

# İzlenim Yönetimi ve Yaşam Doyumu İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü

**Dr. Eyüp Acar**



# İzlenim Yönetimi ve Yaşam Doyumu İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü

Dr. Eyüp Acar



Published by  
**Özgür Yayın-Dağıtım Co. Ltd.**  
Certificate Number: 45503

📍 15 Temmuz Mah. 148136. Sk. No: 9 Şhitkamil/Gaziantep  
☎ +90.850 260 09 97  
📞 +90.532 289 82 15  
🌐 www.ozgurayinlari.com  
✉ info@ozgurayinlari.com

## İzlenim Yönetimi ve Yaşam Doyumu İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü

*The Role of Personality Traits in the Relationship between Impression Management and Life Satisfaction*

Yazar: Dr. Eyüp Acar  
Editör: Doç. Dr. Mihri Barış Karavelioğlu

Language: Turkish  
Publication Date: 2023  
Interior desing by Yeter Yeşilyurt  
Cover design by Mehmet Çakır  
Cover design and image licensed under CC BY-NC 4.0  
Print and digital versions typeset by Çizgi Medya Co. Ltd.

**ISBN (PDF): 978-975-447-629-3**

**DOI:** <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub117>



This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0). To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>  
This license allows for copying any part of the work for personal use, not commercial use, providing author attribution is clearly stated.

Suggested citation:

Acar, E., (2023). *İzlenim Yönetimi ve Yaşam Doyumu İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü*. Özgür Publications.  
DOI: <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub109>. License: CC-BY-NC 4.0

Bu kitap, Eyüp Acar'ın Doç. Dr. Mihri Barış Karavelioğlu danışmanlığında tamamladığı doktora tezinden türetilmiştir.

*The full text of this book has been peer-reviewed to ensure high academic standards. For full review policies, see <https://www.ozgurayinlari.com/>*



## *İçindekiler*

Tablolar Listesi	i
Şekiller Listesi	v
Kısaltmalar Listesi	vii
Özgeçmiş	ix
Önsöz	1
Giriş	3

### 1. BÖLÜM

---

<b>Kuramsal/Kavramsal Çerçeve</b>	<b>9</b>
1.1. EĞİTİM	9
1.1.1. Eğitimin Türleri	10
1.1.2. Eğitimin Amaçları	12
1.1.3. Eğitim Hizmetlerinde Öğretmen	13
1.1.4. Eğitim Hizmetlerinde Beden Eğitimi ve Spor	14
1.1.5. Spor Lisesi	16
1.1.6. Spor Lisesi Müfredatı	24
1.2. KİŞİLİK	30
1.2.1. Kişilik Kavramı ve Tanımlar	30
1.2.2. Kişiliği Etkileyen Faktörler	31
1.2.2.1. Kalıtım ve Biyolojik Faktörler	32
1.2.2.2. Ailesel Faktörler	32
1.2.2.3. Sosyo-Kültürel Faktörler	33

1.2.2.4. Coğrafi Faktörler	33
1.2.2.5. Sosyal Sınıf Faktörü	33
1.2.2.6. Diğer Faktörler	34
1.2.3. Kişilik Kuramları	34
1.2.3.1. Kişilik Kuramcıları ve Kuramları	34
1.2.3.2. Psikanalitik Kuram	35
1.2.3.3. Biyolojik Kuram	38
1.2.3.4. İnsalcıl Kuram	39
1.2.3.5. Davranışsal/Sosyal Öğrenme Kuramı	40
1.2.3.6. Bilişsel Kuram	41
1.2.3.7. Özellikler Kuramı	41
1.2.3.8. Beş faktör Kişilik Kuramı	42
1.2.3.8.1. Beş faktör Kişilik Modeli Tarihsel Gelişimi	43
1.2.3.8.2. Beş faktör Kişilik Özellikleri Boyutları	44
1.2.3.8.2.1. <i>Dışa Dönüklük</i>	45
1.2.3.8.2.2. <i>Uyumluluk (Yumuşak Başlılık)</i>	45
1.2.3.8.2.3. <i>Sorumluluk</i>	46
1.2.3.8.2.4. <i>Deneyimlere Açıklık</i>	46
1.2.3.8.2.5. <i>Duygusal Denge/Dengesizlik</i> ( <i>Nevrotizm</i> )	47
1.3. İZLENİM YÖNETİMİ	47
1.3.1. İzlenim Yönetimi Kavramı ve Tanımlar	48
1.3.2. İzlenim Yönetimi Kavramının Tarihsel Süreci	48
1.3.3. İzlenim Yönetiminin Amaçları	49
1.3.4. İzlenim Yönetimi Modelleri	51
1.3.5. İzlenim Yönetimi Taktikleri	58
1.3.5.1. Kendini Sevdirmeye Taktiği	60
1.3.5.2. Niteliklerini Tanıtma Taktiği	61
1.3.5.3. Örnek Birey Olma Taktiği	61
1.3.5.4. Kendini Acındırma Taktiği	62
1.3.5.5. Yıldırma/ Kendi Önemini Zorla Fark Ettirme Taktiği	62
1.4. YAŞAM DOYUMU	63
1.4.1. Yaşam Doymu Tanımı	63

1.4.2. Yaşam Doyumunun Önemi	63
1.4.3. Yaşam Doyumunu Etki Eden Faktörler	64
1.4.3.1. Kişisel ve demografik faktörler	65
1.4.3.2. İşle İlgili Faktörler	66
1.4.3.3. Çevresel Faktörler	67
1.4.3.4. Toplumsal Faktörler	67

## 2. BÖLÜM

---

<b>Materyal ve Yöntem</b>	<b>69</b>
2.1. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ	69
2.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	71
2.3. VERİLERİN TOPLANMASI	74
2.3.1. Veri Toplama Araçları	74
2.3.1.1. Kişisel Bilgi Formu	74
2.3.1.2. On-Madde Kişilik Ölçeği	74
2.3.1.3. İzlenim Yönetimi Ölçeği	75
2.3.1.4. Yaşam Doyumu Ölçeği	75
2.3.2. Ölçeklere İlişkin Geçerlik Çalışması	76
2.3.2.1. On-Madde Kişilik Ölçeği Geçerlik Çalışması	78
2.3.2.2. İzlenim Yönetimi Ölçeği Geçerlilik Çalışması	81
2.3.2.3. Yaşam Doyumu Ölçeği Geçerlik Çalışması	84
2.3.3. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Çalışması	85
2.4. VERİLERİN ANALİZİ	87

## 3. BÖLÜM

---

<b>Bulgular</b>	<b>91</b>
3.1. ÖLÇEKLERE İLİŞKİN TANIMLAYICI İSTATİSTİK	93
3.2. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	97
3.3. İZLENİM YÖNETİMİNE İLİŞKİN BULGULAR	102
3.4. YAŞAM DOYUMUNA İLİŞKİN BULGULAR	108
3.5. REGRESYON ANALİZİ ÖN VARSAYIMLARI TESTİ	110
3.5.1. Normallik Varsayımı	110

3.5.2. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki Doğrusallık	110
3.5.3. Çoklu Doğrusal Bağıntılık	111
3.5.4. Hata Terimlerinin Normal Dağılımı	112
3.5.5. Otokorelasyon	113
3.6. ÖLÇEKLER ARASI KORELASYON ANALİZİ	113
3.7. REGRESYON ANALİZİ	114
3.8. REGRESYON ANALİZİNE İLİŞKİN BULGULAR	115
<b>Tartışma Sonuç ve Öneriler</b>	<b>123</b>
<b>Ekler</b>	<b>141</b>
<b>Kaynakça</b>	<b>149</b>
<b>Dizin</b>	<b>167</b>

## *Tablolar Listesi*

Tablo 1.1: Formal ve İnfomal Eğitimin Karşılaştırılması	10
Tablo 1.2: Türkiye’de İllere Göre Spor Liseleri	17
Tablo 1.3: Spor Lisesi Haftalık Ders Çizelgesi	25
Tablo 1.4: Spor Liseleri Seçmeli Ders Çizelgesi	27
Tablo 2.1: Okullara Ait Bilgiler ve Kadrolar	71
Tablo 2.2: Örneklem Büyüklüğü Tablosu	73
Tablo 2.3: Uyum İyiliği İndeksleri	76
Tablo 2.4: On Madde Kişilik Ölçeğine Ait Yol Katsayıları	80
Tablo 2.5: İzlenim Yönetimi Ölçeğine Ait Yol Katsayıları	82
Tablo 2.6: Yaşam Doyumu Ölçeğine Ait Yol Katsayıları	85
Tablo 2.7: Güvenirlilik Katsayıları Uyum Göstergesi	86
Tablo 2.8: Kullanılan Ölçeklere Ait Cronbach Alpha Değerleri	86
Tablo 2.9: Normallik Dağılımı (Çarpıklık ve Basıklık) Değerleri	87
Tablo 2.10: Korelasyon Katsayısının Değerlendirilmesine İlişkin Sınırlar	89
Tablo 3.1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik	91
Tablo 3.2: Katılımcıların On Madde Kişilik Ölçeğine Verdikleri Cevaplara İlişkin Tanımlayıcı İstatistik	93



Tablo 3.3: Katılımcıların İzlenim Yönetimi Ölçeğine Verdikleri Cevaplara İlişkin Tanımlayıcı İstatistik	94
Tablo 3.4: Katılımcıların Yaşam Doyumu Ölçeğine Verdikleri Cevaplara İlişkin Tanımlayıcı İstatistik	96
Tablo 3.5: Kişilik Özellikleri Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	97
Tablo 3.6: Kişilik Özellikleri Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları	97
Tablo 3.7: Kişilik Özellikleri Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	99
Tablo 3.8: Kişilik Özellikleri Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	99
Tablo 3.9: Kişilik Özellikleri Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları	100
Tablo 3.10: Kişilik Özellikleri Ölçeği Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	101
Tablo 3.11: İzlenim Yönetimi Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	102
Tablo 3.12: İzlenim Yönetimi Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları	103
Tablo 3.13: İzlenim Yönetimi Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	104
Tablo 3.14: İzlenim Yönetimi Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	105
Tablo 3.15: İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları	106
Tablo 3.16: İzlenim Yönetimi Ölçeği Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	107
Tablo 3.17: Katılımcıların Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Cinsiyet, Eğitim Durumu, Medeni Durum, İdareci Değişkenlerine Göre T-Testi Sonuçları	108

Tablo 3.18: Katılımcıların Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Yaş ve Mesleki Kıdem Değişkenlerine Göre ANOVA Testi Sonuçları	109
Tablo 3.19: Kullanılan Ölçekler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları	113
Tablo 3.20: Kişilik Özelliklerinin, Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye, İzlenim Yönetimi Taktiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları	115
Tablo 3.21: Kişilik Özelliklerinin, Kendini Örnek Personel Gibi Göstermeye Çalışma, İzlenim Yönetimi Taktiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları	117
Tablo 3.22: Kişilik Özelliklerinin, Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışma, İzlenim Yönetimi Taktiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları	118
Tablo 3.23: Kişilik Özelliklerinin, Kendini Acındırmaya Çalışma, İzlenim Yönetimi Taktiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları	119
Tablo 3.24: Kişilik Özelliklerinin, İşine Sahip Çıkmaya Çalışma, İzlenim Yönetimi Taktiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları	120
Tablo 3.25: Kişilik Özelliklerinin, Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları	121



## *Şekiller Listesi*

Şekil 1.1: Erikson'un Sekiz Gelişim Aşaması	37
Şekil 1.2: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	40
Şekil 1.3: İzlenim Yönetimi Modeli	52
Şekil 1.4: Martinkonun İzlenim Yönetimi Modeli	53
Şekil 1.5: Sampson İzlenim Yönetimi Modeli	54
Şekil 1.6: Gardner ve Martinkonun İzlenim Yönetimi Modeli	55
Şekil 1.7: Rosenfeld, Giacolone ve Riordan'ın İzlenim Yönetimi Modeli	56
Şekil 1.8: Bozeman ve Kaçmar'ın Siberatik Modeli	57
Şekil 1.9: Örgütte Çalışanların İzlenim Yönetimi	58
Şekil 2.1: Araştırmanın Modeli	70
Şekil 2.2: On Madde Kişilik Ölçeği DFA Sonuçları ve Hata Varyansları	78
Şekil 2.3: İzlenim Yönetimi Ölçeğinin DFA Sonuçları ve Hata Varyansları	81
Şekil 2.4: Yaşam Doyumu Ölçeğinin DFA Sonuçları ve Hata Varyansları	84
Şekil 3.1: Kişilik Özellikleri ve İzlenim Yönetimi Arasındaki Doğrusal İlişki	110
Şekil 3.2: Kişilik Özellikleri ve Yaşam Doyumu Arasındaki Doğrusal İlişki	111
Şekil 3.3: Hata Terimlerinin Normal Dağılımı	112



## Kısaltmalar Listesi

<b>CFI</b>	Ayarlanmış Uyum İyiliği İndeksi
<b>CMIN</b>	Ki-Kare Değeri
<b>DF</b>	Serbestlik Derecesi
<b>DFA</b>	Doğrulamalı Faktör Analizi
<b>GFI</b>	Normlaştırılmamış Uyum İyiliği İndeksi
<b>İŞÇÇ</b>	İşine Sahip Çıkmaya Çalışma
<b>KAÇ</b>	Kendini Acındırmaya Çalışma
<b>KÖPGGÇ</b>	Kendini Örnek Bir Personel Gibi Göstermeye Çalışma
<b>KÖZFE</b>	Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışma
<b>MEB</b>	Milli Eğitim Bakanlığı
<b>NTKS</b>	Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirme
<b>OGM</b>	Ortaöğretim Genel Müdürlüğü
<b>RMSEA</b>	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
<b>TDK</b>	Türk Dil Kurumu



## Özgeçmiş

İlkokul, ortaokul ve lise eğitimini Osmaniye ilinde tamamladı. Lisans eğitimini 2004-2008 yılları arasında Aksaray Üniversitesi beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümünde tamamladı. Uzmanlık alanı bireysel sporlarda Badminton olup, okul sporlarında ve gençlik spor kulüplerinde alt yaş katagorilerinde Badminton temel eğitimi vermektedir. Amatör olarak farklı kulüplerde futbol oynadı. Aynı dönemde futbolda aday hakem ve il hakemi olarak amatör maçlarda farklı illerde görev yaptı. Futbolda UEFA Grassroots C lisansı ile futbol antrenörü ve birinci kademe hentbol antrenörlük belgelerine sahiptir. Yüksek lisans eğitimini 2011-2015 yılları arasında Dumlupınar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında “Kamu ve Özel Spor Merkezlerine Devam Eden Üyelerin Hizmet Kalitesine Yönelik Algı ve Beklenti Düzeylerinin Karşılaştırılması” adlı tezi yazarak tamamladı. 2018-2022 yılları arasında aynı bölümde doktora eğitimini “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İzlenim Yönetimi Taktikleri ile Yaşam Doyumu İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü” adlı çalışma ile tamamladı. Uluslararası Toplumsal Araştırmalar Kongresinde (Erzurum, 2022) düzenleme kurulunda görev aldı. Ulusal, Uluslararası kongrelerde ve dergilerde yayınlanmış çalışmalarını bulunmaktadır. İş hayatına Diyanet İşleri Başkanlığı merkez taşra teşkilatında din görevlisi olarak 2008 yılında başladı. 2011 yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okulunda beden eğitimi ve spor öğretmeni olarak çalışmaya başladı. Milli Eğitim kurumlarında çalıştığı süre içerisinde müdür yardımcılığı, müdür başyardımcılığı, okul müdürlüğü, şube müdürlüğü gibi farklı pozisyonlarda eğitim kurumu yöneticisi olarak beş yıl görev yaptı. 2013 yılında Uşak Üniversite Spor Bilimleri Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlik Anabilim Dalı Başkanlığında Doktor Öğretim Üyesi olarak göreve başladı. Evli ve bir çocuk babasıdır.





## Önsöz

Eğitim, şüphesiz ki bir toplumun şekillenmesinde en önemli unsurlardan birisidir. Eğitim süreçlerinde önemli bir rol sahibi olan öğretmen, öğrencilere kazandırdığı bilgi ve becerilerin yanında, kişiliği, duruşu ve davranışları ile toplumun ve öğrencilerin gözünde örnek bir rol modeldir. Öğretmenin öğrenciler, veliler, iş arkadaşları gibi paydaşlarla iletişim sürecinde, onlarda bıraktığı izlenimler, eğitim sürecinde kullandığı izlenim yönetimi taktikleri, bu süreçte öğretmenin yaşamdan aldığı doyum, öğretmenin kişilik özellikleri ile bağlantılı olabilir. Her bir bireyi birbirinden farklı kılan kişilik özellikleri, toplum içerisinde bireylerin davranışlarında etkili olabileceği gibi, çalışma hayatında paydaşlarla iletişimde de önemli bir yere sahiptir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile davranışlarını anlamaya ve anlamlandırmaya önemli katkı sunan bu çalışmanın, planlanması ve yazım aşamasında; Destek ve emeklerini esirgemeyen, Danışmanım Doç. Dr. Mihri Barış KARAVELİOğLU'na, Prof. Dr. Adnan ERSOY'a, Prof. Dr. Ceren KARAVELİOğLU'na, Doç. Dr. İbrahim DALBUDAK'a Dr. Öğrt. Üyesi Şihmet YİğİT'e DPÜ Spor Bilimleri Fakültesindeki tüm hocalarıma, teşekkür ederim.

Ayrıca çalışmamıza veri toplama aşamasında katkıda bulunan Osman ÇALIŞKAN'a Bahtiyar Ulaş URHAN'a Ercan Nuri AYDIN'a Ufuk DİLEKÇİ'ye spor lisesi müdürlerine, spor lisesinde çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerine, yazım sürecinde her konuda desteğini esirgemeyen eşim Esra ÖZKAR ACAR ve biricik oğlum Ataberk ACAR'a sonsuz teşekkürler.

Dr. Eyüp ACAR



## Giriş

Gelişen ve değişen dünya koşullarında, eğitimde yaşanan yenilikler ve gelişmelere okullar ve eğitimciler de ayak uydurmak mecburiyetindedir. Modern çağın gerekliliklerini yakalayabilmek, kaliteli insan gücünü sağlayabilmek bilim ve teknolojinin hızına ayak uydurabilmek için eğitimde yenilik ve değişimleri yakalayabilmemiz büyük önem taşımaktadır. Türk milli eğitiminin genel ve özel amaçları doğrultusunda kaliteli insan yetiştirmeye çalışan eğitim kurumlarının bu amacını gerçekleştirebilmesi için kaliteli ve etkili bir iletişim sürecini ortaya koymalıdır. Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin en önemli aktörleri olan öğretmenler bu iletişim sürecini etkili bir şekilde kullandıklarında, bireyin kişiliğini geliştirmek ve sosyal hayatta yer edinebilmesi için ihtiyaç duyduğu bilgi ve beceriyi kazanmasında önemli ölçüde fayda sağlayacaktır.

İletişim, eğitimde öğrenme ve öğretmenin gerçekleşmesi için önemli bir süreçtir. Bu süreçte iletişim kaynağından kaynaklanan sorunlar nedeni ile yanlış algılamalar, öğrenmeye karşı ilgisizlik, tek taraflı iletişim, gibi sorunsallarla bireyde öğrenme eksik kalabilir. Bu sebeptendir ki eğitimde iletişimi başlatan kaynak olan öğretmenin, donanımlı ve iletişime açık olması önemlidir.

Her bir parmak izinin bile farklı olduğu şu dünyada öğretmenlerinde birbirlerinden farklı kişilik ve karakterde olması kadar doğal bir şey yoktur. Farklı kişilik özellikleri sergileyen bireylerin farklı iletişim tercihleri söz konusu olabilmektedir. Bu nedenle bireysel farklılıkları belirlemenin önemli olduğu düşünülmektedir.

Kişilik, kavramsal olarak tanımlı birçok bilim insanı tarafından yapılmış olsa da üstünde hemfikir olunan ortak bir tanımlı bulunmamaktadır. Tanımların ortak özelliklerine bakıldığında “insanları diğerlerinden ayıran, tutarlı ve sürekli özellikler” olarak söylenebilir. Kişilik kısaca bir bireyi diğer insanlardan farklılığını ortaya koyan bir kavramdır. Kişilik, doğumla birlikte başlayan bir

ömür boyu değişim içerisinde olan bir yapıdır. Literatür incelendiğinde kişiliği etkileyen faktörler kalıtım ve biyolojik, ailesel, sosyo-kültürel, coğrafi ve fiziki, sosyal sınıf ve diğer faktörler olarak görmek mümkündür.

Kişiliği etkileyen birçok faktör olduğu görülmekte olup, kişiliğin açıklanması ile ilgili önemli kuramlardan birisi de ayırıcı özellikler yaklaşımıdır. Bir insanın belirli bir kişilik özelliğini ne derece gösterdiğine göre kişiyi sınıflandıran bir kişilik boyutu olan ayırıcı özellik yaklaşımı, Allport, Murray ve Cattell gibi araştırmacılar tarafından geliştirilerek oluşturulmuştur (Çiçek ve Aslan, 2020:139). Ayırıcı özellikler yaklaşımında son zamanlarda “Büyük Beşli”, “Büyük Beş Faktör”, “Beş Faktör Modeli” gibi farklı isimlerle anılan modeli görmek mümkündür. Farklı kültürlerde yapılan çalışmalar değişik yaş gruplarında en çok kullanılan ve kavramlaştırılan Beş Faktör Modelinin geçerliğini destekler yönde bulgular sunmuştur (Burger, 2021; Costa ve McCrae, 1992; Digman, 1990; Goldberg, 1990; Noller, Law ve Comrey, 1987; Akt. a.g.e: 139).

