

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**RESMİ VE ÖZEL İLKÖĞRETİM YÖNETİCİLERİNİN
İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİNİ KULLANMA
DÜZEYLERİ (SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muhammet BAHADIR

**Enstitü Anabilim Dalı :Eğitim Bilimleri
Enstitü Bilim Dalı :Eğitim Yönetimi ve Denetimi**

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Osman TİTREK

TEMMUZ-2007

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**RESMİ VE ÖZEL İLKÖĞRETİM YÖNETİCİLERİNİN
İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİNİ KULLANMA
DÜZEYLERİ (SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muhammet BAHADIR

**Enstitü Anabilim Dalı :Eğitim Bilimleri
Enstitü Bilim Dalı :Eğitim Yönetimi ve Denetimi**

Bu tez 04/07/ 2007 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.

**Yrd. Dr. Osman TİTREK
Jüri Başkanı**

**Yrd. Doç. Dr. Mustafa BAYRAKÇI
Jüri Üyesi**

**Yrd. Doç. Dr. Turan ÇAKIR
Jüri Üyesi**

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Muhammet BAHADIR

04.07.2007

ÖNSÖZ

“Resmi ve Özel İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İzlenim Yönetimi Taktiklerini Kullanma Düzeyleri” konusu, okul yönetimi bakımından üzerinde durulmaya değer bir konu olarak bulunmuştur. Bu çalışmanın hazırlanmasında yardımlarına esirgemeyen danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Osman TİTREK’e teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim. Ayrıca, bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim aileme de şükranlarımı sunarım. Yetişmemde katkıları olan tüm hocalarıma da minnettar olduğumu ifade etmek isterim.

Muhammet BAHADIR

04 Temmuz 2007

İÇİNDEKİLER

TABLO LİSTESİ	iv
KISALTMALAR	viii
ÖZET	ix
SUMMARY	x
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1:KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
1.1.İzlenim Nedir?	7
1.2.İlk İzlenimler.....	12
1.3.Fiziksel Görünüm ve Beden Dili.....	14
1.4.İzlenim Yönetim.....	17
1.5.İzlenim Yönetimi İle İlgili Kuramlar.....	25
1.5.1.Tiyatro Yaklaşımı.....	25
1.5.2.Kendini Sevdirme Kuramı.....	26
1.6.İmaj-İzlenim Yönetimi İlişkisi.....	28
1.7.İzlenim Yönetimi Taktikleri.....	29
1.7.1.Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktikleri.....	30
1.7.1.1.Görüş Birliği.....	30
1.7.1.2.Övgü.....	35
1.7.1.3.Nitelikleri Tanıtma.....	38
1.7.1.4.Vurgulamak.....	39
1.7.1.5.Yardım İsteme.....	40
1.7.1.6.Yıldırma.....	40
1.7.1.7.Örnek Kişi Olma	41
1.7.2.Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktikleri.....	42
1.7.2.1.Meşrulaştırma.....	43
1.7.2.2.Mazeret Bildirme.....	44
1.7.2.3.Yâdsıma.....	45
1.7.2.4.Özür Dileme.....	46

1.7.2.5.Engel Koyma.....	47
1.8. İzlenim Yönetimi Taktikleriyle İlgili Araştırmalar.....	47
BÖLÜM 2: YÖNTEM.....	52
2.1. Araştırmanın Modeli	52
2.2. Araştırmanın Evreni.....	52
2.3. Araştırmanın Örneklemi.....	52
2.4. Veri Toplama Araçları.....	52
2.4.1. Bilgi Formu.....	53
2.4.2. Anket Formu.....	53
2.5. İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği.....	54
2.6. Verilerin Analizi	63
BÖLÜM 3: BULGULAR VE YORUMLAR.....	64
3.1. Kişisel Bilgiler.....	64
3.2. İlköğretim Okulu Yöneticilerinin, Okuldaki Diğer Yönetici ve Öğretmenlerin Kendine İlişkin İzlenimleri Önemsemelerine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	66
3.3. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	67
3.4. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	89
3.4.1. Okul Türüne Göre, İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	90
3.4.2. Cinsiyete Göre, İzlenim Yönetimi Taktiklerini Kullanımına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	95
3.4.3. Branşa Göre, İzlenim Yönetimi Taktiklerini Kullanımına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	98
3.4.4. Göreve Göre, İzlenim Yönetimi Taktiklerini Kullanımına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	100
3.4.5. Mesleki Deneyime Göre, İzlenim Yönetimi Taktiklerini Kullanımına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	104

3.4.6. Yaşa Göre, İzlenim Yönetimi Taktiklerini Kullanımına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	108
3.4.7. Son Bitirilen Eğitim Kurumuna Göre, İzlenim Yönetimi Taktiklerini Kullanımına İlişkin Bulgular ve Yorum	112
3.5. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	116
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	119
KAYNAKÇA.....	126
EKLER.....	136
ÖZGEÇMİŞ.....	146

TABLO LİSTESİ

Tablo 1:	Görüş Birliği Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları.....	55
Tablo 2:	Övgü Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları.....	56
Tablo 3:	Örnek Olma Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları.....	56
Tablo 4:	Yardım İsteme Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları....	57
Tablo 5:	Nitelikleri Tanıtma Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları.....	58
Tablo 6:	Yıldırma Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları.....	58
Tablo 7:	Vurgulama Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları.....	59
Tablo 8:	Mazeret Bildirme Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları	59
Tablo 9:	Meşrulaştırma Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları....	60
Tablo 10:	Özür Dileme Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları.....	61
Tablo 11:	Engel Koyma Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları.....	61
Tablo 12:	Yadsıma Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları.....	62
Tablo 13:	Araştırmaya Katılan Yönetici ve Öğretmenlere Ait Kişisel Bilgiler.....	64
Tablo 14:	Yöneticilerin, Okuldaki Diğer Yönetici ve Öğretmenlerin Kendine İlişkin İzlenimleri Önemsemelerine Göre Dağılımları..	66
Tablo 15:	Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Görüş Birliği Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri..	67
Tablo 16:	Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Övgü Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri.....	69
Tablo 17:	Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Örnek Olma Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri...	70
Tablo 18:	Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Yardım İsteme Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri.....	72
Tablo 19:	Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Nitelikleri Tanıtma Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri.....	74

Tablo 20: Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Yardım İsteme Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri.....	76
Tablo 21: Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Vurgulama Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri....	77
Tablo 22: Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Mazeret Bildirme Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri.....	79
Tablo 23: Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Meşrulaştırma Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri.....	81
Tablo 24: Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Özür Dileme Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri..	83
Tablo 25: Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Engel Koyma Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri.	85
Tablo 26: Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Yadsıma Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri.....	87
Tablo 27: Okul Türüne Göre, Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımına İlişkin Ortalama ve t-Testi Analiz Bulguları	90
Tablo 28: Okul Türüne Göre, Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetim Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Ortalama ve t-Testi Analiz Bulguları	93
Tablo 29: Cinsiyete Göre, Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Ortalama ve t-Testi Analiz Bulguları.....	95
Tablo 30: Cinsiyete Göre, Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Ortalama ve t-Testi Analiz Bulguları	96

Tablo 31: Branşa Göre, Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Ortalama ve t-Testi Analiz Bulguları	98
Tablo 32: Branşa Göre, Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Ortalama ve t-Testi Analiz Bulguları	99
Tablo 33: Göreve Göre, Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetim Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Ortalama ve t-Testi Analiz Bulguları	100
Tablo 34: Göreve Göre, Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetim Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerin İlişkin Ortalama ve t-Testi Analiz Bulguları	102
Tablo 35: Mesleki Deneyime Göre, Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Varyans Analizi Bulguları	104
Tablo 36: Mesleki Deneyime Göre, Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Varyans Analizi Bulguları	106
Tablo 37: Yaşa Göre, Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Varyans Analizi Bulguları	108
Tablo 38: Yaşa Göre, Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Varyans Analizi Bulguları	110
Tablo 39: Son Bitirilen Eğitim Kurumuna Göre, Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Varyans Analizi Bulguları	112
Tablo 40: Son Bitirilen Eğitim Kurumuna Göre, Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Varyans Analizi Bulguları.....	114

Tablo 41: Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetim Taktiklerini İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanları	116
Tablo 42: Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetim Taktiklerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanları.....	117

KISALTMALAR

Eğt. Önl.	: Eğitim Önlisans
Eğt. Fak.	: Eğitim Fakóltesi
Öğt.	: Öğretmen
İÖÖ	: İlköğretim Okulu

Tezin Başlığı: Resmi ve Özel İlköğretim Yöneticilerinin İzlenim Taktiklerini Kullanma Düzeyleri	
Tezin Yazarı: Muhammet BAHADIR Danışman: Yrd. Doç. Dr. Osman TİTREK	
Kabul Tarihi: 04 Temmuz 2007	Sayfa Sayısı: X (ön kısım) + 135 (tez) + 10 (ekler)
Anabilimdalı: Eğitim Bilimleri	Bilimdalı: Eğitim Yönetimi ve Denetimi
<p>Bu araştırma, resmi ve özel ilköğretimlerde görev yapmakta olan yöneticilerin, sosyal hayatta kullandıkları izlenim yönetimi taktiklerini kullanma düzeylerini saptamayı amaçlamaktadır. Araştırmanın evrenini, Sakarya il merkezindeki 110 resmi ve 7 özel ilköğretim okulunda görev yapan 2167 öğretmen ve 199 yönetici oluşturmaktadır. Araştırma ölçeği 389 öğretmen ve 155 yönetici uygulanmıştır. Örneklemi oluşturan yönetici ve öğretmenlere “Kişisel Bilgi Formu” ve “İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği” uygulanmıştır. Elde edilen verilerin SPSS programında çözümlenmiştir. Resmi ve özel ilköğretimlerde görev yapan yöneticilerin, izlenim yönetimi taktiklerini kullanma sıklıklarına ilişkin verdikleri yanıtların, aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. İzlenim yönetimi taktiklerinin kullanımının, okul türü, cinsiyet, branş ve göreve göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için t-testi, mesleki deneyim, yaş ve son bitirilen eğitim kurumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için de varyans analizi(ANOVA) uygulanmıştır. Bu araştırma da elde edilen bulgular şöyledir. İlköğretim yöneticileri, okuldaki yönetici ve öğretmenlerin kendilerine ilişkin izlenimleri önemsemektedir. Yöneticiler kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden en sık örnek olmayı, kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden ise özür dilemeyi kullanmaktadırlar. Kullandıkları taktikler okul türü, cinsiyet, branş, mesleki deneyim, yaş, son bitirilen okul türü ve göreve göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.</p>	
Anahtar kelimeler: İzlenim, İlk izlenimler, İzlenim Yönetimi	

Sakarya University Insitute of Social Sciences Abstract of Master's Thesis

Title of the Thesis: The Level of Using The İmpression Managemant Tactics of Managers of The Public and Private Education Schools

Author : Muhammet BAHADIR **Supervisor:** Asist. Prof . Dr. Osman TİTREK

Date : 04 Temmuz 2007 **Nu.Of Pages:**X (pre text) + 135 (main bady) + 10 (appendices)

Department : Education Science **Subfield:**Education Managenet and Surpervision

This research aims to determine the practical application level of impression management tactics which are used by public and private primary school managers in social life. The universe of research is 2167 teachers and 199 managers who are working in primary schools located at Sakarya city center. Sampling of the research includes 389 teachers and 199 managers. "Personal Information Sheet" and "Impression Management Tactics Scale" were filled by teachers and managers taking part in the research sampling. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) was used to analyze the datas gathered from research instruments. Average and standard deviation of replies given by teachers&managers working in private and public primary schools regarding usage frequency of impression management tactics were calculated. To understand the difference of impression management tactics usage due to school type, sex, branch of study and assignment, t-test was used. Besides, variance analysis (ANOVA) was used to determine the difference of impression management tactics usage due to job experience, age and last graduated school. In the following statements, datas gathered through this research can be found. Primary school managers really consider other managers' and teachers' impression about themselves. Managers usually use "exemplification" among impression management tactics and "apology" among defensive impression management tactics. It has also found that used tactics differ by school type, sex, branch of study, job experience, age, last gradauation and official work.

Keywords: İmpression, Fist impression, İmpression Management

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi tanımlanmış, amaçları belirtilmiş, önemi vurgulandıktan sonra önemli kavramlar tanımlanmıştır.

İnsan kendine özgü ve çevresi tarafından biçimlendirilen bir varlıktır. Kendine özgü bir varlık olarak insanın objektif düşünceleri, duyguları, tutumları ve objektif bir gerçeklik anlayışı vardır. Fakat aynı zamanda bir grubun üyesi, o grubun ya da toplumun kurallarına ve yapısına göre düşünmeye ve davranmaya zorlanan toplumsal bir varlıktır (Zijderveld, 1985).

İnsan, toplumsal bir varlık olarak her gün ister istemez yeni durumlarla ve değişik kişilerle karşılaşmaktadır (Abacı, 2005). Toplumsal karşılaşmalarda kişiler birbirlerine kendileriyle ilgili bilgiler sunar. Dış görünüşleriyle, davranışlarıyla, kullandıkları dille vb bir imgesel alış-verişte bulunurlar (Emir, 2003).

İki kişi karşılaştıklarında bir anlık karşılaşma bile olsa, birbirinin birer izlenimlerini oluştururlar. Karşılaşma sayısı arttıkça ilişkilerinin tümünü etkileyen daha tam ve zengin izlenimler elde ederler. Birbirlerine nasıl davranacakları, birbirlerini ne kadar seveceklerini, sık sık bir araya gelip gelmeyecekleri ve benzerleri bu izlenimlerine bağlıdır. Kişilikleri hakkında yargıda bulunmak, nasıl insanlar oldukları konusunda tahminler yapabilmek için insanlar, başkalarına ilişkin izlenimler oluştururken, o anda var olan bilgi ve ipuçlarından yararlanırlar (Freedman ve diğ., 2003).

En genel yaklaşımla izlenim; bireyin zihninde bazı öğelerin etkileşimleri sonucunda yavaş yavaş oluşan bir imgeler bütünüdür (Dincer, 1998).

İzlenim, kendimizin ya da başkaların zihninde oluşan, bilgilenme, yargılama, ilişkiler gibi etkileşimlerle biçimlenerek oluşan bir imgedir (Çakır, 2002).

İzlenim; bireyin etkileşimde bulunduğu diğer bireylere ilişkin zihninde oluşan imgeler bütünüdür (Demir, 2003).

Bir kişinin kafasında oluşan ya da oluşturulan izlenim, o kişinin muhatabı hakkındaki algılamalarını belirtmektedir. İzlenimlerin oluşturduğu inançları ise, o bireyin hakkındaki düşüncelerini belirtmektedir. Bu düşünceler ise, kişinin hedef kitle

hakkındaki duygularını tayin etmektedir. Bu duygular da, o kişinin muhataba karşı olan tavırlarını ve davranışlarını etkilemektedir. Bu durumda, insanların muhataplarına karşı olan tavır ve davranışlarına, onların kafasında oluşturduğu izlenimleri ile yön verir (Çakır, 2002).

Kişilerin etkileşimde buldukları kişilerde oluşturdukları izlenimleri kontrol etmek ve düzenlemek için gösterdikleri davranışları ifade eden izlenim yönetimi, sosyal etkileşimin en önemli parçalarından biridir. Kişilerin düzenli ve tutarlı sosyal etkileşimlere girebilmeleri ve girdikleri etkileşimleri sürdürebilmeleri için, hem izlenimlerini etkili bir şekilde düzenlemeleri, hem de diğer kişilerini izlenimlerini doğru şekilde algılamaları gereklidir. Kişiler, insanlarda bıraktıkları izlenimlerini dikkatle yönlendirerek, onların kendileri hakkındaki düşüncelerini aktif bir şekilde etkilemeye çalışırlar (Bacanlı, 2004).

İyi bir toplumsal etkileşim, kişinin, muhataplarında arzu ettiği izlenimi oluşturmak için, sözel ve sözel olmayan davranışlarını denetlemeyi gerektirir. Bu beceri, başarılı bir tiyatro aktöründen beklenenlere benzer. Kişiler hangi hareketlerinin karşısındaki insanları nasıl etkileyeceklerini yaklaşık olarak tahmin edebilirler. Özellikle arkadaş kazanmak ve insanları etkilemek için, sözel ve sözel olmayan davranışlarla karşısındakilere istedikleri izlenimleri vermeye çalışırlar (Gersitein ve diğ., 1985).

Kişinin, diğer kişilerle ilgili algıları olduğu gibi, onların kişiyle ilgili algıları söz konusudur ve onların kişiye olan yaklaşımları da, bu algılar üzerine temellenmiş durumdadır (Araz, 2005).

İzlenim yönetimine yol gösteren temel ilke, kişilerin kendileri için önemli diğer kişiler tarafından olumlu bir şekilde algılanma istemesi ve bu kişilerce olumsuz algılanmak istememesidir. Bu nedenle kişiler, içinde bulunduğu toplumsal grup tarafından kabul gören kalıcı izlenimler ile tanınmak ister. Bunlara uymayan durumlardan kaçınmaya çalışırlar (Demir, 2003).

Toplumsal bir sistem olarak örgütler, çevreleriyle olan etkileşim sürecinde çevresine bazı etkiler bırakır ve bu etkiler sunucu izlenimler oluşturur. Zihinlerde oluşan bu izlenimler günümüzde örgütlerin amaçlarını gerçekleştirme mücadelesine önemli katkılar sağlar (Ertekin, 1978).

Örgütlerin etkili ve yeterli olmalarıyla nasıl yönetildikleri arasında ilişki vardır. Bir örgütün belirlenen amaçlarını gerçekleştirmesi, örgütün etkili bir biçimde yönetilmesiyle olanaklıdır. Bunun sağlanabilmesi için de bilimsel yöntemlerle yetişmiş, teşkilatın yapı ve işleyişi konusunda bilgi ve beceri sahibi olan kişilerden oluşacak etkili bir yönetime gereksinim vardır. Temel girdisi insan olan eğitim örgütlerinin kendine özgü yönleri ve bilgi toplumuna geçişin yaşandığı günümüzde nitelikli insana olan gereksinimin her geçen gün hızla artması, eğitim örgütlerini ve bu örgütlerin yönetimlerinin önemini de her geçen gün artırmaktadır (Yarba, 2003).

Okullar için olumlu izlenim oluşturma, etkileşimlerinin daha farklı özelliklere sahip kitlelerle gerçekleşmesinden dolayı ve etkileşimin yoğunluğu nedeniyle daha da önemli bir özellik taşımaktadır. Belirtilen nedenlerden dolayı, okullar kişilerden daha çok izlenim yönetimine ihtiyaç duyarlar, çünkü çok farklı değer ve normlara sahip hedef kitlelerin onayını kazanmaları gerekir (Yılmaz, 2005).

Okul denilen sosyal sistemin birey ve kurum boyutlarını dengede tutabilmesi için yöneticilerin bir örgüt mühendisi kadar sosyal mühendis olmasını gerektirir. Okul yöneticilerinin, okul içinde ve dışındaki kişi ve grupları, okulun amaçlarına dönük olarak eyleme geçirebilmesi için, davranış bilimlerinde iyi yetişmiş olması gerekir (Bursalıoğlu, 2002). Yirminci yüzyılda eğitimi geliştirmeye yönelik çalışmalar insanda değişiklik oluşturan etkileme yolları üzerine odaklandı. Yapılan çalışmalarda anlayış ve işbirliğine dayalı demokratik yaklaşımlar ayrıntılı bir şekilde incelenerek okul yöneticilerinin iletişim, çevreyle ilişkiler, kişisel gelişim gibi yararlılık etkililik boyutlarına ilişkin rolleri öne çıkarıldı (Çakır ve Oktay,2004). İnsan ilişkilerinde başarılı olan okul yöneticileri, okulların başarılarını arttırmaktadırlar. İnsan ilişkilerinde yetenekli olmayan yöneticiler ise okulun verimsizliğine neden olmaktadır (Tanrıöğen, 1984).

Kişilerin, farklı hedef kitleleri üzerindeki etkililiği olumlu izlenimler oluşturmaya ve sahip oldukları olumlu izlenimleri yönetmesine bağlıdır. Açık sistemler olarak okullar amaçlarını çevrelerindeki çeşitli hedef kitlelerle etkileşimde bulunarak gerçekleştirirler. Okullar, yöneticilerinin çevrelerindeki etkileşimi sağlıklı bir şekilde sürdürebilmesi ve çevrenin onayını kazanması izlenim yönetimi taktiklerini bu kitleler üzerinde etkin bir şekilde, olumlu izlenimler oluşturma amacıyla kullanmasına

bağlıdır. Bu şekilde, okullar hedef kitlelere istek ve ilgilerini iletmede başarılı olur. Bu nedenle okul yöneticilerinin kullandıkları izlenim yönetimi taktikleri incelenmesi önemlidir (Yılmaz, 2005).

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinin izlenim yönetimi taktiklerini kullanma düzeylerini belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

Problem Cümlesi

İlköğretim okulu yöneticilerinin izlenim yönetim taktiklerini kullanma düzeyleri nedir?

Alt Problemler

1. İzlenim yönetimi taktiklerini kullanma düzeylerine ilişkin ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerin görüşleri nedir?
2. İzlenim yönetimi taktiklerini kullanma düzeyleri ilköğretim okulu yönetici ve öğretmen görüşlerine göre;
 - a) okul türüne,
 - b) cinsiyetlerine,
 - c) mesleki deneyimlerine,
 - d) öğrenim durumuna,
 - e) yaş gurubuna,
 - f) son bitirilen eğitim kurumuna,
 - g) sınıf ve branş öğretilmelerine göre, izlenim yönetimi boyutlarında anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
3. Yöneticilerin kullandıkları izlenim yönetimi taktikleri boyutları yönetici ve öğretmen görüşlerine göre önem düzeyi nedir?

Araştırmanın Önemi

Toplumda tümüyle bağımsız, ayrı ve tek başına yaşayabilmek hiç kimse için mümkün değildir. İnsan, ister evde, ister yolda olsun her gün, yaptığı eylemlerde, başka insanlara şu veya bu biçimde herhangi bir etkileşimde mutlaka bulunur (Fotis, 2002).

Kişi çevresindeki bu insanların kimileriyle yakın ilişkiler kuruyor; çünkü onların güvenilir, dürüst, sıcakkanlı v.b olumlu özelliklere sahip olduğunu düşünür. Kimileriyle ise, ilişkilerini daha mesafeli tutuyor. Şüphesiz biriyle ilişkinin mesafeli kalmasının çeşitli nedenleri olabilir; ama nedenlerinden biri, kişinin bu ilişkiyi tercih etmesidir. Bu tercihin gerisindeki neden ise, o kişinin bazı niteliklerini beğenmemesi olabilir. Bir kişiyi sevebilir, sayabilir veya ondan korkabilir (Araz, 2005).

Yaşamın her alanda, kişinin diğer kişiler hakkında sahip olduğu bilgiler kadar, onlar hakkında edindiği izlenimlerde duygu ve düşüncelerine temel teşkil etmektedir. Benzer algılamalar çalışma yaşamında da kendisini göstermektedir. Okul yöneticilerinin öğretmenler ve diğer çalışanlar hakkında sahip oldukları izlenimler, onların aldıkları kararları ve yaptıkları değerlendirmelerde etkili olabilmektedir. Bu durum insanları, kendi ile ilgili izlenimleri takip etme ve yönetme girişiminde bulunmaya yönlendirmektedir (Basım ve Tatar, 2006).

Yurt dışında yönetim ve örgüt çalışanlarının davranışlarına ilişki araştırmalar giderek daha fazla yer almakta olan izlenim yönetiminin, Türkiye’de yönetim alanına ilişkin literatürde henüz yerini almamış olduğu görülmektedir. Bu çalışma söz konusu boşluğu doldurmasına yardımcı olması beklenmektedir. Ayrıca araştırmanın, konuya ilişkin diğer çalışmalara için yol gösterici bir kaynak olabilmesi umulmaktadır.

Sayıtlar

Bu araştırmada aşağıdaki temel sayıtlardan hareket edilmiştir.

1. Araştırma için seçilen örneklem evreni temsil edecek niteliktedir.
2. Kullanılan “anket formu” bu araştırma için gerekli verileri toplamada uygun bir araçtır.

3. İlköğretim okulu yöneticileri ve öğretmenlerinin verdikleri cevaplar var olan durumu yansıtmaktadır.

Sınırlılıklar

Araştırma, 2006–2007 öğretim yılında Sakarya il merkezinde görev yapan resmi ve özel ilköğretim yöneticilerin izlenim yönetimi ile sınırlı tutulmuştur.

Tanımlar

İlköğretim Okulu: Zorunlu eğitim çağındaki çocukların eğitim-öğretim gördükleri Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı sekiz yıllık eğitim kurumlarıdır (Çiçek, 2002).

Okul Yöneticileri: Okul yönetiminden birinci derecede sorumlu Milli Eğitim Bakanlığı, Kurum Yöneticileri'nin Atama yönetmenliğine göre atanmış bulunan bir okulda fiilen görev yapan “müdür”, “müdür başyardımcısı” ve “müdür yardımcısı” unvanını taşıyan görevliler ifade edilmektedir (Çiçek, 2002).

İzlenim Yönetimi: Bu çalışmanın amacı doğrultusunda örgütlerde izlenim yönetimi, kişinin, örgütsel ortamda sosyal güç kazanma, kişiler arası etkileşimi kolaylaştırma veya olumsuz izlenimlerden kaçınma amacı ile iş çevrelerindeki kişilerin kendisine ilişkin izlenimleri kontrol etme ve yönlendirme davranışıdır (Demir, 2003).

BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde izlenim, ilk izlenimler, fiziksel görünüm ve beden dili, izlenim yönetimi, izlenim yönetimi kuramları, izlenim yönetimi-imaj arasındaki ilişki, izlenim yönetimi taktikleri ve izlenim yönetimi ile ilgili araştırmalar tartışılmıştır.

1.1.İzlenim Nedir?

İnsan toplumsal bir varlıktır. Hemen hemen bütün insanlar yaşamlarını diğer insanlarla yakın ilişki içinde geçirirler. Ayrıca bu ilişki yakın aile bireyleriyle sınırlı değildir. İnsanların büyük çoğunluğu yüzlerce, binlerce ya da milyonlarca diğer insanlar tarafından sarılmış olarak büyük gruplar içinde yaşar (Freedman ve diğ., 2003).

Kişi, hangi insanla, nerede ve ne zaman bir ilişki kurarsa kursun, onunla ilişkisi büyük ölçüde, insanlarla ilişkili düşüncelerin niteliğine bağlıdır (Dimitrius ve Mazzarella, 2001a). Bir başka ifadeyle, iletişimde yaşanan mutluluk ve mutsuzlukların nedeni dile dökülen sözcükler, sergilenen davranışlarla ilgili değil, bu söz ve davranışlarla ilgili kişinin geliştirdiği düşünceler, yorumlar ve anlamlardır (Özer, 2006) yani insanların davranışlarına yön veren, dünyayı algılayış biçimleridir (Doubtfire, 1997; Roswhan, 2003; Hanks, 2005).

Hissettikleri ne olursa olsun insanlar şunu bilir ki; bir kişiyle ilgili değerlendirmeleri, duyguları ve davranışları üzerinde o kişiyle ilgili algıları belirleyici olmaktadır. İnsanlar birbirlerini bu algılar temelinde değerlendiriyor; tutum ve davranışları bu sürecin sonunda biçimlendiriyor (Ardle, 1999; Araz, 2005). Ancak bu değerlendirmeler yalnız kişiye özgü bir süreç değildir. Kişinin başkalarıyla ilgili algıları olduğu gibi başkalarının da kişiyle ilgili algıları söz konusudur ve onların kişiye olan yaklaşımları da, bu algılar üzerin temellenmiş durumdadır (Araz, 2005). Kişinin kendi hakkındaki algıları, başkalarının algılarından farklı olabilir (Bingaman, 1993).

Bu algılamalar insanların birbirleriyle ilgili izlenimlerini oluşturur. Literatürde yapılan bazı izlenim tanımları şunlardır:

İzlenim, kişinin hedef kitle arasındaki sosyal etkileşenlerinin bir sonucu olarak oluşan imgelerdir (Yılmaz, 2005).

Diğer kişilerin, bir kişiye ilişkin zihinlerinde oluşan her şey, o kişinin izlenimini oluşturmaktadır (Vural, 2002)

İzlenim, imgeleme yoluyla zihinde canlandırılan nesne, kavram ve sembollerdir (Bakan, 2005).

İzlenim, kişinin hedef kitlenin zihninde oluşturduğu bir resimdir. İnsanlar bu konuda bir tavır alsalar da almasalar da izlenim zihinlerde kendiliğinden oluşacaktır (Bristol,1960).

İzlenim, çevre tarafından kişinin veya örgütün farklı yönlerinin algılanması sonucunda benimsenen görüşlerin toplamıdır (Biber, 1998).

İzlenim, herhangi bir kişi, kuruluş, kurum, ülke, durum hakkındaki tüm görüşlerin toplamıdır (Peltekoğlu, 2005).

İzlenim, kişinin diğer kişileri gördüğünde onlar hakkında oluşturduğu imgedir (Linkener, 1993).

En genel yaklaşımla izlenim, kişinin zihninde bazı öğelerin etkileşimleri sonucunda yavaş yavaş oluşan bir imgeler bütünüdür. Daha açık bir tanımla “kişilerin, bir obje, kurum veya başka bir kişiye ilişkin düşünceleri”dir. Bu tanımlar doğrultusunda izlenim, kişinin, etkileşimde bulunduğu diğer kişilere ilişkin zihninde oluşan imgelerdir (Demir, 2003).

İzlenim, kişinin kendisini dış dünyaya sunma biçimi yani kişisel reklâmıdır (Sampson, 1995).

İzlenim, kişiler arası etkileşim sonucunda insanların kafalarında oluşan birbiriyle ilgili imgelerdir. İzlenim kişi ya da örgütün kişiliğidir. Kişilerin oluşturdukları izlenimler karşı tarafın davranışını etkilemekte, ona yön vermekte, sonunda dönüp kendi davranışına yön vermektedir. Kişi, ilişki ve etkileşimleri sırasında insanlar kendisini tanımları konusunda bazı ipuçları vermekte, kişiler bu ipuçlarına göre ona tavır takınmaktadır. İzlenim bırakan kişi kendisine dönük bu tavır ve davranışlardan zincirleme olarak etkilenmekte, izlenimleri konusunda geri bildirim almaktadır (Demir, 2003).

Kişinin başkalarından aldığı geri bildirimlerle kendisiyle ilgili kimlik benliğini oluşturur (Abacı, 2005). Kimlik, insanın kim olduğu hakkında kafasında var olan imgeleri kapsamaktadır (Okay, 2005). Kimlik, “biz ne olduğumuza inanıyoruz” sorusunun cevabını vermektedir. İzlenim, “bizim ne olduğumuza ilişkin başkaları ne düşünüyor” sorusunu cevaplamaktadır (Bakan, 2005). Yani izlenim kimliğin sosyal alandaki projeksiyonudur. İzlenim, olması istenilen, kimlik ise gerçekte var olandır (Okay, 2005).

İzlenimler, kişinin dünyaya kendisini gösterme biçimidir veya dünyayı şekillendirme şeklidir ya da kişinin temasta olduğu ya da olacağı kişilere kendisinin kim olduğunu anlatan en önemli kendini ifade etme aracıdır (Dincer, 2003).

İnsanlar çoğunlukla başkaları hakkında duyduklarına dayanarak yargılara varırlar, o kişilerle tanışmış olmaları gerekmez bile. İnsanlar üzerinde uzun uzadıya düşünse de düşünmese de, herkes dışarısına bir izlenim sunar (Syers ve diğ., 1993). Önemli olan bu izlenimin nasıl tarif edildiği ve amaca uyguludur. Samimi, doğal, özgün ve zekice olan, örnek gösterilen ve tutarlı olan izlenim en makbul olanıdır (Çakır, 2005).

Kişinin, hemen herkes üzerinde bir izlenimi olmasına rağmen, bunun düzeyi her insanda aynı değildir (Maxwell ve Donran 2004). Fakat kişilerin, diğer kişilerin kafasındaki izlenimlerinin bazıları pek çok kişide aynı şekildedir. Örneğin, kişiyi tanıyanların pek çoğu, nasıl biri olduğu sorulduğunda, birbirinden bağımsız olarak “karizmatik” diyorsa bu yaygın izlenim, kişinin özelliklerinden birisidir demektir (Çakır, 2005).

Kişisel izlenim deyince ilk akla gelen, kişinin, diğer kişilerin zihnindeki görüntüsüdür. O görüntü, diğer insanların kafasında ikamet eder ve orada onu temsil eder. Kişinin karşısındaki kişi hakkında edindiği izlenimler, onun yokluğunda onun hakkında düşünürken, konuşurken, karar verirken insanlara yön verir. İnsanlar, kişinin yanında değil iken, kişi hakkındaki düşüncelerini, kafalarının içindeki o “vekili”, yani harici izlenimleri üzerinde verirler (Çakır, 2005).

Kesin karar verilmeyen veya ilk defa karşılaşılan bir durumda kişi, davranışlarını nasıl olmasına karar vermek için çevresindekilerin hal ve hareketlerini gözlemler ve davranışlarını edindiği izlenimlere göre düzenler (Sakallı, 2001).

Bir insanın kafasında oluşan ya da oluşturulan izlenim, o kişinin insanlar hakkındaki algılamalarını belirtmektedir. İzlenimlerin oluşturduğu inançları ise, o kişinin, insanlar hakkındaki düşüncelerini belirtmektedir. Bu düşünceler ise, kişinin, insanlar hakkındaki duygularını tayin etmektedir. Bu duygular da, o kişinin insanlara karşı olan tavırlarını ve davranışlarını etkilemektedir. Bu durumda, insanların kişiye karşı olan tavır ve davranışlarına, onların kafasında oluşturduğu izlenimleri ile yön verir (Çakır, 2005).

Bundan dolayı insanların, kişiye nasıl davrandığına ilişkin sorumluluğun önemli bir kısmı kendisine aittir. Pek çok kişi, başkalarının kendisi hakkında ne düşündüğü konusunda endişelenirler. Ancak pek az insan, diğer kişilerin kendi hakkındaki düşüncelerinin, kendi davranışlarına bakarak oluşturduğunu fark eder (Demir, 2003). Kişi, diğer kişilerin verdiği tepkimeye dikkat edilmeye başladığında, birbirine ait izlenim düzeylerine göre davrandıkları görülür (Maxwell ve Donran, 2004).

İzlenimler, bir bütünlük içinde olmalıdır. Kişi resim yaparken, nasıl kullandığı renklerden bir tanesi genel görünüşte bozulma oluşturur, resmin genel görüntüsünün oluşturduğu etkiyi bozarak göz zevkini rahatsız ediyorsa, kişinin, kişisel izlenimi oluşturan unsurlardan herhangi birinin eksikliğinde aynı etkiyi oluşturur (Dincer, 2002).

Bir izlenimin etkili olabilmesi için diğer bir etken de tutarlı olması gerekir (Peltekoğlu, 2005). Kişinin izlenimi günlük olaylarda sadece onun için değil, karşılaştığı herkes için önem taşır. Güzel bir izlenim, kişi için gelecekte de iyi bir işlev görecektir, dolayısıyla bu konudaki çabalar asla boşa harcanmamış olur (Sampson, 1995).

İnsanların oluşturduğu izlenimler önemlidir. Çünkü insanın izlenimleri statüsünü, profesyonel etkileme gücünü gösterir. Kişi, sevilen sayılan, güven duyulan, aranan bir birey olarak izlenimler oluşturabileceği gibi tam tersi de bir izlenim oluşturabilir (Çakır, 2005). Güçlü bir izlenime sahip olan kişilerin göndereceği iletiler, diğer kişiler tarafından kolaylıkla fark edilecektir. İnsanlarda tutum değişikliği oluşturmada mesajın kim tarafından verildiği, başka bir ifadeyle hangi kaynaktan gönderildiği önemlidir (Güzelcik, 1999).

Profesyonel ve sosyal yaşamda kişinin, diğer kişilerle olan ilişkilerinin başarı düzeyi ve diğer kişilerin, kişiye karşı olan tutumları kişinin izlenimleriyle doğrudan ilgilidir (Çakır, 2005).

Günümüzün iş ve sosyal yaşamında insanlar hakkında yapılan anlık değerlendirmeler önem taşımaktadır (Dincer, 2000). Kişinin, şuanki statü ve durumu ne olursa olsun, sosyal hayattaki, özellikle iş dünyasındaki yükselme ve başarısı başkalarının onu nasıl gördüğüne, kendini nasıl gördüğüne ve başkalarına nasıl görünmek istediğine bağlıdır (Linkener, 1993).

Akıllı ve eğitilmiş insanlar bile iş etiketine ve şirket kültürüne ve iş yerinin politikasına dikkat ederek, iş hayatında karşılaştıkları engelleri ortadan kaldırmak için pek az gayret sarf ediyor ya da hiç böyle bir girişimde bulunmuyorlar. Artık mantıklı adımlarla, sürekli bir üst basamağa çıkılan kariyerler planlamak mümkün değil. Ciddi ekonomik bulanımlar, iflas eden şirketler ve geniş ölçekli emek bolluğu, hayat boyu sürecek bir iş bulmanın hiçbir garantisi olmadığını, bu nedenden dolayı fark edilmenin yeni teknikler gerektirdiğini gösteriyor (Sampson, 2001).

Çalışma yaşamında başarılı insanların ortak özelliği, çevrelerindeki insanlarda olumlu izlenimler bırakmak veya onları etkilemesidir (Demir, 2003). Birçok nitelikli ve becerikli insan, kendilerini ve fikirlerini kötü bir biçimde sergiledikleri için fark edilmiyor ya da hak ettikleri değeri bulamıyorlar (Sampson, 2001). İster işe alınmak isteyen bir kişi, ister yönetici, ister patron olsun yansıttığı izlenim kim olduğunu haykırır (Dincer, 2002). Kişinin, rakipleri konumundaki kişilerin arasından sıyrılıp onu ön plana geçirecek önemli bir yardımcı izlenimidir (Dincer, 1998). Kariyer geliştirmede izlenim, beceriden dokuz kat daha fazla etkilidir (Sampson, 1995).

Kişilerin nasıl giyindiği, bulunduğu ortamın nasıl görüldüğünü içeren somut izlenimler, diğer kişilere o kişiyle iş yapmaları ya da mekânı terk etmelerinin etkenlerinden olur. Çünkü araştırmalar, her gün verilen kararların %83'nün gözle verildiğini ortaya koymuştur. Buna göre kişi, yer ya da herhangi bir şeyi hızla gözden geçirmekte, hemen iş yapıp yapmak istemediğine karar vermektedir (Güzelcik, 1999). Kişinin, doğrudan veya dolaylı olarak varlığını algılayan kişiler sayısı kadar her insanın zihninde bir iz bırakır. Bu iz, kişinin ilk izlenimleridir (Çakır, 2005).

1.2.İlk İzlenimler

İlk izlenim, bugünün dünyasında özellikle önemlidir. Yüzyıllar boyunca insanlar doğdukları toplum içinde yaşamışlar. Ömürlerini, öteden beri tanıdıkları insanlarla ilişki kurarak, sosyalleşerek ve onlarla birlikte çalışarak geçirmişlerdir. Oysa kişiler şimdilerde çok daha hızlı ve çok daha sık taşındığı, iş değiştirdiği, yeni arkadaşlar edinip yeni ilişkiler kurduğu bir dönemde yaşıyor. İlk karşılaşmalar o kadar sık yaşanıyor ki, çoğunu hatırlamıyor. Kişi, neredeyse her gün yeni biriyle yeni bir etkileşim içine giriyor (Demarais ve White, 2004).

Bir çok yazarın belirttiğine göre, insanların birbiriyle ilk karşılaştıklarında, birkaç dakika içinde birbiri hakkında bir karara varırlar ve ilk izlenimleri oluştururlar (Linkener, 1993; Dincer; 1998; Sampson, 2001; Demir, 2003; Freedman ve diğ., 2003; Ailes ve Kraushar, 2004; Demarais ve White, 2004; Çakır, 2005; Shinn, 2005; Hogan, 2006).

İlk izlenimlerin önemi, kendinden sonra gelen diğer izlenimleri etkilemesidir. Bir kişi hakkındaki ilk izlenimler ön yargıç işlevi görerek daha sonraki izlenimleri biçimlendirmekte, kendini doğrulayacak şekilde yönlendirmektedir (Çakır, 2005). Başka bir ifadeyle, ilk izlenim iletişim binasının temelidir. Her şey bu binanın üzerine kurulur (Kaşıkçı, 2006). Bu nedenle, ilk ve yeni olmanın etkisine dayanarak, kişinin izleyicileri geldiği anda oluşturduğu izlenimi hatırlayacak, bu zihinlere kazınan bir resim olacaktır (Sampson, 2001).

