

Ü. YÜCE SELVİ

THE EFFECTS OF PERFORMANCE FEEDBACK AND BOTH
CONSCIOUS AND UNCONSCIOUS GOAL SETTING ON
PERFORMANCE: A PRIMING STUDY

ÜMRAN YÜCE SELVİ

AUGUST 2014

METU 2014

THE EFFECTS OF PERFORMANCE FEEDBACK AND BOTH CONSCIOUS
AND UNCONSCIOUS GOAL SETTING ON PERFORMANCE:
A PRIMING STUDY

A THESIS SUBMITTED TO
THE GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
OF
MIDDLE EAST TECHNICAL UNIVERSITY

BY

ÜMRAN YÜCE SELVİ

IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR
THE DEGREE OF MASTER OF SCIENCE IN
THE DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY

AUGUST 2014

Approval of the Graduate School of Social Sciences

Prof. Dr. Meliha Altunışık
Director

I certify that this thesis satisfies all the requirements as a thesis for the degree of Master of Science.

Prof. Dr. Tlin Gen z
Head of Department

This is to certify that we have read this thesis and that in our opinion it is fully adequate, in scope and quality, as a thesis for the degree of Master of Science.

Prof. Dr. H. Canan Smer
Supervisor

Examining Committee Members

Dr. Savaş Ceylan	(HU, PSY)	<hr/>
Prof. Dr. H. Canan Smer	(METU, PSY)	<hr/>
Assist. Prof. Dr. Yonca Toker	(METU, PSY)	<hr/>

I hereby declare that all information in this document has been obtained and presented in accordance with academic rules and ethical conduct. I also declare that, as required by these rules and conduct, I have fully cited and referenced all material and results that are not original to this work.

Name, Last name: Ümran Yüce Selvi

Signature :

ABSTRACT

THE EFFECTS OF PERFORMANCE FEEDBACK AND BOTH CONSCIOUS AND UNCONSCIOUS GOAL SETTING ON PERFORMANCE: A PRIMING STUDY

Yüce Selvi, Ümran

M.S., Department of Psychology

Supervisor: Prof. Dr. H. Canan Sümer

August 2014, 139 pages

The major aim of the current study was to examine the effects of feedback and goal setting on performance. A 2 (Feedback, No Feedback) x 3 (Conscious Goal Setting, Unconscious Goal Setting, and both Conscious and Unconscious Goal Setting) x 2 (Trial 1, Trial 2) experimental design was conducted. A total of 208 participants constituted the sample of the study. Priming method was used to set unconscious goals. Specifically, achievement-related photos were used in priming the achievement motive of the participants through which performance was expected to improve. Performance task involved listing the potential uses of a common object. Results of this experimental study indicated that conscious goal setting, unconscious goal setting, and conscious and unconscious goal setting together, they all improved performance from Trial 1 to Trial 2. However, performance improvement was significantly higher in the conscious goal setting condition than in the unconscious goal setting condition. The combination of conscious and unconscious goal setting was not statistically superior to either conscious goal setting or unconscious goal

setting alone. Neither a main effect of feedback nor an interaction of feedback and goal setting was significant. The study findings are discussed along with the limitations and potential contributions to the literature.

Keywords: Feedback, Goal Setting, Sub-conscious Goal Setting, Performance, Priming

ÖZ¹

PERFORMANS GERİBİLDİRİMİ VE BİLİNÇLİ VE GİZİL HEDEF KOYMANIN PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR "UYANDIRMA" (PRIMING) ETKİSİ ÇALIŞMASI

Yüce Selvi, Ümran

Yüksek Lisans, Psikoloji Bölümü

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. H. Canan Sümer

Ağustos 2014, 139 sayfa

Mevcut çalışmanın amacı, hedef koyma ve geribildirim performans üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu çalışmada, 2 (Geribildirim, Geribildirim Yok) x 3 (Bilinçli Hedef Koyma, Bilinçsiz Hedef Koyma ve Bilinçli ve Bilinçsiz Hedef Koyma Birlikte) x 2 (Ölçüm 1 ve Ölçüm 2) deneysel deseni uygulanmıştır. Çalışmanın örneklemini 208 lisans öğrencisi oluşturmuştur. Bilinçsiz hedef koyma, “Uyandırma” (Priming) yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Bu yöntem kapsamında, başarı olgusunu çağrıştıran fotoğraflar kullanılarak katılımcıların başarı motivasyonlarının tetiklenmesi ve bu sayede onların performanslarının geliştirilmesi amaçlanmıştır. Mevcut çalışmada kullanılan performans görevi ise herkes tarafından bilinen bir objenin (Ölçüm 1’de Naylon Poşet; Ölçüm 2’de Flar/Eşarp) olası kullanım alanlarının listelenmesidir. Bu deneysel çalışmanın sonuçlarına göre, üç hedef koyma durumu da (bilinçli, bilinçsiz ve ikisi birlikte) katılımcıların performansını

¹ An extended Turkish summary is presented in Appendix Y

yükseltmiştir. Bilinçli hedef koyma koşulundaki katılımcıların performansı, bilinçsiz hedef koyma koşulundaki katılımcıların performansına göre önemli ölçüde yüksek bulunmuştur. Bilinçli ve bilinçsiz hedef koymanın birlikte kullanıldığı koşul ise, beklenenin tersine “sadece bilinçli hedef” ve “sadece bilinçsiz hedef” koşullarından daha etkili değildir. Bunun yanında, geribildirim ve geribildirim ile hedef koyma etkileşiminin, performansı önemli ölçüde yükseltmediği gözlenmiştir. Çalışmanın bulguları, sınırlılıkları ve alanyazınına olan olası katkıları tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Geribildirim, Hedef Belirleme, Bilinçsiz Hedef belirleme, Performans, Uyandırma

To My Beloved Husband Kerim Selvi

ACKNOWLEDGEMENTS

First of all, I would like to express my respect and deepest appreciation to my supervisor Prof. Dr. H. Canan Sümer for her guidance, all kinds of support, and encouragement provided me during the thesis process and my graduate education. I learned a lot from her about both academic sense and life in general. This thesis would not be completed without her valuable feedbacks, suggestions and contributions. Being her student is a great change and honor for me. I also would like to thank my thesis defense jury members, Assist. Prof. Yonca Toker and Dr. Savaş Ceylan for their valuable comments and contributions. I would like to express my gratitude to Prof. Dr. Reyhan Bilgiç and Dr. Emre Selçuk for their support in statistical analyses.

I would like to thank all my family, my parents Naciye and Müslüm Yüce, my dear sister Betül Yüce and brother Yunus Emre Yüce for their endless love, trust in me and support they provided me all my life. Thanks them to be with me whenever I need. I would remain incomplete without them.

I would like to express my deepest gratitude to my beloved husband for being the closest person to me in all of my happiest and the most difficult times. I am indebted to him for his limitless support, encouragement and compassion provided to me. He helped me trust myself when I felt hopeless, gave me morale when I felt depressed and gave me the strength to complete this thesis. Thank him for making me smile at tough times. I feel lucky to have such a loving person in my life

I would like to thank The Scientific and Technological Research Council of Turkey (TÜBİTAK) for the financial support they have provided me throughout both my undergraduate and graduate education.

I owe my thanks to Tahir Uzun for sharing his precious photos with me to be used in the study without any expectation.

I would like to thank to İpek Mete, Melek Mert, Muratcan Çelenk and Şerife Yılmaz for their support in the data collection process, and their friendships. They made the data collection process much more accurate and enjoyable. I am much grateful to Derya Karanfil for being with me whenever I needed. She always listened to my complaints, provided me support, gave me valuable directions, and made me

laugh. I would also thank Buse Gönül, Ezgi Tuna, Fulya Kırimer, Özlem Ersan, Sanem Küçükkömürler, Seren Güneş, Sinem Atmaca, Şükran Okur, Gaye Solmazer and Yeşim Üzümcüoğlu for their friendship, theoretical and emotional support. I would like to thank my dear friends Hande Ağca, Melikenaz Yalçın, Selin Temizel, Önder Ersen for giving me morale support, and providing me a smiley face. I feel lucky to have such friends.

Lastly, I would like to thank the participants of this study.

TABLE OF CONTENTS

PLAGIARISM.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖZ	vi
DEDICATION	viii
ACKNOWLEDGMENTS	ix
TABLE OF CONTENTS.....	xi
LIST OF TABLES	xv
LIST OF FIGURES	xvi
CHAPTER	
1. INTRODUCTION	
1.1 Overview	1
1.2 Feedback	3
1.3 Goal Setting Theory: Importance of Consciously Set Goals	9
1.4 Feedback and Goal Setting.....	11
1.5 Subconscious Mind	12
1.6 Priming is a Technique to Set Unconscious Goal	14
1.7 Present Study and Research Hypotheses.....	19
2. METHOD	
2.1 Overview	21
2.2 Pre Study 1: Choosing Two Objects to be Used in the Main Study ...	22
2.2.1 Participants	22
2.2.2 Procedure.....	22
2.2.3 Results	23
2.3 Pre Study 2: Determining the Novelty Level of Different Uses of the Identified Objects	23
2.3.1 Participants	24
2.3.2 Procedure.....	24
2.3.3 Results	25

2.4	Pre Study 3: Choosing Prime Pictures	26
2.4.1	Participants and Procedure	26
2.4.2	Results	26
2.5	Main Study	27
2.5.1	Participants and Design	27
2.5.2	Performance Task	28
2.5.3	Treatment Manipulation	29
2.5.3.1	Feedback	29
2.5.3.2	Goal Setting	31
2.5.3.2.1	Conscious Goal Setting	31
2.5.3.2.2	Unconscious Goal Setting	31
2.5.3.2.3	Conscious and Unconscious Goal Setting Combined	32
2.5.4	Measures	32
2.5.4.1	The Big Five Measure	32
2.5.4.2	Need for Achievement Scale	33
2.5.5	Procedure	33
3.	RESULTS	
3.1	Overview	38
3.2	Data Screening	38
3.3	Descriptive Statistics and Bivariate Correlations	39
3.4	Hypothesis Testing	41
3.5	Exploratory Analyses	43
3.5.1	Linear Contrast Analysis	44
3.5.2	A Comparison of New and Old Version of Performance Index for the Task (i. e., Listing Possible Uses of an Object)	46
3.5.3	An Exploratory Look at the Correlations of the Big Five Traits with Task Performance	47
4.	DISCUSSION	
4.1	Overview	49
4.2	Discussion of the Results	49
4.2.1	Goal Setting Effectiveness	49

4.2.2	Feedback and Feedback/ Goal Setting Interaction	
	Effectiveness	52
4.2.3	The Correlations between Personality Factors and Task	
	Performances	56
4.3	Limitations and Future Suggestions of the Study	56
4.4	Contributions of the Study	58
4.5	Conclusions	59
REFERENCES.....		60
APPENDICES		
A.	PRE STUDY 1 INFORMED CONSENT FORM	70
B.	PRE STUDY 1 DEBRIFING FORM.....	71
C.	PRE STUDY 2 INFORMED CONSENT FORM.....	72
D.	NOVELTY EVALUATION FORM.....	73
E.	NOVELTY WEIGHTS OF DIFFERENT USES FOR PLASTIC BAG AND SCARF.....	85
F.	CONTENT ANALYSIS RESULTS ABOUT THE DEFINITION OF NOVELTY	89
G.	PRE STUDY 3 INFORMED CONSENT FORM	90
H.	PRE STUDY 3 DEBRIFING FORM	91
I.	SELECTED PRIME PHOTOS.....	92
J.	LANDSCAPE PHOTOS BY TAHIR UZUN	93
K.	ANSWER SHEETS FOR PLASTIC BAG AND SCARF.....	94
L.	PERFORMANCE EVALUATION FORM FOR PLASTIC BAG	96
M.	PERFORMANCE EVALUATION FORM FOR SCARF.....	99
N.	BIG FIVE INVENTORY (BFI).....	102
O.	THE NEED FOR ACHIEVEMENT MEASURE.....	103
P.	MAIN STUDY INFORMED CONSENT FORM.....	104
R.	FIRST INSTRUCTION FORM	105
S.	MANIPULATION TEXTS FOR SIX CONDITIONS.....	106
T.	POST EXPERIMENTAL AWARENESS QUESTIONNAIRE	111
U.	MAIN STUDY DEBRIFING FORM	112

V. DETAILED PROCEDURES FOR ALL EXPERIMENTAL CONDITIONS	113
Y. EXTENDED TURKISH SUMMARY	125
Z. TEZ FOTOKOPİSİ İZİN FORMU	139

LIST OF TABLES

TABLES

Table 1. Trial 1 Performance Category and Performance Score Range and Target Trial 2 Performance Category and Performance Score Range.....	29
Table 2. Experimental Procedures of Six Study Conditions.....	37
Table 3. Descriptive Statistics, Zero Order Correlations and Reliabilities.....	40
Table 4. Descriptive Statistics for Study Conditions.....	44
Table 5. Descriptive Statistics of Exploratory Study 2.....	48

LIST OF FIGURES

FIGURES

Figure 1. Interaction of Goal Setting with Time.....	42
Figure 2. Goal Setting Effect on Time 2 Performance.....	45
Figure 3. Feedback Effect on Time 2 Performance.....	46

CHAPTER 1

INTRODUCTION

1. 1. Overview

The major aim of work organizations is to increase organizational effectiveness and to be able to accomplish this aim, organizations invest on finding means to improve employees' performance. Hence, organizations should identify, define and improve factors affecting performance. In the organizational effectiveness literature, feedback and goal setting variables appear as two of important factors in increasing job performance. There are numerous studies on the role of feedback (e.g., Alvero, Bucklin, & Austin, 2001; Baker, 2010; Bell & Arthur, 2008; DeNisi & Kluger, 2000; Kluger & DeNisi, 1996; Kren, Würth, & Hergovich, 2013) and goal setting (e.g., Kleingeld, Mierlo, & Arends, 2011; Latham & Brown, 2006; Latham & Locke, 2007; Roach, Troboy, & Cochran, 2006) and their combination effect (e.g., Caplin, Edelstein, & Redmon, 1988; Eisele, 2012; Locke, & Blair, 2006; Ludwig & Goomas, 2009; Neubert, 1998; Stajkovic, Reber, Wallin, & Chhokar, 1990; Vigoda-Gadot & Angert, 2007) on performance; however, there are still questions that need to be answered.

Feedback gives information about the effectiveness of past behavior. Specifically, Ilgen, Fisher, and Taylor (1979) defined feedback as the adequacy, accuracy, or correctness of decisions and actions. Studies investigating the effects of feedback on individual and organizational performance improvement show that giving feedback to employees about their performance improves their job performance (e.g., Alvero et al., 2001; Austin, Kessler, Riccobono, & Beiley, 1996; Hattie & Timperly, 2007; Ludwig & Goomas, 2009; Shute, 2008). In addition to these positive findings, some contradictory findings have also been reported in the feedback literature. For example, Steelman, Levy, and Snell (2004) found that feedback sometimes may have no effect and sometimes it may cause a negative effect on performance. Similarly, Kluger and DeNisi's (1996) meta-analysis indicated that, although feedback was in general moderately effective, in about one-third of the cases it had a negative effect on task performance. It seems fair to

conclude that the operation of feedback mechanism has not exactly been figured out. Conditions under which the effects of feedback are enhanced need to be explored. This study examines goal setting as a variable playing a role in feedback effectiveness.

Similar to feedback, goal setting can serve as a source of motivation to improve performance in organizations (Early, Northcraft, Lee, & Lituchy, 1990). A goal is the aim of an action to reach a specific standard of proficiency within a specific time limit (Locke & Latham, 2002). Locke and Latham's (1990) Goal-Setting Theory (GST) identifies the motivational effect of goal setting by indicating that setting difficult and specific goals can lead to higher task performance with effect sizes ranging from .42 to .80 than 'do your best goals.' The effects of goals on performance can be seen in four ways. First, goals direct attention and effort toward goal-relevant activities. Second, goals energize effort, such that higher goals lead to greater effort than lower goals. Third, goals influence persistence both in terms of duration and frequency. Fourth, goals affect action indirectly by leading to the arousal, discovery, and/or use of task-relevant knowledge and strategies (Locke & Latham, 2002). Given this information, goal setting like feedback has a vital importance for both individuals and organizations.

The relative importance of goal setting and feedback has been investigated by some researchers and the reported nature of the interplay between feedback and goal setting has gone through various phases. While Latham and Yukl (1975) stated that goal setting was the main determinant of performance, Erez (1977) asserted that feedback was essential for goal setting to be effective. In a comprehensive review Locke, Shaw, Saari, and Latham (1981) concluded that both goals and feedback were necessary to enhance performance. Furthermore, Locke and Latham (1990) found that goals and feedback together were more effective than either goals or feedback alone in encouraging performance improvement. Based on these findings emphasizing the connection, this study aims to investigate the relative and combined effects of feedback and goal setting on task performance.

As Latham and Locke (2007) pointed out, goal setting theory originally overlooks the effects of subconscious, which is the storehouse of knowledge and values beyond awareness. Based on this gap of the goal setting theory, in this study,

in addition to conscious goal setting, the effect of unconscious goal setting on task performance is also examined. In order to set an unconscious goal, priming method is used. Specifically, achievement-related photos are used as primes to enhance the performance by activating the achievement motive. In the unconscious goal setting literature, there are quite few studies (e.g., Shantz & Latham, 2009) that primed a goal by means of a photo in expectation to activate achievement motive of the participants. Therefore, the present study is expected to contribute to this emerging priming literature.

In the following sections, brief summaries of the literatures on feedback, goal setting theory, the joint effect of feedback and goal setting, subconscious mind and priming technique are presented. Following the literature review, hypotheses of the study are presented.

1. 2. Feedback

In general, feedback is defined as the information about the adequacy, accuracy, or correctness of decisions and actions (Ilgen, Fisher, & Taylor, 1979). In the work settings, feedback is defined as the "information about the effectiveness of one's work behavior" (Taylor et al., 1984, p. 82) and "actions taken by external agent to provide information regarding some aspect of one's task performance" (Kluger & DeNisi, 1996, p. 255).

Nowadays, there is a competitive business climate and organizations search for methods to optimize their power to compete (Baker, 2010). It has been realized by the organizations that employees are the main source of competitive advantage (Carmeli & Weisberg, 2006). Therefore, understanding and strengthening the human performance system can give the competitive advantage to the organizations. Rummler and Brache (1995) stated that the human performance system consists of input, process, output, consequences, and feedback components. Because having a high performing human performance system gives a company a greater competitive advantage, existence and effectiveness of all these components are important for the company (Baker, 2010). Therefore, the existence of feedback as a component of this system is important to sustain and develop the effectiveness of human performance system.

Feedback has crucial importance for both organizations and individual employees (Jawahar, 2006). From the organizational point of view, feedback keeps employees' behavior directed toward the determined and expected goals; it fosters and holds high levels of efforts (Lawler, 1994). Effective feedback systems inform employees about expectations of organization, provide future goals to attain and hope for optimizing their performance and obtaining favorable outcomes. In that way, feedback enhances the organizations' ability to be competitive in their market (Baker, 2010). From the individual point of view, feedback informs employees about the accuracy, adequacy, and correctness of past decisions and actions (Ilgen et al., 1979). It satisfies the need for information about one's performance (Nadler, 1977). Feedback shows the gap between a current level of performance and the expected level of performance, so it motivates higher levels of effort (Locke & Latham, 1990). It can decrease the uncertainty about the success of one's performance on a task (Ashford, 1986). Due to the reason that uncertainty can divert attentional resources away from task performance (Kanfer & Ackerman, 1989), decreased uncertainty can provide higher motivation and using more effective task strategies (Davis, Carson, Ammeter, & Treadway, 2005). Lastly, feedback ensures useful information in order to replace the inadequate task strategies with the appropriate ones (Ilgen et al., 1979), particularly if the feedback is more specific (Baron, 1988)

In addition to all these benefits, feedback can improve future performance (Ilgen et al., 1979; Kluger & DeNisi, 1996). Rummeler and Brache (1995) emphasized five components for feedback to be effective. They stated that performance feedback should be relevant, accurate, timely, specific, and easy to understand. When feedback has these components, it is expected to have the potential to improve performance. If feedback lacks one or more of these components, then it may be ineffective or have a negative effect on the subsequent performance. On the other hand, Baker (2010) stated that feedback does not always result in performance improvement even in a robust system. Despite the existence of evidence suggesting the effectiveness of feedback on subsequent performance, there are also some contrary and perhaps counterintuitive findings in the feedback literature (e.g., Kluger & DeNisi, 1996; Steelman et al., 2004). In their meta-analysis study, Kluger and DeNisi showed that despite the overall moderate positive effects of

feedback interventions on performance, in more than one-third of the cases feedback actually decreased subsequent performance and this finding cannot be explained by sampling error, feedback sign, or existing theories. In feedback literature, there are possible explanations for these contradictory findings. Ashton (1990) states that feedback raises the pressure on the person and this increased pressure can either help or harm performance, depending on the level of preexisting pressure and/or the demands of the decision task. Therefore, a negative effect may also be created by feedback as well as positive effect and no effect. Furthermore, there could be some possible moderators of the feedback-performance relationship. Feedback characteristics, individual differences, task characteristics, environmental and situational factors can have effects on feedback performance relationship. Same feedback information may be understood and interpreted differently based on the nature of feedback information, target of the feedback, and the surrounding conditions such as task characteristics and other environmental factors.

Kluger and DeNisi (1996) proposed the "Feedback Intervention Theory" (FIT) to help understand the observed inconsistencies in the influences of feedback interventions on performance. There are five basic assumptions of FIT: "(1) The basic mechanism in behavior regulation is the evaluation of feedback-standard comparison, (2) goals and standards are organized hierarchically, (3) attention is limited and only feedback-standard gaps that receive attention are likely to stimulate behavioral regulation, (4) attention is normally directed to a moderate level of the hierarchy (i.e., the task level), (5) Feedback interventions change the locus of attention, therefore affect behavior" (Kluger & DeNisi, 1996, p. 259). These five assumptions are important to understand the mechanism of the feedback interventions on motivation and performance. Regarding the second assumption of the model, three hierarchical levels of goals, which are task-learning processes, task-motivation processes, and meta-task processes, are identified to distinguish where the attention is directed by the feedback intervention. This theory states that according to the different feedback interventions, recipients' focus of attention changed. Moreover, different levels of attention affect performance differently. Consequently, different feedback styles have different effects on performance (Brunot, Huguet, & Monteil, 2000; Lipnevich & Smith, 2009; Shute, 2008).

The highest level of this hierarchy is the meta-task process, or a self-level process. When the task is related to the recipients' self concept or when the feedback is personalized, feedback focuses attention at the meta-task processes. At this level, the goal is about protecting the self concept. When feedback intervention focuses attention at this level, feedback recipient tries to defend his or her self-image. Therefore, the attention is shifted away from the task toward other goals of the self and consequently it may diminish performance (DeNisi & Kluger, 2000). Second level is task- motivation process in which the goals are related to the task itself. At this level, feedback recipient's focus only on the task and the recipient tries to decrease the gap between actual and desired performance. According to DeNisi and Kluger (2000), feedback interventions focusing attention at this level are most likely to produce desired effects of feedback on motivation and consequently performance. Lastly, the lowest level of attention is the task learning level. This level contains goals related to the details, or actual actions included in performing the task at hand. Feedback which was focused on the details of the task directs people's attention to the level of task-learning processes. In this respect, having additional information about the strategies to handle the task improve the recipients' performances (Hattie & Timperley, 2007; Lipnevich & Smith, 2009).

The question about at which attention level, feedback interventions increase performance is complex. However, some clear points about the effects of different levels of attention are stated by DeNisi and Kluger (2000). After feedback, attention is generally focused at the task motivation level and feedback at this level is generally useful; however the effectiveness of feedback at this level depends on many factors. Based on their literature review and feedback intervention model, DeNisi and Kluger (2000) mentioned that using complex tasks diminish the effectiveness of feedback on performance. They explained this situation like that performance feedback on a complex task might direct attention of the recipients to task learning level, without giving necessary information about enhancing a means to develop performance. Furthermore, they found a weak support for their prediction that normative feedback providing comparative information about others' performance would decrease performance. However, they found that feedback including comparative information about past performance were more likely to

improve performance if the feedback information showed that performance had developed over time. On the other hand, using computer generated feedback and benefiting from feedback interventions which included specific recommendations for performance improvement and lastly using goal setting interventions with the feedback interventions improve the effectiveness of feedback. Regarding the effects of different attention levels on performance, DeNisi and Kluger (2010) mentioned that if feedback provides the necessary information about setting the true hypotheses to improve performance, attention in the task learning level results in performance increase. If not, attention is focused only on the details, so performance suffers. When attention is focused on meta-task processes, performance generally suffers, because attention of recipients shifts from the task to the self. However, in some conditions, feedback shifting attention to the self may enhance performance. This is true for the situations in which the recipient already wants to work on the task and positive feedback was given; and the recipient must work on a task and negative feedback was given (DeNisi & Kluger, 2000).

Feedback sign, that is whether the feedback is positive or negative, can have an effect on the feedback performance relationship (Ilgen et al., 1979; Kluger & DeNisi, 1996; Vancouver & Tischer, 2004). Thorndike's (1913) *law of effect* states that both positive and negative feedback interventions improve performance. *Law of effect* conceptualizes positive feedback as positive reinforcement which encourages repetition of the behavior and conceptualizes negative feedback as punishment which discourage the behavior (as cited in Kluger & DeNisi, 1996). Proceeding from these conceptualizations, it was expected that both positive and negative feedback should increase performance because while positive feedback empowers the right behavior, negative feedback extinguishes the undesired behavior. Positive feedback shows that performance is satisfactory and it is evaluated as successful, and the recipient is approved and supported to keep up that successful performance. Negative feedback shows that performance is not enough to meet the expectations and that performer is stimulated and motivated to develop his or her performance. However, findings about feedback sign and performance are not so straightforward. There are contradictory findings about the effect of feedback sign on feedback performance relationship.

Numerous studies have been conducted to see whether the sign of feedback moderate the effectiveness of feedback interventions. Kluger and DeNisi (1996) stated that the sign of feedback does not have a moderating effect between the influence of feedback and performance. By the time people fail and get negative feedback, they sometimes give up or escape; however, in other times they try harder, so performance can be improved following negative feedback (Ilgen & Davis, 2000). This situation was explained as an increment in effort exertion by some researchers. A recent study by Şahan (2013) also supported the relative effectiveness of negative feedback compared to positive feedback on a computerized distance estimation task. Şahan investigated the effects of both dispositional and contextually induced goal orientation and regulatory focus, and the effects of feedback sign and self-efficacy on this medium complexity computerized task. His study results about the effect of feedback sign showed that negative feedback was more effective in improving performance than was positive feedback. However, there are studies with contrary findings as well. Vancouver and Tischner (2004), for example, claimed that when people who struggle for a performance goal get negative feedback, they may change their focus from the task to managing their self-concept. Consistently, these authors found that performance decreased after negative feedback than positive feedback, but only when the feedback followed a complex task that entailed sizeable cognitive resources. In this sense, it could be concluded that negative feedback could lead to both detrimental and favorable effects on performance depending on the nature of the task. Likewise, results concerning the effects of positive feedback are mixed. Walker and Smither (1999) indicated that positive feedback may have a harmful effect on performance because of decreased effort or motivation. In another study, Vancouver and Kendall (2006) found that enhanced self-efficacy caused by positive feedback sometimes lead to decreased performance. In conclusion, findings are not consistent concerning the effects of feedback sign or concerning the effectiveness of feedback interventions in general.

Like feedback sign, specificity of feedback information is a possible variable having an effect on the relationship between feedback and performance. Goodman, Wood, and Hendrickx (2004) defined feedback specificity as "the level of information presented in feedback messages" (p. 248). Feedback interventions

including only performance outcome information and interventions including both outcome and process information leading to this outcome may have different effects on performance. Kopelman (1986) stated that specific and objective feedback which is matched to the performance criterion results in higher performance than less specific and more subjective feedback. Also, Fedor (1991) stated that less specific feedback can cause uncertainty on the way to respond to the feedback. This uncertainty situation can cause lower levels of learning (Kluger & DeNisi, 1996) and decreased motivation to respond to the feedback (Ashford, 1986). Davis et al. (2005) investigated the effect of feedback specificity and goal orientation of individuals on task performance. Their results showed that learning orientations interacted with feedback specificity in order to predict performance. Feedback specificity had greater effect on performance for people who are low in learning orientation. Furthermore, performance orientation interacted with feedback specificity in order to predict performance. Feedback specificity had a greater effect for people who are high in performance orientation. In general, feedback specificity is thought to be useful for performance improvement and learning; however, there is not enough evidence to make a generalization (Goodman et al., 2004).

Taken together, available evidence suggests that the operation of feedback mechanism has not exactly been figured out. In addition to the possible moderators described above, there should be some other intervening or accompanying variables in the feedback-performance relationship. In this study, goal setting was thought to be one of these variables. The following section presents a brief overview of the literature on goal setting.

1. 3. Goal Setting Theory: Importance of Consciously Set Goals

In this study, in addition to performance feedback, the impact of goal setting on performance is also examined. Locke and Latham (2002) stated that a goal is the purpose of an action in order to attain a specific standard of sufficiency in a determined time limit. Locke and Latham's (1990) Goal-Setting Theory (GST) was developed inductively on the basis of empirical research carried on nearly four decades based on nearly 400 laboratory and field studies (Locke & Latham, 2002; 2006). Goal setting theory is based on Ryan's (1970) assumption that conscious

goals affect action (cited in Locke & Latham, 2002). In organizational psychology literature, goal setting theory is thought as one of the most valid, dominant and practical motivation theories with over thousands of articles and reviews published about this topic (Latham & Pinder, 2005). The reputability of this theory derives largely from the fact that goal setting is a vital variable to provide effective performance (Shantz & Latham, 2011).

Goal Setting Theory specifies the motivational effect of goal setting by presenting that setting difficult and specific goals can lead to higher task performance than 'do your best goals' with effect sizes ranging from .42 to .80 (Locke & Latham, 1990). Goal setting is most likely to develop performance if goals are sufficiently challenging and specific, the subjects have sufficient ability and they accept the assigned goal. This statement points to three important considerations about goal setting. Firstly, the goal contents should be clear so that subjects can easily comprehend and implement the appropriate actions to attain the goals. Secondly, setting attainable goals are important. When goals are not attainable, performers may reject and stop working to reach the goals. Lastly, goal acceptance of performers is important, and it can be provided by the employee participation in the goal setting process (Locke et al., 1981)

According to Locke et al. (1981), goal setting improves performance by directing the attention and actions of individuals or groups, enhancing persistence, activating effort, and motivating the search for appropriate performance strategies. Moreover, setting goals is substantial in generating a favorable organizational climate, improving team spirit, ensuring social support, and enhancing job attachment (Erez, 1986; Locke & Latham, 1990). Goal setting provides feelings of accomplishment and having goals can even give meaning to meaningless tasks (Latham, 2003). As a result, goal setting appears to be an effective way to improve task performance. However, similar to feedback, goal setting has not always been found to increase performance (e.g., Earley, Connolly, & Ekegren, 1989; Northcraft, Neale, & Earley, 1994).

This study attempts to understand the conditions under which goal setting is likely to be effective. Furthermore, the present study aims to understand whether goal setting and feedback together can increase task performance more than goal

setting only or feedback only conditions. The literature provides some information about this assertion. For example, Locke et al. (1981) emphasized that both goal setting and feedback are necessary to attain a performance improvement. Moreover, Campion and Lord (1982) stated that neither feedback nor goal setting alone is sufficient to improve or significantly affect task performance. In the following section, the literature on the joint effects of goal setting and feedback is reviewed.

1. 4. Feedback and Goal Setting

It has been reported that feedback plus goal setting improves performance more than the effects of goal setting (Mento, Steel & Karren, 1987; Neubert, 1998) or feedback alone (Kluger & DeNisi, 1996). Goal setting is an essential part of the feedback intervention since without clear objectives and set goals to achieve, there is no standard to compare the current performance with.

Neubert (1998) suggested two underlying mechanisms which might help explain the superiority of combining feedback and goal setting over goal setting alone. Individual's self-regulatory response to a discrepancy is the first mechanism. The combination of feedback and goal setting shows the discrepancy between the actual performance level and the goal (Early et al., 1990). Goal theory of Locke (1968) states that the discrepancy caused by the difference between the actual performance and the goal typically provides increased effort and persistence toward the goal (Locke, 1968). The magnitude of discrepancy here should also be taken into consideration. In contrast to the goal theory, social cognitive theory states that there is a negative relationship between the magnitude of discrepancy and goal commitment (Locke & Latham, 1990) or self-efficacy (Bandura & Cervone, 1983). Neubert (1998) concluded that if performance-goal discrepancy is not too large, it can enhance effort because when the discrepancy is too large, goal commitment and self-efficacy of individuals are likely to decrease. The evaluation of performance strategies is emphasized as the second mechanism showing the superiority of combining feedback and goal setting (Neubert, 1998). Feedback informs individuals about the effectiveness of previous strategies they had used. Without feedback, goal setting might not provide this evaluative information. Because of these two

mechanisms explained, using goal setting and feedback together is expected to result in better performance than using either one alone.