Kişilik, insanların iletişim kurma şekillerini etkilerken insanların etkileşimleri üzerinde etkili olan diğer bir unsur ise bireylerin birbirlerinde bıraktıkları izlenimlerdir. Bu izlenimleri yönetmek ya da yönlendirmek yine bireylerin elindedir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde izlenim kavramı, “bir durum veya olayın duyu yolu ile insan üzerinde bıraktığı etki, intiba, imaj” olarak tanımlanmaktadır. Bir davranış biçimi olarak adlandırılan izlenim terimi, itibar yönetimi (Karatepe, 2008: 92), etkileme yönetimi (Goffman, 1959: 208; Akt. Cantekin, 2003: 4), olarak ifade edildiği görülsün de büyük bir çoğunluk tarafından “izlenim yönetimi” olarak (Gardner ve Martinko, 1988; Leary ve Kowalsky, 1990; Demir, 2002; Ünal, 2005; Basım, Tatar ve Şahin, 2006) kullanılmaktadır. İzlenim yönetimi Leary ve Kowalsky’ e (1990: 34) göre bir bireyin, diğerlerinin kendisine ilişkin izlenimlerini kontrol etme süreci.” olarak tanımlanırken, Goffman’a (1959) göre “diğerlerinin hakkımızdaki algılamalarını kendi amaçlarımız doğrultusunda yönlendirme çabasını içeren bir süreç” olarak tanımlanmaktadır (Goffman, 1959: 208; Akt. Cantekin, 2003:3).

İlgili literatür incelendiğinde izlenim yönetiminin oluşturulmasına yönelik birçok model olduğu görülmekte olup bunlardan bazıları, Leary ve Kowalsky’nin (1990: 34-37) izlenim oluşturmaya güdüleme ve izlenim oluşturma modeli, Martinko’nun (1991: 32) altı aşamalı modeli, Sampson’un (1997; Akt. Ünal, 2005: 21) dokuz aşamalı modeli, Gardner ve Martinko’nun (1988: 322) siberatik modeli, Bozeman ve Kaçmar’ın (1997: 12) modeli, Demir’in (2002: 23) modeli olduğu görülmektedir. Ayrıca izlenimleri yönetme süreci ile ilgili modellerin yanında izlenim yönetimi sü-

recinde kullanılan taktikler konusunda da bir sınıflama görülmektedir. İzlenim yönetimine yönelik kullanılan taktiklere ilişkin, Crane ve Crane (2002: 28) tarafından girişken ve savunmaya yönelik olarak iki boyutlu bir yapıdan söz edilirken, Schutz'a (1998) göre bu taktikler kendini tanıtmaya yönelik, savunmaya yönelik, korunmaya yönelik ve saldırgan, taktikler olarak sınıflanmaktadır (Schutz, 1998; Akt. Tabak, Basım, Tatar ve Çetin: 541). Jones ve Pittman'a (1982) göre bu taktikler beş boyutta; kendini sevdirmeye, niteliklerini tanıtmaya, örnek davranışlar sergilemeye, kendine acındırmaya çalışmaya, tehdit etmeye, olarak ele alınmıştır (Jones ve Pittman, 1982: Akt. Tabak ve diğ: 541). Bolino ve Turnley (1999) ise Jones ve Pittman'ın beş boyutlu taktiklerini geliştirerek kendini sevdirmeye, niteliklerini tanıtmaya, örnek birey olma, kendini acındırma, yıldırma olarak sınıflamışlardır. Kullanılan bu taktiklerin, kişilerin yaşam doyumunu üzerinde nasıl bir etki yarattığını ortaya koymanın son derece önemli olduğu düşünülmektedir (Bolino ve Turnley, 1999; Akt. Tabak ve Diğ: 541).

Yaşam doyumunu; 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). Bir bütün olarak hayatından memnun olma durumudur. Yaşam doyumunun sebeplerini araştıran çalışmalarda kişilik özelliklerinin etkisi de araştırma konusu olmuştur. Fakat spor alanında kişilik özelliklerine göre izlenim yönetimi tercihleri ve bu tercihlerin yaşam doyumunu üzerinde nasıl etkisinin olduğunu araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmayla spor liselerinde görev yapan alan öğretmenlerinin kişilik özellikleri, kişilik özelliklerine göre tercih ettikleri izlenim yöntemlerini ve yaşam doyumlarına projeksiyon tutma açısından önemli olacağı düşünülmektedir.

Bu bilgiler ışığında **çalışmanın amacı** beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin izlenim yönetimi taktikleri ile yaşam doyumunu ilişkisinde kişilik özelliklerinin rolünü araştırmaktır.

### **Problem Durumu**

Araştırmanın birinci ve ana problem cümlesi, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin izlenim yönetimi taktikleri ile yaşam doyumunu ilişkisinde kişilik özelliklerinin rolü var mıdır? Şeklinde oluşturulurken, ikinci problem cümlesi, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin bazı demografik değişkenlere göre kişilik özellikleri, izlenim yönetimi taktikleri ve yaşam doyumunu düzeylerinde farklılık var mıdır? Şeklinde oluşturulmuştur.

### **Araştırmanın Alt Problemleri**

1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile;

- Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirme,
- Kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma,
- Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma,
- Kendini acındırmaya çalışma,
- İşine sahip çıkmaya çalışma,

İzlenim yönetimi taktiği arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin izlenim yönetimi taktikleri ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

4. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişilik özelliklerinin;

- Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirme,
- Kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma,
- Kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma,
- Kendini acındırmaya çalışma,
- İşine sahip çıkmaya çalışma,

İzlenim yönetimi taktiği üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?

5. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişilik özelliklerinin yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?

6. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin bazı demografik değişkenlere göre;

- Cinsiyet
- Yaş
- Eğitim durumu
- Medeni durum
- Mesleki kıdem
- İdari görev

Kişilik özellikleri, izlenim yönetimi taktikleri, yaşam doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

### **Araştırmanın Önemi**

Bireyin ilişki ağlarını belirleyen en temel yapı kişiliktir (Plomin ve Caspi, 1998; Taymur ve Türkçapar, 2012 Akt. Yurdakul, 2019: 5). Kişiliğe yönelik çalışmaların temel amacı, insanların davranışsal eğilimlerinin sistematik olarak incelenmesidir (Wiggins, 1979). Çağdaş kişilik teorisyenlerinin fikir birliğine sahip olduğu bir boyut, bireylerin davranışlarının kişilikleri tarafından etkilenmesidir (Mount, Barrick, Scullen ve Round, 2005). Nitekim Digman ve Takemoto-Chock (1981) kişiliğin insan davranışlarının önemli bir belirleyicisi olduğunu öne sürmüştür.

Öğretmen örgüt içerisinde çalışanlarla, öğrencilerle, velilerle bir iletişim içerisindedir. Karşılıklı bu iletişim sırasında öğretmen çalışma ortamındaki paydaşları üzerinde bir izlenim bırakmaktadır. Bu izlenimler sayesinde bireyler birbirleri hakkında fikir sahibi olmaktadır. Bireylerin, çevresindeki diğer bireylerin kendisine ilişkin algılarını bilinçli/bilinçsiz olarak yönlendirme ve kontrol etme girişimleri (Leary ve Kowalsky, 1990) olarak tanımlanan izlenim yönetimi bilinçli ya da bilinçsiz olarak yapılmaktadır. Örgütsel alanda da önemli bir kavram haline gelen (Rosenfeld ve Giacalone, 1991; Rosenfeld vd., 1995; Demir, 2002) izlenim yönetimi öğretmenler tarafından da etkin bir şekilde kullanılmaktadır (Bilgin, 2021).

Bir davranış biçimi olarak farklı şekillerde kullanılan izlenim yönetimi taktikleri, davranışların temelinde kişiliğin etkili olduğunu da düşünürsek kişilik faktöründen etkilenmektedir. Öğretmenlerin kişilik özellikleri, izlenim yönetimi ve yaşam doyumu üzerine ayrı ayrı alan yazında birçok çalışma görülmektedir. Ancak bu çalışmalar da kişilik özellikleri ile izlenim yönetimi, kişilik özellikleri izlenim yönetimi ve yaşam doyumunun birleştiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Örgütlerde önemli bir davranış biçimi olarak görülen izlenim yönetiminin kişilik özellikleri ile ilişkisini belirten çalışmalar savunma sanayi çalışanları (Tabak, Basım, Tatar ve Çetin, 2010) konaklama işletmesi çalışanları (Tatar, 2013) gibi sektörde çalışanlar üzerinde araştırılsa da eğitim hizmetlerinde bu konudaki çalışmaların eksik kaldığı görülmektedir. Eğitim-öğretim hizmetlerinde önemli bir role sahip olan öğretmenlerin kişilik özellikleri, izlenim yönetimi ve yaşam doyumu düzeylerinin bir bütün olarak incelenmesi öğretmenlerin davranışları hakkında bilgi sahibi olunmasını sağlayacaktır.



### **Araştırmanın Varsayımları (Sayıtlar)**

Bu araştırmanın varsayımları;

- Anketleri doldurarak katkı sağlayan örneklem gurubunun evreni yansıttığı,
- Katılımcıların anketleri okuyarak, anlayarak ve tarafsız bir şekilde doldurduğu,
- Katılımcıların demografik özelliklerine göre kişilik özellikleri, izlenim yönetimi ve yaşam doyumu düzeylerinin farklılık gösterdiği,
- Kişilik özellikleri, izlenim yönetimi ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu,
- Kişilik özelliklerinin izlenim yönetimi taktikleri seçimlerinde etkili olduğu,
- Kişilik özelliklerinin yaşam doyumu üzerinde etkili olduğudur.

### **Sınırlılıklar**

Bu araştırma Türkiye’de 2020-2021 eğitim-öğretim yılı itibariyle faaliyet gösteren 89 spor lisesindeki 373 beden eğitimi ve spor öğretmeni ile bu öğretmenlerin kişilik özellikleri, izlenim yönetimi, yaşam doyumu anketlerine verecekleri yanıtlar ile sınırlıdır. Araştırma yöntem açısından genel tarama modeli ile sınırlıdır.

# Kuramsal/Kavramsal Çerçeve

### 1.1. EĞİTİM

Eğitim, bireysel ve toplumsal ihtiyaç ve beklentilerin gelişip değişmesiyle, amacı, içeriği, işlevleri, süreci ve süresi değişen toplumsal bir kurumdur. Eğitim aracılığıyla kazanılan bilgi, beceri ve tutumlar ile bunları kazanma yöntemleri toplumdan topluma ve çağdan çağa değişmekte; ancak toplumun yeni kuşaklarının eğitime ihtiyacı varlığını korumaktadır. Bireysel, toplumsal ve evrensel ihtiyaçlar, bireyin hangi doğrultuda eğitilmesi gerektiğini belirlemektedir (Okçabol, 2005, 108; Uras, 2002, 190).

Eğitim, farklı konularda bireye bilgi kazandıran hem sistemli hem de sistemsiz süreçlerdir. Eğitim genel olarak bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istedik değişme meydana getirme süreci (Ertürk, 1975) şeklinde ifade edilmektedir. Eğitim, toplumsal norm ve değerleri, kültürü öğretip, bakış açısını değiştirmekte, genişletmekte, iletişimi desteklerken inançları da biçimlendirmektedir. Bireyin hayata bakış açısını farklılaştırmakta ve kişisel gelişimine katkı sağlamaktadır (Uras, 2002).

Eğitim sözcüğünün Latince karşılığı “education”dur. Education, Latince de yükselmek, yücelmek anlamına gelen “Educere” kelimesinden türetilmiştir. Education’un Eski Türkçe karşılığı olan “terbiye” kavramı beslemek, büyütmek ve yetiştirmek anlamlarına gelir. Ancak günümüzde “terbiye” karşılığında kullanılan “eğitim” teriminde yükselmek ve yücelmek anlamları değil, eğmek ve bükme anlamları saklıdır (Taşdemirci, 1984; Aktaran, Çelikkol, 2010 s.95).

Ülkelerin kalkınması, gelişmesi ve ilerlemesinde eğitimin etkili bir rolü bulunmaktadır. Bir ülkenin gelişmişliği; o ülke insanların iyi ve sürekli bir eğitim almaları ve bununla kazandıkları bilgi, beceriyle ekonomik büyümeye yapabilecekleri katkıya bağlıdır. Kalkınmanın beyni olan bireyin bilinçlenmesi, arama, çalışma, öğrenme ve düşünme isteği ile donatılması gerekir. Bunun için, sosyo-ekonomik gelişmenin en önemli itici gücü ve verimlilik artışının en önemli unsuru, toplumun ve işgücünün eğitim düzeyidir (Çakmak, 2008 s.39).

### 1.1.1. Eğitimin Türleri

En genel ifadeyle toplumsal ve kuramsal açıdan iki tür eğitimden söz edilebilir. Toplumsal alanda verilen eğitim “*İnformel*” eğitim olarak adlandırılır. Kurumsal alanda verilen eğitim ise “*Formal*” eğitim olarak adlandırılmaktadır (Şişman, 2007).

İnformel eğitim, plan, program uygulanmadan yaşamın içinde kendiliğinden gerçekleşen eğitimidir (Şişman, 2007). İnformel eğitim, doğumdan itibaren başlayarak yaşamın sonuna kadar bireyin öğrenme sürecini ifade etmektedir.

İnformel Eğitimin özellikleri şu şekilde ifade edilebilir Nazik (2009);

- İnformel öğrenme; yansıtma, yönetme, hikâye anlatma, model alma, bağlantı sağlama, diğer insanlara geri dönüt vermeyi kapsar.
- İnformel öğrenme diğer kişilerle etkileşimi ve iletişimi, gözlemlemeyi, sormayı ve klavuzlamayı gerektirir.
- İnformel öğrenmede daha fazla kişisel öğrenme deneyimi kazanılmaktadır.

Formal ve İnformel eğitim ile ilgili farklılıkların karşılaştırılması genel anlamda Tablo 1.1’ de yer almaktadır.

**Tablo 1.1: Formal ve İnformel Eğitimin Karşılaştırılması**

Formal Eğitim (Resmi)	İnformel Eğitim (Gayri Resmi)
Otorite öğretmendir	Öğretmen Yoktur.
Belirli bir eğitim alanı vardır	Belirli eğitim alanı dışında
Öğretmen kontrolü	Öğrenci kontrolü
Planlı ve yapılandırılmış	Organik ve gelişen
Özetleyici değerlendirme/akreditasyon	Değerlendirme yok

Formal Eğitim (Resmi)	İnformal Eğitim (Gayri Resmi)
Hedef ve çıktılar vardır	Kişisel hedefler
Güçlü ve baskın gurupların çıkarları	Mazlum gurupların çıkarları
Kriterlere uygun tüm bireylere açık	Eşitsizliği ve sponsorluğu korur
Teorik bilgi	pratik ve süreç bilgisi
Yüksek statü	Düşük statü
Eğitim	Eğitim yok
Ölçülen sonuçlar	Kesin olmayan/ölçülemeyen sonuçlar
Ağırlıklı olarak bireysel öğrenme	Ağırlıklı olarak gurup halinde öğrenme
Statükoyu korumayı öğrenme	Direnç ve güçlendirme için öğrenme
İletişim ve kontrol pedagojisi	Öğrenci merkezli, anlaşmalı pedagoji
Otoritenin elemanları aracılığıyla öğrenme	Öğrencinin demokrasi yoluyla öğrenmesi
Sabit ve sınırlı zaman çerçevesi	Açık uçlu etkileşim
Öğrenme temel amaçtır	Öğrenme ikincil öneme sahip y da örtük
Öğrenme çeşitli bağlamlarda uygulanabilir	Öğrenmebağlama özgü

**Kaynak: Colley, Hadkinson ve Malcolm 2002.**

Formal eğitim, istemli ve kasıtlı olan, bir planlı müfredat beraberinde, sınırlı bir kurum tarafından gerçekleştirilen ve öğretim yöntemi ile yapılan bir eğitim biçimidir. Formal eğitimin amacı ise kişide istenilen ve kasıtlı davranış değişiklikleri ortaya çıkarmaktır (Ulusoy ve Güngör, 2008). Formal eğitim örgün ve yaygın eğitim olarak ikiye ayrılır. Milli Eğitim Temel Kanunu (1973: Madde 18- 40) gereğince de Türk eğitim sistemi, örgün eğitim ve yaygın eğitim olmak üzere iki ana bölümden oluşmaktadır.

Örgün eğitim, belirli bir yaş aralığındaki ve seviye olarak aynı olan bireylerin, amaca yönelik hazırlanmış programlar ile okul çatısı içerisinde gerçekleşen, hem zihinsel hem de fiziksel yeteneklerini geliştirip, bireylere meslek edindirmeyi hedefleyen düzenli eğitimlerdir. Okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarını kapsamaktadır (Bodur, 2015).

Yaygın eğitim ise, örgün eğitime hiç katılmayan ya da eğitim alırken ayrılan-bitiren kişilere, kişisel gelişimlerine katkı sağlama amacı ile hayat boyunca

ca süren öğretim, rehberlik ve üretim etkinliklerini tümüyle ifade etmektedir (a.g.c.).

### 1.1.2. Eğitimin Amaçları

Türkiye’de eğitim; güvenlik, adalet ve sağlık gibi devletin en genel işlevlerinden birisi olup devletin denetimi ve gözetimi altında yapılmaktadır. Eğitim sisteminin şekillendirilmesinde, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, ilgili kanunlar, yönetmelikler ve diğer hukuki metinler, hükümet programları, kalkınma planları, milli eğitim şuraları ve ulusal programlar esas alınarak gerçekleştirilmiştir (Töremen, 2008:2).

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu (1973:Madde 18), Türk eğitim sistemini bir bütünlük içinde ele alan bir yasadır ve eğitim sistemini okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim ve yaygın eğitim olarak kademelendirmektedir. Bu yasa, hem eğitimin amaçlarını hem de ilkelerini belirlemektedir. Türk Milli Eğitiminde genel amaçlar:

#### **Madde 2 – Türk Milli Eğitiminin genel amacı;**

*Atatürk inkılap ve ilkelerine ve anayasada ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine bağlı; Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan, insan haklarına ve anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek;*

*Beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek;*

*İlgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak;*

*Böylece bir yandan Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu artırmak; öte yandan milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk Milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir ortağı yapmaktır.*

Eğitimle ilgili bütün planlı faaliyetler, belirli amaçlara ulaşmak ve belirli işlevleri gerçekleştirmek içindir. Eğitim sistemlerinin dayandığı belirli bir eği-

tim felsefesi, bu felsefeye göre teorik olarak yetiştirilmesi tasarlanan bir insan tipi ve oluşturulmak istenen bir toplum modeli vardır. Farklı eğitim felsefeleri, eğitimde amaç, içerik, süreç, yöntem, ortam gibi konularda farklı noktalara vurgu yapar. Eğitimin amaç ve işlevleri söz konusu eğitim felsefesinin içinde yer alır (Şişman, 2007).

Eğitimde iyileştirme çalışmalarının en önemli ögesi ise öğretmendir (Şişman, 2007). Öğretmenler, eğitim sisteminin en temel ögesidir. Bir ülkenin kalkınmasında, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, toplumdaki huzur ve sosyal barışın sağlanmasında, bireylerin sosyalleşmesi ve toplumsal hayata hazırlanmasında, toplumun kültür ve değerlerinin genç kuşaklara aktarılmasında öğretmenlerin başrolü oynamaları beklenmektedir (Özden, 1999 s.9).

### 1.1.3. Eğitim Hizmetlerinde Öğretmen

Eğitim sisteminin başlıca öğelerini, öğrenciler, öğretmenler, eğitim programları, yöneticiler, eğitim uzmanları, eğitim teknolojisi, fiziki ve finansal kaynaklar oluşturmaktadır. Bunlar içinde öğretmen, en temel öğedir. Eğitimin niteliği ve kalitesi de büyük ölçüde öğretmenlerin niteliğiyle doğru orantılıdır. Bu bakımdan eğitim sistemi içinde görev alacak öğretmenlerin, gerek hizmet öncesinde, gerekse hizmet içinde, iyi bir biçimde yetiştirilmesi, eğitim hizmetlerinin kalitesi yönünden önem taşımaktadır. Günümüzde öğretmenlik, özel uzmanlık bilgisi ve becerisi gerektiren bir meslek olarak kabul edilir. Statü ve saygınlığı, ülke ve kültürlerle göre değişmekle birlikte öğretmenlik, doğrudan insanla ilgili bir meslek olması yönüyle, öteden beri sadece bir kazanç kapısı olarak değil, aynı zamanda kutsal bir meslek olarak görülmüştür (Şişman, 2007).

