



## Araştırma Makalesi

# Geri Bildirim Araştırma Görevlilerinin Öz-Yeterlilikleri Üzerindeki Etkisi

## *The Effect of Feedback on Research Assistants' Self Efficacy*

**Bilal Çankır\***  
Kırklareli Üniversitesi

### MAKALE BİLGİSİ

*Anahtar Kelimeler:*  
*Geri Bildirim, İşten Geri*  
*Bildirim, Öz-Yeterlilik,*  
*Akademisyen Öz-Yeterlilik*  
*Tarihler :*  
*Geliş04 Aralık2015*  
*Düzeltilme geliş19 Ocak 2016*  
*Kabul 25 Ocak 2016*

### ÖZ

*Çalışma araştırma görevlilerinin akademik kariyerlerinin ilk zamanlarında yaptıkları akademik veya idari işler ve birlikte çalıştıkları diğer akademisyenlerle iletişimleri sonucu kendileriyle ilgili elde ettikleri bilgilerin kariyer gelişimindeki rolünü sorgulamaktadır. Çalışma öz-yeterlilik ve geri bildirim hakkında genel bir literatür derlemesi yapma amacını da taşımaktadır. Bu çalışmada araştırma görevlilerinin aldıkları geribildirimlerin öz-yeterlilikleri üzerine etkisi incelenmiştir. Türkiye’de çalışmakta olan 258 araştırma görevlisine çalışma yapılmıştır. Bulunan sonuca göre işten sağlanan geri bildirim diğer bireylerden sağlanan geri bildirimle göre kişinin öz-yeterlilik algısı üzerine daha fazla etkisi ortaya çıkmıştır.*

### ARTICLE INFO

*Keywords:*  
*Feedback, Feedback from*  
*Job, Self-Efficacy,*  
*Academicians Self-Efficacy*  
*Article history:*  
*Received04 December2015*  
*Received in revised form 19*  
*January 2015*  
*Accepted 25 January 2016*

### ABSTRACT

*In this study, academic or administrative work of research assistants for the first time in their academic career and communication with other scholars have questioned the role of the result of their work with the information they receive about their career development. Study carries the purpose of making a general review of the literature on feedback and self- efficacy. In this study, the effect of self-sufficiency of feedback received by research assistants was examined. The research involves 258 research assistants working in Turkey. According to the results found, work provided by the feedback obtained from other individuals based on feedback has more impact on people's perception of self-efficacy.*

\*İletişim Kurulacak Yazar: Bilal Çankır, Araştırma Görevlisi, Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, B Blok Kat:3 Kayaalı Kampüsü Kırklareli, Türkiye. E-posta: bilalcankir@gmail.com, Telefon: +90 288 246 17 09.

## 1. GİRİŞ

Akademik hayatın ilk adımı araştırma görevliliğidir. Türkiye’de son dönemdeki düzenleme ve teşvikler ile beraber bu unvan daha da çekici hale gelmiştir. Ancak bu unvana sahip olmak için Türkiye’de lisans mezuniyetinin dışında, bazı sınavlarda başarılı olmak gerekmektedir.

Geri bildirim bundan önceki dönemlerde özellikle toplam kalite yönetimi gibi yönetsel alanla ön plana çıkmaya başlamıştır. Geri bildirim ile geçmiş süreçte yapılan doğrular ve yanlışlar ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. Öz-yeterlilik ise kişinin bir işe başlamadan önce o işi başarıp başarmayacağına dair olan inancı olarak tanımlanabilmektedir. Öz-yeterliliğe sahip olan bireyler işlerini özgüven ve kendinden emin bir şekilde yapmaktadırlar (Zimmerman, 2000).

Bu çalışmada Türkiye’de çalışmakta olan araştırma görevlilerinin öz-yeterliliklerine, işten sağlanan geribildirim ya da diğer kişilerden sağlanan geri bildirimden önce etkisinin olup olmadığı ardından hangisinin daha etkili olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

## 2. GERİ BİLDİRİM

Geri bildirim, sözlük anlamıyla, yapılan bir davranışın veya düzenlemenin sonucu hakkında insanın çevresinden edindiği bilgi anlamına gelmektedir (TDK, 2015). Performans bildirimini öznel bir şekilde performans çıktıları sonuçlarıyla açık bir şekilde ortaya konulmalıdır. Çalışanlar ortaya koydukları çıktının sonuçlarını görmek istemektedir. Bilgi miktarı ne kadar artarsa çalışanın neyi nasıl yapacağını öğrenmesi de o kadar kolay olacaktır. Bunun yanında bu sonuçlar diğer kişilerin de resmi ve gayri resmi bir şekilde diğer kişileri değerlendirmeleri imkânını doğurmaktadır. Ancak bazı yöneticiler –bu çoğunluğu da oluşturabilir- geri bildirim vermektен kaçınabilmekte ya da karşısındaki çalışana kırıcı bir şekilde kasten geri bildirim verebilmektedir (London, 2003).