Kişi hakkında edinilen ilk bilgiler daha sonra onu iyice değerlendirip elde edilen bilgilerden daha etkilidir. İnsanların herhangi bir şey hakkında ki; bu bir insan, bir mekân ya da bir düşünce olabilir, edindiği ilk bilgiler daha sonra edineceği bilgileri etkiler (Demarais ve White, 2004). İnsanlar algıladığı insanların diğer bütün özellikleri bu karardan çıkartılır. Çünkü iyi olarak algılanan birisi olumlu bir çevreye sokulur ve bütün iyi özellikler ona yüklenir. Bunun tersi de doğrudur, bir kez kötü olarak etiketlenen birisi de bütün kötü özelliklere sahip birisi olarak gözüktür (Sakallı, 2001, Freedman ve diğ., 2003).

Bir çok yazarın belirttiğine göre, ilk anda kişiler, olaylar ya da şirketler hakkında edinilen izlenimlerin uzun süre kolay kolay değiştirilemez (Syers ve diğ., 1993;

Sampson,1995; Dincer,1998; Schimitt ve Simonson, 2000; Dimitrius ve Mazzarella, 2001b; Demir, 2003; Demarais ve White, 2004; Maxwell, 2004; akır, 2005; Lowndes, 2006; Kaşıkçı, 2006).

Bu açıdan bakıldığında, olumlu bir ilk izlenim etkisini, ilişki sürdüğü sürece göstermektedir. Aynı şekilde olumsuz bir ilk izlenimde olumsuz olarak akıllarda yer etmekte ve kişiler arası iletişim başında, birçok ilişkide önemli bir engel olmaktadır. Bu nedenle iş ve sosyal ortamda izlenimin nasıl olumlu yönde oluşturulacağı ve devam ettirilmesi konusunda neler yapılacağı üzerinde durulmalıdır (Dincer, 1998).

İlk izlenimler bir tür filtre görevi görür. İnsanlar, kişinin izlenimlerini şöyle oluştururlar:1) ilk bilgiyi alırlar; kişinin beden dilini, neler söylediğini ve nasıl karşılık verdiğini görürler, 2) bu ilk bilgiye dayanarak bir ilk izlenim oluşturup nasıl biri olduğuna ve gelecekte nasıl davranacaklarına dair bir karara varırlar, 3) bundan sonra hep bu filtrenin arkasından insanları görürler. Kişinin yeni tanıştığı bir insan, gelecekte kişiye dair edineceği bütün bilgileri kişiyle ilgili ilk izlenim filtresinden geçirir (Demarais ve White, 2004).

İnsanlar, bilinçli ya da bilinçsiz olarak karşısındaki kişi hakkında yargılarına giyim kuşamaı, konuşması, bulunduğu ortamı şekillendirme tarzı ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerinden varacaklardır (Sampson, 2001; Hogan, 2007a). Hatta kişi daha bir kelime konuşmadan giysilerinden ilk izlenimleri oluşturulur (Condrill ve Bough, 2005).

İlk izlenim, başkalarının kişide anında gördükleri kişinin çok küçük bir parçası, çok küçük bir yüzdesidir. Fakat bu küçük parça, diğer kişilerin, kişi hakkında bildiklerinin yüzde yüzünü oluşturur. İnsanların gördükleri kişinin küçük bir parçası ellerindeki tek şey ve bu küçük parça onların gözünde kişiyi temsil eder (Demarais ve White, 2004). Kişiler karşılaştıkları kişileri zihinlerinde oluşturdukları ilk izlenimlerinin nasıl olduğunun farkına varmalı ve bu izlenimleri yönetmeye çalışmalıdır (Dincer, 2002)

İyi bir ilk izlenim kişiyi yansıtan şeydir. Eğer kişi paylaşmak istediği yönlerini en iyi şekilde ortaya koyarsa, hakkında doğru izlenimi oluşturuyordur. İyi bir ilk izlenim oluşturmak demek izleticilerin kişi hakkında olumlu şeyler hissetmesini sağlamak

demektir; bu nedenle kişi, karşısındakinin kendi hakkında hissettiklerine odaklanmalıdır (Demarais ve White, 2004).

İlk izlenim, yeni karşılaşılan insanlar üzerinde daha etkilidir (Syers ve diğ., 1993). Kişi, bu karşılaşmalarda havadan sudan konuşarak ya da hayatında olup bitenlerden bahsederek ilk bilgileri oluşturur. Kişinin, karşılaştığı yabancılar o kısa etkileşim anına dayanarak, kişi hakkında bir fikir sahibi olurlar ve kişiyi sevip sevmeyeceklerine karar verirler. Kişiyi samimi, eğlenceli ya da ilginç bulmalarına bağlı olarak, onunla tekrar konuşup konuşmamaya, arkadaş olup olmamaya, çıkıp çıkmamaya ya da çalışıp çalışmamaya karar verirler (Demarais ve White, 2004).

Yeni tanışılan kişi hakkında oluşan ilk izlenim, önyargılar ve gerçeklerin bir karmasına dayanmaktadır. Ancak çoğu kişinin düştüğü tuzak, ilk karşılaşmada daha çok varsayımları göz önünde bulundurarak, çıkarsamalar yapmaktır (Dincer, 1998). Başka bir deyişle kişi hakkında, insanlar izlenimlerini çok çabuk ve bilinçsiz bir şekilde oluştururlar. Kişinin ilk söylediği ya da yaptığı şeylere dayanarak kişi hakkında tahminde bulunurlar, daha sonra kişiyi bu ilk varsayımların filtresi ile görürler. Kişinin ilk yaptığı şeylere dayanarak kişisel özellikleri olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirilir, bunlar gerçekten gözlemledikleri şeyler olmayabilir (Demarais ve White, 2004). Daha sonra kişi yanlış algılamaları ya da olumsuz davranışları düzeltmeye çalışır ama başarısız olur. Çünkü edinilen ilk izlenimler daha baskın gelmekte ve daha sonra atılan iyi ve olumlu adımlar göz ardı edilmektedir (Dincer, 1998).

1.3.Fiziksel Görünüm ve Beden Dili

Dış görünüm, beden dili, davranış biçimi, içinde bulunulan fiziksel ortam, kişinin izlenimini bütünleyen olgulardır (Peltekoğlu, 2005). Bundan dolayı insanların sözleri, hal ve hareketleri bir bütün olarak değerlendirilmelidir (Altıntaş ve avuş, 2005). 20.yüzyılın ilk yarısında demokratik insan ilişkileri yaklaşımının etkisiyle, insan ilişkilerinde duygu ve heyecanları dikkate alma gereği anlaşıldı. Bütün dikkatler insan ilişkilerini düzenleyen ve insanda değişiklik oluşturan etkileme yolları üzerinde odaklandı (akır,2003).

Görünüş, kişinin kendi görsel izlenimini oluşturan ve yansıtan ve başkalarının kişiyi algılama biçimi üzerinde etkili olan nesnel iletişim biçimidir (Dincer, 2000). Sözlü iletişim akıl, mantık ve düşünceyi, görünüş ve beden dili ise duyguları ve ilişkileri en etkili ifade etme aracıdır (Altıntaş ve Çamur, 2005:13; Cüceoğlu, 2004).

İnsan, toplumsal bir varlık olarak her gün ister istemez yeni durumlarla ve değişik kişilerle karşılaşmaktadır (Abacı, 2005).Toplumsal karşılaşmalarda kişiler birbirlerine kendileriyle ilgili bilgiler sunar. Dış görünüşleriyle, davranışlarıyla, kullandıkları dil ile vb bir imgesel alış-verişte bulunurlar (Emir,2003). Kişinin karşısındaki insanın fiziksel görünümü, en azından iletişime nasıl başlanılacağını belirler. İnsanlar yeni karşılaştıkları birisinin dış görünüşüne kısa bir süre bakıp onların hakkında bir izlenim oluşturduktan sonra, ona efendi, bey, beyefendi, hemşerim, hanımefendi demeye karar verirler. Hemen her durumda, insanlar, tanımadıkları kişilerle karşılaştıklarında bilgi eksikliklerini gidermek için kolay bir ipucu olan fiziksel görünümünden yararlanırlar (Dökmen, 2005).

İnsanlar ilk önce gördükleri şeylerden etkilenirler (Ailes ve Kraushar, 2004; Maxwell ve Donran, 2004; Çakır, 2005; Kaşıkçı, 2006). Kişi ince ayrıntıları fark etse de etmese de, duruşu ve giysileri kendisinden önce konuşur. Giysiler aracılığıyla oluşturulan bilinçli ya da bilinçsiz görsel izlenim göze çarpan ilk şeydir (Sampson,1995; Dimitrius ve Mazzarella, 2001a; Dökmen, 2005). Bundan dolayı insanlar ilk kez karşılaştıklarında ilk notu dış görünüşlerden verirler ve ilk izlenimlerini oluştururlar (Cereci, 1997; Dincer,1998; Altıntaş ve Çamur, 2005; Kızıldağ, 2005). Bulunulan her ortamda başarılı olabilmek, kişi hakkında yapılacak değerlendirmelerin olumlu yönde olmasıyla bağlantılıdır. Bu nedenle de ilk izlenim oluşturmada göze çarpan giyim tarzı ile olumlu izlenim oluşturma arasında doğrudan ilişki bulunmaktadır (Dincer,1998).

Kişinin, giyim kuşamı, ses tonu, vücut dili ve davranışlarının oluşturduğu etki, insan ilişkilerindeki tarzını ve izlenimlerini ortaya koyar (Sampson, 2001). Kişinin kime nasıl davranacağına karar verme sürecinde elindeki ilk bilgi, karşındakinin fiziksel görünümüdür (Dökmen, 2005). Sürekli değişen hızla ilerleyen bir kültürde kişinin iş günü boyunca karşılaştığı her kişiyi derinlemesine ve ayrıntılı tanıyıp anlayacak zamanı yok. İlk farkına vardığı şey oluşturdukları görsel izlenimdir. Daha onlar tek bir kelime söylemeden gövdeleri, duruşları, giysileri konuşmaya başlar. Dolayısıyla kişi,

böyle pratik gerçeklerle, başkaları hakkında yargılara varırken anlık görsel izlenimlerine güvenir (Sampson, 1995).

Kişinin fiziksel görünümü davranışlarını etkiler (Maxwell, 2004). Çekici bir kişi, daha fazla etkileme gücüne sahiptir. Çekicilik dikkat çeker ve ödüllendirici bir özelliğe sahiptir. İnsanlarda çekici insanlara bakma, onları dinlenme eğilimi daha fazladır (Sakallı, 2001; Hogan, 2007b). Fiziksel görünüm, konuşmayı başlatan kişi için ipucu olmanın yanı sıra, kendisine hitap eden kişi içinde önemlidir (Dökmen, 2005).

Psikologlar dış görünüşün içerdeki kişiyi temsil ettiğini düşünürler (Sampson, 1995). İnsanlar, dış görünüşleriyle, tavırlarıyla, hareket etme şekilleriyle kişiliğini belli ederler (Kaşıkçı, 2006; Lowndes, 2006). Giysiler kişiliklerin ve duyguların bir dışa vurumu olarak kullanılırlar (Sampson, 1995). İnsanlar, kişinin ne giyindiğinden, nasıl konuştuğundan, beden dilinden karakterlerinin yansımalarına kadar pek çok noktaya bakarak kişinin hakkında bir fikir edinirler. Kişinin nasıl biri olduğuna ve kişiye nasıl davranmaları gerektiğine bu izlenimlere göre karar verirler (Çakır, 2005).

İnsanlar daima kendileri için en iyi olanı değil, kendilerine en çekici sunulanı tercih ederler (Hogan, 2006). Başka bir ifadeyle başarı, insanın kendini nasıl pazarladığına bağlıdır, kendini iyi bir ambalaj içinde sunmasına bağlıdır (Riso, 2003). İki kişi arasında bir tercih yapılmak zorunda kalırsa, daha iyi bir görünüm, önemli bir tercih nedeni olur (Shinn, 2005).

İyi bir dış görünüş sessiz bir tavsiye mektubudur (Çakır, 2005). İnsanlar bir miktar taze meyve ya da sebze almak için manava ya da markete gittiğinde en iyi görünenleri seçer. Baş sayfası yırtık olan gazeteleri insanlar almaz. İnsanlar her şeyin en iyisini isterler. Bu taze meyve, bir demet gül ya da şirket için çalışan yeni bir eleman da olsa aynıdır (Shinn, 2005). Burada önemli bir nokta, bireysel ya da kolektif davranışlar için, olaylardan çok göstergelerin, sembollerin etkisinde görüşlerin biçimlendiğidir (Peltekoğlu, 2005).

Kişinin insanlara nasıl davrandığının anahtarı, onları nasıl gördüğünde saklıdır (Maxwell ve Donran, 2004). İnsanlar kıyafetleriyle karşılaşır karakterleriyle uğurlanırlar (Çakır, 2005). İnsan dış görünümüyle karşısındaki bireyi olumlu veya olumsuz etkiler (Okay, 2005). Omuzları çökmüş, eski püskü giysiler içindeki biri iş

yerinden içeri girecek olsa, kapıcı belki de onu dışarıya çıkaracaktır. Deri bir çanta taşıyan, iyi giyimli biri elbette başka türlü karşılanacaktır (Syers ve diğ., 1993).

Hareketler kelimelerden daha sesli konuşur (Roswhan, 2003; Carnegie 2004; Silberman ve Hasburg, 2005; Hogan, 2007a). Kişiler sözsüz iletişimi doğru ve yerinde kullanarak, insanlara duygu ve düşüncelerini doğru olarak iletir (Dincer, 2002).

Beden dili, genellikle bilinçsiz ama ilettiği şeyi son derece net iletir. Birisinin söylediği şeyler kişinin ilgisini çekiyorsa, daha iyi dinlemek için öne doğru eğilir. Bir şeyden korktuğunda ya da uzak durmak istediğinde, büyük olasılıkla gerilir ve geri çekilir. Kişinin her iki durumda da yaptığı hareket irade dışı olmakla beraber son derece etkilidir. İnsanın duruşu, mimikleri, yüz ifadesi, el ve kol hareketlerinin kendine göre bir ifadesi vardır (Linkener, 1993). Beden dilini yorumlamanın en önemli sonucu, kişinin, karşısındaki muhatabın kendisi hakkındaki duygularını doğru bir şekilde öğrenmesidir (Dincer, 2002).

Günümüzde küreselleşen dünyada değişim süper hıza ulaşmış, iletişim baş döndürücü bir hızla mesafeleri daraltmış sosyal kültürel ve ekonomik yaşam geliştikçe, kitleleri toplumlara, ülkeleri adeta iç içe değişken hale getirmiştir (Çakır ,1999). Artık, insanların neyi söylediği kadar, nasıl söylediği de önemlidir. Araştırmalar, insanların birbirlerine ne söylediklerinden çok nasıl söylediklerine dikkat ettiklerini belirtmiştir (Conlow, 1999; Roswhan, 2003; Açıl, 2005; Burg, 2006). İyi bir dinleyici, iletişim kurduğu kişinin yalnız söylediklerini değil, yüzü, eli, kolu ve bedeniyle yaptıklarını da duyar; çünkü yüz ifadeleri el ve kol hareketleri, beden duruş tarzı, sesin tonu gibi sözsüz işaretler, sözlü ifadeleri tamamlar (Cüceoğlu, 2004).

1.4.İzlenim Yönetim

İnsanların amacı ne olursa olsun şurası gerçek ki, bu hedeflere ulaşabilmenin yolu, bir biçimde öteki kişilerden geçiyor. Terfi sürecinde yeterliliği başka kişiler tarafından değerlendiriliyor; ayrıca sadece alandaki yeterliliği tek ölçüt olarak alınmıyor, insan ilişkilerindeki başarısı da önemli bir belirleyici olabiliyor. İnsanları ünlü kılacak olan insanlar başkaları; insan ne kadar uğraşırsa uğraşsın, çevresindeki insanlar onu engelleyebilir. Çünkü iyi insan olduğunu yalnız kendisinin düşünmesi yeterli değildir. Bu konuda başkalarıyla da aynı düşüncede olması gerekir (Arkonaç, 2001; Araz;

2004). O halde insanlar başkalarının kafalarındaki izlenimlerini kontrol etmenin ve yönetmenin yollarını öğrenmelidir. Aksi takdirde, olumsuz izlenimler kişinin hayatını kontrol edecektir (Çakır, 2005).

İnsanlar çevresine karşı pasif değildir, fiziksel ve sosyal çevresini yapılandırmaya ve şekillendirmeye çalışıyor. Bu yapılandırma arkadaşların, eşin, hobilerin seçimiyle yapılmaktadır ancak süreç bununla tamamlanmamaktadır. Kişi aynı zamanda, diğer kişilerin kendisiyle ilgili izlenimlerini belirlemeye veya etkilemeye çalışmaktadır; çünkü kişi sevilen biriye, her koşulda desteklenmekte, korkulan biriye itaat edilmekte ve karşı çıkılmamakta ya da acınan biriye hem maddi hem manevi olarak yardımcı olunmakta ve onun kaldıramayacağı taleplerde bulunulmamaktadır (Araz, 2004).

İnsanlar, muhataplarının kendisini sevmelerini ve saygı duymalarını ister. Ters bir durumda üzüntü duyar, kendisini yalnız hisseder. Bu açıdan bakıldığında insanların mutluluğu büyük ölçüde çevresindeki insanlarla ilişkilerine ve onların kendisine ilişkin izlenimlerinin olumlu olmasına bağlı olduğunu görülür (Demir, 2003). İnsanın çevresindeki etkisinin olumlu olması, zihinlerde oluşan görüntü olarak tanımladığımız izlenimin de olumlu olmasını sağlayacaktır (Biber, 1998). Bu etkiyi sağlamanın yolu bilinçli hareket etmek ve etrafında olup bitenin farkında olmaktır (Nachez, 2003).

İnsanlara ve olaylara verilen anlamlar ve önem dereceleri geçmiş yaşantılar içinde oluşur (Cüceoğlu, 2004). Kişi, çevresini tanır ve elde ettiği veriler doğrultusunda onlarla iletişim kurar. Tutum ve davranışları buna göre şekillenir. Kişinin çevresindekiler, kişiye karşı tutum ve davranışları, ona bakış açılarına göre olur (Çavuş, 2005).

Eğer kişi, insanlarda bıraktığı izlenimi kontrol etmek için uğraşmazsa, yanlış anlaşılma riskine girdiği anlamına gelebilir. Hem de daha ağzını bile açmadan (Sampson, 2001). İnsanlar, nasıl algılanırlarsa, öyle bilinirler. İnsanların, kişiye davranış şekli, kişinin ne olduğundan çok nasıl bilindiğine bağlıdır. Kişinin, diğer kişiler tarafından nasıl algılandığı çok önemlidir. Öyle ise kişi, o algılamayı kontrol etmenin ve yönetmenin yollarını da öğrenmesi gerekir (Çakır, 2005). Bundan dolayı kişiler ilişki kurdukların kişilerin zihinlerinde oluşturdukları izlenimlerin nasıl olduğunun bilinci içinde olmalı

ve eğer olumlu etkiyi yapamadıklarını düşünüyorsa, bu durumu düzeltmeye yönelik izlenim çalışmalarına yönelmelidirler (Bakan, 2005).

Sosyal etkileşimlerde katılımcıların kimliği son derece önemlidir. Sosyal kimlik, sosyal açıdan uygun bulunan kimlik hakkındaki kişiler arası anlaşma doğrultusunda biçimlenir ve sürdürülür. Söz konusu kimlikler oluşturularak, kişiler sosyal yaşamda nasıl görülmek ve kendisine nasıl davranılmasını arzuladığına ilişkin beklentilerini gösterirler (Demir, 2003).

Kişinin yansıttığı izlenim, kişinin kimliğine dayanır ve yansıtılan izlenimde kişinin kimliğinin sosyal olarak olumlu algılanan kısmını içerir. Goffman, kişilerin tek bir kimliği olduğunu kabul etmemektedir. Kişiler çoklu kimliklerinin olduğu bir kimlik repertuarına sahiptirler ve bu kimlikler arasından içinde bulunduğu durumun gereklerine en uygun kimliği seçtiği düşünülür (Demir, 2003).

Kişilikleri anlamak, insanları anlamamanın ilk basamağıdır. Eğer kişi, diğer kişilerin içlerindeki değişiklikleri görüp onları oldukları gibi kabul etmezse, kişiye benzemeyen herkesi sıra dışı olarak kabul eder. Bundan dolayı izlenimlerini yöneten kişinin fark edeceği ilk şey, insanların birbirinden farklı olduğudur (Littauer, 2003). Bir insanın kişiliğini ve gereksinimini anlayamadıkça karşılıklı tatmin edici bir ilişki kurulmaz. Kişi, insanların kişiliğini anladıkça onlara daha iyi hitap edebilir (Rifenbary, 2004). Başka bir ifadeyle kişi ya da grup ne kadar iyi tanıyorsa, onları ikna etmek o kadar kolaylaşır (Hogan, 2006).

Tepelerdeki rüzgârgülü, her ne kadar demirden de yapılmış bile olsa, eğer her rüzgâra karşı dönme ustalığını göstermezse fırtınanın etkisinde kırılır (Condrill ve Bough, 2005). Kişilere yaklaşmanın yolu onlara kişiliklerine göre hareket etmektir. İnsanların güçlü yönlerine hitap ederek onların sempatisi kazanılır. İzlem yönetimi de burada duyguyu etkileyecek taktiği seçmektir (Littauer, 2003; Riso, 2003; Littauer ve Lettauer, 2005; Çavuş, 2005). Yani ata et, aslana ot verilmez. Aslana en güzel otları da verseniz onu etkileyemeye bilirsiniz. Kimin ne beklediği bilinmelidir (Çavuş, 2005). Çünkü bütün insanlar kendi istekleri ile ilgilenirler. Bu nedenle insanları etkilemek isteniyorsa, onların istediği şeylerden söz edilmeli ve onlara bu isteklerine nasıl ulaşılabileceğini gösterilmelidir (Carnegie 2004). İlişkilerde esnek olmak gerekir. Farklı insanlarla için farklı tarzlar olduğu unutulmamalıdır (Silberman ve Hasburg, 2005).

İnsanların benliklerini oluşturmak için seçtikleri izlenim türü, kendi fikirlerine, sahip olmak istedikleri kişilik tipine, diğer kişilerin sahip olduğunu düşündüğü değerlere ve mekâna bağlıdır. İzlenim yönetimi kişinin kim ve ne olduğunu belirlemeye yardımcı olan davranışları içerir (Rosenfeld ve diğ., 1995). İnsanlar, çevredekilerden kendi yaptıklarının yansıtılmasını ve onaylanmasını isterler. Kişi, diğer kişilerin istek ve beklentilerine göre davranarak olumlu bir izlenim oluşturur (Doubtfire, 1997; Conlow, 1999; Dimitrius ve Mazzarella, 2001; Carnegie. 2004; Fromm, 2004; Maxwell, 2004; Rifenshield, 2004; Littauer ve Lettauer, 2005; Burg, 2006; Hogan, 2007b).

İzlenimleri yönetmede üç şey önemlidir. Mantığa seslenme, duygulara seslenme ve insanlara güvendir (Maxwell ve Donran, 2004; Çavuş, 2005).

İnsanlar yaptığı işleri duygularına dayanarak yapar (Chandler, 2002; Rifenshield, 2004; Goleman, 2005; Littauer ve Lettauer, 2005). İnsanların kararlarını ve hareketlerini şekillendirirken onların hisleri çoğu zaman düşüncelerine baskın çıkar (Kaşıkçı, 2006). Başka bir ifade ile kişinin sadece ne hissettiğinden ziyade, neyi bu şekilde hissettiği kavranıldığında, izlenimleri daha kolay yönetilir (Silberman ve Hasburg, 2005). Dolayısıyla, kişisel değerlerin çok etkili olduğu insanların sempatik bir yaklaşımla ele alınmasında duygular daha iyi bir araçtır (Myers ve Myers, 1997). Olumlu tepkiler kişilerin bilişsel değerlendirmelerinin temelinde yatar ve davranışsal tepkilerinin etkiler. Olumlu duygular kişilerin daha destekleyici davranışlarını göstermesine etki eder (Yılmaz, 2005). Kararlar alınırken gerçekler de kullanılmaktadır ancak genellikle, karar, duygusal nedenlerden yana alınmaktadır. Eğer kişilerin duygularını ele geçirilirse, akılları duygularını takip edecektir (Güzelcik, 1999).

Kişinin kendi izlenimleriyle tutarlı bir hale gelme eğilimi vardır. İnsanlar tutarlı davranışlar sergiledikçe muhataplarına karşı bir güven oluşturur ve izlenimlerini yönetmesi kolaylaşır (Leary, 1997).

Kişinin çevresindekilere her iletisi onların hakkında ne düşündüğünü anlatır (Gordon, 2002). Çevresi üzerinde kontrole sahip olmak isteyen insan, çevresiyle ilgili izlenimlerinin doğru ve geçerli olduğunu onaylatmak, yani diğer insanların kendisi gibi düşündüğünden ve algıladığından emin olmak ister (Arkonaç, 2001).

Demir'in (2003) aktardığına göre, Leary (1996) izlenim yönetiminin kişiler için önemini üç noktada toplamıştır:

Birincisi kişiler arası etki. Kişiler, izlenim yönetimiyle özellikle başkalarının kendilerine ilişkin izlenimlerinin, kendisi için önemli sonuçları olduğuna inançları nedeniyle ilgilenir. Bununla birlikte izlenim yönetimi, kişinin çevresindeki kişilerin davranışlarını etkilemede etkili bir yoldur. Kişi, izlenim yönetimi ile diğer kişilerin üzerindeki gücünü devam ettirebilir ya da artırabilir. Burada sözü edilen güç kişinin diğer kişiler üzerinde istediği değişimi gerçekleştirmesidir.

İkincisi kişiliğini geliştirme ve sürdürme. Kişiler izlenimleri konusunda kaygılı olduklarında, izlenimlerini yönetme çabası içerisine girerler. Bunun bilinen üç nedeni vardır. Birincisi, izlenim yönetimindeki başarısızlık, kişinin kendisine saygısını azaltırken izlenimleri yönetmekteki başarı kendisini iyi hissetmesini sağlar. İkinci neden kişinin kimliğini yapılandırması ve onu devam ettirme çabasıdır. Üçüncüsü ise, izlenim yönetimi kökleşmiş bir alışkanlık olmasıdır.

Üçüncüsü duygusal düzenleme. İzlenim yönetimi, kişinin kendisine ilişkin olumsuz duyguları azaltır; olumlu duyguları artırır. Çevresindeki kişilerce onaylanmak kişinin kendisini daha iyi hissetmesini sağlar.

İzlenim yönetimine yol gösteren ilke, kişilerin, kendileri için önemli diğer kişiler tarafından olumlu bir şekilde algılanmak istenmesi ve bu kişilerce olumsuz algılanmak istememesidir (Giacalone, 1994).

Literatürde izlenim yönetimi çok değişik şekilde tanımlanmıştır. Bazılar şunlardır:

İzlenim yönetimi bilerek ya da bilmeyerek insanları kontrol eden sosyal yönlü davranışlardır. İzlenim yönetimi genel bir kişisel tepkidir ve kişi davranışlarını farklı açılardan bakarak yönetmesidir (Sakallı, 2001)

İzlenim yönetimi, kişinin başkaları tarafından nasıl algılandığını kontrol etme sürecidir (Altıntaş ve Çamur, 2005).

İzlenim yönetimi, sosyal ilişkilerde tasarlanan fikirleri bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde kontrol etme girişimidir. Genelde izlenim yönetimi sözlü ve sözsüz yargıları ya

da etkileyici, bütüncü davranış örneklerini ve bir kimsenin fiziksel görünümünü değiştirme fikrini içeren davranışlarla sonuçlanır (Schlenker,1981).

Kişinin, diğer kişilerin kendisi ile ilgili algıları belirleme çabasına izlenim yönetimi denir (Araz, 2005).

Tedeschi (1981) izlenim yönetimini “bir kişinin diğer kişi ya da kişilerin kendisiyle ilgili izlenimleri kontrol etme ya da etkileme amacıyla yaptığı davranışlar” olarak tanımlamıştır. İzlenim yönetimiyle kişiler, diğer kişiler, olaylar, objeler, düşüncelere ilişkin izlenimleri şekillendirmeye çalışırlar.

İzlenim yönetimi tanımlarından bir kısmında ise kişilerin, izlenimlerini “bilinçli ve amaçlı olarak ya da bilinçli ve amaçlı olmaksızın” yönetilebildiği de vurgulanmaktadır (Yılmaz, 2005).

Montagliane ve Giacolone (1998) izlenim yönetimini,“sosyal güç elde etmek amacıyla sosyal etkileşimi, bilinçli ve aktif yönlendirme olarak” tanımlarken, izlenim yönetimi davranışlarını, kişiler arası etkileşimi kolaylaştırmak maksadıyla biçimlendirmeye yönelik otomatik olarak yapılan davranışlar olarak görmüşlerdir (Akt. Demir, 2003).

Bunların dışında yapılan tanımlar ise daha çok tanınma, istenilen kimlik ya da algıları oluşturma ve sürdürme, sosyal onay kazanma ya da onaylanmaktan kaçınma gibi kişinin, izlenimlerini etkileyen etmenler olarak tanımlanmaktadır (Demir, 2003).

Bu araştırmanın amacı doğrultusunda örgütlerde izlenim yönetimi, kişinin örgütsel ortamda sosyal güç kazanma, kişilerarası etkileşimi kolaylaştırma veya olumsuz izlenimlerden kaçınma ile iş çevresindeki kişilerin kendisine ilişkin izlenimlerini, kontrollü ya da kontrolsüz yönlendirme davranışları olarak tanımlanmaktadır (Demir, 2003).

İnsanlar, günlük yaşamlarını, diğerlerinin onları nasıl değerlendirdiği üzerine fazlaca düşünmeksizin mi, yoksa kendileriyle ilgili izlenimleri kontrol ederek mi sürdürmektedirler? sorusu, Leary'nin (1996) sınıflandırmasında yanıt bulmaktadır. Araz'ın (2005) aktardığına göre, Leary (1996), izlenim yönetiminin dört düzeyde incelenebileceğini öne sürmektedir.

Birinci düzey, kişinin başka insanların kendisiyle ilgili izlenimlerine duyarsız ya da ilgisiz olduğu durumlardır. Leary (1996) buna neden olabilecek iki durumun olduğunu söylemektedir. Olayın ilginç, tehdit edici ya da uyarıcı olduğu durumlarda kişi, dikkatini tümüyle dış dünyadaki başka uyaranlar yöneltip, başkalarının kendi hakkında ne düşündüğünü merak etmeyebilir. Kendini bir ayaklanmanın ortasında bulan ya da çok sürükleyici bir filmi izleyen kişiler, bu düzeyde yer alabilmektedir.

İkinci düzey, insanların başkaların izlenimleri hakkında bilgi edinmek için sosyal çevrelerini bilinçsizce inceledikleri durumları içermektedir. Leray'a (1996) göre insanlar, çoğunlukla başkalarının kendileriyle ilgili olarak ne düşündükleri üzerine bilinçli bir biçimde düşünmemektedir; başkalarının izlenimleriyle ilgili oldukları hissini yaşamaktadırlar.

Üçüncü düzey, insanların başkaların kendileriyle ilgili izlenim oluşturduklarının farkında oldukları izlenim üzerine düşündükleri aşamadır.

Dördüncü düzey ise, kişilerin düşüncelerini bütünüyle izlenim yönetimine odaklaştırdığı durumları içermektedir.

İzlenim yönetimi, örgütsel ortamda kişiler tarafından kullanılan ve etkili iletişimin temeli olan bir kavram olarak ele alınmaktadır. İzlenim yönetimi teorisi, kişilerin davranışlarının kabul görmesi konusunda hassas davrandıkları ve bu nedenle toplumsal ortamlarda olumlu ve arzu edilen bir imaj oluşturmak ve korumaya güdülendikleri düşüncesine dayanmaktadır(Arkin, 1981).

Örgütlerde çalışan kişilerin izlenim yönetimi, üç temel ögeden oluşmaktadır. Bu ögeler; izlenimleri inceleme, izlenim oluşturmaya güdülenme ve izlenim oluşturmadır (Demir, 2003).

Birincisi; izlenimleri inceleme. İzlenim yönetiminde ilk aşama izlenimlerin incelenmesidir. İzlenimleri inceleme, kişinin, çevresindeki kişilerin kendisine ilişkin algı ve değerlendirmeleri doğrultusundaki davranışları içerir. Geribildirimler, kişinin, davranışlarının uygunluğu ya da ihtiyaç duyduğu değişimin gerekliliği hakkında kendisini bilgilendirir. İnsanların, karşısındakinden aldığı geribildirim, etkileşimin olumlu olup olmadığını belirlemede kullanır. Böylece karşısındakinden aldığı geribildirime verdiği anlamı, geliştirmeyi istediği izlenimlerin amacı doğrultusunda

kullanır. Kısaca izlenimleri incelemenin, kişinin, içinde bulunduğu durum ve sahip olduğu kişilik özellikleri doğrultusunda, diğer kişilerde oluşturduğu izlenimlerin farkında olmasıyla başlar.

İkincisi; izlenim oluşturmaya güdülenme. Kişiler, davranışlarının sosyal açıdan uygunluğu konusunda duyarlı olmaları nedeniyle, kişiler arası etkileşimlerinde, uygun sosyal kimlikler oluşturmaya gereksinim duyarlar. Kişiler için oluşturdukları izlenimler, diğer kişilerin onlara ilişkin algıları, değerlendirmeleri ve davranışları önemlidir. Bu durum kişileri, genellikle çevrelerindeki diğer kişilerin gözünde belli izlenimler oluşturacak şekilde davranmaya güdüler.

Kişiler belirli bir yönde davranmaya güdülendiklerinde, aynı zamanda diğer kişiler üzerinde nasıl bir izlenim oluşturduklarını tanımlayarak, bu çabalarındaki başarılarını değerlendirme yönünde de güdülenmektedirler (Araz, 2005).

Kişi, izlenim oluşturma yönünde oldukça fazla güdülendiğinde ya da yetenekleriyle ilgili fazla kuşkuları olduğunda, yüksek düzeyde sosyal kaygı yaşamaktadır. Sosyal kaygının yükselmesi ise iyi bir izlenim oluşturma sürecini başarısızlıkla sonuçlandırmaktadır (Araz, 2005). Karşıt olarak kişi, muhatabı önemsiz gördüğünde kendisiyle ilgili değişmeyecek ve arzulanır bir izlenimin oluştuğunu düşündüğünde ise izlenim yönetimiyle ilgili olarak düşük düzeyde güdülenmekte, bu da izlenim yönetiminin etkililiğini zedeleyebilmektedir (Leary, 1996).

İzlenim yönetimi aracılığıyla yansıtılan olumlu imajlar, kişiler tarafından beklenen ödülleri en üst düzeye çıkarmak amacıyla bilinçli olarak seçilir. Kişilerin belirli bir izlenimi oluşturma konusundaki güdüleri; imajın kişinin amaçları başarısındaki önemine, arzu edilen bu amaçların değerine, arzu edilen ile mevcut imaj arasındaki farklılığa dayanır ve bu faktörler tarafından belirlenir (Demir, 2003).

İzlenim oluşturma sürecinin üçüncü aşaması izlenim oluşturmaktır. Kişi, çevresindeki kişilerin izlenimlerinin farkına varıp, onları yönetmeye güdülendikten sonra, arzu ettiği izlenimleri oluşturma çabasına girer. İzlenim yönetimini oluşturma sürecinde uygun davranışı seçme son derece önemlidir. Kişi bir davranışı seçerken, istediği izlenimi etkili bir şekilde oluşturabilecek davranışı, ortamı ve karşısındaki kişiyi inceler ve izlenimleri oluşturur (Demir, 2003).

1.5.İzlenim Yönetimi İle İlgili Kuramlar

İzlenim yönetimiyle ilgili iki kuram olduğu görülmektedir.

1.5.1.Tiyatro Yaklaşımı

Goffman (1959) kişilerin bilinçli olarak insanlarla ilişkilerinde izlenimlerini yönettiklerini söyleyerek davranış bilimlerine yeni bir kavram getirmiştir. İzlenim yönetimi, kişilerin izlenimlerini nasıl geliştirdiklerini ve izlenimlerini yönetmek için hangi taktikleri kullandıklarını açıklamaya çalışır. Kişinin içinde bulunduğu duruma ve elde etmek istediği kazançlara göre nasıl bir izlenim geliştirmesinin uygun olduğunu anlamaya çalışır (Akt. Araz, 2005).

Tiyatro yaklaşımının kurucusu olan Goffman'a (1959) göre hayat bir tiyatro oyunu gibidir ve kişiler başkaları için roller yapar. Kişi rol yaparken, kendisini izleyenlerin kendisinden beklenen tepkileri vermesini ister. İzlenim yönetimi kişilerin başka insanların izlenimlerini kontrol etmeye çalıştığı bir süreçtir (Akt.Demir, 2003).

Goffman (1959), sosyal etkileşimi kişilerin rol oynadığı tiyatro gösterisine benzetmiştir. Kişinin ifade ettiği sözler ve davranışlar, içinde bulunulan ortama göre ve etkileşimde bulunulan kişiye göre değişmektedir. Sosyal etkileşimlerde başkalarının kişi hakkında ne düşündüğünü bilmesi gerekir. İyi bir sosyal etkileşim, kişinin karşısındaki insanlarda arzu ettiği izlenimleri oluşturabilmek için, sözel ve sözel olmayan davranışlarını denetlemeyi gerektirir. Kişiler hangi hareketlerinin karşısındaki insanları nasıl etkileyeceğini az-çok bilirler (Akt. Araz, 2005).

Goffman'a (1959) göre kişi, diğer kişiler ile birlikte olduğu zaman, diğer kişiler onunla ilgili bilgi aramaya ya da sahip oldukları onunla ilgili bilgileri kullanmaktadırlar. Kişinin çevresindekiler, kişinin soysa-ekonomik durumu, kendisiyle ilgili benlik kavramı, onlara yönelik tutumu ve davranışları, yeterliliği vb konularla ilgilenmektedirler. Bütün bu bilgiler kişinin, çevresindekilerden bekleyebileceklerini ya da onların, kişiden beklentilerini önceden kestirebilmelerine olanak sağlamaktadır. Goffman (1959), kendisiyle ilgili izlenim oluşturduğunun farkında olan kişinin, izlenim yönetimi aracılığıyla başkaların izlenimini denetlemeye çalıştığını savunmaktadır. Kişi yalnızca kendisini ifade etmekte kalmamakta; kendisi hakkında bilgi sunarken, aynı zamanda kimi bilgileri yaymaktadır. Belli tarz insan olduğu

iddiasının gerçekleşmesi için, söylenenlerin tutarlı mesajlarla yansıtılması gerekir. Çünkü kişinin nasıl davrandığı kadar ne tür mesajlar yaydığı da ayırt edicidir (Akt. Araz, 2005).

Goffman (1959) kuramında birçok kavram tanımlamıştır. Sosyal etkileşim oyunundaki aktörler, yaşam sahnesinde istedikleri sosyal, psikolojik, maddi ve manevi sonuçlara ulaşmak için, çevrelerindeki insanlara kendilerine ilişkin belli izlenimler oluşturmaya çalışırlar (Akt. Demir, 2003). Kişilerin sergilediği bu davranışlara performans denir. Performans ile “belirli bir durumda belirli bir katılımcının diğer katılımcılara hizmet eden bütün etkinlikler ” kastedilmektedir. Performans sürecinde aktör bir rol sergilemektedir. Rol ile kastedilen ise, “bir performans esnasında gözlenen ve belki de diğer durumlarda da sergilenen önceden belirlenmiş davranış kalıbı”dır (Akt. Araz, 2005).

Toplumsal ve örgütsel yaşam bir tiyatrodur. Toplumsal ve örgütsel yaşam ise bir tiyatro oyununa benzer. Bu oyundaki her kişi, izleyiciler için farklı roller oynar. Kişiler sosyal etkileşimlerde tıpkı aktörler gibi bir işleve sahiptir. Başka bir ifade ile insanlar sosyal kimliklerine göre farklı roller oynayan oyuncularlardır (Demir, 2003).

Goffman (1959) sahne ile izlenimlerin yönetildiği fiziksel alanı anlatmaktadır. Örneğin bir öğretmen için ders anlattığı sınıf, sahne konumundadır. Masası, kitapları ve kişisel eşyalarının bulunduğu ve öğrencilerin olmadığı öğretmen odası sahne arkasıdır. Öğretmen, öğrencilerin karşısında son derece ciddi davranırken öğretmenler odasında kendi arkadaşlarıyla çok rahat davranışlar sergileyebilir. Bu örnekte olduğu gibi kişi kendisi için ideal gördüğü imaj ile uyuşmayan etkinlikleri saklayabilir (Araz,2005).

Goffman, kişilerin tek bir kimliği olduğunu kabul etmemektedir. Kişilerin çoklu kimlikleri oldukları, aslında bir kimlik repertuarına sahip oldukları ve bu kimlikleri arasından içinde buldukları duruma en uygun olanı seçtiklerini ileri sürmektedir (Araz, 2005).

1.5.2.Kendini Sevdirme Kuramı

Kendini sevdirme teorisi, kişiler arası ilişkileri, bir diğerine ödül veya ceza verebilme kapasitesi anlamında güç elde etme çabası olarak açıklar. Kendini sevdirme ve bu

amaçla ideal görüntüler sergileme, nispeten zayıf olanların gücü elde etmesinin önemli bir yoludur (<http://www.psikolojisyfam.com>, 2006).