Öğretmenler eğitim-öğretim sürecinin her aşamasında yer alan, öğrencilerin kişilik gelişimi, yaşama hazırlanması, sosyal ve güvenilir bireyler olması gibi hayati konularda başrol oynayan toplumların manevi mimarlarıdır. Eğitim-öğretim sürecinde öğretmen; öğrencinin akademik yönden gelişimini sağlarken aynı zamanda öğrenciye sorumluluk bilincini, yaşama dair amaçlarının olmasını, toplum ve ahlak kurallarını da öğretmek bütünsel açıdan mükemmel bireyler yetiştirmeyi amaçlamaktadır.

Öğretmenin eğitim-öğretim sürecinde çeşitli sorumluluk ve rolleri bulunmaktadır. Bu konuda pek çok sınıflama yapılmış, ortaya çeşitli rol ve sorumluluklar çıkmıştır. Bunlardan en önemlileri, sınıf yönetimi, mesleki ustalık, ölçme ve değerlendirme, liderlik, güven, aile üyeliği, rehberlik şeklinde sıralanabilir.

Öğretmenin rolü; öğrencilerin kendilerini ve herhangi bir olayı yazılı veya sözlü bir şekilde ifade edebilmelerini sağlamak, bilişsel olarak kazanım elde ederken aynı zamanda duygusal, sosyal, entelektüel açıdan da gelişimleri noktasında onlara yollar sunmaktır. İlerlemeci anlayışla birlikte artık öğretmenler, öğrenciyi ve öğrenmeyi kontrol altına almak yerine öğrenmeyi, öğrenciye bırakarak destek olma yoluna giderler. Bu anlayışla birlikte öğrenciler bilgiyi sadece alan değil yerleştiren taraf haline getirmektedir (Gould, 2007, s. 120-122).

Öğretmenin eğitimde iç içe geçmiş ve kenetlenmiş pek çok rolünün olduğunu ifade eden Moore bu karmaşık durumu 3 temel nitelikte açıklamaktadır. Öğretmenin en önemli ve belirgin rolü öğretim uzmanlığıdır. Öğretmen burada öğretimi planlamakta, çeşitli yönlendirmeler yapmakta ve son olarak da değerlendirme aşamasına geçmektedir. Daha sonra ikinci nitelik olarak yöneticilik gelir. Yöneticilik rolünde öğretmen, öğretim ortamının düzenlenmesi, gerekli araçların temini gibi hazırlıkları yapmaktadır. Öğretim anındaki kurallar, kararlar ve bunun gibi idari pek çok eylem bu rolün içindedir. Son olarak öğretmen danışman rolünde rehber statüsündedir. Danışman rolündeki öğretmen, öğrencilerin öğrenme sürecinde duyarlı olmalı, onları gözlemlemeli, onlara yollar göstermelidir (Moore, 1999, s. 4-5).

Brooks ve Brooks'a (1993) göre öğretmenin rolü; öğrenme ortamlarını, öğrencilerin ilgilerini göz önüne alarak planlamak ve organize etmektir. Böylelikle öğrenciler kuramsal bilgiyi daha iyi kavrayacak, anlaşmazlıklara daha iyi çözümler bulacak ve sorunlarını daha hızlı çözeceklerdir. Aynı zamanda bu öğrenme ortamları oluştururken öğrenci merkezli yaklaşıma uygun olarak dizayn edilmeli; öğrenci sorular sormak için cesaretlendirilmeli, eski bilgileriyle yeni öğrenecekleri arasında bağlantılar kurulmalı ve deneyimleyerek öğrenmelidir. Bu açıdan baktığımızda öğretme değil daha çok öğrenme üzerine odaklanılmalıdır (Akt. Mert, 2010, s. 3).

Öğretmen yeterlilikleri ve niteliklerinin neler olması gerektiği ya da öğretmenliğin yeterliliklerinin nasıl öğrenileceği ve geliştirileceği çok geniş kapsamlı bir konudur. Branş gözetmeksizin bir öğretmenden beklenen nitelik ve yeterlilikler sınırlanamaz (Gelen ve Özer, 2008, s. 41).

#### 1.1.4. Eğitim Hizmetlerinde Beden Eğitimi ve Spor

Beden eğitimi bireyin tüm yönlerden gelişimini sağlamak, gündelik yaşama hazırlamak, vatandaşlık duygularını kuvvetlendirmek ve ulusal bir bilinç oluşturmak amacıyla yapılan düzenli hareketler bütünüdür. İnsanın fiziken, zihnen ve ruhen niteliklerini bulunduğu yaşın ve genetik kapasitenin gerektirdiği kapasiteye ulaşabilmesi amacıyla gerçekleştirilen etkinliklerin tümüdür.

Organizmanın bütünlüğünü koruyarak, tüm kişiliğin eğitilmesidir. Beden eğitimi, bedenini güçlendirilmesi ve sağlıklı kalması amacıyla gerçekleştirilen aletsiz veya aletli yapılan hareketlerdir (Harmandar, 2004, s. 88). Beden eğitimi, zinde, sağlıklı ve güçlü bir vücuda sahip olmamız gibi fiziksel faydaların yanında karakterimizi oluşturan, ahlaki değerler kazandıran, sosyalleştiren bir eğitimidir. Beden eğitiminde bedeni bir araç olarak kullanıp tüm kişiliği eğitmek amaçlanmaktadır. (Selçuk, 1990, s. 11).

Beden eğitimi öğrencilerin kendilerini ifade edebildikleri ve beceri gelişimini sağladıkları derslerdendir. İfade edebilme kısmı, her bireyin çevresindeki sportif aktiviteleri doğru öğrenip, onlara ister oyuncu ister seyirci olarak katılması anlamındadır. Ayrıca günümüz dünyasındaki teknolojik gelişmeler hayatı kolaylaştırır da insanın daha az hareket ettiği bir yaşama sürüklemektedir. Bu nedenle sağlığımızın olumsuz etkilenmemesi için okulun başından itibaren temel beden eğitimi aktivitelerinin nasıl yapılacağına öğretilmesi ve bunun alışkanlık haline getirilmesi gerekmektedir (Yaylacı, 2012).

Okullarda beden eğitimi ve spor aktivitelerinin temel amacı, öğrencilere sporu yaşam boyu yaparak bunu alışkanlık haline getirmelerini sağlamak ve sporda yetenekli olanları erken yaşta ortaya çıkarmaktır. Dolayısıyla beden eğitimi ve spor eğitimi, eğitim kurumlarının, toplumun ve ülkenin temel gereksinimlerinden birisidir.

Beden eğitimi, insanın hareket etme ihtiyacını karşılamak için genel eğitimin vazgeçilmez bir parçasıdır. Organizmanın tümünü içerir ve temelinde beden-zihin bütünlüğü vardır. İnsan hayatı ne kadar durağanlaşırsa beden eğitiminin önemi daha da artmaktadır. İnsanın büyümesinde ve gelişmesinde beden eğitimi etkinlikleri esastır. Çünkü insan organizmasının en elverişli şekilde gelişmesi ve büyümesi, büyük kas gruplarının etkin olduğu faaliyetlere bağlıdır. Beden eğitimi etkinlikleri içerisinde birey kendini ifade etme ve yaratıcılık fırsatı bulmaktadır. Duygularını ifade ettikçe kendini keşfetmeye başlar özsaygısı gelişir. Beden eğitimi, kişinin hareket kabiliyetini ve bedenini geliştirip güçlendirmeyi hedefleyen, iç dinginliğini artırmaya odaklı faaliyetler içeren, kişilik gelişimi ve sosyalleşmeye ciddi katkı sunan, koşul ve kişilere göre değişen ve esneyebilen oyun ve sportif aktivitelerin tamamıdır (Yamaner, 2001). Beden eğitimi toplumun kültürel gelişimine, serbest zamanların verimli kullanımına katkıda bulunmaktadır. Beden eğitimi ayrıca duyguların da kontrol edilmesini sağlamaktadır. Çünkü beden eğitimindeki etkinliklerde bireyler stres atmaktan, mutlu olmaktan ve birçok duyguyu yaşayarak tecrübe edinmektedir. Böylece duyguları kontrol için olanak sağlamaktadır. Beden eğitimi, grup içi etkileşim sağlayarak takım ruhu, aidiyet duygusu ve sosyal bağların gelişmesini sağlayarak kişilik ve karakter gelişimine katkı sağlamaktadır. Kişinin sosyal-



leşmesine büyük destek olmaktadır. Beden eğitimi bireyin hareket edebilme becerisi kazanması, bedensel faaliyetlerin bir sisteme göre yapılarak hayat tarzı haline getirilmesidir (Nebioğlu, 2006).

### **1.1.5. Spor Lisesi**

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları arasında bulunan spor liseleri kuruluşu yakın bir geçmişe dayanmaktadır. İlk spor lisesi 2004-2005 eğitim yılında İstanbul da kurulmuştur. Spor liseleri, ortaöğretimin genel amaçlarının yanı sıra, öğrencilere beden eğitimi ve spor alanında temel bilgi ve beceriler kazandırmayı, beden eğitimi ve spor alanında nitelikli insan yetiştirilmesine kaynaklık etmeyi amaçlamaktadır. Spor liselerine yetenek sınavı ile öğrenci alınmaktadır. Bu okullarda bir şubeye alınacak öğrenci sayısı 30 olup her yıl alınacak öğrenci sayısı 5 şubeyi geçemez. 2018-2019 eğitim-öğretim yılında spor lisesi sayısı 74'e ulaşmıştır. Bu okullarımızdan 10'u Tematik Spor Lisesi olarak belirlenmiştir (M.E.B. O.G.M., 2018).

Spor liseleri 2021 yılında Ortaöğretim genel müdürlüğünden Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlanmıştır. MTGM verilerine göre Türkiye'de 2021-2022 eğitim-öğretim yılı itibarıyla 79 spor lisesi 10 tematik spor lisesi olmak üzere toplamda 89 spor lisesi bulunmaktadır. Bu sayı yıllara göre değişiklik göstermekle beraber Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ihtiyaç ve talep yoğunluğuna göre spor liseleri açılmakta olup bu alanda daha fazla öğrenciye ulaşılması hedefler arasındadır. Türkiye'de 2021-2022 eğitim-öğretim yılında, MEB'na bağlı aktif olarak faaliyet gösteren Spor Liseleri ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin norm sayılarını gösteren liste Tablo 1.2'de görülmektedir.

Tablo 1.2: Türkiye’de İllere Göre Spor Liseleri

2020-2021 Türkiyede’ki Spor Liseleri					
	İL	İLÇE	OKUL ADI	KURUM KODU	BES Öğretmeni Norm Kadro Sayısı
1	ADANA	SARIÇAM	Adana Sarıçam Spor Lisesi	751934	14
2	ADANA	SEYHAN	Şehit Ahmet-Mehmet Oruç Spor Lisesi	762129	16
3	ADİYAMAN	MERKEZ	Adıyaman Spor Lisesi	751935	10
4	AFYONKARAHİSAR	MERKEZ	Afyonkarahisar Spor Lisesi	762644	5
5	AĞRI	MERKEZ	Ağrı Spor Lisesi	751936	5
6	AKSARAY	MERKEZ	Aksaray Spor Lisesi	751937	8
7	AMASYA	MERKEZ	Şehit Ferhat Erdin Spor Lisesi	751939	5
8	ANKARA	MAMAK	Şehit Ali Alıtkan Spor Lisesi	761489	5
9	ANKARA	YENİMAHALLE	Ankara TVF Spor Lisesi	751940	7
10	ANTALYA	ALANYA	Alanya Mevlüt Çavuşoğlu Spor Lisesi	763520	4
11	ANTALYA	KEPEZ	Antalya Spor Lisesi	762659	8
12	ANTALYA	KUMLUCA	Kumluca Spor Lisesi	762446	2

2020-2021 Türkiye'deki Spor Liseleri					
	İL	İLÇE	OKUL ADI	KURUM KODU	BES Öğretmeni Norm Kadro Sayısı
13	ARDAHAN	MERKEZ	Cumhuriyet Spor Lisesi	762103	1
14	ARTVİN	MERKEZ	Artvin Spor Lisesi	768066	1
15	AYDIN	İNCİRLİOVA	Aydın İncirliova Spor Lisesi	751941	14
16	BALIKESİR	KARESİ	Kurtdereli Mehmet Pehlivan Spor Lisesi	767268	4
17	BATMAN	MERKEZ	Batman Spor Lisesi	758182	5
18	BİNGÖL	MERKEZ	Bingöl Spor Lisesi	767131	1
19	BİTLİS	MERKEZ	Ziya Eren Spor Lisesi	967751	5
20	BOLU	MERKEZ	Bolu Spor Lisesi	758280	7
21	BURDUR	MERKEZ	Burdur Spor Lisesi	751942	6
22	BURSA	İNEGÖL	İnegöl Spor Lisesi	758375	4
23	BURSA	OSMANGAZİ	Bursa BTSO Celal Sönmez Spor Lisesi	965380	10
24	ÇORUM	MERKEZ	Çorum Spor Lisesi	751943	8

2020-2021 Türkiye'deki Spor Liseleri					
	İL	İLÇE	OKUL ADI	KURUM KODU	BES Öğretmeni Norm Kadro Sayısı
25	DENİZLİ	BOZKURT	Denizli Bozkurt Spor Lisesi	965192	6
26	DİYARBAKIR	YENİŞEHİR	Diyarbakır Spor Lisesi	751944	8
27	DÜZCE	MERKEZ	Düzce Spor Lisesi	765014	1
28	EDİRNE	MERKEZ	Edirne Kırkpınar Spor Lisesi	765130	1
29	ELAZIĞ	MERKEZ	Kaya Karakaya Spor Lisesi	963738	6
30	ERZİNCAN	MERKEZ	Erzincan Spor Lisesi	751945	6
31	ERZURUM	AZİZİYE	Reşit Karabacak Spor Lisesi	749934	14
32	ESKİŞEHİR	TEPEBAŞI	Eskişehir Eğitimciler Spor Lisesi	967996	6
33	GAZİANTEP	NİZİP	Nizip Spor Lisesi	766187	6
34	GAZİANTEP	ŞAHİNBEY	Gaziantep Spor Lisesi	763518	5
35	GİRESUN	MERKEZ	Giresun Spor Lisesi	751946	10
36	GÜMÜŞHANE	MERKEZ	Gümüşhane Spor Lisesi	764939	1

2020-2021 Türkiye'deki Spor Liseleri					
	İL	İLÇE	OKUL ADI	KURUM KODU	BES Öğretmeni Norm Kadro Sayısı
37	HAKKARİ	MERKEZ	Hakkari Spor Lisesi	761522	2
38	HATAY	ANTAKYA	15 Temmuz Şehitler Spor Lisesi	757006	8
39	HATAY	İSKENDERUN	Mavi Vatan Spor Lisesi	768416	1
40	İĞDIR	MERKEZ	Şehit Fatih Kara Spor Lisesi	751948	6
41	ISPARTA	MERKEZ	Isparta Spor Lisesi	751949	9
42	İSTANBUL	ATAŞEHİR	İstanbul Prof Faik Somer Spor Lisesi	972563	5
43	İSTANBUL	BEYKOZ	Türkiye Futbol Federasyonu Meral-Celal Aras Spor Lisesi	758896	5
44	İSTANBUL	BÜYÜKÇEKMECE	Ruhi Sarıalp Spor Lisesi	751950	5
45	İSTANBUL	KÜÇÜKÇEKMECE	TOKİ Atakent Spor Lisesi	767366	1
46	İSTANBUL	SULTANBEYLİ	Naim Süleymanoğlu Spor Lisesi	764942	1
47	İZMİR	BUCA	Buca Atatürk Spor Lisesi	751952	8

2020-2021 Türkiye'deki Spor Liseleri					
	İL	İLÇE	OKUL ADI	KURUM KODU	BES Öğretmeni Norm Kadro Sayısı
48	İZMİR	FOÇA	Foça Spor Lisesi	763588	2
49	KAHRAMANMARAŞ	ONİKİŞUBAT	Kahramanmaraş Spor Lisesi	754473	6
50	KARABÜK	OVACIK	Karabük Ovacık Spor Lisesi	966449	4
51	KARAMAN	MERKEZ	Vali Hakkı Tepe Spor Lisesi	751954	6
52	KARS	SARIKAMIŞ	Kars Sarıkamış Spor Lisesi	967041	4
53	KAYSERİ	KOCASINAN	Fevziye Memduh Güpgüpoğlu Spor Lisesi	765857	6
54	KIRIKKALE	YAHŞİHAN	Şehit Hakan Yorulmaz Spor Lisesi	762902	7
55	KIRKLARELİ	MERKEZ	Kırklareli Bilal Yapıcı Spor Lisesi	751956	4
56	KIRŞEHİR	MERKEZ	Kırşehir Spor Lisesi	766183	1
57	KİLİS	MERKEZ	Mehmet Abdi Bulut Güzel Spor Lisesi	767916	0

2020-2021 Türkiye'deki Spor Liseleri					
	İL	İLÇE	OKUL ADI	KURUM KODU	BES Öğretmeni Norm Kadro Sayısı
58	KOCAELİ	KARTEPE	Kocaeli Hayrettin Gürsoy Spor Lisesi	751957	5
59	KONYA	DOĞANHİSAR	Konya Şehit Ahmet Baş Spor Lisesi	967659	0
60	KONYA	KARATAY	Karatay Hamza Yerlikaya Spor Lisesi	766221	4
61	KONYA	SELÇUKLU	Konya Spor Lisesi	752074	9
62	KÜTAHYA	MERKEZ	Kütahya Spor Lisesi	751967	6
63	KÜTAHYA	PAZARLAR	Pazarlar Spor Lisesi	767260	2
64	MALATYA	BATTALGAZİ	Malatya Spor Lisesi	755236	9
65	MANİSA	YUNUSEMRE	Manisa Spor Lisesi	754759	11
66	MARDİN	KIZILTEPE	Kızıltepe Spor Lisesi	761729	4
67	MERSİN	MEZİTLİ	Mersin Naim Süleymanoğlu Spor Lisesi	759714	8
68	MUĞLA	MENTEŞE	Menteşe Spor Lisesi	767220	1

2020-2021 Türkiye'deki Spor Liseleri					
	İL	İLÇE	OKUL ADI	KURUM KODU	BES Öğretmeni Norm Kadro Sayısı
69	MUŞ	MERKEZ	Muş Spor Lisesi	751959	3
70	NİĞDE	MERKEZ	15 Temmuz Şehitleri Spor Lisesi	751960	8
71	OSMANİYE	MERKEZ	Osmaniye Samet Aybaba Spor Lisesi	768012	0
72	RİZE	GÜNEYSU	Güneysu Spor Lisesi	765865	8
73	SAKARYA	SERDİVAN	Sakarya Spor Lisesi	762784	10
74	SAMSUN	İLKADIM	Samsun Gülizar-Hasan Yılmaz Spor Lisesi	969993	9
75	SIİRT	MERKEZ	Şehit Zafer Kılıç Spor Lisesi	967752	6
76	SİNOP	MERKEZ	Şehit Bülent Yalçın Spor Lisesi	751962	6
77	SİVAS	MERKEZ	Sivas Ahmet Ayık Spor Lisesi	962466	4
78	ŞANLIURFA	HALİLİYE	Şanlıurfa Spor Lisesi	767936	4
79	ŞANLIURFA	VİRANŞEHİR	Viranşehir Spor Lisesi	766409	0
80	ŞIRNAK	CİZRE	Cizre Spor Lisesi	767222	0



2020-2021 Türkiye'deki Spor Liseleri					
	İL	İLÇE	OKUL ADI	KURUM KODU	BES Öğretmeni Norm Kadro Sayısı
81	ŞIRNAK	MERKEZ	Şırnak Spor Lisesi	751965	5
82	TEKİRDAĞ	ÇORLU	Gazi Mustafa Kemal Atatürk Spor Lisesi	763968	4
83	TOKAT	MERKEZ	Şehit Aydoğan Aydın Spor Lisesi	762138	10
84	TRABZON	ORTAHİSAR	Trabzon Spor Lisesi	757089	11
85	TUNCELİ	MERKEZ	Tunceli Spor Lisesi	751966	3
86	UŞAK	MERKEZ	Uşak Spor Lisesi	962306	8
87	VAN	ERCİŞ	Erciş Spor Lisesi	767306	2
88	VAN	TUŞBA	Van Spor Lisesi	755789	6
89	ZONGULDAK	KİLİMLİ	Eren Enerji Spor Lisesi	759724	1
Toplam					<b>483</b>

Kaynak: <http://mtegm.meb.gov.tr/2021>.

Spor liseleri son dönemlerde Tematik ve proje okulu kurumsal çatısı altında olsa da Türkiye genelinde kurulduğu yıldan bu yana bir artış söz konusudur.

### 1.1.6. Spor Lisesi Müfredatı

Spor Liseleri ders müfredatında haftalık 40 saat ders okutulmakta olup bu dersler normal liselerde okutulan Temel Branş dersleri ve Alan Dersleri olarak ikiye ayrılmaktadır. 9.sınıftan itibaren kademeli olarak arttırılan branş dersleri

haftalık 9. Sınıfta 12 saat, 10. Sınıfta 13 saat, 11. Sınıfta 22 saat 12. Sınıfta 23 saat şeklindedir.