Geri bildirim performans çerçevesinde bakan araştırmacılar olduğu gibi (London, 2003; Williams, Williams & Ryer, 1990; Pritchard, Montagno & Moore, 1978; Pritchard, Jones, Roth, Stuebing & Ekeberg; 1988), geri bildirimden çalışanların ruhsal durum ve davranışlarına etkisini inceleyen araştırmacılar (Chiu & Chen, 2005; Srivastava & Rangarajan, 2008; Battistelli, Montani & Odoardi, 2013; Schaufeli & Salanova, 2007; Knoop, 1981) da olmuştur. Bu çalışmada da geri bildirimden kişinin öz-yeterlilik algısına olan etkisi araştırıldığından

dolayı ruhsal durum ve davranışlarına olan etkisi perspektifinden incelenmiştir.

Hackman ve Goldham’ın (1976) iş özellikleri teorisine göre işin beş temel özelliği bulunmaktadır (Akt. Bilgiç, 2008): Beceri çeşitliliği, görevle özdeşleşme, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim. Bu teorisinin ilk iş özelliği beceri çeşitliliğidir. Bu kavram, kişinin işinde kendi bireysel becerilerini kullanıp kullanmadığı ile ilgilidir. İkinci iş özelliği görevle özdeşleşme olarak tanımlanmıştır. Bu özellik de yapılacak olan işin ne kadarlık kısmının çalışan tarafından yapıp yapılmadığı ile ilgilidir. Üçüncü özellik ise görevin önemidir. Bu kavram, kişinin yaptığı veya yapacağı görevin diğer insanlar açısından ne kadar etkili ve önemli olup olmadığı ile ilgilidir. İşinde bu özelliklerin bulunduğu kişi ruhsal açıdan anlamlılık hissetmekte ve işine bir o kadar değer vermektendirler. Bu teoriye göre dördüncü iş özelliği özerklidir. Bu iş özelliği ise çalışanın işini üst yöneticisi ya da bir başkasından direktif ve emir almadan yürütüp yürütmediği ile ilgilidir. Bu teorisinin son özelliği geri bildirimdir. Bu teoriye göre geri bildirim özelliği; çalışana iş sonucunda ortaya konulan performans etkililiği ve çıktılarını direkt ve açık bir şekilde gösterip göstermediği ile ilgilidir.

Demerouti ve arkadaşlarının (2001) teorisini oluşturduğu iş talepleri ve kaynakları modelinde işin kaynakları (Hakanen & Roodt, 2010); iş talepleri ile bağlantılı bedensel ve ruhsal zararı azaltabilen, çalışma hedeflerine ulaşma hususunda işlevsel, kişisel gelişim, öğrenme gibi bireysel faktörlerde gelişmeyi teşvik edici unsurlardır (Altunel, Koçak & Çankır, 2015). Bu modele göre işin altı kaynağı bulunmaktadır: geri bildirim, ödüller, iş kontrolü, kararlara katılım, iş güvenliği ve yönetici desteği. Bu yönüyle geri bildirim, çalışan açısından bir kaynak özelliği de taşımaktadır. İş kaynaklarının üç önemli özelliği bulunmaktadır (Turgut, 2013; Çankır, 2015); Hedeflere ulaşmayı kolaylaştırmakta, işin doğasında bulunan zorluklardan kaynaklanan fizyolojik ve psikolojik etkileri azaltmakta, bireysel yetiştirme, gelişme ve öğrenmeyi teşvik etmektedir. Bu modele göre, özerklik ve beceri çeşitliliği gibi iş kaynakları özellikle olumlu yaşantıların edinilmesi için önemlidir. Zira bu kaynaklar bireylerin iş ortamında kendilerini motive hissetmeleri için zemin oluştururlar.

Fredrickson’a (2001) göre pozitif duygular teorisi gereği olumlu geri bildirim veya takdir alan çalışanların kişisel kaynakları daha da gelişmekte, bireyin sahip olduğu olumlu duygular bireyi daha yeni şeyler denemeye itmektedir. Bu teoriye göre kişiler dünyaya ve olaylara geniş bir perspektif ile

ve pozitif bir şekilde bakmakta, yeniliklere açık olmakta, başarılarını diğer kişiler ile paylaşmakta ve yeni başarılar elde etmek için çaba sarf etmektedir. Aynı zamanda karşılıklılık norm teorisi (Gouldner, 1960) gereği, olumlu geri bildirim alan çalışan buna karşılık olarak da elinden geleni yapacaktır. Bu teori genel bir teori olmasına rağmen koşulan koşula ve bireysel özelliklere göre değişiklik de gösterebilmektedir.

Çalışanların işlerini kurum amaçlarıyla uyumlu, etkin ve verimli yapabilmeleri, iş ikliminde sürdürülebilir ve işbirliği ortamının oluşabilmesi, iş taleplerini karşılamakta zorlanmayan, çalışmaya tutkun olan ve öz yeterliliği yüksek bireyler olabilmeleri için geri bildirim mekanizması oldukça önemlidir (Battistelli, Montani & Odoardi, 2013). Pozitif özellikli geri bildirim çalışanların ortaya koyduğu performansı onaylama ve destekleme özelliği taşımaktayken negatif özellikli bir geri bildirim çalışanın performansını beğeneme ve performansı geliştirme ihtiyacını hissettirme gibi unsurlar içermektedir. Pozitif özellikli bir geri bildirim çalışanların öğrenme ve kişisel gelişimleri açısından kayda değer bir katkı sağlamaktadır (Sargeant vd., 2007). İşe yeni başlamış çalışanlar açısından geri bildirim ve sosyal destek işe uyum sağlamaya yardımcı olduğu gibi yanlış kullanımı da süreç içerisinde bir stres kaynağı haline gelebilmektedir (Brett, Feldman & Weingart, 1990).

Geri bildirim temelde sorusu 'Ne, nereden geldi?' olmalıdır. Bu sayede yetenek ve kapasite ortaya konulmuş olacak ve bilgi direkt kaynağına inilerek irdelenmiş olacaktır. Çalışanlarda geri bildirim başlıca kaynakları kurumsal ve yönetsel iletişim, formel ilişkiler dışında kurum içindeki işin birlikte yapıldığı diğer çalışanlar (genellikle beraber çalışanlar olduğu gibi kurum dışından kişiler ya da müşterilerden de olabilir) ve görev-performans süreci çıktıları yani işin kendisi olabilmektedir (Herold & Parsons, 1985). Bunlar arasında sosyal destek ve koçluk gibi sözlü geri bildirimlerle birlikte işbirliği ortamındaki iş arkadaşları da bulunmaktadır. Kişilerarasındaki geri bildirim bir toplulukta o grubun bir üyesinin diğer bir üye ile iletişimi esnasında ve mesajı alan kişinin bu mesajı nasıl yorumladığı ile meydana gelmektedir.

Geri bildirim etkili bir öğrenme ve doğruların ve yanlışların anlaşılabilmesi için öğrenci davranışlarını uyarlaması açısından oldukça önemlidir. Geri bildirim ödüllendirici özellik taşıdığı gibi ceza kapsamında da olabilmektedir. Kişi kendi çerçevesinden bu geri bildirim almakta ve kendisine olan etkisi nispetinde sonuçlar çıkarmaktadır. Örneğin öğrenciye verilen bir ödevin sonucunda verilen pozitif bir geri bildirim

öğrencinin okulla ilgili başarı değerlendirmesini kuvvetlendirebilmektedir (DePasque & Tricomi, 2015). Aynı şekilde iş hayatına yeni başlamış olan stajyerlerin (Duman, Tepeci & Unur, 2006) işte karşılaştıkları ortam da stajyerlerin ilgili işletme veya sektörde devam edip etmek isteyip istememelerini ciddi bir şekilde etkileyebilmektedir.

Çalışanların kişisel gelişimlerinin sağlanabilmesi için geri bildirim sürecinde yöneticilerin birlikte çalıştıkları çalışanlara daha fazla zaman ayırmaları, çalışanların güncel performansları hakkında bilgilendirme sisteminin daha etkin kullanılması, çalışanların performans beklentisinin açık olması, çalışanların gelişimine özel önem verilmesi, olumsuzlukların üzerinde çok üstelenmemesi, hâlihazırdaki performans bilgilendirmesinin ve çift yönlü iletişimin artırılması sağlanmalıdır (Anseel & Lievens, 2007).

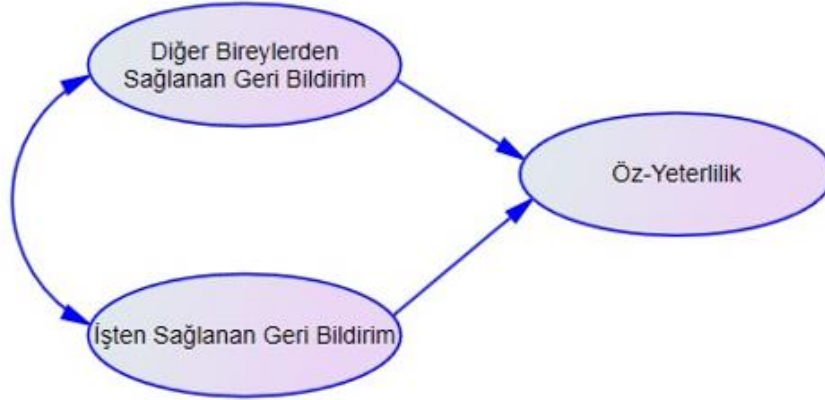
Araştırma görevlileri için geribildirim sağlayan birincil kaynak kendi yaptıkları iş ve görevlerin sonuçları olurken, ikincil kaynak ise çevrelerindeki öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve diğer araştırma görevlilerinden gelen bilgi akışı olacaktır. Sembolik etkileşim teorisine göre geri bildirim sonucunda, araştırma görevlileri olumlu sosyal etkileşimlerine dayanarak yalnızca bireysel gelişimi sağlamakla kalmamakta, aynı zamanda çalıştıkları üniversiteye karşı da olumlu bir tutuma sahip olmaktadır (Mead, 1934).

### 3. ÖZ-YETERLİLİK

Öz-yeterlilik kavramı da ilk kez Bandura tarafından ortaya konulmuştur (Bandura, 1977a). Öz yeterlilik inancı (Bandura, 1982, 1992, 1993; Zimmerman, 2000; Lorig, Chastain, Ung, Shoor & Holman, 1989; Schwarzer, Bassler, Kwiatek & Schroder 1997; Hackett & Betz, 1981); kişinin, "bir işi yapmak için ihtiyaç duyduğu yetenek ve kabiliyete sahip olduğuna dair inanç" olarak tanımlanmıştır. Daha açık ifadeyle kişinin karşılaştığı durum karşısında ne kadar ve ne süre boyunca çaba sarf edeceğine dair ve geçmiş deneyimleri sayesinde oluşan beklentilere göre sergilenen kişisel yeterlilik inancıdır.

Öz-yeterliliğe göre insanların seçimlerini, dayanıklılıklarını, yetenek edinme yöntemlerini, harcanacak enerji miktarını yani işte ya da evde günlük hayatta verilen tüm kararları etkilemektedir (Schunk, 1989). Kişi bir görevi üzerine almadan önce onu yapma kapasitesi ve yeteneğini gözden geçirmektedir. Bir kişi rakamlar ve işlemlere yatkınsa ve analitik bir zekâyâ sahipse önüne gelen zorlu matematik işlemlerini yapmaktan kendisini

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



geri çekmeyecektir. Bu noktada öz-yeterlilik, kişinin göreve henüz başlamadan önce ortaya çıkan görevi başarabilme algısı olarak değerlendirilmesidir (Zimmerman, 2000). Eğitimciler açısından öz-yeterlilik algısı sınıf içindeki davranışlardan, öğretim araştırması ve çabasından, hedeflerin belirlenmesinden ve öğrencilere ilham olabileme durumundan oluşabilmektedir (Allinder, 1994).

Sosyal Bilişsel Teori'ye göre öz-yeterlilik inancının oluşmasındaki dört faktörden ikisi geçmişteki başarılı deneyimler ve sosyal iknadır (Bandura, 1977). Öz-yeterlilik inancının geçmiş yaşantılar (başarı veya başarısızlık), gözleme dayalı deneyimler (diğer kişilerin başarı ve başarısızlıklarına şahit olma), ikna etkisi (aile, arkadaşlar, meslektaşlar aracılığıyla), duygusal deneyim (heyecan, korku vb. yoğun duygular hissetme) gibi etmenler tarafından belirlendiği ifade edilmektedir (Akkoyunlu & Orhan, 2003; Üstüner vd., 2009). Başarısız deneyimlerin ise sürekli tekrar etmesiyle öz-yeterlilik inancının zayıflayacağı vurgulanmıştır. Yükleme (Atıf) teorisini de göz önünde bulundurursak bireyin başarısızlıkları kendisine veya dış etkenlere atfetmesi de öz-yeterlilik düzeyinin belirlenmesinde etkili olacaktır (Schunk & Zimmerman, 2012). Sosyal ikna da performansla ilgili olarak kişinin çevresindeki önem atfettiği kişilerden edindiği öneriler, tavsiyeler, tembihler, uyarıları kapsar. Geçmişteki başarılı deneyimler kadar etkili olmasa da ve başarılı deneyimlerden elde edilen çıkarımlarla çakışmadığı sürece öz-yeterliliği artırıcı bir etken olarak belirtilmiştir. Sosyal iknanın etkisi karşındaki kişinin güvenilirliğine, inanılabilirliği ve konudaki uzmanlığına bağlı olarak değişebilir. Daha tecrübeli öğretim görevlilerinin sağlayacağı bu tarz geri bildirimler kariyerinin başlangıcında sayılabilecek araştırma görevlilerinde öz-yeterliliğin artması için önemli bir kaynak olacaktır (Mulholland & Wallace, 2001).

Öz-yeterlilik motivasyonla ilgili kişisel durumda da kritik bir role sahiptir. Çoğu motivasyon kaynağı bilişsel özellik taşımaktadır. Kişiler daha önceden de ifade edildiği üzere ileride yapacaklarını geçmiş düşüncelerinin rehberliği ve deneyimi ile yapmaktadır. İnsanlar inançlarını yaptıklarıyla şekillendirirler (Koçak, 2013). İnsanlar, ister uzun dönemlik olsun ister kısa dönemlik, kariyer planlarını oluştururken öz-yeterliliklerini dikkate almak durumundadırlar (Bandura, 2001).

Akademik personelin öz-yeterlilikleri ile ilgili (Ceber vd., 2009; Nicholson & Cushman, 2000; Looney, Valacich & Akbulut, 2004; Bieschke, Herbert & Bard, 1998; Gabbe, Melville, Mandel & Walker, 2002) daha önceden de çalışmalar yapılmıştır. Bu çerçevede akademik personel ile ilgili öz-yeterlilik üzerine bir araştırmayı yine Bandura (1997b) bir çalışmada irdelemiştir. Bir başka çalışmada da Jex ve Bliesse (1999), bu kavram ile geri bildirim arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Buna göre öz-yeterlilik geri bildirimle etki etmektedir.

Araştırma görevlileri bu pozisyona gelmeden önce belirli akademik sınavlardan defalarca geçtikleri için bunun onlarda hali hazırda bir öz-yeterlilik inancı sağladığı varsayılmaktadır. Buna ek olarak bu görevleri boyunca kendilerine sağlanan geribildirimlerin de öz-yeterliliklerine katkı yapacağı düşünülmektedir. Buna göre bu araştırmanın hipotezleri:

**Hipotez 1:** İşten sağlanan geribildirim araştırma görevlilerinin öz-yeterliliklerine katkı sağlar.

**Hipotez 2:** Diğer bireylerden sağlanan geribildirim araştırma görevlilerinin öz-yeterliliklerine katkı sağlar.

Araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.