So far the literature presented is about consciously set goals. However, goal theorists accept that conscious control is only responsible for a part of behavior. Locke and Latham (2002) stated that goal setting theory overlooks the subconscious, the storehouse of knowledge and values beyond awareness and they see this as a limitation of goal setting theory. Focusing on subconscious mind is of great significance because it has an enormous storage capacity by contrast with the conscious mind. Consciously set goals consume cognitive resources (Anderson, 1985) and cognitive resources have limited capacity. Taking advantages of the infinite storage potential of subconscious mind may provide freedom to the conscious mind to cope with new facts, new information and make new integrations (Latham, 2007). Therefore, setting subconscious, in addition to conscious goals, may be more effective in improving performance. In this sense, Locke and Latham (2004) proposed using subconscious goals in addition to conscious goals as a valuable direction for future research. The study is an attempt to respond to the calls made by Locke and Latham concerning the need to investigate the effect of subconscious goals in addition to consciously set goals on task performance.

1. 5. Subconscious Mind

Kihlstrom (1987) defined subconscious mind as the “mental structures and processes that, operating outside phenomenal awareness, nevertheless influence conscious experience, thought and action” (p. 1445). The study of subconscious mind is not a new occurrence. It is based on the studies of Freud in the late 19th century and early 20th century. Freud asserted the importance of unconscious and stressed the ability of the mind. However, in those times many researchers were somewhat skeptical of or cautious of Freud’s hypothetical constructs of the unconscious (Latham, 2007). Bandura (2004) stated that Freud’s theory has been disregarded by theorists because this theory was evaluated as lacking clear, evidential base, lacking predictive power, and it had been stated that application of this theory seldom causes a positive change in a person’s behavior. Therefore, for

many years, researchers studied the conscious mind and develop their theories based on consciousness instead of studying the unconscious mind (Latham, 2007).

Recently, the importance of subconscious mind in addition to conscious mind has been realized by some researchers and studies were conducted to investigate the importance of subconscious in controlling human behavior (Uleman, 2005). According to Dijksterhuis, Aarts, and Smith (2005), investigating the effects of subconscious mind is exciting because it is difficult for humans to resist the effects of forces they are not aware of and thus cannot identify or control. Research findings have shown that cognitive processes such as perceptions, stereotyping and judgments can be activated subconsciously (Higgins, 1996). Likewise, goal theorists have investigated whether goals can be activated subconsciously. Their main assumption is that like perceptions, stereotypes, and judgments, goals can also be stimulated subconsciously to influence behaviors (Bargh & Chartrand, 1999). In general, findings support this notion; in that goals can be activated outside of the conscious control or outside an individual's awareness (e.g., Bargh & Chartrand, 2000; Bargh, Gollwitzer, Lee-Chai, Barndollar, & Troetschel, 2001; Chartrand & Bargh, 2002). Furthermore, some other studies investigated the relationship between subconsciously primed goals and performance. Result of these studies generally indicated that subconsciously set goals can enhance employees' performance (e.g., Latham & Piccolo, 2012; Latham, Stajkovic, & Locke, 2010). Chartrand and Bargh (2002) mentioned that activated subconscious goals work like consciously set goals, without people's awareness of the leading role of the goal. They stated that an individual follows a goal in the same way independently of whether this goal is set consciously or activated unconsciously. To show the similar operational mechanisms of conscious and unconscious information processing goals, Chartrand and Bargh (1996) replicated two studies in which participants were given explicit goal instructions (Hamilton, Katz, & Leirer, 1980 in Experiment 1; Hastie & Kumar, 1979 in Experiment 2) by activating same goals through the unconscious goal setting techniques (i.e., a supraliminal priming technique, namely "Scrambled Sentence Task" in Experiment 1; a subliminal priming technique in Experiment 2, see page 15 for detailed information about the techniques). They reported that results of these two replication studies closely replicated the findings of the original studies in which an

explicit goal was assigned. Furthermore, based on the findings of Seguin and Pelletier (2001) and Deci and Ryan (1985, 1990), Chartrand and Bargh (2002) stated that nearly the same outcomes were produced by nonconscious intrinsic and extrinsic motives and conscious intrinsic and extrinsic motives. These results suggest that same outcomes are likely to be obtained regardless of whether a goal is assigned consciously or activated unconsciously.

In the present study, in addition to unique the effects of conscious and unconscious goals, the effects of conscious and unconscious goal combination are also investigated. Examining the combination goal setting situation is believed to have important implications for performance management literature for at least two reasons. Firstly, because conscious and subconscious goals are not necessarily correlated, their influences on performance can be additive (Shantz & Latham, 2009). This means that, for example, when conscious and unconscious goal setting are applied together, performance increment may be higher compared with the effect of either one separately. Secondly, a more intense task focus may be provided with the combination of conscious and unconscious goals and this may result in better task performance. The idea behind this claim is that the combination of conscious and subconscious goals can diminish the divided attention problems and therefore ensure greater retrieval fluency of related information. While subconscious goals provide another source of focus for the consciously set goals, conscious goals can help extract more task-related information from the subconscious mind including both relevant and irrelevant information (Stajkovic et al., 2006). Furthermore, this study is expected to provide an opportunity to see the relative effects of conscious goal setting, unconscious goal setting and the combination of them on task performance. Priming method is employed to set subconscious goals to the study participants.

1. 6. Priming as a Technique to Set Unconscious Goal

Priming is one of the methods used to investigate the effect of subconscious (Locke & Latham, 2004). Bargh defined priming as the “nonconscious activation of social knowledge structures” (2006, p. 147). With the priming method, people's pertinent mental representations are temporally activated subconsciously by external stimuli without their conscious awareness (Bargh & Chartrand, 2000). “Priming”

term was presented to the psychology literature by Lashley in 1951. In his study, Lashley claimed that there is a mediator variable between the intention or act of will and a response production and this mediator variable is the priming of the response (cited in Shantz & Latham, 2009). Social and cognitive psychologists have used priming to study thought processes occurring outside of the individual's conscious awareness. With the priming method, people are given information which is not related to the task at hand, but can influence the following responses of people who are not aware of the effect. In literature, the effects of priming on many outcome variables were shown. Specifically, social psychologists have found that priming can affect an individual's goal activation (Chartrand & Bargh, 1996; Shah, 2005), goal pursuit (Shah & Kruglanski, 2003; Shah, 2005), stereotypes and inferences (Bargh, Chen, & Burrows, 1996; Greenwald & Banaji, 1995), moods (e.g., Bargh, Chen, & Burrows, 1996), motivation (Levesque & Pelletier, 2003), attitudes (Bargh, 1989; Niendenthal, 1990), appraisals of others (Lepore & Brown, 1997), and behaviors (e.g., Aarts & Dijkstehuis, 2003; Bargh, Chen, & Burrows, 1996; Jonas & Sassenberg, 2006). These findings on different outcome variables show the value that researchers have placed on conducting priming studies and indicate the effectiveness of priming as useful methodological tool.

Subliminal and supraliminal priming are the most commonly used priming techniques in the psychology literature (Chartrand & Bargh, 2002). These two priming techniques are differentiated based on the conscious awareness level that one may have during the priming. Subliminal priming technique includes a rapid exhibition of the prime on a computer and outside the focal vision field so that individuals do not report any awareness at all (Shantz & Latham, 2011). For instance, the means word, such as *run*, could be presented subliminally in a means-goal relationship (*run* → *fit*) on a computer screen. Then, participants' response latency to the goal word which is *fit* is measured (Shah & Kruglanski, 2002). The use of subliminal priming has been criticized by researchers such as Bargh and Morsella (2008) due to its lack of ecological validity. The critics claimed that subliminal stimuli are too weak or brief in natural settings in order to have a permanent influence on behavior.

Supraliminal priming includes direct presentation of the stimulus to the individuals who are in the experimental group, without their awareness of the purpose of the stimulus and its relation with the subsequent task (Chartrand & Bargh, 2002). In a laboratory experiment conducted by Bargh, Chen, and Burrows (1996), participants were primed by asking them to circle words related to elderly people, such as wrinkles and sentimental. Results showed that when compared to the control group, participants in the experimental group walked significantly more slowly down a hallway while leaving the experiment. Furthermore, in the study of Fishbach, Friedman, and Kruglanski (2003), participants were primed with the concept of “dieting” by sitting in a room in which magazines about exercise and dieting were exhibited. Then, participants were offered food. Findings showed that an apple was selected significantly more frequently than a piece of chocolate by the participants in the experimental group than the participants in the control group. Lastly, in their study, Aarts and Dijksterhuis (2003) examined the influence of a photograph on the activation of situational norms. There were three conditions in this study and participants were randomly assigned to one of these three conditions. Participants in the first condition subjected to a library picture for 30 minutes and they were informed that they would go to the library at a later day. Participants in the second condition subjected to a railway station picture and participants in the third condition were shown a library picture, but visiting to library at a later day was not mentioned. Then, all participants were asked to read aloud 10 words which were shown on a computer screen. A device measuring the loud pressure was used. Results showed that participants subjected to a library picture and assigned the goal of visiting the library later talked more quietly than participants in the other two conditions. A significant sound pressure difference was not found between participants who viewed railway station picture and participants who viewed the library picture alone.

In the present study, the unique effect of a primed goal and the combination effect of a primed and consciously assigned goal on performance were investigated. To my knowledge, the first and only laboratory experiment investigating the effects of primed and assigned conscious goals together is the study of Stajkovic et al. (2006). In this study, performance task was listing uses for a common object (a wire coat hanger). Priming was conducted by a scrambled sentence test, which is a

frequently used method (see Bargh et al., 2001). Participants were asked to make a grammatically correct four word sentences from a set of five randomly given words. This test includes 20 sentences totally, and 12 out of 20 sentences contains achievement related words (e.g., accomplished, achieve, and success) in the priming condition. In the achievement-neutral conditions all 20 words are not achievement-related. Moreover, conscious goals were set in three levels (i.e., easy goal, do your best goal, and difficult goal). Easy goal consisted of giving 4 uses and the difficult goal consisted of giving 12 uses of the object presented. Results showed significant main effects of both primed subconscious goals and assigned conscious goals and a significant interaction between subconscious and conscious goals. That is, while the effect of both a vague do your best goal and a conscious specific high goal on performance were increased by the primed goal, the effect of an easy conscious goal on performance was not increased by the primed goal.

In the current study, the effects of conscious and subconscious goals on task performance were investigated together. Subconscious goal setting was provided by a supraliminal priming method. That is, achievement related photos were used to increase achievement motivation of the participants. Using photos to prime participants and to set unconscious goals was found to be an effective technique in some studies. In Shantz and Latham's (2009) experiment, participants were randomly assigned to either the primed goal condition or the control condition. All participants were given an information sheet containing the information regarding the performance task. The information sheet given to the participants in the primed goal condition included a backdrop photo of a woman winning a race; other information sheet given to the participants in the control condition did not include any backdrop photo. Results showed that participants in the priming condition shown a photograph of the woman winning a race scored higher on a need for achievement test (i.e. Thematic Apperception Test-TAT) than participants in the control condition. Paivio's (1991) research findings may be seen as an explanation for the usefulness of a picture to prime a goal. His study results indicated that behavior is influenced by a cognitive system which is more sensitive to pictures than words. Based on this information and findings related to the usefulness of a picture as a priming tool, in the present study, achievement related photos in the experimental room were used to

set an unconscious goal. Furthermore, it is important to add that choosing photos to prime a goal is an activity that can be readily applied in a work setting.

In their field experiment, Shantz and Latham (2009) tested two hypotheses. Firstly they hypothesized that performance of call-center employees who were primed with a photo of a woman winning the race would be higher than the performance of employees in the control group who were simply asked to do their best. Secondly they hypothesized that performance of employees who were assigned to a specific, high conscious goal would be higher than the performance of employees who were urged to do their best. A 2 (primed goal, control group) x 2 (specific, high conscious goal, "do your best" goal) factorial design was employed. The dependent variable was the amount of dollars raised by an employee. All employees were given written instructions about soliciting money from donors for a university. In the primed goal condition, the instruction was printed on a paper having a backdrop photo of a woman winning a race. In the conscious goal condition and the control condition with neither conscious, nor primed goals, employees were given the same instruction, but without a backdrop photo on the paper. Moreover, the employees who were neither in the primed, nor the conscious goal condition were simply asked to do their best in order to raise as much money as possible. Employees in the condition of primed and conscious goal combination condition and employees in the only conscious goal condition were given a specific high goal of \$1200 to attain. Results showed statistically significant main effects of primed goal and consciously set specific, high goal. Specifically, employees who were primed with a photo raised more money than employees who were not primed with a photo; but simply asked to do their best. Furthermore, employees who were assigned a conscious specific and difficult goal raised more money than employees who were simply asked to do their best. No interaction effect of primed goal and assigned conscious goal was found in this study. Lastly, consistent with Stajkovic et al.'s (2006) findings, the effects of conscious goals on performance had a stronger effect on performance than the effects of subconscious, primed goal on performance. Consistent with these findings, in the current study, although unconscious goals were expected to be effective in improving performance, the effect of consciously

assigned goals was expected to be higher than the effect of primed goals on performance.

1.7. Present Study and Research Hypotheses

The present study aims to 1) investigate the main effects of feedback and goal setting; 2) investigate the combined effect of feedback and goal setting; 3) replicate the findings about the effectiveness of conscious goal setting; 4) replicate the findings about the effectiveness of unconscious goal setting and 5) make an additional contribution to the literature by studying the combined effects of conscious goal and unconscious goal setting; 6) as well as to contribute to theory development by disentangling the relative effects of conscious goals, unconscious goals and combination of conscious and unconscious goals on performance.

Literature shows mix results (positive, negative and no effects) about the effectiveness of feedback on task performance. This study attempts to clarify the effects of performance feedback on subsequent performance. Furthermore, although the utility of conscious goal setting in organizational settings has been demonstrated by many studies, the role of feedback is not frequently stressed in the studies attempting to appraise the effect of goal setting.

Many studies on goal setting deal only with the consciously set goals, but overlooks to consider the subconscious (Latham & Locke, 2007). Primed goals could also improve performance even if their impact may be lower than that of conscious goal setting when used alone. Furthermore, literature indicates that conscious and subconscious goals are not necessarily correlated, so their effects on performance can be additive. Based on this knowledge, setting conscious and subconscious goals together may result in better improvement in performance. Hence, the following hypotheses were proposed and tested:

H1: Feedback improves performance.

H2: Goal Setting improves performance.

H2 (a): Performance increase is higher in the conscious goal setting condition than in the unconscious goal setting condition.

H2 (b): Performance increase is higher in the combination of conscious and unconscious goal setting condition than in the conscious goal setting condition.

H2 (c): Performance increase is higher in the combination of conscious and unconscious goal setting condition than in the unconscious goal setting condition.

H3: Feedback and goal setting together improve performance.

Although no hypothesis was proposed, participants' general need for achievement level was considered to be a variable that needed to be examined. The correlation between participants' need for achievement levels (prior to being exposed to the study manipulations) and task performance was investigated on an exploratory basis to be able to decide whether achievement motivation needed to be controlled for. Furthermore, in the present study, although there was no hypothesis related the personality traits, A measure of The Big Five personality traits was also administered for exploratory purposes and, perhaps, to produce some directions for future research.

CHAPTER 2

METHOD

2.1. Overview

Method chapter is composed of Pre Study 1, Pre Study 2, Pre Study 3 and Main Study sections. Pre Study 1 and 2 were conducted to develop the task which would be used in the Main Study. In the main study, the performance task involved identification of alternative uses of two common objects. This task is a frequently used task in goal setting theory research (e.g., Wegge & Haslam, 2005; Stajkovic, et al., 2006). There are two performance trials in this study (i.e., Trial 1 and Trial 2). In the first trial, participants are asked to list the possible uses of an object after that study manipulations composing of different levels of feedback and goal setting variables were conducted. Then, in the second trial, participants are asked to list possible uses of the second object. The score difference between Trial 1 and Trial 2 performances shows the effect of study manipulations on performance. In the studies using similar tasks (i.e., listing the uses of a common object), researchers take into consideration only the number of listed uses for the object while calculating the performance score. In the present study, it was thought that using only the total number of presented uses as an index of performance may be deficient in representing true performance because it overlooks the qualitative differences between the listed uses. Therefore, in the present study a decision was made to take novelty value of each presented use into consideration in the calculation of performance score. In this respect, Pre Study 1 was conducted to choose the two common objects (Trial 1 and Trial 2 performance tasks) to be used in the Main Study; Pre Study 2 was conducted to determine the novelty levels of different uses of the two objects identified in Pre Study 1.

As described in the introduction chapter, in the present study, unconscious goal setting was applied by using achievement related photos. Therefore, Pre Study 3 was carried out to choose prime photos which would be used to set an unconscious goal. Main Study was designed and conducted based on findings on these three pre-

studies. The methods of the three pre-studies (including participants, procedure and results) as well as the main study are presented separately below.

2.2. Pre Study 1: Choosing two objects to be used in the Main Study

Pre Study 1 was conducted to determine the two objects to be used as performance tasks in Trial 1 and Trial 2. Specifically, two common objects having nearly the same number of potential uses were aimed to be identified in Pre Study 1. Originally, participants were asked to list different uses for ten objects among which two final objects were chosen (i.e., paperclip, scarf, newspaper, wool yarn, paper napkin, jar, plastic bag, rubber band, plastic bottle, and rope). Four different “object sets” composing of five objects each were prepared both to partially eliminate the order effect and also to reduce the effects of fatigue that would be caused by the inclusion of all 10 objects in one set. First object set composed of newspaper, paperclip, wool yarn, rope, and rubber band; second object set composed of scarf, jar, paper napkin, plastic bottle, and plastic bag; third object set composed of wool yarn, plastic bottle, newspaper, plastic bag, and paperclip; and fourth object set composed of jar, rope, paper napkin, rubber band, and scarf. Each object set included five objects; so each participant responded to five objects.

2.2.1. Participants

Pre Study 1 participants were 100 undergraduate students, 45 (33 women, 12 men) from Architecture Department and 55 (46 females, nine males) from Psychology Department in a large State University in Ankara. Experimental credit was given to students for their participation in the Psychology Department.

2.2.2. Procedure

Participants were gathered in a classroom. The informed consent form (See Appendix A) including the information about the application of the study was distributed to the participants. They were told that they were expected to list as many novel uses for the five objects presented as possible. In order to list uses for each object, three minutes were given. An example object (flowerpot) and its five possible uses (e.g., planting flower into, using as a pen box, using as home accessories, using

as a money-box, carrying water in) were presented to better convey the purpose. After the informed consent forms were collected, four different forms including different object sets were randomly distributed to the participants. The time was monitored by a student assistant and after three minutes, participants passed to the next object together. After responses to all five objects were given, participants were debriefed about the study (see Appendix B for the Debriefing Form).

2.2.3. Results

After data collection process, a content analysis was conducted for the 10 objects separately to determine the possible uses of each object. Lists of different uses for the ten objects were formed separately. The lists included the information on how many uses were listed by each participant and what these uses were. After the lists were prepared, the total number of uses listed and participants' mean value of listed uses was calculated for each object. Scarf (*Mean (M) = 6.39, Standard Deviation (SD) = 2.64, Total Listed Uses (TLU) = 54*) and Plastic Bag (*M = 6.59, SD = 3, TLU = 58*) were chosen among the 10 objects for Trial 1 and Trial 2 performance tasks of the main study. These two objects were chosen among the original 10 objects because participants' mean and the total number of presented uses were observed to be quite similar to each other.

An independent samples t-test was conducted to see whether there was a difference on the number of listed uses for all 10 objects provided by the participants from the two departments. No significant difference was found between the answers of psychology students (*M = 5.91, SD = 2.53*) and architecture students (*M = 5.75, SD = 2.69*); $t(497) = -.69, p = .49, n.s.$

2.3. Pre Study 2: Determining the Novelty Level of Different Uses of the Identified Objects

In Pre Study 1, the possible uses of ten objects had been identified and two objects which would be used as performance tasks in the Main Study (Trial 1 and Trial 2) were selected. In the Main Study, participants were asked to list the possible uses of “plastic bag” in the Trial 1 and “scarf” in Trial 2. Similar tasks are often used in the goal setting research. However the performance index used in the present

study was different from what has been conventionally used in the relevant literature. That is, in addition to the number of uses listed for the object, the novelty value of each of the listed use was also taken into consideration in the calculation of Trial 1 and Trial 2 performance scores. Accordingly, the aim of the Pre Study 2 was to find the novelty levels of the listed uses of the two objects identified.

2.3.1. Participants

Pre Study 2 participants were 81 undergraduate students (56 women and 25 men). Forty-one participants were from Psychology Department, 16 were from Mechanical Engineering Department of the university where the study was conducted. Twenty-four participants were from a wide range of departments from different universities in Turkey. Mean age of the participants were 25.75 years ($SD = 3.13$).

2.3.2. Procedure

An Informed Consent Form was administered and collected back after the participants signed it (See Appendix C). Following the Informed Consent Form, the Novelty Evaluation Form including 49 uses of scarf and 51 uses of plastic bag was administered to the participants (See Appendix D for the Novelty Evaluation Form). Participants were asked to rate the novelty levels of each use on a 5-point-Likert scale ranging from 1 = not at all novel to 5 = extremely novel. In addition to the 5-point-Likert scale, there was “0 = not a sensible use of that object” option. Participants were told that if the presented use did not make sense to them, they could select that option. Each participant evaluated the uses of both scarf and plastic bag; however 35 participants started the evaluation with the plastic bag uses and 46 started the evaluation with the scarf uses in order to control for the order effect. Furthermore, after the novelty evaluation of uses, participants were asked to write the criteria they had used while evaluating the novelty level of each use and to state what made a use novel. These questions (see last page of Appendix D) were asked to identify the criteria to be used in the evaluation of newly reported uses in the Main Study.

2.3.3. Results

Seven uses (18, 24, 36, 38, 41, 44, 49 numbers) of plastic bag and five uses (2, 12, 14, 25, 41 numbers) of scarf from the Novelty Evaluation Form (see Appendix D) were decided to be excluded from the data because more than 20% of the participants indicated that those uses were “not a sensible use of that object.” Hence, for both scarf and plastic bag 44 different uses’ novelty values were calculated. The median of novelty values for each use provided by 81 participants were calculated. These median values were decided to be used as the novelty weights of the corresponding uses in the Main Study. A list including novelty weights of each use was prepared for both objects to calculate the performance score of the participants in the main study (See Appendix E for the novelty weights of the uses of plastic bag and scarf). About the criteria being novel, content analysis results generally showed that novelty was defined as being unusual, creative, logical, useful and offering practical solutions (see Appendix F to see the content analysis results about novelty definition).

For exploratory purposes and to check the equivalence between the selected two objects (i.e., scarf and plastic bag), participants' performance scores in Pre Study 1 were calculated by using the identified novelty weights. In fact, this analysis was carried out to test the accuracy of the decision to use the selected two objects in Pre Study 1. Specifically, the aim was to see whether there was a significant difference between scarf and plastic bag objects according to the newly developed performance calculation system. The results of the independent samples *t*-test revealed that although there was a small difference between the means of scarf and plastic bag on Pre Study 1, the mean performance score for scarf ($M = 15.92$, $SD = 6.38$) and the mean performance score for plastic bag ($M = 13.89$, $SD = 5.07$) did not significantly differ from each other, $t(90) = 1.70$, $p = .09$, *n.s.* This finding provided support for the equivalence of the selected two objects. Moreover, it showed that because performance of the participants in listing the uses of scarf and plastic bag in Pre Study 1 was not significantly different from each other, the difference in performance from Trial 1 to Trial 2 in the Main Study could confidentially be attributed to experimental manipulations. Furthermore, results also indicated that the decision about which object to use in Trial 1 and Trial 2 was not important as these

two objects were more or less the same in terms of the number and the novelty of their potential uses.

2.4. Pre Study 3: Choosing Prime Pictures

In the Main Study, priming method which is defined as the “nonconscious activation of social knowledge structures” (Bargh, 2006, p. 147) was used to set an unconscious goal. A decision was made to use photos as prime because it has been shown that implicit motives respond preferentially to nonverbal cues (Schultheiss, 2008). In the light of this information, achievement related photos were used to increase the participants' achievement motivation without their conscious awareness in the Main Study. Hence, the aim of Pre Study 3 was to determine the possible photos associated with achievement.

2.4.1. Participants and Procedure

Pre Study 3 participants were 55 undergraduate psychology students in a large State University in Ankara. Informed consent form was given to participants to explain the study (See Appendix G). Participants were asked to rate 21 photos in terms of evoking feelings of success by using a 5-point Likert scale ranging from 1= not associated with success at all to 5= completely associated with success. Originally, there were three groups of photos: photos about academic success, photos about sport success, and photos about financial success. After pictures were evaluated, participants were debriefed about the study (See Appendix H for debriefing form).

2.4.2. Results

A paired-samples t-test was conducted to compare ratings given to three groups of photos. There was not a significant difference in the scores for academic success photos ($M = 4.20$, $SD = .74$) and sport success photos ($M = 4.09$, $SD = .57$); $t(54) = 1.23$, $p = .22$, *n.s.* However, there was a significant difference between academic success photos ($M = 4.20$, $SD = .74$) and financial success photos ($M = 2.77$, $SD = .88$); $t(54) = 11.24$, $p < .05$ and sport success photos ($M = 4.09$, $SD = .57$) and financial success photos ($M = 2.77$, $SD = .88$); $t(54) = 15.27$, $p < .05$.

Specifically, these results showed that photos related to academic success and sport success were not different from each other; however, both of them were rated higher than financial success photos in terms of evoking success. These results supported the findings of Latham and Piccolo (2012), who investigated the effects of context-specific versus general subconscious goals on job performance in call center representers. In their study, participants in the context specific goal condition were primed with a picture of employees working in a call center as the employees in the experiment. Moreover, participants in the general subconscious goal condition were primed with a picture of a woman winning a race. They found that employees in the context-specific condition performed higher than those in the general subconscious goal condition. The photos about the university graduation (academic) and photos about different sports activities were rated higher in terms of being associated with success because these two groups of photos were more context specific for undergraduate college students than the last one (i.e., financial).

Based on these findings, a decision was made to use both academic and sport success photos together in the Main Study. The first photo was about university graduation of a group of students including women and men and the second photo displayed an athlete who ranked first in a competition (see Appendix I for the selected prime photos). Participants could not tell easily if the athlete was female or male. Moreover, both pictures were thought to be context specific for undergraduate students. Copyright of photos were obtained from *123rf.com* and *istock.com* websites. In the present study, in addition to the success related photos, two landscape pictures (see Appendix J) which were thought as neutral and not evoking achievement motivation were used in the control condition. The landscape photographs used in the present study belong to Tahir Uzun, who is a known photograph artist.

2.5. Main Study

2.5.1. Participants and Design:

Main study participants were 208 undergraduate students taking psychology courses. One participant was excluded from the data because he reported noticing the

priming manipulation. Therefore, the analysis was run on 207 participants (116 women and 91 men) in a large State University in Ankara. Participants were from four different faculties: 86 from Faculty of Engineering and Architecture, 50 from Faculty of Arts and Sciences, 34 from Faculty of Economics and Administrative Sciences, and 37 from Faculty of Education. The average age of the participants was 21.63 years ($SD = 2.10$). Participants received experimental credit for their participation. Participants were ensured about the anonymity and confidentiality of their performance and responses.

A 2 (Feedback, No Feedback) x 3 (Conscious Goal Setting, Unconscious Goal Setting, and both Conscious and Unconscious Goal Setting) x 2 (Trial 1, Trial 2) design was employed. The dependent variable was performance in Trial 1(plastic bag) and in Trial 2 (scarf). Participants were randomly assigned to one of the six conditions: Performance feedback and conscious goal setting ($n = 36$); performance feedback and unconscious goal setting ($n = 34$); performance feedback and both conscious and unconscious goal setting ($n = 35$); conscious goal setting only ($n = 34$); unconscious goal setting only ($n = 35$); conscious and unconscious goal setting ($n = 33$). Performance of each individual was measured twice, before the manipulation (Trial 1) and after the manipulation (Trial 2).

2.5.2. Performance Task:

The performance task was listing uses for two common objects: *plastic bag* in Trial 1 and *scarf* in Trial 2. As it was stated before, this task is often used in goal setting theory research and performance of the participants are generally computed based on the number of listed uses. In the present study, in addition to the number of listed uses, the novelty values of these uses were also included in the calculation of the performance scores. Three minutes were given to list the uses of the object in both Trials. Participants wrote their answers on a blank paper only including the title of the object (see Appendix K for answer sheet for plastic bag and scarf). Before participants started the task, they were told that the performance scores would be calculated using both the number of listed uses and the novelty level of each use. All participants were informed that novelty means being “unusual,” “creative,” “logical,”

“useful” and also “offering practical solutions.” As an example, four different uses of “flowerpot” object and each one’s novelty weights were shown to the participants.

2.5.3. Treatment Manipulations:

There were two independent variables in this study: Feedback (feedback and no feedback) and goal setting (conscious goal setting, unconscious goal setting, and both conscious and unconscious goal setting). In this experiment, six conditions representing various combinations of feedback and goal setting manipulations were used. Experimental manipulations were conducted after Trial 1 (i.e., after participants listed the uses for Object 1, plastic bag).

2.5.3.1. Feedback:

Feedback variable had two levels: “feedback” and “no feedback.” For the feedback condition, four performance levels (below average, average, above average, and excellent) were determined. These performance levels were formed according to the mean ($M = 13.89$) and standard deviation ($SD = 5.07$) of participants’ performance in Pre Study 1 for plastic bag. In Pre Study 1, 24.5% of the participants performed below average, 49% performed average, 18.4% performed above average and 8.2% performed excellent. In this experimental study, performance scores between 12 and 16 ($-$ and $+$ 0.5 SD from the mean) were classified as “average,” performance scores lower than 11 were identified as “below average,” performance scores between 17 and 21 were accepted to be “above average,” and performance scores above 22 were identified as “excellent” (see Table 1 for Trial 1 performance categories and the corresponding performance ranges of these categories).

Table 1: Trial 1 PC and PSR and Target Trial 2 PC and PSR

Trial 1 PC	Trial 1 PSR	Target Trial 2 PC	Target Trial 2 PSR
Below Average	0-11	Average	13-19
Average	12-16	Above Average	20-25
Above Average	17-21	Excellent	26+
Excellent	22+	Excellent	26+

Note. PC = Performance Category, PSR = Performance Score Range

Based on Pre Study 1 and 2, the novelty weights of the uses of plastic bag (see Appendix L for Performance Evaluation Form for plastic bag) and scarf (Appendix M for Performance Evaluation Form for scarf) had been formed. After Trial 1, performances of the participants were assessed by two student assistants (SAs), who were trained in calculating the performance scores before. Both SAs calculated the performance score of a given participant by using the proper novelty weights from the lists independently. When a proposed use was not in the list, SAs rated the novelty level of that use by using a five-point Likert scale ranging from 1 = not at all novel, 5 = extremely novel was. After their independent scoring, two SAs compared their ratings. If there was a disagreement, it was tried to be resolved. When an agreement was not reached, their ratings were averaged to represent the novelty score for the evaluated use. Then, the weights for each presented use were summed to calculate the performance score. Depending on the performance score, participants were placed in one of the performance categories (below average, average, above average or excellent). For example, if a participant listed four uses of plastic bag as *"using it as a storage means, using it like a rope, using it as a material to make a kite and using it to measure wind force,"* the calculated performance score of that participant would be 10 because the corresponding novelty values for these uses are 1, 2, 3 and 4, respectively according to the Performance Evaluation Form for plastic bag (see Appendix L). The performance category of this participant would be *below average*, because performance scores lower than 11 were identified as below average.

Realistic feedback was given to each participant based on his/her Trial 1 performance. While feedback was given, participants were informed about both their performance score and the corresponding performance category. In addition to this information, participants were informed about the novelty weights of all uses they listed. All participants were given feedback by the researcher. In the no feedback condition, participants were not given any information about their Trial 1 performance.

2.5.3.2. Goal Setting:

Goal setting variable included three levels: Conscious goal setting, unconscious goal setting, and both conscious and unconscious goal setting.

2.5.3.2.1. Conscious Goal Setting

Conscious goals were set in relation to the participants' Trial 1 performance, in a way that participants were told to improve their performance on Trial 2 so that it would be one level higher than their Trial 1 performance. That is, participants were told that they were expected to increase their performance to a level that in fact represented the next performance category for Trial 2 object. For example, if a participant was placed on "below average" category in Trial 1, the goal for Trial 2 was to increase her/his performance to the "average" category in Trial 2. Participant was also informed that the score range for the target category was 13-19, so she/he had to receive a score within this range in Trial 2 to reach the set goal (see Table 1 for Trial 1 performance categories and score ranges for these categories and target Trial 2 performance categories and score ranges for these categories).

