



**T.C.**

**BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİ İLE YAŞAM DOYUMU  
ARASINDAKİ İLİŞKİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLAR  
ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

**Zübeyde HASÇELTİK**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN**

**Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÖZMEN**

**BURDUR – 2019**



**T.C.**  
**BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİ İLE YAŞAM DOYUMU**  
**ARASINDAKİ İLİŞKİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLAR**  
**ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

**Zübeyde HASÇELTİK**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÖZMEN**  
**JÜRİ ÜYESİ: Dr. Öğr. Üyesi Nil Esra DAL**  
**JÜRİ ÜYESİ: Dr. Öğr. Üyesi Tahsin AKÇAKANAT**

**BURDUR – 2019**



**MAKÜ SOSYAL BİLİMLER  
ENSTİTÜSÜ**

## YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU

M.A.K.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ..... tarih ve ..... sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 14/06/2019 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Zübeyde HASÇELTİK'in "İzlenim Yönetimi Taktikleri İle Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki: Tekstil Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma" konulu tez çalışması İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

### JÜRİ

ÜYE

(TEZ DANIŞMANI) : Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÖZMEN

ÜYE

: Dr. Öğr. Üyesi Nil Esra DAL

ÜYE

: Dr. Öğr. Üyesi Tahsin AKÇAKANAT

*M. Özen*  
*Nil Esra Dal*  
*Tahsin Akçakanat*

### ONAY

M.A.K.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ...../...../..... tarih ve ...../..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

**T.C.**  
**BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ETİK BEYAN**

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum **“İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİ İLE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA”** adlı tezin hazırlanması sürecinde akademik etik ilkeleri ihlal etmediğimi taahhüt eder, tezin kağıt ve elektronik kopyalarının Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

x Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

- Tezim sadece Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi yerleşkelerinde erişime açılabilir.
- Tezimin 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezin tamamı her yerden erişime açılabilir.

Zübeyde HASÇELTİK

14/06/2019

## ÖNSÖZ

Bu tez çalışması izlenim yönetimi taktikleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla hazırlanmıştır.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bana yön veren, bilgi ve tecrübelerini paylaştan, öğrencisi olmaktan mutluluk duyduğum değerli danışman hocam sayın Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÖZMEN'e teşekkürlerimi sunarım.

Anketlerin uygulanması sırasında bana yardımcı olan sevgili kuzenim Zübeyde Pehlivan'a, maddi ve manevi desteğini esirgemeyen Arş. Gör. Mehmet Ali TAŞ hocama, değerli arkadaşlarım Funda YILMAZ ve Gökhan KENAR'a teşekkürlerimi sunarım.

Varlıklarıyla bana güç veren desteklerini her zaman hissettiğim annem Durkadın HASÇELTİK, babam Nevzat HASÇELTİK ve kardeşim İsmail HASÇELTİK'e teşekkürlerimi sunarım.

Zübeyde HASÇELTİK

14/06/2019

(HASÇELTİK, Zübeyde, *İzlenim Yönetimi Taktikleri İle Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki: Tekstil Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Burdur, 2019)

## ÖZET

Bireyler, yaşamları boyunca içinde buldukları ortam gereği diğer bireylerle etkileşim ve iletişim halindedirler. İçinde buldukları ortamda da diğer bireylere amaçları doğrultusunda belirli izlenim oluşturmak isterler. Bunun için de izlenim yönetimi taktikleri davranışlarına başvururlar. Bireyler izlenim yönetimi taktiklerine başvurarak aslında maddi veya manevi kazanım elde etmek isterler. Bu bağlamda bireyin belirli taktikler kullanarak örgüt ortamlarında veya sosyal ortamlarda kazandıkları maddi ve manevi kazanımlar yaşamlarıyla yakından ilişkilidir.

Bu amaçla çalışma, Denizli’de çeşitli tekstil fabrikalarında 392 mavi yakalı çalışan üzerinde uygulanmıştır. Araştırmada çalışanların izlenim yönetimlerini ölçmek amacıyla Bolino ve Turnley (1999)’in geliştirdiği Basım vd. (2006) tarafından Türkçe’ye uyarlanan İzlenim Yönetimi Ölçeği kullanılmıştır. Çalışanların yaşam doyumlarını ölçmek amacıyla Diener vd. (1985)’nin geliştirdiği Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma bulgularına göre, izlenim yönetimi taktikleri alt boyutu olan niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma taktiği ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişkisi bulunmuştur. Diğer taraftan kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma, kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma, kendine acındırmaya çalışma taktikleri ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İzlenim Yönetimi, İzlenim Yönetimi Taktikleri, Yaşam Doyumu, Tekstil Sektörü

(HASÇELTİK, Zübeyde, *The Relationship Between Impression Management Tactics and Life Satisfaction: A Research on the Workers in the Textile Industry*, Master Thesis, Burdur, 2019)

### ABSTRACT

Individuals interact and communicate with other individuals due to the environment they live in throughout their lives. They also want to create a certain impression on other individuals in the context of their purpose, and in order to do so, they resort to the behavior of the impression management tactics. Individuals actually want to obtain material or moral gains by applying to the tactics of impression management. In this context, by using certain tactics, the material and spiritual gains gained in organizational environments or social environments are closely related to their lives.

For this purpose, the study was applied to 392 bluecollar workers working in various textile factories in Denizli. In this study, Impression Management Scale which was developed by Bolina and Turnley (1999) and adapted to Turkish by Basım et al. (2006) was used in order to measure the impression management of the employees. The Life Satisfaction Scale which was developed by Diener et al. (1985) and adapted to Turkish by Dağlı and Baysal (2016) was used in order to measure the life satisfaction of the employees.

According to the research findings, it was found that there is a meaningful correlation between the tactics of trying to endear themselves by introducing the qualities which is the sub-dimensions of impression management tactics with the life satisfaction. On the other hand, there is no meaningful correlation between trying to make themselves as model staff, trying to make realize their own importance, trying to arouse pity for with the life satisfaction.

**Keywords:** Impression Management, Impression Management Tactics, Life Satisfaction, Textile Sector



## İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT .....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
TABLolar DİZİNİ .....	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	x
KISALTMALAR .....	xi
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİ

1.1. İzlenim Yönetimi Kavramı ve Tanımı .....	3
1.2. İzlenim Yönetiminin Amacı.....	6
1.3. İzlenim Yönetiminin Kavramsal Gelişimi .....	8
1.4. İzlenim Yönetimi Modelleri.....	9
1.4.1. Leary ve Kowalski Modeli .....	10
1.4.2. Rosenfeld, Giacalone ve Riordan'ın Üç Bileşenli Modeli .....	10
1.4.3. Martinko'nun İzlenim Yönetimi Modeli .....	11
1.4.4. Sampson'un İzlenim Yönetimi Modeli .....	13
1.4.5. Bozeman ve Kacmar'ın Siberetik Modeli .....	13
1.4.6. Gardner ve Martinko'nun İzlenim Yönetimi Modeli .....	14
1.5. İzlenim Yönetimi Süreci .....	15
1.5.1. İzlenimleri İnceleme .....	15
1.5.2. İzlenim Oluşturmaya Güdülenme .....	16
1.5.3. İzlenim Oluşturma .....	17
1.6. İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Sınıflandırılması.....	17
1.6.1. Jones ve Pittman'ın İzlenim Yönetimi Taktiği.....	17
1.6.2. Crane ve Crane'in İzlenim Yönetimi Taktikleri.....	18
1.6.3. Schütz'un İzlenim Yönetimi Taktikleri.....	18
1.6.4. Kipnis, Schmidt ve Wilkonson'ın 8 Etki Taktiği .....	19
1.6.5. Cialdini ve Richardson'un İzlenim Yönetimi Taktiği .....	19

1.6.6. Wayne ve Feris'in İzlenim Yönetimi Taktikleri .....	20
1.6.7. Bozeman ve Kacmar'ın İzlenim Yönetimi Taktikleri .....	20
1.7. İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Ölçümü ve Boyutları.....	22
1.7.1. Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye Çalışma .....	22
1.7.2. Karşdakini Yücelterek Kendini Sevdirmeye Çalışma.....	23
1.7.3. Kendini Örnek Bir Personel Olarak Göstermeye Çalışma.....	23
1.7.4. Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışma .....	24
1.7.5. Kendine Acındırmaya Çalışma .....	25
1.8. İzlenim Yönetimiyle İlgili Yapılmış Bazı Çalışmalar .....	25

## İKİNCİ BÖLÜM

### YAŞAM DOYUMU

2.1. Yaşam Doyumu Kavramı ve Tanımı .....	29
2.2. Yaşam Doyumunun Önemi.....	31
2.3. Yaşam Doyumunu Etkileyen Unsurlar .....	33
2.3.1. Demografik Faktörler .....	35
2.3.1.1. Yaş .....	35
2.3.1.2. Cinsiyet .....	36
2.3.1.3. Medeni Durum.....	37
2.3.1.4. Eğitim.....	39
2.3.1.5. Gelir Düzeyi.....	40
2.3.2. İşle İlgili Faktörler.....	41
2.4. Yaşam Doyumu Kuramları .....	42
2.4.1. Ereksel Kuramlar.....	43
2.4.2. Aktivite Kuramı.....	43
2.4.3. Tabandan-Tavana ve Tavandan-Tabana Kuramı .....	43
2.4.4. Bağ Kuramı .....	44
2.4.5. Yargı Kuramı.....	45
2.5. Yaşam Doyumuyla İlgili Yapılmış Bazı Çalışmalar.....	45

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİ İLE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	48
3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	49
3.3. Araştırmanın Varsayımları.....	49
3.4. Araştırmanın Yöntemi.....	49
3.4.1. Evren ve Örneklem.....	49
3.4.2. Veri Toplama Araçları.....	50
3.4.2.1. İzlenim Yönetimi Ölçeği .....	51
3.4.2.2. Yaşam Doyumunu Ölçeği.....	52
3.4.3. Araştırmanın Modeli .....	52
3.4.4. Araştırmanın Hipotezleri.....	53
3.4.5. Araştırmada Uygulanacak İstatistikî Yöntemler .....	53
3.5. Bulgular.....	53
3.5.1. Demografik Özellikler.....	54
3.5.2. Ölçeklere İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizleri.....	55
3.5.3. İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Alt Boyutları ve Yaşam Doyumuyla İlgili Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	59
3.5.4. Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri.....	60
3.5.5. Ölçeklerin Normal Dağılım Bulguları.....	61
3.5.6. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular .....	62
3.5.6.1. T Testi Analizi ve Yorumları.....	63
3.5.6.2. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Yorumları.....	64
3.5.7. Hipotezlere Yönelik Korelasyon Analizi ve Bulguları .....	67
<b>SONUÇ VE TARTIŞMA.....</b>	<b>70</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>76</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>91</b>
<b>EK-1. ANKET FORMU .....</b>	<b>91</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>93</b>

## TABLOLAR DİZİNİ

<b>Tablo 1:</b> İzlenim Yönetiminin İki Ögesi .....	10
<b>Tablo 2:</b> Davranışsal Taktiklere İlişkin Stratejik Kimlik Fonksiyonları.....	22
<b>Tablo 3:</b> Çeşitli Evren Büyüklükleri İçin Örneklem Sayıları.....	50
<b>Tablo 4:</b> İzlenim Yönetimi Ölçeği Faktörleri.....	51
<b>Tablo 5:</b> Araştırmaya Katılanların Demografik Dağılımları.....	54
<b>Tablo 6:</b> Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin İndekslerin Uygunluk Değerleri ve Ölçeklerin Aldığı Değerler Tablosu.....	56
<b>Tablo 7:</b> İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Alt Boyutları ve Yaşam Doyumuyla İlgili Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	59
<b>Tablo 8:</b> Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları ve İfadeleri .....	60
<b>Tablo 9:</b> İzlenim Yönetimi Ölçeğine Ait Cronbach Alfa Değerleri.....	61
<b>Tablo 10:</b> Yaşam Doyumu Ölçeğine Ait Cronbach Alfa Değerleri .....	61
<b>Tablo 11:</b> İzlenim Yönetimi Taktikleri Alt Boyutları ve Yaşam Doyumu Ölçeklerinin Normal Dağılım Tablosu .....	62
<b>Tablo 12:</b> İzlenim Yönetimi Taktikleri Alt Boyutları İle Yaşam Doyumu Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığını Gösteren Bağımsız Örneklem T Testi .....	63
<b>Tablo 13:</b> İzlenim Yönetimi Taktikleri Alt Boyutları İle Yaşam Doyumu Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Farklılığını Gösteren Bağımsız Örneklem T Testi .....	64
<b>Tablo 14:</b> İzlenim Yönetimi Taktikleri Alt Boyutları ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Gelir Durumuna Göre Farklılığını Gösteren Tek Yönlü Anova Testi .....	65
<b>Tablo 15:</b> İzlenim Yönetimi Taktikleri Alt Boyutları ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İş Yerlerindeki Tecrübelerine Göre Farklılığını Gösteren Tek Yönlü Anova Testi.....	66
<b>Tablo 16:</b> “r “Katsayısının İlişki Dereceleri.....	68
<b>Tablo 17:</b> İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Alt Boyutları ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Hipotez Testi Bulguları.....	68
<b>Tablo 18:</b> Hipotezlerin Red/Kabul Durumu.....	69

## ŞEKİLLER DİZİNİ

<b>Şekil 1:</b> İzlenim Yönetiminde Sosyal Psikoloji Sürecinin Üç Bileşenli Modeli .....	11
<b>Şekil 2:</b> İzlenim Yönetimi Süreci .....	12
<b>Şekil 3:</b> İzlenim Yönetiminin Sibernetik Modeli.....	14
<b>Şekil 4:</b> İzlenim Yönetimi Sürecinde Anahtar Değişkenler ve Başlıca İlişkiler .....	15
<b>Şekil 5:</b> Araştırma Modeli .....	52
<b>Şekil 6:</b> İzlenim Yönetimi Ölçeğinin Path Diyagramı.....	57
<b>Şekil 7:</b> Yaşam Doyumu Ölçeğinin Path Diyagramı.....	58

**KISALTMALAR**

Akt	: Aktaran
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
LISREL	: Linear Structural Relations
S.H.	: Standart Hata
SPSS	: Statistical Package For the Social Sciences
S.S.	: Standart Sapma
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
vd.	: ve diğerleri

## GİRİŞ

Son yıllarda tüm dünyada yaygınlaşan küreselleşme, teknolojik değişim, yeni pazar arayışları veya müşteri beklentilerinin değişmesi gibi nedenlerle yoğun bir şekilde rekabet ortamı oluşmakta bu rekabet ortamı içerisinde de işletmeler varlıklarını devam ettirebilmek için veya kar oranlarını artırabilmek amacıyla faaliyetlerini sürdürmektedirler. Bu sert rekabet koşulları içerisinde işletmelerin etkinlik ve verimliliklerini devam ettirmesinde rol alan unsurların başında ise insan faktörü gelmektedir. İşletmeler iş görenleri sadece üretim faktörü olarak görmek yerine iş görene ve onun değerlerine önem vermelidir. Yani sert rekabet koşulları içerisinde işletmelerin amaçlarına ulaşmasındaki en önemli etkenlerden biri işletme bünyesinde çalışan iş görenlerdir. İş görenlerin performansları, iletişimleri gibi etkenler işletmelerin verimliliği ve etkinliğini etkilemektedir. İşletmede çalışan iş görenler maddi ve manevi kazanıma ulaşmak için çalıştığı ortamda diğer kişilere karşı veya yönetim kademesinde çalışan kişilere karşı onların kendisi hakkında düşünülen algılamaları etkileyerek kendi istediği şekilde bir kimlik veya imaj oluşturmak için bazı davranışları sergilemeye yönelirler. Bu etkileme ve yönlendirme amacı ile yaptığı davranışlarında da izlenim yönetimi taktiklerine başvurmaktadır.

İzlenim yönetimi diğer bireyler üzerinde etki ve izlenim oluşturmak için sergilenen davranışlardır. Oluşturulan bu davranışlar bireyin hedefleri doğrultusunda olmalıdır. Bireyler bazı kişilere bir takım özelliklerini uygularken bazı kişilere de daha farklı özelliklerini ön plana çıkararak davranmaktadır. Buradan hareketle izlenim yönetimi belirli amaçlara odaklanan stratejik ve dinamik davranışlar olduğu ifade edilebilir (Basım ve Tatar, 2006: 226).

Bireyler, diğer bireylere karşı veya yönetim kademesinde bulunanlara karşı kullandıkları izlenim yönetimi taktikleri neticesinde bir geribildirim almaktadır. Aldıkları geribildirimler bireylerin yaşamlarına olumlu veya olumsuz olarak etki etmektedir. İşte bu noktada karşımıza yaşam doyumu kavramı çıkmaktadır.

Yaşam doyumu; moral, mutluluk ve psikolojik iyi olma kavramları ile karıştırılmakla beraber genel olarak bireyin günlük aktiviteleri, yaşamının anlamı, sorumlulukları, kendisine değer vermesi, hedefe ulaşmasına ilişkin tutumunun, duygularının ve hissettiklerinin bir bütün olmasıdır (Sung, 2003: 1094).

Araştırmanın ilk bölümünde izlenim yönetimi taktiklerine yer verilmiştir. İlk olarak izlenim yönetimi kavramı teorik açıdan açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra izlenim yönetiminin amacı, tarihsel gelişimi, modelleri, yönetim süreci, sınıflandırması ve alt boyutları ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. En sonda ise izlenim yönetimi alanında literatür de yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde yaşam doyumu kavramı teorik açıdan açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra yaşam doyumunun önemine, etkileyen unsurlara ve kuramlara yer verilmiştir. En sonda ise yaşam doyumu alanında literatür de yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde ise izlenim yönetimi taktikleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Denizli ilinde tekstil sektörü üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın amacı ve önemi, sınırlılıkları, varsayımları ve yöntemine yer verilmiştir. Daha sonra araştırmadan elde edilen bulgulara ve en sonda da sonuç ve tartışma kısmına yer verilmiştir.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİ

Bu bölümde; izlenim yönetimi kavramı ve tanımı, izlenim yönetiminin amacı, izlenim yönetiminin kavramsal gelişimi, izlenim yönetimi modelleri, izlenim yönetimi süreci, izlenim yönetimi taktiklerinin sınıflandırılması, izlenim yönetimi taktiklerinin ölçümü ve boyutları ve son olarak izlenim yönetimi alanında yapılmış bazı araştırmalara yer verilmektedir.

#### 1.1.İzlenim Yönetimi Kavramı ve Tanımı

İzlenim yönetimi kavramına geçmeden önce izlenim kavramını tanımlamakta yarar vardır. TDK tarafından izlenim “*Bir durum veya olayın duyular yolu ile insan üzerinde bıraktığı etki, intiba, imaj*” olarak ifade edilmektedir (<http://www.tdk.gov.tr/>). Ayrıca izlenim, karşımızdaki kişinin anlatımından anladığımız algılarla kişi hakkında veya kişinin iletmek istediği şeyler hakkında kendimize göre bilgi edinmemizdir. İzlenimde çözümleyici ve bütünsel etken olmak üzere iki etken bir arada rol oynamaktadır. Çözümleyici etken, karşımızdaki kişinin iletişim davranışı içinde kullandığı şifreleri çözmektir. Bütünsel etkende ise duygularımız ağır basmaktadır. Herhangi bir izlenim olurken, bir taraftan karşımızdaki kişinin kullandığı şifreleri çözerek, bir yandan da bunu duygusal bir biçimde değerlendirerek, bir bütün halinde izlenim alırsınız (Koptagel, 1984: 191).

Kişiler sosyal ve örgütsel ortamlarda diğer kişiler üzerinde izlenim oluşturmaya çalışmaktadırlar. Bu izlenimler, kişinin diğer insanlarla ilişkilerinin gelişmesinde, kendisinin ve diğer kişilerin algılarının oluşmasında, değerlendirmelerin yapılmasında ve karar almada etki göstermektedir. Bu durumun bilincinde olan birey kendisi için oluşacak izlenimi yönetmek veya yönlendirmek isteyebilir. Bireyin bu şekilde yönetmek ve yönlendirmek isterken kontrol etmek amacı doğal bir davranış olarak karşımıza çıkmaktadır (Basım vd., 2006a: 2). Buradan hareketle kişinin kendisine karşı oluşturulan izlenimleri kontrol altında tutmaya çalışması, çeşitli bireysel amaçlara yönelik bir davranış şekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kontrol etme çabası yönetme ve yönlendirmeye birlikte devamında birçok taktiğin uygulanmasını beraberinde getirmektedir (Çetin ve Basım, 2010: 256).

Bireyler, karşısındaki bireylerin kendisiyle alakalı algılamalarını, duygu ve düşüncelerini yönetmek ve yönlendirmek girişiminde bulduklarında izlenim yönetimi adı altında bir yönetim türü meydana gelmesinin ilklerini oluşturmaktadırlar. İzlenim yönetimi kavramı ise kişiler arası etkileşimin en önemli noktalarından biri olarak görülmekte ve örgütsel davranış, sosyoloji, yönetim, psikoloji bilimlerinde çalışılan konulardan birisi olmaktadır (Yücel, 2013: 2).

İzlenim yönetimi kavramı literatürde, intiba yönetimi, etkileme yönetimi, imaj yönetimi ve algılama yönetimi kavramlarına benzetmekle birlikte bir takım farklılıklar bulunmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2009: 54). Bu araştırmada ise izlenim yönetimi kavramı üzerinde yoğunlaşmaktadır.

İzlenim yönetimi sadece o anı içermeyen gelecekteki olayları veya olması muhtemel olayları da kapsayan bir süreçtir. Bu özelliği ile izlenim yönetimi diğer bireylerin oluşturduğu izlenimlerini inceleme yaparak kendimize fayda sağlayacak izlenimler yaratmayı, içinde bulunduğumuz duruma uyum sağlamayı ve vücut hareketlerimizi yani beden dilimizi, mimiklerimizi kontrol altında tutmayı ifade eder. Bu sayede bireyler izlenim yönetimi ile endişelerini bastırmayı ya da hatalarını gizlemeye çalışarak içinde bulunduğu duruma göre en iyi olacak şekilde görünüşünü değiştirmeyi hedeflemektedir (Oğuzhan, 2015: 13).

Bozeman ve Kacmar (1997: 9)'a göre izlenim yönetimi tanımı, kişilerin kendi algılamaları ile ilgili belirledikleri hedefe ulaşmak için, sözlü veya sözlü olmayan davranışa başvurdukları stratejik bir süreçtir. Diğer bir tanımda ise kişilerin arzu ettikleri sonuca ulaşabilmek için izlenmesi gereken sistemli davranışlardır (Chen ve Fang, 2008: 264).

Aygün ve Toptan (2015: 272) izlenim yönetimini, bireylerin ulaşmak istedikleri amaçlara ve oluşturmak istediği kimliği yaratmak için diğer bireylerin algısını, duygu ve düşüncesini etkilemeye yönelik çeşitli davranışları barındıran kontrol ve yönlendirme süreci olarak tanımlamıştır. Diğer bir tanımda ise izlenim yönetimi, kişinin yetkili bir konumda birisini etkilemek için bilgisini kontrol etmeye çalışmasına neden olan psikolojik bir süreç olarak tanımlanmıştır (Chin, 2006: 11).

Leary ve Kowalski (1990: 34) izlenim yönetimini, kişilerin diğerleri üzerindeki izlenimleri kontrol etmeye çalıştığı bir süreç olarak tanımlamaktadır. Çünkü insanların

başkaları üzerinde yaptıkları izlenim, başkalarının kendilerini algılama, değerlendirme ve davranışlarını etkilemektedir. Kişiler, kendileri ile ilgili görüşlerin birey üzerinde etki yapacaklarını bildiklerinden belirli izlenim yaratacak şekilde davranırlar.

Sharma ve Sharma (2012: 352)'a göre izlenim yönetimi, olumlu izlenim yaratmak için gerçeğin bilerek ve isteyerek 'saptırılması' demektir. İzlenimi yönetmek, aşağıda belirtilen maddelerin herhangi birini veya tümünü kasıtlı olarak kullanmayı içerir:

- Elbise, saç stili, makyaj ve diğer görsel görünüşleri yönetmek.
- Genel davranışları yönetmek (iddialı, hoş vb.).
- Kaygılarını ya da gerçekleri gizlemek veya açık sözlülüğünü göstermek için beden dilini yönetmek.
- Gerçeği anlatma konusunda hesaplı davranmak. Yalan söylemeyip aynı zamanda tüm gerçeği de anlatmamak.
- Kendini iyi gösterecek şeyleri mübalağa ederek veya olağanüstü bir şekilde anlatmak.
- Kendini kötü gösterecek olumsuz etkenlere önem vermemek veya reddetmek.

İzlenim yönetimi kavramı başlangıçlarda sosyologlar ve sosyal psikologlar tarafından incelenmiş olmakla birlikte, son yıllarda örgütsel davranış araştırmacıları tarafından da ilgi duyulmaya başlanmıştır. Günümüzde de örgütlerde izlenim yönetimi giderek önemini artırmaktadır (Bolino ve Turnley, 1999: 187). Örgütlerde izlenim yönetimi, bireyin bulunduğu ortamda sosyal güç elde etme, bireyler arası etkileşimi kolay hale getirme veya olumsuz kimlik oluşturabilecek izlenimlerden kaçınma amacı ile iş görenlerin, iş çevresindeki kişilerin kendisine dair izlenimlerini, bilinçli bir şekilde ya da bilinçli olmayan bir şekilde kontrol etme ve yönlendirme davranışları olarak tanımlanabilir (Demir, 2002: 17).

İzlenim yönetimi, izlenimi yapan kişinin hedeflerine odaklanır. Bireyler, karşısındaki kişilerin bazılarını bir kısım özelliklerini bazılarını da farklı özelliklerini ön plana çıkarmayı tercih ederler (DePaulo, 1992). Bu bağlamda izlenim yönetimi, diğer bireylere karşı göstermek istediğimiz şekilde görülmemizi sağlamak olarak ifade edilebilir (Aronson vd., 2012: 289).

Gardner (1992: 33) izlenim yönetimini, Shakespeare'in bakış açısından yola çıkarak tanımlamaktadır. Buradan yola çıkan yazar; Shakespeare'in tiyatro sahnesiyle örgütsel hayatın birbirine benzer olduğunu ifade etmektedir. Shakespeare'in hayatımızın aktörler, izleyiciler, sahne dekorları ve farklı sahneler için farklı rollerin olduğunu aynı zamanda eleştirileri olan bir drama olduğunu ifade etmektedir. Daha çok ilgilenilen alan ise örgüt ortamında karşılaşılan farklı rollerin olmasıdır. Örgüt ortamlarında bu rolleri oynayan oyuncular ise, yöneticiler ve diğer kişiler olarak ifade eder.

İzlenim yönetimi davranışları genellikle otomatikleşmiş davranışlardır. Bu davranışlar önceki benzer durumlarda uygulanıp başarı elde edilmiş davranışlardır. Örnek olarak iş görenin otoriteye karşı saygılı olması, amirin görebileceği yerlerde kaba hareketlerde bulunmaması ve sırlarını kendisine saklaması verilebilir. İnsanlar izlenim yönetimi davranışlarını uygularken hepsini bilerek, farkında olarak ve planlı bir şekilde uygulayamazlar. Bunun sebebi alışkanlık haline gelmiş olmasıyla açıklanmaktadır (Rosenfeld vd., 1995; Akt. Basım ve Tatar, 2006: 227).

İzlenim yönetimine ilişkin araştırmacılar tarafından birbirine benzer ve farklılıklardan oluşan birçok tanım yapılmıştır. Yapılan tanımların ortak özelliklerinden yola çıkarak şunlar söylenebilir (Doğan ve Kılıç, 2009: 56);

- İzlenim yönetimi, sosyal bir etkileşim sürecidir.
- İzlenim yönetimi, imaj yaratma yöntemidir.
- İzlenim yönetimi, belirli bir hedefe ulaşma girişimidir.
- İzlenim yönetimi, davranışlara yön verildiği ve kontrol altında tutulduğu bir süreçtir.
- İzlenim yönetimi, diğer bireyleri etkilemeye yönelik bir süreçtir.

## **1.2. İzlenim Yönetiminin Amacı**

Toplum içerisinde bireyler, diğer kişilerle sürekli olarak etkileşim ve iletişim içerisinde. Bu iletişim ve etkileşim bireyin davranışlarına her zaman etki eder ve doğal olarak yön verir (Serin vd., 2014: 24). Birey hem iş hayatında hem de sosyal hayatında iletişim ve etkileşimlerinde başarılı olmayı hedeflemekle birlikte diğer bireyler tarafından onaylanmak ve kabul görmek için belirli izlenimler oluşturmak

isteyebilir. Birey oluşturmak istediği izlenimlere ulaşabilmek içinde bilinçli veya bilinçli olmayan bir şekilde bir takım uğraşlara girebilmektedir (Akdoğan ve Aykan, 2008: 7) İzlenim yönetiminin amacı ise, kişilerin ulaşmak istedikleri hedeflerini gerçekleştirmesinde ve bu hedeflere dayanan izlenimlerle alakalı bilginin yönlendirilmesiyle çevresel izlenimlerin kontrol edilmesidir (Çetin ve Basım, 2010: 257).