#### 4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmada yapılan anket çalışmasında; geribildirim için Boonzaier, Ficker ve Rust (2001) tarafından hazırlanan 6 maddelik ölçek uygulanmış, öz-yeterliliği ölçmek için Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından hazırlanıp 1996 yılında Yeşilay, Schwarzer ve Jerusalem tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan 10 maddelik Genel Öz-Yeterlilik ölçeği kullanılmıştır. Anket çalışması sonucunda veriler IBM AMOS programında analiz edilmiştir.

Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak yapılan anket çalışması sonucu 258 araştırma görevlisine ulaşılmış, 252 adet anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Katılımcıların 138'i erkek, 114'ü kadındır. Anket çalışması 195 devlet üniversite ve 57 vakıf üniversitesinde çalışan araştırma görevlisi üzerine yapılmıştır.

Hipotezleri test etmeden önce araştırmanın güvenilirlik ve yapı geçerliliklerinin uygunluğu test edilmiştir. İç tutarlılık güvenilirlik analizinin saptanması için Fornell'in bileşik güvenilirlik testi (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) uygulanmıştır.

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda faktörlerin yapı geçerliliği test edilmiştir. Bileşik güvenilirlik (composite reliability) ve ortalama varyans değerleri Tablo 1'de gösterilmiştir. Açıklama katsayısı olan R2 değeri 0.38 olarak bulunmuştur. R2 değerinin 0.10'dan daha yüksek olması gerekmektedir (Falk & Miller, 1992). Bu tabloya göre yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre; öz-yeterlilik değişkeninin bileşik güvenilirliği (0.94), işten sağlanan geri bildirim (0.86) ve bireylerden sağlanan geri bildirim ise (0.87) çıkmıştır. Ayrıca öz-yeterlilik değişkeninin ortalama varyans değeri (0.62), işten sağlanan geri bildirim (0.67) ve bireylerden sağlanan geri bildirim ise 0.69 olarak saptanmıştır.

Tablo 2'de de görüldüğü üzere 10 ifade öz-

yeterlilik, üç ifade bireylerden sağlanan geri bildirim ve yine üç ifade de işten sağlanan geri bildirim faktörleri olarak belirlenmiştir. Elde edilen verilerin Hair ve arkadaşlarının (2010) çalışmasında belirttiği değer aralıklarında olduğu saptanmıştır. Bu analizin ardından geri bildirim ve öz-yeterlilik modelinin uyum endekslerine bakılmıştır.

Modelin uyum indeksi değerleri Tablo 3'te görülmektedir. Tablo 3'te de görüldüğü üzere; p değeri (.000) çıkmış, CMIN/DF değeri (1.774) şeklinde bulunmuş, CFI (.974), GFI (.921) ve AGFI değeri (.892) saptanmış, RMSEA değeri (.60) olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar literatürde verilen aralık değerler arasında bulunmuştur. Buna göre yapılan doğrulayıcı faktör analiziyle çalışmanın model uyum indeksi yapılmış ve değerlerin belirlenmiş olan değerlerde olduğu saptanmıştır.

#### 5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bileşik güvenilirliği ve model uyumu sağlanmasının ardından geri bildirim öz-yeterlilik üzerindeki etkisini saptamak için regresyon analizi yapılmıştır.

Regresyon değerleri yukarıdaki Tablo 4'te belirtilmiştir. İşten sağlanan geri bildirim öz-yeterlilik üzerindeki etkisi ile ilgili beta değeri .50 ve diğer bireylerden sağlanan geri bildirim .174 olarak saptanmıştır. İşten sağlanan geri bildirim öz-yeterlilik üzerindeki etkisi ile ilgili t değeri 5.931 ve diğer bireylerden sağlanan geri bildirim öz-yeterlilik üzerindeki etkisi ile ilgili t değeri 2.272 olarak tespit edilmiştir. İşten sağlanan geri bildirim öz-yeterlilik üzerindeki etkisi ile ilgili p değeri .000 ve diğer bireylerden sağlanan geri bildirim öz-yeterlilik üzerindeki etkisi ile ilgili p değeri ise .023 olarak bulunmuştur.

Bu sonuçlara göre, işten sağlanan geri bildirimdeki bir birimlik artışın öz-yeterlilik üzerinde 0,50'lik bir artış neden olduğu belirlenmiştir. Buna göre

**Tablo 1: Geribildirim ve Öz-Yeterlilik Ölçeği Boyutlarının Bileşik Güvenilirlik, Ortalama Varyans Değerleri ve Korelasyon Tablosu**

	Bileşik Güvenilirlik	Ortalama Varyans Değeri	Bireylerden sağlanan geri bildirim	Öz-yeterlilik	İşten sağlanan geri bildirim
<b>Bireylerden sağlanan geri bildirim</b>	0.869	0.689	0.830		
<b>Öz-yeterlilik</b>	0.944	0.627	0.470	0.792	
<b>İşten sağlanan geri bildirim</b>	0.859	0.670	0.594	0.603	0.819