2.5.3.2.2. Unconscious Goal Setting:

Two small cubicles ("priming cubicle" and "control cubicle") in a big research lab were specifically designed for this study. Cubicles were identical with a desk, two chairs, a computer, a desk calendar, a glass, and some stationery (pencils, erasers, note paper, etc.). Two unisex names were posted on the entrances of the cubicles. The aim was to give an impression that these cubicles belonged to two different research assistants. The only difference between these two cubicles was the photos used. In the priming cubicle, two framed photos related to academic and sport success (as described in Pre Study 3) were put on the desk. Success related photos were used as primes to improve subsequent task performance. In the control cubicle, two landscape pictures, thought to be achievement-neutral, were hung on the walls of the cubicle. The control cubicle was tried to be designed as a success neutral area. Participants who were randomly assigned to the conditions including unconscious goal setting (i.e., Condition 2, Condition 3, Condition 5, and Condition 6) were directed to the priming cubicle after completing Trial 1 in the control cubicle.

Participants were told that they must wait until their performance score was computed by the researchers. Each participant in the unconscious goal setting condition waited four minutes in the priming cubicle. In that time, it was assumed that they were exposed to the photos in front of them, because the room was small and there was no other stimuli except for regular office equipment. Participants' mental representations about success were aimed to be activated temporarily outside of their awareness with the photos related to success. After four minutes, participants were asked to write possible uses for the second object, scarf.

2.5.3.2.3. Conscious and Unconscious Goal Setting Combined:

Participants were randomly assigned to the conditions including both conscious and unconscious goal setting. They were set a conscious goal for Trial 2 based on their Trial 1 performance and were taken to the priming room after Trial 1 where they were subjected to the success photos.

2.5.4. Measures

2.5.4.1. The Big Five Measure

The 44 item Big Five Inventory (BFI) developed by Benet-Martinez and John (1998) (see Appendix N) to measure the big five personality traits (i.e., Neuroticism, Extraversion, Openness to Experience, Agreeableness and Conscientiousness) was used in assessing the relevant personality traits of participants. Neuroticism and extraversion were measured by 8 items each; agreeableness and conscientiousness were measured by 9 items each; openness to experience was measured by 10 items. In this scale, participants rate the extent to which each of the listed 44 adjectives define themselves by using a five-point Likert scale ranging from 1 = strongly disagree to 5 = strongly agree. This scale was adapted to Turkish by Sümer and Sümer (2002) as a part of a large international study conducted by Schmitt, Allik, McCrae & Benet-Martinez (2007). Internal reliabilities for the factors were within an acceptable range based on Cronbach's alphas (Openness to Experience = .76, Conscientiousness = .78; Extraversion = .77; Agreeableness = .70; Neuroticism = .79 (Schmitt et al., 2007). Cronbach's alpha reliabilities for the five subscales were

reported ranging from .64 and .77 (Sümer, Lajunen & Özkan, 2005) and ranging from .67 and .83 (Ülke, 2006) in other studies using this scale. In the present study, Cronbach's alpha reliabilities for the five subscales were found to be .85 for Extraversion, .84 for Openness to Experience .82 for Conscientiousness, .81 for Neuroticism, and .73 for Agreeableness.

2.5.4.2. Need for Achievement Scale

In the present study, participants' need for achievement level before study manipulations was considered as a variable to be examined. The need for achievement (nAch) subscale (see Appendix O) of The Manifest Need Scale (MNS) which is a measure of needs from a motivational perspective developed by Aydın (2002) was used in the present study. Originally, the MNS consists of 34 items measuring four manifest needs (i.e., need for achievement, need for power, need for approval, and need for affiliation). The need for achievement (nAch) subscale is composed of 12 items. Participants are asked to rate their level of agreement with each item using a 5-point Likert scale (1 = Strongly Disagree; 5= Strongly Agree). There is a reverse item (Item number 9). Aydın reported the internal consistency reliability of the nAch subscale to be .78 (2002). For the present sample, internal consistency reliability was found as .84.

2.5.5. Procedure

Before the experiment, participants read and signed the Informed Consent Form (see Appendix P) and the nAch scale in classroom. Then, each participant wrote his/her name, telephone number and e-mail address on the suitable slot in the appointment calendar to participate in the experiment. Participants were told that the experiment would take about 15 minutes. Participants were also asked they to read and sign the informed consent form and fill out the need for achievement scale to be able to participate the experiment. Instructions about the experiment were included in the Informed Consent Form. They were told that the experiment is about listing different uses of two objects. Participants were told to write a pseudo-name at the beginning of the page on the nAch scale. These pseudo-names were also asked in the Big Five Personality Inventory after the experiment to match the responses of each

participant on these two scales. Experimental credit was given to the participants for their participation. One day prior to the experiment day, a reminder phone message was sent to all participants. In this message, the importance of arriving in the experiment room on time was emphasized.

The experiment was conducted in lab (Child and Adolescent Development Laboratory) in which two cubicles (priming and control cubicles) were created for this experiment by the researcher. Participants were randomly assigned to one of the six conditions. In the beginning of the experiment, participants were welcome at the door of the lab and taken to the control room in which all participants performed Trial 1. They were requested to switch off their phones. The "First Performance Instruction Form" (see Appendix R) was read to the participants. In that instruction, participants were told to write down all the uses they had seen or can imagine about the object which would be presented soon. They were said that there were two criteria they should be paying attention to: The number of listed uses and the novelty value of these; a novelty score would be given for each use written ranging from 1 to 5 (1= not at all novel, 5=extremely novel) and performance score would be calculated by summing these values. Moreover, novelty was defined as being unusual, creative, logical, useful, and practical. Then, different four uses of an object (flowerpot) and the corresponding novelty scores for these different uses were shown to participants. After that the page only including the name of the object (i.e., plastic bag) was given. Participants were told that they had 3 minutes to write down the uses.

After three minutes, participants were told that the time was up. If the condition of the participant included the unconscious goal setting, he/she was taken to the priming room. The experimenter said the following "I have to use the computer in that cubicle because of an emergent situation, so could I take you to the room next door?" Participants were told that they should wait approximately four minutes in the cubicle while their performance was evaluated by the researchers.

Performance Evaluation Form for plastic bag (see Appendix L) was used to calculate the performance scores of the participants. There were 44 different uses and their novelty weights for plastic bag. Furthermore, there was a part to write the presented uses not included on the form. Two researchers filled out the form

separately for each participant. Researchers marked the corresponding weights of the listed uses included in the novelty ratings list. The presented uses not included in the evaluation form were written and rated by using a 5-point Likert scale (1 = not at all novel, 5 = extremely novel) using the pre-established "Novelty Evaluation Criteria." In addition to the 5- point Likert scale, there was a "not a sensible use of that object" option (0). After all listed uses were evaluated; the ratings of the two SAs were compared with each other. If there was a substantial disagreement, researchers tried to reach an agreement. After the agreement was reached, the total performance score of the participant was by summing the weights for each use. In that way, Trial 1 performance score of the participant was determined. Then, based on the condition of the participants, the manipulation was applied before Trial 2. For each condition, different manipulation texts were prepared. According to the condition in which participant had been assigned, the corresponding text was read before Trial 2 (see Appendix S for condition texts). The operations of all six conditions were summarized in Table 2 (See Appendix V for detailed procedure of all six experimental conditions).

As an example, steps involved in Condition 1 are explained in detail. The manipulation of participants randomly assigned to Condition 1 includes feedback and conscious goal setting. The room of the participants on that condition was not changed after Trial 1 because this condition did not include unconscious goal setting. For each participant in this condition, four minutes after the completion of Trial 1, the researcher came to the control cubicle. Researcher informed the participant about his/her Trial 1 performance. The overall performance score and corresponding performance category were told. The corresponding points for each proposed use were also shown to the participant using the list of novelty ratings. This way, feedback was given to the participant. For Trial 2, the participant was instructed that he/she would now be expected to list the possible uses for another object in three minutes again and that the performance evaluation would be similar to Trial 1 performance evaluation. For the object which would be used in Trial 2, performance categories and the corresponding score ranges for those categories were also shown. The Participant was informed that the goal was to reach one level higher performance category in Trial 2. Therefore, he/she was told that he/she was expected

to increase his/her performance to a score range that corresponded to the next higher category. Then the object name was presented to the participants, with a reminder that there were three minutes to list the uses. The blank paper including the object's name on top was given. After three minutes, the participant was informed that the time was up and the uses list was taken to calculate the Trial 2 performance score. Then, the Big-Five Personality Inventory was administered to the participants. While the scale was filled out, the SAs calculated the performance score for Trial 2 (i.e., listing the uses for the object scarf). When the participants finished filling out the inventory, he/she was taken to the couch at the hall where he/she filled out a post experimental awareness questionnaire which consists of three questions to assess awareness of the purpose of the study (see Appendix T for post experimental awareness questionnaire). These questions were adapted from Bargh and Chartrand (2000), Stajkovic et al. (2006) and Shantz and Latham (2009). After completion of the awareness questionnaire, the participant was given feedback about his/her Trial 2 performance. Then, participants was thanked and debriefed shortly about the aim of the study. The detailed debriefing form was sent by e-mail after the data collection process finished (See Appendix U for Debriefing Form).

Table 2. Experimental Procedure of six study conditions

Condition Name	Time	Object Name	Feedback	No feedback	CGS	UGS	CUGSC	Cubicle 1	Cubicle 2
1	Trial 1 (3 min.)	Plastic bag						X	
	Break (4 min.)							X	
	Interview		X		X			X	
	Trial 2 (3 min.)	Scarf						X	
2	Trial 1 (3 min.)	Plastic bag						X	
	Break (4 min.)								X
	Interview		X			X			X
	Trial 2 (3 min.)	Scarf							X
3	Trial 1 (3 min.)	Plastic bag						X	
	Break (4 min.)								X
	Interview		X				X		X
	Trial 2 (3 min.)	Scarf							X
4	Trial 1 (3 min.)	Plastic bag						X	
	Break (4 min.)							X	
	Interview			X	X			X	
	Trial 2 (3 min.)	Scarf						X	
5	Trial 1 (3 min.)	Plastic bag						X	
	Break (4 min.)								X
	Interview			X		X			X
	Trial 2 (3 min.)	Scarf							X
6	Trial 1 (3 min.)	Plastic bag						X	
	Break (4 min.)								X
	Interview			X			X		X
	Trial 2 (3 min.)	Scarf							X

Note. CGS = Conscious Goal Setting, UGS = Unconscious Goal Setting, CUGSC = Conscious and Unconscious Goal Setting Combined

CHAPTER 3

RESULTS

3.1. Overview

Results are presented in four sections: (1) data screening; (2) descriptive statistics and bivariate correlations; (3) hypothesis testing; and (4) exploratory analyses. In the first section, data was screened for missing values, univariate and multivariate outliers and checked for normality, linearity and homoscedasticity assumptions. In the second section, correlations among study variables (i.e., Trial 1 and Trial 2 performance scores), Big Five personality factors, need for achievement measure and age are reported along with means and standard deviations. In the third section, results of hypothesis testing are presented. In the last section, two additional analyses conducted for exploratory purposes are presented.

3.2. Data Screening

Data for the Big Five personality factors (i.e., extraversion, openness, conscientiousness, neuroticism and agreeableness) and the nAch scale were examined for out of range and missing values. Then, analyses testing the assumptions of normality, linearity, and homoscedasticity are conducted and data were examined for existence of outliers. No out of range value was detected. Missing data were found to be smaller than %5 of all data. Therefore, instead of excluding the cases with missing points mean substitution procedure was applied, so missing values were replaced by the mean value of the item for the sample.

Normality assumption was checked for all variables with Histogram, P-P Plots, Q-Q Plots, skewness and kurtosis values. Variables showed normal distributions. Linearity assumption was checked by using scatter plots and homoscedasticity assumption was checked by using box plot. Both linearity and homoscedasticity assumptions were met.

After standard scores for all variables had been computed, using < -3.29 and $> +3.29$ criterion, one univariate outlier was identified in the nAch measure

($z = -4.63$) and one univariate outlier was found in the agreeableness measure ($z = -3.89$). Then multivariate outliers were checked. With the criterion of $p < .001$ for Mahalanobis Distance and cut off $\chi^2(6) = 22.46$, two multivariate outliers were identified. Both multivariate outliers were also identified as univariate outliers. Therefore, a decision made to exclude these two cases from the analyses. The analyses were conducted with 205 cases.

3.3. Descriptive Statistics and Bivariate Correlations

Correlations among the study variables (i.e., Trial 1 and Trial 2 performance scores), the Big Five personality factors, age and the Need for Achievement (nAch) measure are reported in Table 3 with relevant means and standard deviations, and scale reliabilities (alphas) at the diagonal.

Trial 1 performance score was positively and highly correlated with Trial 2 performance score, $r = .63$, $p < .001$. Trial 2 performance score was negatively correlated with age, $r = -.17$, $p < .05$. No significant correlation was found between need for achievement variable and both Trial 1 and Trial 2 performance scores.

When the percentage of participants in four performance categories (below average, average, above average, and excellent) for Trial 1 and Trial 2 were investigated, it was found that in Trial 1, 45.9% of the participants performed below average, 38.5% performed average, 9.8% performed above average and 5.9% performed excellent. In Trial 2, however, 31.7% of the participants performed below average, 37.6% performed average, 19.5% performed above average and 11.2% performed excellent. These findings suggested that performance of participants improved in a linear fashion from Trial 1 to Trial 2.

Table 3. Descriptive Statistics, Zero Order Correlations, and Reliabilities

Variable	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Trial1 Performance	12.37	4.71	-								
2.Trial2 Performance	16.77	6.75	.63**	-							
3. Age	21.63	2.10	-.11	-.17*	-						
4. Extraversion	3.32	.80	.24**	.26**	-.06	(.85)					
5. Openess to Experience	3.58	.65	.22**	.17*	-.03	.50**	(.84)				
6. Conscientiousness	3.36	.71	.16*	.09	-.13	.31**	.30**	(.82)			
7. Neuroticism	2.99	.77	.08	.05	-.09	-.34**	-.18*	-.21**	(.81)		
8. Agreeableness	3.67	.58	-.15*	-.05	.06	.29**	.20**	.21**	-.38**	(.73)	
9. nAch	3.77	.53	.08	.04	-.15*	.17*	.24**	.56**	-.02	.04	(.84)

Note. * $p < .05$, ** $p < .001$ Scale Values (variable 4 to variable 9): 1 = strongly disagree; 5 = strongly agree. Reliabilities are presented at the diagonal in parentheses.

3.4. Hypothesis Testing

In order to test the hypotheses of the study, a 2 (feedback , no feedback) X 3 (conscious goal setting, unconscious goal setting, and both conscious and unconscious goal setting) X 2 (Trial 1, Trial 2) three-way mixed analysis of variance (ANOVA) with repeated measures on the last variable was conducted. Descriptive statistics for all conditions are reported in Table 4 (for Trial 1) and (for Trial 2). Although originally achievement motivation was intended to be controlled in hypothesis testing, because of its lack of correlation with task performance (both Trial 1 and Trial 2 performance), a decision was made not to use this variable as a covariate in the analyses.

A test of within-groups effects showed a significant time main effect, $F(1, 199) = 147.15, p < .001, \eta^2 = .43$, meaning that there was a significant difference between Trial 1 and Trial 2 performance of the participants. Mean Trial 2 performance score ($M = 16.77, Standard Error (SE) = .47$) was significantly higher than mean Trial 1 ($M = 12.36, SE = .33$) performance score.

Results also showed a significant interaction effect between goal setting and time, $F(2, 199) = 4.54, p < .05, \eta^2 = .04$, suggesting that performance of the participants increased from Trial 1 to Trial 2 depending on the goal setting manipulation, providing some support for Hypothesis 2. Regarding the interaction between goal setting and time, post-hoc comparisons were conducted to determine which specific means differed significantly from Trial 1 to Trial 2. Fisher's Protected t -tests were conducted because this procedure has acceptably low error rates and the participant numbers in three conditions were not equal (Heiman, 2014). Fishers' Protected t -tests showed that in Trial 1, means of conscious goal setting ($M = 12.15, SE = .51$), unconscious goal setting ($M = 12.51, SE = .57$) and both conscious and unconscious goal setting ($M = 12.43, SE = .58$) was not significantly different from each other, $p < .05$. This finding suggested that before study manipulations, mean participant performance in three goal setting conditions was not significantly different from each other. However, in Trial 2, following the experimental manipulations, performance of participants in the conscious goal setting condition ($M = 17.86, SE = .81$) was significantly higher than that of participants in the unconscious goal setting condition ($M = 15.55, SE = .81$), $p < .05$. Therefore,

Hypothesis 2 (a) which proposes that performance increment from Trial 1 to Trial 2 is higher for participants in the conscious goal setting condition than for participants in the unconscious goal setting condition was supported. However, performance of participants in the conscious plus unconscious goal setting condition ($M = 16.89$, $SE = .83$) did not significantly differ from that of participants in the other two goal setting conditions. Hence Hypothesis 2b (i.e., “performance increment from Trial 1 to Trial 2 is higher for participants in the conscious plus unconscious goal setting condition than for participants in the conscious goal setting condition”) and Hypothesis 2c (i.e., “performance increase from Trial 1 to Trial 2 is higher for participants in the combination of conscious and unconscious goal setting condition than for participants in the unconscious goal setting condition”) were not supported. Figure 1 shows the observed goal setting time interaction.

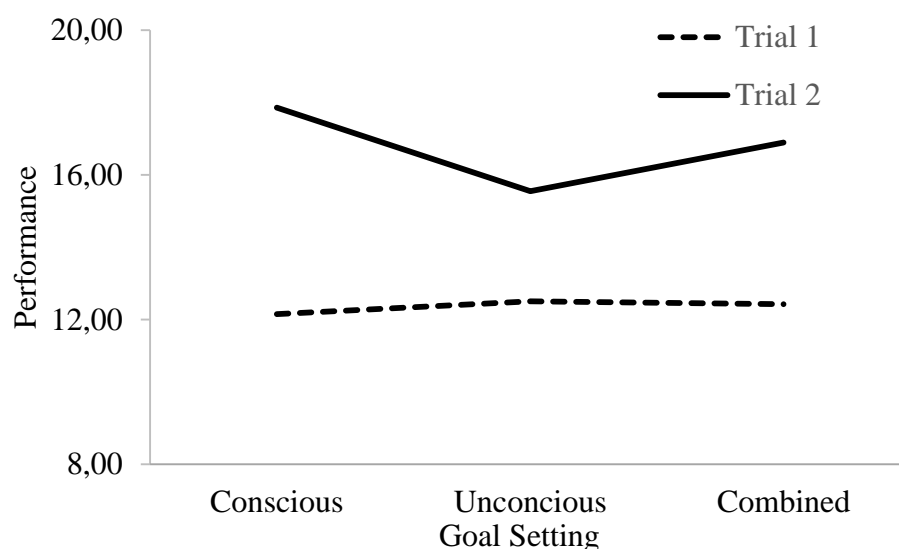


Figure 1. Interaction of Goal Setting with Time

When the increment in performance from Trial 1 to Trial 2 was compared across conditions, Trial 2 performance ($M = 17.86$, $SE = .57$), was significantly higher than Trial 1 performance ($M = 12.15$, $SE = .57$), $p < .001$ in the conscious goal setting condition; the Trial 2 performance mean ($M = 15.55$, $SE = .81$) was higher than Trial 1 performance mean ($M = 12.51$, $SE = .57$) $p < .001$ in the unconscious goal setting condition; and the Trial 2 performance mean ($M = 16.89$, $SE = .83$) was

higher than Trial 1 performance mean ($M = 12.43$, $SE = .58$) $p < .001$ in the combination condition. In conclusion, these findings showed that although performance of all participants increased from Trial 1 to Trial 2, this increment was much more evident for participants in the conscious goal setting condition.

A test of within-groups did not show a significant time X feedback interaction effect, $F(1, 199) = .79$, $p = .38$. This finding highlighted that giving feedback did not necessarily improve performance over time in this sample, so Hypothesis 1 was not supported. Furthermore, no significant three-way interaction between time, feedback, and goal setting was observed, $F(2, 199) = .71$, $p = .50$. Therefore, it seemed fair to conclude that performance improvement (From Trial 1 to Trial 2) was not a function of the interaction of feedback and goal setting manipulations. Hence, Hypothesis 3, which proposes that feedback and goal setting together improve performance, was not supported. This result implied that giving feedback related to the first performance and setting goal for the second performance together did not have a differential effect on task performance.

3.5. Exploratory Analyses

Three groups of exploratory analyses were conducted in the present study. The first group involved a linear trend analysis to further delve into the findings on the main study. The trend of means across goal setting factor levels (i.e., conscious goal setting, unconscious goal setting, and the combination of conscious and unconscious goal setting) and feedback factor levels (i.e., positive feedback, negative feedback, and no feedback) on Trial 2 performances were investigated with the first exploratory analysis. The second group of exploratory analysis was conducted to see the effectiveness of the newly developed performance index for the task. That is, in studies using tasks similar to the one used in the study, performance is in general operationalized as the mere number of potential uses listed. However, in the present study, not only the number of uses but also the novelty of each use was taken into consideration in indexing performance. Hence, in the second exploratory analysis, the same analysis used to test the hypotheses of the study was repeated by using a performance measure that only reflected the number of uses (not using the novelty value of the listed uses) as dependent variable (i.e., Trial 1 and Trial 2 performance).

Lastly, correlations of the Big Five Measures with the Trial 1 and Trial 2 task performances were explored.

Table 4.Descriptive Statistics for the Study Conditions

Time	Goal Setting	Feedback	Mean	SD	N
Trial1	Conscious	Feedback	12.63	5.06	35
		No Feedback	11.68	5.06	34
		Total	12.16	5.04	69
	Unconscious	Feedback	12.03	4.50	34
		No Feedback	12.99	4.21	35
		Total	12.51	4.35	69
	Conscious + Unconscious	Feedback	12.43	4.46	35
		No Feedback	12.42	5.15	32
		Total	12.43	4.76	67
	Total	Feedback	12.37	4.64	104
		No Feedback	12.37	4.79	101
		Total	12.37	4.71	205
Trial2	Conscious	Feedback	18.54	6.68	35
		No Feedback	17.18	6.58	34
		Total	17.87	6.62	69
	Unconscious	Feedback	15.97	7.77	34
		No Feedback	15.13	6.46	35
		Total	15.54	7.10	69
	Conscious + Unconscious	Feedback	16.76	6.34	35
		No Feedback	17.03	6.53	32
		Total	16.89	6.39	67
	Total	Feedback	17.10	6.97	104
		No Feedback	16.42	6.53	101
		Total	16.77	6.75	205

3.5.1. Linear Contrast Analysis

In order to show the general trend of the means across goal setting levels on Trial 2 performances, a trend analysis (linear and quadratic) was performed. While making trend analysis, coding the grouping variables in a meaningful order is important (Field, 2000). In the present analysis, Trial 2 performance was expected to be lowest in the unconscious goal setting condition, next in the goal setting combination group and then in the conscious goal setting condition. In order to detect

a meaningful trend, these groups were coded in an ascending order. This was done by coding the unconscious goal setting group with the lowest value 1, the goal setting combination group with the middle value 2, and the conscious goal setting group with the highest coding value of 3. Then both quadratic and linear trend analyses were conducted using SPSS. Levene's test examining the null hypothesis that variances of groups are the same was not found to be significant at $p < .05$. So, variances in the three conditions were not equal, meaning that different conditions exhibited different trends. The linear comparison test showed that means increased across groups in a linear fashion $F(1,202) = 4.15$, $p < .05$ meaning that Trial 2 performance was the smallest in the unconscious goal setting condition and highest in the conscious goal setting group (see Figure 2). Results also showed that the quadric trend, which tests if the pattern of means is curvilinear, was not significant, $F(1,202) = .03$, $p = .86$, meaning that the means cannot be represented by a curve.

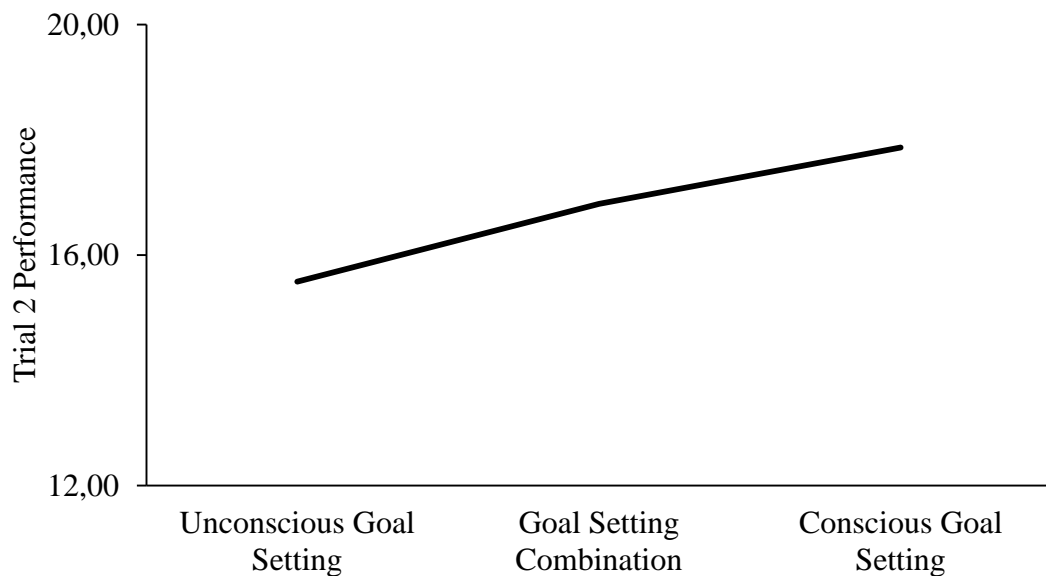


Figure 2. Goal Setting Effect on Time 2 Performance

Another trend analysis was conducted for the feedback sign factor to see whether there was an emerging trend in the data depending on the sign of feedback given. For this exploratory analysis, feedback variable was divided into positive and negative feedback based on the actual performance levels of the participants. Effects of three levels of feedback (i.e., positive feedback, negative feedback, and no

feedback) on Trial 2 performances were investigated. Again, both a linear relationship and a quadratic relationship were examined. Assumption of homogeneity of variance was tested using Levene's test and it was not found to be significant, which means that variances among feedback groups were significantly different. The overall effect of feedback was found to be significant, $F(2,202) = 13.05, p < .001$. Furthermore, it was observed that the means increased across groups in a linear way, $F(1,202) = 25.52, p < .001$ showing that Trial 2 performance to be the smallest in the negative feedback condition, next in the no feedback condition and highest in the positive feedback condition (see Figure 3). The quadratic trend was not significant, $F(1,202) = .24, p = .63$, indicating that the means could not be represented by a curve.

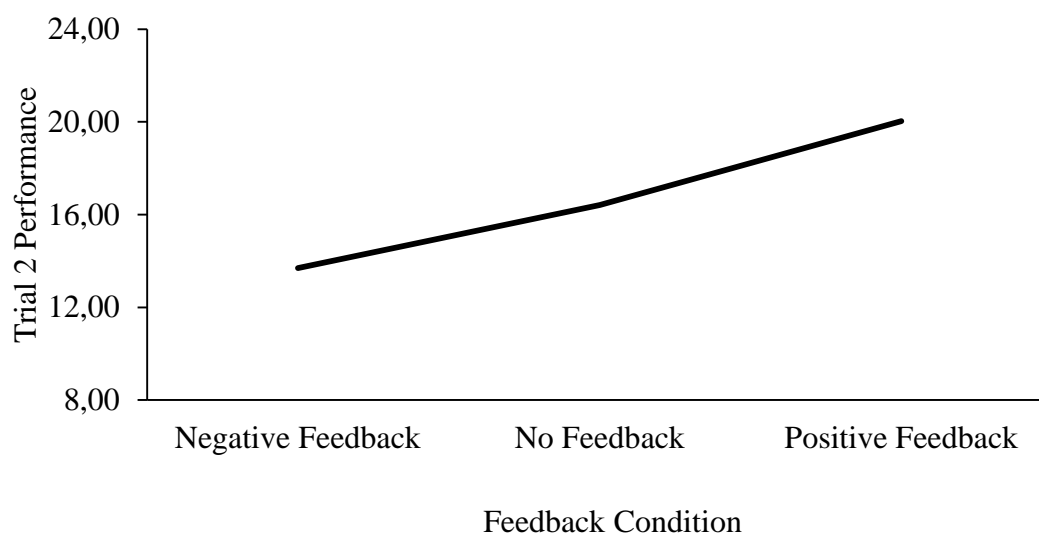


Figure 3. Feedback Effect on Time 2 Performance

3.5.2. A Comparison of New and Old Version of Performance Index for the Task (i. e., Listing Possible Uses of an Object)

This exploratory analysis was conducted to see the effectiveness of the performance index used in this study. As explained before, in studies using tasks similar to the one used in the study, performance is normally defined as the mere number of potential uses listed [e.g., listing the uses of a wire coat hanger in Stajkovic, Locke, and Blair's study (2006)]. However, in the present study, not only the number of uses but also the novelty of each use was taken into consideration in

indexing performance. For exploratory purposes, the same analysis used to test the hypotheses of the study was repeated by using a performance measure that only represented total number of uses listed for the objects in Trial 1 and Trial 2 as dependent variable. A 2 x 3 x 2 three-way mixed analysis of variance (ANOVA) with repeated measures on the last variable was conducted again. Descriptive statistics for all conditions are reported in Table 5. A test of within-groups effects showed a significant time main effect, $F(1, 199) = 147.38, p < .001, \eta^2 = .43$. Trial 2 performance score means ($M = 6.59, SE = .17$) was found significantly higher than Trial 1 ($M = 5.13, SE = .13$) performance score means. No significant interaction of feedback and time $F(1, 199) = 2.82, p = .09$; goal setting and time $F(2, 199) = 2.59, p = .08$; and no significant three-way interaction between time, feedback, and goal setting, $F(2, 199) = .32, p = .72$, were found. In other words, with the change in the way performance was measured, none of the hypotheses were supported. Taken together, results of this exploratory analysis indicated that the performance index used in the present study seemed to be more sensitive to reveal the effects of the study variables on performance.

3.5.3. An Exploratory Look at the Correlations of the Big Five Traits with Task Performance

In the present study, the correlations between personality factors and performance were investigated with an exploratory purpose. Results showed that Extraversion and Openness to Experience were the two personality factors having the highest relationships with Trial 1 and Trial 2 performance scores. Specifically, results indicated that while Trial 1 performance score was positively correlated with Extraversion, $r = .24, p < .001$, Openness to Experience, $r = .22, p < .001$ and Conscientiousness factors, $r = .16, p < .05$, it was negatively correlated with Agreeableness factor, $r = -.15, p < .05$. Furthermore, Trial 2 performance score was found as positively correlated with Extraversion, $r = .26, p < .001$ and Openness to Experience, $r = .17, p < .05$.

Table 5.Descriptive Statistics of Exploratory Study 2

Time	Goal Setting	Feedback	Mean	SD	N
Trial1	Conscious	Feedback	5.40	1.91	35
		No Feedback	5.03	1.98	34
		Total	5.22	1.94	69
	Unconscious	Feedback	5.09	1.88	34
		No Feedback	5.23	1.50	35
		Total	5.16	1.69	69
	Conscious + Unconscious	Feedback	4.86	1.94	35
		No Feedback	5.19	2.13	32
		Total	5.01	2.03	67
	Total	Feedback	5.12	1.91	104
		No Feedback	5.15	1.86	101
		Total	5.13	1.88	205
Trial2	Conscious	Feedback	7.26	2.45	35
		No Feedback	6.56	2.25	34
		Total	6.91	2.36	69
	Unconscious	Feedback	6.50	2.88	34
		No Feedback	5.97	2.35	35
		Total	6.23	2.62	69
	Conscious + Unconscious	Feedback	6.57	2.36	35
		No Feedback	6.69	2.89	32
		Total	6.63	2.60	67
	Total	Feedback	6.78	2.57	104
		No Feedback	6.40	2.49	101
		Total	6.59	2.53	205

CHAPTER IV

DISCUSSION

4.1. Overview

The aim of this study was to examine the effects of feedback and goal setting on task performance. It was hypothesized that feedback would improve performance, as would goal setting, and feedback combined with goal setting from Trial 1 to Trial 2. Furthermore, it was also hypothesized that performance increase would be higher in the conscious goal setting condition than in the unconscious goal setting condition; performance increase would be higher in the combination of conscious and unconscious goal setting condition than in the conscious goal setting condition, and performance increase would be higher in the combination of conscious and unconscious goal setting condition than in the unconscious goal setting condition. In this chapter, first, findings of the study are discussed. Limitations of the study and suggestions for future research are then presented. Finally, contributions of the study along with conclusions are discussed.

4.2. Major Findings

In the following parts, findings of the study concerning the hypothesized effects are discussed starting with the effectiveness of goal setting.