Çalışma yaşamında kişiler, diğer kişiler tarafından algılanmalarını etkilemeye yönelik izlenim yönetimini kullanmak için farklı stratejiler uygulamaktadır. (Bolino ve Turnley, 2003; Akt. Ülbeği vd., 2013: 4). Kişiler kısa zamanda ve kolay olabilecek bir şekilde amaçlarına ulaşmak için başvurdukları taktikleri çalışma ortamındaki iş arkadaşlarına ya da yönetim kademesinde bulunan üstlere karşı kullanmaktadırlar. Değişik amaçlar içermekle birlikte kişinin kendisine faydalı olacağına inandığı durumlar için (terfi, bireysel tatmin ve halkça tutulma vb.) bu oluşturdukları taktikleri uygulamaktadır. Amaç ne olursa olsun bu izlenim yönetimi davranışları, diğer bireylerin makamı, konumu ve genel mizacına dikkat edilerek sergilenmekte ve zaman içerisinde de değişiklik gösterebilmektedir (Serin vd., 2014: 24).

Kişiler, maddi ve manevi olarak kendilerine fayda sağlayacak bir takım davranışlar oluşturmaktadır (Özan ve Sayıcı, 2016: 176). Şöyle ki; kişiler çalışma ortamında oluşturmak istedikleri izlenim yönetimi davranışlarını doğru bir şekilde ileterek onay alma, destek görme, güç oluşturma, arkadaşlık gibi sosyal ilişki boyutlu kazanımlarla beraber, ücretlerinde artış, çalışma koşullarının daha iyi duruma gelmesi gibi maddi yönden kazanımlar oluşturmayı da hedeflemektedir. Bunun yanında, izlenim yönetimi davranışları ile diğer kişilerin övgü, hayranlık ve sevgi gibi tutum ve davranışlara sebep olabildiğinden, kişilerin kendilerine olan saygılarını kazanmalarını da sağlamasında etkindir (Leary ve Kowalski, 1990: 38).

İzlenim yönetimi çalışmaları, örgütlerde özellikle ast- üst ilişkisi bağlamında önemli bir yere sahiptir. Bu ast- üst ilişkisinde astın yapısal bağlılığı, olumlu bir izlenim oluşturmak için doğal bir arzuya yol açar. İzlenim yönetimi davranışı, kişisel başarı ve terfi fırsatları konusunda önemli bir etkiye sahip olabilir. Bununla birlikte, etkili liderlik, karar verme, ekip olarak çalışmanın dinamikleri gibi önemli örgütsel süreçlerin anlamayı artırmasında anlamlı bir faktör olabilir. (Zaidman ve Drory, 2001: 671-672).

İzlenim yönetimi her ne kadar olumlu görünen bir kavram olsa da bazı durumlarda olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Demiral, 2016: 46). İzlenim yönetimi davranışları, örgütsel yaşamın her kademesinde görülebilir. Burada önemli olan davranışların hangisinin dürüst ve doğal, hangisinin de doğal olmayan davranış olduğunu ayırabilmektir (Basım ve Tatar, 2006: 242). Buradan hareketle, yönetici çalışanların samimi davranışlarla yapmacık davranışlarını ayırt edebilmelidir. Eğer yönetici bu izlenim yönetimi davranışlarını ayırt edemez ise bu durum yanlış performans değerlendirmesine neden olmakla birlikte örgüt ve diğer çalışanlar için olumsuz bir durum ortaya çıkacaktır (Doğan ve Kılıç, 2009: 79).

### 1.3. İzlenim Yönetiminin Kavramsal Gelişimi

Bireylerin diğer kişilerin kendileri hakkında izlenim oluştururken onları etkileme ve yönlendirme süreci olan (Gardner 1992: 34) izlenim yönetimi kavramı, uzun bir süre boyunca psikoloji ve sosyal psikoloji alanlarında tartışma konusu olmuştur (Demir, 2002: 10).

İzlenim yönetimi alanında yapılan ilk temel sistematik çalışmayı başlatan sosyolog Erving Goffman tarafından 1959 yılında yazılan “The Presentation of Self in Everyday Life (Günlük Yaşamda Kendini İfade Etme)” adlı çalışmadır (İnceelli, 2005: 9). Erving Goffman yazmış olduğu bu kitapta sosyal yaşamı tiyatroya benzetmektedir. Goffman, toplumsal eylemi dramaturji (oyunsallık) metaforu çerçevesinde ele alarak toplumsal yaşamı sahnelenen bir dramadan ibaret olduğunu belirtir. Ona göre bütün dünya bir sahneden ibarettir ve insan davranışlarını bir tiyatro sahnesinde sergilenen performansa benzeterek açıklamaya çalışmaktadır (Yılmaz ve Yılmaz, 2016: 105). Bu dramaturji metaforunda kişilerin hedeflediklerine ulaşabilmesi için yaşam bir tiyatroya ayrıca kişileri de bu tiyatro sahnesinde performans sergileyen aktörlere ve diğer bireyler de izleyicilere benzetme yapılmaktadır (Toptan, 2014: 43).

Goffman ile aynı devirde yaşayan psikolog Edward Jones (1964) da izlenim yönetimi alanında çalışmalar yapmıştır. Jones, kişilerin daha çok hangi tür davranışları onayladığı üzerine yoğunlaşmıştır (Akt. Leary ve Kowalski, 1990: 35; Demir, 2002: 12; Akdoğan ve Aykan, 2008: 8). Goffman ve Jones izlenim yönetiminin, etkileşimlerde kullanılan doğal olarak ve sıklıkla uygulanan bir kavram olarak düşünmelerine rağmen bu konuyla ilgili çalışmaların başladığı ilk zamanlarda çok az teorisyen bu geniş bakış

açısına sahip olmuştur. Bundan dolayı bazı sosyal psikologlar izlenim yönetimini, aşırı (ekstrem) bir davranış olarak ele almışlardır. 1960'lı yıllarda gerçek ilişkilere ait verilere gözlem yapmak amacıyla izlenim yönetimi davranışlarını elemek veya kontrol etmek için laboratuvar araştırmalarına ihtiyaç hissedilmiştir. 1970'li yıllarda ise izlenim yönetimi alanında bilgilerin çoğalmasıyla davranışlar üzerinde etkin bir rol olduğu kabul görmeye başlanmıştır (Rosenfeld vd., 1995; Akt. Ünaldı, 2005: 13).

1980'li yılların ikinci yarısından itibaren izlenim yönetimine verilen önem giderek artmış (Demiral, 2013: 6) ve 1990'lı yıllara gelindiğinde ise bireysel ve örgütsel açıdan izlenim yönetiminin çok boyutlu bir yapısının olduğu anlaşılmıştır. Örgütsel izlenim yönetimi çerçevesinde kurumlar aktör, izleyiciler hedef olarak değerlendirilmeye birlikte kurumların uyguladığı izlenim yönetimi taktikleri üzerinde yoğunlaşmaktadır (Bolino vd., 2008).

İzlenim yönetimi kavramı günümüzde, kişiler arası etkileşimin en önemli temel yapıtaşlarından biri olarak görülmeye birlikte sosyoloji, örgütsel davranış, yönetim, sosyal psikoloji, iletişim, kriminoloji ve politika bilimlerinde ele alınan ve yaygın olarak işlenen bir kavramdır (Rosenfeld vd., 1995; Akt. İnceelli, 2015: 11). İzlenim yönetimi hem örgütsel yaşamda hem de teknolojinin gelişmesiyle hayatımıza giren elektronik iletişim ve bu iletişimin getirdiği sanal topluluklarda araştırılmaktadır. İzlenim yönetimi bu araştırma ve uygulamalarda temel konu olarak incelenmekte örgütsel yaşamla birlikte diğer sosyal etkileşimlerde yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Etkili iletişimin temeli olarak ifade edilen izlenim yönetimi, örgütsel yaşamı ve diğer sosyal etkileşim alanlarını bir bütün olarak ele almamız için gereklidir (Özdemir, 2006: 24).

#### **1.4. İzlenim Yönetimi Modelleri**

Literatürde izlenim yönetimi sürecini açıklamaya yönelik farklı yazarlar tarafından farklı modeller geliştirilmiştir. Bu modeller;

- Leary ve Kowalsky'nin İzlenim Yönetimi Modeli
- Rosenfeld, Giacalone ve Riordan'ın Üç Bileşenli Modeli
- Martinko'nun İzlenim Yönetimi Modeli
- Sampson'un İzlenim Yönetimi Modeli
- Bozeman ve Kacmar'ın Siberetik Modeli

- Gardner ve Martinko'nun İzlenim Yönetimi Modeli'dir.

#### 1.4.1. Leary ve Kowalski Modeli

Leary ve Kowalski (1990: 35) izlenim yönetimi sürecine etki eden faktörleri en küçük modelde toplamayı hedeflemişlerdir. İzlenim yönetimi modeli her biri farklı ilkelere göre hareket eden ve farklı durumlardan etkilenen iki ayrı süreç içermektedir. İlk süreç izlenim oluşturmaya güdülenme, ikinci süreç izlenim oluşturmadır.

**Tablo 1: İzlenim Yönetiminin İki Ögesi**

İzlenim Oluşturmaya Güdülenme	İzlenim Oluşturma
İzlenimlerin amaçlara uygunluğu	Benlik kavramı
	İstenen ve istenmeyen kimlik imajları
Amaçların önemi	Rol kısıtlamaları
Gerçekleşmesi istenilen ve mevcut imaj arasındaki farklılık	Amaçların değerleri
	Var olan veya olması istenen sosyal imaj

**Kaynak:** Leary, M. R and Kowalsky, R. M., (1990), "Impression Management: A Literature Review and Two-Component Model", *Psychological Bulletin*, Vol. 107, p. .36.

Bireyler buldukları ortamda diğer bireylerin gözünde nasıl göründüklerini kontrol etmek için motive olurlar. Örneğin, bir iş toplantısında birçok kişi diğerlerinin gözünde değerli birisi olarak düşüneneği başarılı bir kişinin imajını yansıtmaya motive olurlar. Belirli izlenimleri yaratmaya motive olduktan sonra kişiler diğerlerinin izlenimlerini etkilemek için kendi davranışlarını değiştirebilir (DuBrin, 2011: 5). İzlenim oluştururken sadece izlenim yönetimi davranışının seçimi yetmez, aynı zamanda bunu nasıl yapacağına karar vermeyi de gerektirir. Böylece model, sadece kişilerin belirli bir sosyal ortamda başkalarının oluşturduğu izlemlerle neden ilgilendiğine değil, bununla birlikte kişilerin neden başka bir izlenim yönetimi taktiği benimsemesiyle de ilgilenmektedir (Leary ve Kowalski, 1990: 35-36).

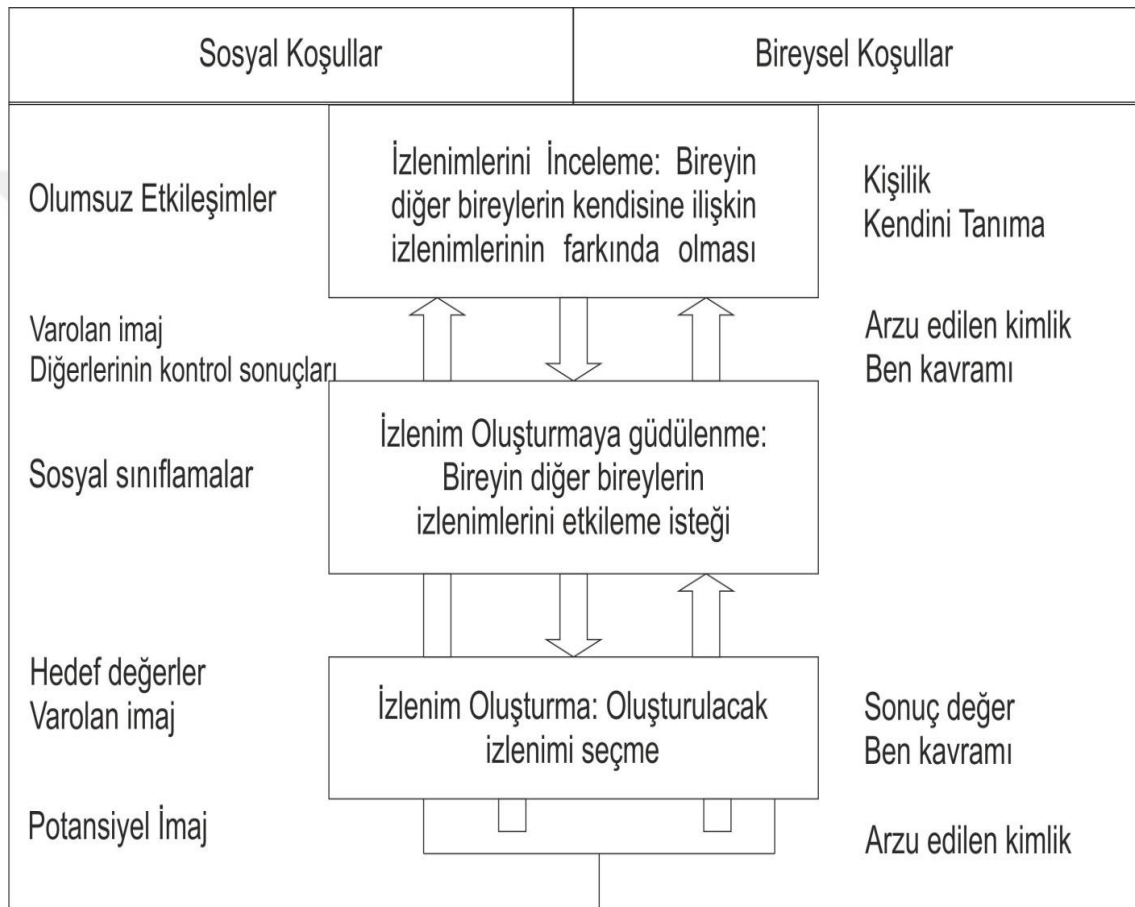
#### 1.4.2. Rosenfeld, Giacalone ve Riordan'ın Üç Bileşenli Modeli

Rosenfeld ve arkadaşları tarafından izlenim yönetimine ilişkin üç bileşenli model geliştirilmiştir. Leary ve Kowalsky'nin geliştirmiş olduğu modelden farklı olarak üçüncü bir öge olan izlenimleri incelemeyi (impression monitoring) modellerine



eklemişlerdir. Leary ve Kowalski de yapmış oldukları modelde izlenim incelemeye değinmişlerdir. Fakat onlar izlenim incelemeyi, izlenim oluşturmaya güdülenme başlığı altında ele alırken Rosenfeld ve arkadaşları yapmış oldukları modelde izlenim incelemeyi, izlenim yönetiminde izlenim oluşturmaya güdülenme ve izlenim oluşturma gibi ayrı bir öge olarak aldıkları görülmektedir (Rosenfeld vd. 1995; Akt. Demir, 2002: 18).

**Şekil 1: İzlenim Yönetiminde Sosyal Psikoloji Sürecinin Üç Bileşenli Modeli**



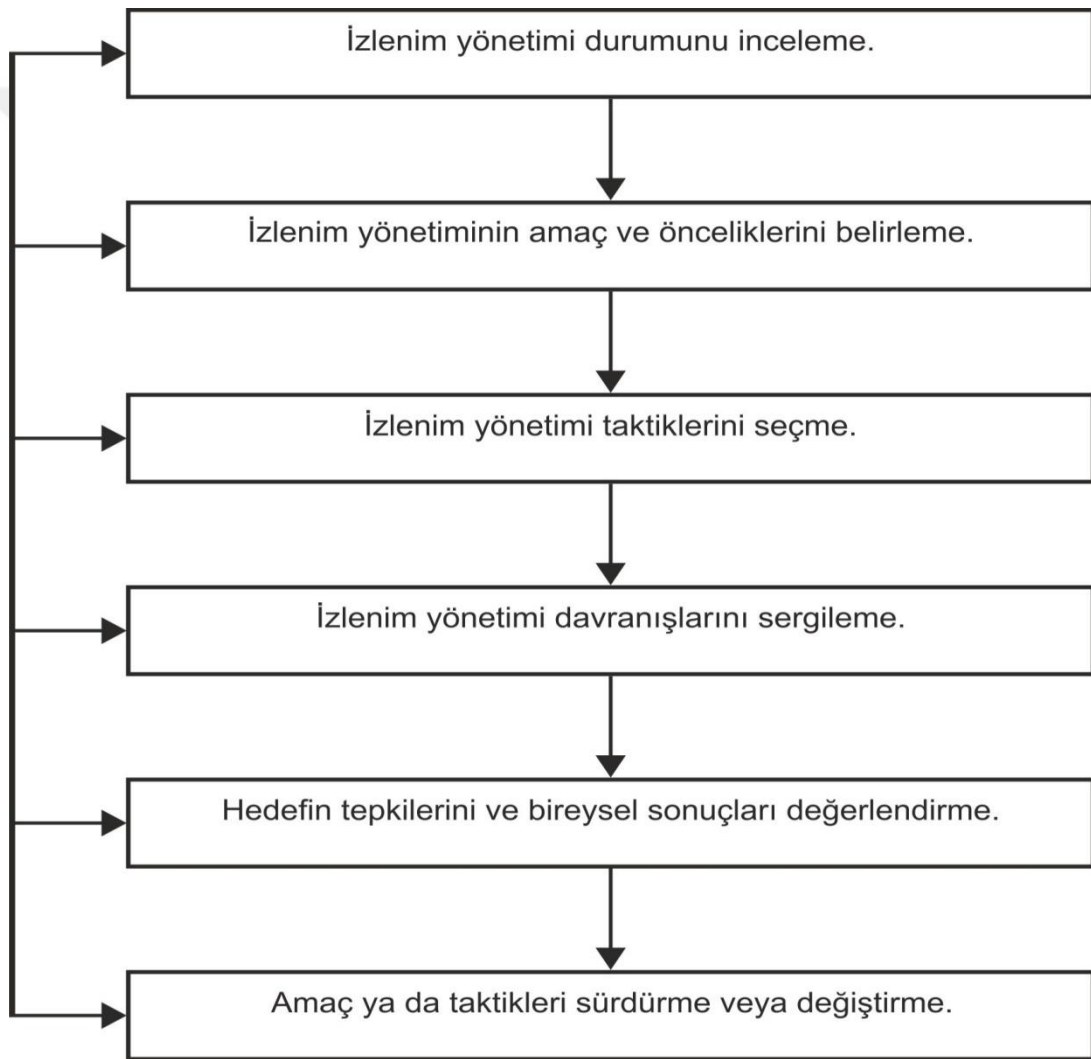
**Kaynak:** Rosenfeld, P.R., R.A. Giacalone ve C.A. Riordan. (1995), *Impression Management in Organizations: Theory, Measurement and Practice*, New York: Routledge; Akt. Demir, K. (2002), "Türkiye'deki Resmi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İzlenim Yönetimi", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara, s. 18.

### 1.4.3. Martinko'nun İzlenim Yönetimi Modeli

Martinko (1991) tarafından geliştirilen model, Rosenfeld ve arkadaşlarının modeline benzemekle birlikte oldukça detaylı bir izlenim yöntemi modeli geliştirmiştir. Bu modele göre bireyler ilk olarak bir durum tanımlaması yaparlar ve durum, izleyici ve

kişisel özellikler incelenir. Bu inceleme neticesinde elde edilen verilerden hareketle izlenim yönetimi amaçları belirlenir ve bu amaçlar doğrultusunda olabilecek en uygun izlenim yönetimi taktiği seçilir. Seçilen taktik uygulamaya konulur. Uygulama sonucunda ise izleyicinin vereceği tepkilere göre değerlendirilir. Taktiğin başarılı olup olmamasına göre tekrardan amaç ve hedefler belirlenir (Ünaldı, 2005: 20-21).

**Şekil 2: İzlenim Yönetimi Süreci**



**Kaynak:** Martinko, M.J. (1991), *Impression Management: Looking to the Future, Applied Impression Management*. London, Sage Pub, p. 22; Akt. Ünaldı, S. (2005), "Emniyet Örgütü Yöneticilerinin İzlenim Yönetimi", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, s. 20.

#### 1.4.4. Sampson'un İzlenim Yönetimi Modeli

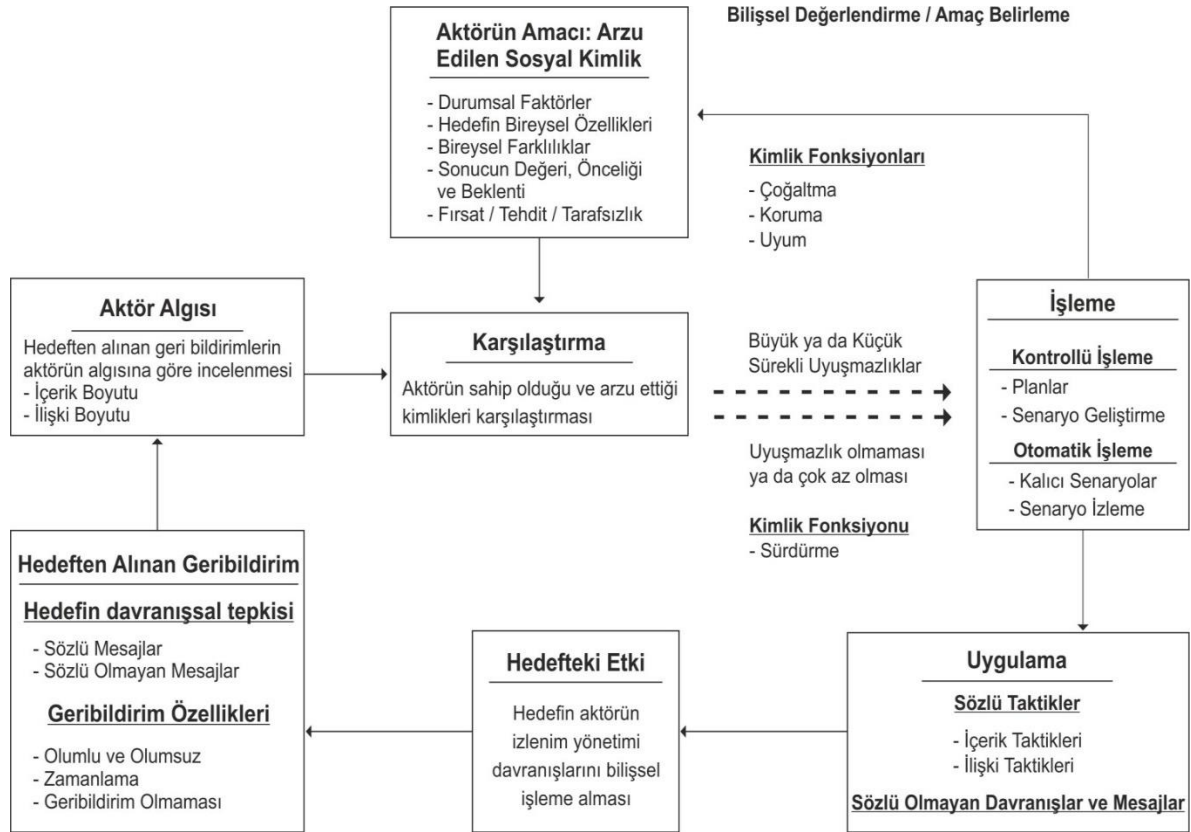
Sampson (1997: 8-9)'un izlenim yönetimiyle ilgili dokuz aşaması şöyle ifade edilmiştir:

1. Aşama: Hedefleri tanımlama, durumdan neyin elde edilmek istendiğini ortaya koyma,
2. Aşama: İzlenim yönetiminde bulunulacakları tanımlama,
3. Aşama: Hedeflere ulaşmak için uygun araç ve taktiğinin seçimi,
4. Aşama: İzlenim yönetimi taktiğinin uygulanması,
5. Aşama: İzleyicinin tepkisini değerlendirme,
6. Aşama: İstenilen hedeflerin ne kadarına ulaşıldığının (bireysel sonuçların ne kadarına sahip olduğunun) tespit edilmesi,
7. Aşama: Uygulanan taktiklerin gelen tepkiler neticesinde yeniden biçimlendirilmesi,
8. Aşama: Yeni hedeflerin belirlenmesi,
9. Aşama: Uygulamaların tekrar edilmesi.

#### 1.4.5. Bozeman ve Kacmar'ın Siberetik Modeli

İzlenim yönetiminin siberetik modeline göre, izlenim yönetimi motivasyonu, bireyin ulaşmak istediği sosyal kimlik ile diğer bireylerden aldıkları geri bildirimler arasındaki algılanan farklılıkların bir fonksiyonu olduğunu göstermektedir. Bu farklılıklar karşılaştırma sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu karşılaştırmada bireylerin oluşturmak istediği izlenim istenilen yönde ise bu durumda kullanılan taktiklere devam edilir. Ancak bir farklılık söz konusu olur ise bireyler alternatif taktik arayışına gideceklerdir. Bu durum senaryoyu izleme, geliştirme veya plan yapma ile sonuçlanır. Her durumda bir sonraki taktik seçimiyle birey davranışını sergileyecek ve hedefin tepkisini bekleyecektir. Bu tepki (yani geribildirim) bir süzgeçten geçirilecek ve daha sonra bireyin göstermek istediği izlenim ile karşılaştırılacaktır. Bu karşılaştırmadan gelen sonuca göre bir sonraki adım belirlenecek ve etkileşim devam edecektir (Bozeman ve Kacmar, 1997: 12).

**Şekil 3: İzlenim Yönetiminin Sibernetik Modeli**

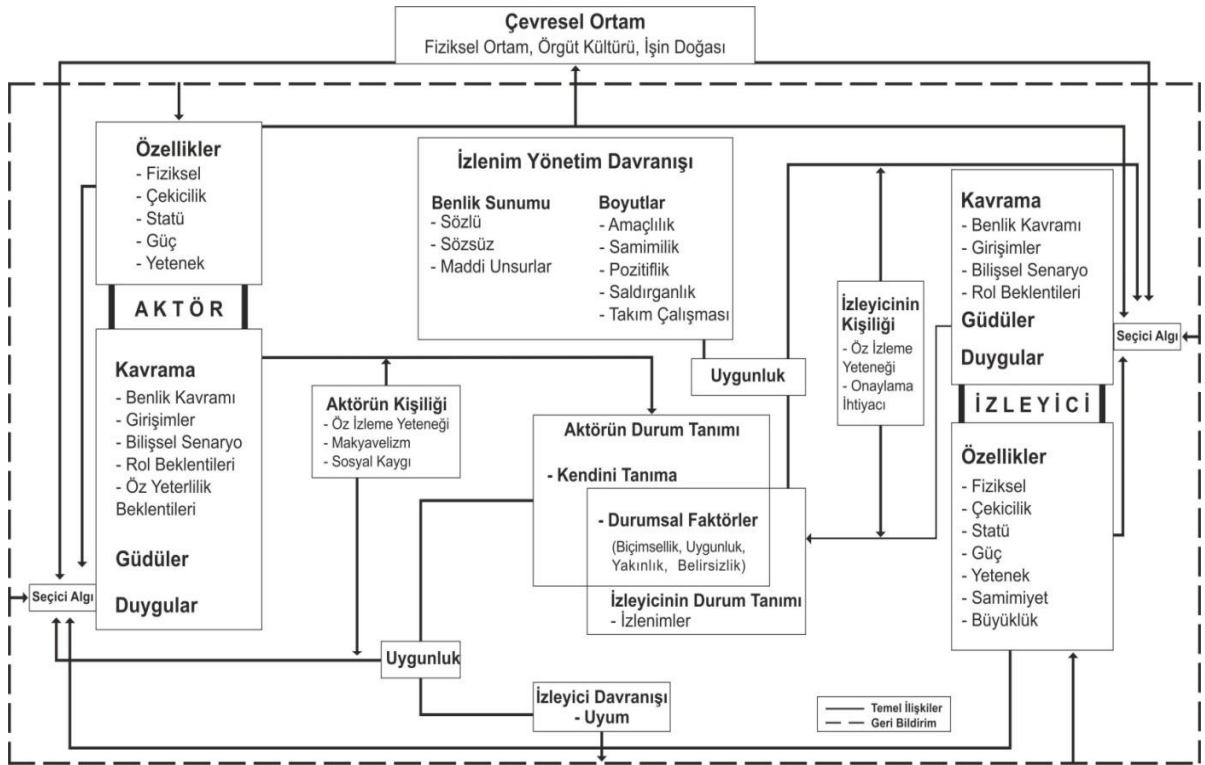


**Kaynak:** : Bozeman, D. P. and Kacmar, K. M. (1997), "A Cybernetic Model of Impression Management Processes in Organizations", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 69, Issue.1, p. 12

#### 1.4.6. Gardner ve Martinko'nun İzlenim Yönetimi Modeli

Gardner ve Martinko (1988: 322)'nin izlenim yönetimine ilişkin modeli, Goffman'ın sosyal etkileşimlere dramaturjik (tiyatro tarzı) bakış açısını yansıtmaktadır. Bu modele göre, bireyler diğer bireylere karşı olumlu yönde izlenimler oluşturmak için içinde buldukları örgüt sahnesinde performans sergileyen aktörlerdir. Burada performans sergileyen aktör ve izleyicinin özellikleri, çevrenin özellikleri ile bir bütün olarak bir uyarıcı rolü üstlenmektedir.