**Tablo 2:** Araştırmada Kullanılan Değişkenlerin Regresyon Yükleri

			Estimate	S.E.	C.R.	P	$\beta$
Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim.	<---	Öz-yeterlilik	1.000				.741
Beklenmedik durumlarda nasıl davranacağımı her zaman iyi bilirim.	<---	Öz-yeterlilik	1.186	.059	20.217	***	.789
Fikirlerime karşı çıktığımda kendimi kabul ettirecek yolları bulurum.	<---	Öz-yeterlilik	1.123	.092	12.142	***	.752
Her türlü zorluğun üstesinden gelirim.	<---	Öz-yeterlilik	1.228	.094	13.066	***	.804
Eğer gayret edersem sorunlar zor bile olsa çözümünü her zaman bulurum.	<---	Öz-yeterlilik	1.144	.086	13.259	***	.815
Aklımdakileri gerçekleştirmek ve hedeflerime erişmek bana zor gelmez.	<---	Öz-yeterlilik	1.086	.084	12.924	***	.797
Bir sorunla karşılaştığımda onu çözebilmek için birçok fikir üretebilirim.	<---	Öz-yeterlilik	.955	.078	12.293	***	.762
Güçlükleri soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenebilirim.	<---	Öz-yeterlilik	1.188	.085	14.045	***	.858
Anı olayların da üstesinden geleceğime inanıyorum.	<---	Öz-yeterlilik	1.257	.088	14.234	***	.868
Her sorun için bir çözümüm vardır.	<---	Öz-yeterlilik	1.110	.096	11.511	***	.716
Çalışmalarımı ne kadar iyi yaptığım konusunda çalışma arkadaşlarım geri bildirim verir.	<---	Bireylerden sağlanan geri bildirim	1.000				.784
Hocalarım veya iş arkadaşlarım bana işimi nasıl yaptığımla ilgili geribildirim verirler.	<---	Bireylerden sağlanan geri bildirim	1.111	.077	14.504	***	.913
Hocalarım ne kadar iyi çalıştığım konusunda bana sık sık geribildirim verirler.	<---	Bireylerden sağlanan geri bildirim	1.012	.077	13.065	***	.787
Çalışmalarım sonuçlandığında ne kadar başarılı olup olmadığımı anında görebilirim.	<---	İşten sağlanan geri bildirim	1.000				.787
Çalışırken işimi ne kadar iyi yapıp yapmadığımı anlama imkânım var.	<---	İşten sağlanan geri bildirim	1.147	.080	14.392	***	.897
Yaptığım işler bana çalışma performansım hakkında bilgi verir.	<---	İşten sağlanan geri bildirim	1.065	.085	12.591	***	.766

çalışmanın ilk hipotezi kabul edilmiştir. Diğer bireylerden sağlanan geribildirimdeki bir birimlik artışın öz-yeterlilik algısında 0,17'lik bir artışa sebep olduğu saptanmıştır. Bu sonuç ile de çalışmanın ikinci hipotezi olan 'Diğer bireylerden sağlanan geribildirim araştırma görevlilerinin öz-yeterliliklerine katkı sağlar' kabul edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesinde regresyon katsayıları bir değişkenin öncüllerinin etkisini vermektedir. Teorik olarak yaş, eğitim, cinsiyet çalışanların öz-yeterliliklerine etki edemezler, ancak kişilerin öz-yeterlilikleri belirli yaş grupları, cinsiyet grupları, eğitim düzeyi grupları arasında farklılık gösterebilmektedir. Bunun için de ANOVA

gibi farklılık testleri uygulanması gerekmektedir. Teorik olarak cinsiyet, yaş gibi demografik değişkenler öz-yeterliliği arttırmayacağı için bu çalışmada demografik özellikler incelenmemiştir.

## 6. SONUÇ

Çalışma Türkiye'de çalışmakta olan araştırma görevlileri üzerine yapılmıştır. Araştırma görevliliği Türkiye'de belirli sınavlardan, mülakatlardan ve çetin geçen atanma süreçlerinden geçip de ulaşılabilen bir çalışma alanıdır. Atanmanın

**Tablo 3:** Geri Bildirim ve Öz-Yeterlilik Modelinin Uyum Endeksleri

	CMIN	df	p	CMIN/DF	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
<b>Model</b>	175.585	99	.000	1.774	.974	.921	.892	.60
<b>Referans Değerler</b>			>.05	< 3	>90	>90	>80	<80

*Tablodaki referans değerler Hair (2009) çalışması baz alınarak belirlenmiştir.*

**Tablo 4:** Geri Bildirim Öz-Yeterlilik Algısı Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler		Bağımlı Değişken	$\beta$	t	p
<b>İşten Sağlanan Geri Bildirim</b>	=>	Öz-yeterlilik	.500	5.931	.000
<b>Diğer Bireylerden Sağlanan Geri Bildirim</b>	=>	Öz-yeterlilik	.174	2.272	.023

*$\beta$ : Standardize edilmiş regresyon değerleri*

ardından araştırma görevlilerinden hem yüksek lisans, doktora ve eksiğe yabancı dil eğitimlerinin tamamlanması, hem öğrenci danışmanlığı, sınav gözetmenliği, Erasmus, Farabi, Mevlana Öğrenci Değişim Programları gibi idari görevlerin yürütülmesi, hem de sosyal çevreden yeni bir aile kurması ve ardından çocuk sahibi olunması gibi telkinler gibi beklenti ve talepler gelmektedir. Araştırma görevliliği hem sosyal ilişkiler açısından hem de kariyer anlamında belirli zorlukları olan bir alandır.