4.2.1. Goal Setting Effectiveness

Results showed that in all goal setting conditions, performance of participants improved from Trial 1 to Trial 2 supporting Hypothesis 2. This finding indicates that regardless of the type, goal setting increases performance of participants from Trial 1 to Trial 2. It was observed that conscious goal setting, unconscious goal setting, and both conscious and unconscious goal setting improved performance from Trial 1 to Trial 2. The present finding about conscious goal setting effectiveness is consistent with the literature. In their review article, Locke and Latham (2006) stated that specific and difficult goals were effective in improving performance in more than 1000 studies ($N = 40000$), on more than 88 different tasks, independent of the

method by which the goals were set. In this review, researchers stated that there was a linear relationship between goal difficulty level and the person's subsequent performance given that person had sufficient knowledge and skill. Specifically, high goals resulted in greater effort, persistence and focus compared to moderately difficult or easy goals. "Do your best" goals were also found to increase motivation and performance. All told, specific and difficult goals resulted in performance increase more than a vague goal or a no goal condition. In the present study, participants assigned to conscious goal setting condition were set goals based on their Trial 1 performance. Goal manipulation was made in such a way that participants were instructed to increase their performance one level up, to the next performance category in Trial 2 by specifying the score range of upper performance category they are expected to generate for the second object. This goal was thought to be both specific and difficult enough. Furthermore, individual differences tried to be eliminated by setting goals based on each individual's first performance level. As a summary, findings of this study replicated the effectiveness of specific and difficult goals on task performance.

Although not as strong as conscious goal setting, unconscious goal setting with the priming method also improved performance of participants from Trial 1 to Trial 2. What is noteworthy about this finding is that people's behavior could be affected by goals of which they are not aware. This finding is consistent with the findings in social psychology area by Bargh and Chartrand and others (e.g., see Bargh & Williams, 2006). Moreover, this finding also shows the influence of photos on performance. There are relatively few studies investigating the effects of achievement related photos in creating a performance increment (e.g., Latham & Piccolo, 2012; Shantz & Latham, 2009, 2011). The common finding in these studies is that priming participants with achievement related photos improve task performance. The present experimental study replicated these findings. This finding is critical as it shows that similar to consciously set goals, which require deliberate effort on the part of the party setting the goal and the party for whom the goal is set, subconscious goals, which are managed in a relatively effortless fashion, may also work. In other words, our results suggest that although to a lesser extent, unconsciously set goals also improve subsequent performance and hence when

conscious goal setting could not be used, unconscious goals might be used as a proxy to improve performance.

Locke and Latham (2004) proposed using subconscious goals in addition to conscious goals to have higher performance improvement as a valuable direction for future research. There are only very few studies examining the combined effects of the conscious and subconscious goal setting on task performance (e.g., Stajkovic et al., 2006). As a response to Locke and Latham's (2004) call, the present study investigated the combined effect of subconscious and conscious goal setting on task performance. Findings indicated that although the combined goal setting condition also improved performance from Trial 1 to Trial 2, this improvement was not stronger than the effects of conscious goal setting or unconscious goal setting alone.

Despite this convincing evidence concerning the effectiveness of conscious goal setting, the literature on the relative effectiveness of different goal setting types seems rather inconclusive. While some studies showed that conscious goal setting was more effective than unconscious goal setting (e.g., Stajkovic et al., 2006), others (e.g., Bargh, 1994) suggested that the effectiveness of subconscious drive on behavior exceeds that of conscious ones. In the present study, performance improvement was found to be higher in the conscious goal setting condition than in the unconscious goal setting condition as it was hypothesized in Hypothesis 2a. This finding means that conscious goals are more effective to improve task performance than unconscious goals. This finding is consistent with the findings of Stajkovic et al. (2006) who found significant subconscious goals main effect and a conscious goals main effect, but the effect size of conscious goal ($d = .63$) was higher than the effect size of subconscious goal ($d = .45$) on performance.

Exploratory analyses conducted in the present study provide some insights about relative strengths of different goals setting types. These analyses showed that performance means increased across different goal setting conditions in a linear way. That is, it was smallest in the unconscious goal setting condition, then in the combination condition, and was highest in the conscious goal setting condition. This findings means that assigned conscious goal is the most effective goal setting method and priming with achievement related photos is the least effective method to improve task performance. Furthermore, trend wise, the combination of assigned goal and

priming is more effective than using only priming method and less effective than using conscious goals only.

There may be a number of plausible explanations as to why priming may have detracted the effects of conscious goal setting or why the combination goal setting condition was not more effective than either conscious or subconscious goals alone. First, in the combination condition, the emphasis on success might be too much with both the success related pictures and assigned achievement goal. This overemphasis (and perhaps over stimulation) might have unintentionally increased participants' stress, resulting in a decrement in performance, compared to conscious goal setting only. Available evidence also suggests that when the goals are unattainable, performers might reject and stop to work to reach goals (Locke et al., 1981). Second, conscious goal setting may have exhausted all the capacity to generate alternative uses of a common object leaving less room for the additive effect of the subconsciously set goal. A third explanation may be related to the subconscious goal setting manipulation in the present study. The manipulation may have fallen short of the intended effect. Absence of a no-goal setting condition makes this explanation a possibility. Finally, participants may have noticed the priming manipulation in the present study. Assigning goals to the participants for improving their subsequent performance may have resulted in participants' realization of the aim of the achievement-related pictures. Moreover, the perception of being manipulated could have had a detrimental effect on task performance. Although only one participant reported awareness of the manipulations, there might be other participants who noticed the aim of the photos but did not report this awareness. This unreported awareness of the participants may have been captured by using less conventional means of checking the manipulations, such as using implicit measures. In a series of experiment in which priming method was used, Kouider and Dupoux (2004) found that when questioned more carefully, participants who had not reported awareness before were actually found to be aware of the priming manipulation.

4.2.2. Feedback and Feedback/Goal Setting Interaction Effectiveness

In the current study, Hypothesis 1 which proposed that feedback would improve performance was not supported. This finding means that performance of

participants receiving feedback about their Trial 1 performance did not improve their performance significantly in Trial 2. Moreover, Hypothesis 3, which proposed a significant feedback and goal setting interaction, was not supported. This means that the effect of goal setting on performance did not depend on giving feedback or not. In sum, although goal setting alone improved performance over time, feedback or feedback and goal setting interaction did not. The literature on feedback effectiveness is not very consistent. Although Thorndike's law of effect assumes effectiveness of feedback in general and although there is meta analytic evidence suggesting an overall moderate positive impact of feedback (Kluger & DeNisi, 1996), there are studies reporting detrimental effects of feedback (e.g., Steelman et al., 2004).

Kluger and DeNisi's (1996) feedback intervention theory asserts that feedback effectiveness on performance are moderated by some variables. They stated that these variables are the cues of the feedback message, nature of the task performed, goal setting intervention, and personality variables. Hence, one plausible explanation for not finding any effects of feedback could be related with existence of moderators not assessed in the study. For instance, feedback message given in the present study might have directed the attention of the participants to the meta-task processes as some normative comparisons were made. That is, in the present study, participants' Trial 1 performance was evaluated based on pre-established normative standards. Hence, although the feedback was intended to be task-focused (i.e., "Level 2 Attention Focus" in feedback intervention theory), normative aspects of the feedback may have resulted in the activation of meta-task processes (i.e., "Level 1 Attention Focus" in feedback intervention theory) resulting in ineffectiveness of feedback in general. Actually, this interpretation is supported by the finding that negative feedback was actually harmful in the present study. That is participants receiving normative feedback in which their performance was told to be lower than the reference group actually performed worse than participants receiving no feedback.

Second plausible explanation for not finding any feedback effect could be related to inadequateness of the feedback provided. That is, there are conditions for feedback to be effective, and the present study may have fallen short in meeting these

conditions. In general, it is typically found that giving feedback to the employees about their performance will improve their job performance when feedback was provided in a proper way (London, 2003). Rummeler and Brache (1995) emphasized five components for feedback to be effective. They stated that performance feedback should be relevant, accurate, timely, specific, and easy to understand. When feedback has these components, it is expected to have the potential to improve performance. If feedback lacks one or more of these components, then it may be ineffective or may have a negative effect on future performance (Baker, 2010). Although it is still a possibility that the feedback provided in the current study may have lacked some critical components, special attention was paid by the researcher to give feedback that met the agreed-upon requirements. In other words, feedback given to the study participants is believed to be timely, accurate, relevant, and easy to comprehend. That is, before Trial 1 participants assigned to the feedback condition were informed about the task and how their performance would be scored using an example, and following Trial 1, they were told their total performance score and the corresponding performance category for that score. Then, they were explained how their performance scores were calculated by showing the novelty weights for each use from the uses list. Participants were provided with information which was relevant to the task at hand and which could help improve the second performance. The pre-information given before Trial 1 about the task and the rating of performance was intended to be clear and informative. That is, participants were informed about the task and how their performance score would be calculated with an example. Furthermore, feedback given to the participants was accurate; it was in fact based on their Trial 1 performance. Despite all these attempts, the feedback given to participants of this study may have failed to create the intended effects.

Another plausible explanation for not finding the expected feedback effect could be related to the use of multiple raters in performance ratings. As indicated before, two SAs rated the performance of participants in the current experiment and they were required to reach an agreement on the rating to be given. Palmer and Loveland (2008) found that group discussions resulted in less accurate ratings, greater contrast effects, and increased positive halo. In the present study, it is possible that group polarization took place. Group polarization refers to group's

decision or group members' attitudes becoming more extreme following group discussion (Isenberg, 1986). Because of this reason, the evaluation of the performance may have diverted from being accurate. Furthermore, there might be contrast effects on ratings. Contrast effects in performance appraisal exist when ratings of a target performance are displaced from ratings of the context performance (Maurer & Alexander, 1991). In the current study, the contrast effect may have occurred in novelty ratings when an "average novel" use is rated "not at all novel" when it is presented following an "extremely novel use," or vice versa. Such contrast effects might also have produced inaccuracy in performance ratings (Maurer, Palmer & Lisnov, 1995). Furthermore, Palmer and Loveland (2008) showed that group ratings after a group discussion resulted in greater contrast effects than individual ratings. In addition to contrast effect, group discussion may have increased positive halo (Palmer & Loveland, 2008), which is defined as "the influence of a rater's general impression on ratings of specific participant qualities" (Lance, LaPointe, & Stewart, 1994, p. 339). According to Palmer and Loveland (2008), group discussions about the performance of a participant might strengthen rater's impressions of a ratee and this process may result in a more powerful and highly attainable general impression. Thus, a strong general impression of a participant generated by the group discussion might have produced a positive halo in the present study. In conclusion, rating biases and tendencies stemming from the use of multiple raters might have contributed to the unexpected findings about feedback effectiveness in the current study.

Feedback sign, negative or positive, might also affect the feedback message perception. Kluger and DeNisi (1996) stated that the sign of feedback is crucial due to its probable effect on how participants respond to ratings. Performers consider positive evaluations as more accurate and they accept and appreciate positive ratings more than negative ones (McEvoy & Buller, 1987). Therefore, in the current study, participants receiving negative feedback might have thought that the feedback was inaccurate, so they may not have benefited from it. With this respect, despite the generally believed performance-enhancing effect of negative feedback (e.g., Ilgen & Davis, 2000; Sahan, 2013), its effect on performance might be lower than the effect of no feedback on performance. Supporting this argument, in the present study an

exploratory analysis supported a significant linear trend between negative feedback, no feedback, and positive feedback situations. That is, Trial 2 performance was found to be lowest in the negative feedback condition, next in the no feedback condition and highest in the positive feedback condition. Based on this finding, it seems fair to state that feedback sign should have been controlled or should have been taken into consideration when examining the effect of feedback in the present study.

4.2.3. The Correlations between Personality Factors and Task Performances

The correlations between personality factors and performance scores were investigated with exploratory purposes in the current study. Results showed that Extraversion and Openness to Experience were the two personality factors having the highest relationships with Trial 1 and Trial 2 performance scores. These findings seem somewhat consistent with the available literature on the relationships between personality factors and creativity. This literature is of interest as the task used in Trial 1 and Trial 2 was considered to be a creativity task. Significant positive correlations have been reported between creativity and the two personality factors, namely Extraversion (e.g., Furham, Batey, Anand, & Manfield, 2008, $r = 0.35$; King, Walker, & Broyles, 1996, $r = 0.26$) and Openness to Experience (e.g., Soldz & Vaillant, 1999, $r = 0.27$; King, Walker, & Broyles, 1996, $r = 0.38$). Feist (1998) investigated creative personality in Arts and Sciences by a meta-analysis including data from 83 studies. Results of this study showed that Extraversion and Openness to Experience were the two traits distinguishing creative scientists from the non-creative scientists. In conclusion, consistent findings were observed between the present study findings and creativity-personality factors relationship findings.

4.3. Limitations and Future Suggestions

It is important to note some important limitations of the present study. The major limitation is believed to be absence of a “no goal setting” condition. Although goal setting variable had three levels (i.e., conscious goal setting, unconscious goal setting, and conscious and unconscious goal setting combined), there was not a “no

goal setting” control condition. Lack of a no-goal-setting condition seems to make the results somewhat difficult to interpret.

Plastic bag and Scarf were chosen among the initial 10 objects to be used as Trial 1 and Trial 2 performance task objects. When the mean performance score of participants listing scarf uses and listing plastic bag uses in Pre Study 1 was computed, a small but not significant mean difference was observed. This nonsignificant difference provided support for the equivalence of the two objects statistically. However, as a second limitation, this small mean performance difference between the objects could have impacted the results. Specifically, participants might have simply listed more uses for the second object, scarf not because of the success of the manipulations but just because of the fact that more uses were available for scarf than for plastic bag. Existence of a no-goal-setting condition would help eliminate this plausible explanation.

A third limitation of the present study is that for unconscious goal setting condition, having a pre-task might have interfered with the priming operation. That is, exposure to an achievement task might itself prime participants to be more motivated to do well in the second task/trial even without an assigned goal on the second task. Even though somewhat weaker than the standard priming procedure, prime effect of pre-task might have decreased the unconscious goal setting manipulation effect. Furthermore, using pre-task gives familiarity with the task. Performance improvement on the second task might be due to this familiarity with the task independently of the effect of manipulation. Therefore, future studies could measure the effect of priming on performance by not using a pre-task.

Forth, this study was conducted on a sample of college students. Therefore, generalizability of the study findings might simply be limited. The influence of study variables on performance might be different for students and for employees. Therefore, future research is needed to examine the external validity of the findings in real life settings.

Fifth limitation of this study may be about the place in which the experiment was conducted. Two cubicles, a control cubicle and a priming cubicle, were designed in such a way that they were basically the same except that the priming cubicle included two achievement related photos and the control cubicle included two

landscape pictures. Like priming photos, landscape pictures could also have evoked the feeling of achievement. As we did not have a room with no photos, we are not able to assume that landscape photos had no effect on performance. Hence, future studies could use a third cubicle without any pictures.

Sixth limitation may be using more than one achievement related photo in the priming cubicle. Based on the findings of Pre Study 3, a decision was made to use two context-specific pictures, an academic success photo and a sport success photo to prime participants. The first photo was a picture of university graduation of a group of students including women and men and the second photo displayed an athlete who ranked first in a competition. Participants could not tell easily if the athlete was female or male. The studies investigating the effect of achievement related photos on performance (e.g., Latham & Piccolo, 2012; Shantz & Latham, 2009, 2011) used only one photo to prime participants and found significant effects. In the current study, using more than one photo might have reduced the effect of photos. Although speculative, it is quite plausible that to the unconscious mind, these two photos may not appear to be related or may not be associated with the same person, resulting in a decrease in the achievement priming potential of the photos in combination. In short, having used two photos could have substantially mitigated the effect.

4.4. Contributions of the Study

This study contributes to the literature by replicating the effect of consciously assigned goals on performance. Findings repeat the importance of specific and difficult goals. Moreover, this study contributes to the unconscious goal setting literature by showing the effectiveness of achievement related photos on performance improvement in a different context, and it replicates the findings of Latham and Piccolo (2012) about the importance of using context specific photos. Furthermore, findings seem to make a contribution to the literature by showing the combined effect of unconscious goals and conscious goals on performance although this combined effect tended to be somewhat smaller than the effect of conscious goal setting alone.

Another contribution of the present study is that it investigated the relative effects of three goal setting levels (conscious, unconscious and combined).

Conscious goal setting was found to be more effective than unconscious goal setting, and when conscious and unconscious goal setting are used together, unconscious goal setting decreased the effect of conscious goal setting effect. This is an important finding of this present study, and might provide an important direction for future research.

4.5. Conclusions

Experimental study findings showed that assigned achievement goals and achievement related photos have a tendency to improve performance over time. Using photos as a prime is an effective way to increase performance. Furthermore, assigned achievement goals and achievement related photos increased performance together over time. About the relative effects of different goal setting levels, assigned conscious goals improved performance significantly more than subconscious goals set through achievement related photos. However, the combination of conscious and subconscious goals was not found to result in a performance increment greater than that achieved through conscious goals only. Furthermore, when conscious and unconscious goal setting were used together, unconscious goal setting seemed to have a slight detrimental effect on performance.

About the effects of feedback, this experimental study indicated neither a main effect of feedback nor an interaction of feedback X goal setting. Furthermore, despite lack of a general feedback effect, exploratory analyses suggested that, trend wise, positive feedback was more effective than negative feedback in creating a performance increment.

REFERENCES

- Aarts, H., & Dijksterhuis, A. (2003). The silence of the library: Environmental, situational norm, and social behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 18-28.
- Alvero, A. M., Bucklin, B. R., & Austin, J. An objective review of the effectiveness essential characteristics of performance feedback in organizational settings (1985-1998). *Journal of Organizational Behavior Management*, 21, 3-29.
- Anderson, J. (1985). *Cognitive psychology and its implications*. New York, NY: Freeman.
- Ashford, S. J. (1986). Feedback-seeking in individual adaptation: A resource perspective. *Academy of Management Journal*, 29, 465-487.
- Ashton, R. H. (1990). Pressure and performance in accounting decision settings: Paradoxical effects of incentives, feedback, and justification. *Journal of Accounting Research*, 28, 148-180.
- Austin, J., Kessler, M. L., Riccobono, J. E., & Bailer, J. S. (1996). Using feedback and reinforcement to improve the performance and safety of a roofing crew. *Journal of Organizational Behavior Management*, 16(2), 49-74.
- Aydin, S. (2002). *Attachment Style and Motivational Profile* (Unpublished Master's Thesis). Middle East Technical University, Ankara.
- Baker, N. (2010). Employee feedback technologies in the human performance system. *Human Resource Development International*, 13(4), 477-485.
- Bandura, A., & Cervone, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 1017-1028.
- Bargh, J. A. (1989). Conditional Automaticity: Varieties of automatic influence in social perception and cognition. In J.S. Uleman & J.A. Bargh (Eds.), *Unintended Thought* (pp.3-51). New York: Guilford Press.
- Bargh, J. A. (1994). The four horsemen of automaticity: Awareness, intention, efficiency, and control in social cognition. In R. S. Wyer, Jr., & T. K. Srull (Eds.) *Handbook of Social Cognition* (2nd ed., pp. 1-40). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bargh, J. A. (2006). What have we been priming all these years? On the development, mechanisms, and ecology of nonconscious social behavior. *European Journal of Social Psychology*, 36, 147-168.

- Bargh, J. A., & Morsella, E. (2008). The unconscious mind. *Perspectives on Psychological Science*, 3, 73-79.
- Bargh, J. A., & Chartrand, T. L. (1999). The unbearable automaticity of being. *American Psychology*, 54, 462-479.
- Bargh, J. A., & Chartrand, T. L. (2000). The mind in the middle: A practical guide to priming and automaticity research. In H. T. Reis & C. M. Judd (Eds.), *Handbook of research methods in social and personality psychology* (pp. 253-285). New York: Cambridge University Press.
- Bargh, J. A., Chen, M., & Burrows, L. (1996). Automaticity of social behavior: Direct effects of trait construct and stereotype activation on action. *Journal of Personality & Social Psychology*, 71(2), 230-244.
- Bargh, J. A., Gollwitzer, P. M., Lee-Chai, A., Barndollar, K., & Tröetschel, R. (2001). The automated will: Nonconscious activation and pursuit of behavioral goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 1014-1027.
- Bargh, J. A., & Williams, L. E. (2006). The automaticity of social life. *Current Directions in Psychological Science*, 15, 1-4.
- Bell, S. T., & Arthur W. (2008). Feedback acceptance in developmental assessment centers: The role of feedback message, participant personality, and affective response to the feedback session. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 681-703.
- Benet-Martínez, V. & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait Method Analyses of The Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750.
- Baron, R. A. (1988). Negative effects of destructive criticism: Impact on conflict, self-efficacy, and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 73, 199-207.
- Brunot, S., Huguet, P., & Monteil, J. M. (2000). Performance feedback and self-focused attention in the classroom: When past and present interact. *Social Psychology of Education*, 3, 271-293.
- Campion, M. A., & Lord, R. G. (1982). A control systems conceptualization of the goal-setting and changing process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 30, 265-287.
- Caplin, J. P., Edelstein, B., & Redmon, W. K. (1998). Performance feedback and goal setting to improve mental health center staff productivity. *Journal of Organizational Behavior and Management*, 9(2), 35-58.

- Carmeli, A., & Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. *Human Resources Development International*, 9(2), 191-206.
- Chartrand, T. L. & Bargh, J. A. (1996). Automaticity of impression formation and memorization goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 464-478.
- Chartrand, T. L. & Bargh, J. A. (1999). The chameleon effect: The perception-behavior link and social interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 893-910.
- Chartrand, T. & Bargh, J.A. (2002). Nonconscious motivations: Their activation, operation, and consequences. In A. Tesser, D.A. Stapel, & J.W. Wood (Eds.), *Self and motivation: Emerging psychological perspectives* (pp. 13-41). Washington, D.C.: APA.
- Crowe, E., & Higgins, E. T. 1997. Regulatory focus and strategic inclinations: Promotion and prevention in decision-making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 69, 117-132.
- Davis, W. D., Carson, C. M., Ammeter, A. P., & Treadway, D. C. (2005) The Interactive Effects of Goal Orientation and Feedback Specificity on Task Performance. *Human Performance*, 18(4), 409–426.
- DeNisi, A. S., & Kluger, A. N. (2000). Feedback effectiveness: Can 360-degree appraisals be improved? *Academy of Management Executive*, 14(1), 129-139.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1990). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Eds.), *Nebraska Symposium on Motivation: Perspectives on motivation* (pp. 237-288). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Dijksterhuis, A., Aarts, H., & Smith, P. K. (2005). The power of the subliminal: On subliminal persuasion and other potential applications. In R. R. Hassin, J. S. Uleman, & J. A. Bargh (Eds.), *The new unconscious* (pp. 77-106). New York: Oxford University Press.
- Earley, P. C., Connolly, T., & Ekegren, G. (1989). Goals, strategy development and task performance: Some limits on the efficacy of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 74, 24–33.
- Earley, P. C., Northcraft, G. B., Lee, C., & Lituchy, T. R (1990). Impact of process and outcome feedback on the relation of goal setting to task performance. *Academy of Management Journal*, 33, 87-105.

- Eisele, P. (2012). Improving performance in groups: Effects of two different goal-setting strategies and feedback on brainstorming performance. *Baltic Journal of Psychology*, 13(1, 2), 45–57.
- Erez, M. (1977). Feedback: A necessary condition for the goal setting-performance relationship. *Journal of Applied Psychology*, 62, 624-627.
- Erez, M. (1986). The congruence of goal-setting strategies with socio-cultural values, and its effect on performance. *Journal of Management*, 12, 83–90.
- Fedor, D. B. (1991). Recipient Responses to Performance Feedback: A Proposed Model and Its Implications. In G. R. Ferris & K. M. Rowland (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (pp. 73–120). Greenwich, Conn: JAI Press.
- Feist, G. J. (1998). A meta-analysis of the impact of personality on scientific and artistic creativity. *Personality and Social Psychological Review*, 2, 290–309.
- Fishbach, A., Friedman, R. S., & Kruglanski, A. W. (2003). Leading us not unto temptation: Momentary allurements elicit overriding goal activation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 296–309.
- Furnham, A. F., & Chamorro-Premuzic, T. (2004). *Personality, intelligence, and art. Personality and Individual Differences*, 36, 705–715.
- Goodman, J. S., Wood, R. E., & Hendrickx, M. (2004). Feedback specificity, exploration, and learning. *Journal of Applied Psychology*, 89, 248-262.
- Hamilton, D. L., Katz, L. B., & Leirer, V. O. (1980). Organizational processes in impression formation. In R. Hastie, T. M. Ostrom, E. B. Ebbesen, R. S. Wyer, Jr., D. L. Hamilton, & D. E. Carlston (Eds.), *Person memory: The cognitive basis of social perception* (pp. 121-153). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Hastie, R., & Kumar, P. A. (1979). Person memory: Personality traits as organizing principles in memory for behaviors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 25-38.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77, 81–112.
- Heiman, G. W. (2014). *Basic Statistics for the Behavioral Sciences* (7th ed.) Belmont, CA: Wadsworth.
- Higgins, E. T. (1996). Knowledge activation: Accessibility, applicability, and salience. In E. T. Higgins & A. W. Kruglanski (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (pp. 133–168). New York: Guilford Press.

- Higgins, E. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52(12), 1280–1300.
- Ilgén, D. R., Fisher, C. D., & Taylor, S. M. (1979). Consequences of individual feedback on behavior in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 64, 349–371.
- Ilgén, D. R., & Davis, C. A. (2000). Bearing bad news: Reactions to negative performance feedback. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 550–565.
- Isenberg, D. J. (1986). Group polarization: A critical review and meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 1141–1151.
- Jawahar, I. M. (2006). Correlates of satisfaction with performance appraisal feedback. *Journal of Labor Research*, 27, 213–234.
- Jonas, K. J., & Sassenberg, K. (2006). Knowing how to react: Automatic response priming from social categories. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 709–721.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. (1989). Motivation and cognitive abilities: An integrative aptitude-treatment interaction approach to skill acquisition. *Journal of Applied Psychology*, 74, 657–690.
- Kawada, C. L. K., Oettingen, G., Gollwitzer, P. M., & Bargh, J. A. (2004). The projection of implicit and explicit goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 545–559.
- Kihlstrom, J. F. (1987). The cognitive unconscious. *Science*, 237(4821), 1445–1452.
- King, L., Walker, L., & Broyles, S. (1996). Creativity and the five factor model. *Journal of Research in Personality*, 30, 189–203.
- Kleingeld, A., Van Mierlo, H., & Arends, L. (2011). Goal setting in groups: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1289–1304.
- Kopelman, R. E. (1986). Objective feedback. In E. A. Locke (Ed.), *Generalizing from laboratory to field settings* (pp. 119–145). Boston: D. C. Heath.
- Kouider, S., & Dupoux, E. (2004). Partial awareness creates the “illusion” of subliminal semantic priming. *Psychological Science*, 15, 75–81.
- Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, meta-analysis and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*, 119, 254–284.

- Krenn, B., Würth, S., & Hergovich, A. (2013). The impact of feedback on goal setting and task performance: Testing the feedback intervention theory. *Swiss Journal of Psychology*, 72(2), 79–89.
- Lance, C. E., LaPointe, J. A., & Stewart, A. M. (1994). A test of the context dependency of three causal models of halo rater error. *Journal of Applied Psychology*, 79, 332–340.
- Latham, G. P. (2003). Toward a boundaryless psychology. *Canadian Psychology*, 44, 216–217.
- Latham, G. P. (2004). The motivation benefits of goal setting. *Academy of Management Executive*, 18(4), 126–129.
- Latham, G. P. (2007). *Work motivation: History, theory, research, and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Latham, G. P., & Brown, T. C. (2006). The effect of learning vs. outcome goals on self-efficacy, satisfaction and performance in an MBA program. *Applied Psychology*, 55, 606–623.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2007). New developments in and directions for goal setting. *European Psychologist*, 12, 290–300.
- Latham, G. P., & Piccolo, R. F. (2012). The effect of context-specific versus nonspecific subconscious goals on employee performance. *Human Resource Management*, 51(4), 511–524.
- Latham, G. P. & Pinder, C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485–516.
- Latham, G. P., Stajkovic, A. D., & Locke, E. A. (2010). The relevance and viability of subconscious goals in the workplace. *Journal of Management*, 36, 234–255.
- Latham, G. P., & Yukl, G. A. (1975). A review of research on the application of goal setting in organizations. *Academy of Management Journal*, 18, 824–845.
- Lawler, E. E. (1994). *Motivation in work organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lepore, L., & Brown, R. (1997). Category and stereotype activation: Is prejudice inevitable? *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 275–287.
- Levesque, C. & Pelletier, L.G. (2003). On the investigation of primed and chronic autonomous and heteronomous motivational orientations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1570–1584.

- Lipnevich, A. A., & Smith, J. K. (2009). Effects of differential feedback on students' examination performance. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 15, 319–333.
- Locke, E. A. (1968). Towards a theory of task motivation incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 157–189.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and work motivation: A 35 year odyssey. *American Psychologist*, 57, 705–717.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review*, 29, 388–403.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Association for Psychological Science*, 15(5), 265–268.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969–1980. *Psychological Bulletin* 90(1), 125–152.
- London, M. (2003). *Job feedback: Giving, seeking, and using feedback for performance improvement (2nd ed.)*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Ludwig, T. D., & Goomas, D. T. (2009). Real-time performance monitoring, goal setting, and feedback for forklift drivers in a distribution centre. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 391–403.
- Maurer, T., & Alexander, R. (1991). Contrast effects in behavioral measurement: An investigation of alternative process explanations. *Journal of Applied Psychology*, 76, 3–10.
- Maurer, T., Palmer, J., & Lisnov, S. (1995). Distinguishing context effects from context errors in judgments of behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 26, 1637–1651.
- McEvoy, G. M. & Paul F. B. (1987). User acceptance of peer appraisals in an industrial setting. *Personnel Psychology*, 40, 785–97.
- Mento, A. J., Steel, R. P., & Karren, R. J. (1987). A meta-analytic study of the effects of goal setting on task performance: 1966–1984. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 39(1), 52–83.
- Nadler, D. A. *Feedback and organization development*. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1977.

- Neubert, M. J. (1998). The value of feedback and goal setting over goal setting alone and potential moderators of this effect: a meta-analysis. *Human Performance*, 11(4), 321-35.
- Niedenthal, P. M. (1990). Implicit perception of affective information. *Journal of Experimental Social Psychology*, 26, 505-527.
- Northcraft, G., Neale, M., & Earley, P. (1994). Joint effects of assigned goals and training on negotiator performance. *Human Performance*, 7, 257-272.
- Paivio, A. (1991). Dual coding theory: Retrospect and current status. *Canadian Journal of Psychology*, 45, 255-287.
- Palmer, J. K., & Loveland J. M. (2008). The influence of group discussion on performance Jedgemens: Rating accuracy, contrast effects, and halo. *The Journal of Psychology*, 2008, 142(2), 117-130.
- Reber, R. A., Wallin, J. A., & Chhokar, J. (1990). Improving safety performance with goal setting and feedback. *Human Performance*, 3, 51-61.
- Roach, D. W., Troboy, L. K., & Cochran, L. F. (2006). The effects of humor and goal setting on individual Brainstorming performance. *Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 10(1), 31-36.
- Rummler, G. A., & Brache, A. P. (1995). *Improving performance: How to manage the white space on the organizational chart* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass, 1995.
- Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R. & Benet-Martinez, V. (2007). The geographic distribution of big five personality traits: Patterns and profiles of human self-description across 56 nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38(2), 173-212.
- Seguin, C., & Pelletier, L. G. (2001). *Automatic activation of intrinsic and extrinsic motivation*. Manuscript submitted for publication, University of Ottawa.
- Shah, J. Y. (2005). The automatic pursuit and management of goals. *Current Directions in Psychological Science*, 14, 10-13.
- Shah, J. Y., & Kruglanski, A. W. (2002). Pursuing priming against your will: How accessible attitudes affect goal pursuit. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38, 368-383.
- Shah, J. Y., & Kruglanski, A. W. (2003). When opportunity knocks: Bottom-up priming of goals by means and its effects on self-regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 1109-1122.