Spor liselerinde diğer ortaöğretim kurumlarıyla ortak temel branş dersleri, Türk Dili ve Edebiyatı sınıf düzeyi 9. 10. 11. ve 12, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi sınıf düzeyi 9.10.11. ve 12. Tarih sınıf düzeyi 9. 10. ve 11. T.C. İnkılap Tarihi ve Atatürkçülük sınıf düzeyi 12, Coğrafya sınıf düzeyi 9.ve 10. Matematik sınıf düzeyi 9.ve 10. Fizik sınıf düzeyi 9. ve 10. Kimya sınıf düzeyi 9.ve 10. Biyoloji 63 sınıf düzeyi 9.ve 10. Felsefe sınıf düzeyi 10. ve 11. Yabancı Dil sınıf düzeyi 9. 10. 11. ve 12, Görsel Sanatlar/Müzik sınıf düzeyi 9. 10. 11. ve 12, Sağlık Bilgisi ve Trafik Kültürü sınıf düzeyi 9, Rehberlik ve Yönlendirme dersi sınıf düzeyi 11. ve 12 sınıflar olarak belirlenmiştir.

Spor liselerinde alan dersleri; Temel Spor Eğitimi (9), Beden Eğitimi ve Spor Tarihi (12), Spor Anatomisi ve Fizyolojisi (11), Antrenman Bilgisi (12), Antrenörlük Eğitimi (12), Sporcu Sağlığı (11), Spor Yönetimi ve Organizasyonu (12), Spor Psikolojisi ve Sosyolojisi (12), Spor ve Beslenme (11), Eğitsel Oyunlar (9), Genel Jimnastik (10), Ritim Eğitimi ve Halk Dansları (11), Atletizm (11&12), Artistik Jimnastik (12), Takım Sporları (9.10.11 & 12), Bireysel Sporlar (10.11 & 12), Spor Uygulamaları (9.10.11 & 12), dersleri olarak belirlenmiştir. Haftalık ders çizelgesine ait tablo 1.3'de aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 1.3: Spor Lisesi Haftalık Ders Çizelgesi**

SPOR LİSESİ HAFTALIK DERS ÇİZELGESİ					
DERSLER		9. SINIF	10. SINIF	11. SINIF	12. SINIF
ORTAK DERSLER	TÜRK DİLİ VE EDEBİYATI	5	5	5	5
	DİNKÜLTÜEÜ VE AHLAK BİLGİSİ	2	2	2	2
	TARİH	2	2	2	–
	TC. İNKILAP TARİHİ VE ATATÜRKÇÜLÜK	–	–	–	2
	COĞRAFYA	2	2	–	–
	MATEMATİK	6	5	–	–
	FİZİK	2	2	–	–

SPOR LİSESİ HAFTALIK DERS ÇİZELGESİ					
DERSLER		9. SINIF	10. SINIF	11. SINIF	12. SINIF
ORTAK DERSLER	KİMYA	2	2	-	-
	BİYOLOJİ	2	2	-	-
	FELSEFE	-	2	2	-
	YABANCI DİL	2	2	2	2
	GÖRESEL SANATLAR/MÜZİK	2	1	2	2
	SAĞLIK BİLGİSİ VE TARAFİK KÜLTÜRÜ	1	-	-	-
	TEMEL SPOR EĞİTİMİ	3	-	-	-
	SPOR ANATOMİSİ VE FİZYOLOJİSİ	-	-	2	-
	BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR TARİHİ	-	-	-	2
	ANTREMAN BİLGİSİ	-	-	-	2
	SPORCU SAĞLIĞI	-	-	2	-
	SPOR YÖNETİMİ VE ORGANİZASYONU	-	-	-	2
	SPOR PSİKOLOJİSİ VE SOSYOLOJİSİ	-	-	-	2
	SPOR VE BESLENME	-	-	2	-
	EĞİTSEL OYUNLAR	2	-	-	-
	GENEL JİMNASTİK	-	2	-	-
	RİTİM EĞİTİMİ VE HALK DANSLARI	-	-	3	-
	ATLETİZM	-	-	2	2

SPOR LİSESİ HAFTALIK DERS ÇİZELGESİ					
DERSLER		9. SINIF	10. SINIF	11. SINIF	12. SINIF
ORTAK DERSLER	ARTİSTİK JİMNASTİK	-	-	-	2
	TAKIM SPORLARI	4	4	4	4
	BİRESYSEL SPORLAR*	-	4	4	4
	SPOR UYGULAMALARI**	3	3	3	3
	ORTAK DERS SAATİ TOPLAMI	40	40	37	36

Seçmeli derler 11. ve 12. Sınıf seviyesinde 11. Sınıf 2 saat, 12.sınıf 3 saat olarak bakanlığın belirlediği seçmeli dersler arasından belirlenir. Haftalık seçmeli ders çizelgesi Tablo 1.4'de sunulmuştur.

Tablo 1.4: Spor Liseleri Seçmeli Ders Çizelgesi

SPOR LİSESİ SEÇMELİ DERS ÇİZELGESİ						
DERSLER		9. SINIF	10. SINIF	11. SINIF	12. SINIF	
SEÇMELİ DERSLER	DİL VE ANLATIM	SEÇMELİ TÜRK DİLİ VE EDEBİYATI (2)	-	-	2	2
		DİKSİYON VE HİTABET (1)	-	-	1	1
		OSMANLI TÜRKÇESİ (2)	-	-	2	2
	MATEMATİK VE FEN BİLİMLERİ	TEMEL MATEMATİK (2)	-	-	2	2
		SEÇMELİ MATEMATİK (2)	-	-	2	2
		SEÇMELİ FİZİK (2)	-	-	2	2
		SEÇMELİ KİMYA (2)	-	-	2	2
		SEÇMELİ BİYOLOJİ (2)	-	-	2	2
		ASTRONOMİ VE UZAY BİLİMLERİ (1)	-	-	(1) (2)	(1) (2)

SPOR LİSESİ SEÇMELİ DERS ÇİZELGESİ						
DERSLER		9. SINIF	10. SINIF	11. SINIF	12. SINIF	
SEÇMELİ DERSLER	SOSYAL BİLİMLER	SEÇMELİ TARİH (2)	-	-	2	2
		TÜRK KÜLTÜR VE MEDENİYETİ (1)	-	-	2	2
		İSLAM KÜLTÜR VE MEDENİYETİ (1)	-	-	2	2
		İSLAM BİLİM TARİHİ (1)	-	-	2	2
		ÇAĞDAŞ TÜRK VE DÜNYA TARİHİ (1)	-	-	-	2
		SEÇMELİ COĞRAFYA (2)	-	-	2	2
		PSİKOLOJİ (1)	-	-	2	2
		SOSYOLOJİ (1)	-	-	2	2
		MANTIK (1)	-	-	2	2
		BİLGİ KURAMI (1)	-	-	(1) (2)	(1) (2)
		DEMOKRASİ VE İNSAN HAKLARI (1)	-	-	1	1
		İŞLETME (1)	-	-	2	2
		EKONOMİ (1)	-	-	2	2
		GİRİŞİMCİLİK (1)	-	-	1	1
	YÖNETİM BİLİMİ (1)	-	-	2	2	
	ULUSLARARASI İLİŞKİLER (1)	-	-	2	2	
DİN, AHLAK VE DEĞERLER	KURAN-I KERİM (2)	-	-	2	2	
	PEYGAMBERİMİZİN HAYATI (2)	-	-	2	2	
	TEMEL DİNİ BİLGİLER (2)	-	-	(1) (2)	(1) (2)	

SPOR LİSESİ SEÇMELİ DERS ÇİZELGESİ						
DERSLER		9. SINIF	10. SINIF	11. SINIF	12. SINIF	
SEÇMELİ DERSLER	YABANCI DİLLER VE EDEBİYATI	SEÇMELİ BİRİNCİ YABANCI DİL (2)	-	-	2	2
		SEÇMELİ İKİNCİ YABANCI DİL (2)	-	-	2	2
		SEÇMELİ DİLLER EDEBİYATI	-	-	(1) (2)	(1) (2)
	SPOR VE SOSYAL ETKİNLİK	SOSYAL ETKİNLİK (2)	-	-	(1) (2)	(1) (2)
	GÜZEL SANATLAR	SEÇMELİ MÜZİK (2)	-	-	2	2
		SEÇMELİ GÖRESEL SANATLAR (2)	-	-	2	2
		SANAT TARİHİ (1)	-	-	2	2
		DRAMA (1)	-	-	1	1
	BİLİŞİM	BİLGİSAYAR BİLİMİ (2)	-	-	2	2
		PROJE HAZIRLAMA (1)	-	-	(1) (2)	(1) (2)
	SEÇİLEBİLECEK DERS SAATİ SAYISI		0	0	2	3
	REHBERLİK VE YÖNLENDİRME		0	0	1	1
TOPLAM DERS SAATİ		40	40	40	40	

Spor liseleri öğretmen atamalarında temel branş dersleri için diğer okullardaki atama usul ve esaslara göre öğretmen ataması yapılırken, alan dersleri için beden eğitimi ve spor öğretmeni alımlarında bir seçim söz konusudur. Beden eğitimi ve spor öğretmeni atamasında spor lisesi öğretmen atama yer

değiştirme yönetmeliklerinde belirtilen usul ve esaslara göre atama işlemleri yapılmaktadır. Proje okullarında bu şartlar değişiklik göstermekte olup ve bakanlığın belirlediği usul ve esaslara göre öğretmen alımları yapılmaktadır.

Diğer eğitim kurumlarında haftalık iki saat zorunlu olarak bulunan beden eğitimi ve spor dersi, spor liselerinde yukarıda programda da sunulduğu üzere alan dersleri bölümünde ağırlıklı olarak görülmektedir. Bu okullarda çalışan beden eğitimi ve spor öğretmeni de bu konularda alanına hâkim tecrübeli ve diğer okullarda çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerine göre daha donanımlı olmalıdır.

## 1.2. KİŞİLİK

Kişilik kavramı ve yapılan tanımlar; kişiliği etkileyen etkenler, kişilik kuramları ve kuramcılarının görüşleri, beş faktör kişilik kuramı ve beş faktör kişilik özellikleri boyutu bu bölümde yer almaktadır.

### 1.2.1 Kişilik Kavramı ve Tanımlar

Kişilik, bir insanı diğer insanlardan ayıran, onlardan farklılaşmasını sağlayan bir kavramdır. Kişilik özellikleri bireyin olaylar karşısında vereceği tepkiye, seçeceği mesleğe, yaşamak isteyeceği hayata kadar birçok önemli konu üzerinde etkilidir. Her bir öğretmenin de farklı bir kişilik özelliği vardır ve hangi durumda nasıl davranacağı bu kişilik özelliklerine göre şekillenir. Dolayısıyla bir bireyin kişiliğinin, gösterdiği davranış üzerinde etkili olduğu söylenebilir (Şahin, 2020).

Kişilik açıklanması zor bir kavramdır. Psikologlar tarafından farklı bakış açıları ile değerlendirilmiş olup üzerinde hemfikir olunan net bir tanımı yoktur. İlgili literatürde kişilik ile ilgili yapılan tanımlar şu şekildedir:

- Kişilik, Kişinin çevresine adapte olurken kendine özgü özelliklerinin yanında değişkenlik gösteribilen bir durum (Allport, 1937),
- Kişilik, insan yaşamını karakterize eden yinelenen ve sürekliliği olan kişiler arası durum (Sullivan, 1950),
- Kişilik, bireyin zihinsel ve bedensel özelliklerinde görülen farklılıklar (İstengel, 2006),
- Kişilik, bireyi başkalarından ayıran; bireyin doğuştan getirdiği ve sonradan kazandığı özelliklerin bütünü (Senemoğlu, 2013),
- Kişilik, bir insanın nesnel ve öznel yanlarıyla diğerlerinden farklı kılan duygu, düşünce, tutum ve davranış özelliklerinin tümü (Köknel, 1986),

- Kişilik, kişiye ait zihinsel ve davranışsal özelliklerinin tümü (Colman, 2001, s. 547),
- Kişilik, kişiyi diğer kişilerden farklılaştıran aynı zamanda bir gurup içerisinde gözlemlenebilen fiziksel ve ruhsal özelliklerin tümüdür (Soysal, 2008),
- Kişilik, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu diğer bireylerden ayırt edici tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi (Cüceloğlu, 2005),
- Kişilik, bireyin çeşitli zamanlarda gösterdiği davranışları açıklamayı sağlayan, devamlılık gösteren, motivasyonel ve duyuşsal bir etkileşim biçimi (McCrae ve Costa, 1989),
- Kişilik, bireyleri diğer bireylerden farklılaştıran biraz sabit olan psikolojik özelliklerin tamamı (Çetin ve Basım 2013, s. 97),
- Kişilik, bireyi diğerlerinden ayıran nispeten kalıcı özellikleri ve eğilimlerdir (Vecchio, 1995).

Kişilik birçok tanımı olan bir kavram olduğu literatür de görülmektedir. Kişiliğin biraz farklı şekillerde ifade edilmiş onlarca tanımını bulmak mümkündür. Yapılan tanımlardan da görüldüğü üzere “bireyleri diğerlerinden ayıran bireysel farklılıklar” olarak ifade edebiliriz.

Burger (2021)’e göre ise “*kişilik, bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçler*” olarak tanımlanmaktadır. Burger kişiliği tanımlarken öncelikle tutarlı davranış kalıpları olmasına vurgu yapmaktadır. Dışa dönük bir kişilik özelliğini tanımlarken, bu özelliği sergileyen bireyler bugün de yarın da aynı özellikleri göstermektedir. Ya da rekabeti seven biri iş yerinde rekabetçi ise yüksek olasılıkla sporda da rekabetçidir. Ayrıca dikkat edilmesi gereken bir nokta da kişinin tutarlı ve bir süreç içerisinde olmasının bireylerden kaynaklandığıdır. Bireyler de içinde bulunduğu ortam aile yapısı sosyal çevre gibi dış etkenlerden etkilenmektedir (Burger, 2021).

### 1.2.2. Kişiliği Etkileyen Faktörler

Kişilik, doğumla birlikte başlayan bir ömür boyu değişim içerisinde olan bir yapıdır. Literatür incelendiğinde kişiliği etkileyen faktörler kalıtım ve biyolojik, ailesel, sosyo-kültürel, coğrafi ve fiziki, sosyal sınıf ve diğer faktörler olarak görmek mümkündür. Kalıtım ve çevrenin kişilik üzerinde etkisinin olduğu görüşünde olan birçok bilim insanı vardır (Robbins ve Judge, 2012, s. 135).



### 1.2.2.1. Kalıtım ve Biyolojik Faktörler

Kalıtım kişilik oluşumunda önemli bir etken olarak görülmektedir. Kalıtımın etkilerini gelişimin evrelerinde görmek mümkündür. Araştırmacılara göre fiziksel görünüş, beden yapısı, zihinsel kapasite, gibi özellikler kalıtım yoluyla ebeveynlerden aktarılan özelliklerdir. Genetik etkenler fiziksel özellikleri etkilerken, fiziksel bazı özelliklerimizde kişilik özelliklerini etkilemektedir. Fiziksel özelliklerine göre insanlar birbirinden farklılaşmaktadır. Bu farklılıklar çevredeki bireyler tarafından ilişki kurma esnasında göz önünde bulundurulacak ve iletişim sırasında farklı tepkiler gösterecektir. Bu farklı tepkiler uzun süreli ve benzer şekilde olduğunda kişilik yapılarının oluşmasında etkili olmaktadır (Köknel, 1986: 83). Ayrıca kişilik kuramcılarının göre vücut tipleri üçe ayrılmış ve kişilik ile ilgili ilişkileri incelenmiştir. Buna göre insan vücut yapısı göstermiş olduğu kişilik özellikleri bakımından bize bilgiler vermektedir. Kısa ve şişman yapıda bir kişinin yumuşak huylu, rahat, girişken olduğu belirtilirken, ikinci tip olarak zayıf ve uzun birinin, utangaç, kontrollü, sakin ve yalnızlığı seven; üçüncü tipte ise kasları gelişmiş iri fiziksel yapısı olan bireylerin fiziksel olarak saldırgan, aktif, olduğu belirtilmiştir (Atkinson, Atkinson, Smith, Bem & Hilgard, 1999, s. 526).

Genetiğin kişilik özelliklerini belirlemede ne kadar etkili olduğu konusunda bilim insanları tarafından birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda kardeşlerin kişilik özellikleri, ikizlerin kişilik özellikleri benzerlikleri incelenmiş olup genetik etkinin ne düzeyde olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Riemann, Angleitner & Strelau, (1997) genetiğin kişilik üzerinde etkili olduğu görüşünü bildirirken, Hellriegel & Slocum, (2009: 43) tek yumurta ikizleri üzerinde yaptığı çalışmalarında, kişilik özelliklerinin belirlenmesinde genetik etkinin %50 gibi önemli bir etkiye sahip olduğunu bildirmiştir. Farklı çalışmalarda bu oranlar değişiklik gösterse de kişilik özellikleri üzerinde genetiğin önemli bir etkisinin olduğu birçok araştırmacı tarafından kabul görmüştür (Güleç, 2010; Krueger & Johnson, 2007; Tekin, 2012).

Sonuç olarak kişilik özelliklerinin belirlenmesinde genetiğin etkisi vardır. Bunun ne oranda etkili olduğu ise hala tartışma konusudur.

### 1.2.2.2. Ailesel Faktörler

Kişiliğin oluşmasında etkili olan faktörlerin araştırıldığı birçok çalışmada çocuğun ilk sosyal ortamı olarak nitelendirilen ailenin etkisi olduğu belirtilmiştir (Forman & Forman, 1981; McCrae & Costa, 1994; Richter, Eisemann & Richter, 1998).

Sosyal öğrenme teorisine göre aile ortamında yetişen çocuklar, ebeveynler farkında olmasa bile ailelerinden gördüklerini taklit ederek öğrenirler (Zel, 2001 s.24). Aynı zamanda ebeveynlerin tutumları da çocuğun kişiliğinin gelişmesinde etki eder. Baskıcı bir aile yapısında yetişen birey saldırgan ve içine kapanık olabileceği gibi demokrat bir aile ortamında yetişen birey girişken, anlayışlı olabilir. Aile faktöründe ailenin çocuğa karşı olan tutumu, anne baba kişilik yapıları kardeş sayısı (Ergin, 2006), gibi etkenlerin çocuğun kişilik yapısının oluşmasında etkili olabilmektedir.

### 1.2.2.3. Sosyo-Kültürel Faktörler

Davranışlarımızı ve kişilik yapımızı etkileyen faktörlerden birisi sosyal ve kültürel faktörlerdir. Yaşadığımız çevredeki hâkim kültürel özellikler bireysel davranışlarımıza da yansımaktadır (Kulaksızoğlu, 1998). Kişiler içinde bulunduğu kültürel değerlere göre, davranış biçimlerini ve kendi yapısını şekillendirmek zorunda kalmaktadır. Giyim tarzı, dini inanışlar gibi kültürel farklılıklar o toplumda yetişen bireylerin kişilik özelliklerine de etki etmektedir. Kültürel faktör bireyde birbirine benzer kalıp davranışlar ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Toplumun bireyleri olduğu gibi kabullenmeyip, olması gerektiği gibi kendi sosyo-kültürel standartlarına uydurmaya çalışması, bireylerin kendi kişilik özelliklerini geliştirmelerini engellemektedir. İçinde bulunduğu toplumdaki baskı hisseden bireyin kişiliği, o toplumun sosyo-kültürel özelliklerine göre şekillenmektedir. Çocukluk döneminde çok etkili olmasa da ilerleyen yaşlarda yetişkinliğe geçiş evresinde, sosyo-kültürel çevre kişilik gelişiminde önemli görülmektedir (Roach, 2006).

### 1.2.2.4. Coğrafi Faktörler

Kişilik özelliklerini etkileyen faktörlerden birisi de fiziki ve coğrafi çevredir. Yaşanılan bölgedeki; iklim koşulları ve doğa şartları gibi coğrafi etkilerin kişilik üzerinde etkisi olduğu ifade edilmektedir. Bu etkinin dolaylı olarak kişilik üzerinde bazı etkilerinden bahsetmek mümkündür. Sıcak bir bölgede yaşayan bireylerin yumuşak mizaçlı olduğu tam tersi durumda soğuk iklimde yaşayanlarda ise daha sert bir mizaca sahip olma olasılığının olduğunu (Girgin, 2007, s. 46) bazı araştırmalarda görmek mümkündür.

### 1.2.2.5. Sosyal Sınıf Faktörü

Sosyal sınıf, *“toplum arasında özdeş saygınlığı olan, ilişkileri birbirleriyle sıkı olan ve davranışsal beklentisi aynı olan bireylerin bir araya gelerek oluşturduğu sosyal yapı”* şeklinde tanımlanmaktadır (Oluç, 1987). Bu faktörün bireyin içinde olmak istediği sosyal topluluklardaki davranışını yapılandırır etki bulunmaktadır. Örneğin yetişkinliğe erişen bir bireyin çalışma arkadaşları grubu-

nun olması sosyal sınıf faktörü etkisi altındadır. Bunun yanında bireyin içinde olduğu sosyal sınıf, yaşama biçimi, eğitim alma fırsatı ve tüketim şekli kişilik özellikleri üzerinde etkilidir (Zel, 2001). Örneğin dar gelirli ve yüksek gelirli ailenin çocuklarını ele alırsak ikisinin imkanları aynı değildir. Yüksek gelirli ailenin çocuğu daha geniş ve maddi imkanlara sahip iken dar gelirli ailenin çocuğu daha kısıtlı ve az imkanlara sahiptir. Bu gibi durumlar ise yeteneklerini geliştirmek için daha fazla imkana sahip çocuklarla buna sahip olamayan çocukların farklı kişilik kazanmalarına neden olmaktadır (Soysal, 2008). Sonuç olarak bireyin kişilik özelliklerini değerlendirebilmek için geçmiş ve şuan içinde bulunduğu sosyal grup yapılarını anlamlandırmak önemlidir.