Akademik kariyerlerinin erken zamanları olarak adlandırılacak araştırma görevliliği döneminde, akademik çalışmaların gerçekleştirilmesinde bir nevi koçluk-mentörlük görevi gören kıdemli akademisyenlerin veya yönetici-akademisyenlerin ve sosyal destek ağı oluşturan diğer araştırma görevlilerinin kişiye sağladığı olumlu katkılar arasında geribildirim de önemli bir yere sahiptir. Ancak buna rağmen, diğer mesleklere göre daha bireysel olan, ilişki ihtiyacının nispeten düşük olduğu akademisyenlikte işten alınan geribildirimlerin araştırma görevlilerinin öz-yeterliliğine daha çok etki ettiği bulunmuştur. Sonuç olarak araştırma görevlilerinin yaptıkları işlerden edindikleri başarıma deneyiminin, çevresindeki kişilerin kendilerine verdikleri geribildirimlerden daha çok etkilediği söylenebilir. Ayrıca, 1-6 arasında 6'lı bir ölçekte sorulan sorularda araştırma görevlilerinin öz-yeterlilik ortalama değerlerinin yüksek çıkmasının da araştırma görevlilerinin öz-yeterliliklerinin yüksek olduğu varsayımına katkı sağlamıştır.

Bu sonuçlara dayanarak, üniversitelerde geleceğin öğretim üyeleri olacak araştırma görevlilerinin akademik becerilerini geliştirmek ve öz-

yeterliliklerini arttırmak adına içsel motivasyon dinamiklerinin hali hazırda kendilerinde mevcut bulunduğunu, Deci ve Ryan'ın (2000) öz-belirleme teorisinde belirttiği gibi aşırı derecede dışsal motivasyona maruz kalmaları halinde bu içsel motivasyonlarını ileride kaybedebileceklerini söyleyebiliriz.

Bir diğer sonuç, öz-yeterlilikleri yüksek olan araştırma görevlilerinin daima kendilerinden daha iyi gördükleri işinde ehil ve lider kişileri örnek alıp, kendilerini onlarla kıyaslayarak kendilerini geliştirebilecekleridir (Festinger, 1954). Gözü daima kendinden daha iyilerde olmalıdır.

## 7. TARTIŞMA

Çalışma sadece Türkiye'de ve araştırma görevlileri üzerinde yapılmış olması nedeniyle belirli bir sınırlılığa sahiptir. Araştırmanın daha geniş bir sahada sınanması için üniversitelerde yapılacak ise öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutman gibi eğitim-öğretim faaliyetlerinin yürütücüleri ve idari personel üzerinde de çalışma yapılması tavsiye edilmektedir. Ayrıca Türkiye'de çalışma yapmakta olan akademisyenlerde öz-yeterlilik algısının belirli ölçüde çalışmaya tutkunluk kavramı ile ilişkisinin olabileceği ve bu iki kavram ile bahsi geçen çerçevede bir çalışma yapılması da bu alanla ilgilenen diğer araştırmacılara tavsiye edilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akkoyunlu, B. & Orhan, F. (2003). Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi (BÖTE) bölümü öğrencilerinin bilgisayar kullanma öz yeterlik inancı ile demografik özellikleri arasındaki ilişki. *The Turkish Online Journal of Educational Technology – TOJET*, 2(3), 86-98.
- Allinder, R. (1994). The relationship between efficacy and the instructional practices of special education teachers and consultants. *Teacher Education and Special Education*, 17, 86-95.
- Altunel, M. C., Kocak, Ö. E. & Çankır, B. (2015). The effect of job resources on work engagement: A study on academicians in turkey. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15(2), 409-417.
- Anseel, F. & Filip, L. (2007). The long-term impact of the feedback environment on job satisfaction: A field study in a Belgian context. *Applied Psychology*, 56(2), 254-266.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1992). Self-efficacy mechanism in psychobiologic functioning. İçinde R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action* (ss. 355-394). Washington, D.C.: Hemisphere
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1997a). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman
- Bandura, A. (1997b). Insight. Self-efficacy. Harvard Mental Health Letter. 13(9), 4-6.
- Battistelli, A., Montani, F. & Odoardi, C. (2013). The impact of feedback from job and task autonomy in the relationship between dispositional resistance to change and innovative work behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 26-41.
- Bieschke, K. J., Herbert, J. T. & Bard, C. (1998). Using a social cognitive model to explain research productivity among rehabilitation counselor education faculty. *Rehabilitation Education*, 12(1), 1-16.
- Bilgiç, R. (2008). İş özellikleri kuramı: Geniş kapsamlı gözden geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11(22), 66-77.
- Boonzaier, B., Ficker, B. & Rust, B. (2001). The review of research on the job characteristics model and the attendant job diagnostic survey. *South African Journal of Business Management*, 32(1), 11-35.
- Brett, J. M., Feldman, D. C. & Weingart, L. R. (1990). Feedback-seeking behavior of new hires and job changers. *Journal of Management*, 16(4), 737-749.
- Ceber, E., Yücel, U., Mermer, G. & Özentürk, G. (2009). Health beliefs and breast self-examination in a sample of Turkish women academicians in a university. *Asian Pac J Cancer Prev*, 10(2), 213-218.
- Chiu, S. F. & Chen, H. L. (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The mediational role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 33(6), 523-540.
- Çankır, B. (2015). Çalışmaya tutkunluk ve tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi ve bir uygulama (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- DePasque, S. & Tricomi, E. (2015). Effects of intrinsic motivation on feedback processing during learning. *Neuro Image*, 119, 175-186.
- Duman, T., Tepeci, M. & Unur, K. (2006). Mersin’de yükseköğretim ve orta öğretim düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektörün çalışma koşullarını algılamaları ve sektörde çalışma isteklerinin karşılaştırmalı analizi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 51-69.
- Falk, R. F. & Miller, N. B. (1992). *A primer for soft modeling*. Ohio: University of Akron Press.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117-140.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Gabbe, S. G., Melville, J., Mandel, L. & Walker, E. (2002). Burnout in chairs of obstetrics and gynecology: Diagnosis, treatment, and prevention: Presidential address. *American Journal of Obstetrics and Gynecology*. 186(4), 601-612.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178.



