varsaymaktadır (Stiles, 2008: 5). Geri bildirimler, bireylerin hedeflerine göre gösterdikleri performans düzeyini ve belirli bir görevin davranışları etkileme düzeyine ilişkin bilgi sağlamaktadır (Lam vd., 2011: 217). Ayrıca, belirli hedefleri gerçekleştirmek için ihtiyaç duyulan çaba oranını bilmelerini sağlayarak bireylerin en etkili görev stratejilerini öğrenmelerini ve görev performansını arttırmak için ihtiyaç duydukları stratejileri gözden geçirmelerini kolaylaştırabilmektedir (Earley vd., 1990: 87). Geribildirim bu kuramsal faydalarına rağmen önceki ampirik araştırmalar, öğrenme ve görev performansı üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri olabileceğini göstermektedir (Lam vd., 2011: 217). Sibernetik olarak da ifade edilen kontrol teorisi ise, çok çeşitli alanları kapsayan, insan

davranışları kontrol süreçlerinin kendi düzenleyicileri olduğunu varsayan, genel sistem teorisidir. Kontrol teorisi, kişinin önceden yaşadığı deneyimlere göre sonraki davranışlarını belirlediğini, bu nedenle olumsuz geribildirim odaklandığını savunmaktadır. Bir bireyin kötü bir deneyim yaşaması bir daha kötü bir duruma düşmemesi için kişinin sonraki davranışlarını kontrol altında tuttuğunu varsaymaktadır (Carver ve Scheier, 1982: 111).

1950'lerin ortalarında Rotter tarafından davranışçı kuramlardan türetilerek geliştirilen sosyal öğrenme kuramı (Hogben ve Byrne, 1998: 58), sonraki araştırmalarda Bandura tarafından zihinsel süreçlerin çalışmalara dahil edilmesiyle 'Sosyal Biliş Kuramı' olarak isim değişikliğine uğramıştır. Rotter'a (1954) göre, insan davranışını anlayabilmek için hem bireyi hem de çevresini göz önünde bulundurmaktır gereklidir (Craft, 1955: 699). Bandura ise öğrenmenin sosyal davranışçılıktan etkilendiğine odaklanarak öğrenme sürecini açıklamaya çalışmıştır. Yaptığı çalışmalarda taklit ve gözlemin, insanın öğrenmesini açıklamada yetersiz kaldığını anladığında, Bandura kuramını düşünme, hafıza, dil ve davranışların sonuçlarını tahmin etme ve değerlendirme gibi bilişsel süreçleri de içine alacak biçimde genişletmiştir (Malone, 2002: 10). Sosyal-bilişsel kurama göre, insanın öğrenmesinin birçok farklı yolu vardır. İnsanlar gözlem yaparak öğrenebilirler ancak öğrenme kişinin davranışında mutlak bir değişikliğe neden olmayabilir. Yani gözlemlenerek öğrenilenin, performansa (davranışa) yansımaları zorunlu değildir (Bandura, 1991: 252). Ancak davranışçılar öğrenmenin davranışta kalıcı bir değişiklik meydana getirmesinin zorunlu olduğunu savunmaktadır. İnsanın öğrenme sürecinde algısal (bilişsel) etkenlerin büyük rol oynadığını savunan teorisyenler, pekiştirici veya cezaların davranış üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu kabul etmektedirler. Buna ek olarak sosyal-bilişsel teori, toplumsal-bilişsel süreçlerin geçmişte öğrenilen, depolanmış bilginin etkinleştirilmesini ve kullanılmasını yönettiği üzerine odaklanarak öğrenmenin başka bir yönüne (Andersen vd., 2000: 272), öz-yeterliliğe dikkatleri çekmektedir. Kişinin göreve başlamadan önce oluşan görevi başarma algısı olarak değerlendirilen (Zimmerman, 2000: 87) ve Bandura tarafından ortaya konulan öz-yeterlilik kavramı (Bandura, 1999), insanların günlük hayatta verdikleri tüm kararları etkilemektedir (Schunk, 1989: 92). Sosyal-biliş teorisi, öz-yeterlilik inancının geçmiş yaşantılar (başarı veya başarısızlık),

gözleme dayalı deneyimler (diğer kişilerin başarı ve başarısızlıklarına şahit olma), ikna (aile, arkadaşlar, meslektaşlar aracılığıyla), duygusal deneyim (heyecan, korku vb. yoğun duygular hissetme) gibi etmenlerle belirlendiğini savunmaktadır (Bandura, 1999: 3-4). Öz-yeterliliği etkileyen dış etmen olarak sosyal ikna, performansla ilgili olarak kişinin çevresindeki önem atfettiği kişilerden edindiği bilgileri yani geribildirimini içermektedir. Dolayısıyla ikna etkisi, geribildirim veren kişinin güvenilirliğine ve uzmanlığına bağlı olarak değişebilmektedir (Çankır, 2016: 23-24).

Öz-belirleme (self-determination), bireyin kendi davranışlarının sorumluluğuna sahip olduğu, kendi seçimini kendisinin yaptığı şeklinde ifade edilebilir (Deci vd., 1999: 628). Öz-belirleme kuramı (Self-Determination Theory), bireyin yaptığı seçimlerin sadece dış güçlerle (ödül, baskı vb.) değil, bireyin davranışları, düşünceleri, duygularıyla şekillendiğini savunmaktadır (Deci ve Ryan, 2000: 56). Kuramda insanlar; tutarlı benlikleri olan, psikolojik olarak gelişime uygun, engelleri aşmak için çabalayan aktif organizmalar olarak değerlendirilmektedir (Ryan ve Deci, 2000: 69). Aksi halde insan davranışları sadece çevrenin etkisiyle şekillenerek, maruz kalınan etkiye göre sürekli yön değiştirmek durumunda kalırdı (Bandura, 1991: 248). Teorinin özünde, doğuştan gelen psikolojik ihtiyaçlar ve kişilerin hedeflerini gerçekleştirirken ve takip ederken bu temel ihtiyaçları karşılama düzeyinin değerlendirilmesi yer alır (Hennessey, 2000: 293). Öz-belirleme kuramında evrensel olduğu kabul edilen; özerklik (autonomy), yeterlik (competence) ve ilişkili olma (relatedness) olmak üzere üç temel psikolojik ihtiyaç yer almaktadır (Ryan ve Deci, 2000: 68; Coleman, 2000: 291; Reis vd., 2000: 429). Kurama göre bu ihtiyaçların doyurulması bireylerin ruh sağlıkları için gereklidir (Andersen vd., 2000: 269-270). Bu ihtiyaçlardan özerklik; kişinin etkinliklerini kendisinin yönlendirmesi (Reis vd., 2000: 420), yeterlik; bireyin çevresini iyi bir şekilde etkileme isteği, ilişkili olma ise; bireyin başkaları ile bağlantılı olma ihtiyacıdır (Kowal ve Fortier, 1999: 358). İlişkili olma ihtiyacı karşılıklı saygıyı, özeni ve başkalarına ilişkin güven duygusunu gerektirmekte ve duyarlılığı, sıcaklığı, duygusal kabulü içermektedir (Andersen vd., 2000: 271). Bireylerin davranışlarının şekillenmesinde doğuştan getirdikleri bu eğilimlerin yanında içinde buldukları çevrenin özellikleri de büyük öneme sahiptir (Cihangir Çankaya ve Bacanlı, 2003: 23).

Geribildirim çalışmalarının dayandığı bir diğer kuram olarak liderlik süreçleri ve sonuçları arasındaki bağlantıları inceleyen lider-üye değişimi (LMX) teorisi, örgütsel liderliğin geniş alanı içinde kullanışlı yaklaşımlardan biridir. İlk kez Graeri ve meslektaşları tarafından önerilen LMX, önderliği liderin kişisel özelliklerine, durumun özelliklerine ya da ikisi arasındaki etkileşimin bir fonksiyonu olarak açıklamaya çalışan geleneksel teorilerin aksine, diyalektik ilişkiyi analiz seviyesi olarak kabul etmede benzersizdir (Dansereau vd., 1975: 47; Graen vd., 1977: 491; House ve Aditya, 1997: 436; Graen, 2008: 95). LMX, onlara rapor veren liderler ve çalışma grubu üyeleri ile ilişkilerinin değiş tokuş ve karşılıklı etki sergilediği rol yapma sürecini vurgulamaktadır (Yıldız vd. 2008: 99). Lider-üye değişimi teorisi, lider ve takipçisi arasında gelişen ilişkinin kalitesinin bireysel, grup ve örgütsel sonuçları etkilediğini varsaymaktadır (Gerstner ve Day, 1997: 827; Erdoğan ve Enders, 2007: 321). Geribildirim ortamındaki ast-üst ilişkisinin niteliği lider-üye değişimi kalitesini belirlerken aynı zamanda, örgütsel bağlılık ve iş performansına destekleyici etkide bulunmaktadır (Özutku vd., 2008: 193). Güvenilir bir amirden düzenli olarak yüksek kalitede destekleyici tarzda geribildirim alan çalışanların, davranışlarının performans hedefine ulaşmak için bir araç olarak göreceğinden amirine karşı daha çok beğeni geliştirecektir (Erdoğan ve Enders, 2007: 321). Önceki çalışmalar amir beğenisinin lider-üye değişiminin önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Ayrıca lider-üye değişimi, geribildirim ortamı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye de aracılık etmektedir. LMX teorisi, rol yapma sürecinde liderlerin önemini vurgulamakta (Davis ve Bryant, 2010: 512) ve lider rolleri geliştikçe, üye katkıları karşılığında arzulanan çıktılar sağlanmaktadır. Buna karşılık, üyelerin daha fazla çalışması, lidere sadakat göstermeleri ve liderin sorumluluklarından bazılarını paylaşmaları beklenmektedir (Erdoğan vd., 2006: 395). Ayrıca, amir ile çalışanın birbirlerini başarılı bir şekilde etkilemeleri ilişkiyi geliştirir, güçlendirir ve sonuç olarak yüksek LMX kalitesine sahip bir ilişki yaratır (Graen ve Scandura, 1987: 191-192). Yüksek LMX kalitesinin ortak sonuçları, artan iş doyumunu, organizasyon taahhüdü, danışmanlık, açık iletişim, rol netliği ve üyelerin yüksek performansı olarak sayılabilir (Davis ve Bryant, 2010: 513).

Çalışmanın önceki bölümleri ve teorilerin varsayımları, geribildirim bireyler ve örgütler için oldukça önemli olduğunu, etkisinin bireylerin kişisel özelliklerine bağlı

olarak değişse de iş çıktılarıyla yakından işkili olduğunu göstermektedir. Buna dayanarak, iş süreçleri ve iş çıktılarıyla ilişkili olan iş sevgisini de etkileyeceği öngörölmüştür. Bu nedenle bu çalışmada, iş sevgisini etkileyen örgütsel etmenlerin incelenmesinde, geribildirim ortamı ve geribildirim arama motivasyonları değerlendirilmiştir.

1.3. KİŞİSEL ETMENLER

Çalışanların işlerine yönelik tutumlarını, dolayısıyla iş sevgisini etkileyen birçok kişisel etmeden söz etmek mümkündür. Ancak bu tez çalışmasında temel motivasyon kaynakları ile yetişkin bağlanma stilleri araştırılmıştır. Bu değişkenlerin önemsenme nedeni hem temel motivasyon kaynaklarının hem de yetişkin bağlanmanın bireylerin erken gelişim dönemlerinde gelişmeye başlaması ve sonraki hayatlarını etkilemesidir. Diğer kişisel etmenlerden olan ve çalışma şartlarına göre değişim gösteren rol karmaşası ve yaşam doyumu, bireyin iş hayatına atılmasından sonra karşılaşılan durumlardır. Bu nedenle, bu çalışmada araştırılmamıştır. Ancak, geribildirim ortamının olumlu ya da olumsuz olmasının rol karmaşası ve yaşam doyumu üzerinde etkili olması, ayrıca bu değişkenlerin iş sevgisiyle de ilişkilerinden dolayı kısaca açıklanmıştır. Çalışmanın odaklandığı iş sevgisi ve geribildirimle önemli ilişkisi olmayan diğer kişisel faktörlere bu çalışmada yer verilmemiştir.

1.3.1. Temel Motivasyon Kaynakları

Bilimsel olarak 1970’li yılların sonlarına kadar sadece maddi olayların araştırılmasının kabul görmesi nedeniyle zihinsel süreçlerin araştırılması ve kanıtlar bulunması oldukça zor olmuştur. Ancak motivasyonun insana yalnızca dışarıdan bakarak veya fizyolojik incelemelerle anlaşılması mümkün değildir. Bu nedenle bu anlayış 1980’lerin başlarından itibaren terk edilmeye başlanarak çalışmaların zihinsel süreçlerin incelenmesine yönelmesi sağlanmıştır (Locke, 1996: 117). İnsan ihtiyaçlarının zihinsel süreçlerinin de incelendiği araştırmaları baz alan motivasyon kuramları, ihtiyaç kuramları ve süreç kuramları olarak iki ana kategoriye ayrılmaktadır. Bu çalışmanın değişkenlerinden biri olan temel motivasyon kaynaklarını açıklayan

ihtiyaç kuramları (Herzberg vd., 1959; McClelland, 1961; Alderfer, 1972) bir bireyin motive olmak için karşılaması gereken ihtiyaçlara odaklanırken, süreç kuramları (Locke ve Latham, 1979; Vroom, 1964; Akt: Lunenburg, 2011: 1) bireyin motivasyonu için başkalarının yapabilecekleri üzerine odaklanmıştır. Temel motivasyon kaynakları, bireylerde erken gelişim döneminde farklı düzeylerde geliştiği gibi, tatmin etme gereksinimi de kişiden kişiye değişmektedir (Antalyalı ve Bolat, 2017: 85). Sosyal psikoloji ve kişilik psikolojisinde bu bağlamda incelenen ihtiyaçlar için en yaygın kullanılan sınıflandırmada, McClelland (1961, 1975, 1985) çalışanların davranışlarını ve tutumlarını etkileyen üç temel motivasyon kaynağından bahsetmiştir: Başarı ihtiyacı (the need for achievement), bağlanma ihtiyacı (the need for affiliation) ve güç ihtiyacı (the need for power) (McClelland, 1961, 1971, 1975, 1985). Sonraki süreçte Cacioppo ve Petty'nin (1982) çalışmaları sonucunda düşünme ihtiyacı da (the need for cognition) motivasyon kaynaklarına dahil edilmiştir.

Başarı ihtiyacı, bireyin önceden belirlenmiş bazı standartlara göre çok iyi olma çabası, yüksek standartlarda başarı elde etme, komplike görevlerin üstesinden gelme ve yaptığı işi başkalarından daha iyi yapma ihtiyacıdır (Daft, 2008: 529). Başarı ihtiyacı yüksek bireylerin bağımsızlık eğilimi daha güçlü (Hofstede, 1991) ve akranlarından daha iyi düzeyde performans gösterme arzuları vardır (McClelland, 1961, 1975, 1985). Bu bireyler, kişisel olarak iş süreçlerinden sorumlu olmayı, kendileri için açık hedeflerin belirlenmesini (George ve Jones, 2012: 52), performansları için sık ve güvenilir geribildirim almayı severler (Emmons, 1997). Genellikle yüksek beceri ve zorluk gerektiren işlerden daha fazla tatmin oldukları için zor uğraşlara yönelirler (Eisenberger vd., 2005: 767). Ancak, başarısızlığa tahammülleri düşük olduğu için başa çıkamayacakları zorluktaki işlerden kaçınma eğilimi gösterirler (Gibson vd., 2012: 136).

Bağlanma ihtiyacı, bireyin yakın ve sıcak kişisel ilişkiler, arkadaşlıklar kurma (McClelland, 1961, 1985), başkaları tarafından onaylanma, başkalarının beklentilerini karşılama isteğidir. Yüksek bağlanma ihtiyacı olanlar ekip çalışmasını seven, diğerlerinin duygularına duyarlı (George ve Jones, 2012: 52), toplayıcı, bütünleyici, farklı departmanların işlerini koordine edebilen (McClelland, 1971), iş arkadaşlarını

destekleyen ve çatışmaları yumuşatıcı bir rol üstlenen kişilerdir (Antalyalı ve Bolat, 2017: 88). Bununla birlikte ilişkileri işin önünde tutma ihtimalleri olduğundan organizasyonlar için bir risk oluştururlar. İlişkilerinin zarar göreceği endişesiyle arkadaşları veya astlarına özellikle negatif geribildirim verme konusunda çekingen davranabilir (George ve Jones, 2012: 52) ve onay ihtiyaçları yüksek olduğu için etkili bir lider olmakta zorlanırlar (Antalyalı ve Bolat, 2017: 88).

Güç ihtiyacı, bireyin başkalarına etki etme arzusu (McClelland, 1961, 1975, 1985), başkaları üzerinde duygusal ve davranışsal güçlü bir etki oluşturma arzusu (Winter, 1973) ve ikna ile sonuçlanan iletişim kurma isteğidir. Güç ihtiyacı yüksek olanlar terfi konusunda başarılıdır, yönetim kademelerinde olmayı arzular ve düşük güç ihtiyacı olanlara göre daha etkili liderlerdir (George ve Jones, 2012: 52). Güç arayışının fazla belirgin olması kişiler arası iletişimde sorunlar yaşanma ihtimalini artırdığı gibi, yöneticilerin aşırı davranışlarda bulunmasına neden olabilmektedir (Van Velsor ve Leslie, 1995: 70).

Düşünme ihtiyacı, zorlu bilişsel süreçlerin içerisinde olmaktan (Cacioppo ve Petty, 1982: 118), bizi düşünmenin kendisinden keyif almayla ilgilidir. Düşünme ihtiyacı düşük olanlar dogmatik düşünmeye, yeni bilgileri reddetmeye, düşünsel kapalılığa, sıradan ve tahmin edilebilir olmaya eğilimlidirler (Antalyalı ve Bolat, 2017: 89). Yüksek düşünme ihtiyacı olanlar ise meraklı olmaya, yargılarında rasyonel argümanlara dayanmaya, bilgi arayışına, yeni fikir ve deneyimlere açıklığa eğilimlidirler (Suedfeld ve Tetlock, 2001: 288). Düşünme ihtiyacı yüksek olan çalışanların kaynakları yönetebilme yeteneği artıkça işyerinde depresif modları da azalmaktadır (Gallagher, 2012: 534).

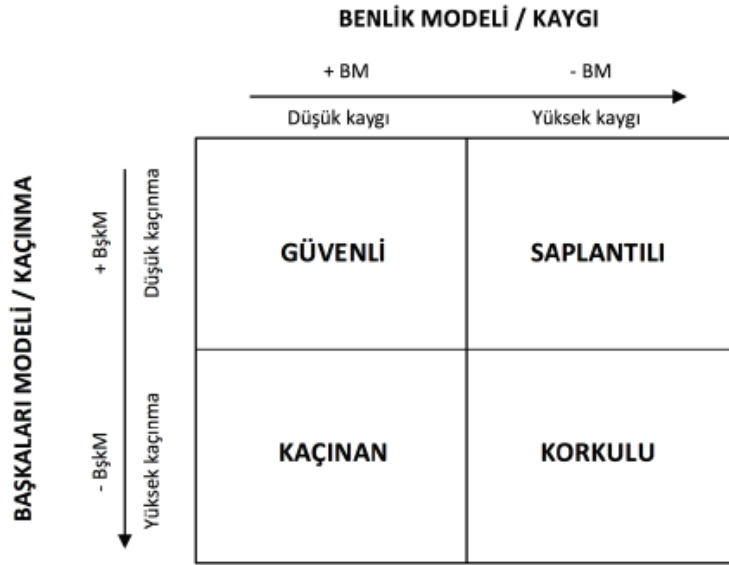
Motivasyonun performans üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bilinmektedir. Yüksek motivasyon derecesi ile karakterize olan çalışanlar daha yüksek bir iş performansı göstermekte ve daha yüksek iş sevgisiyle birlikte yüksek tatmin yaşamaktadırlar. Dolayısıyla yüksek bir motivasyona sahip olmak çalışanlar için değerlidir ve motivasyonun azalması çalışanın performansını olumsuz yönde etkileyecektir (Osabiya, 2015: 74). Geribildirim psikoloji, örgütsel davranış ve sosyal

bilimler literatüründe çok yönlü bir terimdir (Sully de Luque, 2000: 5). Psikoloji alanında yapılan erken ampirik çalışmalar motivasyon ve performansın geribildirimden gözle görülür bir şekilde etkilendiğini savunmaktadır (Erdemli vd., 2007: 72). Benzer şekilde örgütsel davranış çalışmaları da motivasyon, performans ve öğrenmede geribildirim etkinliğini savunmaktadır (Castellan ve Swaine, 1977: 117-118; Koestner vd., 1987: 383). Ayrıca üretimi teşvik etme özelliğinden dolayı yöneticilerin de önemsedikleri bir olgudur (Rayn ve Deci, 2000: 69). Çünkü geribildirime olumlu tutum sergileyen çalışanları için oldukça faydalı olan geribildirim, bu bilgiyi almak ya da kullanmak istemeyenler için daha az faydalı olacaktır (Gabriel vd., 2014: 488). Bireyden bireye tatmin ihtiyacı değişen temel motivasyon kaynaklarının iş sevgisini etkilediği düşünülmektedir. Bu etkileşimde de performans ve motivasyonla ilişkili olan geribildirim de rolü olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada iş sevgisinin yükseltilmesinde temel motivasyon kaynaklarının etkisi ve bu ilişkide geribildirim rolü araştırılmıştır.

1.3.2. Yetişkin Bağlanma Stilleri

Yetişkin bağlanma stilleri bağlanma kuramına dayanmaktadır. Bağlanma kuramı, bireylerin başkalarıyla kurdukları duygusal bağın nedenleri üzerinde durmaktadır (Bowlby, 1969, 1973, 1979, 1980). Bu kuramın dayanak noktası bebeklerin yaşama tutunabilmesi ve tehlikelerin üstesinden gelebilmesi için duygusal bağ kurma ihtiyaçlarının olmasıdır (Bowlby, 1988: 121). Bu sebeple Bowlby (1988) yetişkin bağlanma stillerinin bağlanma kuramına dayanarak bebeklik döneminde bakıcıyla (anne-baba, bakıcı, nene-dede, teyze vb.) bebek arasında kurulan bağla gelişmeye başladığı (Sümer ve Güngör, 1999: 72; Doğan, 2016: 409) ve yaşam boyunca çok değişmeden sürdüğünü varsaymıştır (Erben ve Çalışkan, 2015: 667-673). Ancak günümüzde, bebeklik döneminde kurulan ilişkilerin yetişkinlik dönemindeki ilişkileri etkilediği (Hazan ve Shaver, 1987, 1994) fakat bireylerin yaşamları boyunca gelişim göstermelerine bağlı olarak, bağlanma stillerinde az da olsa değişimler olacağı kabul edilmektedir. Yetişkin bağlanmayla ilgili ilk çalışma Main ve diğerleri (1985) tarafından gerçekleştirilerek üçlü bir sınıflama (güvenli otonom, kayıtsız, saplantılı) yapılmıştır. Sonraki çalışmalarda Hazan ve Shaver (1987) yakın ilişkileri

değerlendirdikleri çalışmalarında yine üçlü (güvenli, kaygılı-kararsız ve kaygılı-kaçınan) bir sınıflama yapmışlardır. Buna göre güvenli bağlanma stiline sahip bireyler girişken, özgüvenli ve yakın ilişki kurmaktan çekinmezler. Kaygılı-kararsız bağlanma stiline sahip bireylerin özgüveni zayıf, terk edilmekten ve reddedilmekten korkarlar. Kaygılı-kaçınan stile sahip bireyler ise yakın ilişki kurmaktan kaçınır ve sosyal açıdan baskılanmış şekilde yaşarlar. Bu çalışmalara dayanarak bireyler arasındaki farklılıkları ve psikolojik sonuçlarını değerlendirmek amacıyla çeşitli çalışmalar yapılmıştır (Fraley ve Shaver, 2000: 132; Günaydın vd. 2005: 14). Bartholomew ve Horowitz (1991) ve Brennan ve diğerleri (1998), bağlanmanın temellerine dayanarak yetişkin bağlanma stillerini benlik ve diğerleri modeli üzerinden dörtlü bir model geliştirmiştir (Şekil 1.1) (Antalyalı vd., 2017: 642). Bu modelde benlik modeli kaygı düzeyi üzerinden, başkaları modeli kaçınma düzeyi üzerinden anlamlandırılmaktadır.



Şekil 1.1. Dörtlü Yetişkin Bağlanma Modeli (Sümer, 2006: 2)

Dörtlü modelde bağlanma stilleri, bireylerin kendileri ve diğerleriyle ilgili olumlu ya da olumsuz algılarına göre güvenli, saplantılı, kayıtsız ve korkulu olarak belirlenmiştir (Bartholomew ve Horowitz, 1991: 227). Düşük kaygı (olumlu benlik modeli) ile kaçınma (olumlu başkaları modeli) güvenli bağlanma stili olarak değerlendirilmiştir. Buna göre güvenli bağlanan yetişkinler, kendilerini sevmeye layık ve kıymetli olarak algıırken diğerlerini de erişilebilir ve duyarlı olarak algırlar.

Ayrıca kendini duygusal olarak ifade eden ve rahatlıkla sosyalleşebilen bireylerdir (Laible, 2007: 1185). Yüksek kaygı (olumsuz benlik modeli) ile düşük kaçınma (olumlu başkaları modeli) saplantılı bağlanma stili olarak ifade edilmiştir. Buna göre saplantılı bağlanan yetişkinler, kendilerini değersiz algıırken başkalarını pozitif olarak algıladıklarından onay ve kabul almak için ilişkilerle meşgul olurlar. Bu bireyler gerçekçi olmayan varsayımlarla beklenti içinde olurlar ve takıntılıdırlar (Griffin ve Bartholomew, 1994: 431). Yüksek kaygı (olumsuz benlik modeli) ile kaçınma (olumsuz başkaları modeli) korkulu bağlanma stili olarak belirlenmiştir. Buna göre korkulu bağlanan yetişkinler, kendilerini değersiz olarak algıırken başkalarını da negatif olarak değerlendirirler (Çalışır, 2009: 243-244). Bu nedenle kendilerini sevmeye değer olarak görmez aynı zamanda başkalarını da reddederler. Bu bireyler bağımsızlıklarını korumaya çalışan, güvenliği sağlamak için kabuğuna çekilmiş olarak değerlendirilmiştir (Antalyalı vd. 2017: 642). Düşük kaygı (olumlu benlik modeli) ile yüksek kaçınma (olumsuz başkaları modeli) kaçınan-kayıtsız bağlanma stili olarak nitelendirilmiştir. Buna göre kaçınmacı-kayıtsız bağlanan yetişkinler ise kendilerini kıymetli olarak algıırken diğerlerini olumsuz olarak değerlendirirler. Bu nedenle yakın ilişkilerden uzak durarak ret edilme ihtimalini en aza indirmeyi tercih ederler (Sümer, 2006: 2). Bu bireyler, yaşamda karşılaştıkları durumları öfke, inkâr, paranoya, uzaklaşma gibi psikolojik tepkilerle değerlendirerek yakınlarından kaçınmayı tercih ederler (Kuyumcu, 2005: 34). Bağlanma stillerinin iş ilişkilerini etkilediği bilinmektedir. Buna dayanarak bu çalışmada yetişkin bağlanmanın iş sevgisine etkisi olacağı öngörülmüştür. Bu etkinin varlığının değerlendirilmesi için yetişkin bağlanma, araştırmada incelenen değişkenler arasına dahil edilerek incelenmiştir.

1.3.3. Yaşam Doyumu

İnsan ömrünün önemli bir kısmını kaplayan iş, insanın yaşam doyumu için oldukça önemlidir. Bu durumu Rus yazar Maksim Gorki “iş mutluluk verici olduğunda yaşam eğlencelidir, ancak iş bir görev olduğunda yaşam esarettir” sözleriyle çok güzel bir şekilde açıklamıştır (Garretto, 2000: Akt: Aşan ve Erenler, 2008: 206). Sonraki süreçte bilimsel çalışmalara da konu olan yaşam doyumu, yaşam kalitesini bireyin kendi ölçütlerine göre değerlendirmesi sürecidir (Diener vd., 1985: 71; Diener ve Suh, 1997:

200). Yaşamda gerçekleşen durumları, kendi belirlediği standartlara göre yargılama süreci (Diener vd. 1985: 71) ve dinamik sonuçlar olarak değerlendirilmektedir (Diener, 1984: 552). Yaşam doyumu için beklenenle gerçekleşen arasında yapılan karşılaştırmada, bireyin bütün inanç ve değerleri göz önünde bulundurularak genel bir değerlendirme yapılır (Rice vd., 1992: 156) ve bunun sonucunda pozitif sonuç elde edilmesi beklenir (Shin ve Johnson, 1978: 478). Yani yaşamın bütününün (ev, iş, arkadaş vb.) bireyin belirlediği standartlarla uyuşması, kaliteli olması ve olumlu geçmesi, yaşamın olumlu yönlerinin olumsuz yönlerinden daha fazla olması yaşam doyumunun yüksek olduğu (Pavot vd., 1991: 153; Myers ve Diener, 1995: 10-11), tersi durum ise yaşam doyumunun düşük olduğu anlamına gelmektedir (Dağlı ve Baysal, 2016: 1251).

Yaşam doyumu, bireyin kendini bilişsel olarak iyi hissetmesi olarak da nitelendirilebilir (Pavot vd., 1991: 150). Yaşam doyumunun bilişsel süreçlerle ilgili olması, ruhsal sorunlarla da ilişkili olması anlamına gelmektedir (Koivumaa-Honkanen vd., 2000: 983). Bu da iş ve aile hayatı üzerindeki etkisinin yüksek düzeyde olmasını açıklayabilmektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 207). Yaşam doyumu düzeyi bireyin hem kişisel hayatından hem de iş hayatından etkilenmektedir. Ancak herkesin işten ya da özel hayatından aldığı doyum değişiklik göstermektedir. Bireyler yaşam doyumu düzeyini arttırmak için her iki taraftan aldığı doyumu dengelemeye çalışmaktadırlar. Özel hayatından yeterli doyumu alamayanlar işe, işten yeterli doyumu alamayanlar da özel hayata daha çok vakit ayırarak yaşam doyumu düzeyini yükseltmeye çabalarlar. Bu durum 'telafi teorisinin' ileri sürdüğü bireylerin işlerine ya da özel hayatlarına ayırdıkları zamanın dengesini tutturamamasına ve çatışma yaşanmasına neden olacağı savını desteklemektedir. Çatışma, kişisel rollerin tam anlamıyla yerine getirilememesine neden olabilmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239). Bu bulgu rol karmaşası-çatışması başlığı altında değerlendirilmektedir.

1.3.4. Rol Karmaşası-Çatışması

Yaşam içerisinde bireylerin kadın-erkek, kardeş, çocuk, anne-baba, eş, öğrenci-öğretmen, çalışan, yönetici, hasta gibi birçok rolü bulunmaktadır ve bu rollerin birkaçı

aynı anda üstlenilmek durumundadır. Örneğin bir kadın öncelikle kendi ebeveynleri için bir çocuktur, varsa kardeşleri için bir abladır, mesleği gereği bir hemşiredir, aynı zamanda hastanenin bir çalışanı ve çalışma arkadaşları için bir meslektaşdır, evliyse eştir, çocuğu olması durumunda annedir... Bu şekilde rollerin artırılması mümkündür. Bütün bu rollere sahip olmak, bir bireyin rollerinin gerekliliklerini yerine getirirken karmaşa yaşamasına neden olabilir. Yani sahip olduğu anne rolünü işyerinde gösterebilir ve bu diğer çalışanlar tarafından bu şekilde kabul görmezse ya da iş arkadaşları tarafından istismar edilirse birey işini yerine getirirken çok iş yüklenmek durumunda kalabilir. Günlük yaşamda buna benzer pek çok rol karmaşası yaşanabilmektedir.

Rol çatışması, bireylerin kişisel veya iş ilişkilerinde beklenen rol ile çevre tarafından (iş çevresi, sosyal çevre) atfedilen rollerin uyumsuzluğu sonucunda bireyin düştüğü karmaşa olarak değerlendirilebilir. Rol karmaşası, işle ilgili beklentileri kişinin kendi iş tanımının uygunluğuna göre değerlendirmesi sonucunda, yaşadığı karmaşa ve bu beklentilerin karşılanmama derecesidir. Ayrıca işletmede aynı role sahip iki ya da daha fazla kişinin arasındaki beklenti çatışması, uyumsuzluk ya da muhalefet olarak da değerlendirilebilir (Ford vd., 1975: 97; Bagozzi, 1978: 530). Rol çatışması bireyin, işletmedeki kendi rolüne uymama derecesi olarak ele alınmıştır (Greene ve Organ, 1973: 95; Johnson ve Stinson, 1975: 329; Miles, 1976: 25-26). Rol çatışması, bireylerin kendi ilkeleriyle bağdaşmayan işleri yapmaları veya çelişkili taleplerle karşı karşıya kalmaları durumunda oluşmaktadır (Chonko vd., 1986: 36). Rol belirsizliğinin azaltılması amacıyla işletmelerde geribildirim kullanılabilir. Geri bildirim bilgileri belirsizliğin azaltılması, hangi hedeflerin iş tanımıyla daha alakalı olduğunun belirtilmesi, görevin tamamlanması için uygun davranışlar hakkında yönlendiren ve değer biçen bilgi sağlaması açısından yararlıdır (Greller ve Herold, 1975: 244-246; Ashford ve Cummings, 1983: 374).

1.4. GERİBİLDİRİM ORTAMI, KAYNAĞI VE GERİBİLDİRİM ARAMA MOTİVASYONU

İş süreçlerinde çalışanların performanslarına yönelik bilgi almalarını sağlayan geribildirim iş sevgisine etkisinin değerlendirilmesinde, öncelikle geribildirim bulunabilirliğini ve kullanılabilirliğini belirleyen geribildirim ortamının, geribildirim sağlayan kişinin yani kaynağın ve çalışanların ihtiyaç duydukları bilgiyi kendilerinin talep etme durumunu niteleyen geribildirim arama motivasyonunun incelenmesi doğru olacaktır. Çalışmanın bu bölümünde geribildirim ortamı, geribildirim alındığı kaynak ve geribildirim arama davranışları tanımlamalar, önemli olma gerekçeleri, etkileri ve iş süreçlerinde ilişkili olduğu durumlar açısından ele alınmaktadır.

1.4.1. Geribildirim Ortamı

Geribildirim bu çalışmanın odaklandığı değişkenler (iş sevgisi, performans, yetişkin bağlanma stilleri) ve iş süreçlerindeki diğer etmenlerle olan ilişkisinin net anlaşılması için, bu etmenler üzerinde oldukça etkili olduğu düşünülen geribildirim ortamının incelenmesi doğru olacaktır. Çalışma ortamı eylemler tarafından şekillendirilen dinamik bir sistemdir, dolayısıyla geribildirim ortamı da sürekli değişim halindedir (Becker ve Klimoski, 1989: 344; Ashford, 1993: 202). Geribildirim ortamının, çalışanların geribildirim arama, alma, işleme, kabul etme ve kullanma şekillerini etkilediği bilinmektedir. Bu nedenle geribildirim ortamının daha iyi anlaşılması, geribildirim süreçlerinin daha iyi takip edilmesinde ve örgütlerde geribildirim müdahalelerini iyileştirmede kritik öneme sahiptir (Anseel ve Lievens, 2007: 256).

Geribildirim ortamı, bir kişinin amiri ve iş arkadaşlarıyla geribildirim alışveriş sürecini (geribildirim arama, verme ve alma) içerir (Gabriel vd., 2014: 489). Dolayısıyla bugüne kadar bir örgütün geribildirim ortamı, farklı kaynaklardan olumlu ve olumsuz geribildirimlerin miktarı ve bulunabilirliği olarak tanımlanmıştır. Geribildirim ortamı katılımcılara örgütte ne kadar iyi performans gösterdiklerini söyleyen toplam bilgi kümesi olarak da tanımlanmaktadır (Hanser ve Muchinsky, 1978: 48). Geribildirim

ortamı üzerinde yapılan ilk ampirik çalışma, farklı kaynaklardan sağlanan geribildirim bilgisinin türü ve miktarına (üst, iş arkadaşı, örgüt, kişinin kendisinden ve görevden alınan olumlu\olumsuz geribildirim) (Greller ve Herold, 1975: 246; Hanser ve Muchinsky, 1978: 47), çalışanların bu geribildirime yükledikleri öneme (işletmeden ya da üstten alınacak çok önemli görünen bilgi) ve geribildirim ortamı algıları ile farklı performans ölçütleri arasındaki ilişkiye odaklanmıştır (Becker ve Klimoski, 1989: 344). Buna göre, psikolojik olarak daha erişilebilir oldukları için kişisel kaynakların (örneğin benlik ve görev), diğer kaynaklardan (amir ve örgüt) daha fazla geribildirim sağladığı sonucuna ulaşılmıştır (Greller ve Herold, 1975: 248; Hanser ve Muchinsky, 1978: 49).