Jones'e (1990) göre izlenim yönetimi konusu, kişiler arası algı çalışmalarının kapsamına girmektedir ve eğer insanların birbirini nasıl algıladıkları konusu netleştirilmek isteniliyorsa, izlenim yönetimi dinamikleri üzerine de yoğunlaşmak gerekmektedir. Jones, sosyal psikolojide izlenim yönetimi konusunda merkezi önemi olan kendini sevdirmeye kuramını oluşturmuş, daha sonra Wortman'la birlikte bu kuramı genişletmiş ve yaptığı pek çok deneysel çalışmayla hipotezlerini kanıtlamaya çalışmıştır. Jones'in kuramının merkezi kavramı "güç"tür (Araz, 2005).

Sosyal güç; başkalarının davranışlarını etkileme ve onların kişinin kendi üzerindeki etkilerine direnme yeteneğidir (Demir, 2003).

Jones'in (1990) kuramının esası; hedef kitleye kişinin kendisini sevdirmesini sağladığı takdirde, hedef kitlenin kişinin üzerindeki gücünün azalacağı savıdır (Araz, 2005). Kendini sevdirmeye çalışan kişi, karşısındaki kişinin de aynı şekilde karşılık vereceğini düşünerek olumlu davranışlar sergiler (Demir, 2003).

Jones'e göre, kendini sevdirmeye çalışan kişi "benim için şunu yaparsan senin için bunu yaparım" dememektedir. Sevilme hedefi ancak bu hedef gizlenirse, en iyi şekilde elde edilmektedir. Kendini sevdirmeye çalışan kişi gizil güdülere sahiptir. Gizil güdülerle kast edilen ise, başkalarının kişiden hoşlanmalarını sağlama gibi dolaylı yoldan gücünü artırma isteğidir (Araz, 2005).

Kendini sevdirmeye davranışları son derece etkilidir. Bunun nedeni insan yapısının övgüye değer vermesi, kişilerin tutum ve davranışlarının yanlış olduğu endişesinden kurtulma isteği ve insanların takdir edilmekten hoşlanmalarındır (Demir,2003).

İş dünyasında sergilenen kendini sevdirmeye davranışının çok yoğun kullanılmadığı sürece örgüte zarar vermez, aksine insanları birbiriyle bütünleştirerek sosyal bir yapıyı oluşturma görevi görür (Araz, 2005).

Örgütsel ortamda, kendini sevdirmeye davranışları bilinçli ya da bilinçsizce gösterilebilir. Bir izlenim taktiği olarak kendini sevdirmeye, örgütsel politika ile ilişkili olmasına karşın, nedenleri ve sonuçları tercih eden kişilere göre değişir. Kişiler genellikle

kendini sevdirmeye taktiklerini sempatik görünmek için kullanırlar. Kendini sevdirmeye olumsuz değerlendirme kaygısı ile ilişkilidir. Olumsuz değerlendirme korkusu ile kişi, kendini sevdirmeye davranışları sergileyerek diğer kişilerin gözünde davranışlarının beğenilirliğini ve uygunluğunu artırma ortamı sağlar (Demir, 2003).

1.6.İmaj-İzlenim Yönetimi İlişkisi

Kişiler tarafından yansıtılan imaj izlenim yönetimiyle eş anlamlı olarak düşünülebilir (Yılmaz, 2005). Bu nedenle, izlenim yönetimi taktikleri neler olduğuna geçmeden önce imaj-izlenim yönetimi ilişkisine değinilecektir.

Kişiler kaçınılmaz olarak karşı tarafa, kendilerine ilişkin bir izlenim yansıtırlar. Yaptıkları ya da söyledikleri her şey izlenimlerine katkıda bulunur. Kişiler imaj oluşturmayla oluşturmama arasında bir tercih yapamazlar. Sadece şans eseri bir imaj oluşturmakla ya da bunu tasarlayarak yapmak arasında bir seçim yapabilirler (Cornad, 1994). Her kişinin bilinçli olsun ya da olmasın bir imajı vardır ve bu imaj başarısına katkı sağlayan soyut unsurların başında gelir (Gregory, 1991).

İnsanlar eylemlerinin sürekli analiz edildiği ve anlamlandırıldığı bir akvaryum içinde yaşarlar. Eğer oluşturmak istedikleri imajları yönetebilirlerse, bunu dürüst olmayan yollara başvurmaksızın yapabilirler. Kişiler, yeteneklerini ve kişisel özelliklerini, izlenim yönetiminde kullanarak bunu başarabilirler. İzlenim yönetimi hedef kitlenin, kişinin bazı karakter özellikleri hakkında bilgi sahibi olmasını sağlarken, daha az diğer olumlu özellikleriyle ilgili az bilgi sahibi olmasını sağlayacak yolları seçmesini sağlar (Demir, 2003).

Kişinin yansıttığı imajla eylemleri arasında bir uyumsuzluk varsa, bu kişilerde bilişsel uyumsuzluk oluşturur. Kişiler için gerçek olan şey, kişinin kendisinin yansıttığı imaj değil hedef kitlenin algıladıklarıdır. Bu nedenle kişinin işi sadece izlenim yönetimi amacıyla olumlu imaj oluşturup iletmesine değil, aynı zaman da bu imajın nasıl algılandığına da bağlıdır (Yılmaz, 2005).

Kişilerin, diğer kişilerin kendilerini nasıl algıladıklarına ilişkin kaygıları vardır. Çeşitli izlenim yönetim taktikleri aracılığıyla diğer kişilerin düşünce ve davranışlarını kontrol edebilen, etkileyebilen hatta değiştirebilen kişiler, bu taktikleri bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde kullanmaktadır (Yılmaz, 2005).

Sosyal ortamlarda olduğu gibi, örgütsel ortamlara girildiğinde de, insanlar, diğer kişilerle ilişkilerini şekillendiren davranışlar sergiler. Bunlar izlenim yönetme davranışlarıdır. Bu davranışlar başarılı ve etkili bir örgüt üyesi olmak sürecinde son derece önemlidir (Demir, 2003).

Oluşturmaya, sunmaya ve savunmaya çalıştıkları izlenimler, insanların çeşitli etkileme yöntemlerini geliştirmelerine, kendi izlenimlerini yöneterek istedikleri etkileri sağlamak için çaba göstermelerine yol açmaktadır (Türkoğlu, 2004).

Kişilerin izlenimleri yönetmek amacıyla kullandıkları taktikler bu bölümde sınıflandırılacak ve belirli taktiklerin özellikleri ve amaçları üzerinde durulacaktır. Araştırma kapsamında Demir (2003) tarafından kişiler düzeyinde yapılan sınıflandırmaya sadık kalınacaktır. Kişilerin kullandıkları izlenim yönetimi taktikleri bu sınıflandırmaya göre kendini tanıtmaya yönelik ve kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi ayırımına tabi tutulmuştur.

1.7.İzlenim Yönetimi Taktikleri

Kişi, kimsenin dünyasını kendi gözleriyle görmesini sağlayamaz ama zihinlerini ve davranışlarını etkileyebilir (Silberman ve Hasburg, 2005). Bunun için kişiler kendilerine ilişkin izlenimleri şekillendirmek, etkilemek veya düzeltmek için izlenim yönetimi taktiklerine başvurur. Kişiler bu taktikleri, diğer kişilerin onayını kazanma ve meşruluğunu artırma için kullanırlar (Yılmaz, 2005).

Bir kişi, izlenim yönetimiyle ilgili davranışlarını; 1) kendi yetenek, ihtiyaç ve amaçlarına, 2) muhatabın niteliklerine, 3) davranışın olduğu sosyal ortamın doğasına göre düzenleyebilmektedir (Araz, 2005).

Çoğu zaman izlenim yönetimi taktiklerinin hangisi ya da hangilerinin kullanılacağı belirlenmesi, kişinin içinde bulunduğu duruma bağlı olduğu gibi, oluşturulma istenen izlenim türüne de bağlıdır (Yılmaz, 2005). İzlenim yönetimi taktiklerini etkili bir şekilde kullananlar bir termostattırlar, doğru ısıyı ayarlarlar, etkili kullanmayanlar termometredirler, etki alanların dışında olduğunu düşündükleri koşullara göre yukarı çıkar veya aşağıya inerler (Ailes ve Kraushar, 2004).

İzlenim yönetimi taktikleri kendini tanıtmaya yönelik ve kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktikleri olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

1.7.1.Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktikleri

İnsanlar kendileri hakkında olumlu bir izlenime sahip olmak ister ve diğer insanlarda da olumlu bir izlenim oluşturmak isterler (Arkonaç, 2001).

Kendini tanıtmaya, kişinin yeterli ve zeki bir insan olduğunu gösterme yönündeki çabalarıdır (Jones, 1990). Kişiler kendini tanıtmaya yönelik taktiklerini, bilgi vermek amacıyla, kendileri ile ilişkiye giren kitleler üzerinde olumlu imaj oluşturma ya da artırmak için kullanırlar (Yılmaz, 2005).

Kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktikleri, kişinin nitelikleri, yetenekleri ve başarılarıyla ilgili bilgiler sunmayı içeren taktiklerden oluşmaktadır (Cialdini, 1989).

Kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktikleri, kazanımcı bir yapıya sahiptir. Kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktikleri olumlu görünme amacı taşır (Rosenfield ve diğ., 1995).

Kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinin kullanımı, kişinin olumlu değerlendirme ve izleyicilerin desteğini ve onayını elde etme isteğinden kaynaklanır. Kişiler bu taktikleri kullanarak, isteklerini elde etmek için uygun karşılanacağını umduğu davranışları geliştirmeye ve onlarla kendini tanıtmaya çalışır. Kısaca kişiler, çevresindeki diğer kişilerin kendilerine ilişkin izlenimlerini biçimlendirerek onlara kendini tanıtmayı amaçlarlar (Demir, 2003).

1.7.1.1.Görüş Birliği

İletişim farklılıklar içinde ortak bir açığa geçmeyi içeren bir süreçtir. İletişim sürecinin sağlıklı ve verimli bir şekilde sonuçlandırılabilmesi, karşıdaki kişi ile iletişime vesile edilmiş konu, olay ve sorunla ilgili aynı açığa geçebilmeye bağlıdır (Erengül, 1997; Özer,2006). İnsanlar olaylardan, eşyalardan, kişilerden değil onlara takındıkları bakış açısından rahatsız olurlar (Rosenberg, 2004; Özer,2006). Eğer kişi olaylara kendi bakış açısıyla bakarsa insanların büyük bir çoğunluğunu anlama şansını kaçırmaz (Saygın, 2005).

İlişki içinde bulunan kişiler, iletişim yoluyla, durumlarını sürekli olarak karşılıklı tanımlarlar; bu tanımlamada görüş birliğinde oldukları sürece, iletişimde aksaklık olmaz (Cüceoğlu, 2004). Görüş birliği, kişilerin nerede kesiştiklerini bulmalarıdır (Demarais ve White, 2004).

Bu taktik sayesinde kişi geçerli olarak bilinen değeri, inançları ya da düşüncelerini hedefe göre açıklar. Bu taktik kendini sevdirmeye amaçlarını gerçekleştirmeyi hedefleyen bir taktiktir (Rosenfeld ve diğ., 1995). Giacalone'ye göre (1998) görüş birliği kişilerin, hedef kitlenin sempatisini kazanmak için, onların davranış, inanç ve değerleriyle tutarlı düşünce ve davranış sergilemesidir (Akt. Demir, 2003)

Kişi, olayları kendi bakış açılarına göre algılar (Roswhan, 2003). Kişinin muhatapları da dünyaya kendi bakış açılarıyla baktıkları için her şeyi kişiden farklı yorumlarlar (Hogan, 2007b). Bunun için kişinin diğer insanlarla iletişim kurma yeteneğini geliştirmek için kelimelerin kendine ifade ettiği anlamlarının ötesine geçerek karşısındaki insanlar için ne ifade ettiğini anlamaya çalışmalıdır (Roswhan, 2003; Condrill ve Bough, 2005). Başka bir ifadeyle insanları etkilemenin yolu, dünyayı onların bakış açısıyla görebilme becerisine bağlıdır (Hogan, 2007b).

İnsanlarla ortak alan ve ortak ilgi bulan kişi izlenimlerini yönetmede daha başarılıdır (Conlow, 1999). İnsanlar, kendilerine benzeyen, kendi gruplarından olan kişilerden etkilenme olasılığı daha fazladır (Sakallı, 2001). Kişi, kendinden bir şeyler bulduğu (Kaşıkçı, 2006) ve kendisine benzer tutumları olan insanları, başka bakımdan pek çekici olmasalar bile sevmek eğilimindedir (Freedman ve diğ., 2003). Bu kimyanın benzer benzeri çözer kuralı gibidir (Shinn, 2005). İnsanlar ne kadar birbirine benzer düşünürlerse o kadar daha çok birbirinin fikirlerini kabul ederler (Hogan, 2007a). Kişi veya geçmiş deneyimleri hakkında karşısındakine benzerlik gösterdiği her durum, onun otomatik olarak beğenmesini sağlayacaktır (Giblin, 2004).

Leary (1996) bu durumu “benzerlik- çekicilik etkisi” olarak tanımlar. Bu kişiler düşünce ve eylemlerini, diğer kişilerin düşünce ve eylemlerini de içeren yollarla gösterirler (Akt. Demir, 2003).

İnsanların ne düşündüğünü, onların görüş açısıyla doğru olarak anlamak, olaylara onların baktığı gibi bakmak sonucunda istenilen şeyler elde edilebilir (Gordon, 2002).

Kişinin, diğer kişilerle benzer görünme isteğinin temelinde büyük ölçüde uyum yatar. Bireyler bu nedenle, diğer kişilerin tutum, değer, tercih ve davranışlarına uyum gösterirler (Leary, 1996).

İnsan ilişkilerinde başarı, olayı karşınızdakinin bakış açısından görebilmeye dayanır (Carnegie. 2004). İnsanlar, kendi görüşlerine uygun bilgileri, yaklaşımları daha kolay benimserler. Var olan inançlarına ters düşen düşüncelere hemen tepki verirler (Hogan, 2007b). Bunun için ya ifade ettikleri bir görüşü onlara aynen tekrarlayarak (Beer, 2001; Giblin, 2004; Burg, 2006) ya da aynı fikri farklı kelimelerle ifade edildiğinde kişinin benimsemesi daha kolaydır (Condrill ve Bough, 2005).

Kişi, diğer kişilerden daha çok kendileri ile ilgilenir ve kendi isteklerine göre hareket eder. Fakat bir insanın karşısındaki etkilemesinin yolu onun ile ilgili konuşmaktır. Kişi, böyle bir durumda karşısındaki insanların özelliklerinde bahsetmeli ve ona göre kendi davranışlarına yön vermelidir. Kendisinden bahsedildiğinde etkilenmeyecek kimse yoktur (Casson, 2003).

Kişi, diğer kişiler tarafından iyi karşılanması için onlarla ortak noktalarını ortaya koymalıdır. Kişi, diğer kişilerin katılmadığı noktalar yerine aynı düşüncede olduğu noktaları bulmaya çalışmalı. İnsanlar “yanlış düşünüyorsun” yerine “haklısın” kelimesini duymayı tercih eder (Demarais veWhite, 2004).

İnsanlarla konuşurken, söze farklı görüşte onulan konulardan tartışarak başlanmamalı. Görüş birliği onulan konuları vurgulayarak başlanmalı ve bir süre bunları vurgulamayı sürdürülmelidir (Carnegie. 2004).

Bir anlaşmazlık hiçbir zaman tartışma ile son bulmaz ancak karşıdaki kişinin görüş açısından görmeye çalışılarak çözümlenebilir(Carnegie. 2004:113). Kişiler aralarında ki sorunları çözmek için ortak noktaları bulmaları, meseleleri kısa zamanda çözmelerinde yardımcı olur. Ortak noktalarda buluşulduğunda, aynı görüş paylaşılmadığı konularda anlaşmak çok daha kolaydır (Dincer,2002; Giblin, 2004). Kişinin fikirleri, karşı tarafın menfaatlerini de içerirse istediklerini daha kolay alır(Ardle, 1999).

İnsanları etkilemenin en önemli yöntemlerinden biride, onların neleri beğenip beğenmediğini bilmektir. Böylece konuştukları konuya onun beğendiği şeylerden

bahsederek, onunla aynı şeyleri paylaştığı izlenimleri oluşturur ve böylece onlara görüşlerini daha kolay benimsetebilir (Casson, 2003; Chapman, 2003; Maxwell ve Donran, 2003).

Görüş birliği, çalışma yaşamında kendini sevdirmeye davranışı içerisinde en yaygın kullanılan davranışlardandır. Son derece etkili olması nedeniyle çalışma yaşamında çok kullanılır. Görüş birliği oldukça etkili davranış olmasının nedenlerinden biri, kişinin kendisiyle aynı fikirleri paylaşan insanlardan hoşlanmasıdır. Kişi, insanlarla aynı düşünceyi paylaştığını gösterdiğinde yani düşüncelerinin benzer olduğunu gösterdiğinde, onların sempatisini kazanır (Demir, 2003).

Görüş birliği taktığının etkili olabilmesi için aşağıdaki yaklaşımlar kullanılmalıdır:

Dinlemek: Kişi, diğer kişilerin istekleri, ihtiyaçları, hedefleri ve geçmişi hakkında ne kadar çok şey bilirse izlenimlerini yönetmede o kadar etkili olur (Bingaman, 1993). Bunu da diğer kişileri dinleyerek edinilebilir.

Dinlemek ve diğer kişilerin ne anlatmak istediğine dikkat etmek en akıllıca en zekice ikna etme yöntemidir (Giblin, 2004).

Eğer iletişim kurulan kişinin görüşünün değiştirilmesi ya da bir konu hakkında ikna edilmesi amaçlanıyorsa, öncelikle onun fikirlerini ifade etmesine fırsat tanınmalıdır (Dincer, 2002:85).

Kişi, ikna edici bir konuşma yaparken düştüğü en büyük hata önceliği kendi duygu ve düşüncelerine vermesidir. İnsanların çoğunun istediği, sözlerinin dinlenmesi, saygı görmesi ve anlaşılmasıdır. Ne zaman anlaşıldıklarını görürse, o zaman kişinin bakış açısını anlamaya güdülenirler (Maxwell ve Donran 2003).

Herkesin birbirinden değişik düşünüş tarzları, dünya görüşleri, tecrübeleri dikkate alınırsa olaylar karşısında farklı tepkimeler vermeleri doğaldır. İş ilişkilerinde muhatap olunan kişilerin fikirlerini dinlemek bu açıdan önemli ve değerlidir (Dincer, 2002)

Bir beyzbol maçında atılan topa uygun karşılık vererek vuruş nasıl yapılırsa, insan ilişkilerinde de buna benzer biçimde vuruş yapılır. Kişi, karşısındaki kişinin attığı şeye göre yanıtlar vermeli yani önce onun fikirlerini beyan etmesine izin verilmelidir (Giblin, 2004).

Araştırmalar, iş görüşmelerinde etkili bir izlenim oluşturmayı amaçlayan adayların konuşmaktansa kendisiyle mülakat yapmakta olan görevliyi dinlemeye zen göstermelerinin, işe alınma ve olumlu izlenim oluşturmada daha etkili olduklarını ortaya çıkarmıştır. Bu da insanların iyi konuşmacılardan ise iyi dinleyicileri daha çok takdir ve beğeni ile karşıladıklarını vurgulamaktadır. Çünkü insanlar kendi fikirlerini ya da düşüncelerini belirtmelerine yarayacak fırsatları değerlendirmekten hoşlanırlar. İyi bir dinleyici bu konuda arzulanan özelliklere sahiptir (Dincer, 2002)

Empati: Empati, olayları karşı tarafın gözüyle görebilme, karşı tarafın ayakkabılarıyla yürüyebilme becerisidir. Kişi bunu yapabildiğinde, daha da önemlisi, karşı taraf kişiyi bu Şekilde değerlendirdiğinde, onları, görüşleri doğrultusunda etkileme gücü artacaktır (Goleman, 2005; Dökmen, 2005; Hogan, 2007a).

İnsan, empati sayesinde, karşındaki insanın hassas noktalarına habersizce dokunma eğiliminden kurtulur. Çünkü empati sahibi insanlar başkalarının görüşlerine önem verir (Fotis, 200).

Verimli iletişimin önemli Őartlarından biri muhatapı hissedebilmektir. Bu mutlak manada mümkün değildir. Çünkü her insan ayrı bir lemdir, hayata bakış açıları farklıdır (avuş, 2005). Başkalarının hislerini anlayabilmek, onların bakış açısından görebilmek ve insanların konu hakkındaki farklı düşüncelerine saygı göstererek onlarla aynı görüşleri paylaşmak kolaylaşır (Goleman, 2005).

Ayna Etkisi: Ayna etkisini kullanarak kişi, karşısındaki kişilere fikirlerini daha rahat bir Şekilde benimsetir. Ayna etkisi; kişinin, muhatapla karşılıklı konuşurken aynı beden duruşu içinde olması ya da sözel olarak konuşulanları tekrarlayarak sormasıdır (Conlow, 1999; Hanks, 1999; Demarais ve White, 2004; zer, 2006).

Yapılan araştırmalar insanlarla beden hareketlerinin uyumlu olanlarında izlenimleri yönetmek kolaylaştığını gösteriyor (Hogan, 2007a).

Çaktırmadan İkna: Kişi, diğer kişilerin kendi görüşünü değiştirmeye çalıştığını düşünürse, büyük bir olasılıkla daha kuşkulu olacak ve tutumunu daha az değiştirecektir (Freedman ve diğ., 2003).

Görüş birliği çok belirgin olarak kullanıldığında, kişilerin aksi bir sonuç verme riskini taşır. Görüş birliği davranışının başarılı olması için, karmaşık ve iyi düşünülmüş olması gerekir (Demir, 2003).

Kişi, diğer kişilerle sürekli görüş birliğinde olduğunda değil, ara sıra görüş birliği sergilediğinde daha etkili olmaktadır (Jones, 1990).

Önce Büyük Sonra Küçük Rica Tekniği: Kişiler tutum ve davranışlarında tutarlı olmak isterler. İnsanlar tutarlı olmak isterler; çünkü olumlu yönde kişisel tutarlılık toplum tarafından değerli görülen ve istenilen bir davranıştır. Ayrıca toplumun istediği şekilde davranmak insanlara belirli yararlar sağlar (Sakallı, 2001; Freedman ve diğer., 2003).

İnsanlar kendilerini, çevrelerine olumlu bir şekilde sunma eğilimi vardır. Kendilerine sunulan büyük ricayı reddeden kişi daha sonra sunulan küçük ricayı reddederse, kendini karşı tarafa beğendirmeyecek ve olumlu bir izlenim oluşturmayacaktır. İnsanlar her şeye hayır diyen, katı biri olarak algılanmak istemezler. Bu nedenle ilk büyük tekliften sonra gelen küçük teklifi kabul etme eğilimi artar (Arkonaç, 2001; Sakallı, 2001).

Görüş birliğinin başarılı olabilmesi için kişinin, belli bir konu üzerinde başlangıçta uyuşmaz bir tavır sergileyip, bunu zamanla anlaşmaya çevirmesi mümkündür (Demir, 2003; Freedman ve diğer., 2003; Cialdini, 2004).

1.7.1.2.Övgü

Birçok insan, hayata yaptığı katkıların karşılığı olarak (Rifenbary, 2004) önem verildiklerini ve takdir edildiklerini görmek isterler (Çiçek, 2002; Packart, 2006). Doğru kişiden doğru zamanda içten bir teşekkür almak, bir duvar dolusu sertifika almaktan daha anlamlı ve daha önemlidir (Nelson, 1999).

Kendini sevdirmeye davranışlarından en etkili türlerinden biri de övgüdür. Övgü diğer kişilerin sempatisini kazanmayı amaçlayan kişiler tarafından, hedef kişi ya da kişilerin hoşuna gidebilecek düşünce ve değerlendirmelerini belirtmektir (Demir,2003). İnsanları övmek, onların herhangi bir konuda başarısının farkına varmak ve bunun

üzerine yorum yapmak demektir (Chapman, 2003). Övgü kadar insanı güdüleyen pek az şey vardır (Maxwell ve Donran, 2004).

İnsan yapısının temel ilkelerinde biride, övülmek, takdir edilmek özlemidir. İnsanların yemek kadar övgü ve takdir edilmek ihtiyaçları vardır (McGinnis, 1999; Chandler, 2002; Kızıldağ, 2005). İnsanlar, her yerde övgü ve takdir edilmeye açlık duyarlar. Onlara açlık çekmekte oldukları şeyler verildiğinde, onlardan istenilenleri, beceri olsun, iş gücü olsun, fikirler, iş birliği, her ne olursa olsun onları vermekte cömert davranmaları çok daha olasıdır (Giblin, 2004).

Kişiler, birbirine benzemedikleri için övgülere verdikleri değerde farklıdır. İnsanların çaba gösterilmesi isteniyorsa, yapılacak övgünün, o kişi için değerine bakmak gerekir (Erengül, 1997; Casson, 2003) yani kişilerin beklentilerine göre övgüler kullanılırsa daha etkili olur (Fritz, 2004). Seyyar satıcı, yönetici veya başka meslekten biri, kime ne vereceğini bilmezse, başarılı olamaz. Yani ata ot, aslana et verilmelidir (Casson, 2003).

Övgü en katı insanı bile yumuşatır, onu o an için de olsa, anlayışlı bir kişi yapar. Çünkü insanın en büyük ihtiyaçlarından birisi de kendisine değer verilmesidir. Övgü kişiye değer verildiğini gösterir. O zaman insan yumuşar ve o da, karşısındakine değer verdiğini göstermek için, eleştiriden vazgeçer, hatta onu öven kişinin isteklerini severek yapmaya çalışır (Dimitrius ve Mazzarella, 2001b).

İnsan yaptığı işin gerçek nedenini kendisi de düşünür. Bunu bir de karşısındakinin vurgulaması gerekmez. Ancak herkesin yüreğinde taşıdığı idealist kişiliğin yaptığı şeyin hoş gitmesini de ister. Bu nedenle insanları yönlendirmek için hoş giden davranışlar üzerinde durulmalıdır (Carnegie 2004). İnsanların yaptıkları başarılı işler sonunda övülmeleri işlerinin başarılı olduğunu kendilerine bildirmektir. Bunun topluluk içinde yapılması daha etkili olur (Dincer, 2002).

Övgüler, ister az ister çok olsun sabit bir düzeyde olması yerine yenilikler içermesi etkililiğini artırır (Erengül, 1997). Özellikle insanların gün gibi ortada olmayan bir özelliği övülürse, insanlar daha çok etkilenir (Giblin, 2004).

İş dünyası, şeref ve övgüye önem verir. Şeref ve takdir duygularının dile getirilmesi insanları daha çok çalışmaya yöneltir. İnsanların nefislerini okşayan iltifatlar,

kendilerine olan güven ve saygılarını artırır. İnsanların kendi çevrelerinde olup bitenleri takip etmesi, çalıştığına farkına varılması ve beğenilmesi, onları olumlu yönde güdüler (Casson, 2003).

Övgülerin etkili olabilmesi için aşağıdaki yaklaşımlar kullanılmalıdır:

Üçüncü Kişilerin Kullanılması: Övgüler için diğer insanlar aracı olarak kullanılmalı (Lowndes, 2006). Övgü içeren mesajların yollanmasında üçüncü bir kişi kullanıldığında, olumsuz nitelendirme riski en aza iner (Giblin, 2004).

Samimi Övgülerin Kullanılması: Övgü içtenlikle olmalıdır (Chapman, 2003). Övgülerin etkili olabilmesi için inanılır olması şarttır. Büyük bir şey bulup samimi olmamaktansa küçük bir şey bulup samimi olmak daha etkilidir. İnanırlığı gerçekleştirmek için gerekli faktörler; zamanlama sıklığı ve seçiciliktir (Giblin, 2004).

Kişiden Ziyade Davranışın veya Niteliğin Övülmesi: Bir kişinin kim olduğu değil, yaptığı şey için övülürse daha etkili olur. Kişi, işle ilgili övülürse, daha çok iş yapacaktır. Davranışı övmek onu yapan kişinin daha çok gayret göstermesine neden olur (Giblin, 2004).

Övgüyle Birlikte Eleştirilerin Kullanılması: Etkili bir övgü seçici olmalıdır. Övgü taktiği kolay uygulanabilir görülmekle birlikte uygulamada etkili olmak kolay değildir. Övgü aşırı ve çok belirgin olduğunda, olumsuz nitelendirilmeye yol açabilir. Bu nedenle kişiler olumsuz sonuçlanacağı kaygısıyla diğer kişileri övmekten kaçınmaktadır. Bu noktada en önemli yaklaşımlardan biride övgü ile eleştirinin bir arada kullanılmasıdır. Ancak bu durumda övgüler önemli konularda, eleştiriler ise önemsiz ya da zayıflığın kabul edilebilir olduğu alanlarda kullanılmalıdır (Rosenfeld ve diğ., 1995).

Kişinin, kendisiyle ilgili güzel sözler duyduktan sonra, bazı olumsuz sözleri dinlemesi çok daha kolay olur. Dolaylı yoldan kişinin dikkati hatalarına çekilmesi, doğrudan eleştirilen hassas kişilerdeki incinme acısını yok edecek harikalar oluşturabilir (Carnegie 2004).

Üstleri tarafından eleştirilmek kadar insanın çalışma hevesini kıran hiçbir şey yoktur. İnsanların yaptığı bir şey beğenilirse onu içtenlikle belirtmek ve övmek gerekir (Carnegie 2004)

Eleştirilere övgüyle başlanırsa, daha az kırıncı olur ve eleştiriler (Burg, 2006). İnsanları överek işe başlamak (Lowndes, 2006), bir dişçinin işine novocainle başlamasına benzer. Hasta yine diş çektirir, ama novocain ağrısını dindirir (Carnegie, 2004) Kişinin içindekini en iyi ortaya çıkarmanın yolu takdir ve teşvik etmektir (McGinnis, 1999).

1.7.1.3.Nitelikleri Tanıtma

Nitelikler kişinin yapabileceği şeylerin kapsamını tanımlayan bir alandır. Kişinin yetenekleri, deneyimleri dahası yapabileceğini bildiği halde henüz bunları sergileme fırsatı bulmadığı şeylerdir (Sampson, 1995).

Kişiler, buldukları soysal gruplar içerisinde, bilgili ve yeterli bir insan olarak tanınmak isterler ve bu algıyı oluşturmak için genellikle niteliklerin tanıtma davranışını kullanırlar (Demir, 2003).

Bu taktiği kullanan kişi başarılı bir performans sergileyerek ya da geçmişteki başarılarını vurgulayarak diğer kişilerde yeterli ve güvenilir bir insan izlenimini oluşturmaya çalışır (Demir, 2003). İnsanlar, kişinin güvenilir, bilgili, yeterli, kendinden emin biri olduğunu düşünmeye başladıklarında kişiye daha çok güvenirler. Başlangıçta güvenilir olmak yerine güvenilir bir izlenim bırakmak gerekir. Güvenilir olmanın ilk aşaması yeterliliklidir. Kişi karşısındakine fark ettirmeden yeterliliğini gösterir. Okul yöneticilerinin aldığı sertifikaları ve ödülleri müdür odasına asmaları örnek verilebilir (Hogan, 2006).

Pek çok insan, kişinin olumlu, güvenilir, takdir edilir bir insan olduğuna inanırsa, onu hayatlarını etkileyen bir insan olarak görür. Dolayısıyla kişiyi daha iyi tanıdıkça ve gördüklerinden hoşlanmaya devam ederlerse, insanların gözündeki güvenilirliği ve etkisi de aynı ölçüde artar (Maxwell ve Donran, 2004)

Niteliklerini tanıtmada kişi, diğerler kişilerin, kendisini yetenekli algılayacağı işler yapmak ister. Bu nedenle kişinin işteki performansı, niteliklerini tanıtmaya yönelik davranışlardır. Kişileri bu taktiği kullanmaya güdüleyen pek çok sebep olmasına karşın

en önemli sebep kendini başarılı, yetenekli, etkin, üretici ve güvenilir bir kişi olarak gösterme isteğidir (Leary, 1996).

İlk bakışta niteliklerini tanıtmaya davranışları, kendini sevdirmenin başka bir şekli görülebilir, fakat her ikisinin amaçlarındaki farklılık bu düşüncenin doğru olmadığını göstermektedir. Kendini sevdirmeye davranışları sempatik görünmek amacıyla sergilenirken, niteliklerini tanıtmaya davranışlarındaki amaç ise, yeterli bir insan olarak tanınmaktır (Demir, 2003).

Bir yöneticinin sahip olduğu en önemli nitelik, insanlarla birlikte sonuç almaktır. (Maxwell, 2004). Eğitim yöneticisinin başarısı, öğretmenlerin, diğer yöneticilerin ve personelin okulun amaçları doğrultusunda başarı göstermeleri bilgi, yetenek ve güçlerini bu doğrultuda kullanmalarına bağlıdır (Koçak, 2002).

1.7.1.4.Vurgulamak

Her insan çevresindekilerde iyi bir izlenim bırakmak ister. Bu nedenle güçlü olduğu yanlara çok önem verir, zayıf yanlarını azaltmaya veya gizlemeye çalışır (Dimitrius ve Mazzarella, 2001b).

Balıkçı, yakaladığı bir balığın büyüklüğünü ve yakaladığı balıkların sayısını, kendisini ve çevresindekileri, kendi yetenekleri hakkında inandırmak için abartacaktır (Abacı, 2005:198). Yani insanlar, birçok insanın düşündüğünden daha önemli pozitif olayları anlatır (Ellis ve diğ., 2002). Kişi, en iyi başarılarını ağızdan ağza yayılmasına izin vermekle kazanır. Kişinin adının iyi bir projeye bir araya gelmesi diğer insanlar onun ne kadar iyi olduğunu anlatmalarına yol açacaktır. Belirleyici konumdaki insanların bunu bilmesini profesyonelce sağlamak onlara sosyal düzlemde yaklaşmaya çalışmaktan daha ustaca ve etkileyicidir (Sampson, 1995).

Vurgulama davranışları, kişilerin bir durumun, kendisi için olumlu yönlerini en üst düzeye çıkartılarak anlatmalarıdır. Vurgulamanın iki türü vardır; başarıyı üstlenmek ve çoğaltmaktır. Başarıyı üstlenme, bir kişinin olumlu durumdaki bireysel katkısını en üst seviyeye çıkarma katkısıdır. Çoğaltma, olumlu bir durumun olumlu yönlerini vurgulayarak en üst düzeye çıkarma girişimidir (Demir, 2003).

1.7.1.5.Yardım İsteme

Yardım isteyen kişi, kendi zayıflığını ve güçsüzlüğünü kullanarak diğerlerini etkilemeye çalışır. Bu taktiği kullanan kişi, yeterli olmadığı izlenimini vererek diğer tarafta güçlü bir sosyal kural olan sosyal sorumluluk normunu uyandırmaya çalışır. Bu norm “yardım ihtiyacı olana yardım etmeliyiz” cümlesiyle ifade edilebilir (Rosenfield ve Giacalone, 1986).

Bağımlılık ve eksiklik imajı uyandırarak yardım isteme, aktörü, talihsizlikler yüzünden yükümlülüklerini yerine getiremeyecek bir kişi olarak tasvir etmektedir. Bazen kişiler zayıf görünme ile avantaj sağlarlar. Zayıflıklarını ve diğer kişilere bağımlılıklarını vurgulayarak yardım isteyen kişi, karşı tarafta sosyal sorumluluk normunu uyandırarak daha fazla kaynağa sahip olan hedeften yardım elde etmeye çalışmaktadır. Şüphe yoktur ki bu taktik geçici bir süre için kullanılırsa yararlı olur (Yılmaz, 2005).

Örgütlerde insanlar özellikle aşırı stres ya da tükenme yaşadıklarında, iş yükleri arttığında bazen izlenimlerini zayıf ve yetersiz bir izlenim için yönlendirirler. Bu davranışlar şöyledir (Demir, 2003):

Performansını Azaltmak: Çalışanlar kasıtlı olarak üretimlerini düşürürler, yaptığı işin kalitesini düşürürler. Böylece kendilerine daha fazla sorumluluk verilmesini önlemek isterler.

Yeteneklerini Ortaya Koymamak: Kişi iş yükünü veya kendinden beklenenlerin sayısını artırmamak için yeteneklerini gizleyebilir.

2.7.1.6.Yıldırma

Hedef kitlelerde korku uyandırmak istenildiğinde kullanılır. Genellikle bu taktiği kullanan kişi tehlikeli ve kendisinden korkulması gerektiğine ilişkin bir kimlik oluşturarak sosyal bir güç elde etmeye çalışmaktadır (Yılmaz, 2005). Bu taktiği kullanan kişiler beğenilmeyi umursamazlar, diğer kişiler üzerinde kontrol kurmayı amaçlarlar (Demir, 2003).

Yıldırma davranışı sergileyen kişi, güçlü ve tehlikeli kimliğini yansıtmaya çalışmaktadır. Tehdit edici bakışlar, kızgınlık ifade eden sözler ve şiddet tehdidi

aracılığıyla gözdağı veren kişi, başkaları üzerinde korku oluşturarak, onların uysallığını ya da rızasını kazanmaya çalışmaktadır (Jones, 1990).

İnsanlar bu davranışlarıyla gerektiğinde neler yapabileceklerini karşı tarafın anlamasını sağlar ve güç kullanarak, diğerlerini istedikleri şekilde davranmaya zorlarlar (Bolino ve Turnly, 2003). Genellikle yıldırma taktiğini, güçlü taraf güçsüz gruplar üzerinde uygular (Yılmaz, 2005).

Bu taktik, arkadaşlar arası ilişkilerden daha çok gönüllü olmayan ilişkilerde görülür. Tehdit unsurunu kullanan kişilerin muhatap üzerinde, sosyal ve örgütsel koşullardan kaynaklanan belli bir güce sahip olmaları gerekmektedir (Jones, 1990; Rosenfeld ve diğ., 1995). Yöneticilerin güç kullanma yetki ve becerisi varken, diğer insanların cevap vermeye imkânları oldukça sınırlıdır (Crane ve Crane, 2004).

Örgütlerde yıldırma davranışları, hiyerarşide yukarıdan aşağıya doğru gerçekleşen etkinin tipik bir örneğidir. Etki, yüksek güce sahip kişiden daha düşük olana doğrudur. Genellikle yöneticinin, astlarının maaşı, performansının değerlendirilmesi, elde edeceği ödüller üzerindeki etki ya da kontrolünün olması, yıldırma atmosferini oluşturur. Yıldırma taktiğini kullanan kişilerin diğer bir amacı da zayıf ve yetersiz görünmeme isteğidir (Demir, 2003).

1.7.1.7.Örnek Kişi Olma

İnsanların yüzde doksan beşi doğası gereği taklitçidir. Sadece yüzde beşi yenilikçidir. Bu yüzden diğerlerini örnek göstererek, insanları ikna etmek, onlara sunulacak her şeyden daha etkili olacaktır (Nachez, 2003).

Örnek olma; kişinin ahlaklı, dürüst ve değerli olduğuna ilişkin bir izlenim yansıtma yoluyla başkalarının saygısını ve hayranlığını kazanmak için kullandığı eylemleri içermektedir (Jones, 1990).

Bu taktiği kullanan kişinin amacı, diğer kişilerin davranışında farklılık oluşturmaya yönelik de olabilmektedir (Araz, 2005)

Örnek olma, insanlar üzerinde oldukça etkilidir. Olumlu örnek, olumlu hareket oluşturur (Maxwell ve Donran, 2004). Diğer kişilerin göstermesini istediği tutum ve davranışları, kişi kendisi takınır (Giblin, 2004). Bundan dolayı belli bir durumda pek

çok insanın davranacağı şekilde davranmak, kişinin işini son derece kolaylaştırır (Nachez, 2003).

Örnek olmak isteyen kişiler işe erken gelir, geç ayrılır, eve iş götürür ve asla izne ayrılmaz. Bu kişiler yapılması zor olan işler için gönüllüdürler ve çalışma ortamındaki diğer kişilere yardımcı olur ve kendini çok fazla çalışan kişi olarak tanıtmak isterler (Rosenfeld ve diğ., 1995).

Kişi, karşısındakilerin söylediklerine inanmasını ve ona katılmasını istiyorsa tutarlı olmalıdır (Nachez, 2003). Örnek kişi olmak isteyen aktörün davranışlarının söyledikleriyle kesinlikle tutarlı olması gerekir. Aksi halde izlenimlerini düzeltilmesi mümkün olmayan kalıcı zararlar verebilir. Böyle insanların davranışlarındaki tutarsızlık daha çok eleştirilere neden olur (Rosenfeld ve diğ., 1995)

Örnek olma, aktörün ahlaki değerlere bağlı olduğunu gösteren ve başkalarının aktörü örnek alması amacına sahip davranışlar olarak tanımlanır (Tedeschi ve diğ., 1985). Başarılı örnek olma davranışları, davranışları yapan kişiye ahlaklı ya da sorumluluk sahibi, güvenilir ve yüksek derecede dürüst atıflarının yapılmasını sağlayabilir (Demir, 2003).

1.7.2. Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktikleri

İnsanların düşünce, istek ve gereksinimleri farklı olduğu için aralarında anlaşmazlık çıkması kaçınılmazdır (Gordon, 2002). Bir aracın sürücüsü, yolda kendinden başka araç yokmuş gibi davranırsa, trafik kazası olur. Bir kişi konuşurken karşısındaki insanın nasıl etkilendiğini düşünmeden, istediğini söylese aynı trafikte olduğu gibi, “iletişim kazaları” ortaya çıkar (Cüceoğlu, 2004; Kaşıkçı, 2006). Bundan dolayı kişinin imajını korumak ya da artırmak amacıyla sadece ilişkili olduğu kişi ya da unsurlarla ilgili bilgiyi yönetmeyi içeren taktiklerdir (Yılmaz, 2005).

Yaşanan bazı olaylar kişinin var olan imgesini tehdit etmekte ya da zedeleyebilmektedir. Bu durum karşısında kişi kendisini savunmaya çalışmaktadır. Savunucu izlenim yönetimi taktiklerini kullanmanın amacı, yeni bir kimlik oluşturmak değil, eski durumu muhafaza etmektir (Araz, 2005).

Savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktikleri, izleyicilerin kişiye istenilmeyen özellikler atfedebileceği durumlarda kullanılır. Kişiler savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktikleri imajlarına verilen zararları onarmak ya da en aza indirmek amacıyla kullanırlar (Yılmaz, 2005). Başka bir deyişle savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktikleri, kötü görünmeyi önlemeye yönelik ve eksiklikleri en aza indirmeye çalışan koruma amacına yönelik taktiklerdir (Rosenfield ve diğ., 1995).

1.7.2.1.Meşrulaştırma

Kişi yapmış olduğu belirli davranışı hafifletici mazeretler bulma biçiminde kendini gösterir. Kişiler mazeretler bularak, kendi davranışını olduğundan daha az yanlış ya da tuhaf gösterme eğilimindedirler (Cüceloğlu, 1997).

Kişi tarafından yapılan eylemlerin sorumluluğunun kabul edildiği fakat bu olaya olumsuz değerlendirmelerin iliştilmemesi için yapılan iddialardır (Yılmaz, 2005). Meşrulaştırma, olaylardan sorumlu olmayı kabul etmekle birlikte, olaya neden olan öğelerin oluşan zarardan daha ağır bastığını, yaşananların kaçınılmaz olduğunu ifade etmeye dayalıdır. Bu tür açıklamalar, muhatabın olayı daha geniş bir bağlama yerleştirmesine yardımcı olma amacıyla kullanılmaktadır. Mazeret bildirme, kişiye yüklenen sorumluluk derecesinin azaltmada etkili olmaktadır, meşrulaştırma taktiği eylemin algılanan yanlışlığının azaltılmasında etkili olmaktadır(Araz, 2005). Yani meşrulaştırmada, kişi sorumluluğu üstlenir, ama eylemin yanlış olduğunu kabul etmez (Ellis ve diğ, 2002).

Açıklama yapan kişiler, olumsuz olayları ve bu olayların nedenlerini inkâr edip mazeretler belirterek davranışını meşru olarak gösterdiğinde, davranışlarının altındaki nedenleri açıklamış ve haklı çıkarmış olurlar. Kişi açıklamaları ile tartışmalı davranışları ve değişik koşullar konusunda diğer kişileri ikna edebilirse ya da kendisi ile sorunlu olaylar üzerinde ya da davranışlar arasında ilişkiyi kırabilirse başarılı olur (Demir, 2003).

Meşrulaştırma türleri aşağıda sıralanmaktadır (Demir, 2003):

Hasarı Kabul Etmeme: Kişi, davranışının olumsuz olduğunu kabul eder fakat sonuçlarının bir hasara neden olduğunu kabul etmez.

Sonucu Reddetme: Kişi, davranışının nedeni hakkını savunmak olduğu açıklamasını yapar. Başkasına zarar vermek istemediğini belirtir.

Kendini Suçlayanları Suçlama: Kişi karşısındakileri empatik yollarla etkilemek ister. Kendisinin yerinde kim olsa aynı işi yapacağını öne sürer. Kendisini suçlayanları suçlar.

Karşılaştırma: Kişi, bir eli olmayan iki eli olmayana baksın mantığını kullanarak, olumsuz davranışından daha olumsuz olanları karşılaştırarak, davranışlarının sanıldığı kadar kötü olmadığını öne sürer.

1.7.2.2.Mazeret Bildirme

İnsanlar başarılarını içsel, başarısızlıklarını ise dışsal etmenlere yüklemek eğilimindedirler. Başarı için kendilerine pay çıkarırken başarısızlıklarını başkalarına ya da dışsal etmenlere yüklemektedirler. Bunun nedeni büyük bir olasılıkla, kendilerine olan saygılarını koruma ya da artırma çabasıdır. Bundan dolayı insanlar olumsuz olaylara kendilerini ya ilişkili göstermek istemezler ya da en az ilişkili olduklarını öne sürerler (Freedman ve diğ., 2003; Rifenbary, 2004).

Mazeret, kişinin olanlardan sorumlu olmadığı yönünde diğer kişileri ikna etme amacıyla kullandığı bir açıklamadır. Kişi olayı kontrol edemediğini ya da sonuçlarını öngöremediğini iddia edebilir (Araz, 2005).

Kişi olumsuz olayın kötü, yanlış ve uygunsuz olduğunu kabul eder ama kendisinin sorumlu olmadığını ileri sürer. Meşrulaştırmada ise kişi kontrol eksikliğini kabul eder ama kendisinin bununla ilişkilendirmez ve suçu çevreye atar (Yılmaz, 2005).

Bütün mazeretler aynı şekilde etkili değildirler. Örgütlerde mazeret bildirme taktığının başarısını artıran etkenler; yeterlilik, uygunluk ve dürüstlüktür (Demir, 2003).

Yeterlilik: Bir mazeretin yeterli bulunması, içinde bulunulduğu şartlar altında kabul edilebilir ve rasyonel olması gerekir.

Uygunluk: Belirtilen mazeretler kişinin bulunduğu duruma uygun olmalıdır.

Dürüstlük: İnsanlar kişinin güvenilir biri olduğunu düşünmeye başladıklarında ona daha çok inanırlar (Hogan, 2006). Yapılan açıklamaların güvenilir ve dürüst olduğuna inanılırsa kişiye daha az tepki gösterilir.

Mazeret bildirme türleri aşağıda sıralanmaktadır (Demir, 2003):

Yanılmalar İçin Mazeret Bildirme: Kişi bir fiil yapmayı unuttuğunda veya bir yere geç kaldığında sorumluluğu azaltmak için yapılan açıklamalardır.

Bilgisizliği Mazeret Olarak Belirtme: Kişi olumsuz durumla ilgili tam olarak bir bilgiye sahip olmadığını belirterek, olumsuz sonuçları üstlenemeyeceğini öne sürer.

Kendisinin Etkisinin Olmadığı Etkenleri Öne Sürme: Kişi, üzerindeki olumsuz izlenimleri azaltmak için olaylarda kendisi dışındaki etkenlerin bulunduğunu belirtmesidir.

Yansıtma: Kişinin, kendi eksikliklerinden ve beceriksizliklerinden oluşan aksaklıkları ve olumsuzlukları başkalarına yüklemesidir (Cüceloğlu, 2004).

Sonuçların Paylaşılması: Olumsuzluklarla suçlanan kişi, yapılan eylemde kendisiyle birlikte diğer kişilerinde sorumlu olduğunu belirterek, bu olumsuz durumdan belirtildiği kadar çok sorumlu olmadığını öne sürer.

1.7.2.3.Yâdsıma

Kişi, mantıksallaştırır, sınırlandırır, yadsır, yön değiştirir genellikle bir durumdaki gerginliği en aza indirebilmek için elinden gelen her şeyi yapar (Freedman ve diğ., 2003).

Olumsuz bir deneyim sonrasında, kişinin kendisiyle ilgili izlenimi koruma yollarında biri, olayın ya da iddiaların yadsınması şeklindedir. Ön açıklama kullanarak, gelecekte yapılacak olan olumsuz izlenimi, başlangıçta durdurup önlemek mümkün olmaktadır (Araz, 2005). Yâdsımalar, felaket olmadan alınan zor durum sigortalarına benzetilebilir. Eğer sonuç olumsuz olmazsa insanlar bunu kendi alçakgönüllülüğüne verir ki, bu da kişinin yine olumlu algılanmasına yardımcı olur (Yılmaz, 2005).

Bu taktik, kişiyi yakın gelecekte yapmayı planladıklarını açıkladığı takdirde, diğerlerinin buna yönelik potansiyel tepkilerini öğrenmesine de olanak sağlamaktadır (Tedeschi ve diğ., 1985).

Başlıca yâdsıma türleri (Demir, 2003):

Kaçamak Yanıtlar Vermek: Kişinin gelecekte yapacağı işleri çok önemsemediğini belirten dolaylı imalardır. Kişi kendisine güvenmediği durumlarda kaçamak cevaplar vererek olayı geçiştirmeye çalışır.

Özdeşleşme: Kişi, belli bir şeyi söylemesi veya yapmasının olumsuz bir izlenim oluşturacağını biliyorsa, bundan kaçınmak için özdeşleşmeye çalışır. Hedefi, yapması ya da söylemesi gerekeni olumsuz bir izlenim oluşturmadan yapmaktır.

İstisna: Kural dışı yaptıklarını meşrulaştırmaya çalışması davranışlarıdır. Böylece kuralları çiğneyen biri olarak görünmez.

Mantıklı Gösterme: Kişinin fiillerinin olumlu olarak karşılanması için bunları mantıklı olarak sunmasıdır. Kişi, eylemlerini kurallar çerçevesinde göstermeye çalışarak olumsuz izlenimlerden kaçınmaya çalışır.

1.7.2.4.Özür Dileme

Kişinin kötü bir izlenimden sonra bile bıraktığı izlenimi düzeltme şansı vardır. Bunun yolu doğrudan özür dileyip ikinci bir şans istemektir (Demarais ve White, 2004).

Özür dileme istenmeyen olay için kişinin suçunu kabul etmesidir. Bu durumda kişi istenmeyen olay hakkında bilgi sahibi olduğunu veya tam ya da kısmi sorumluluğu kabul ettiğini ve suçlayan tarafın kendisini affetmesini diler. Herhangi haklı bir neden gösterilemediği durumlarda kişi kaçınılmaz olarak özür diler. Hak edilen ağır cezaları azaltma olasılığı sağlar (Yılmaz, 2005). Özür dileme, sorumluluğun, kabahatin ve pişmanlığın itiraf edilmesini, meydana gelen zararı karşılamayı veya gelecekte uygun davranışlar sergilemeye söz vermeyi içerebilmektedir (Araz, 2005).

Kişi negatif davranış ve sonuçlarının sorumluluğunu kabul eder fakat bir adım ileri giderek bazı hareketlerinin kabul edilemez olduğunu ve cezalandırılması gerektiğini onaylar (Tedesschi ve diğ.,1985). Bu taktiği kullanan kişi, suçu için gereken bedel

neyse ödemeye razı olduğunu ve gelecekte çok daha uygun davranışlar sergileyeceğine söz verir (Ellis ve diğ., 2002).

Bazı durumlarda bir eylem için mazeret öne sürmek ya da haklı göstermek mümkün olmayabilir. Bu durumda kişiler çoğunlukla özür dilemeyi tercih ederler (Leary,1996).

1.7.2.5.Engel Koyma

Schutz'e göre, bir kişiye tek bir izlenim yönetimi tarzını atfetmek olası değil, çünkü kişi farklı zamanlarda ve olaylarda farklı taktikleri kullanabilmektedir (Akt. Araz, 2005)

Kişi, başarıya ulaşmak için yeteneklerine güven duymuyorsa amaçlı bir şekilde performanslarının önünde bazı engeller olduğunu belirtir. Böylece kişi, başarısını engelleyecek bir neden öne sürerek, olası bir başarısızlığı makul göstermeye çalışır. Böyle bir durumda başarısızlık dışsal nedenlere, başarı ise içsel etkenlere bağlanır (Demir, 2003). Başarı için kendilerine pay çıkarırken, başarısızlıklarını başkalarına ya da dışsal etmenlere yüklemektedirler. Bunun nedeni büyük bir olasılıkla, kendilerine olan saygılarını koruma ya da artırma çabasıdır (Freedman ve diğ., 2003)

Zayıf bir performans söz konusu olduğunda en yaygın kullanılan davranışlardan biri, suçu dış etkenlere yüklemektir. Özellikle başarısızlığın nedeni dış etkenlere bağlanır. Engel koyma, kişinin, gelecekteki sonuçları belirsiz olan görev performansının önünde dış etkenleri öne sürerek engeller oluşturmasıdır (Rosenfeld ve diğ., 1995)

Başarılarının önüne engel koyan kişi, iki yönlü bir izlenim yönetimi başarısı elde etmiş olur. Eğer başarılı olursa başarısının değeri yükselir. Eğer başarısız olursa, olumsuz etki zayıflatılmış olur (Yılmaz, 2005).

1.8. İzlenim Yönetimi Taktikleriyle İlgili Araştırmalar

Kendinin tanıtma taktiğinin kullanılmasına açıklık getirmek amacıyla yaptıkları çalışmada, Giacalone ve Rosenfeld (1986), bir staj programına katılmış kişilerden, kendileriyle ilgili bilgi verecekleri bir formu doldurmalarını istemişler. Yazılan bir üst mektupla, bu projenin staj yönetimi bürosunca düzenlendiği açıklanmıştır. Deneklerin kimilerinden soru formuna adlarını yazmalarını istenirken, kimilerinin de ad belirtmemelerini istenmiştir. Ayrıca denekler formu doldurduktan sonra ya staj

yöneticisinin bürosuna ya da stajyer konumda ki bir kişiye göndermeleri istenmiştir. Sonuçta kişilerin forma adlarını yazdıkları ve yüksek statülü kişiye gönderdikleri koşulda kendini tanıtmamanın en çok kullanıldığı bulgusu elde edilmiştir.

Performans değerlendirmesi ve izlenim yönetimi arasındaki ilişkiyi ele alan bir araştırmada, Dreher ve diğerleri (1989) izlenim yönetimi taktikleri bütün çalışanlara maaş artışı konusunda yardımcı olduğu ama kullanılan izlenim yönetimi taktiklerinin cinsiyete göre değiştiği belirtilmişlerdir. Üstleriyle aynı görüş birliğinde olan erkelerin maaşları artarken aynı görüşü paylaşan ve onun taraftarı olan kadınların maaş artışı olmadığı saptanmıştır.

Wayne ve Liden'nin (1995), Miwest ve Southeast üniversitesinde çalışmakta olan astlar ve yöneticiler üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda, astların izlenim yönetimi davranışlarının, performans değerlendirmelerini etkilediği saptanmıştır. Astların yöneticiye sergiledikleri izlenim yönetimi davranışları yöneticilerin sempatisini kazanmaya ve benzerlik algısını oluşturmaya yöneliktir. Yöneticiye odaklı izlenim yönetimi taktikleri ile yöneticinin astına ilişkin benzerlik algısı arasında olumlu bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Kendine odaklı izlenim yönetimi ile sempati arasında ise olumsuz bir ilişki olduğunu saptanmıştır. Yöneticiye karşı övgü sergileyen astlar kendine yönelik davranışlar sergileyen astlara göre daha başarılı olduğu saptanmıştır (Akt. Demir, 2003)

Kacmar ve diğerleri (1996) yöneticilerin kullandıkları izlenim yönetimi taktiklerinin, astlarının kendilerine ilişkin izlenimlere etkisini saptamaya çalıştıkları çalışmadır. Araştırmanın örnekleme, bir üniversitede yönetim programına devam eden 84 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda, yönetici tarafından izlenim yönetimi taktiklerinin kullanımın, astların yöneticilerini değerlendirmesi üzerinde olumlu bir etkiye sahip oldukları belirlenmiştir (Akt. Demir, 2003).

Crant'ın (1996) "iş görüşmelerinde, adayların kullandıkları izlenim yönetimi taktikleri, kullanılan taktikler ile görüşme sonuçları arasındaki ilişkiyi" belirlemeyi amaçladığı araştırmada, bu amaçla 24 iş görüşmesi kayda alınmış ve çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda, adayların kullandıkları izlenim yönetim taktiklerinin, değerlendirmelerini etkilediği saptanmıştır (Akt. Demir, 2003).

Araz (1998) Türkiye’de yapılan ilk izlenim yönetimine ilişkin araştırma olan “Çeşitli değişkenler açısından benlik sunumu” isimli araştırmasında bir işyerinde yönetici, memur ve satış temsilcisi konumunda çalışan, 116 erkek ve 197 kadın olmak üzere toplam 313 katılımcı ile çalışmıştır. Araştırma sonucunda izlenim yönetimi taktiklerin kullanımının mesleki güç, eğitim, yaş, gelir düzeyi ve cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını saptamıştır. Erkeklerin kadınlara göre daha fazla izlenim yönetimi taktiklerini kullandıklarını saptanmıştır. Kişilerin en çok kendini savunmaya yönelik taktiklerden af dileme (özür dileme) taktiğini, kendini tanıtmaya yönelik taktiklerden en çok lütufta bulunma (yardım etme) taktiğini kullandıklarını saptanmıştır. Yaşa göre, 29 yaş ve altındakiler, 40 yaş ve üzerinelere oranla daha çok izlenim yönetimi taktiklerini kullandıklarını saptanmıştır. 40 yaş ve üzerineliler af dileme taktiğini daha sık kullandıkları saptanmıştır. Eğitim durumu yükselen yöneticilerin daha çok izlenim yönetimi taktiklerini kullandıklarını saptanmıştır.

Palmer ve diğ. (2000) bir yönetici geliştirme programına katılmış, örgütlerinde orta ve üst düzey konumundaki 95 yönetici ile yaptıkları araştırmada, yöneticilerin kullandıkları izlenim yönetimi taktiklerini saptamayı amaçlamışlardır. Yöneticilere kendini tanıtmaya ve kendini savunmaya yönelik bir ölçek uygulamışlardır. Katılımcılara uyguladıkları izlenim yönetimi ölçeğinden elde ettikleri sonuçlarda, yöneticiler kendilerini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini tercih ettiği saptanmıştır (Akt. Demir, 2003).

Sigh ve Vinnicombe’un (2001) İngiliz ve İsveçli yöneticilerin üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda da, izlenim yönetimi taktikleri kullanımının cinsiyete göre farklılaştığı saptanmıştır. Erkekler işe yönelik taktikler kullanırken, kadınlar yöneticiye yönelik taktikler kullandıklarını belirtmişlerdir. Kadınların erkeklere oranla izlenim yönetimi taktiklerini kullanma düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamışlardır (Akt. Demir, 2003).

Demir (2002) Türkiye’de eğitim alanında izlenim yönetimi ile ilgili ilk araştırma olan “Resmi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İzlenim Yönetimi” isimli araştırmasında resmi lisede görev yapan 596 öğretmen ve özel lisede görev yapan 593 öğretmen olmak üzere toplam 1189 katılımcı ile çalışmıştır. Demir çalışmasında izlenim yönetimi taktiklerini kendini tanıtmaya yönelik ve kendini savunmaya yönelik olmak üzere ikiye

ayırıştır. Demir'in araştırmasının sonucuna göre, öğretmenlerin kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetim davranışlarının kullanma sıklıkları mesleki deneyimler, okul türü ve cinsiyete göre farklılık gösterdiğini saptamıştır. Öğretmenlerin kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetim taktiklerinde en sık örnek birey olma en az ise vurgulama taktiklerini kullandıklarını belirtmiştir. Öğretmenlerin kendi savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden en sık özür dileme taktiği kullandıklarını saptamıştır.

Demir'in (2002) yaptığı araştırmasının sonucunda, öğretmenlerin, yöneticilerin ve diğer öğretmenler üzerinde bıraktıkları izlenimleri önemsedğini saptamıştır. Ayrıca, kendini ayarlama düzeylerine göre, kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi davranışlarından; niteliklerini tanıtmaya, örnek olma, olma, yardım isteme ve vurgulama taktiklerini kullanma sıklıkları farklılık gösterdiğini saptanmıştır. Kendini ayarlama düzeyi yüksek olanların bu davranışları gösterme sıklığı, düşük olanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Vonk'un (2002) yaptığı bir dizi deneysel çalışmanın tümünde denekler, sözde diğer kişiler tarafından yazıldığı izlenimi verilen bir övgü metni okumuşlardır. Bu metin ya metni okuyan kişi ya da başkası hakkındadır. Deneklere, övgüde bulunan bu kişinin, metinde tanımlanmış olduğu kişiye bağımlı olduğu için övgüde bulunma güdüsüne taşıdığı ifade edilmiştir. Aynı zamanda deneklere, yazan kişinin, yazdıklarının, metinde betimlenen kişi tarafından okunacağını bildiğini de söylenmiştir. Yapılan analizler sonucunda metinde kendilerine yönelik görüş birliği ya da övgü davranışları sergileyerek kendini sevdirmeye eyleminde bulunan kişi hakkında değerlendirme yapan denekler, başkasını konu alan metni okuyan deneklere oranla metni yazan kişi hakkında çok daha olumlu bir izlenim oluşturdukları görülmüştür.

Bolino ve Turly (2003) yaptıkları bir çalışmada, yıldırma taktiğinin kullanımı ile kişilerin örgütsel ortamda sevilme durumları ve aldıkları performans değerlendirme notları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma sonucuna göre, yıldırma taktiği ile kişinin sevilmesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış, ancak performans değerlendirmesiyle olumlu bir ilişki var olduğu tespit edilmiştir. Bu taktiği fazla kullanan kişiler, yöneticileri tarafından işini daha iyi yapan kişiler olarak algılanmakta olduğu saptanmıştır.

Erdoğan ve Liden (2006) örgütsel ortamda erkeklerin ve kadınların kullandıkları izlenim yönetimi taktiklerini araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, erkekler genellikle şu taktikleri kadınlardan daha çok kullandıkları saptanmıştır. Kendini sevdirmeye, ikna etme, gözdağı vermek, takdir etme, vurgulama. Kadınlar ise genellikle, görüş birliği, özür dileme, mazeret bildirme taktiklerini erkeklerden daha fazla kullandıkları saptanmıştır. Bu nedenle görünen o ki, erkekler ve kadınlar kurumda kendilerini değişik yöntemlerle takdim ediyorlar. Erkeklerin kullandığı taktikler kadınlardan daha saldırgan ve baskın olduğu saptanmıştır.

Basım ve Tatar (2006) yaptıkları çalışmada, kamuda görev yapan yönetici (N=113) ve diğer çalışanların (N=172), örgütsel ortamda kullandıkları izlenim yönetimi taktiklerinin karşılaştırmasını yapmışlardır. Alınan taktikler, çalışmada; “niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye”, “kendini örnek personel gibi göstermeye çalışma”, “yardım isteme”, “vurgulama” ve “işine sahip çıkmaya çalışma” olarak ele alınmıştır. Araştırma sonucunda kamu yönetici ve çalışanlarının en çok “işine sahip çıkmaya çalışma”; en az olarak da “kendini örnek personel gibi göstermeye çalışma” taktiklerini kullandıkları bulunmuştur. Ayrıca, yönetici ve diğer çalışanların, izlenim yönetimi taktikleri kullanımını bakımından farklılaştıkları saptanmıştır.

BÖLÜM 2: YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizi başlıkları altında yer alan bilgiler sunulmuştur.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli var olan durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Balcı, 2005; Karasar, 2003). Konuyla ilgili literatür taranmış ve Sakarya ili sınırları içinde yer alan ilköğretim okullarından seçilen örneklem grubuna uygulanan veri toplama araçları değerlendirilmiştir.

2.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini, 2006–2007 öğretim yılında Sakarya il merkezinde görev yapan; resmi ve özel ilköğretim okulu yöneticileri ve öğretmenleri oluşturmaktadır.

Sakarya il merkezindeki 110 resmi ve yedi özel ilköğretim okulunda görev yapan 2167 öğretmen ve 199 yönetici araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

2.3. Araştırmanın Örnekleme

Sekaran'a (1992) göre, 2200 ile 2400 arasındaki evrenden, 327 ile 331 arasındaki örneklem büyüklüğü kabul edilebilir (Akt. Altunışık ve diğ., 2005).

Araştırmanın öğretmen örnekleme, eleman örnekleme türlerinden basit tesadüfî örneklemedir. Basit tesadüfî örnekleme, örnekteki tüm elemanların birbirine eşit seçilme şansına sahip oldukları örnekleme türüdür (Karasar, 2003). Basit tesadüfî örnekleme türüyle öğretmenlerden 389 öğretmen örnekleme seçilmiştir.

Yöneticilerden örneklem oluşturulmamış, yöneticilerin tümü örnekleme alınmıştır. Bu nedenle ilköğretim okulu yöneticilerinden 199 kişilik çalışma grubu oluşturulmuştur.

2.4. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşmuştur.

1. Bilgi Formu

2. Anket Formu

2.4.1. Bilgi Formu

Araştırmada kullanılan bilgi formu, ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticilerin çeşitli değişkenlere göre durumlarını belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu form öğretmen ve yöneticilerin, mesleki deneyimleri, görevleri, görev yaptıkları okulları, cinsiyetleri, yaşları, en son bitirdikleri eğitim kurumları ve branşlarını öğrenmek amacıyla hazırlanmış yedi temel sorudan oluşmuştur.

2.4.2. Anket Formu

Bu araştırmada kullanılan anket Demir (2002) tarafından geliştirilmiştir. Demir (2002) anketin geliştirilmesine başlamadan önce konu ile ilgili araştırma, yayın ve kaynaklar taramış, benzer anketler incelemiştir. Bu çalışması sonunda kişilerin kullandıkları izlenim yönetimi taktiklerini; kendini tanıtmaya yönelik ve kendini savunmaya yönelik taktikler olmak üzere iki ana grupta toplamıştır. Kendini tanıtmaya yönelik taktikler; görüş birliği, övgü, örnek kişi olma, yardım isteme, nitelikleri tanıtmaya, yıldırma ve vurgulama taktikleri olarak yedi alt boyutta toplanmıştır. Kendini savunmaya yönelik taktikler mazeret bildirme, meşrulaştırma, engel koyma, özür dileme ve yadsıma taktikleri olmak üzere beş alt boyutta toplanmıştır. Böylelikle ön çalışma olarak bu 12 alt boyutu temsil edici nitelikte ve test edici 64 etkinlik izlenim yönetimi taktiği olarak listelemiştir. Bu etkinlikleri denemelik sorular biçimine dönüştürerek bir anket taslağı hazırlamıştır. Hazırladığı anket taslağını ilgili uzmanlarla görüşerek aşağıda belirtilen yönlerden önerilerini istemiştir:

1. Anketin başındaki açıklamanın kapsam bakımından uygunluğu ve anlatım bakımından anlaşılabilirliği.
2. Anket maddelerinin konuyu kapsayıp kapsamadığı, içerik geçerliliğinin olup olmadığı.
3. Anketteki derecelemenin deneklerin yanıtlama esnasında zorlanmadan yanıtlayabilecek şekilde olup olmadığı.

Elde edilen görüş ve öneriler doğrultusunda kapsam dışına çıktığı, gereksiz soru tekrarı yaptığı ve yanıtlanması güç soyut soru şeklinde olduğu gerekçeleriyle 24 soruyu

taslaktan çıkararak 43 soruya indirgemıştır. Son şekline getirilen anket taslakları dört lisede 83 öğretmene vererek anket hakkında görüşlerini almıştır. Ön uygulama sonucunda geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini yapmıştır. Anketten geçerliliği düşük olan üç soru daha çıkararak anketi 40 soruya indirgemıştır. Böylelikle anket son şeklini almıştır. Araştırmada büyük ölçüde yaralanılan anket örneği için Demir'den 24.04.2007 tarihinde yazılı müsaade alınmıştır (Ek C).

Araştırmacı tarafından anket maddelerinde ifade değişiklikleri yaparak (master kökünden değişiklik yapılarak) ilköğretim okulu öğretmenlerine yönelik anket taslağı şekillenmiştir. İlköğretim okulu yöneticilerine yönelik anket taslağında herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Örnek anket metinlerini, Atatürk İlköğretim Okulu'nda dört yönetici, 15 öğretmen, Zübeyde Hanım İlköğretim Okulunda iki yönetici, 15 öğretmen olmak üzere toplam; 36 kişinin örnek olarak cevaplaması istenmiş, anket hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Ön uygulama sonucunda geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini yapılmıştır. Anketten geçerliliği düşük olan bir soru daha çıkarılarak anket 39 soruya indirgenmiştir. Böylelikle anket son şeklini almıştır.

Veri toplama araçlarının ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticilere uygulanabilmesi için gerekli izinler alınmış (Ek D) ve veri toplama araçları araştırmacı tarafından okullara gidilerek dağıtılmış ve daha sonra toplanmıştır.

2.5.İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği

Ankette yer alan maddelere verilen cevapların aritmetik ortalamasının yorumu için, beşli dereceleme ölçeğindeki seçeneklere; “hiçbir zaman” seçeneği için 1, “çok nadir” seçeneği için 2, “arasıra” seçeneği için 3, “çok sık” seçeneği için 4, ”her zaman” seçeneği için 5 puan verilmiştir. Beşli dereceleme ölçeğinde dört aralık için ($5 - 1 = 4$) hesaplanan aralık katsayısına göre ($4 / 5 = 0.80$) benimsenme gösteren değerler aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

1.00 – 1.79.....hiçbir zaman

1.80 – 2.59.....çok nadir

2.60 – 3.39.....arasıra

3.40 – 4.19.....çok sık

4.20 – 5.00.....her zaman

İzlenim yönetimi taktiklerinin alt boyutlarının yapı geçerliliği, faktör analizi (Temel Bileşenleri Analizi) tekniği ile incelenmiştir. Bu teknikle her bir boyutun, bir ya da birden fazla yapı ölçüp ölçmediği, başka bir deyişle tek boyutlu olup olmadığına bakılmıştır. Faktör yük değeri 0,30'un altındaki maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Büyüköztük'ün de (2005) belirttiği gibi faktör yük değerinin 0,30 ve daha yüksek olması maddelerin ayıklanmasında yeterli bir ölçüttür. Güvenirlik çalışmaları ise, bir iç tutarlık yaklaşımı olan Cronbach Alpha Katsayısı formülü kullanılmıştır. Ayrıca her bir maddenin ayırt ediciliği, madde-toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Madde-toplam korelasyonları 0,20'nin altındaki maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Alt boyutların geçerlilik ve güvenirlik analizlerinin sonuçları aşağıda verilmiştir.

Görüş birliği taktiği alt ölçeğinin deneme formunda üç madde yer almıştır. Analiz sonuçlarına göre, ölçeğin tek faktörlü olduğu görülmüştür. Ölçekteki tüm maddelerin faktör yük değerinin 0,30'un üzerinde olduğu ve faktör toplam varyansın %54'ünü açıkladığı görülmüştür (Tablo 1).

Tablo 1:Görüş Birliği Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları

Madde No	MADDELER	Faktör Yük Değerleri	Madde-Toplam Korelasyonları
03	Hoşlarına gidebileceğini düşündüğüm fikirlerimi söylerim.	0,63	0,43
02	Karşımdaki insanlara aynı kanıda olmasam bile onların düşünce ve davranışlarını benimsemiş gibi davrandığım olur.	0,58	0,39
01	Kendimi kabul ettirebilmek için aynı tutumu benimserim.	0,4	0,29
Açıklanan Toplam Varyans= %54			
Alpha= 0,56			

Görüş birliği taktiği alt ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı 0,56'dır. Buna göre ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğu kabul edilmiştir (Tablo 1). Madde-toplam korelasyonları da, maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Övgü taktiği alt ölçeğinin deneme formunda üç madde yer almıştır. Analiz sonuçlarına göre, ölçeğin tek faktörlü olduğu görülmüştür. Ölçekteki tüm maddelerin faktör yük değerinin 0,30'un üzerinde olduğu ve faktör toplam varyansın %68'ini açıkladığı görülmüştür (Tablo 2).

Tablo 2: Övgü Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları

Madde No	MADDELER	Faktör Yük Değerleri	Madde-Toplam Korelasyonları
04	Mesleki başarılarımı överim.	0,69	0,61
05	Giyim ve görünüşlerimi överim.	0,67	0,59
06	Önemli bir fikir öne sürdüğümde överim.	0,66	0,58
Açıklanan Toplam Varyans= %68 Alpha= 0,76			

Övgü taktiği alt ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı 0,76'dır. Buna göre ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğu kabul edilmiştir (Tablo 2). Madde-toplam korelasyonları da, maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Örnek olma taktiği alt ölçeğinin deneme formunda dört madde yer almıştır. Analiz sonuçlarına göre, ölçeğin tek faktörlü olduğu görülmüştür. Ölçekteki 7. madde dışındaki tüm maddelerin faktör yük değerinin 0,30'un üzerinde olduğu ve faktör toplam varyansın %47'sini açıkladığı görülmüştür. Madde 7'nin faktör yük değeri 0,14 ve madde-toplam korelasyonu 0,08'dir. Faktör yük değeri düşük olan 7. madde ölçekten çıkarılmıştır (Tablo 3).

Tablo 3: Örnek Olma Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları

Madde No	MADDELER	Faktör Yük Değerleri	Madde-Toplam Korelasyonları
08	Çevremdekilere işlerinde yardımcı olmayı öneririm.	0,64	0,49
09	İdari işler dışındaki etkinliklerde de görev alır, gerekirse eve de iş götürürüm.	0,63	0,46
10	Okuldaki davranışlarımla çevremdekilere örnek olmaya çalışırım	0,53	0,37
Açıklanan Toplam Varyans= %47 Alpha= 0,69			

Örnek olma taktiği alt ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı 0,69'dur. Buna göre ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğu kabul edilmiştir (Tablo 3). Madde-toplam korelasyonları da, maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Yardım isteme taktiği alt ölçeğinin deneme formunda üç madde yer almıştır. Analiz sonuçlarına göre, ölçeğin tek faktörlü olduğu görülmüştür. Ölçekteki tüm maddelerin faktör yük değerinin 0,30'un üzerinde olduğu ve faktör toplam varyansın %69'unu açıkladığı görülmüştür (Tablo 4).

Tablo 4: Yardım İsteme Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları

Madde No	MADDELER	Faktör Yük Değerleri	Madde-Toplam Korelasyonları
12	Destek ve yardımlarını kazanabilmek için insanlara yardıma ihtiyacım olduğu mesajını veririm.	0,76	0,67
13	Yardım istediğim kişilere deneyimlerinden faydalanmak istediğimi söylerim.	0,67	0,58
11	İnsanlara yardımları olmaksızın başarılı olmayacağımı söylerim.	0,66	0,58
Açıklanan Toplam Varyans= %69 Alpha= 0,77			

Yardım isteme taktiği alt ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı 0,77'dir. Buna göre ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğu kabul edilmiştir (Tablo 4). Madde-toplam korelasyonları da, maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Nitelikleri tanıma taktiği alt ölçeğinin deneme formunda dört madde yer almıştır. Analiz sonuçlarına göre, ölçeğin tek faktörlü olduğu görülmüştür. Ölçekteki tüm maddelerin faktör yük değerinin 0,30'un üzerinde olduğu ve faktör toplam varyansın %56'sını açıkladığı görülmüştür (Tablo 5).

Tablo 5: Nitelikleri Tanıtma Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları

Madde No	MADDELER	Faktör Yük Değerleri	Madde-Toplam Korelasyonları
16	Mesleki deneyimlerimin önemini konuşmalarında vurgularım.	0,71	0,65
15	Eğitimim ile gurur duyduğumu belirtirim.	0,67	0,59
14	Mesleğimdeki başarılarımdan, konuşmalarında bahsederim.	0,60	0,54
17	Güç görevler için gönüllü olurum.	0,31	0,34
Açıklanan Toplam Varyans= %56 Alpha= 0,73			

Yardım isteme taktiği alt ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı 0,73'tür. Buna göre ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğu kabul edilmiştir (Tablo 5). Madde-toplam korelasyonları da, maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Yıldırma taktiği alt ölçeğinin deneme formunda üç madde yer almıştır. Analiz sonuçlarına göre, ölçeğin tek faktörlü olduğu görülmüştür. Ölçekteki tüm maddelerin faktör yük değerinin 0,30'un üzerinde olduğu ve faktör toplam varyansın %64'ünü açıkladığı görülmüştür (Tablo 6).

Tablo 6: Yıldırma Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları

Madde No	MADDELER	Faktör Yük Değerleri	Madde-Toplam Korelasyonları
19	Davranışlarımla benden çekinilmesi gerektiği mesajını veririm.	0,71	0,60
20	Bana karşı uygun bir şekilde davranılmadığını düşündüğümde uyarırım	0,64	0,55
18	İşlerime karışanlarla ya da işimi yapmamı engelleyenlerle tartışırım.	0,57	0,48
Açıklanan Toplam Varyans= %64 Alpha= 0,72			

Yıldırma taktiği alt ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı 0,72'dir. Buna göre ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğu kabul edilmiştir (Tablo 6). Madde-toplam korelasyonları da, maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Vurgulama taktiği alt ölçeğinin deneme formunda üç madde yer almıştır. Analiz sonuçlarına göre, ölçeğin tek faktörlü olduğu görülmüştür. Ölçekteki tüm maddelerin faktör yük değerinin 0,30'un üzerinde olduğu ve faktör toplam varyansın %69'unu açıkladığı görülmüştür (Tablo 7).

Tablo 7: Vurgulama Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları

Madde No	MADDELER	Faktör Yük Değerleri	Madde-Toplam Korelasyonları
23	Grupla yapılan çalışmalarda önemli bir payım olduğu bilinsin isterim.	0,73	0,65
22	Başarılarımın önemini anlatmak için abartılı ifadeler kullandığım olur.	0,72	0,64
21	Başarıyla tamamladığım bir görevin ne kadar önemli olduğunu konuşmalarımda vurgularım.	0,64	0,57
Açıklanan Toplam Varyans= % 69 Alpha= 0,78			

Vurgulama taktiği alt ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı 0,78'dir. Buna göre ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğu kabul edilmiştir (Tablo 7). Madde-toplam korelasyonları da, maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Mazeret bildirme taktiği alt ölçeğinin deneme formunda üç madde yer almıştır. Analiz sonuçlarına göre, ölçeğin tek faktörlü olduğu görülmüştür. Ölçekteki tüm maddelerin faktör yük değerinin 0,30'un üzerinde olduğu ve faktör toplam varyansın %65'ini açıkladığı görülmüştür (Tablo 8).

Tablo 8: Mazeret Bildirme Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları

Madde No	MADDELER	Faktör Yük Değerleri	Madde-Toplam Korelasyonları
25	İşler kötü gittiğinde suçlanmamak için kötü bir niyetim olmadığını, olayların böyle sonuçlanacağını bilmediğimi anlatırım.	0,72	0,61
24	Olumsuz bir durum ile suçlandığımda bu duruma ilişkin sorumluluğun yalnızca bana ait olmadığını belirtirim.	0,69	0,59

Tablo 8'in devamı

Madde No	MADDELER	Faktör Yük Değerleri	Madde-Toplam Korelasyonları
26	Bir şeyler yanlış gittiğinde neden sorumlu olmadığımı açıklarım	0,54	0,47
Açıklanan Toplam Varyans= %65 Alpha= 0,73			

Mazeret bildirme taktiği alt ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı 0,73'tür. Buna göre ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğu kabul edilmiştir (Tablo 8). Madde-toplam korelasyonları da, maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Meşrulaştırma taktiği alt ölçeğinin deneme formunda dört madde yer almıştır. Analiz sonuçlarına göre, ölçeğin tek faktörlü olduğu görülmüştür. Ölçekteki tüm maddelerin faktör yük değerinin 0,30'un üzerinde olduğu ve faktör toplam varyansın %59'unu açıkladığı görülmüştür (Tablo 9).

Tablo 9: Meşrulaştırma Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları

Madde No	MADDELER	Faktör Yük Değerleri	Madde-Toplam Korelasyonları
29	Davranışlarım olumsuz karşılandığında, onları, benim yerimde olsalardı aynı şekilde davranacaklarına ikna etmeye çalışırdım.	0,66	0,62
28	Ne kadar kötü görünürse görünsün davranışlarımın iyi bir nedeni olduğunu belirtirim.	0,65	0,62
30	Olumsuz değerlendirilen eylemlerini daha olumsuz eylemlerle karşılaştı ve onlar kadar kötü olmadığını ileri sürerim.	0,58	0,56
27	Durum olumsuz görünsede kimsenin bundan zarar görmeyeceğini, hatta uzun dönemde yarar göreceklarını inandığımı belirtirim.	0,49	0,49
Açıklanan Toplam Varyans= %59 Alpha= 0,77			

Meşrulaştırma taktiği alt ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı 0,77'dir. Buna göre ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğu kabul edilmiştir (Tablo 9). Madde-toplam korelasyonları da, maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Özür dileme taktiği alt ölçeğinin deneme formunda üç madde yer almıştır. Analiz sonuçlarına göre, ölçeğin tek faktörlü olduğu görülmüştür. Ölçekteki tüm maddelerin faktör yük değerinin 0,30'un üzerinde olduğu ve faktör toplam varyansın %73'ünü açıkladığı görülmüştür (Tablo 10).

Tablo 10: Özür Dileme Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları

Madde No	MADDELER	Faktör Yük Değerleri	Madde-Toplam Korelasyonları
33	Hata yaptığım yada insanları incittiğim zaman özür dilemekten çekinmem.	0,76	0,69
32	Yalnız özür dilemekle yetinmez, kötü ya da hatalı davranışlarımın bir daha tekrarlanmayacağını söylerim	0,74	0,68
31	Hatalarımı yada olumsuz davranışlarımı telafi etmeye çalışırım.	0,67	0,61
Açıklanan Toplam Varyans= %73 Alpha= 0,81			

Özür dileme taktiği alt ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı 0,81'dir. Buna göre ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğu kabul edilmiştir (Tablo 10). Madde-toplam korelasyonları da, maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Engel koyma taktiği alt ölçeğinin deneme formunda üç madde yer almıştır. Analiz sonuçlarına göre, ölçeğin tek faktörlü olduğu görülmüştür. Ölçekteki tüm maddelerin faktör yük değerinin 0,30'un üzerinde olduğu ve faktör toplam varyansın %76'sını açıkladığı görülmüştür (Tablo 10).

Tablo 11: Engel Koyma Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları

Madde No	MADDELER	Faktör Yük Değerleri	Madde-Toplam Korelasyonları
34	Okuldakilere özel yaşamımdaki sorumluluklarımın beni işim için hazırlanmaya yeterince zaman ayırmaktan alıkoyduğundan yakınırım.	0,77	0,71
36	Bir işteki başarıma ilişkin kaygılarım varsa başarısızlık durumunda bunu mazur gösterecek bir engel öne sürerim.	0,76	0,71

Tablo 11'in devamı

Madde No	MADDELER	Faktör Yük Değerleri	Madde-Toplam Korelasyonları
35	Konuşmalarında kaygının işteki performansımı engellediğimden bahsederim.	0,74	0,69
Açıklanan Toplam Varyans= %76 Alpha= 0,84			

Engel koyma taktiği alt ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı 0,84'tür. Buna göre ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğu kabul edilmiştir (Tablo 11). Madde-toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Yadsıma taktiği alt ölçeğinin deneme formunda dört madde yer almıştır. Analiz sonuçlarına göre, ölçeğin tek faktörlü olduğu görülmüştür. Ölçekteki tüm maddelerin faktör yük değerinin 0,30'un üzerinde olduğu ve faktör toplam varyansın %57'sini açıkladığı görülmüştür (Tablo 12).

Tablo 12: Yadsıma Boyutunun Faktör ve Madde Analiz Sonuçları

Madde No	MADDELER	Faktör Yük Değerleri	Madde-Toplam Korelasyonları
38	Kuraldışı olarak değerlendirilebilecek bir eylemim olacaksa bunun istisna bir durum olduğunu anlatırım.	0,70	0,63
39	Gelecekteki davranışlarıma ilişkin konuşmalarına farklı davranabilme ihtimaline karşı açık bir kapı bırakırım.	0,67	0,62
37	Düşüncelerim sıradışı olarak değerlendirilmesin diye onların ne kadar makul ve akılcı olduğunu anlatırım.	0,61	0,56
40	Bir konuda yorum yaptığında tarafsız bir değerlendirme yaptığımı vurgularım.	0,31	0,35
Açıklanan Toplam Varyans= %57 Alpha= 0,74			

Yadsıma taktiği alt ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı 0,74'tür. Buna göre ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğu kabul edilmiştir (Tablo 12). Madde-toplam korelasyonları da, maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

2.6. Verilerin Analizi

Öğretmenlere dağıtılan 600 veri toplama aracının 389'u, yöneticilere dağıtılan 199 veri toplama aracının 155'i geri alınabilmiştir. Veri toplama araçları tek tek incelenerek tamamı kabul edilir nitelikte bulunmuştur. Daha sonra veri toplama araçlarından elde edilen veriler SPSS (Statistical Package For Social Sciences) paket programına aktarılarak istatistikî analizleri yapılmış ve elde edilen bilgiler çözümlenmiştir. Verilerin analizinde; I. alt problemin analizinde frekans dağılımı ve yüzde, II. alt problemin analizinde, iki ortalama arasındaki önemlilik t-testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova), III. alt problemin analizinde frekans dağılımı ve ortalamalar kullanılmıştır. Elde edilen veriler araştırmanın sorularına cevap olabilecek bir düzen içinde bulgular ve yorum bölümünde sunulmuştur.

BÖLÜM 3: BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, resmi ve özel ilköğretimlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerden veri toplama aracıyla toplanan verilerin istatistikî analizleri sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar yer almaktadır. Bu bölümde ilk olarak katılımcılara ilişkin bazı kişisel bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Kişisel Bilgiler

Bu başlık altında katılımcıların okul türü, cinsiyet, görev, yaş, mesleki deneyim, branş ve son bitirilen eğitim kurumuna ilişkin bilgiler incelenmiştir.

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin okul türü, cinsiyet, görev, yaş, mesleki deneyim, branş ve son bitirilen eğitim kurumuna ilişkin dağılımları, Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13: Araştırmaya Katılan Yönetici ve Öğretmenlere Ait Kişisel Bilgiler

Değişken	Düzy	N	Yüzde (%)
Okul Türü	Resmi İÖÖ	436	80,1
	Özel İÖÖ	108	19,9
	Toplam	544	100
Görev	Okul Müdürü	56	10,3
	Müdür Başyardımcısı	12	2,21
	Müdür Yardımcısı	87	16
	Öğretmen	389	71,5
	Toplam	544	100
Cinsiyet	Kadın	240	44,1
	Erkek	304	55,9
	Toplam	544	100
Yaş	21 – 30	180	33,1
	31 – 40	207	38,1
	41 – 50	90	16,5
	51 ve daha fazla	67	12,3
	Toplam	544	100

Tablo 13'ün devamı

Değişken	Düzyey	N	Yüzde (%)
Deneyim	1 yıldan az	46	8,46
	1-5 yıl	142	26,1
	6-10 yıl	150	27,6
	11-15 yıl	78	14,3
	16-20 yıl	56	10,3
	21 yıldan fazla	72	13,2
	Toplam	544	100
Branş	Sınıf Öğretmenliği	284	52,2
	Branş Öğretmenliği	260	47,8
	Toplam	544	100
Mezuniyet	Eğitim Önlisans Yüksekokulu	133	24,4
	Eğitim Fakültesi	299	55,0
	Lisansüstü	44	8,09
	Diğer	68	12,5
	Toplam	544	100

Tablo 13'te görüldüğü üzere yönetici ve öğretmenlerin okul türüne göre dağılımı incelendiğinde toplam 544 öğretmen ve yöneticinin 436'sı (%80,1) resmi, 108'i (%19,9) özel ilköğretim okulunda görev yapmakta olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin görevlerine göre dağılımı incelendiğinde 544 katılımcının 56'sı (%10,3) okul müdürü, 12'si (%2,2) müdür yardımcısı, 87'si (%16) müdür yardımcısı ve 389'u (%71,5) öğretmen olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde 544 katılımcının 240'ı (%44,1) kadın, 304'ü (%59,9) erkek olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin 80'i (%33,1) 21-30 yaş, 207'si (%38,1), 31-40 yaş, 90'ını (%16,5) 41-50 yaş, 67'si (%12,3) 51 ve daha fazla yaş arasında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin 46'sı (%8,5) 1 yıldan az, 142'si (%26,1) 1-5 yıl, 150'si (%27,6) 6-10 yıl, 78'i (%14,3) 11-15 yıl,

56'sı (%10,3) 16–20 yıl ve 72'si (%13,2) 21 yıldan fazla mesleki deneyime sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerin 284'ü (%52,2) sınıf öğretmeni, 260'ı (%47,8) branş öğretmenidir.

İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin 133'ü (%24,4) eğitim önlisans (eğitim enstitüsü/eğitim yüksek okulu), 299'u (%55) eğitim fakültesi/eğitim bilimler fakültesi, 44'ü (%8,1) lisansüstü ve 68'i (%12,5) diğer fakültelerden mezun olduğu görülmektedir.

3.2. İlköğretim Okulu Yöneticilerinin, Okuldaki Diğer Yönetici ve Öğretmenlerin Kendine İlişkin İzlenimleri Önemsemelerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında ilköğretim okulu yöneticilerinin, okuldaki diğer yönetici ve öğretmenlerin kendilerine ilişkin izlenimleri önemseme ve önemsememe düzeyine ilişkin bulgular ve yorum verilmiştir.

İlköğretim okulu yöneticilerinin okuldaki diğer yönetici ve öğretmenlerin kendilerine ilişkin izlenimleri önemseme ve önemsememe düzeyine ilişkin ilköğretim okulu yönetici ve öğretmen görüşleri Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14: Yöneticilerin, Okuldaki Diğer Yönetici ve Öğretmenlerin Kendine İlişkin İzlenimleri Önemsemelerine Göre Dağılımları

Önem	N	Yüzde (%)
Önemli	505	92,83
Önemsiz	39	7,17
Toplam	544	100

Tablo 14'te görüldüğü gibi toplam 544 ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenin 505'ine (%92,8) göre, ilköğretim okulu yöneticileri izlenimlerini önemsedikleri, 39'una (%7,2) göre ise, izlenimlerini önemsemedikleri görülmektedir. Bu bulgu, yöneticilerin görev yaptıkları okulda davranışlarının sosyal açıdan uyumlu olmak için son derece itinalı davrandıklarını göstermektedir.

Yöneticilerin kendilerine ilişkin izlenimleri önemsemelerine ilişkin neden belirtenlerin görüşlerine göre, okuldaki birlik ve beraberliğin bozulmasını istemediklerini dile getirmişlerdir.

3.3. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu bölümde birinci alt probleme ilişkin bulgular ve yorum yer almaktadır.

Bu bölümde ilköğretim okulu türüne göre, ilköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları izlenim yönetimi taktiklerinin kullanma sıklıklarına ilişkin bulgular ve yorum yer almaktadır.

Yöneticilerin görev yaptıkları ilköğretim okulu türüne göre, kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 15: Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Görüş Birliği Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

İzlenim Yönetimi Taktiği	Madde No	Maddeler	Okul Türü	Yönetici ve Öğretmen Görüşleri					Toplam	
				(1)Hiçbir zaman	(2)Çok nadir	(3)Arasına	(4)Çok sık	(5)Her zaman		
Görüş Birliği	1	Kendimi kabul ettirebilmek için aynı tutumu benimserim.	Resmi İÖO	N	27	53	141	120	78	436
				%	10,1	12,2	32,3	27,5	17,9	100
			Özel İÖO	N	4	14	42	32	16	108
				%	3,7	13	38,9	29,6	14,8	100
	Toplam	N	48	67	183	152	94	544		
		%	8,8	12,3	33,6	27,9	17,3	100		
	2	Karşımdaki insanlara aynı kanıda olmasam bile onların düşünce ve davranışlarını benimsemiş gibi davrandığım olur	Resmi İÖO	N	57	106	168	76	29	436
				%	13,1	24,3	38,5	17,4	6,7	100
			Özel İÖO	N	15	20	44	18	11	108
				%	13,9	18,5	40,7	16,7	10,2	100
	Toplam	N	72	126	212	94	40	544		
		%	13,2	23,2	39	17,3	7,4	100		
3	Hoşlarına gidebileceğini düşündüğüm fikirlerimi söylerim	Resmi İÖO	N	35	51	157	110	83	436	
			%	8	11,7	36	25,2	19	100	
		Özel İÖO	N	2	13	37	28	28	108	
			%	1,9	12	34,3	25,9	25,9	100	
Toplam	N	37	64	194	138	111	544			
	%	6,8	11,8	35,7	25,4	20,4	100			

Görüş birliği boyutuna ilişkin ilk madde (Madde 1) olan “kendimi kabul ettirebilmek için aynı tutumu benimserim” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %77,7’sine göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilerken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %83,3’üne göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görölmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %78,9’una göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görölmüştür.

Görüş birliği boyutuna ilişkin ikinci madde (Madde 2) olan “karşımdaki insanlara aynı kanıda olmasam bile onların düşünce ve davranışlarını benimsemiş gibi davrandığım olur” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %75,9’una göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilerken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %73,1’ine göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görölmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %75,3’üne göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görölmüştür.

Görüş birliği boyutuna ilişkin üçüncü madde (Madde 3) olan “hoşlarına gidebileceğini düşündüğüm fikirlerimi söylerim” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %80,3’üne göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilerken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %86,1’ine göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görölmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yöneticilerin ve öğretmenlerin %81,4’üne göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görölmüştür.

Bu bulgulara dayanarak ilköğretim okulu yöneticilerinin kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden “Görüş Birliği” boyutundaki davranışları sergilemeye çabaladıkları belirtilebilir.

Tablo 16: Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Övgü Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

İzlenim Yönetimi Taktiği	Madde No	Maddeler	Okul Türü	Yönetici ve Öğretmen Görüşleri					Toplam	
				(1)Hiçbir zaman	(2)Çok nadir	(3)Arasıra	(4)Çok sık	(5)Her zaman		
Övgü	4	Mesleki başarılarını överim.	Resmi İÖÖ	N	34	59	132	104	107	436
				%	7,8	13,5	30,3	23,9	24,5	100
			Özel İÖÖ	N	3	26	42	21	16	108
				%	2,78	24,1	38,9	19,4	14,8	100
			Toplam	N	37	85	174	125	123	544
				%	6,8	15,6	32	23	22,6	100
Övgü	5	Giyim ve görüşlerini överim	Resmi İÖÖ	N	84	86	139	66	61	436
				%	19,3	19,7	31,9	15,1	14	100
			Özel İÖÖ	N	17	28	36	17	10	108
				%	15,7	25,9	33,3	15,7	9,26	100
			Toplam	N	101	114	175	83	71	544
				%	18,6	21	32,2	15,3	13,1	100
	6	Önemli bir fikir öne sürdüklerinde överim.	Resmi İÖÖ	N	18	59	146	107	106	436
				%	4,13	13,5	33,5	24,5	24,3	100
			Özel İÖÖ	N	1	13	37	32	25	108
				%	0,93	12	34,3	29,6	23,1	100
			Toplam	N	19	72	183	139	131	544
				%	3,49	13,2	33,6	25,6	24,1	100

Övgü boyutuna ilişkin ilk madde (Madde 4) olan “mesleki başarılarını överim” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %78,7’sine göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilerken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %73’üne göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yöneticilerin ve öğretmenlerin %77,6’sına göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür.

Övgü boyutuna ilişkin ikinci madde (Madde5) olan “giyim ve görüşlerini överim” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %70,9’una göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilerken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve

öğretmenlerin %73,1'ine göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yöneticilerin ve öğretmenlerin %71,6'sına göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür.

Övgü boyutuna ilişkin üçüncü madde (Madde 6) olan “önemli bir fikir öne sürdüklerinde överim” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %82,4'üne göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilerken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %87'sine göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yöneticilerin ve öğretmenlerin %83,3'üne göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür.

Bu bulgulara dayanarak ilköğretim okulu yöneticilerinin kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden “Övgü” boyutundaki davranışları sergilemeye çabaladıkları belirtilebilir.

Tablo 17: Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Örnek Olma Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

İzlenim Yönetimi Taktiği	Madde No	Maddeler	Okul Türü	Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	(1)Hiçbir zaman	(2)Çok nadir	(3)Arasra	(4)Çok sık	(5)Her zaman	Toplam
				N	%	N	%	N	%	
Örnek Olma	7	Çevremdekilere işlerinde yardımcı olmayı öneririm.	Resmi İÖÖ	N	8	44	133	125	126	436
				%	1,83	10,1	30,5	28,7	28,9	100
			Özel İÖÖ	N	5	10	34	28	31	108
				%	4,63	9,26	31,5	25,9	28,7	100
			Toplam	N	13	54	167	153	157	544
				%	2,39	9,93	30,7	28,1	28,9	100

Tablo 17'nin devamı

İzlenim Yönetimi Takitiği	Madde No	Maddeler	Okul Türü	Yönetici ve Öğretmen Görüşleri							Toplam
				(1)Hiçbir zaman	(2)Çok nadir	(3)Arasına	(4)Çok sık	(5)Her zaman			
Örnek Olma	8	İdari işler dışındaki etkinliklerde de görev alır, gerekirse eve de iş götürürüm.	Resmi İÖÖ	N	23	54	154	118	87	436	
				%	5,28	12,4	35,3	27,1	20	100	
			Özel İÖÖ	N	6	9	28	31	34	108	
				%	5,56	8,33	25,9	28,7	31,5	100	
			Toplam	N	29	63	182	149	121	544	
				%	5,33	11,6	33,5	27,4	22,2	100	
	9	Okuldaki davranışlarımla çevremdekilere örnek olmaya çalışırım	Resmi İÖÖ	N	9	34	102	143	148	436	
				%	2,06	7,8	23,4	32,8	33,9	100	
			Özel İÖÖ	N	1	5	10	39	53	108	
				%	0,93	4,63	9,26	36,1	49,1	100	
		Toplam	N	10	39	112	182	201	544		
			%	1,84	7,17	20,6	33,5	36,9	100		

Örnek olma boyutuna ilişkin birinci madde (Madde 7) olan “çevremdekilere işlerinde yardımcı olmayı öneririm” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %88,1'ine göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilerken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %86,1'ine göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yöneticilerin ve öğretmenlerin %87,6'sına göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür.

Örnek olma boyutuna ilişkin ikinci madde (Madde 8) olan “idari işler dışındaki etkinliklerde de görev alır, gerekirse eve de iş götürürüm” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %82,3'üne göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilerken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %86,1'ine göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yöneticilerin ve öğretmenlerin %83,1'ine göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür.

Örnek olma boyutuna ilişkin üçüncü madde (Madde 9) olan “okuldaki davranışlarımla çevremdekilere örnek olmaya çalışırım” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %90,1’ine göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilerken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %94,4’üne göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yöneticilerin ve öğretmenlerin %91’ine göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür.

Bu bulgulara dayanarak ilköğretim okulu yöneticilerinin kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden “Örnek Olma ” boyutundaki davranışları sergilemeye çabaladıkları belirtilebilir.

Tablo 18: Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Yardım İsteme Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

İzlenim Yönetimi Taktiği	Madde No	Maddeler	Okul Türü	Yönetici ve Öğretmen Görüşleri					Toplam	
				(1)Hiçbir zaman	(2)Çok nadir	(3)Arasıra	(4)Çok sık	(5)Her zaman		
Yardım İsteme	10	İnsanlara yardımları olmaksızın başarılı olmayacağımı söylerim.	Resmi İÖÖ	N	66	64	119	103	84	436
				%	15,1	14,7	27,3	23,6	19,3	100
			Özel İÖÖ	N	13	9	22	29	35	108
				%	12	8,3	20,4	26,9	32,4	100
			Toplam	N	79	73	141	132	119	544
				%	14,5	13,4	25,9	24,3	21,9	100
	11	Destek ve yardımlarını kazanabilmek için insanlara yardıma ihtiyacım olduğu mesajını veririm.	Resmi İÖÖ	N	31	75	149	107	74	436
				%	7,1	17,2	34,2	24,5	17	100
			Özel İÖÖ	N	9	4	27	26	42	108
				%	8,3	3,7	25	24,1	38,9	100
			Toplam	N	40	79	176	133	116	544
				%	7,4	14,5	32,4	24,4	21,3	100
12	Yardım istediğim kişilere deneyimlerinden faydalanmak istediğimi söylerim.	Resmi İÖÖ	N	15	58	141	126	96	436	
			%	3,4	13,3	32,3	28,9	22	100	
		Özel İÖÖ	N	2	8	17	37	44	108	
			%	1,9	7,4	15,7	34,3	40,7	100	
		Toplam	N	17	66	158	163	140	544	
			%	3,1	12,1	29	30	25,7	100	

Yardım isteme boyutuna ilişkin ilk madde (Madde 10) olan “insanlara yardımları olmaksızın başarılı olmayacağımı söylerim” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %71,2’sine göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilerken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %79,7’sine göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yöneticilerin ve öğretmenlerin %72,1’ine göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür.

Yardım isteme boyutuna ilişkin ikinci madde (Madde 11) olan “destek ve yardımlarını kazanabilmek için insanlara yardıma ihtiyacım olduğu mesajını veririm” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %76,7’ne göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilerken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %88’ne göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yöneticilerin ve öğretmenlerin %78,1’ne göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür.

Yardım isteme boyutuna ilişkin üçüncü madde (Madde 12) olan “yardım istediğim kişilere deneyimlerinden faydalanmak istediğimi söylerim” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %83,3’ne göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilerken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %90,7’ne göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %73,3’ne göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür.

Bu bulgulara dayanarak ilköğretim okulu yöneticilerinin kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden “Yardım İsteme” boyutundaki davranışları sergilemeye çabaladıkları belirtilebilir.

Tablo 19: Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Nitelikleri Tanıtma Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

İzlenim Yönetimi Taktiği	Madde No	Maddeler	Okul Türü	Yönetici ve Öğretmen Görüşleri					Toplam	
				(1)Hiçbir zaman	(2)Çok nadir	(3)Arasıra	(4)Çok sık	(5)Her zaman		
Nitelikleri Tanıtma	13	Mesleğimdeki başarılarımdan, konuşmalarım bahsederim.	Resmi İÖÖ	N	56	117	169	60	34	436
				%	12,8	26,8	38,8	13,8	7,8	100
			Özel İÖÖ	N	11	40	23	16	18	108
				%	10,2	37	21,3	14,8	16,7	100
	Toplam	N	67	157	192	76	52	544		
		%	12,3	28,9	35,3	14	9,56	100		
	14	Eğitimim ile gurur duyduğumu belirtirim.	Resmi İÖÖ	N	83	87	138	74	54	436
				%	19	20	31,7	17	12,4	100
			Özel İÖÖ	N	17	47	14	8	22	108
				%	15,7	43,5	13	7,41	20,4	100
	Toplam	N	100	134	152	82	76	544		
		%	18,4	24,6	27,9	15,1	14	100		
15	Mesleki deneyimlerimin önemini konuşmalarım vurgularım.	Resmi İÖÖ	N	26	79	175	99	57	436	
			%	5,96	18,1	40,1	22,7	13,1	100	
		Özel İÖÖ	N	10	28	33	14	23	108	
			%	9,26	25,9	30,6	13	21,3	100	
Toplam	N	36	107	208	113	80	544			
	%	6,62	19,7	38,2	20,8	14,7	100			
16	Güç görevler için gönüllü olurum.	Resmi İÖÖ	N	25	65	154	115	77	436	
			%	5,73	14,9	35,3	26,4	17,7	100	
		Özel İÖÖ	N	15	4	18	29	42	108	
			%	13,9	3,7	16,7	26,9	38,9	100	
Toplam	N	40	69	172	144	119	544			
	%	7,35	12,7	31,6	26,5	21,9	100			

Nitelikleri tanıtma boyutuna ilişkin ilk madde (Madde 13) olan “mesleğimdeki başarılarımdan, konuşmalarım bahsederim” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %74,8’ine göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemezken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %68,5’ine göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür. Bu ifadeye

ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %76,4'üne göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür.

Nitelikleri tanıtmaya boyutuna ilişkin ikinci madde (Madde 14) olan “eğitimim ile gurur duyduğumu belirtirim” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %70,6'sına göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemezken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %72,2'sine göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %70,9'una göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür.

Nitelikleri tanıtmaya boyutuna ilişkin üçüncü madde (Madde 15) olan “mesleki deneyimlerimin önemini konuşmalarım da vurgularım” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %75,9'una göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilerken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %64,8'ine göre, ise özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %65,5'ine göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür.

Nitelikleri tanıtmaya boyutuna ilişkin dördüncü madde (Madde 16) olan “güç görevler için gönüllü olurum” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %79,4'üne göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemezken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %82,4'üne göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %79,9'una göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür.

Bu bulgulara dayanarak ilköğretim okulu yöneticilerinin kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden “Niteliklerini Tanıtma” boyutundaki davranışları sergilemeye çabaladıkları belirtilebilir.

Tablo 20: Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Yıldırma Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

İzlenim Yönetimi Taktiği	Madde No	Maddeler	Okul Türü	Yönetici ve Öğretmen Görüşleri					Toplam	
				(1)Hiçbir zaman	(2)Çok nadir	(3)Arasra	(4)Çok sık	(5)Her zaman		
Yıldırma	17	İşlerime karışanlarla ya da işimi yapmamı engelleyenlerle tartışırım.	Resmi İÖÖ	N	25,6	111	162	71	49	436
				%	9,86	25,5	37,2	16,3	11,2	100
			Özel İÖÖ	N	24	24	30	20	10	108
				%	22,2	22,2	27,8	18,5	9,26	100
	Toplam	N	67	135	192	91	59	544		
		%	12,3	24,8	35,3	16,7	10,8	100		
	18	Davranışlarımla benden çekinilmesi gerektiği mesajını veririm.	Resmi İÖÖ	N	128	78	134	62	34	436
				%	29,4	17,9	30,7	14,2	7,8	100
			Özel İÖÖ	N	27	18	30	25	8	108
				%	25	16,7	27,8	23,1	7,41	100
	Toplam	N	155	96	164	87	42	544		
		%	28,5	17,6	30,1	16	7,72	100		
19	Bana karşı uygun bir şekilde davranılmadığını düşündüğümde uyarırım	Resmi İÖÖ	N	32	120	171	69	44	436	
			%	7,34	27,5	39,2	15,8	10,1	100	
		Özel İÖÖ	N		36	30	27	15	108	
			%		33,3	27,8	25	13,9	100	
Toplam	N	32	156	201	96	59	544			
	%	5,88	28,7	36,9	17,6	10,8	100			

Yıldırma boyutuna ilişkin ilk madde (Madde 17) olan “işlerime karışanlarla ya da işimi yapmamı engelleyenlerle tartışırım” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %72,5’ine göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemezken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %72,2’sine göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %72,5’ine göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür.

Yıldırma boyutuna ilişkin ikinci madde (Madde 18) olan “davranışlarımla benden çekinilmesi gerektiği mesajını veririm” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %78’ine göre, resmi ilköğretim okulu

yöneticileri bu davranışı sergilemezken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %69,5'ine göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %76,3'ünü göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür.

Yıldırma boyutuna ilişkin üçüncü madde (Madde 19) olan “bana karşı uygun bir şekilde davranılmadığını düşündüğümde uyarırım” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %74,1'ine göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemezken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %66,7'sine göre, ise özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %66,5'ine göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür.

Bu bulgulara dayanarak ilköğretim okulu yöneticilerinin kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden “Yıldırma” boyutundaki davranışları sergilememeye çabaladıkları belirtilebilir.

Tablo 21: Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Vurgulama Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

İzlenim Yönetimi Taktiği	Madde No	Maddeler	Okul Türü	Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	(1)Hiçbir zaman	(2)Çok nadir	(3)Arasıra	(4)Çok sık	(5)Her zaman	Toplam
Vurgulama	20	Başarıyla tamamladığım bir görevin ne kadar önemli olduğunu konuşmalarında vurgularım.	Resmi İÖO	N	45	82	147	112	50	436
				%	10,3	18,8	33,7	25,7	11,5	100
			Özel İÖO	N	12	14	35	27	20	108
				%	11,1	13	32,4	25	18,5	100
			Toplam	N	57	96	182	139	70	544
				%	10,5	17,6	33,5	25,6	12,9	100

Tablo 21'nin devamı

İzlenim Yönetimi Taktiği	Madde No	Maddeler	Okul Türü	Yönetici ve Öğretmen Görüşleri					Toplam	
				(1)Hiçbir zaman	(2)Çok nadir	(3)Arasına	(4)Çok sık	(5)Her zaman		
Vurgulama	21	Başarılarımın önemini anlatmak için abartılı ifadeler kullandığım olur.	Resmi İÖÖ	N	154	102	111	43	26	436
				%	35,3	23,4	25,5	9,86	5,96	100
			Özel İÖÖ	N	26	41	20	13	8	108
				%	24,1	38	18,5	12	7,41	100
	Toplam	N	180	143	131	56	34	544		
		%	33,1	26,3	24,1	10,3	6,25	100		
	22	Grupla yapılan çalışmalarda önemli bir payım olduğu bilinsin isterim.	Resmi İÖÖ	N	85	102	137	64	48	436
				%	19,5	23,4	31,4	14,7	11	100
			Özel İÖÖ	N	15	26	29	31	7	108
				%	13,9	24,1	26,9	28,7	6,48	100
Toplam			N	100	128	166	95	55	544	
			%	18,4	23,5	30,5	17,5	10,1	100	

Vurgulama boyutuna ilişkin ilk madde (Madde 20) olan “başarıyla tamamladığım bir görevin ne kadar önemli olduğunu konuşmalarında vurgularım” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %70,9’una göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilerken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %75,9’una göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %71,9’na göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür.

Vurgulama boyutuna ilişkin ikinci madde (Madde 21) olan “başarılarımın önemini anlatmak için abartılı ifadeler kullandığım olur” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %84,1’ine göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemezken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %80,6’sına göre, ise özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %83,4’üne göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür.

Vurgulama boyutuna ilişkin üçüncü madde (Madde 22) olan “grupla yapılan çalışmalarda önemli bir payım olduğu bilinsin isterim” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %74,3’üne göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemezken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %64,8’ine göre, ise özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %72,4’üne göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür.

Bu bulgulara dayanarak ilköğretim okulu yöneticilerinin kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden “Vurgulama” boyutundaki davranışları sergilememeye çabaladıkları belirtilebilir.

Tablo 22: Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Mazeret Bildirme Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

İzlenim Yönetimi Taktiği	Madde No	Maddeler	Okul Türü	Yönetici ve Öğretmen Görüşleri						Toplam
					(1)Hiçbir zaman	(2)Çok nadir	(3)Arasıra	(4)Çok sık	(5)Her zaman	
Mazeret Bildirme	23	Olumsuz bir durum ile suçlandığımda bu duruma ilişkin sorumluluğun yalnızca bana ait olmadığını belirtirim.	Resmi İÖÖ	N	73	103	147	64	49	436
				%	16,7	23,6	33,7	14,7	11,2	100
			Özel İÖÖ	N	8	31	40	20	9	108
				%	7,4	28,7	37	18,5	8,3	100
			Toplam	N	81	134	187	84	58	544
				%	14,9	24,6	34,4	15,4	10,7	100
	24	İşler kötü gittiğinde suçlanmamak için kötü bir niyetim olmadığını, olayların böyle sonuçlanacağını bilmediğimi anlatırım.	Resmi İÖÖ	N	86	112	136	65	37	436
				%	19,7	25,7	31,2	14,9	8,5	100
			Özel İÖÖ	N	11	41	30	13	13	108
				%	10,2	38	27,8	12	12	100
Toplam			N	97	153	166	78	50	544	
			%	17,8	28,1	30,5	14,3	9,2	100	

Tablo 22'nin devamı

İzlenim Yönetimi Taktiği	Madde No	Maddeler	Okul Türü	Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	(1)Hiçbir zaman	(2)Çok nadir	(3)Arasıra	(4)Çok sık	(5)Her zaman	Toplam
Mazeret Bildirme	25	Bir şeyler yanlış gittiğinde neden sorumlu olmadığımı açıklarım	Resmi İÖÖ	N	62	88	176	65	45	436
				%	14,2	20,2	40,4	14,9	10,3	100
			Özel İÖÖ	N	19	33	31	8	17	108
				%	17,6	30,6	28,7	7,4	15,7	100
			Toplam	N	81	121	207	73	62	544
				%	14,9	22,2	38,1	13,4	11,4	100

Mazeret bildirme boyutuna ilişkin ilk madde (Madde 23) olan “olumsuz bir durum ile suçlandığımda bu duruma ilişkin sorumluluğun yalnızca bana ait olmadığını belirtirim” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %74,1'ine göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemezken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %73,2'sine göre ise özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %73,9'una göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür.

Mazeret bildirme boyutuna ilişkin üçüncü madde (Madde 24) olan “işler kötü gittiğinde suçlanmamak için kötü bir niyetim olmadığını, olayların böyle sonuçlanacağını bilmediğimi anlatırım” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %76,6'sine göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemezken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %76'sına göre ise özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %76,5'ine göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür.

Mazeret bildirme boyutuna ilişkin ikinci madde (Madde 25) olan “bir şeyler yanlış gittiğinde neden sorumlu olmadığımı açıklarım” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %74,8'ine göre, resmi

ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemezken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %76,9'una göre ise özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %75,2'ine göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür.

Bu bulgulara dayanarak ilköğretim okulu yöneticilerinin kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden “Mazeret Bildirme” boyutundaki davranışları sergilememeye çabaladıkları belirtilebilir.

Tablo 23: Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Meşrulaştırma Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

İzlenim Yönetimi Taktiği	Madde No	Maddeler	Okul Türü	Yönetici ve Öğretmen Görüşleri						
				(1)Hiçbir zaman	(2)Çok nadir	(3)Arasına	(4)Çok sık	(5)Her zaman	Toplam	
Meşrulaştırma	26	Durum olumsuz görünse de kimsenin bundan zarar görmeyeceğini, hatta uzun dönemde yarar göreceklarını inandığımı belirtirim.	Resmi İÖÖ	N	49	92	164	93	38	436
				%	11,2	21,1	37,6	21,3	8,7	100
			Özel İÖÖ	N	20	22	36	17	13	108
				%	18,5	20,4	33,3	15,7	12	100
	Toplam	N	69	114	200	110	51	544		
		%	12,7	21	36,8	20,2	9,4	100		
	27	Ne kadar kötü görünürse görünsün davranışlarımın iyi bir nedeni olduğunu belirtirim.	Resmi İÖÖ	N	55	88	163	85	45	436
				%	12,6	20,2	37,4	19,5	10,3	100
			Özel İÖÖ	N	10	14	55	21	8	108
				%	9,26	13	50,9	19,4	7,4	100
	Toplam	N	65	102	218	106	53	544		
		%	11,9	18,8	40,1	19,5	9,7	100		
28	Davranışlarım olumsuz karşılandığında onları benim yerimde olsalardı aynı şekilde davranacaklarına ikna etmeye çalışırdım.	Resmi İÖÖ	N	58	98	139	98	43	436	
			%	13,3	22,5	31,9	22,5	9,9	100	
		Özel İÖÖ	N	14	11	49	23	11	108	
			%	13	10,2	45,4	21,3	10,2	100	
Toplam	N	72	109	188	121	54	544			
	%	13,2	20	34,6	22,2	9,9	100			

Tablo 23'ün devamı

İzlenim Yönetimi Taktiği	Madde No	Maddeler	Okul Türü	Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	(1)Hiçbir zaman	(2)Çok nadir	(3)Arasına	(4)Çok sık	(5)Her zaman	Toplam
Meşrulaştırma	29	Olumsuz değerlendirilen eylemlerimi daha olumsuz eylemlerle karşılaştırdım ve onlar kadar kötü olmadığını ileri sürerim.	Resmi İÖÖ	N	92	90	161	67	26	436
				%	21,1	20,6	36,9	15,4	6	100
			Özel İÖÖ	N	20	20	41	14	13	108
				%	18,5	18,5	38	13	12	100
			Toplam	N	112	110	202	81	39	544
	%	20,6	20,2	37,1	14,9	7,2	100			

Meşrulaştırma boyutuna ilişkin ilk madde (Madde 26) olan “durum olumsuz görünse de kimsenin bundan zarar görmeyeceğini, hatta uzun dönemde yarar göreceğini inandığımı belirtirim” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %71’ine göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemezken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %76,7’sine göre ise özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %70,4’üne göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür.

Meşrulaştırma boyutuna ilişkin ikinci madde (Madde 27) olan “ne kadar kötü görünürse görünsün davranışlarımın iyi bir nedeni olduğunu belirtirim” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %70,2’sine göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemezken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %73,2’sine göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %70,8’ine göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür.

Meşrulaştırma boyutuna ilişkin üçüncü madde (Madde 28) olan “davranışlarım olumsuz karşılandığında onları benim yerimde olsalardı aynı şekilde davranacaklarına ikna etmeye çalışırdım” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş

bildiren yönetici ve öğretmenlerin %68,6'sına göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemezken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %69,5'ine göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %68,9'una göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür.

Meşrulaştırma boyutuna ilişkin dördüncü madde (Madde 29) olan “olumsuz değerlendirilen eylemlerimi daha olumsuz eylemlerle karşılaştırdım ve onlar kadar kötü olmadığını ileri sürerim” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %78,6'sına göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemezken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %77'sine göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %77,9'una göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür.

Bu bulgulara dayanarak ilköğretim okulu yöneticilerinin kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden “Meşrulaştırma” boyutundaki davranışları sergilememeye çabaladıkları belirtilebilir.

Tablo 24: Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Özür Dileme Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

İzlenim Yönetimi Taktiği	Madde No	Maddeler	Okul Türü	Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	(1)Hiçbir zaman	(2)Çok nadir	(3)Arasıra	(4)Çok sık	(5)Her zaman	Toplam
Özür Dileme	30	Hatalarımı yada olumsuz davranışlarımı telafi etmeye çalışırım.	Resmi İÖÖ	N	30	60	112	94	140	436
				%	6,9	13,8	25,7	21,6	32,1	100
			Özel İÖÖ	N	4	8	35	16	45	108
				%	3,7	7,4	32,4	14,8	41,7	100
			Toplam	N	34	68	147	110	185	544
				%	6,3	12,5	27	20,2	34	100

Tablo 24'ün devamı

İzlenim Yönetimi Taktiği	Madde No	Maddeler	Okul Türü	Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	(1)Hiçbir zaman	(2)Çok nadir	(3)Arasına	(4)Çok sık	(5)Her zaman	Toplam
Özür Dileme	31	Yalnız özür dilemekle yetinmez, kötü yada hatalı davranışlarımın bir daha tekrarlanmayacağını söylerim	Resmi İÖÖ	N	45	82	132	102	75	436
				%	10,3	18,8	30,3	23,4	17,2	100
			Özel İÖÖ	N	8	9	34	19	38	108
				%	7,4	8,3	31,5	17,6	35,2	100
			Toplam	N	53	91	166	121	113	544
				%	9,7	16,7	30,5	22,2	20,8	100
	32	Hata yaptığım yada insanları incittiğim zaman özür dilemekten çekinmem.	Resmi İÖÖ	N	30	60	112	94	140	436
				%	6,9	13,8	25,7	21,6	32,1	100
			Özel İÖÖ	N	4	8	35	16	45	108
				%	3,7	7,4	32,4	14,8	41,7	100
Toplam			N	34	68	147	110	185	544	
			%	6,3	12,5	27	20,2	34	100	

Özür dileme boyutuna ilişkin ilk madde (Madde 30) olan “hatalarımı ya da olumsuz davranışlarımı telafi etmeye çalışırım” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %79,3’üne göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilerken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %88,9’una göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yöneticilerin ve öğretmenlerin %81,2’sine göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür.

Özür dileme boyutuna ilişkin ikinci madde (Madde 31) olan “yalnız özür dilemekle yetinmez, kötü ya da hatalı davranışlarımın bir daha tekrarlanmayacağını söylerim” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %71,2’sine göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilerken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %84,3’üne göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren

yöneticilerin ve öğretmenlerin %74,5'ine göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür.

Özür dileme boyutuna ilişkin üçüncü madde (Madde 32) olan “hata yaptığım ya da insanları incittiğim zaman özür dilemekten çekinmem” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %79,3'na göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilerken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %88,9'ne göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yöneticilerin ve öğretmenlerin %81,2'na göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür.

Bu bulgulara dayanarak ilköğretim okulu yöneticilerinin kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden “Özür Dileme” boyutundaki davranışları sergilemeye çabaladıkları belirtilebilir.

Tablo 25: Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Engel Koyma Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

İzlenim Yönetimi Taktiği	Madde No	Maddeler	Okul Türü	Yönetici ve Öğretmen Görüşleri					Toplam	
				(1)Hiçbir zaman	(2)Çok nadir	(3)Arasıra	(4)Çok sık	(5)Her zaman		
Engel Koyma	33	Okuldakilere özel yaşamımdaki sorumluluklarımın beni işim için hazırlanmaya yeterince zaman ayırmaktan alıkoyduğundan yakınırım.	Resmi İÖÖ	N	161	105	110	37	23	436
				%	36,9	24,1	25,2	8,49	5,28	100
			Özel İÖÖ	N	42	25	22	13	6	108
				%	38,9	23,1	20,4	12	5,56	100
			Toplam	N	203	130	132	50	29	544
				%		37,3	23,9	24,3	9,19	5,33
	34	Konuşmalarımda kaygının işteki performansımı engellediğimden bahsederim.	Resmi İÖÖ	N	140	104	128	44	20	436
				%	32,1	23,9	29,4	10,1	4,59	100
			Özel İÖÖ	N	44	25	18	8	13	108
				%	40,7	23,1	16,7	7,41	12	100
Toplam			N	184	129	146	52	33	544	
			%	33,8	23,7	26,8	9,56	6,07	100	

Tablo 25'in devamı

İzlenim Yönetimi Taktiği	Madde No	Maddeler	Okul Türü	Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	(1)Hiçbir zaman	(2)Çok nadir	(3)Arasına	(4)Çok sık	(5)Her zaman	Toplam
Engel Koyma	35	Bir işteki başarıma ilişkin kaygılarım varsa başarısızlık durumunda bunu mazur gösterecek bir engel öne sürerim.	Resmi İÖÖ	N	150	104	124	42	16	436
				%	34,4	23,9	28,4	9,63	3,67	100
			Özel İÖÖ	N	42	19	32	9	6	108
				%	38,9	17,6	29,6	8,33	5,56	100
			Toplam	N	192	123	156	51	22	544
%	35,3	22,6		28,7	9,38	4,04	100			

Engel koyma boyutuna ilişkin ilk madde (Madde 33) olan “okuldakilere özel yaşamımdaki sorumluluklarımın beni işim için hazırlanmaya yeterince zaman ayırmaktan alıkoyduğundan yakınırım” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %86,2’sine göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemezken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %82,4’üne göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yöneticilerin ve öğretmenlerin %85,5’ine göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür.

Engel koyma boyutuna ilişkin ikinci madde (Madde 34) olan “konuşmalarımda kaygının işteki performansımı engellediğinden bahsederim.” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %86,2’sine göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemezken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %85,3’üne göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yöneticilerin ve öğretmenlerin %84,3’üne göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür.

Engel koyma boyutuna ilişkin ikinci madde (Madde 35) olan “bir işteki başarıma ilişkin kaygılarım varsa başarısızlık durumunda bunu mazur gösterecek bir engel öne sürerim” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %88,7’sine göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı

sergilemezken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %86,1'ine göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yöneticilerin ve öğretmenlerin %86,5'ine göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür.

Bu bulgulara dayanarak ilköğretim okulu yöneticilerinin kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden “Engel Koyma” boyutundaki davranışları sergilenememeye çabaladıkları belirtilebilir.

Tablo 26: Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinden Yadsıma Boyutuna İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

İzlenim Yönetimi Taktiği	Madde No	Maddeler	Okul Türü	Yönetici ve Öğretmen Görüşleri					Toplam	
				(1)Hiçbir zaman	(2)Çok nadir	(3)Arasına	(4)Çok sık	(5)Her zaman		
Yadsıma	36	Düşüncelerim sıradışı olarak değerlendirilmesin diye onların ne kadar makul ve akılcı olduğunu anlatırım.	Resmi İÖÖ	N	72	102	154	79	29	436
				%	16,5	23,4	35,3	18,1	6,65	100
			Özel İÖÖ	N	12	16	32	21	27	108
				%	11,1	14,8	29,6	19,4	25	100
			Toplam	N	84	118	186	100	56	544
				%	15,4	21,7	34,2	18,4	10,3	100
	37	Kuraldışı olarak değerlendirilebilecek bir eylemim olacaksa bunun istisna bir durum olduğunu anlatırım.	Resmi İÖÖ	N	84	116	144	60	32	436
				%	19,3	26,6	33	13,8	7,34	100
			Özel İÖÖ	N	13	22	35	26	12	108
				%	12	20,4	32,4	24,1	11,1	100
			Toplam	N	97	138	179	86	44	544
				%	17,8	25,4	32,9	15,8	8,09	100
38	Gelecekteki davranışlarıma ilişkin konuşmalarına farklı davranabilme ihtimaline karşı açık bir kapı bırakırım.	Resmi İÖÖ	N	69	111	157	59	40	436	
			%	15,8	25,5	36	13,5	9,17	100	
		Özel İÖÖ	N	7	23	39	28	11	108	
			%	6,48	21,3	36,1	25,9	10,2	100	
		Toplam	N	76	134	196	87	51	544	
			%	14	24,6	36	16	9,38	100	

Tablo 26'nın devamı

İzlenim Yönetimi Taktiği	Madde No	Maddeler	Okul Türü	Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	(1)Hiçbir zaman	(2)Çok nadir	(3)Arasına	(4)Çok sık	(5)Her zaman	Toplam
Yadsıma	39	Bir konuda yorum yaptığında tarafsız bir değerlendirme yaptığımı vurgularım.	Resmi İÖÖ	N	23	57	137	117	102	436
				%	5,28	13,1	31,4	26,8	23,4	100
			Özel İÖÖ	N	2	15	30	36	25	108
				%	1,85	13,9	27,8	33,3	23,1	100
			Toplam	N	25	72	167	153	127	544
				%	4,6	13,2	30,7	28,1	23,3	100

Yadsıma boyutuna ilişkin ilk madde (Madde 37) olan “düşüncelerim sıradışı olarak değerlendirilmesin diye onların ne kadar makul ve akılcı olduğunu anlatırım.” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %74,2'sine göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemezken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %74,1'ine göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yöneticilerin ve öğretmenlerin %71,3'üne göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür.

Yadsıma boyutuna ilişkin ikinci madde (Madde 38) olan “kuraldışı olarak değerlendirilebilecek bir eylemim olacaksa bunun istisna bir durum olduğunu anlatırım” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %78,9'una göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemezken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %64,8'ine göre, ise özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yöneticilerin ve öğretmenlerin %76,1'ine göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür.

Yadsıma boyutuna ilişkin ikinci madde (Madde 39) olan “gelecekteki davranışlarıma ilişkin konuşmalarına farklı davranabilme ihtimaline karşı açık bir kapı bırakırım” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve

öğretmenlerin %84,9'una göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemezken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %85,2'sine göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yöneticilerin ve öğretmenlerin %74,6'sına göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilemediği görülmüştür.

Yadsıma boyutuna ilişkin dördüncü madde (Madde 40) olan “bir konuda yorum yaptığında tarafsız bir değerlendirme yaptığımı vurgularım” ifadesine resmi ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %81,6'sına göre, resmi ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilerken, özel ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yönetici ve öğretmenlerin %84,2'sine göre, özel ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür. Bu ifadeye ilköğretim okulu yöneticileri için görüş bildiren yöneticilerin ve öğretmenlerin %82,2'sine göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu davranışı sergilediği görülmüştür.

Bu bulgulara dayanarak ilköğretim okulu yöneticilerinin kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden “Yadsıma” boyutundaki davranışları sergilenememeye çabaladıkları belirtilebilir.

Bu bulgulara dayanarak ilköğretim okulu yöneticilerinin kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini, kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden daha çok kullandıkları söylenebilir.

Giacalone ve Rosenfeld (1986), Dreher ve diğ., (1989), Palmer ve diğ. (2000) ve Vonk'un (2002) yaptıkları çalışmalarında kişilerin kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini, kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinde göre daha sık kullandıklarını belirtmişlerdir. Araştırma bulguları bu bulgulara paralellik göstermektedir.

3.4. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu bölümde ikinci alt probleme ilişkin bulgular ve yorum yer almaktadır.

3.4.1. Okul Türüne Göre İzlenim Yönetimi Taktiklerini Kullanımına İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu bölümde okul türüne göre ilköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları izlenim yönetimi taktiklerinin kullanma sıklıklarına ilişkin bulgular ve yorum yer almaktadır.

İlköğretim okulu yöneticilerinin görev yaptıkları ilköğretim okulu türüne göre, kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27: Okul Türüne Göre Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımına İlişkin Ortalama ve t-Testi Analiz Bulguları

TAKTİKLER	Okul Türü	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Görüş Birliği	Resmi İÖO	436	3,16	0,62	165,861	0,090	0,090
	Özel İÖO	108	3,31	0,61			
Övgü	Resmi İÖO	436	3,27	0,75	181,895	0,456	0,456
	Özel İÖO	108	3,19	0,66			
Örnek Olma	Resmi İÖO	436	3,56	0,74	151,900	0,123	0,123
	Özel İÖO	108	3,7	0,83			
Yardım İsteme	Resmi İÖO	436	3,32	0,73	158,846	-4,567	0,000*
	Özel İÖO	108	3,82	0,76			
Nitelikleri Tanıtma	Resmi İÖO	436	3,04	0,85	149,449	0,415	0,415
	Özel İÖO	108	3,12	0,98			
Yıldırma	Resmi İÖO	436	2,8	0,70	165,822	0,492	0,492
	Özel İÖO	108	2,87	0,69			
Vurgulama	Resmi İÖO	436	2,74	1,00	165,861	-1,447	0,15
	Özel İÖO	108	2,86	0,99			
Ortalama	Resmi İÖO	155	3,12	0,54	174,239	-2,644	0,009
	Özel İÖO	389	3,27	0,50			

$p < 0,05$

*Anlamlı Fark Vardır.

Tablo 27’de görüldüğü gibi, ilköğretim okulu yöneticilerinin görüş birliği [$t_{(165,860)} = 0,090$, $p > 0,05$], övgü [$t_{(181,895)} = 0,456$, $p > 0,05$], örnek olma [$t_{(151,900)} = 0,122$, $p > 0,05$], nitelikleri tanıtma [$t_{(149,448)} = 0,414$, $p > 0,05$], yıldırma [$t_{(165,822)} = 0,492$, $p > 0,05$] ve vurgulama [$t_{(165,861)} = 0,073$, $p > 0,05$] taktiklerini kullanma sıklıkları, okul türüne göre anlamlı fark bulunmamaktadır. Diğer taraftan yöneticilerin yardım isteme [$t_{(158,846)} = -1,447$, $p < 0,05$] taktiğini kullanma sıklıkları, okul türüne göre anlamlı fark olduğu belirtilebilir.

Özel ilköğretim okulunda görev yapan yöneticilerin kendini tanıtmaya yönelik taktiklerden görüş birliği ($\bar{X}_{\text{Özel iöo}}=3,31$, $\bar{X}_{\text{Resmi iöo}}=3,16$), örnek olma ($\bar{X}_{\text{Özel iöo}}=3,70$, $\bar{X}_{\text{Resmi iöo}}=3,56$), yardım isteme ($X_{\text{Özel iöo}}=3,82$, $X_{\text{Resmi iöo}}=3,32$), nitelikleri tanıtmaya ($\bar{X}_{\text{Özel iöo}}=3,12$, $\bar{X}_{\text{Resmi iöo}}=3,04$), yıldırma ($\bar{X}_{\text{Özel iöo}}=2,87$, $\bar{X}_{\text{Resmi iöo}}=2,80$) ve vurgulama ($\bar{X}_{\text{Özel iöo}}=2,86$, $\bar{X}_{\text{Resmi iöo}}=2,70$) taktiklerini kullanma sıklıkları resmi ilköğretim okulunda görev yapanlara göre daha yüksek düzeydedir (Tablo 27).

Kendini tanıtmaya yönelik taktikler arasında resmi ilköğretimde görev yapan yöneticilerin, özel ilköğretimde yöneticilerine göre daha sık kullandıkları tek taktik övgü taktiğidir. Resmi ilköğretim okulunda görev yapan yöneticilerin övgü taktiğini kullanma sıklıkları ($\bar{X}_{\text{Resmi iöo}}=3,27$), özel ilköğretim okulunda görev yapanlara ($\bar{X}_{\text{Özel iöo}}=3,19$) göre daha yüksektir (Tablo 27).

Özel ilköğretim okulunda görev yapan yöneticiler, kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini ($\bar{X}=3,27$) resmi ilköğretim okulunda görev yapan yöneticilere ($\bar{X}=3,12$) göre daha yüksek düzeyde kullanmaktadırlar (Tablo 27).

Demir (2002) “Türkiye’deki Resmi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İzlenim Yönetimi” konulu çalışmasında özel ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler, görüş birliği, örnek olma, nitelikleri tanıtmaya, yardım isteme ve vurgulama taktiklerinin resmi ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden görece olarak daha yüksek düzeyde kullandıklarını belirtmiştir. Görüldüğü gibi yukarıdaki araştırma bulguları, bu araştırmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir. Özel ilköğretim okulunda görev yapan yöneticiler, resmi ilköğretim okulunda görev yapan yöneticilere göre bu taktikleri daha sık kullanmaktadırlar.

Özel ilköğretim okulunda görev yapan yöneticilerin, övgü taktiğinin dışındaki kendini tanıtmaya yönelik taktikleri, resmi ilköğretim okulunda görevli yöneticilere göre daha sık kullandıkları görülmektedir. Bu bulgu doğrultusunda, özel ilköğretim okulu yöneticilerinin görev yaptıkları okuldaki yönetici ve öğretmenlerin beğeneceği ve onaylayacağı uyumlu bir birey olmayı daha çok önemsedikleri düşünülebilir. Bu konuda literatürdeki çeşitli görüşler incelendiğinde, Lary (1996) görüş birliği ve övgü taktiğinin kullanılmasının temel gayesinin büyük ölçüde uyumlu olmak olduğunu

belirttiği görülmektedir. Rosefeld ve diğerleri de (1995) örgüt içinde kullanılan kendini sevdirme taktiklerinin, örgüt içinde uyumu artırdığını belirtmiştir. Araştırma bulguları bu görüşlere paralellik göstermektedir.

Yardım isteyen kişi, kendi zayıflığını ve güçsüzlüğünü kullanarak diğerlerini etkilemeye çalışır. Bu taktiği kullanan kişi, yeterli olmadığı izlenimini vererek insanlarda güçlü bir sosyal kural olan sosyal sorumluluk normunu uyandırmaya çalışır. (Rosenfield ve diğ., 1995). Özel ilköğretim okulundaki yöneticiler, astlarından yardım isteyerek onların performanslarını daha fazla artırmak istemeleri nedeniyle yardım isteme taktiği kullanmış olabilirler.

Demir (2002) yaptığı çalışmada resmi ortaöğretim öğretmenleri yıldırma taktiğini, özel ortaöğretim öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde kullandığını belirtmiştir. Bolino ve Turly (2003), yaptıkları bir çalışmada, yıldırma taktiğini kullanımı ile kişilerin örgütsel ortamda sevilme durumları ve aldıkları performans değerlendirme notları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Yıldırma taktiği ile kişinin sevilmesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış, ancak performans değerlendirmesi ile olumlu bir ilişki var olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın bulgularına göre ise özel ilköğretim okulu yöneticileri yıldırma taktiğini resmi ilköğretim okulu yöneticilerine göre daha yüksek düzeyde kullandıkları görülmektedir. Özel ilköğretim okulu yöneticilerinin astlarının performansını değerlendiren, bilgi ve maddi kaynaklar ve işte kalmaya kadar pek çok faktörün onların tasarrufunda olması, özel ilköğretim okulu yöneticilerinin yıldırma taktiğini daha sık kullanmalarının nedeni olabilir.

İnsan yapısının en temel ilkelerinden birisi övülmek, takdir edilmek özlemidir. İnsanların yemek kadar övgü ve takdir ihtiyaçları vardır (Mcginis, 1999:102; Chandler, 2002:69; Carnegie, 2004:30; Kızıldağ, 2005:126). İnsanları övmek, onların herhangi bir konuda başarısına farkına varmak ve bunun üzerine yorum yapmak demektir (Chapman, 2003). Övgü kadar insanı güdeleyen pek az şey vardır (Maxwell ve Donran, 2004).

Resmi ilköğretim okulu yöneticileri ise övgü taktiğini özel ilköğretim okulu yöneticilerine göre, daha yüksek düzeyde kullandıkları görülmektedir. Özel ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin maaşları çalıştıkları kurum tarafında ödenmektedir. Bu nedenle, özel ilköğretim okulu yöneticileri, öğretmenleri

güdülemek için övgü ile birlikte maddi kaynakları da kullanabilirler. Resmi ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin maaşları devlet tarafından ödenmektedir. Bu nedenle, resmi ilköğretim okulu yöneticileri öğretmenleri güdülemek için maddi kaynakları, özel ilköğretim okulu yöneticileri kadar kullanma olanakları olmadığı için, öğretmenleri güdülemek için daha fazla övgü taktiğini kullanma nedenleri olabilir.

Yönetici ve öğretmen okul türüne göre, ilköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28: Okul Türüne Göre Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetim Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Ortalama ve t-Testi Analiz Bulguları

TAKTİKLER	Okul Türü	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Mazeret Bildirme	Resmi İÖÖ	436	2,78	0,96	164,379	-0,289	0,773
	Özel İÖÖ	108	2,8	0,95			
Meşrulaştırma	Resmi İÖÖ	436	2,87	0,89	173,382	-0,681	0,497
	Özel İÖÖ	108	2,93	0,83			
Özür Dileme	Resmi İÖÖ	436	3,47	1,12	179,997	-3,070	0,003*
	Özel İÖÖ	108	3,8	0,99			
Engel Koyma	Resmi İÖÖ	436	2,26	0,99	146,801	0,094	0,925
	Özel İÖÖ	108	2,24	1,17			
Yadsıma	Resmi İÖÖ	436	2,9	0,85	158,511	-3,826	0,000*
	Özel İÖÖ	108	3,27	0,89			
Ortalama	Resmi İÖÖ	155	2,85	0,63	156,076	-2,251	0,026*
	Özel İÖÖ	389	3,01	0,67			

p< 0,05

*Anlamlı Fark Vardır.

Tablo 28’de görüldüğü gibi ilköğretim okulu yöneticilerinin mazeret bildirme [$t_{(164,379)} = -0,289$, $p > 0,05$], meşrulaştırma [$t_{(173,381)} = -0,681$, $p > 0,05$] ve engel koyma [$t_{(146,801)} = -0,094$, $p > 0,05$] taktiklerini kullanma sıklıkları, okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

İlköğretim okulu yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, kendin savunmaya yönelik taktikler içerisinde özür dileme [$t_{(179,997)} = -3,069$, $p < 0,05$] ve yadsıma [$t_{(158,510)} = -3,825$, $p < 0,05$] taktiklerini kullanma sıklıkları, yöneticilerin görev yaptıkları okul türüne göre farklılaşmaktadır (Tablo 28).

İlköğretim okulu yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, özel ilköğretim okulunda görev yapan yöneticilerin kendini savunmaya yönelik taktiklerden meşrulaştırma

($\bar{X}_{\text{Özel iöo}}=2,93$, $X_{\text{Resmi iöo}}=2,87$), özür dileme ($\bar{X}_{\text{Özel iöo}}=3,80$, $\bar{X}_{\text{Resmi iöo}}=3,47$) ve yadsıma ($\bar{X}_{\text{Özel iöo}}=3,27$, $\bar{X}_{\text{Resmi iöo}}=2,90$) taktiklerini kullanma sıklıkları, resmi ilköğretimde görev yapanlara göre görece olarak daha yüksektir. İlköğretim okulu yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, ilköğretim okulu yöneticilerinin mazeret bildirme taktiğini kullanma sıklıklarına ilişkin ortalama puanları, özel ilköğretim okulunda görev yapanlarda 2,80, resmi ilköğretim okulunda görev yapanlarda 2,78'dir (Tablo 28).

İlköğretim okulu yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, özel ilköğretim okulunda görev yapan yöneticiler kendini savunmaya yönelik izlenim yönetim taktiklerini ($\bar{X}=3,05$) resmi ilköğretimde görev yapan yöneticilere ($\bar{X}=2,85$) göre daha yüksek düzeyde kullanmaktadırlar (Tablo 28).

Özel ilköğretim okulunda görev yapan yöneticilerin savunmaya yönelik taktikleri, resmi ilköğretim okulunda görevli yöneticilere göre görece olarak daha sık kullandıkları görülmektedir. Demir (2002) bu taktiklerin, kişi tarafından, izlenimlere ilişkin tehditler algılandığında, negatif algılanmaktan kaçınmak amacıyla kullandığını ileri sürmüştür. Bu durumda özel ilköğretim okulunda görev yapan yöneticilerin, çalıştıkları okulda izlenimlerine ilişkin daha çok tehdit algıladıkları düşünülebilir.

Demir (2002) yaptığı çalışmada resmi ortaöğretim öğretmenleri mazeret bildirme, meşrulaştırma ve özür dileme taktiklerini özel ortaöğretim öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde kullandıklarını belirtmişti. Bu araştırma bulgularına göre ise özel ilköğretim okulu yöneticileri meşrulaştırma, özür dileme ve yadsıma taktiklerini kullanma sıklıkları resmi ilköğretim okulu yöneticilerine göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Özel ilköğretim okulu yöneticileri, kendilerinin sahip olduğu güçlerden dolayı olumsuz olarak algılanmamak için bu taktikleri kullanma nedenleri olabilir.

Kişi, başarıya ulaşmak için yeteneklerine güven duymuyorsa amaçlı bir şekilde performanslarının önünde bazı engeller olduğunu belirtir. Böylece kişi, başarısını engelleyecek bir neden öne sürerek, olası bir başarısızlığı makul göstermeye çalışır. Böyle bir durumda başarısızlık dışsal nedenlere başarı ise içsel etkenlere bağlanır (Demir, 2003). Resmi ilköğretim okullarının ihtiyaçlarının büyük bir bölümü devlet

tarafından karşılanıyor olması nedeniyle bu okul yöneticileri kendilerinden yapılmasını istenilen bir şeyler olduğunda ve yapamadığında, bunun nedenini dışsal faktörlere bağlayarak olumsuz olarak algılanmaları engellemek için engel koyma taktiğini kullanıyor olabilirler.

3.4.2. Cinsiyete Göre, İzlenim Yönetimi Taktiklerini Kullanımına İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu bölümde cinsiyete göre, ilköğretim okulu yöneticilerinin izlenim yönetimi taktiklerini kullanma sıklıklarına ilişkin bulgular ve yorum yer almaktadır.

İlköğretim okulu yönetici ve öğretmen cinsiyetine göre, yöneticilerin kullandıkları kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri Tablo 29’da verilmiştir.

Tablo 29: Cinsiyete Göre, Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Ortalama ve t-Testi Analiz Bulguları

TAKTİKLER	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	Sd	t	p
Görüş Birliği	Kadın	240	3,25	0,81	518,037	1,590	0,113
	Erkek	304	3,14	0,83			
Övgü	Kadın	240	3,02	0,90	530,775	-5,130	0,000*
	Erkek	304	3,44	0,99			
Örnek Olma	Kadın	240	3,53	0,77	508,465	-1,630	0,105
	Erkek	304	3,64	0,75			
Yardım İsteme	Kadın	240	3,36	1,046	491,022	-1,330	0,185
	Erkek	304	3,47	0,96			
Nitelikleri Tanıtma	Kadın	240	3,03	0,90	500,743	-0,620	0,537
	Erkek	304	3,07	0,85			
Yıldırma	Kadın	240	2,84	0,92	519,283	0,520	0,604
	Erkek	304	2,80	0,94			
Vurgulama	Kadın	240	2,83	1,00	510,8656	1,906	0,057
	Erkek	304	2,66	0,99			
Ortalama	Kadın	155	3,12	0,53	520,1104	-1,140	0,255
	Erkek	389	3,17	0,54			

p< 0,05

*Anlamlı Fark Vardır.

Tablo 29’da görüldüğü gibi ilköğretim okulu yöneticilerinin görüş birliği [$t_{(158,037)}=1,590$, $p>0,05$], örnek olma [$t_{(508,465)}= -1,630$, $p>0,05$], yardım isteme [$t_{(491,022)}= -1,330$, $p>0,05$], niteliklerini tanıtma [$t_{(500,773)}=-0,620$, $p>0,05$], yıldırma [$t_{(519,283)}= 0,520$, $p>0,05$] ve vurgulama [$t_{(510,866)}= 1,906$, $p>0,05$] taktiklerini kullanma sıklıkları, cinsiyete göre anlamlı fark göstermemektedir.

İlköğretim okulu yöneticilerinin övgü [$t_{(164,379)} = -0,289, p < 0,05$] taktiğini kullanma sıklıkları, cinsiyete göre anlamlı fark bulunmaktadır (Tablo 29).

Tablo 29’da görüldüğü gibi, ilköğretim okulu yöneticileri, kadınlara göre, görüş birliği ($\bar{X}_{Kadın}=3,25, \bar{X}_{Erkek}=3,14$), yıldırma ($\bar{X}_{Kadın}= 2,84, \bar{X}_{Erkek}=2,80$) ve vurgulama ($\bar{X}_{Kadın}= 3,83, \bar{X}_{Erkek}=3,66$) taktiklerini kullanma sıklıkları, erkeklere göre daha yüksek düzeydedir.

İlköğretim okulu yöneticileri, erkeklere göre, övgü ($\bar{X}_{Erkek}= 3,44, \bar{X}_{Kadın}=3,02$), örnek olma ($\bar{X}_{Erkek}= 3,64, \bar{X}_{Kadın}=3,53$), yardım isteme ($\bar{X}_{Erkek}= 3,47, \bar{X}_{Kadın}=3,36$) ve nitelikleri tanıtmaya ($\bar{X}_{Erkek}= 3,07, \bar{X}_{Kadın}=3,03$) taktiklerini kadınlara göre görece olarak daha yüksek düzeyde kullanmaktadırlar (Tablo 29).

Araştırmaya katılan erkek ve kadınların görüşlerine göre, ilköğretim okulu yöneticilerinin kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini kullanma sıklıklarına ilişkin ortalama puanları, erkeklere göre $\bar{X}=3,17$, kadınlara göre $\bar{X}=3,12$ ’dir (Tablo 29). Bu bulgulara dayanarak ilköğretim okulu yöneticilerinin kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini, erkeklere göre görece olarak daha sık kullandıkları belirtilebilir.

Yönetici ve öğretmen cinsiyetine göre, ilköğretim okulu yöneticilerin kullandıkları kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 30: Cinsiyete Göre, Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Ortalama ve t-Testi Analiz Bulguları

TAKTİKLER	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Mazeret Bildirme	Kadın	240	2,89	0,91	529,161	2,260	0,024*
	Erkek	304	2,70	0,98			
Meşrulaştırma	Kadın	240	2,88	0,87	519,678	-0,120	0,908
	Erkek	304	2,89	0,89			
Özür Dileme	Kadın	240	3,38	1,23	447,435	-2,790	0,006*
	Erkek	304	3,65	0,97			

Tablo 25'in devamı

TAKTİKLER	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Engel Koyma	Kadın	240	2,20	1,03	511,941	-1,010	0,311
	Erkek	304	2,29	1,03			
Yadsıma	Kadın	240	2,96	0,87	511,575	-0,590	0,556
	Erkek	304	3,00	0,87			
Ortalama	Kadın	155	2,85	0,64	510,250	-0,984	0,326
	Erkek	389	2,91	0,63			

$p < 0,05$

*Anlamlı Fark Vardır

Tablo 30'da görüldüğü gibi ilköğretim okulu yöneticilerinin meşrulaştırma [$t_{(519,678)} = -0,120$, $p > 0,05$], engel koyma [$t_{(511,941)} = -1,010$, $p > 0,05$] ve yadsıma [$t_{(511,575)} = -0,590$, $p > 0,05$] taktiklerini kullanma sıklıkları cinsiyete göre farklılaşmamaktadır.

İlköğretim okulu yöneticilerinin özür dileme [$t_{(447,435)} = -2,290$, $p < 0,05$] ve mazeret bildirme [$t_{(529,161)} = 2,260$, $p < 0,05$] taktiklerini kullanma sıklıkları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir (Tablo 30).

Tablo 17'de görüldüğü gibi ilköğretim okulu yöneticileri, kadınlara göre, mazeret bildirme ($\bar{X}_{Kadın} = 2,89$, $\bar{X}_{Erkek} = 2,70$) taktiğini kullanma sıklıkları, erkeklere göre daha yüksek düzeydedir (Tablo 30).

İlköğretim okulu yöneticileri, erkeklere göre, meşrulaştırma ($\bar{X}_{Erkek} = 2,89$, $\bar{X}_{Kadın} = 2,88$), özür dileme ($\bar{X}_{Erkek} = 3,65$, $\bar{X}_{Kadın} = 3,38$), engel koyma ($\bar{X}_{Erkek} = 2,29$, $\bar{X}_{Kadın} = 2,20$) ve yadsıma ($\bar{X}_{Erkek} = 3,00$, $\bar{X}_{Kadın} = 2,96$) taktiklerini kullanma sıklıkları, görece olarak kadınlara göre daha yüksektir (Tablo 30).

Araştırmaya katılan erkek ve kadınların görüşlerine göre, ilköğretim okulu yöneticilerinin kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini kullanma sıklıklarına ilişkin ortalama puanları, erkeklere göre $\bar{X} = 2,91$, kadınlara göre $\bar{X} = 2,85$ 'dir (Tablo 30). Bu bulgulara dayanarak ilköğretim okulu yöneticilerinin kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini, erkeklere göre görece olarak daha sık kullandıkları belirtilebilir.

Araz (1998), Sıgh ve Vinnicombe (2001), Demir (2003) ve Erdoğan ve Liden (2006) yaptıkları çalışmalarında, izlenim yönetimi taktikleri kullanımının cinsiyete göre

farklaştığı ve erkeklerin izlenim yönetimi taktiklerini kadınlara göre daha çok kullandıklarını belirtmişlerdir. Araştırma bulguları bu görüşlere paralellik göstermektedir.

3.4.3. Branşa Göre, İzlenim Yönetimi Taktiklerini Kullanımına İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu bölümde branşa göre ilköğretim okulu yöneticilerinin izlenim yönetimi taktiklerini kullanma sıklıklarına ilişkin bulgular ve yorumları yer almaktadır.

İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin branşına göre, ilköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri Tablo 31’de verilmiştir.

Tablo 31: Branşa Göre, Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Ortalama ve t-Testi Analiz Bulguları

TAKTİKLER	Branş	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Görüş Birliği	Sınıf Ögt.	284	3,16	0,82	535,679	-0,907	0,365
	Branş Ört.	260	3,22	0,83			
Övgü	Sınıf Ögt.	284	3,33	0,96	536,2184	2,029	0,043*
	Branş Ört.	260	3,16	0,98			
Örnek Olma	Sınıf Ögt.	284	3,59	0,73	527,1884	-0,093	0,926
	Branş Ört.	260	3,59	0,79			
Yardım İsteme	Sınıf Ögt.	284	3,42	1,00	539,401	-0,062	0,950
	Branş Ört.	260	3,42	0,99			
Nitelikleri Tanıtma	Sınıf Ögt.	284	3,05	0,81	518,196	-0,038	0,970
	Branş Ört.	260	3,06	0,93			
Yıldırma	Sınıf Ögt.	284	2,80	0,97	541,996	-0,427	0,670
	Branş Ört.	260	2,83	0,89			
Vurgulama	Sınıf Ögt.	284	2,68	0,99	534,948	-1,143	0,253
	Branş Ört.	260	2,78	1,01			
Ortalama	Sınıf Ögt.	284	3,15	0,52	530,424	-0,128	0,898
	Branş Ört.	260	3,15	0,55			

p< 0,05

*Anlamlı Fark Vardır.

Tablo 31’de görüldüğü gibi yöneticilerin görüş birliği [$t_{(535,679)} = -0,907, p>0,05$], örnek olma [$t_{(527,188)} = -0,093, p>0,05$], yardım isteme [$t_{(539,401)} = -0,062, p>0,05$], niteliklerini tanıtma [$t_{(518,196)} = -0,038, p>0,05$], yıldırma [$t_{(541,997)} = -0,427, p>0,05$] ve vurgulama [$t_{(534,948)} = -1,143, p>0,05$] taktiklerini kullanma sıklıkları branşa göre anlamlı bir fark göstermemektedir.

İlköğretim okulu yöneticilerinin övgü [$t_{(536,218)}= 2,029, p<0,05$] taktiğini kullanma sıklıkları yönetici ve öğretmen branşına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlköğretim okulu yöneticilerinin, sınıf öğretmenlerine göre, övgü ($\bar{X}_{\text{Sınıf Ögt.}}= 3,33, \bar{X}_{\text{Branş Ögrt.}}=3,16$) taktiğini, branş öğretmenlerine göre daha sık kullanırlar (Tablo 31).

İlköğretim okulu yöneticileri, branş öğretmenlerine göre, görüş birliği ($\bar{X}_{\text{Branş Ögrt.}}=3,22, \bar{X}_{\text{Sınıf Ögt.}}= 3,16$), yıldırma ($\bar{X}_{\text{Branş Ögrt.}}=2,80, \bar{X}_{\text{Sınıf Ögt.}}= 2,83$), vurgulama ($\bar{X}_{\text{Branş Ögrt.}}=2,79, \bar{X}_{\text{Sınıf Ögt.}}= 2,69$) taktiklerini kullanma sıklıkları sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek düzeydedir (Tablo 31).

İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin branşına göre, ilköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri Tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 32: Branşa Göre, Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Ortalama ve t-Testi Analiz Bulguları

TAKTİKLER	Branş	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Mazeret Bildirme	Sınıf Ögt.	284	2,80	0,98	541,035	0,308	0,758
	Branş Ört.	260	2,77	0,93			
Meşrulaştırma	Sınıf Ögt.	284	2,87	0,90	541,266	-0,361	0,719
	Branş Ört.	260	2,90	0,86			
Özür Dileme	Sınıf Ögt.	284	3,56	1,18	538,963	0,597	0,551
	Branş Ört.	260	3,50	1,00			
Engel Koyma	Sınıf Ögt.	284	2,31	1,02	537,204	1,404	0,161
	Branş Ört.	260	2,19	1,03			
Yadsıma	Sınıf Ögt.	284	2,95	0,91	541,987	-0,943	0,346
	Branş Ört.	260	3,02	0,83			
Ortalama	Sınıf Ögt.	284	2,89	0,66	540,265	-0,943	0,791
	Branş Ört.	260	2,86	0,62			

$p < 0,05$

Tablo 32’de görüldüğü gibi ilköğretim okulu yöneticilerinin mazeret bildirme [$t_{(541,035)}= 0,307, p>0,05$], meşrulaştırma [$t_{(541,266)}= -0,361, p>0,05$], özür dileme [$t_{(538,963)}=0,597, p>0,05$], engel koyma [$t_{(537,204)}=1,404, p>0,05$] ve yadsıma [$t_{(541,987)}= -0,943, p>0,05$] taktiklerini kullanma sıklıkları, branşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 32’de görüldüğü gibi ilköğretim okulu yöneticileri, sınıf öğretmenlerine göre mazeret bildirme ($\bar{X}_{\text{Sınıf Ögt.}}= 2,80$, $\bar{X}_{\text{Branş Ögrt.}}=2,77$), özür dileme ($\bar{X}_{\text{Sınıf Ögt.}}= 3,56$, $\bar{X}_{\text{Branş Ögrt.}}=3,50$) taktiklerini kullanma sıklıkları, branş öğretmenlerine göre görece olarak daha yüksek düzeydedir (Tablo 32).

İlköğretim okulu yöneticileri, branş öğretmenlerine göre, meşrulaştırma ($\bar{X}_{\text{Branş Ögrt.}}=2,90$, $\bar{X}_{\text{Sınıf Ögt.}}= 2,87$), engel koyma ($\bar{X}_{\text{Branş Ögrt.}}=2,31$, $\bar{X}_{\text{Sınıf Ögt.}}= 2,19$) ve yadsıma ($\bar{X}_{\text{Branş Ögrt.}}=3,01$, $\bar{X}_{\text{Sınıf Ögt.}}= 2,95$) taktiklerini kullanma sıklıkları, sınıf öğretmenlerine göre olarak daha yüksek düzeydedir (Tablo 32).

Araştırmaya katılan sınıf ve branş öğretmenlerinin görüşlerine göre, ilköğretim okulu yöneticilerinin kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini kullanma sıklıklarına ilişkin ortalama puanları, sınıf öğretmenlerine göre $\bar{X}=2,89$, branş öğretmenlere göre $\bar{X}=2,86$ ’dır (Tablo 32). Bu bulgulara dayanarak ilköğretim okulu yöneticilerinin kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini, sınıf öğretmenlerine göre görece olarak daha sık kullandıkları belirtilebilir.

3.4.4. Göreve Göre, İzlenim Yönetimi Taktiklerini Kullanımına İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu bölümde göreve göre ilköğretim okulu yöneticilerinin izlenim yönetimi taktiklerini kullanma sıklıklarına ilişkin bulgular ve yorumları yer almaktadır.

İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin görevine göre, ilköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri Tablo 33’te verilmiştir.

Tablo 33: Görev Göre, Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetim Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Ortalama ve t-Testi Analiz Bulguları

TAKTİKLER	Görev	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Görüş Birliği	Yönetici	155	3,07	0,89	258,210	-2,071	0,039*
	Öğretmen	389	3,23	0,80			
Övgü	Yönetici	155	3,85	0,91	281,332	9,666	0,000*
	Öğretmen	389	3,02	0,90			
Örnek Olma	Yönetici	155	3,91	0,65	329,192	6,842	0,000*
	Öğretmen	389	3,46	0,77			

Tablo 33'ün devamı

TAKTİKLER	Görev	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Yardım İsteme	Yönetici	155	3,71	0,91	314,156	4,4539	0,000*
	Öğretmen	389	3,31	1,01			
Nitelikleri Tanıtma	Yönetici	155	3,02	0,84	299,440	-0,67	0,503
	Öğretmen	389	3,07	0,89			
Yıldırma	Yönetici	155	2,67	0,95	275,631	-2,332	0,020*
	Öğretmen	389	2,88	0,92			
Vurgulama	Yönetici	155	2,36	1,01	270,735	-5,603	0,000*
	Öğretmen	389	2,89	0,96			
Ortalama	Yönetici	155	3,22	0,55	274,929	1,9739	0,049
	Öğretmen	389	3,12	0,53			

p < 0,05

*Anlamlı Fark Vardır.

Tablo 33'de görüldüğü gibi ilköğretim okulu yöneticilerinin görüş birliği [$t_{(258,210)} = -2,071$, $p < 0,05$], övgü [$t_{(281,332)} = 9,666$, $p < 0,05$], örnek olma [$t_{(329,192)} = 6,842$, $p < 0,05$], yardım isteme [$t_{(314,156)} = 4,454$, $p < 0,05$], yıldırma [$t_{(275,631)} = -2,332$, $p < 0,05$] ve vurgulama [$t_{(270,735)} = -5,603$, $p < 0,05$] taktiklerini kullanma sıklıkları, göreve göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

İlköğretim okulu yöneticilerinin nitelikleri tanıtma [$t_{(299,440)} = -0,670$, $p > 0,05$] taktiğini kullanma sıklıkları, göreve göre anlamlı bir fark göstermemektedir (Tablo 33).

Tablo 33'de görüldüğü gibi ilköğretim okulu yöneticileri, yöneticilere göre, övgü ($\bar{X}_{\text{Yönetici}} = 3,85$, $\bar{X}_{\text{Öğretmen}} = 3,01$), örnek olma ($\bar{X}_{\text{Yönetici}} = 3,91$, $\bar{X}_{\text{Öğretmen}} = 3,46$) ve yardım isteme ($\bar{X}_{\text{Yönetici}} = 3,71$, $\bar{X}_{\text{Öğretmen}} = 3,31$) taktiklerini kullanma sıklıkları, öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir.

İlköğretim okulu yöneticileri, öğretmenlere göre, görüş birliği ($\bar{X}_{\text{Öğretmen}} = 3,23$, $\bar{X}_{\text{Yönetici}} = 3,07$), yıldırma ($\bar{X}_{\text{Öğretmen}} = 2,88$, $\bar{X}_{\text{Yönetici}} = 2,67$) ve vurgulama ($\bar{X}_{\text{Öğretmen}} = 2,89$, $\bar{X}_{\text{Yönetici}} = 2,36$), taktiklerini kullanma sıklıkları yöneticilere göre daha yüksek düzeydedir (Tablo 33).

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerinin görüşlerine göre, ilköğretim okulu yöneticilerinin kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini kullanma sıklıklarına ilişkin ortalama puanları, yöneticilere göre $\bar{X} = 3,22$, öğretmenlere göre $\bar{X} = 3,12$ 'dir (Tablo 33). Bu bulgulara dayanarak ilköğretim okulu yöneticilerinin

kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini, yöneticilere göre daha sık kullandıkları belirtilebilir.

Örnek olma; kişinin ahlaklı, dürüst ve değerli olduğuna ilişkin bir izlenim yansıtma yoluyla başkalarının saygısını ve hayranlığını kazanmak için kullandığı eylemleri içermektedir (Jones, 1990). Övgü diğer kişilerin sempatisini kazanmayı amaçlayan kişiler tarafından, hedef kişi ya da kişilerin hoşuna gidebilecek düşünce ve değerlendirmelerini belirtmektir (Demir, 2003). Yardım isteyen kişi, kendi zayıflığını ve güçsüzlüğünü kullanarak diğerlerini etkilemeye çalışır (Rosenfield ve Giacalone, 1995). Yöneticiler övgü, örnek olma ve yardım isteme taktiklerini çalıştığı kişilerin sempatisini kazanmak, onları etkilemek ve motive etmek için kullanıyor olabilirler.

Görüş birliği taktiğini sayesinde kişi geçerli olarak bilinen değeri, inançları ya da düşüncelerini hedefe göre açıklar (Jones, 1964). Öğretmenlere göre yöneticiler hedef kitleye göre davrandığı ifade edilebilir.

Yıldırma taktiği kullanan kişi tehlikeli ve kendisinden korkulması gerektiğine ilişkin bir kimlik oluşturarak sosyal bir güç elde etmeye çalışmaktadır (Yılmaz, 2005). Yöneticiler makamlarından kaynaklanan güçlerini kullanmalarından dolayı öğretmenlerce kendilerinden çekinilmesi gereken kişiler olarak algılanmış olabilirler.

İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin görevine göre, yöneticilerin kullandıkları kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri Tablo 34’te verilmiştir.

Tablo 34: Göreve Göre Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetim Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerinin İlişkin Ortalama ve t-Testi Sonuçları

TAKTİKLER	Okul Türü	N	X	SS	Sd	t	p
Mazeret Bildirme	Yönetici	155	2,62	1,01	262,108	-2,407	0,017*
	Öğretmen	389	2,85	0,92			
Meşrulaştırma	Yönetici	155	2,81	0,96	255,151	-1,182	0,239
	Öğretmen	389	2,91	0,85			
Özür Dileme	Yönetici	155	4,00	0,88	358,477	7,7283	0,000*
	Öğretmen	389	3,32	1,01			
Engel Koyma	Yönetici	155	2,03	0,99	293,605	-3,275	0,001*
	Öğretmen	389	2,34	1,03			
Yadsıma	Yönetici	155	2,94	0,90	270,121	-0,706	0,481
	Öğretmen	389	3,00	0,85			

Tablo 34'ün devamı

TAKTİKLER	Okul Türü	N	X	SS	Sd	t	p
Ortalama	Yönetici	155	2,88	0,65	274,583	-0,083	0,934
	Öğretmen	389	2,88	0,63			

p< 0,05

*Anlamlı Fark Vardır

Tablo 34'de görüldüğü gibi ilköğretim okulu yöneticilerinin mazeret bildirme [$t_{(262,108)} = -2,407$, $p < 0,05$], özür dileme [$t_{(358,477)} = 7,728$, $p < 0,05$] ve engel koyma [$t_{(293,605)} = -3,275$, $p < 0,05$] taktiklerini kullanma sıklıkları, yönetici ve öğretmenin görevine göre anlamlı fark bulunmaktadır.

İlköğretim okulu yöneticilerinin meşrulaştırma [$t_{(255,151)} = -1,182$, $p > 0,05$] ve yadsıma [$t_{(270,121)} = -0,706$, $p > 0,05$] taktiklerini kullanma sıklıkları, yönetici ve öğretmen görevine göre anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir (Tablo 34).

Tablo 34'te görüldüğü gibi ilköğretim okulu yöneticilerinin, yöneticilere göre özür dileme ($\bar{X}_{\text{Yönetici}} = 4,00$, $\bar{X}_{\text{Öğretmen}} = 3,32$) taktiğini kullanma sıklıkları, öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir.

Yöneticiler, kendini savunmaya yönelik taktiklerden özür dileme taktiğini diğer taktiklere göre daha sık kullanmaları, kendilerini daha ılımlı göstermeye çalışmalarından kaynaklanıyor olabilir (Demir, 2002).

İlköğretim okulu yöneticileri, öğretmenlere göre, mazeret bildirme ($\bar{X}_{\text{Öğretmen}} = 2,85$, $\bar{X}_{\text{Yönetici}} = 2,62$), meşrulaştırma ($\bar{X}_{\text{Öğretmen}} = 2,91$, $\bar{X}_{\text{Yönetici}} = 2,81$), engel koyma ($\bar{X}_{\text{Öğretmen}} = 2,34$, $\bar{X}_{\text{Yönetici}} = 2,03$) ve yadsıma ($\bar{X}_{\text{Öğretmen}} = 3,00$, $\bar{X}_{\text{Yönetici}} = 2,94$) taktiklerini kullanma sıklıkları yöneticilere göre daha yüksek düzeydedir (Tablo 34).

Mazeret kişinin olanlardan sorumlu olmadığı yönünde diğer kişileri ikna etme amacıyla kullandığı bir açıklamadır (Araz, 2005). Öğretmenlere göre yöneticiler olumsuz durumlarda sorumluluğu kendilerine almadıklarını düşündükleri söylenebilir.

3.4.5. Mesleki Deneyime Göre, İzlenim Yönetimi Taktiklerini Kullanımına İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu bölümde mesleki deneyime göre ilköğretim okulu yöneticilerinin izlenim yönetimi taktiklerini kullanma sıklıklarına ilişkin bulgular ve yorum yer almaktadır.

İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerin mesleki deneyimine göre, yöneticilerin kullandıkları kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri Tablo 35’te verilmiştir.

Tablo 35: Mesleki Deneyime Göre, Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Varyans Analizi Bulguları

Taktikler	Mesleki Deneyim	N	\bar{X}	SS	sd	F	p
Görüş Birliği	1 yıldan az	46	3,31	0,71	5, 538	1,407	0,220
	1-5 yıl	142	3,30	0,81			
	6-10 yıl	150	3,12	0,80			
	11-15 yıl	78	3,4	0,78			
	16-20 yıl	56	3,17	0,94			
	21 ve daha faz.	72	3,19	0,91			
	Toplam	544	3,19	0,82			
Övgü	1 yıldan az	46	3,15	0,97	5, 538	0,439	0,821
	1-5 yıl	142	3,20	0,89			
	6-10 yıl	150	3,31	0,92			
	11-15 yıl	78	3,27	1,06			
	16-20 yıl	56	3,20	1,14			
	21 ve daha faz.	72	3,33	1,01			
	Toplam	544	3,25	0,97			
Örnek Olma	1 yıldan az	46	3,73	0,78	5, 538	1,950	0,085
	1-5 yıl	142	3,71	0,76			
	6-10 yıl	150	3,50	0,73			
	11-15 yıl	78	3,59	0,79			
	16-20 yıl	56	3,43	0,69			
	21 ve daha faz.	72	3,59	0,82			
	Toplam	544	3,59	0,76			

Tablo 35'in devamı

Taktikler	Mesleki Deneyim	N	\bar{X}	SS	sd	F	p
Yardım İsteme	1 yıldan az	46	3,42	1,04	5, 538	4,028	0,001* 6-3,4
	1-5 yıl	142	3,54	1,04			
	6-10 yıl	150	3,20	0,91			
	11-15 yıl	78	3,34	0,96			
	16-20 yıl	56	3,36	0,99			
	21 ve daha faz.	72	3,79	1,00			
	Toplam	544	3,42	0,99			
Nitelikleri Tanıtma	1 yıldan az	46	3,07	1,06	5, 538	0,487	0,786
	1-5 yıl	142	3,04	0,89			
	6-10 yıl	150	3,06	0,86			
	11-15 yıl	78	2,98	0,83			
	16-20 yıl	56	2,98	0,73			
	21 ve daha faz.	72	3,18	0,91			
	Toplam	544	3,05	0,87			
Yıldırma	1 yıldan az	46	2,69	0,93	5, 538	0,412	0,841
	1-5 yıl	142	2,84	0,91			
	6-10 yıl	150	2,79	0,92			
	11-15 yıl	78	2,89	0,96			
	16-20 yıl	56	2,75	0,9			
	21 ve daha faz.	72	2,87	1,02			
	Toplam	544	2,82	0,93			
Vurgulama	1 yıldan az	46	2,46	1,09	5, 538	1,577	0,165
	1-5 yıl	142	2,9	0,99			
	6-10 yıl	150	2,71	0,97			
	11-15 yıl	78	2,69	0,86			
	16-20 yıl	56	2,67	1,05			
	21 ve daha faz.	72	2,75	1,07			
	Toplam	544	2,74	0,99			
Ortalama	1 yıldan az	46	3,12	0,67	5, 538	1,451	0,204
	1-5 yıl	142	3,22	0,49			
	6-10 yıl	150	3,10	0,49			
	11-15 yıl	78	3,11	0,54			
	16-20 yıl	56	3,08	0,5			
	21 ve daha faz.	72	3,24	0,63			
	Toplam	544	3,15	0,54			

p< 0,05

*Anlamlı Fark Vardır,

Tablo 35'te görüldüğü gibi ilköğretim okulu yöneticileri görüş birliği [$F_{(5-538)}=1,407$, $p>0,05$], övgü [$F_{(5-538)}=0,439$; $p>0,05$], örnek olma [$F_{(5-538)}=-1,950$, $p>0,05$], niteliklerini tanıtma [$F_{(5-538)}=0,487$, $p>0,05$], yıldırma [$F_{(5-538)}= 0,412$ $p>0,05$] ve

vurgulama [$F_{(5-538)}= 1,577$ $p>0,05$] taktiklerini kullanma sıklıkları, mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

İlköğretim okulu yöneticilerinin yardım isteme [$F_{(5-538)}= 0,289$, $p<0,05$] taktiğini kullanma sıklıkları, mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (Tablo 35).

Farkın kaynağını bulmak amacı ile yapılan Tukey-b karşılaştırmasına göre 21 yıl ve daha fazla mesleki deneyime sahip yönetici ve öğretmenler ($\bar{X}=3,79$), 11-15 yıl ($\bar{X}=3,34$) ve 6-10 yıl ($\bar{X}=3,20$) mesleki deneyime sahip yönetici ve öğretmenlere göre, ilköğretim okulu yöneticileri, yardım isteme taktiğini daha sık kullandıkları saptanmıştır (Tablo 35).

İlköğretim yöneticileri, kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinin kullanma sıklıklarında mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Mesleklerinde 21 yıl ve daha fazla mesleki deneyim sahip olanlara göre, ilköğretim okulu yöneticileri bu taktikleri daha sık kullandıkları görülmektedir (Tablo 35).

İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin mesleki deneyimine göre, yöneticilerin kullandıkları kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri Tablo 36'da verilmiştir.

Tablo 36: Mesleki Deneyime Göre Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Varyans Analizi Bulguları

Taktikler	Mesleki Deneyim	N	\bar{X}	SS	sd	F	p
Mazeret Bildirme	1 yıldan az	46	2,85	0,97	5, 538	0,404	0,846
	1-5 yıl	142	2,83	0,96			
	6-10 yıl	150	2,81	0,94			
	11-15 yıl	78	2,68	0,94			
	16-20 yıl	56	2,80	0,98			
	21 ve daha faz.	72	2,70	0,98			
	Toplam	544	2,79	0,95			

Tablo 36'nın devamı

Taktikler	Mesleki Deneyim	N	\bar{X}	SS	sd	F	p
Meşrulaştırma	1 yıldan az	46	3,00	0,83	5, 538	0,685	0,635
	1-5 yıl	142	2,84	0,81			
	6-10 yıl	150	2,89	0,91			
	11-15 yıl	78	2,80	0,9			
	16-20 yıl	56	2,83	1,04			
	21 ve daha faz.	72	3,00	0,85			
	Toplam	544	2,88	0,88			
Özür Dileme	1 yıldan az	46	3,71	0,95	5, 538	1,881	0,279
	1-5 yıl	142	3,50	1,06			
	6-10 yıl	150	3,42	0,92			
	11-15 yıl	78	3,40	1,02			
	16-20 yıl	56	3,58	1,04			
	21 ve daha faz.	72	3,69	1,16			
	Toplam	544	3,52	1,02			
Engel Koyma	1 yıldan az	46	2,17	1,04	5, 538	1,489	0,192
	1-5 yıl	142	2,20	0,99			
	6-10 yıl	150	2,26	0,95			
	11-15 yıl	78	2,09	0,99			
	16-20 yıl	56	2,33	1,13			
	21 ve daha faz.	72	2,51	1,17			
	Toplam	544	2,25	1,03			
Yadsıma	1 yıldan az	46	2,96	0,91	5, 538	2,049	0,07
	1-5 yıl	142	3,00	0,88			
	6-10 yıl	150	2,92	0,77			
	11-15 yıl	78	2,88	0,78			
	16-20 yıl	56	2,88	0,87			
	21 ve daha faz.	72	3,26	1,06			
	Toplam	544	2,98	0,87			
Ortalama	1 yıldan az	46	2,94	0,68	5, 538	1,413	0,217
	1-5 yıl	142	2,87	0,65			
	6-10 yıl	150	2,86	0,58			
	11-15 yıl	78	2,77	0,61			
	16-20 yıl	56	2,89	0,62			
	21 ve daha faz.	72	3,03	0,73			
	Toplam	544	2,88	0,64			

p< 0,05

Tablo 36’da görüldüğü gibi ilköğretim okulu yöneticileri, mazeret bildirme [$F_{(5-538)}=0,404$, $p>0,05$], meşrulaştırma [$F_{(5-538)}=0,685$; $p>0,05$], özür dileme [$F_{(5-538)}=-1,881$, $p>0,05$], engel koyma [$F_{(5-538)}=1,489$ $p>0,05$] ve yıldırma [$F_{(5-538)}= 2,049$ $p>0,05$] taktiklerini kullanma sıklıkları, mesleki deneyime göre anlamlı bir fark göstermemektedir.

İlköğretim okulu yöneticileri, kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinin kullanma sıklıklarında mesleki deneyime göre anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir (Tablo 36).

3.4.6. Yaşa Göre İzlenim Yönetimi Taktiklerini Kullanımına İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu bölümde yaşa göre ilköğretim okulu yöneticilerinin izlenim yönetimi taktiklerini kullanma sıklıklarına ilişkin bulgular ve yorum yer almaktadır.

İlköğretim okulu yönetici ve öğretmen yaşına göre, ilköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri Tablo 37’de verilmiştir.

Tablo 37: Yaşa Göre Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Varyans Analizi Bulguları

Taktikler	Yaş Grubu	N	\bar{X}	SS	sd	F	p
Görüş Birliği	20-30	180	3,25	0,76	3, 543	1,015	0,385
	31-40	207	3,15	0,83			
	41-50	90	3,10	0,81			
	51 ve daha faz.	67	3,26	0,99			
	Toplam	544	3,19	0,83			
Övgü	20-30	180	3,16	0,95	3, 543	5,379	0,001* 3,4 -1,2
	31-40	207	3,14	0,87			
	41-50	90	3,47	1,10			
	51ve daha faz.	67	3,56	1,06			
	Toplam	544	3,25	0,97			
Örnek Olma	20-30	180	3,60	0,79	3, 543	1,896	0,129
	31-40	207	3,50	0,74			
	41-50	90	3,67	0,68			
	51ve daha faz.	67	3,72	0,84			
	Toplam	544	3,59	0,76			

Tablo 37'nin devamı

Taktikler	Yaş Grubu	N	\bar{X}	SS	sd	F	p
Yardım İsteme	20-30	180	3,32	1,08	3, 543	7,048	0,000* 4- 1,2
	31-40	207	3,31	0,92			
	41-50	90	3,53	0,92			
	51ve daha faz.	67	3,90	0,97			
	Toplam	544	3,42	0,99			
Nitelikleri Tanıtma	20-30	180	3,16	0,9	3, 543	2,318	0,075
	31-40	207	2,94	0,86			
	41-50	90	3,05	0,82			
	51ve daha faz.	67	3,13	0,89			
	Toplam	544	3,05	0,87			
Yıldırma	20-30	180	2,841	0,9	3, 543	0,132	0,941
	31-40	207	2,79	0,94			
	41-50	90	2,81	0,92			
	51ve daha faz.	67	2,84	1,03			
	Toplam	544	2,82	0,93			
Vurguama	20-30	180	2,82	1,00	3, 543	1,141	0,332
	31-40	207	2,72	0,97			
	41-50	90	2,59	0,98			
	51ve daha faz.	67	2,79	1,09			
	Toplam	544	2,74	0,99			
Ortalama	20-30	180	3,17	0,52	3, 543	3,367	0,018
	31-40	207	3,08	0,5			
	41-50	90	3,17	0,57			
	51ve daha faz.	67	3,31	0,58			
	Toplam	544	3,15	0,54			

p< 0,05

*Anlamlı Fark Vardır

Tablo 37'de görüldüğü gibi ilköğretim okulu yöneticileri görüş birliği [$F_{(3-540)}=1,016$, $p>0,05$], örnek olma [$F_{(3-540)}=-0,129$, $p>0,05$], niteliklerini tanıtma [$F_{(3-540)}=2,318$, $p>0,05$], yıldırma [$F_{(3-540)}=0,132$, $p>0,05$] ve vurgulama [$F_{(3-540)}=1,141$, $p>0,05$] taktiklerini kullanma sıklıkları, yaşa göre anlamlı fark bulunmamaktadır.

İlköğretim okulu yöneticileri övgü [$F_{(3-540)}=-5,379$, $p<0,05$] ve yardım isteme [$F_{(3-540)}=-7,048$, $p<0,05$] taktiklerini kullanma sıklıkları, yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (Tablo 37).

Farkın kaynağını bulmak amacı ile yapılan Tukey-b karşılaştırmasına göre 51 ve daha fazla yaşa sahip yönetici ve öğretmenler ($\bar{X}=3,56$), 41–50 yaş ($\bar{X}=3,47$), 20–30 yaş ($\bar{X}=3,16$) ve 31–40 yaşa ($\bar{X}=3,14$) sahip yönetici ve öğretmenlere göre ilköğretim okulu yöneticileri övgü taktiğini daha yüksek düzeyde kullanmaktadır. Yine 51 ve daha fazla yaşa sahip yönetici ve öğretmenler ($\bar{X}=3,90$), 20–30 yaş ($\bar{X}=3,32$), 31–40 yaşa ($\bar{X}=3,31$) sahip yönetici ve öğretmenlere göre, ilköğretim okulu yöneticileri yardım isteme taktiğini daha yüksek düzeyde kullanmaktadır (Tablo 37).

Bu bulgulara göre 51 ve üzerindeki yaşa sahip yönetici ve öğretmenlere göre, yöneticiler övgü ve yardım isteme taktiklerin daha sık kullandıkları söylenebilir.

İlköğretim okulu yönetici ve öğretmen yaşına göre, yöneticilerin kullandıkları kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri Tablo 38’de verilmiştir.

Tablo 38: Yaşa Göre, Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Varyans Analizi Bulguları

Taktikler	Yaş	N	X	SS	Sd	F	p
Mazeret Bildirme	20-30	180	2,17	0,87	3, 543	2,257	0,080
	31-40	207	2,09	0,96			
	41-50	90	1,9	1,01			
	51ve daha faz..	67	2,08	1,02			
	Toplam	544	2,09	0,95			
Meşrulaştırma	20-30	180	3,88	0,82	3, 543	1,778	0,150
	31-40	207	3,76	0,88			
	41-50	90	3,75	0,96			
	51ve daha faz.	67	4,11	0,93			
	Toplam	544	3,84	0,88			
Özür Dileme	20-30	180	3,41	1,06	3, 543	5,529	0,001* 4-1,2
	31-40	207	3,43	0,92			
	41-50	90	3,71	1,42			
	51ve daha faz.	67	3,95	1,13			
	Toplam	544	3,53	1,10			
Engel Koyma	20-30	180	2,22	0,96	3, 543	0,873	0,455
	31-40	207	2,26	0,99			
	41-50	90	2,16	1,08			
	51ve daha faz.	67	2,42	1,22			
	Toplam	544	2,25	1,03			

Tablo 38'in devamı

TAKTİKLER	Yaş	N	X	SS	Sd	F	P
Yadsıma	20-30	180	2,93	0,88	3, 543	2,32	0,075
	31-40	207	2,93	0,75			
	41-50	90	3	0,98			
	51 daha faz.	67	3,23	0,99			
	Toplam	544	2,97	0,87			
Ortalama	20-30	180	2,87	0,63	3, 543	2,826	0,038
	31-40	207	2,85	0,59			
	41-50	90	2,83	0,68			
	51 daha faz.	67	3,09	0,7			
	Toplam	544	2,88269	0,64			

p< 0,05

*Anlamlı Fark Vardır

Tablo 38'de görüldüğü gibi ilköğretim okulu yöneticileri mazeret bildirme [$F_{(3-540)}= 2,257$, $p>0,05$], meşrulaştırma [$F_{(3-540)}= 1,779$; $p>0,05$], engel koyma [$F_{(3-540)}= 0,873$ $p>0,05$] ve yıldırma [$F_{(3-540)}= 2,319$ $p>0,05$] taktiklerini yöneticilerin kullanma sıklıkları, yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

İlköğretim okulu yöneticilerinin özür dileme [$F_{(3-540)}= -5,529$, $p<0,05$] taktiğini kullanma sıklıkları, yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (Tablo 38).

Farkın kaynağını bulmak amacı ile yapılan Tukey-b karşılaştırmasına göre 51 ve daha fazla yaşa sahip yönetici ve öğretmenler ($\bar{X}=3,95$), 31–40 yaş ($\bar{X}=3,43$) ve 20–30 yaşa ($\bar{X}=3,41$) sahip yönetici ve öğretmenlere göre ilköğretim okulu yöneticileri özür dileme taktiğini daha sık kullanmaktadırlar (Tablo 38).

İlköğretim okulu yöneticileri, kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinin kullanma sıklıklarında yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yaşı 51 ve üzerinde olan ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerine göre, yöneticiler bu taktikleri daha sık kullandıkları belirtilebilir (Tablo 38).

3.4.7. Son Bitirilen Eğitim Kurumuna Göre, İzlenim Yönetimi Taktiklerini Kullanımına İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu bölümde son bitirilen eğitim kurumu değişkenine göre ilköğretim okulu yöneticilerinin izlenim yönetimi taktiklerini kullanma sıklıklarına ilişkin bulgular ve yorum yer almaktadır.

İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerin son bitirdikleri eğitim kurumuna göre, ilköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri Tablo 39’da verilmiştir.

Tablo 39: Son Bitirilen Eğitim Kurumuna Göre, Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Varyans Analizi Bulguları

Taktikler	Son Bitirilen Okul	N	\bar{X}	SS	sd	F	p
Görüş Birliği	Eğt. Önl.	133	3,21	0,89	3, 540	0,501	0,681
	Eğt. Fak.	299	3,20	0,80			
	Lisans Üstü	44	3,20	0,81			
	Diğer	68	3,07	0,81			
	Toplam	544	3,19	0,83			
Övgü	Eğt. Önl.	133	3,38	0,99	3, 540	3,052	0,028* 3-4
	Eğt. Fak.	299	3,20	0,95			
	Lisans Üstü	44	3,52	0,87			
	Diğer	68	3,06	1,07			
	Toplam	544	3,25	0,97			
Örnek Olma	Eğt. Önl.	133	3,63	0,75	3, 540	0,422	0,737
	Eğt. Fak.	299	3,59	0,76			
	Lisans Üstü	44	3,61	0,83			
	Diğer	68	3,50	0,77			
	Toplam	544	3,59	0,76			
Yardım İsteme	Eğt. Önl.	133	3,71	0,97	3, 540	5,555	0,001* 1-4
	Eğt. Fak.	299	3,35	0,99			
	Lisans Üstü	44	3,44	0,92			
	Diğer	68	3,19	1,04			
	Toplam	544	3,42	0,99			
Nitelikleri Tanıtma	Eğt. Önl.	133	3,12	0,82	3, 540	0,391	0,760
	Eğt. Fak.	299	3,04	0,90			
	Lisans Üstü	44	3,02	0,82			
	Diğer	68	3,01	0,92			
	Toplam	544	3,05	0,87			

Tablo 39'un devamı

Taktikler	Son Bitirilen Okul	N	\bar{X}	SS	sd	F	p
Yıldırma	Eğt. Önl.	133	2,93	1,01	3, 540	2,589	0,052
	Eğt. Fak.	299	2,83	0,91			
	Lisans Üstü	44	2,5	0,83			
	Diğer	68	2,74	0,91			
	Toplam	544	2,82	0,93			
Vurgulama	Eğt. Önl.	133	2,822	1,06	3, 540	0,692	0,557
	Eğt. Fak.	299	2,73	0,99			
	Lisans Üstü	44	2,76	0,97			
	Diğer	68	2,6	0,96			
	Toplam	544	2,74	0,99			
Vurgulama	Eğt. Önl.	133	3,26	0,55	3, 540	3,166	0,024
	Eğt. Fak.	299	3,13	0,53			
	Lisans Üstü	44	3,15	0,55			
	Diğer	68	3,02	0,51			
	Toplam	544	3,15	0,54			

p< 0,05

*Anlamlı Fark Vardır.

Tablo 39'de görüldüğü gibi ilköğretim okulu yöneticileri görüş birliği [$F_{(3-540)}=0,501$, $p>0,05$], örnek olma [$F_{(3-540)}= -0,737$, $p>0,05$], niteliklerini tanıtmaya [$F_{(3-540)}= 0,759$, $p>0,05$], yıldırma [$F_{(3-540)}=2,589$, $p>0,05$] ve vurgulama [$F_{(3-540)}=0,692$, $p>0,05$] taktiklerini kullanma sıklıkları, bitirilen son eğitim kurumuna göre anlamlı fark bulunmamaktadır.

İlköğretim okulu yöneticileri, övgü [$F_{(5-538)}= 3,052$, $p<0,05$] ve yardım isteme [$F_{(5-538)}=- 5,555$, $p<0,05$] taktiklerini kullanma sıklıkları, son bitirilen eğitim kurumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (Tablo 39).

Farkın kaynağını bulmak amacı ile yapılan Tukey-b karşılaştırmasına göre lisansüstü mezunu yönetici ve öğretmenler ($\bar{X}=3,52$) diğer fakülteler mezunu ($\bar{X}=3,05$) yönetici ve öğretmenlere göre, ilköğretim okulu yöneticileri övgü taktiğini daha yüksek düzeyde kullanmaktadır (Tablo 39).

Eğitim önlisans mezunu olan yönetici ve öğretmenler ($\bar{X}=3,71$), diğer fakülteler mezunu ($\bar{X}=3,19$) yönetici ve öğretmenlere göre, ilköğretim okulu yöneticileri yardım isteme taktiğini daha yüksek düzeyde kullanmaktadır (Tablo 39).

İlköğretim okulu yöneticilerinin kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini kullanma sıklıklarına ilişkin, son bitirilen eğitim kurumuna göre ortalama puanları eğitim önlisans mezunları için 3,26, lisansüstü mezunları için 3,15, eğitim fakültesi mezunları için 3,13 ve diğer fakültelerden mezun olanlara için 3,03'dür. Eğitim önlisans mezunlarına göre yöneticiler kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini daha sık kullandıkları belirtilebilir (Tablo 39).

İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerin son bitirdikleri eğitim kurumuna göre, ilköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri Tablo 40'da verilmiştir.

Tablo 40: Son Bitirilen Eğitim Kurumuna Göre Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımıyla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine İlişkin Varyans Analizi Bulguları

Taktikler	Son Bitirilen Okul	N	\bar{X}	SS	sd	F	p
Mazeret Bildirme	Eğt. Önl.	133	2,81	0,98	3, 540	0,861	0,461
	Eğt. Fak.	299	2,82	0,96			
	Lisans Üstü	44	2,78	0,83			
	Diğer	68	2,61	0,92			
	Toplam	544	2,79	0,95			
Meşrulaştırma	Eğt. Önl.	133	2,89	0,91	3, 540	0,358	0,783
	Eğt. Fak.	299	2,88	0,88			
	Lisans Üstü	44	2,77	0,89			
	Diğer	68	2,95	0,85			
	Toplam	544	2,88	0,88			
Özür Dileme	Eğt. Önl.	133	3,72	1,35	3, 540	2,460	0,062
	Eğt. Fak.	299	3,43	0,99			
	Lisans Üstü	44	3,71	0,96			
	Diğer	68	3,51	1,02			
	Toplam	544	3,53	1,09			
Engel Koyma	Eğt. Önl.	133	2,43	1,13	3, 540	3,009	0,030* 4-1,3
	Eğt. Fak.	299	2,21	1,01			
	Lisans Üstü	44	2,39	1,05			
	Diğer	68	2,01	0,82			
	Toplam	544	2,25	1,03			

Tablo 40'ın devamı

Taktikler	Son Bitirilen Okul	N	\bar{X}	SS	sd	F	p
Yadsıma	Eğt. Önl.	133	3,10	1,00	3, 540	1,235	0,297
	Eğt. Fak.	299	2,95	0,83			
	Lisans Üstü	44	2,87	0,86			
	Diğer	68	2,94	0,75			
	Toplam	544	2,98	0,87			
Yadsıma	Eğt. Önl.	133	2,97	0,69	3, 540	1,406	0,24
	Eğt. Fak.	299	2,86	0,65			
	Lisans Üstü	44	2,9	0,61			
	Diğer	68	2,8	0,48			
	Toplam	544	2,88	0,64			

p < 0,05

*Anlamlı Fark Vardır.

Tablo 40'ta görüldüğü gibi ilköğretim okulu yöneticilerinin mazeret bildirme [$F_{(3-540)}=0,861$, $p>0,05$], meşurlaştırma [$F_{(3-540)}=0,358$; $p>0,05$], özür dileme [$F_{(3-540)}=2,460$ $p>0,05$] ve yadsıma [$F_{(3-540)} = 1,235$ $p>0,05$] taktiklerini kullanma sıklıkları, son bitirilen eğitim kurumuna göre anlamlı fark bulunmamaktadır.

İlköğretim okulu yöneticilerinin engel koyma [$F_{(3-540)}=-3,009$, $p<0,05$] taktiğini kullanma sıklıkları yönetici ve öğretmen son bitirilen eğitim kurumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (Tablo 40).

Farkın kaynağını bulmak amacı ile yapılan Tukey-b karşılaştırmasına göre eğitim önlisans mezunu yönetici ve öğretmenler ($\bar{X}=2,43$), lisansüstü mezunu ($\bar{X}=2,39$) ve diğer fakültelerden mezun ($\bar{X}=2,00$) yönetici ve öğretmenlere göre ilköğretim okulu yöneticileri engel koyma taktiğini daha yüksek düzeyde kullanmaktadır (Tablo 40).

İlköğretim okulu yöneticilerinin kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini kullanma sıklıklarına ilişkin, son bitirilen eğitim kurumuna göre ortalama puanları, eğitim önlisans mezunları için 2,97, lisansüstü mezunları için 2,90, eğitim fakültesi mezunları için 2,86 ve diğer fakültelerden mezun olanlar için 2,80'dir. Eğitim önlisans mezunlarına göre yöneticiler kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini daha sık kullandıkları söylenebilir (Tablo 40).

3.4. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu bölümde üçüncü alt probleme ilişkin bulgular ve yorum yer almaktadır. İlköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları kendini tanıtmaya ve kendilerini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin bulgular ve yorum yer almaktadır.

İlköğretim okulu yöneticilerinin kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini kullanma sıklıklarına ilişkin bulgular Tablo 41’de verilmiştir.

Tablo 41: Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetim Taktiklerini İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanları

TAKTİKLER	N	\bar{X}	SS	Sıra
Görüş Birliği	544	3,19	0,83	4
Övgü	544	3,25	0,97	3
Örnek Olma	544	3,59	0,76	1
Yardım İsteme	544	3,42	0,99	2
Nitelikleri Tanıtma	544	3,05	0,87	5
Yıldırma	544	2,82	0,93	6
Vurgulama	544	2,74	0,99	7

Tablo 41’de görüldüğü gibi, ilköğretim okulu yöneticilerinin kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktikleri arasında en sık kullandıkları “örnek olma”dır ($\bar{X}=3,59$). Bunu sırasıyla “yardım isteme” ($\bar{X}=3,42$), “övgü” ($\bar{X}=3,25$), “görüş birliği” ($\bar{X}=3,19$), “nitelikleri tanıtma” ($\bar{X}=3,05$), “yıldırma” ($\bar{X}=2,82$) ve “vurgulama” ($\bar{X}=2,74$) taktikleri izlemektedir.

Örnek olma insanlar üzerinde oldukça etkilidir. Olumlu örnek olumlu hareket oluşturur (Maxwell ve Donran, 2004). Diğer kişilerin göstermesini istediği tutum ve davranışları kişinin kendisi takınır (Giblin, 2004), yani belli bir durumda pek çok insanın davranacağı şekilde davranarak, kişi işini son derece kolaylaştırır (Nachez, 2003). İlköğretim okulu yöneticilerinden eğitim-öğretim işlerinin yanı sıra eylem ve davranışlarıyla ilgili, hem okul içinde hem de okul dışında gelen beklentiler bulunmaktadır. Özellikle ilköğretim okulu yöneticilerin eylem ve davranışlarıyla örnek kişiler olmalarına ilişkin beklentiler yüksektir. Yöneticiler bu rolü başarı ile oynamalarının onay gördüğü söylenebilir.

Yöneticilerin görece olarak en az kullandıkları taktiğin vurgulama olması, bu taktiğin kişinin başarılarının önemini belirtecek davranışları içermesinden kaynaklanıyor

olabilir. Oysa toplumumuzda örnek bir kişiden yaptıklarını vurgulama yerine, alçakgönüllü davranması beklenir (Demir, 2002). Yöneticiler de bu doğrultuda, vurgulama taktiğini en son sırada kullandıkları görülmektedir.

Demir (2002) yaptığı çalışmada öğretmenlerin en sık örnek olma taktiğini, en az ise vurgulama taktiğini kullandıklarını belirtmiştir. Basım ve Tatar (2006) yaptıkları çalışmada kamuda görev yapan yöneticilerin en sık kullandıkları izlenim yönetim taktiği de örnek kişi olma taktiğidir. Görüldüğü gibi araştırma bulguları bu görüşlere paralellik göstermektedir.

İlköğretim okulu yöneticilerinin, kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini kullanma sıklıklarına ilişkin bulgular Tablo 42’de verilmiştir.

Tablo 42: Kendini Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetim Taktiklerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Puanları

TAKTİKLER	N	\bar{X}	SS	Sıra
Mazeret Bildirme	544	2,79	0,95	4
Meşrulaştırma	544	2,88	0,88	3
Özür Dileme	544	3,53	1,10	1
Engel Koyma	544	2,25	1,03	5
Yadsıma	544	2,98	0,87	2

Tablo 42’de görüldüğü gibi, ilköğretim okulu yöneticilerinin kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktikleri arasında en sık kullandıkları “özür dileme”dir ($\bar{X}=3,53$). Bunu sırası ile “yadsıma” ($\bar{X}=2,98$), “meşrulaştırma” ($\bar{X}=2,88$), “mazeret bildirme” ($\bar{X}=2,79$) ve “engel koyma” ($\bar{X}=2,25$) taktikleri izlemektedir.

Tablo 42 yöneticilerin savunmaya yönelik taktikleri içinde görece olarak en sık özür dilemeyi kullandıklarını göstermektedir. Yöneticiler için olumlu ilişkiler kurmanın göz önünde bulundurulduğunda, kendilerini savunmak için diğer savunma taktiklerine göre daha ılımlı bir taktik olan özür dileme taktiğini kullanmaları oldukça anlamlıdır. Çünkü özür dileyen kişi sorumluluğu kabul eder ve pişmanlığı dile getirir. Böylece kişinin kendisine ilişkin olumsuz tepkileri azaltmaya, olumlu ilişkileri sürdürmeye çalışır (Araz, 2005; Demir 2005).

İnsanlar, başarı için kendilerine pay çıkarırken başarısızlıklarını başkalarına ya da dışsal etmenlere yüklemektedirler. Bunun nedeni büyük bir olasılıkla, kendilerine olan

saygılarını koruma ya da artırma çabasıdır (Freedman ve diğ., 2003). Tablo 42’de görüldüğü gibi, yöneticilerin görel olarak en az kullandığı taktiğin ise engel koyma olmasının en sık kullandıkları taktikte göz önünde bulundurulduğunda, ilköğretim okulu yöneticilerin, diğer yönetici ve öğretmenlerle etkileşimlerinde olumsuz durumlar karşısında sorumlulukları kabul ederek onarma yolunu takip ettikleri söylenebilir.

Demir (2002) yaptığı çalışmada öğretmenlerin özür dileme taktiğini diğer kendini savunmaya yönelik taktiklere göre daha yüksek düzeyde kullandıklarını belirtmiştir. En az ise engel koyma taktiğini kullandıklarını belirtmiştir. Araştırma bulguları bu görüşe paralellik göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın bulgularına dayalı sonuçlar ve geliştirilen öneriler sunulmaktadır.

Sonuçlar

Araştırmanın sonuçlarını, aşağıda maddeler halinde vermek mümkündür:

A. ilköğretim okulu yöneticileri, okuldaki diğer yönetici ve öğretmenlerin kendilerine ilişkin izlenimleri önemsemelerine ilişkin sonuçlar.

İlköğretim okulu yöneticileri, okuldaki diğer yönetici ve öğretmenlerin kendilerine ilişkin izlenimleri önemsemektedir.

B. Birinci alt probleme ilişkin sonular.

1. Kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin sonuçlar.

İlköğretim okulu yöneticileri kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden görüş birliği, övgü, örnek olma, yardım isteme ve niteliklerini tanıtmaya taktiklerini sergilemeye çalışıyorlar.

İlköğretim okulu yöneticileri kendini tanıtmaya yönelik taktiklerden vurgulama ve yıldırma taktiklerini sergilememeye çalışıyorlar.

2. Kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin sonuçlar.

İlköğretim okulu yöneticileri kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden özür dileme taktiklerini sergilemeye çalışıyorlar.

İlköğretim okulu yöneticileri kendini savunmaya yönelik taktiklerden mazeret bildirme, meşrulaştırma, engel koyma ve yadsıma taktiklerini sergilememeye çalışıyorlar.

C. İkinci alt probleme ilişkin sonuçlar.

1. Okul türüne göre, ilköğretim okulu yöneticilerinin izlenim yönetimi taktiklerini kullanımına ilişkin sonuçlar.

İlköğretim okulu yöneticileri, kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden görüş birliği, övgü, örnek olma, niteliklerini tanıtma, yıldırma ve vurgulama taktikleri kullanma sıklıkları, okul türüne göre farklılık göstermemektedir. Özel ilköğretim okulunda görev yapan yöneticilerin övgü dışında kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini kullanma sıklıkları, resmi ilköğretim okulunda görev yapan yöneticilerden daha yüksektir. Övgü taktiğini resmi ilköğretim okulunda görev yapan yöneticiler daha sık kullanmaktadır.

İlköğretim okulu yöneticilerinin yardım isteme taktiğini kullanma sıklıkları okul türüne göre farklılık göstermektedir.

Özel ilköğretim okulunda görev yapan yöneticiler, kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini, resmi ilköğretim okulunda görev yapan yöneticilere göre daha sık kullanmaktadır.

İlköğretim okulu yöneticileri, kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden mazeret bildirme, meşrulaştırma ve engel koyma taktiklerini kullanma sıklıkları, okul türüne göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Özel ilköğretimde görev yapan yöneticiler meşrulaştırma, özür dileme ve yadsıma taktiklerini daha sık kullanmaktadır.

İlköğretim okulu yöneticileri, özür dileme ve yadsıma taktiklerini kullanma sıklıkları, okul türüne göre farklılık göstermektedir.

Özel ilköğretim okulunda görev yapan yöneticiler kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetim taktiklerini, resmi ilköğretimde görev yapan yöneticilere göre daha sık kullanmaktadırlar.

2. Cinsiyete göre, ilköğretim okulu yöneticilerinin izlenim yönetim taktiklerini kullanımına ilişkin sonuçlar.

İlköğretim okulu yöneticileri, kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden görüş birliği, örnek olma, yardım isteme, niteliklerini tanıtma, yıldırma ve vurgulama taktiklerini kullanma sıklıkları, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. İlköğretim okulu yöneticileri, kadınlara göre görüş birliği, yıldırma

ve vurgulama taktiklerini, erkeklere göre ise övgü, örnek olma, yardım isteme ve nitelikleri tanıtmaya taktiklerini daha sık kullanmaktadırlar.

İlköğretim okulu yöneticilerinin övgü taktiğini kullanma sıklıkları, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

İlköğretim okulu yöneticileri kendini savunmaya yönelik izlenim yönetim taktiklerini, erkeklere göre daha sık kullanmaktadırlar.

İlköğretim okulu yöneticileri, kendin savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden meşrulaştırma, engel koyma ve yadsıma taktiklerini kullanma sıklıkları, cinsiyete göre farklılaşmamaktadır. İlköğretim okulu yöneticileri, kadınlara göre mazeret bildirme taktiğini, erkeklere göre ise meşrulaştırma, özür dileme, engel koyma ve yadsıma taktiklerini daha sık kullanmaktadırlar.

İlköğretim okulu yöneticilerinin özür dileme ve mazeret bildirme taktiklerini kullanma sıklıkları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Özel ilköğretim okulunda görev yapan yöneticiler kendini savunmaya yönelik izlenim yönetim taktiklerini, resmi ilköğretimde görev yapan yöneticilere göre daha sık kullanmaktadırlar.

3. Branşa göre, ilköğretim okulu yöneticilerinin izlenim yönetim taktiklerini kullanımına ilişkin sonuçlar.

İlköğretim okulu yöneticileri, kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden görüş birliği, örnek olma, yardım isteme, niteliklerini tanıtmaya, yıldırma ve taktiklerini kullanma sıklıkları branşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. İlköğretim okulu yöneticileri, sınıf öğretmenlerine göre, övgü taktiğini, branş öğretmenlerine göre ise görüş birliği, yıldırma ve vurgulama taktiklerini daha sık kullanmaktadırlar.

İlköğretim okulu yöneticilerinin övgü taktiğini kullanma sıklıkları branş grubuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

İlköğretim okulu yöneticileri, kendin savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden mazeret bildirme, meşrulaştırma, özür dileme, engel koyma ve yadsıma

taktiklerini kullanma sıklıkları branşın grubuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. İlköğretim okulu yöneticileri, sınıf öğretmenlerine göre, mazeret bildirme, özür dileme taktiklerini, branş öğretmenlerine göre ise, engel koyma ve yadsıma taktiklerini daha sık kullanmaktadırlar.

4. Göreve göre, ilköğretim okulu yöneticileri izlenim yönetim taktiklerini kullanımına ilişkin sonuçlar.

İlköğretim okulu yöneticileri, kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden görüş birliği, övgü, örnek olma, yardım isteme, yıldırma ve vurgulama taktiklerini kullanma sıklıkları yönetici ve öğretmen görevine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlköğretim okulu yöneticileri, yöneticilere göre, övgü, örnek olma ve yardım isteme taktiklerini, öğretmenlere göre ise görüş birliği, yıldırma ve vurgulama taktiklerini daha sık kullanmaktadırlar.

İlköğretim okulu yöneticileri, nitelikleri tanıtmaya yönelik taktiklerini kullanma sıklıkları göreve göre anlamlı bir fark göstermemektedir.

İlköğretim okulu yöneticileri, kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden mazeret bildirme, özür dileme ve engel koyma taktiklerini kullanma sıklıkları göreve göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlköğretim okulu yöneticileri, yöneticilere göre özür dileme taktiğini, öğretmenlere göre ise mazeret bildirme, meşrulaştırma, engel koyma ve yadsıma taktiklerini daha sık kullanmaktadırlar.

İlköğretim okulu yöneticileri, meşrulaştırma ve yadsıma taktiklerini kullanma sıklıkları göreve göre anlamlı bir fark göstermemektedir.

5. Mesleki deneyime göre, ilköğretim okulu yöneticileri izlenim yönetim taktiklerini kullanımına ilişkin sonuçlar.

İlköğretim okulu yöneticileri, kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden görüş birliği, övgü, örnek olma, niteliklerini tanıtmaya, yıldırma ve vurgulama taktiklerini kullanma sıklıkları mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

İlköğretim okulu yöneticileri, yardım isteme taktiğini kullanma sıklıkları mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlköğretim okulu yöneticileri, 20 yıldan daha fazla mesleki deneyime sahip yönetici ve öğretmenlere göre yardım isteme taktiğini daha sık kullanmaktadırlar.

İlköğretim okulu yöneticileri, kendin savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini kullanma sıklıkları mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

6. Yaşa göre, ilköğretim okulu yöneticileri izlenim yönetim taktiklerini kullanımına ilişkin sonuçlar.

İlköğretim okulu yöneticileri, kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden görüş birliği, örnek olma, niteliklerini tanıtma, yıldırma ve vurgulama taktiklerini kullanma sıklıkları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

İlköğretim okulu yöneticileri, övgü ve yardım isteme taktiğini kullanma sıklıkları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlköğretim okulu yöneticileri, yaşı 51 ve üzerinde olanlara göre övgü ve yardım isteme taktiklerini daha sık kullanmaktadırlar.

İlköğretim okulu yöneticileri, kendin savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden mazeret bildirme, meşrulaştırma, engel koyma ve yıldırma taktiklerini kullanma sıklıkları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

İlköğretim okulu yöneticileri, özür dileme taktiğini kullanma sıklıkları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlköğretim okulu yöneticileri, özür dileme taktiğini yaşı 51 ve üzerinde olanlara göre daha sık kullanmaktadırlar.

7. Son bitirilen eğitim kurumuna göre, ilköğretim okulu yöneticileri izlenim yönetim taktiklerini kullanımına ilişkin sonuçlar.

İlköğretim okulu yöneticileri, kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden görüş birliği, örnek olma, niteliklerini tanıtma, yıldırma ve vurgulama taktiklerini kullanma sıklıkları son bitirilen eğitim kurumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

İlköğretim okulu yöneticileri, övgü ve yardım isteme taktiklerini kullanma sıklıkları son bitirilen eğitim kurumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlköğretim okulu yöneticileri, lisansüstü mezunlarına göre, övgü taktiğini daha sık

kullanmaktadırlar. İlköğretim okulu yöneticileri, önlisans mezunlarına göre yardım isteme taktiğini daha sık kullanmaktadırlar.

İlköğretim okulu yöneticileri, kendin savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden mazeret bildirme, meşrulaştırma, özür dileme ve yadsıma taktiklerini, son bitirilen eğitim kurumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

İlköğretim okulu yöneticileri, engel koyma taktiğini yöneticilerin kullanma sıklıkları son bitirilen eğitim kurumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlköğretim okulu yöneticileri, önlisans mezunlarına göre engel koyma taktiğini daha sık kullanmaktadırlar.

D. Üçüncü alt probleme ilişkin sonuçlar.

İlköğretim okulu yöneticileri, kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktikleri arasında en sık kullandıkları “örnek olma”, en az kullandıkları “yıldırma” taktikleridir.

İlköğretim okulu yöneticileri, kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktikleri arasından en sık kullandıkları “özür dileme”, en az kullandıkları “engel koyma” taktikleridir.

Öneriler

Araştırmanın sonuçlarına göre aşağıdaki öneriler ileri sürülebilir.

1.Yöneticiler, okuldaki yönetici ve öğretmenlerin kendisine ilişkin izlenimleri önemsemektedir. Yöneticilere, çalışma yaşamında olumlu izlenimler sergileme konusunda, kendilerini geliştirmeye yönelik eğitimler sunulmalıdır.

2.Yöneticiler, mesleki gelişim olanaklarından yararlanabilmek için izlenim yönetimi taktiklerini kullanma durumunda bırakılmamalı ve bu olanaklardan adil bir biçimde yararlanmaları sağlanmalıdır.

3.Bu çalışmada araştırmacı resmi ve özel ilköğretimler üzerinde çalışılmıştır. Benzer bir çalışma ortaöğretim kurumlarında, mesleki eğitim veren okullardaki yöneticiler üzerinde yapılabilir.

4. İzlenim yönetimi ile çalışma yaşamında uyum, imaj, motivasyon, iletişim, grupla karar alma süreci, performans değerlendirme, sosyalleşme, arkadaşlık ilişkileri ve bezeri kavramlar arasındaki ilişkiler araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- ABACI, Ramazan (2005), **Yaşamın Kalitelendirilmesi**, 7. Baskı, Form Stil Matbaa Kağıt Rek. Yay. San. Ve Tic. Ltd. Şti., İstanbul.
- AÇIL, Mahmut (2005), **Başarılı ve Etkin Öğretmenin Beden Dili**, Armoni Yayıncılık, İstanbul.
- AILES, Roger ve Lohn Kraushar (2004), **Mesaj Sizziniz**, Çev. Alev Önder, 8. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- ALTINTAŞ, Ersin ve Devrim Çamur (2005), **Beden Dili**, 3. Baskı, Aktüel Yayınları, İstanbul.
- ALTUNIŞIK, R., R. Çoşkun, S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım (2005), (Sekaran'dan aktaranlar) **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Spss Uygulamaları**, 4. Baskı, Sakarya Kitabevi, Adapazarı.
- ARAZ, Arzu (1998), **Çeşitli Değişkenler Açısından Benlik Sunumu**, Basılmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ARAZ, Arzu (2005), **Kişiler Arası İlişkilerde Benlik Sunumu**, Varlık Yayınları, İstanbul.
- ARDLA, Geri (1999), **Farklılıkları Yönetme Sanatı**, Çev. Yaşar Bülbül, Alfa Yayınları, İstanbul.
- ARKIN, M. Robert (1981), "Self- Presentation Styles", **Impression Management Theory And Social Pyshological Research**, New York: Acedemic Press.
- ARKONAÇ, A. Sibel (2001), **Sosyal Psikoloji**, 2. Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul.
- BACANLI, Hasan (2004), **Sosyal İlişkilerde Benlik (Kendini Ayarlama Psikolojisi)**, 2. Baskı, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, İstanbul.
- BAKAN, Ömer (2005), **Kurumsal İmaj**, Tablet Kitabevi, Konya

- BASIM, H. Nejat ve İlker Tatar (2006), “**Kamuda İzlenim Yönetimi: Karşılaştırmalı Bir Çalışma**”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 39, Sayı 4, Aralık, s. 225–244.
- BEER, Michael (2001), **İnsanları İkna Etme ve Kazanma**, Çev. Ali Dülger, Bilim Teknik Yayınevi, İstanbul
- BINGAMAN, E. Christine (1993), **Etkili Sunuş**, Çev. Erhan Tuskan, Rota Yayınlar, İstanbul.
- BİBER, Ayhan (1998), Örgütsel Etkililiğin Sağlanma Sürecinde İmaj Faktörü, **İletişim**, Sayı:11, s.103–121.
- BIRISTOL, H. Lee (1965), **Developing The Corporate İmage**, Charles Scribner’s Sons
- BOLINO, C. Mark and H. Willam Turnley (2003), “More Than One Way To Make An İmpression: Exploring Profiles of İmpression Management”, **Journal of Management**, 29, 141–160.
- BURG, Bob (2006), **Birlikte Kazanmak**, Çev. Selim Yeniçeri, 2. Baskı, Beyaz Yayınları, İstanbul.
- BURSALIOĞLU, Ziya (2002), **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**, 12. Baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- BÜYKÖZTÜRK, Şener (2005), **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**, 5. Baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- ÇAKIR, Turan (1999), **Cumhuriyetin 75.Yıl’ında Türk Milli Eğitiminde İlköğretim**, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- ÇAKIR, Turan (2003),“**Okul Öncesi Eğitim Kurumları Denetim Etkinliklerinde Çok Boyutlu Denetsel Etkinlik Modeline İlişkin Denetleyici Yönetici ve Öğretmenlerin Algı ve Beklentileri**” Basılmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri, İstanbul.

- ÇAKIR, Turan ve OKTAY, Ayla (2004), ”Okul Öncesi Eğitim Kurumları Denetim Etkinliklerinde Çok Boyutlu Denetsel Etkinlik Modeline İlişkin Denetleyici Yönetici ve Öğretmenlerin Algı ve Beklentileri ” I.Uluslararası Okul Öncesi Eğitim Kongresi, İstanbul, Türkiye.
- CARNEGIE, Dale (2004), **Dost Kazanma Ve İnsanları Etkileme Sanatı**, Çev. Nazlı Uzunali, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- CASSON, N. Herbert (2003), **İnsanları Yönetme Sanatı**, Çev. Özcan Ünlü, Hayat Yayıncılık, İstanbul
- CERECİ, Sedat (1997), **İletişiverelim**, Şule Yayınları, İstanbul.
- CHANDLER, Steve (2002), **Başarılı İlişkiler Kurmanın 50 Yolu**, Çev. Günhan Günay, 2. Baskı, Rota Yayınları, İstanbul.
- CHAPMAN, Gray (2003), **Gençler İçin Beş Sevgi Dili**, Çev. Elif Akbaş, 3. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- CIALDINI, B. Robert (1989), “Principles And Technigues Of Social Infulunce”, Eds., Giacalone R. A. And Rosenfeld P., **İmpression Management İn The Organization**, Hillsdale, Nj: Erlbaum.
- CIALDİNİ, B. Robert (2004), **İknanın Psikolojisi**, Çev., Fevzi Yalım, Mediacat Yayınları, İstanbul.
- CONDRILL, Jo ve Bennie Bough (2005), **Ne Demek İstiyorsunuz?**, Çev. Pelin Ozaner, 2. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- CONLOW, Rick (1999), **Yönetimde Mükemmellik**, Çev. Can İkizler, Alfa Yayınları, İstanbul.
- CORNAD, Charles (1994), **Strategic Organizational Communication: Toward The 21st Centry**, Ft. Worth, Tx: Harcourt And Brace.
- CRANE, Erinn and Frederick Crane (2004), “Usage and Efectivenes of İmpression Management Steratecies in Organizational”, Journal of Group Psychhotherapy Psychodrama and Sociometry, P. 25–34

- CÜCEOĞLU, Doğan (1997), **İnsan ve Davranışı**, 7. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul
- CÜCEOĞLU, Doğan (2004), **Yeniden İnsan İnsana**, 32. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul
- ÇAKIR, Özlem (2005), **Profesyonel Yaşamda Kişisel İmaj ve Sosyal Etkileri**, 7. Baskı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- ÇAVUŞ, Remzi (2005), **Şeytan Tüyü, İnsanlarla İletişim**, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- ÇİÇEK, Ayçan (2002), **İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sınıf Öğretmenlerin Güdülemede Kullandıkları Yöntemlere İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri**, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DEMARAIS, Ann ve Valerie White (2004), **İlk İzlenimler**, Çev. Burçin Tarhan Tanlasa, Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul.
- DEMİR, Kamile (2002), **Genel Liselerde Öğretmenlerin İzlenim Yönetimi**, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DEMİR, Kamile (2003), **İmaj Yönetimi**, Sandal Yayınları, Ankara.
- DREHER, G. F., Dougherty T. W. and Whitely W. (1989). Influence Tactics and Salary Attainment: A Gender-Specific Analysis, *Sex Roles*, 20, 535–550.
- DİMİTRİUS, Jo-Ellan ve Mark Mazzarella (2001a), **İnsanları Okumak 1**, Çev. Acar Doğanün, Arıtan Yayınevi, İstanbul.
- DİMİTRİUS, Jo-Ellan ve Mark Mazzarella (2001b), **İnsanları Okumak 2**, Çev. Acar Doğanün, Arıtan Yayınevi, İstanbul.
- DİNCER, M. Ker (1998), **İş Yaşamında ve Özel Yaşamda Kişisel İmaj**, Alfa Yayınlar, İstanbul.
- DİNCER, M. Ker (2002), **Kazanan İmajınız**, Alfa Yayınları, İstanbul.
- DOUBTFIRE, Dianne (2001), **İnsanlarla İyi Geçinmenin Yöntemleri**, Çev. Evren Kayra, 4. Baskı, Rota Yayınları, İstanbul.

- DÖKMEN, Üstün (2005), **İletişim Çatışmaları ve Empati**, 30. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- ELLIS, P. J Aleksander, West B. J. W., Ryan A. M., and DeShon R.P. (2002), “The Use of Impression Management Tactics in Structured Interviews: A Function of Question Type?”, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 87, No. 6, 1200–1208
- EMİR, İ.Yazıcı (2003), **Kitle İletişiminde İmaj**, 2. Baskı, İm Yayınları, İstanbul.
- ERDOĞAN, Berrin and C. Robert Liden (2006), “Collectivism as a Moderator of Responses to Organizational Justice: Implications for Leader-Member Exchange and Ingratiation”, **Journal of Organizational Behavior**, 27, 1–17
- ERENGÜL, Bilge (1997), **Kültür Sihirbazları**, Evrim Yayınevi, İstanbul.
- ERIC, Fromm (2004), **Yeni Bir Toplum Yeni Bir İnsan**, Çev. Necla Arat, 10. Baskı, Say Yayınları, İstanbul.
- FREEDMAN, J. L., D. O. Sears ve J. M. Carlsmith (2003), **Sosyal Psikoloji**, 4. Baskı, Çev. Ali Dönmez, İmge Kitabevi, Ankara.
- FRITZ, Roger (2004), **Mıknatıs İnsanlar**, Çev. Pelin Ozaner, 2. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- FOTIS, George (2002), **Kişisel Etkinizi Geliştirin**, Çev. Ahmet Ünveren, 2. Baskı, Rota Yayınları, İstanbul.
- GIACOLENE, A. Robert and Paul Rosenfeld (1986), Self-Presentation and Self-Promotion in an Organizational Setting, **The Journal of Social Psychology**, 126(3), 321-326, <http://www.ebscho.com>, 30.06.2006
- GIBLIN, Les (2004), **İnsan İlişkilerinde Kendine Güven ve Güç Elde Etmenin Yolları**, Çev., İdil Güpgüpoğlu, 11. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- GOLEMAN, Daniel (2005), **Duyusal Zeka**, Çev. Banu Seçkin Yüksel, 29. Baskı, Varlık Yayınları, İstanbul.
- GORDON, Thomas (2002), **Etkili Anababa Eğitimi**, Çev. Emel Aksay, 14. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

- GREGORY, R. James (1991), **Marketing Corporate İmage: The Company As Your Number One Product**, Lincolnwood, IL: Ntc Business Books.
- GÜZELCİK, Ebru (1999), **Küreselleşme ve İşletmelerde Değişen Kurum İmaji**, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- HANKS, Kurt (1999), **İnsanları Motive Etme Sanatı**, Çev. Can İkizler, Alfa Yayınları, İstanbul.
- HOGAN, Kevin (2006), **İstedığınız Kişiyi 8 Dakikada Nasıl Evet Dedirtirsiniz?**, Çev. Taner Gezer, Yakamoz Yayınları, İstanbul.
- HOGAN, Kevin (2007a), **İkna Etmenin Psikolojisi**, Çev., Timuçin S. Güneş ve Emel Karanimoğlu, 1. Baskı, Pegasus Yayınları, İstanbul.
- HOGAN, Kevin (2007b), **Gizli İkna Taktikleri**, Çev. Taner Gezer, Yakamoz Yayınları, İstanbul.
- JAMES, Judi (2004), **Beden Dili, Olumlu İmaj Oluşturma**, Çev. Murat Sağlam, 2. Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul.
- JONES, E.Edward. (1990), **Interpersonal Perception**, W.H. Freeman and Company, New York.
- KARASAR, Niyazi (2003), **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, 12. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- KAŞIKÇI, Ercan (2006), **Yüreğini Bedenine Yansıt, İmaj-İletişim, Beden Dili**, Hayat Yayıncılık, İstanbul.
- KIZILDAĞ, Şaban (2005), **Aynası İştir Kişinin Lafa Bakılır**, Ergüvan Yayınları, İstanbul.
- KOÇAK, Yaşar (2002), **İlköğretim Okullarında Öğretmen Motivasyonu**, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KRAVITZ, S. Michael (1999), **Olumsuz İnsanları Yönetme Sanatı**, Çev. H. Can İkizler, Alfa Yayınları, İstanbul.

- LEARY, R. Mark (1996), **Self-Presentation, İmpression Management And Interpersonal Behavior**, Oxford: Westview Pres, [http:// ebsecho. com.](http://ebsecho.com), 30.06.2006
- LINKEMER, Bobbi (1993), **Profesyonel İmaj Oluşturmak**, Çev. Nurdan Gürbilek, Rota Yayınlar, İstanbul.
- LITTAUER, Flornce (2004), **Kişiliğinizi Tanıyın**, Çev. Demet Dizman, 13. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- LITTAUER, Flornce ve Marita Littauer (2005), **Kişilik Bulmacası**, Çev. H. Betül Çelik, 7. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- LOWNDES, Leil (2006), **İnsan İlişkilerinde Başarılı Olmanın Yolları, Başarının 92 Sırrı**, Çev. Tonguç Çulhaöz, Kuzey Yayınları, İstanbul.
- MAYERS, İsabel ve Peter Mayers (1997), **Kişilik, Farklı Tipler Farklı Yetenekler**, Çev. Hüsnü Ovacık, Kuraldışı Yayınları, İstanbul
- MAXWELL, C. John (2004), **Kazanan Tutum**, Çev. Ulaş Kaplan, 6. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- MAXWELL, C. John ve Jim Dornan (2003), **Etkili İnsan Olmak**, Çev. Demet Dizman, 7. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- MAXWELL, C. John ve Jim Dornan (2004), **Başarı İçin Stratejiler**, Çev., İdil Güpgüpoğlu, 11. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- MCGINNIS, A. Loy (1999), **Dostluğun Gücü**, Çev. Esin Sungur, Beyaz Yayınları, İstanbul.
- NACHEZ, Erica (2003), **İletişim Mi? Kolay!**, Çev. Gülşah E. Abdelhadifi, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- NELSON, Bob (1999), **Çalışanlarımızı Ödüllendirmenin 1001 Yolu**, Çev. Serra Egeliler, Rota Yayınları, İstanbul.
- OKAY, Ayla (2005), **Kurum Kimliği**, 5. Baskı, Mediacat Yayınları, İstanbul.
- ÖZER, Kadir (2006), **İletişimsizlik Becerisi**, 6. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

- PACKART, Vance (2007), **Çaktırmadan İkna**, Çev. Gürkal Aylan, Mediacat, İstanbul.
- PELTEKOĞLU, Filiz (2005), **Halkla İlişkiler Nedir?**, 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- REFINBARY, Jay (2004), **Mazeret Yok**, Çev. Ulaş Kaplan, 8. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- RISO, D. Richard (2003), **Kişilik Tipleri**, Çev. Göker Talay, Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul.
- ROSENBERG, B. Marshall (2004), **Şiddetsiz İletişim**, Çev. Gülden Şen ve Mahmut Tuna, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- ROSENFELD, P., R. A. Giacalone and C. A. Riordan (1995), **Impression Management in Organizations**, London: Routledge.
- ROSENFELD, P., J. E. Edwards and M. D. Thomas (2005). Impression Management, Eds., Nicholson N., Audia P. G. and Pillutla M., **Sex Roles Blackwell Encyclopedia of Management** (2nd ed., pp. 163–165), Oxford: Blackwell.
- ROWSHAN, Arthur (2003), **Stres Yönetimi**, Çev. Şahin Cüceoğlu, 4. Basım, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- SAKALLI, Nuray (2001), **Sosyal Etkiler**, Kim Kimi Nasıl Etkiler, İmge Kitabevi, Ankara.
- SALOME, Jacques ve Sylvie Galland (2003), **Ah Kendime Bir Kulak Versem!**, Çev. Neslihan Burcu Akdağ, 2. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul
- SAMPSON, Eleri (1995), **İmaj Faktörü**, Çev. Hakan İlgin, Rota Yayın Tanıtım, İstanbul
- SAMPSON, Eleri (2001), **Profesyonel Etki Bırakmanın 101 Yolu**, Çev. Ebru Kılıç, Alfa Yayınları, İstanbul.
- SAYERS, F., R. Bingaman, R. Graham ve M. Wheeler (1993), **Yöneticilikte İletişim**, Çev. Doğan Şahiner, Rota Yayınları, İstanbul.

- SAGIN, Oğuz (2005), **İnsan İlişkilerinde 4x4lük İletişim**, Hayat Yayıncılık, İstanbul.
- SCHLENKER, R. Bary (1981), **Impression Management: The Self-Concept, Social Identity, And Interpersonal Relationships**, Monterey, CA: Brooks/Cole.
- SHINNN, Gerge (2005), **Motivasyon Mucizesi**, Çev. Ulaş Kaplan, 9. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul
- SILBERMAN, Mel ve Freda Hansburg (2005), **İnsan Sarrafı**, Çev. Pelin Ozaner, 3. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- TANRIÖĞEN, Abdurrahman (1988), **Okul Müdürlerinin Etkililiği ile Öğretmen Morali Arasındaki İlişkiler**, Basılmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TEDESCHI, T. James (1981), **Impression Management Tjeory And Sociol Psychological Researc**, New York, Ny:Acedemik Press.
- TEDESCHI, T. James, S. Lindskold and Rosenfeld P. (1985), **Indrodoction Social Psychogy**, West Publishing, New York.
- TÜRKOĞLU, Nurçay (2004), **İletişim Bilimlerinden Kültürel Çalışmalara Toplumsal İletişim**, Babil Yayınları, İstanbul.
- VONK, Roos (2002) İmpression Formation and İmpression Management Motives, **Social Cognition**, 370–400
- VURAL, Birol (2002), **İş Hayatından Örneklerle Yönetici Asistanlığı**, Hayat Yayınları, İstanbul.
- WISS, Donalt (1993), **Güç İnsanlarla Diyalog**, Çev. Doğan Şahiner, Rota Yayınları, İstanbul.
- YARBA, M. Muhsin (2003), **İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okul Yöneticilerinin Yönetim Becerilerine İlişkin Algı ve Beklentileri**, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

YILMAZ, Gözde (2005), "okuluslu İşletmelerin Kurumsal İmajlarını Oluşturmada Kullandıkları İzlenim Yönetimi Taktikleri", Editör: Yayınğlu, P. E., **ok Kültürlü Ortamlarda Halkla İlişkiler, Kurumsal İletişim ve Yönetim**, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

ZIJDERVET, Anton (1985), **Soyut Toplum**, ev. Cevdet Cerit, Pınar Yayınları, İstanbul.

PİSİKOLOJİ Sayfam (2006), "**Kendini Sunma Teorileri**", <http://www.psikolojisayfam.com/teoriler/kendini-sunma-teorileri.html>, 30.06.2006

EKLER

Ek- A

Sayın Yöneticim,

Bu araştırma resmi ve özel okullarda görev yapan yöneticilerin izlenim(intiba) yönetim taktiklerini belirlemek amacıyla yapılmaktadır. İzlenim yönetim, örgütsel ortamlarda sosyal güç kazanma ve kişiler arası etkileşimi kolaylaştırmak amacı ile kişinin kendisine ilişkin izlenimleri kontrol ve yönlendirme davranışlarını anlatan bir kavramdır. Bu amaçla hazırlanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler ve ikinci bölümde izlenim yönetimi taktikleri bulunmaktadır.

Bu araştırmada elde edilecek veriler bilimsel amaçla kullanılacaktır. Anket formunu doldurarak araştırmaya yapacağınız katkı için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Muhammet BAHADIR
Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. BÖLÜM

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Görev yaptığınız okul
 1. Resmi İlköğretim Okulu 2. Özel İlköğretim Okulu
2. Göreviniz
 1. Okul Müdürü 2. Müdür Başyardımcısı
 3. Müdür Yardımcısı 4. Öğretmen
3. Cinsiyetiniz
 1. Kadın 2. Erkek
4. Yaşınız:
 1. 21 – 3 2. 31 – 40
 3. 41 – 50 4. 51 – 60
 5. 61 ve daha fazla
5. Yöneticilik kıdeminiz
 1. 1 yıldan az 2. 1-5 yıl
 3. 6-10 yıl 4. 11-15 yıl
 5. 16-20 yıl 6. 21 yıldan fazla
6. Branşınız
 1. Sınıf Öğretmenliği 2. Branş Öğretmenliği
 3. Diğer(Lütfen yazınız)
7. Son bitirdiğiniz eğitim kurumu
 1. Eğitim Önlisans (Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu)
 2. Eğitim Fakültesi/Eğitim Bilimleri Fakültesi
 3. Lisansüstü
 4. Diğer..... (Lütfen belirtiniz)
8. Çalıştığınız okuldaki diğer yöneticilerin ve öğretmenlerin size ilişkin izlenimlerini önemser misiniz?(Lütfen nedeninin belirtiniz.)
 1. Evet.....
 2. Hayır.....

BÖLÜM II

Açıklama: Aşağıda görev yaptığınız okulda birlikte çalıştığınız okul yöneticisi ve öğretmenlere yönelik davranışlarınızla ilgili bazı ifadeler bulunmaktadır. Lütfen bu ifadeleri dikkatle okuyunuz ve her bir davranışı ne sıklıkla sergilediğinizi belirtiniz. Lütfen boş ifade bırakmayınız.

İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİ ÖLÇEĞİ		Sıklık Derecesi				
		Her zaman	Çok sık	Arasına	Çok nadir	Hiçbir zaman
1	Kendimi kabul ettirebilmek için aynı tutumu benimserim.					
2	Karşımdaki insanlara aynı kanıda olmasam bile onların düşünce ve davranışlarını benimsemiş gibi davrandığım olur.					
3	Hoşlarına gidebileceğini düşündüğüm fikirlerimi söylerim.					
4	Mesleki başarılarını överim.					
5	Giyim ve görünüşlerini överim.					
6	Önemli bir fikir öne sürdüklerinde överim.					
7	Çevremdekilere işlerinde yardımcı olmayı öneririm.					
8	İdari işler dışındaki etkinliklerde de görev alır, gerekirse eve de iş götürürüm.					
9	Okuldaki davranışlarımla çevremdekilere örnek olmaya çalışırım.					
10	İnsanlara yardımları olmaksızın başarılı olmayacağımı söylerim.					
11	Destek ve yardımlarını kazanabilmek için insanlara yardıma ihtiyacım olduğu mesajını veririm.					
12	Yardım istediğim kişilere deneyimlerinden faydalanmak istediğimi söylerim.					
13	Mesleğimdeki başarılarımdan, konuşmalarında bahsederim.					
14	Eğitimim ile gurur duyduğumu belirtirim.					
15	Mesleki deneyimlerimin önemini konuşmalarında vurgularım.					
16	Güç görevler için gönüllü olurum.					
17	İşlerime karışanlarla ya da işimi yapmamı engelleyenlerle tartışırım.					
18	Davranışlarımla benden çekinilmesi gerektiği mesajını veririm.					
19	Bana karşı uygun bir şekilde davranılmadığını düşündüğümde uyarırım.					
20	Başarıyla tamamladığım bir görevin ne kadar önemli olduğunu konuşmalarında vurgularım.					
21	Başarılarımın önemini anlatmak için abartılı ifadeler kullandığım olur.					
22	Grupla yapılan çalışmalarda önemli bir payım olduğu bilinsin isterim.					
23	Olumsuz bir durum ile suçlandığımda bu duruma ilişkin sorumluluğun yalnızca bana ait olmadığını belirtirim.					

İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİ ÖLÇEĞİ		Sıklık Derecesi				
		Her zaman	Çok sık	Arasına	Çok nadir	Hiçbir zaman
24	İşler kötü gittiğinde suçlanmamak için kötü bir niyetim olmadığını, olayların böyle sonuçlanacağını bilmediğimi anlatırım.					
25	Birşeyler yanlış gittiğinde neden sorumlu olmadığımı açıklarım.					
26	Durum olumsuz görünse de kimsenin bundan zarar görmeyeceğini, hatta uzun dönemde yarar göreceğini inandığımı belirtirim.					
27	Ne kadar kötü görünürse görünsün davranışlarımın iyi bir nedeni olduğunu belirtirim.					
28	Davranışlarım olumsuz karşılandığında, onları, benim yerimde olsalardı aynı şekilde davranacaklarına ikna etmeye çalışırım.					
29	Olumsuz değerlendirilen eylemlerini daha olumsuz eylemlerle karşılaştır ve onlar kadar kötü olmadığını ileri sürerim.					
30	Hatalarımı yada olumsuz davranışlarımı telafi etmeye çalışırım.					
31	Yalnız özür dilemekle yetinmez, kötü yada hatalı davranışlarımın bir daha tekrarlanmayacağını söylerim.					
32	Hata yaptığım yada insanları incittiğim zaman özür dilemekten çekinmem.					
33	Okuldakilere özel yaşamımdaki sorumluluklarımın beni işim için hazırlanmaya yeterince zaman ayırmaktan alıkoyduğundan yakınırım.					
34	Konuşmalarımda kaygının işteki performansımı engellediğimden bahsederim.					
35	Bir işteki başarıma ilişkin kaygılarım varsa başarısızlık durumunda bunu mazur gösterecek bir engel öne sürerim.					
36	Düşüncelerim sıradışı olarak değerlendirilmesin diye onların ne kadar makul ve akılcı olduğunu anlatırım.					
37	Kuraldışı olarak değerlendirilebilecek bir eylemim olacaksa bunun istisna bir durum olduğunu anlatırım.					
38	Gelecekteki davranışlarıma ilişkin konuşmalarıma farklı davranabilme ihtimaline karşı açık bir kapı bırakırım.					
39	Bir konuda yorum yaptığında tarafsız bir değerlendirme yaptığımı vurgularım.					

Ek- B

Sayın Öğretmenim,

Bu araştırma resmi ve özel okullarda görev yapan yöneticilerin izlenim(intiba) yönetim taktiklerini belirlemek amacıyla yapılmaktadır. İzlenim yönetim, örgütsel ortamlarda sosyal güç kazanma ve kişiler arası etkileşimi kolaylaştırmak amacı ile kişinin kendisine ilişkin izlenimleri kontrol ve yönlendirme davranışlarını anlatan bir kavramdır. Bu amaçla hazırlanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler ve ikinci bölümde izlenim yönetimi taktikleri bulunmaktadır.

Bu araştırmada elde edilecek veriler bilimsel amaçla kullanılacaktır. Anket formunu doldurarak araştırmaya yapacağınız katkı için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Muhammet BAHADIR
Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. BÖLÜM

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Görev yaptığınız okul
 1. Resmi İlköğretim Okulu 2. Özel İlköğretim Okulu
2. Göreviniz
 1. Okul Müdürü 2. Müdür Başyardımcısı
 3. Müdür Yardımcısı 4. Öğretmen
3. Cinsiyetiniz
 1. Kadın 2. Erkek
4. Yaşınız:
 1. 21 – 3 2. 31 – 40
 3. 41 – 50 4. 51 – 60
 5. 61 ve daha fazla
5. Öğretmenlik kıdeminiz
 1. 1 yıldan az 2. 1-5 yıl
 3. 6-10 yıl 4. 11-15 yıl
 5. 16-20 yıl 6. 21 yıldan fazla
6. Branşınız
 1. Sınıf Öğretmenliği 2. Branş Öğretmenliği
 3. Diğer(Lütfen yazınız)
7. Son bitirdiğiniz eğitim kurumu
 1. Eğitim Önlisans (Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu)
 2. Eğitim Fakültesi/Eğitim Bilimleri Fakültesi
 3. Lisansüstü
 4. Diğer..... (Lütfen belirtiniz)
8. Çalıştığınız okuldaki yöneticiler kendilerine ilişkin izlenimleri önemser mi?(Lütfen nedeninin belirtiniz.)
 1. Evet.....
 2. Hayır.....

BÖLÜM II

Açıklama: Aşağıda görev yaptığınız okulda birlikte çalıştığınız okul yöneticisi, diğer yönetici ve öğretmenlere yönelik davranışlarıyla ilgili bazı ifadeler bulunmaktadır. Lütfen bu ifadeleri dikkatle okuyunuz ve yöneticilerin her bir davranışı ne sıklıkla sergilediğini belirtiniz. Lütfen boş ifade bırakmayınız.

İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİ ÖLÇEĞİ		Sıklık Derecesi				
		Her zaman	Çok sık	Arasıra	Çok nadir	Hiçbir zaman
1	Kendini kabul ettirebilmek için aynı tutumu benimseme.					
2	Karşısındaki insanlara aynı kanıda olmasa bile onların düşünce ve davranışlarını benimsemiş gibi davrandığı olur.					
3	İnşaların hoşlarına gidebileceğini düşündüğü fikirlerini söyleme.					
4	Mesleki başarılarını övme.					
5	Giyim ve görünüşlerini övme.					
6	Önemli bir fikir öne sürdüklerinde onları övme.					
7	Çevresindekilere işlerinde yardımcı olmayı önerme.					
8	İdari iler dışındaki etkinliklerde de görev alma, gerekirse eve de iş götürme.					
9	Okuldaki davranışlarıyla çevresindekilere örnek olmaya çalışma					
10	İnsanlara yardımları olmaksızın başarılı olmayacağını söyleme.					
11	Destek ve yardımlarını kazanabilmek için insanlara yardıma ihtiyacı olduğu mesajını verme.					
12	Yardım istediği kişilere deneyimlerinden faydalanmak istediğini söylerime.					
13	Mesleğindeki başarılarından, konuşmalarında bahsetme.					
14	Eğitimi ile gurur duyduğunu belirtme.					
15	Mesleki deneyimlerinin önemini konuşmalarında vurgulama.					
16	Güç görevler için gönüllü oluma.					
17	İşlerine karışanlarla ya da işini yapmasını engelleyenlerle tartışma.					
18	Davranışlarıyla kendinden çekinilmesi gerektiği mesajını verme.					
19	Kendisine karşı uygun bir şekilde davranılmadığını düşündüğü bireyleri uyarma.					
20	Başarıyla tamamladığı bir görevin ne kadar önemli olduğunu konuşmalarında vurgulama.					
21	Başarılarının önemini anlatmak için abartılı ifadeler kullanma.					
22	Grupla yapılan çalışmalarda önemli bir payı olduğu bilinmesini isteme.					
23	Olumsuz bir durum ile suçlandığında bu duruma ilişkin sorumluluğun yalnızca kendisine ait olmadığını belirtme.					

İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİ ÖLÇEĞİ		Sıklık Derecesi				
		Her zaman	Çok sık	Arasıra	Çok nadir	Hiçbir zaman
24	İşler kötü gittiğinde suçlanmamak için kötü bir niyeti olmadığını, olayların böyle sonuçlanacağını bilmediğini anlatma.					
25	Bir şeyler yanlış gittiğinde neden sorumlu olmadığını açıklama					
26	Durum olumsuz görünse de kimsenin bundan zarar görmeyeceğini, hatta uzun dönemde yarar göreceklarını inandığını belirtme.					
27	Ne kadar kötü görünürse görünsün davranışlarının iyi bir nedeni olduğunu belirtme.					
28	Davranışları olumsuz karşılandığında, onları, kendisinin yerinde olsalardı aynı şekilde davranacaklarına ikna etmeye çalışma.					
29	Olumsuz değerlendirilen eylemlerini daha olumsuz eylemlerle karşılaşma ve onlar kadar kötü olmadığını ileri sürme.					
30	Hatalarını ya da olumsuz davranışlarını telafi etmeye çalışma.					
31	Yalnız özür dilemekle yetinmez, kötü ya da hatalı davranışlarının bir daha tekrarlanmayacağını söyleme.					
32	Hata yaptığında ya da insanları incittiği zaman özür dilemekten çekinmeme.					
33	Okuldakilere özel yaşamındaki sorumluluklarının kendi işi için hazırlanmaya yeterince zaman ayırmaktan alıkoyduğundan yakınma.					
34	Konuşmalarında kaygının işteki performansını engellediğinden bahsetme.					
35	Bir işteki başarısına ilişkin kaygıları varsa başarısızlık durumunda bunu mazur gösterecek bir engel öne sürme.					
36	Düşünceleri sıra dışı olarak değerlendirilmesin diye onların ne kadar makul ve akılcı olduğunu anlatma.					
37	Kuraldışı olarak değerlendirilebilecek bir eylemi olacaksa bunun istisna bir durum olduğunu anlatma.					
38	Gelecekteki davranışlarına ilişkin konuşmalarına farklı davranabilme ihtimaline karşı açık bir kapı bırakma.					
39	Bir konuda yorum yaptığında tarafsız bir değerlendirme yaptığını vurgulama.					

Ek-C

24/04/2007

İLGİLİ MAKAMA

Sakarya Üniversitesi Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Öğrencisi Muhammet BAHADIR'ın "Türkiye'deki Resmi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İzlenim Yönetimi" başlıklı Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı(Eğitim Yönetimi Ve Teftişi Programı) Tezindeki bulgulardan ve aynı tez çalışması için geliştirilmiş anketten yararlanmasında herhangi bir sakınca yoktur

Gereğinin bilgilerinize arz ederim



Yrd. Doç. Dr. Kamile DEMİR

Adres: Trakya Üniversitesi

Eğitim Fakültesi

Edirne

Tel: 0 284 2120808

Ek-D

T.C.
SAKARYA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

SAYI: B.08.4.MEM.4.54.00.05.01.070/

KONU: Anket

12268

VALİLİK MAKAMINA
SAKARYA

İLGİ: "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik izin ve Uygulama Yönergesi"

İlimiz; Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Muhammet BAHADIR;

"Resmi ve Özel İlköğretim Okul Yöneticilerinin İzlenim Yönetim Taktiklerini Kullanma Düzeyleri" konulu tezinin çalışması nedeniyle;

İlimiz; Merkez ve köylerindeki Resmi ve Özel ilköğretim Okullarında görev yapan 350 adet Yöneticiye anket uygulaması yapmak istediğini Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün 02.05.2007 tarih ve 735 sayılı yazılılarıyla belirtmektedirler.

Anket soruları komisyonumuzca incelenmiş olup, Yasal gerekliliğin ilgili okul müdürlüklerine ait olması ve dersleri aksatmamak kaydıyla anket uygulamasının yapılması, Müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınızı arz ederim.


Murat YAZICI
Milli Eğitim Müdürü


OLUR.
4.../05/2007
Muammer AKSOY
Vali a.
Vali Yardımcısı

ÖZGEÇMİŞ

Trabzon- 1980 doğumlu. İlk ve orta öğretimini Trabzon'da tamamladı. 1999 yılında Sakarya Üniversitesi Fen Bilgisi Öğretmenliği Bölümü'ne başladı. 2003 yılında bu bölümden mezun oldu. 2003 yılında Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilimdalı'nda yüksek lisans öğrenimine başladı. 2005 yılı itibariyle Milli Eğitim Bakanlığı'nda Fen Bilgisi Öğretmeni olarak görev başladı. Halen Sakarya'nın Hendek ilçesinde Cumhuriyet ilköğretim Okulunda Fen Bilgisi Öğretmeni olarak görev yapmakta olup yüksek lisans eğitimine devam etmektedir.