**Şekil 4: İzlenim Yönetimi Sürecinde Anahtar Değişkenler ve Başlıca İlişkiler**



**Kaynak:** Gardner, W. L. ve Martinko M. J. (1988), "Impression Management in Organizations", *Journal of Management*, Vol. 14, Issue.2., p. 323.

## 1.5. İzlenim Yönetimi Süreci

İzlenim yönetimi süreci, farklı izlenim yönetimi modelleri çerçevesinde değerlendirildiğinde üç aşamadan oluştuğu ileri sürülmektedir. Bu aşamalar; izlenimleri inceleme, izlenim oluşturmaya güdülenme ve izlenim oluşturma aşamalarıdır (Demir, 2002: 24).

### 1.5.1. İzlenimleri İnceleme

İzlenim yönetimi sürecinin ilk aşaması olan izlenim inceleme, bireyin çevresinde bulunan diğer bireylerin kendisi hakkında algıları ve değerlendirmelerine dair davranışları kapsamaktadır. Birey, herhangi bir davranış sergilemeden önce diğer bireylerin algı ve değerlendirmelerini incelemektedir (Göker, 2017: 33). Birey bu süreçte, içinde bulunduğu ortam ve sahip olduğu kişilik yapısıyla, diğer bireylerde kendisi hakkında oluşturduğu izlenimleri fark etmeye başlar ve diğer bireylerden aldığı geri bildirimleri değerlendirerek devam eder (Akgün, 2009: 26).

Leary'e (1996) göre izlenim incelemenin dört aşaması vardır. Bu aşamalar şöyle açıklanmıştır (Akt. Demir, 2002: 25-26).

**1-İzlenime duyarsızlık:** Bu aşamada birey, diğer bireylerin kendisiyle ilgili izlenimlerine ilgisi yoktur. Bireylerin, kendilerine yönelik tepkileri fark edememesinin iki nedeni olduğu ileri sürülmektedir. Birincisi, birey içinde bulunduğu zor koşullar sebebiyle çevresindeki bireylerin kendisi hakkındaki düşüncelerini önemseyecek durumda değildir. İkinci sebep ise, bireyin o an ki içinde bulunduğu psikolojik durumun, çevresindeki bireylerin izlenimleri incelemesini engellemesidir.

**2-İzlenimlerin bilinçsizce gözden geçirilmesi:** Birey, farklı bir konuya odaklanmışken çok dikkat etmeksizin izlenimlerini inceleyebilir. Birey, diğer bireylerin kendisi hakkında ki algılamalarını bilinçli bir şekilde gözden geçirmediği zamanlarda dahi onların kendisine ilişkin bilgilerini taramaktadır. Birey bu taramada olumlu bilgiler aldığı anda tarama devam eder, eğer olumsuz bir bilgi alınırsa bireyin bilinçli bir şekilde dikkati bu konuya yönelir.

**3-İzlenimlerin farkında olma:** Birey bu aşamada, bilinçli bir şekilde diğer bireylerde oluşturduğu izlenimlerin farkındadır ve birey kendini diğer insanların gözünden görebilmektedir.

**4-İzlenime odaklanma:** Bireyin, diğer bireyler üzerinde kendisi hakkında oluşturduğu izlenimleri ve bu izlenimlerin sonuçları üzerine yoğunlaştığı aşamadır. Bu durum bireyin izlenim oluşturmaya üst düzeyde motive olduğunda gerçekleşir.

### 1.5.2. İzlenim Oluşturmaya Güdülenme

Bireyler genellikle istedikleri önemli sonuçları elde etmek için izlenimlerini yönetmeye motive olurlar (Barsness vd., 2005: 402). Bozeman ve Kacmar izlenim oluşturmaya güdülenmede etkili olan iki önemli güdüden bahsetmektedir. Birinci güdü, kendini geliştirmedir. Birey, kendini geliştirme güdüsüyle kendisine olan saygısını arttırmak ve korumak ister. Bu tarz güdülenme aynı zamanda bireyin sahip olduğu kimlik ile arzu edilen sosyal kimlik arasındaki çelişkiyi içermektedir. İkinci güdü ise, kendini doğrulamadır. Bu güdü bireyin, diğer bireylerden arzuladığı sosyal kimliğe ait aldığı dönütler neticesinde onay alma arzusunun kaynaklanmaktadır (Bozeman ve Kacmar, 1997: 13-14).

### 1.5.3. İzlenim Oluşturma

İzlenim yönetimi sürecinde son aşama izlenim oluşturma aşamasıdır. Birey çevresindeki izlenimlerin farkında olup onları yönetmeye güdülendikten sonra olmasını arzu ettiği izlenimleri gerçekleştirme çabasına girer (Demir, 2002: 30).

### 1.6. İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Sınıflandırılması

Bireyler, kendilerine ilişkin izlenimlerini oluştururken diğer bireylerin kendileri hakkındaki izlenimlerini şekillendirmek, etkilemek veya istemediği bir şekilde izlenim oluşmuşsa onları düzeltmek için birtakım izlenim yönetimi taktiklerine başvururlar (Akgün,2009:1). Bireylerin izlenim yönetimi taktiklerine başvurması, çalışma ortamlarında istenilen görevi elde etme, performansıyla alakalı olumlu geribildirim alma veya yüksek ücret artışı elde etmesine neden olmaktadır. Bununla birlikte bireyler her zaman aynı izlenim yönetimi taktiklerini kullanmamaktadır. Yani bireyler benzer durumda karşılaştıklarında aynı taktik seçimi yerine farklı izlenim yönetimi taktiklerini de seçmektedirler (Higgins vd., 2003: 89).

İzlenim yönetimi literatürünün iki temel kategoriye ayrılacağı söylenebilir. Bu kategorilerden ilki, izlenim yönetimi taktiklerinin güdülenme üzerine odaklandığı çalışmalardır. Araştırmacılar bireylerin aldığı ödülleri en üst düzeye çıkarmak, kendi özgüvenlerini korumak veya arzu ettiği kimliği oluşturmak için olumlu bir imaj yaratmak istediklerini ifade etmişlerdir. İkinci kategori de ise, bireylerin diğer bireyleri etkilerken kullandıkları izlenim yönetimi taktikleri sürecine odaklanmışlardır. Araştırmacılar izlenim yönetimi taktiklerini belirleyip bununla birlikte sınıflandırmaya çalışmışlardır (Zaidman ve Drory, 2001: 672).

İzlenim yönetimi taktiklerine ait sınıflandırmalar aşağıda yer almaktadır.

#### 1.6.1. Jones ve Pittman İzlenim Yönetimi Taktiği

Jones ve Pittman (1982) izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin sınıflandırmasını beş farklı ana bölümde ele almıştır. Bu sınıflandırmalar;

**-Kendini sevdirmeye çalışma:** Bireylerin, iyilik yaparak ya da karşısındaki kişiyi överek kendilerini sevdirmeye çalışması.

**-Niteliklerini göstermeye çalışma:** Bireyin, diğerlerinin gözünde kendisini yetenekli veya başarılı olarak göstermeye çalışması.

-**Kendini örnek personel göstermeye çalışma:** Örnek davranış sergileyen bireyler kendilerini görev çağrısının üstüne ve ötesine gitme olarak göstermesi.

-**Kendini acındırmaya çalışma:** Bireyin yardıma muhtaç görünmesi için eksikliklerini ön plana çıkarmaya çalışması.

-**Tehdit etmek:** Diğer bireylerin gözünde korkutucu veya tehlikeli biri olarak görünmeye çalışması.

### 1.6.2. Crane ve Crane'in İzlenim Yönetimi Taktikleri

Crane ve Crane (2002) kendi tabiriyle izlenim yönetimi stratejilerini iki ana başlık altında toplamıştır. Bunlar, girişken (assertive) ve savunmaya yönelik (defensive) izlenim yönetimi stratejileridir.

-**Girişken stratejiler:** Girişken stratejiler, olumlu izlenimler elde etmek için kullanılır. Bu girişken izlenim yönetimi stratejisi, Jones ve Pittman (1982)'ın taktiklerinden esinlenerek oluşturulmuştur. Bu stratejiler, kendini sevdirmeye, niteliklerini tanıtmaya, acındırma, örnek davranışlar sergileme ve gözdağı verme olarak ayrılmaktadır.

-**Savunmaya yönelik stratejiler:** Girişken stratejilerin yanında, kişinin kendi imajını korumak veya düzeltmek için savunmacı stratejileri de vardır. Bu stratejiler, masumiyet, mazeret, gerekçelendirme ve özür dileme davranışlarından oluşur.

### 1.6.3. Schütz'un İzlenim Yönetimi Taktikleri

Schütz (1998: 614-619) izlenim yönetimi taktiklerini dört temel sınıflandırmaya tabi tutmuştur. Bu sınıflandırma;

-**Kendini göstermeye yönelik izlenim yönetimi taktikleri:** Saldırgan niteliğe sahip olmayan, olumlu izlenimler oluşturma çabalarından oluşur. Jones ve Pittman (1982) sınıflandırmasında yer alan kendini sevdirmeye, niteliklerini gösterme ve örnek personel gösterme taktiklerini kendini göstermeye yönelik izlenim yönetimi taktiği altında değerlendirmiş, fakat kendini acındırma ve tehdit etme taktiklerini olumlu izlenim oluşturma amacını taşımadığını ileri sürerek bu taktikleri değerlendirme altına almamıştır.

-**Saldırgan izlenim yönetimi taktikleri:** Saldırgan izlenim yönetimi taktikleri, saldırgan davranış faaliyetlerini içerir. Bu saldırgan davranış, kendisini daha az olumlu yönde izlenimler bırakan bireyler ile karşılaştırma, alaycı ifadeler veya üçüncü kişiler hakkında eleştiriler yapma, eleştirel soru sorma, olumsuz değerlendirmeler yapan



eleştirileri zayıflatma veya çürütme, tartışma konusunu kontrol altında tutma davranışlarını içermektedir.

**-Korunmaya yönelik izlenim yönetimi taktikleri:** Birey, olumlu izlenim oluşturma çabasından ziyade olumsuz izlenim oluşturmama çabası içerisine girmektedir. Bu korunmaya yönelik izlenim yönetimi taktikleri, toplumun dikkatini çekmeme, kendisi ile ilgili açıklamaları minimum düzeye indirme, kendisi hakkında konuşurken temkinli davranma, sosyal etkileşimleri en az seviyede bırakma, sessiz kalma, pasif fakat dostça iletişim kurma davranışlarını içerir.

**-Savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktikleri:** Birey, savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini, olmasını arzu ettiği izlenimin zarar görmeye başladığı zaman bu zararı en aza indirmek amacıyla kullanır. Bu savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini kullanırken de, inkar, yeniden biçimlendirme, ayrışma, meşrulaştırma, bahane üretme, özür dileme ve iyileştirme davranışlarını kullanır.

#### **1.6.4. Kipnis, Schmidt ve Wilkonson'ın 8 Etki Taktiği**

Kipnis, Schmidt ve Wilkonson, örgütsel ortamda bireylerin üstlerini, çalışma ortamlarındaki arkadaşlarını ve astlarını etkilemek için 8 etki taktiği sınıflandırması yapmışlardır (Kipnis vd: 1980: 440):

- Meydan okuma
- Göze girme
- Rasyonellik
- Engelleme
- Yukarı başvurma
- Onaylama
- Birlik

#### **1.6.5. Cialdini ve Richardson'un İzlenim Yönetimi Taktiği**

Cialdini ve Richardson (1980) izlenim yönetimi taktiklerini dolaylı yöntemler içeren bir sınıflandırma yapmışlardır. Bu taktikler aşağıda gösterildiği gibidir (Cialdini, 1989; Akt. Uysal, 2004: 15):

**-Övünme:** Bireyler, izleyicilerin gözünde olumlu görünen kişilerle olan ortak noktalarıyla övünmektedir. Örneğin, bir film yıldızıyla aynı gün doğduğundan veya bir politikacıyla aynı üniversiteye gittiğinden bahsetmesi.

**-Gömme:** Birey, izlenim oluşturmak istediği başka bireyler tarafından olumsuz algılanan kişi ile ilişkisini gizli tutma çabasındadır.

**-İlan etme:** Bireyin, başkaları tarafından olumlu olarak algılanan kişilerle olan ilişkisini göstermek istemesi.

**-Bulanıklaştırma:** Bireyin, üzerinde izlenim oluşturmaya çalıştığı diğer kişiler tarafından olumlu olarak algılanan kişilerle, olumsuz ilişkilerini bulanıklaştırması şeklinde açıklanmaktadır.

### **1.6.6. Wayne ve Feris'in İzlenim Yönetimi Taktikleri**

Wayne ve Feris (1990: 493) yaptıkları çalışmalarda 24 izlenim yönetimi davranışını inceleme altına almışlardır. Yapılan incelemeler sonucunda üç tür izlenim yönetimi taktiği sınıflandırması belirlenmiştir. Bu sınıflandırmalar; iş odaklı (job-focused), yönetici odaklı (supervisor-focused) ve öz odaklı (self focused) taktiklerdir.

**-İş odaklı taktikler:** İş odaklı izlenim yönetimi taktikleri, iş üzerine kurgulanmıştır. Çalışanlar, bu taktiklerle yöneticisine olumlu bir izlenim oluşturma niyeti ile davranışlarını sergilemektedir.

**-Yönetici odaklı taktikler:** Çalışanlar, yöneticilerini memnun etmek amacıyla sözlü ifadelerle odaklanmıştır. Yani bu taktiği kullanan birey, yöneticisinin kişisel yaşamı ile ilgilenmektedir, yağcılık veya fikirlerini destekleme gibi taktikler uygulamaktadır.

**-Öz odaklı taktikler:** Çalışanın örnek alınacak, hoş ve kibar bir personel olma izlenimi oluşturmaya amaçladığı davranışları içerir.

### **1.6.7. Bozeman ve Kacmar'ın İzlenim Yönetimi Taktikleri**

Birey, sosyal bir kimlik oluşturma çabası içerisindeyken, mevcut kimlik ile olmasını arzu ettiği kimliğin karşılaştırması sonucu ortaya çıkan olumlu veya olumsuz yönleri ortadan kaldırmak için bir takım stratejiler geliştirir. Bu stratejiler, kimlik geliştirme, kimlik koruma ve kimlik düzeltmesidir (Bozeman ve Kacmar, 1997: 17-19).

**-Kimlik geliştirme:** Bireyin uyguladığı mevcut kimlik ile olmasını arzu ettiği kimlik arasındaki boşluğu doldurmaya yöneliktir. Bu kimlik geliştirme taktikleri proaktif niteliktedir ve algılanan fırsatlarla ilişkilidir.

**-Kimlik koruma:** Bireyin diğer bireylerin gözünde olumlu izlenim oluşturmak istediği sosyal kimliğine gelebilecek zararı veya zarar görmesini önlemeye yönelik davranışları ve taktikleri içermektedir. Genellikle sosyal kimliğe yönelik tehditler algılandığında uygulanır.

**-Kimlik düzeltmesi:** Bireyin mevcut kimliği ile olmasını arzu ettiği kimlik arasındaki pozitif farklar meydana geldiğinde kullanılır. Yani aktör, izlenim oluşturmak istediği diğer bireylerin gözünde bir eylemi çok iyi bir şekilde yaptığında arada olumlu farklar ortaya çıkar. Burada aktör pozitif farklılıklar mevcut olduğunu algıladığında ya gelen geribildirimlerden memnun olup arzu ettiği sosyal kimliği daha da geliştirir veya iletişimde olduğu diğer kişilerin bu davranışı imkansız olarak düşünebileceğini düşünerek bu hedefi olumsuz fark olarak görür.

Bozemar ve Kacmar (1997: 22) stratejik kimlik fonksiyonlarına ilişkin izlenim yönetimi taktiklerini iki ana kategoride sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırmaya göre içerik odaklı taktikler ve ilişki odaklı taktiklerdir. İçerik odaklı taktikler, aktöre yönelik olmakla birlikte; ilişki odaklı taktikler, hedefe yöneliktir. Yapılan bu sınıflandırma Tablo 2’de yer almaktadır.

**Tablo 2: Davranışsal Taktiklere İlişkin Stratejik Kimlik Fonksiyonları**

Stratejik Kimlik Fonksiyonları	İçerik Odaklı (Aktör Merkezli)	İlişki Odaklı (Hedef Merkezli)
Kimlik Geliştirme	Nitelikleri Tanıtma Yetki Verme İyileştirme Sahte Alçakgönüllük Kendini Tanıtma	Yıldırma Kendini Sevdirmeye Övgü Pro-Sosyal Davranışlar İyilik Yapma
Kimlik Koruma	Yadsıma Engel Koyma Hesap Verme Mazeret Bildirme Meşrulaştırma	Özür Dileme Onarma Kendini Sevdirmeye Yardımcı Olma Görüş Birliği
Kimlik Düzeltme	Kendini Küçümseme Karşıt İzlenimler Stratejik Başarısızlık Engel Koyma	Karşı Gelme Karşıt İzlenimler Yardım İsteme

**Kaynak:** Bozeman, D. P. and Kacmar, K. M. (1997), "A Cybernetic Model of Impression Management Processes in Organizations", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.69, Issue.1, p. 22.

### 1.7. İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Ölçümü ve Boyutları

Literatürde görüldüğü üzere, izlenim yönetimi taktikleri sınıflandırmasına ait farklı araştırmacılar tarafından birçok farklı taktik sınıflandırması yapılmıştır. Fakat bu yapılan sınıflandırmalarda Jones ve Pittman (1982) tarafından yapılan izlenim yönetimi taktikleri sınıflandırması literatürde en sık kullanılan taktiklerdir (Crane ve Crane, 2002: 27). Bolino ve Turnley (1999), buradan hareketle, Jones ve Pittman (1982)'ın taksonomisinin geçerlik ve güvenilirliğini test ederek kendi geliştirdikleri izlenim yönetimi taktikleri ölçeğini oluşturmuşlardır.

Bolino ve Turnley (1999)'e ait boyutlar ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

#### 1.7.1. Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye Çalışma

Bireyler hem örgütlerde hemde içinde buldukları sosyal ortamlarda, diğer kişiler tarafından bilgili, yeterli bilgi birikimine sahip bir insan olarak bilinmek isterler. Diğer kişilere bu izlenimi vermek için de niteliklerini tanıtma izlenim yönetimi taktiklerini kullanırlar (Demir, 2002: 46).

Birey niteliklerini tanıtma taktiği ile yetenekli olduğu algısını oluşturmak için elde ettiği başarılı sonuçları ve sahip olduğu becerileri diğer bireylere karşı abartarak anlatmakta ve devamlı bunu vurgulamaktadır (Bolino ve Turnley, 1999: 190). Bu

sayede birey, diğer bireylerin saygısını kazanmayı, terfi etmeyi ya da ücret artışı almayı hak kazanan bir çalışan imajı oluşturabilmektedir (Basım ve Tatar, 2006: 232). Nitelikleri tanıtmada taktiğinde birey, diğer bireylerin kendisini yetenekli birisi olarak algılanmasını sağlayacak işler yapmaktadır. Bundan dolayı birey, niteliklerini tanıtmada konusunda yüksek arzuya sahip olduğunda, işinde performansı da yükselmektedir. Kendini sevdirmeye taktiğine ne kadar benzer yönleri de olsa bir takım farklı hedeflere sahiptir. Kendini sevdirmeye taktikleri sempatik, sevimli görünme amacı ile kullanılmaktadır. Niteliklerini tanıtmada taktiğinde ise amaç, yeterli bilgi birikimine sahip bir insan olarak tanınmaktır (Akdoğan ve Aykan, 2008: 12).

### **1.7.2. Karşıdakini Yücelterek Kendini Sevdirmeye Çalışma**

Karşıdakini yücelterek kendini sevdirmeye çalışma taktiği, diğer bireylerin beğenilerini kazanmak için karşıdaki bireyi yücelterek yani bir anlamda yağcılık yaparak kendini sevdirmeye çalışmaktır (Bolino ve Turnley, 1999: 190). Bu taktikte birey, üstlerine veya iş arkadaşlarına onları yüceltecek övgü veya iyilik yapmayı tercih etmektedir (Appelbaum ve Hughes, 1998: 86).

Kendini sevdirmeye çalışma taktiğinde bireyler, hedef bireyler üzerinde hoş, cana yakın ve sevimli birisi olma izlenimini bırakmayı amaçlamak için kullandığı taktiktir. Bu kendini sevdirmeye taktiği, temel ve her yerde karşımıza çıkma ihtimali olan bir taktik olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bütün toplumlarda bazı kişilik özellikleri diğerlerine oranla daha fazla kıymetli ve rağbet görmektedir. Bunun da bir sonucu olarak bireyler, bu kıymetli ve rağbet gören kişilik özellikleri gibi davranma eğilimi taşımaktadır (Ünaldı, 2005: 25).

### **1.7.3. Kendini Örnek Bir Personel Olarak Göstermeye Çalışma**

Kendini örnek bir personel olarak göstermeye çalışan birey, dürüst, disiplinli, kendini feda eden ve hayırsever gibi imaj yaratmak istemektedir (Jones ve Pittman, 1982: 245). Bu birey çalışkan olduğunu diğer bireylere göstermek gayesiyle fedakar davranışlar sergiler ve sadece yapması gereken işleri yapmakla yetinmez, her zaman daha fazla iş yapma gayretini gösterir. Bu bağlamda kendini adamışlık içerisinde olan birey arzu ettiği izlenimlerin oluşması için katlanmak zorunda olduğu güçlüklerin ve yaptığı fedakarlığın diğer bireyler tarafından fark edilmesine çaba gösterir (Kalyoncu, 2017: 74).

Bu taktiği uygulayan bireyin davranışları, işkolik olan bir çalışanın davranışları ile benzerlik göstermekle birlikte, bireyin sadece işe yönelik adanmayı değil, bunun yanında insancıl, erdemli, toplumsal ve mesleki değerlere bağlılığı barındırıyor olması ile işkolik bir çalışanın davranışlarından oldukça farklılaşmaktadır (Ünaldı, 2005: 29).

#### **1.7.4. Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışma**

Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışan birey, diğer bireylere karşı güçlü ve tehlikeli görünmek amacıyla onları korkutma ya da tedirgin etmeye yönelik taktikler sergiler (Bolino vd., 2008: 1082). Bu taktiği kullanarak birey, aslında diğer bireylerin bilinçaltına baskı yaparak onların psikolojik olarak tehlike içerisinde olduklarını dayatmak istemektedir. Böylelikle diğer bireyleri daha kolay kontrol altına alabileceğini düşünmektedir (Türköz, 2010: 36).

Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma taktiğini kullanan birey sahip olduğu güçleri diğer bireylere karşı her türlü rahatsızlık, sıkıntı veya huzursuzluk yaratacak şekilde göstermeye çalışmaktadır. Birey, eğer hedefindeki birey kendi istediği konuma gelmezse bu davranışları yapma eğilimine sahip olduğu düşüncesindedir (Jones ve Pittman, 1982: 239).

Örgütlerde bu taktik, hiyerarşide yukarıdan aşağı doğru oluşan, yani bir anlamda güçlü olanların daha az güçlü olanlara doğru kullandığı taktiktir. Genel olarak yöneticinin, astların maaşı, performansının değerlendirilmesi ya da elde edebileceği ödüller üzerinde kontrol sahibi olması yıldırma taktiğini kullanma atmosferinin oluşmasına zemin hazırlar. Astlar genellikle daha az güce sahip oldukları için kendini sevdirmeye çalışmaktadır. Buna karşılık üst kademe yöneticiler ise sempati kazanmaya daha az ihtiyaç hissetmekte, hatta astların itaati azalabileceği düşüncesiyle kendini sevdirmeye yönelik davranışları kullanmaya yanaşmamakla birlikte riskli bulmaktadır (Demir, 2002: 48).

Yıldırma taktikleri olarak da adlandırılan bu taktik, kendini sevdirmeye çalışmanın tam karşıtıdır. Kendini sevdirmeye çalışmaları, örgütlerde çalışan bireyleri bir araya getirirken, yıldırma taktikleri ise gelişigüzel ve olması gerekenden fazla kullanılırsa çalışanları bölebilmektedir (Akdoğan ve Aykan, 2008: 13).

### **1.7.5. Kendine Acındırmaya Çalışma**

Bireyler kendisini zayıf ve bağımlı olarak göstererek bunu acındırmak amacıyla kullanabilmektedir (Jones ve Pittman, 1982: 247). Kendine acındırmaya çalışma taktiğini kullanan bireyler kendilerini yetersiz ve zayıf göstererek izlenimlerini yönetme konusunda oldukça başarılıdırlar. Yetersizliklerini göstererek, sosyal sorumluluk normu olarak tanınan güçlü bir kuralı etkin hale getirme çabası içerisindeyler. Sosyal sorumluluk normu olarak ifade edilen, bireylerin kendilerine ihtiyacı olanlara yardım etmesinin gerekliliği anlamındadır (Rosenfeld vd., 1995; Akt. Demir, 2002: 50).

Yardım isteme olarak da adlandırılan kendini acındırmaya çalışma taktiği, niteliklerini tanıtmaya izlenim yönetimi taktiğinde uygulanan davranışların tam karşılığı davranış sergilemeyi içermektedir (Akdoğan ve Aykan, 2008: 13).

### **1.8. İzlenim Yönetimiyle İlgili Yapılmış Bazı Çalışmalar**

İzlenim yönetimiyle ilgili literatür incelendiğinde bu konuda çeşitli çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda ifade edilmektedir.

Demir (2002) tarafından yapılan çalışma resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin ne kadar sıklıkla izlenim yönetimi taktiklerini kullandıklarını belirlemek aynı zamanda bu taktikleri tercih etmesindeki etkenleri tespit etmek amacıyla araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini ise özel lisede görev yapan 593 ve resmi lisede görev yapan 596 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma bulgularında ise resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin, okuldaki yönetici ve öğretmenlerin kendisi hakkında oluşturduğu izlenimleri önemsedikleri belirlenmiştir. Öğretmenler kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden en fazla örnek olma taktiği, kendini savunmaya yönelik taktiklerden ise en fazla özür dileme taktiklerini kullandıkları tespit edilmiştir. Liselerde görev yapan öğretmenlerin kullandıkları taktikler okulun türüne, mesleki deneyimine, cinsiyetine, kendine saygı düzeylerine ve kendini ayarlama yeteneğine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Ünalı (2005) tarafından Emniyet Örgütünde çalışan yöneticilerinin izlenim yönetimi taktiklerini kullanım düzeylerini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Araştırma örneklemini ise 299 komiser, 44 emniyet amiri, 57 müdür personelinden oluşmaktadır. Yapılan araştırmanın sonuçlarında emniyet örgütü yöneticileri, iş yerlerindeki çalışma arkadaşlarının kendilerine ait izlenimlerini büyük oranda

önemsemektedirler. Ayrıca yöneticilerin kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden en fazla kullandıkları taktik övgü taktiği, en az kullandığı taktik ise vurgulama taktiğidir. Yöneticilerin kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden ise en fazla kullandığı taktik özür dileme taktiği, en az kullandığı taktik engel koyma taktiği olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Chen ve Fang (2008) yaptıkları araştırmada örgütsel politika algısı ile performans değerlendirme arasındaki ilişkide, izlenim yönetiminin etkisini incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Tayvan'da devlete bağlı şirkette çalışan 290 kişi oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarında, örgütsel politika algıları ile performans değerlendirme arasındaki ilişkide iş odaklı izlenim yönetimi taktiklerinin anlamlı etkisi olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Ayrıca çalışan bireylerin örgütsel politika algıları düşük olduğunda iş odaklı izlenim yönetimi taktiklerini yüksek düzeyde uygulayan çalışanların, düşük düzeyde taktik uygulayan çalışanlara göre daha iyi performans değerlendirme olasılıklarının yüksek olacağı belirtilmiştir.

Meydan (2011) tarafından yapılan bu çalışma, örgüt ortamlarında olumsuz etki yaratan tükenmişliğin izlenim yönetimi ile olan ilişkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini bankacılık sektöründe çalışan 115 birey oluşturmaktadır. Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre duygusal tükenmenin kendini acındırma izlenim yönetimi taktiğini yordadığı, tükenmişlik alt boyutu olan duyarsızlaşmanın kendi önemini zorla fark ettirme izlenim yönetimi taktiğini yordadığı ve kişisel başarı hissi azalmasının kendini sevdirmeye izlenim yönetimi taktiği ve kendini acındırma izlenim yönetimi taktiklerini yordadığı bulgularına ulaşılmıştır.