Bu tez çalışmasında geribildirim ortamı çerçevesi, geribildirim literatürüne bağlı olarak Steelman ve arkadaşlarının (2004) işletme ortamı kapsamına dayanmaktadır. Bu kapsamın tercih edilmesi geribildirim ortamının kapsamlı görünümünü ölçen, bugünkü örgütsel yapıya ve 21. yüzyıl yöneticilerinin sorumluluklarına daha uygun olmasıdır. Steelman ve arkadaşlarının (2004) geribildirim ortamı değerlendirmesi, iki geribildirim kaynağından (amir ve iş arkadaşı) alınan, geribildirim ortamının farklı yönlerinin ele alındığı, formel olandan çok gündelik informal geribildirim ilişkilerini geliştirmeyi amaçlayan (Stelman vd., 2004: 166), yöneticilerin sistematik olarak geliştirebilecekleri geribildirim deneyimlerinin yedi yönünü kapsamaktadır (Chawla vd., 2016: 260). Geribildirim ortamının yedi yönü; geribildirim kaynağının güvenilirliği (kaynağın uzmanlığı), geribildirim kalitesi (geribildirim mesajının bilgi değeri), geribildirim iletim şekli (geribildirim sağduyulu ve etkileyiciliği) iki farklı potansiyel geri bildirim kaynağı (amir ve iş arkadaşı), olumlu geribildirim (övgü veya başarı geribildirimi), olumsuz geribildirim (tanı kritik geribildirimini sağlanması), kaynak kullanılabilirliği (geribildirim kaynaklarına erişilebilirlik derecesi) ve geri bildirim aramayı destekleyiciliği (geri bildirim arayan için destek düzeyi) şeklindedir (Young ve Steelman, 2014: 230; Chawla vd., 2016: 260). Bu boyutların bileşimi, geri bildirim ortamının olumlu ya da olumsuzluğuna katkıda bulunur. Geribildirim ortamının yedi yönünün kombinasyonun dengeli bir geribildirim ortamını yansıttığı düşünülmektedir (Gabriel vd., 2014: 489). Geribildirim ortamı elverişli ise, geribildirim sağlanması ve alınması endişe yaratmak yerine kişiler arasında kabul görerek daha açık bir iletişim ortamıyla sonuçlanacaktır (Gabriel vd., 2014: 488). Avantajlı-olumlu geribildirim

ortamı; yüksek kalitede, güvenilir kaynaklardan kolaylıkla temin edilebilen, uygun ve inandırıcı bir şekilde sağlanan zengin bilgi kaynakları olarak tanımlanabilir (Sparr ve Sonnentag, 2008: 391). Olumlu bir geribildirim ortamına sahip olmak, bireylerin işle ilgili sosyal gruplara daha iyi uyum sağlamasına olanak veren yararlı bilgiler bulmalarını kolaylaştırmaktadır (Morrison ve Vancouver, 2000: 123). Aynı zamanda, geribildirimle ilişkili ego kaygılarını azaltır. Bu varsayım, öz-geliştirme teorisinin olumlu bir geribildirim ortamının, uygun davranış standartlarını yerine getirmek için çalışanların geribildirim aramalarını teşvik ettiği teorisıyla tutarlıdır (Whitaker, 2011: 395). Olumlu geribildirim ortamında, yapıcı ve düzeltici olacak şekilde hem olumlu hem de olumsuz geribildirim sağlayarak çalışanların kendilerini işyerlerine ait hissetmeleri için kullanılabilir (Young ve Steelman, 2014: 232).

Kötü gelişmiş geribildirim sistemleri, performansı arttırmak yerine zayıflatabilir. Bu nedenle daha iyi modeller geliştirmek için geribildirim sistemlerinin etkililiğini incelemek hayati önem taşımaktadır (Kluger ve DeNisi, 1996: 256). Geribildirim ortamıyla ilgili bilgilerin liderlik eğitimlerine entegre edilmesi, geribildirim ortamını iyileştirmeye yönelik etkili bir girişim olarak kullanılabilir. Bu yöntemle amirlerin, hem yüksek kaliteli geribildirim sağlamanın faydalı yollarını öğrenmeleri mümkün kılınmış hem de kendi astlarından geribildirim arayanları teşvik etmeleri için olumlu geribildirim ortamı oluşturulmuş olacaktır. Ayrıca amirler olumlu ve olumsuz geribildirimi yapıcı olarak kullanabileceklerinden astlarına rol model olarak çalışanların, iş arkadaşlarından aldıkları geribildirimleri olumlu bir şekilde kullanmaları mümkün olacaktır (Sparr ve Sonnentag, 2008: 391). Geribildirim ortamının bu özellikleri, çalışanlara işyerinde ihtiyaç duydukları bilgilere erişebildikleri ve güvenilir bir geribildirim kaynağı sunduğu için kolayca kabul edebilecekleri önemli bilgiler sağlayacaktır (Ilgen vd., 1979: 356; Taşçı ve Eroğlu, 2008: 30). Avantajlı bir geribildirim ortamında, çalışanlara yeterli ve kaliteli bilgi sağlanmasının yanı sıra çalışanların takdir edilmesi, duyguları dikkate alınarak muamele görmeleri ve amirden destek görmeleri daha muhtemel olmaktadır (van Dierendonck vd., 2004: 166). Bunun yanında, çalışanların kişisel kontrol mekanizmalarını güçlendirip çaresizlik duygularını azalttığı, çalışanların refahı üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu söylenebilir (Sparr ve Sonnentag, 2008: 392).

İşletmelerde yönetimin resmi yapısı, çalışanların performans değerlendirme ve yönetme sürecinde yöneticilerle birçok problem yaşanmasına neden olmaktadır. Bu konuda en sık karşılaşılan problemler; yöneticilerin olumsuz geribildirim verme, olumsuz geribildirimleri yapıcı hale getirme konusunda eğitim almamaları ve bu nedenle gerekli şekilde davranmamaları, yöneticilerin performans değerlendirme süreçlerinin ve sonuçların çalışanlara açıklamaması, astların gelişiminin ödüllendirilmemesi şeklinde sıralanabilir (Witt, 2000: 68-70). Geribildirim ortamının gayri resmi yapısı göz önüne alındığında, örgütteki katı ve resmi yönetim sistemlerinden kaynaklanan problemlerin yanında yukarıda değinilen sorunlardan kaçınmayı sağladığı söylenebilir. Genel olarak, geribildirim ortamında informal geribildirim etkinliğini arttırmanın formal değerlendirmelerin etkisini artıracakı düşünülmektedir (Chawla vd., 2016: 260). Bu nedenle geribildirim örgüte olduğu kadar çalışanlara da fayda sağladığı görülmektedir. Yapılan çalışmalarda, geribildirim ortamıyla ilgili çalışan algısının gayri resmi geribildirim arama davranışıyla pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Dahling vd., 2012: 535; Steelman vd., 2004: 166; Whitaker vd., 2007: 585). Geribildirim ortamı algısı, çalışan motivasyonu, görev performansı ve örgütsel vatandaşlık düzeylerini arttırmanın (Gabriel vd., 2014: 488, 489) yanı sıra çalışan iş tutumlarını geliştirme, işe bağlılık düzeyini artırma (Rosen vd., 2006: 211) ve rol karmaşasını azaltma etkisine sahiptir (Whitaker vd., 2007: 575). Bununla birlikte destekleyici geribildirim ortamı algısının, resmi performans yönetim sistemleriyle doğrudan veya dolaylı olarak ilişkili olduğu görülmüştür (Dahling ve O'malley, 2011: 203; Chawla vd., 2016: 263). Destekleyici geribildirim ortamlarında çalışanların, örgütsel vatandaşlık düzeylerinin (Norris-Watts ve Levy, 2004: 354; Rosen vd., 2006: 213), lider-üye değişimi kalitesinin (Anseel ve Lievens, 2007), moral ve iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Rosen vd., 2006: 213; Sparr ve Sonenntag, 2008: 388-389). Destekleyici bir çalışma ortamdaki geribildirim ipuçları, çalışanların performanslarıyla ilgili daha dikkatli olmalarını teşvik edebilmektedir (Gregory ve Levy, 2012). Yaratıcılıklarını destekleyen ortamlarda çalışan bireylerin, kuruluşlarını özümsemeleri ve kabullenmeleri daha kolay olmakta, ayrıca bu kuruluşlardaki yöneticiler, çalışanların iyileştirme önerilerine daha açık olmaktadır (Zhou ve George, 2001: 682-683). İlgili alanlardaki araştırmalar, çalışanların algılanan örgütsel desteğin mevcudiyeti karşısında, örgütleri için yararlı olan gelişimsel deneyime

katılmak (Wayne vd. 1997: 83) ve sürekli öğrenme davranışlarında bulunmak suretiyle çalıştıklarını göstermektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698). Yaratıcılığı destekleyen bir ortamda çalışanların daha çeşitli kaynaklardan geribildirim aramak, çeşitli kaynaklardan gelen bilgileri işlemek ve geniş ağlar kurmak için teşvik edildiği görülmektedir (Wayne vd., 1997: 87). Bu nedenle, yaratıcılığı destekleyen bağlamların çalışanları daha geniş bir geribildirim kaynağından geribildirim almalarını kolaylaştırdığı söylenebilir (De Stobbelier vd., 2011: 818).

İşletme ortamının etkileri üzerine son zamanlarda yapılan birçok ampirik çalışma geribildirim süreçlerini desteklemektedir. Bu çalışmaların çoğunda işletmelerin geribildirim süreçlerini ne ölçüde desteklediğini ölçümleyerek sonuçları değerlendirilmiştir. Bu çalışmaların sonuçları, olumlu geribildirim ortamında bulunan çalışanların geribildirim kullanmaya daha motive olduklarını, sağlanan geribildirimden daha memnun olduklarını ve daha çok geribildirim aramaya yöneldiklerini göstermiştir (Steelman vd., 2004: 166-177). Ayrıca, enformal geribildirim kaynağı olarak iş arkadaşlarının da önemli rol oynadıkları kabul edilmekle birlikte, geribildirim ortamı üzerine yapılan araştırmaların çoğunda amirin değerlendirilen ölçütler üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu saptanmıştır (Rosen vd., 2006: 213).

1.4.2. Geribildirim Kaynakları

Geribildirim kaynağı olarak, amirler ve iş arkadaşlarının yanı sıra müşteriler, organizasyonun resmi geribildirimi olarak maaş ve performans değerlendirmesi de kişinin iş performansı hakkında bilgi sağlayabilir (Greller ve Herold, 1975: 245). Ayrıca kişinin kendi performansı hakkındaki hisleri (içsel geribildirim), geribildirim beşinci potansiyel kaynağı olarak görülebilir (Andrews ve Kacmar, 2001: 208). Her bir kaynağın sağladığı geribildirim, şekil ve düzey bakımından farklılık göstermektedir. Örneğin, bir öğretmen veya ebeveyn düzeltici bilgi verebilir, bir akran alternatif bir strateji sunabilir, bir kitap fikirlerin açıklığa kavuşturulması için bilgi sağlayabilir. Bir ebeveyn teşvik edebilir ve birey, bir yanıtın doğruluğunu değerlendirmek için kendi içinde cevap arayabilir (Hattie ve Timperly, 2007: 81). Farklı geribildirim kaynaklarının çalışanlara farklı miktarda geribildirim sağladığını savunan Greller ve Herold (1975),

psikolojik olarak çalışanın yakınında bulunan kaynakların, psikolojik olarak uzakta olan kaynaklardan daha fazla geribildirim sağladığını öne sürmüştür. Bu çıkarsamayı yaptıkları çalışmalarda beş geribildirim kaynağını psikolojik olarak en uzaktan en yakına doğru organizasyon, amir, iş arkadaşları, görevler, benlik şeklinde sıralayarak değerlendirme yapmışlardır. Bu sıralamaya göre iş arkadaşlarının psikolojik olarak amirlerden daha yakın algılandıkları için, iş arkadaşlarından daha çok geribildirim alındığı varsayılmıştır. Bu varsayımın aksine amir geribildiriminin, iş arkadaşlarının geribildirimlerinden daha bilgilendirici olduğu tespit edilmiştir. Bunun dışındaki sonuçlar beklenildiği gibi en az bilgilendirici geribildirim kaynağı olarak işletme, daha sonra sırasıyla iş arkadaşları, amirler, görev ve kişinin kendisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Greller ve Herold, 1975: 246; Hanser ve Muchinsky, 1978: 50; Andrews ve Kacmar, 2001: 2018).

Çalışanların çeşitli kaynaklardan geribildirim bilgisi almaya açık olduğu bilinmektedir (Greller, 1980: 25; Morrison, 1993: 175) ancak bazı araştırmacıların geribildirim bakış açısından amir ve çalışma arkadaşlarının en pratik ve en uygun geribildirim kaynakları olarak (Steelman vd., 2004: 167) tanımlandığı için bu çalışmada iki kaynakla (amir-süpervisör ve çalışma arkadaşı-coworker) sınırlandırılmıştır. Üstten asta doğru verilen performans bilgisi amir geribildirimi olarak tanımlanmaktadır. Amirler bazen değişimi desteklediği gibi bazı durumlarda engelleyici olabilmektedirler. Bu amirin çalışanlarına yönelik destekleyici davranma sıklığına bağlı olabilmektedir (Greller, 1980: 25). Eş düzeydeki bireylerin sağladığı geribildirim ise, akran geribildirimi olarak adlandırılır. Akran geribildirimi "bireylerin performans ve standartlarla ilgili diyaloglara girdiği bir iletişim süreci" (Liu ve Carless, 2006: 280) ve işbirliğine dayalı bir öğrenme biçimi olarak düşünülebilir (Gielen vd., 2010: 304). Öğrenme ve performansın artırılması amacıyla, güçlü, zayıf yönleri ve düzenleyici ipuçlarına ilişkin bilgi sağlar. Akran geribildirimi süreci boyunca bireyler fikirlerini akranlarına sunar, yapıcı geribildirim alır, geribildirim sağlar ve karmaşık sorunları çözme düşüncesini gözden geçirerek geliştirirler (Ching ve Hsu, 2013: 260). Akranlar geribildirim kaynağı olarak hem mesleki hem de öğretim ortamında daha yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Toegel ve Conger, 2003: 307). Ayrıca, akran gözlemi ve geribildirim yoluyla bireyler bilgi ve inançlarını teyit eder, ayarlar ve yeniden

oluştururlar (Liu ve Lee, 2013: 189). Akran değerlendirmesinde önemli husus, üstten asta tek yönlü geribildirim sistemi yerine çalışanların iş arkadaşlarıyla diyaloga girerek birbirlerinin çalışmalarını yorumlamalarıdır (Mussawy, 2009: 20). Bu yorumlamalar, akran gözlem ve geribildiriminin, çevrimiçi yani iş sürecinde eş değerlendirme yapılmasını sağladığı için önemlidir (Liu ve Lee, 2013: 197). Aynı zamanda kişileri eleştirel düşünmeye zorlayarak bireylerin çözüme ortak olmasını sağlamaktadır (Li ve Steckelberg, 2004: 576). Geribildirim kaynağının yaklaşımı ve geribildirim ortamının olumlu ya da olumsuz olması bireylerin geribildirim arama davranışlarını etkilemektedir. Bu etkiye aşağıdaki başlıkta değinilmektedir.

1.4.3. Geribildirim Arama Davranışı

Geribildirim, kişilerin kendi performanslarını değerlendirmelerine olanak verdiği, kişisel geliştirmelerine katkı sağladığı, iş sürecinde kabul gören ve görmeyen davranışları nitelediğine çalışmanın önceki başlıklarında değinilmiştir. Bu nedenle, örgütlerde öğrenme, geliştirme ve performans yönetimi konusunda yeni kuramsal bir yapı olarak geribildirim yönelimi, son zamanlarda önemli hale gelmiştir (Gregory ve Levy, 2012: 4). Geribildirim yönelimi, London ve Smither (2002) tarafından çalışanların geribildirim bilgilerini arama, bunları alma, yorumlama, kullanma ve dolaylı olarak performansı şekillendirme olarak ifade edilmiştir (Dahling vd., 2012: 533). Ashford ve Cummings (1983) geribildirim arama davranışını, kişinin doğruluk ve yeterliliğini belirlemeye yönelik bilinçli çabası olarak nitelendirmişlerdir. Bu çaba farklı bilgi türlerinden (görev, rol, sosyal, örgütsel, performans) oluşan geribildirimlerin, farklı kaynaklardan (meslektaş, amir, müşteri, öğretmen vb.) talep edilmesi şeklindedir (Anseel ve Lievens, 2006: 287).

Çalışanlara performansı ile ilgili verilen geribildirim, kuruluşlar ve çalışanları için birçok faydalı işlevi vardır (Ashford ve Cummings, 1983: 373-374). Bunlardan bazıları; hedeflerin önemlilik derecesinin anlaşılması, hedefe ulaşma ile ilgili konularda belirsizliğin azalması olarak sayılabilir (Gupta vd., 1999: 206). Ancak bu alanda gerçekleştirilen çalışmalar, pek çok çalışanın performansla ilgili yeterli geribildirim almadığını ve insanların özellikle negatif olduğunda geribildirim sağlamaya isteksiz

olduklarını ortaya koymaktadır (Larson, 1989: 410; Ashford ve Tsui, 1991: 251). Bu durum aktif geribildirim aramayı, iş performansları hakkında faydalı bilgiler edinmek için değerli bir mekanizma haline getirmektedir (Fisher, 1979: 534; Ashford ve Tsui, 1991: 254; Levy vd., 1995: 33). Ashford ve Cummings'ın (1983) geliştirdiği geribildirim arama davranışı teorisi, katılımcıların pasif geribildirim alıcıları olmadığı, örgütsel ve kişisel hedeflerin takibi amacıyla etkin bir şekilde geribildirim talep ettiklerini ileri sürmektedir. Özellikle verilen geribildirim yetersiz olduğunda kişiler tarafından talep edilen geribildirim, örgütsel mesajların izlenmesi için kişileri yönlendirmektedir (Ashford ve Cummings, 1983: 378).

Geribildirim arama süreci, bireylerin geribildirim arama derecesini belirlemeyle başlar, bilgi toplama stratejisinin (direkt ya da dolaylı sorular içeren anket ya da gözlem) belirlenmesiyle devam eder ve geribildirim aramada kullanılacak kaynağın (ast, akran ya da üst) seçimiyle son bulur (Sully de Luque, 2000: 11). Bireyler geribildirim ararken iki yol izleyebilmektedir. İlk olarak çevre gözlemleriyle davranışlar ve aradaki bağlantıların anlaşılmasına çalışılması, verilen tepkilerin izlenmesi şeklindedir. İkinci yol ise geribildirim almak için gerekli kişilere doğrudan soru sormaktır (VandeWalle vd., 2000: 998). Toplumsal öğrenme kuramı, direkt soruda bazı hoş olmayan durumlarla karşılaşılabilineceğini, bu nedenle gözlem-izleme yönteminin kişilere daha az riskli geleceği için kullanılabilirliğinin daha fazla olduğunu savunmaktadır (Ashford, 1986: 466). Sorgulamanın algılanan sosyal maliyetleri göz önüne alındığında, bireyler kendi gözlemlerinden kişisel olarak seçtikleri geribildirimlere güvenebilirler. Ancak bu gözlemlerden elde edilen çıkarımlar, yanlış öz değerlendirmeler sonucunda çeşitli önyargılar yaratabileceğinden gözlemlenen ipuçlarına güvenmek risklidir (Ashford, 1993: 214).

Proaktif geribildirim arayışı, çalışanların performanslarının kabul edilebilirliğini çevreleyen belirsizliği azaltmaya yönelik bireysel ve kurumsal çabaların önemli bir kaynağıdır (Ashford ve Cummings, 1983: 202; Ashford, 1986: 479). Bu anlayışta çalışanların geribildirim aramada, süpervizörler ve iş arkadaşları gibi farklı geribildirim kaynakları arasında ayırım yaptıkları (Morrison ve Vancouver, 2000: 119) ve geribildirim arama davranışı üzerine bağlamsal etkilerin bu kaynaklar arasında farklılık

gösterebileceği vurgulanmıştır (Steelman vd., 2004: 166). Geçmiş araştırmalarda geribildirim aramaya yönelik incelenen bağlamsal öncelikler arasında çaba maliyetleri (Ashford ve Cummings, 1983: 470) ve geribildirim ortamı (Steelman vd., 2004: 165) yer almaktadır. Çaba maliyetleri, çalışanlara geribildirim almak için harcamaları gerektiğini düşündükleri algılanan çaba miktarını yansıtır. Geribildirim arama yöntemi, kısmen görev takibinde maksimum geribildirim ve minimum bedel-çabaya bağlıdır. Buna göre iş yerinde algılanan çaba maliyetlerinin geribildirim arama davranışını azalttığı (Ashford, 1986: 471) ve destekleyici bir geribildirim ortamının ise geribildirim arama davranışını artırdığı söylenebilir (Steelman vd., 2004: 179). Geribildirim arama davranışı ve iş performansı arasındaki ilişki çalışanların rollerinin açıklığına göre farklılık göstermektedir (Sawyer, 1992: 132). Çalışan rolü, kuruluştaki işi üstlenenler tarafından uygulanan bir dizi beklenti veya norm olarak tanımlanır ve dolayısıyla rolü yüksek olan çalışanlar gereksinimlerini daha net anlayabilmektedir. Geribildirim arama davranışı, rolün netliğini ve iş performansını artırabilmektedir. Geribildirim aramayla ilgili çalışmalarda Kahn ve diğerleri (1964), sorumluluklarını başarılı bir şekilde yerine getirmede gerekli bilgiyi kazanmak için çalışanın, geribildirim döngüsü aracılığıyla çevreyle etkileşime girdiğini saptamışlardır (Whitaker vd., 2007: 572). Benzer şekilde Taylor ve diğerleri (1984) geribildirim aranmasının, kuruluş tarafından öngörülen sorumluluklar, görevler ve performans düzeylerini açıklığa kavuşturduğunu ve dolayısıyla geribildirim bilgilerinin belirsizliği azaltarak daha yüksek iş performansı sağladığını belirtmişlerdir (Whitaker vd., 2007: 572).

Verilen geribildirim hedefle ilgisi, başkaları tarafından nasıl algılandığı ve kullanılabilirliği geribildirim değerini, içinde bulunulan durumun ya da işin belirsizlik derecesi de geribildirim arama davranışını etkilemektedir (Ashford ve Cummings, 1983: 374). Belirsizliğin artması geribildirim arayışını pozitif yönde etkilerken (Fedor vd., 1992: 794) kişilerin işyerinde çalışma süresi geribildirim arayışlarını negatif yönde etkilemektedir (Earley ve Stubblebine, 1989: 89). Çalışanların çalışma süresi arttıkça işe ve işyerine alışmaları ve işyerinde ne istendiğini bilmeleri, aranacak geribildirim değerini azaltacaktır (Audia ve Locke, 2003: 632; Ashford, 1986: 468). Ancak işe yeni başlayanlar için durum farklıdır. Nitekim geribildirim kişilerin çevrelerini, iş arkadaşlarını, iş ortamlarını ya da örgütü tanımalarını ve anlamalarını sağlayacağından

uyum sürecinin başarılı geçmesini sağlamaktadır (Ashford, 1986: 469). Bu nedenle işe alıştırma aşamasında geribildirim daha çok önemsenmesi beklenen bir durumdur. Buna karşın, geribildirim arama kişinin bilmediği bir şeyi duyma ihtimalini artırdığı için olumsuz bir değerlendirmeyi duymasına yol açacağından bazen olumsuz sonuçlar yaratabilmektedir. Bu nedenle bazı bireyler özsaygılarını koruma (Nakai ve O'malley, 2015: 2), olumlu düşünme ve değerlendirme adına geribildirime kayıtsız kalmaktadır (Ashford, 1986: 470). Geribildirime kayıtsızlık, bireylerin geribildirim arama motivasyonlarını ve geribildirimi algılama biçimlerini etkilemektedir. Bireylerin geribildirime kayıtsızlık düzeyi, çalışma ortamındaki geribildirimlerin içeriğini dikkate alıp almamaları ile ilgilidir (Tayfur, 2006: 60). Yani geribildirime kayıtsız bireyler, aldıkları geribildirim olumlu ya da olumsuz olmasını önemsemazler. Bu bireyler aldıkları faydalı geribildirimlerden yararlanmayı seçerken, olumsuz geribildirimleri umursamaz tavırlar sergilerler. Özellikle güç motivasyonu yüksek bireylerin, statü kazanmak adına ihtiyaç duydukları bilgileri seçerek kullanma özellikleri geribildirime kayıtsızlık düzeylerini artırabilmektedir. Bunun yanında, çalışma ortamında oluşturulacak imajın bozulma kaygısı da bireylerin geribildirim aramadan kaçınmasına neden olabilmektedir. Öyle ki, çalışma arkadaşlarınca bilgisiz olduğu izlenimi yaratmaktan çekinen kişiler imajlarını koruma adına daha az geribildirim talebinde bulunacaklardır (Dahling ve Whitaker, 2016: 2). Bu durumda bireylerin geribildirim aramaya defansif yaklaşımları da beklenebilir.

Geribildirim ortamında önemsenen yedi yönden biri olarak geribildirim kaynağının güvenilirliği, geribildirim kaynağı ile geribildirim arayan kişi arasındaki ilişkinin kalitesini dolayısıyla geribildirim arama davranışını etkileyecektir (Vancouver ve Morrison, 1995: 276-277; VandeWalle vd., 2000: 998; Levy vd., 2002: 1707). Kaynak ve alıcı arasındaki ilişki ne kadar iyi olursa, alıcının olumsuz tepkileri aynı oranda azalır ve hassas bir şekilde geribildirim verme olasılığı o kadar artar. Buna bağlı olarak geribildirim alan kişinin ego koruma davranışı azalacağından, daha ayrıntılı ve yararlı geribildirim alabilecektir (Anseel vd., 2015: 325). Alınan faydalı bilgiler belirsizliğin azalmasını sağlayacağından bireylerin işe yönelik algılarını pozitif yönde etkileyecektir. Özellikle düşünme ihtiyacı yüksek bireylerin etkilenme derecesi daha yüksek olacaktır. Bunlara ek olarak çalışanların kişilik özellikleri de geribildirim arama

davranışını etkilemektedir (Levy vd., 1995: 23-24). Astın girişkenlik seviyesi ast-üst arasındaki iletişimi etkilemektedir. Örneğin, iddialı ve girişken bireyler, hedefleri doğrultusunda üstle iletişimi başlatabilir, sürdürebilir veya gerektiği zaman sonlandırabilirler. Dolayısıyla ihtiyaç duyduklarında daha fazla geribildirim talep etmekten kaçınmazlar (Eichhorn, 2009: 185). İçine kapalı bireylerin üstle iletişiminin az olması, dolayısıyla daha az geribildirim araması beklenir. Bu nedenle bağlanma ihtiyacı yüksek bireylerin geribildirim arama motivasyonlarının yüksek olması beklenen bir durumdur. Çalışanların geribildirim talep ederek, aldıkları bilgiler doğrultusunda hedefe yönelik davranışlarını ayarlayabildikleri (Morrison ve Vancouver, 2000: 121-125), yeteneklerini daha iyi değerlendirdikleri (Ashford ve Tsui, 1991: 251) ve gelecekte işlerindeki etkinliklerini geliştirdikleri bilinmektedir (Renn ve Fedor, 2001: 564).

Olumlu/olumsuz (pozitif/negatif) geribildirimler olduğu gibi olumlu/olumsuz geribildirim arama da söz konusu olabilmektedir. Negatif geribildirim arama davranışı, iş performansında yetersizlikler hakkında bilgi edinme çabasını içermektedir (Ashford ve Tsui, 1991: 258; Moss vd., 2003: 489). Negatif geribildirim çalışanların benlik saygısına zarar verme ve zayıf yönleri daha belirgin hale getirme riski olduğu gibi (Trope ve Neter, 1994: 649; Ashford vd., 2003: 794) daha iyi iş ilişkileri kurarak işletmede kabul görmek için etkisiz davranışların ve performansların anlaşılmasını sağlayarak düzeltmelerini mümkün hale getirmektedir (Ashford ve Tsui, 1991: 258). Bu da bireyin işini yaparken kendine daha fazla hakim olma ve daha yüksek içsel motivasyon seviyelerine ulaşmasına yardımcı olmaktadır (Spreitzer, 1995: 1443, 1446). Sonuç olarak bu pozisyondaki astların, negatif geribildirim isteme olasılıklarının daha yüksek olmasını sağlamaktadır (Chen vd., 2007: 203). Performanslarıyla ilgili geribildirim isteyen kişilerin, kendi görüşleri ile çakışabilecek daha fazla görüş duyduklarını ve bunun da yaratıcılığı teşvik ettiği bilinmektedir. Yaratıcılığı gelişen çalışanların bilgi için her zaman başkalarıyla iletişim kurma gerekliliğinden kurtulmalarını sağlamaktadır (De Stobbeleir vd., 2011: 814-815). Olumlu geribildirim ortamı, çalışanların geribildirim aramasını teşvik eder, destekler (Whitaker vd., 2007: 574) ve grupta veya ilişki içinde olduğu kişilerle daha uyumlu çalışmasını sağlar. Ayrıca kişinin, grubun işleyişine nasıl katkıda bulunması gerektiği konusundaki beklentiyi anlamasını kolaylaştıracaktır (Young ve Steelman, 2014: 233).

Yukarıda da değinildiği gibi geribildirim arama motivasyonu, bireylerin temel motivasyon kaynaklarına göre değişkenlik göstermektedir. Bu değişimin bireyin temel motivasyon kaynağının iş sevgisine olan etkisinden kaynaklı olarak iş sevgisini etkileyebileceği söylenbilir. Buna istinaden bu çalışmada, geribildirim aramanın motivasyon kaynaklarıyla iş sevgisi ilişkisindeki rolü araştırılmıştır.



İKİNCİ BÖLÜM

HEMŞİRELERİN İŞ SEVGİSİ VE ÇALIŞMA ORTAMLARI

2.1. HEMŞİRELİK MESLEĞİ VE HEMŞİRELİĞİN SAĞLIK SEKTÖRÜNDEKİ YERİ

Hastanelerin doğası gereği, çok sayıda farklı hizmet, birçok farklı meslek grubuna mensup çalışanlarca sunulmaktadır. Bu çalışanlar hekim, hemşire, ebe, laborant, hastabakıcı gibi sağlık çalışanlarının yanı sıra sekreter, muhasebeci, mühendis, bilgisayar elemanı ve aşçı gibi çeşitli iş alanı ve mesleklere mensuptur. Hastanede sunulan hizmetin kaliteli olması için, farklı eğitim düzeyine sahip işgücü gerektiren bu mesleklerin her üyesinden, özverili hasta bakım hizmetinin verilmesi beklenmektedir. Buradan yola çıkarak hastanede sunulan hizmet kalitesinin temel belirleyicileri arasında fiziksel, teknolojik ve tıbbi niteliklerinin yanında çalışanların da büyük öneme sahip olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla bütün işletmeler gibi hastanelerin de başarısının çalışanlarının başarısına bağlı olarak artış gösterdiği kaçınılmaz bir gerçektir. Bu nedenle çalışanların istek ve ihtiyaçlarını algılamak ve beklentilerini karşılamak, hastane yönetimlerinin birincil sorumluluklarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda çalışanların motivasyonunun artırılmasına yönelik çabalar hastanelerin, başta insan kaynakları olmak üzere öz kaynaklarını daha avantajlı kullanabilmesinin ve kurumun gelişebilmesinin anahtarlarındanır. Hastanelerde sunulan hizmetlerin çoğunlukla kişisel olmasına bağlı olarak çalışanların motivasyonlarının, iş doyumlarının ve iş sevgilerinin yüksek tutulmasıyla etkinliğin sağlanması kolaylaşacaktır (Kahraman vd., 2011: 16).

Sağlık sektörü çalışma süresi kesin olmayan (gerekli durumlarda mesai saati dışında çalışmaya devam eden), yaşamsal tehdit içeren görevlerde bulunabilen, farklı teknolojilerin kullanıldığı bir alandır (Tambağ vd., 2015: 143). Bu sektörün çalışanlarından biri olan hemşireler, hasta ve hekim arasındaki bağlantıyı kuran (Tan vd., 2012: 69) ve hastalarla en çok zaman geçiren sağlık çalışanları olarak sektörün belkemiği konumundadır (Arcak ve Kasımoğlu, 2006: 24). Hemşireler hasta bakımını

planlayarak uygulayabilen, çalışma arkadaşlarıyla uyumlu bir şekilde çalışan ve hastanede uygulanan tedavinin etkinliğini artıran sağlık hizmetinin vazgeçilmez bir elemanıdır (Karadağ vd., 2013: 17). Aynı zamanda, sağlık hizmetine ihtiyaç duyan kişilere yardımcı olmak için hemşirelik eğitimi alan kişilerdir (Kızgüt ve Ergöl, 2011: 11). Hemşirelik mesleği, her yaş, cinsiyet, sosyo-ekonomik durumdaki kişilerle iletişime geçmeyi ve onlarla anlaşarak sağlık durumlarını iyileştirmeyi gerektirmektedir (Kumcağız vd., 2011: 49-51). Hemşirelik mesleği hastaya fiziki bakımın yanında ruhsal destek ve hasta yakınlarına sağlık eğitimi vermeyi de kapsamaktadır (Karadağ vd., 2013: 16). Bu durum hemşirelerin hastalarla iyi iletişim kurarak onlarla işbirliği yapmayı ve hastaların aldıkları tedavilerden maksimum oranda faydalanmalarını sağlamayı gerektirmektedir. Hemşirelerin hasta ve hasta yakınlarıyla kurdukları iletişimle hasta memnuniyetinin artırılması mümkündür (Kumcağız vd., 2011: 49-51).

Hemşireler, hastanelerde sağlık ekibi içerisinde hasta bireyin ve ailesinin karşılaştığı her türlü problemde ilk başvuru olan kişiler olarak sağlık hizmeti sunumunda kilit role sahiptir (Tan vd., 2012: 69). Aynı zamanda iş yükünün ağırlığı, sorumlu olduğu yöneticilerin (başhemşire, başhekim, bölüm sorumlusu vb.) sayıca fazla olması (Mollaoğlu vd., 2010: 24), görev tanımının net olmaması ve toplumdaki kendilerine yönelik olumsuz algı nedeniyle baskıya en çok maruz kalan sağlık çalışanlarının da başında gelmektedir. Sahip oldukları özellikleri nedeniyle hemşireler, sunulan hizmetin kalitesini önemli oranda etkilemektedir (Ovayolu ve Bahar, 2006: 104). Ancak yapılan araştırmalarda çalışma ortamlarında karşılaştıkları birçok problem nedeniyle hemşirelerin, iş doyumunu ve performanslarında düşüş yaşamalarına hatta işten ayrılmalarına neden olabildiği görülmektedir (Kebapçı ve Akyolcu, 2011: 60). Bu sorunların başında sağlık personeli yetersizliği gelse de hastane yönetiminin tutumu, malzeme yetersizliği, çalışanlar arası iletişim şekli ve çalışma şartları diğer problemler olarak karşımıza çıkmaktadır (Rajapaksa ve Rothstein, 2009: 202-205; Stewart, 2009: 11-14). Bunlara ek olarak mesleki tanımlamanın tam olarak yapılmamış ya da hastanelerde uygulamada tanım dışı sorumluluklarının olması, toplumdan ve hekimlerden gerekli saygının gösterilmemesi (Deveci, 2008: Akt. Öztürk vd., 2015: 26), yönetici olan hemşirelerin yeterli yönetim becerilerine sahip olmaması (Stewart, 2009: 11), yöneticiler tarafından çok az takdir görmeleri, hasta ve hasta yakınlarından kötü

muamele görmeleri (Alotaibi, 2008: 241) hemşirelerin problemleri arasında sayılabilir (Öztürk vd., 2015: 26).

Bu noktada hemşirelik mesleğinin iş doyumu, iş tatmini, işe bağlılık, motivasyon kaynakları gibi çeşitli çalışmalara konu olması kaçınılmaz olmaktadır. Bu konuda yapılan çeşitli çalışmalarda hemşirelerin ücret, çalışma şartları ve görev çerçeveleri gibi etmenlerin çalışma motivasyonlarını, iş doyumu ve iş tatmin düzeylerini oldukça düşürdüğü görülmektedir (Arcak ve Kasımoğlu, 2006: 24; Kahraman vd., 2011: 17; Karadağ vd., 2013: 20-24). Bu etmenlerde düşüş yaşayan hemşirelerin işe bağlılıklarında ve iş veriminde de düşüş görülmektedir (Top, 2012: 259). Bu durumun değiştirilmesi amacıyla hemşirelerin yaşam kalitesine odaklanan çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Çalışmalarda elde edilen verilerle, iş ve yaşam kalitesiyle ilgili pek çok model geliştirilerek çalışan memnuniyeti ve verimliliğinin artırılmasının yolları aranmıştır. Bu modellerin ortak dayanak noktaları vardır ve aşağıdaki gibi ifade edilebilir. Genellikle hemşirelerin çalışma alanları nedeniyle yüksek stres altında çalıştıkları bilinmektedir. Stres faktörlerinin ortadan kaldırılması mümkün olmamakla birlikte çalışma ortamının düzenlenmesi ve iletişim kanallarının açık tutulmasıyla stres düzeyinin çalışanlara zarar vermeyecek seviyede tutulması mümkün olabilmektedir. Ayrıca hemşirelerin çalışma ortamlarında özerk olmaları da yaşam doyumlarını pozitif yönde etkilemektedir (Arcak ve Kasımoğlu, 2006: 24). Bir diğer etmen olarak hemşirelerin aile ve çalışma yaşamlarının birbirinden çok etkilendiği, bu nedenle iş tatmininin yaşam doyumunu oldukça fazla etkilediği söylenebilir. Son olarak, birçok iş doyumu çalışmasında ele alınan çalışma şartları da yaşam kalitesini oldukça etkilemektedir (Said vd., 2015: 7). Sonuç olarak, hastaların bakım kalitesinin yükseltilmesi için bütün çalışanların özellikle hemşirelerin yaşam kalitelerini arttırmak gerekmektedir. Yaşam kalitesinin artırılması da çalışma ortamının kalitesinin artırılmasıyla mümkün olabilmektedir (Said vd., 2015: 6).

2.2. HEMŞİRELERİN İŞ SEVGİSİ

Birçok çalışma alanına konu olmasına rağmen hemşirelerin iş sevgisi ile ilgili çok az araştırma yapılmıştır. Oysaki iş sevgisi hem çalışma performansı ve

verimliliğini hem de yaşam doyumu düzeyini etkilemektedir. Bu nedenle bu çalışmanın temel odak noktası iş sevgisi olarak seçilmiştir. Sağlık hizmetleri sunumunda ve hastaların memnuniyetinde oldukça etkin role sahip hemşirelerin yaptıkları işi sevmeleri, mutlu, üretken ve verimli olmaları verilen hizmetin kalitesini arttırmada önemli bir yere sahiptir.

Günümüz hastanelerinde hemşirelik hizmetleri sorumluluk alanı olarak en geniş alana sahip meslek grubudur. Aynı zamanda birçok birimin kendine has ve değişken özellikleri nedeniyle hemşirelik hizmetleri oldukça karmaşık bir sürece sahiptir. Bu özellikleri nedeniyle hemşirelik hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde sunulması hastanenin verimliliğini etkileyecektir. Bu nedenle hemşirelerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi çalıştıkları kurumu benimsemelerini sağlayacaktır. Bu duygu da iş sevgisi, iş doyumu, işe bağlılık düzeylerini yükseltirken aynı zamanda motivasyonlarını da artırarak daha verimli çalışmalarını sağlayacaktır (Arcak ve Kasımoğlu, 2006: 24). İşlerini seven ve işlerinden keyif alan hemşireler, motivasyonlarının artmasıyla daha verimli çalışacak ve işyerlerinde uzun süre kalmaya istekli olacaklardır. Bu sayede sağlık kuruluşlarının en çok karşılaştıkları çalışan devir oranının yüksekliği ve yeni çalışanların adaptasyonu gibi problemlerin azaltılması mümkün olabilecektir (Hsu vd., 2010: 1593).

2.3. HEMŞİRELERİN ÇALIŞMA ORTAMLARI

İnsan yaşamının vazgeçilmez bir parçası olan bireyin en aktif olduğu dönemi kapsayan çalışma hayatı, bedensel, ruhsal ve sosyal sağlığını büyük oranda etkileyen çalışma ortamında geçmektedir. Dolayısıyla çalışma ortamının çalışan sağlığı, memnuniyeti ve verimliliğini oldukça fazla etkilemesi kaçınılmazdır (Arcak ve Kasımoğlu, 2006: 28). Özellikle birçok risk faktörünü barındıran hastanelerde çalışan hemşirelerin, hastayla uzun süreli temas halinde olmaları onları risk düzeyi yüksek ortamlarda çalışmaya zorlamaktadır (Hsu vd., 2010: 1593-1594). Çalışma ortamının iş doyumu ve diğer psikolojik etmenler üzerindeki etkisi Türkiye’de ve dünyada yapılan çeşitli çalışmalarla ortaya konulmuştur (Mollaoğlu vd., 2010: 24). Türkiye’de hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen faktörlerin tespitine yönelik yapılan çalışmalarda,

yaş, medeni durum, mesleği isteyerek seçme, meslekte çalışma süresi, beklentilerin karşılanması, çalışma ortamı ve koşulları, yöneticilerle ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, geribildirim ortamı, ağır çalışma koşulları, sahip oldukları rollerdeki belirsizlikler ve sözleşmeli\kadrolu çalışma durumlarının etkili olduğu gözlemlenmiştir (Yılmaz ve Özkan, 2006: 82-83). Ayrıca hemşirelerin çalışma ortamlarında, zaman baskısı altında çalışma ve hasta bireylerle çalışma nedeniyle duygusal stres yaşamak, yoğun çalışma saatleri (Ceyhan ve Çelik, 2004: 188; Kesgin ve Kublay, 2011: 48), vardiyalı çalışmaya bağlı olarak adaptasyon güçlüğü, uzun süre ayakta kalma, nöbetlerde uykusuzluk, beslenme düzensizlikleri gibi birçok problemle başa çıkmak zorundadır (Özbek Yazıcı ve Kalaycı, 2015: 381). Bu nedenle hemşirelerin çalışma ortamlarının ve çalışma koşullarının değerlendirilmesi büyük öneme sahiptir (Tan vd., 2012: 69-70).

Hastanenin yatan hasta birimlerinde (servisler) hizmet veren hemşirelerin hastaların ağırlı dönemlerinde yanlarında olmak ve onları memnun etmek gibi zorlu görevleri vardır. Özellikle yoğun bakım hemşireleri, şiddetli ağrı çeken hastalarla ve ölümlerle daha sık karşılaşmakta, ağır hastalıklar geçiren hastalara ve ailelerine hizmet vermektedirler. Bu durum hemşirelerin ağırlı, terminal dönemdeki hastaya ve yakınlarına terapötik yaklaşımlarını bozabilmekte, onların emasyonel ve fiziksel olarak zorlanmalarına neden olabilmektedir (Nagy, 1998: 336). Buna bakılarak hemşirelerin iş doyumları ve işlerini sevmeleri, hastane servis ortamının terapötik olma düzeylerini etkilediği söylenebilir (Çam vd., 2005: 214-215). Ayrıca çeşitli çalışmalarda hemşirelerin iş sevgileri ve iş doyumlarının stresle başa çıkma tarzları arasında anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. İş doyumları yüksek hemşirelerin, stresle başa çıkmada daha etkili oldukları gözlenmiştir. Dede ve Çınar'ın (2008) çalışmalarında hemşirelerin işlerinden daha fazla doyum almaları ve işlerini daha fazla sevmeleri için çalışma saatlerinin de azaltılmasının etkili olduğu ifade edilmiştir (Kahraman vd., 2011: 16).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL FAKTÖRLERİN HEMŞİRELERİN İŞ SEVGİSİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Sağlık hizmeti sunumunun en önemli elemanlarından birisi olan hemşirelerin, büyük oranda mesleklerini severek işe başladığı ancak ikinci bölümde değinilen problemler (toplum baskısı, uzun çalışma süreleri, iş yükü ağırlığı vb.) nedeniyle kısa sürede işlerinden soğuyabildikleri bilinmektedir. Bu durum birçok araştırmada ele alınmış olsa da çalışmaların büyük bir kısmında iş sevgisi yeterince değerlendirilmemiştir. İş sevgisinin araştırıldığı çalışmalarda ise işin sevilmesi sadece iş tatminini etkileyen bir faktör olarak incelenmiştir. Ancak yapılan literatür araştırmasında iş sevgisinin çalışan performansı, motivasyon, örgütsel bağlılık gibi iş sürecini büyük oranda değiştirme gücü olan etmenlerle ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada, örgütsel ve kişisel etmenler dikkate alınarak hemşirelerin iş sevgisini yükseltmenin yollarına odaklanılmıştır. Buna dayanarak bireylerin temel motivasyon kaynaklarının iş sevgisini yükseltme etkisi ve geribildirim arama motivasyonlarının bu etkideki rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla incelenen örgütsel ve bireysel faktörlerin (çalışma ortamında iş arkadaşları ve amirlerden alınan geribildirim türleri, geribildirim arama davranışı, duygusal örgütsel bağlılık düzeyi, temel motivasyon kaynakları ve yetişkin bağlanma stilleri) iş sevgisini yükseltme etkisi değerlendirilmiştir. Araştırılan değişkenlerin rolü incelenirken, erken gelişim döneminde oluşan ve bireysel farklılıklara neden olan temel motivasyon kaynakları ve yetişkin bağlanma stillerinin iş sevgisine etkisi temel alınmıştır. Bu etkide düzenleyici-aracı değişken olarak iş süreçlerinde çalışanlar için bilgi kaynağı olarak geribildirim ortamı ve geribildirim arama davranışları değerlendirilmiştir. Araştırmada test edilen hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

H₁=Hemşirelerin faydalı bilgi arama sıklığının, düşünme motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü vardır.

H₂ Hemşirelerin bağlanma motivasyonu iş sevgisini düşünme motivasyonu aracılığıyla pozitif yönde etkiler.

H₃= Hemşirelerin faydalı bilgi arama sıklığının, bağlanma motivasyonunun düşünme motivasyonu aracılığıyla iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü vardır.

H₄: Hemşirelerin geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeylerinin, güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü vardır.

H₅: Hemşirelerin geribildirime defansif yaklaşma düzeylerinin, güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü vardır.

H₆: Geribildirim iş sevgisini yükseltme etkisi, amirden alınan geribildirim türüne göre farklılık gösterir.

H₇: Geribildirim iş sevgisini yükseltme etkisi, çalışma arkadaşlarından alınan geribildirim türüne göre değişkenlik gösterir.

H₈: Çalışma ortamında alınan geribildirim türünün iş sevgisini yükseltme etkisi vardır.

3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın yapılmasında karma araştırma yöntemlerinden faydalanılmıştır. Karma araştırma yöntemleri, en az bir nicel ve bir nitel yöntem içeren araştırma dizaynı olarak tanımlanabilir. Bilimsel çalışmalarda karma araştırma yöntemleri olarak çok farklı şekillerde bir araya getirilen ve oldukça karmaşık süreçler içeren 35 farklı yol önerilebilmektedir. Ancak karma yöntem araştırma dizaynına karar verilirken süreci biraz daha basitleştirmek amacıyla genellikle iki etmene dikkat edilmektedir: Nitel ve nicel verilerin toplanma zamanlaması ve paradigma vurgusu. Zamanlamada verilerin aynı anda mı farklı zamanda mı toplanacağına göre şekillenen iki durum söz konusudur. Bunlardan ilki eşzamanlı gerçekleşen çalışmalardır. Hem açık uçlu sorular (nitel) hem de kapalı uçlu soruların (nicel) aynı süre zarfında yanıtladığı çalışmayı vurgulamaktadır. İkinci durum ise araştırmanın sıralı gerçekleştiği yöntemidir. Bu

yöntemde önceliğin verildiği yöntemle (nitel ya da nicel) veriler toplanır ve bunlardan yola çıkılarak ikinci veri toplama yöntemi kullanılır. Dikkat edilen bir diğer etmen yöntemler arası ilişkidir. Yöntemler arası ilişki nitel ve nicel yöntemlerin birbiriyle etkileşim derecesini (etkileşimli, bağımsız) nitelemektedir. Çalışmada kullanılacak iki veri toplama yönteminin bütün aşamalarda birbirinden ayrı yapılması, sadece yorumlamada birleştirilmesi üzerine kurulu olan bağımsız ilişki olarak ifade edilmektedir. Bir diğer ilişki düzeyi etkileşimli olandır. Bu ilişkide iki veri toplama yöntemi, araştırmanın yorumlamadan önceki aşamalarında birbiriyle kullanılmasına dayanmaktadır (Onwuegbuzie ve Collins, 2007: 290-295; Creswell ve Plano Clark, 2015: 72). Karma yöntem araştırma dizaynı, bu iki etmene göre sınıflanan ve en çok kabul gören altı desenden oluşmaktadır: yakınsayan paralel desen, açılımlayıcı sıralı desen, keşfedici sıralı desen, iç içe desen, dönüştürücü desen ve çok amaçlı desen (Baki ve Gökçek, 2012: 9-10; Creswell, 2014: 242-256; Johnson ve Christensen, 2014: 434-435; Creswell ve Plano Clark, 2015: 73-81; Tunalı vd. 2016: 109). Bu çalışmada iç içe desen kullanılmıştır.

İç İçe Desen: Nitel ve nicel verilerin birine ağırlık verilen ve eşzamanlı olarak dizayn edilen iç içe desende, veriler iki yöntem kullanılarak aynı zaman diliminde toplanır ve analiz edilir. Bu tasarımda nicel ya da nitel veriye diğerinin içinde yer verildiğinden araştırmada içte kalan veri türüne daha az önem verilmektedir. Ağırlık verilen yöntemin (nitel ya da nicel) desteklenmesi ve farklı soruların yanıtlanması için içte kalan veri türü kullanılmaktadır. Bu yöntem araştırmayı amacına uygun olarak irdelerken bir yöntemin yeterli olmadığı ve araştırmada yanıtlanması gereken birbirinden farklı soruların olması durumunda kullanılmaktadır. İç içe desen nitel veriyi, daha baskın olan nicel verinin araştırmada yanıtlayamadığı kısımları cevaplamak amacıyla araştırmaya dahil etmeyi sağlamaktadır. İki yöntemde toplanan veriler veri analizi aşamasında birleştirilerek yorumlanmaktadır. İç içe desen bu çalışmanın araştırma sorularının derinlemesine araştırılması için tercih edilmiş ve nicel verilere ağırlık verilmiştir. Nicel veriler, örgütsel ve bireysel faktörlerin iş sevgisine etkisinin araştırılması amacıyla kullanılmıştır. Nitel veriler ise nicel verilerin desteklenmesi ve nicel yöntemle yanıtlanamayan geribildirim ortamıyla ilgili soruların yanıtlanması

amacıyla kullanılmıştır (Creswell, 2014: 242-256; Johnson ve Christensen, 2014: 434-435; Creswell ve Plano Clark, 2015: 73-81;).

3.3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın dayanağı olan iş sevgisinin ve geribildirim, Türkiye'deki kamu hastanelerinde çeşitli nedenlerden dolayı yeterince önemsenmediği düşünülmektedir. Bu sebeplerin başında hemşirelerin kamu hastanelerinde çalıştıkları memur statüsünün, iş kaybı kaygısı duymalarının önüne geçmesi (Sığırı, 2007: 272) ve bu nedenle performans artırma ya da kendini geliştirme çabalarının zayıflatması sayılabilir (Özdevecioğlu, 2002: 119; Demirer ve Bülbül, 2014: 112). Bir başka neden olarak, sosyal devlet anlayışı gereği verimsiz, karsız çalışan kamu kurumlarının giderlerinin, Sağlık Bakanlığı tarafından karşılanarak faaliyetlerinin sürdürülmesi sağlanması gösterilebilir (Danacı, 2010: 145). Bu durum zarar eden kurumların kapanma tehdidi olmamasına neden olmaktadır (Özdevecioğlu, 2002: 118). Kapanma tehdidinin olmaması ve hastaların kamu hastanelerine bakış açılarından kaynaklanan düşük beklenti düzeyi (Demirer ve Bülbül, 2014: 112), kurum yöneticilerinin hasta memnuniyetine ve dolayısıyla çalışan memnuniyetine gerekli önemin verilmesini önleyebilmektedir (Taşlıyan ve Gök, 2012: 89). Öte yandan özel sektörde faaliyetlerini sürdüren hastaneler ve çalışanları için ise çok farklı bir durum söz konusudur. Özel hastanelerin kamunun aksine birincil amacı kar etmek olduğundan verimlilik, çalışan performansı, hasta memnuniyeti oldukça önem arz etmektedir (Kaya, 2008: 133-137; Özkan vd., 2013: 16; Yener ve Öksüz, 2017: 224). Bu durum, çalışma ortamı ve çalışan memnuniyetini özel hastanelerin dikkat etmeleri gereken önemli değişkenler haline getirmektedir. Buradan yola çıkarak özel sektörde çalışan hemşirelerin, çalışma şartlarının ağır olması ve işsiz kalma kaygılarının performanslarını artırma çabasına girmelerine neden olacağı söylenebilir (Özdevecioğlu, 2002: 132; Özkan vd., 2013: 16). Dolayısıyla özel sektör çalışanlarının performans kaygısının kamu çalışanlarıyla kıyaslandığında çok daha fazla olması (Durmuş ve Günay, 2007: 145); iş ve özel yaşamlarının birbirleri üzerindeki etkilerini daha çok önemsemesi, motivasyon artırma çabasının daha fazla olması, çalışma ortamındaki geribildirim daha çok önemsenmesi gibi durumlara neden olmaktadır (Sığırı, 2007: 272). Yukarıda sayılan nedenlere dayanarak, kamu

kurumlarındaki çalışanların ve yöneticilerin çalışma ortamının, performansı veya işlerini sevme derecelerini etkileyip etkilemediğini yeterince dikkate almayacakları varsayılmaktadır. Bu nedenle araştırma amacına uygun, sağlıklı verilerin toplanması için özel hastanelerin daha uygun olduğuna karar verilmiş ve araştırmanın evreni olarak özel hastanelerde çalışan hemşireler tercih edilmiştir. Çalışma verilerinin yeterli sayıda, tek bir ilden elde edilebilmesi için de Türkiye’de en fazla özel hastanenin bulunduğu, dolayısıyla özel sektörde çalışan hemşire sayısının en yüksek olduğu il olan İstanbul tercih edilmiştir.

Bu çalışmada karma araştırma deseni kullanıldığından örneklem seçimi de buna göre yapılmıştır. Karma yöntemde örneklem seçimi, desen seçimine benzer şekilde araştırmada kullanılan iki yöntemin (nitel ve nicel) zaman yönelimi ve örneklem ilişkisi kriterlerine göre yapılmaktadır. Onwuegbuzie ve Collins (2007)’in yaptığı ayırmada, zaman yönelimi (time orientation) kriteri veri toplamanın eşzamanlı (concurrent) ya da sırayla (sequential) yapılmasını ifade ederken örneklem ilişkili olma durumu (relationship of the qualitative and quantitative) verilerin iki yöntemle aynı gruptan ya da ayrı gruplardan seçileceğini ifade eder. Bu şekilde veriler özdeş (identical), paralel (parallel), iç içe (nested) ve çoklu (multilevel) düzey olmak üzere dört farklı şekilde toplanabilmektedir (Onwuegbuzie ve Collins, 2007: 290-296; Teddlie ve Yu, 2007: 90-96). Bu ayırma göre 8 ayrı örnekleme deseni ortaya çıkmaktadır. Bunlar özdeş eşzamanlı, özdeş ardışık, paralel eşzamanlı, paralel ardışık, iç içe eşzamanlı, iç içe ardışık, çoklu eşzamanlı ve çoklu ardışık şeklinde sıralanabilir (Johnson ve Christensen, 2014: 238). Bu çalışmada kullanılan karma yöntemlerden iç içe desene uygun olan, özdeş eşzamanlı (concurrent identical) örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem nitel ve nicel veri toplama yöntemlerinin aynı zamanda ve aynı kitleden elde edilmesine olanak veren karma örnekleme desenidir (Onwuegbuzie ve Collins, 2007: 292; Teddlie ve Yu, 2007: 92). Karma araştırma yönteminde hem nitel hem de nicel araştırma yöntemleri kullanılacağından örneklem seçimi bu iki yöntemde kullanılan örneklem seçimlerine uygun olmalıdır. Bu nedenle, örneklem grubu seçiminde nicel ve nitel yöntemlere uygun olarak amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir (Johnson ve Christensen, 2014: 239; Christensen vd., 2015: 172). Araştırmanın yapılmasına onay veren kurumlarda, çalışmaya katılım şartlarını sağlayan ve katılımında gönüllü olan

çalışanların fikirlerinin derinlemesine araştırılmasına olanak verdiği için örnekleme seçiminde bu yöntem tercih edilmiştir.

Özdeş eşzamanlı örnekleme yöntemi kullanılan araştırmanın uygulanabilmesi için, öncelikle çeşitli hastanelerin yöneticileriyle iletişime geçilerek çalışmanın yapılacağı kurumlar (izin alınan) belirlenmiştir. Araştırmanın yapıldığı Ekim 2017-Şubat 2018 tarihleri arasında İstanbul'da bulunan 166 (TÜİK, 2016) özel hastaneden 7'si araştırmanın kurumlarında gerçekleştirilmesine onay vermiştir. Bu hastanelerin altısı sadece İstanbul'da faaliyet gösteren aynı zamanda Sosyal Güvenlik Kurumu'yla (SGK) anlaşmalı olarak geniş bir kitleye hizmet veren hastanelerden oluşmaktadır. Araştırmaya dahil edilen son hastane ise sadece özel sigortası olan ya da sigortasız hastalara hizmet veren (SGK sözleşmesi olmayan) ulusal yapılı bir kurumdur. Hastanelerden alınan çalışma izninde, hastanelerin 3'ünün çalışma raporunda isim kullanımını onaylamaması nedeniyle çalışmanın bu bölümünde hiçbir hastane ismine yer verilmemiştir. Bu nedenle her hastaneye isimlerini temsil eden kodlar verilmiştir. Çalışmanın gerçekleştirildiği sıraya göre hastane kodları HS₁, HS₂, HS₃, HS₄, HS₅, HS₆ ve HS₇ olarak oluşturulmuş ve çalışma boyunca bu şekilde kullanılmıştır.

Örnekleme seçiminde ikinci aşama olarak katılımcı seçimi önceden belirlenen kriterlere göre yapılmıştır. Özel hastanelerde hemşirelik hizmetlerinde Hemşirelik bölümü lise ve lisans mezunları, Acil Tıp Teknisyenliği ya da Paramedik olarak eğitim görenlerin çalıştığı tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmanın yapıldığı hastanelerde 3 vardiyalı sistemin kullanıldığı görülmüştür. Bu sisteme göre her çalışan 2 gündüz, 2 gece ve 2 off (dinlenme günü) şeklinde çalışmaktadır. Gece vardiyasında yoğunluğa göre değişmekle birlikte her serviste birer hemşire çalıştığı için yeterli katılımcıya ulaşılamayacağı göz önünde bulundurularak çalışmanın yapılması için gündüz vardiyası tercih edilmiştir. Bu nedenle her hastanede en az 3 ay çalışan ve hastanedeki çalışma ortamını tanıyan, hemşirelik hizmeti veren, ameliyathane ve yoğun bakım ünitelerindeki hemşireler hariç bütün çalışanlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Ameliyathane ve yoğun bakım ünitelerindeki hemşireler, çalışma saatlerinin uygun olmaması ve çalıştıkları birimlerin izole olması nedeniyle çalışmaya dahil edilmemiştir. Araştırma yukarıdaki şartları sağlayan ve katılmaya gönüllü olan 219 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın gerçekleştirildiği tarihlerde gündüz vardiyasında çalışan hemşire sayıları ve çalışmaya dahil edilen hemşire sayıları (ameliyathane ve yoğun bakım üniteleri hariç) Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Hastanelere Göre Hemşire Sayısı

Hastane kodu	Gündüz vardiyası toplam hemşire sayısı	Çalışmaya katılan hemşire sayısı
HS ₁	56	36
HS ₂	40	30
HS ₃	40	24
HS ₄	50	34
HS ₅	45	30
HS ₆	55	36
HS ₇	54	29
Toplam	340	219

3.3.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmanın uygulama aşamasında katılımcılara geribildirim süreçleriyle ilgili bilgi verildikten sonra, kendi çalışma ortamlarını değerlendirmeleri için kısa bir mülakat yapılmıştır. Mülakatın ardından katılımcılardan, iş sevgisinin yükseltilmesinde etkili olan etmenlerin tespiti amacıyla düzenlenen anket formunun doldurulması istenmiştir. Anket formu iki bölümden ve toplamda 75 sorudan oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde araştırılan değişkenleri etkilediği varsayılan demografik özelliklere yönelik 5 soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise Geribildirim Arama Motivasyonu, Temel Motivasyon Kaynakları (TMK), Yetişkin Bağlanma Stilleri ve Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanterinin Kısa Formu (YİYE-II-K), Duygusal Örgütsel Bağlılık ve Spector’ün İş Tatmini ölçeğinin İşin Doğası alt boyutuna ilişkin sorular dahil toplamda 70 ifade yer almaktadır (Ek 1). Ölçeklerle ilgili detaylı bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Geribildirim Cevresi Ölçeği (Feedback Environment Scale FES): Ölçek, Steelman ve arkadaşları tarafından 2004 yılında çalışanların işyerlerinde aldıkları geribildirimi iş ortamında ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Bu ölçek, çalışanların iki

ayrı kaynaktan (amirlerinden ve çalışma arkadaşları) aldıkları geribildirimleri ayrı ayrı değerlendirme imkanı sunmaktadır. 32 soru ve 7 bölümden oluşan ölçeğin alt boyutları şöyledir: 1) Kaynak güvenilirliği (5 ifade), 2) Geribildirim kalitesi (5 ifade), 3) Geribildirim verme (5 ifade), 4) Olumlu geribildirim verme sıklığı (4 ifade), 5) Olumsuz geribildirim verme sıklığı (4 ifade), 6) Geribildirim kaynağının kullanılabilirliği (5 ifade) ve 7) Geribildirim arama teşviği (4 ifade). Anket ‘kesinlikle katılıyorum ve kesinlikle katılmıyorum’ arasında derecelenen 7’li Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlik çalışmasına rastlanmamış olması nedeniyle ve geribildirim ortamıyla ilgili derinlemesine araştırma yapılabilmesi için, bu ölçekten esinlenilerek mülakat soruları hazırlanmıştır. Ölçeğin İngilizce versiyonu ekler kısmında (Ek 2), mülakat formu ise Tablo 3.2’de verilmiştir. Yarı yapılandırılmış mülakat, çalışmanın genelinde aşağıda yer aldığı şekilde kullanılmıştır. Ancak gerek görülen katılımcılar için mülakat esnasında görüşmecinin yanıtlarından yola çıkarak ek sorular sorulmuş ya da bazı sorular sorulmamıştır.

Tablo 3.2. Geribildirim Ortamı Mülakat Soruları

1. Yöneticiniz size geribildirim verirken adil bir değerlendirme yaptığını düşünüyor musunuz? (Amirinizin verdiği geribildirime güvenir misiniz?)
2. Çalışma arkadaşınızın size geribildirim verirken adil bir değerlendirme yaptığını düşünüyor musunuz? (Çalışma arkadaşınızın verdiği geribildirime güvenir misiniz?)
3. Aldığınız geribildirim size faydası hakkında ne düşünüyorsunuz? (Amir ve çalışma arkadaşı için ayrı ayrı değerlendirme istenmiştir)
4. Amiriniz size geribildirim verirken duygularınızı önemsediğini düşünüyor musunuz?
5. Çalışma arkadaşınız size geribildirim verirken duygularınızı önemsediğini düşünüyor musunuz?
6. Amirinizden geribildirim alma sıklığı hakkında ne söyleyebilirsiniz? (Kötü performans gösterdiğimde-iyi performans gösterdiğimde ortalama)
7. Çalışma arkadaşınızdan geribildirim alma sıklığı hakkında ne söyleyebilirsiniz? (Kötü performans gösterdiğimde-iyi performans gösterdiğimde ortalama)
8. Geribildirim almak istediğiniz zaman amirinizin bu konudaki tavrı nasıl olmaktadır?
9. Geribildirim almak istediğiniz zaman çalışma arkadaşınızın bu konudaki tavrı nasıl olmaktadır?

Geribildirim Arama Motivasyonu Ölçeği (Feedback Seeking Motive Scale-FSMS): Tuckey ve arkadaşları tarafından 2002 yılında geliştiren ölçekte, geribildirim arama davranışına etki eden motivler ve kişinin geribildirim arama davranışlarına ek olarak, bireyin aldığı geribildirim türüne göre (olumlu-olumsuz) kişinin geribildirim arama davranışında değişiklik olup olmadığını değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu

amaçla Tukey ve arkadaşları, teorik temellendirmeye dayanan 32 ifadeli bir ölçek oluşturmuştur (Ek 3). Ölçek her biri 8'er ifadeyle değerlendirilen 4 ayrı alt boyuttan (yararlı bilgi isteme, ego koruma, savunmacı izlenim yönetimi ve iddialı izlenim yönetimi) oluşmaktadır. Ölçeğe uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ego koruma alt faktöründen 1 (5. madde) ve iddialı savunma yönetimi alt faktöründen 4 ifade (1,4,5 ve 7. maddeler) çıkarılarak 27 ifade analizlere tabi tutulmuştur. Son durumda Tukey ve arkadaşlarının geliştirdikleri ölçek 27 ifade olarak kullanılmıştır. Bu ölçek ODTÜ Psikoloji Anabilim Dalında Tayfur (2006) tarafından hazırlanan Yüksek Lisans Tezi kapsamında Türkçeye çevrilerek geçerliliği sağlanmış ve Türkiye'de uygulanmıştır. Türkçe ölçek, Tukey ve arkadaşlarının hazırladığı ölçeğin ilk haline göre 32 soru üzerinden çevirilmiştir. Yapılan çeviri sonrasında araştırmacı tarafından ölçek içerisindeki diğer ifadeler çok benzediği ve ifade tekrarına yol açtığı gerekçesiyle 5 ifade (9, 16, 17, 19 ve 22. ifadeler) ölçek dışında bırakılarak 27 ifade üzerinden araştırma gerçekleştirilmiştir. Tayfur'un ölçekten çıkardığı ifadeler Tukey ve arkadaşlarının ölçeğin son halinden çıkardıkları ifadelerden farklıdır. Bu nedenle ölçek Tayfur (2006) tarafından açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Bu analize göre 27 soruluk ölçekten 9 soru atılarak 3 faktörlü bir yapı elde edilmiş ve ölçek alt boyutları, Tukey ve arkadaşlarının ölçek alt boyutlarından farklı şekilde isimlendirilmiştir. Tayfur'un ölçek alt boyutlarında; katılımcıların yararlı bilgi arama düzeylerini ölçen 'Faydalı Bilgi Arama' alt boyutunda 4 ifade (1, 3, 7 ve 11 sorular), kişilerin alınan geribildirime yönelik gösterdikleri direnç düzeyini ölçen 'Geribildirime Defansif Yaklaşım' alt boyutunda 5 ifade (5, 19, 12, 22, 23. sorular), alınan geribildirime yönelik umursamazlık düzeyini ölçen 'Geribildirime Kayıtsızlık' alt boyutunda ise 9 ifade (8, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 26 ve 27. sorular) bulunmaktadır. Ölçeğin güvenilirliği için değerlendirilen Cronbach Alpha değerleri: Faydalı Bilgi Arama; 0,81, Geribildirime Defansif Yaklaşım; 0,78, Geribildirime Kayıtsızlık; 0,79 şeklinde tespit edilmiştir. 'Kesinlikle doğru değil ve Kesinlikle doğru' arasında derecelenen 5'li Likert ile değerlendirilen ölçeğin Türkçe versiyonu, ekler bölümünde yer almaktadır (Ek 4). Bu çalışmada ise yanıtlar anket bütünlüğüne uygun olarak, 'Hiç katılmıyorum' ve 'Tamamen katılıyorum' arasında derecelenen (1= hiç, 2= çok az, 3= az, 4= orta, 5= fazla, 6= çok fazla, 7= tam) 7'li Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir.

Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği (TMK): Temel motivasyon kaynaklarının bireylerde farklı düzeylerde olduğunu tematik algı testleri (TAT) ile tespit eden McClelland ve diğerleri (1953), öğrenilmiş ihtiyaçların tespiti için ölçek geliştirme çalışmalarına öncülük etmiştir (Antalyalı ve Bolat, 2017: 91). Sonraki süreçte de ölçek geliştirme çalışmalarının devam etmesine katkıda bulunmuştur (Steers ve Braunstein, 1976: 252; Yamaguchi, 2003: 332). Bu çalışmada kuramsal temeli öğrenilmiş ihtiyaçlara dayanan ve bireyden bireye değişen ihtiyaçların düzeyinin tespit edilmesini hedefleyen Temel Motivasyon Kaynakları (TMK) Ölçeği Antalyalı ve Bolat (2017) tarafından Türkiye'deki araştırmalarda kullanılması için kültüre uyumlu olarak geliştirilmiştir. Araştırmacıların yaygın olarak kullandığı başarı motivasyonu, bağlanma motivasyonu ve güç motivasyonuna ek olarak düşünme motivasyonu boyutu da eklenerek TMK dört boyutlu olarak incelenmiştir. Bağlanma ve güç motivasyonu soruları Steers ve Braunstein'in (1976) ve Yamaguchi'nin (2003) geliştirdikleri ölçeklerden faydalanılarak geliştirilmiştir. Düşünme motivasyonu soruları ise Cacioppo ve arkadaşlarının (1984) çalışmasından faydalanılarak geliştirilmiştir. Ölçek toplam 4 boyut ve 24 maddeden oluşmakta olup her boyutta altışar madde yer almaktadır. Ölçeğin Türkçe uyumluluk çalışmasında öğrenciler ve çalışanlar için ayrı analizler gerçekleştirilmiştir. Buna göre boyutların her biri için elde edilen Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları öğrenciler ve çalışanlarda sırasıyla; başarı motivasyonu için 0,78; 0,74, bağlanma motivasyonu için 0,73;0,74, düşünme motivasyonu için 0,79;0,80, güç motivasyonu için 0,82;0,82 olarak tespit edilmiştir. Ölçek değerlendirmesinde 'Beni hiç tanımlamıyor' ve 'Beni tam olarak tanımlıyor' olmak üzere 7'li Likert kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe versiyonu ekler bölümünde yer almaktadır (Ek 5).

Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanterinin Kısa Formu (YİYE-II-K): Fraley ve arkadaşları (2000) tarafından geliştirilen (Experiences in Close Relationships-Revised Short Form-ECR-RS) ölçeğin amacı, yetişkin bağlanma boyutlarının tespit edilmesidir. Ölçek 9 maddeden oluşmaktadır. Antalyalı ve arkadaşları (2017) tarafından Türkçeye kazandırılan 'Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanterinin Kısa Formu' (YİYE-II-K), yetişkinlerin iş ve duygusal ilişkilerini etkileyen bağlanma stillerini ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Bu ölçek, yetişkin bağlanma boyutlarının ölçümü için geliştirilen ECR-RS ölçeğinin, yönetsel ve örgütsel çalışmalarda kullanılabilirliğini sağlamak amacıyla

tasarlanmıştır. Ölçek kaçınma ve kaygı olmak üzere iki alt boyut ve 6'sı kaçınma, 3'ü kaygı alt boyutunda olmak üzere toplam 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları kaçınma alt boyutu için 0,87 ve kaygı alt boyutu için 0,84'tür. Yanıtlar 'Beni hiç tanımlamıyor' ve 'Beni tam olarak tanımlıyor' olmak üzere 7'li Likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir. Ölçeğin Türkçe versiyonu ekler bölümünde yer almaktadır (Ek 6).

Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği (DÖB): Bireylerin örgütlerine karşı duydukları duygusal aitlik düzeyini ölçmek amacıyla Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından geliştirilen 'Örgütsel Bağlılık' ölçeğinin ilk altı sorusunu oluşturan alt boyuttur. Ölçek duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır. Al (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin ilk altı sorusu örgütsel bağlılığın duygusal boyutunu, ikinci altı sorusu devam boyutunu ve son altı sorusu ise normatif boyutunu ölçmektedir. Meyer ve arkadaşları (1993) örgütsel bağlılığın Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı duygusal alt boyut için 0,82 olarak tespit edilmiştir (Seyhan, 2014: 75). Cevaplar 'Kesinlikle doğru değil' ve 'Kesinlikle doğru' arasında derecelenen 5'li Likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir. Bu çalışmada ise yanıtların değerlendirilmesinde anket bütünlüğüne uygun olarak, 'Hiç katılmıyorum' ve 'Tamamen katılıyorum' arasında derecelenen (1= Hiç- 7= Tam) 7'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan ölçek ifadeleri, Seyhan'ın (2014) yüksek lisans tez çalışmasından temin edilmiştir (Ek 7).

İş Sevgisi Ölçeği (IS): Spector (1994) tarafından bireylerin işlerine yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla geliştirilen İş Tatmini Ölçeğinin (Job Satisfaction Scale) 'İşin doğası' alt boyuttur. İş tatmini ölçeği, her biri 4'er soruyla ölçülen 9 alt boyut (ücret, terfi, amirler, ek imkanlar, performans temelli ödüller, çalışma prosedürleri, çalışma arkadaşları, işin doğası ve iletişim) ve toplam 36 sorudan oluşmaktadır. Spector, bu çalışmanın odak noktası olan iş sevgisini ölçmek amacıyla 'İşin doğası' alt boyutunu ölçeğe dahil etmiştir. Bu çalışmada Yelboğa (2009) tarafından Türkçe uyumluluk çalışması yapılan, iş tatmini ölçeğinin 4 soruluk işin doğası (IS) alt boyutu kullanılmıştır. İlgili alt boyutun Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,83'tür. Yanıtlar 'Kesinlikle Katılmıyorum' ve 'Kesinlikle Katılıyorum' arasında derecelenen 6'li Likert

tipi ölçekle değerlendirilmiştir (Ek 8). Bu çalışmada ise yanıtlar anket bütünlüğüne uygun olarak, 'Hiç Katılmıyorum' ve 'Tamamen Katılıyorum' arasında derecelenen (1= Hiç-7= Tam) 7'li Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir.

3.3.3. Verilerin Toplanması

Veriler, çalışmayı yürüten araştırmacı tarafından her katılımcıyla yüz yüze yapılan görüşmelerle toplanmıştır. Görüşmeler katılımcıların çalışma ortamlarında, soruları rahat ve samimiyetle yanıtlamalarını sağlayacak şekilde, sadece katılımcı ve görüşmecinin olduğu ayrı bir alanda gerçekleştirilmiştir. Mülakatlar, bazı hastanelerde yönetim tarafından belirlenen özel bir alanda (toplantı salonu, poliklinik odası, hekim odası vs.) bazılarında ise hemşirelerin görev yaptıkları servislerde müsait bir alanda (hemşire odası, dinlenme alanı, hasta odası vs.) gerçekleştirilmiştir. Öncelikle her görüşmeciye çalışmanın amacı ve ortaya çıkışıyla ilgili bilgi verilerek konunun anlaşılması sağlanmıştır. Daha sonra her katılımcıya çalışmaya gönüllü olarak katıldığını teyit etmesi ve onaylaması için 'gönüllü onam formu' imzalatılmıştır (Ek 9). Bu aşamada bazı katılımcıların kendi fikirleriyle desteklediği durumlar dahil bütün görüşme kayıt altına alınmıştır. Genel bilgi sonrasında mülakat soruları sorularak katılımcıdan kendi çalışma ortamını değerlendirmesi istenmiştir. Ön görüşme ve mülakat katılımcılar arasında farklılık gösterse de ortalama 20 dakika sürmüştür. Mülakatlar büyük oranda araştırmacı tarafından yazılı olarak kayıt altına alınmıştır. 219 görüşmenin sadece 75 tanesi kayıt cihazıyla gerçekleştirilmiştir. Bunun en önemli nedeni, görüşmenin gerçekleştirildiği ortamın gürültülü olması ya da katılımcının genellikle duyulma ihtimaline karşın düşük ses tonuyla konuşmasına bağlı olarak kayıt cihazıyla sağlıklı bir çalışma gerçekleştirilemeyeceğinin düşünülmesidir. Bir diğer neden hemşirelerin, söylediklerinin yöneticiler tarafından dinlenme ihtimali ya da ses kaydının güvensiz olduğunu düşünmesidir. Katılımcıların rahat olmaları ve gerçek düşüncelerini ifade etmelerinin sağlanması için yazılı olarak not alma yöntemi tercih edilmiştir. Mülakattan sonra her katılımcıya anket formu verilerek doldurması istenmiştir. Her katılımcı için önceden mülakat kaydının tutulduğu not defterine ve anket formuna katılımcı kodu verilmiştir. Bu şekilde yanıtlar değerlendirilirken anket ve mülakatın aynı kişiye ait olduğunun anlaşılması sağlanmıştır.