### **1.2.2.6. Diğer Faktörler**

Kişilik özelliklerinin gelişmesinde kalıtsal, ailevi, sosyo-kültürel, coğrafi, ve sınıf faktörleri dışında etkili olan başka faktörler de vardır. Bu faktörlerden birisi olarak sayılabilecek olan çocukların doğum önceliğidir. Adler (2012) yaptığı çalışmada ilk doğan çocukların daha sosyal olduğunu iddia etmektedir. Doğumdaki sıranın kişiliği etkilediği ifade edilmektedir. Bunun yanında kitle iletişim araçlarının, sosyal grup ve kurumların, bireyin zeka düzeyinin, mizaç, karakter, benlik ve kendini gerçekleştirme çabalarının (Köknel, 1995) kişilik özellikleri üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir.

### **1.2.3. Kişilik Kuramları**

Psikolojinin alt dallarından biri olan kişilik alanında araştırmacılar kişilik özelliklerinin nasıl geliştiği hakkında birbirlerinden farklı kuramlar geliştirmişlerdir (Alpkent, 2007, s. 4). Kişiliği anlamak için meydana getirilen yaklaşımların tamamı bir kuramla başlamaktadır. Bu kuramlar ise alanda öncü psikologların kişilik içi süreçleri ve tutarlı davranış kalıpları için kendi betimlemelerini içeren yazılardan meydana gelir (Burger, 2021, s. 35).

#### **1.2.3.1. Kişilik Kuramcıları ve Kuramları**

Kişilik anlatılması ve anlaşılması zor karmaşık bir yapı içerir. Bu sebeple araştırma ve tartışma konusu olmuştur. Yapılan araştırmalarda ortak nokta ise kişiliği daha iyi anlamak ve anlamlandırabilmektir. Kuramlara bakıldığında alanda farklı değerlendirmeler olsada kişiliği açıklamaya çalışan altı temel yaklaşımdan söz edilebilir. Burger (2021) bunları şöyle sıralamaktadır (Burger, 2021, s. 24);

- Psikanalitik yaklaşım
- Ayırıcı özellikler yaklaşımı
- Biyolojik yaklaşım

- İnsancıl yaklaşım
- Davranışçı/Sosyal öğrenme yaklaşım
- Bilişsel yaklaşım

Bu yaklaşımların herbirinde kişiliği bir yönüyle ele alıp değerlendirmeler yapılmıştır. Bu değerlendirmelerin biri yanlış biri doğru demek mümkün değildir. Hepsisi de doğru olabilir. Herbiri bir davranışı tanımlamaya insanı anlamaya çalışır. Kuramlar incelendiğinde, Psikanalitik yaklaşım insanın bilinçaltını inceler. Bilinçaltında yatanların davranışlarımız üzerinde etkisi olduğunu bildirmektedir. Ayırıcı özellik yaklaşımı insanın kişilik özelliğinin sınıflandırılması ile ilgilidir. Biyolojik yaklaşım doğuştan gelen genetik özelliklerin davranışları etkilediğini savunmaktadır. İnsancıl yaklaşım insanın daha karmaşık bir süreçleri içerisinde barındırdığını söylemektedir. Davranışçı/Sosyal öğrenme yaklaşımı insan davranışlarının çevreden etkilendiğini, davranışların koşullanma ve beklenti sonucu oluştuğunu savunurken, bilişsel yaklaşımda insanların davranışlarındaki farklılığı bilgiyi işleme yöntemlerindeki farklılıklara bağlamaktadır (a.g.e.)

Karmaşık bir yapı olarak da belirtilen kişiliği daha iyi anlayabilmek için bu kuramların kişiliği nasıl anlamaya çalıştıklarına ve kuramcılar incelenmelidir.

### 1.2.3.2. Psikanalitik Kuram

Psikanalitik kuram, gelişimin ilk yıllarında oluşan davranışların yetişkinlik dönemindeki davranışları etkilediğini savunmaktadır. Bu yaklaşıma göre bilinç dışı güdüler kişiliğin belirlenmesinde ön planda yer almaktadır (Atkinson, vd., 1999). Günümüzde bu yaklaşım ve bakış açısı hakkında hala bazı eleştiriler yer alsa da kişilik ve kişilik yapısını anlama konusunda en kapsamlı kuramlar arasında gösterilmektedir.

Psikanalitik yaklaşımının önde gelen isimleri arasında Sigmund Freud, Alfred Adler, Carl Jung, Erik Erikson, Harry Stack Sullivan, Karen Horney ve Erich Fromm olarak sayılabilir (Burger, 2021).

*Sigmund Freud'un kişilik kuramı:* Sigmund Freud psikanalitik kişilik kuramının en büyük öncüsü olarak kabul edilir. Freud'un görüşleri birçok psikoloğu da etkilemiştir. Kişiliğin oluşumunda çocukluğun ilk yıllarının önemli belirleyicisi olduğunu belirten Freud, bilinçaltının davranışlarımızda önemi üzerinde durmuştur.

Freud yaptığı araştırmaların sonucu kişilik ile ilgili bazı kuramlar ortaya koymuştur. Bu kuramlar Topografik kuram, yapısal kuram ve içgüdüsel kuram olmak üzere üç kuramdan oluşmaktadır (Dede, 2009).

*Topografik kuram:* bireylerin zihinsel hadiseleri anlayıp anlayamamalarına göre biçimlenmiştir. Bu kuram; bilinç, bilinç öncesi ve bilinçdışı şeklinde sınıflandırılmıştır (Freud, 1964). Freud çalışmalarında topografik kuramın desteklenmediği bazı yerler görünce yapısal kişilik kuramını oluşturmuştur (Dede, 2009: 43). Yapısal kuram içerisinde ise kişiliği id, ego ve süper ego bölümlerine ayıran Freud, kişiliğin bu üç yöntemin sürekli olarak etkileşiminden oluştuğu ve tek başına çalışamayacağını ifade etmektedir. İd; bilinç dışı ve içgüdüsel olarak ele alınır. Aynı zamanda doğumla ortaya çıkan biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçların saklandığı ve mantık dışı bir alandır. Süper ego; bireyin kültürel ve sosyal çevresinin aksetmesidir. Diğer bir deyiş ile bireyin ahlaki boyutunu meydana getirir. Ego ise id ve süper egonun çarpıştığı noktada, aradaki dengeyi sağlayan kavramdır. İdin talepleri egonun ortaya çıkması ile ertelenip, vazgeçilebilir (a.g.e.).

Freud içgüdüsel kuramda libido ve gelişimini araştırmıştır. Buna bağlı olarak davranışı açıklamaya çalışmıştır. Bu kurama göre kişilik oluşumu beş evrede gerçekleşir. Bu evreler; oral, anal, fallik, gizlilik ve genital şeklindedir (Freud, 1963).

Freud kişilik ile ilgili kuramları kendisinden sonra gelen psikologlar bazıları tarafından desteklenmiş bazıları da eksik kalan yönler olduğunu bilinçaltına fazla anlamlar yüklemesi nedeniyle de eleştirmiştir.

*Carl Jung ve Alfred Adler'in Kişilik Kuramları:* Carl Jung ve Alfred Adler Freud'un oluşturduğu psikanalitik topluluğuna katılan ve Freud'un öğretilerini bilen sonrada bazı görüşlerine karşı çıkan psikologlardır. Her iki psikologda Freud'un kuramlarında çocuklarda sevgi ve cinsellik güdüsünü fazla abartılı bulmuş ve eleştirmişlerdir. Daha çok analitik psikolojiye yönelmişlerdir (Eren, 2000, s. 72). Jung Freud'un derneğinden ayrıldıktan sonra psikoterapist olarak çalışmaya devam etmiştir. Dünyayı dolaşarak ülkelerin kültürlerini gözlemleyerek çalışmalarına devam eden Jung alanlitik psikoloji okulu kurmuştur. Görüşleri başta çok karmaşık gelse de sonraları anlaşılabilir ve destekçileri olmuştur. Jung kitabında kişilerin bireysel farklılıklarını ve evrensel ortak özelliklerini belirleme çabalamıştır (Blutner & Hochnadel, 2010, s. 243). Kişiliği tanımlayamaya çalışan Jung kişilik için, kişiliğin bilinçli ve bilinçdışı bütün davranışları duyguları, değerleri, istekleri kapsayan bir yapı olarak psişe şeklinde tanımlamaktadır. Birbiriyle etkileşim içerisinde bulunan bilinç, bilinç dışı, kolektif bilinçdışı olarak kişiliğin bu üç sistemden oluştuğunu ifade etmektedir. Asıl önemli gelişmelerden birisi de kişiliği içe dönük ve dışadönük olarak ayırır. Jung'a göre kişilikteki bazı problemler içedönük ve dışadönük kişilik arasındaki dengesizlikten kaynaklanır. Kişinin bu iki kavram arasında sürekli denge kurmaya çabalamakta olduğunu belirtmektedir (Cüceloğlu, 2005).

Alfred Adler Jung'a benzer bir şekilde psikanalitik topluluğundan ayrılır ve kendi fikirlerini geliştirmektedir. Daha çok bireysel psikoloji alanında çalışan Adler kişilerin sosyal davranışları ve ilişkilerde gösterilen tepkilerini incelemektedir. Bireyin üstünlük kurma çabalarına daha çok önem veren Adler kişilik ile ilgili çalışmalarında sosyal çevre ve ailenin büyük bir öneme sahip olduğunu söylemiştir (Adler, 1969).

*Erik Erikson'un kişilik kuramı:* Erikson kendi kuramını oluştururken Freud'dan etkilense de psikanalitik yaklaşıma birçok katkıda bulunmuştur. Benlik kavramı üzerinde ve yaşam döngüsü içerisinde kişilik gelişimini araştırmıştır. Kimlik bunalımı kavramını ilk kullanan Erikson'dur. Eriksona göre benliğin öncelikli işlevi kimlik duygusu oluşturmak ve bunu korumaktır. Bireysellik ve biriciklik duygularının yanında geçmiş ve gelecekteki bütünlük ve devamlılık duygusunu içine alan karmaşık ve içsel durum olarak kimliği tanımlamaktadır. Kişilik gelişiminin kişinin yaşamı boyunca devam ettiğini belirtir. Hepimizin geçtiği sekiz aşama vardır ve hepsi de kişilik gelişiminde yaşamsal önem taşımaktadır (Burger, 2021). Erikson'un sekiz gelişim aşaması Şekil 1.1'de gösterilmiştir.

**Şekil 1.1: Erikson'un Sekiz Gelişim Aşaması**

Erikson'un Sekiz Gelişim Aşaması		
1.Gelişim Evresi	Bebeklik	Güvene karşı güvensizlik
2.Gelişim Evresi	Yürümeye Başlama	Özerkliğe karşı utanma ve şüphecilik
3.Gelişim Evresi	Erken Çocukluk	Girişkenliğe karşı suçluluk duygusu
4.Gelişim Evresi	İlkokul Çağı	Başarıya karşı aşağılık/Yetersizlik duygusu
5. Gelişim Evresi	Ergenlik	Kimliğe kazanmaya karşı rol karmaşası
6.Gelişim Evresi	Genç Yetişkinlik	Yakınlık kurmaya karşı soyutlanma
7.Gelişim Evresi	Yetişkinlik	Üretkenliğe karşı durgunluk
8. Gelişim Evresi	Yaşlılık	Benlik bütünlüğüne karşı umutsuzluk

**Kaynak:** Burger, 2021 s.165

*Harry Stack Sullivan'ın kişilik kuramı:* Kişiliği sosyal ortamla bağdaştıran Sullivan sosyal bir ortam olmadan bireylerde kişiliğin oluşmayacağını savunur. Kişiler arası ilişkilere önem vermektedir. Kişinin yaşadığı sosyal çevresinden

ve ilişkilerden soyutlanamayacağına dikkat çeker. Kişiliği bu bağlamda değerlendiren Sullivan, kişiler arası ilişki durumlarına göre davranışların bilimsel olarak incelenmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Sullivan, 1950: 320). Kişilik gelişimi hakkında da gelişimi yedi evrede incelemiş olup bu evreler; bebeklik (0-1), birinci çocukluk (1-5), ikinci çocukluk (6-8), ön ergenlik (9-12), ilk ergenlik (13-17), ikinci ergenlik (18-20) yetişkinlik ve sonrası (20 ve sonrası) şeklindedir (Karaçam, 2012).

*Karen Horney'in Kişilik Kuramı:* Kişiliği psikanaliz kuram altında inceleyen ve açıklmaya çalışan Horney, davranışların doğuştan gelen nedenlerden çok, toplumsal etkilerle belirlendiğini belirterek psikanalitik yaklaşıma iki önemli katkı sunmuştur. Bunlar nevroz üzerine olan görüşleri ve kadın psikolojisidir (Burger, 2021). Kişiliğin oluşmasında öncelikli olarak çevre ve kültüre önem veren Horney, aile yapısına ve ebevy tutumlarına dikkat çekmiştir. Ebeveyn tutumlarındaki tutarsızlık ve aşırılığın, kişiliğin oluşumunda olumsuz etkilerinin olduğunu belirtmektedir. Bireyde kaygı oluşturan bu ebeveyn tutumlarına karşı, bireyin bu kaygıdan kurtulmak için içe kapanma, güçlü davranma, boyun eğme gibi davranışlar sergileyebileceğini ifade etmektedir (Horney, 1939). Kişilik tiplerini ise üç aşamada ele almaktadır. Birinci tip kişilikte birey insanlara yakın davranarak korku ve kaygılarını önlemeye çalışmaktadır. İkinci tip kişilikte insanlardan uzaklaşan birey onlardan bağımsız davranarak korku ve kaygılarını gidermeye çalışmaktadır. Üçüncü tip kişilik insanlarla mücadele ederek gücünü kabul ettirmek ister. Böylece korku ve kaygılarını gidermeye çalışmaktadır (Feist & Feist, 2006).

### 1.2.3.3. Biyolojik Kuram

Bu yaklaşımın en önemli temsilcisi Adolf Meyer'dir. Bu yaklaşıma göre davranışın kaynağını bulabilmek, organizmanın biyolojik yapısını ve işlevlerini anlamaya bağlıdır. Davranışlar üzerinde sinir sistemi ve iç salgı bezlerinin yapı ve işleyişinin etkisinden söz edilmektedir. Beyin ve sinir sisteminin etkinliği psikolojik olaylarda etkilidir. Bu sebeptendir ki davranışlar ile beyin ve sinir sistemi arasındaki bağlantı göz ardı edilmemelidir. Beynin bazı bölümlerine yapılan elektrik uyarımları acı, zevk, öfke gibi hislerin oluşmasına hatta geçmişte yaşanan anıların canlanması davranışların biyolojik yapıdan bağımsız olmadığını göstermektedir. Adolf Meyer'e göre insan davranışlarında sadece biyolojik yapı değil çevre ve psikolojik durumunda etkisi vardır (Schultz & Schultz, 2007).

Hans Eysenck, kişiliği hiyerarşik bir yapı içerisinde ele almış ve kişiliği dört aşamada değerlendirmiştir (Zel, 2001 s.37). Eysenck, araştırmalarında dışa dönük ve içe dönük kişilik özelliklerinde bireysel farklılıkların nörofizyolojik

farklılıkları ortaya koyduğunu ifade etmektedir (Cervone ve Pervin, 2016). Dışa dönük ve içe dönük kişilik üzerine yaptığı çalışmalarda beynin fonksiyonları arasında bunların bağlantılı olduğunu ifade etmiştir. Eysenck sinir sisteminin bazı yapılarının olduğunu ancak davranışların tamamıyla genetik mirastan kaynaklanmadığını da ifade etmektedir (Schultz & Schultz, 2007).

#### 1.2.3.4. İnsalcı Kuram

Bu yaklaşım insanı temel merkezde ele almaktadır. İnsanın hayvaller gibi basit bir varlık olmayıp karmaşık süreçleri içinde bulunduran bir yapıya sahip olduğunu belirtilir. Kişilik ile ilgili bağlantıları ele alındığında ilk olarak Carl Rogers'in görüşlerine bakmak gerekmektedir.

*Carl Rogers'ın kuramı:* Rogers, bireylerin pozitif yönde gelişime açık olduğunu ve benlik kavramının kişiliğin oluşumunda önemli olduğunu belirtmektedir. Benlik kavramını öz imge öz değer ve ideal benlik olarak üç bileşende sınıflandırmıştır. Benlik kavramında birey kendi yeteneklerinin, değerlerinin farkındadır ve benlikteki düşüncelerine uygun davranışlar sergilemektedir. Rogers'a (1961) göre bireyin davranışını oluşturan önemli etkenler arasında empati, kendini gerçekleştirme, aşk, yansıtma gibi durumlar bulunmaktadır. Ayrıca bireyin kendini gerçekleştirmesinde motivasyon ve çevredeki sosyal desteğin etkili olduğunu belirtmektedir (Rogers, 1961; akt. Şahin, 2020)

Abraham H. Maslow'un kişilik kuramı: İnsancıl yaklaşımı benimseyen bir diğer kuramcı Maslow dur. Maslow'a göre iki ana varsayım söz konusudur. Birincisi, birey bir davranış ihtiyacı olduğu için göstermektedir. Yani bir ihtiyacı giderme isteğinden kaynaklanmaktadır. İkinci varsayımına göre, insanın öncelikli ihtiyaçları belirli bir hiyerarşik sıra izlemektedir. Buna göre sıralamada alt seviyede olan bir ihtiyaç giderilmeden bir üst seviyedeki ihtiyacın varlığı hissedilmez (Maslow, 1970 s.159). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi Şekil 1.2'de verilmektedir.



Şekil 1.2: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi



**Kaynak:** Cao ve diğ., 2013

Beş ana bölümden oluşan bu sıralamada en alt sıradan başlamak üzere ihtiyaçlar gerçekleştikçe üst sıradaki ihtiyaçlar giderilmek istenir.

#### 1.2.3.5. Davranışsal/Sosyal Öğrenme Kuramı

Skinner özgür iradeye karşı çıkıp bireylerde davranışın gözlenebilir ve incelenebilir olduğunu aynı zamanda davranışları açıklarken fizyolojik yönlerden çok çevresel uyarıcıların etkisini kabul etmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2012, s. 181).

Skinner Kişilik ile ilgili çalışmalarında koşullanmaya dikkat çekmiş ve kişiliğin şekillenmesinde büyük bir pay sahibi olduğunu ileri sürmüştür. Skinner'a göre bir öğrenmenin sağlanıp davranışa dönüşmesi için o davranışa sebep olan belli başlı uyarıcıların bilinmesi gerekmektedir. Ayrıca davranışın pekiştirme ve ödül yolu ile kazanıldığını savunmaktadır. Bu davranışların kişilikle olan ilişkisinde ise bir davranış çevresinden onay alır ve pekiştirilirse bu kişiliğin bir parçası haline gelebilir (Skinner, 1938).

*John B. Watson'ın kuramı:* Davranışçı kuram öncülerinden olan Watson'un yaklaşımında düşünce bir varlığa sahip olmayan pasif bir süreklilik olarak görülür. Düşünce bir sessiz ifade ediş ve bu sebeple bir davranıştır. Davranış ise Watson'un deyimiyle türlü kas hareketleri olarak ifade edilmekte ve koşullanmanın sonucudur. Düşünmek, konuşmak, yürümek ve benzeri davranışların hepsi sinir sistemi ve kas hareketlerinden meydana gelmektedir. Watson kuramının temelinde bir uyarıcıya verilen tepkiyi yani gözlemlenebilir davranışı ele almıştır. Doğumdan itibaren gelen birkaç refleks tepkiler ve anatomik yapı

haricinde diğer davranışlar tamamıyla öğrenme ile gerçekleşmektedir. Tüm davranışçı kuramcılar gibi Watson'da insanı çevrenin şekillendirdiğini söylemektedir. İnsanın beceri, ilgi, davranış ve yeteneklerinin daha ileri dönemlerde koşullanma yöntemiyle öğrendiğini ileri sürmektedir (Schultz & Schultz, 2007).

### 1.2.3.6. Bilişsel Kuram

Bilişsel kuramın meydana gelmesindeki en önemli etken davranışçı kuramda olan bazı durumların açıklanamaması veya bu kurama uymamasıdır.