- Shantz, A., & Latham, G. P. (2009). An exploratory field experiment on the effect of subconscious and conscious goals on employee performance. *Organizational Behavior and Human Decision Making Processes*, 109, 9-17.
- Shantz, A., & Latham, G. P. (2011). The effect of primed goals on employee performance: Implications for human resource management. *Human Resource Management*, 50(2), 289-299.
- Shute, V. J. (2008). Focus on formative feedback. *Review of Educational Research*, 78, 153-189.
- Soldz, S., & Vaillant, G. E. (1999). The big five personality traits and the life course: A 45 year longitudinal study. *Journal of Research in Personality*, 33, 208-232.
- Stajkovic, A. D., Locke, E. A., & Blair, E. S. (2006). A first examination of the relationships between primed subconscious goals, assigned conscious goals, and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1172-1180.
- Steelman, L. A., Levy, P. E. & Snell, A. F. (2004). The feedback environment scale: Construct definition, measurement, and validation. *Educational and Psychological Measurement*, 64(1), 165-184.
- Sümer, N., Lajunen, T., & Özkan, T. (2005). Big five personality traits as the distal predictors of road accident involvement. (Ed. G. Underwood) Ch. 18, *Traffic and Transport Psychology*. Elsevier Ltd.
- Şahan, T. (2013). *The Effects of Feedback Sign, Achievement Goal Orientation and Regulatory Focus on Task Performance* (Unpublished Master's Thesis). Middle East Technical University, Ankara.
- Taylor, M. S., Fisher, C. D., & Ilgen, D. R. (1984). Individuals' reactions to performance feedback in organizations: A control theory perspective. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (pp. 81-124). Greenwich, CT: JAI Press.
- Uleman, J. S. (2005). Becoming aware of the new unconscious. In R. R. Hassin, J. S. Uleman & J. A. Bargh (Eds.), *The New Unconscious* (pp. 3-18). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Ülke, H. E. (2006). Kişilik ve adalet algılarının sosyal kaytarma üzerindeki rolünün araştırılması (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vancouver, J. B., & Kendall, L. N. (2006). When self-efficacy negatively relates to motivation and performance in a learning context. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1146-1153.

- Vancouver, J. B., & Tischner, E. C. (2004). The effect of feedback sign on task performance depends on self-concept discrepancies. *Journal of Applied Psychology, 89*, 1092–1098.
- Van Dijk, D., & Kluger, A. N. (2011). Task type as a moderator of positive/negative feedback effects on motivation and performance: A regulatory focus perspective. *Journal of Organizational Behavior, 32*(8), 1084–1105.
- Vigoda-Gadot, E., & Angert, L. (2007). Goal setting theory, job feedback, and OCB: Lessons from a longitudinal study. *Basic and Applied Social Psychology, 29*, 119–128.
- Walker, S. C. (2012). *The Nonconscious Antecedents of Group Processes: An Experimental Analysis of the Priming of Group Beliefs* (Unpublished Doctoral Dissertation). Southern Illinois University, Carbondale.
- Walker, A. G., & Smither, J. W. (1999). A five-year study of upward feedback: What managers do with their results matters. *Personnel Psychology, 52*, 393–423.
- Wegge, J., & Haslam, S. A. (2005). Improving work motivation and performance in brainstorming groups: The effects of three group goalsetting strategies. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 14*, 400–430.

APPENDIX A: Pre Study 1 Informed Consent Form

Bu çalışmada sizden beklenen aşağıda yer alan objelerin "**daha önce görmüş olduğunuz ya da hayal ettiğiniz farklı kullanım alanlarını**" sıralamanızdır.

Örneğin; **saksı** objesinin olası kullanım alanları çiçek dikmek, ev aksesuarı olarak kullanmak, kalemlik olarak kullanmak, kumbara olarak kullanmak, su taşımak için kullanmak vb. olabilir.

Sizden olabildiğince **cok sayıda** ve olabildiğince **yaratıcı** kullanım alanları düşünmeniz ve yazmanız beklenmektedir. Her bir obje için cevaplama süreniz **üç (3) dakikadır**. Üç dakikanın bitiminde diğer bir objeye **hep birlikte** geçilecektir. Lütfen size verilen sürenin tamamını kullanınız ve üç dakika bitmeden bir sonraki sayfayı çevirmeyiniz. Bütün objeler için cevaplama yapmanız çalışma için çok önemlidir.

Katılımınız için çok teşekkür ederim.

Araştırmacı Ümran Yüce Selvi

APPENDIX B: Pre Study 1 Debriefing Form

Bu çalışma daha önce de belirtildiği gibi Orta Doğu Teknik Üniversitesi Psikoloji Bölümü öğretim üyelerinden Prof. Dr. Canan Sümer danışmanlığında Endüstri/Örgüt Psikolojisi yüksek lisans öğrencisi Ümran Yüce Selvi tarafından yürütülen yüksek lisans tezi ön çalışmasıdır.

Çalışmada size verilen objelerden, ortalamalara bağlı olarak birbirine en yakın sayıda ve nitelikte kullanım alanına sahip olan iki tanesi seçilecektir. Seçilen bu iki obje sonraki aşamada başka katılımcılara uygulanacak ve onların performans ölçümleri olarak değerlendirilecektir.

Tez çalışmanın asıl amacı performansa bağlı geri bildirimin ve bilinçli ve gizil hedef koymanın performans üzerindeki etkisini göstermektir. Bu çalışmada gizil hedef koyma deney odasının duvarlarına asılan, başarıyı çağrıştıran resimler ile yapılmaya çalışılacaktır. Bu sayede deney grubundaki katılımcıların farkında olmadan bu resimlerin etkisinde kalacakları ve başarı motivasyonlarının artacağı dolayısıyla daha iyi performans sergileyecekleri düşünülmüştür. Kontrol grubundaki katılımcılar için hazırlanan odanın duvarlarında ise başarı duygusu ile ilgisi olmayan resimler seçilmiştir. Kontrol grubunun deneye katıldığı odada bulunana resimlerin katılımcıların performansı üzerinde olumlu ya da olumsuz etkisi beklenmemektedir.

Elde edilen bilgiler sadece bilimsel araştırma ve yazılarda kullanılacaktır. Çalışmanın sonuçlarını öğrenmek ya da bu araştırma hakkında daha fazla bilgi almak için aşağıdaki isimlere başvurabilirsiniz. Bu araştırmaya katıldığınız için tekrar çok teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Canan Sümer (E-posta: hcanan@metu.edu.tr)

Araştırma Görevlisi Ümran Yüce Selvi (E-posta: umrannyuce@gmail.com)

APPENDIX C: Pre Study 2 Informed Consent Form

Bu çalışma, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Psikoloji Bölümü öğretim üyelerinden Prof. Dr. Canan Sümer danışmanlığında Endüstri/ Örgüt Psikolojisi yüksek lisans programı öğrencisi Ümran Yüce Selvi tarafından yürütülen bir yüksek lisans tezi çalışmasıdır.

Çalışmanın amacı iki farklı obje (Fular ve Naylon Poşet) için daha önce yapılan önçalışma sonucunda belirlenen olası kullanım alanlarının ne derece “özgün”, “orijinal” ve de “alışılmışın dışında” olduğunu değerlendirilmesidir. Çalışma toplamda 15 dakikanızı alacaktır. Çalışmaya katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayanmaktadır. Elde edilecek bilgiler sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Kimliğiniz ve önerileriniz kesinlikle gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Çalışmada herhangi bir şekilde kişisel rahatsızlık verecek bir durum bulunmayacaktır. Ancak, katılım sırasında herhangi bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz çalışmaya katılımınızı yarıda bırakabilirsiniz.

Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için Psikoloji Bölümü öğretim üyelerinden Prof. Dr. Canan Sümer (E-posta: hcanan@metu.edu.tr) ya da Araştırma Görevlisi Ümran Yüce (E-posta: umrannyuce@gmail.com) ile iletişim kurabilirsiniz.

Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman yarıda kesip çıkabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayımlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

Cinsiyet :
Bölüm :
Yaş :

APPENDIX D: Novelty Evaluation Form

Aşağıda "NAYLON POŞET" objesi için yürütülen ön çalışma sonucunda lisans öğrencileri tarafından belirtilen olası kullanım alanları yer almaktadır. Sizden beklenen, listelenen her bir kullanım alanının ne derece “özgün”, “orijinal” ve de “alışılmışın dışında” olduğunu değerlendirmenizdir. Değerlendirmelerinizi aşağıda size sunulan 5-basamaklı ölçeği kullanarak yapınız. Görüşünüzü yansıtan rakamı daire içine alınız. Eğer listelenen kullanım alanı size hiç mantıklı gelmiyorsa lütfen ölçeğin sağındaki “Mantıklı bir kullanım alanı değil (M.D.)” kutucuğu işaretleyiniz.

1	2	3	4	5	Mantıklı bir kullanım alanı değil (M.D.)
Hiç özgün değil	Çok az özgün	Orta derecede özgün	Oldukça özgün	Son derece özgün	

APPENDIX D (Continued)

1	2	3	4	5	Mantıklı bir kullanım alanı değil (M.D.)
Hiç özgün değil	Çok az özgün	Orta derecede özgün	Oldukça özgün	Son derece özgün	

NAYLON POŞET OBJESİNİN KULLANIM ALANLARI:

1. Balon yapmak	1	2	3	4	5	M.D.
2. Bir şeyleri ambalajlamak, paketlemek, kaplamak (defter, kitap, kumanda, mobilya kaplamak gibi) için kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
3. Bir şeyleri birbirine bağlamak için ip yerine kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
4. Boruları sıkıştırmak için kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
5. Cam yerine kullanmak, gecekondü penceresi yapmak vb.	1	2	3	4	5	M.D.
6. Ceset torbası olarak kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
7. Çadır yapmak için malzeme olarak kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
8. Çöp poşeti, çöp torbası olarak kullanmak, ekmek dilimlerden kırıntıların saçılmaması için poşet içinde kesmek	1	2	3	4	5	M.D.
9. Dekorasyon ve resim malzemesi olarak kullanmak (Bir lambanın etrafı sarılarak avize yapmak, kesip kâğıda yapıştırarak yeni dokular yaratmak, poşeti kırıştırıp boyaya batırarak baskı yapmak için kullanmak vb.)	1	2	3	4	5	M.D.
10. Delik açıp içine krema doldurarak pastanın üzerini süslemek	1	2	3	4	5	M.D.
11. Delikleri tıkamak	1	2	3	4	5	M.D.
12. Depolama aracı olarak kullanmak, bir şeyleri saklamak, muhafaza etmek, korumak, bir arada tutmak vb. için kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
13. Taşıma aracı olarak kullanmak (Bavul, valiz, çanta, torba, pazar poşeti vb. gibi)	1	2	3	4	5	M.D.

APPENDIX D (Continued)

1	2	3	4	5	Mantıklı bir kullanım alanı değil (M.D.)
Hiç özgün değil	Çok az özgün	Orta derecede özgün	Oldukça özgün	Son derece özgün	

NAYLON POŞET OBJESİNİN KULLANIM ALANLARI:

14. Eldiven, aracı malzeme olarak kullanmak, ele değmesi istenmeyen şeyleri almak için ele geçirmek, parmak izi geçmemesi için cinayet aletini tutmak vb.	1	2	3	4	5	M.D.
15. Eşyaların tozlanmasını önlemek amacıyla üzerlerini örtmek	1	2	3	4	5	M.D.
16. Fidanları taşımak	1	2	3	4	5	M.D.
17. Görünmesini istemediğimiz bir şeyi saklamak	1	2	3	4	5	M.D.
18. Göz bağı yapmak, yırtarak göz bağlamak	1	2	3	4	5	M.D.
19. İçine bakliyat koymak	1	2	3	4	5	M.D.
20. İçine bitki (fasulye vb.) ekmek, çiçek dikmek vb.	1	2	3	4	5	M.D.
21. İçine su doldurup buz kalıbı olarak kullanmak (buz aküsü)	1	2	3	4	5	M.D.
22. İşkence, cinayet, intihar, suikast amaçlı kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
23. Kısa süreli akvaryum olarak kullanmak (Balık, kurbağa vb. hayvanlar için)	1	2	3	4	5	M.D.
24. Kışın sobayı/tandırı tutuşturmak, ateşin devamlı yanmasını sağlamak	1	2	3	4	5	M.D.

APPENDIX D (Continued)

1	2	3	4	5	Mantıklı bir kullanım alanı değil (M.D.)
Hiç özgün değil	Çok az özgün	Orta derecede özgün	Oldukça özgün	Son derece özgün	

NAYLON POŞET OBJESİNİN KULLANIM ALANLARI:

25. Kıyafet tasarımında kullanmak (giysi, elbise)	1	2	3	4	5	M.D.
26. Kızak, kaydırak olarak kullanmak (karlı zemin üzerinde yokuş aşağı kaymak için kullanmak)	1	2	3	4	5	M.D.
27. Kirli sepeti olarak kullanmak, içinde kirli eşyaları biriktirmek	1	2	3	4	5	M.D.
28. Kişisel bakım aracı olarak kullanmak (nemi hapsetmek için maske yapmak vb.)	1	2	3	4	5	M.D.
29. Koruyucu malzeme olarak kullanmak (Yağmurluk, bone, duş bonesi, şapka, şemsiye olarak kullanmak, saç boyanırken boyanın bulaşmaması için kullanmak, su geçiren ayakkabının üzerine geçirmek, çamurlu günlerde pantolon leke olmasın diye bacaklara sarmak vb.)	1	2	3	4	5	M.D.
30. Kumbara olarak kullanmak (içerisinde para biriktirmek)	1	2	3	4	5	M.D.
31. Küçük tanecikli eşyaları koymak için kap olarak kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
32. Otobüs gibi araç tutmalarına karşı tedarik olması için kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
33. Örtü olarak kullanmak (Sofrabezi, masaörtüsü, yer örtüsü, koltuk koruma örtüsü, halıya altı pis bir şey koyulması gerektiğinde poşet serip üstüne koymak vb.)	1	2	3	4	5	M.D.
34. Rüzgar kuvvetini ölçmek için kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
35. Seralarda bitkileri korumak için kullanmak (sera stretch)	1	2	3	4	5	M.D.
36. Sıvı taşımak için kullanmak (su, tiner, süt vb.)	1	2	3	4	5	M.D.
37. Şaka, eğlence aracı olarak kullanmak (Şişirip patlatmak, oyunlarda kullanmak, içine su doldurup yüksekten atarak insanları korkutmak vb.)	1	2	3	4	5	M.D.

APPENDIX D: (Continued)

1	2	3	4	5	Mantıklı bir kullanım alanı değil (M.D.)
Hiç özgün değil	Çok az özgün	Orta derecede özgün	Oldukça özgün	Son derece özgün	

NAYLON POŞET OBJESİNİN KULLANIM ALANLARI:

38. Takı, toka, yüzük yapmak	1	2	3	4	5	M.D.
39. Temizlik ve hijyen için ayağa giymek (galoş vb.)	1	2	3	4	5	M.D.
40. Tiner çekme aracı olarak kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
41. Top, su topu, stres topu olarak kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
42. Ucuna ip bağlayıp camdan sallayarak sepet yerine kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
43. Uçurtma malzemesi olarak kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
44. Üzerine not yazmak için, not kâğıdı olarak kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
45. Bir şeyleri organize etmek için kullanmak (örneğin; bir valizi düzenli bir şekilde yerleştirmek, poşet içine ayakkabı koyup valize koyarak giysilerin temiz kalmasını sağlamak)	1	2	3	4	5	M.D.
46. Yalıtım ve dolgu malzemesi olarak kullanmak, ısı/su izolasyonunu sağlamak	1	2	3	4	5	M.D.
47. Yere koyup üzerine oturmak	1	2	3	4	5	M.D.
48. Yıkama kabı olarak kullanmak, içerisinde bir şeyler yıkamak (meyve vb.)	1	2	3	4	5	M.D.
49. Yırtarak kanı durdurmak için vücuda sarmak	1	2	3	4	5	M.D.
50. Yiyecek saklama kabı olarak kullanmak (buzdolabı poşeti), kalan yemeklerin üzerini kapatmak için kapak olarak kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
51. Zayıflama aracı olarak kullanmak (vücuda sarıp koşuya çıkmak vb.)	1	2	3	4	5	M.D.

APPENDIX D (Continued)

Obje için sunulan kullanım alanlarının “**özgün**” lük derecelendirmesini yaparken hangi kriterleri kullandınız? Diğer bir deyişle, size göre, bir kullanım alanını özgün yapan nedir?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

APPENDIX D (Continued)

Aşağıda **"FULAR"** objesi için yürütülen ön çalışma sonucunda lisans öğrencileri tarafından belirtilen olası kullanım alanları yer almaktadır. Sizden beklenen, listelenen her bir kullanım alanının ne derece **"özgün"**, **"orijinal"** ve de **"alışılmışın dışında"** olduğunu değerlendirmenizdir. Değerlendirmelerinizi aşağıda size sunulan 5-basamaklı ölçeği kullanarak yapınız. Görüşünüzü yansıtan rakamı daire içine alınız. Eğer listelenen kullanım alanı size hiç mantıklı gelmiyorsa lütfen ölçeğin sağındaki "Mantıklı bir kullanım alanı değil (M.D.)" kutucuğu işaretleyiniz.

1	2	3	4	5	Mantıklı bir kullanım alanı değil (M.D.)
Hiç özgün değil	Çok az özgün	Orta derecede özgün	Oldukça özgün	Son derece özgün	

APPENDIX D (Continued)

1	2	3	4	5	Mantıklı bir kullanım alanı değil (M.D.)
Hiç özgün değil	Çok az özgün	Orta derecede özgün	Oldukça özgün	Son derece özgün	

FULAR OBJESİNİN KULLANIM ALANLARI:

1. Arabada güneş gelen camı örtmek için kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
2. Ayakkabı bağcığı olarak kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
3. Baş ağrısını durdurmak için kafaya, alına, başa dolamak	1	2	3	4	5	M.D.
4. Başörtüsü olarak kullanmak (türban, dini sembol)	1	2	3	4	5	M.D.
5. Bebek sallamak, bebek kundağı olarak kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
6. Beşiğin üzerine örterek bebeğe ışık gelmesini engellemek	1	2	3	4	5	M.D.
7. Bikini üstüne giymek için kullanmak (pareo)	1	2	3	4	5	M.D.
8. Bir şeyleri birbirine tutturmak için bağlama elemanı olarak kullanmak (ip gibi)	1	2	3	4	5	M.D.
9. Bir şeyleri süzmek için kullanmak(süzgeç)	1	2	3	4	5	M.D.
10. Bir şeylerin üzerine örtmek için kullanmak (Masa, sehpa, televizyon, koltuk örtüsü vb.)	1	2	3	4	5	M.D.
11. Birbirine ekleyip ucuna da sepet bağlayarak balkondan aşağı sepet sallamak	1	2	3	4	5	M.D.
12. Boru tıkamak	1	2	3	4	5	M.D.

APPENDIX D (Continued)

1	2	3	4	5	Mantıklı bir kullanım alanı değil (M.D.)
Hiç özgün değil	Çok az özgün	Orta derecede özgün	Oldukça özgün	Son derece özgün	

FULAR OBJESİNİN KULLANIM ALANLARI:

13. Boyun ve kıyafet aksesuarı olarak kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
14. Çamaşır ipi olarak kullanmak, ucunu bir yere bağlayıp üstüne bir şeyler asmak	1	2	3	4	5	M.D.
15. Çanta, çanta süsü veya çanta askısı olarak kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
16. Çocuklar için yapılan küçük çadırların üstüne örtmek	1	2	3	4	5	M.D.
17. Dans aracı olarak kullanmak, bele ya da kalçaya bağlayıp dans etmek	1	2	3	4	5	M.D.
18. Dekolte örtmek	1	2	3	4	5	M.D.
19. Dekorasyon malzemesi olarak kullanmak, ev aksesuarı vb. yapımında yardımcı malzeme olarak kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
20. Direk kıyafet haline getirmek, bluz, yelek, elbise, panço, etek gibi	1	2	3	4	5	M.D.
21. Göz bandı olarak kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
22. Güneşten korunmak için başa takmak	1	2	3	4	5	M.D.
23. Haberleşmek için sallamak, bayrak olarak kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
24. Halay mendili olarak kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.

APPENDIX D (Continued)

1	2	3	4	5	Mantıklı bir kullanım alanı değil (M.D.)
Hiç özgün değil	Çok az özgün	Orta derecede özgün	Oldukça özgün	Son derece özgün	

FULAR OBJESİNİN KULLANIM ALANLARI:

25. Havlu olarak kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
26. İçinde bir şey taşımak (Poşet, torba, bohça, çıkın vb.)	1	2	3	4	5	M.D.
27. İki kişiyi kelepçelemek, birbirine bağlamak için kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
28. Kamuflaj malzemesi olarak kullanmak, kimliğin belli olmaması için yüze sarmak (eylem vb. gibi durumlarda)	1	2	3	4	5	M.D.
29. Kapanmayan dolap kapaklarının kollarını birbirine bağlayarak açılmalarını önlemek için kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
30. Kemer olarak kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
31. Kendini veya başka birini boğmak (cinayet veya intihar aracı)	1	2	3	4	5	M.D.
32. Kırık-çıkık sarmak, incinme, burkulma durumlarında sabitleme amaçlı kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
33. Lambaların üzerine koyarak ışığı değiştirmek için kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
34. Mendil olarak kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
35. Oyun aracı olarak kullanmak (körebe oyununda gözü bağlamak, oyunlarda el ya da ayak bağlamak)	1	2	3	4	5	M.D.
36. Perde yapmak	1	2	3	4	5	M.D.
37. Perdelerin uçlarını duvara sabitlemek için kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.

APPENDIX D (Continued)

1	2	3	4	5	Mantıklı bir kullanım alanı değil (M.D.)
Hiç özgün değil	Çok az özgün	Orta derecede özgün	Oldukça özgün	Son derece özgün	

FULAR OBJESİNİN KULLANIM ALANLARI:

38. Sembol olarak kullanmak, tanınmak için aynı renk ve desende kullanmak, sporda taraftarlık göstergesi olarak	1	2	3	4	5	M.D.
39. Soğuktan veya rüzgârdan korunmak ve ısınmak için boyna takmak (şal, atkı, buff, omuz şalı vb.)	1	2	3	4	5	M.D.
40. Takı yapmak (bileklik, kolye, kolye zinciri, saat kordonu vb.)	1	2	3	4	5	M.D.
41. Taş atmak için araç (taşı ortaya koyup atmak)	1	2	3	4	5	M.D.
42. Temizlik bezi olarak kullanmak (su döküldüğü zaman silmek vb. için)	1	2	3	4	5	M.D.
43. Toka olarak ve/veya saç toplamak için kullanmak (saç bandı, bandana vb. olarak)	1	2	3	4	5	M.D.
44. Toz, gaz vb. gibi şeylerden korunmak için ağza ve buruna dolamak	1	2	3	4	5	M.D.
45. Tutacak olarak kullanmak (Sıcak bir eşyayı tutmak için araç vb.)	1	2	3	4	5	M.D.
46. Üşümesini engellemek için bele sarmak	1	2	3	4	5	M.D.
47. Ütü bezi olarak kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.
48. Yağmur hafif atıştırdırken, ya da hava rüzgârlıyken fönlü saç korumak	1	2	3	4	5	M.D.
49. Yara olan ya da kanayan yerleri sarmak, baskılamak için sargı bezi, bandaj vb. gibi kullanmak	1	2	3	4	5	M.D.

APPENDIX D (Continued)

Obje için sunulan kullanım alanlarının “**özgün**” lük derecelendirmesini yaparken hangi kriterleri kullandınız? Diğer bir deyişle, size göre, bir kullanım alanını özgün yapan nedir?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Çalışmaya olan katkınızdan dolayı teşekkür ederiz.

APPENDIX E: Novelty Weights of Different Uses for Plastic Bag And Scarf

NAYLON POŞET KULLANIM ALANLARI VE BU KULLANIM ALANLARININ ÖZGÜNLÜK ÇARPANLARI

Balon yapmak	3.0
Bir şeyleri ambalajlamak, paketlemek, kaplamak (defter, kitap, kumanda, mobilya kaplamak gibi) için kullanmak	2.0
Bir şeyleri birbirine bağlamak için ip yerine kullanmak	2.0
Bir şeyleri organize etmek için kullanmak (örneğin; bir valizi düzenli bir şekilde yerleştirmek, poşet içine ayakkabı koyup valize koyarak giysilerin temiz kalmasını sağlamak için vb.)	2.0
Boruları sıkıştırmak için kullanmak	3.0
Cam yerine kullanmak, gecekondü penceresi yapmak vb.	3.0
Ceset torbası olarak kullanmak	3.0
Çadır yapmak için malzeme olarak kullanmak	3.0
Çöp poşeti, çöp torbası olarak kullanmak, ekmek dilimlerden kırıntıların saçılmaması için poşet içinde kesmek	2.0
Dekorasyon ve resim malzemesi olarak kullanmak (Bir lambanın etrafı sarılarak avize yapmak, kesip kağıda yapıştırarak yeni dokular yaratmak, poşeti kırıştırıp boyaya batırarak baskı yapmak için kullanmak vb.)	4.0
Delik açıp içine krema doldurarak pastanın üzerini süslemek	4.0
Delikleri tıkmak	2.5
Depolama aracı olarak kullanmak, bir şeyleri saklamak, muhafaza etmek, korumak, bir arada tutmak vb. için kullanmak	1.0
Eldiven, aracı malzeme olarak kullanmak, ele değmesi istenmeyen şeyleri almak için ele geçirmek, parmak izi geçmemesi için cinayet aletini tutmak vb.	3.0
Eşyaların tozlanmasını önlemek amacıyla üzerlerini örtmek	2.0
Fidanları taşımak	2.0
Görünmesini istemediğimiz bir şeyi saklamak	2.0
İçine bakliyat koymak	1.0
İçine bitki (fasulye vb.) ekmek, çiçek dikmek vb.	3.0
İçine su doldurup buz kalıbı olarak kullanmak (buz aküsü)	3.0
İşkence, cinayet, intihar, suikast amaçlı kullanmak	3.0
Kısa süreli akvaryum olarak kullanmak (Balık, kurbağa vb. hayvanlar için)	3.0

APPENDIX E (Continued)

Kıyafet tasarımında kullanmak (giysi, elbise)	4.0
Kızak, kaydırak olarak kullanmak (karlı zemin üzerinde yokuş aşağı kaymak için kullanmak vb.)	4.0
Kirli sepeti olarak kullanmak, içinde kirli eşyaları biriktirmek	2.0
Kişisel bakım aracı olarak kullanmak (nemi hapsetmek için maske yapmak vb.)	3.0
Koruyucu malzeme olarak kullanmak (Yağmurluk, bone, duş bonesi, şapka, şemsiye olarak kullanmak, saç boyanırken boyanın bulaşmaması için kullanmak, su geçiren ayakkabının üzerine geçirmek, çamurlu günlerde pantolon leke olmasın diye bacaklara sarmak vb.)	3.0
Kumbara olarak kullanmak (içerisinde para biriktirmek)	3.0
Küçük tanecikli eşyaları koymak için kap olarak kullanmak	2.0
Otobüs gibi araç tutmalarına karşı tedarik olması için kullanmak	2.0
Örtü olarak kullanmak (Sofrabezi, masaörtüsü, yer örtüsü, koltuk koruma örtüsü, halıya altı pis bir şey koyulması gerektiğinde poşet serip üstüne koymak vb.)	2.0
Rüzgar kuvvetini ölçmek için kullanmak	4.0
Seralarda bitkileri korumak için kullanmak (sera stretch)	3.0
Şaka, eğlence aracı olarak kullanmak (Şişirip patlatmak, oyunlarda kullanmak, içine su doldurup yüksekte atarak insanları korkutmak vb.)	3.0
Taşıma aracı olarak kullanmak (Bavul, valiz, çanta, torba, pazar poşeti vb. gibi)	1.0
Temizlik ve hijyen için ayağa giymek (galoş vb.)	2.5
Tiner çekme aracı olarak kullanmak	2.0
Ucuna ip bağlayıp camdan sallayarak sepet yerine kullanmak	3.0
Uçurtma malzemesi olarak kullanmak	3.0
Yalıtım ve dolgu malzemesi olarak kullanmak, ısı/su izolasyonunu sağlamak	3.0
Yere koyup üzerine oturmak	2.0
Yıkama kabı olarak kullanmak, içerisinde bir şeyler yıkamak (meyve vb.)	3.0
Yiyecek saklama kabı olarak kullanmak (buzdolabı poşeti), kalan yemeklerin üzerini kapatmak için kapak olarak kullanmak	2.0
Zayıflama aracı olarak kullanmak (vücuda sarıp koşuya çıkmak vb.)	4.0

APPENDIX E (Continued)

FULAR KULLANIM ALANLARI VE BU KULLANIM ALANLARININ ÖZGÜNLÜK ÇARPANLARI

Arabada güneş gelen camı örtmek için kullanmak	3.0
Baş ağrısını durdurmak için kafaya, alına, başa dolamak	3.0
Başörtüsü olarak kullanmak, türban, dini sembol	2.0
Bebek sallamak, bebek kundağı olarak kullanmak	3.0
Beşiğin üzerini örterek bebeğe ılık gelmesini engellemek için	3.0
Bikini üstüne giymek için kullanmak (pareo)	3.0
Bir şeyleri birbirine tutturmak için bağlama elemanı olarak kullanmak (ip gibi)	3.0
Bir şeyleri süzmek için kullanılır (süzgeç)	4.0
Bir şeylerin üzerini örtmek için kullanmak (Masa, sehpa, televizyon, koltuk örtüsü vb.)	2.0
Birbirine ekleyip ucuna da sepet bağlayarak balkondan aşağı sepet sallamak	3.5
Boyun ve kıyafet aksesuarı olarak kullanmak	1.0
Çanta, çanta süsü veya çanta askısı olarak kullanmak	3.0
Çocuklar için yapılan küçük çadırların üstüne örtmek	3.0
Dans aracı olarak kullanmak, bele ya da kalçaya bağlayıp dans etmek	2.0
Dekolte örtmek	2.0
Dekorasyon malzemesi olarak kullanmak, ev aksesuarı vb. yapımında yardımcı malzeme olarak kullanmak	3.0
Direk kıyafet haline getirmek, bluz, yelek, elbise, panço, etek gibi	4.0
Göz bandı olarak kullanmak	3.0
Güneşten korunmak için başa takmak	2.0
Haberleşmek için sallamak, bayrak olarak kullanmak	3.0
Halay mendili olarak kullanmak	3.0
İçinde bir şey taşımak (Poşet, torba, bohça, çıkın vb.)	3.0
İki kişiyi kelepçelemek, birbirine bağlamak için kullanmak	3.0

APPENDIX E (Continued)

Kamuflej malzemesi olarak kullanmak, kimliğin belli olmaması için yüze sarmak (eylem vb. gibi durumlarda)	3.0
Kapanmayan dolap kapaklarının kollarını birbirine bağlayarak açılmalarını önlemek için kullanmak	3.0
Kemer olarak kullanmak	3.0
Kendini ya da başka birini boğmak (Cinayet veya intihar aracı)	3.0
Kırık-çıkık sarmak, asmak, incinme, burkulma durumlarında sabitleme amaçlı kullanmak	3.0
Lambaların üzerine koyarak ışığı değiştirmek için kullanmak	4.0
Mendil olarak kullanmak	2.0
Oyun aracı olarak kullanmak (körebe oyununda gözü bağlamak, oyunlarda el ya da ayak bağlamak)	3.0
Perde yapmak	3.0
Perdelerin uçlarını duvara sabitlemek için kullanmak	4.0
Sembol olarak kullanmak, tanınmak için aynı renk ve desende kullanmak, sporda taraftarlık göstergesi olarak	3.0
Soğuktan veya rüzgârdan korunmak ve ısınmak için boyna takmak (şal, atkı, buff, omuz şalı vb.)	2.0
Takı yapmak (bileklik, kolye, kolye zinciri, saat kordonu vb.)	3.0
Temizlik bezi olarak kullanmak (su döküldüğü zaman silmek vb. için)	2.0
Toka olarak ve/veya saç toplamak için kullanmak (saç bandı, bandana vb. olarak)	3.0
Toz, gaz vb. gibi şeylerden korunmak için ağza ve buruna dolamak	3.0
Tutacak olarak kullanmak (Sıcak bir eşyayı tutmak için araç vb.)	3.0
Üşümesini engellemek için bele sarmak	3.0
Ütü bezi olarak kullanmak	3.0
Yağmur hafif atıştırdırken, ya da hava rüzgârlıyken fönlü saç korumak	3.0
Yara olan ya da kanayan yerleri sarmak, baskılamak için sargı bezi, bandaj vb. gibi kullanmak	3.0

APPENDIX F: Content Analysis Results about the Definition of Novelty

1. Alışılmışın dışında bir kullanım olması
 - Objenin esas/akla ilk gelen kullanımının dışında bir seçenek olması
 - Yaygın bir kullanım şekli olmaması
 - Objenin kullanım alanını genişleten bir fikir olması
 - Üretim amacının dışında kullanılması ama hala işe yarıyor olması
 - Acil zamanlarda başka objenin yerine kullanılabilmesi
 - İmkân/malzeme eksikliği sebebiyle ortaya çıkmış bir fikir olması
2. Yaratıcı olması
 - Yeni bir fikir gibi görünmesi
 - Akla kolay gelmeyecek bir kullanım olması
 - Zekice olduğunu düşündürmesi
 - Şaşırtıcı olması
3. Mantıklı olması
 - Uygulanabilir olması
 - İşlevsel, işe yarar olması
 - O şekilde kullanılmasını gözünde canlandırabilme
 - Malzeme özelliklerine (saydamlık, geçirgenlik vb.) uygun olarak kullanılması
4. O şekilde kullanımın faydalı olması
5. Pratik çözüm sunması

APPENDIX G: Pre Study 3 Informed Consent Form

Bu çalışma, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Psikoloji Bölümü öğretim üyelerinden Prof. Dr. Canan Sümer danışmanlığında Endüstri/ Örgüt Psikolojisi yüksek lisans programı öğrencisi Ümran Yüce Selvi tarafından yürütülen bir yüksek lisans tezi çalışmasıdır. Bu çalışmada sizden beklenen birazdan verilecek olan resimleri **başarı olgusunu** çağrıştırması açısından değerlendirmeniz ve puanlamanızdır. Çalışma toplamda on dakikanızı alacaktır.