3.3.4. Verilerin Analizi

Elde edilen veriler nitel ve nicel olarak toplandığından öncelikle ayrı ayrı analiz edilmiştir. Sonraki aşamada nitel veriler nicel olarak ifade edilecek şekile dönüştürülmüş ve nicel verilerle birlikte analizlere tabi tutulmuştur. Nicel verilerin analizinde SPSS 21 istatistik programı kullanılarak güvenilirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi, t-test, ANOVA ve korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi için AMOS programı ve yapısal eşitlik modellemesi için ise PROCESS makrosu kullanılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) değerlendirilirken bazı verilere dikkat edilmektedir. Uyum indeksleri olarak nitelenen bu veriler kullanılan analiz programına göre değişiklik gösterebilir. Bu çalışmada DFA için AMOS programı kullanılmıştır. Bu nedenle AMOS'taki uyum indeksleri değerlendirilecektir. Değerlendirilecek indeksler ve bu indekslerde dikkat edilecek değer aralıkları aşağıdaki açıklamalar göz önünde bulundurularak ele alınmıştır. Model uyumunu test etmek amacıyla ilk olarak Ki Karenin (χ^2) serbestlik derecesine bölünmesiyle elde edilen CMIN\DF değeri dikkate alınmaktadır. Buna ek olarak birçok değer göz önünde bulundurulmalıdır. Bunlar; tahmin hatalarının ortalamasının karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA), uyum iyiliği indeksi (Goodness of Fit Index, GFI), düzeltilmiş iyilik uyum indeksi (Adjustment Goodness of Fit Index, AGFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (Comparative Fit Index, CFI), normlaştırılmış uyum indeksi (Normed Fit Index, NFI), normlaştırılmamış uyum indeksidir (Tucker Lewis Index-NNFI-TLI) (Hoe, 2008; İlhan ve Çetin, 2014). Bulgularda doğrulayıcı faktör analizleriyle ilgili değerlendirmeler bu indekslere ve Tablo 3.3'teki değer aralıklarına göre değerlendirilmektedir.

Tablo 3.3. Doğrulayıcı Faktör Analizinde (DFA) Kullanılan Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$

Kaynak: (Kline, 2011; Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003; Baumgartner ve Homburg, 1996; Browne ve Cudeck, 1993)

Yapısal eşitlik modellemesinde düzenleyici ve aracı değişkenlerin varlığı söz konusudur. Düzenleyici ve aracı değişken analizinde, en az üç değişkenin birbirleriyle olan ilişkilerinin açıklanması mümkün olmaktadır. Aracılık etkisi, bir varsayımsal neden değişkenin (X) bir veya birden çok aracı değişkenle bir sonucu (Y) etkilemesiyle ortaya çıkar. Bu etki X değişkeninin Y'ye olan etkisinin bir başka değişkenin varlığında artması veya azalması şeklindedir. Düzenleyici etki ise, bir varsayımsal neden değişkenin (X) bir sonuca (Y) olan etkisini artırma ya da azaltmasını sağlayan bir başka değişken ya da değişkenlerin varlığını ifade etmektedir (Heyes, 2013).

Nitel verilerin işlenmesi amacıyla herhangi bir program kullanılmamıştır. Öncelikle sesli olarak kaydedilen mülakatlar bilgisayar ortamında yazılı hale getirilerek yazılı olanlarla birleştirilmiştir. Mülakatlarda alınan cevaplar değerlendirilmiş ve literatürde yer alan ve en çok kabul gören Tunstall ve Gipps'in (1996) belirlediği geribildirim türlerine göre gruplandırılmıştır. Bu gruplandırmanın yapılması için her mülakat en az üç defa değerlendirilmiştir. 8 farklı geribildirim türünün ayrıştırılmasını sağlayan bu gruplamaya göre olumlu, olumsuz, başarı ve gelişim olmak üzere temelde 4 geribildirim türünden söz edilmektedir. Tunstall ve Gipps (1996) geribildirim tipolojisine göre olumlu geribildirim olarak değerlendirilen ödüllendirme A1 ve onaylama B1, olumsuz geribildirim olarak değerlendirilen cezalandırma A2 ve onaylamama B2, başarı geribildirimi olarak değerlendirilen başarı belirtme C1 ve başarı oluşturma D1, iyileştirme geribildirimi olarak değerlendirilen gelişim gösterme C2 ve gelişim için yol gösterme D2 olarak kodlanmışlardır. Bu sınıflandırma Tablo 3.4'te detaylı olarak gösterilmiştir.

Tablo 3.4. Geribildirim Sınıflaması (Feedback Typology)

<i>Olumlu geribildirim</i>		<i>Başarı geribildirimi</i>	
Değerlendirmeci geribildirim		Başarı oluşturu (Tanımlayıcı geribildirim)	
A1	B1	C1	D1
Ödüllendirme	Onaylama	Beceri (başarı) belirtme	Başarı oluşturma
A2	B2	C2	D2
Cezalandırma	Onaylamamak	Gelişim belirtme	Gelişim için yol gösterme
Değerlendirmeci geribildirim		Başarı oluşturu (Tanımlayıcı geribildirim)	
<i>Negatif geribildirim</i>		<i>İyileştirme geribildirimi</i>	

Kaynak: (Tunstall ve Gipps, 1996)

Bu çalışmada ilk aşamada mülakat bulgularının dört ayrı grupta (olumlu, olumsuz, başarı ve iyileştirme) değerlendirilmesi planlanmıştır. Ancak mülakat içeriklerinin yetersiz olması nedeniyle dörtlü sınıflama yapılamamıştır. Bunun yerine mülakat içeriklerine uygun olarak ‘Değerlendirmeci ve Başarı Oluşturucu’ olmak üzere iki ana temada karar kılınmıştır. ‘Amirim olumsuz bir durum olduğunda beni uyarır.’ ‘Çalışma arkadaşlarım iyi bir şey yaptığımda beni tebrik eder.’ gibi ifadeler değerlendirme geribildirimleri olarak ifade edilebilir. ‘Amirim bir şeyi yanlış yaptığımda bir dahaki sefere aynı hatayı yapmamam için bana doğrusunu öğretir.’ ‘Çalışma arkadaşlarım ilk defa yaptığım bir işi yaparken beni izleyerek doğrusunu nasıl yapacağımı gösterirler.’ başarı oluşturu geribildirimleri olarak ifade edilebilir. Mülakatlarda geribildirim kaynağı olarak amir ve çalışma arkadaşları değerlendirildiğinden her kaynaktan alınan geribildirimler ayrı ayrı sınıflandırılmıştır. Bu sınıflamaya göre nitel veriler ‘değerlendirmeci geribildirim 1’ ve ‘başarı oluşturu geribildirim 2’ olacak şekilde kodlanmıştır. Böylece geribildirim türleri nicel olarak ifade edilerek anket verileriyle aynı anda analize uygun hale getirilmiş ve SPSS programında nicel verilerle birlikte analizlere tabi tutulmuştur.

3.3.5. Araştırmanın Kısıtları

Bu tez çalışması gerçekleştirilirken mevcut şartlar ve süreçte karşılaşılan güçlükler nedeniyle bazı sınırlamalara gidilmesi durumunda kalmıştır. Bu nedenle araştırma değerlendirilirken aşağıdaki kısıtların göz önünde bulundurulması, uygun olacaktır.

- Özel hastanelerin bilgi paylaşmaya yönelik negatif tutumları nedeniyle, araştırmanın kapsamı İstanbul’da faaliyet gösteren yedi hastaneyle sınırlı kalmıştır.
- Çalışma kapsamında hemşirelerin geribildirim ortamlarına yönelik algılarının ölçümü için geçerliliği olan Türkçe ölçek olmaması, değerlendirmelerin mülakat sorularıyla sınırlı kalmasına neden olmuştur.
- Mülakatlar hastane yönetimlerinden alınan izin gereği, hemşirelerin çalışma ortamlarında ve mesai saatlerinde sınırlı süre dahilinde gerçekleştirilmiştir. Bu şartlar ve hastane koşulları (acil durum, çalışan yetersizliği vb.) nedeniyle

derinlemesine mülakat yapılması mümkün olmamıştır. Bu koşullar, geribildirim ortamının kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesini zorlaştırmıştır. Çalışma ortamıyla ilgili varsayımlar bu kapsamda değerlendirilmelidir.

- Geribildirim kaynaklarına ilişkin değerlendirmeler, katılımcıların ifadeleriyle sınırlı olup sübjektif yorumlara dayanmaktadır.
- Geribildirim aramaya ilgili bulgular, Geribildirim Arama Motivasyonu Ölçeği'nin kapsamıyla sınırlıdır.
- Bireylerin öğrenilmiş ihtiyaçları Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği'nin kapsamıyla sınırlıdır.
- Yetişkin bağlanmayla ilgili bulgular, Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanterinin Kısa Formu'nun kapsamıyla sınırlıdır.
- Örgütsel bağlılık bulguları, Duygusal Örgütsel Bağlılık alt ölçeğinin kapsamıyla sınırlıdır.
- İş sevgisi bulguları, Spector'ün İş Tatmini Ölçeği'nin 'İşin Doğası' alt boyutunun kapsamıyla sınırlıdır.

3.4. BULGULAR

Geribildirim Arama Motivasyonu (FSMS): Hemşirelerin geribildirim arama motivasyonlarını ölçmek amacıyla kullanılan ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi, AMOS istatistik paket programı ile gerçekleştirilmiştir. FSMS ölçeğinin orijinalinde (Tuckey vd., 2002) dört, Türkçe uyumluluk çalışmasında (Tayfur, 2006) üç faktörlü olarak geçerlik ve güvenilirliğinin yapılmış olması nedeniyle bu çalışmada soruların aynı faktörler altında toplanıp toplanmadığının tespit edilmesi için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Farklı faktör yapılarına sahip olmaları ve çeviri sırasında orijinal ölçekten bazı soruların çıkarılma nedeni açıkça ifade edilmemesi nedeniyle ölçeğin geçerliğinin analizinde, hem Tuckey ve arkadaşları (2002) tarafından oluşturulan orijinal faktör yapısına hem de Tayfur (2006) tarafından oluşturulan faktör yapısına göre ayrı ayrı analizler yapılmıştır. Her iki yapıda da kabul edilebilir değerler tespit edilmiştir. Ölçeğin Türkçe formunun kullanılması nedeniyle sonraki analizlerde Tayfur'un çalışmasındaki faktör yapısı kullanılmıştır. Her iki faktör yapısına ait analiz bulguları Tablo 3.5 ve 3.6'da verilmiştir.

Tuckey ve arkadaşları (2002)'nin geliştirdiği ölçeğin yararlı bilgi isteği, ego koruma isteği, defansif izlenim yönetimi ve iddialı izlenim yönetimi alt faktörleri baz alınarak FSM ölçeğine doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ancak ölçeğin Türkçe formunda Tuckey ve arkadaşlarının ölçeğinin son halinde atılan 5 soru kullanılırken, Tuckey ve arkadaşları ölçeğinde yer alan 5 soru ise Türkçe ölçeğe dahil edilmemiştir. Bu nedenle Tuckey ve arkadaşlarının belirlediği faktör yapısı, tam olarak elde edilememiştir. Buna rağmen dörtlü faktör yapısına uygun olarak bütün sorular analize tabi tutulmuştur. Ölçekteki 11 sorunun (2, 5, 6, 10, 12, 14, 19, 22, 23, 24 ve 25) standartlaştırılmış faktör yüklerinin (regresyon katsayıları) kabul edilebilir değerlerin altında olması ve analiz verilerinin iyileştirilmesi amacıyla kullanılan istatistik programının da önerileri göz önünde bulundurularak bu sorular analiz dışında bırakılmıştır.

Tablo 3.5. Doğrulayıcı Faktör Analizine Göre Tuckey ve Arkadaşlarının FSMS Sorularının Ölçek Alt Faktörlerine Göre Gruplanması

Kaynak	Faktör	Kod	Madde	Madde Ort.
TUCKEY	Yararlı Bilgi İsteği	YB_g1	Performansım hakkında faydalı bilgiler edinmek benim için önemlidir.	6,21
		YB_g3	Performansım hakkında geribildirim almak, becerilerimi geliştirmeme yardım eder.	6,06
		YB_g7	Nasıl performans gösterdiğimi bilmek için daha fazla bilgi edinmek isterim.	5,60
		YB_g11	Performansım hakkında daha fazla yararlı bilgi edinmek isterim.	5,99
		YB_g18r	Geribildirim performansımı geliştirmek için yararlı değildir.	5,43
		YB_g21r	Yararlı geribildirim edinmek benim için önemli değildir.	5,22
	Ego Koruma İsteği	EK_g4r	Olumsuz geribildirim kişisel değerimi düşürmez, bu yüzden ondan kaçınmaya çalışmam.	2,78
		EK_g8r	Olumsuz geri bildirim almak, gerçekte kendim hakkındaki hislerimi değiştirmez.	3,23
		EK_g15r	Kendimi hâlâ değerli hissedeceğim için, olumsuz geri bildirim almak hakkında gerçekten endişelenmem.*	3,70
	Defansif İzlenim Yönetimi	DI_g9r	Eğer geri bildirim istersem, nasıl bir izlenim bırakacağım hakkında endişelenmem.	3,42
		DI_g16r	Aldığım geri bildirim içeriğini insanların bilmesini umursamam.	4,04
		DI_g26r	Bir konuda nasıl performans gösterdiğimin insanlar tarafından bilinmesi beni endişelendirmez.	3,94
	İddialı İzlenim Yönetimi	II_g13r	İnsanların, bana verilen olumlu geribildirimini duyup duymadıklarıyla ilgilenmem.*	4,07
		II_g17r	Övüldüğüm zaman diğerlerinin bunu duymasını gerçekten istemem.*	4,18
		II_g20r	Amirimden geribildirim isterken insanların görüp görmemelerini umursamam.	4,18
		II_g27r	Başkalarını performansım hakkında aldığım olumlu geribildirimini öğrenmelerini sağlayarak etkilemeye ihtiyacım yoktur.	4,00

*Tuckey vd.'nin 27 ifadelik ölçeğinde yer almayan sorular.

Tablo 3.5.'te yer alan alt faktörlerin $CMIN/DF=2,82<3$; $CFI=0,832$; $GFI=0,863$; $AGFI=0,806$ uyum değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu veriler, modelin kabul edilebilir uyum indekslerine sahip olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla Tuckey ve diğerleri (2002) tarafından açıklayıcı faktör analiziyle belirlenen dört faktörlü yapının geçerliliği, doğrulayıcı faktör analiziyle teyit edilmiştir. Madde ortalamalarına bakıldığında 'Performansım hakkında faydalı bilgiler edinmek benim için önemlidir.' ifadesinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu ($ort=6,21$) ve alt faktörlerden de 'Yararlı Bilgi İsteme'nin en yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre hemşirelerin işlerinin değerlendirilmesi ve buna yönelik bilgiler almayı istedikleri söylenebilir. 'Olumsuz geribildirim kişisel değerimi düşürmez, bu yüzden ondan kaçınmaya çalışmam.' ifadesi en az madde ortalamasına sahiptir ($ort=2,78$). Buna göre hemşirelerin geribildirim arama motivasyonlarından ego koruma davranışını en az düzeyde gösterdikleri görülmektedir.

Geribildirim arama motivasyonu ölçeğinin Türkçe formunda, Tayfur'un açıklayıcı faktör analizinde belirlediği üç faktörlü yapıya uygun olarak 18 ifade (hiçbir soru atılmadan) kullanılmıştır. Bu üç faktörlü yapıda alt boyutlar faydalı bilgi arama, geribildirime defansif yaklaşım ve geribildirime kayıtsızlık şeklinde isimlendirilmiştir. Bu yapıya uygun olarak gruplandırılan ölçek ifadeleri doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur.

Tablo 3.6. Doğrulayıcı Faktör Analizine Göre Tayfur FSMS Sorularının Ölçek Alt Faktörlerine Göre Gruplanması

Kaynak	Faktör	Kod	Madde	Madde Ort.
TAYFUR	Faydalı Bilgi Arama	FB_1	Performansım hakkında faydalı bilgiler edinmek benim için önemlidir.	6,21
		FB_3	Performansım hakkında geribildirim almak, becerilerimi geliştirmeme yardım eder.	6,06
		FB_7	Nasıl performans gösterdiğimi bilmek için daha fazla bilgi edinmek isterim.	5,60
		FB_11	Performansım hakkında daha fazla yararlı bilgi edinmek isterim.	5,99
	Geribildirime Defansif Yaklaşım	DF_5	Geri bildirim istediğimde, insanların hakkımda ne düşünecekleri konusunda endişelenirim.	3,42
		DF_12	Olumsuz geri bildirim aldığımda kendimi iyi hissetmem.	3,92
		DF_19	Kendim hakkında kötü hissettirdiği için, olumsuz geribildirimden kaçınmaya çalışırım.	3,12
		DF_22	Olumsuz olabilecek geribildirimler konusunda endişe duyarım çünkü eleştirilmek bana acı verir.	2,88
		DF_23	Diğer insanların aldığı bireysel geribildirim içeriğini duymaları hakkında sıklıkla endişe duyarım.	2,96
		Geribildirime Kayıtsızlık	UG_8	Olumsuz geri bildirim almak, gerçekte kendim hakkındaki hislerimi değiştirmez.
	UG_13		İnsanların, bana verilen olumlu geribildirimini duyup duymadıklarıyla ilgilenmem.	3,93
	UG_14		Performansım hakkında faydalı bilgi edinip edinmediğim konusunda endişe duymuyorum.	3,97
	UG_15		Kendimi hâlâ değerli hissedeceğim için, olumsuz geri bildirim almak hakkında gerçekten endişelenmem.	4,30
	UG_16		Aldığım geri bildirim içeriğini insanların bilmesini umursamam.	3,97
	UG_17		Övüldüğüm zaman diğerlerinin bunu duymasını gerçekten istemem.	3,82
	UG_20		Amirimden geribildirim isterken insanların görüp görmemelerini umursamam.	3,82
	UG_26		Bir konuda nasıl performans gösterdiğimin insanlar tarafından bilinmesi beni endişelendirmez.	4,06
	UG_27		Başkalarını performansım hakkında aldığım olumlu geribildirim öğremlerini sağlayarak etkilemeye ihtiyacım yoktur.	4,01

Tablo 3.6’da yer alan alt faktörlerin $CMIN/DF=2,477<3$; $CFI=0,814$; $GFI=0,858$; $AGFI=0,816$ uyum değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu değerlere göre modelin kabul edilebilir uyum indekslerine sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla Tayfur (2006) tarafından açıklayıcı faktör analiziyle belirlenen üç faktörlü yapının geçerliliği, doğrulayıcı faktör analiziyle teyit edilmiştir. Madde ortalamalarına bakıldığında Tuckey vd.’nin ölçek yapısına benzer şekilde ‘Performansım hakkında faydalı bilgiler edinmek benim için önemlidir.’ ifadesinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu (ort=6,21) ve alt faktörlerden de ‘Faydalı Bilgi Arama’nın en yüksek

ortalamalara sahip olduğu görülmektedir. ‘Olumsuz olabilecek geribildirimler konusunda endişe duyarım çünkü eleştirilmek bana acı verir.’ ifadesi en az madde ortalamasına sahiptir (ort=2,88). Buna göre hemşirelerin geribildirim aramaya defansif yaklaşmanın en az düzeyde olduğu görülmektedir.

Temel Motivasyon Kaynakları (TMK): Temel motivasyon kaynakları ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizinde, dört faktörlü yapı oluşturulurken ölçekte yer alan 2, 3, 6, 7, ve 18. sorularının standartlaştırılmış faktör yüklerinin (regresyon katsayıları) kabul edilebilir değerlerin altında olması nedeniyle bu sorular analize dahil edilmemiştir.

Tablo 3.7. Doğrulayıcı Faktör Analizine Göre TMK Sorularının Ölçek Alt Faktörlerine Göre Gruplanması

Grup	Kod	Madde	Madde Ort.
Güç İhtiyacı	GU_1	Benimkinden farklı fikirlere sahip olsalar da, insanların kararlarını etkilemeyi severim	3,90
	GU_5	İnsanların yanlış bulduğum düşüncelerini değiştirmeyi severim	4,27
	GU_9	İnsanları benim doğrularım yönünde etkilemeyi severim	4,05
	GU_13	Bir ekip çalışmasında, ekip üyelerini yapacakları işlerle ilgili etkileyen kişi olmak isterim	4,77
	GU_17	Dikkatlerin benim üzerimde olmasını severim	3,87
	GU_21	Bir ortamda konuşmaların merkezinde olmayı severim	4,10
Düşünme İhtiyacı	DU_4	Düşünmemi derinleştiren ortamları çok severim	5,36
	DU_8	Bir konuda ilk defa duyduğum farklı bir bakış açısının tüm detaylarını en ince ayrıntısına kadar anlamak için kafa yormaktan kendimi alamam	5,10
	DU_12	Yoğun bir şekilde sürekli düşünmek benim için başlı başına zevkli bir iştir	4,08
	DU_16	Çok farklı sonuçların olduğu sorunlar ilgimi çeker	5,25
	DU_20	Yeni öğrenme anlarının sunduğu zevk hiçbir şeyde yoktur diye düşünüyorum	5,23
	DU_24	Yeni şeyler öğrenmeyi herkes gibi severim, dahası her zaman yeni şeyler öğrenmenin yolunu ararım	5,53
Başarı İhtiyacı	BS_10	Mükemmeliyetçi bir yapım vardır	4,78
	BS_14	Yaptığım her işi kusursuz yapmazsam, bir türlü rahat edemem	5,42
	BS_22	Bir işi ilk defa yapıyorsam, mükemmel iş çıkarana kadar gece gündüz çalışırım	5,25
Bağlanma İhtiyacı	BL_11	Sevdiğim bir arkadaşımın ilişkim bozulursa ve bunu çözemezsem, çok üzülürüm	5,55
	BL_15	İnsanları dertli görürsem, onlarla ilgilenirim	5,70
	BL_19	İnsanların zor günlerinde onların yanında olmayı önemserim	5,90
	BL_23	İnsanların zor günlerinde ne yapar eder onların yanında olurum	5,61

Tablo 3.7’de yer alan alt faktörlerin $CMIN/DF=2,53<3$; $CFI=0,877$; $GFI=0,845$; $AGFI=0,791$ uyum değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Uyum indeksleri incelendiğinde modelin mükemmel uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla Antalya’lı ve Bolat’ın (2017) belirlediği dört faktörlü yapının geçerliliği, doğrulayıcı faktör analiziyle teyit edilmiştir. Madde ortalamalarına bakıldığında, bağlanma motivasyonuna ait ‘İnsanların zor günlerinde onların yanında olmayı önemserim’ ifadesinin en yüksek (ort=5,90), güç motivasyonuna ait ‘Dikkatlerin benim üzerimde olmasını severim’ ifadesinin ise en düşük (ort=3,87) ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuca ve madde ortalamalarına göre hemşirelerin bağlanma ve düşünme motivasyonlarının diğer motivasyon kaynaklarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca hemşirelerin güç motivasyonlarının da en düşük olduğu gözlenmektedir.

Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri (YİYE): Yetişkin bağlanma stillerinin değerlendirildiği ölçeğe uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde 2. ifadenin standartlaştırılmış faktör yükünün (regresyon katsayısı) kabul edilebilir değerlerin altında olması nedeniyle ifade analize dahil edilmemiştir.

Tablo 3.8. Doğrulayıcı Faktör Analizine Göre YİYE II-K Sorularının Ölçek Alt Faktörlerine Göre Gruplanması

Grup	Kod	Madde	Madde Ort.
Kaçınmacı Bağlanma	KCB_1r	Özel duygu ve düşüncelerimi yakınlaştığım arkadaşlarımla paylaşmak konusunda kendimi rahat hissedirim	3,41
	KCB_3r	Genellikle, yakınlaştığım arkadaşlarımla sorunlarımı ve kaygılarımı tartışırım	3,66
	KCB_4r	Zor zamanlarımda, yakınlaştığım arkadaşlarımdan yardım istemek bana iyi gelir	3,61
	KCB_5r	Başımdan geçenleri yakınlaştığım arkadaşlarımla konuşurum	3,54
	KCB_6r	Yakınlaştığım arkadaşlarıma rahatlıkla güvenip inanırım	3,80
Kaygılı Bağlanma	KYB_7	Sıklıkla, yakınlaştığım arkadaşlarımla beni gerçekten sevmediği kaygısına kapılırım	2,68
	KYB_8	Yakınlaştığım arkadaşlarımla beni, benim onları önemseyemediğim kadar önemsemeyeceklerinden endişe duyarım	3,21
	KYB_9	Yakınlaştığım arkadaşlarımla zamanla benden uzaklaşacakları endişesine kapılırım	2,81

Tablo 3.8’deki alt faktörlerin $CMIN/DF=1,03<3$; $CFI=0,999$; $GFI=0,978$; $AGFI=0,958$; uyum değerlerine sahip olduğu saptanmıştır. Buna göre modelin

mükemmel uyum indekslerine sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla Antalyalı ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında belirlenen iki faktörlü yapının geçerliliği, doğrulayıcı faktör analiziyle teyit edilmiştir. Tablodaki madde ortalamalarına bakıldığında kaçınmacı bağlanma alt boyutuna ait ‘Yakınlaştığım arkadaşlarıma rahatlıkla güvenip inanırım’ ifadesinin en yüksek (ort=3,80), kaygılı bağlanma alt boyutuna sahip ‘Sıklıkla, yakınlaştığım arkadaşlarımin beni gerçekten sevmediği kaygısına kapılırım’ ifadesinin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir (2,68). Madde ortalamaları dikkate alındığında hemşirelerin daha çok kaçınmacı bağlanma gösterdikleri söylenebilir.

Duygusal Örgütsel Bağlılık (DÖB): Örgütsel bağlılık ölçeğinin bir alt boyutu ve tek faktörlü bir yapısı olduğu için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi bulguları Tablo 3.9’da yer almaktadır.

Tablo 3.9. Duygusal Örgütsel Bağlılık Açıklayıcı Faktör Bulguları

	Kod	İfadeler	Faktör yükü	Açıklanan varyans
Duygusal Örgütsel Bağlılık	DB_1	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluştaki geçirmek beni çok mutlu eder	0,698	0,40
	DB_2	Bu kuruluşa kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum	0,519	
	DB_3	Bu kuruluşun sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum	0,692	
	DB_4	Kendimi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum	0,514	
	DB_5	Bu kuruluşun benim için çok özel bir anlamı var	0,680	
	DB_6	Kuruluşuma karşı güçlü bir ait olma hissim yok	0,682	

Tablo 3.9’da görüldüğü gibi bütün soruların faktör yükleri 0,500 üzerinde bulunmuştur. Bu değerlerin kabul edilebilir olduğu söylenebilir. Bu faktör yapısına göre açıklanan toplam varyansın %40 olduğu görülmektedir.

İş sevgisi (IS): İş Tatmini ölçeğinin işin kendisi alt boyutunun tek faktörlü yapısı olması nedeniyle açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi bulguları Tablo 3.10’da yer almaktadır.

Tablo 3.10. İş Sevgisi Açıklayıcı Faktör Bulguları

	Kod	İfadeler	Faktör yükü	Açıklanan varyans
İş sevgisi	IS_1	Yaptığım işle gurur duyuyorum	0,855	0,65
	IS_2	İşim zevklidir	0,810	
	IS_3	İşimin toplumda saygın bir kişi olma fırsatını bana vermesi bakımından memnunum	0,801	
	IS_4	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından memnunum	0,755	

Tablo 3.10'da görüldüğü gibi bütün soruların faktör yükleri 0,75'in üzerindedir. Buna göre soruların sahip olduğu değerlerin mükemmel düzeyde olduğu söylenebilir. Bu faktör yapısına göre açıklanan toplam varyansın %65 olduğu görülmektedir.

3.4.1. İş Sevgisini Etkileyen Kişisel ve Örgütsel Faktörlerin İlişkisi

Ölçümü yapılan değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları, ölçek güvenilirlikleri ve değişkenler arası korelasyonları hesaplanmıştır. Bulgular Tablo 3.11'de yer almaktadır. Tablodaki Cronbach's Alpha güvenilirlik değerlerine bakıldığında ölçeklerin tamamının güvenilir olduğu görülmektedir.

Çalışmada iş sevgisinin ortalamasının 5,77 olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların işi sevme düzeyi en yüksek değere (7) oldukça yakın olduğu için hemşirelerin işlerini severek yaptıkları söylenebilir. Hemşirelerin geribildirim arama motivasyonlarının ortalamalarına bakıldığında, en fazla faydalı bilgi arama davranışı (ort=6,10) gösterdikleri, geribildirime defansif yaklaşımın ise en düşük değerde (ort=3,19) olduğu görülmektedir. Geribildirime kayıtsızlık düzeyinin 4,39 değerle ortalamanın üzerinde olduğu gözlenmektedir. Bu bulgulara bakıldığında, hemşirelerin performanslarını geliştirmek için geribildirim talep ettikleri ve çalışma ortamındaki geribildirimden faydalanmayı seçtikleri görülmektedir. Temel motivasyon kaynakları değerlendirildiğinde, hemşirelerin güç motivasyonlarının orta (ort=3,99) düzeyde olduğu ancak bağlanma (ort=5,58), düşünme (ort=5,45) ve başarı (ort=5,01) motivasyonlarının ortalamanın üstünde olduğu görülmektedir. Buna göre hemşirelerin

iletişime açık, aynı zamanda karar vermeden önce durumu iyice irdeleyerek en doğru kararı vermek için çabalayan, zorlu süreçlerin üstesinden gelmeye çalışan bireyler oldukları çıkarımı yapılabilir. Katılımcıların bağlanma stilleri değerlendirildiğinde kaçınmacı bağlanma düzeyinin ortalamaya yakın (ort=3,61) olduğu ancak kaygılı bağlanma düzeyinin ortalamanın altında (ort=2,75) olduğu görülmektedir. Bu bulguya bakıldığında, katılımcıların güvenli bağlandıkları söylenebilir. Hemşirelerin duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin ise (ort=4,15) ortalamanın üstünde olduğu belirlenmiştir.



Tablo 3.11. Değişkenlerinin Ortalamaları, Standart Sapmaları, Korelasyon Katsayıları ve Ölçeklerin Güvenilirliği

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Yaş	-													
2. Meslekte çalışma yılı	0,87**	-												
3. Kurumda çalışma yılı	0,79**	0,85**	-											
4. İş sevgisi	-0,12	-0,14*	-0,09	0,82*** (4)										
5. Faydalı bilgi arama	-0,01	0,01	0,02	0,08	0,76*** (4)									
6. Geribildirime defansif yaklaşım	0,04	0,02	0,04	0,06	0,07	0,73*** (5)								
7. Geribildirime kayıtsızlık	-0,03	-0,04	-0,02	0,06	0,21**	0,16*	0,81*** (9)							
8. Güç motivasyonu	0,06	0,08	0,11	0,14*	0,06	0,02	0,21**	0,84*** (6)						
9. Başarı motivasyonu	-0,04	0,01	-0,04	-0,09	0,12	0,11	0,10	0,03	0,75*** (3)					
10. Bağlanma motivasyonu	-0,03	-0,04	0,02	0,21**	0,08	-0,17*	-0,01	0,26**	-0,04	0,83*** (4)				
11. Düşünme motivasyonu	-0,03	0,01	0,06	0,28**	0,02	-0,18**	0,03	0,43**	-0,02	0,58**	0,76*** (6)			
12. Kaçınmacı bağlanma	-0,06	-0,06	-0,06	-0,09	-0,09	0,02	-0,07	-0,06	-0,21**	0,05	0,04	0,91*** (5)		
13. Kaygılı bağlanma	0,01	-0,06	-0,05	-0,06	0,02	0,03	-0,09	0,02	0,13	-0,04	-0,12	-0,15*	0,86*** (3)	
14. Duygusal örgütsel bağlılık	0,03	0,05	0,04	0,21**	-0,01	0,09	0,17*	0,07	0,17*	0,02	0,13	-0,01	-0,03	0,70*** (6)
Ortalama	2,41	2,77	2,35	5,77	6,10	3,19	4,39	3,99	5,01	5,58	5,45	3,61	2,75	4,15
Standart sapma	1	1,31	1,26	1,38	1,05	1,69	1,98	1,87	1,537	1,40	1,42	1,82	1,72	1,93

*0,05 düzeyinde anlamlılık, **0,01 düzeyinde anlamlılık değerlerini göstermektedir.

*** Cronbach's Alpha güvenilirlik değerleri

Tablo 3.11’de yer alan korelasyon bulguları incelendiğinde incelenen değişkenler arasında istatistiki olarak anlamlı ilişkiler olduğu gözlenmektedir. İş sevgisinin incelenen değişkenlerle ilişkisine bakıldığında, meslekteki çalışma süresinin iş sevgisiyle negatif yönlü bir ilişkisi olduğu görülmektedir ($r=-0,14$). Bu ilişkinin, aynı işte çalışma süresinin uzamasına bağlı olarak yapılan işin rutinleşmesinden kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca iş sevgisinin temel motivasyon kaynaklarının üçüyle (güç $r=0,14$, bağlanma $r=0,21$ ve düşünme $r=0,28$) ve duygusal örgütsel bağlılıkla ($r=0,21$) pozitif yönlü ilişkisi vardır. Temel motivasyon kaynaklarının geribildirim arama davranışlarıyla ilişkileri incelendiğinde, geribildirime defansif yaklaşımın bağlanma motivasyonu ile negatif ($r=-0,17$), düşünme motivasyonu ile pozitif ($r=0,18$) yönlü ilişkisi olduğu görülmektedir. Bulgularda güç motivasyonu ile geribildirime kayıtsızlık arasında da pozitif ($r=0,21$) ilişki gözlemlenmektedir. Başarı motivasyonu ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişki de pozitifdir ($r=0,17$). Geribildirime kayıtsızlık ve duygusal örgütsel bağlılık arasında da pozitif yönde ($r=0,17$) ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yetişkin bağlanma stillerinin diğer değişkenlerle ilişkisi incelendiğinde, kaçınmacı bağlanmayla başarı motivasyonu negatif yönlü ($r=-0,21$) bir ilişki olduğu saptanmıştır.

3.4.2. Demografik Özelliklerin Kişisel ve Örgütsel Faktörlere Etkisi

Çalışmaya katılan hemşirelerin demografik bilgilerine ilişkin bulgular Tablo 3.12’de verilmiştir.

Tablo 3.12. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

		N	%	Toplam
Cinsiyet	<i>Kadın</i>	180	81,8	220
	<i>Erkek</i>	40	18,2	100
Eğitim	<i>Lise Mezunu</i>	142	64,8	219
	<i>Lisans Mezunu</i>	77	35,2	100
Yaş	<i>20 ve altı</i>	43	19,8	217
	<i>20-23</i>	81	37,3	
	<i>24-31</i>	55	25,3	100
	<i>32 ve üstü</i>	38	17,5	
Meslekteki çalışma yılı	<i>1 yıl altı</i>	41	18,8	218
	<i>1-3 yıl</i>	66	30,3	
	<i>4-6 yıl</i>	42	19,3	
	<i>7-13 yıl</i>	41	18,8	100
	<i>14 yıl ve +</i>	28	12,8	
Kurumda çalışma yılı	<i>1 yıl altı</i>	68	31,3	217
	<i>1-3 yıl</i>	69	31,8	
	<i>4-6 yıl</i>	30	13,8	
	<i>7-13 yıl</i>	36	16,6	100
	<i>14 yıl ve +</i>	14		

Tablo 3.12’de yer alan verilere bakıldığında; hemşirelerin %81,8’inin kadın, % 18,2’sinin erkek, %64’ünün lise mezunu, % 35,2’sinin ise lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %57’sinin 24 yaşın altındaki bireylerden ve meslekteki çalışma süresine göre de %49’unun 4 yılın altında olduğu görülmektedir. Bu bulgular göz önünde bulundurulursa, özel hastanelerde çoğunlukla genç hemşirelerin istihdam edildiği söylenebilir. Kurumdaki çalışma süresi değerlendirildiğinde, 4 yılın altında çalışanların oranının %63 olması bu hastanelerde çalışan devir oranının yüksek olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Çalışmada ölçümü yapılan iş sevgisi, örgütsel bağlılık, çalışma ortamında alınan geribildirim türleri, geribildirim arama motivasyonu, temel motivasyon kaynakları ve yetişkin bağlanma stillerinin demografik değişkenlere göre değişip değişmediğinin incelenmesi amacıyla ANOVA ve t-testi analizleri gerçekleştirilmiştir. Cinsiyete göre yapılan t-test sonuçlarına göre hiçbir değişkende cinsiyete göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Ölçülen değişkenlerde,

katılımcıların eğitim düzeylerine göre anlamlı bir fark olup olmadığının değerlendirilmesi amacıyla t-testi yapılmıştır. Bu test bulguları değerlendirildiğinde, hemşirelerin başarı motivasyon düzeylerinin gruplar arasında (eğitim düzeylerine göre) farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t=-3,32$; $p<0,005$). Lise mezunu olan hemşirelerin başarı motivasyon düzeylerinin (ort=4,23) lisans mezunu hemşirelere göre nispeten daha az olduğu görülmektedir (ort=4,91). Bu durum başarı motivasyonu yüksek bireylerin, her zaman daha iyisini yapma güdüsüyle ilişkili olabilir. Bu bireyler bir işi başardıktan sonra daha zorlu olanı yapmaya yöneliyor olabilir. Dolayısıyla bu bireylerin okul açısından da bu şekilde davranmaları normal olacaktır. Yani liseyi bitirince daha zor olan üniversiteye gitme ve bitirme çabasına girmeleri olağandır. Başarı motivasyonu düşük olan bireylerin ise daha iyisini yapma güduları zayıf olacağından lise mezuniyetleriyle yetinmeleri daha muhtemel olacaktır.