Serin vd. (2014) tarafından yapılan çalışma, organizasyonlarda devamlı olan çatışma yönetim ve stratejileri ile kişilerin kullandıkları izlenim yönetimi taktikleri arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini kamu veya özel sektörde çalışan 151 yüksek lisans öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre çatışma yönetimi alt boyutlarından olan uzlaşmanın, izlenim yönetimi taktikleri alt boyutu olan tehdit ve kendini sevdirmeye ile anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca çatışma yönetimi alt boyutlarından olan hükmetmenin, izlenim yönetimi alt boyutlarından olan tehdit ve kendine sahip çıkma taktikleri ile; yine çatışma yönetimi alt boyutu olan tümleştirilmenin kendini sevdirmeye ve işe sahip çıkma taktikleri ile



anlamli bir ilifkisi bulunmuştur. Son olarak, çatifma yonnetimi alt boyutlarından kaçınma ise hiçbir izlenim yonnetimi taktigi ile anlamli bir ilifkisi cikmamıştır.

Erhardt ve Gibbs (2014) tarafından, yoneticiler ve astlar arasındaki izlenim yonnetimi taktiklerinin medya yoluyla nasıl uygulandigini arastirmak için bir çalişma yapılmıştır. İsveç ve ABD de bulunan tüketici sağliğı, sigorta ve mühendislik sektörlerinde faaliyet gösteren altı proje ekibinin mülakatına ve gözlemine dayanarak arastırılmıştır. Analizler neticesinde yoneticisi ast ilifkilerinin şekillenmesinde medyanın önemli rol oynadigi belirtilmektedir.

Yavuz (2018) tarafından yapılan çalişmada üniversite öğrencilerinin sosyal medyada kullandıkları izlenim yonnetimi taktiklerinin benlik saygısı ile ilifkisini arastirmak amaçlanmıştır. Çalişmada Dicle Üniversitesi'nde çeşitli fakültelerde öğrenim gören 416 öğrenci üzerinde arastırma yapılmıştır. Yapılan arastırma sonuçlarına göre benlik saygısı ve izlenim yonnetimi taktikleri alt faktörlerinden kendini sevdirmeye ve niteliklerini tanıtmaya taktiklerinde anlamli farklılıklar saptanmıştır ve her iki taktikte de farklılaşmanın tüm gruplar arasında olduğu fark edilmiştir. Buna karşın örnek davranış sergileme taktiginde ise gruplar arasında anlamli farklılıklar bulunamamış olduğu saptanmıştır. Ayrıca üniversite öğrencilerinin izlenim yonnetimi taktikleri kullanmaları ile benlik saygısı arasında negatif yönde anlamli bir ilifki bulunmuştur.

Mumcu (2018) tarafından yapılan çalişmada örgüt iklimi alt boyutlarının örgütsel sinizm boyutları üzerindeki etkisinde izlenim yonnetimi taktikleri ve lider-üye etkileşiminin aracılık rolünü arastirmak amaçlanmıştır. Çalişmanın örneklemini ise Tokat ili merkez ilçesi ve 4 büyük ilçesinde yer alan 319 banka personeli oluşturmaktadır. Arastırma sonuçlarında ise, izlenim yonnetimi taktikleri örgüt iklimi algısı ve lider-üye etkileşimden bağımsız olarak sadece sinizm algısı üzerinde pozitif yönlü etkisi tespit edilmiştir. Ayrıca örgüt iklimi alt boyutlarının örgütsel sinizm boyutları üzerindeki negatif yönlü anlamli etkilerinde; izlenim yonnetimi taktiklerinin aracılık rolü olmadığı, lider-üye etkileşiminin ise kısmi ve tam aracılık rollerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Bektaş ve Karagöz (2018) tarafından yapılan çalişmada, çalışanların izlenim yonnetimi davranışlarının işe tutkunluğa etkisinde sosyal görünüş kaygıları üzerindeki aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılmıştır. Arastırmanın örneklemini Antalya İl Merkezi sınırlarında 227 işletme çalışanı oluşturmaktadır. Yapılan arastırma bulgularına

göre, işletme çalışanlarının izlenim yönetimi düzeylerinde artış olması işe tutkunluklarını pozitif yönde etkilemekle birlikte işletme çalışanlarının sosyal görünüş kaygıları işe tutkunluklarını ortaya çıkarabilmektedir. Buna ek olarak izlenim yönetimi ve işe tutkunluk davranışı arasındaki ilişkide, sosyal görünüş kaygısının tam aracılık rolü üstlendiği bulgularına ulaşılmıştır.



## İKİNCİ BÖLÜM

### YAŞAM DOYUMU

Bu bölümde; yaşam doyumu kavramı ve tanımı, yaşam doyumunun önemi, yaşam doyumunu etkileyen unsurlar, yaşam doyumu kuramları ve yaşam doyumu alanında yapılmış bazı araştırmalara yer verilmektedir.

#### 2.1. Yaşam Doyumu Kavramı ve Tanımı

Yaşam doyumu kavramını açıklamaya geçmeden önce “yaşam” ve “doyum” kavramlarını tanımlamakta yarar vardır. TDK’da yaşam, “*Doğumla ölüm arasında yaşanan süre, ömür, hayat*” olarak ifade edilmektedir (<http://www.tdk.gov.tr/>). TDK’da doyum kavramı ise, “*Eldekinden hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme, kanma, kanaat*” olarak ifade edilmektedir (<http://www.tdk.gov.tr/>). Diğer bir tanıma göre ise doyum; gereksinimlerin, beklentilerin, dilek ve isteklerin karşılanması olarak ifade edilmektedir (Yılmaz vd., 2010: 93).

Yaşam doyumu ise, bireyin hayata karşı genel tutumudur ve iş dışındaki hayatı hakkındaki duygusal tepkisidir. Yaşam doyumu kavramını tek bir kelime ile ifade etmek mümkün olmayacaktır. Mutlu olma, iyi yaşama, moral gibi birçok yargı, bireylerin kendi yaşamı üzerindeki değerlendirmelerine bağlı olmaktadır. İnsanlar genellikle yaşamlarının kendi istek ve beklentileri doğrultusunda olmasını istemektedirler. Bu sebepten dolayı yaşam doyumu kavramı, yıllardan beri özellikle psikoloji alanında ilgi odağı olarak araştırma konusu olmuştur. Yaşam doyumu ile ilgili araştırmalar 1950’li yıllarda başlamıştır. 1970’li yıllardan sonra ise yaşam doyumu kavramının hem sosyal psikolojide hem de endüstri psikolojisi ile ilgili yapılan araştırmalarda sıklıkla yer aldığı görülmektedir (Acar, 2010: 6).

Yaşam doyumu, ilk defa Neugarten vd. (1961) tarafından ortaya atılan ve bilim dünyasına kazandırılan bir kavramdır. Yaşam doyumu, bireyin beklentileri ile gerçek yaşamdaki durumları karşılaştırmasıdır. Bu karşılaştırma sonucunda bireyin yaşamı değerlendirmesinde kendi hayatında önemli olarak gördüğü şeylere dayanması ve bireyin kendi değerlendirmesinden oluşmaktadır (Beyhan, 2018: 42-43). Yaşam doyumu bireyin bütün yaşamını kapsamakta ve bu yaşama dair tüm boyutları içermektedir. Yaşam doyumu mutluluk ve iyi olma olarak da ifade edilmektedir (Acar,

2010: 9). Her ne kadar yaşam doyumu kavramının eş anlamlıları mutluluk ve öznel iyi oluş kavramları olarak görülse de mutluluk kavramı daha çok objektif bir iyilik durumu ifade etmektedir, yaşam doyumu kavramı ise subjektif özelliğinin vurgulanması olarak ifade edilmektedir (Veenhoven, 1996: 6). Subjektif olmasının sebebi ise araştırmalarda bireylere basit bir şekilde genel olarak hayatlarından tatmin olup olmadıkları sorulmaktadır (Yiğit vd. 2011: 4).

Yaşam doyumu kavramı, günümüze kadar farklı araştırmacılar tarafından ve farklı araştırmalarda üzerinde durulan bir konu olmaktadır. Bireylerin, kendilerini ve çevresini algılama biçimlerini, duygu ve düşüncelerden etkilenme biçimlerini araştırma konusu yapan yaşam doyumu kavramı üzerinde geniş bir literatüre ulaşılmaktadır. Yaşam doyumu kavramının ne olduğu, ifade etme biçimi ve hangi konularla ilgili olduğuyula alakalı birçok tanım yapılmaya çalışılmıştır (Toy, 2015: 15). Yaşam doyumuna ait tüm dünyada, çeşitli alanlarda uzun süren çalışmalar sonucunda kesin olarak tek bir tanım yapılamamasıyla beraber, farklı araştırmacılar ve farklı çalışma alanlarında bazı tanımlamalar yapılmıştır (Etiler, 2017: 25). Literatürde yaşam doyumu hakkında yapılan bazı tanımlamalar aşağıda yer almaktadır.

Yaşam doyumu, bir kişinin günlük yaşamındaki aktiviteleri, sorumlulukları, hayatlarının anlamı, hedeflerine ulaşması, olumlu yönde bir egoya sahip olması, iyimser bir tutum sergilemesi olarak tanımlanmaktadır (Sung, 2003: 1094). Bu bağlamda yaşam doyumunu, kişinin hayatının bütününe yönelik olumlu bir tutum şeklinde ifade etmek mümkündür (Jan ve Masood, 2008: 33).

Yaşam doyumu, kişinin yaşam kalitesini bir bütün olarak olumlu bir şekilde değerlendirme derecesidir. Diğer bir ifadeyle kişinin yaşadığı hayatı ne kadar sevdiği (Veenhoven, 1996: 6).

Aysan ve Bozkurt (2004: 2)' a göre, iş ya da çalışma zamanı kişinin hayatında merkezi hale gelmekte ve bireyin kişisel amaçlarına ulaşma olanakları arttıkça yaşam doyumunun da arttığını ifade etmektedir. Bu bağlamda yaşam doyumunu, kişinin belirlediği hedeflere ulaşma derecesi olarak tanımlamaktadır.

Dikmen (1995: 117-118) yaşamı iş ve iş dışı olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Bireye göre işin ne anlama geldiğini tanımlamaya gerek yoktur; çünkü günün belirli bir saatini geçirdiği ve kendisinden belirli bir ücret karşılığında istenilen çalışmaların

yapıldığı ortamdır. İş dışını ise; boş zaman ve diğer iş dışı zaman olmak üzere ikiye ayırmakta fayda görmüştür. Boş zaman, bireyin sadece kendisi için ve kendisinin hoşlandığı şeyleri yapmak için ayırabileceği zamandır. Birey genellikle iş dışı zamanın hepsinin boş zaman olarak geçiremez. Eşiyle, çocuklarıyla ya da arkadaşlarıyla bir şeyler yapmak zorunda kalır, evde tamirat yapar, fatura yatırır vb. işler yapar. Buradan hareketle diğer iş dışı zaman da evlilik ya da toplumsal uyum için ayrılan vakit olarak tanımlanabilir. Yaşam doyumu ise, bireyin, iş, boş zaman ve diğer iş dışı vakit olarak tanımlanan yaşama karşı gösterdiği duygusal tepkidir veya tutumudur.

## 2.2. Yaşam Doyumunun Önemi

İnsanların yaşadıkları hayat boyunca mutlu olabilmeleri ve yaşamlarının bir anlam kazanabilmesi için, temel unsurların başında yaşam doyumu gelmektedir (Yiğit, vd., 2011: 3). Bu bağlamda yaşam doyumu, bireylerin hayatın geneline ve örgütsel çevreye ilişkin olumlu tutum ve davranışlar göstermeleri üzerinde önem taşıyan unsur olarak ifade edilmektedir. Bireylerin yaşam doyumuna sahip olmaları, iş ve örgütsel çevrede bununla birlikte çalışma dışında kalan aile, akraba ve arkadaş çevresinde de pozitif davranışlar sergilemesine neden olmaktadır (Kanten ve Kanten, 2015: 60).

Yaşam doyumu yüksek olan bireylerin özellikleri şöyledir: (Neugarten vd., 1961; Akt. Ümmet, 2012: 55).

- Günlük hayatlarındaki etkinliklerden zevk almakta
- Hayatın bir anlam taşıdığına inanmakta
- Hayatında belirlediği amaçlara ulaşmakta
- Olumlu yönde bir ben imgesine sahip olmakta
- Hayata karşı genel olarak pozitif bir tutum içerisinde olmaktadırlar.

Yaşamın tümünü kapsayan yaşam doyumu, bireyin duygusal bir boyutta nasıl bir ruh hali içerisinde bulunduğunu gösteren önemli bir göstergedir. Bireyin yaşamında meydana gelebilecek herhangi bir engellemeler, çatışmalar, zorlanmalar ve ani olumsuz değişimler kişinin yaşam doyumu seviyesinin düşmesine neden olabilmektedir (Demirel ve Canat, 2004: 6).

Yaşam doyumu düşük olan bireylerde ise, kendisi için olumsuz sonuçlar bulunmaktadır. Depresyon hali bu duruma örnek olarak gösterilebilmektedir. Depresyon halinde bulunan kişi üzüntülü, yorgun, ümitsiz, çaresiz ve isteksiz gibi duygu durumları içerisinde. Yani birey duygusal olarak farklı ruh halleri içerisinde. Aslında sadece değişik ruh halleri içerisinde duygusal boyutu olmayıp bunun yanında fiziki boyutları da vardır. Depresyon halindeki bireyde, uyku bozuklukları ve iştah eksikliği de görülebilmektedir (Demirel ve Canat, 2004: 7).

Yaşam doyumu seviyemiz iş hayatımızda da, iş dışı hayatımızda da önemli yer edinmektedir. Eğer yaşantımızda yeterli olacak şekilde bizi enerjik tutacak uyku düzenimize, yememize, tatilimize zaman ayırmazsak iş performansımız düşecek bununla birlikte iş ve yaşam dengesinin bozulmasına sebebiyet verecektir. Eğer ki iş ve yaşam dengesini sağlarsak kendimizden emin, daha enerjik ve motivasyonu artmış bireyler haline gelebiliriz (Erdoğan, 2016: 43).

Buna ek olarak çalışan bireylerin iş hayatında ve iş dışı hayatında sağlıklı bir denge kurması halinde; yüksek üretkenlik ve çalışma verimliliği sağlanmakta, çalışan bireyler işletmelerde daha uzun süre tutulabilmekte, işletmeler kendi bünyelerine kaliteli ve daha çok personel katabilmekte, örgütlerde daha az oranda hastalık ve iş devamsızlık olayı yaşanmakta, çalışanların moral seviyeleri ve bağlılıklarında da artış olmaktadır. İş ve yaşam dengesinin elde edilmesiyle bireyler olaylara karşı daha net ve keskin, aynı zamanda daha yaratıcı olmakla birlikte daha motivasyonlu olmaları sağlanmaktadır (Morgenstern, 2004: 28-32). Bu bağlamda yaşam doyumu kavramını iş hayatımızdan ayırmak mümkün olmayacaktır. Bunun sebebi ise, bireyin yaşam doyumunda hayatında oldukça önemli yer tutan iş hayatının olmasıdır (Keser, 2005: 80).

Sonuç olarak gerek işletmelerde gerekse toplumsal ilişkilerde insana verilen önem artış göstermektedir. Bireyin duyguları, algılamaları, mutlu olması gibi psikolojik durumları artık gün geçtikçe örgütlerin vazgeçilmez bir bileşeni haline gelmektedir (Yılmaz ve Sünbül, 2009: 173). Bu bağlamda örgütlerde çalışan bireylerin iş hayatından doyum almaları yaşam doyumlarını ve üretkenliğinde de önemli rol oynamaktadır. Örgütlerde çalışan bireyler yaşam doyumuna olumlu veya olumsuz etki eden faktörleri

ortaya koyarak daha fazla doyum ile birlikte daha az tükenme yaşaması örgütsel amaçlara ulaşmada önemlidir (Ünal vd., 2001: 114).

### 2.3. Yaşam Doyumunu Etkileyen Unsurlar

Bireyler hayatları boyunca birçok şeyi elde etmek gayesi içerisindeyler. Genel olarak birçoğuna sahip olsalar bile elde edemedikleri de vardır. İşte bu durum yaşam doyumunu ile yakından ilişkilidir. Yani bireyin hayatında elde ettiği ve elde etmek istediklerini karşılaştırması neticesinde ortaya çıkan sonuca göre yaşam doyumunu seviyesi belirlenmektedir. Bununla birlikte bireyin yeterli derecede ruhsal ve fiziksel yönden iyi olması da yaşam doyumuna ilişkin belirleyici etmenlerdendir. Yaşam doyumuna etkileyen birçok etken vardır (Gürcan, 2018: 44). Yaşam doyumunu üzerinde birçok etken bulunmakla birlikte, bu etkenler bireyden bireye değişiklik gösterebilmektedir. Bu bakımdan, yaşam doyumunu meydana getirmekte olan faktörlerin kapsamı da oldukça genişlemektedir (Tutcu, 2018: 100). Bu bağlamda birçok araştırmacı tarafından farklı çalışmalar bulunmaktadır.

Veenhoven (1991) yaşam doyumunu ile ilgili yaptığı araştırmada 32 ülkede gerçekleştirilen 245 araştırma bulgularına göre, yaşam doyumuna etki eden temel faktörleri şu şekilde sıralamaktadır;

- Özgürlük ve demokrasinin hakim olduğu, ekonomik olarak güçlü bir ülkede yaşamak,
- Siyasi istikrar,
- Her daim çoğunluğun bir parçası olmak,
- Toplumdaki sosyal statüde en üst grupta yer almak,
- Evli olmak,
- Ailesi ve arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurmak,
- Fiziksel ve zihinsel olarak sağlıklı olmak,
- Aktif olmak,
- Açık fikirli olmak,
- Hayatını kendi kontrolü altında olduğunu hissetmek,

- Siyasi olarak muhafazakar olmak ve para kazanmak yerine, sosyal ve ahlaki konularda arzu sahibi olmak.

Flanagan (1978: 139-140) ise yaptığı araştırmada toplam 6500 ögeyi sınımış ve yapmış olduğu çalışmalar sonucunda en son 15 temel ögeye indirgemıştır. Flanagan'ın belirttiği yaşam doyumunu etkileyen temel öğeler şu şekilde belirtilmiştir;

- Araçsal rahatlık,
- Sağlık ve bireysel güven,
- Eşler arası bağ,
- Çocuk sahibi olmak ve yetiştirmek,
- Yakın ve uzak akraba ilişkileri,
- Yakın arkadaşına sahip olma,
- Diğerlerine yardım etme ve onları gözetme,
- Yerel ve ulusal faaliyetlere katılma,
- Eğitim gelişim,
- Kendinle uyum,
- Mesleğin olması,
- Kendini tanıyabilme
- Sosyalleşmek,
- Müzik dinlemek, kitap okumak, spor etkinliklerine katılmak,
- Tekne gezintisi, kamp yapmak gibi tatil gezintilerine katılmak.

Yukarıda da belirtildiği gibi yaşam doyumuna etki eden birçok etken vardır ve bu etkenler bireyden bireye, toplumdan topluma, kültürden kültüre göre farklılaşmaktadır. Bu araştırmada ise yaşam doyumuna etki eden faktörler iki ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlar; demografik faktörler ve işle ilgili faktörlerdir.



### 2.3.1. Demografik Faktörler

Başlıca demografik faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve gelir düzeyidir. Bu faktörlerin yaşam doyumu üzerine etkileri aşağıdaki bölümde ayrıntılı bir şekilde anlatılmaktadır.

#### 2.3.1.1. Yaş

Yaşam doyumu demografik özelliklerle ilgili birçok araştırmaya konu olmuştur. Demografik özellikler içerisinde en çok araştırılanlardan biri yaş ve yaş gruplarının yaşam doyumu açısından karşılaştırılması olmuştur (Acar, 2010: 16). Fakat yapılan araştırmalarda yaş faktörü ile ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Yapılan ilk çalışmalarda gençlerin yaşlılardan daha mutlu ve yaşam düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Yetim,1991: 84). Çünkü yaşın ilerlemesiyle birlikte birey için önemli kişilerin kaybı, maddi özgürlüğün yitirilmesi ve sağlık sorunlarının artması gibi olumsuz koşullar yaşam doyumunun azalmasına neden olacağı düşünülmektedir (Siedlecki vd., 2008: 154).

Yapılan bazı araştırmalarda, yaşam doyumu ve yaş ilişkisinin çok yaşlı ve çok genç gruplarda farklı olmadığı, asıl önemli farkın 45 yaş dolaylarında olduğu, bu yaş grubundaki kadın ve erkeklerin çok yaşlı ve çok genç gruba göre doyum olarak az olduğu görülmektedir. Çok yaşlı ve çok genç grubunda yaşam doyumu yüksek iken orta yaşta önemli bir düşüşün olduğu ileri sürülmektedir (Mamur, 2014: 10).

Yılmaz vd. (2010: 98-99) konaklama işletmecilerine yönelik yaptığı çalışmalarında, yaşam doyumunun çalışanların çeşitli özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmış ve çalışanların yaşam doyumlarının çalıştıkları firmaların yıldız sayısına, yaşlarına ve durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır. 41-50 yaş aralığındaki kişilerin 20-30, 31-40 ve 50 ve üzeri yaş aralığına göre yaşam doyum seviyelerinin daha düşük olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Yapılan araştırmaların bazılarında ise, yaşlanma ile birlikte yaşam doyumunun azalmak yerine arttığı ifade edilmektedir (Horley ve Lavery, 1995).

Toker'in (2012: 190-195) akademisyenler arasında yaşam düzeyini belirlemek ve demografik etmenlerin akademisyenlerin yaşam düzeylerine etkilerini araştırmak

amacıyla yaptığı çalışmada 51 yaş grubu ve üzeri akademisyenlerin yaşam doyumları 31-40 ve 41-50 yaş grubundaki akademisyenlerin yaşam doyumlarından fazla çıkmıştır. Benzer şekilde Ünal vd. (2001: 113-118)'nin hekimler üzerinde yaptığı araştırmada 40 ve üzeri yaş grubunda olan bireylerin yaşam doyumlarının 22-29 ve 30-39 yaş grubunda bulunan bireylerin yaşam doyumlarından daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2018 yılında gerçekleştirmiş olduğu yaşam memnuniyeti araştırması sonucunda; yaş gruplarına göre mutluluk düzeyine bakıldığında en yüksek mutluluk oranı 65 ve üzeri yaş grubu, 2017 yılında %66,1, 2018 yılında ise %61,2 ile en yüksek mutluluk oranının görüldüğü yaş grubu oldu. En düşük mutluluk oranı ise 2017 yılında %53,1 iken 2018 yılında %47,8 ile 45-54 yaş grubunda tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, genç grubun yaşlı gruba göre daha mutlu olduklarına dair yaygın görüşün, son yıllarda yapılan araştırmalar sonucunda yaygın olan bu görüşün azalmaya başladığı söylenebilir. Kısaca ifade etmek gerekirse, bireylerin zaman içerisinde yaşam doyumu ve mutluluk düzeylerinde oluşan dalgalanmalar yaşın ilerlemesinden ziyade başka unsurların etkisinden de kaynaklanabilmektedir (Batan, 2016: 37).

### **2.3.1.2. Cinsiyet**

Literatürdeki bazı çalışmalarda kadınların erkeklere göre daha çok olumsuz duygulanıma sahip olmalarına karşın, aynı zamanda yaşamlarında haz duyma oranlarının yüksek olduğu ifade edilmektedir (Yetim, 1991: 84). Bunun sebeplerinden bazıları; kadının iş hayatında yer alması, ekonomik özgürlüğünün elinde bulunması ve kendilerini güvenceli olarak hissetmeleri gösterilebilir. Bunların yanı sıra kadının annelik duygusuna sahip olmasıyla birlikte evi ve çocuklarıyla ilgili sorumluluklarının onu mutlu etmesinin yanında doyuma ulaşmada bir etken olarak gösterilebilir (Ünlü, 2014: 55). Ünal vd. (2001: 113-118)'nin yaptıkları araştırmada, Malatya merkezinde çalışan hekimlerin; tükenmişlik, iş doyumu düzeylerinin ve bazı demografik değişkenlerin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisine yönelik yapılan çalışma sonucunda kadın katılımcıların yaşam doyumlarının erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2018 yılında yapmış olduğu yaşam memnuniyeti araştırmalarının istatistiksel sonuçlarına göre: 2017 yılında erkeklerde %53,6 iken 2018 yılında %49,6'ya, kadınlarda ise %62,4'den %57'ye düşmüştür.

Literatürde yapılan bazı araştırmalarda ise, erkeklerin yaşam doyumu düzeyinin kadınlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (Abdel-Khalek, 2010: 1140). Avşaroğlu vd. (2005: 124)'nin öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada, erkek öğretmenlerin yaşam doyumu oranlarının kadın öğretmenlerin yaşam doyumu oranlarına göre daha yüksek olduğunu bulgulamıştır Benzer şekilde Burdur ilinde faaliyette bulunan 18 tane kamu ve özel banka çalışanları üzerine yapılan araştırma sonuçlarına göre erkek çalışanların yaşam doyumu düzeyleri kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulgularına ulaşılmıştır (Güner vd., 2014: 73).

Yapılan bazı araştırmalarda ise, cinsiyetler arasında doyum veya mutluluk açısından farkın çok az olduğu gözlenmiştir. Özellikle doyum açısından cinsiyetler arası farklılaşma oldukça azdır (Yetim, 1991: 84). İletişim fakültesi öğrencileri üzerine yapılan bir araştırmada kadın ve erkek öğrencilerin yaşam doyumları arasında anlamlı bir farkın olmadığı bulgularına ulaşılmıştır (Güllüoğlu ve Koçak, 2014: 292).

Sonuç olarak, cinsiyet ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin araştırılmasına yönelik çalışma birçok araştırmaya konu olmuş ve çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Bazı araştırmalara göre, kadınlar daha yüksek yaşam doyumuna sahipken; bazı araştırmalara göre ise erkeklerin daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduğu ileri sürülmüştür. Diğer taraftan kimi araştırmalara göre ise, cinsiyet ve yaşam doyumu arasında anlam ifade eden ilişki bulunamamıştır. Anlam ifade eden bir ilişkinin olmadığını belirten araştırmacılara göre, cinsiyetin yaşam doyumu üzerinde tek başına etkili olmadığı ileri sürülmektedir. Onlara göre cinsiyet diğer demografik değişkenlerle birlikte ele alındığında anlamlı sonuçlar ortaya çıkacaktır (Koçak, 2014: 78).

### **2.3.1.3. Medeni Durum**

Yaşam doyumu konusunda önemli olan diğer bir faktör, aile ve evlilik kurumudur. Araştırmalarda hem kadın hem erkeklerin arasında evli olanların, hiç evlenmemiş ya da ayrılmış olan bireylere göre mutluluk oranlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Önder, 2015: 12). Bu bağlamda yapılan araştırmalara göre evlilik yaşam doyumu konusunda önemli bir etkiye sahiptir. Evlilik kurumu ile bireyler daha

özel ve derin ilişkiler kurma, enteresan ya da çekici birtakım etkileşimleri sağlama gibi etkilere sahiptir. Bireyler, eşleri sayesinde hayatın zorluluklarına karşı birlikte mücadele etmektedirler (Gürcan, 2018: 46).

Dikmen'in (1995: 135) yaptığı araştırmaya göre, evli olarak kalma sürecinin artması yaşam doyumunun hatta iş doyumunun da artmasına etki etmektedir. Şöyle ki, genel olarak bireyler iş ortamlarındaki sorunları evlerine, evlerindeki sorunları da iş ortamına yansıtmaktadır. Evli olarak kalma süresi arttıkça, eşler birbirini daha iyi tanımakta, evlilik bağlarında bir güçlenme ve evlilikten kaynaklı sorunlarda bir azalma meydana geldiği görülmektedir. Evde sorunların azalması ile birlikte bu sorunların işe yansması da azalacak, böylelikle iş ortamındaki olumsuzluk biraz da olsa azalacak bu da iş doyumunu arttıracaktır. İş doyumunun artması ve evdeki sorunların azalması bireyin yaşam doyumunu düzeyini olumlu etkileyecek, böylelikle yaşam doyumunu artacaktır.

Bilge vd. (2009: 24)'nin yaptıkları araştırmada, yaşam doyumunu ve medeni hal arasında anlamlı bir farklılık bulamamışlardır. Benzer bir diğer araştırmada ise, medeni durum ile yaşam doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır (Aysan ve Bozkurt, 2004: 5).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2018 yılında yapmış olduğu yaşam memnuniyeti araştırmalarının istatistiksel sonuçlarına göre; evli olan bireylerin evli olmayan bireylere göre daha mutlu oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Evli bireylerin 2018 yılında %56,3 'ü mutlu iken, evli olmayanlar da bu oran %46,7 olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Mutluluk düzeyi cinsiyete göre incelendiğinde ise, evli kadınların %60,7'sinin mutlu, evli erkeklerin %51,6'sının mutlu olduğu gözlenmiştir. Bunun yanında kendilerini en çok ailelerinin mutlu ettiğini belirtenlerin oranı %74,2 olurken, bunu sırasıyla; %12,9 ile çocuklar, %3,6 ile eş, %3,3 ile kendisi, %2,7 ile anne/baba ve %1,8 ile torunlar takip etmektedir.

Sonuç olarak, iş ve aile bireyin doyumunu, hayattan zevk almasını etkileyen en önemli etkenlerden biri olmasından dolayı; bireyin medeni durumunun, hem psikolojik sağlık açısından olumlu yönde etkilediği hem de bireyler arası dayanışma ve destek olmalarını sağlayarak mutluluk seviyelerini arttırdığı da söylenebilir (Yazıcı, 2015: 21).

### 2.3.1.4. Eğitim

Genellikle yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin genel olarak daha yüksek gelir ve sosyal statüye sahip olmalarıyla birlikte daha mutlu olmaları beklenmektedir. Fakat yaşam doyumu ve eğitim durumu ilişkisine dair yapılan araştırmalardan elde edilen bilgiler neticesinde sonuçlar farklılık gösterebilmektedir (Şimşek, 2011: 74).

Eğitim düzeyleri yüksek olan bireyler daha yüksek mevkilerde çalışmakta ve bu durumun kariyer tatminlerinin ve dolayısıyla yaşam doyumlarının yükselmesine neden olması beklenmektedir. Ayrıca eğitim düzeyi arttıkça bireylerin hayatlarına dair daha belirgin amaçları veya idealleri oluşacağı düşünülmekte, buna bağlı olarak da yaşam doyumu düzeylerinde artış olması beklenmektedir (Ünlü, 2014: 56). Benzer şekilde eğitim düzeyleri yüksek olan bireyin kendine olan saygısını ve güvenini geliştirmek, kimlik oluşumunu desteklemek aynı zamanda toplumdaki yerini daha güçlü hale getirmek gibi yaşam doyumunu artırıcı etkileri vardır. Eğitimin, bireylerin genel yaşam doyumu yerine iş ve ev hayatı gibi farklı yaşam alanlarında etkilerinin incelenmesinin daha güvenilir sonuçlar vereceği hususunda alan yazında dikkat çeken diğer önemli bir noktadır (Desjardins, 2008).

Light vd. (1985)'nin yapmış olduğu araştırmada yaşam doyumu ve eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Eğitim düzeyinin artmasına bağlı olarak yaşam doyumunda da artma olduğu kaydedilmiştir. Buna ek olarak ayrıca araştırmaya göre eğitim ve gelir düzeyi yüksek olan bireyler aynı zamanda daha yüksek yaşam doyumuna ulaşırlar.

Eğitim düzeyinin artması bazen de yaşam doyumunu olumsuz etkileyebilme nedeni olabilmektedir. Çünkü, bireyler eğitim düzeyinin artmasıyla hayatlarında yüksek statü beklentisi içerisine girmektedir. Eğer ki yaşamda tam tersi bir durum olur ve bu beklenti karşılanamazsa yaşam doyumlarının olumsuz etkilemesine neden olacaktır (Keser, 2003: 200).

Keser (2005: 90)'in yaptığı araştırmada bireylerin eğitim düzeylerine göre yaşam doyumları incelenmiş ve sonuç olarak üniversite mezunu bireylerin, lise ve altı düzeyde bireylere göre yaşam doyumlarının daha düşük olduğu bulgulanmıştır. Yani bireyin eğitim düzeyi arttıkça yaşam doyumunda azalma olduğu gözlenmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK), 2018 yılında yapmış olduğu yaşam memnuniyeti araştırmalarının istatistiksel sonuçlarına göre: Bir okul bitirmeyenlerde mutluluk oranı %59 iken bunu sırasıyla; %53,9 ile yükseköğretim mezunu, %52,6 ile ilköğretim veya ortaokul mezunu, %52,3 ile ilkokul mezunu ve %51,3 ile lise ve dengi okul mezunu bireyler takip etmiştir.

### 2.3.1.5. Gelir Düzeyi

Para, bütün bireyler için yaşam koşulları içerisinde önemli bir yaşam aracı olarak görülmektedir. Bireyler yaşamlarının büyük bir kısmını yaşamlarını sürdürebilecek parayı kazanmak için çaba gösterirler. Yaşam doyumu da diğer demografik faktörlerle bağlantılı olduğu gibi, bireylerin gelir düzeylerinden de etkilenir (Koçak, 2014: 78). Genellikle yaşam doyumu ve gelir düzeyi arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Bireyin gelir düzeyi yüksek ise yaşam doyumu düzeyinin de o oranda yükseleceği belirtilmektedir (Keser, 2003: 200).

Yüksek geliri olan bireyler istedikleri şeyleri yapmak için daha fazla imkana sahip olup, istediklerini alıp aynı zamanda istedikleri hizmeti kendilerine sağlayabilmektedirler. Ayrıca toplum içerisinde yüksek bir mevki sahibi olmaktadır. Bu nedenle fazla gelirin getirdiği fazla fayda olduğu da söylenebilir. Bu durum gelir düzeyinin yaşam doyumu düzeyi üzerindeki olumlu etkisini gösterirken aynı zamanda gelir düzeyi düşük bireylerinde yaşam doyumu düzeylerinin düşük olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır (Frey ve Stutzer, 2002; Akt.Yazıcı, 2015: 19).

Karagöz vd. (2016: 185) ailelerin gelirlerinin, yaşam kalitesi ve memnuniyeti üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla yaptığı araştırma için Sivas ilinde 500 kişiye yaşam ve gelir koşulları konulu bir anket çalışması uygulanmıştır. Ankette hayat memnuniyeti bileşenlerini oluşturan mesken, tüketim, sağlık, eğitim ve eğlenme gibi olanakların iyileştirilmesinde gelirin önemli bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin, gelir durumunun artması ile birlikte ailelerin geçinebilme durumlarında bir rahatlama olduğu, eskiyen ya da yıpranan mobilyaları yenileyebildikleri, besin çeşitliliklerinde artış yaşandığı ve özel araba sahip olma olanaklarının arttığı gibi durumlar tespit edilmiştir. Bu tespitler gelir düzeyi ile yaşam memnuniyeti arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ispatlar niteliktedir.

Doğan ve Moralı (1999: 26) öğretim elemanları üzerine yaptığı araştırma neticesinde, öğretim üyelerinin ekonomik düzeyleri yükseldikçe yaşam doyumunu seviyelerinin de yüksek olduğu bulgularına ulaşmışlardır. Yılmaz ve Altınok (2009: 464) okul yöneticilerine yaptığı araştırmada gelir düzeyi yüksek olan okul yöneticilerin yaşam doyumunu, gelir düzeyi düşük olan okul yöneticilerine göre daha yüksek olduğu bulgularına ulaşmışlardır.

Ekonomik seviyeleri birbirinden farklı olan birçok ÷lkede geniş ölçekli karşılaştırmalı araştırmalar yapılmış, ekonomik büyüme, gayri safi milli hasıla ve gelişme hızı gibi ekonomik etkenlerin yaşam doyumunu düzeylerinde belirgin bir artış etkisi yaratmadığı bulgularına ulaşılmıştır (Diener vd., 1993). Yani diğer bir deyişle bireylerin gelir düzeylerinin yüksek olması onları belli bir noktaya kadar mutlu etmekte, fakat zengin olmanın mutlu olmanın yegane kaynağı olmadığı gör÷lmektedir (Batan, 2016: 44).

Sonuç olarak literatürde birçok farklı demografik faktörün yaşam doyumunu ile ilgili anlamlı bir ilişkisi olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Fakat yukarıda ki çalışmalarda da gör÷ldüğu üzere bireylerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim ve gelir düzeyleri gibi demografik özelliklerine ve bu faktörlerin yaşam doyumunu üzerinde yarattıkları etkilere bakılarak genelleme yapılması mümkün olmadığı gör÷lmektedir. Bu durumun sebebi ise, yaşam doyumunun çok geniş kapsamı içeriyor olması, öznel yargılardan oluşması ve bu değişkenler bireyler üzerinde etken olsa da bireylerin yaşadıkları sosyal çevre, iş, ortam ve kültürel farklılıklar gibi faktörlerinde etkileşime dahil oldukları söylenebilir (Beyhan, 2018: 46).

### **2.3.2. İşle İlgili Faktörler**

Yaşam doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biri de bireyin yaşamında önemli bir yere sahip olan iş yaşamıdır. İş, bireyin hayatını sürdürebilmesi aynı zamanda enerjisini ve zamanını iyi kullanabilmesine olanak sağlayan önemli bir faktördür (Baysal, 1993: 9). Bu bağlamda iş, bireyin yaşamında ayrılmaz bir parçadır ve birey yaşamının çoğu zamanını çalışarak geçirir. Bu nedenle iş yaşamını, yaşam doyumunu kavramından ayrı tutmak mümkün olmayacaktır (Uyguç vd., 1998: 193). Nitekim iş ortamlarından elde edilen doyum ve yaşam doyumunu arasında bir etkileşim ya

da ilişki olduğu literatüre yerleşmiş bir kanıdır (Keser, 2005: 80-81). İş doyumu ve yaşam doyumuna ilişkin araştırmalardan bazıları aşağıda yer almaktadır.

Schmitt and Pulakos (1985), iş doyumu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma neticesinde iş doyumu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin oldukça güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte yaşam doyumunun iş doyumunda önemli bir yordayıcı faktör olduğu da belirtilmektedir.

Keser (2005)'in iş doyumu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla otomotiv sektörü üzerine yaptığı araştırmada, iş doyumu ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve bu ilişki pozitif yönde olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bireyin iş doyumu artışına bağlı olarak yaşam doyumunu da artmaktadır.

Çevik ve Korkmaz (2014), iş doyumu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik iş sahibi olan 2917 bireye yapılan araştırma sonucunda iş doyumu ile yaşam doyumunu arasında nedensel bir ilişki bulunması ile birlikte iş doyumunun artması ile yaşam doyumunun arttığı bulgularına ulaşılmıştır. Buna istinaden iş yaşamındaki tatminsizliğin; düşük verimliliğe, iş yavaşlatmaya, disiplin sorunlarına, düşük örgütsel bağlılık gibi örgütsel sorunlara yol açtığı görülmektedir. Buna benzer örgütsel sorunların ortadan kaldırılmasında, bireylerin iş doyumlarının dolayısıyla yaşam doyumlarının arttırılmasında bireylerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, geliri ve eğitimi gibi etkenlerden yararlanılabilir.

#### **2.4. Yaşam Doyumu Kuramları**

Yaşam doyumunu konusunda birçok araştırılma yapılmış ve bazı kuramlar oluşturulmuş, fakat ilerleme istenen düzeyde olmamıştır. Kuram ile araştırma arasında bağlantı kurulmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Yetim, 1991: 92).

Yaşam doyumunu açıklamaya çalışan başlıca kurumlar;

- Ereksel Kuramlar
- Aktivite Kuramı
- Tabandan-Tavana Kuram ve Tavandan-Tabana Kuramı
- Bağ Kuramı
- Yargı Kuramı'dır.



### 2.4.1. Ereksel Kuramlar

Bireyler hayatlarında beklentilerine ulaşabildiklerinde mutlu olabilmektedirler. Filozoflara göre ise, bireyler gerçekten beklentilerine ulaşabildiklerinde mi mutlu olabiliyorlardı, yoksa beklentilerine ulaşamadıkları zaman olumsuzluklardan etkilenmemeyi öğrenerek mi mutlu olabiliyorlardı. Bu soruların açıklığa kavuşması adına Wilson'ın ereksel kuramı, bireylerin hayatta beklentilerinin karşılanması durumu ile mutluluk, beklentilerinin karşılanmaması ile de mutsuzluk durumunun ortaya çıkması olarak açıklamıştır (Etiler, 2017: 28).

Ereksel kuramlar öğrenilmiş ihtiyaçların doyurulması üzerinde durmakta ve ihtiyaçların doyurulmasının mutluluğa sebebiyet vereceğini kabul görmektedir. Amaç kuramlarında ise birey farkında olduğu belirli istekleri üzerinde durur ve bireyin bilerek belli amaçlar edinmekle birlikte bu amaçlara ulaştığında mutlu olmasına sebep olmaktadır (Michalos 1980; Akt. Yetim, 1991: 93-94).

### 2.4.2. Aktivite Kuramı

Ereksel kuramlarda mutlulukta son durumlar önemliyken, etkinlik kuramlarında ise mutluluğun bir insan aktivitesi olduğu savunulur. Bu kuramlara göre; örneğin, dağa tırmanma aktivitesi, dağdaki zirveye ulaşmaktan daha fazla mutluluk verir. Aristoteles, ilk ve en önemli aktivite kuramcılarının başında gelmektedir. Ona göre mutluluk erdemli aktivitelerden kaynaklanmakta ve iyi başarılan bir aktivitenin mutluluğu da beraberinde getirdiğini savunmaktaydı. Aristo'ya göre, bireylerin bazı yetenekleri vardır ve bunlar mükemmel bir şekilde yapıldığında mutluluk ortaya çıkmaktadır. Buna karşılık modern yaşlılık bilimi aktiviteyi daha genel terimlerle tanımlamaktadır. Bu bilime göre hobiler, egzersizler ve sosyal etkileşimlerin tümü aktivite olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşıma göre birey önemli aktivitelere ve amaçlara odaklanmalıdır. Yani mutluluk, aktivitelerin sonunda kendiliğinden gelecektir (Diener, 1984: 564).

### 2.4.3. Tabandan-Tavana ve Tavandan-Tabana Kuramı

Modern psikolojide oldukça popüler hale gelen bir kuramdır, aynı zamanda benzer açıklamalar mutluluk literatüründe de yapılmaktadır. Mutluluk, bazı felsefecilere göre birçok hazzın toplamından meydana gelmektedir. Tabandan tavana kuramına göre, birey mutluluğuna bakarken anlık haz ve acıların değerlendirmesini yaparak kendisinin mutlu veya mutsuz olduğuna karar vermektedir. Yani bir anlamda yaşam mutlu anların

bir birikimidir (Yetim, 1991: 98-99). Bu kuram doğrultusunda bireye mutlu musun sorusu sorulduğunda yanıt vereceğinde birey, yaşadığı hazların ve acıların değerlendirmesini yapar. Bu kurama göre, yaşam doyumunu bireyin yaşamdaki değişik yönlerinin özet bir değerlendirmesi şeklindedir. Örneğin, bir birey pozitif ilişkiler içerisinde, yeterince paraya ve güzel bir işe sahipse kendi hayatından doyum alacaktır (Mamur, 2014: 19).

Tavandan tabana kuramına göre; mutluluk bireyde genel olarak var olan bir durumdur. Aynı zamanda kişilerde olumlu tarafı görmeye eğilimli bir yönü vardır. Bu eğilimli yön kişilerde herhangi bir olayla karşılaştıklarında vereceği tepkiyi etkilemektedir. Yaşamında doyumunu yakalamış olan birey genel olarak mutlu biridir. Örneğin, olumlu düşünen veya hoşgörülü olan bireylerin dayanma güçleri fazladır (Erdoğan, 2016: 50).

#### **2.4.4. Bağ Kuramı**

Bazı insanların mutlu olma eğilimine neden yatkın olduğunu araştıran birçok kuram vardır. Bu kuramlardan birçoğu, bağ modelleri altında belleğe, bilişsel ilkeye ve koşullanmaya dayanır. Mutlulukla ilgili bilişsel yaklaşımlar henüz çok yenidir. Bilişsel yaklaşımlardan biri, bireyin kendisiyle alakalı olaylara ilişkin yüklenmeleridir. (Schwarz and Clore 1983; Akt. Diener, 1984: 566).

Bazı bireyler olumlu bağlara sahip olup genellikle olaylar karşısında pozitif açıdan bakmayı alışkanlık haline getirmişlerdir. Felsefeciler ise, bu bireylerin mutluluğu bir tabiat haline getirdiklerini belirtmektedirler. Birey hayatında karşılaştığı olaylara Pollyanna gibi yaklaşırsa dünyayla olumlu ağlara sahip biri olur (Matlin and Stang, 1978; Akt. Dal, 2015: 32).

Dış olayların etkisini ve kişiliğin etkisini bütünleştirecek etkileşimsel model ortaya konulabilir. Birey mutlu tepkilere zemin oluşturan bir ağa sahip olabilir. Fakat gelen olaylara verilen yanıt bağlar tarafından çarpıtılmış olsa da, olaylar zaman geçtikçe bağları değiştirebilir. Yani diğer bir anlamda kişinin ağı yeni bağlar tarafından etkilenebilir (Diener, 1984: 566).

### 2.4.5. Yargı Kuramı

Mutluluğun bazı standart ve gerçek koşullar arasındaki karşılaştırmalar neticesinde ortaya çıktığını ileri süren birçok kuram vardır. Eğer gerçekteki durum standardı geçerse doyum meydana gelecektir. Doyum halindeki kişinin bilinci yerindedir. Fakat duygu durumu söz konusu olduğunda standartlarla karşılaştırma olayı bilinçdışı yapılmaktadır. Yargı kuramları hangi tür olayların olumlu veya olumsuz olacağını tahmin etmese de, olayların ortaya çıkaracağı duygunun miktarını tahmin edebilmektedir (Diener, 1984: 566).

Yargı kuramına göre bireyin standartları ön plana çıkmaktadır. Burada birey, kendisini karşılaştırma yaptığı diğer bireylere göre değerlendirir. Bu karşılaştırmalar bireyin ruh sağlığına da etki etmektedir. Birey, kendisinden daha kötü durumda olan bireyler ile yaptığı karşılaştırma sonucunda yaşam doyumunu düzeyini arttırmaktadır. Bunun sebebi ise, kötü koşullar altında yaşayan birey kendi durumuna bakarak yaşamdan aldığı doyum daha da fazla olacaktır. Doyumun duygusal yargılamaların sonucunda olan bir durum olduğu belirtilmektedir. Burada önemli olan bireyin algılamaları ve değerlendirmeleridir. Örneğin sağlık, gelir düzeyi, refah doyum için önemli bir değişkendir, fakat bireyler bunu farklı değerlerle ifade edebilirler. Burada önemli olan algılanmış sağlık, algılanmış gelir düzeyi, algılanmış refahıdır. Bu yaklaşım için yapılan eleştiri ise, hangi tür karşılaştırmaların, hangi mekanizma ile ne zaman ve ne şekilde yapıldığına ilişkin bilgilerin yetersizliğidir (Mamur, 2014: 20).

### 2.5. Yaşam Doyumuyla İlgili Yapılmış Bazı Çalışmalar

Yaşam doyumunu ile ilgili literatür incelendiğinde bu konuda çeşitli çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda ifade edilmektedir.

Diener vd., (2000)'nin yaptığı araştırmada, ülkelere göre yaşam doyumunu ortalamalarını incelemiştir. Araştırmaya 41 ülke dahil edilmiş ve bu ülkelerden toplam 7167 üniversite öğrencisi katılmıştır. Yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre yaşam doyumunu ortalamalarının sıralanmasında İspanya, Amerika, Tayland, Finlandiya, Kolombiya, Norveç gibi ülkeler üst sıralarda yer alırken Türkiye 37. sırada yer almaktadır.

Aysan ve Bozkurt (2004) tarafından yapılan çalışma, okullarda görev yapan psikolojik danışmanların, yaşam doyumunu, stresle başa çıkma stratejileri ve olumsuz

otomatik düşünceleri arasındaki ilişkileri araştırmak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini İzmir il merkezi ve ilçelerindeki okullarda görev yapan 141 psikolojik danışman oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; psikolojik danışmanların yaşam doyumu, başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceler arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Olumsuz otomatik düşüncelerle, kaçınma davranışı arasındaki ilişki anlamlı bulunurken; problem çözme ile negatif yönde ilişki bulunmuştur.

Chow (2005) Kanadalı 315 üniversite öğrencisine yaşam memnuniyeti araştırması yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, not ortalaması ve sosyo-ekonomik durumu yüksek olan ile, akademik deneyimi, özgüveni, diğer bireylerle ilişkileri ve yaşam şartlarından daha yüksek doyum sağlayanların, daha fazla yaşam doyumu sağladıkları bulgularına ulaşılmıştır.

Dost (2007) tarafından yapılan çalışma, üniversite öğrencilerinin yaşam doyumu düzeylerini cinsiyet, ekonomik durum, akademik başarı, anne-baba tutumu, dini inanç, yalnızlık değişkenlerine ve gelecekte beklenenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşarak farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Hacettepe Üniversitesi'nde farklı bölümlerde okuyan 403 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; öğrencilerin cinsiyet, ekonomik durum, akademik başarı, dini inanç, gelecekte beklenti ve yalnızlık değişkenlerine göre yaşam doyumu düzeyleri farklılaşmaktadır.

Eroğul ve Örkün (2012) tarafından yapılan çalışma, mavi yaka çalışan iş görenlerin iş doyumlarının tükenmişlik ve yaşam doyumlarını ne derece yordadığını araştırmak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Adana ilinde tekstil fabrikasında çalışan 268 mavi yakalı çalışan oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre tekstil fabrikasında çalışan mavi yakalı iş görenlerde iş doyumunu yordayan en çok değişken duygusal tükenme olduğu tespit edilmiş ve bunu sırasıyla yaşam doyumu ve duyarsızlaşma takip ettiği bulgularına ulaşılmıştır.

Şimşek ve Aktaş (2015) tarafından yapılan çalışma yalnızlık ve yaşam doyumu ilişkisinde iletişim becerilerinin rolünü sorgulamak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Web üzerinden yürütülen 113 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, yalnızlık ve yaşam doyumu arasında negatif ve güçlü bir ilişki

bulunmuştur. Ayrıca iletişim becerilerinin yalnızlıkla olumsuz, yaşam doyumu ile olumlu yönde ilişkisi bulunmuştur.

Dal (2015) tarafından yapılan çalışma kadınlardaki duygusal zeka ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini yaşları 18 ile 60 arasında değişen 123 kadın katılımcı oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, duygusal zeka ile yaşam doyumu arasında, ayrıca duygusal zekanın alt boyutlarının hepsi ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Acaray ve Günsel (2017) tarafından yaptığı çalışmada beş faktör kişilik özellikleri, izlenim yönetimi taktikleri ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerin bütünsel araştırılmasını amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini Doğu Karadeniz Bölgesi'nde kamuda çalışan 242 birey oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre, izlenim yönetimi taktikleri alt boyutlarından olan kendini sevdirmeye ilişkin yaşam doyumu üzerinde pozitif, kendine acındırma taktiği ise negatif ve anlamlı bir etkiye olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Ayrıca kendini örnek çalışan gösterme taktiği, pozitif duygulanım üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bilgilerine ulaşılmıştır.

Fakunmoju (2018) tarafından sosyal hizmet uzmanları arasında iş etiği ve yaşam doyumunda cinsiyetin ılımlı etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini Massachusetts'teki 194 sosyal hizmet uzmanı oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre kadın olmak, evli olmak ve tam zamanlı çalışmak yaşam doyumu ile ilişkilendirilmiştir. Ayrıca cinsiyetin iş etiğinin yaşam doyumu üzerindeki etkilerini belirlemiştir. Şöyle ki, kadınlarda yüksek iş etiği yüksek yaşam doyumlarıyla ilişkilendirilmesine rağmen erkeklerde bu ilişki çok daha küçüktür.

Elevli ve Bayram (2019) tarafından yapılan çalışmada belediye çalışanlarının yaşam doyumunun iş doyumuna üzerindeki etkisinde sosyal zekanın aracılık etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Giresun ili merkezinde ve dört ilçe belediyesinde çalışan 252 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre; sosyal zekanın iş doyumuna üzerinde, yaşam doyumunun iş doyumuna ve sosyal zeka üzerinde pozitif etki bulunmuştur. Ayrıca yaşam doyumunun iş doyumuna üzerindeki etkisinde sosyal zekanın kısmi aracılık etkisinin olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİ İLE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde, izlenim yönetimi taktikleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacı ile Denizli’de bulunan tekstil fabrikalarında mavi yakalı çalışanlar üzerine bir araştırma yapılmıştır. Aşağıda yer alan başlıklarda; araştırmanın amacı ve önemine, sınırlılıklarına, varsayımlarına, yöntemine, modeline, hipotezlere ve araştırma verilerinin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler ve bulgulara yer verilmektedir.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İnsanlar buldukları ortam gereği sürekli olarak diğer bireylerle etkileşim ve iletişim içerisindedirler. Bu etkileşim ve iletişim ortamında bulunan birey, diğer bireylerin kendisi hakkında algıladıkları izlenimleri önemser ve davranışlarıyla, kişilik yapısıyla veya daha farklı etkenlerle oluşturulan algıları etkilemek ve yönlendirmek istemektedir. Bireylerin böyle davranmalarının nedeni kendileri hakkında oluşabilecek olumsuz izlenimleri ortadan kaldırmak veya olumsuz olan izlenimleri olumluya dönüştürmek istemesidir. Yani bireyin amacı, olumlu izlenim yaratmak istemesidir. Bireyler olumlu izlenim yaratmak için de izlenim yönetimi taktiklerine başvurmaktadır. İzlenim yönetimi taktiklerinin amacı ise, gerek sosyal hayatta gerekse örgütsel hayatta olumlu izlenimler vererek bireylerin sosyal etkileşimlerini güçlü hale getirmek, aynı zamanda örgütte başarılı ve etkili kılabilmeektir. Bireyler yaşamlarının çoğu zamanını çalışma ortamlarında geçirmekte ve sürekli olarak başka kişilerle etkileşim halinde olmaktadır. Çalışma ortamında veya sosyal hayatta karşılaşılan durumlar da bireyin yaşam doyumu düzeyini etkilemektedir. Bu bağlamda araştırmanın ana amacı kullanılan izlenim yönetimi taktikleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Çalışmanın alt amacı ise, izlenim yönetimi taktikleri alt boyutları ile yaşam doyumunun çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, gelir, mesleki tecrübe ve iş yerindeki tecrübe değişkenleri açısından farklılık olup olmadığını araştırmaktır.

### **3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırmada bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Araştırma sonuçları Denizli ilinde tekstil fabrikalarında mavi yakalı çalışanlar için geçerli olduğundan, başka alanlardaki fabrikalarda ya da kamu kuruluşlarında çalışanlar için farklı sonuçlar gösterebilir. Bu nedenle çalışma Denizli ilindeki tekstil fabrikaları ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca uygulanan anket sonuçları verilen cevaplarla kısıtlıdır.

Bu araştırmada, katılımcıların anket uygulanırken cevap verdikleri zaman dilimi kapsamında bilgi, algı ve tutumlarını yansıtmaktadır. Bu nedenle zamanla değişebilecek durumları belirleme olanağına sahip değildir.

### **3.3. Araştırmanın Varsayımları**

Araştırmada bazı varsayımlar bulunmaktadır. Veri elde etmek amacıyla anketi doldurulması istenen katılımcılara anketi doldurmadan hemen önce elde edilen verilerin sadece yürütülen tez çalışması kapsamında kullanılan istatistiksel analizler için değerlendirileceğini aynı zamanda her bir anketin tek tek değerlendirilmeyip ankete katılan tüm çalışanların verilerinin bir bütün olarak değerlendirmeye alınacağı belirtilmiştir. Bu nedenle katılımcıların soruları net bir şekilde anladıkları ve samimi, tarafsız bir şekilde cevap verdikleri varsayılmaktadır.

Araştırmada seçilen örneklem grubunun evreni temsil ettiği kabul edilmiştir. Ayrıca araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş olsa da yapılan araştırma için bir kez daha tekrarlanmıştır. Dolayısıyla anketteki soruların analizlerdeki değişkenlerin niteliklerini makul düzeyde yansıttığı varsayılmaktadır.

### **3.4. Araştırmanın Yöntemi**

Bu bölümde yapılan araştırmaya yönelik örneklem ve evren özellikleri, veri toplama araçları, araştırmanın modeli, araştırmanın hipotezleri ve bu hipotezleri ispatlamak amacıyla kullanılan istatistiksel yöntem ve tespitler ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

#### **3.4.1. Evren ve Örneklem**

İzlenim yönetimi taktikleri ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi araştırmak için yapılan araştırmada evreni Denizli ilindeki tekstil fabrikalarında mavi yakalı çalışanlar

oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Denizli tekstil fabrikalarında 392 mavi yakalı çalışan oluşturmaktadır.

**Tablo 3: Çeşitli Evren Büyüklükleri İçin Örneklem Sayıları**

Evren Büyüklüğü	100	500	750	1000	2500	5000	10000	25000	50000	100000	<b>1000000</b>
Örneklem Sayısı	80	217	254	278	333	357	370	378	381	383	<b>384</b>

**Kaynak:** Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004), *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara, s. 50.

Tablo 3'te 0,95 güven aralığı ile 0,05 örneklem hatasıyla temsil olabilecek evren büyüklükleri verilmiştir. Tabloda yer alan değerlerden yola çıkarak 392 katılımcıdan oluşan bir örneklem grubunun 1000000 kişilik temsil edebileceği yani araştırma örnekleminin yeterli düzeyde bir örneklem sayısı olacağı düşünülmektedir.

Araştırma da veri toplamak amacıyla kolayda örnekleme yöntemi seçilerek çeşitli büyüklükteki 16 tekstil fabrikasına Nisan- Mayıs- Haziran 2018 tarihleri arasında gidilerek anketler elden dağıtılmış tüm mavi yakalı çalışanlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Eksik veya doldurulmamış olan anketler tespit edilerek analizlere dahil edilmemiştir.

### 3.4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma nicel veri toplama araçlarından biri olan anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerini öğrenmek amacı ile katılımcılara cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleklerindeki tecrübe, iş yerindeki tecrübe ve gelir durumu soruları yöneltilmiştir. İkinci bölümde, yaşam doyumuna ait sorular yöneltilmiş ve tek boyut çerçevesinde değerlendirilmeye çalışılmıştır. Üçüncü bölümde ise, izlenim yönetimi taktiklerine ait sorular yöneltilmiş ve beş boyut çerçevesinde; niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma, kendine acındırmaya çalışma, kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma, kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma, işine sahip çıkmaya çalışmaya ait boyutlar ile değerlendirilmeye çalışılmıştır. Anket formu 7 demografik ve mesleki özellik sorusu ve 27 ifadeden oluşmaktadır. Anket formunda yer alan ölçekler hakkında bilgiler aşağıda açıklanmaktadır.



### 3.4.2.1. İzlenim Yönetimi Ölçeği

Araştırmada çalışanların izlenim yönetimi taktiklerini belirlemeye yönelik olarak Jones ve Pittman (1982)'ın geliştirmiş olduğu niteliklerini tanıtmaya (self-promotion), kendini sevdirmeye (ingratiation), örnek davranışlar sergileme (exemplification), tehdit etme (intimidation) ve kendine acındırma (supplication) izlenim yönetimi sınıflandırması esas alınarak, Bolino ve Turnley (1999) tarafından geliştirilmiş olan ölçek Basım vd. (2006) tarafından Türkçe uyarlaması yapıp aynı zamanda geçerlilik ve güvenilirliğe ilişkin analizler yapılmıştır. Ölçek 5 boyut ve 22 ifadeden oluşmaktadır. Çalışmada ölçeğin tümü için hesaplanan güvenilirlik katsayısı  $\alpha=.82$  ölçekte yer alan faktör alt ölçekler için güvenilirlik katsayısı .57 ile .74 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan analizler sonucunda ölçeğin orijinal yapısına benzer bir faktör yapısı gösterdiği bulunmuştur. Ortaya çıkan faktörler; niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma, kendine acındırmaya çalışma, kendi önemi zorla fark ettirmeye çalışma, kendini örnek personel gibi göstermeye çalışma ve işine sahip çıkmaya çalışma olarak belirtilmiştir.

İzlenim yönetimi taktikleri ölçeğinde 5'li likert tipi derecelendirmesi yapılmış ve anket formundaki ifadeler “1: Hiçbir Zaman, 2: Nadiren, 3: Ara Sıra, 4: Genellikle, 5: Her Zaman” şeklinde kodlanmıştır.

İzlenim yönetimi taktikleri ölçeğine ilişkin faktörler ve bu faktörlere ilişkin anket formundaki madde numaraları Tablo 4'te gösterilmektedir.

**Tablo 4: İzlenim Yönetimi Ölçeği Faktörleri**

Faktörler	Madde Numaraları
Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye Çalışmak	17,6,1,2,7,16,12,11
Kendini Örnek Bir Personel Gibi Göstermeye Çalışma	18,13,3,8
Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışma	21,9,4
Kendine Acındırmaya Çalışma	20,15,22,5,10
İşine Sahip Çıkmaya Çalışma	14,19

### 3.4.2.2. Yaşam Doyumu Ölçeği

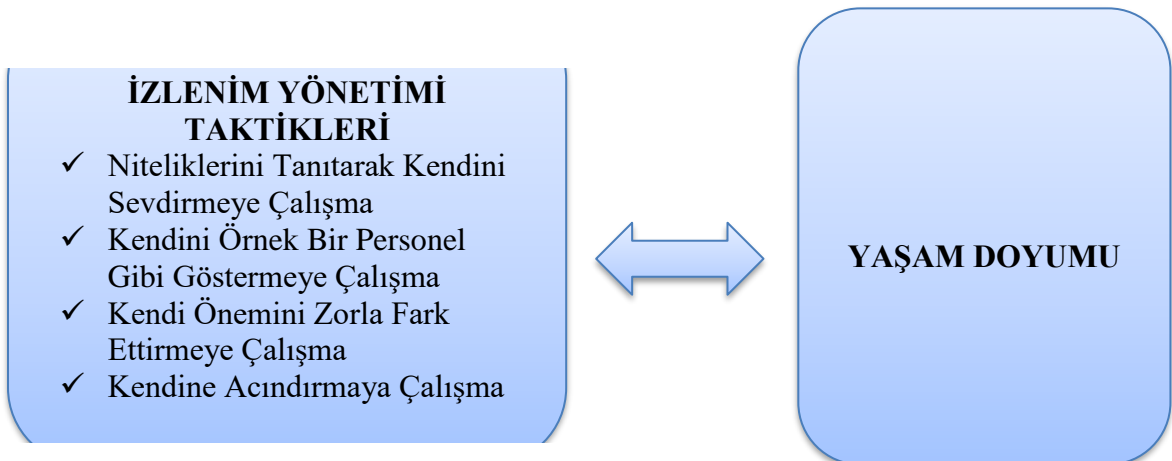
Araştırmada çalışanların yaşam doyumlarını ölçebilmek amacı ile Diener vd. (1985) tarafından geliştirilen “Yaşam Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Özgün ölçek tek faktörlü bir yapı halinde 5 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması ise Dağlı ve Baysal (2016) tarafından yapılmıştır. Yapmış oldukları uyarlama çalışmasında iki hafta ara ile ölçeğin Türkçe uyarlamasıyla elde edilen form ile ölçeğin orijinal hali bir grup öğretmenlere uygulanmış ve puanların tutarlılığı korelasyon katsayısı ile incelenmiştir. Bunun sonucunda Türkçe uyarlama yapılan form ile ölçeğin orijinal hali arasında yüksek seviyede pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmada ölçeğin tümü için güvenilirlik katsayısı  $\alpha=.88$  olarak hesaplanmıştır.

Yaşam doyumu ölçeğinde 5’li likert tipi derecelendirmesi yapılmış ve anket formundaki ifadeler “1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde kodlanmıştır.

### 3.4.3. Araştırmanın Modeli

İzlenim yönetimi taktikleri alt boyutlarından olan niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma, kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma, kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma ve kendine acındırmaya çalışma taktikleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişki üzerine araştırma modeli kurulmuştur. Araştırmada kullanılan izlenim yönetimi ölçeği beş boyutluyken doğrulayıcı faktör analizinden sonra işine sahip çıkmaya çalışma boyutu çıkartılmıştır. Bundan dolayı araştırma modeli ve hipotezleri dört boyut üzerinden kurulmuştur.

### Şekil 5: Araştırma Modeli



### 3.4.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın ana amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezler şunlardır:

**H1:** Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma taktiği ile yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

**H2:** Kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma taktiği ile yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

**H3:** Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma taktiği ile yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

**H4:** Kendine acındırmaya çalışma taktiği ile yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

### 3.4.5. Araştırmada Uygulanacak İstatistikî Yöntemler

Verilerin toplanmasında 410 anket formu fabrikada çalışan bireylere ulaştırılmıştır. Bu formlardan 399 tanesi doldurulmuş olup, teslim alınan formlar içerisinden eksik veya hatalı olması nedeni ile 7 tanesi çıkarılıp analizlere 392 anket ile devam edilmiştir. Araştırma verilerin analizinde SPSS 22.0 ve LISREL 8.80 programları kullanılmıştır.

Analizlere geçmeden önce normallik testlerine bakılmış ve verilerin normal dağılım gösterdiği bulgularına ulaşılmıştır. Bu doğrultuda iki farklı grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında t-test, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ise tek yönlü ANOVA testi, izlenim yönetimi taktikleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi uygulanmıştır. Bu testleri uygulamak için SPSS 22.0 programı kullanılmış, doğrulayıcı faktör analizi için ise LISREL 8.80 programı kullanılmıştır.

### 3.5. Bulgular

Bu bölümde yapılan çalışmada elde edilen verilerin istatistiksel çözümlemeyle ulaşılan bulgulara ve bu bulgulara yönelik yorumlara yer verilmiştir.

### 3.5.1. Demografik Özellikler

Araştırmaya katılan tekstil fabrikasında çalışanların demografik özellikleri bu bölümde yer almaktadır. Katılımcılara ilişkin sıklık, yüzde ve kümülatif yüzde dağılımları ait çizelgelere Tablo 5’de yer verilmektedir.

**Tablo 5: Araştırmaya Katılanların Demografik Dağılımları**

Cinsiyet	Sıklık	%	Kümülatif (%)
Kadın	235	59,9	59,9
Erkek	157	40,1	100
<b>Yaş</b>			
25 ve altı	58	14,8	14,8
26-35	120	30,6	45,4
36-45	170	43,4	88,8
46-55	42	10,7	99,5
56 ve üzeri	2	0,5	100
<b>Medeni Durum</b>			
Evli	300	76,5	76,5
Bekâr	92	23,5	100
<b>Eğitim Durumu</b>			
İlkokul	153	39	39
Ortaokul	72	18,4	57,4
Lise	110	28,1	85,5
Önlisans	24	6,1	91,6
Lisans	24	6,1	97,7
Lisansüstü	9	2,3	100
<b>Aylık Gelir</b>			
2000 ve altı	111	28,3	28,3
2001-2500	226	57,7	86
2501-3500	39	9,9	95,9
3501 ve üstü	16	4,1	100
<b>Mesleki Tecrübe</b>			
0-5 yıl	124	31,6	31,6
6-10 yıl	54	13,8	45,4
11-15 yıl	77	19,6	65,1
16-20 yıl	61	15,6	80,6
21-25 yıl	41	10,5	91,1
26 yıl ve üzeri	35	8,9	100
<b>İş Yeri Tecrübe</b>			
0-5 yıl	234	59,7	59,7
6-10 yıl	61	15,6	75,3
11-15 yıl	59	15,1	90,3
16-20 yıl	28	7,1	97,4
21 yıl ve üzeri	10	2,6	100
<b>Toplam</b>	392	100	

Araştırmaya katılan tekstil fabrikalarında çalışan bireylerin demografik özelliklerine incelendiğinde, cinsiyet dağılımlarına bakıldığında; %59,9'unun kadın, %40,1'inin erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında; %14,8'inin 25 yaş ve altı, %30,6'sının 26-35, %43,4'ünün 36-45, %10,7'sinin 46-55, %05'inin ise 56 yaş ve üzeri olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların medeni durumu göre bakıldığında; %76,5'ini evli, %23,5'inin ise bekârdan oluşmaktadır. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında; %39'unun ilkokul, %18,4'ünün ortaokul, %28,1'inin lise, %6,1'inin önlisans, %6,1'inin lisans, %2,3'ünün ise lisansüstü eğitim durumuna sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların gelir düzeylerine bakıldığında; %28,3'ünün 2000 ve altı gelir düzeyinde, %57,7'sinin 2001-2500 gelir düzeyinde, %9,9'unun 2501-3500 gelir düzeyinde, %4,1'inin ise 3501 ve üzeri gelir düzeyinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların tecrübe dağılımlarına bakıldığında %31,6'sının 5 yıl ve daha az, %13,8'inin 6-10 yıl arası, %19,6'sının 11-15 yıl arası, %15,6'sının 16-20 yıl arası, %10,5'inin 21-25 yıl arası, %8,9'unun 26 yıl ve üzerinde mesleki tecrübeye sahip olduğu; %59,7'sinin 5 yıl ve daha az, %15,6'sının 6-10 yıl arası, %15,1'inin 11-15 yıl arası, %7,1'inin 16-20 yıl arası, %2,6'sının 21 yıl ve üzerinde iş yerlerindeki tecrübeye sahip oldukları görülmektedir.

### **3.5.2. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizleri**

Doğrulayıcı faktör analizi, gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan bir yapısal eşitlik modelidir. DFA bir ölçeğin boyut yapısını incelemek ve bu yapıyı doğrulamak amacıyla kullanılmaktadır. Eğer boyutlar kuramsal verilere uyuyorsa bu ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik açısından uygun olduğu söylenebilmektedir (İlhan ve Çetin, 2014: 29). Daha genel bir ifadeyle doğrulayıcı faktör analizi, önceden kullanılmış ölçeklerin özgün yapısının elde edilen veri ile doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek amacıyla kullanılan bir analiz yöntemidir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 342).

Yapısal eşitlik modeli uygulamalarında modelin veri ile desteklenip desteklenmediğine analizler sonucunda üretilen uyum iyiliği indeksleri (goodness of fit indices) değerlerine bakılarak karar verilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 344). Modelin uygunluğunun değerlendirilmesi kısmında LISREL programında 15 tane uyum iyiliği testi bulunmaktadır. Genellikle bu uyum indekslerinden en az 4 en fazla 8 da tanesi model açıklanırken kullanılmaktadır. En çok tercih edilen indeksler arasında Ki-

kare, GFI, AGFI, CFI, NFI, NNFI, TLI, SRMR, RMSEA değerleri gelmektedir (Ayyıldız ve Cengiz, 2006: 77).

Belirtilen uyum indekslerinin bu araştırma için çıkan sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir. Oluşturulan tabloda olması kabul edilebilir asgari değerler (Aksu vd., 2017: 79) ve bu çalışmada kullanılan ölçeklere ait elde edilen değerler gösterilmektedir.

**Tablo 6: Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin İndekslerin Uygunluk Değerleri ve Ölçeklerin Aldığı Değerler Tablosu**

İndeksler	Kabul Edilebilir Sınır Değer	İYTÖ Değerleri	YDÖ Değerleri
$\chi^2/sd$	$2 \leq \chi^2 /sd \leq 5$	3,27	3,80
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	0,90	0,98
AGFI	$.85 \leq AGFI \leq 1.00$	0,86	0,94
CFI	$.90 \leq CFI \leq 1.00$	0,96	0,99
NFI	$.90 \leq NFI \leq 1.00$	0,94	0,99
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .10$	0,07	0,08

**p-value= 0.00000**

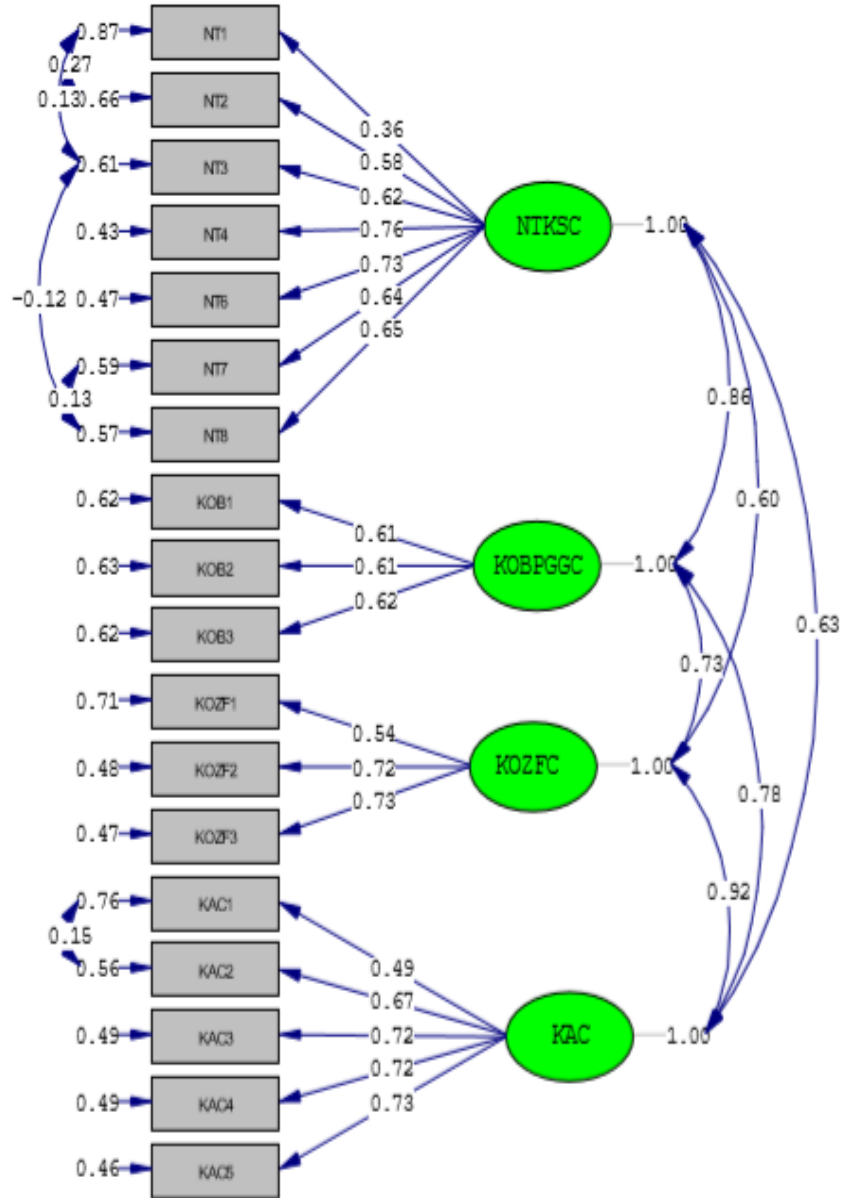
**İYTÖ: İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği**

**YDÖ: Yaşam Doyumunu Ölçeği**

DFA sonucunda ortaya yol şemaları (path diagrams) çıkmaktadır. Burada modele ait t değerleri, açıklanamayan varyans, faktör yükleri ve uyum iyiliği değerlerinin özet olarak görülebilmektedir (Gatignon 2011; Akt. Çapık, 2014: 201). Bu çalışmada kullanılan izlenim yönetimi taktikleri ve yaşam doyumunu ölçeklerinin yol şemaları Şekil 6'da yer almaktadır.

### 3.5.3.1.İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeğine İlişkin DFA Analizi

Şekil 6: İzlenim Yönetimi Ölçeğinin Path Diyagramı



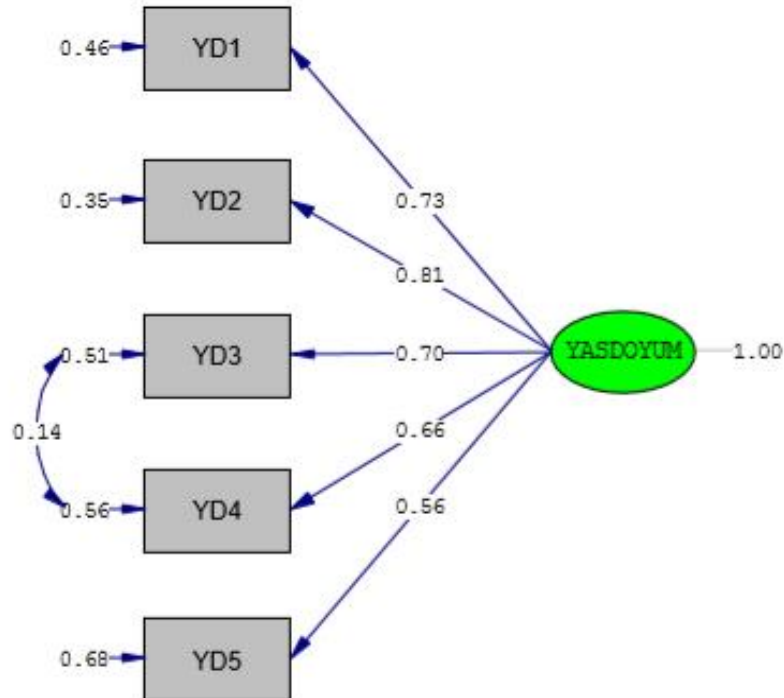
YEM’de üzerinde durulan diğer önemli konu ise modifikasyon indeksleridir. Modifikasyon indeksleri gözlenen ve gizli değişkenler arasındaki kovaryansa göre araştırmacıya model hakkında modifikasyonlar önerir (Meydan ve Şeşen, 2011: 38). Modifikasyon indeksleri, model içerisinde dikkate değer değişimi öngören sabit bir parametrenin serbest bırakıldığında Ki-karenin ne kadar gelişeceğini tahmin edilmesini

sağlar (Özbek ve Umarov, 2010: 313). Mevcut kuramsal gerekçeler de göz önünde bulundurularak çalışmanın modeline en fazla hizmet edecek düzeltmeler yapılmıştır.

Buna göre İzlenim Yönetimi Taktikleri ölçeğine ilişkin yapılan modifikasyon indeksleri ise şöyledir: NT1 ve NT3, NT3 ve NT8, NT7 ve NT8, KAC1 ve KAC2 soruları arasında modifikasyon işlemleri yapılarak birbirine bağlanmıştır. Bununla birlikte yapılan ölçüm sonucunda istenilen yük değeri taşımaması ve uyum indeksi değeri düşürmesi nedeniyle NT5, KOB4 soruları ve işine sahip çıkmaya çalışma boyutunu ölçen ISCC1 VE ISCC2 soruları modelden çıkarılarak analize dahil edilmemiştir. Tüm bu modifikasyon işlemleri neticesinde elde edilen uyum indeksleri ( $\chi^2=406,03$   $df=124$ )  $\chi^2/df=3,27$ ,  $RMSEA=0,076$ ,  $GFI=0,90$ ,  $AGFI=0,86$ ,  $NFI=0,94$  ve  $CFI=0,96$  olarak saptanmıştır. Elde edilen bu değerler Tablo 6'ya göre yorumlandığında modelin anlamlı ve kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

### 3.5.3.2. Yaşam Doyumunu Ölçeğine İlişkin DFA Analizi

#### Şekil 7: Yaşam Doyumunu Ölçeğinin Path Diyagramı



Yukarıdaki Şekil 7'de yaşam doyumunu ölçeğine ait path diyagramı verilmiştir. Yaşam doyumunu ölçeğine ilişkin yapılan modifikasyon indekslerine bakıldığında YD3 ve



YD4 soruları arasında modifikasyon işlemi yapılarak birbirine bağlanmıştır. Bu modifikasyon işlemi sonucunda elde edilen uyum indeksleri ( $\chi^2=15,22$   $df=4$ )  $\chi^2/df=3,80$ ,  $RMSEA=0,085$ ,  $GFI=0,98$ ,  $AGFI=0,94$ ,  $NFI=0,99$  ve  $CFI=0,99$  olarak saptanmıştır. Elde edilen bu değerler Tablo 6'ya göre yorumlandığında oluşturulan modelin anlamlı ve kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

### 3.5.3. İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Alt Boyutları ve Yaşam Doyumuyla İlgili Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Araştırmanın bu bölümünde tekstil fabrikalarında çalışan bireylerin izlenim yönetimi taktikleri ile yaşam doyumunu düzeylerine ilişkin analizlere yer verilmektedir. Çalışanların izlenim yönetimi taktikleri düzeyleri dört boyutta ele alınmıştır. Ankete katılan çalışanların maddelere verdikleri cevaplara göre ortalama ve standart değerleri hesaplanmıştır.

**Tablo 7: İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Alt Boyutları ve Yaşam Doyumuyla İlgili Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Ölçek ve Alt Boyutlar	Madde S.	N	Min.	Max.	Ort.	Ss.
-Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye Çalışma (NTKSC)	7	392	1	5	2,23	0,95
-Kendine Acındırma Çalışma (KAC)	5	392	1	2,48	1,26	0,36
-Kendini Örnek Bir Personel Gibi Göstermeye Çalışma (KOBPGGC)	3	392	1	3	1,51	0,62
-Kendi Önemini Zorla Fark Ettirme Çalışma (KOZFC)	3	392	1	2,77	1,24	0,41
-Yaşam Doyumu (YD)	5	392	1	5	3,14	1,01

Tablo 7'de izlenim yönetimi taktiklerinin alt boyutlarına ve yaşam doyumuna yer verilmiştir. Bu tabloda "NTKSC" olarak ifade edilen niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma, "KAC" olarak ifade edilen kendine acındırmaya çalışma, "KOBPGGC" olarak ifade edilen kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma,

“KOZFC” olarak ifade edilen kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma taktiğidir. “YD” olarak ifade edilen ise yaşam doyumu kavramıdır.

Tablo 7’den elde edilen bulgulara bakılarak çalışanların izlenim yönetimi taktiklerinden niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışmak alt boyutunun ortalama değerinin 2,23 ile diğer izlenim yönetimi taktikleri alt boyutlarının ortalama değerlerine göre en yüksek ortalama değere sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma taktiğinin ise en düşük ortalama değere 1,24 sahip izlenim yönetimi taktiği olduğu görülmektedir. Yaşam doyumu ölçeğinin ise ortalama değerinin 3,14 olduğu görülmektedir.

### 3.5.4. Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri

Güvenirlik analizi ölçeklerde yer alan maddelerin kendi aralarında tutarlılığı test etmek amacıyla uygulanan istatistiksel bir yöntemdir. Diğer bir ifadeyle ölçekte yer alan maddelerin kavramsal yapıyı tutarlı bir şekilde ölçüp ölçmediğini gösteren önemli bir analizdir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 331).

**Tablo 8: Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları ve İfadeleri**

İfadesi	Ölçek Güvenilir Değildir	Ölçeğin Güvenilirliği Düşük	Ölçek Oldukça Güvenilir	Ölçek Yüksek Derecede Güvenilir
<b>Cronbach’s Alfa Değeri(<math>\alpha</math>)</b>	$0.00 \leq \alpha < 0.40$	$0.40 \leq \alpha < 0.60$	$0.60 \leq \alpha < 0.80$	$0.80 \leq \alpha < 1.00$

**Kaynak:** İslamoğlu ve Alnaçık, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2014, s. 283.

Güvenirliği test etmek için de Cronbach Alpha katsayısının kullanılması gerekmektedir. Ölçeğin katsayısının yüksek olması ölçekte kullanılan maddelerin o oranda birbirleriyle tutarlı ve aynı ölçeğin unsurlarını tamamlamaya yönelik maddelerden oluştuğu söylenebilir (Mamur, 2014: 51).

**Tablo 9: İzlenim Yönetimi Ölçeğine Ait Cronbach Alfa Değerleri**

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
NTKSC	7	0,826
KOBPGGC	3	0,643
KOZFC	3	0,667
KAC	5	0,802
<b>Toplam</b>	18	0,886

İzlenim yönetimi taktikleri ölçeğine ait Cronbach Alfa değerleri Tablo 9’da gösterilmiştir. Bu tabloya göre izlenim yönetimi taktikleri alt boyutlarının Cronbach Alfa değerlerine bakıldığında; niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma taktiğinin yüksek derecede güvenilir, kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma taktiğinin oldukça güvenilir, kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma taktiğinin oldukça güvenilir ve kendine acındırmaya çalışma taktiğinin ise yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ölçekteki bulunan tüm maddelerin Cronbach Alfa değerleri ise 0,886 olduğu görülmekte ve yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 10: Yaşam Doyumu Ölçeğine Ait Cronbach Alfa Değerleri**

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
YD	5	0,829

Yaşam doyumu ölçeğine ait Cronbach Alfa değerleri Tablo 10’da verilmiştir. Bu tabloya göre yaşam doyumu ölçeğine ait Cronbach Alfa değeri 0,829 olduğu görülmekte ve yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır.

### 3.5.5. Ölçeklerin Normal Dağılım Bulguları

Araştırmalarda verilerin normal dağılım sergilemesi oldukça önemli bir durumdur. Bunun nedeni ise araştırmalarda kullanılan istatistik testlerin parametrik test olması, araştırma sonuçlarının güvenilirliği ve genellenebilirliği yönünden önem oluşturmaktadır (Can, 2016: 81).