Çalışmaya katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayanmaktadır. Elde edilecek bilgiler sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Kimliğiniz ve önerileriniz kesinlikle gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Çalışmada herhangi bir şekilde kişisel rahatsızlık verecek bir durum bulunmayacaktır. Ancak, katılım sırasında herhangi bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz çalışmaya katılımınızı yarıda bırakabilirsiniz.

Anket sonunda, bu çalışmayla ilgili sorularınız ayrıntılı bir şekilde cevaplanacaktır. Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için Psikoloji Bölümü öğretim üyelerinden Prof. Dr. Canan Sümer (E-posta: hcanan@metu.edu.tr) ya da Araştırma Görevlisi Ümran Yüce (E-posta: umrannyuce@gmail.com) ile iletişim kurabilirsiniz.

Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman yarıda kesip çıkabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayımlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

İsim Soyad

Tarih

İmza

---/---/---

APPENDIX H: Pre Study 3 Debriefing Form

Bu çalışma daha önce de belirtildiği gibi ODTÜ Psikoloji Bölümü öğretim üyelerinden Prof. Dr. Canan Sümer danışmanlığında Endüstri/Örgüt Psikolojisi yüksek lisans öğrencisi Ümran Yüce tarafından yürütülen bir yüksek lisans tezi ön çalışmasıdır.

Bu çalışmada sizden verilen resimlerin başarıyı ne kadar çağrıştırdığını puanlamanız istenmiştir. Bu sayede her bir resmin başarı ile ilişkisinin ortalama değeri bulunacak ve en yüksek ortalamaya sahip resimler tez çalışmasında kullanılacaktır. Tez çalışmasının amaçlarından biri kişilerde başarı motivasyonunu arttıran resimlerin, onların görev performanslarını arttırmadaki rolünü saptamaktır.

Tez çalışmanın ayrıntılı amacı ise performansa bağlı geri bildirimin ve bilinçli ve gizil hedef koymanın performans üzerindeki etkisini göstermektir. Bu çalışmada gizil hedef koyma deney odasının duvarlarına asılan, başarıyı çağrıştıran resimlerle yapılmaya çalışılmıştır. Bu sayede deney grubundaki katılımcıların farkında olmadan bu resimlerin etkisinde kalacakları ve başarı motivasyonlarının artacağı dolayısıyla daha iyi performans sergileyecekleri düşünülmüştür. Kontrol grubundaki katılımcılar için hazırlanan odanın duvarlarında ise başarı duygusu ile ilgisi olmayan resimler seçilmiştir. Kontrol grubunun deneye katıldığı odada bulunana resimlerin katılımcıların performansı üzerinde olumlu ya da olumsuz etkisi beklenmemektedir.

Elde edilen bilgiler sadece bilimsel araştırma ve yazılarda kullanılacaktır. Çalışmanın sonuçlarını öğrenmek ya da bu araştırma hakkında daha fazla bilgi almak için aşağıdaki isimlere başvurabilirsiniz. Bu araştırmaya katıldığınız için tekrar çok teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Canan Sümer (E-posta: hcanan@metu.edu.tr)

Araştırma Görevlisi Ümran Yüce (E-posta: umrannyuce@gmail.com)

APPENDIX I: Selected Prime Photos



(Copyright was taken from www.123rf.com, http://www.123rf.com/photo_12289442_happy-group-of-students-with-arms-up-at-their-graduation.html)



(Copyright was taken from www.istock.com, <http://www.istockphoto.com/photo/winner-10290304>)

APPENDIX J: Landscape Photos by Tahir Uzun



(Copyright was taken from Photographer Tahir Uzun)



(Copyright was taken from Photographer Tahir Uzun)

APPENDIX K: THE ANSWER SHEETS FOR PLASTIC BAG AND SCARF

NAYLON POŞET KULLANIM ALANLARI

APPENDIX K (Continued)

FULAR KULLANIM ALANLARI

APPENDIX L: Performance Evaluation Form for Plastic Bag

NAYLON POŞET KULANIM ALANLARI

Değerlendiren:

Balon yapmak	3.0
Bir şeyleri ambalajlamak, paketlemek, kaplamak (defter, kitap, kumanda, mobilya kaplamak gibi) için kullanmak	2.0
Bir şeyleri birbirine bağlamak için ip yerine kullanmak	2.0
Bir şeyleri organize etmek için kullanmak (örneğin; bir valizi düzenli bir şekilde yerleştirmek, poşet içine ayakkabı koyup valize koyarak giysilerin temiz kalmasını sağlamak için vb.)	2.0
Boruları sıkıştırmak için kullanmak	3.0
Cam yerine kullanmak, gecekondü penceresi yapmak vb.	3.0
Ceset torbası olarak kullanmak	3.0
Çadır yapmak için malzeme olarak kullanmak	3.0
Çöp poşeti, çöp torbası olarak kullanmak, ekmek dilimlerden kırıntıların saçılmaması için poşet içinde kesmek	2.0
Dekorasyon ve resim malzemesi olarak kullanmak (Bir lambanın etrafı sarılarak avize yapmak, kesip kağıda yapıştırarak yeni dokular yaratmak, poşeti kırıştırıp boyaya batırarak baskı yapmak için kullanmak vb.)	4.0
Delik açıp içine krema doldurarak pastanın üzerini süslemek	4.0
Delikleri tıkamak	2.5
Depolama aracı olarak kullanmak, bir şeyleri saklamak, muhafaza etmek, korumak, bir arada tutmak vb. için kullanmak	1.0
Eldiven, aracı malzeme olarak kullanmak, ele değmesi istenmeyen şeyleri almak için ele geçirmek, parmak izi geçmemesi için cinayet aletini tutmak vb.	3.0
Eşyaların tozlanmasını önlemek amacıyla üzerlerini örtmek	2.0
Fidanları taşımak	2.0
Görünmesini istemediğimiz bir şeyi saklamak	2.0
İçine bakliyat koymak	1.0
İçine bitki (fasulye vb.) ekmek, çiçek dikmek vb.	3.0
İçine su doldurup buz kalıbı olarak kullanmak (buz aküsü)	3.0
İşkence, cinayet, intihar, suikast amaçlı kullanmak	3.0
Kısa süreli akvaryum olarak kullanmak (Balık, kurbağa vb. hayvanlar için)	3.0

APPENDIX L (Continued)

Kıyafet tasarımında kullanmak (giysi, elbise)	4.0
Kızak, kaydırak olarak kullanmak (karlı zemin üzerinde yokuş aşağı kaymak için kullanmak vb.)	4.0
Kirli sepeti olarak kullanmak, içinde kirli eşyaları biriktirmek	2.0
Kişisel bakım aracı olarak kullanmak (nemi hapsetmek için maske yapmak vb.)	3.0
Koruyucu malzeme olarak kullanmak (Yağmurluk, bone, duş bonesi, şapka, şemsiye olarak kullanmak, saç boyanırken boyanın bulaşmaması için kullanmak, su geçiren ayakkabının üzerine geçirmek, çamurlu günlerde pantolon leke olmasın diye bacaklara sarmak vb.)	3.0
Kumbara olarak kullanmak (içerisinde para biriktirmek)	3.0
Küçük tanecikli eşyaları koymak için kap olarak kullanmak	2.0
Otobüs gibi araç tutmalarına karşı tedarik olması için kullanmak	2.0
Örtü olarak kullanmak (Sofrabezi, masaörtüsü, yer örtüsü, koltuk koruma örtüsü, halıya altı pis bir şey koyulması gerektiğinde poşet serip üstüne koymak vb.)	2.0
Rüzgar kuvvetini ölçmek için kullanmak	4.0
Seralarda bitkileri korumak için kullanmak (sera stretch)	3.0
Şaka, eğlence aracı olarak kullanmak (Şişirip patlatmak, oyunlarda kullanmak, içine su doldurup yüksekten atarak insanları korkutmak vb.)	3.0
Taşıma aracı olarak kullanmak (Bavul, valiz, çanta, torba, pazar poşeti vb. gibi)	1.0
Temizlik ve hijyen için ayağa giymek (galoş vb.)	2.5
Tiner çekme aracı olarak kullanmak	2.0
Ucuna ip bağlayıp camdan sallayarak sepet yerine kullanmak	3.0
Uçurtma malzemesi olarak kullanmak	3.0
Yalıtım ve dolgu malzemesi olarak kullanmak, ısı/su izolasyonunu sağlamak	3.0
Yere koyup üzerine oturmak	2.0
Yıkama kabı olarak kullanmak, içerisinde bir şeyler yıkamak (meyve vb.)	3.0
Yiyecek saklama kabı olarak kullanmak (buzdolabı poşeti), kalan yemeklerin üzerini kapatmak için kapak olarak kullanmak	2.0
Zayıflama aracı olarak kullanmak (vücuda sarıp koşuya çıkmak vb.)	4.0

APPENDIX L (Continued)

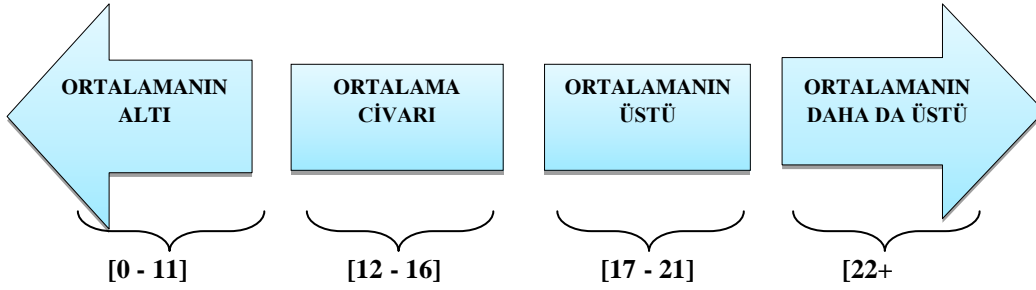
Naylon Poşet için Listede Yer Almayan Kullanım Alanları:

1	2	3	4	5	Mantıklı bir kullanım alanı değil (M.D.)
Hiç özgün değil	Çok az özgün	Orta derecede özgün	Oldukça özgün	Son derece özgün	

Ü ...

Toplam Özgünlük Puanı:

Performans Kategorisi:



APPENDIX M: Performance Evaluation Form for Scarf

FULAR KULLANIM ALANLARI

Değerlendiren:

Arabada güneş gelen camı örtmek için kullanmak	3.0
Baş ağrısını durdurmak için kafaya, alına, başa dolamak	3.0
Başörtüsü olarak kullanmak, türban, dini sembol	2.0
Bebek sallamak, bebek kundağı olarak kullanmak	3.0
Beşiğin üzerini örterek bebeğe ılık gelmesini engellemek için	3.0
Bikini üstüne giymek için kullanmak (pareo)	3.0
Bir şeyleri birbirine tutturmak için bağlama elemanı olarak kullanmak (ip gibi)	3.0
Bir şeyleri süzmek için kullanılır (süzgeç)	4.0
Bir şeylerin üzerini örtmek için kullanmak (Masa, sehpa, televizyon, koltuk örtüsü vb.)	2.0
Birbirine ekleyip ucuna da sepet bağlayarak balkondan aşağı sepet sallamak	3.5
Boyun ve kıyafet aksesuarı olarak kullanmak	1.0
Çanta, çanta süsü veya çanta askısı olarak kullanmak	3.0
Çocuklar için yapılan küçük çadırların üstüne örtmek	3.0
Dans aracı olarak kullanmak, bele ya da kalçaya bağlayıp dans etmek	2.0
Dekolte örtmek	2.0
Dekorasyon malzemesi olarak kullanmak, ev aksesuarı vb. yapımında yardımcı malzeme olarak kullanmak	3.0
Direk kıyafet haline getirmek, bluz, yelek, elbise, panço, etek gibi	4.0
Göz bandı olarak kullanmak	3.0
Güneşten korunmak için başa takmak	2.0
Haberleşmek için sallamak, bayrak olarak kullanmak	3.0
Halay mendili olarak kullanmak	3.0
İçinde bir şey taşımak (Poşet, torba, bohça, çıkın vb.)	3.0
İki kişiyi kelepçelemek, birbirine bağlamak için kullanmak	3.0

APPENDIX M (Continued)

Kamufraj malzemesi olarak kullanmak, kimliğin belli olmaması için yüze sarmak (eylem vb. gibi durumlarda)	3.0
Kapanmayan dolap kapaklarının kollarını birbirine bağlayarak açılmalarını önlemek için kullanmak	3.0
Kemer olarak kullanmak	3.0
Kendini ya da başka birini boğmak (Cinayet veya intihar aracı)	3.0
Kırık-çıkık sarmak, asmak, incinme, burkulma durumlarında sabitleme amaçlı kullanmak	3.0
Lambaların üzerine koyarak ışığı değiştirmek için kullanmak	4.0
Mendil olarak kullanmak	2.0
Oyun aracı olarak kullanmak (körebe oyununda gözü bağlamak, oyunlarda el ya da ayak bağlamak)	3.0
Perde yapmak	3.0
Perdelerin uçlarını duvara sabitlemek için kullanmak	4.0
Sembol olarak kullanmak, tanınmak için aynı renk ve desende kullanmak, sporda taraftarlık göstergesi olarak	3.0
Soğuktan veya rüzgârdan korunmak ve ısınmak için boyna takmak (şal, atkı, buff, omuz şalı vb.)	2.0
Takı yapmak (bileklik, kolye, kolye zinciri, saat kordonu vb.)	3.0
Temizlik bezi olarak kullanmak (su döküldüğü zaman silmek vb. için)	2.0
Toka olarak ve/veya saç toplamak için kullanmak (saç bandı, bandana vb. olarak)	3.0
Toz, gaz vb. gibi şeylerden korunmak için ağza ve buruna dolamak	3.0
Tutacak olarak kullanmak (Sıcak bir eşyayı tutmak için araç vb.)	3.0
Üşümesini engellemek için bele sarmak	3.0
Ütü bezi olarak kullanmak	3.0
Yağmur hafif atıştırken, ya da hava rüzgârlıyken fönlü saç korumak	3.0
Yara olan ya da kanayan yerleri sarmak, baskılamak için sargı bezi, bandaj vb. gibi kullanmak	3.0

APPENDIX M (Continued)

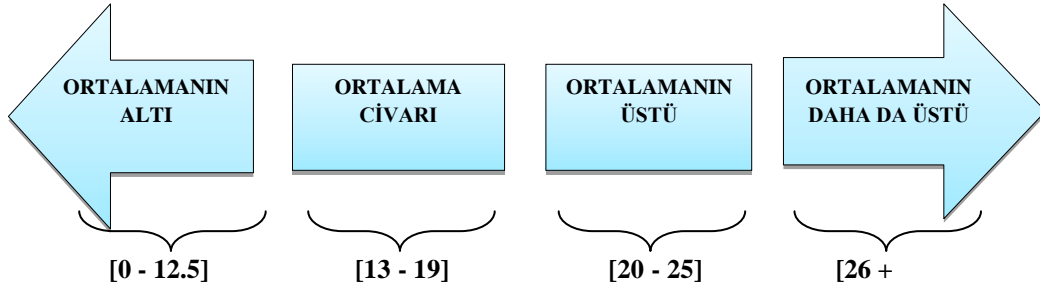
Fular için Listede Yer Almayan Kullanım Alanları:

1	2	3	4	5	Mantıklı bir kullanım alanı değil (M.D.)
Hiç özgün değil	Çok az özgün	Orta derecede özgün	Oldukça özgün	Son derece özgün	

Ü ...

Toplam Özgünlük Puanı:

Performans Kategorisi:



APPENDIX N: Big Five Inventory (BFI)

RUMUZ: _ _ _ _ _

Lütfen ilk iki karaktere memleketinizin plaka kodunu, üçüncü ve dördüncü karakterlere adınızın son iki harfini; beşinci ve altıncı karakterlere soyadınızın son iki harfini yazınız. Örnek: İzmir (35) doğumlu, Sevil Yüksel için 6 karakterli **RUMUZ: 35İLEL**'dir.

Aşağıda sizi kısmen tanımlayan (ya da pek tanımlayamayan) bir takım özellikler sunulmaktadır. Örneğin, başkaları ile zaman geçirmekten hoşlanan birisi olduğunuzu düşünüyor musunuz? Lütfen aşağıda verilen özelliklerin sizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını belirtmek için sizi en iyi tanımlayan rakamı her bir özelliğin yanına yazınız.

- 1 = Hiç katılmıyorum
2 = Biraz katılmıyorum
3 = Ne katılıyorum ne de katılmıyorum (kararsızım)
4 = Biraz katılıyorum
5 = Tamamen katılıyorum

- | | |
|---|---|
| ___ 1. Konuşkan | ___ 23. Tembel olma eğiliminde olan |
| ___ 2. Başkalarında hata arayan | ___ 24. Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan |
| ___ 3. İşini tam yapan | ___ 25. Keşfeden, icat eden |
| ___ 4. Bunalımlı, melankolik | ___ 26. Atılgan bir kişiliğe sahip |
| ___ 5. Orijinal, yeni görüşler ortaya koyan | ___ 27. Soğuk ve mesafeli olabilen |
| ___ 6. Ketum/vakur | ___ 28. Görevi tamamlanıncaya kadar sebat edebilen |
| ___ 7. Yardımsever ve çıkarıcı olmayan | ___ 29. Dakikası dakikasına uymayan |
| ___ 8. Biraz umursamaz | ___ 30. Sanata ve estetik değerlere önem veren |
| ___ 9. Rahat, stresle kolay baş eden | ___ 31. Bazen utangaç, çekingen olan |
| ___ 10. Çok değişik konuları merak eden | ___ 32. Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan |
| ___ 11. Enerji dolu | ___ 33. İşleri verimli yapan |
| ___ 12. Başkalarıyla sürekli didişen | ___ 34. Gergin ortamlarda sakin kalabilen |
| ___ 13. Güvenilir bir çalışan | ___ 35. Rutin işleri yapmayı tercih eden |
| ___ 14. Gergin olabilen | ___ 36. Sosyal, girişken |
| ___ 15. Maharetli, derin düşünen | ___ 37. Bazen başkalarına kaba davranabilen |
| ___ 16. Heyecan yaratabilen | ___ 38. Planlar yapan ve bunları takip eden |
| ___ 17. Affedici bir yapıya sahip | ___ 39. Kolayca sinirlenen |
| ___ 18. Dağınık olma eğiliminde | ___ 40. Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen |
| ___ 19. Çok endişelenen | ___ 41. Sanata ilgisi çok az olan |
| ___ 20. Hayal gücü yüksek | ___ 42. Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven |
| ___ 21. Sessiz bir yapıda | ___ 43. Kolaylıkla dikkati dağılan |
| ___ 22. Genellikle başkalarına güvenen | ___ 44. Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili |

Lütfen kontrol ediniz: Bütün ifadelerin önüne bir rakam yazdınız mı?

APPENDIX O: The Need for Achievement Measure

RUMUZ:

Lütfen ilk iki karaktere memleketinizin plaka kodunu, üçüncü ve dördüncü karakterlere adınızın son iki harfini; beşinci ve altıncı karakterlere soyadınızın son iki harfini yazınız. Örnek: İzmir (35) doğumlu, Sevil Yüksel için 6 karakterli **RUMUZ: 35İLEL**'dir.

Aşağıda kişilerin yaptıkları işe ve çevrelerine karşı tutum ve düşüncelerini ifade eden görüşler yer almaktadır. Her bir maddede ifade edilen görüşe ne oranda katıldığınızı kendi yaşamınızda düşündükten sonra 5 Aralıklı ölçek üzerinde uygun rakamı tıklayarak belirtiniz.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

1.	İşim söz konusu olduğunda mükemmeliyetçiyimdir.	①	②	③	④	⑤
2.	Bir işi en iyi şekilde yapmanın yollarını ararım.	①	②	③	④	⑤
3.	Bir işe başlamadan önce plan yaparım.	①	②	③	④	⑤
4.	Genellikle yaptığım planı takip ederim.	①	②	③	④	⑤
5.	Başladığım bir işi iyi şekilde bitirememek beni mutsuz eder.	①	②	③	④	⑤
6.	Mükemmeliyetçilik en belirgin özelliklerimden biridir.	①	②	③	④	⑤
7.	Bir işi gerçekten iyi yapmış olmaktan aldığım tatmini hayatta hiçbir şeyden almam.	①	②	③	④	⑤
8.	Bir işin planladığım şekilde gerçekleşmemesi beni rahatsız eder.	①	②	③	④	⑤
9.	Planlı programlı hareket etmek yerine kendimi olayların akışına bırakmayı tercih ederim.	①	②	③	④	⑤
10.	Başarılı olduğum zaman yaşadığım sevincin yerini hiç bir şey tutmaz.	①	②	③	④	⑤
11.	Yaptığım işin içime sinmesi, değerlendirme sonucu kadar önemlidir.	①	②	③	④	⑤
12.	Ne kadar yorucu da olsa kendi emeğimle elde ettiğim bir başarıyı şansa bağlı başarıya tercih ederim.	①	②	③	④	⑤

APPENDIX P: Main Study Informed Consent Form

Bu çalışma, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Psikoloji Bölümü öğretim üyelerinden Prof. Dr. Canan Sümer danışmanlığında Endüstri/ Örgüt Psikolojisi yüksek lisans programı öğrencisi Ümran Yüce Selvi tarafından yürütülen bir yüksek lisans tezi çalışmasıdır. Çalışmanın amacı, iki farklı objenin yaratıcı kullanım alanlarını bulmaktır.

Bu çalışmada iki adet obje yer almaktadır. Sizden istenen bu objelerin olabildiğince **çok sayıda ve yaratıcı** kullanım alanlarını düşünmeniz ve yazmanızdır. Size her bir objeyi değerlendirmeniz için üç dakika verilecektir. Çalışma toplamda 15 dakikanızı alacaktır. Çalışmaya katılmak isteyenlerin arka sayfada yer alan toplamda 5 dakika alan ve 12 sorudan oluşan ölçeği doldurması gerekmektedir.

Çalışmaya katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayanmaktadır. Elde edilecek bilgiler sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Kimliğiniz ve önerileriniz kesinlikle gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Çalışmada herhangi bir şekilde kişisel rahatsızlık verecek bir durum bulunmayacaktır. Ancak, katılım sırasında herhangi bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz çalışmaya katılımınızı yarıda bırakabilirsiniz.

Çalışma sonunda, bu çalışmayla ilgili sorularınız ayrıntılı bir şekilde cevaplanacaktır. Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için Psikoloji Bölümü öğretim üyelerinden Prof. Dr. Canan Sümer (E-posta: hcanan@metu.edu.tr) ya da Araştırma Görevlisi Ümran Yüce (E-posta: umrannyuce@gmail.com) ile iletişim kurabilirsiniz.

Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman yarıda kesip çıkabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayımlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

İsim Soyisim :

Ders :

Cinsiyet :

Tarih : ----/----/----

Bölüm :

İmza :

E-mail adres :

APPENDIX R: First Instruction Form

Bu çalışmada sizden beklenen birazdan söyleyeceğim objenin daha önce görmüş olduğunuz ya da hayal ettiğiniz *farklı kullanım alanlarını* 3 dakika içinde sıralamanızdır.

Önerileri yazarken dikkat etmeniz gereken kriterler şunlardır:

1) *Kaç tane öneri yazdığınız*

2) *Yazdığınız önerilerin ne kadar özgün olduğu*

Yazdığınız her bir kullanım önerisi için bir özgünlük puanı belirlenmektedir. Bu özgünlük puanları, 1(hiç özgün değil) ile 5(son derece özgün) arasında değişmektedir. Performansınız bu değerlerin toplanması yoluyla hesaplanmaktadır. Bir kullanım alanının özgün sayılabilmesi için o kullanımın *alışılmışın dışında, yaratıcı, mantıklı, faydalı olması ve pratik çözüm sunması* gerekmektedir.

Aşağıdaki örnekte anlatılanları özet olarak görebilirsiniz.

Saksı Objesi

Öneri sayısı:	Kullanım şekli:	Özgünlük Puanı:				
1	İçine çiçek dikmek	<u>1</u>	2	3	4	5
2	Kumsalda kumdan kale yapmak için malzeme olarak kullanmak	1	<u>2</u>	3	4	5
3	Kumbara olarak kullanmak	1	<u>2</u>	3	4	5
4	Üzerine bir tepsi koyup sehpa olarak kullanmak	1	2	3	<u>4</u>	5
TOPLAM PERFORMANS PUANI: 1 + 2 + 2 + 4 = 9						

Örnekte görüldüğü gibi öneri sayısı ve bu önerilerin özgünlük değeri performansınızı belirlemektedir. Size verilen 3 dakikanın hepsini kullanmanız son derece önemlidir.

Kolay gelsin, başarılar...

APPENDIX S: Manipulation Texts for Six Conditions

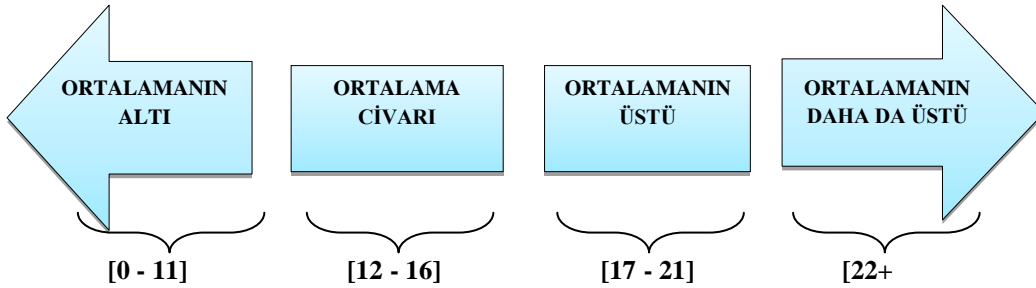
A. Koşul 1 (Performans Geribildirimi, Bilinçli Hedef Koyma) ve Koşul 3 (Performans Geribildirimi, Bilinçli Hedef Koyma & Bilinçsiz Hedef Koyma) için Hazırlanan Uygulama Metni

Not: Bu iki koşula rastgele olarak atanan katılımcılara okunan uygulama metinleri aynıdır. Koşul 1'den farklı olarak Koşul 3'te katılımcı birinci performanstan sonra Uygulama Odası'na alınır.

"Naylon Poşet" objesi için yazdığınız kullanım alanları daha önce oluşturulan puanlama sistemine göre değerlendirilmiştir. Bu sisteme göre yazdığınız her bir öneriye bir **özgünlük puanı** verilmiştir. Puanlar 1(hiç özgün değil) ile 5(son derece özgün) arasında değişmektedir. Her bir öneri için belirlenen puanların toplanmasıyla **Performans Puanınız** hesaplanmıştır. Birazdan size göstereceğim tabloda, yazdığınız her bir öneriye karşılık gelen puanı ve toplam performans puanınızı görebilirsiniz.

Yapılan değerlendirmede sizin puanınız ... olarak hesaplanmıştır. Bu puan, yapılan ön çalışma neticesinde oluşturulan kategorilerden

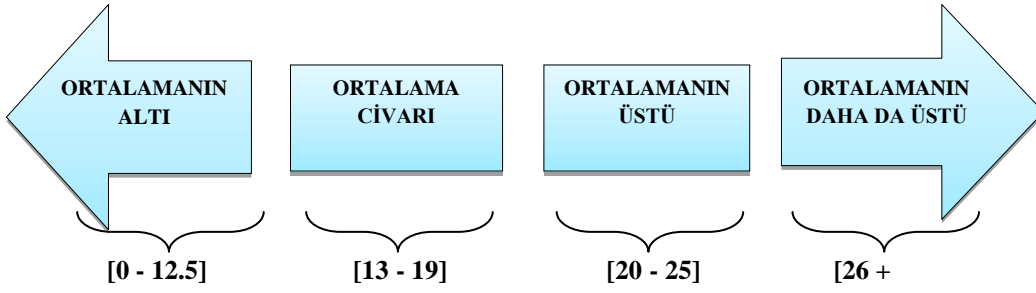
"Ortalamanın Altı/ Ortalama Cıvarı/ Ortalamanın Üstü/ Ortalamanın Daha da Üstü" 'ne denk gelmektedir.



APPENDIX S (Continued)

Şimdi size yeni bir obje vereceğim ve aynı şekilde bu obje için olası kullanım alanlarını 3 dakika içinde yazmanızı isteyeceğim. Bu obje için de az önce anlatılan performans değerlendirme sistemi kullanılacaktır.

Birazdan söyleyeceğim obje için performans kategorileri ve bu kategorilere denk gelen puanlar aşağıda tabloda verilmiştir:



Bu aşamada sizden, birazdan söyleyeceğim obje için aralığında bir puan almanızı, yani “Ortalama Civarı/ Ortalamanın Üstü/ Ortalamanın Daha da Üstü” bir performans sergilemenizi bekliyorum.

Başarılar diliyorum, kolay gelsin.

APPENDIX S (Continued)

B. Koşul 2 (Performans Geribildirimi, Bilinçsiz Hedef Koyma) için Hazırlanan Uygulama Metni

Not: Bu koşula atanan katılımcılar birinci performanslarının ardından Uygulama Odası'na alınır.

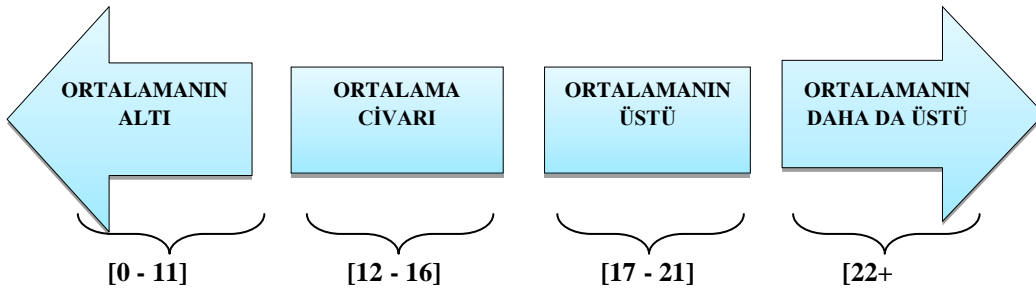
“Naylon Poşet” objesi için yazdığınız kullanım alanları daha önce oluşturulan puanlama sistemine göre değerlendirilmiştir. Bu sisteme göre yazdığınız her bir öneriye bir **özgünlük puanı** verilmiştir. Puanlar 1(hiç özgün değil) ile 5(son derece özgün) arasında değişmektedir.

Her bir öneri için belirlenen puanların toplanmasıyla **Performans Puanınız** hesaplanmıştır.

Birazdan size göstereceğim tabloda, yazdığınız her bir öneriye karşılık gelen puanı ve toplam performans puanınızı görebilirsiniz.

Bu çerçevede yapılan değerlendirmede sizin puanınız ... olarak hesaplanmıştır. Bu puan, yapılan ön çalışma neticesinde oluşturulan kategorilerden

“Ortalamanın Altı/ Ortalama Civarı/ Ortalamanın Üstü/ Ortalamanın Daha da Üstü” 'ne denk gelmektedir.



Şimdi size yeni bir obje vereceğim ve aynı şekilde bu obje için olası kullanım alanlarını 3 dakika içinde yazmanızı isteyeceğim. Bu obje için de aynı performans değerlendirme sistemi kullanılacaktır.

Başarılar diliyorum, kolay gelsin.

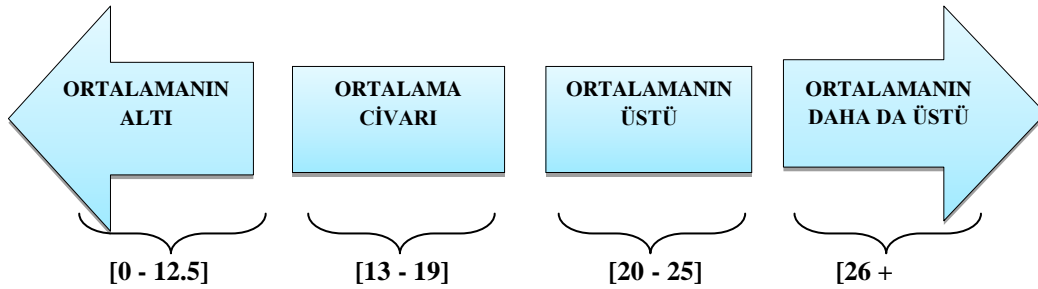
APPENDIX S (Continued)

C. Koşul 4 (Bilinçli Hedef Koyma) ve Koşul 6 (Bilinçli Hedef Koyma, Bilinçsiz Hedef Koyma) için Hazırlanan Uygulama Metni

“Naylon Poşet” objesi için yazdığınız kullanım alanları değerlendirilmiştir. Daha önce oluşturulan puanlama sistemine göre yazdığınız her bir öneriye bir özgünlük puanı verilmiştir. Puanlar 1(hiç özgün değil) ile 5(son derece özgün) arasında değişmektedir. Her bir öneri için belirlenen puanların toplanmasıyla **Performans Puanınız** hesaplanmıştır. Performans puanınızı çalışma sonunda öğrenebilirsiniz.