Çalışma ortamında alınan geribildirim türünün eğitim düzeyine göre fark olup olmadığı durumunun incelenmesi amacıyla t-testi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda, amirden alınan geribildirim türlerinin eğitim düzeyleri arasında %95 güven düzeyini yakalayamasa da %90 güven düzeyinde ($t=1,79$; $p=0,07$) fark olduğu saptanmıştır. Lise mezunu hemşireler, daha çok değerlendirmeci geribildirim (ort=1,34), lisans mezunu hemşireler ise daha çok başarı oluşturucu geribildirim (ort=1,50) aldıklarını ifade etmişlerdir. Bu bulgunun bireylerin eğitim düzeylerine göre aldıkları geribildirime yönelik algılarından kaynaklandığı söylenebilir. İncelenen diğer değişkenlerin eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Ayrıca çalışma ortamında iş arkadaşları ve amirlerden alınan geribildirim türlerine göre iş sevgisi düzeyinde bir fark olup olmadığının incelenmesi amacıyla t-testi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda iş sevgisinin, alınan geribildirim türleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). H_8 =Çalışma ortamında alınan geribildirim türünün iş sevgisini yükseltme etkisi vardır' hipotezi reddedilmiştir.

Amirden alınan geribildirim türüne göre bağlanma stilleri karşılaştırıldığında ise, hemşirelerin kaçınmacı bağlanma düzeylerinin algıladıkları geribildirim türüne göre farklılaştığı görülmüştür ($t=3,68$; $p<0,001$). Amirlerinden değerlendirmeci geribildirim aldıklarını ifade eden hemşirelerin kaçınmacı bağlanma düzeylerinin

(ort=4,05) başarı oluşturuıcı geribildirim aldıklarını ifade edenlerden (ort=3,19) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya göre bireylerin başkalarına yönelik algılarının geribildirime açık olma düzeylerini etkilediği, dolayısıyla bu bireylerin aldıkları geribildirime yönelik algılarının da bundan etkilenebileceği söylenebilir. O halde yüksek kaçınmacı bağlanma düzeyine sahip bireyler, amirleriyle yakın ilişki kurmaktan kaçınacaklarından, mevcut durumun iyi-kötü şeklinde değerlendirilmesine olanak veren değerlendirmeci geribildirim aldıklarını düşünme ihtimalleri daha yüksek olacaktır. Kaçınmacı bağlanma düzeyi düşük olanların başkalarıyla daha yakın ilişki kurmaları, performanslarını yükseltmek adına faydalı bilgi sağlayan başarı oluşturuıcı geribildirim aldıklarını düşünmelerini kolaylaştıracaktır. Bu bulgu, çalışanların bağlanma stillerine göre hangi geribildirim türünü almaya daha açık olduklarının tespiti açısından umut vericidir. Ancak amirden alınan geribildirimle ilgili kesin yargıya varabilmek için daha fazla veri toplanarak konunun detaylı incelenmesi isabetli olacaktır.

Araştırılan değişkenlerde yaş, katılımcıların meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yaşlarına ve meslekteki çalışma sürelerine göre yapılan analizde değişkenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$). Hemşirelerin kaçınmacı bağlanma düzeylerinin kurumda çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediğinin değerlendirildiği analiz bulgularında ise, hemşirelerin kaçınmacı bağlanma düzeyleri arasında %90 güven düzeyinde anlamlı fark ($p=0,063$) olduğu görülmüştür. Uzun süre aynı kurumda çalışan bireylerin (14 yılın üzerinde) kaçınmacı bağlanma düzeyinin (2,88) daha kısa süre (13 yıldan az) çalışan gruplardan daha düşük (3,30) olduğu görülmektedir. Bu farkın aynı kurumda çok uzun süre çalışan bireylerin kurumu özümsemelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Kurumda çalışma süresine göre diğer değişkenler arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

3.4.3. Kişisel ve Örgütsel Faktörlerin İş Sevgisine Etkisi

Bu çalışmada, bireylerin çalışma ortamlarında ve bireysel yaşamlarında işe yönelik sevgilerini etkilediği düşünülen faktörlerin, hemşirelerin iş sevgisini yükseltmedeki rolünün tespit edilmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla, incelenen örgütsel ve bireysel faktörlerin (çalışma ortamında iş arkadaşları ve amirlerden alınan geribildirim türleri, geribildirim arama davranışı, duygusal örgütsel bağlılık düzeyi, temel motivasyon kaynakları ve yetişkin bağlanma stilleri) iş sevgisine etkisi değerlendirilmiştir. Yapılan korelasyon analizinde bu faktörlerin bazılarının hem iş sevgisiyle hem de birbirleriyle ilişkili oldukları görülmüştür (Tablo 3.11). Bu bağlamda, incelenen değişkenler arasındaki ilişkinin iş sevgisini yükseltmedeki rolünü tespit etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır.

Erken gelişim döneminde oluşumu başlayan temel motivasyon kaynaklarının büyük oranda çocukluk çağında geliştiği, sonraki dönemlerde değişimi çok zor olduğu bu alanda yapılan çalışmalarda görülmüştür (Antalyalı ve Bolat, 2017: 85). Benzer şekilde yetişkin bağlanma stillerinin de erken gelişim döneminde oluştuğu (Sümer ve Güngör, 1999: 72; Doğan, 2016: 409) ancak yaşamın sonraki evrelerinde küçük oranlarda değişim gösterme ihtimalinin olduğu bilinmektedir (Hazan ve Shaver, 1987, 1994). Bu nedenle yapısal eşitlik modelleri oluşturulurken temel motivasyon kaynakları bağımsız, yetişkin bağlanma stilleri ise bağımlı ya da bağımsız değişken olarak değerlendirilmiştir. TMK ve YIYE'nin aksine geribildirim arama davranışı, iş süreçlerine, çalışma arkadaşlarıyla kurulan iletişime, amir değişikliğine ya da başka bir nedene bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir. Bu nedenle aracı ya da düzenleyici değişken olarak incelenmiştir.

Korelasyon analizinde, çalışmanın odak noktası olan iş sevgisinin düşünme, bağlanma ve güç motivasyonlarıyla pozitif yönlü ilişkisine dayanarak yapısal eşitlik modeli geliştirilmiştir. Dinamik bir sektörde çalışan hemşirelerin sürekli olarak yeni şeyler öğrenme gerekliliği, hemşirelerin düşünme motivasyonu yüksek bireyler olmalarını önemli hale getirmektedir. Bunun yanında iş sevgisiyle en güçlü ilişkiye sahip motivasyon kaynağı olması sebebiyle de yapısal eşitlik model oluşturmada ilk olarak düşünme motivasyonu incelenmiştir. İkincil olarak, hemşirelerin ekip

çalışması gerektiren bir mesleğe mensup olmaları, çalışma ortamında kurulan sağlam ve uzun soluklu ilişkileri bir gereksinim haline getirmektedir. Bu nedenle hemşirelerin bağlanma motivasyonlarının yüksek olması sağlık kurumları için bir avantaj olarak değerlendirilmektedir. Bu avantaja ve bağlanma motivasyonunun iş sevgisiyle arasındaki korelasyon düzeyine dayanarak ikinci sırada bağlanma motivasyonunun bağımsız değişken olduğu modeller değerlendirilmiştir. İş sevgisiyle en zayıf korelasyona ($r=0,14$; $p<0,05$) sahip olan güç motivasyonu, sağlık hizmeti sunumunda kişisel başarıdan çok ekip başarısının önemli olması ve hemşirelerin terfi şanslarının nispeten zayıf olmasına bağlı olarak sonraki modellerde değerlendirilmiştir.

Korelasyon analizi bulgularında yetişkin bağlanma stillerinin iş sevgisi, geribildirim arama, geribildirim ortamı ve örgütsel bağlılıkla herhangi bir ilişkisi tespit edilmemiştir. Bu nedenle bunlara yönelik yapısal eşitlik modeli oluşturulmamıştır. Yapılan literatür taraması ve hemşirelerle gerçekleştirilen görüşmelere dayanarak, iş arkadaşları ve amirlerden alınan geribildirim iş sevgisini yükseltme etkisinin olması beklense de bu bulguya erişilememiştir. Dolayısıyla buna yönelik kurulan **H₆**: 'Geribildirim iş sevgisini yükseltme etkisi, amirden alınan geribildirim türüne göre farklılık gösterir.' ve **H₇**: 'Geribildirim iş sevgisini yükseltme etkisi, çalışma arkadaşlarından alınan geribildirim türüne göre değişkenlik gösterir.' hipotezler ret edilmiştir. Geribildirim türlerinin tespitine yönelik bulguların saptanamamasının büyük oranda ölçüm aracı ve yöntemiyle ilişkili olduğu düşünülmektedir. Zira çalışma ortamının değerlendirilmesi amacıyla geliştirilen FES ölçeğinin (Feedback Environment Scale) kullanılmaması nedeniyle hazırlanan mülakat sorularının geribildirim türlerini ayırt etmede yetersiz kaldığı söylenebilir. Ayrıca mülakat süresinin kısa olması nedeniyle derinlemesine görüşme yapılamamıştır. Bu da geribildirim türlerinin sınıflandırılması için gerekli verinin toplanamamasına, dolayısıyla sağlıklı sonuçlar alınamamasına neden olmuştur. Bu nedenle çalışmada geribildirim türlerinin ayırt edilmesi için kullanılan yöntemin gözden geçirilmesi ve sonraki çalışmalarda sağlıklı sonuçlar alınabilmesi için geliştirilmesi ya da FES ölçeğinin Türkçe uyumluluk çalışmasının yapılması önerilmektedir.

3.4.3.1. İş Sevgisinde Temel Motivasyon Kaynaklarının Etkisi

Çalışmanın bu bölümünde temel motivasyon kaynaklarının iş sevgisine etkisinin incelenmesi amacıyla oluşturulan yapısal eşitlik modellerine ait bulgular yer almaktadır. Motivasyon kaynaklarıyla ilgili oluşturulan modellerde geribildirim arama davranışları düzenleyici ve aracı değişken olarak kullanılmıştır. Modellere ait bulgulara aşağıda ayrı ayrı yer verilmiştir.

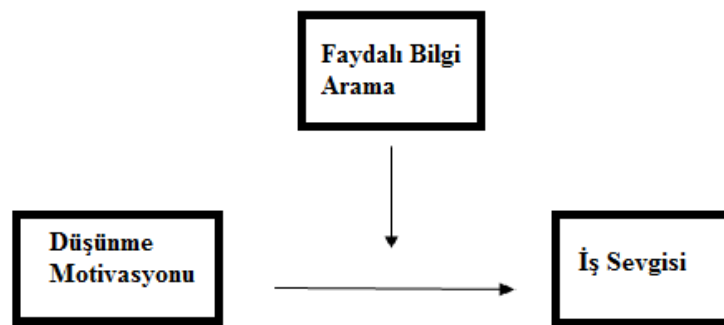
Düşünme motivasyonunun iş sevgisine etkisinde faydalı bilgi arama davranışının düzenleyici rolü:

Bireylerin kişisel özelliklerinin bireylerin algılarını, performanslarını ve işe yönelik tutumlarını dolayısıyla iş sevgilerini fazlasıyla etkilediği bilinmektedir. Çalışan verimliliğinin sağlanması açısından bu etkilerin göz ardı edilemeyeceği bilinen bir gerçektir. Bu nedenle bu çalışmada, özellikle verimliliğin içsel tetikleyicisi olarak iş sevgisi önemsenmektedir. Bu bağlamda bireylerin işe yönelik tutumlarını önemli derecede etkileyen temel motivasyon kaynaklarının, iş sevgisine etkileri irdelenmiştir. Bu amaçla öncelikle bireyin karar verme sürecindeki katılım düzeyini belirlemede etkin role sahip düşünme motivasyonu incelenmiştir.

Düşünme motivasyonu düşük bireyler karar verme noktasında başkalarının görüşlerine daha çok güvenirken, düşünme motivasyonu yüksek bireyler olaylar üzerinde düşünme ve mantıklı bir çerçevede değerlendirme yapma suretiyle kararda sorumluk üstlenmeyi tercih ederler (Gallagher, 2012: 535). İş sürecinde alınan kararlardan sorumluluk alan ve almayan bütün ekip üyelerinin etkilenmesi kaçınılmaz olacaktır, bireylerin kendi kararlarının sonuçlarını kabul etmeleri ve sorumluluğunu üstlenmeleri daha kolay olacaktır. Bu nedenle sorun çözümünde sorumluluk alan düşünme motivasyonu yüksek bireylerin tatmin düzeylerinin ve iş sevgilerinin artması beklenmektedir. Buna dayanarak gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda, düşünme motivasyonu ile iş sevgisi arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,28$; $p<0,01$). Bağımsız değişken olarak tanımlanan düşünme motivasyonunun, doğrusal regresyon analizi sonucunda iş sevgisine ($R^2=0,110$;

$p<0,01$) pozitif yönde etki ettiği tespit edilmiştir. Buna göre düşünme motivasyonu artıkça iş sevgisi de artmaktadır.

Teknolojik gelişmeler ve tıbbi araştırmalara bağlı olarak hızlı gelişim gösteren bir alanda hizmet vermeleri, hemşirelerin sürekli olarak yeni bilgilere erişimi açısından kritik öneme sahiptir. Düşünme motivasyonu yüksek hemşirelerin kendini geliştirme ihtimali çok daha yüksektir. Ayrıca özel sektörde çalışanlar arasında yaşanan rekabet nedeniyle hemşirelerin birbirlerine güvenlerinin düşük olması, bilgilerini teyit etme ihtiyacını doğurmaktadır. Dolayısıyla bu durum, işe yönelik faydalı bilgi arama sıklığının da artmasına zemin hazırlamaktadır. Faydalı bilgi arama, hata toleransı oldukça düşük olan hemşirelik hizmetlerinde bireylerin mantıklı karar vermelerine yarayacak bilgi kaynağı olarak, bireylerin öğrenme heveslerinin fazla olmasına dayanan düşünme motivasyonunun (Fiske, 1994) tatmin düzeyinin ve iş sevgisinin artmasına olanak verecektir. Buradan hareketle faydalı bilgi arama sıklığının, düşünme motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici olabileceği düşünülmüştür. Buna dayanarak oluşturulan H_1 =‘Hemşirelerin faydalı bilgi arama sıklığının, düşünme motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü vardır’ hipotezi, SPSS PROCESS makrosunda düzenleyici değişken etkisini ölçen Model 1 ile analiz edilmiştir (Şekil 3.1).



Şekil 3.1. Düşünme Motivasyonunun İş Sevgisine Etkisinde Faydalı Bilgi Arama Sıklığının Düzenleyici Rolü

Hemşirelerin düşünme motivasyonunun, iş sevgisine etkisinde faydalı bilgi arama sıklığının düzenleyici etkisi incelenmiştir. Bu amaçla öncelikle düşünme motivasyonunun iş sevgisine etkisi incelenmiş ve analiz sonucunda pozitif yönde

anlamli etki tespit edilmiştir ($p < 0,001$; $\beta = 0,29$; $t(211) = 3,51$; $SE = 0,08$). Ayrıca oluşturulan modelde hemşirelerin düşünme motivasyonunun iş sevgisi ile ilişkisinde, faydalı bilgi arama sıklığının düzenleyici etkisi olduğu gözlemlenmiştir ($F(3,211) = 6,93$; $\beta = 0,20$; $SE = 0,10$; $t = 2,13$; $p < 0,001$). Düzenleyici etkiyi detaylı incelemek için faydalı bilgi aramanın ortalamasında, düşünme motivasyonu ile iş sevgisi arasında ilişki 1 standart sapma (SS) altında ve 1 SS üzerinde incelenmiştir. Tablo 3.13'te düşünme motivasyonunun iş sevgisine etkisinde faydalı bilgi arama sıklığının düzenleyici etkisine ait analiz sonuçları ve Şekil 3.2'de bu analiz sonuçlarına ait grafik verilmiştir.

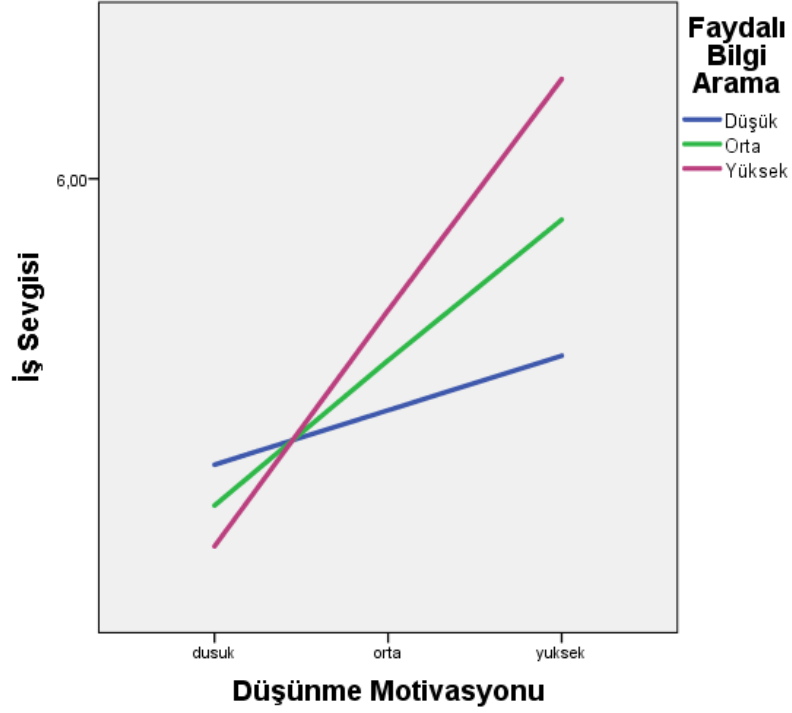
Tablo 3.13. Hemşirelerin Düşünme Motivasyonunun İş Sevgisine Etkisinde Faydalı Bilgi Arama Sıklığının Düzenleyici Etkisi

Bağımsız Değişken	B	SE	t	p	LLCI	ULCI
$R^2 = 0,11$ $F(3,211) = 6,93$ $p < 0,001$ $\Delta R^2 = 0,02$ $F(1,211) = 4,52$ $p = 0,034$						
Sabit	5,597	0,08	69,56	0,000	5,439	5,756
Faydalı bilgi arama	0,12	0,09	1,31	0,19	-0,06	0,31
Düşünme motivasyonu	0,29	0,08	3,51	0,001	0,13	0,46
Faydalı bilgi arama x Düşünme motivasyonu	0,20	0,10	2,13	0,001	0,02	0,39
	Etki	SE	t	p	LLCI	ULCI
<i>Farklı faydalı bilgi arama düzeylerinde hemşirelerin düşünme motivasyonlarının iş sevgisine etkisi ($M \pm SD$)</i>						
-1 SD	0,11	0,11	0,98	0,33	-0,11	0,34
<i>M</i>	0,29	0,08	3,51	0,001	0,13	0,46
+1 SD	0,47	0,12	0,39	0,000	0,23	0,71
Not: LL = alt limit; CI = 95% güven aralığı; UL = üst limit. Yanlılık hatasından arındırılmış 5000 örneklem bootstrap metodu kullanıldı. Regresyon katsayıları standardize edilmedi. Faydalı bilgi arama ve düşünme motivasyonu değişkenleri analiz öncesi ortalamaya göre standardize edildi (mean centered).						

Faydalı bilgi arama düzeyinin, düşünme motivasyonu ile iş sevgisi arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin incelenmesi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

- Faydalı bilgi arama motivasyonu düşük düzeyde olanlarda (-1 SD), düşünme motivasyonunun iş sevgisine etkisi yoktur ($\beta = 0,11$; $SE = 0,11$; $t = 0,98$; $p > 0,05$).
- Faydalı bilgi arama motivasyonu orta düzeyde olanlarda, düşünme motivasyonu iş sevgisini pozitif yönde etkilemektedir ($\beta = 0,29$; $SE = 0,08$; $t = 3,51$; $p < 0,001$).

- Faydalı bilgi arama motivasyonu yüksek düzeyde olanlarda (+1 SD), düşünme motivasyonu iş sevgisini pozitif yönde ve güçlü bir şekilde etkilemektedir ($\beta=0,47$; $SE=0,12$; $t=0,388$; $p<0,001$).



Şekil 2.2. Faydalı Bilgi Arama Düzeyine Göre Düşünme Motivasyonunun İş Sevgisine Etkisindeki Değişim

H_1 ='Hemşirelerin faydalı bilgi arama sıklığının, düşünme motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü vardır' hipotezi kabul edilmiştir.

Bağlanma motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düşünme motivasyonunun aracılık etkisi:

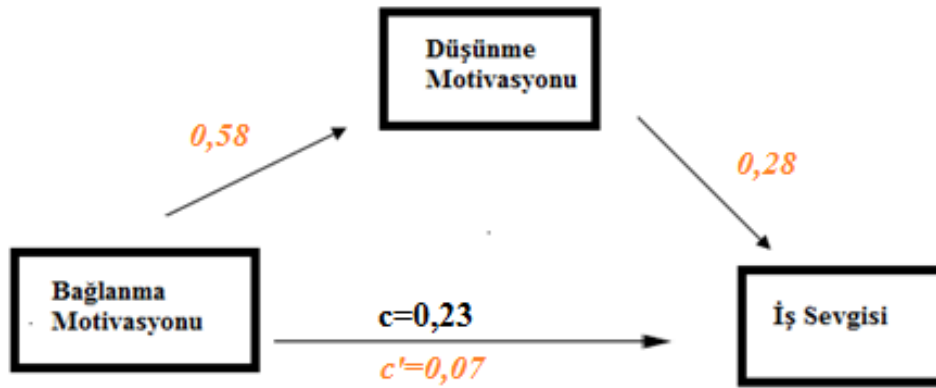
İş süreçlerinde çalışanlar arasındaki bağı güçlendirmek ve sinerji yaratmak için bağlanma motivasyonunun önemli rolüne çalışmanın önceki bölümlerinde değinilmiştir. Bu rolüne bağlı olarak bağlanma motivasyonunun, çalışanların birbirleriyle güçlü ilişkiler kurmalarını sağlayarak iş sevgisini artırma etkisi mevcuttur. Korelasyon analizi bulgularında da, bağlanma motivasyonu ile iş sevgisi arasında pozitif yönde ilişki ($r =0,206$, $p < 0,01$) saptanmıştır. Bu ilişkiye dayanarak

bağlanma motivasyonu bağımsız değişken olarak tanımlanıp regresyon analizi gerçekleştirildiğinde, bağlanmanın iş sevgisine pozitif yönde etki ettiği görülmektedir ($R^2= 0,4$; $F(1,213)= 9,43$; $p < 0,05$; $\beta= 0,23$; $SE= 0,07$). Yani, bağlanma motivasyonu arttıkça iş sevgisi de artmaktadır. Ancak bağlanma motivasyonu yüksek bireyler, işlerinden çok ilişkilerle ilgilendiklerinden dolayı çalıştıkları işin niteliğine bakmadan işyerinde kurdukları ilişkilerden mutlu olurlar. İşyerindeki ilişkileri bozulduğunda beklentileri karşılanmamış olacağından işlerine duydukları sevgi de azalacaktır. Bu nedenle bağlanma motivasyonu ile iş sevgisi arasında, ilişkilerden bağımsız böyle bir etkinin olması beklenmemektedir. Buna istinaden iş sevgisini yükseltmek için öğrenilmiş ihtiyaçların birbirlerini güçlendirme etkisinden yola çıkarak TMK alt boyutları birlikte incelenmiştir. Bağlanma motivasyonu yüksek bireylerin, onaylanma ihtiyacı yüksek olduğundan (McShane ve Glinow, 2010: 139) bazı durumlarda karar vermede eksik kalabildikleri bilinmektedir (Antalyalı ve Bolat 2017: 88). Buna karşın düşünme motivasyonu yüksek bireylerin, olayları başkalarından bağımsız olarak değerlendirerek (Cacioppo ve Petty, 1982: 124-125) rasyonel değerlere dayandırma ve en doğru kararı verme özellikleri öne çıkmaktadır (Suedfeld ve Tetlock, 2001: 288). Bu bağlamda bağlanma ve düşünme motivasyonlarının birbirleriyle etkileşimli olarak bireyler arası sağlıklı ve yeterli düzeyde iletişim kurulmasına yardımcı olacağı düşünülmüştür. Özellikle kritik zamanda duruma en uygun müdahaleye karar verilmesi ve ekip çalışmasına uygun hareket edilmesi gereken sağlık sektöründe, hemşirelerin bu kabiliyetlere sahip olmaları oldukça önemlidir (Danacı, 2010: 144). Ayrıca, bireylerin ilişkilerini güçlendirmeleri ve çalışma ortamında iyi derecede iletişim kurmaları için bunların üzerine düşünmeleri gerekmektedir. Bunlara dayanarak, hemşirelerin sağlıklı ilişki kurmalarını destekleyen ve aynı zamanda iş sevgisini yükseltme etkisi olan düşünme motivasyonunun, bağlanma motivasyonu ile iş sevgisi ilişkisinde aracı rolü olacağı düşünülmüştür. Bu nedenle hemşirelerin iş sevgisini yükseltmede, bağlanma ve düşünme motivasyonları birlikte incelenmiştir. **H₂**=‘Hemşirelerin bağlanma motivasyonu iş sevgisini düşünme motivasyonu aracılığıyla pozitif yönde etkiler’ hipotezi SPSS PROCESS makrosunda aracılık etkisini ölçen Model 4 kullanılarak test edilmiş ve sonuçlar Tablo 3.14’te gösterilmiştir.

Tablo 3.14. Bağlanma Motivasyonunun Düşünme Motivasyonu Aracılığı İle İş Sevgisine Etkisi Modelindeki Regresyon Bulguları

M (Düşünme motivasyonu)					Y (İş sevgisi)			
Bağımsız Değişken		β	SE	p	β	SE	p	
X (Bağlanma motivasyonu)	a	0,573	0,318	0,000	c'	0,07	0,09	0,437
M (Düşünme motivasyonu)	---	----	----		b	0,278	0,091	0,002
Sabit	i_1	4,296	0,432	0,000	i_2	3,787	0,456	0,000
$R^2 = 0,338$					$R^2 = 0,082$			
$F(1,213)=108,8$ $p<0,001$					$F(2,212)=9,528$ $p<0,001$			
X'in Y'ye, M'nin aracılığı ile etkisi		$\beta_{dolayli} = 0,159$			Bootstrap (5000)	Boot SE = 0,05		
					bias düzeltildi	LLCI ₉₅ = 0,056		
						ULCI ₉₅ = 0,259		
Sobel testi					SE= 0,055 z=2,908 p=0,004			
Not: LL = alt limit; CI = 95% güven aralığı; UL = üst limit. Yanlılık hatasından arındırılmış 5000 örneklem bootstrap metodu kullanıldı.								

Tablo 3.14'te yer alan bulgular, bağlanma motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düşünme motivasyonunun tam aracılık ettiğini göstermektedir. Dolaylı etkinin ($\beta_{dolayli}=0,16$) anlamlılığını test eden her iki testte de aracılık etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir. Testlerden ilki olan Sobel testi sonuçları anlamlıdır ($z =2,90$). Bootstrap güven aralığına göre yorumlanan diğer testte de %95 güven düzeyinde alt ve üst sınırlarının her ikisi de sıfırın üzerindedir.



Şekil 3.3. Bağlanma Motivasyonunun İş Sevgisine Etkisinde Düşünme Motivasyonunun Aracılığı

Şekil 3.3.'te görüldüğü üzere, bağlanma motivasyonunun iş sevgisine direkt etkisi ($\beta_c=0,23$; $p<0,05$) düşünme motivasyonunun aracılık ettiği modelde tamamen

ortadan kalkmıştır ($\beta_c=0,07$, $p> 0,05$). Düşünme motivasyonunun tam aracılık etkisine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. **H₂**=‘Hemşirelerin bağlanma motivasyonu düzeyleri iş sevgisini düşünme motivasyonu aracılığıyla pozitif yönde etkiler’ hipotezi kabul edilmiştir.

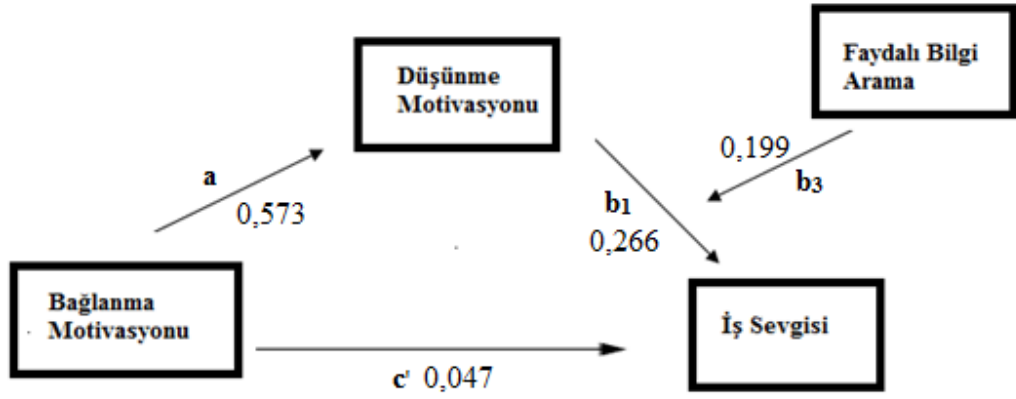
Bağlanma motivasyonunun düşünme motivasyonu aracılığıyla iş sevgisine etkisinde faydalı bilgi arama davranışının düzenleyici rolü:

Bağlanma motivasyonunun düşünme motivasyonu aracılığıyla iş sevgisini pozitif yönde etkilediği yukarıda incelenen modelde (H₂ için oluşturulan model) gözlenmiştir. Ayrıca faydalı bilgi arama düzeyleri yüksek hemşirelerin de düşünme motivasyonunun iş sevgisine etkisini artırdığı oluşturulan ilk model bulgularında (H₁ için oluşturulan model) tespit edilmiştir. Her iki modelde de bulunan düşünme motivasyonunun iş sevgisini pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Ancak düşünme motivasyonunun iş sevgisine etkisinin faydalı bilgi arama düzeyine göre farklılaştığı saptanmıştır. Buna göre faydalı bilgi arama sıklığı artıkça düşünme motivasyonuun iş sevgisine etkisinin de artığı gözlemlenmiştir. Bu bulgu, bağlanma ve düşünme motivasyonunun iş sevgisine toplam etkisinde faydalı bilgi aramanın düzenleyici değişken olacağını düşündürmüştür. Bağlanma ve düşünme motivasyonu yüksek hemşirelerin, sağlık hizmeti vermek için gerekli olan kişilerarası ilişkileri iyi olan ekip çalışmasına uygun, aynı zamanda yaptıkları işin hata düzeyini düşürmek için faydalı bilgi arayan ve bu bilgiyi mantık çerçevesinde irdeleyen çalışanlar olacağı söylenebilir. Buna dayanarak **H₃**=‘Hemşirelerin faydalı bilgi arama sıklığının, bağlanma motivasyonunun düşünme motivasyonu aracılığıyla iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü vardır’ hipotezi SPSS PROCESS makrosunda Model 14 ile analiz edilmiştir.

Tablo 3.15. Bağlanma Motivasyonunun Düşünme Motivasyonu Aracılığıyla İş Sevgisine Etkisinde Faydalı Bilgi Aramanın Düzenleyici Rolüne İlişkin Regresyon Bulguları

Bağımsız Değişken	M (Düşünme motivasyonu)				Y (İş sevgisi)			
		β	SE	p	β	SE	p	
X (Bağlanma motivasyonu)	a	0,573	0,069	0,000	c'	0,047	0,089	0,600
M (Düşünme motivasyonu)	---	----	----	----	b ₁	0,266	0,086	0,002
V (Faydalı Bilgi Arama)	---	---	---	---	b ₂	0,117	0,094	0,211
Düşünme motivasyonu X Faydalı bilgi arama	---	---	---	---	b ₃	0,199	0,094	0,035
Sabit	i ₁	-3,261	0,402	0,000	i ₂	5,332	0,515	0,000
R ² = 0,338					R ² = 0,112			
F(1,213)=69,04 p<0,001					F(4,210)=5,344 p<0,001			

Tablo 3.15'teki bulgulara göre bağlanma motivasyonu ile düşünme motivasyonu pozitif yönde ilişkilidir (a=0,573). Ayrıca bağlanma motivasyonunun iş sevgisine pozitif etkisinde, düşünme motivasyonunun aracılık ettiği görülmektedir. Düşünme motivasyonunun bu etki düzeyi, faydalı bilgi arama sıklığına göre değişmektedir (b₃=0,199, p=0,035). Düşünme motivasyonu ile faydalı bilgi arama regresyon katsayıları, bağlanma motivasyonunun iş sevgisiyle koşullu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Buna göre düşünme motivasyonunun iş sevgisine pozitif etkisi (b₁) faydalı bilgi aramanın etkisiyle artmaktadır. Bu etki pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlıdır (b₁=0,266, p=0,002). Faydalı bilgi arama sıklığı arttıkça düşünme motivasyonunun iş sevgisine etkisi de artmaktadır. Ancak bağlanma motivasyonunun iş sevgisine etkisinde, faydalı bilgi aramanın herhangi bir fonksiyonu yoktur. Yani faydalı bilgi arama, bağlanma motivasyonu ile iş sevgisi ilişkisine olumlu-olumsuz herhangi bir etkide bulunmamaktadır. Ayrıca faydalı bilgi arama sıklığının iş sevgisinin yükselmesine etkisini gösteren regresyon katsayısı (b₂) incelendiğinde, iki değişken arasında (V'nin M'ye etkisi) anlamlı bir etki olmadığı görülmektedir (b₂=0,117, p=0,211). Bu faydalı bilgi aramanın iş sevgisine direkt etki etmediğini göstermektedir.



Şekil 3.4. Bağlanma Motivasyonunun Düşünme Motivasyonu Aracılığıyla İş Sevgisine Etkisinde Faydalı Bilgi Aramanın Düzenleyici Etkisi

Şekil 3.4'teki bulgulara bakıldığında bağlanma motivasyonunun iş sevgisine etkisinde, düşünme motivasyonunun faydalı bilgi aramanın etkisinde tam aracılık ettiği görülmektedir ($\beta_c=0,47$, $p > 0,05$). Bağlanma motivasyonunun iş sevgisine etkisinde aracı ve düzenleyici etkinin olduğunu gösteren değerler modelde düşük (ortalaması sıfırın altında), orta ve yüksek (ortalama sıfırın üzerinde) olarak değerlendirilmektedir. Buna göre faydalı bilgi arama sıklığının, bağlanma motivasyonunun düşünme motivasyonu aracılığıyla iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolüne ilişkin bulgular aşağıdaki gibi değerlendirilebilir:

- Faydalı bilgi arama sıklığı düşük olanlarda (-1 SD), bağlanma motivasyonunun düşünme motivasyonu aracılığıyla iş sevgisine etkisi yoktur ($B=0,051$; $SE=0,069$).
- Faydalı bilgi arama sıklığı orta düzeyde olanlarda, bağlanma motivasyonu iş sevgisini düşünme motivasyonu aracılığıyla pozitif yönde etkilemektedir ($B=0,152$; $SE=0,053$).
- Faydalı bilgi arama sıklığı yüksek düzeyde olanlarda (+1 SD), bağlanma motivasyonu iş sevgisini düşünme motivasyonu aracılığıyla pozitif yönde ve orta düzeye göre güçlü bir şekilde etkilemektedir ($B=0,253$; $SE=0,074$).

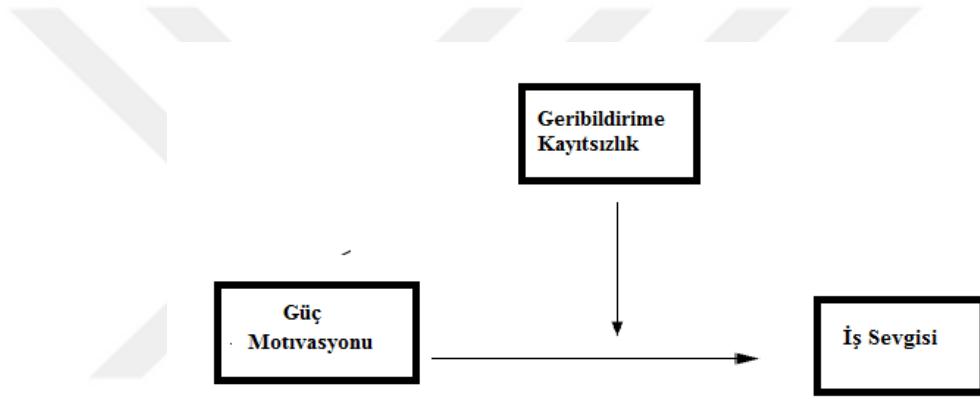
Şekil 3.4'teki değerler H_3 =‘Hemşirelerin faydalı bilgi arama sıklığının, bağlanma motivasyonunun düşünme motivasyonu aracılığıyla iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü vardır’ hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir.

Güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde geribildirime kayıtsızlık düzeyinin düzenleyici rolü:

Karmaşık iş sürecine sahip sağlık sektöründe, sunulan hizmetlerin farklı meslek grupları tarafından üstlenilmesi ya da takip edilmesi söz konusudur. Bu nedenle çalışanların, birbirlerinin sorumluluğunu üstlenmeleri ve gerektiğinde birbirlerine iş yaptırma güçlerinin olması gerekmektedir. Bu ihtiyaç güç motivasyonu yüksek olan çalışanların işyerinde etkin olmalarını ve diğer çalışanları yönlendirmelerini kolaylaştırmaktadır. Bu durum güç motivasyonu yüksek bireylerin statülerinin yükselmesine yardımcı olmaktadır. Çalışanların işlerindeki statüleri yükseldikçe yani etkiledikleri kişi sayısı ya da etki düzeyleri artıkça güç motivasyonlarının tatmin düzeyi artmaktadır. Buna bağlı olarak işe duydukları sevginin de yükselmesini etkileyebilmektedir. Bu nedenle güç motivasyonunun iş sevgisine etkisi incelenmiş ve korelasyon bulgularında iki değişken arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=0,140$; $p<0,05$). İlişkinin yönünün tayin edilmesi amacıyla gerçekleştirilen doğrusal regresyon analizi sonucunda, bağımsız değişken olarak tanımlanan güç motivasyonunun iş sevgisine ($R^2=0,03$; $p<0,05$) pozitif yönde etki ettiği belirlenmiştir. Buna göre güç motivasyonu artıkça iş sevgisi de artmaktadır.

Güç motivasyonu yüksek hemşirelerin başkalarını etkileme (Winter, 1973), otorite kurma (Daft, 2008: 529) ve statü kullanarak kontrolü ellerinde tutma arzuları (Veroff, 1992) yüksek olacağından geribildirim aramaya kayıtsız kalacakları düşünülmüştür. Geribildirime kayıtsız bireyler, aldıkları geribildirim olumlu ya da olumsuz olmasını önemsemezler. Özellikle güç motivasyonu yüksek bireylerin, statü kazanmak adına ihtiyaç duydukları bilgileri seçerek kullanma özellikleri geribildirime kayıtsızlık düzeylerini artırabilmektedir. Bu bireyler, çalışma ortamında kendilerine katkısı olduğunu düşündükleri bilgiler dışında kalan, onların ihtiyaçlarını karşılamayan, olumsuz olarak algıladıkları geribildirimleri görmezden gelmeyi seçebilmektedirler. Buna bağlı olarak bu bireylerin geribildirimlerden negatif yönde

etkilenme düzeyleri azalarak başkalarını yönlendirme gereksinimlerini karşılayacak faydalı bilgilerden yararlanma oranlarını artıracaktır. Dolayısıyla güç motivasyonu belli düzeyde tatmin olan bireylerin iş sevgilerinin de artması mümkün olabilecektir. Bu nedenle sıkı bir hiyerarşik düzende işleyen sağlık sektöründe, çalışma ortamındaki geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeyinin güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici olabileceği düşünülmüştür. **H₄**: ‘Hemşirelerin geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeylerinin, güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü vardır’ hipotezi SPSS PROCESS makrosunda düzenleyici değişken etkisini ölçen Model 1 ile analiz edilmiştir. Model 1’in şekilsel gösterimi Şekil 3.5’teki gibidir.



Şekil 3.5. Güç Motivasyonunun İş Sevgisine Etkisinde Geribildirim Kayıtsızlık Düzeyinin Düzenleyici Rolü

Hemşirelerin geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeylerinin, güç motivasyonu ile iş sevgisi arasındaki ilişkiye düzenleyici etkisini incelemek amacıyla oluşturulan model bulguları Tablo 3.16’da verilmiştir. Bu amaçla oluşturulan modelde, güç motivasyonunun iş sevgisiyle pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$; $\beta = 0,13$; $t(211) = 2,01$; $SE = 0,07$). Ancak, geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeyinin iş sevgisiyle anlamlı bir ilişkisi olmadığı ($p > 0,05$) tespit edilmiştir. Hemşirelerin güç motivasyonunun iş sevgisiyle ilişkisinde, geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeyinin düzenleyici etkisi olduğu belirlenmiştir ($F(3,211) = 3,18$; $\beta = 0,08$; $SE = 0,04$; $t = 2,02$; $p < 0,05$). Düzenleyici etkiyi detaylı incelemek için geribildirim aramaya kayıtsızlığın ortalamasında, 1 *SD* altında ve 1 *SD* üzerinde güç motivasyonu

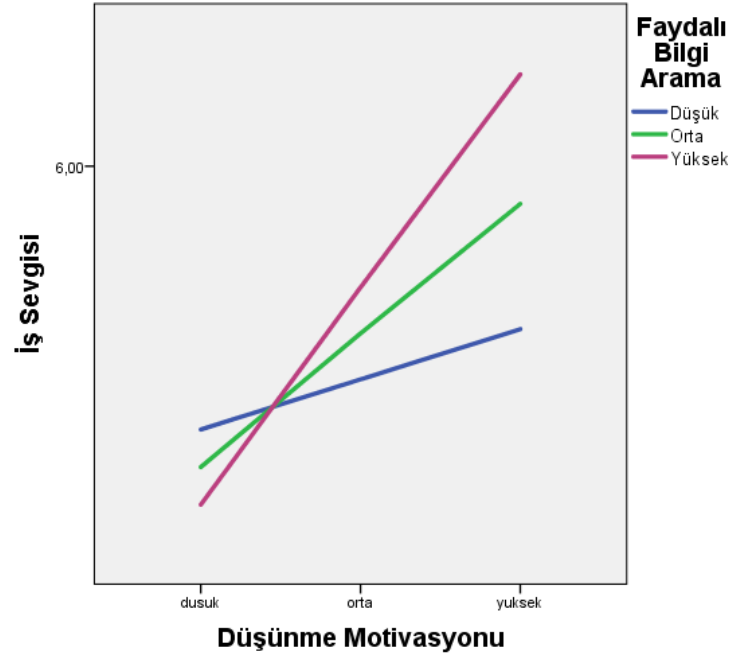
ile iş sevgisi arasında ilişki incelenmiştir. Bulgular Tablo 3.16 ve Şekil 3.6’da yer almaktadır.

Tablo 3.16. Hemşirelerin Güç Motivasyonunun İş Sevgisine Etkisinde Geribildirim Aramaya Kayıtsızlık Düzeyinin Düzenleyici Etkisi

Bağımsız Değişken	B	SE	t	p	LLCI	ULCI
$R^2=0,034$ $F(3,211)=3,178$ $p<0,025$ $\Delta R^2=0,014$ $F(1,211)=4,06$ $p=0,045$						
Sabit	5,574	0,086	64,42	0,000	5,404	5,745
Geribildirim aramaya kayıtsızlık	0,01	0,068	0,151	0,879	-0,124	0,145
Güç motivasyonu	0,13	0,065	2,011	0,045	0,003	0,259
Geribildirim aramaya kayıtsızlık x Güç motivasyonu	0,081	0,04	2,015	0,045	0,002	0,160
	Etki	SE	t	p	LLCI	ULCI
<i>Farklı geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeylerinde hemşirelerin güç motivasyonlarının iş sevgisine etkisi (M ± SD)</i>						
-1 SD	0,034	0,075	0,459	0,646	-0,114	0,184
M	0,13	0,065	2,011	0,045	0,003	0,259
+1 SD	0,226	0,085	2,663	0,008	0,059	0,394
Not: LL = alt limit; CI = 95% güven aralığı; UL = üst limit. Yanlılık hatasından arındırılmış 5000 örneklem bootstrap metodu kullanıldı. Regresyon katsayıları standardize edilmedi. Geribildirim aramaya kayıtsızlık ve güç motivasyonu değişkenleri analiz öncesi ortalamaya göre standardize edildi (mean centered).						

Geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeyinin, güç motivasyonu ile iş sevgisi arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin incelenmesi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

- Geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeyi düşük olanlarda (-1 SD), güç motivasyonunun iş sevgisine etkisi yoktur (B=0,03; SE=0,08; t=0,46; p>0,05).
- Geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeyi orta düzeyde olanlarda, güç motivasyonu iş sevgisini pozitif yönde etkilemektedir (B=0,13; SE=0,07; t=2,01; p<0,05).
- Geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeyi yüksek olanlarda (+1 SD), güç motivasyonu iş sevgisini pozitif yönde ve orta düzeye göre güçlü bir şekilde etkilemektedir (B=0,23; SE=0,09; t=2,66; p<0,05).



Şekil 3.6. Geribildirime Kayıtsızlık Düzeyine Göre Güç Motivasyonunun İş Sevgisine Etkisinin Değişimi

H₄: ‘Hemşirelerin geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeylerinin güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü vardır’ hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışma ortamında oluşturulacak imajın bozulma kaygısı bireylerin geribildirim aramadan kaçınmasına yani geribildirim aramaya defansif yaklaşımlarına neden olabilmektedir. Özellikle güç ihtiyacı yüksek bireylerin, imajlarının sarsılmaması adına geribildirime karşı defansif tavır sergilemeleri muhtemel olarak görülmektedir. Ancak defansif tavır, çalışma ortamında aranan geribildirim belirsizliği azaltma ve problem çözümünü kolaylaştırma özelliklerinin iş sevgisini pozitif yönde etkileme düzeyini zayıflatabilecektir. Bu negatif etkinin, güç motivasyonu yüksek bireylerde daha fazla olması muhtemeldir. Buna dayanarak öngörülen ilişkinin incelenmesi amacıyla model oluşturularak arada ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Oluşturulan model sonucunda **H₅**: ‘Hemşirelerin geribildirime defansif yaklaşma düzeylerinin, güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü vardır.’ hipotezi ret edilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Hastaneler yapısı gereği farklı birçok meslek grubunun etkileşimli çalıştığı, sorumluluk alanlarının çok net olmadığı, iş yükü fazla, stres düzeyi yüksek işletmelerdir (Hsu vd., 2010; Yılmaz ve Özkan, 2006). Bu işletmelerde hekim ve hasta arasında köprü görevi gören, geniş sorumluluğa sahip, hastanenin genelinde çalışan hemşirelerin çalışanlar arasında ayrı bir yeri vardır (Arcak ve Kasımoğlu, 2006; Tan vd., 2012). Kadın ağırlıklı olan hemşirelik mesleğinde, özellikle özel hastanelerde iş tanımlarının net olmaması, çalışma saatlerinin ağırlığı, hemşire başına düşen hasta sayısının fazla olması gibi problemler de yaşanmaktadır (Kızgüt ve Ergöl, 2011; Karadağ vd., 2013). Bu ve benzeri problemler hemşirelerin iş tatminlerinin, performanslarının ve motivasyonlarının düşmesine neden olabilmektedir (Kebapçı ve Akyolcu, 2011). Buna bağlı olarak hasta (müşteri) memnuniyeti de olumsuz etkilenmektedir (Ovayolu ve Bahar, 2006). Bu olumsuzlukların ortadan kaldırılması ve çalışanların performanslarının yükseltilmesi için birçok araştırma yapılmıştır. Bu amaçla gerçekleştirilen çalışmalarda içsel ve dışsal motivatörlerin etkileri ön plana çıkarılmaktadır (Deci ve Ryan, 1990). Dışsal motivatörler ödül, ikramiye, övgü, ceza gibi araçlardan oluşurken; içsel motivatörler ise daha çok kişinin kendi içinden gelen hisler şeklinde nitelendirilmektedir (Ryan ve Deci, 2000; Gagne ve Deci, 2005). Ağırbaş ve arkadaşları (2005) çalışma bulgularında motivasyon araçlarının işi sevmede etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Dışsal motivatörler kullanıldığı sürece performansa olumlu etkilerde bulunmakta ancak kullanımına ara verildiğinde olumlu etkiler kısa sürede ortadan kaybolmaktadır (Deci vd., 1999, 2001). İçsel motivlerde ise durum farklıdır. Bireyin içinden gelen duygular oldukları için etkileri süreklilik arz eder (Deci ve Ryan, 1990). İçsel motivatör olarak iş sevgisinin, hemşirelerin karşılaştıkları olumsuzlukları tolere etmesine yardımcı olduğu ve hata oranının minimum düzeyde tutulmasında oldukça önemli olduğu bilinmektedir (Dede ve Çınar, 2008). Öyle ki işini seven çalışanların bir dış uyarana ihtiyaç duymadan iş sürecinde daha fazla özveri gösterdikleri bilinmektedir. İşini seven çalışanların iş tatmini ve memnuniyeti artacağından, hizmet sunumunda verimliliğin ve hasta memnuniyetinin artmasına zemin hazırlanmış olacaktır. Bu olumlu etki sağlık kurumunun tercih edilirliliğini de olumlu yönde etkileyecektir.

Dede ve Çınar (2008) ile İnfal ve Bodur (2011) iş sevgisinin çalışan verimliliğini arttırdığına yönelik bulguları bu varsayımları desteklemektedir.

Bu çalışmada, hemşirelerin iş sevgisini yükseltmenin yolları örgütsel ve kişisel etmenler dikkate alınarak araştırılmıştır. Bu amaçla çalışma ortamında iş arkadaşları ve amirlerden alınan geribildirim türleri, geribildirim arama davranışı, duygusal örgütsel bağlılık düzeyi, temel motivasyon kaynakları ve yetişkin bağlanma stillerinin iş sevgisiyle ilişkisi değerlendirilmiştir. Bu ilişki değerlendirilirken, erken gelişim döneminde oluşan ve bireysel farklılıklara neden olan temel motivasyon kaynakları ve yetişkin bağlanma stillerinin iş sevgisine etkisi temel alınmıştır. İş süreçlerinde çalışanlar için bilgi kaynağı olarak geribildirim ortamı ve geribildirim arama davranışları ise bu etkide düzenleyici-aracı değişken olarak değerlendirilmiştir.

İstanbul'da faaliyet gösteren yedi özel hastanede çalışan hemşirelerle gerçekleştirilen çalışmaya katılan hemşirelerin çoğu, 24 yaşından küçük (%57) lise mezunu (%64) kadınlardan (%81) oluşmaktadır. Bu veriler ve mülakatlarda hemşireler tarafından ifade edilenler, özel sektörde istihdam edilen hemşirelerin yeni mezun ya da deneyimi az olan elemanlardan tercih edildiğini göstermektedir. Bu durum, özel hastanelerde çalışanların sürekli değişmesi, çalışanlar arasında geçimsizlik ve otorite kavgaları gibi istenmeyen sonuçlara neden olabilmektedir. Bu gibi sorunların giderilmesinde hemşirelerin işlerini sevmeleri ve geribildirim alışverişi içerisinde olmaları oldukça önemlidir. Nitekim çalışmaya katılan hemşirelerin iş sevgilerinin yüksek olduğu görülmektedir. Ancak iş sevgisinin meslekte çalışma süresinden olumsuz etkilendiği, yani aynı mesleği icra etme süresi uzadıkça işe duyulan sevginin azalma eğilimi gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca iş sevgisinin duygusal örgütsel bağlılığı arttırdığı gözlenmiştir. Bu nedenlerle geribildirim aramanın önemi daha da artmaktadır. Öyle ki katılımcıların geribildirim arama motivasyonlarından en çok faydalı bilgi arama davranışı gösterdikleri tespit edilmiştir. Buna dayanarak hemşirelerin performanslarını arttırmak için çaba sarf ettikleri söylenebilir. Bu çıkarım Dahling and Whittaker'in (2016) faydalı bilgi arayan bireylerin daha yüksek performans gösterdikleri bulgusuyla da desteklenmektedir. Çalışma bulgularında hemşirelerin geribildirime karşı defansif

davranma oranlarının ise az olduğu görülmektedir. Bu durumda hemşirelerin çalışma ortamındaki geribildirimlerden faydalanmaya çalıştıkları ifade edilebilir. Bu varsayım Gabriel vd. (2014) çalışma ortamındaki geribildirime defansif yaklaşmanın çalışanları olumsuz yönde etkilediği bulgularıyla uyumludur.

Katılımcılarla ilgili bulgular incelendiğinde, hemşirelerin en fazla düşünme motivasyonu olduğu en düşük motivasyonlarının ise güç motivasyonu olduğu görülmektedir. Ayrıca hemşirelerin daha çok kaçınmacı bağlanma gösterdikleri görülmektedir. Çalışmanın amacına uygun olarak hemşirelerin temel motivasyon kaynaklarının iş sevgisini yükseltme etkisinde geribildirim aramanın düzenleyici-aracı rolünün incelenmesine yönelik bazı varsayımlarda bulunulmuştur. Hemşirelerin iş sevgisinin yükseltilmesinde çalışma ortamının da etkisine dayanarak bazı varsayımlarda da bulunulmuştur. Bu varsayımlar sonucunda oluşturulan ve kontrol edilen hipotezlerin kabul ve ret durumları Tablo 3.17’de verilmiştir.

Tablo 3.17. Hipotezlerin Kabul-Ret Durumları

Hipotezler	Durum
H ₁ =Hemşirelerin faydalı bilgi arama sıklığının, düşünme motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü vardır.	KABUL
H ₂ Hemşirelerin bağlanma motivasyonu iş sevgisini düşünme motivasyonu aracılığıyla pozitif yönde etkiler.	KABUL
H ₃ = Hemşirelerin faydalı bilgi arama sıklığının, bağlanma motivasyonunun düşünme motivasyonu aracılığıyla iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü vardır.	KABUL
H ₄ : Hemşirelerin geribildirim aramaya kayıtsızlık düzeylerinin, güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü vardır.	KABUL
H ₅ : Hemşirelerin geribildirime defansif yaklaşma düzeylerinin, güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolü vardır.	RET
H ₆ : Geribildirim iş sevgisini yükseltme etkisi, amirden alınan geribildirim türüne göre farklılık gösterir.	RET
H ₇ : Geribildirim iş sevgisini yükseltme etkisi, çalışma arkadaşlarından alınan geribildirim türüne göre değişkenlik gösterir.	RET
H ₈ : Çalışma ortamında alınan geribildirim türünün iş sevgisini yükseltme etkisi vardır.	RET

Temel motivasyon kaynaklarının iş sevgisine etkilerinin değerlendirildiği bu çalışmada öncelikle bireyin karar verme sürecindeki katılım düzeyini belirlemede etkin role sahip düşünme motivasyonu incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda, düşünme motivasyonunun iş sevgisini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca faydalı bilgi aramanın da iş sevgisinin yükseltilmesinde etkili olduğu görülmüştür. Nitekim önceki çalışmalarda faydalı bilgi aramanın, çalışanların kabul görmelerini ve belirsizliklerin azaltılmasını desteklediği saptanmıştır (Ashford ve

Tsui, 1991; Tuckey vd., 2002; Ashford vd., 2003; Tayfur, 2006; Eichhorn, 2009). Ancak bu etkinin, direkt iş sevgisine yönelik olmadığı düşünme motivasyonu ile iş sevgisi ilişkisini etkilemek suretiyle meydana geldiği göz ardı edilmemelidir. Buna dayanarak, düşünme motivasyonu yüksek bireylerin faydalı bilgi arama sıklığını artırarak iş sevgisinin artması sağlanacağı söylenebilir. Özellikle risk düzeyi yüksek ve kısa sürede kritik kararların alınması gereken bölümlerde (yoğun bakım, kardioloji, kalp damar cerrahisi, acil vb.) düşünme motivasyonu yüksek hemşirelerin tercih edilmesi ve bu bireylerin faydalı bilgi arama sıklığının artırılması faydalı olacaktır. Bu birimlerde istihdam edilen düşünme motivasyonu yüksek hemşirelerin iş sevgilerinin artmasıyla daha verimli olmaları sağlanmış olacaktır.

Çalışmada incelenen diğer öğrenilmiş ihtiyaç olan bağlanma motivasyonu, çalışanlar arası güçlü ilişkilerin kurulmasını ve ekip çalışmasını güçlendirme etkisine sahiptir. Çalışma sonucunda iş sevgisini de pozitif yönde etkileyen bağlanma motivasyonunun bu etkisinin, aslında işten çok işyerinde kurulan ilişkilerden kaynaklandığı söylenebilir. Bu varsayım, Deci ve Ryan (2014) çalışmalarında bireylerin işyerindeki ilişkilerinin iyi olması durumunda kendilerini iyi hissettiği, ilişkilerin kötüleşmesi durumunda bağlanma ihtiyacının tatmin edilmemesi nedeniyle motivasyon düşüklüğü yaşadığı bulgusuyla uyumaktadır. Bu bireylerin diğer bireylerle ilişkileri bozulduğunda beklentileri karşılanmamış olacağından işlerine duydukları sevgi de azalacaktır. Ancak bireylerin iş ilişkilerinden bağımsız olarak işe duyulan sevginin artmasında iş süreçlerini irdeleyerek kararlarda etkin rol almayı sağlayan düşünme motivasyonunun etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bağlanma motivasyonu yüksek bireylerin aynı zamanda düşünme motivasyonları da yüksekse iş sevgilerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Hemşirelerin bağlanma ve düşünme motivasyonlarının ortalamanın üzerinde olması iş ilişkilerinin olumsuzluklarının azaltılmasına, sağlıklı ve yeterli düzeyde iletişim kurulmasına yardımcı olacaktır. Özellikle ekip çalışmasının ve kısa sürede duruma en uygun kararın verilmesinin önemli olduğu sağlık sektöründe, hemşirelerin bu kabiliyetlere sahip olmaları başarılı olmalarına da katkıda bulunacaktır. Ayrıca bu bireylerin faydalı bilgi arama sıklığının artırılmasıyla da iş sevgisinin yükseltilmesi mümkün olacaktır. Ryan ve Deci (2000) çalışmalarında bu bulguyu güçlendirir niteliğe sahip, iletişim ihtiyacının karşılanmasına olanak veren olumlu geribildirim ortamının, çalışanların işlerini

içselleştirme ve işletmeyle bütünleşmesini desteklediği bulgusuna ulaşmışlardır. Buna dayanarak, hastanelerde bağlanma ve düşünme motivasyonu yüksek bireylerin iş sevgisinin yükseltilmesi için, faydalı bilgi arama sıklığını artıracak olumlu geribildirim ortamının oluşturulması önerilmektedir.

İncelenen üçüncü değişken olarak güç motivasyonu, bireylerin sorumluluklarını ve etkileme güçlerini artırmaya odaklanma, daha çok kişiyi yönlendirme, daha çok otorite kurma adına farklı stratejiler geliştirmeyle ilgilidir. Çalışma bulgularında iş sevgisinin yükseltilmesine etki ettiği görülmüştür. Ayrıca geribildirim kayıtsızlık düzeyinin güç motivasyonunun iş sevgisine etkisinde düzenleyici rolünün olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, bireyin aldığı olumsuz geribildirim fazla önemsemesi, kişinin özgüven düşüklüğü yaşamasına neden olabilmektedir. Buna bağlı olarak bireyin geribildirimden olumsuz yönde etkilenmesi, bireyin iş sevgisinin yükseltilmesinde herhangi bir rolünün olmasını engelleyecektir. Ancak alınan geribildirim içeriğinin önemsenme düzeyi azaldıkça, olumsuz etki de azalacağından güç motivasyonunun iş sevgisini yükseltme etkisi pozitif yönde olacaktır. Ayrıca bu bireylerin geribildirim kayıtsızlık düzeyleri de yüksekse eğer, geribildirim alıp almama ya da aldıkları geribildirim içeriğinin ne olduğuyla ilgilenmeyeceklerdir. Onun yerine aldıkları geribildirim faydalı buldukları kısmını dikkate alarak statülerini yükseltmenin yollarını arayacaklardır. Bu yöndeki beklentileri de karşılandıkça daha çok tatmin olacakları için işlerine duydukları sevgi de artacaktır. Geribildirim kayıtsızlık düzeyinin çalışan performansını pozitif etkilediği önceki çalışmalarla da desteklenmektedir (Tuckey vd. 2002; Tayfur, 2006). Dolayısıyla güç motivasyonu yüksek bireylerin yönetim kademelerinde çalıştırılarak etkinliklerinin artırılması hastanelere daha çok katkı sağlamalarına yardımcı olacaktır.

Bu çalışmada hemşirelerin düşünme, bağlanma ve güç motivasyonlarının iş sevgilerini yükseltmede geribildirim arama davranışları dikkate alınmıştır. Ancak alınan geribildirim türü çalışmada incelenmemiştir. Bu nedenle elde edilen bulgularda çalışma ortamında geribildirim kaynaklarının etkisi ve alınan geribildirim türlerinin etkisi ölçülememiştir. Ayrıca iş sevgisinin yükseltilmesinde sadece temel motivasyon kaynakları ve yetişkin bağlanma stilleri kontrol edilmiştir. Buna göre iş

sevgisinin yükseltilmesinde, çalışanların hangi temel motivasyonlarının daha yüksek olduğunun tespit edilmesinin oldukça önemli olduğunu söylemek gerekmektedir. Daha önceki çalışmalarda da bu vurgu dikkat çekmektedir (McClelland ve Burnham, 2003; George ve Jones, 2012; Antalyalı ve Bolat, 2017). Bu motivasyonların tespitinden sonra bireylerin geribildirim arama motivasyonlarına uygun şartların oluşturulmasına yönelik çaba sarf edilmesi doğru olacaktır. Ancak iş sevgisinin yükseltilmesine yönelik daha kapsamlı bilgilere ulaşmak için, sonraki çalışmalarda iş sevgisine etki eden diğer değişkenlerin de araştırılması önerilmektedir. İş sevgisinin yükseltilmesine etki eden bazı faktörlerin tespit edildiği bu çalışmanın, daha sonra gerçekleştirilecek çalışmalara yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Çalışma ortamıyla ilgili yapılan önceki çalışmalarda; olumlu çalışma ortamının (Mollaoğlu vd. 2010; Tan vd. 2012) ve olumlu geribildirim ortamının çalışan performansını olumlu yönde etkilediği (Ansel and Lievens 2007), olumlu geribildirim ortamının çalışanların daha çok geribildirim aramasını sağladığı (Norris-Watts ve Levy, 2003; Sparr ve Sonnentag, 2008; Whitaker, 2011) ve olumlu yapıcı geribildirim performans üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu (Kantarıcı, 2014) saptamaları mevcuttur. Buna dayanarak katılımcıların geribildirime açık olmaları performanslarını arttırmaları açısından oldukça kıymetli olduğu görülmektedir. Çalışma kapsamında elde edilen ve yukarıda ifade edilen saptamalar, çalışmaya katılan hemşirelerin çalışma ortamında performanslarını pozitif yönde etkileyecek olan bilgilere açık olduklarını göstermektedir. Bu da hemşirelerin daha çok geribildirimle performanslarının yükseltilmesinin mümkün olduğu anlamına gelmektedir.

KAYNAKLAR

- Agho, A.O., Mueller, C.W. ve Price, J.L., (1993), Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of a Causal Model, *Human Relations*, 46(8): 1007-1027.
- Ağırbaş, İ., Çelik, Y. ve Büyükkayıkçı, H., (2005), Motivasyon Araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3): 327-350.
- Akalın, S. (2014), Performans Geribildirimi ile Öğretmenlerin Mesleki Gelişimini Destekleme, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 15(1): 57-68.
- Akçadağ, S. ve Özdemir, E., (2005), İnsan Kaynakları Kapsamında 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde İş Tatmini: İstanbul'da Yapılan Ampirik Bir Çalışma, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(10): 167-193.
- Akgöz, S. vd., (2005), Uludağ Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Doyumları, *Türkiye Klinikleri*, 13: 86-96.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö., (2012), Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü, *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1): 105-135.
- Alderfer, C.P., (1972), *Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings*, New York: Free Press.
- Alotaibi, M., (2008), Voluntary Turnover Among Nurses Working in Kuwaiti Hospitals, *Journal of Nursing Management*, 16: 237-245.
- Amabile, T.M. ve Mueller, J.S., (2008), Studying Creativity, Its Processes, and Its Antecedents: an Exploration of the Componential Theory of Creativity in: (*Handbook of Organizational Creativity*, New York, Chapter 2- p. 33-64).
- Amrhein, R.H. ve Nassaji, H., (2010), Written Corrective Feedback: What Do Students and Teachers Prefer and Why?, *Canadian Journal of Applied Linguistics*, 13(2): 95-127.
- Andersen, S.M., Chen, S. ve Carter, C., (2000), Fundamental Human Needs: Making Social Cognition Relevant, *Psychological Inquiry*, 11(4): 269-275.
- Anderson, A., Buchko, A. ve Buchko, K., (2016), Giving Negative Feedback to Millennials: How Can Managers Criticize The "Most Praised" Generation, *Management Research Review*, 39(6): 692-705.
- Andrews, M.C. ve Kacmar, K.M., (2001), Confirmation and Extension of the Sources of Feedback Scale in Service-Based Organizations, *The Journal of Business Communication*, 38(2): 206-226.
- Anseel, F. vd., (2015), How Are We Doing After 30 Years? A Meta-Analytic Review of the Antecedents and Outcomes of Feedback-Seeking Behavior, *Journal of Management*, 41(1): 318-348.
- Anseel, F. ve Lievens, F., (2006), A Within-Person Perspective on Feedback Seeking about Task Performance, *Psychologica Belgica*, 46(4): 283-300.
- Anseel, F. ve Lievens, F., (2007), The Long-Term Impact of the Feedback Environment on Job Satisfaction: A Field Study in a Belgian Context, *International Association of Applied Psychology*, 56(2): 254-266.

- Antalyalı, Ö.L. ve Bolat, Ö., (2017), Öğrenilmiş İhtiyaçlar Bağlamında Temel Motivasyon Kaynakları (TMK) Ölçeğinin Geliştirilmesi, Güvenilirlik ve Geçerlik Analizi, AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(1): 83-114.
- Antalyalı, Ö.L., Dumlupınar, M. ve Özkul, S., (2017), Yetişkin Bağlanma Stilllerinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(4):1679-1702.
- Arcak, R. ve Kasımoğlu, E., (2006), Diyarbakır Merkezdeki Hastane ve Sağlık Ocaklarında Çalışan Hemşirelerin Sağlık Hizmetlerindeki Rolü ve İş Memnuniyetleri, Dicle Tıp Dergisi, 33(1): 23-30.
- Aslan, Ş., (2008), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması, Yönetim ve Ekonomi, 15(2): 163-178.
- Ashford, S.J., (1986), Feedback-Seeking In Individual Adaptation: A Resource Perspective, Academy of Management Journal, 29(3): 465-487.
- Ashford S.J., (1993), The Feedback Environment: An Exploratory Study of Cue Use, Journal of Organizational Behavior, 14: 201-224.
- Ashford, S.J., Blatt, R. ve VandeWalle, D., (2003), Reflections on the Looking Glass: A Review of Research on Feedback-Seeking Behavior in Organizations, Journal of Management, 29(6): 773-799.
- Ashford S.J. ve Cummings, L.L., (1983), Feedback As an Individual Resource: Personal Strategies of Creating Information, Organizational Behavior and Human Performance, 32: 370-398.
- Ashford, S.J. ve Tsui, A.S., (1991), Self-Regulation for Managerial Effectiveness: The Role of Active Feedback Seeking, The Academy of Management Journal, 34(2): 251-280.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E., (2008), İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2): 203-216.
- Atwater, L.E. vd., (2000), An Upward Feedback Field Experiment: Supervisors' Cynicism, Reactions, and Commitment to Subordinates, Personnel Psychology, 53: 275-297.
- Audia, P.G. ve Locke, E.A., (2003), Benefiting from Negative Feedback, Human Resource Management Review, 13: 631-646.
- Bagozzi, R. P., (1978), Salesforce Performance and Satisfaction As a Function of Individual Difference, Interpersonal, and Situational Factors, Journal of Marketing Research, 15: 517-531.
- Baker, N., (2010), Employee Feedback Technologies in the Human Performance System, Human Resource Development International, 13(4): 477-485.
- Baker, N. vd., (2013), Feedback and Organizations: Feedback is Good, Feedback-Friendly Culture is Better, Canadian Psychology, 54(4): 260-268.
- Baki, A. ve Gökçek, T., (2012), Karma Yöntem Araştırmalarına Genel Bir Bakış, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 11(42): 1-21.
- Bandura, A., (1991), Social Cognitive Theory of Self-Regulation, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50: 248-281.
- Bandura, A., (1999), A social Cognitive Theory of Personality. In (L. Pervin & O. John (Ed.), Handbook of Personality (2nd ed., pp. 154-196). New York: Guilford Publications. (Reprinted in D. Cervone & Y. Shoda [Eds.], The Coherence of Personality. New York: Guilford Press).

- Barge, J.K. ve Schlueter, D.W., (1988), A Critical Evaluation of Organizational Commitment and Identification, *Management Communication Quarterly*, 2(1): 116-133.
- Baron, R. A., (1990), Countering the Effects of Destructive Criticism: The Relative Efficacy of Four Interventions, *Journal of Applied Psychology*, 75(3), 235–245.
- Bartholomew, K. ve Horowitz, L.M., (1991), Attachment Styles Among Young Adults: A Test of a Four-Category Model, *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 226–244.
- Baumgartner, H. ve Homburg, C., (1996), Marketing Applications of Structural Equation Modeling in Marketing and Consumer Research: A review, *International Journal of Research in Marketing*, 13(2): 139–161.
- Becker, T.E. ve Klimoski, R.J., (1989), A Field Study of The Relationship Between the Organizational Feedback Environment and Performance, *Personnel Psychology*, 42: 343-358.
- Blau, G., (2003), Testing for a Four-dimensional Structure of Occupational Commitment, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 469–488.
- Bouskila-Yam, O. ve Kluger, A.N., (2011), Strength-based Performance Appraisal and Goal Setting, *Human Resource Management Review*, 21: 137–147.
- Bowlby, J., (1988), *A Secure Base Parent-Child Attachment and Healthy Human Development*, Printed in the United States of America.
- Boylu, Y. Pelit, E. ve Güçer, E. (2007), Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511): 55-74.
- Brett, J.F. ve Atwater, L.E., (2001), 360° Feedback: Accuracy, Reactions, and Perceptions of Usefulness, *Journal of Applied Psychology*, 86(5): 930–942.
- Brophy, J., (1981), Teacher Praise: A Functional Analysis Review of Educational Research, 51(1): 5-32.
- Brown, B.B. (2003), *Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors*, Falls Church, Virginia.
- Brown, J.D., Collins, R.L. ve Schmidt, G.W., (1988), Self-Esteem and Direct Versus Indirect Forms of Self-Enhancement, *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(3), 445–453.
- Brown, S.P. ve Leigh, T.W., (1996), A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance, *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358–368.
- Browne, M.W. ve Cudeck, R., (1993), Alternative Ways Assessing Model Fit, *Sociological Methods and Research*, 21(2): 230-258.
- Butler, D.L. ve Winne, P.H., (1995), Feedback and Self-Regulated Learning: A Theoretical Synthesis, *Review of Educational Research*, 65(3): 245-281.
- Cacioppo, J.T. ve Petty, R.E., (1982), The Need for Cognition, *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1): 116-131.
- Carver, C.S. ve Scheier, M.F., (1982), Control Theory: A Useful Conceptual Framework for Personality-Social, Clinical, and Health Psychology *Psychological Bulletin*, 92(1): 111-135.

- Carver, C.S. ve Scheier, M.F., (1990), Origins and Functions of Positive and Negative Affect: A Control-Process View, *Psychological Review*, 97(1): 19-35.
- Castellan, Jr. N.J. ve Swaine, M., (1977), Long-Term Feedback and Differential Feedback Effects in Nonmetric Multiple-Cue Probability Learning, *Behavioral Science*, 22(2): 116-128.
- Ceyhan, R. ve Çelik, Y., (2004), Sağlık Çalışanlarının Vardiyalı Çalışma Uygulaması Hakkındaki Görüşleri, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 7(2): 163-199.
- Chawla, N. vd., (2016), Feedback Dynamics Are Critical to Improving Performance Management Systems, *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2): 260-266.
- Chen, Z., Lam, W. ve Zhong, J.A., (2007), Leader-Member Exchange and Member Performance: A New Look at Individual-Level Negative Feedback-Seeking Behavior and Team-Level Empowerment Climate, *Journal of Applied Psychology*, 92(1): 202-212.
- Chen, X. ve Latham, G.P., (2014), The Effect of Priming Learning vs. Performance Goals on a Complex Task, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 125: 88-97.
- Ching, Y. ve Hsu, Y.C., (2013), Peer Feedback to Facilitate Project-Based Learning in an Online Environment, *The International Review of Research in Open and Distance Learning*, 14(5): 258-275.
- Chonko, L.B., Howel R.D. ve Bellenger, D.N., (1986), Congruence in Sales Force Evaluations: Relation to Sales Force Perceptions of Conflict and Ambiguity, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 6(1): 35-48.
- Christensen, L.B., Johnson, R.B. ve Turner, L.A., (2015), *Research Methods, Design and Analysis, Global Edition (12e)*, Pearson Educational, England.
- Cihangir-Çankaya, Z. ve Bacanlı, H., (2003), İhtiyaç Doyum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, Malatya.
- Coffin, J. vd., (2012), Feedback in an Intergenerational Workplace, <https://wp.stolaf.edu/sociology/files/2013/06/Feedback-in-an-IntergenerationalWorkplace.pdf>
- Cohen, A., (1995), An Examination of the Relationship Between Work Commitment and Nonwork Domains, *Human Relations*, 48(3): 239-263.
- Coleman, P.G., (2000), Aging and the Satisfaction of Psychological Needs, *Psychological Inquiry*, 11(4): 291-293.
- Craft, L.W., (1955), *Social Learning and Clinical Psychology*, Book Reviews of Rotter, J.B. New York, Prentice-Hall, 1954, *The American Journal of Psychology*, 68(4), 698-701.
- Creswel, J.W., (2014), *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches-4th edition*, SAGE Publications, USA.
- Creswel, J.W. ve Plano Clark, V.L., (2015), *Designing and Conducting Mixed Methods Research-4th edition*, SAGE Publications, USA.
- Csikszentmihalyi, M., (2008), *Flow: The Psychology of Optimal Experience (P.S.)*, HarperCollins Publisher e-books, New York.
- Culverson, D.E., (2002), *Exploring Organizational Commitment Following Radical Change: A Case Study within the Parks Canada Agency*, Master of Thesis, Waterloo, Ontario, Canada.