*Albert Bandura'nın Kişilik Kuramı:* Sosyal ve bilişsel kuramın öncülerinden olan Albert Bandura kişilik gelişiminde bu iki kuramı bir arada benimsemiş ve bu kuramın önde gelen isimlerinden olmuştur. Bireyin içinde bulunduğu çevrenin önemini belirten Bandura Skinner'in savunduğu kişilerin kendi davranışlarından doğrudan öğrenebilecekleri fikrini kabul ederken, kişinin sadece kendi davranışlarını değil başkalarının davranışlarını da gözlem yaparak öğrenebileceğini savunmaktadır (Bandura, 1977). İnsanlar etrafındakileri gözleyerek ve taklit ederek de kişiliklerini şekillendirir (Bandura, 1977). Sonra bu yaklaşıma sosyal öğrenme yaklaşımını da ekleyen Bandura sadece bir kuram yaklaşımı ile değil birkaç kuramdan etkilenmiştir. Bu alanda önemli fikirleri ve çalışmaları bulunan bandura sosyal öğrenmede izlenen ve davranışa dönüşen hareketlerde ödül ve ceza beklentilerinin de etkili olduğunu belirtmektedir.

### 1.2.3.7. Özellikler Kuramı

Bu yaklaşım insanların davranışlarının nedenlerinden çok kişiliği tanımlamayı ve davranışı tahmin etmeye odaklanmaktadır. Bu yaklaşımda bireyin bilinçli ve somut yönlerine ağırlık verilirken bilinçdışı ve soyut yönler dikkate alınmaz (İnanç ve Yerlikaya, 2012, s. 241).

Bu kuramı benimseyen kuramcılar kişilerin davranışlarına yön veren kalıcı özellikleri belirlemeye çalışmışlardır. Çünkü onlara göre kişiliğin özellikleri bilinirse kişilik de bilinir (Aydın, 2000, s. 80). Özellikler yaklaşımında özellik kavramı bireyin kişilik özellikleri olarak nitelendirilebilecek nispeten tutarlı ve kalıcı bir özelliği anlatır. Örneğin bir kişiyi tanımlarken bazı terimler kullanırız bunlar cana yakın, sıcakkanlı, soğuk, itici, gibi terimler olabilir. Bu özellikler sayesinde bir bireyin kişilik özelliğini ne düzeyde gösterdiğini sınıflandırmaya çalışırız (Burger, 2021). Beş büyük ya da beş faktör kişilik kuramı da özellikler yaklaşımını benimseyen araştırmacılar tarafından ortaya konmuştur. Bu alanda çalışan araştırmacılar Allport, Cattell, Murry, Eysenck, Goldberg, McCrea ve Costa gibi psikologlar söylenebilir (Şahin, 2020).

*Gordon W. Allport'un Ayırıcı Özellikler Kuramı:* Allport bu kuramın bilinen ilk öncüsüdür. Freud'un bilindsiz unsurlara fazla ağırlık verdiğini düşünen Allport kişilik özelliklerinin sınıflandırmasına yönelik çalışmalar yapmıştır. Allport'a göre kişinin bireysel özellikleri açısından tanımlanmasına izin veren kişiye özgü özellikler, kişiliğin yapısını da oluşturan en temel unsurdur. Ayırıcı özellikler bir bireyin kişilik özelliklerini ne oranda gösterdiğine bağlı olarak bireyleri sınıflandıran bir boyuttur. Bireylerde doğuştan gelen bir karakter olduğunu, karakterinde kişiliğin vazgeçilmez bir unsuru olduğunu (Allport, 1937) ifade ederken kişiliğin zamanla değişebileceğini "kişilik de yaşayan her şey gibi büyüdükçe değişir" sözü ile dile getirmiştir. 1937 yılında yayınladığı "kişilik: psikolojik bir yorum" kitabında kişiliği tanımlayan 49 farklı tanıma yer vermiştir (a.g.e.). Özellikler kuramına öncülük ederek kişiliğin sınıflandırılması konusunda sonraki çalışmalarda katkı sağlamıştır.

*Henry Murray'ın Kişilik Kuramı:* Murray sadece özellikler kuramına bağlı kalmamış bu kuram ile psikanalitik kuramı birleştirmeye çalışmıştır. Kişiliğin temeli olarak psikolojik kökenli geresinimleri göstermiştir. Psikolojik kökenli ihtiyacın bireyleri davranışa götürdüğünü iddia etmiştir. Murray'e göre gereksimler davranışı etkilemektedir. Psikolojik ihtiyaçları yirmi özelliğe ayırmıştır. Bunlar yakın ilişki, anlayış, üstünlük, cinsellik, otonomi, savunma, saygı gösterme, kaçınma, başarı, suçtan kaçınma, serşileme, oyun, yardım istemek, alçalma, düzen, saldırganlık, zarardan kaçınma, duygululuk, reddetmek ve karşıt harekettir (Murray, Rushton ve Paunonen, 1990).

*Raymond B. Cattel'in kuramı:* Kişiliğin temel yapısını belirlemekle ilgilenen Cattel kişilikle ilgili deneysel yöntemlerin kullanılması gerektiğini ifade etmektedir. Kişiliğin yapısını belirlemeye yönelik çalışmalar yaparken faktör analizi yöntemi kullanarak 16 faktörlü bir kişilik özelliği oluşturmuştur. 16 faktörden oluşan kişilik özelliği; sıcaklık, üstünlük, neşelilik, mantıklı düşünme, dalgınlık, kural bilinci, hassaslık, endişe duygusu, kendine yetme, gersinlik, sosyal cesaret, duygusal kararlılık, tedbirlik, mükemmeliyetçilik, değişikliğe açıklık ve hususiyet şeklindedir (Burger, 2021).

### 1.2.3.8. Beş faktör Kişilik Kuramı

Kişilik özelliklerini tanımlama çalışmaları yapılırken beş faktör kişilik modelinin ilk adımlarını Allport, Odbert (1936) ve Thurstone (1934) gibi araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalar oluşturmaktadır.

Bu model "*Beş Faktör Modeli (BFM)*" ya da "*Büyük Beşli*" olarak da adlandırılmıştır. Özellikler yaklaşımına dayanan bu model sıfatlardan faydalanmakta ve kişiliği beş boyutta sınıflandırmaktadır. Büyük Beşli olarak bilinen bu boyutlar Dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve deneyime açıklık

olarak kabul görmüştür. Sıfatlar eş anlamlı isimleriyle kullanılsa da beş faktör boyutu birçok bilim insanı tarafından bu temel başlıklarla kabul görmüştür (Decker & Rimm-Kaufman, 2008; Pennock & Moyers, 2012, Benet-Martinez & John, 1998; Costa & McCrae, 1992; McCrae & John, 1992).

John ve Srivastava (1999)'ya göre, beş faktör kişilik kuramının geçmişine ilişkin bilgiler, 1960'larda yapılan çalışmalar da bulunulabilir, ancak yaklaşımın köklerine bakmak için 1920'lerde yapılan çalışmalara değin uzanmak gereklidir (John & Srivastava, 1999).

#### **1.2.3.8.1. Beş faktör Kişilik Modeli Tarihsel Gelişimi**

Odbert ve Allport tarafından beş faktör kişilik modelinin temel yapı taşlarından sayılabilen ilk çalışma 1936 senesinde yapılmıştır. İngilizce sözlükte yapılan bu çalışmada insanların kişilik özelliklerini tanımlayabilmek için 18,000 kelimeye erişim sağlamışlardır. Odbert ve Allport'un erişim sağladığı bu kelimeler, bir kişiyi diğer kişilerden ayırmak için kullanılacak tipte, yani kişilerin birbiri ile olan farklı özelliklerini tanımlar kapsamında kelimelerdir. Bu çalışma insanların kişilik özellikleriyle ilgili bilgi veren bir doküman oluşturulmasında yeterli olarak onaylanabilecek pozisyonda olsa dahi oluşturulduğu zaman ki hali ile kişiler arası farklılıkları kişilik özellikleri çatısı altında yeterli olarak ortaya çıkarmada onaylanabilecek durumda çalışma olarak kabul görmedi. Odbert ve Allport'un 1936 senesinde yaptığı çalışmalardan sonra Cattell'de 1943 senesinde buna benzer çalışmalar yapmıştır. Cattell'in yaptığı çalışmalara yön veren temel hedefi, temel kişilik özelliklerinin kaç adet olduğunu bulmaktı. Psikologlar çok fazla kişilik özelliği belirlemişler ve ölçmüşlerdir. Cattell birbiri ile ilişkili kişilik özelliklerini gruplara ayırmış ve birbiri ile bağlantılı olmayan kişilik özelliklerini ayırarak kişiliğin temel yapısını saptayabileceğini ifade etmiştir. Cattell bu yapıyı oluşturmak için ise faktör analizi isimli istatistik yönteminin yararlanmıştır. (Burger, 2021, s. 248)

Odbert ve Allport'un ortaya çıkardığı 4,504 sözcükten yola çıkan Cattell insanların kişilik özelliklerini tanımlayabilmek için kendine ait kümeleme meydana getirmiştir (Shaye, 2009 s.3). 4.500 nitelik ifadesini 35 parametreye indirgeyen Cattell, yaptığı faktör analizlerinin sonucunda ise 16 Kişilik Faktörünü meydana getirmiştir. 16 boyutta kişiliği ele alan bu teori kelime (lexical) kuramı olarak da bilinir. Beş faktör modeli kişiliğin oluşumuna ilişkin neden sorusuna değil ne sorusuna yanıtlar aramaktadır (Şengül, 2008 s.34).

Norman (1963) yaptığı çalışmalar sonucunda bireylerin kişilik özelliklerini beş boyut altında toplayak açıklamıştır. Norman tarafından oluşturulan bu beş boyut; "Dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve

kültür” şeklindedir. Norman, oluşturduğu bu sınıflamayı “kişilik özelliklerinin yeterli sınıflandırması” adı altında sunmuştur (Yoon, 1997, s. 26).

Beş faktör kişilik özellikleri kuramının tarihsel gelişim sürecinde yer alan araştırmacılardan birisi de Goldberg’dur. Goldberg, o zamana kadar geliştirilmiş olan beş faktör kişilik özellikleri yapısının bireylerin kişilik özelliklerini tanımlaması açısından oldukça güçlü ve çevreyici bir özellikte olduğunu belirtmiştir. Goldberg, bu nedenle literatürde “beş faktör” deyimini kullanan ilk araştırmacı olarak anılabilir. Goldberg, beş faktör yapısı üzerine yapmış olduğu çalışmalar neticesinde, beş faktör yapısını daha da geliştirerek biri elli diğeri yüz maddeden oluşan iki adet ölçek ortaya çıkarmıştır. Bu şekilde Goldberg’in tanımlamış olduğu şu beş faktör ortaya çıkmıştır; İççe-dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, entelektüel hayal gücü (Tekin, 2012 s.119).

Goldberg çalışmalarını yaptığı dönemle aynı yıllarda kişilik alanında çalışmalar yapan Costa ve McCrae (1992), kendilerinin NEO-PI adını verdikleri, dışa dönüklük, nevrozizm ve deneyime açıklık boyutlarından oluşan kendi kişilik envanterlerini geliştirmişlerdir (Apple, 2011, s. 13-14). Costa ve McCrae (1985), “faktör” adını verdikleri davranış değişkenlerinin büyük insan gruplarının çok yönlü ölçümü ve puanlaması sonucunda, daha sonrasında kişiliğin beş faktörden oluştuğu belirlenmiştir Kişilik envanteri çalışmalarında bulunan Hans Eysenck, ise üç temel kişilik özelliğine dayanan kendi kişilik envanterini geliştirmiştir. Eysenck’in envanterinde belirttiği üç temel kişilik özelliği; iççe-dışa dönüklük, nevrozizm (duygusal denge) ve psikosizmdir (McMlure, 2005, s. 48).

Sonuç olarak beş faktör kişilik üzerinde yapılan çalışmalar daha eskiye dayansa da kişiliği açıklamaya yönelik beş faktör sınıflama çalışmaları 1960’lı yıllarda başlamış, 1980 ve 1990’larda bu çalışmalar hız kazanmıştır (Bolat, 2008, s. 91). Costa ve McCrae, daha sonraki çalışmaları neticesinde, Beş Faktör Modeli’ni oluşturan beş ana boyutu; dışadönüklük, duygusal dengesizlik, geçimlilik, açıklık ve sorumluluk şeklinde tanımlamışlardır (Sommer ve Goldberg, 1999, s. 431-450).

#### 1.2.3.8.2. Beş faktör Kişilik Özellikleri Boyutları

Tarihsel süreçte kişiliği açıklamaya yönelik sınıflama çalışmalarında faktör analizi sonuçlarında şaşırtıcı derecede tutarlı bulgular elde edilmiştir. Kişiliği sınıflama çalışmalarında farklı araştırmacılar farklı kişilik verileri kullanarak kişiliğin beş boyutuna dönük kanıtlar bulmuştur (Digman, 1990; Goldberg, 1990; Noller, Law & Comrey, 1987; Akt. Burger, 2021). Beş faktör, büyük beşli, beş büyük gibi farklı kültürlerde farklı isimlerle kullanılan bu modelde

Dışadönük, Uyumluluk, Özdisiplin (sorumluluk), Açıklık (deneyime açıklık), Nevrotiklik (duygusal denge/dengesizlik) kişilik boyutları yer almaktadır (Burger, 2021 s.252)

#### **1.2.3.8.2.1. Dışa Dönüklük**

Dışa dönük kişilik ilk olarak Carl Jung tarafından dile getirilmiştir. Dönemin önemli bilim insanlarından olan Jung'a göre insanın ruhsal karakterini yaşama içgüdüleri belirlemektedir. Yaşam enerjisinin içe ya da dışa dönük oluşuyla insan kişiliğini de içe dönük ve dışa dönük olmak üzere ikiye ayırır. İçedönük bir insanın enerjisi kendi içine yönelmiştir. İçedönük insan daha dalgın kendi duygu düşüncelerini gözden geçiren birisidir. Dışsal etkilere karşı dayanıklıdır. Diğer insanlarla ve dış dünyayla olan ilişkilerinde kendine daha az güvenir, oldukça çekingen ve de utangaçtır. Dışa dönük kişiler Enerjisini dış dünyadan alan insanlara denir. Dış dünyadan aldıkları enerjiyi dışarıya geri aktarırlar. Konuşkan ve sosyallerdir. İnsanlarla etkileşim kurmaktan zevk alırlar. Farklı ifadelerle dışa dönük bireyler konuşkan, enerjik, iddialı ve girişkendir, iletişim becerileri yüksek, liderlik vasıfları olan kişilerdir (Ehigie ve Akpan, 2006; Zel, 2011, s. 26).

İçedönük kişiler ise pasif, tedbirli, çekingen, sessiz, heyecanı düşük, ilişkilerde resmi, yalnızlıktan mutlu olan ve düzenli hayatı seven kimselerdir (Özgüven, 2003, s. 316). Ayrıca içedönükler duygularını çok iyi bir şekilde kontrol edebilir ve kolay kolay öfkelerine yenik düşerek saldırgan tavırlar sergilemez (Tatlıoğlu, 2014).

Eğitim kurumunda çalışan öğretmenin dışa dönük kişilik özelliklerinin yüksek olması okuldaki sosyal, sportif ve bilimsel faaliyetlerde daha fazla katkı sunmasında önemli rol oynayacaktır. Nitekim Tösten (2015)'e göre bu kişilik özelliği yüksek öğretmenler girişken, okulda daha aktif, istekli, sosyal çevreleri güçlü, öğrenci ile iletişimleri kuvvetli, olduğunu belirtmiştir (Tösten, 2015).

#### **1.2.3.8.2.2. Uyumluluk (Yumuşak Başlılık)**

Uyumluluk, kişilik özelliği dışa dönüklük gibi, toplum yanlısı, sıcak, bağışlayıcı, empatik, açık sözlü iyi huylu, işbirliğine açık, güvenilir, alçakgönüllü ve şefkat gibi özellikleri içermektedir (John ve Srivastava, 1999). Bireyin duygusal özelliklerini dışa yansıtan bir boyuttur (Sayar ve Dinç, 2009, s. 107). Sosyal ilişkilerin devam ettirilmesin de etkili bir özelliktir (Çetin ve Basım, 2013, s. 118).

Düşük düzeyde olması manipülatif, alaycı, kaba, işbirliği yapmayan ve şüpheli özelliklerini göstermektedir. Uyumlu olan kişiler işbirliğine, uyumlu olmayanlar rekabete daha çok eğilimlidir (İnanç ve Yerlikaya, 2012). Pato-

lojik olarak düşük uçta, uyumluluk, saldırganlık, intikamcılık, duygusuzluk, güvensizlik olarak ifade edilebilir (Shiner, 2009). Farklı terimler ile ifade edilecek olunursa, uyumsuz kişiler soğuk, kavgacı, kıskanç, kaba, benmerkezci, kötümser, işbirliğine kapalı, güvensiz, gibi özelliklere sahiptir (Demirkan, 2006). Aşırı uçta ise boyun eğme, bağımlılık, aşırı uyum, reddedilmeye karşı duyarlılık ve kararsızlık olarak ifade edilebilir.

Kurumsal olarak ele alındığında ise eğitim örgütleri olan okullarda, okul çalışanı öğretmenlerin uyumluluk düzeyinin yüksek olması çalışanlar arası iletişimin yüksek olmasına, uyum içerisinde kurumun amaçlarını yerine getirmede ve örgütsel performansı yükseltmede etkili olacaktır. Uyumsuz bir eğitim çalışanı hem çalışma arkadaşlarıyla hem kurum yöneticileriyle iş birliği içerisinde çalışma gösteremeyeceği gibi kurumsal performansın düşmesine de neden olacaktır.

#### **1.2.3.8.2.3. Sorumluluk**

Sorumlu kişilik özellikleri hedefe yönelik, sorumluluk sahibi ve planlı olma eğilimidir ve ayrıca takip etme yeteneğini tanımlamaktadır. Sosyal olarak belirlenmiş normlar ve kurallar, hazzi geciktirme ve dürtüleri kontrol etme özellikleri görülmektedir (John ve Srivastava, 1999). Sorumluluk, organizasyonun ve öz disiplinin özelliklerini yansıtmakta ve bir kişinin olgunlaşan dikkat becerilerini ve öz-düzenleme ile ilgili anlık dürtüler yerine uzun vadeli hedeflere odaklanma yeteneklerini göstermektedir (Shiner, 2009). Sorumluluk düzeyi yüksek olan kişiler, güvenilir çalışkan, hırslı, dakik, düşünceli, azimli ve performans odaklıdır (Spector, 2006; Zel, 2011). Olumsuz yönleri de tanımlayacak olursak sorumluluk kişiliğindeki düşük seviyeler pervasızlık ve aşırı risk alma, dürtüsellik ve sorumsuzluk, düzensizlik, dağınıklık, dikkatsizlik olarak ifade edilebilir. Demirkan, (2006, s. 61)'a göre düzenli ve strüktüralist tarafları ağır bastığından değişen ortamlara kolay uyum sağlayamazlar.

#### **1.2.3.8.2.4. Deneyimlere Açıklık**

Deneyimlere açıklık boyutu açık görüşlülük, orijinal fikirlilik, meraklılık, eleştiriye açıklık, sanatsal düşünebilirlik ve yaratıcı özellik gibi özellikleri barındırmaktadır (Zel, 2011). Bu kişilik özelliğini yüksek düzeyde gösteren kişiler alışkanlıklarını değiştirme konusunda esnek, yeni şeyler denemeye açık, insanlarla empati kurabilen, analitik düşünme düzeyleri yüksek, entelektüel meraklı olan, yeni fikirlere açık, hayal gücü yüksek, geleneksel değil daha çok yenilikçi, özellikleri olan kişilerdir. Deneyime açıklık kişilik özelliği düşük olan kişiler ise gelenekçi olarak ifade edilirler ve hayal kurma becerileri düşük yeni ve farklı şeyler denemekten çekinen, alışkanlıklarına bağlı ve yeni fikirlere de daha az açıktırlar (Dede, 2009).

Eğitim sistemimizde geleneksel eğitim yöntemlerinden yenilikçi yaklaşımlara geçildiği bu dönemlerde öğretmenlerin de deneyimlere açıklık kişilik özellikleri göstermesi bu geçişi daha da kolaylaştıracaktır. Eğitim de daha meraklı yenilikleri, gelişmeleri, takip eden, dünyadaki modern öğretim yöntemlerine geçiş yapabilen, eğitim çalışanları sağlayacaktır. Bu sebeple deneyimlere açık kişilik, öğretmenlerde beklenen ve geliştirilmesi gereken bir özellik olarak söylenebilir. Eğitimde yenilikçilik ilkesinin yerine getirilmesinde de önemli bir adım olacaktır.