Şimdi size yeni bir obje vereceğim ve aynı şekilde bu obje için olası kullanım alanlarını 3 dakika içinde yazmanızı isteyeceğim. Bu obje için de az önce anlatılan performans değerlendirme sistemi kullanılacaktır.

Bu obje için belirlenen performans kategorileri ve bu kategorilere denk gelen puanlar aşağıda tabloda verilmiştir:



Bu aşamada sizden, birazdan söyleyeceğim obje için aralığında bir puan almanızı yani “Ortalama Civarı/ Ortalamanın Üstü/ Ortalamanın Daha da Üstü” bir performans sergilemenizi bekliyorum.

Başarılar diliyorum, kolay gelsin.

APPENDIX S (Continued)

D. Koşul 5 (Bilinçsiz Hedef Koyma) için Hazırlanan Uygulama Metni

“Naylon Poşet” objesi için yazdığınız kullanım alanları daha önce oluşturulan puanlama sistemine göre değerlendirilmiştir. Bu sisteme göre yazdığınız her bir öneriye bir **özgünlük puanı** verilmiştir. Puanlar 1(hiç özgün değil) ile 5(son derece özgün) arasında değişmektedir.

Her bir öneri için belirlenen puanların toplanmasıyla **Performans Puanınız** hesaplanmıştır. Performans puanınızı çalışma sonunda öğrenebilirsiniz

Şimdi size yeni bir obje vereceğim ve aynı şekilde bu obje için olası kullanım alanlarını 3 dakika içinde yazmanızı isteyeceğim. Bu obje için de az önce anlatılan performans değerlendirme sistemi kullanılacaktır.

Başarılar diliyorum, kolay gelsin.

APPENDIX T: Post Experimental Awareness Questionnaire

Sizce bu çalışmanın amacı nedir?

Çalışmanın yapıldığı ortamın sizin üzerinizde herhangi bir etkisinin olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet..... Hayır.....

Evet ise açıklayınız.

APPENDIX U: Main Study Debriefing Form

Bu çalışma ODTÜ Psikoloji Bölümü öğretim üyelerinden Prof. Dr. Canan Sümer danışmanlığında Endüstri/Örgüt Psikolojisi yüksek lisans öğrencisi Ümran Yüce tarafından yürütülen bir yüksek lisans tezi çalışmasıdır.

Çalışmanın amacının “objelerin farklı kullanım alanlarını bulmak” olduğu söylenmiştir. Tez çalışmasının söylenmeyen asıl amacı performansa bağlı geri bildirimin ve bilinçli ve gizil hedef koymanın performans üzerindeki etkisini göstermektir. Bu çalışmada gizil hedef koyma işlemi çalışmanın yapıldığı odaların duvarlarına asılan, başarıyı çağrıştıran resimlerle yapılmaya çalışılmıştır. Bu sayede deney grubundaki katılımcıların farkında olmadan bu resimlerin etkisinde kalacakları ve başarı motivasyonlarının artacağı, dolayısıyla daha iyi performans sergileyecekleri öne sürülmüştür. Kontrol grubundaki katılımcılar için hazırlanan odanın duvarlarında ise başarı duygusu ile ilgisi olmayan fotoğraflar seçilmiştir. Kontrol grubunun deneye katıldığı odada bulunan resimlerin katılımcıların performansı üzerinde olumlu ya da olumsuz herhangi bir etkiye neden olması beklenmemektedir.

Elde edilen bilgiler sadece bilimsel araştırma ve yazılarda kullanılacaktır. Çalışmanın sonuçlarını öğrenmek ya da bu araştırma hakkında daha fazla bilgi almak için aşağıdaki isimlere başvurabilirsiniz. Bu araştırmaya katıldığınız için tekrar çok teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Canan Sümer (E-posta: hcanan@metu.edu.tr)

Araştırma Görevlisi Ümran Yüce (E-posta: umrannyuce@gmail.com)

APPENDIX V: Detailed Procedure of Experimental Conditions

Not: Bütün koşullarda işleyiş genellikle aynıdır. Ancak, bilinçsiz hedef koyma değişkeninin olduğu koşullarda (Koşul 2, 3, 5 ve 6) birinci performansın ardından katılımcının odası değiştirilerek, Uygulama Odası'na geçmesi sağlanır.

Her koşulun "Uygulama Metni" farklıdır (Ek S). Dolayısıyla katılımcıların birinci performans puanı hesaplandıktan sonra atandıkları koşula göre, o koşul için hazırlanan Uygulama Metni'ndeki boşuklar doldurularak katılımcılara okunur.

Aşağıda her bir koşulun işleyişi ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Koşul farklılığından kaynaklanan değişiklikler, koyu renk ile belirtilmiştir.

Koşul 1: Performans Geribildirimi, Bilinçli Hedef Koyma

1. Katılımcılara randevu takvimine yazdıkları günden bir gün önce hatırlatma mesajı atılır.
2. Çalışma günü katılımcının rastgele olarak hangi koşula atandığı bilgisi edinilir.
3. Katılımcının koşulu dikkate alınarak kullanılacak bütün belgeler odaların dışında bulunan masanın üzerine hazırlanır.
4. Katılımcı salonun kapısında karşılanır.
5. Katılımcı kontrol odasına alınır
6. Telefonunu kapatması gerektiği söylenir.
7. Katılımcıya “İlk Performans Yönergesi” okunur. “Sayı” ve “Özgünlük” boyutlarının performans değerlendirmesinde önemli olduğu söylenir ve özgünlük değerlendirilmesinde kullanılan 5 kriter (Alışılmışın dışında olması, yaratıcı olması, mantıklı olması, faydalı olması ve pratik çözüm sunması) vurgulanır.
8. Yönerge okunduktan sonra katılımcıya üst kısmında Naylon Poşet yazan cevaplama kağıdı verilir ve cevaplama yapmak için üç dakikası olduğu söylenir.
9. Katılımcı performansı sergilerken araştırmacı yan odaya geçer.
10. Üç dakikanın ardından araştırmacı kontrol odasına gelir ve sürenin bittiğini söyleyerek katılımcıdan kâğıdı alır.
11. Katılımcı aynı odada çalışmaya devam eder.
12. Katılımcıya performansının araştırmacılar tarafından değerlendirilebilmesi için 4 dakika beklemeleri gerektiği söylenir.

13. Araştırmacı performansı değerlendirmek üzere yan odaya geçer.
14. Katılımcının performansı “Performans Değerlendirme Formu” kullanılarak hesaplanır. Bu form üzerinde yer alan yere katılımcı için hesaplanan Performans Puanı ve bu puanın karşılık geldiği Performans Kategorisi yazılır. Bu aşamada iki araştırmacı puanlama yapacaktır.

15. "Koşul 1 Uygulama Metni" ndeki boşluklar doldurulur ve katılımcıya okunur. Bu koşul için hazırlanan metinde hem geribildirim bölümü hem de hedef koyma bölümü yer almaktadır. Metin okunduktan sonra, katılımcıya yazdığı her bir öneriye kaç puan verildiği bilgisi Performans Değerlendirme Formu üzerinden gösterilir.

16. st kısmında ikinci objenin adının yazılı olduğu kağıt katılımcıya verilir ve katılımcılardan üç dakika içerisinde o obje için olası kullanım alanlarını sıralamaları istenir.

17.  dakikanın ardından araştırmacı odaya gelip sürenin bittiğini söyler.

18. Katılımcıya doldurması için Kişilik leği ve Farkındalık Tespit Formu birbirine zımbalı şeklide verilir ve katılımcının bu belgeleri doldurmaları sağlanır.

19. Katılımcıya çalışmaya olan katkısından dolayı teşekkür edilir. Çalışma hakkında kısaca bilgilendirme yapılır. Çalışma ile ilgili detaylı bilginin, veri toplama süreci bitiminde elektronik posta yoluyla kendilerine ulaştırılacağı söylenir. Çalışma konusunda arkadaşlarına bilgi vermemelerinin çok önemli olduğu hatırlatılır.

20. İsteyen katılımcılar için ikinci aşamadaki performansları hakkında bilgilendirme yapılır.

Koşul 2: Performans Geribildirimi, Bilinçsiz Hedef Koyma

1. Katılımcılara randevu takvimine yazdıkları günden bir gün önce hatırlatma mesajı atılır.
2. Katılımcının rastgele olarak hangi koşula atandığı bilgisi edinilir.
3. Katılımcının koşulu dikkate alınarak kullanılacak bütün belgeler odaların dışında bulunan masanın üzerine hazırlanır.
4. Katılımcı salonun kapısında karşılanır.
5. Katılımcı kontrol odasına alınır
6. Telefonunu kapatması gerektiği söylenir.
7. “İlk Performans Yönergesi” okunur. “Sayı” ve “Özgünlük” boyutlarının performans değerlendirmesinde önemli olduğu ve özgünlük değerlendirilmesinde kullanılan 5 kriter (Alışılmışın dışında olması, yaratıcı olması, mantıklı olması, faydalı olması ve pratik çözüm sunması) vurgulanır.
8. Yönerge okunduktan sonra katılımcıya üst kısmında Naylon Poşet yazan kağıt verilir ve cevaplama yapmak için üç dakikası olduğu söylenir.
9. Katılımcı performansı sergilerken araştırmacı yan odaya geçer.
10. Üç dakikanın ardından araştırmacı kontrol odasına gelir ve sürenin bittiğini söyleyerek katılımcıdan kâğıdı alır.
- 11. Katılımcıya bulunulan odadaki bilgisayara önemli ve acil bir iş için ihtiyaç duyulduğu söylenir. Yan tarafa geçmesi rica edilir. Araştırmacılardan biri hemen bilgisayarı kullanmak üzere katılımcının kalktığı yere oturur. Bu şekilde bu koşuldaki katılımcılar Uygulama Odası'na alınmış olur.**
12. Katılımcıya performansının araştırmacılar tarafından değerlendirilebilmesi için 4 dakika beklemesi gerektiği söylenir.
13. Araştırmacı performansı değerlendirmek üzere yan odaya geçer.
14. Katılımcının performansı “Performans Değerlendirme Formu” kullanılarak hesaplanır. Bu form üzerinde yer alan yere katılımcı için hesaplanan Performans Puanı ve bu puanın karşılık geldiği Performans Kategorisi yazılır. Bu aşamada iki araştırmacı puanlama yapacaktır.
- 15. "Koşul 2 Uygulama Metni" ndeki boşluklar doldurulur ve katılımcıya okunur. Bu koşul için hazırlanan metinde geribildirim bölümü yer almaktadır; ancak hedef koyma bölümü yer almamaktadır. Katılımcıya yazdığı her bir**

öneriye kaç puan verildiği bilgisi Performans Değerlendirme Formu üzerinden gösterilir.

16. Üst kısmında ikinci objenin adının yazılı olduğu kağıt katılımcıya verilir ve katılımcılardan üç dakika içerisinde o obje için olası kullanım alanlarını sıralamaları istenir.

17. Üç dakikanın ardından araştırmacı odaya gelip sürenin bittiğini söyler.

18. Katılımcıya doldurması için Kişilik Ölçeği ve Farkındalık Tespit Formu birbirine zımbalı şekilde verilir ve katılımcının bu belgeleri doldurmaları sağlanır.

19. Katılımcıya çalışmaya olan katkısından dolayı teşekkür edilir. Çalışma hakkında kısaca bilgilendirme yapılır. Çalışma ile ilgili detaylı bilginin, veri toplama süreci bitiminde elektronik posta yoluyla kendilerine ulaştırılacağı söylenir. Çalışma konusunda arkadaşlarına bilgi vermemelerinin çok önemli olduğu hatırlatılır.

20. İsteyen katılımcılar için ikinci aşamadaki performansları hakkında bilgilendirme yapılır.

Koşul 3: Performans Geribildirimi, Bilinçli Hedef Koyma, Bilinçsiz Hedef Koyma

1. Katılımcılara randevu takvimine yazdıkları günden bir gün önce hatırlatma mesajı atılır.
2. Katılımcının rastgele olarak hangi koşula atandığı bilgisi edinilir.
3. Katılımcının koşulu dikkate alınarak kullanılacak bütün belgeler odaların dışında bulunan masanın üzerine hazırlanır.
4. Katılımcı salonun kapısında karşılanır.
5. Katılımcı kontrol odasına alınır
6. Telefonunu kapatması gerektiği söylenir.
7. “İlk Performans Yönergesi” okunur. “Sayı” ve “Özgünlük” boyutlarının performans değerlendirmesinde önemli olduğu ve özgünlük değerlendirilmesinde kullanılan 5 kriter (Alışılmışın dışında olması, yaratıcı olması, mantıklı olması, faydalı olması ve pratik çözüm sunması) vurgulanır.
8. Yönerge okunduktan sonra katılımcıya üst kısmında Naylon Poşet yazan kağıt verilir ve cevaplama yapmak için üç dakikası olduğu söylenir.
9. Katılımcı performansı sergilerken araştırmacı yan odaya geçer.
10. Üç dakikanın ardından araştırmacı kontrol odasına gelir ve sürenin bittiğini söyleyerek katılımcıdan kâğıdı alır.
- 11. Katılımcıya bulunulan odadaki bilgisayara önemli ve acil bir iş için ihtiyaç duyulduğu söylenir. Yan tarafa geçmesi rica edilir. Araştırmacılardan biri hemen bilgisayarı kullanmak üzere katılımcının kalktığı yere oturur. Bu şekilde bu koşuldaki katılımcılar Uygulama Odası'na alınmış olur.**
12. Katılımcıya performansının araştırmacılar tarafından değerlendirilebilmesi için 4 dakika beklemesi gerektiği söylenir.
13. Araştırmacı performansı değerlendirmek üzere yan odaya geçer.
14. Katılımcının performansı “Performans Değerlendirme Formu” kullanılarak hesaplanır. Bu form üzerinde yer alan yere katılımcı için hesaplanan Performans Puanı ve bu puanın karşılık geldiği Performans Kategorisi yazılır. Bu aşamada iki araştırmacı puanlama yapacaktır.
- 15. "Koşul 3 Uygulama Metni" ndeki boşluklar doldurulur ve katılımcıya okunur. Bu koşul için hazırlanan metinde hem geribildirim bölümü hem de**

hedef koyma bölümü yer almaktadır. Metin okunduktan sonra, katılımcıya yazdığı her bir öneriye kaç puan verildiği bilgisi Performans Değerlendirme Formu üzerinden gösterilir.

16. Üst kısmında ikinci objenin adının yazılı olduğu kağıt katılımcıya verilir ve katılımcılardan üç dakika içerisinde o obje için olası kullanım alanlarını sıralamaları istenir.

17. Üç dakikanın ardından araştırmacı odaya gelip sürenin bittiğini söyler.

18. Katılımcıya doldurması için Kişilik Ölçeği ve Farkındalık Tespit Formu birbirine zımbalı şekilde verilir ve katılımcının bu belgeleri doldurmaları sağlanır.

19. Katılımcıya çalışmaya olan katkısından dolayı teşekkür edilir. Çalışma hakkında kısaca bilgilendirme yapılır. Çalışma ile ilgili detaylı bilginin, veri toplama süreci bitiminde elektronik posta yoluyla kendilerine ulaştırılacağı söylenir. Çalışma konusunda arkadaşlarına bilgi vermemelerinin çok önemli olduğu hatırlatılır.

20. İsteyen katılımcılar için ikinci aşamadaki performansları hakkında bilgilendirme yapılır.

Koşul 4: Bilinçli Hedef Koyma

1. Katılımcılara randevu takvimine yazdıkları günden bir gün önce hatırlatma mesajı atılır.
2. Katılımcının rastgele olarak hangi koşula atandığı bilgisi edinilir.
3. Katılımcının koşulu dikkate alınarak kullanılacak bütün belgeler odaların dışında bulunan masanın üzerine hazırlanır.
4. Katılımcı salonun kapısında karşılanır.
5. Katılımcı kontrol odasına alınır
6. Telefonunu kapatması gerektiği söylenir.
7. “İlk Performans Yönergesi” okunur. “Sayı” ve “Özgünlük” boyutlarının performans değerlendirmesinde önemli olduğu ve özgünlük değerlendirilmesinde kullanılan 5 kriter (Alışılmışın dışında olması, yaratıcı olması, mantıklı olması, faydalı olması ve pratik çözüm sunması) vurgulanır.
8. Yönerge okunduktan sonra katılımcıya üst kısmında Naylon Poşet yazan kağıt verilir ve cevaplama yapmak için üç dakikası olduğu söylenir.
9. Katılımcı performansı sergilerken araştırmacı yan odaya geçer.
10. Üç dakikanın ardından araştırmacı kontrol odasına gelir ve sürenin bittiğini söyleyerek katılımcıdan kâğıdı alır.

11. Katılımcı aynı odada çalışmaya devam eder.

12. Katılımcıya performansının araştırmacılar tarafından değerlendirilebilmesi için 4 dakika beklemleri gerektiği söylenir.
13. Araştırmacı performansı değerlendirmek üzere yan odaya geçer.
14. Katılımcının performansı “Performans Değerlendirme Formu” kullanılarak hesaplanır. Bu form üzerinde yer alan yere katılımcı için hesaplanan Performans Puanı ve bu puanın karşılık geldiği Performans Kategorisi yazılır. Bu aşamada iki araştırmacı puanlama yapacaktır.

15. "Koşul 4 Uygulama Metni" ndeki boşluklar doldurulur ve katılımcıya okunur. Bu koşul için hazırlanan metinde geribildirim bölümü yoktur. Birinci performans hakkında bilgi verilmez. Metin hedef koyma bölümünü içerir.

16. Üst kısmında ikinci objenin adının yazılı olduğu kağıt katılımcıya verilir ve katılımcılardan üç dakika içerisinde o obje için olası kullanım alanlarını sıralamaları istenir.

17. Üç dakikanın ardından araştırmacı odaya gelip sürenin bittiğini söyler.
18. Katılımcıya doldurması için Kişilik Ölçeği ve Farkındalık Tespit Formu birbirine zımbalı şekilde verilir ve katılımcının bu belgeleri doldurmaları sağlanır.
19. Katılımcıya çalışmaya olan katkısından dolayı teşekkür edilir. Çalışma hakkında kısaca bilgilendirme yapılır. Çalışma ile ilgili detaylı bilginin, veri toplama süreci bitiminde elektronik posta yoluyla kendilerine ulaştırılacağı söylenir. Çalışma konusunda arkadaşlarına bilgi vermemelerinin çok önemli olduğu hatırlatılır.
20. İsteyen katılımcılar için ikinci aşamadaki performansları hakkında bilgilendirme yapılır.

Koşul 5: Bilinçsiz Hedef Koyma

1. Katılımcılara randevu takvimine yazdıkları günden bir gün önce hatırlatma mesajı atılır.
2. Katılımcının rastgele olarak hangi koşula atandığı bilgisi edinilir.
3. Katılımcının koşulu dikkate alınarak kullanılacak bütün belgeler odaların dışında bulunan masanın üzerine hazırlanır.
4. Katılımcı salonun kapısında karşılanır.
5. Katılımcı kontrol odasına alınır
6. Telefonunu kapatması gerektiği söylenir.
7. “İlk Performans Yönergesi” okunur. “Sayı” ve “Özgünlük” boyutlarının performans değerlendirmesinde önemli olduğu ve özgünlük değerlendirilmesinde kullanılan 5 kriter (Alışılmışın dışında olması, yaratıcı olması, mantıklı olması, faydalı olması ve pratik çözüm sunması) vurgulanır.
8. Yönerge okunduktan sonra katılımcıya üst kısmında Naylon Poşet yazan kağıt verilir ve cevaplama yapmak için üç dakikası olduğu söylenir.
9. Katılımcı performansı sergilerken araştırmacı yan odaya geçer.
10. Üç dakikanın ardından araştırmacı kontrol odasına gelir ve sürenin bittiğini söyleyerek katılımcıdan kâğıdı alır.
- 11. Katılımcıya bulunulan odadaki bilgisayara önemli ve acil bir iş için ihtiyaç duyulduğu söylenir. Yan tarafa geçmesi rica edilir. Araştırmacılardan biri hemen bilgisayarı kullanmak üzere katılımcının kalktığı yere oturur. Bu şekilde bu koşuldaki katılımcılar Uygulama Odası'na alınmış olur.**
12. Katılımcıya performansının araştırmacılar tarafından değerlendirilebilmesi için 4 dakika beklemesi gerektiği söylenir.
13. Araştırmacı performansı değerlendirmek üzere yan odaya geçer.
14. Katılımcının performansı “Performans Değerlendirme Formu” kullanılarak hesaplanır. Bu form üzerinde yer alan yere katılımcı için hesaplanan Performans Puanı ve bu puanın karşılık geldiği Performans Kategorisi yazılır. Bu aşamada iki araştırmacı puanlama yapacaktır.
- 15. "Koşul 5 Uygulama Metni" ndeki boşluklar doldurulur ve katılımcıya okunur. Bu koşul için hazırlanan metinde katılımcıya ilk performans ile ilgili**

hiçbir bilgi verilmez, ayrıca ikinci performans için hiçbir hedef belirlenmez.

Metin sadece ikinci performansa geçişi sağlayan bir kaç cümleden oluşur.

16. Üst kısmında ikinci objenin adının yazılı olduğu kağıt katılımcıya verilir ve katılımcılardan üç dakika içerisinde o obje için olası kullanım alanlarını sıralamaları istenir.

17. Üç dakikanın ardından araştırmacı odaya gelip sürenin bittiğini söyler.

18. Katılımcıya doldurması için Kişilik Ölçeği ve Farkındalık Tespit Formu birbirine zımbalı şekilde verilir ve katılımcının bu belgeleri doldurmaları sağlanır.

19. Katılımcıya çalışmaya olan katkısından dolayı teşekkür edilir. Çalışma hakkında kısaca bilgilendirme yapılır. Çalışma ile ilgili detaylı bilginin, veri toplama süreci bitiminde elektronik posta yoluyla kendilerine ulaştırılacağı söylenir. Çalışma konusunda arkadaşlarına bilgi vermemelerinin çok önemli olduğu hatırlatılır.

20. İsteyen katılımcılar için ikinci aşamadaki performansları hakkında bilgilendirme yapılır.

Koşul 6: Bilinçli Hedef Koyma, Bilinçsiz Hedef Koyma

1. Katılımcılara randevu takvimine yazdıkları günden bir gün önce hatırlatma mesajı atılır.
2. Katılımcının rastgele olarak hangi koşula atandığı bilgisi edinilir.
3. Katılımcının koşulu dikkate alınarak kullanılacak bütün belgeler odaların dışında bulunan masanın üzerine hazırlanır.
4. Katılımcı salonun kapısında karşılanır.
5. Katılımcı kontrol odasına alınır
6. Telefonunu kapatması gerektiği söylenir.
7. “İlk Performans Yönergesi” okunur. “Sayı” ve “Özgünlük” boyutlarının performans değerlendirmesinde önemli olduğu ve özgünlük değerlendirilmesinde kullanılan 5 kriter (Alışılmışın dışında olması, yaratıcı olması, mantıklı olması, faydalı olması ve pratik çözüm sunması) vurgulanır.
8. Yönerge okunduktan sonra katılımcıya üst kısmında Naylon Poşet yazan kağıt verilir ve cevaplama yapmak için üç dakikası olduğu söylenir.
9. Katılımcı performansı sergilerken araştırmacı yan odaya geçer.
10. Üç dakikanın ardından araştırmacı kontrol odasına gelir ve sürenin bittiğini söyleyerek katılımcıdan kâğıdı alır.
- 11. Katılımcıya bulunulan odadaki bilgisayara önemli ve acil bir iş için ihtiyaç duyulduğu söylenir. Yan tarafa geçmesi rica edilir. Araştırmacılardan biri hemen bilgisayarı kullanmak üzere katılımcının kalktığı yere oturur. Bu şekilde bu koşuldaki katılımcılar Uygulama Odası'na alınmış olur.**
12. Katılımcıya performansının araştırmacılar tarafından değerlendirilebilmesi için 4 dakika beklemesi gerektiği söylenir.
13. Araştırmacı performansı değerlendirmek üzere yan odaya geçer.
14. Katılımcının performansı “Performans Değerlendirme Formu” kullanılarak hesaplanır. Bu form üzerinde yer alan yere katılımcı için hesaplanan Performans Puanı ve bu puanın karşılık geldiği Performans Kategorisi yazılır. Bu aşamada iki araştırmacı puanlama yapacaktır.
- 15. "Koşul 6 Uygulama Metni" ndeki boşluklar doldurulur ve katılımcıya okunur. Bu koşul için hazırlanan metin birinci performans hakkında bilgi içermez. Ancak ikinci performans için beklenen performans düzeyini içerir.**

16. Üst kısmında ikinci objenin adının yazılı olduğu kağıt katılımcıya verilir ve katılımcılardan üç dakika içerisinde o obje için olası kullanım alanlarını sıralamaları istenir.
17. Üç dakikanın ardından araştırmacı odaya gelip sürenin bittiğini söyler.
18. Katılımcıya doldurması için Kişilik Ölçeği ve Farkındalık Tespit Formu birbirine zımbalı şekilde verilir ve katılımcının bu belgeleri doldurmaları sağlanır.
19. Katılımcıya çalışmaya olan katkısından dolayı teşekkür edilir. Çalışma hakkında kısaca bilgilendirme yapılır. Çalışma ile ilgili detaylı bilginin, veri toplama süreci bitiminde elektronik posta yoluyla kendilerine ulaştırılacağı söylenir. Çalışma konusunda arkadaşlarına bilgi vermemelerinin çok önemli olduğu hatırlatılır.
20. İsteyen katılımcılar için ikinci aşamadaki performansları hakkında bilgilendirme yapılır.

APPENDIX Y: EXTENDED TURKISH SUMMARY

TÜRKÇE ÖZET

1. GİRİŞ

İş kurumlarının temel amacı kurumun verimliliği arttırmaktır. Bu amacı gerçekleştirmek için, performans artışına temel oluşturan etmenlerin belirlenmesi, tanımlanması ve geliştirilmesi gerekmektedir. Performansın artmasını sağlayabilecek bu etmenleri saptamak, kurumların verimliliklerini arttırmak için önemli bir adım olacaktır. Örgütsel verimlilik yazınında, performansa dayalı geribildirim vermek ve bir sonraki performans için hedef belirlemek, performans artışını sağlayan iki önemli faktör olarak vurgulanmaktadır. Geribildirim vermenin (örn., Alvero, Bucklin ve Austin, 2001; Baker, 2010; Bell ve Arthur, 2008; DeNisi ve Kluger, 2000; Kluger ve DeNisi, 1996; Kren, Würth ve Hergovich, 2013), hedef belirlemenin (örn., Kleingeld, Mierlo ve Arends, 2011; Latham ve Brown, 2006; Latham ve Locke, 2007; Roach, Troboy ve Cochran, 2006) ve bu iki faktörü birlikte kullanmanın (Caplin, Edelstein ve Redmon, 1988; Eisele, 2012; Locke ve Blair, 2006; Ludwig ve Goomas, 2009; Neubert, 1998; Stajkovic, Reber, Wallin ve Chhokar, 1990; Vigoda-Gadot ve Angert, 2007) performans üzerindeki rolü hakkında birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak hala bu faktörlerin performans üzerindeki etkisi hakkında cevaplanması gereken sorular bulunmaktadır.

Geribildirim geçmiş davranışların etkililiği hakkında bilgi verir. Daha ayrıntılı olarak, Ilgen, Fisher ve Taylor (1979), geribildirimi geçmiş karar ve davranışların yeterliliği, tamlığı ve doğruluğu hakkında verilen bilgi olarak tanımlar. Geribildirim yazınındaki bazı çalışmalar geribildirim vermenin birey ve organizasyonların performansını geliştirdiğini göstermektedir (örn. Alvero ve ark., 2001; Austin, Kessler, Riccobono ve Beiley, 1996; Hattie ve Timperly, 2007; Ludwig ve Goomas, 2009; Shute, 2008). Geribildirim yazınındaki bu pozitif bulguların yanı sıra, bazı çalışmalarda geribildirim performans üzerinde bir etkisinin olmadığı, hatta performansı düşürdüğü bulunmuştur (örn., Steelman, Levy ve Snell, 2004). Kluger ve DeNisi (1996)'nin meta analiz çalışmasındaki bulgulara göre, geribildirim performans üzerinde genellikle orta düzeyde etkili olmasına

rağmen, çalışmaların üçte birinde performans üzerinde negatif etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Sonuç olarak, henüz geribildirim verme mekanizmasının işleyişi tam olarak çözülememiştir. Geribildirim etkisinin hangi koşullar altında iyileştirileceğinin daha fazla araştırılması gerekmektedir. Mevcut çalışmada, hedef belirleme, geribildirim performans üzerindeki etkililiğinde rol oynayan bir değişken olarak düşünülmüştür.

Geribildirime benzer olarak, hedef koyma da organizasyonlarda performansı arttırmaya olanak sağlayan bir motivasyon kaynağıdır (Early, Northcraft, Lee ve Lituchy, 1990). Hedef, belirli bir süre zarfında, bir yeterlilik düzeyine ulaşabilmek için bir hareketin amacı olarak tanımlanabilir (Locke ve Latham, 2002). Locke ve Latham (1990)'ın geliştirdiği "Hedef Koyma Kuramı (HKK)", hedef koymanın motive edici etkisini, zor ve belirli (spesifik) hedeflerin "yapabildiğinin en iyisini yap" söylemine nazaran .42'den .80'e kadar değişen etki boyutlarıyla, performansı daha çok geliştirdiğini göstererek tanımlar. Hedef koymanın performans üzerindeki etkisi dört şekilde görülebilir. İlk olarak, hedefler dikkat ve çabayı hedef ile ilgili aktivitelere doğru yönlendirir. İkinci olarak, hedef çabayı harekete geçirir, yüksek hedefler küçük hedeflere göre daha büyük çaba gösterilmesini sağlar. Üçüncü olarak, hedefler hem süre hem de sıklık olarak sürekliliği etkiler. Son olarak, hedefler, uyarılmaya ve keşfetmeye yönlendirerek ve/veya ilgili görev bilgi ve stratejileri kullanarak dolaylı olarak hareketi etkiler (Locke ve Latham, 2002). Bu bilgiler ışığında, tıpkı geribildirim vermek gibi hedef koymak da hem bireyler hem de organizasyonlar için büyük bir öneme sahiptir.

Geribildirim verme ve hedef koymanın performans üzerindeki bireysel etkilerinin yanında, göreceli etkileri de bazı araştırmacılar tarafından araştırılmıştır. İlgili yazında bu konuda değişken bulgular göze çarpmaktadır. Latham ve Yukl (1975), hedef koymanın performansın temel belirleyicisi olduğunu vurgularken, Erez (1977) geribildirim verme değişkeninin, hedefin etkili olması için gerekli olduğunu öne sürmektedir. Kapsamlı bir derlemede, Locke, Shaw, Saari ve Latham (1981) ise hem geribildirim hem de hedef koymanın, performansı geliştirmek için gerekli olduğunu vurgulamıştır. Buna ek olarak, Locke ve Latham (1990) geribildirim ve hedef koymanın birlikte, sadece geribildirim vermeye ve sadece hedef koymaya

nazaran performans üzerinde daha etkili olduğunu savunmuştur. Bağlantıyı vurgulayan bu bulgulara dayanarak, mevcut çalışma, bu iki değişkenin performans üzerindeki bireysel, göreceli ve birleşik etkilerini araştırmayı hedeflemektedir.

Latham ve Locke (2007)'in da işaret ettiği gibi HKK, bilinç düzeyindeki hedeflere odaklanırken bilinçaltının performans üzerindeki etkisi gözden kaçırmaktadır. HKK'ndaki bu boşluğa dayanarak, bu çalışmada, bilinçli hedef koymanın yanı sıra, bilinçsiz hedef koymanın performans üzerindeki etkisi de araştırılmaktadır. Bilinçsiz hedef koyma işlemi, "uyandırma" (*priming*) yöntemi ile yapılmıştır. Bu yöntem ile kişilerin ilgili zihinsel temsilleri, onların farkındalıkları dışında bazı dışsal uyarıcılar tarafından bilinçaltı düzeyde aktive edilir (Bargh ve Chartrand, 2000). Bu çalışmada, başarı ile ilişkili iki fotoğraf kullanılarak kişilerin başarı motivasyonu, onların farkındalıkları dışında arttırılmaya çalışılmış ve bu sayede performanslarının arttırılması hedeflenmiştir. Bilinçsiz hedef koyma yazınında, fotoğraf kullanılarak kişilere başarı hedefi yüklemek sıklıkla kullanılan bir yöntem değildir. Shantz ve Latham (2009)'ın çalışması, bilinçsiz hedef koymada fotoğrafın kullanıldığı kısıtlı örneklerden birisidir. Mevcut çalışmanın, bu anlamda uyandırma (*priming*) yazınına önemli bir katkı sağlaması beklenmektedir. Yukarıda açıklanan bilgiler kapsamında, bu çalışmada test edilen hipotezler şunlardır:

H1: Geribildirim vermek performansı artırır.