- Çalışır, M., (2009), Yetişkin Bağlanma Kuramı ve Duygulanım Düzenleme Stratejilerinin Depresyonla İlişkisi, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 1: 240 – 255.
- Çalışkur, A. ve Demirhan, A., (2013), İçsel Güdülenme Envanteri Dilsel Eşdeğerlik, Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(4): 52-74.
- Çam, vd., (2005), Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6: 213-220.
- Çankır, B., (2016), Geri Bildirimin Araştırma Görevlilerinin Öz-Yeterlilikleri Üzerindeki Etkisi, *İş ve İnsan Dergisi*, 3(1): 21-30
- Çelen, Ö., Teke, A. ve Cihangiroğlu, N., (2013), Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3): 399-410.
- Çetin Gürkan, G., (2006), Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Edirne*.
- Çetin, F., Basım, H.N. ve Karataş, M., (2011), Çalışanların Problem Çözme Becerilerinde Örgütsel Adalet Algısı ve İş Tatmininin Rolü, *Yönetim ve Ekonomi*, 18(1): 71-85.
- Çetinkaya, G. ve Köğçe, D., (2014), Ortaokul Türkçe ve Matematik Öğretmenlerinin Öğrencilere Verdikleri Sözel Geribildirimlerin İncelenmesi, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 18(2): 113–136.
- Çiçek, I. ve Alparlan, S.A., (2016), İşe Bağlılığı Ortaya Çıkarmada Yeni Örgütsel Parametreler: Performans Bildirimi ve Örgütsel Demografi, *Global Business Research Congress (GBRC)*, May 26-27, 2016, Istanbul, Turkey.
- Çöl, G. ve Gül, H., (2005), Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1): 291-306.
- Daft, R. L., (2008), *Management*, Ohio: Thomson South-Western.
- Dağlı, A. ve Baysal, N., (2016), Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59): 1250-1262.
- Dahling J.J., Chau S.L. ve O'Malley, A., (2012), Correlates and Consequences of Feedback Orientation in Organizations, *Journal of Management*, 38(2), 531-546.
- Dahling, J.J. ve O'Malley, A.L., (2011), Supportive Feedback Environments Can Mend Broken Performance Management Systems, *Industrial and Organizational Psychology*, 4: 201–203.
- Dahling, J.J. ve Whitaker, B.G., (2016), When can Feedback-Seeking Behavior Result in a Better Performance Rating? Investigating the Moderating Role of Political Skill, *Human Performance*: 1-16.
- Danacı, B., (2010), Sağlık Bakanlığı, Üniversite ve Özel Hastanelerin Yataklı Birimlerinde Görev Yapan Hemşirelerin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya*.

- Dansereau, F., Graen, G. ve Haga, W., (1975), A Vertical Dyad Linkage Approach to Leadership within Formal Organizations: A Longitudinal Investigation of the Role Making Process, *Organizational Behavior and Human Performance*, 13: 46-78.
- Davidson, T. ve De Stobbeleir, K., (2011), The Power of The Feedback Environment In Stimulating Creative Performance: The Role of Task Autonomy and Self-Concordance, *Vlerick Leuven Gent Working Paper Series/09*.
- Davis, D.D. ve Bryant, J.L., (2010), Leader-Member Exchange, Trust, and Performance in National Science Foundation Industry/University Cooperative Research Centers, *The Journal of Technology Transfer*, 35: 511–526.
- Deci, E.L., Koestner, R. ve Ryan, R.M., (2001), Extrinsic Rewards and Intrinsic Motivation in Education: Reconsidered Once Again, *Review of Educational Research*, 71(1): 1-27.
- Deci, E.L. ve Ryan, R.M., (1990), A Motivational Approach to Self: Integration in Personality, *Nebraska Symposium on Motivation*. Nebraska Symposium on Motivation, 237-288.
- Deci, E.L. ve Ryan R.M., (2000), The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior, *Psychological Inquiry*, 11(4): 227-268.
- Deci, E.L. ve Ryan, R.M., (2014), Autonomy and Need Satisfaction in Close Relationships: Relationships Motivation Theory-Chapter 3, Ed: Weinstein, N. in (*Human motivation and interpersonal relationships- Theory, Research, and Applications*), 53-73.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. ve Koestner, R., (1999), A Meta-Analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation, *Psychological Bulletin*, 125(6): 627-668.
- Dede, M. ve Çınar, S., (2008), Dahiliye Yoğun Bakım Hemşirelerinin Karşılaştıkları Güçlükler ve İş Doyumlarının Belirlenmesi, *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 1(1): 3-14.
- DeMarree, K.G. vd., (2012), From Primed Construct to Motivated Behavior: Validation Processes in Goal Pursuit, *In Press: Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(12): 1-39.
- Demircan Çakar, N. ve Yıldız, S., (2009), Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: “Algılanan Örgütsel Destek” Bir Ara Değişken mi?, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28): 068-090.
- Demirer, Ö. ve Bülbül, H., (2014), Kamu ve Özel Hastanelerde Hizmet Kalitesi, Hasta Tatmini ve Tercih Arasındaki İlişki: Karşılaştırmalı Bir Analiz, *Amme İdaresi Dergisi*, 47(2): 95-119.
- De Stobbeleir, K.E.M. vd. (2011), Self-Regulation of Creativity at Work: The Role of Feedback-Seeking Behavior in Creative Performance, *Academy of Management Journal*, 54(4): 811–831.
- Diener, E., (1984), Subjective Well-Being, *Psychological Bulletin*, 95(3): 542–575.
- Diener, E. vd., (1985), The Satisfaction With Life Scale, *Journal of Personality Assessment*, 49(1): 71-75.
- Diener, E. ve Suh, E. (1997), Measuring Quality of Life: Economic, Social, and Subjective Indicators, *Social Indicators Research*, 40: 189–216.
- Doğan, T., (2016), Ergenlerde Ana-Babaya Bağlanma: Türkiye Profili, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry*, 8(4): 406-419.

- Dorfman, P.W., Stephan, W.G. ve Loveland, J., (1986), Performance Appraisal Behaviors: Supervisor Perceptions and Subordinate Reactions, *Personnel Psychology*, 39: 579-597.
- Dökmen, Ü., (1982), Farklı Tür Geribildirimlerin Öğrenmeye Etkisi, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2(15): 71-79.
- Durmuş, S. ve Günay, O., (2007), Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler, *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2): 139-146.
- Earley, P.C. vd., (1990), Impact of Process and Outcome Feedback on the Relation of Goal Setting to Task Performance, *The Academy of Management Journal*, 33(1): 87-105.
- Earley, P.C. ve Stubblebine, P., (1989), Intercultural Assessment of Performance Feedback, *Group & Organization Studies*, 14(2): 161-181.
- Efeoğlu, E. ve Özgen, H., (2007), İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2): 237-254.
- Ehrenfeld, M., (1991), Social Correlates of Satisfaction and Stress Among Israeli Nurses Within Intensive Coronary Care Units (I.C.C.U.s), 28(1): 39-45.
- Eichhorn, K.C., (2009), A Model of Feedback-Seeking Based on the Leader-Member Exchange and Communication Antecedents, *International Journal of Leadership Studies*, 4(2): 184-201.
- Eisenberger, R. vd., (2005), Flow Experiences at Work: for High Need Achievers Alone?, *Journal of Organizational Behavior*, 26: 755-775.
- Ekşi, G., (2012), Mikroöğretimde Daha Etkili Bir Geribildirim İçin Gözlem ve Dönüt Formunun Uygulanması, *Eğitim ve Bilim*, 37(164): 267-282.
- Elloy, D.F. Everett, J.E. ve Flynn, W.R., (1995), Multidimensional Mapping of the Correlates of Job Involvement, *Canadian Journal of Behavioural Science*, 27(1), 79-91.
- Emmons, R. A., (1997), Motives and Life Goals. R. Hogan, J. Johnson, & S. Briggs in (Handbook of personality psychology, s. 485-512), San Diego, CA: Academic Press.
- Eraz, G. ve Öksüz, C., (2015), Sınıf Öğretmenlerinin Öğrencilerin Ders Dışı Matematik Etkinliklerine İlişkin Uyguladıkları Geribildirimlerin Etkisi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36: 105-119.
- Erben, G.S. ve Çalışkan, K., (2015), Yetişkin Bağlanma Stillerinin Babacan Liderle Çalışma Tercihi Üzerindeki Etkisini Anlamaya Yönelik Deneysel Bir Çalışma, 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 14-16 Mayıs 2015, Muğla.
- Erdemli, Ç., Sümer, H.C. ve Bilgiç, R. (2007), Performans Yönetiminde Yazılı Geribildirim ve Yazılı artı Sözlü Geribildirim Yöntemlerinin Karşılaştırması, *Türk Psikoloji Dergisi*, 22 (60): 71-85.
- Erdil, O. vd., (2004), Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1): 17-26.
- Erdoğan, B. ve Enders, J., (2007), Support From the Top: Supervisors' Perceived Organizational Support As a Moderator of Leader-Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationships, *Journal of Applied Psychology*, 92(2): 321-330.

- Erdoğan, B., Liden, L.C. ve Kraimer, M.L., (2006), Justice and Leader-Member Exchange: The Moderating Role of Organizational Culture University of Illinois at Chicago, *Academy of Management Journal*, 49(2): 395–406.
- Erez, M. ve Zidon, I., (1984), Effect of Goal Acceptance on the Relationship of Goal Difficulty to Performance, *Journal of Applied Psychology*, 69(1): 69–78.
- Erkuş, A., Turunç, Ö. ve Yücel, R., (2011), Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerde İçsel ve Dışsal İş Tatmininin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1): 245-270.
- Eryılmaz, A., (2011), İhtiyaç Doyumu ve Yaşam Amaçları Belirleme: Lise Öğrenimi Gören Ergenler İçin Bir Öznel İyi Oluş Modeli, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri (Educational Sciences: Theory & Practice)*, 11(4):1747-1763.
- Facteau, C.L. vd., (1998), 360-Degree Feedback From Subordinates and Peers, *Leadership Quarterly*, 9(4): 427–448.
- Fedor, D. B., Rensvold, R.B., ve Adams, S.M., (1992), An Investigation of Factors Expected to Affect Feedback Seeking: A Longitudinal Field Study, *Personnel Psychology*, 45: 779-805.
- Ferris, K.R. ve Aranya, N., (1983), A Comparison of Two Organizational Commitment Scales, *Personnel Psychology*, 36: 87-98.
- Fisher, C.D., (1979), Transmission of Positive and Negative Feedback to Subordinates: A Laboratory Investigation, *Journal of Applied Psychology*, 64(5): 533–540.
- Fiske, A.P., (1994), The Four Elementary Forms of Sociality: Framework for a Unified Theory of Social Relations, *Psychological Review*, 99(4): 689-723.
- Ford, N.M., Walker, O.C. ve Churchill Jr, G.A., (1975), Expectation-Specific Measures of the Intersender Conflict and Role Ambiguity Experienced By Industrial Salesmen, *Journal of Business Research*, 3(2): 95-112.
- Fraley, R.C. ve Shaver, P.R., (2000), Adult Romantic Attachment: Theoretical Developments, Emerging Controversies, and Unanswered Questions, *Review of General Psychology*, 4(2): 132-154.
- Fredrickson, B.L. vd., (2000), The Undoing Effect of Positive Emotions, *Motivation and Emotion*, 24(4): 237-258.
- Futrell, C.M., (1977), The Impact of Managers' Job Characteristics and Performance on Satisfaction, Involvement, and Intrinsic motivation, *Journal of Management*, 3(1): 27-33.
- Gabriel, A.S. vd., (2014), The Supervisor Feedback Environment is Empowering, But Not All the Time: Feedback Orientation As a Critical Moderator, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87: 487–506.
- Gagne, M. ve Deci, E.L., (2005), Self-Determination Theory and Work Motivation, *Journal of Organizational Behavior*, 36(2): 331–362.
- Gallagher, V.C., (2012), Managing Resources and Need for Cognition: Impact on Depressed Mood at Work, *Personality and Individual Differences*, 53(4): 534–537.
- Geddes, D. ve Baron, A.R. (1997), Workplace Aggression as a Consequence of Negative Performance Feedback, *Management Communication Quarterly*, 10(4): 433-454.
- George, J.M. ve Jones, G.R., (2012), *Understanding and Managing Organizational Behavior* (6. Ed.): Prentice Hall.

- George, J.M. ve Zhou, J., (2001), When Openness to Experience and Conscientiousness Are Related to Creative Behavior: An Interactional Approach, *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 513–524.
- Gerstner, C.R. ve Day, D.V., (1997), Meta-Analytic Review of Leader-Member Exchange Theory: Correlates and Construct Issues, *Journal of Applied Psychology*, 82(6): 827–844.
- Ghiselli, R.F., La Lopa, J.M. ve Bai, B., (2001), Job Satisfaction, Life Satisfaction and Turnover Intents, *Human Resources*, 28-37.
- Gibson, J.L. vd., (2012), *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, Fourteenth Edition, Published by McGraw-Hill, a Business Unit of The McGraw-Hill Companies, New York.
- Gider, Ö. vd., (2011), Hastane Organizasyonlarında Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumunun Analizi: Hemşireler ve Tıbbi Sekreterler Üzerine Bir Araştırma, *Öneri Dergisi*, 9(35): 93–101.
- Gielen, S. vd., (2010), Improving The Effectiveness of Peer Feedback for Learning, *Learning and Instruction*, 20(4): 304–315.
- Goodman, J.S., Wood, R.E., ve Chen, Z., (2011), Feedback Specificity, Information Processing, and Transfer of Training, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2): 253–267.
- Goudas, M., Theodorakis, Y. ve Lapidis, K., (2007), The Effect of External Versus Internal Types of Feedback and Goal Setting on Endurance Performance, *The Online Journal of Sport Psychology*, 9(3): 57–66.
- Gölbaşı, Z., Kelleci, M. ve Doğan, S., (2008), Relationships Between Coping Strategies, Individual Characteristics and Job Satisfaction in A Sample of Hospital Nurses: Cross-Sectional Questionnaire Survey, *International Journal of Nursing Studies*, 45: 1800–1806.
- Graen, C., (2008), Leader Member Exchange and The Use of Moderating Conflict Management Styles Impact on Relationship Quality, *International Journal of Conflict Management*, 19(2): 92-111.
- Graen, G.B. ve Scandura, T.A., (1987), Toward A Psychology of Dyadic Organizing, In (B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* 9: 175–208). Greenwich, CT: JAI Press.
- Graen, G. vd., (1977), Effects of Linking-Pin Quality on the Quality of Working Life of Lower Participants, *Administrative Science Quarterly*, 22(3): 491-504.
- Gregory, J. B. ve Levy, P.E., (2012), Employee Feedback Orientation: Implications for Effective Coaching Relationships Employee Feedback Orientation: Implications for Effective Coaching Relationships, *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*: 1-14.
- Greller, M.M., (1980), Evaluation of Feedback Sources As a Function of Role and Organizational Level, *Journal of Applied Psychology*, 65(1): 24–27.
- Greller, M.M. ve Herold, D.M., (1975), Sources of Feedback: A Preliminary Investigation, *Organizational Behavior And Human Performance*, 13: 244–256.
- Grene, C.N. ve Organ, W.D. (1973), An Evaluation of Causal Models Linking the Received Role with Job Satisfaction, *Administrative Science Quarterly*, 18(1): 95-103.
- Griffin, D. ve Bartholomew, K., (1994), Models of the Self and Other: Fundamental Dimension Underlying Measures of Adult Attachment, *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(3):430-445.

- Guatam, T. vd., (2005), Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Nepal, *Asian Journal of Social Psychology*, 8: 305–314.
- Gupta, A.K. vd., (1999), Feedback-Seeking Behavior within Multinational Corporations, *Strategic Management Journal*, 20: 205–222,
- Günaydın, G. vd., (2005), Ebeveyn ve Arkadaşlara Bağlanma Envanteri Kısa Formu'nun Psikometrik Açından Değerlendirilmesi, *Türk Psikoloji Yazıları*, 8(16): 13-23.
- Güngör, E., (2015), Özel Eğitime Muhtaç Çocukların Anne ve Babalarının Psikolojik İlişki İhtiyaçları İle Durumluk ve Sürekli Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkiler, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Gürbüz, S., (2006), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1): 48-75.
- Hackman, J.R. ve Oldham, G.R., (1975), Development of the Job Diagnostic Survey, *Journal of Applied Psychology*, 60(2): 159-170.
- Hanser, L.M. ve Muchinsky, P.M., (1978), Work As an Information Environment, *Organizational Behavior and Human Performance*, 21: 47-60.
- Hattie, J. ve Timperley, H., (2007), The Power of Feedback, *Review of Educational Research*, 77(1): 81-112.
- Hazan, C. ve Shaver, P., (1987), Romantic Love Conceptualized As an Attachment Process, *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(3): 511-524.
- Helvacı, A., (2002), Performans Yönetim Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 35(1-2): 155-169.
- Hennessey, P.G., (2000), Aging and the Satisfaction of Psychological Needs, *Psychological Inquiry*, 11(4): 291-293.
- Herold, D.M. ve Greller, M.M., (1977), The Definition of a Construct, *The Academy of Management Journal*, 20(1): 142-147.
- Herold, D.M. ve Parsons, C.K., (1985), Assessing the Feedback Environment in Work Organizations : Development of the Job Feedback Survey, *Journal of Applied Psychology*, 70(2): 290–305.
- Herzberg, F., Mausner, B. ve Snyderman, B.B. (1959), *The Motivation to Work*, New York: John Wiley.
- Heyes, A.F. (2013), *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis, A Regression-Based Approach*, The Guilford Press, New York London.
- Hoe, S.L., (2008), Issues and Procedures in Adopting Structural Equation Modeling Technique, *Journal of Applied Quantitative Methods*, 3(1): 76-82.
- Hofstede, G., (1991), *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. Basingstoke: McGraw-Hill.
- Hogben, M. ve Byrne, D., (1998), Using Social Learning Theory to Explain Individual Differences in Human Sexuality, *The Journal of Sex Research*, 35(1): 58-71.
- House, R. J. ve Aditya, R.N., (1997), *The Social Scientific Study of Leadership: Quo Vadis?*, 23(3).
- Hsu, H., vd., (2010), Job Stress, Achievement Motivation and Occupational Burnout Among Male Nurses.
- Hull, C.L., (1943), *Principles of Behavior: An Introduction to Behavior Theory*, D. Appleton-Century Company, USA.

- Ilgen, D.R., Fisher, C.D. ve Taylor, M.S., (1979), Consequences of Individual Feedback on Behavior in Organizations, *Journal of Applied Psychology*, 64(4): 349–371.
- Ilgen, D.R., Mitchel, T.R. ve Fredrickson, J.W., (1981), Poor Performers: Supervisors' and Subordinates' Responses, *Organizational Behavior and Human Performance*, 27: 386-410.
- Illies, R., De Pater, I.E. ve Judge, T., (2006), Differential Affective Reactions to Negative and Positive Feedback, and the Role of Self-Esteem, *Journal of Managerial Psychology*, 22(6):590-609.
- Irvine, D. M. ve Evans, M.G., (1995), Job Satisfaction and Turnover among Nurses: Integrating Research Finding Across Studies, *Nursing Research*, 44(4):246-253.
- Izgar, H., (2008), Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık, *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25:317-334.
- İleri, H., Karaman, A. ve Engiz, G., (2009), Çalışanlarda Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO Dergisi*, 12(1-2):78-96.
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014), LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması, *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2): 26-42.
- İnfal, S. ve Bodur, S., (2011), Hemşirelerin Önem Verdikleri Motivasyon Araçları, *İ.U.F.N. Hem. Dergisi*, 19(2), 77-82.
- Jawahar, I. M., (2006), Correlates of Satisfaction with Performance Appraisal Feedback, *Journal of Labor Research*, 27(2):213-236.
- Johnson, R.B. ve Christensen, L.B., (2014), *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches 4th Edition*, SAGE Publications, USA.
- Johnson, T.W. ve Stinson, J.E., (1975), Role Ambiguity, Role Conflict, and Satisfaction: Moderating Effects of Individual Differences, *Journal of Applied Psychology*, 60(3):329–333.
- Kahraman, G. vd., (2011), Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 4(1): 12–18.
- Kampkuiper, J., (2015), The Effect of Positive and Negative Feedback on Self-Efficacy, Cognitive Trust and Affective Trust, 5th IBA Bachelor Thesis Conference, July 2nd, 2015, Enschede, Netherlands.
- Kançal, S., (2011), Effects of Negative Feedback Focus and Moral Emotion Proneness on Self-Efficacy Beliefs, Performance Outcomes and Predictions, *Boğaziçi University, Institute of Social Sciences, Master of Arts in Psychology, İstanbul*.
- Kantarıcı, S. (2014), Çalışma Ortamında Geribildirim ve Sonuçları, *İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*
- Kaplan, M., (2007), Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İşgören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama, *Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara*.
- Karacaoğlu, K., (2005), Sağlık Çalışanlarının İşe Bağlılığa İlişkin Tutumları ve Demografik Nitelikleri Arasındaki İlişkilerin incelenmesi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama, *İstanbul Üniversitesi, İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 16(52):54-70.

- Karadağ, M., Akman, N. ve Demir, C., (2013), Hemşirelik Hizmetlerinde Yönetmel ve Örgütsel Sorunlar, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 16(1):16-26.
- Kaya, H., (2008), Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma, *Maliye Dergisi*, 155:119-143.
- Kaymaz, K., (2007), Davranış Boyutuyla Performans Geribildirim Olgusu ve Süreci, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(4):14-178.
- Kebapçı, A. ve Akyolcu, N., (2011), Acil Birimlerde Çalışan Hemşirelerde Çalışma Ortamının Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi, *Türkiye Acil Tıp Dergisi*, 11(2):59-67.
- Kesgin, M.T. ve Kublay, G., (2011), Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Yaşam Alışkanlıkları ve Çalışma Koşullarından Kaynaklı Sağlık Sorunlarının Değerlendirilmesi, *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 41-49.
- Kızgıt, S. ve Ergül, S., (2011), Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Hemşireliği Algılayışı Hemşirelik Rollerine ve Hemşireliğin Geleceğine Bakışı, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 14(2):10-15.
- Kline, R.B. (2011), *Principles and Practice of Structural Equation Modeling (Third Edition)*, The Guilford Press, New York London.
- Kluger, A.N. ve Denisi, A., (1996), The Effects of Feedback Interventions on Performance: A Historical Review, a Meta-Analysis, and a Preliminary Feedback Intervention Theory, *Psychological Bulletin*, 119(2): 254–284.
- Knight, N. (2003), *An Evaluation of The Quality of Teacher Feedback to Students: A Study of Numeracy Teaching in the Primary Education Sector*, Australian Association for Research in Education, Conference Publications.
- Koç, H. ve Yazıcıoğlu, İ., (2011), Yöneticiye Duyulan Güven ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu Ve Özel Sektör Karşılaştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1):46-57.
- Koestner, R., Zuckerman, M. ve Koestner, J., (1987), Praise, Involvement, and Intrinsic Motivation, *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(2): 383-390.
- Koivumaa-Honkanen, H. vd., (2000), Self-reported Life Satisfaction and 20-Year Mortality in Healthy Finnish Adults, *American Journal of Epidemiology*, 152(10):983-991.
- Kowal, J. ve Fortier, M.S., (1999), Motivational Determinants of Flow: Contributions from Self-Determination Theory, *The Journal of Social Psychology*, 139(3): 355-368.
- Kumcağız, H. vd., (2011), Hemşirelerin İletişim Becerileri: Samsun İli Örneği, *Dicle Tıp Dergisi*, 38(1): 49-56.
- Kuyumcu, B., (2005), *Evli Çiftlerin Evlilik Doyumu ile Geşalt Temas Biçimleri, Bağlanma Stilleri ve Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.
- Laible, D., (2007), Attachment with Parents and Peers in Late Adolescence: Links with Emotional Competence and Social Behavior, *Personality and Individual Differences*, 43: 1185–1197 43, 1185–1197.

- Lam, C.F., vd., (2011), The Impact of Feedback Frequency on Learning and Task Performance: Challenging the “More is Better” Assumption, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116: 217–228.
- Lambert, S.J., (1991), The Combined Effects of Job and Family Characteristics on the Job Satisfaction, Job Involvement, and Intrinsic Motivation of Men and Women Workers, *Journal Of Organizational Behavior*, 12: 341–363.
- Larson, J.R., (1989), The Dynamic Interplay Between Employees' Feedback-Seeking Strategies and Supervisors' Delivery of Performance Feedback, *Academy of Management Review*, 14(3): 408-422.
- Lawler, E.E. ve Hall, D.T., (1970), Relationship of Job Characteristics to Job Involvement, Satisfaction, and Intrinsic Motivation, *Journal of Applied Psychology*, 54(4): 305-312.
- Levy, P.E., Cober, R.T. ve Miller, T., (2002), The Effect of Transformational and Transactional Leadership Perceptions on Feed Back-Seeking Intent Ions, *Journal of Applied Social Psychology*, 32(8):1703–1720.
- Levy, P.E. vd., (1995), Situational and Individual Determinants of Feedback Seeking: A Closer Look at the Process, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62(1):23-37.
- Levy, P.E. ve Williams, J.R., (2004), The Social Context of Performance Appraisal : A Review and Framework for the Future, *Journal of Management*, 30(6): 881–905.
- Li, L. ve Steckelberg, A., (2004), Using Peer Feedback to Enhance Student Meaningful Learning, *Association for Educational Communications and Technology*, 27th, Chicago, IL, October 19-23.
- Linderbaum, B.A. ve Levy, P.E., (2010), The Development and Validation of the Feedback Orientation Scale (FOS), *Journal of Management*, 36(6): 1372-1405.
- Liou, S.R., (2008), An Analysis of the Concept of Organizational Commitment, *Nursing Forum*, 43(3):116-125.
- Liu, E.Z. ve Lee, C.Y., (2013), Using Peer Feedback to Improve Learning via Online Peer Assessment, *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 12(1), 187–199.
- Liu, N. ve Carless, D., (2006), Peer Feedback: The Learning Element of Peer Assessment, *Teaching in Higher Education*, 11(3): 279–290.
- Lizzio, A. ve Wilson, K., (2008), Feedback on Assessment: Students’ Perceptions of Quality and Effectiveness, *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 33(3): 263-275.
- Locke, E.A., (1996), Motivation Through Conscious Goal Setting, *Applied & Preventive Psychology*, 5: 117–124.
- Locke, E.A. ve Latham, G.P., (1979), Goal Setting-A Motivational Technique That Works, *Organizational Dynamics*, 68–80.
- Locke, E.A. ve Latham, G.P., (2002), Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation, *American Psychologist*, 57(9): 705–717.
- Locke, E.A. ve Latham, G.P., (2013), *New Developments in Goal Setting and Task Performance*, Routledge Taylor and Franchis Group, New York and London.
- Locke, E.A. vd., (1981), Goal Setting and Task Performance: 1969-1980, *Psychological Bulletin*, 90(1): 125–152.
- Lodahl, T.M. ve Kejner, M., (1965), The Defination and Measurement of Job Involvement, *Journal of Applied Psychology*, 49(1):24-33.

- London, M., (1995), Giving Feedback: Source-Centered Antecedents and Consequences Of Constructive and Destructive, *Human Resource Management Review*, 5(3): 159–188.
- London, M., Larsen, H.H. ve Thisted, L.N., (1999), Relationships Between Feedback and Self-Development, *Group & Organization Management*, 24(1): 5-27.
- London, M., ve Smither, J.W., (2002), Feedback Orientation, Feedback Culture, and the Longitudinal Performance Management Process, *Human Resource Management Review*, 12: 81–100.
- Lunenburg F.C., (2011), Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations, *International Journal Of Management, Business, And Administration* 15(1): 1-6.
- Malone, Y., (2002), Social Cognitive Theory and Choice Theory: A Compatibility Analysis, *International Journal of Reality Therapy*, 22(1):10-13.
- Mert, İ.S. (2010), İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine bir Araştırma, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2):117-143.
- Massari, G.A., (2015), Key Factors of Preschool and Primary School Teachers Job Satisfaction, 5(1):27-40.
- McClelland, D.C., (1961), *The Achieving Society*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- McClelland, D.C., (1971), *Assessing Human Motivation*, New York: General Learning Press.
- McClelland, D.C., (1975), *Power: The Inner Experience*, New York: Irvington.
- McClelland, D.C., (1985), *Human motivation*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- McClelland, D.C. ve Burrnham D.H., (2003), *Power is the Great Motivator*, Harward Busines Rewiev.
- McShane, S.L. ve Von Glinow, M.A. (2010), *Organizational Behavior (5 b.)*. New York: McGraw-Hill.
- Mento, A.J., Steel, R.P. ve Karren, R.J., (1987), A Meta-Analytic Study of the Effects of Goal Setting on Task Performance, *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 39:52-83.
- Meyer, J.P. Allen, N.J. ve Smith, C.A., (1993), Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conseptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78(4):538-551.
- Meyer, J.P. ve Herscovitch, L., (2001), Commitment in the Workplace Toward a General Model, *Human Resource Management Review*, 11:299-326.
- Meyer, J. P. vd., (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization:A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 61: 20–52.
- Meyer, J.P. vd., (2012), Affective, Normative, and Continuance Commitment Levels Across Cultures: A Meta-Analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 80:225–245.
- Miles, R.H., (1976), A Comparison of the Relative Impacts of Role Perceptions of Ambiguity and Conflict by Role, *Academy of Management Journal*, 19(1):25-35.
- Mollaoğlu, M., Kars Ferteli, T. ve Özkan Tuncak, F., (2010), Hastanede Çalışan Hemsirelerin Çalışma Ortamlarına İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi, *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 5(15):17-30.

- Morrison, E.W., (1993), Longitudinal Study of the Effects of Information Seeking on Newcomer Socialization, *Journal of Applied Psychology*, 78(2):173-183.
- Morrison, E.W. ve Vancouver, J.B., (2000), Within-Person Analysis of Information Seeking: The Effects of Perceived Costs and Benefits, *Journal of Management*, 26(1): 119–137.
- Mory, E.H., (2003), Feedback Research Revisited, (in *Handbook of research for educational communications and technology*), section 29.
- Moss, S.E., ve Martinko, M.J., (1998), The Effects of Performance Attributions and Outcome Dependence on Leader Feedback Behavior Following Poor Subordinate Performance, 19:259–274.
- Moss, S.E. ve Sanchez, J.I., (2004), Are Your Employees Avoiding You? Managerial Strategies for Closing the Feedback Gap, 18(1):32-44.
- Moss, S.E., Valenzi, E.R. ve Taggart, W., (2003), Are You Hiding from Your Boss? The Development of a Taxonomy and Instrument to Assess the Feedback Management Behaviors of Good and Bad Performers, 29(4): 487–510.
- Mulder, R.H., (2013), Exploring Feedback Incidents, Their Characteristics and the Informal Learning Activities That Emanate from Them, 37(1):49-71.
- Mussawy, S.A.J., (2009), Assessment Practices: Student’s and Teachers’ Perceptions of Classroom Assessment, University of Massachusetts Amherst, Master’s Thesis, Massachusetts.
- Myers, D.G. ve Diener, E., (1995), Who is Happy?, *Psychological Science*, 6(1): 10-19.
- Nagy, S., (1998), A Comparison of the Effects of Patients’ Pain on Nurses Working in Burns and Neonatal Intensive Care Units, *Journal of Advanced Nursing*, 27: 335–340.
- Nakai, Y. ve O’Malley, A.L., (2015), Feedback to Know, to Show, or Both? A Profile Approach to the Feedback Process, *Learning and Individual Differences*, 43: 1–10.
- Nease, A.A., Mudgett, B.O., ve Quinones, M.A., (1999), Relationships Among Feedback Sign, Self-Efficacy, and Acceptance of Performance Feedback, 84(5): 806–814.
- Nelson, M.M. ve Schunn, C.D., (2009), The Nature of Feedback: How Different Types of Peer Feedback Affect Writing Performance, *Instr Science*, 37: 375–401.
- Norris-Watts, C., ve Levy, P.E., (2004), The Mediating Role of Affective Commitment in the Relation of the Feedback Environment to Work Outcomes, 65:351–365.
- Odom, R.Y., Box, W.R. ve Dunn, M.G., (1990), Organizational Cultures, Commitment, Satisfaction, and Cohesion, *Public Productivity & Management Review*, 14(2):157-169.
- Oktuğ, B.Z., (2011), Olumsuz Geribildirim ile Performans Arasındaki İlişki: Bilişsel Yeniden Değerlendirme ve Duygu Dışavurumunu Bastırma Eğilimleri Üzerine Bir Çalışma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- O’malley, A. L. ve Gregory, J.B., (2011), Don’t Be Such a Downer: Using Positive Psychology to Enhance the Value of Negative Feedback, 14: 247–264.
- Onwuegbuzie, A.J. ve Collins, K.M.T., (2007), A Typology of Mixed Methods Sampling Designs in Social Science Research, 12(2): 281–316.

- Orpen, C., (1997), The Interactive Effects of Communication Quality and Job Involvement on Managerial Job Satisfaction and Work Motivation, *The Journal of Psychology* 131(5): 519-522.
- Osabiya, B.J., (2015), The Effect of Employees' Motivation on Organizational Performance, *Journal of Public Administration and Policy Research*, 7(4):62-75.
- Ovayolu, N. ve Bahar, A. (2006), Hemşirelik ve Kalite, Atatürk Üniv. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 9(1): 104-110.
- Özabacı, N. ve Acat, B., (2005), Öğretmen Adaylarının Kendi Özellikleri ile İdeal Öğretmen Özelliklerine Dönük Algılarının Karşılaştırılması, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 42: 211-236.
- Özbek Yazıcı, S. ve Kalaycı, I., (2015), Hemşirelerin Çalışma Ortam Ve Koşullarının Değerlendirilmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi, 3(3): 379-383.
- Özdevicioğlu, M., (2002), Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19:115-134.
- Özkan, Ö., Koçyiğit, Z. ve Şen, Ü., (2013), Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Algılanan İş ve Gelir Güvencesizliği ile Çalışma Koşulları, *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, 2(1):15-25.
- Öztürk, H. vd., (2015), Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 18(1):17-25.
- Özutku, H., Ağca, V. ve Cevrioğlu, E., (2008), Lider-Üye Etkileşim Teorisi Çerçevesinde, Yönetici-Ast Etkileşimi ile Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme, 22(2):193-210.
- Pavot, W. vd., (1991), Further Vafidation of the Satisfaction with Life Scale: Evidence for the Cross-Me thod Convergence of Well-Being Measures, *Journal of Personality Assessment*, 57(1):149-161.
- Payne, R.B. ve Hauty, T., (1955), Effect of Psychological Feedback upon Work Decrement, *Journal of Experimental Psychology*, 50(6):343-351.
- Perkmen, S. ve Dağıstanlı, Ö., (2012). Kimler bilişim teknolojileri öğretmeni olmalı? Meslek kişiliği Yaklaşımı, *e-Journal of New World Sciences Academy*, 7(4): 1045-1053.
- Podsakoff, P.M. ve Farh, J.L., (1989), Effects of Feedback Sign and Credibility on Goal Setting and Task Performance, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 44: 45-67.
- Powell, F.A., (2008), A Theory of Cognitive Dissonance, An Examination and Re-statement of Festinger's Theory', psc.isr.umich.edu.
- Rajapaksa, S. ve Rothstein, W., (2009), Factors That Influence the Decisions of Men and Women Nurses to Leave Nursing, *Nursing Forum*, 44(3): 195-206.195...,
- Reilly, R.R., Smither, J.W. ve Vasilopoulos, N.L., (1996), A Longitudinal Study of Upward Feedback, *Personnel Psychology*, 49:599-612.
- Reis, H.T. vd., (2000), Daily Well-Being: The Role of Autonomy, Competence, and Relatedness, *Clinical & Social Sciences in Psychology*, 26(4): 419-435.
- Renn, R.W., ve Fedor, D.B., (2001), Development and Field Test of a Feedback Seeking, Self- Efficacy, and Goal Setting Model of Work Performance, 27: 563-583.