#### *1.2.3.8.2.5. Duygusal Denge/Dengesizlik (Nevrotizm)*

Duygusal dengesizlik ya da nevrozizm olumlu duygulardan uzak olmanın sonucunda meydana gelen; çabuk üzülmeye, aksilik, iyimser veya kötümser olma, depresif olma, rahat veya endişeli olma sakın ya da telaşlı olma, olma gibi özellikleri içeren bir boyuttur (Demirkan, 2006). Nevrotizm, kaygı, öfkeli-düşmanlık, sinirlilik, depresyon, öz bilinç, dürtüsellik ve strese karşı savunmasızlık gibi olumsuz duygular ve duygulanımlara karşı duyarlılığı ifade etmektedir (John ve Srivastava, 1999). Nevrotik kişiler kaygılı, gergin, kırılabilir, kolayca korkabilen, suçluluğa meyilli, karamsar, hayal kırıklığına karşı toleransı düşük, başkalarıyla ilişkilerinde güvensiz ve stres altında kolayca “dağılmaya” yatkın kişilerdir (Shiner, 2009). Buna karşılık, duygusal istikrar, nispeten sakın, rahat ve güvenli olma eğilimini göstermektedir (Miller ve Pilkonis, 2006). Aşırı patolojik uçta, nevrozizm şiddetli duygusal değişkenlik, duygusal sıkıntı, güvensiz bağlanma, depresyon, düşük engellenme toleransı ve zayıf veya uyumsuz başa çıkma stratejileri ile ifade edilebilir. McCrae ve Costa (1989), nevrozizmin temelinde kızgınlık, depresyon, anksiyete gibi olumsuz duygular olduğunu dile getirmiştir. Bazı araştırmacılar nevrozizmin kalıtsal olmadığını, kişinin yetiştiği şartlardan kaynaklandığını belirtmiştir (Kuruçay, 2012; Telman ve Ünsal, 2004). Düşük düzeyde nevrozizm özellik gösteren kişiler, rahat ve güçlü kişiler olarak değerlendirilmektedir (Zhao ve Siebert, 2006). Nevrotizmin zıttı olarak ifade edilen duygusal tutarlı kişiler ise kendine güveni yüksek ve olumlu duyguları yaşamaya eğilimli, uysal, sakın olma eğilimli olarak tanımlanabilir (Puher, 2009, s. 13).

### **1.3. İZLENİM YÖNETİMİ**

Bu bölümde, izlenim yönetimi ile ilgili tanımlar, tarihsel süreç, amaçlar, modeller ve kullanılan taktiklere yer verilmiştir.



### 1.3.1. İzlenim Yönetimi Kavramı ve Tanımlar

Türk Dil Kurumu Sözlüğünde izlenim kavramı, “bir durum veya olayın duyular yolu ile insan üzerinde bıraktığı etki, intiba, imaj” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2022).

Literatürde izlenim yönetimi kavramına ilişkin pek çok tanım bulunmaktadır. Farklı araştırmacılar tarafından izlenim yönetimi şu şekilde ifade edilmiştir.

İzlenim Yönetimi;

- Bir bireyin, diğerlerinin kendisine ilişkin izlenimlerini kontrol etme sürecidir (Leary ve Kowalsky, 1990).
- Bireyin kendisiyle ilgili algı ve tutumları olumlu yönde etkileme davranışından oluşan bir süreçtir (Bozeman & Kacmar, 1997).
- Bireyin kendi zihnindeki veya diğer bireylerin zihnindeki, etkileşim ve her türlü bilgilenme sonucu oluşan bir değerlendirme (Ünaldı, 2005).
- Bireyin kendisiyle ilgili algıları etkilemek amacıyla yaptığı davranışlar (Goffman, 1959).
- Bireyin davranışlarıyla, söyledikleriyle ve görünümüyle çevresindeki bireyleri etkilemek amacıyla yaptığı girişimlerdir (Riordan, Gross & Maloney, 1994, s. 715).

İlgili alan çalışmalarında izlenim yönetimi davranışlarının araştırmacılar tarafından farklı isimlerde de kullanıldığı görülmektedir. Karatepe (2008) itibar yönetimi, Cantekin (2003) etkileme yönetimi olarak bu davranış biçimini ele almıştır. Ancak birçok araştırmacı tarafından izlenim yönetimi olarak kullanılmıştır (Gardner ve Martinko, 1988; Leary ve Kowalsky, 1990; Demir, 2002; Ünaldı, 2005; Basım, Tatar ve Şahin, 2006; Doğan ve Kılıç, 2010; Oğuzhan, 2015).

### 1.3.2. İzlenim Yönetimi Kavramının Tarihsel Süreci

Psikoloji alanında ve sosyoloji alanında izlenim yönetimiyle alakalı çalışmalar aynı zamanda fakat birbirleriyle bağımlı olmadan başlamıştır. Bu alanda yazılı olarak kabul edilen ilk eserler arasında E. Goffman’ın 1959 senesinde yazdığı ‘The presentation of self in everyday life’ (Gündelik Yaşamda Kişisel Tanıtım) adlı eseri gelir (Basım ve Tatar, 2008 s.70). Goffman’ın bu eseri izlenim yönetimi araştırmalarının temelini oluşturmuştur. Bireyin benliğini ve yaptıklarını ilgili kişilere nasıl sunduğu, kişiler üzerinde oluşan izlenimlerin yönlendirme ve denetim süreçleri, başka kişilerin bulunduğu ortamda

yapılan ve yapılmayan eylemleri sosyolojik açıdan değerlendirmiştir. Goffman insanın çok yönlü kimlik sahibi olduğunu, bulunduğu ortam veya durumlara göre kendisine uygun olan kimliğini kullandığını belirtmektedir. Goffman bu düşünceyi öne sürerken William James'in çoklu benlik düşüncesinden etkilenmiştir.

İzlenim yönetimi görüşüne psikologların dikkatini çekmeyi başaran bir diğer isim ise Edward Jones ve arkadaşlarıdır. Jones ve arkadaşları benlik kavramını, izlenim yönetimi ile ilişkilendirmiştir. Aynı zamanda Edward Jones kişiler tarafından onay alan davranışlar hakkında çalışmalarını yönlendirmiştir. Kişilerarası algıyı bütünleyen bir inşaa olarak izlenim yönetimini ele alan Jones, kişilerarasındaki algıların anlaşılabilirliği için ilk olarak izlenim yönetimi hareketlerinin anlaşılması gerektiğinin önemine değinmektedir.

Goffman ve Jones toplum yaşamında izlenim yönetiminin sıklıkla görüldüğü normal bir süreç olarak ifade etmektedir. Buna karşı çıkan görüşlerde bulunmaktadır. 1960 larda araştırılan bu davranış biçimi önceleri laboratuvar ortamında ele alınırken 1970 lerden sonra günlük yaşamdaki davranışlar üzerine değerlendirmeler yapılmıştır.

İzlenim yönetimi kavramı ile ilgili 1960 öncesinde yapılan ilk deneysel çalışma Hawthorne Araştırmalarının sonuçlarına dayanmaktadır. Bu araştırmalar sırasında çalışanların yöneticileri tarafından gözlemlendiklerinin farkında oldukları zaman, daha çok çaba gösterdikleri görülmüştür (Chin, 2006, s. 11). Buradan hareketle izlendiklerinin bilincinde olan çalışanlar olumlu bir izlenim oluşturmak için çaba sarfettikleri söylenebilir.

1980'li yıllarda, izlenim yönetiminin kişiler arası ilişkilerde önemi anlaşıl-maya başlanmış (Leary ve Kowalski, 1990, s. 35) ve örgütsel alanda da önemli bir kavram haline gelmiştir (Rosenfeld ve Giacalone, 1991; Rosenfeld, Giacalone & Riordan, 1995; Demir, 2002, s.7; Ünaldı, 2005, s.7; Akgün, 2009, s.1; Demiral, 2013, s.8).

Alandaki çalışmalar değerlendirildiğinde izlenim yönetimi üç aşamada ele alındığı görülmektedir. Birinci aşama Goffman ve Jones'un çalışmaları olarak görülürken ikinci aşamada çalışmaların derinleştirildiği sosyal psikoloji alanında ki çalışmalar görülmektedir. Üçüncü aşamada ise örgütsel ortamda değerlendirilen bu davranış biçimi izlenim yönetimi teorisinin kabul edilip, anlamlı ve uygulanabilir bir sosyal kavram haline geldiği aşamadır (Tatar, 2013, s. 53).

### 1.3.3. İzlenim Yönetiminin Amaçları

Bir davranış biçimi olarak izlenim yönetimi davranışlarının neden ve niçin kullanıldığına yönelik değerlendirmeler, izlenim yönetiminin amaçlarını ifade

etmektedir. Bireyler diğer bireylerle kurdukları etkileşim esnasında karşısındaki bireylerin kendileri hakkındaki düşüncelerine önem vermektedir. Bu düşünceleri etkilemek değiştirmek veya yönetmek yine bireylerin elindedir. Bunun farkında olan birey doğrudan ya da dolaylı olarak kendisi hakkındaki düşünceleri etkileme çabasına girmesine izlenim yönetimi denilmektedir. İzlenim yönetimi, uygulayan kişi tarafından iletişimde olduğu bireylerde imaj oluşturma, sahip olduğu imajı koruma veya olumsuz imajları değiştirme (Bolino, Kacmar, Turnley, Gilstrap, 2008: 1080), iletişimde olduğu kişilerden yardım alma (Leary ve Tangney, 2003:511), nüfuz kazanmayı amaçlayan politik bir davranış sergileme (Zivnuska, Kacmar, Witi, Carlson ve Bratton, 2004: 627) amacıyla bilinçli ve/veya bilinç dışı (Leary ve Kowalski, 1990; Morrison ve Bies, 1991: 535; Schlenker, 1980: 6) bir davranış olarak tanımlanmaktadır. İzlenim yönetiminin kullanıldığı alanlar, iş görüşmeleri (Ellis, West, Ryan, DeShon, 2002: 1200; McFarland, Ryan, Kriska, 2003: 642), yönetim ve liderlik davranışları (Xin, 2004: 174; Rozell, Gundersen, 2003: 199;), çalışma hayatındaki performans (Bansal and Kistruck, 2006: 166; Barsness, Diekmann ve Seidel, 2005) gibi insan ilişkilerinin çeşitli alanlarında sıklıkla kullanılmaktadır.

İzlenim yönetiminin amaçlarında oluşturulmak istenen izlenim sevilme olabileceği gibi, kendisinin örnek alınması veya kendisinden korkulması şeklinde de olabilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2010, s. 54).

Oğuzhan (2015, s. 2) izlenim yönetimi amaçlarını örgütsel ortamda değerlendirirken izlenim yönetiminin örgüt içerisinde maddi ve sosyal kazançları arttırmanın yanında herkes tarafından kabul görmeyi ve kişisel saygı kazanmayı amaçladığını bildirmiştir.

Gardner ve Martinko, (1988, s. 321), Örgütsel ortamda izlenim yönetiminin gerekliliğinin beş sebebinden bahseder. Bunlar bireysel başarı ve terfi, liderlerin yapacağı eylemleri desteklemek, örgütsel ve bireysel başarı elde etmek için yöneticiler tarafından tercih edilen kişi olmak, başarılı olmak için teorik bir temel oluşturma, örgütteki davranışların açıklanması için izlenim yönetiminin genel bir çerçeve olarak kullanılması, şeklinde ifade edilmektedir.

Kişiler izlenim yönetimi sayesinde ödül ve kazanımlarını arttırmayı; ceza ve istenmeyen durumları azaltmayı amaçlamaktadırlar. Arzu edilen izlenimleri diğer bireylere iletme, bireylerin amaçlarına ulaşma ihtimalini arttırırken, istenmeyen durumlarla karşılaşılmasını önleme imkânı sağlamaktadır (Leary ve Kowalski, 1990, s. 37).

İzlenim yönetimi sürecinde bir amaç doğrultusunda yapılan davranışların sonucunda kişi ve veya kişiler üzerindeki istenilen etkiyi bırakıp bırakmadığı, istediği ödülü elde etme durumuna göre değerlendirilmektedir (Ersoy, 2011,

s. 22). İzlenim yönetimini kullanan bireyler sonuç elde ettiklerinde bilinçli olarak bu davranışları sergileme durumları da artmaktadır. Yapmış olduğu davranışların olumlu etkileri bireyi bu davranışlara tekrar yönlendirerek tekrar olumlu sonuçlar almak isteyecektir.

#### 1.3.4. İzlenim Yönetimi Modelleri

İlgili çalışmalar ve Literatür incelendiğinde izlenim yönetiminin bir süreç içerisinde ele alındığı ve bu süreçte farklı modellemeler ile izlenim yönetimi anlatılmaya çalışılmıştır. İzlenim yönetimi sürecinin geçmişten günümüze kadar yapılan çalışmalarda daha iyi analiz edilebilmesi için bu çeşitli modeller geliştirilmiştir. Bu modeller:

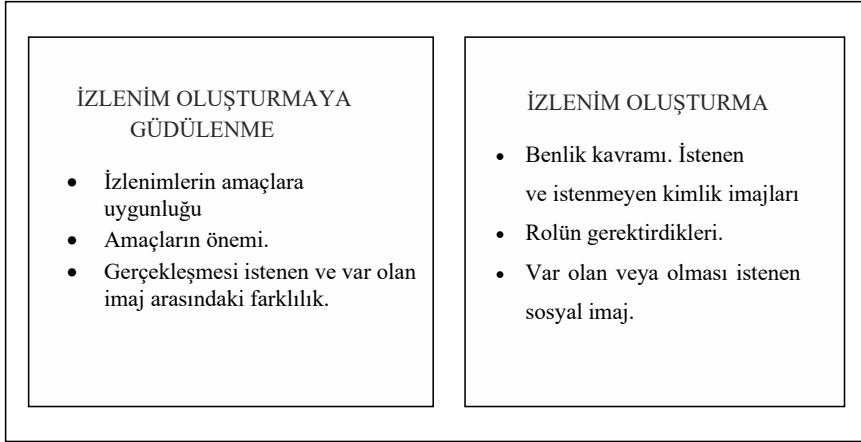
- Leary ve Kowalski'nin İzlenim Yönetimi Modeli
- Martinkonun İzlenim Yönetimi Modeli
- Sampson'un İzlenim Yönetimi Modeli
- Gardner ve Martinko'nun İzlenim Yönetimi Modeli
- Rosenfeld, Giacalone ve Riordan'ın İzlenim Yönetimi Modeli
- Bozeman ve Kacmar'ın İzlenim Yönetimi Modeli
- Demir'in Örgütte Çalışanların İzlenim Yönetimi Süreci Modeli

*Leary ve Kowalski'nin İzlenim Yönetimi Modeli:* Bu modelde izlenim yönetimi süreci iki şekilde alınmıştır.

- İzlenim oluşturmaya güdüleme
- İzlenim oluşturma

Modele ait görsel Şekil 1.3'da verilmiştir.

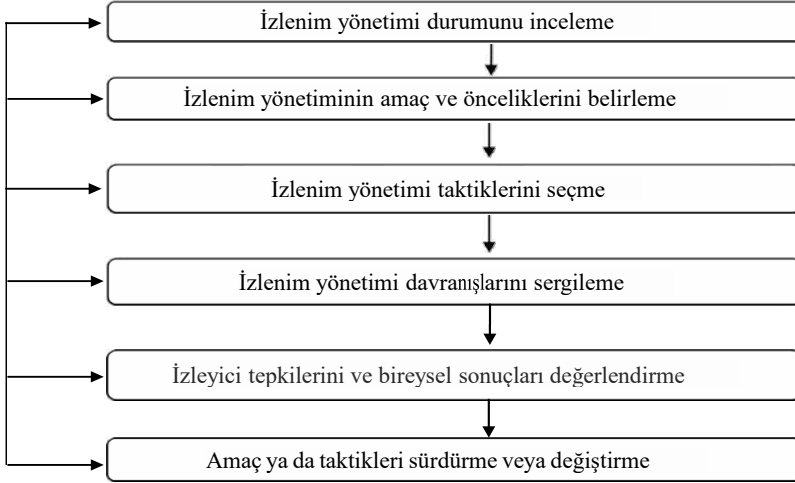
### Şekil 1.3: İzlenim Yönetimi Modeli



**Kaynak:** Leary ve Kowalsky, 1990, s. 36.

Modelde bireyler güdülenme bölümünde izlenimlerin amaçlara uygunluğunu, bu amaçların önem derecesini, istenen ve varolan imaj arasındaki farklılıkları göz önünde bulundurur. İzlenim oluşturma evresinde karşı tarafın istediği ve istemediği kimlik imajlarını oluştururken rolün gerekliliklerini ve olması istenilen sosyal imaj yerine getirilir. İnsanlar sürekli olarak başka insanlar üzerinde nasıl etki bıraktıklarını gözlemlemekte ve bunu yaparken de izlenim oluşturmak için buldukları statüyü korumayı amaçlamaktadır. Belirli izlenimler oluşturmaya güdülenen birey ise, diğerlerini etkilemek için davranışlarını değiştirebilmektedir (Leary ve Kowalski, 1990, s. 35-36). Kısaca bu modele göre bireyler kendileri ile ilgili belli birtakım izlenimleri oluşturduktan sonra kendisi hakkındaki bu izlenimleri etkilemek amacıyla davranışlarını değiştirmeye çalışmaktadır.

*Martinko'nun İzlenim Yönetimi Modeli:* Martinko'nun (1991) bu süreci değerlendirirken altı aşamalı bir model oluşturmuştur. Martinkonun altı aşamalı modeli Şekil 1.4'de verilmiştir.

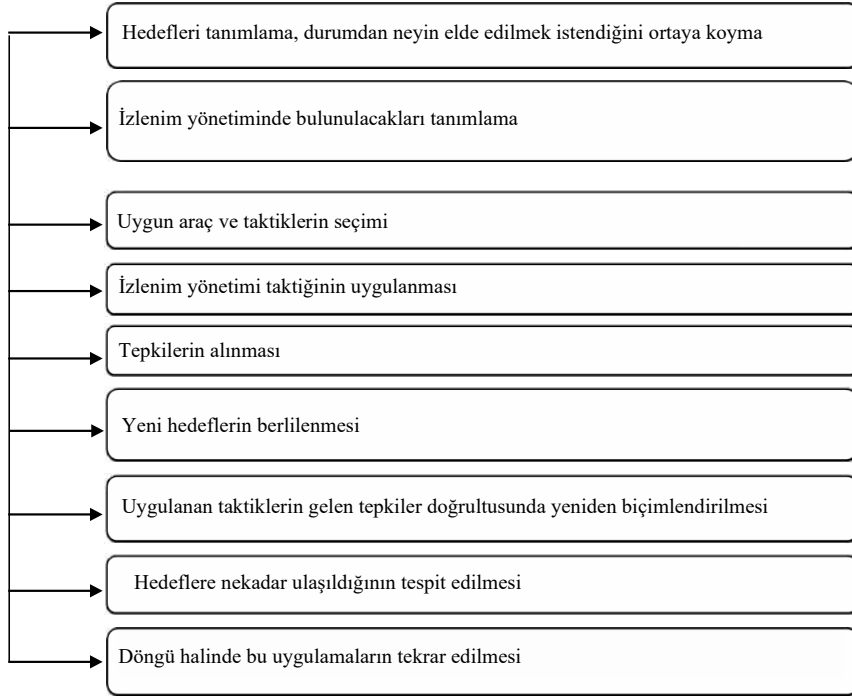
**Şekil 1.4: Martinkonun İzlenim Yönetimi Modeli**

**Kaynak:** Demir, 2002, s. 19

Martinko'nun izlenim yönetimi sürecinde oluşturduğu modele göre bireyler önce durum tanımlaması yapmaktadır. Bu aşamada, durum, izleyici ve bireysel özellikler incelenmektedir. Yapılan incelemeler sonucunda elde edilen verilerden yola çıkarak izlenim yönetimi amaç ve öncelikleri belirlenmekte, amaçlar belirlendikten sonra da amaçlar doğrultusunda en uygun izlenim yönetimi taktiği seçilerek, seçilen taktik uygulamaya konulmaktadır (Ünalı, 2005, s. 20). Uygulamaya sonucunda hedefin tepkileri ve sonuç değerlendirilmektedir. Sonuca göre başarılı taktik sürdürülür ya da amaç veya taktikler değiştirilir.

*Sampson'un İzlenim Yönetimi Modeli:* Sampson (1997) izlenim yönetimi modelini Martinko modeli biraz daha genişletilerek dokuz adımda ele alınmıştır. Model Şekil 1.5'da sunulmaktadır.

Şekil 1.5: Sampson İzlenim Yönetimi Modeli

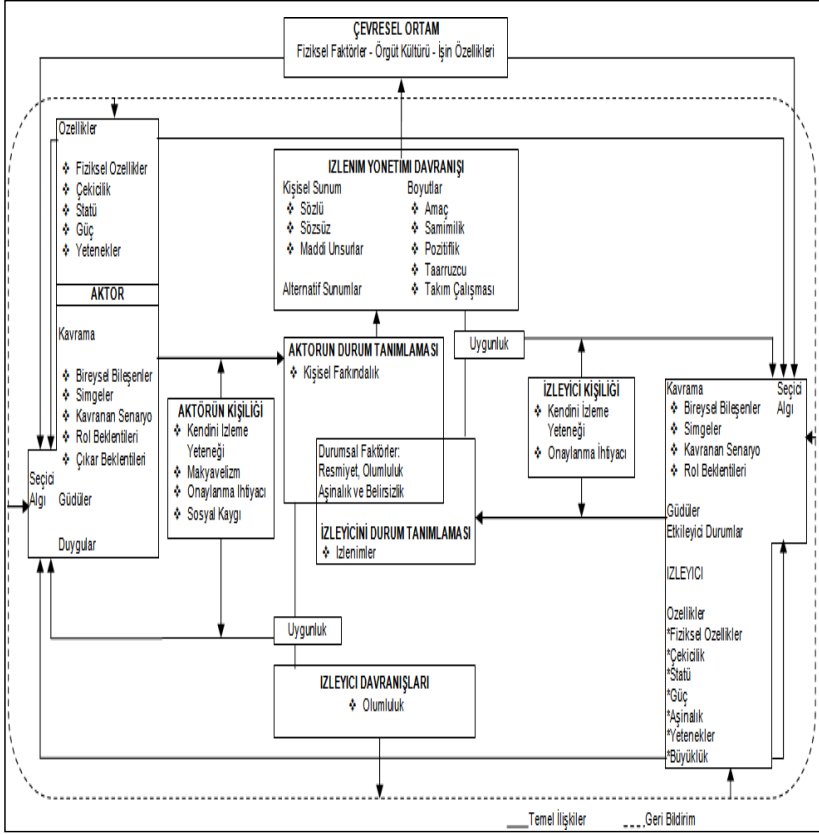


**Kaynak:** Sampson Modeli (Oğuzhan, 2015, s. 20).

Modele göre, izlenim yönetimi dokuz aşamadan oluşan bir süreçte görülmektedir.