**Tablo 11: İzlenim Yönetimi Taktikleri Alt Boyutları ve Yaşam Doyumu Ölçeklerinin Normal Dağılım Tablosu**

Boyutlar	Sayı	Çarpıklık		Basıklık	
		Değerler	S.H.	Değerler	S.H.
NTKSC	392	,669	,123	-,236	,246
KOBPGGC	392	1,018	,123	-,132	,246
KOZFC	392	1,888	,123	1,909	,246
KAC	392	1,428	,123	1,122	,246
YD	392	-,215	,123	-,567	,246

Araştırma verilerin analizinde farklılık testleri, korelasyon gibi analizlerin varsayımlarında normallik şartı aranması nedeniyle normallik testi yapılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakmak için Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerleri incelenmiştir. Bu değerlerin +2 ile -2 aralığında olması verilerin normal dağılım olduğuna işaret etmektedir (Trochim ve Donnelly, 2006; Field, 2009). Tablo 11’de görüldüğü üzere bütün boyutların çarpıklık ve basıklık değerleri söz konusu aralıktadır. Yani verilerin normal dağıldığına ve bundan dolayı parametrik testlerin uygulanabileceğine karar verilmiştir.

### 3.5.6. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Fabrikalarda çalışan bireylerin izlenim yönetimi taktikleri ve alt boyutları ile yaşam doyumu düzeyleri bağımsız değişkenler; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, aylık gelir, mesleki tecrübe ve iş yerlerindeki tecrübe değişkenleri açısından incelenmiş ve tablolar şeklinde gösterilerek yorumlamalar yapılmıştır.

Veri analizinde cinsiyet ve medeni durum değişkenleri için Bağımsız Örneklem T Testi (Independent Samples T Test), diğer değişkenler için ise Tek Yönlü ANOVA (One-way ANOVA) testi uygulanmıştır.

### 3.5.6.1. T Testi Analizi ve Yorumları

T testi, farklı gruplardan elde edilen verilerin ortalamaları arasında istatistiksel yönden anlamlı bir farkın olup olmadığını tespit edilmesinde kullanılan bir analiz türüdür (Can, 2016: 115). Başka bir ifadeyle iki örneklem grup arasında ortalamalar açısından farkın olup olmadığını araştıran bir analiz türüdür (Kalaycı, 2009: 74).

**Tablo 12: İzlenim Yönetimi Taktikleri Alt Boyutları İle Yaşam Doyumu Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığını Gösteren Bağımsız Örneklem T Testi**

Faktörler	Kadın		Erkek		Ortalamaların Homojenliğiyle İlgili t Testi			
	Sayı	Ort.	Sayı	Ort.	F	T	df	Sig.(p)
<b>NTKSC</b>	235	2,054	157	2,490	0,744	-4,596	390	<b>0,000</b>
<b>KOBPGGC</b>	235	1,383	157	1,699	4,045	-5,041	390	<b>0,000</b>
<b>KOZFC</b>	235	1,160	157	1,378	26,00	-5,185	390	<b>0,000</b>
<b>KAC</b>	235	1,195	157	1,364	16,32	-4,592	390	<b>0,000</b>
<b>YD</b>	235	3,160	157	3,113	0,068	0,452	390	0,652

Tablo 12’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan fabrikada çalışan bireylerin izlenim yönetimi taktikleri alt boyutları ile yaşam doyumunu düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-Testi sonucunda, izlenim yönetimi taktikleri alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdikleri ( $p < 0,05$ ) bulgularına ulaşılmıştır. İzlenim yönetimi taktikleri alt boyutlarının hepsinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla izlenim yönetimi taktiklerini kullandıkları görülmektedir. Yaşam doyumunu düzeyinde ise anlamlı bir farklılık görülmemektedir ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 13: İzlenim Yönetimi Taktikleri Alt Boyutları İle Yaşam Doyumu Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Farklılığını Gösteren Bağımsız Örneklem T Testi**

Faktörler	Evli		Bekar		Ortalamaların Homojenliğiyle İlgili t Testi			
	Sayı	Ort.	Sayı	Ort.	F	T	df	Sig.(p)
<b>NTKSC</b>	300	2,174	92	2,413	0,001	-1,998	390	<b>0,036</b>
<b>KOBPGGC</b>	300	1,480	92	1,608	0,735	-1,613	390	0,085
<b>KOZFC</b>	300	1,234	92	1,292	0,769	-1,211	390	0,240
<b>KAC</b>	300	1,237	92	1,345	7,933	-2,248	390	<b>0,028</b>
<b>YD</b>	300	3,111	92	3,241	2,613	-1,124	390	0,285

Tablo 13’de görüldüğü üzere izlenim yönetimi taktikleri alt boyutları ile yaşam doyumu düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-Testi sonucunda, izlenim yönetimi taktikleri alt boyutlarından olan niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma ve kendine acındırmaya çalışma taktiklerinde medeni duruma göre farklılık gösterdikleri ( $p < 0,05$ ) bulgularına ulaşılmıştır. İzlenim yönetimi taktikleri alt boyutundan olan niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma taktiğini bekar çalışanlar (2,413) evli çalışanlar (2,174) oranla daha fazla kullandıkları, yine izlenim yönetimi taktikleri alt boyutundan olan kendine acındırmaya çalışma taktiğini bekar çalışanlar (1,345) evli çalışanlara (1,237) oranla daha fazla kullandıkları tespit edilmiştir. Yaşam doyumu düzeyinde ise medeni durum açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

### 3.5.6.2. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Yorumları

Bağımsız örneklem için tek yönlü ANOVA analizi, ikiden fazla bağımsız gruba ait ortalamaların en az iki arasında istatistiksel yönden anlamlı bir fark olup olmadığını test eden bir analiz türüdür (Can, 2016: 115). Başka bir ifadeyle ikiden fazla grup ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test eden bir analiz yöntemidir (Sipahi, 2010: 124).

Fabrikada çalışan iş görenlerin izlenim yönetimi taktikleri alt boyutları ve yaşam doyumları düzeylerinin yaş, eğitim, gelir durumu, mesleki tecrübe ve iş yerindeki tecrübe değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek için ANOVA analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda yaş, eğitim ve mesleki tecrübe değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulgularına ulaşılmıştır. İzlenim yönetimi taktikleri alt boyutlarında gelir durumu ve iş yerindeki tecrübe değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık oluşturduğu, yaşam doyumunda ise sadece gelir durumunda anlamlı bir farklılık oluşturduğu, bulgularına ulaşılmıştır. Anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc tekniklerinden Scheffe Testi uygulanmıştır.

**Tablo 14: İzlenim Yönetimi Taktikleri Alt Boyutları ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin Gelir Durumuna Göre Farklılığını Gösteren Tek Yönlü Anova Testi**

Faktörler	Gruplar	Ortalama	SS.	Sig.(P)	Fark
<b>NTKSC</b>	2000 ve altı	1,898	0,798	<b>0,000</b>	2001-2500>2000 ve altı 2501-3500>2000 ve altı
	2001-2500	2,329	0,938		
	2501-3500	2,633	1,198		
	3500 ve üzeri	2,160	0,903		
<b>KOBPGGC</b>	2000 ve altı	1,465	0,598	0,782	-
	2001-2500	1,530	0,638		
	2501-3500	1,542	0,638		
	3500 ve üzeri	1,446	0,627		
<b>KOZFC</b>	2000 ve altı	1,160	0,347	<b>0,004</b>	3500 ve üzeri>2000 ve altı
	2001-2500	1,266	0,432		
	2501-3500	1,266	0,348		
	3500 ve üzeri	1,542	0,664		
<b>KAC</b>	2000 ve altı	1,199	0,339	0,114	-
	2001-2500	1,283	0,374		
	2501-3500	1,270	0,331		
	3500 ve üzeri	1,388	0,474		
<b>YD</b>	2000 ve altı	3,050	1,051	<b>0,034</b>	2501-3500 >3500 ve üzeri
	2001-2500	3,179	1,017		
	2501-3500	3,410	0,884		
	3500 ve üzeri	2,587	0,898		

İzlenim yönetimi taktikleri alt boyutlarının aylık gelire göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA analiz sonuçları incelendiğinde izlenim yönetimi taktikleri alt boyutlarından olan niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma ve kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma taktikleri gelir durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ( $p<0,05$ ) oluşturduğu bulgularına ulaşılmıştır. Scheffe Testi sonuçlarına göre niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma taktiğini 2001-2500 gelir durumu sahip olan bireyler (2,329), 2000 ve altı gelir durumuna sahip olan bireylere (1,898) göre; 2501-3500 gelir durumuna sahip olan bireyler (2,633), 2000 ve altı gelir durumuna sahip olan bireylere (1,898) göre daha fazla kullandıkları bulgularına ulaşılmıştır. İzlenim yönetimi taktikleri alt boyutlarından olan kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma taktiğini 3500 ve üzeri gelir durumuna sahip olan bireyler (1,542), 2000 ve altı gelir durumuna sahip olan bireylere (1,160) göre daha fazla kullandıkları bulgularına ulaşılmıştır.

Yaşam doyumunu düzeyinin gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ANOVA analizi sonuçlarında anlamlı bir farklılık ( $p<0,05$ ) oluşturduğu bulgularına ulaşılmıştır. Scheffe Testi sonuçları incelendiğinde 2501-3500 gelir durumuna sahip olan bireyler (3,410), 3500 ve üzeri gelir durumuna sahip olan bireylere (2,587) göre daha fazla yaşam doyumuna sahip olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

**Tablo 15: İzlenim Yönetimi Taktikleri Alt Boyutları ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İş Yerlerindeki Tecrübelerine Göre Farklılığı Gösteren Tek Yönlü Anova Testi**

Faktörler	Gruplar	Ortalama	S.S.	Sig.(P)	Fark
NTKSC	0-5 yıl	2,323	0,939	<b>0,009</b>	0-5 yıl>11-15 yıl
	6-10 yıl	2,295	1,042		
	11-15 yıl	1,823	0,800		
	16-20 yıl	2,234	1,045		
	21 yıl ve üzeri	2,071	0,814		
KOBPGGC	0-5 yıl	1,521	0,623	0,386	
	6-10 yıl	1,575	0,684		
	11-15 yıl	1,373	0,533		
	16-20 yıl	1,506	0,662		



	21 yıl ve üzeri	1,666	0,684	
KOZFC	0-5 yıl	1,251	0,401	
	6-10 yıl	1,264	0,460	
	11-15 yıl	1,230	0,464	0,478
	16-20 yıl	1,149	0,284	
	21 yıl ve üzeri	1,424	0,611	
KAC	0-5 yıl	1,287	0,383	
	6-10 yıl	1,227	0,268	
	11-15 yıl	1,207	0,381	0,548
	16-20 yıl	1,262	0,382	
	21 yıl ve üzeri	1,232	0,371	
YD	0-5 yıl	3,160	1,006	
	6-10 yıl	3,236	0,944	
	11-15 yıl	3,084	1,066	0,117
	16-20 yıl	3,192	1,106	
	21 yıl ve üzeri	2,320	1,025	

İzlenim yönetimi taktikleri alt boyutlarının iş yerlerindeki tecrübelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA analiz sonuçları incelendiğinde izlenim yönetimi taktikleri alt boyutlarından olan niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma taktiğinde anlamlı bir farklılık ( $p < 0,05$ ) olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Scheffe Testi sonuçlarına göre 0-5 yıl çalışan bireylerin (2,323), 11-15 yıl çalışan bireylere (1,823) göre daha fazla taktik kullandıkları bulgularına ulaşılmıştır. Diğer izlenim yönetimi taktikleri alt boyutlarında anlamlı bir farklılık ( $p > 0,05$ ) olmadığı bulgularına ulaşılmıştır.

Yaşam doyumu düzeyinin iş yerlerindeki tecrübelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ANOVA analizi sonuçlarında anlamlı bir farklılık ( $p > 0,05$ ) olmadığı bulgularına ulaşılmıştır.

### 3.5.7. Hipotezlere Yönelik Korelasyon Analizi ve Bulguları

Korelasyon analizi, değişkenlerin bağımlı ya da bağımsız olmasına bakmaksızın aralarındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemek için kullanılan istatistikî bir analiz türüdür (Sipahi, 2010: 143). Korelasyon analizi neticesinde hesaplanan korelasyon katsayısı “r” harfi ile gösterilir. Korelasyon katsayısı -1 ve +1 arasında değer almaktadır. Korelasyon katsayısının +1 olması iki değişken arasında mükemmel bir

doğrusal ilişkinin olduğunu göstermekle birlikte katsayının -1 olması ise değişkenler arasında mükemmel bir ilişkinin olduğunu fakat ilişkinin yönünün ters olduğu göstermektedir. Katsayının sıfır olma durumunda ise ilişkinin olmadığı anlamına gelmektedir (Altunışık, 2007: 200). Değişkenler arasındaki ilişkinin kuvvetiyle ilgili yorumlar yapılırken Tablo 16 dikkate alınmıştır.

**Tablo 16: “r “Katsayısının İlişki Dereceleri**

Korelasyon Katsayısı (r)	İlişki Derecesi
0,00-0,25	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

**Kaynak:** Kalaycı, Ş. (2009), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın, Ankara, s. 116.

Tekstil fabrikasında çalışan bireylerin izlenim yönetimi taktiklerinin alt boyutları ile yaşam doyumu arasındaki anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Tekstil fabrikasında çalışan bireylerin izlenim yönetimi taktiklerinin alt boyutları ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye yönelik bulgular Tablo 17’de gösterilmektedir.

**Tablo 17: İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Alt Boyutları ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Hipotez Testi Bulguları**

	NTKSC	KOBPGGC	KOZFC	KAC	YD
NTKSC	1				
KOBPGGC	0,442**	1			
KOZFC	0,285**	0,418**	1		
KAC	0,320**	0,312**	0,417**	1	
YD	0,204**	- 0,048	-0,074	-0,044	1

\*\*p<0,01 \*p<0,05

Tablo 17’de izlenim yönetimi taktikleri alt boyutları ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon tablosu incelendiğinde; niteliklerini tanıtarak

kendini sevdirmeye çalışma taktiği ile yaşam doyumu arasında çok zayıf ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki ( $r=0,204$ ,  $p<0,01$ ) bulunmuştur. Fakat kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma ( $r=-0,048$   $p>0,05$ ), kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma ( $r=-0,074$   $p>0,05$ ), kendine acındırmaya çalışma ( $r=-0,044$   $p>0,05$ ) taktikleri ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

**Tablo 18: Hipotezlerin Red/Kabul Durumu**

<b>H</b>	<b>HİPOTEZLER</b>	<b>SONUÇ</b>
<b>H1</b>	Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma taktiği ile yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	DESTEKLENDİ
<b>H2</b>	Kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma taktiği ile yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	DESTEKLENMEDİ
<b>H3</b>	Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma taktiği ile yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	DESTEKLENMEDİ
<b>H4</b>	Kendine acındırmaya çalışma taktiği ile yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	DESTEKLENMEDİ

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Bireyler gerek sosyal hayatlarında gerekse iş hayatlarında içinde buldukları ortam gereği sürekli diğer bireylerle etkileşim ve iletişim halindedirler. Bu etkileşim ve iletişim halinde olduğu diğer bireyler tarafından da kendisine değer verilmesini istemekte ve kendisinin değerli olduğunu hissetmek istemektedir. Bir başka deyişle birey aslında olumlu duygulanım elde etmek istemektedir. Olumlu duygulanım elde etmek içinde bir takım izlenim yönetimi taktiklerine başvurmaktadır. Birey izlenim yönetimi taktiklerine başvurarak bulunduğu ortamda maddi ve manevi kazanım elde etme gayesi gütmektedir. Bireyin gaye edindiği maddi ve manevi kazanımlar yaşamlarıyla da doğrudan veya dolaylı olarak alakalı olduğu düşüncesiyle araştırmanın amacı izlenim yönetimi taktikleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek olmuştur.

Yapılan bu çalışmada izlenim yönetimi taktikleri alt boyutları ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Ayrıca katılımcılardan elde edilen demografik verilerle izlenim yönetimi taktikleri alt boyutları ve yaşam doyumu düzeylerinin farklılıkları incelenmiştir.

Yapılan çalışmada katılımcıların demografik özelliklerine ait veriler incelendiğinde özetle şunlar söylenebilir: Fabrikada çalışan katılımcıların çoğunluğunu kadın çalışanların oluşturduğu (%59,9), eğitim durumlarının çok yüksek olmadığı (lise ve altı %85,5), evli grubun (%76,5) çoğunluğu oluşturduğu ve mesleki tecrübenin (0-5 yıl %31,6) çok fazla olmadığı görülmektedir. Buradan hareketle katılımcıların demografik özelliklerinden yola çıkarak sektörün genel karakteristik yapısına benzediğinden söz edilebilir.

Araştırma sonuçlarına göre, fabrikada çalışan bireylerin en fazla izlenim yönetimi taktikleri alt boyutlarından niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma taktiği olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Daha sonra sırasıyla kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma, kendine acındırmaya çalışma ve kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma taktikleri gelmektedir. Buradan hareketle fabrikada çalışan bireylerin en yüksek niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma taktiği ile bireyler, diğer bireylere yeteneklerini ve niteliklerini duyurarak becerikli, her işin üstesinden gelebilecek birisi olduğu imajı vermek istemektedir. En düşük puanı alan kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma taktiğidir. Yani fabrikada çalışan bireyler diğer bireylere

karşı tehdit, gözdağı verme gibi olumsuz duygulanım vermekten kaçındıklarını göstermektedir.

İzlenim yönetimi taktikleri alt boyutlarının demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Bağımsız Örneklem T Testi ve Anova Testi uygulanmış ve belirli farklılıklar bulunmuştur. Buna göre;

- İzlenim yönetimi taktikleri tüm alt boyutlarından elde edilen puanların cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği bulgularına ulaşılmıştır. Fabrikada çalışan erkek bireylerin kadın bireylere göre daha fazla izlenim yönetimi taktiklerini kullandıkları belirlenmiştir. Literatürde de yapılan bazı araştırmalarda izlenim yönetimi taktikleri kullanımının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiğini belirtmektedir (Singh ve Vinnicombe 2001; Mustafa vd., 2014). Ayrıca Yavuz (2018) üniversite öğrencileri üzerine yaptığı araştırma da benzer sonuçlar bularak niteliklerini tanıtmaya, örnek davranışlar sergileme ve kendini sevdirmeye taktiklerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılıklar bularak erkeklerin daha fazla taktik kullandıkları bulgularına ulaşmıştır.
- İzlenim yönetimi taktikleri alt boyutlarından olan niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma ve kendine acındırmaya çalışma taktiklerinden elde edilen puanların medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği bulgularına ulaşılmıştır. Edinilen bulgularda her iki taktikte de bekar çalışanlar evli çalışanlara göre daha fazla taktik kullandıkları belirlenmiştir. Literatürde yapılan bazı araştırmalarda izlenim yönetimi taktikleri kullanımının medeni duruma göre farklılık göstermediği bulgularına ulaşılmıştır (Demiral, 2013; Yiğit, 2018). Fakat Mumcu (2018)'nin banka çalışanları üzerine yaptığı araştırmada ise, niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma ve karşısındakini yücelterek kendini sevdirmeye çalışmak taktiklerinin medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.
- İzlenim yönetimi taktikleri tüm alt boyutlarından elde edilen puanların yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediği bulgularına ulaşılmıştır. Yani fabrikada çalışan bireylerin izlenim yönetimi taktikleri kullanımı yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. İnceelli (2015) de doktorlar üzerinde yaptığı araştırmada izlenim yönetimi taktiklerinin kullanımı yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgularına ulaşmıştır. Fakat Ranzini ve Hoek

(2017) tarafından yapılan Facebook sosyal ağını kullananlar üzerine yapılan araştırmada yaş değişkeninin içerik tabanlı gösterim yönetimine göre farklılaştığı bulgularına ulaşılmıştır.

- İzlenim yönetimi taktikleri tüm alt boyutlarından elde edilen puanların eğitim düzeyi açısından anlamlı farklılık göstermediği bulgularına ulaşılmıştır. Yani fabrikada çalışan bireylerin izlenim yönetimi taktikleri kullanımı eğitim düzeyine göre farklılaşmamaktadır. Literatürde Kalyoncu (2017)'nin yaptığı araştırmada da izlenim yönetimi taktikleri alt boyutları ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulgularına ulaşılmıştır.
- İzlenim yönetimi taktikleri alt boyutlarından olan niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma ve kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma taktiklerinden elde edilen puanların gelir düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgularına ulaşılmıştır. Binay ve Yıldız (2017) ise kamu çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada kendini örnek bir personel gibi gösterme taktiğinin gelir düzeyine göre farklılaştığı bulgularına ulaşılmıştır.
- İzlenim yönetimi taktikleri tüm alt boyutlarından elde edilen puanların mesleki tecrübe değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediği bulgularına ulaşılmıştır. Yani fabrikada çalışan bireylerin izlenim yönetimi taktikleri kullanmalarında mesleki tecrübelerine göre farklılık göstermemektedir. Literatürde de benzer sonuç olarak İnceelli (2015) doktorlar üzerinde yaptığı araştırmada doktorların izlenim yönetimi taktiklerinin mesleki tecrübeye göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgularına ulaşılmıştır. Fakat Toptan (2014)'nin muhasebe meslek mensubu üzerinde yaptığı araştırmada kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktikleri bakımından mesleki tecrübe değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmazken savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden özür dileme taktiğinde mesleki tecrübe değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur.
- İzlenim yönetimi taktikleri tüm alt boyutlarının iş yerindeki tecrübe değişkeni ile yapılan analiz sonucunda sadece niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma taktiğinde anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgularına ulaşılmıştır. Literatürde de benzer şekilde Demiral (2013)'in beyaz yakalı çalışanlar üzerine yaptığı araştırmada izlenim yönetimi taktikleri alt boyutlarından sadece

niteliklerini tanıtmaya alt boyutunda iş yerindeki tecrübe değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Yaşam doyumu düzeyinin demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek için Bağımsız Örneklem T Testi ve Anova Testi uygulanmış ve belirli farklılıklar bulunmuştur. Buna göre;

- Yaşam doyumu düzeylerinden elde edilen puanların cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık yaratmadığı bulgularına ulaşılmıştır. Fabrikada çalışan bireylerin yaşam doyumu düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde literatürde de cinsiyetin yaşam doyumu üzerindeki etkisinin çok az olduğu bulgularına ulaşılmıştır (Inglehart, 1990; Michalos, 1991).
- Yaşam doyumu düzeylerinden elde edilen puanların medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılık yaratmadığı bulgularına ulaşılmıştır. Yani fabrikada çalışan bireylerin yaşam doyumu düzeyleri evli veya bekar olmasına göre farklılık göstermemektedir. Literatürde yapılan bazı araştırmalarda (Batan, 2016; Bilge vd., 2009; Aysan ve Bozkurt, 2004) sonucu destekler nitelikte olup yaşam doyumu ve medeni durum arasında anlamlı bir farklılık olmadığı yönündedir.
- Yaşam doyumu düzeylerinden elde edilen puanların yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık yaratmadığı bulgularına ulaşılmıştır. Yani fabrikada çalışan bireylerin yaşam doyumu düzeyleri yaşa göre farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde bazı araştırmalarda (Başoğlu vd., 2016; Acar, 2010) yaşam doyumu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir.
- Yaşam doyumu düzeylerinden elde edilen puanların eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı farklılık yaratmadığı bulgularına ulaşılmıştır. Yani fabrikada çalışan bireylerin yaşam doyumu düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermemektedir. Literatürde eğitim değişkeni ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığına dair birçok araştırma mevcuttur (Toplanır, 2018; Deveci, 2014). Fakat Özer (2001)'in yaptığı araştırmada eğitim durumu ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

- Yaşam doyumu düzeylerinden elde edilen puanların gelir düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir fark yarattığı bulgularına ulaşılmıştır. Yani fabrikada çalışan bireylerin yaşam doyumu düzeyleri gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir. Yılmaz ve Altınok (2009) yaptığı çalışmada da yaşam doyumunun gelir düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Yapılan bazı çalışmalarda (Toseland ve Sykes, 1977; Grün vd., 2010) gelir düzeyi değişkeninin yaşam doyumuna etki etmediği bulgularda mevcuttur.
- Yaşam doyumu düzeylerinden elde edilen puanların mesleki tecrübe değişkeni açısından anlamlı farklılık yaratmadığı bulgularına ulaşılmıştır. Yani fabrikada çalışan bireylerin yaşam doyumu düzeyleri mesleki tecrübe değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Acar (2010)'ın yaptığı çalışmada da benzer şekilde mesleki tecrübeye göre yaşam doyumu açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulgularına ulaşılmıştır.
- Yaşam doyumu düzeylerinden elde edilen puanların iş yerindeki tecrübe değişkeni açısından anlamlı farklılık yaratmadığı bulgularına ulaşılmıştır. Yani fabrikada çalışan bireylerin yaşam doyumu düzeyleri iş yerindeki tecrübe değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Fakat Akgün (2015) yaptığı çalışmada öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri ile okuldaki çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur.

Araştırmanın ana amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin test sonuçlarına göre ise “niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma taktiği ile yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde kurulan H1 hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca ilişkinin yönü pozitif olmakla birlikte literatürde de Acaray ve Günsel (2017)'in yapmış olduğu çalışma bu sonucu destekler niteliktedir.

Birey, niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma taktiğini kullanarak amacına yönelik eğitim, deneyim ve becerileri ile ilgili niteliklerini diğer kişilere aktararak saygınlık kazanması, terfi elde etmesi, daha fazla ücret olanağına sahip olması ile yaşam doyumunu artırmaktadır. Bunun nedeni çalışma yaşamında artan başarı beraberinde hem iş yaşamında hem de özel yaşamında pek çok olumlu sonuçlar getirecektir (Acaray ve Günsel 2017: 542).



Ancak “kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma taktiği ile yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.” şeklinde kurulan H2, “kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma taktiği ile yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.” şeklinde kurulan H3 hipotezi ve “kendine acındırmaya çalışma taktiği ile yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.” şeklinde kurulan H4 hipotezleri desteklenmemiştir.

Birey kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışmak isterken mesaiye erken gitmek veya daha fazla mesaide kalmak gibi taktikler, kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışmak isterken diğer bireylere gözdağı, tehdit gibi olumsuz izlenim vermesi yaşam doyumunu azaltmaktadır. Yine benzer şekilde birey arzu ettiği amacına ulaşmak için diğer bireylerin iyi niyetinden yararlanarak yardıma ihtiyacı varmış, gerçekte bildiğinden daha da azını biliyormuş gibi taktikler içerisine girmesi yaşam doyumunu azaltmaktadır. Bunun nedeni ise bireyin saygınlığına, gelecek umutlarına, anlamlı bir hayatına ve kendisini başarılı hissetmesine ilişkin yaşam doyumu unsurlarını kendini acındırmaya ilişkin taktikler desteklemez (Acaray ve Günsel 2017: 542).

Bu araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda yapılacak olan öneriler ise;

Araştırmanın ana kütlesi Denizli ilindeki tekstil fabrikaları ile sınırlıdır. İleride yapılacak olan çalışmalarda izlenim yönetimi taktikleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi diğer illerdeki tekstil fabrikalarında yapılması veya diğer sektörler üzerinde yapılmasıyla farklı sonuçlara ulaşılabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırma, tekstil fabrikalarında mavi yakalı çalışanlar üzerinde yapılmıştır. İleride yapılacak olan araştırmalarda, beyaz yakalı çalışanlar üzerinde de yapılarak mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların kullandıkları izlenim yöntemi taktikleri karşılaştırılabilir.

Araştırma değişkenleri ile ilgili ayrı ayrı literatürde birçok çalışma bulunmasına rağmen ikisinin bir arada bulunduğu çalışma yok denecek kadar azdır. Gelecekteki çalışmalarda izlenim yönetimi ile kişilik, lider-üye etkileşimi, örgütsel bağlılık gibi değişkenlerle ilişkisi araştırılabilir.

