

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, işgörenlere performans değerlendirme sürecinde verilen farklı geribildirim türlerinin (Olumlu yapıcı, olumsuz yapıcı, yıkıcı, olumlu genel geribildirim); işgörenlerin performans beklentisi, motivasyon, iş tatmini, işe bağlılık, işten ayrılma niyeti, örgüte güven, yöneticiye güven, örgütsel adalet, örgüte zarar davranışlar ve stres gibi insan kaynakları ile ilgili sonuçları üzerindeki etkisini araştırmaktır. Geribildirimi veren yöneticinin cinsiyeti (kadın-erkek) ile geribildirimi alan deneklerin (kadın-erkek) cinsiyetleri arasındaki etkileşimin sonuçlar açısından ne tür farklılıklara yol açacağı da araştırmanın diğer bir ilgi alanını oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, 145 kadın ve 99 erkek katılımcı oluşturmaktadır. Analizler 244 katılımcıdan elde edilen veriler ışığında yapılmıştır.

Araştırma sonuçları hipotezlerin desteklendiğini göstermiştir. Yapılan analiz sonuçları olumlu yapıcı geribildirim, diğer geribildirim türlerine kıyasla deneklerin bireysel performans beklentisi, motivasyon, işe bağlılık, iş tatmini, örgüte güven, yöneticiye güven, yöneticiyle çatışma ve örgütsel adalet algısı sonuçları üzerinde daha olumlu etkisi olduğunu göstermiştir. Yıkıcı geribildirim ise tüm bağımlı değişkenler üzerinde olumsuz etki yarattığı belirlenmiştir. Son olarak yönetici-işgören cinsiyet etkileşiminin farklı geribildirim türleriyle ilgili sonuçlar üzerinde ne gibi farklılık gösterdiği incelenmiştir. Bu açıdan öne çıkan temel bulgulara göre farklı geribildirim türlerine göre yönetici-işgören cinsiyet etkileşiminin; motivasyon, iş tatmini, işe bağlılık, örgüte güven, örgütsel adalet algısı, örgüte zarar davranışlar ve stres üzerinde anlamlı farklılıklar yarattığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Geribildirim, performans, motivasyon, iş tatmini, işe bağlılık, işten ayrılma niyeti, örgüte güven, yöneticiye güven, örgütsel adalet ve örgüte zarar davranışlar, stres

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the effects of different types of feedback, namely, positive constructive, negative constructive, destructive and general positive feedback, which are given to the employees during performance evaluation process, on the consequences of human resources defined as performance expectancy, motivation, job satisfaction, work commitment, turnover intention, organizational trust, trust to the manager, organizational justice, workplace deviance behavior and stress in this study. In addition, it was examined, whether the gender similarities or differences between manager-employee gender have any effects on the results. The sample comprised 145 women and 99 men. The data was obtained from among from 244 participants.

The results supported the hypotheses revealing that the positive constructive feedback has more positive effects than the other types of feedback on individual performance expectancy, motivation, work commitment, job satisfaction, organizational trust, trust to the manager, conflict with manager and organizational justice perception of the subjects. Destructive feedback has negative effects on all of the dependent variables of the study. Gender interactions has altering effects in the perception of different feedback with regard to motivation, job satisfaction, work commitment, organizational trust, organizational justice perception, workplace deviance behavior and stress.

Key Words: Feedback, performance, motivation, job satisfaction, work commitment, organizational trust, trust to the manager, organizational justice perception, workplace deviance behavior, stress.