- Hackett, G. & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis (7. baskı)*. New York: Pearson.
- Hakanen, J. & Roodt, G. (2010). Using the job-demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. İcinde Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (Ed.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (ss. 85-101). New York: Psychology Press.
- Herold, D. M. & Parsons, C. K. (1985). Assessing the feedback environment in work organizations: Development of the job feedback survey. *Journal of Applied Psychology*, 70(2), 290-306.
- Jex, S. M. & Bliese, P.D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work related stressors: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 84, 349-361.
- Koçak, Ö.E. (2013). The Moderating Effect of Self-Efficacy on the Relationship between Job Resources and Work Engagement. Master Thesis. İstanbul: Marmara University.
- Knoop, R. (1981). Locus of control as moderator between job characteristics and job attitudes. *Psychological Reports*, 48(2), 519-525.
- London, M. (2003). *Job feedback: Giving, seeking, and using feedback for performance improvement*. Psychology Press.
- Looney, C. A., Valacich, J. S. & Akbulut, A. Y. (2004, January). *Online investment self-efficacy: Development and initial test of an instrument to assess perceived online investing abilities*. In Proceedings of the Proceedings of the 37th Annual Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS'04)-Track 7-Volume 7 (pp. 70184-2).
- Lorig, K., Chastain, R. L., Ung, E., Shoor, S. & Holman, H. R. (1989). Development and evaluation of a scale to measure perceived self-efficacy in people with arthritis. *Arthritis & Rheumatism*, 32(1), 37-44.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self and society form the stand point of a social behaviourist*. Chicago: University of Chicago Press.
- Mulholland, J. & Wallace, J. (2001). Teacher induction and elementary science teaching: Enhancing self-efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 17(2), 243-261.
- Nicholson, A. & Cushman, L. (2000). Developing successful employees: Perceptions of industry leaders and academicians. *Education+ Training*, 42(6), 366-371.
- Pritchard, R. D., Jones, S. D., Roth, P. L., Stuebing, K. K. & Ekeberg, S. E. (1988). Effects of group feedback, goal setting, and incentives on organizational productivity. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 337-358.
- Pritchard, Robert D., Montagno, R. V. & Moore, J. R. (1978). *Enhancing productivity through feedback and job design*. Purdue Research Foundation Lafayette Ind.
- Sargeant, J., Mann, K., Sinclair, D., Van der Vleuten, C. & Metsemakers, J. (2007). Challenges in multisource feedback: intended and unintended outcomes. *Medical Education*, 41(6), 583-591.
- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20(2), 177-196.
- Schunk, D. H. (1989). Social-cognitive theory and self-regulated learning. İcinde D. H. Schunk & B. J. Zimmerman (Ed.), *Self-regulated learning and academic achievement: Theory, research and practice* (pp. 83-110). New York: Springer-Verlag.
- Schunk, D. H. & Zimmerman, B. J. (2012). *Motivation and self-regulated learning: Theory, research, and applications*. New York: Routledge.
- Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (1995). Optimistic self-beliefs as a resource factor in coping with stress. In Extreme stress and communities: Impact and intervention. 159-177.
- Schwarzer, R., Bassler, J., Kwiatek, P., Schroder, K. & Zhang, J. X. (1997). The assessment of optimistic self-beliefs: Comparison of the German, Spanish, and Chinese versions of the General Self-Efficacy Scale. *Applied Psychology*, 46(1), 69-88.
- Srivastava, R. & Rangarajan, D. (2008). Understanding the salespeople's "feedback-satisfaction" linkage: what role does job perceptions play?. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 23(3), 151-160.
- TDK,  
[http://tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.55d5e13f318732.55747786](http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.55d5e13f318732.55747786),  
 Erişim Tarihi: 20.08.2015.
- Turgut, T. (2013). Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(1), 1-25.
- Üstüner, M., Demirtaş, H., Cömert, M. & Özer, N (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(17), 1-16.

- Williams, K. J., Williams, G. M. & Ryer, J. A. (1990). The relation between performance feedback and job attitudes among school psychologists. *School Psychology Review, 19*(4), 550-563.
- Yesilay, A., Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (1996). *Turkish adaptation of the general perceived self-efficacy scale*. 04 Ekim 2009, <http://userpage.fu-berlin.de/~health/turk.htm>.
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology.25*, 82-91.