Örgütlerin etkinlik ve verimliliğini etkileyen unsurların başında “insan” faktörü gelmektedir. Bu bağlamda insanın karmaşık doğasını çözümlerken derinlemesine nitel çalışmalar kullanılmasıyla literatüre çeşitli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Abdel-Khalek, A. M. (2010), "Quality of Life, Subjective Well-Being, and Religiosity in Muslim College Students", *Quality of Life Research*, Vol.19, Issue.8, (1133-1143).
- Acar-Arasan, B. N. (2010), "*Akademisyenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*", Uşak Üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Uşak.
- Acaray, A. ve Günsel, A. (2017), "Beş Faktör Kişilik Özellikleri, İzlenim Yönetimi Taktikleri ve Özne İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, (527-546).
- Akdoğan, A. ve Aykan, E. (2008), "İzlenim Yönetimi Taktikleri: Erciyes Üniversitesinde Görev Yapan Akademisyenlerin İzlenim Yönetimi Taktiklerini Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama", *İÜ İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, C.19, S.60, (6-21).
- Akgün, T. (2009), "*İzlenim Yönetimi Taktikleri ile İş Performansı Değerleme Puanları Arasındaki İlişki: Bir Uygulama*", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aksu, G., Eser, M.T. ve Güzeller C.O. (2017), *Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Yapısal Eşitlik Modeli Uygulamaları*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Altunışık R., Coşkun R., Bayraktaroğlu S. ve Yıldırım E. (2007), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya Yayıncılık, İstanbul.
- Appelbaum, S. H. & Hughes, B. (1998). "Ingratiation As a Political Tactic: Effects Within The Organization", *Management Decision*, Vol. 36, Issue. 2, (85-95).
- Aronson, E., Wilson, T. D. & Akert, R. M. (2010), *Sosyal Psikoloji*. O.Gündüz (Çev). Kaknüs Yayınları, İstanbul.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005), "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin

- İncelenmesi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.14, (115-129).
- Aygün, D. ve Toptan M. (2015), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Kullandıkları İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, C.6, S.12, (268-291).
- Aysan, F. ve Bozkurt, N. (2004), “Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşam Doyumu, Stresle Başa Çıkma Stratejileri ile Olumsuz Otomatik Düşünceleri: İzmir İli Örnekleme”, *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, C.6, S.9.
- Ayyıldız, H. ve Cengiz, E. (2006), “Pazarlama Modellerinin Testinde Kullanılabilecek Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Üzerine Kavramsal Bir Çalışma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.11, S.2, (63-84).
- Barsness, Z. I., Diekmann, K. A. & Seidel, M. L. (2005), "Motivation and Opportunity: The Role of Remote Work, Demographic Dissimilarity and Social Network Centrality in Impression Management". *Academy of Management Journal*, Vol. 48, Issue.3, (401-419).
- Basım, H. N. ve Tatar, İ. (2006), “Kamuda İzlenim Yönetimi: Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, *Amme İdaresi Dergisi*, C.39, S.4, (225-244).
- Basım, H. N., Tatar, İ. ve Şahin, N. H. (2006a), “İzlenim Yönetiminde Kendilik Algısı, Kontrol Odağı, Mesleki Hedeflere Ulaşma Düzeyi ve Stres: Bir Kamu Sektörü Örneği”, *Türk Psikoloji Dergisi*, C.21, S.58, (1-14).
- Basım, H. N., Tatar, İ. ve Şahin, N. H., (2006), “Çalışma Yaşamında İzlenim Yönetimi: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”, *Türk Psikoloji Yazıları*, C.9, S.18, (1-17).
- Başoğlu, B., Şekeroğlu, M., Ö. ve Altun, E. (2016), “Öğretmenlerin Aile-İş Çatışması ve İş-Aile Çatışmalarının Yaşam Doyumuna Etkisi ve Bazı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.4, S.32, (227-291).
- Batan, S. N. (2016), “Yetişkinlerde Psikolojik Dayanıklılık ve Dini Başa Çıkmanın Yaşam Doyumuna Etkileri”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.

- Baysal, A. C. (1993), *Çalışma Yaşamında İnsan*, İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Bektaş M. ve Karagöz Ş. (2018), “İzlenim Yönetimi Davranışının İşe Tutkunluğa Etkisinde Sosyal Görünüş Kaygısının Aracılık Rolü”, *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, C.4, S.6, (275-299).
- Beyhan, T. E. (2018), “Sağlık Çalışanlarının İşe Hazır Bulunuşluk Durumlarının Öz Yeterlilik ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinin Değerlendirilmesi”, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bilge, F., Sayan, A. ve Kabakçı, Ö. F. (2009), “Aile Mahkemesi Uzmanlarının Meslek Doyumları, Yaşam Doyumları ve İlişkilerine Yönelik İnançlarının İncelenmesi”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, C.4, S.32, (20-31).
- Binay, M., ve Yıldız, S. S. (2017), “Kamu Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Adalet Algısı ve İzlenim Yönetimi Davranışlarının Farklılaşması”, *Journal of Turkish Court of Accounts/Sayıstay Dergisi*, S. 107.
- Bolino, M. C. & Turnley, W. H. (1999), "Measuring Impression Management in Organizations: A Scale Development Based on the Jones and Pittman Taxonomy", *Organizational Research Methods*, Vol. 2, Issue.2, (187-206).
- Bolino, M. C., Kacmar, K. M., Turnley, W. H. & Gilstrap, J. B. (2008), "A MultiLevel Review of Impression Management Motives and Behaviors". *Journal of Management*, Vol. 34, Issue. 6, (1080-1109).
- Bozeman, D. P. & Kacmar, K. M. (1997), “A Cybernetic Model of Impression Management Processes in Organizations”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 69, Issue.1, (9-30).
- Can, A. (2016), *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Chen, Y.-Y. & Fang, W. (2008). "The Moderating Effect of Impression Management on the Organizational Politics-Performance Relationship", *Journal of Business Ethics*, Vol. 79, Issue.3, (263-277).

- Chin, W. R. (2006), “*The Role of Impression Management in Goal Setting*”, University of Waterloo, Master Thesis, Waterloo, Ontario, Canada. <https://uwspace.uwaterloo.ca/bitstream/handle/10012/951/wrchin2006.pdf>  
Erişim Tarihi= 21.10.2018.
- Chow, H. P. (2005), “Life Satisfaction Among University Students in A Canadian Prairie City: A Multivariate Analysis”, *Social Indicators Research*, Vol. 70, Issue.2, (139-150).
- Crane, E. & Crane, F. G. (2002). “Usage and Effectiveness of Impression Management Strategies in Organizational Settings”. *Journal of Group Psychotherapy Psychodrama & Sociometry*, Vol. 55, Issue.1, (25-34).
- Çapık, C. (2014), “Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulamalı Faktör Analizinin Kullanımı”, *Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*, C.17, S.3, (196-205).
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2010), “İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Öz Yeterlilik Algısının Rolü”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.35 (255-269).
- Çevik, N. K. ve Korkmaz, O. (2014), “Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi”, *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.7, S. 1, (126-145).
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016), “Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.15, S.59, (1250-1262).
- Dal, E. (2015), “Kadınlardaki Duygusal Zekâ Düzeyi ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Demir, K. (2002), “Türkiye’deki Resmi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İzlenim Yönetimi”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Demiral, A. (2016), “İzlenim Yönetiminin Olumsuz Örgütsel Sonuçlara Etkisi ve Performans Değerlemenin Aracılık Rolü: Türkiye’deki Lider Şirketlerden

Ampirik Bulgular”, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.9, S.1, (43-66).

Demiral, Ö. (2013), “İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Örgütsel Sonuçlara Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana.

Demirel, S. ve Canat, S. (2004), “Ankara’daki Beş Eğitim Kurumunda Kendini Yaralama Davranışı Üzerine Bir Çalışma”, *Kriz Dergisi*, C.12, S.3, (1-9).

DePaulo, B. M. (1992), “Nonverbal Behavior and Self-Presentation.” *Psychological Bulletin*, Vol. 111, Issue.2, (203-243).

Desjardins, R. (2008), “Researching the Links Between Education and Well-Being”, *European Journal of Education*, Vol.43, Issue.1, (23–35).

Deveci S. (2014), “Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Hemşireler Örneği)”, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Diener, E. (1984), “Subjective Well-Being”, *Psychological Bulletin*, Vol.95, Issue.3, (542-575).

Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985), “The Satisfaction With Life Scale”, *Journal of Personality Assessment*, Vol. 49, Issue.1, (71-75).

Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz, L. & Diener, M. (1993), “The Relationship Between income and Subjective Well-Being: Relative or Absolute?”, *Social Indicators Research*, Vol. 28, Issue.3, (195-223).

Diener, E., Napa-Scollon, C. K., Oishi, S., Dzokoto, V. & Suh, E. M. (2000), “Positivity and the Construction of Life Satisfaction Judgments: Global Happiness is Not The Sum of its Parts”, *Journal Of Happiness Studies*, Vol. 1, Issue.2, (159-176).

Dikmen, A. A. (1995). “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C.50, S.3, (115-140).

- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2009), “Örgütlerde “İzlenim Yönetimi Davranışı” Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. C.23, S.3, (53-83).
- Doğan, B. ve Moralı, S. (1999), “Üniversite Öğretim Elemanlarının Sporla İlgili Tutumları ile Yaşam ve İş Doyum Düzeylerinin Spor Yapma Alışkanlıkları ile İncelenmesi”, *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, C.3, S. 1, (16-27).
- Dost, M. T. (2007), “Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.2, S.22, (132-143).
- DuBrin, A. J. (2011), *Impression Management in the Workplace, Theory and Practice*, New York and London: Routledge.
- Elevli Ö. ve Bayram A. (2019) “Yaşam Doyumunun İş Doyumuna Etkisinde Sosyal Zekanın Aracı Rolü”, *BAİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2019, C.19, S.1, (25-41).
- Erdoğan E. (2016), “*Hemşirelerin Bireysel Sosyal Sorumluluk Düzeyleri ile Yaşam Doyumunun Demografik Değişkenlere Göre Araştırılması*”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Erhardt N. & Gibbs J.L. (2014), “The Dialectical Nature of Impression Management in Knowledge Work: Unpacking Tensions in Media Use Between Managers and Subordinates”, *Management Communication Quarterly*, Vol. 28, Issue.. 2, (155–186).
- Eroğul, A. R. Ç. ve Örkün, Ü. (2012), “Tekstil Sektörü Mavi Yaka Çalışanlarının Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Tarafından Yordanması”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.21, S.1, (323-338).
- Etiler İ. E. (2017), “*Sekiz Haftalık Antrenmanda Sözel Geribildirim, Basketbolda Turnike, Top Sürme, Yaşam Doyumu ve Özyeterlik, Üzerine Etkisi*”, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Fakunmoju, S. B. (2018), “Work Ethic and Life Satisfaction Among Social Workers in Massachusetts: The Moderating Effect of Gender”, *Human Service*

*Organizations: Management, Leadership & Governance*, Vol. 42, Issue.4, (396-416).

Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*, SAGE, London.

Flanagan, J. C. (1978), “A Research Approach to Improving Our Quality of Life”, *American Psychologist*, Vol.33, Issue.2, (138-147).

Gardner, W. L. (1992), “Lessons in Organizational Dramaturgy: The Art of Impression Management”, *Organizational Dynamics*, Vol. 21, Issue.1, (33-46).

Gardner, W. L. & Martinko M. J. (1988), “Impression Management in Organizations”, *Journal of Management*, Vol. 14, Issue.2. (321-338).

Göker, A.M. (2017), “Çatışma ve İzlenim Yönetiminin İş Performansına Etkisi: KKTC Turizm Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması”, Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Lefkoşa.

Grün, C., Hauser, W. & Rhein, T. (2010), “Is Any Job Better Than No Job? Life Satisfaction and Re-Employment”, *Journal of Labor Research*, Vol. 31, Issue. 3, (285-306).

Güler, K. (2015), “Beden İmajının Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumu ve Umutsuzluk Üzerine Etkisi”, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Güllüoğlu I. Ö. ve Koçak, Ö. F. (2014), “İletişim Fakültesi Öğrencilerinin Yaşam Doyumlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, C.8 S.3, (281-300).

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Gürcan, N. (2018), “Üniversitedeki Kız Öğrencilerin Yeme Tutumlarının Yaşam Doyumu ve Çocukluk Çağı Travmaları İle İlişkisi”, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Higgins, Chad A., Judge, Timothy A. & Ferris, Gerald R. (2003), “Influence Tactics and Work Outcomes: A Meta-Analysis”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, Issue.1, (89-106).



- Horley, J. & Lavery, J. J. (1995), "Subjective Well-Being and Age", *Social Indicators Research*, Vol. 34, Issue.2. (275-282).
- Inglehart, R. (1990), *Culture Shift in Advanced Industrial Society*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014), "LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (Yem) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması", *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, C.5, S.2, (26-42).
- İnceelli, A. (2015), "İzlenim Yönetimi: KKTC Sağlık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma", Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Araştırma Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Lefkoşa.
- İslamoğlu, A. H. ve Alnıaçık, Ü. (2014), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Jan, M. & Masood, T. (2008), "An Assessment of Life Satisfaction Among Women", *Studies on Home and Community Science*, Vol. 2, Issue.. 1, (33-42).
- Jones, E. E. and Pittman, T. S. (1982), "Toward a General Theory of Strategic Self-Presentation", *Psychological Perspectives of the Self*, Vol.1, Issue.1, (231-262).
- Kalaycı, Ş. (2009), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın, Ankara.
- Kalyoncu, M. (2017), "Turist Rehberlerinin Paket Turlarda Kullandıkları İzlenim Yönetimi Tekniklerinin Kişisel Etkileşim Kalitesi Üzerine Etkisi", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Kanten, P. ve Kanten, S. (2015), "İş Yaşamının Kalitesinin Yaşam Doyumunu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü". Selen Doğan (Ed.), *Yaşam Doyumu* içinde (s. 39-72). Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Karagöz Y., Doğan A. ve Koçyiğit S. (2016), "Gelir Düzeyinin Hayat Kalitesi ve Memnuniyetine Etkisi: Sivas İlinde Ampirik Bir Uygulama", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.17, S. 1, (169-186).

- Keser, A. (2003), *Çalışma Yaşamında Motivasyon ve Yaşam Tatmini*, Alf Aktüel Yayını.
- Keser, A. (2005), “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, *Çalışma ve Toplum*, C.4, S.1, (77-95).
- Kipnis, D., Schmidt, S. M. & Wilkinson, I. (1980), “Intra-organizational Influence Tactics: Explorations in Getting One’s Way”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 65, Issue. 4, (440-452).
- Koçak, Ö. F. (2014), “*Kişilerarası Çatışmalar ve Yaşam Doyumu ilişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma*”, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- Koptagel-İlal G. (1984), *Tıpsal Psikoloji Tıpta Davranış Bilimleri*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Köker, S. (1991), “*Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması*”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Leary, M. R. & Kowalsky, R. M. (1990), “Impression Management: A Literature Review and Two-Component Model”, *Psychological Bulletin*, Vol. 107, Issue.1, (34-47).
- Light, H. K., Hertsgaard D. & Martin R.E. (1985), “Education and Income: Significant Factors in Life Satisfaction of Farm Men and Women”, *Research in Rural Education*, Vol.3, Issue.1, (7-12).
- Mamur, M. (2014), “*Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma: İstanbul İli Sultangazi İlçesi*”, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Meydan, C.H. (2011), “Örgütsel Ortamda Tükenmişliğin İzlenim Yönetimi Taktikleri ile İlişkisi”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.6, S.2, (287-307).
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011), *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*, Detay Yayıncılık, Ankara.

- Michalos, A. C. (1991), *Global Report on Student Well-Being*, New York: Springer Verlag.
- Morgenstern, J. (2004). *İkisi Bir Arada: İş Hayatında Verimlilik ve Tatmin*, T. Akal (Çev.), İstanbul: Optimist Yayınları.
- Mumcu A. (2018), “Örgüt İkliminin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde İzlenim Yönetimi Taktikleri ve Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü”, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Tokat.
- Mustaffa, C. S., Marzuki, N. A., Ariffin, M. T., Salleh, N. A. & Rahaman NH. (2014), “Relationship Between Social Support, Impression Management and Well-being among Flood Victims in Malaysia”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (197–202).
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J. & Tobin, S. S. (1961), “The Measurement of Life Satisfaction”, *Journal of Gerontology*, Vol.16, (134-143).
- Oğuzhan, T. (2015), “Algılanan Etik İklim Boyutları, Lider Üye Etkileşimi ve Öz Kendilik Değerlendirmesinin İzlenim Yönetimi Taktikleri Kullanımı Üzerindeki Etkileri”, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Önder, F. C. (2015). Öznel İyi Olma. Selen Doğan (Ed.), *Yaşam Doyumu* içinde (s.1-22). Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Özan, M. B. ve Sayıcı, M. (2016), “İlköğretim Kurum Yöneticilerinin İzlenim Yönetimi”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.26, S.2, (175-188).
- Özbek, M. F. ve Umarov, A. (2010), “Prosedürel Adalet, Dağıtımsal Adalet ve Değersel Bağlılık İlişkisi: Bir Yapısal Eşitlik Modeli Uygulaması”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.24, S.2, (307-318).
- Özdemir, N. G. (2006), “Sanal Topluluklarda İzlenimi Yönetme”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Özer, M. (2001), “Huzurevinde ve Aile Ortamında Yaşayan Yaşlıların Öz Bakım Gücü ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi”, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Ranzini, G. & Hoek, E. (2017), "To You Who (I Think) are Listening: Imaginary Audience and Impression Management on Facebook", *Computers in Human Behavior*, Vol.75, (228-235).
- Sampson, E. (1997), *30 Minutes to Make the Right Impression*, Kogan Page Publishers.
- Schütz, A. (1998), "Assertive, Offensive, Protective, and Defensive Styles of Selfpresentation-A Taxonomy", *Journal of Psychology*, Vol. 132, Issue.6, (611-628).
- Serin, A. E., Balkan, M. O. ve Soran, S. (2014), "Çatışma Yönetim Stratejilerinin İzlenim Yönetimi Taktiklerine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.13, S.50, (23-37).
- Sharma, A. & Sharma, A. (2012) "Impression Management Works in Career Success! : Myth or Reality?" *International Journal of Research in Social Sciences*. Vol. 2, Issue.3, ( 350-368).
- Siedlecki, K. L., Tucker-Drob, E. M., Oishi, S. & Salthouse, T. A. (2008), "Life Satisfaction Across Adulthood: Different Determinants at Different Ages?", *The Journal of Positive Psychology*, Vol.3 , Issue.. 3, (153-164).
- Singh, V. & Vinnicombe, S. (2001), "Impression Management, Commitment and Gender:: Managing Others' Good Opinions", *European Management Journal*, Vol. 19, Issue.2, (183-194).
- Sipahi B., Yurtkoru E.S., ve Çinko M. (2010), *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Schmitt, N. & Pulakos, E. D. (1985), "Predicting Job Satisfaction From Life Satisfaction: Is There A General Satisfaction Factor?", *International Journal of Psychology*, Vol. 20, Issue. 2, (155-167).
- Sung, K. W. (2003). "Influencing Variables on Life Satisfaction of Korean Elders in Institutions", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 33, Issue.. 8, (1093-1100).

- Şimşek, E. (2011), “*Örgütsel İletişim ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri*”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Eskişehir.
- Şimşek, E. E. (2016), “*Otel İşletmelerinin Potansiyel Çalışanlara Yönelik İzlenim Yönetimi Taktikleri: Web Sitelerinin Analizi*”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Şimşek, E. ve Aktaş, H. (2015), “İletişim Becerileri Bağlamında Yalnızlık ve Yaşam Doyumu İlişkisi”. Selen Doğan (Ed.), *Yaşam Doyumu* içinde (s.147-178) Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Toker, B. (2012), “Life Satisfaction Among Academicians: An Empirical Study on the Universities of Turkey”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, , Vol. 47, (190-195).
- Toplanır, E. (2018), “*Yaşam Doyumu Kendini Gerçekleştirme ve Ölüm Korkusu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Toptan, M. (2014), “*Muhasebe Meslek Mensuplarının Kullandıkları İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Belirlenmesi: Trabzon ve Rize İllerine Yönelik Bir Uygulama*”, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Rize.
- Toseland, R. & Sykes, J. (1977), “Senior Citizens Center Participation and Other Correlates of Life Satisfaction”, *The Gerontologist*, Vol. 17, Issue.3, (235-241).
- Toy A. B. (2015), “*Serbest ve Grekoromen Stil Güreşçilerin Hedef Yönelimi ve Yaşam Doyumu İlişkisi*”, Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çorum.
- Trochim, W. & Donnelly, J. (2006), *The Research Methods Knowledge Base*, 3rd. Mason, OH: Atomic Dog Publishing.
- Turnley, W. H. & Bolino, M. C. (2001), “Achieving Desired Images While Avoiding Undesired Images: Exploring the Role of SelfMonitoring in Impression Management”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, Issue.2, (351-360).

- Tutcu, A. (2018), “*Duygusal Sermayenin İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisine İlişkin Duyuşsal İyilik Algısının Aracılık Etkisi*”, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.
- Türk Dil Kurumu, <http://www.tdk.gov.tr> (04.10.2018).
- Türkiye İstatistik Kurumu, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24641>. (25.02.2019).
- Türköz, T. (2010), “*Çalışanların Öz Liderlik Algısının İzlenim Yönetimi Taktiklerini Kullanımlarına Olan Etkileri: Savunma Sanayinde Olan Uygulamalı Bir Araştırma*”, Kara Harp Okulu Savunma Birimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu, E. ve Çıraklar, N. H. (1998), “İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.13, S. 2, (193-204).
- Uysal, A. (2004), “*Transmission of Good News as an Impression Management Tactic*”, A Thesis Submitted to the Graduate School of Social Sciences of Middle East Technical University, Master Thesis.
- Ülbeği, İ. D. Özgen, H. M. ve Özgen, H. (2013), “Örgütsel Ortamda İstismarcı Yönetim ve İzlenim Yönetimi Üzerine Bir Araştırma”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.22, S.2, (1-14).
- Ümmet, D. (2012), “*Üniversite Öğrencilerinde Özgecilik Davranışının Transaksiyonel Analiz Ego Durumları ve Yaşam Doyumu Bağlamında İncelenmesi*”, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Ünaldı, S. (2005), “*Emniyet Örgütü Yöneticilerinin İzlenim Yönetimi*”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001), “Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi”, *Klinik Psikiyatri*, C.4, S.2, (113-118).

- Ünlü, B. A. (2014), “*Kadınların Kariyer Engelleri ile Kariyer Tatmini ve Yaşam Doyumu İlişkisi*”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Burdur.
- Veenhoven, R. (1991), “Questions on Happiness: Classical Topics, Modern Answers, Blind Spots”, (eds) Strack, F., Argyle, M. and Schwarz, N., *Subjective Well-Being: An Interdisciplinary Approach*, Great Britain: Pergamon Press.
- Veenhoven, R. (1996), “The Study of Life-Satisfaction”, *Eötvös University Press*, (11-48).
- Wayne, S. J. & Ferris, G. R. (1990), “Influence Tactics, Affect and Exchange Quality in Supervisor-Subordinate Interactions: A Laboratory Experiment and Field Study” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, Issue.5, (487-500).
- Yavuz N. (2018), “*Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Medyada Kullandıkları İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Benlik Saygısı ile İlişkisinin İncelenmesi*”, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır.
- Yazıcı E. (2015), “*Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği ile Yaşam Doyumuna İlişkin Öğretim Elemanlarının Alguları*”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004), *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yetim, Ü. (1991), “*Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu*”, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
- Yiğit, Ö. A. (2018), “*Duygusal Emek Kullanımı ve İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Aile Hekimleri Örneği*”, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sivas.
- Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, M. E. (2011), “İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması”, *Polis Bilimleri Dergisi*, C.13, S.3, (1-18).
- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009), “Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, C.15, S. 59, (451-470).

- Yılmaz, E. ve Sünbül, A. M. (2009), “Öğretmenlerin Yaşam Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi”, *Journal of Qafqaz University*, C.26, (172-179).
- Yılmaz, G., Keser, A. ve Yorgun, S. (2010), “Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, C.6, S.1, (87-107).
- Yılmaz, G. ve Yılmaz, E. (2016), “İzlenim Yönetimi”. Mehmet Zencirkıran (Ed.), *Davranış Bilimleri içinde* (s. 99-128). Dora Yayıncılık.
- Yücel, İ. (2013), “Örgütlerde İzlenim Yönetimi ve Taktikleri Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*. S.35, (1-20).
- Zaidman, N. & Dror A. (2001), “Upward Impression Management in the Work Place Cross-Cultural Analysis”, *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 25, Issue.6, (671–690)



## EKLER

### EK-1. ANKET FORMU

<p>Sayın Katılımcı,</p> <p>Bu anket yüksek lisans tezi çalışması için hazırlanmıştır. Anketten elde edilen veriler toplu olarak değerlendirilecek ve sadece çalışmanın amacına uygun olarak kullanılacaktır. Ankete içtenlikle vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacına ulaşmasına katkı sağlayacaktır.</p> <p style="text-align: center;">Zübeyde HASÇELTİK Üyesi.Mehmet ÖZMEN</p> <p style="text-align: right;">Dr. Öğr. Tez</p> <p style="text-align: center;">Yüksek Lisans Öğrencisi Danışmanı</p>						
<p><b>1. Cinsiyetiniz?</b></p> <p>Kadın ( )      Erkek ( )</p> <p><b>2. Yaşınız?</b></p> <p>25 ve altı ( )    26-35 ( )    36-45 ( )    46-55 ( )    56 ve üzeri ( )</p> <p><b>3. Medeni Durumunuz?</b></p> <p>Evli ( )      Bekar ( )</p> <p><b>4. Eğitim Düzeyiniz?</b></p> <p>İlkokul ( )    Ortaokul ( )    Lise ( )    Önlisans ( )    Lisans ( )    Lisansüstü ( )</p> <p><b>5. Kaç yıldır çalışıyorsunuz?</b></p> <p>0-5 yıl ( )    6-10yıl ( )    11-15 yıl ( )    16-20 yıl ( )    21-25 yıl ( )    26 yıl ve üzeri ( )</p> <p><b>6. İşyerinizdeki çalışma süreniz (Yıl)?</b></p> <p>0-5 yıl ( )    6-10yıl ( )    11-15 yıl ( )    16-20 yıl ( )    21yıl ve üzeri ( )</p> <p><b>7. Aylık Ortalama Geliriniz?</b></p> <p>2000 ve Altı ( )    2001-2500 ( )    2501-3500 ( )    3501 ve Üstü ( )</p>						
Soru No	Yaşam Doyumu Ölçeği	1.Kesinlikle Katılmıyorum	2.Katılmıyorum	3. Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	4.Katılıyorum	5.Kesinlikle Katılıyorum
1	İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.	1	2	3	4	5
2	Yaşam koşullarım mükemmeldir.	1	2	3	4	5
3	Yaşamımdan memnunum.	1	2	3	4	5
4	Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.	1	2	3	4	5
5	Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5

Soru No	İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği	1. Hiçbir zaman	2. Nadiren	3. Ara sıra	4. Genellikle	5. Her zaman
1	İş deneyimim veya eğitimimden gururla söz ederim.	1	2	3	4	5
2	Cana yakın görünmek için meslektaşlarıma iltifat ederim.	1	2	3	4	5
3	Mesai sonrası iş yerinde kalarak çok çalışkan olduğumun anlaşılmasını sağlarım.	1	2	3	4	5
4	Vazifemi yapmama yardım edecekse iş arkadaşlarıma gözdağı veririm.	1	2	3	4	5
5	İnsanların işimi bitirmeme yardım etmelerini sağlamak için, gerçekte bildiğimden daha az biliyormuş gibi davranırım.	1	2	3	4	5
6	İnsanlara yetenek veya niteliklerimi duyururum.	1	2	3	4	5
7	Dostça davrandığımı göstermek için meslektaşlarımla özel yaşamlarıma ilgi gösteririm.	1	2	3	4	5
8	İşlerin yoğun olmadığı zamanlarda bile meşgul görünmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
9	İş arkadaşlarımla, eğer benimle yakın olmazlarsa, işlerinin zorlaşacağını hissetmelerini sağlarım.	1	2	3	4	5
10	Bazı yerlerde muhtaç görünerek insanların yardımını veya şefkatini elde etmeye çalışırım	1	2	3	4	5
11	İş yerinde önemli biri olduğumdan başkalarına bahsederim.	1	2	3	4	5
12	İyi bir insan olduğumu düşünmeleri için meslektaşlarımla başarılarından dolayı överim.	1	2	3	4	5
13	Kendimi işe adanmış görünmek için mesaiye zamanından önce giderim.	1	2	3	4	5
14	Vazifemi yapmamı engellediklerinde meslektaşlarımla güçlü bir şekilde mücadele ederim.	1	2	3	4	5
15	Bir başkasının yardımını alabilmek için konuyu anlamıyormuş gibi yapabilirim.	1	2	3	4	5
16	İnsanların, başarılarımla farkına varmalarını sağlarım.	1	2	3	4	5
17	Dost olduğumu göstermek için meslektaşlarıma özel yardımlar yaparım (iltimas geçerim).	1	2	3	4	5
18	Kendimi işe adanmış görünmek için gece/hafta sonları iş yerine giderim.	1	2	3	4	5
19	İşimde beni engelleyen iş arkadaşlarımla şiddetli ve saldırgan bir şekilde mücadele ederim.	1	2	3	4	5
20	Başkalarının, işimi bitirmeme yardım etmeleri için yardıma ihtiyacım varmış gibi davranabilirim.	1	2	3	4	5
21	İstenilen şekilde davranmalarını sağlamak için meslektaşlarımla tehdit edebilirim.	1	2	3	4	5
22	Hoşlanmadığım bir görevlendirmeden kaçınmak için, gerçekte bildiğimden daha az biliyormuş gibi davranabilirim.	1	2	3	4	5

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : Zübeyde HASÇELTİK

Medeni Hali : Bekâr

### Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler  
Fakültesi – İşletme Bölümü (2012-2016)

Yüksek Lisans Öğrenimi : Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi/ İşletme  
Anabilim Dalı (2016-2019)

**Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi** : İngilizce (Orta Düzey)

Almanca (Temel)

Arapça (Temel)