- Rhoades, L. ve Eisenberger, R., (2002), Perceived Organizational Support: A Review of the Literature, *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698–714.
- Rice, R.W., Frone, M. R. ve Mcfarlin, D.B., (1992), Work-nonwork Conflict and the Perceived Quality of Life, 13: 155–168.
- Rosen, C.C., Levy, P.E. ve Hall, R.J., (2006), Placing Perceptions of Politics in the Context of the Feedback Environment, Employee Attitudes, and Job Performance, *Journal of Applied Psychology*, 91(1): 211–220.
- Ryan, R.M. ve Deci, E.L., (2000), Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions, 25: 54–67.
- Sadler, D.R., (1989), Formative Assessment and the Design of Instructional Systems, *Instructional Science*, 18: 119–144.
- Sadler, D.R., (1998), Formative Assessment: Revisiting the Territory, *Assessment in Education*, 5(1): 77-84.
- Said, N.B., Nave, F. ve Matos, F., (2015), The Quality of Working Life among Nurses in Pediatric Setting, *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*.
- Sat, S., (2011), Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, Adana.
- Sawyer, J.E., (1992), Goal and Process Clarity: Specification of Multiple Constructs of Role Ambiguity and a Structural Equation Model of Their Antecedents and Consequences, *Journal of Applied Psychology*, 77(2),130-142.
- Schermelleh-Engel, K. ve Moosbrugger, H., (2003), Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures, *Methods of Psychological Research Online*, 8(2): 23-74.
- Schlett, C. ve Ziegler, R., (2014), Job Emotions and Job Cognitions as Determinants of Job Satisfaction: The Moderating Role of Individual Differences in Need for Affect, *Journal of Vocational Behavior*, 84: 74–89.
- Schunk, D.H., (1989), 4. Social Cognitive Theory and Self-Regulated Learning, *Self-Regulated Learning and Academic Achievement*,83-110.
- Seifert, C.F., Yukl, G. ve McDonald, R.A., (2003), Effects of Multisource Feedback and a Feedback Facilitator on the Influence Behavior of Managers Toward Subordinates, *Journal of Applied Psychology*, 88(3): 561–569.
- Seyhan, M., (2014), İşletmelerde Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Dönem Projesi, Edirne.
- Shalley, C.E., Zhou, J. ve Oldham, G.R., (2004), The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity : Where Should We Go from Here?, *Journal of Management*, 30(6): 933–958.
- Sheldon, K.M. ve Kasser, T., (2008), Psychological Threat and Extrinsic Goal Striving, *Motivation and Emotion*, 32: 37–45.
- Shin, D.C. ve Johnson, D.M., (1978), Avowed Happiness As an Overall Assessment of the Quality of Life, *Social Indicators Research*, 5: 475-492.
- Shipper, F., Hoffman, R.C. ve Rotondo, D.M., (2007), Does the 360 Feedback Process Create Actionable Knowledge Equally Across Cultures?, *Academy of Management Learning & Education*, 6(1): 33–50.
- Shute, V.J., (2007), Focus on Formative Feedback, *Research Raport RR-07-11 (March)*, Research and Development.

- Sıgır, Ü., (2007), İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2): 261-278.
- Skinner, B.F., (1963), Operant Behavior, American Psychologist, 503-515.
- Snijder, M.A., (2015), Goal Orientation and Feedback-Seeking Behavior of Equestrian Athletes, Faculty of Social and Behavioural Sciences Theses (Master thesis), Utrecht.
- Sparr, J.L. ve Sonnentag, S., (2008), Feedback Environment and Well-Being at Work: The Mediating Role of Personal Control and Feelings of Helplessness, European Journal of Work and Organizational Psychology, 17(3): 388-412.
- Spreitzer, G.M. (1995), Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation, The Academy of Management Journal, 38(5): 1442-1465.
- Steelman, L.A., Levy, P.E. ve Snell, A.F., (2004), The Feedback Environment Scale: Construct Definition, Measurement, and Validation, Educational and Psychological Measurement, 64(1): 165-184.
- Steelman, L.A. ve Rutkowski, K.A., (2003), Moderators of Employee Reactions to Negative Feedback, Journal of Managerial Psychology, 19(1): 6-18.
- Steers, R.M. ve Braunstein, D.N., (1976), A Behaviorally-Based Measure of Manifest Needs in Work Settings, Journal of Vocational Behavior, 9: 251-266.
- Stewart, K.L., (2009), Nurse Managers' Knowledge Of Staff Nurse Burnout, Master Thesis Western Carolina.
- Stiles, P., (2008), The Negative Side of Motivation: The Role of Shame, Working Paper Series, Cambridge.
- Suedfeld, P. ve Tetlock, P.E., (2001), Individual Differences in Information Processing, Chapter Thirteen in (Origins of Cognitive Styles Research).
- Sully de Luque, M.F., (2000), The Impact of Cross-Cultural Differences on Feedback Seeking Behavior: Tendency to Engage, Strategy Type, And Preferred Source Choice, The Graduate College of the University of Nebraska, Doctoral Thesis, Lincoln, Nebraska.
- Sümer, N., (2006), Ergenlikte Ebeveyn Tutum ve Davranışlarının Bağlanma Kaygısındaki Rolü, 11. Ergen Günleri, Konuşma Metni, Hacettepe Üniversitesi.
- Sümer, N. ve Güngör, D., (1999), Yetişkin Bağlanma Stilleri Ölçeklerinin Türk Örneklemini Üzerinde Psikometrik Değerlendirmesi ve Kültürlerarası Bir Karşılaştırma, Türk Psikoloji Dergisi, 14(43), 71-106.
- Tambağ, H. vd., (2015), Hemşirelerin Çalışma Ortamlarının İş Doyumu Üzerine Etkisi, Bakırköy Tıp Dergisi, 11(4): 143-149.
- Tan, M., Polat H. ve Akgün Şahin, Z., (2012), Hemşirelerin Çalışma Ortamlarına İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi, Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi, 4: 67-78.
- Taşçı, D. ve Eroğlu, E., (2008), Kurumsal İletişim Kalitesinin Oluşmasında Yöneticilerin Geribildirim Verme Becerilerinin Etkisi, Selçuk İletişim Dergisi, 5(2): 26-34.
- Taşkın, F. ve Dilek, R., (2010), Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(1): 37-46.

- Taşlıyan, M. ve Gök, S., (2012), Kamu ve Özel Hastanelerde Hasta Memnuniyeti: Kahramanmaraş'ta Bir Alan Çalışması, Kahraman Maraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi, 2(1): 69-94.
- Tayfur, Ö., (2006), Antecedents of Feedback Seeking Behaviors, Middle East Technical University, School of Social Sciences, Master Thesis, Ankara.
- Teddle, C. ve Yu, F., (2007), Mixed Methods Sampling A Typology With Examples, Journal of Mixed Methods Research 1(1): 77-100.
- Toegel, G. ve Conger, J.A., (2003), 360-Degree Assessment: Time for Reinvention, Academy of Management Learning and Education, 2(3): 297-311.
- Top, M., (2012), Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık , Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41(2): 258-277.
- Trope, Y. ve Neter, E., (1994), Reconciling Competing Motives in Self-Evaluation: The Role of Self-Control in Feedback Seeking, Journal of Personality and Social Psychology, 66(4): 646-657.
- Tubbs, M., (1986), Goal Setting: A Meta-Analytic Examination of the Empirical Evidence, Journal of Applied Psychology, 71(3): 474-483.
- Tuckey, M., Brewer, N. ve Williamson, P., (2002), The Influence of Motives and Goal Orientation on Feedback Seeking, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75: 195-216.
- Tunalı, S.B., Gözü, Ö. ve Özen, S.B., (2016), Nitel ve Nicel Araştırma Yöntemlerinin Bir Arada Kullanılması "Karma Araştırma Yöntemi, Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslar arası Hakemli Dergisi, 24(2): 106-112.
- Tunstall, P. ve Gipps, C., (1996), Teacher Feedback to Young Children in Formative Assessment: A Typology, British Educational Research Journal, 22(4): 389-404.
- Türe Yılmaz, A. ve Yıldırım, A., (2016), Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin Türkçe Geçerlilik ve Güvenirliği, Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 3(3): 159-168.
- Ünler, E., (2006), Örgüte Bağlılığın İşin Nitelikleri ve Davranış Düzeltme Uygulamasıyla ilişkisi, Yönetim Bilimleri Dergisi 4(1): 98-123.
- Vance, R.J. ve Colella, A., (1990), Effects of Two Types of Feedback on Goal Acceptance and Personal Goals, Journal of Applied Psychology, 75(1): 68-76.
- Vancouver, J.B. ve Morrison, E.W., (1995), Feedback Inquiry: The Effect of Source Attributes and Individual Differences, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 62(3): 276-285.
- Vandenberg, R.J. ve Scarpello, V., (1986), A Longitudinal Assessment of the Determinant Relationship between Employee Commitments to the Occupation and the Organization, Journal of Organizational Behavior, 15: 535-547.
- Vandewalle, D. vd., (2000), An Integrated Model of Feedback-Seeking Behavior: Disposition, Context, and Cognition, Journal of Applied Psychology, 85(6): 996-1003.
- Van Dierendonck, D. vd., (2004), Leadership Behavior and Subordinate Well-Being, Journal of Occupational Health Psychology, 9(2): 165-175.
- Van Velsor, E. ve Leslie, J.B., (1995), Why Executives Derail: Perspective Across Time and Culture, Academy of Management Executive, 9(4): 62-72.

- Veroff, J., (1992), Power Motivation, in (C.P. Smith, Motivation and Personality: Handbook of Thematic Content Analysis (s. 278-285)), New York: Cambridge University Press.
- Vollmeyer, R. ve Rheinberg, F., (2005), A Surprising Effect of Feedback on Learning, *Learning and Instruction*, 15: 589–602.
- Wald, H.S. vd., (2009), Reflecting on Reflections: Enhancement of Medical Education Curriculum with Structured Field Notes and Guided Feedback, *Academic Medicine*, 84(7): 830–837.
- Walker, A.G. ve Smither J.W., (1999), A Five-Year Study of Upward Feedback: What Managers Do with Their Results Matters, *Personnel Psychology*, 52(2): 393-423.
- Walsh, B. vd., (2015), Using a Clean Feedback Model to Facilitate the Learning Process, *Scientific Research Publishing*, 6: 953–960.
- Wayne, S.J., Shore, L.M. ve Liden, R.C., (1997), Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A social Exchange Perspective, *Academy of Management Journal*, 40(1): 82-111.
- Whitaker, B.G., (2011), Linking the Feedback Environment to Feedback Seeking Through Perceptions of Organizational Support and Job Involvement, *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 14 (3): 385-404.
- Whitaker, B.G., Dahling, J.J. ve Levy, P., (2007), The Development of a Feedback Environment and Role Clarity Model of Job Performance, *Journal of Management*, 33(4): 570-591.
- Wiener, Y., (1982), Commitment in Organizations: A Normative View, *Academy of Management Review*, 7(3): 418-428.
- Winter, D.G., (1973), *The power motive*. New York: Free Press.
- Witt, L., (2000), *Rewiev of Public Personnel Administration Book Reviews*, (London, Manuel (1997). *Job feedback: Giving, seeking, and using feedback for performance improvement*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 211pp.).
- Yamaguchi, I., (2003), The Relationships Among Individual Differences, Needs and Equity Sensitivity, *Journal of Managerial Psychology*, 18(4): 324-344.
- Yelboğa, A., (2009), Validity and Reliability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey (JSS), *World Applied Sciences Journal*, 6(8): 1066-1078.
- Yelboğa, A., (2012), Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma, *Ege Akademik Bakış*, 12(2): 171-182.
- Yener, E. ve Öksüz, S., (2017), Özel Hastanelerin Karşılaştığı Finansal Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerileri, *Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2): 222-246.
- Yıldız, G., Özutku, H. ve Cevrioğlu, E., (2008), Lider-Üye Etkileşimine Çok Boyutlu Yaklaşım: Liden ve Maslyn'in Dört Boyutlu Lider-Üye Etkileşim Ölçeğinin Psikometrik Özelliklerine Yönelik Görgül Bir Araştırma, *Akademik İncelemeler*, 3(1).
- Yıldız, N. ve Kanan, N., (2005), Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunu Etkiyen Faktörler, *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 8-13.
- Yılmaz, E. ve Özkan, S., (2006), Bir İlçede Çalışan Hemşirelerin Sağlık Sorunları ve Yaşam Alışkanlıklarının Değerlendirilmesi, *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 1(3): 82-99.
- Young, S. ve Steelman, L.A., (2014), The Role of Feedback in Supervisor and Workgroup Identification, *Personnel Review*, 43(2): 228-245.

- Yüksel, İ., (2004), Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından incelenmesi, Doğu Üniversitesi Dergisi, 5(1): 47-58.
- Zhang, Y. ve Tu, Y., (2011), The Impact of Associative Strength on Performance in Goal Pursuit, Journal of Experimental Social Psychology, 47(6): 1088-1095.
- Zhou, J., (1998), Feedback Valence, Feedback Style, Task Autonomy, and Achievement Orientation: Interactive Effects on Creative Performance, Journal of Applied Psychology, 83(2): 261–276.
- Zhou, J. ve George, J.M., (2001), When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice, Academy of Management Journal, 44(4): 682–696.
- Zimmerman, B.J., (2000), Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn, Contemporary Educational Psychology, 25: 82–91.



EKLER

Ek 1.

HEMŞİRELERİN İŞ SEVGİLERİNİN YÜKSELTİLMESİNDE DİKKAT EDİLECEK FAKTÖRLERİN TESPİTİ

Değerli katılımcılar;

Bu araştırma, Dr. Öğr. Üyesi Ömer L. ANTALYALI danışmanlığında yürütülen doktora tez çalışması kapsamında gerçekleştirilmektedir. Çalışmanın amacı, çalışanların performanslarını etkileyen faktörleri belirlemek ve çalışan performansını yükseltmek için izlenebilecek yöntemleri saptamaktır. Vereceğiniz yanıtlar sadece bilimsel amaçlı kullanılacağından gizli tutulacaktır. Aşağıdaki sorulara lütfen çalışma ortamını dikkate alarak ortalama bir yanıt veriniz.

Değerli vaktinizi ayırdığımız, ilginiz ve hassasiyetiniz için teşekkür ederiz.

Öğr. Gör. Sevil ASLAN

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Yaşınız:

Eğitim Düzeyiniz: Lise () Ön Lisans () Lisans () Lisans üstü ()

Bu meslekteki çalışma süreniz? ay \ yıl

Bu kurumdaki çalışma süreniz? ay \ yıl

1.	Performansım hakkında faydalı bilgiler edinmek benim için önemlidir.	Bu ifadeye ne ölçüde katılıyorsunuz?						Tam ()
		Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	
2.	İşteki iyi performansımı, diğer insanların duyması hoşuma gider.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
3.	Performansım hakkında geribildirim almak, becerilerimi geliştirmeme yardım eder.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
4.	Olumsuz geribildirim kişisel değerimi düşürmez, bu yüzden ondan kaçınmaya çalışmam.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
5.	Geri bildirim istediğimde, insanların hakkımda ne düşünecekleri konusunda endişelenirim.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
6.	Amirimden geri bildirim istemek performansımı arttırmak istediğimi göstermenin bir yoludur.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
7.	Nasıl performans gösterdiğimi bilmek için daha fazla bilgi edinmek isterim.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
8.	Olumsuz geri bildirim almak, gerçekte kendim hakkındaki hislerimi değiştirmez.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
9.	Eğer geri bildirim istersem, nasıl bir izlenim bırakacağım hakkında endişelenmem.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
10.	Geribildirim istediğim zaman, insanların bunu bilmesini isterim ki sorumluluk sahibi kişiliğimi gösterebileyim.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
11.	Performansım hakkında daha fazla yararlı bilgi edinmek isterim.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
12.	Olumsuz geri bildirim aldığımda kendimi iyi hissetmem.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
13.	İnsanların, bana verilen olumlu geribildirimini duyup duymadıklarıyla ilgilenmem.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
14.	Performansım hakkında faydalı bilgi edinip edinmediğim konusunda endişe duymuyorum.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
15.	Kendimi hâlâ değerli hissedeceğim için, olumsuz geri bildirim almak hakkında gerçekten endişelenmem.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
16.	Aldığım geri bildirim içeriğini insanların bilmesini umursamam.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
17.	Övüldüğüm zaman diğerlerinin bunu duymasını gerçekten istemem.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
18.	Geribildirim performansımı geliştirmek için yararlı değildir.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()

19.	Kendim hakkında kötü hissettirdiği için, olumsuz geribildirimden kaçınmaya çalışırım.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
20.	Amirimden geribildirim isterken insanların görüp görmemelerini umursamam.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
21.	Yararlı geribildirim edinmek benim için önemli değildir.	Bu ifadeye ne ölçüde katılıyorsunuz?						
		Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
22.	Olumsuz olabilecek geribildirimler konusunda endişe duyarım çünkü eleştirilmek bana acı verir.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
23.	Diğer insanların aldığı bireysel geribildirim içeriğini duymaları hakkında sıklıkla endişe duyarım.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
24.	Performansım hakkındaki olumlu geribildirimim, diğerleri üzerinde olumlu izlenim yaratmasını umarım.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
25.	Nasıl performans gösterdiğimi bilmek için, daha fazla geribildirime ihtiyaç duymuyorum.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
26.	Bir konuda nasıl performans gösterdiğimin insanlar tarafından bilinmesi beni endişelendirmez.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
27.	Başkalarını performansım hakkında aldığım olumlu geribildirim öğrendiklerini sağlayarak etkilemeye ihtiyacım yoktur.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
28.	Benimkinden farklı fikirlere sahip olsalar da, insanların kararlarını etkilemeyi severim.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
29.	Bir işi yaparken mükemmel olacak diye aşırı titizlenmem.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
30.	İnsanların bir araya geldiği organizasyonlara katılmaktan çok keyif alırım.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
31.	Düşünmemi derinleştiren ortamları çok severim.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
32.	İnsanların yanlış bulduğum düşüncelerini değiştirmeyi severim.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
33.	İşimde en iyisi olacağım diye çok çalışmak bana göre değildir.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
34.	Boş zamanlarımı tek başıma bir etkinlik yaparak geçirmektense, ailem veya arkadaşlarımla beraber geçirmeyi severim.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
35.	Bir konuda ilk defa duyduğum farklı bir bakış açısının tüm detaylarını en ince ayrıntısına kadar anlamak için kafa yormaktan kendimi alamam.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
36.	İnsanları benim doğrularım yönünde etkilemeyi severim.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
37.	Mükemmeliyetçi bir yapım vardır.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
38.	Sevdiğim bir arkadaşım ile ilişkim bozulursa ve bunu çözemezsem, çok üzülürüm.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
39.	Yoğun bir şekilde sürekli düşünmek benim için başlı başına zevkli bir iştir.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
40.	Bir ekip çalışmasında, ekip üyelerini yapacakları işlerle ilgili etkileyen kişi olmak isterim.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
41.	Yaptığım her işi kusursuz yapmazsam, bir türlü rahat edemem.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
42.	İnsanları dertli görürsem, onlarla ilgilenirim.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
43.	Çok farklı sonuçların olduğu sorunlar ilgimi çeker.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
44.	Dikkatlerin benim üzerimde olmasını severim.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()

45.	Bir iş yaparken çok daha iyisini yapacağım diye aşırı çaba göstermek istemem.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
46.	İnsanların zor günlerinde onların yanında olmayı önemserim.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
47.	Yeni öğrenme onların sunduğu zevk hiçbir şeyde yoktur diye düşünüyorum.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
48.	Bir ortamda konuşmaların merkezinde olmayı severim.	Bu ifadeye ne ölçüde katılıyorsunuz?						
		Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
49.	Bir işi ilk defa yapıyorsam, mükemmel iş çıkarana kadar gece gündüz çalışırım.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
50.	İnsanların zor günlerinde ne yapar eder onların yanında olurum.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
51.	Yeni şeyler öğrenmeyi herkes gibi severim, dahası her zaman yeni şeyler öğrenmenin yolunu ararım.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
52.	Özel duygu ve düşüncelerimi yakınlaştığım arkadaşlarımla paylaşmak konusunda kendimi rahat hissederim.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
53.	Yakınlaştığım arkadaşlarıma kolay kolay açılmam.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
54.	Genellikle, yakınlaştığım arkadaşlarımla sorunlarımı ve kaygılarımı tartışırım.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
55.	Zor zamanlarımda, yakınlaştığım arkadaşlarımdan yardım istemek bana iyi gelir.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
56.	Başımdan geçenleri yakınlaştığım arkadaşlarımla konuşurum.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
57.	Yakınlaştığım arkadaşlarıma rahatlıkla güvenip inanırım.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
58.	Sıklıkla, yakınlaştığım arkadaşlarımla beni gerçekten sevmediği kaygısına kapılırım.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
59.	Yakınlaştığım arkadaşlarımla beni, benim onları önemseyemediğim kadar önemsemeyeceklerinden endişe duyarım.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
60.	Yakınlaştığım arkadaşlarımla zamanla benden uzaklaşacakları endişesine kapılırım.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
61.	Yaptığım işle gurur duyuyorum.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
62.	İşim zevklidir.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
63.	İşimin toplumda saygın bir kişi olma fırsatını bana vermesi bakımından memnunum.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
64.	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından memnunum.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
65.	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
66.	Bu kuruluşa kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()

67.	Bu kuruluşun sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
68.	Kendimi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
69.	Bu kuruluşun benim için çok özel bir anlamı var.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()
70.	Kuruluşuma karşı güçlü bir ait olma hissim yok.	Hiç ()	Çok az ()	Az ()	Orta ()	Fazla ()	Çok fazla ()	Tam ()



Ek 2.

Feedback Environment Scale (Geribildirim Çevresi Ölçeği)

Appendix
Feedback Environment Scale (FES)

	Supervisor Source	Coworker Source
Source credibility	My supervisor is generally familiar with my performance on the job.	My coworkers are generally familiar with my performance on the job.
	In general, I respect my supervisor's opinions about my job performance.	In general, I respect my coworkers' opinions about my job performance.
	With respect to job performance feedback, I usually do not trust my supervisor.	With respect to job performance feedback, I usually do not trust my coworkers.
	My supervisor is fair when evaluating my job performance.	My coworkers are fair when evaluating my job performance.
	I have confidence in the feedback my supervisor gives me.	I have confidence in the feedback my coworkers give me.
Feedback quality	My supervisor gives me useful feedback about my job performance.	My coworkers give me useful feedback about my job performance.
	The performance feedback I receive from my supervisor is helpful.	The performance feedback I receive from my coworkers is helpful.
	I value the feedback I receive from my supervisor.	I value the feedback I receive from my coworkers.
	The feedback I receive from my supervisor helps me do my job.	The feedback I receive from my coworkers helps me do my job.
	The performance information I receive from my supervisor is generally not very meaningful.	The performance information I receive from my coworkers is generally not very meaningful.
Feedback delivery	My supervisor is supportive when giving me feedback about my job performance.	My coworkers are supportive when giving me feedback about my job performance.
	When my supervisor gives me performance feedback, he or she is considerate of my feelings.	When my coworkers give me performance feedback, they are usually considerate of my feelings.
	My supervisor generally provides feedback in a thoughtless manner.	My coworkers generally provide feedback in a thoughtless manner.
	My supervisor does not treat people very well when providing performance feedback.	In general, my coworkers do not treat people very well when providing performance feedback.
	My supervisor is tactful when giving me performance feedback.	In general, my coworkers are tactful when giving me performance feedback.

Favorable feedback	<p>When I do a good job at work, my supervisor praises my performance.</p> <p>I seldom receive praise from my supervisor.</p> <p>My supervisor generally lets me know when I do a good job at work.</p> <p>I frequently receive positive feedback from my supervisor.</p>	<p>When I do a good job at work, my coworkers praise my performance.</p> <p>I seldom receive praise from my coworkers.</p> <p>My coworkers generally let me know when I do a good job at work.</p> <p>I frequently receive positive feedback from my coworkers.</p>
Unfavorable feedback	<p>When I don't meet deadlines, my supervisor lets me know.</p> <p>My supervisor tells me when my work performance does not meet organizational standards.</p>	<p>When I don't meet deadlines, my coworkers let me know.</p> <p>My coworkers tell me when my work performance does not meet organizational standards.</p>
Source availability	<p>On those occasions when my job performance falls below what is expected, my supervisor lets me know.</p> <p>On those occasions when I make a mistake at work, my supervisor tells me.</p> <p>My supervisor is usually available when I want performance information.</p> <p>My supervisor is too busy to give me feedback.</p> <p>I have little contact with my supervisor.</p> <p>I interact with my supervisor on a daily basis.</p> <p>The only time I receive performance feedback from my supervisor is during my performance review.</p>	<p>On those occasions when my job performance falls below what is expected, my coworkers let me know.</p> <p>On those occasions when I make a mistake at work, my coworkers tell me.</p> <p>My coworkers are usually available when I want performance information.</p> <p>My coworkers are too busy to give me feedback.</p> <p>I have little contact with my coworkers.</p> <p>I interact with my coworkers on a daily basis.</p>
Promotes feedback seeking	<p>My supervisor is often annoyed when I directly ask for performance feedback.</p> <p>When I ask for performance feedback, my supervisor generally does not give me the information right away.</p> <p>I feel comfortable asking my supervisor for feedback about my work performance.</p> <p>My supervisor encourages me to ask for feedback whenever I am uncertain about my job performance.</p>	<p>My coworkers are often annoyed when I directly ask them for performance feedback.</p> <p>When I ask for performance feedback, my coworkers generally do not give me the information right away.</p> <p>I feel comfortable asking my coworkers for feedback about my work performance.</p> <p>My coworkers encourage me to ask for feedback whenever I am uncertain about my job performance.</p>

Ek 3. Motive scale items (Tucjkey vd. 2002)

Desire for useful information

- (1) It is important to me to obtain useful information about my performance.
- (2) Receiving feedback about my performance helps me to improve my skills.
- (3) I would like to obtain more information to let me know how I am performing.
- (4) I would like to receive more useful information about my performance.
- (5) I'm not really concerned whether or not I receive useful information about my performance.
- (6) Feedback is not really useful to help me improve my performance.
- (7) Obtaining useful feedback information is not very important to me.
- (8) I don't really require more feedback to let me know how I am performing.

Ego defence

- (1) If I received negative feedback I would have a negative attitude towards myself, so I try to avoid criticism.
- (2) Negative feedback doesn't really lower my self-worth, so I don't go out of my way to avoid it.
- (3) Receiving negative feedback wouldn't really change the way I feel about myself.
- (4) It's hard to feel good about myself when I receive negative feedback.
- (5) I don't really worry about getting negative feedback because I still feel I am a person of worth.*
- (6) I try to avoid negative feedback because it makes me feel bad about myself.
- (7) I worry about receiving feedback that is likely to be negative because it hurts to be criticized.
- (8) Negative feedback doesn't really worry me because I still have a positive attitude towards myself.

Defensive impression management

- (1) I am not really worried out what people will think of me if I ask for feedback about my performance.
- (2) I'm concerned about what people would think of me if I were to ask for feedback.
- (3) I am worried about the impression I would make if I were to ask for feedback.
- (4) I don't really worry about what others would think of me if I asked for feedback.
- (5) I don't really care if people know the type of feedback I get.
- (6) If I sought feedback about my performance, I wouldn't want other people to know what type of feedback I received.
- (7) I am usually concerned about other people hearing the content of the individual feedback I receive.
- (8) It doesn't worry me if people know how I've performed at something.

Assertive impression management

- (1) I like people to hear about my good performance at work (university).*
- (2) Seeking feedback from my supervisor (tutor) is one way to show that I want to improve my performance.
- (3) I want people to know when I ask for feedback so I can show my responsible nature.
- (4) I don't really care if people hear the good feedback that is given to me.*
- (5) When I receive praise, I don't really want others to hear it.*
- (6) I don't care either way if people see me asking my supervisor (tutor) for feedback.
- (7) I hope positive feedback about my performance will make a good impression on others.*
- (8) I don't really need to impress others by letting them know about the positive feedback I receive regarding my performance.

*Denotes items removed from original measures

Ek 4. Geribildirim Arama Motivasyonu (Tayfur 2006)

1 = KESİNLİKLE DOĞRU DEĞİL 2 = DOĞRU DEĞİL 3 = NE DOĞRU, NE YANLIŞ 4 = DOĞRU 5 = KESİNLİKLE DOĞRU						
13.	İnsanların, bana verilen olumlu geribildirimini duyup duymadıklarıyla ilgilenmem.	1	2	3	4	5
14.	Performansım hakkında faydalı bilgi edinip edinmediğim konusunda endişe duymuyorum.	1	2	3	4	5
15.	Kendimi hâlâ değerli hisseceğim için, olumsuz geri bildirim almak hakkında gerçekten endişelenmem.	1	2	3	4	5
16.	Aldığım geri bildirim içeriğini insanların bilmesini umursamam.	1	2	3	4	5
17.	Övüldüğüm zaman diğerlerinin bunu duymasını gerçekten istemem.	1	2	3	4	5
18.	Geribildirim performansımı geliştirmek için yararlı değildir.	1	2	3	4	5
19.	Kendim hakkında kötü hissettirdiği için, olumsuz geribildirimden kaçınmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
20.	Amirimden geribildirim isterken insanların görüp görmemelerini umursamam.	1	2	3	4	5
21.	Yararlı geribildirim edinmek benim için önemli değildir.	1	2	3	4	5
22.	Olumsuz olabilecek geribildirimler konusunda endişe duyarım çünkü eleştirilmek bana acı verir.	1	2	3	4	5
23.	Diğer insanların aldığım bireysel geribildirim içeriğini duymaları hakkında sıklıkla endişe duyarım.	1	2	3	4	5
24.	Performansım hakkındaki olumlu geribildirim, diğerleri üzerinde olumlu izlenim yaratmasını umut ederim.	1	2	3	4	5
25.	Nasıl performans gösterdiğimi bilmek için, daha fazla geribildirime ihtiyaç duymuyorum.	1	2	3	4	5
26.	Bir konuda nasıl performans gösterdiğimin insanlar tarafından bilinmesi beni endişelendirmez.	1	2	3	4	5
27.	Başkalarını performansım hakkında aldığım olumlu geribildirim öğrenmelerini sağlayarak etkilemeye ihtiyacım yoktur.	1	2	3	4	5

Ek 5.

Temel Motivasyon Kaynakları (TMK) Ölçeği

Ölçek toplam 4 boyut ve 24 maddeden oluşmaktadır. Maddelerin hangi boyutta yer aldığı ilgili satırda belirtilmiştir. Yanında “R” yazan maddeler ters kodlanır. Kodlama işleminden sonra her bir boyutun altında yer alan maddelere verilen yanıtların aritmetik ortalaması alınır. Elde edilen 4 yeni değişken; başarı ihtiyacı, bağlanma ihtiyacı, düşünme ihtiyacı ve güç ihtiyacı olarak isimlendirilir.

7’li derecelendirme yöntemine göre: 1 = Beni hiç tanımlamıyorum, 4 = Beni orta düzeyde tanımlıyorum, 7 = Beni tam olarak tanımlıyorum

1. Benimkinden farklı fikirlere sahip olsalar da, insanların kararlarını etkilemeyi severim. (**Güç**)
2. Bir işi yaparken mükemmel olacak diye aşırı titizlenmem. (R) (**Başarı**)
3. İnsanların bir araya geldiği organizasyonlara katılmaktan çok keyif alırım. (**Bağlanma**)
4. Düşünmemi derinleştiren ortamları çok severim. (**Düşünme**)
5. İnsanların yanlış bulduğum düşüncelerini değiştirmeyi severim. (**Güç**)
6. İşimde en iyisi olacağım diye çok çalışmak bana göre değildir. (R) (**Başarı**)
7. Boş zamanlarımı tek başıma bir etkinlik yaparak geçirmektense, ailem veya arkadaşarımla beraber geçirmeyi severim. (**Bağlanma**)
8. Bir konuda ilk defa duyduğum farklı bir bakış açısının tüm detaylarını en ince ayrıntısına kadar anlamak için kafa yormaktan kendimi alamam. (**Düşünme**)
9. İnsanları benim doğrularım yönünde etkilemeyi severim. (**Güç**)
10. Mükemmeliyetçi bir yapım vardır. (**Başarı**)
11. Sevdiğim bir arkadaşarımla ilişkim bozulursa ve bunu çözememsem, çok üzülürüm. (**Bağlanma**)
12. Yoğun bir şekilde sürekli düşünmek benim için başlı başına zevkli bir iştir. (**Düşünme**)
13. Bir ekip çalışmasında, ekip üyelerini yapacakları işlerle ilgili etkileyen kişi olmak isterim. (**Güç**)
14. Yaptığım her işi kusursuz yapmazsam, bir türlü rahat edemem. (**Başarı**)
15. İnsanları dertli görürsem, onlarla ilgilenirim. (**Bağlanma**)
16. Çok farklı sonuçların olduğu sorunlar ilgimi çeker. (**Düşünme**)
17. Dikkatlerin benim üzerimde olmasını severim. (**Güç**)
18. Bir iş yaparken çok daha iyisini yapacağım diye aşırı çaba göstermek istemem. (R) (**Başarı**)
19. İnsanların zor günlerinde onların yanında olmayı önemserim. (**Bağlanma**)
20. Yeni öğrenme anlarının sunduğu zevk hiçbir şeyde yoktur diye düşünüyorum. (**Düşünme**)
21. Bir ortamda konuşmaların merkezinde olmayı severim. (**Güç**)
22. Bir işi ilk defa yapıyorsam, mükemmel iş çıkarana kadar gece gündüz çalışırım. (**Başarı**)
23. İnsanların zor günlerinde ne yapar eder onların yanında olurum. (**Bağlanma**)
24. Yeni şeyler öğrenmeyi herkes gibi severim, dahası her zaman yeni şeyler öğrenmenin yolunu ararım. (**Düşünme**)

Not: Akademik çalışmalarda ölçeğin kullanımı için izin gerekmemektedir. Bu çalışmanın referans gösterilmesi yeterlidir.

Ek 6.

Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-II-Kısa Form (Experiences in Close Relationships-Revised-Short Form)

Ölçek toplam 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin ilk 6 maddesi kaçınmacı bağlanma, geriye kalan 3 maddesi ise kaygılı bağlanma boyutunu ölçmektedir. Kodlama işleminden sonra ilk 6 maddenin ortalaması alınarak bireyin kaçınma düzeyi hesaplanır. Son 3 maddenin ortalaması alınarak da bireyin kaygı düzeyi hesaplanır.

Ters kodlanan maddeler: 1,3,4,5,6.

7'li derecelendirme yöntemine göre:

1 = Beni hiç tanımlamıyor

4 = Beni orta düzeyde tanımlıyor

7 = Beni tam olarak tanımlıyor

YİYE-II-K

Yakın zamanda tanıştığınız, karşılıklı sevgi hissedip yakınlaşmaya başladığınız (daha ilk evrelerinde olan) arkadaşlık ilişkilerinizi düşünün. Eğer şu sıralar bu evrede olan herhangi bir ilişkiniz yoksa geçmişte yaşadığınız böyle dönemleri hatırlayın. Aşağıdaki soruları lütfen bu evredeki ilişkilerinizi düşünerek yanıtlayınız. (Yaşadığınız hisleri ortalama olarak düşünün.)

- 1) Özel duygu ve düşüncelerimi yakınlaştığım arkadaşlarımla paylaşmak konusunda kendimi rahat hissedirim.
- 2) Yakınlaştığım arkadaşlarıma kolay kolay açılmam.
- 3) Genellikle, yakınlaştığım arkadaşlarımla sorunlarımı ve kaygılarımı tartışırım.
- 4) Zor zamanlarımda, yakınlaştığım arkadaşarımdan yardım istemek bana iyi gelir.
- 5) Başımdan geçenleri yakınlaştığım arkadaşlarımla konuşurum.
- 6) Yakınlaştığım arkadaşlarıma rahatlıkla güvenip inanırım.
- 7) Sıklıkla, yakınlaştığım arkadaşlarımla beni gerçekten sevmediği kaygısına kapılırım.
- 8) Yakınlaştığım arkadaşlarımla beni, benim onları önemseyemediğim kadar önemsemeyeceklerinden endişe duyarım.
- 9) Yakınlaştığım arkadaşlarımla zamanla benden uzaklaşacakları endişesine kapılırım.

Ek 7.

Duygusal Örgütsel Bağlılık

1. Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım
2. Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.
3. Kurumuma karşı güçlü bir 'aitlik' duygusu hissetmiyorum.
4. Bu kuruma karşı 'duygusal bağlılık' hissetmiyorum.
5. Bu kurumda kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum.
6. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.



Ek 8.

İş Sevgisi

1. Yaptığım işle gurur duyuyorum.
2. İşim zevklidir.
3. İşimin toplumda saygın bir kişi olma fırsatını bana vermesi bakımından memnunum.
4. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından memnunum.



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı Soyadı: Sevil ASLAN

Doğum Yeri ve Yılı: HATAY - 1988

Medeni Hali: Evli

Yabancı Dili: İngilizce

Eğitim Durumu (Kurum ve Yıl):

Ön lisans: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Bölümü

Lisans: Anadolu Üniversitesi, İşletme Bölümü

Yüksek Lisans: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi ABD (2012-2014)

İş Deneyimi:

1. Süleyman Demirel Üniversitesi, Uluborlu Selahattin Karasoy MYO, Ücretli Öğretim Elemanı
2. Süleyman Demirel Üniversitesi, Senirkent MYO, Ücretli Öğretim Elemanı
3. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, Öğretim Görevlisi

Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar:

1. ASLAN Sevil, ERDEM Ramazan (2017). Hastanelerin Tarihsel Gelişimi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(27), 7-21. (Kontrol No: 3623647)
2. HAVARE Sevil, ANTALYALI Ömer Lütfi (2015). Sağlık Sektöründe Tanıtım Veya Tedavi Amaçlı Bilinçaltı Yöntemlerin Kullanılabilirliği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(12), 161-180. (Kontrol No: 2596940)
3. ASLAN Sevil, GEYİK Songül, AKKUŞ Özge (2017). The Impact of Hospital Quality Standards on Patient Satisfaction. European Conference on Science, Art Culture (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:3623752)
4. ASLAN Sevil, KARADAĞ Hatice (2017). Sağlık Çalışanlarının Aile Hekimliği Sistemine Yönelik Değerlendirmeleri. 1. Uluslararası 11. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:3623745)
5. ASLAN Sevil, ÖZMEN Kadir, ÇELİKOĞLU Merve (2017). Sağlık Psikolojisinin Sağlık Çalışanları ve Eğitimcileri Tarafından Değerlendirilmesi. 1. Uluslararası 11. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:3623741)
6. BOSTAN Sedat, ASLAN Sevil, GÜNEŞ Gülay, ÇİFTLİK Gülbeyaz (2017). Hasta Mahremiyetinin Hastalar Tarafından Değerlendirilmesi. IASOS- Uluslararası Uygulamalı Sosyal Bilimler Kongresi (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:3623765)