H2: Hedef koymak performansı artırır.

H2 (a): Performans artışı bilinçli hedef koyma koşulunda bilinçsiz hedef koyma koşuluna göre önemli ölçüde daha fazladır.

H2 (b): Performans artışı bilinçli ve bilinçsiz hedef koymanın birlikte kullanıldığı koşulda sadece bilinçli hedef koyma koşulundakine göre daha fazladır.

H2 (c): Performans artışı bilinçli ve bilinçsiz hedef koymanın birlikte kullanıldığı koşulda sadece bilinçsiz hedef koyma koşulundakine göre daha fazladır.

H3: Geribildirim ve hedef koyma birlikte performansı artırır.

2. YÖNTEM

Bu çalışmanın yöntem bölümü dört kısımdan oluşmaktadır. Bu kısımlar, Ön Çalışma 1, Ön Çalışma 2, Ön Çalışma 3 ve Ana Çalışma'dır. Ön Çalışma 1 ve 2, Ana Çalışma'da kullanılan görevin, performans ölçüm sistemini geliştirmek için yapılırken, Ön Çalışma 3 hedefleri bilinçsiz tetikleme amaçlı kullanılacak başarı fotoğraflarını belirlemek için yürütülmüştür. Bu çalışmada kullanılan görev, herkes tarafından bilinen iki objenin olası kullanım alanlarını listelemektir. Bu görev, hedef koyma yazınında sıklıkla kullanılan bir görevdir (örn., Wegge ve Haslam, 2005; Stajkovic ve ark., 2006). Çalışma sürecinde, iki kez performans ölçümü alınmıştır. Birinci ölçüm (Ölçüm 1) hedef ve/ya geribildirim manipülasyonundan önce, ikinci ölçüm ise (Ölçüm 2) uygulanan manipülasyonun ardından alınacaktır. Bu iki ölçümde, iki farklı objenin olası kullanım alanlarını listelemeleri için katılımcılara üçer dakika zaman verilecektir. İlk obje ilk ölçümde, ikinci obje ise ikinci ölçümde kullanılacaktır. Bu iki ölçüm arasındaki performans farkı, uygulanan manipülasyonun etkisini gösterecektir.

2.1. Ön Çalışma 1: Ana Çalışma'da kullanılacak iki objenin seçimi

Ön çalışma 1, Ölçüm 1 ve Ölçüm 2'de kullanım alanlarının listelenmesi beklenen iki objenin belirlenmesi için yürütülmüştür. Birbirine en yakın kullanım alanına sahip iki obje 10 obje arasından seçilmeye çalışılmıştır. Bu 10 obje ataç, fular, gazete kağıdı, yün ip, kağıt peçete, kavanoz, naylon poşet, paket lastiği, plastik şişe ve halat' tır. Çalışmanın bu aşamasına 45 Mimarlık Bölümü öğrencisi (33 kadın, 12 erkek) ve 55 Psikoloji Bölümü öğrenci (46 kadın, 9 erkek) olmak üzere toplam 100 öğrenci katılmıştır. Katılımları karşılığında öğrencilere deneysel kredi verilmiştir. Her bir katılımcıdan kendisine sunulan beş obje için olabildiğince çok sayıda ve olabildiğince özgün olası kullanım alanlarını üç dakikada yazması istenmiştir. Çalışmaya başlamadan önce katılımcılardan beklenen, bir örnek obje (sakı) kullanılarak açıklanmıştır.

Veri toplama sürecinin ardından, 10 obje için sunulan kullanım alanlarını derleyip belirlemek için ayrı ayrı içerik analizi yapılmış ve her bir obje için bir kullanım alanı listesi oluşturulmuştur. Listeler hazırlandıktan sonra sunulan kullanım

alanlarının sayısı ve katılımcıların cevap sayılarının ortalaması belirlenmiştir. Bu bağlamda, Fular (*Ortalama (O) = 6.39, Standart Sapma (SS) = 2.64, Toplam Kullanım Sayısı (TKS) = 54*) ve Naylon Poşet (*O = 6.59, SS = 3, TKS = 58*) objeleri 10 obje arasından seçilmiştir. Bu seçimde gözetilen kıstas, iki obje için sunulan kullanım sayısının ve bu iki obje için katılımcıların ortalama cevap sayısının birbirine yakın olmasıdır. Mimarlık ve Psikoloji Bölümü öğrencileri tarafından 10 obje için sunulan cevap sayılarının farklı olup olmadığını görmek için bağımsız gruplar t-testi uygulanmıştır. Sonuçlar, Psikoloji Bölümü öğrencilerinin verdiği cevaplar ile (*O = 5.91, SS = 2.53*), Mimarlık Bölümü öğrencilerinin (*O = 5.75, SS = 2.69*) verdiği cevapların sayıca istatistiksel olarak birbirinden farklılaşmadığını göstermektedir; $t(497) = -.69, p = .49, n.s.$

2.2. Ön Çalışma 2: Belirlenen iki obje için sunulan kullanım alanlarının özgünlük değerlerinin belirlenmesi

Mevcut çalışmada, performans hesaplamaları yapılırken sunulan kullanım alanlarının özgünlük derecelerinin de dikkate alınmasına karar verilmiştir. Çünkü performans ölçümünün sadece listelenen kullanım sayısına bakılarak yapılmasının gerçek performansı tam olarak göstermediği ve listelenen kullanımların niteliksel farklılıklarını göz ardı ettiği düşünülmüştür. Bu bağlamda, Ön Çalışma 2, naylon poşet ve fular objeleri için listelenen kullanım alanlarının özgünlük puanlarını belirlemek için yapılmıştır. Çalışmaya farklı bölüm ve üniversitelerden 81 öğrenci (56 kadın, 25 erkek) katılmıştır. Katılımcılar fular için 49, naylon poşet için 51 farklı kullanım alanının özgünlüğünü 5- basamaklı Likert tipi bir ölçek (1 = hiç özgün değil'den 5 = son derece özgün' e kadar) üzerinde değerlendirmiştir. Bu beş basamaklı ölçeğin yanısıra, katılımcılara bir de ekstra seçenek (0 = 'bu obje için mantıklı bir kullanım değil') sunulmuştur. Katılımcıların ortalama yaşı 25.75 (SS = 3.13) olarak hesaplanmıştır. Katılımcılara aynı zamanda "bir kullanım alanını özgün yapan nedir?" sorusu da yöneltilmiştir. Daha sonra bu soruya verilen cevaplar derlenmiş ve Ana Çalışma sırasında katılımcıların yazdığı yeni kullanımların özgünlük puanlarını belirlemede kullanılmıştır.

Katılımcıların %20'si "0 = bu obje için mantıklı bir kullanım değil" seçeneğini işaretlediği için naylon poşet için yazılan 7, fular için yazılan 5 kullanım,

kullanım alanları listesinden çıkarılmıştır. Sonuç olarak, hem naylon poşet hem de fular objesi için 44 kullanım alanı ve bu kullanımların özgünlük değerleri hesaplanmıştır. Her bir kullanımın özgünlük değeri, çalışmaya katılan 81 katılımcının verdiği cevapların medyan değeri hesaplanarak belirlenmiştir. İçerik analizi sonucunda, bir kullanım alanının özgün sayılabilmesi için o kullanımın *alışılmışın dışında, yaratıcı, mantıklı, faydalı olması ve pratik çözüm sunması* kriterleri dikkate alınmıştır.

Açımlayıcı bir amaçla, seçilen iki objenin (naylon poşet ve fular) birbirine denkliliğini teyit etmek için Ön Çalışma 1'de naylon poşet ve fuların kullanım alanlarını yazan katılımcıların performansları, yeni oluşturulan özgünlük puanlarına göre hesaplanmıştır. Sonuç olarak, katılımcıların fular için ortalama puanları ($O = 15.92$, $SS = 6.38$) ile naylon poşet için hesaplanan ortalama puanlarının ($O = 13.89$, $SS = 5.07$) birbirinden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadıkları bulunmuştur; $t(90) = 1.70$, $p = .09$, *n.s.* Bu bulgu bazı açılardan son derece önemlidir. İlk olarak, seçilen iki objenin birbirine denkliliğine destek vermiştir. İkinci olarak Ana Çalışmadaki Ölçüm 1 ve 2 arasındaki performans artışının deneysel güdümleme durumuna atfedilebileceğine işaret etmiştir. Son olarak, istatistiksel olarak birbirinden farklı olmadığı için, objelerin Ana Çalışma 'da kullanılma sırasının çalışma sonucu üzerinde etkisinin olmadığını göstermiştir.

2.3. Ön Çalışma 3: Uyandırma (Priming) fotoğraflarının seçimi

Ön Çalışma 3, ana çalışmada kişilerin başarı motivasyonlarını onların bilinç düzeyleri dışında arttırabilmek için kullanılacak olan fotoğrafların belirlenebilmesi amacıyla yürütülmüştür. 55 üniversite öğrencisi tarafından, 21 adet başarı fotoğrafının, başarı olgusunu çağrıştırmaya derecesi 5-basamaklı Likert tipi bir ölçek (1 = başarı ile hiç ilişkili değil, 5 = başarı ile tamamen ilişkili) kullanılarak puanlanmıştır. Bu aşamada, üç grup fotoğraf kullanılmıştır. Bu gruplar akademik başarı, spor başarı ve finansal başarı fotoğraf gruplarıdır.

Çalışma sonuçlarına göre, akademik başarı fotoğrafları ($O = 4.20$, $SS = .74$) ve spor başarı fotoğrafları ($O = 4.09$, $SS = .57$) arasında istatistiksel anlamda önemli ölçüde bir fark bulunamamıştır; $t(54) = 1.23$, $p = .22$, *n.s.* Buna rağmen, akademik

başarı fotoğrafları ($O = 4.20$, $SS = .74$) finansal başarı fotoğraflarından ($O = 2.77$, $SS = .88$); $t(54) = 11.24$, $p < .05$; spor başarı fotoğrafları da ($O = 4.09$, $SS = .57$) finansal başarı fotoğraflarından ($O = 2.77$, $SS = .88$) istatistiksel olarak farklı bulunmuştur; $t(54) = 15.27$, $p < .05$. Bu sonuçlardan yola çıkılarak, Ana Çalışmanın deneysel koşulunda, prime olarak bir tane akademik bir tane de spor başarısı fotoğrafı kullanılması kararı alınmıştır. Bunun yanında, Ana Çalışmanın kontrol koşulunda ise iki adet manzara fotoğrafı kullanılmaya karar verilmiştir. Tüm fotoğrafların kullanım hakkı hak sahiplerinden temin edilmiştir.

2.4. Ana Çalışma

2.4.1. Örneklem ve Çalışma Deseni

Mevcut araştırmanın örneklemini, Ankara'da büyük bir devlet üniversitesinde Psikoloji dersini alan 208 lisans öğrencisinden oluşmaktadır. Bir katılımcının verisi, farkındalık testinde uyandırma (*priming*) uygulaması hakkında farkındalık belirttiği için analize dahil edilmemiştir. Bu yüzden çalışmanın analizi 207 katılımcının (116 kadın, 91 erkek) verisi üzerinde yapılmıştır. Katılımcıların ortalama yaşı 21.64 ($SS = 2.09$) olarak hesaplanmıştır.

Çalışmada, 2 (Geribildirim, Geribildirim Yok) X 3 (Bilinçli Hedef Koyma, Bilinçsiz Hedef Koyma, Bilinçli ve Bilinçsiz Hedef Koyma Birlikte) X 2 (Ölçüm 1, Ölçüm 2) deseni uygulanmıştır. Çalışmadaki bağımlı değişken, Ölçüm 1 (Naylon Poşet) ve Ölçüm 2 (fular) performanslarıdır. Mevcut çalışmada toplamda altı deneysel koşul bulunmaktadır ve katılımcılar bu koşullara rastgele olarak atanmıştır. Koşullar ve bu koşullara atanan katılımcı sayıları şöyledir: Geribildirim ve bilinçli hedef ($n = 36$); Geribildirim ve bilinçsiz hedef ($n = 34$); geribildirim, bilinçli ve bilinçsiz hedef birlikte ($n = 35$); sadece bilinçli hedef ($n = 34$); sadece bilinçsiz hedef ($n = 35$); bilinçli ve bilinçsiz hedef birlikte ($n = 33$). Katılımcıların performansı manipülasyondan önce (Ölçüm 1) ve manipülasyondan sonra (Ölçüm 2) olmak üzere iki kez ölçülmüştür.

2.4.2. Performans Görevi:

Performans görevi herkes tarafından bilinen iki objenin (Ölçüm 1' de naylon poşet, Ölçüm 2' de fular) olası kullanım alanlarını üç dakika içinde listelemektir. Daha önce de vurgulandığı gibi bu performans görevi hedef koyma yazınında sıklıkla kullanılan bir görevdir. Bu kullanımlarda, katılımcıların performansları yazdıkları kullanımların sayısına göre hesaplanır. Örneğin bir katılımcı verilen obje için beş adet kullanım yazdıysa, performans puanı beş olarak düşünülür. Mevcut çalışmada, kullanılan performans ölçümü geliştirilmeye çalışılmıştır. Performans puanı hesaplamasına listelenen her bir kullanımın özgünlük değeri de katılmıştır. Katılımcılara üzerinde çalışacakları objenin ismi söylenmeden önce kaç tane kullanım alanı yazacaklarının yanında, yazılan bu kullanım alanlarının özgünlük derecesinin de puan hesaplamasında önemli olduğu vurgulanmıştır. Örnek teşkil etmesi için "sakı" objesinin dört kullanım alanı ve bu kullanımların özgünlük değerleri katılımcılara açıklanmıştır. Ayrıca bir kullanımın özgün sayılması için, bu kullanımın *alışılmışın dışında, yaratıcı, mantıklı, faydalı olması ve pratik çözüm sunması* gerektiği vurgulanmıştır.

2.4.3. Geribildirim ve Hedef Koyma Manipölasyonları

Mevcut çalışmada, geribildirim değişkeninin iki koşulu bulunmaktadır: geribildirim ve geribildirim Yok. Geribildirim koşulu için, Ön Çalışma 1'deki katılımcıların performanslarının ortalama ($M = 13.89$) ve standart sapmalarına ($SS = 5.07$) göre dört performans kategorisi belirlenmiştir. Bu kategoriler Ortalamanın altı, Ortalama civarı, Ortalamanın üstü ve Ortalamanın daha da üstü' dür. Ölçüm 1'den sonra katılımcının listelediği kullanımlara denk gelen özgünlük puanları, bu konuda eğitilmiş iki öğrenci asistanı tarafından ilgili listeden ayrı ayrı bulunmuştur. Eğer listede yer almayan bir kullanım önerisi sunulmuşsa, öğrenci asistanları daha önceden belirlenen özgünlük ölçütlerine göre, bu yeni önerilere 5 basamaklı Likert tipi ölçek (1= hiç özgün değil, 5 = son derece özgün) kullanarak bir özgünlük puanı vermiştir. Puanlama bittikten sonra, iki asistanın puanlamaları karşılaştırılmış, eğer bir farklılık varsa, bu farklılık tartışılarak giderilmeye çalışılmıştır. Daha sonra, her bir öneri için belirlenen özgünlük puanları toplanarak katılımcının performans puanı hesaplanmıştır. Toplam puana göre her bir katılımcı dört performans kategorisinden

birisine yerleştirilmiştir. Geribildirim verilirken, katılımcıya hesaplanan performans puanı, bu puanın hangi performans kategorisine denk geldiği ve yazdığı her bir öneri için kaç puan verildiği açıklanmıştır.

Mevcut çalışmada, hedef koyma değişkeni üç koşul içermektedir: Bilinçli hedef koyma, bilinçsiz hedef koyma ve bilinçli ve bilinçsiz hedef koyma birlikte. Bilinçli hedef koyma işlemi katılımcının Ölçüm 1'deki performans kategorisine göre yapılır. Hedef, Ölçüm 1'deki performans kategorisini Ölçüm 2'de bir üst kategoriye taşımaktır. Hedef kategoriye ulaşmak için alınması gereken puan aralığı katılımcılara söylenir.

Bilinçsiz hedef koyma ise "Uygulama (*Priming*) Odası" ndaki başarıyı çağrıştıran fotoğraflar ile yapılmaktadır. Rastgele olarak bilinçsiz hedef koyma içeren koşullardan birine atanan katılımcılar (Koşul 2, 3, 5 ve 6), Ölçüm 1'den sonra "Kontrol Odası" ndan "Uygulama Odası" na alınır ve bu odada dört dakika bekletilir. Bu süre zarfında, katılımcıların fotoğraflara maruz kalması sağlanır.

Rastgele olarak bilinçli ve bilinçsiz hedef koyma birlikte koşuluna atanan katılımcılara Ölçüm 2 için ulaşmaları gereken performans kategorisi ve bu kategoriye ulaşmak için gereken puan aralığı söylenir. Aynı zamanda katılımcılar Ölçüm 1'den sonra uygulama odasına alınarak başarı fotoğraflarına maruz bırakılır.

2.4.4. Ölçekler

2.4.4.1. Beş Faktör Kişilik Ölçeği

Mevcut çalışmada, kişilik faktörleri ile ilgili bir hipotez bulunmamaktadır. Bu ölçek, gelecek çalışmaları bilgi sağlayacak şekilde açıklayıcı bir amaçla uygulanmıştır.

Beş kişilik faktörü (Neurotizizm, Dışadönüklük, Deneyime Açıklık, Sorumluluk Bilinci ve Uyumluluk) Benet- Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen ve Türkçe' ye adaptasyonu Sümer ve Sümer (2002) tarafından yapılan 44 maddelik bir envanter ile ölçülmüştür. Bu ölçekte katılımcılardan, verilen sıfatların kendilerini ne kadar tanımladığını 5-basamaklı bir Likert tipi ölçek (1 = Hiç katılmıyorum, 5 = Tamamen katılıyorum) kullanarak belirtmeleri istenmiştir. Bu

çalışmada, faktörlerin yeterli iç tutarlılık katsayısına sahip olduğu görülmüştür (Neurotizizm ($\alpha = .81$), Dışadönüklük ($\alpha = .85$), Deneyime Açıklık ($\alpha = .84$), Sorumluluk Bilinci ($\alpha = .82$) ve Uyumluluk ($\alpha = .73$).

2.4.4.2. Başarı İhtiyacı Ölçeği

Mevcut çalışmada, kişilerin çalışma öncesi başarı ihtiyacı seviyesi incelenmesi gereken bir değişken olarak düşünülmüştür. Bu çalışmada, katılımcıların başarı ihtiyacı seviyelerini ölçmek için, Aydın (2002) tarafından geliştirilen Bildirilen İhtiyaçlar Ölçeği'nin Başarı İhtiyacı Altölçeği kullanılmıştır. Bu alt ölçek 12 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılardan her bir maddede yer alan görüşe ne oranda katıldıklarını 5-basamaklı Likert tipi bir ölçek (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) kullanarak belirtmeleri istenmiştir. Bu çalışmada, ölçeğin iç tutarlılık katsayısının .84 olduğu bulunmuştur.

2.4.5. İşlem

Deney öncesinde, katılımcılar bir derslikte toplanmıştır. Deneye katılmak isteyenlerin dağıtılan Bilgilendirme Formu'nu okuyup imzalamaları ve Başarı İhtiyacı Ölçeği'ni doldurmaları gerektiği söylenmiştir. Katılımcılar randevu takviminden kendilerine uyan gün ve saati işaretlenmiştir. Katılımcılara çalışmaya katıldıkları için aldıkları Psikoloji dersinden deneysel kredi verilmiştir. Randevu takvimine, deneye katılmak için yazdıkları günden bir gün önce, katılımcılara çalışma saatlerini hatırlatmak için telefon mesajı gönderilmiştir.

Mevcut çalışma için, gelişim psikolojisi araştırmalarının yürütüldüğü laboratuvarlardan birinde birbirinin aynısı olan iki odacık hazırlanmıştır. Bu odaların bir tanesi uygulama odası, diğeri ise kontrol odası olarak adlandırılmıştır. İki oda arasındaki tek fark, kullanılan resimlerdir. Uygulama odasında iki adet başarı ile ilgili resim yer alırken, kontrol odasında iki tane manzara fotoğrafı kullanılmıştır. Katılımcılar rastgele olarak altı koşuldan birine atanmıştır. Farklı koşulların detaylı süreci Ek V'de anlatılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar

Araştırma değişkenleri arasındaki korelasyonlar Tablo 3'te özetlenmektedir. Tabloya bakıldığında, Ölçüm 1 performans skoru Ölçüm 2 ile büyük ölçüde ve pozitif yönde ($r = .63, p < .001$), Dışadönüklük ($r = .24, p < .001$), Deneyime Açıklık ($r = .22, p < .001$) ve Sorumluluk Bilinci ($r = .16, p < .05$) faktörleri ile pozitif yönde, Uyumluluk faktörü ($r = -.15, p < .05$) ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur. Bunun yanında, Ölçüm 2 performans skoru Dışadönüklük ($r = .26, p < .001$) ve Deneyime Açıklık ($r = .17, p < .05$) faktörleri ile pozitif yönde, yaş ($r = -.17, p < .05$) ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur. Başarı ihtiyacı ile Ölçüm 1 ve Ölçüm 2 arasında önemli bir korelasyon gözlenmemiştir.

3.2. Hipotez Testleri

Çalışma sonuçları, katılımcıların Ölçüm 2 performanslarının Ölçüm 1'den önemli ölçüde yüksek olduğunu göstermiştir, $F(1, 199) = 147.15, p < .001, \eta^2 = .43$. Buna ek olarak, hedef koyma ve zaman arasında anlamlı bir etkileşim etkisi bulunmuştur, $F(2, 199) = 4.54, p < .05, \eta^2 = .04$. Bu bulguya göre Ölçüm 1 ile Ölçüm 2 arasındaki performans artışı, uygulanan hedef koyma manipülasyonu ile ilişkilidir. Bu bulgu, Hipotez 2'ye destek niteliğindedir. 'Fisher's Protected *t*-tests' hesaplamalarına göre, Ölçüm 1'de bilinçli, bilinçsiz ve bilinçli ve bilinçsiz birlikte hedef koyma koşullarındaki katılımcıların performansları önemli ölçüde birbirlerinden farklı değildir. Uygulanan manipülasyonlardan sonra yapılan ölçümde (Ölçüm 2), bilinçli hedef koyma koşulundaki katılımcıların performansları bilinçsiz hedef koyma koşulundakilerden önemli ölçüde yüksek bulunmuştur. Bu bulgu Hipotez 2 (a)'yı desteklemektedir. Ancak bilinçli ve bilinçsiz hedef koyma koşulundaki katılımcıların performansı sadece bilinçli ve sadece bilinçsiz hedef koyma koşulundaki katılımcıların performanslarından anlamlı ölçüde farklı bulunmamıştır. Bu yüzden Hipotez 2 (b) ve 2 (c) desteklenememiştir. Ayrıca, üç hedef koyma koşulunda da Ölçüm 2 performans skoru, Ölçüm 1 performans skoruna göre önemli ölçüde daha yüksektir. Tüm bu bulgulara bakarak, üç hedef koyma

koşulunun da iki ölçüm arasında performansı yükselttiği, ancak bu yükselişin en belirgin olduğu koşulun bilinçli hedef koyma koşulu olduğu görülmüştür.

Çalışma sonuçlarına göre, geribildirim ve zaman arasında anlamlı bir etkileşim etkisi bulunmamıştır, $F(1, 199) = .79, p = .38$. Bu sonuca göre Ölçüm 1'de Ölçüm 2'ye geribildirim vermeye bağlı bir performans yükselişi olmamıştır, dolayısıyla Hipotez 1 desteklenmemiştir. Buna ek olarak, performans üzerinde hedef koyma, geribildirim verme ve zamanın üçlü etkileşimi bulunamamıştır, $F(2, 199) = .71, p = .50$. Ölçüm 1'den Ölçüm 2'ye kadar olan yükseliş hedef koyma ve geribildirim verme manipülasyonlarının bir fonksiyonu değildir, dolayısıyla Hipotez 3 desteklenmemiştir.

4. TARTIŞMA

Çalışma sonuçları, bütün hedef koyma koşullarının Ölçüm 2 performansını Ölçüm 1 performansına göre yükselttiğini göstermektedir. Bilinçli hedef koyma koşulunun performansı yükseltmesi ilgili yazınındaki bulguları destekler niteliktedir. Locke ve Latham (2006)'ın çalışmasında belirli ve zor hedeflerin performansı yükselttiği 1000 çalışmada, 88 farklı görevde ve kullanılan hedef koyma yönteminden bağımsız olarak gösterildiği vurgulanmıştır. Mevcut çalışmada da koyulan hedefin oldukça belirli ve zor olduğu düşünülmektedir. Bu yüzden bulgular ilgili yazınını desteklemektedir.

Bu çalışmada, bilinçli hedef koyma koşulu kadar etkili olmasa da, başarı ile ilişkili fotoğraflara maruz kalmanın katılımcıların performanslarını Ölçüm 1 ile Ölçüm 2 karşılaştırıldığında yükselttiği gözlemlenmiştir. Hedef koyma yazınında, başarı fotoğraflarının performansı yükselttiği bazı çalışmalarda bulunmuştur (örn., Latham ve Piccolo, 2012; Shantz ve Latham, 2009, 2011). Mevcut çalışma bu bulguları tekrarlamıştır. Bu bulgudan yola çıkarak, bilinçli hedef koyma işleminin uygulanamayacağı durumlarda, başarı ile ilişkili fotoğraflar kullanarak katılımcıların performanslarının yine de yükseltilebileceği söylenebilir, ancak bu yükselme, bilinçli hedeflerin yaratması beklenen yükselmeden daha zayıf bir yükselme olacaktır.

Bu çalışmada, Locke ve Latham (2004)'ın önerisinden yola çıkarak bilinçli ve bilinçsiz hedeflerin birlikte kullanılmasının performans üzerindeki etkisi

araştırılmıştır ve bu birleşimin (kombinasyon) performansı yükselttiği gözlemlenmiştir. Ancak hedef koyma koşulu karşılaştırıldığında bilinçli hedef koymanın performansı bilinçsiz hedef koymaya göre daha fazla yükselttiği bulunurken; birleşim koşulunun performansı sadece bilinçli hedef ve sadece bilinçsiz hedef koymaktan daha fazla yükseltmediği gözlemlenmiştir. Yapılan açıklayıcı bazı analizler, Ölçüm 2 performans ortalamalarının farklı hedef koyma koşulları arasında doğrusal bir şekilde arttığını göstermiştir. En yüksek Ölçüm 2 performans ortalaması, bilinçli hedef koyma koşulunda görülürken, onu birleşim koşulu ve bilinçsiz hedef koyma koşulu takip etmiştir.

Kombinasyon koşulunun diğer iki koşuldan daha etkili olmamasının bazı nedenleri şunlar olabilir. Birinci olarak, birleşim koşulunda başarı hedefleri ve başarı fotoğraflarının birlikte kullanılması, başarı olgusunun aşırı vurgulanmasına ve katılımcıların kendilerini stres altında hissetmelerine, bu nedenle performanslarının düşmesine neden olmuş olabilir. İkinci olarak mevcut çalışmadaki uyandırma yöntemi istenilen kadar başarılı olmamış olabilir. Son olarak katılımcılar farkındalık testinde belirtmedikleri halde, kullanılan başarı resimlerinin amacını anlamış olabilirler.

Daha önce de vurgulandığı gibi, geribildirim yazınında, geribildirim performans ilişkisine dair farklı bulgular (pozitif, nötr ve negatif) yer almaktadır. Bu çalışmada beklenenin aksine geribildirim ve geribildirim - hedef koyma etkileşiminin performansı arttırmadığı görülmüştür. Bu durumun nedeni hakkındaki bazı olası açıklamalar şunlardır: İlk olarak bu çalışmanın kapsamına girmeyen bazı aracı değişkenler bu ilişkiyi etkilemiş olabilir. Örneğin, bu çalışmada, katılımcılara normatif geribildirim verilmiştir. Başkaları ile karşılaştırılmak, katılımcıların dikkatini görevden çıkarıp kendilerine yöneltmiş ve bu yüzden performansları etkilenmiş olabilir. İkinci olarak beklenen sonucun bulunamaması, geribildirim manipülasyonunun başarılı olamaması ile ilgili olabilir. Rummler ve Brache (1995) etkili olabilmesi geribildirim ilgili, doğru, belirli ve kolay anlaşılabilir olması ve zamanında verilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Mevcut çalışmada geribildirim manipülasyonu hazırlanırken bu beş bileşen göz önüne alınmış olmasına rağmen, beklenen sonuçlar bulunamamıştır. Üçüncü olarak performansın birden fazla kişi

tarafından değerlendirilmesinin performans ölçümü üzerinde etkisi olmuş olabilir. Palmer ve Loveland (2008) grup tartışmalarının daha fazla yanlış değerlendirmeye, daha büyük zıtlık/kontrast etkisine ve pozitif hale etkisine neden olduğunu bulmuştur. Son olarak, geribildirim pozitif ya da negatif olması, katılımcıların geribildirimden aldığı mesajı etkilemek suretiyle onların performanslarını etkilemiş olabilir.

4.1. Çalışmanın Sınırlılıklar ve Öneriler

Çalışmanın önemli bir sınırlılığı hedef koyma değişkeni için kontrol grubunun olmamasıdır. Bu durum hedef koyma koşullarının yorumlanmasını zorlaştırmaktadır. Düşünülen ikinci sınırlılık ise uyandırma (*priming*) koşulunda birden fazla başarı fotoğrafı kullanmaktır. Katılımcılar tarafında bu iki fotoğraf birbiriyle ilişkili olarak görülmediği ya da aynı kişiye ait iki fotoğraf olmadığı için fotoğrafların kişileri prime etme gücü düşmüş olabilir. Ayrıca kontrol odasında kullanılan manzara fotoğrafları da kişilere başarı olgusunu hatırlatmış ve onları etkilemiş olabilir. Üçüncü bir sınırlılık olarak, katılımcıların öğrencilerden oluşması, çalışma bulgularının genellenebilme gücünü düşürmektedir. Son olarak, herhangi bir bilinçli hedef koyma durumu olmasa bile, çalışmada bir ön görevin bulunması (Ön Çalışma 1), katılımcıları ikinci görevde daha iyi performans göstermeleri için motive etmiş ya da prime etmiş olabilir.

4.2. Çalışmanın Potansiyel Katkıları ve Doğurguları

Mevcut çalışma, bütün hedef koyma koşullarının (Bilinçli, başarı fotoğrafları aracılığıyla bilinçsiz hedef koyma, ve bilinçli ve bilinçsiz hedef koyma birlikte) performansı arttırdığını göstermiştir. Ayrıca bu çalışma, üç hedef koyma koşulunun performans üzerindeki karşılaştırmalı etkisini göstermiş ve bilinçli hedef koymanın bilinçsiz hedef koyma koşulundan daha etkili bir yöntem olduğunu desteklemiştir. Buna ek olarak, birleşim koşulunun sadece bilinçli ve sadece bilinçsiz hedef koyma koşullarına göre performansı daha fazla arttırmadığı bulunmuştur. Ayrıca bu çalışma, geribildirim vermenin her zaman performansı arttırmadığına dair ilgili yazında yer alan bulguları desteklemiştir.

Appendix Z: Tez Fotokopisi İzin Formu

TEZ FOTOKOPİSİ İZİN FORMU

ENSTİTÜ

Fen Bilimleri Enstitüsü

☐

Sosyal Bilimler Enstitüsü

☐

Uygulamalı Matematik Enstitüsü

☐

Enformatik Enstitüsü

☐

Deniz Bilimleri Enstitüsü

☐

YAZARIN

Soyadı : Yüce Selvi

Adı : Ümran

Bölümü : Psikoloji

TEZİN ADI (İngilizce) : The Effects of Performance Feedback and Both Conscious and Unconscious Goal Setting on Performance: A Priming Study

TEZİN TÜRÜ : Yüksek Lisans

☐

Doktora

☐

1. Tezimin tamamından kaynak gösterilmek şartıyla fotokopi alınabilir.

☐

2. Tezimin içindekiler sayfası, özet, indeks sayfalarından ve/veya bir bölümünden kaynak gösterilmek şartıyla fotokopi alınabilir.

☐

3. Tezimden bir (1) yıl süreyle fotokopi alınamaz.

☐

TEZİN KÜTÜPHANEYE TESLİM TARİHİ: