

EĞİTİM MÜFETİŞLERİNE GÖRE MESLEKTAŞ İZLENİMİ

COLLEAGUE IMPRESSION ACCORDING
TO EDUCATION INSPECTORSMüzeyyen ÖVÜR * – R. Şamil TATIK ****Özet**

Bireyler buldukları ortamda etkileşimde buldukları kişilerin kendileri hakkında sahip oldukları izlenimleri merak ederler ve öğrenmek isterler. Bu izlenimlerin kendi arzularıyla paralel olması halinde mutlu olmaktadır, aksi takdirde ise çoğunlukla üzülmektedirler. Görünmek istedikleri gibi bir izlenim bırakmak isteyen bireyler bunun için çeşitli girişimlerde bulunurlar ve çaba gösterirler. Milli Eğitim Bakanlığı'nda görev yapmakta olan eğitim müfettişi ve yardımcılarının görüşlerine göre, meslektaşlarının izlenim yönetimi taktiklerinden hangilerine ve ne düzeyde başvurduklarının belirlenmesini amaçlayan bu araştırma, tarama modelindedir. Araştırmanın örnekleme, tesadüfî örnekleme yöntemi ile belirlenen 100 eğitim müfettişi ve yardımcısından oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Literatür analizinden elde edilen bilgiler ışığında daha önce yapılan bir çalışmada geliştirilmiş ve uygulanmış olan anket formu üzerinde değişiklikler yapılmış ve izlenim yönetimi taktikleri 4 faktör boyutu açısından ele alınarak kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programında çözümlenmiş, verilerin çözümlenmesinde, sınıflama türündeki sorular için frekans ve yüzde kullanılmıştır. Yöneticilerin izlenim taktiklerini kullanma düzeylerini betimlemek amacıyla aritmetik ortalama, standart sapma; gruplar arası karşılaştırmalar yapmak amacıyla da ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Ortalamalara bakıldığında müfettişlerin baskın olarak belli bir taktiği çok sık kullanmadıkları görülmüştür. En çok kullanılan taktiğin "Niteliklerini Tanıtma" olduğu saptanmıştır. Bunu "Açıklama Yapma", "Yıldırma" ve "Övgü" taktikleri izlemiştir. Müfettişlerin meslektaşlarının kullandıkları izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin görüşleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Anahtar sözcükler: izlenim modelleri, izlenim taktikleri, izlenim yönetimi.

Abstract

Individuals are always curious about and want to learn about peoples' impressions about themselves with whom they are in interaction in their environment. If their impressions show parallelism with their wishes, they are happy, otherwise they are mostly upset. Individuals, who wish to create such an impression that they want to be seen or recognized, put forth in many different ways. This research which aims to determine the impressions of inspectors' colleagues according to the education inspectors and their assistants, who work in the Ministry of National Education, is survey research model.

* Eğitim Denetmen Yardımcısı, İstanbul Eğitim Denetmenleri Başkanlığı, muzeyyendonmez@yahoo.com

** Araştırma Görevlisi, Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, r.samiltatik@gmail.com

Study group which consists of 100 education inspectors and their assistants, was determined through random sampling method. A questionnaire was used as a data collection tool. In the light of results of the literature review, the questionnaire which was used before was developed and adapted and the impression method strategies in the questionnaire was used from the point of 4 scale dimension. Findings were analyzed through SPSS (Statistical Package for Social Sciences), frequency and percentage were used for the classification questions in the analysis of the findings. In order to describe the levels of administrators' using impression strategies, arithmetic mean and standard deviation were used; one-way analysis of variance was used in order to make comparisons between groups for the unrelated samples. According to the mean average, it is understood that the inspectors are not often using a certain strategy commonly. It has been stated that "Self promotion" is the most commonly used strategy. This strategy is followed by "Explaining", "intimidation" and "ingratiation" strategies. Any meaningful correlations couldn't be found between the inspectors' colleagues' impression method strategies and their demographic characteristics.

Keywords: impression models, impression strategies, impression management.

Giriş

İzlenim Yönetimi

İzlenim yönetimi 1990'lı yılların başlarında örgüt alanyazınında ilgi uyandırmaya başlayan, bireyler ve örgütler için negatif ve pozitif etkilere sahip, sosyal ilişkileri yönetmeyi ifade eden bir kavramdır (Akdoğan ve Aykan, 2008). İzlenim yönetimine ilişkin ilk sistematik çalışma sosyolog Erving Goffman (1959) tarafından yapılmıştır (Leary, 1996). Goffman'ın bu konuya ilişkin en büyük katkısı 1959'da yayımlanan "The Presentation of Self in Everyday Life" adlı kitabıdır (Jones, 1990; Leary, 1996). Sosyal hayatındaki ve iş hayatındaki etkileşimlerinde başarıyı yakalamayı, diğer insanlar tarafından kabul görmeyi ve onaylanmayı hedefleyen birey, bu hedeflerine ulaşabilmek için bilinçli ve bilinçsiz çaba göstermeye başlar (Schlenker, 1980; Kacmar ve Carlson, 1994) ve artık izlenimlerini yönetme sürecine girmiş demektir (Yıldırım ve Bozdoğan, 2009; Akdoğan ve Aykan, 2008). Akdoğan ve Aykan (2008), bireylerin izlenim yönetimi taktiklerini uygulayarak sosyal çevrelerindeki diğer bireyleri etkilemeye çalıştıklarını ifade etmektedir.

Bireyler sosyal yaşam kapsamında iletişim halinde oldukları kişilerde arzu ettikleri izlenimi oluşturabilmek için birtakım roller oynamaktadır. Bu roller, bireyler için benlik haline gelebilmektedir; çünkü bireyler girdikleri ortamlarda amaçlarına ulaşabilmek için çeşitli roller oynamak durumunda kalmaktadır (Yıldırım ve Bozdoğan, 2009). Bireyler farklı rol ve durumlara göre sosyal kimliklerini ortaya koymaktadır (Bozeman ve Kacmar, 1997). Tabak, Basım, Tatar ve Çetin (2010), insanların kendileri hakkında başkalarında oluşan değerlendirmelerini ve davranışlarını etkileyebilecek imajlar oluşturma gayretinde olduklarını ifade etmektedir. Bireylerin sosyal ilişkilerini tesis edebilmeleri ve bu ilişkilerini sürdürebilmeleri için kendilerini ortaya koymalarını net düzenlemeleri ve iletişim halinde oldukları kişilerin kendilerini ortaya koymalarını doğru algılamaları gerekmektedir. Kısaca, kendini ortaya koyma davranışlarını organize etme ve kontrol etme becerisi etkili sosyal ve kişilerarası iletişimin ön şartıdır (Yıldırım ve Bozdoğan, 2009).

Akdoğan ve Aykan (2008)'e göre, birey diğer bireylerin kendisinde oluşturduğu izlenimlere dikkat ederek ilişki içinde olduğu bireyler ile düzgün ve uyumlu ilişkiler ge-

liştirmektedir. Akdoğan ve Aykan (2008), izlenim yönetimini bireylerin diğer bireylerin kendilerine dair oluşan algılarını, bilinçli veya bilinçsiz olarak kontrol etme ve ynlen-dirme davranışları olarak tanımlamaktadır. Ancak, başlangıçta bazı psikologlar tarafından izlenim yönetimi sosyal ilişkilerin manipülasyon, kandırma ve yalan üzerine kurulu ir-kin yüzü olarak tanımlanmıştır (Rosenfeld, Giacalone ve Riordan, 1995).

Bu alışmada, Schenkler (1980), Kacmar ve Carlson (1994) tarafından yapılan bireyin sosyal hayatındaki ve iş hayatındaki etkileşimlerinde başarıyı yakalamayı, diğer insanlar tarafından kabul görmeyi ve onaylanmayı hedefleyerek bu hedeflerine ulaşabilmek için bilinçli ve bilinçsiz çaba göstermesine izlenim yönetimi denir tanımı esas alınmaktadır.

İzlenim Yönetimi Modelleri

Leary ve Kowalsky (1990), yaptığı araştırmada izlenim yönetimini etkileyen birçok değişkeni mümkün olduğunca teorik olarak anlamlı en küçük faktörler setine indirmeyi amaçlamıştır. Ancak, her biri farklı ilkelere göre işleyen ve farklı durumsal ve önceki eği-limlerden etkilenen izlenim yönetiminin iki ayrı sürecinin olduğu açıktır. Birinci süreç, izlenim güdülmesi iken ikinci süreç, izlenim oluşturmadır.

Bozeman ve Kacmar (1997) tarafından geliştirilen sibernetik modelde ise izlenim y-netimine güdülenme; hedef birey ile aktörün arzu edilen sosyal benlik duygusu, referans bireyden alınan dntler arasında temel olarak algılanan farklılıkların bir işlevidir. Bu farklılıklar karşılaştırma yapılarak bulunur. Karşılaştırmalar aktöre, istediği imajın başa-rıldığını gösteriyorsa, o zaman zaten kullanılan taktikler devam ettirilecektir (rneğin se-naryo mizansen). Ancak, bir farklılık meydana gelmişse, aktör kullanmak için alternatif taktikleri araştıracaktır.

İzlenim yönetimine ilişkin bir diğer model de Gardner ve Martinko (1988) tarafından geliştirilmiş modeldir. Bu model Goffman'ın dramaturjik bakış açısını yansıtılmaktadır. Temel olarak evre, aktörlerin izleyiciler için performans gösterdiği bağlam ve ortam sağ-lar. Bu bağlamda, aktörün ve izleyicilerin davranışları ve özellikleri, uyarıcı rolü oynamak için çevresel belirtilerle birleşir. Her bölümün durum tanımını üretmek için bu uyarıcılar algılanır çeşitli bilişsel, güdüsel ve duygusal süreçlerden geçirilerek yorumlanır. Bu uya-rıcılar aktör ve izleyiciler tarafından algılanır ve bilişsel, güdüsel ve duygusal süreçlerden geçirilerek yorumlanır sonra da durum tanımlaması yapılır. Aktör ve izleyiciler şüphesiz ki durumun birçok yönünü farklı şekilde tanımlamaktayken, onların yaptıkları tanımlar birçok açıdan örtüşmektedir. Tanımlamayı bir rehber olarak kullanan aktörler, en çok arzu edilen etkiyi bırakacağını umdukları o davranışları seçerler. Bir aktörün sunum başarısı, aktörün performansının seyircinin durum tanımlamasıyla uyumlu olarak algılanma dere-cesinden etkilenir. Uyum ne kadar yüksekse, aktörün arzu edilen etkiyi yaratması ve lehte cevaplar alması o kadar mümkündür. Buna karşılık, izleyici aktörün sunumunu uygun olarak algılamazsa, olumsuz etkiler ve istenmeyen izleyici tepkileri daha muhtemeldir. İzleyici aktörün sunumuna tepki verdikten sonra, aktör bu tepkiyi algılar ve performansın başarısına veya başarısızlığına dair nedensel bir yorum yapabilir.

İzlenim Yönetimi Taktikleri

Tedeschi ve Norman (1985) ise izlenim yönetimi taktiklerini, kendini tanıtmaya yönelik taktikler ve kendini savunmaya yönelik taktikler olmak üzere iki grupta toplamıştır. Kendini tanıtmaya yönelik taktikler: kendini sevdirmeye, niteliklerini tanıtmaya, yıldırma, örnek olma, yardım isteme ve vurgulama. Kendini savunmaya yönelik taktikler: açıklama, özür dileme, engel koyma ve yadsıma.

Bozeman ve Kacmar (1997) izlenim yönetimi taktiklerini; kimliği geliştirme, kimliği koruma ve kimliğe uyum taktikleri olarak üçe ayırmaktadırlar. Kimlik geliştirme taktikleri, bireyin hedefin gözündeki sosyal kimliğini geliştirmesine ve ilerletmesine yönelik davranışlar ve stratejilerdir. Kimlik koruma taktikleri ise, bireyin hedefin gözündeki sosyal kimliğinin zarar görmesini engellemeye yönelik davranışlar ve stratejilerdir. Kimliğe uyum taktikleri de arzu edilen sosyal kimliklerle aktörün mevcut sosyal kimlikleri arasındaki pozitif farklılıkları çözmektir.

Schutz (1998), izlenim yönetimi taktiklerini dört grupta toplamıştır: girişken, saldırgan, korunmaya yönelik ve savunmaya yönelik taktikler.

Crane ve Crane (2002), izlenim yönetimi taktiklerini girişken taktikler ve savunma taktikleri olarak iki sınıfta toplamıştır. Girişken taktikler; kendini sevdirmeye, niteliklerini tanıtmaya, örnek davranışlarda bulunmaya, kendine acındırma ve tehdit etme iken savunma taktikleri; masumiyet, olayı kabul etme ancak sorumluluk almama, sorumluluğu kabul etme ve özür dileyerek sorumluluğu alma ve cezaya razı olmadır.

Bu çalışmada, kendini tanıtmaya yönelik taktiklerden övgü (ingratiation), niteliklerini tanıtmaya (self promotion) ve yıldırma (intimidation) taktikleri; kendini savunmaya yönelik taktiklerden ise sadece açıklama (explaining) taktikleri kullanılmıştır. Bu bağlamda, bu taktiklerden övgü, kendini sevdirmeye, niteliklerini tanıtmaya ve yıldırma şöyle açıklanabilir (Jones & Pittman, 1982'den akt: Bolino & Turnley, 1999):

Övgü, diğer bireyler tarafından beğenilmek için onlara yağıcılık yapmaya ve iyilikte bulunmaya yönelik bir taktiktir.

Niteliklerini tanıtmaya, diğer bireyler tarafından uzman olarak görülme için başarıları ve yetenekleri önplana çıkarmaya yönelik bir taktiktir.

Yıldırma, diğer bireyler tarafından tehlikeli olarak algılanmak amacıyla cezalandırılmak için insanın gücünü ve potansiyelini kullanmasına yönelik bir taktiktir.

Luthans (1992), açıklama yapma taktiğini bireylerin kendi yaptıkları konusunda mazet bildirmesi ya da meşrulaştırma girişiminde bulunması olarak tanımlamaktadır (akt: Akdoğan ve Aykan, 2008). Crane ve Crane (2002)'ye göre, olumsuz bir durumda, o durumun güçlüğünü azaltmak için açıklama yapma yoluna gidilir.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Tarama modeli geçmişte ve halen var olan durumu var olduğu şekilde betimlemeyi

amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Korelasyon türü, iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Karasar, 1998: 79-81). Araştırmada tarama modeli kullanılarak eğitim mufettişi ve yardımcılarının görüşlerine göre meslektaşlarının izlenimlerinin ne olduğunun ve bu görüşlerin kişilerin demografik özelliklerine göre değip değişmediğinin betimlemesi amaçlanmıştır.

Çalışma Evreni ve Çalışma Grubu

Evren, araştırma sonuçlarının genellenmek istendiği elemanların tümüdür (Karasar, 2003). Araştırmanın çalışma evrenini, mufettişler@googlegroups mail grubuna üye olan 2350 eğitim mufettişi ve yardımcısı oluşturmaktadır. Google Grup, ortak ilgi alanlarına dayalı olarak birçok haber grubu ağları dahil olmak üzere tartışma gruplarını destekleyen Google şirketinin sağladığı ücretsiz bir servistir (Google, 2013). Evrenden herhangi bir örnekleme yoluna gidilmemiş olup, ankete yanıt veren eğitim mufettişi ve yardımcılarının çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Değerlendirmeye alınan 100 anketten 7 tanesinin boş olması veya aynı soruya birden fazla yanıt verilmesi gibi nedenlerle değerlendirme için uygun olmadığı tespit edilmiş ve bu nedenle çalışma 93 anket üzerinden yapılmıştır.

Örneklemin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu alt bölümde; örneklemin demografik özelliklerine göre dağılımı, frekans ve yüzde tanımlayıcı istatistikleri kullanılarak incelenmiştir.

Örneklemin cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1: Örneklemin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	8	8,6
Erkek	85	91,4
Toplam	93	100,0

Örneklemin cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 1’de özetlenmiştir. Tablodaki değerlerden katılımcıların % 8,6’sının kadın, % 91,4’ünün erkek olduğu anlaşılmaktadır.

Örneklemin kıdemlerine göre dağılımları Tablo 2’de özetlenmiştir.

Tablo 2. Örneklemin Meslekteki Kıdemlerine Göre Dağılımı

Kıdem	Frekans	Yüzde
5 Yıl Ve Daha Az	22	23,7
6-10 Yıl	8	8,6
11-15 Yıl	15	16,1
16-20 Yıl	23	24,7
21 Yıl ve Üstü	25	26,9
Toplam	93	100,0

Tablodaki değerlerden katılımcıların % 23,7'unun kıdeminin 5 yıl ve daha az, % 8,6'sının kıdeminin 6-10 arası, % 16,1'inin kıdeminin 11-15 arası, % 24,7'sinin kıdeminin 16-20 arası, % 26,9'unun kıdeminin 21 yıl ve üzeri olduğu anlaşılmaktadır.

Örneklemin branşlarına göre dağılımları Tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo 3: Örneklemin Branşlarına Göre Dağılımı

Branş	Frekans	Yüzde
Sınıf Öğretmeni	60	64,5
Diğer Branşlar	33	35,5
Toplam	93	100,0

Tablodaki değerlerden katılımcıların % 64,5'inin sınıf öğretmeni, % 35,5'inin diğer branşlarda olduğu anlaşılmaktadır.

Özellikle son dönemlerde yapılan eğitim müfettiş yardımcılığı sınavlarında branş öğretmenlerine de başvuru hakkının tanınması meslekte branş öğretmeni kökenli müfettiş sayısını artırıcı etki yapmıştır.

Çalışma grubunun eğitim düzeylerine göre dağılımları Tablo 4'de özetlenmiştir.

Tablo 4: Örneklemin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde
Eğitim Enstitüsü	1	1,1
Lisans Tamamlama	8	8,6
4 Yıllık Fakülte (Lisans)	41	44,1
Lisansüstü	43	46,2
Toplam	93	100,0

Tablodaki değerlerden katılımcıların % 1,1'inin eğitim enstitüsü, % 8,6'sının lisans tamamlama, % 44,1'inin lisans mezunu, % 46,2'sinin lisansüstü mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

İlkokul öğretmenlerini de yükseköğretimde yetiştirmek için 1974 yılından itibaren iki yıllık eğitim enstitüleri açılmaya başlanmıştır. 1976 yılında sayıları 50'yi bulan bu kurumların 30'u daha sonra kapatılmış ve 20 Temmuz 1982'den itibaren eğitim yüksekokulları haline dönüştürülerek üniversiteler bünyesine alınmıştır (M.E.B-T.T.K.B, 1992: 8). Bu nedenle eğitim enstitüsü kökenli müfettişlerin sayısının az olması olağandır. Lisansüstü mezunu müfettişlerin oranının fazla olması ise bu tür araştırmalara daha ilgili olmaları ihtimali ile açıklanabilir.

Veri Toplama

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket, literatür analizinden elde edilen bilgiler ışığında Demir (2002) tarafından yapılan ‘‘Resmi ve zel Liselerde Görev Yapmakta Olan ğretmenlerin İzlenim Yönetimi Taktiklerini Kullanma Düzeyleri ve Bu Taktiklerin Seçimine Etki Eden Etkenlerin Saptanması’’ adlı çalışmada geliştirilmiş ve uygulanmış olan anket formu üzerinde değişiklikler yapılmış Anket iki bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde demografik bilgilere ilişkin 4 kapalı uçlu soru yer almaktadır. İkinci bölüm izlenim yönetimi taktiklerini içeren 21 sorudan oluşmaktadır. Bu bölümde yer alan sorular likert tip beşli dereceleme türünde hazırlanmıştır. Ölçek, (1) her zaman, (2) ok sık, (3) ara sıra, (4) ok nadir, (5) hiçbir zaman seçeneklerinden oluşmuştur. Ancak yapılan çalışma sonucu faktör analizleri ile ölçeğin 4 faktör boyutundan oluştuğu grlmştir. Bu nedenle faktör analizi sonucu birden fazla boyut içine giren sorular elenmiş ve izlenim yönetimi taktikleri 4 faktör boyutu açısından ele alınarak kullanılmıştır.

Ölçeğin test edilmesinde ve faktör yapılarının geliştirilmesinde; uzman görüşüne başvurulmuştur. Kullanılan ölçeğin güvenilirliği Alfa Katsayısı kullanılarak tekrar test edilmiştir. Bulunan Alpha = ,90 olup ölçeğin güvenilir olduğu grlmştir.

Anketin uygulanmasında anket formları mufettişlere araştırmacı tarafından e-mail yoluyla ulaştırılmış, formlar doldurulduktan sonra yine araştırmacı tarafından aynı yöntemle toplanmıştır. Yanıtlanan anket formlarından 7 tanesinin yanlış kodlama, birden fazla şık işaretleme gibi nedenlerden dolayı geçersiz olduğu görülmüş ve analizler 93 anket formu üzerinden yapılmıştır.

Verilerin Analizi

Elde edilen veriler SPSS programında çözümlenmiş, verilerin çözümlenmesinde, sınıflama türündeki sorular için frekans ve yüzde kullanılmıştır. Yöneticilerin izlenim taktiklerini kullanma düzeylerini betimlemek amacıyla aritmetik ortalama, standart sapma; gruplar arası karşılaştırmalar yapmak amacıyla da ilişkisiz örneklemeler için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Bulgular ve Yorumlar

Mufettişlerin Kullandıkları İzlenim Yönetimi Taktikleri

Bu bölümde mufettişlerin kullandıkları izlenim yönetimi taktikleri ile bu taktikler arasındaki ilişki incelenmiştir. İzlenim yönetimi ölçeğinde katılımcılara meslektaşlarının belirtilen davranışları hangi sıklıkla yaptıkları sorulmuştur. Cevap seçenekleri arasında bulunan ‘‘Hiçbir zaman’’ın karşılığı 0 puan, ‘‘ok Nadir’’ 1 puan, ‘‘Ara Sıra’’ 2 puan, ‘‘ok Sık’’ 3 puan, ‘‘Her Zaman’’ 4 puan olarak bilgisayara girilmiştir.

Tablo 5: Müfettişlerin Kullandıkları İzlenim Yönetimi Taktikleri

Boyut	N	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	Standart Sapma
Övgü	91	,00	4,00	1,69	1,09232
Niteliklerini Tanıtma	92	,00	4,00	2,31	,91094
Yıldırma	88	,00	4,00	2,02	1,00872
Açıklama Yapma	90	,00	4,00	2,05	,90092

Bu ortalamalardan anlaşıldığı üzere tüm izlenim yönetimi taktikleri müfettişler tarafından “Ara Sıra” kullanılmaktadır. Söz konusu faktörlere ait standart sapma değerleri ise 0,90 ile 1,09 arasında değişmektedir. Müfettişler izlenim yönetimi taktiklerinden en fazla, niteliklerini tanıtma taktiğini kullanırken; en az, övgü taktiğini kullanmaktadır.

Ortalamalar değerlendirildiğinde müfettişlerin baskın olarak izlenimleri için bir taktik kullanmadıkları görülmektedir. Niteliklerini tanıtma taktiğinin diğer taktiklere kıyasla daha sık kullanımı müfettişlerin saldırgan bir tavırdan kaçınarak olumlu bir izlenim sergilemeyi tercih ettiklerini göstermektedir. Yıldırma taktiğinin az da olsa kullanılıyor olması ise meslektaşlar arasında olumlu örgüt ikliminin etkilenmesine, performansın düşebilmesine neden olmakla beraber ileri boyutta mobbing(yıldırma) davranışlarının ortaya çıkması ihtimaline de neden olabilir. Bu nedenle müfettişlerin bu tür yıldırma taktiklerinden gerek kurum içinde gerek ise okul ortamlarında mutlaka kaçınması gerekmektedir.

Övgü taktiği ise müfettişler tarafından en az başvurulan taktiktir. Bu sonuç diğer araştırmalar ile karşılaştırıldığında farklılıklara rastlamak mümkündür. Örneğin, Ünalı (2005) tarafından emniyet örgütlerinde yapılan araştırmada yöneticilerin en sık kullandığı izlenim yönetimi taktiği övgü iken; müfettişler en az övgü taktiğini kullanmaktadır. Benzer şekilde Akdoğan ve Aykan (2008) tarafından Erciyes Üniversitesi’nde çalışan akademisyenlerin kullandığı izlenim yönetimi taktiklerinde de ilk sıralarda övgü taktiği yer almaktadır. Bu sonuçlardan anlaşılacağı üzere müfettişler emniyet örgütü mensubu yöneticiler ve akademisyenlerden farklı olarak övgü taktiğini çok az kullanmaktadırlar. Bunun nedeninin meslektaşlar arasında kendini övmenin olumsuz anlaşılacağı kaygısı ve yakın iş arkadaşlarının bu davranışa engel olabileceği düşünülebilir.

Müfettişlerin kullandıkları izlenim yönetimi taktikleri arasındaki ilişki ise korelasyon analizi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 6’da sunulmaktadır.

Tablo 6: Mufettişlerin Kullandıkları İzenim Yönetimi Taktikleri Arasındaki İlişkiler

Boyut		vg	Niteliklerini tanıtma	Yıldırma	Açıklama yapma
Övgü	Pearson Korelasyonu	1	,716(**)	,549(**)	,480(**)
	Anlamlılık		,000	,000	,000
	N	91	90	87	88
Niteliklerini Tanıtma	Pearson Korelasyonu	,716(**)	1	,652(**)	,617(**)
	Anlamlılık	,000		,000	,000
	N	90	92	87	89
Yıldırma	Pearson Korelasyonu	,549(**)	,652(**)	1	,673(**)
	Anlamlılık	,000	,000		,000
	N	87	87	88	85
Açıklama Yapma	Pearson Korelasyonu	,480(**)	,617(**)	,673(**)	1
	Anlamlılık	,000	,000	,000	
	N	88	89	85	90

** $\alpha=0.05$ düzeyinde anlamlı

Buna göre vg-Niteliklerini Tanıtma, vg-Yıldırma, vg-Açıklama Yapma, Niteliklerini Tanıtma-Yıldırma, Niteliklerini Tanıtma-Açıklama Yapma, Yıldırma-Açıklama Yapma değişkenleri arasında (0,5'in üzerinde) pozitif doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

Mufettişlerin Kullandıkları İzenim Yönetimi Taktikleri ile Demografik zellikleri Arasındaki İlişki

Bu başlıkta mufettişlerin meslektaşlarının kullandıkları izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin görüşleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Mufettişlerin meslektaşlarının kullandıkları izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin görüşleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki t testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7: Müfettişlerin Cinsiyetleri İle Meslektaşlarının Kullandıkları İzlenim Yönetimi Taktikleri Arasındaki İlişki

Boyut		Levene Testi		t testi		
		F	Anlam- lılık	t	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
Övgü	Varyansların Eşitliği Varsayımı	,001	,979	,493	89	,623
	Varyansların Eşitsizliği Vars.			,470	8,247	,651
Niteliklerini Tanıtma	Varyansların Eşitliği Varsayımı	,051	,822	,746	90	,458
	Varyansların Eşitsizliği Vars.			,843	8,895	,421
Yıldırma	Varyansların Eşitliği Varsayımı	,887	,349	,337	86	,737
	Varyansların Eşitsizliği Vars.			,288	6,738	,782
Açıklama Yapma	Varyansların Eşitliği Varsayımı	,005	,944	-,688	88	,493
	Varyansların Eşitsizliği Vars.			-,709	7,130	,501

Buna göre; Övgü, Niteliklerini Tanıtma, Yıldırma ve Açıklama yapma faktörleri ile cinsiyet arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Müfettişlerin cinsiyetlerine göre meslektaşlarının kullandıkları izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin görüşleri ise Tablo 8’de sunulmaktadır.

Tablo 8: Müfettişlerin Cinsiyetlerine Göre Meslektaşlarının Kullandıkları İzlenim Yönetimi Taktikleri

Boyut	Cinsiyetiniz Nedir	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Övgü	Kadın	8	1,8750	1,15728	,40916
	Erkek	83	1,6747	1,09164	,11982
Niteliklerini Tanıtma	Kadın	8	2,5417	,79557	,28128
	Erkek	84	2,2897	,92240	,10064
Yıldırma	Kadın	7	2,1429	1,19965	,45342
	Erkek	81	2,0082	,99858	,11095
Açıklama Yapma	Kadın	7	1,8214	,87457	,33056
	Erkek	83	2,0663	,90568	,09941

Tablonun ortalama sütunundaki değerlerden erkek ve kadın müfettişlerin, “Övgü”, “Niteliklerini Tanıtma”, “Yıldırma”, “Açıklama Yapma” taktiklerine ilişkin değerlendirmeleri arasında belirgin bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu bulgu Tablo 7’de t-testi bulguları ile birlikte değerlendirildiğinde “Övgü”, “Niteliklerini Tanıtma”, “Yıldırma” ve “Açıklama Yapma” taktiklerinin kullanım sıklığına

ilişkin mufettiş algılarının, cinsiyetlerine bağlı olarak farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Mufettişlerin meslektaşlarının kullandıkları izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin görüşleri ile branşları arasındaki ilişki t testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9: Mufettişlerin Branşları İle Meslektaşlarının Kullandıkları İzlenim Yönetimi Taktikleri Arasındaki İlişki

		Levene Testi		t testi		
		F	Anlam- lılık	t	Serbestlik Derecesi	Anlam- lılık
Övgü	Varyansların Eşitliği Varsayımı	,291	,591	,131	89	,896
	Varyansların Eşitsizliği Vars.			,130	62,170	,897
Niteliklerini Tanıtma	Varyansların Eşitliği Varsayımı	,326	,569	,782	90	,436
	Varyansların Eşitsizliği Vars.			,792	69,035	,431
Yıldırma	Varyansların Eşitliği Varsayımı	2,207	,141	-,378	86	,707
	Varyansların Eşitsizliği Vars.			-,397	74,600	,693
Açıklama Yapma	Varyansların Eşitliği Varsayımı	2,192	,142	-,869	88	,387
	Varyansların Eşitsizliği Vars.			-,938	75,080	,351

Buna göre; vg, Niteliklerini Tanıtma, Yıldırma ve Açıklama yapma faktörleri ile branş arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Mufettişlerin branşlarına göre meslektaşlarının kullandıkları izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin görüşleri ise Tablo 10’da sunulmaktadır.

Tablo 10: Mufettişlerin Branşlarına Göre Meslektaşlarının Kullandıkları İzlenim Yönetimi Taktikleri

Boyut	Branşımız	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Övgü	Sınıf ğretmeni	59	1,7034	1,08722	,14154
	Diğer Branşlar	32	1,6719	1,11882	,19778
Niteliklerini Tanıtma	Sınıf ğretmeni	59	2,3672	,92785	,12080
	Diğer Branşlar	33	2,2121	,88513	,15408
Yıldırma	Sınıf ğretmeni	56	1,9881	1,07490	,14364
	Diğer Branşlar	32	2,0729	,89497	,15821
Açıklama Yapma	Sınıf ğretmeni	59	1,9873	,96872	,12612
	Diğer Branşlar	31	2,1613	,75705	,13597

Tablonun ortalama sütunundaki değerlerden sınıf öğretmeni ve branş kökenli müfettişlerin; “Övgü”, “Niteliklerini Tanıtma”, “Yıldırma” ve “Açıklama Yapma” taktiklerine ilişkin değerlendirmeleri arasında belirgin bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu bulgu Tablo 9’deki t-testi bulguları ile birlikte değerlendirildiğinde “Övgü”, “Niteliklerini Tanıtma”, “Yıldırma” ve “Açıklama Yapma” taktiklerinin kullanım sıklığına ilişkin müfettiş algılarının, branşlarına bağlı olarak farklılık göstermediği sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle müfettişin sınıf öğretmeni ya da branş öğretmeni kökenli olmasının söz konusu taktikleri algılamasında önemli bir fark oluşturmadığı görülmektedir.

Sınıf öğretmeni ilköğretimin ilk beş yılında öğrencilere toplumsal yaşamda gerekli olan temel bilgi, beceri ve tutumları kazandıran kişidir. Branş öğretmeni ise genellikle ortaöğretim kurumlarında görev yapan veya üniversitelerin ilköğretim ikinci kademe için öğretmen yetiştiren lisans bölümü mezunu öğretmenlerdir. Her iki meslek grubunun üniversitede almış olduğu eğitim farklı olmasına rağmen izlenim algılarına herhangi bir etkisi olmadığı görülmektedir.

Müfettişlerin eğitim durumlarına göre meslektaşlarının kullandıkları izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin görüşleri Anova testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11: Müfettişlerin Eğitim Durumları ile Meslektaşlarının Kullandıkları İzlenim Yönetimi Taktikleri Arasındaki İlişki

Boyut		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Övgü	Gruplar Arası	2,949	3	,983	,819	,487
	Grup İçi	104,436	87	1,200		
	Toplam	107,385	90			
Niteliklerini Tanıtma	Gruplar Arası	,729	3	,243	,286	,835
	Grup İçi	74,783	88	,850		
	Toplam	75,512	91			
Yıldırma	Gruplar Arası	2,879	3	,960	,941	,425
	Grup İçi	85,645	84	1,020		
	Toplam	88,524	87			
Açıklama Yapma	Gruplar Arası	1,196	3	,399	,483	,695
	Grup İçi	71,041	86	,826		
	Toplam	72,237	89			

Buna göre “Övgü”, “Niteliklerini Tanıtma”, “Yıldırma”, “Açıklama Yapma” faktörleri ile eğitim durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Müfettişlerin eğitim durumlarına göre meslektaşlarının kullandıkları izlenim yönetimi taktikleri ise Tablo 12’de sunulmaktadır.

Tablo 12: Mufettişlerin Eğitim Durumlarına Göre Meslektaşlarının Kullandıkları İzlenim Yönetimi Taktikleri

Boyut		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Övgü	Eğitim Enstitüsü	1	3,0000	.	.
	Lisans Tamamlama	8	1,5000	1,10195	,38960
	4 Yıllık Fakülte (Lisans)	39	1,8077	1,09193	,17485
	Lisansüstü	43	1,5930	1,09792	,16743
	Toplam	91	1,6923	1,09232	,11451
Niteliklerini Tanıtma	Eğitim Enstitüsü	1	3,0000	.	.
	Lisans Tamamlama	8	2,1667	1,29713	,45860
	4 Yıllık Fakülte (Lisans)	41	2,3496	,82648	,12907
	Lisansüstü	42	2,2857	,93290	,14395
	Toplam	92	2,3116	,91094	,09497
Yıldırma	Eğitim Enstitüsü	1	3,0000	.	.
	Lisans Tamamlama	7	1,9048	,37090	,14019
	4 Yıllık Fakülte (Lisans)	38	2,1754	1,03899	,16855
	Lisansüstü	42	1,8730	1,04623	,16144
	Toplam	88	2,0189	1,00872	,10753
Açıklama Yapma	Eğitim Enstitüsü	1	2,7500	.	.
	Lisans Tamamlama	7	1,8214	,71755	,27121
	4 Yıllık Fakülte (Lisans)	41	2,1220	,94393	,14742
	Lisansüstü	41	1,9939	,89876	,14036
	Toplam	90	2,0472	,90092	,09496

Tablonun ortalama sütunundaki değerlerden mufettişlerin; “vg”, “Niteliklerini Tanıtma”, “Yıldırma” ve “Açıklama Yapma” taktiklerine ilişkin değerlendirmeleri arasında belirgin bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu bulgu Tablo 11’deki Anova testi bulguları ile birlikte değerlendirildiğinde “vg”, “Niteliklerini Tanıtma”, “Yıldırma” ve “Açıklama Yapma” taktiklerinin kullanım sıklığına ilişkin mufettiş algılarının, eğitim durumlarına bağlı olarak farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Bu sonuç kullanılan izlenim yönetimi taktiklerinin gözlenmesinde bireylerin algılarının eğitim durumlarına göre farklılık göstermediğini açıklamaktadır.

Mufettişlerin kademelerine göre meslektaşlarının kullandıkları izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin görüşleri Anova testi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13: Müfettişlerin Kıdemleri ile Meslektaşlarının Kullandıkları İzlenim Yönetimi Taktikleri Arasındaki İlişki

Boyut		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Övgü	Gruplar Arası	2,949	3	,983	,819	,487
	Grup İçi	104,436	87	1,200		
	Toplam	107,385	90			
Niteliklerini Tanıtma	Gruplar Arası	,729	3	,243	,286	,835
	Grup İçi	74,783	88	,850		
	Toplam	75,512	91			
Yıldırma	Gruplar Arası	2,879	3	,960	,941	,425
	Grup İçi	85,645	84	1,020		
	Toplam	88,524	87			
Açıklama Yapma	Gruplar Arası	1,196	3	,399	,483	,695
	Grup İçi	71,041	86	,826		
	Toplam	72,237	89			

Buna göre “Övgü”, “Niteliklerini Tanıtma”, “Yıldırma”, “Açıklama Yapma” faktörleri ile kıdem arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Müfettişlerin kıdemlerine göre meslektaşlarının kullandıkları izlenim yönetimi taktikleri ise Tablo 14’de sunulmaktadır.

Tablo 14: Müfettişlerin Kıdemlerine Göre Meslektaşlarının Kullandıkları İzlenim Yönetimi Taktikleri

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Övgü	5 Yıl Ve Daha Az	21	1,7619	1,14694	,25028
	6-10 Yıl	8	1,6875	1,03294	,36520
	11-15 Yıl	14	2,0714	1,08941	,29116
	16-20 Yıl	22	1,5227	1,06321	,22668
	21 Yıl ve Üstü	25	1,6200	1,12064	,22413
	Toplam	90	1,7056	1,09106	,11501
Örnek olma	5 Yıl Ve Daha Az	22	2,4091	,83528	,17808
	6-10 Yıl	8	2,5417	,88976	,31458
	11-15 Yıl	13	2,5128	,82345	,22838
	16-20 Yıl	22	2,4697	,91234	,19451
	21 Yıl ve Üstü	25	2,3733	,82395	,16479

Eğitim Mufettişlerine Göre Meslektaş İzlenimi

	Toplam	90	2,4407	,83737	,08827
Niteliklerini tanıtma	5 Yıl Ve Daha Az	21	2,1746	,89826	,19602
	6-10 Yıl	8	2,5000	,71270	,25198
	11-15 Yıl	14	2,5952	,89804	,24001
	16-20 Yıl	23	2,1449	1,02408	,21354
	21 Yıl ve st	25	2,4000	,88192	,17638
	Toplam	91	2,3223	,91010	,09540
Yıldırma	5 Yıl Ve Daha Az	22	2,1515	1,05774	,22551
	6-10 Yıl	8	1,6250	,89863	,31771
	11-15 Yıl	14	2,5000	1,07616	,28762
	16-20 Yıl	22	1,8939	,93371	,19907
	21 Yıl ve st	21	1,9206	,94225	,20562
	Toplam	87	2,0383	,99796	,10699
Açıklama yapma	5 Yıl Ve Daha Az	21	2,1667	1,06164	,23167
	6-10 Yıl	8	1,9688	,81763	,28908
	11-15 Yıl	14	2,2143	,87077	,23272
	16-20 Yıl	23	1,8913	1,00234	,20900
	21 Yıl ve st	23	2,0652	,69584	,14509
	Toplam	89	2,0590	,89904	,09530

Tablonun ortalama stnundaki değerlerden mufettişlerin; “vg”, “Niteliklerini Tanıtma” “Yıldırma”, “Açıklama Yapma” taktiklerine ilişkin değerlendirmeleri arasında belirgin bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu bulgu Tablo 13’deki Anova testi bulguları ile birlikte değerlendirildiğinde “vg”, “Niteliklerini Tanıtma”, “Yıldırma” ve “Açıklama Yapma” taktiklerinin kullanım sıklığına ilişkin mufettiş algılarının, kıdemlerine bağlı olarak farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Bu nedenle yaş ve tecrübe bakımından kıdemli olan mufettiş algıları kıdemi daha düşük olan diğer mufettişlerin algılarından farklı değildir.

Araştırmada mufettişlerin meslektaşlarının kullandıkları izlenim yönetimi taktikleriyle ilişkin görüşleri ile demografik arasındaki ilişki yönünde bir bulgu elde edilmiş ancak gözlem yapılan mufettişin demografik özelliklerine yönelik bir ayırımdan söz edilmemiştir. Benzer araştırmalarda izlenim yönetimi taktiklerini kullanma konusunda demografik özellikler arası farklılıklar ele alınmıştır. Örneğin, Akgün (2009); izlenim yönetimi taktikleri kullanımında, cinsiyet, yaş, mesleki deneyim gibi demografik değişkenlerin etkisini incelemek için yapılan analizlerde, taktiklerin kullanımının cinsiyet ve mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ancak yaşa bağlı olarak farklılaştığını ortaya koymuştur. naldı (2005) tarafından yapılan araştırma sonuçları da bu sonuca

paralellik göstermesine rağmen alanyazında yer alan bazı görüş ve araştırmalar kadınların ve erkeklerin izlenim yönetimi taktiklerini kullanma konusunda farklılıklar olduğunu göstermektedir. Örneğin, Demir (2002) tarafından yapılan araştırmada ise resmi ve özel liselerde çalışan erkek öğretmenler, örnek olma taktiği dışında kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini, kadınlara göre daha sık kullanmaktadırlar. Ayrıca 26 yıl ve daha fazla mesleki deneyime sahip öğretmenler, niteliklerini tanıma taktiklerini daha az mesleki deneyime sahip olanlara göre daha sık kullanmaktadır. Açıklama yapma taktiklerini kullanma sıklıkları ise mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Sonuçlar

Eğitim müfettişlerinin meslektaşlarının kullandığı izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin görüşlerinin saptanması amacıyla yapılan bu araştırmada, ilk olarak müfettişlerin kullandıkları izlenim yönetimi taktiklerinin kullanılma sıklığı verilerle analiz edilmiştir. Ortalamalara bakıldığında müfettişlerin baskın olarak belli bir taktiği çok sık kullandıkları görülmektedir. En çok kullanılan taktiğin “Niteliklerini Tanıtma” olduğu saptanmıştır. Bunu “Açıklama Yapma”, “Yıldırma” ve “Övgü” taktikleri izlemiştir.

Müfettişlerin meslektaşlarının kullandıkları izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin görüşleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişki ise aşağıdaki gibidir:

Görüş bildiren müfettişlerin cinsiyetleri ve branşlarına göre meslektaşlarının kullandıkları izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin değerlendirmeleri arasında belirgin bir farklılık yoktur. Ancak görece de olsa kadın müfettişler erkek müfettişlere kıyasla meslektaşlarının açıklama yapma dışındaki diğer izlenim yönetimi taktiklerini daha çok kullandıklarını belirtmişlerdir. Açıklama yapma taktikleri ise erkek müfettişler tarafından daha çok gözlenebilen bir durum olmuştur.

Müfettişlerin eğitim durumlarına göre meslektaşlarının kullandıkları izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin görüşleri ANOVA testi kullanılarak incelenmiştir. Buna göre “Övgü”, “Niteliklerini Tanıtma”, “Yıldırma”, “Açıklama Yapma” faktörleri ile eğitim durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Müfettişlerin kıdemlerine göre meslektaşlarının kullandıkları izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin görüşleri ANOVA testi kullanılarak incelenmiş ve Övgü, Niteliklerini Tanıtma, Yıldırma, Açıklama Yapma faktörleri ile kıdem arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür.

Kaynaklar

- Akdoğan, A. A. ve Aykan, E. (2008). İzlenim Yönetimi Taktikleri: Erciyes Üniversitesi’nde Görev Yapan Akademisyenlerin İzlenim Yönetimi Taktiklerini Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama. *Yönetim*. Yıl:19, Sayı: 60 (Haziran).
- Akgün, T. (2009). *İzlenim Yönetimi Taktikleri İle İş Performansı Değerleme Puanları*

Arasındaki İlişki: Bir Uygulama. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

- Bolino, M. C. ve Turnley, W. H. (1999). Measuring İmpression Management In Organizations: A Scale Development Based On The Jones And Pittman Taxonomy. *Organizational Research Methods.* (2):187-206.
- Bozeman, D. P. ve Kacmar, M. K. (1997). A Cybernetic Model of Impression Management Processes in Organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes.* Vol:69, No:1, March, pp:9-30.
- Crane, E. ve Crane F. G. (2002). Usage and Effectiveness of Impression Management Strategies in Organizational Settings. *Journal of Group Psychotherapy Psychodrama and Sociometry.* 25-34.
- Demir, K. (2002). *Türkiye’deki resmi ve zel lise ğretmenlerinin izlenim yönetimi,* Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Gardner, W. L. ve Martinko, M. J. (1988). Impression Management in Organizations. *Journal of Management,* 14, 321-338.
- Goffman, E. (1959). *The presentation of Self in Everyday Life.* Anchor Books. A Division of Random House, Inc. New York.
- Google (2013). Wikipedia, The Free Encyclopedia. http://en.wikipedia.org/wiki/Google_Groups. Erişim Tarihi: 15.05.2013.
- Jones, E. E. (1990). *Interpersonal perception.* New York: W. H. Freeman and Company.
- Kacmar, K. M. ve Carlson, D. S. (1994). Using Impression Management in Women’s Job Search Processes. *American Behavioural Scientist.* 37(5): 682-697.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel Araştırma Yntemi.* 12. Baskı, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karasar, N. (1998). *Bilimsel Araştırma Yöntemi.* Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Leary, M. R. (1996). *Self-presentation, Impression Management and Interpersonal Behavior.* Oxford: Westview Press.
- Leary, M. R. ve Kowalsky, R. M. (1990). Impression Management: A Literature Review and Two-component Model, *Psychological Bulletin,* 107(1):34-37.
- MEB, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı. (1992). ğretmen Yetiştirmede *Koordinasyon.* Ankara.
- Rosenfeld, P., Giacalone, R. A. ve Riordan, C. A. (1995). *Impression Management in Organizations.* New York: Routledge.
- Schlenker, B. R. (1980). *Impression Management: The Self-concept, Social Identity, and Interpersonal Relations.* Brooks/Cole Pub. Co. (Monterey, Calif.).
- Schutz, A. (1998). Assertive, Offensive, Protective, And Defensive Styles Of Self-Presentation: A Taxonomy. *The Journal of Psychology.* 132(6):611-628.
- Tabak, A., Basım, H. N., Tatar, İ. ve etin, F. (2010). İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Beş Faktör Kişilik zelliklerinin Rolü: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma. *Ege*

Akademik Bakış/Ege Academic Review. 10 (2), 539-557.

Tedeschi, J. T. ve Norman, N. (1985). *Social Power, Self-Presentation, And The Self.* In B. R. Shlenker (Ed.), *The self and social life* (pp. 293-322). New York, NY: McGraw-Hill.

Ünaldı, S. (2005). *Emniyet Örgütü Yöneticilerinin İzlenim Yönetimi.* Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Yıldırım, K. ve Bozdoğan, A. E. (2009). Öğretmen Adaylarının Kendini Ayarlama Psikolojilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Durum Çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Cilt:10, Sayı:3. (Aralık).ss.129-134.*