Modelde birinci basamak hedeflerin tanımlaması yapılarak elde edilmek istenen şeyin ortaya konulması ile başlar. İkinci basamakta hedefler belirlenir. Üçüncü basamakta uygun araç ve taktik seçimi yapılır. Dördüncü basamakta belirlenen taktik uygulanır. Beşinci basamakta tepkiler alınır. Altıncı basamakta hedeflere ne ölçüde ulaşıldığı tespit edilir. Yedinci basamak gelen tepkiler sonrası uygulanan taktikler yeniden biçimlendirilir. Sekizinci basamakta yeni hedefler belirlenir. Dokuzuncu basamakta döngü halinde bu uygulamalar tekrar edilir. Gardner ve Martinko'nun (1988) geliştirmiş olduğu izlenim yönetimi modeli şekil 1.6'da sunulmuştur.

Şekil 1.6: Gardner ve Martinkonun İzlenim Yönetimi Modeli



**Kaynak:** Gardner ve Martinko, 1988, s. 323.

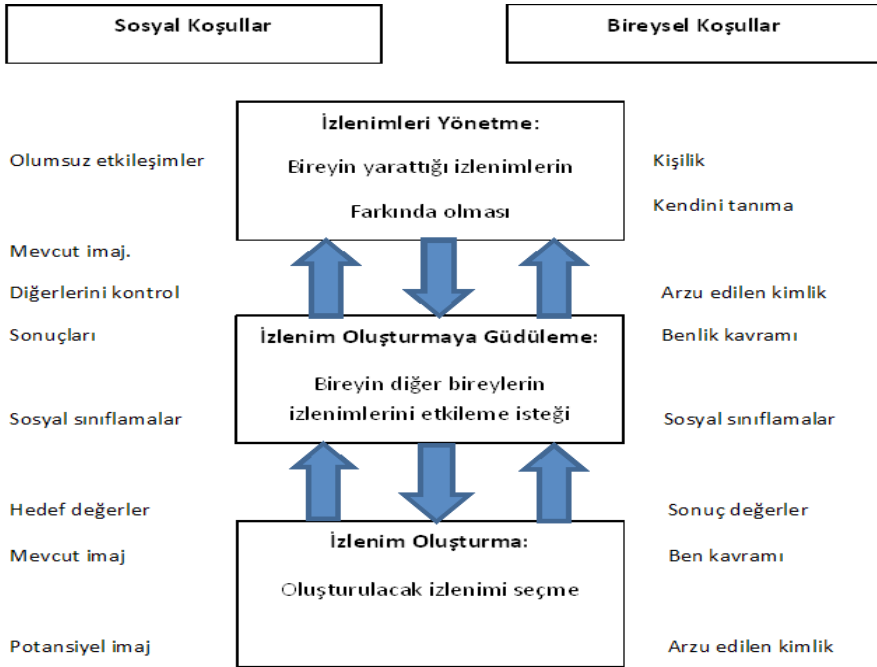
Gardner ve Martinko'nun geliştirmiş olduğu izlenim yönetimi modeli Goffman'ın sosyal etkileşimlere ilişkin tiyatro tarzı (dramaturjik) bakış açısını yansıtmaktadır. Bu modele göre, bireyler diğer bireylere karşı olumlu izlenimler oluşturmak için performans sergileyen aktörler olarak belirtilmektedirler. Buradaki aktörün ve hedefin (izleyicinin) özellikleri, çevrenin özellikleri ile birleşerek bir tür uyarıcı görevi üstlenmektedir (Gardner ve Martinko, 1988 s322; akt. Alev, 2018). Kişilik özellikleri, aktör ve hedefin tanımlanan durumlara ilişkin yorumlarını etkilemekte ve aktör bu durum tanımlarını kullanarak en uygun izlenimleri oluşturarak davranışlarını seçmeye çabalamaktadır. Aktörün izlenimlerini yönetmedeki başarısı, aktörün performansına ve hedefin durum tanımına uygunluğuna bağlıdır. Uygunluk düzeyi arttıkça, aktörlerin arzu ettiği izlenimleri yaratma ve hedef gruptan uygun yanıtlar alma olasılığı da artmaktadır (Gardner ve Martinko, 1988, s. 322).



Bu modeldeki çevresel ortam, fiziksel faktörler, örgüt kültürü ve işin nitelikleri olmak üzere üç anahtar değişkenle açıklanmaktadır. Fiziksel faktörler, genelde çalışma alanının fiziksel koşullarını (konumu, materyaller, ortam vb.) içermektedir. Örgüt kültürü, örgütte önemli işleri yapan bireylerin uzmanlaşması sonucunda oluşturulacak izlenimlerde önemli bir etkidir. İşin niteliği ile ilgili işin kişiye özel beceri gerektirmesi oluşacak izlenim ile yakın ilişkilidir Gardner ve Martinko, 1988 s.325; akt. Alev, 2018).

*Rosenfeld, Giacalone ve Riordan'ın İzlenim Yönetimi Modeli:* Rosenfeld vd. (1995) tarafından oluşturulan izlenim yönetimi modeli Leary ve Kowalski'nin modeline benzerlik gösterebilir farklı olarak, izlenim oluşturmaya güdülenme ve izlenim oluşturmaya ek olarak izlenimleri izleme (impression monitoring), modele eklenmiştir (Özdemir, 2006 s.28).

**Şekil 1.7: Rosenfeld, Giacalone ve Riordan'ın İzlenim Yönetimi Modeli**

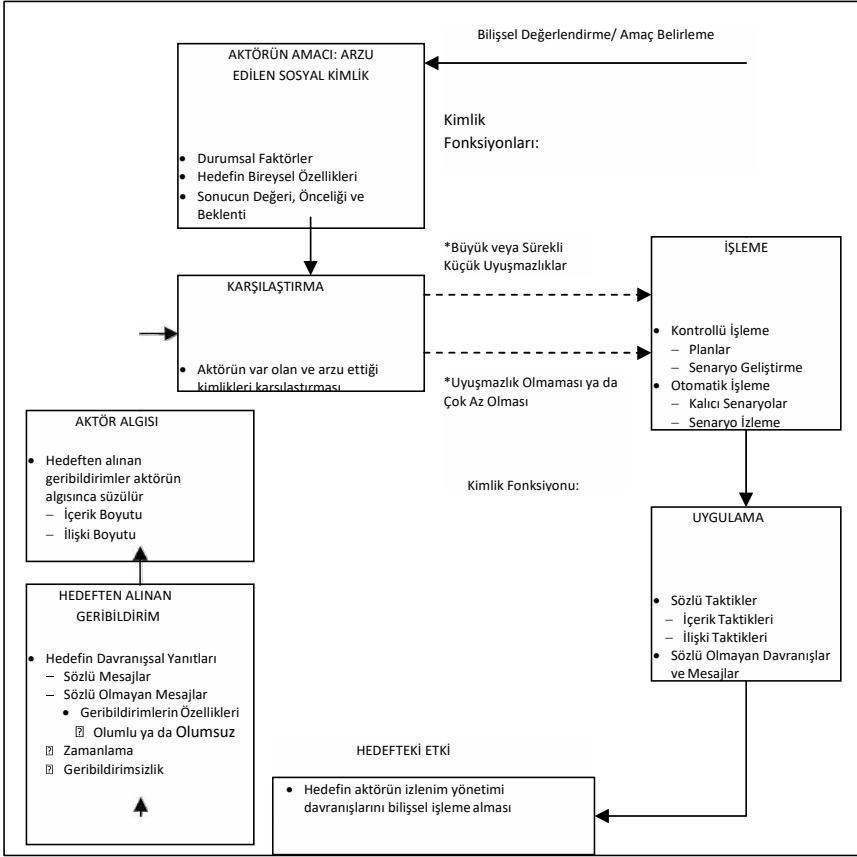


**Kaynak:** Rosenfeld, vd., 1995 s.17

Rosenfeld ve arkadaşları Şekil 1.7'de görüldüğü üzere üç bileşenli izlenim yönetimi modelinde, birey öncelikler kendisiyle ilgili oluşan izlenimlerin farkında olmasıyla diğer bireylerin izlenimlerini etkilemek için güdülenmektedir. Üçüncü aşamada oluşturulacak izlenimi seçmektedir. Bir süreç içerisinde bu üç aşama gerçekleşmektedir.

*Bozeman ve Kaçmar'ın İzlenim Yönetimi Modeli:* Bozeman ve Kaçmar'ın (1997, s.12) sibernetik modeline göre, izlenim yönetimine güdülenme, arzu edilen sosyal kimliği oluşturmak amacıyla gerçekleştirilir. Bu amaçla belirlenen hedef bireylerden alınan geri dönütlere dikkate alınarak yeniden bir gözden geçirme ve karar alma süreçlerini içinde bulundurur. Bozeman ve Kaçmar'ın sibernetik modeli Şekil 1.8'de yer almaktadır.

**Şekil 1.8: Bozeman ve Kaçmar'ın Sibernetik Modeli**



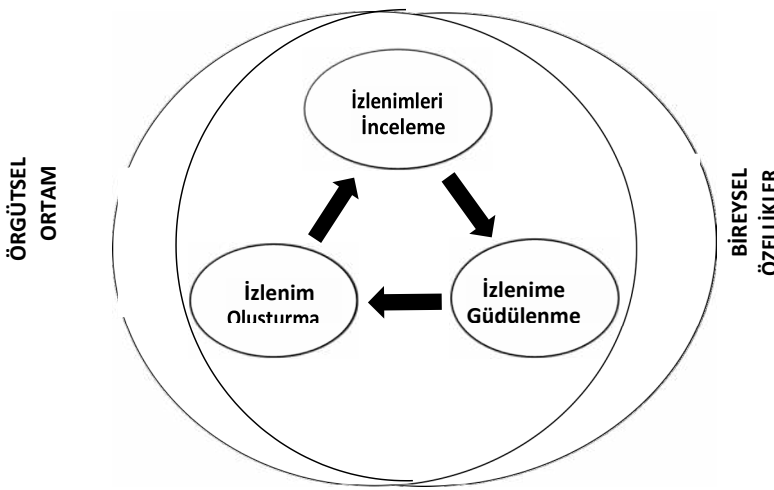
**Kaynak:** Bozeman & Kaçmar, 1997, s. 12

Modelde görüldüğü üzere, bireyler arzu ettikleri sosyal kimliği oluşturmak için hedeften alınan geri bildirimleri sözlü mesaj, sözlü olmayan mesajlar, olumlu ya da olumsuz bir olarak süzgeçten geçirerek karşılaştırma yapar. Bu karşılaştırma sonrası uyumsuzluk durumlarına göre kontrollü bir sonuca varır. Aktörün var olan imajı arzu ettiği yönde ise kullanılan taktikler sürdürülürken olumsuz bir durumda farklı taktikler arayışına girer. Sonrasında hedeften ge-

len tepkilere göre uygulama taktiklerini, sözlü ya da sözlü olmayan taktikler, kullanarak hedefte izlenim oluşturma sürecini tamamlar (Bozeman & Kacmar, 1997, s.12).

*Demir'in Örgütte Çalışanların İzlenim Yönetimi Süreci Modeli:* İzlenim yönetimini örgütsel açıdan ele alan bu modelde, önceki modellerden farklı olarak izlenim yönetimi sürecinin sürekli ve döngüsel bir süreç olduğu, daha belirgin bir biçimde vurgulanmaktadır. Örgütte çalışanların izlenim yönetimi modeli aşağıdaki şekil 1.9'de yer almaktadır.

**Şekil 1.9: Örgütte Çalışanların İzlenim Yönetimi**



**Kaynak:** Demir, 2002, s. 23.

İzlenim yönetimi süreci; izlenimlerin incelenmesi ve izleyicilerden alınan dönütlerin aktörü harekete geçirmesi ile başlamaktadır. İzlenim oluşturmaya güdülenen birey, seçtiği taktiklere göre gösterdiği davranışlara ilişkin izlenimleri yeniden incelemeye ve dönüt almaya çalışmaktadır. Alınan dönütlere göre, farklı taktik arayışına girmekte ya da oluşturduğu izlenimi sürdürmek için yeniden izlenim yönetimi sürecine başlamaktadır (Demir, 2002, s. 23-24).

### 1.3.5. İzlenim Yönetimi Taktikleri

İzlenimlerin belirli amaçlar doğrultusunda bir süreç içerisinde yönetilebilmesi için bazı taktikler olduğu ilgili literatürde görülmektedir. Bu taktiklerin bazı kaynaklarda izlenim yönetimi stratejileri (Crane & Crane, 2002), bazı kaynaklarda izlenim yönetimi davranışları (Dory & Zaidman, 2007), olduğu

görülse de ağırlıklı olarak izlenim yönetimi taktikleri olarak ifade edilir (Demir, 2002; Kacmar, Harris, Nagy, 2009; Kasar, 2011; Demiral, 2013).

İzlenim yönetimi taktikleri izlenim süreçlerinde kişiler arası ilişkilerde olumlu bir imaj oluşturmak, güven duygusu kazanmak, için kullanılabileceği gibi Singh ve Vinnicombe'ye (2001, s. 184) göre ödül oranını arttırmak, özsaygıyı yükseltmek, istenilen kamu kimliğini oluşturmak için de kullanıldığı ifade edilmektedir. Kişiler taktik seçiminde karar verirken istenilen izlenimi oluşturabilecek taktiği ve izleyiciden gelecek dönütleri incelemektedir (Bozeman ve Kacmar, 1997, s. 12). Birey belirlediği hedeflere ulaşmak için iyi bir izlenim oluşturma peşindedir. İyi bir izlenim oluşturmak için bu taktiklere başvurur. Ayrıca her bireyin farklı kişilik özelliklerine sahip olmaları nedeniyle benzer durumlar karşısında farklı izlenim yönetimi taktikleri kullanılabilmektedir (Schütz, 1998, s.611; Higgins vd., 2003, s. 89). Kişilik yapısı bu davranışların hangilerinin kullanılacağı konusunda da belirleyici olabilmektedir.

İzlenim yönetimi taktikleri ile ilgili ilk olarak Jones ve Pittman (1982) tarafından bir sınıflandırma yapılmış ve bu taktikler;

- Kendini sevdirme,
- Niteliklerini tanıtmaya,
- Örnek davranışlar sergileme,
- Kendini acındırmaya çalışma
- Tehdit etme

Beş farklı taktik olarak ele alınmıştır. Daha sonra, kendini tanıtmaya yönelik ve kendini savunmaya yönelik taktikler (Tedeschi & Norman, 1985), kimliği geliştirme, kimliği koruma ve kimliğe uyum taktikleri (Bozeman ve Kacmar, 1997), girişken, saldırgan, koruyucu ve savunucu taktikler (Schütz, 1998), girişken ve savunmaya yönelik taktikler (Crane ve Crane, 2002) şeklinde çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır.

Literatürde Jones ve Pitman'ın oluşturduğu bu beş taktiğin temel alınarak 1999 yılında Bolino ve Turnley (1999) tarafından geliştirilmiş versiyonu görülmektedir. Bu taktikler şu şekildedir; (Bolino & Turnley, 1999)

- Kendini sevdirme,
- Niteliklerini tanıtmaya,
- Örnek birey olma,
- Kendini acındırma,

- Yıldırma (kendi önemini zorla fark ettirme).

### 1.3.5.1. Kendini Sevdirme Taktiği

Kendini sevdirme, bireylerin etkileşimde olduğu diğer bireylerin takdirini kazanmak amacıyla hoşça gidecek davranışlar, övgü ifadeleri, benzer düşüncelere sahipmiş gibi davranması olarak ifade edilebilir (Dory & Zaidman, 2001 s.676).

Diğer insanlar tarafından sevilen ve saygı duyulan bir kişi olmak, insanların genellikle olmasını istediği bir durumdur (Basım ve Tatar, 2006, s. 229). Bu çerçevede birey bunu sağlamak adına kendisi hakkında olumlu izlenimler oluşturmaya çabalar. İş ortamında bireyler soğuk ve mesafeli insularla çalışmaktan daha çok sıcakkanlı, sevimli insanlarla çalışmayı tercih ederler (Ünalı, 2005, s. 25). Bu hem bireysel ilişkilerin samimi ve sıcaklığını artırır hem de örgüt ortamına huzur, mutluluk ve doyum getirir. Soğuk ve itici tavırlar huzursuzluğa samimiyetsizliğe ve iletişimde bazı sorunlara neden olabilir.

Kendini sevdirme davranışları, örgütlere olumlu faydalar sağladığından dolayı örgüt için önemli bir beceri olarak kabul edilmektedir (Kasar, 2011, s. 235). Bu bağlamda bu taktiğin kullanılması, kullanan kişilere avantaj sağlayacağı gibi örgüt ikliminde de olumlu etkiler yaratacaktır. Bireysel ilişkilerin gelişmesinde etkili olacağı gibi çalışanların performanslarının olumlu yönde etkilenmesini de sağlamaktadır (Tatar, 2006, s. 35). Ancak dikkat edilmesi gereken bir durum ise kendini sevdirme taktiğini sıkça kullanan çalışanların karşısındaki kişilerde olumsuz bir etki oluşturma ihtimali de bulunmaktadır (Gwal, 2015, s. 42).

Bu taktiği kullananlar çevresinde kendisiyle ilgili olumlu düşünceler geliştirme çabasıdadır. Sayıcı (2012. s. 37)'ya göre bu taktiğin kullanımı sonucunda kullananlar hakkında espirili, sıcakkanlı, çekici gibi sıfatlar kullanılmaktadır. Bunların oluşmasını hedefleyen birey bunun için övgüde bulunmak, iyilik yapmak gibi davranışları sergilemektedir.

İnsanların doğası gereği övülmeye önem vermesi, yanlış tutum ve davranışlarından kaçınması ve diğer insanlar tarafından takdir edilmeye değer vermesi gibi nedenlerle kendini sevdirme taktikleri oldukça önemlidir (Rosenfeld vd., 1995, s.35). Övgü, bireyin hedef birey veya bireylerin sempatisini kazanmak amacıyla, onların hoşuna gidebilecek düşünce ve değerlendirmelerin belirtilmesidir. Hedef bireyin, övgü ve iltifat ifadelerinin doğruluğu hakkında şüphesi varsa, bu ifadelerin hedef bireye üçüncü bir kişi aracılığıyla iletilmesi daha inandırıcı olabilmektedir (Tatar, 2006, s.37).

### 1.3.5.2. Niteliklerini Tanıtma Taktiği

Basım ve Tatar (2006)'a göre bu taktik insanların çevresindeki bireylere yeteneklerini ve yeterli olduklarını göstererek onların saygısını kazanmak ve maaş artışı, terfi gibi kazanımlar elde edebilmek için izlenim oluşturmaktır. Yine Kacmar ve diğ. (2007)'ne göre bu taktiği kullanan bireyler niteliklerini ön plana çıkararak hedef izleyicilere yeterli, yetenekli ve başarılı olduğunu göstermek istemektedir. Diğer görüşlere de bakıldığında benzer bir şekilde bireylerin kendinde gördükleri özellikleri diğer insanlara duyurmaya çalışarak kendilerinin becerikli, yetenekli, başarılı, gibi sıfatlarla anılmasını sağlama-ya çalışmaktadır. Bu sayede çevresinde çalışkan bir birey izlenimi oluşturur. Gardner ve Martinko (1988, s. 373)' ya göre de birey kendisini diğerlerinden farklı kılan kişisel özelliklerini ön plana çıkararak davranışlarıyla ya da sözleriyle kendini nitelikli biri olarak göstermeye çalışmaktadır.

Bu davranışın olumlu etkileri olabileceği gibi olumsuz birtakım etkileride görülebilir. Örneğin eğitim ortamında sürekli olarak niteliklerini tanıtmaya çalışan bir öğretmen diğer öğretmenler tarafından ukala, kendini beğenmiş olarak görülebilir. Aynı zamanda birey bu davranışında kişisel reklam yaptığının açıkça görülmesi durumunda, niteliklerini tanıtarak herhangi bir ödüle ulaşırsa, bu takipçiler açısından kişi hakkında olumsuz bir etki oluşturabilir (Crane ve Crane, 2002, s. 29).

### 1.3.5.3. Örnek Birey Olma Taktiği

Bu taktiği kullanan bireyler örnek bir vatandaş, örnek bir çalışan imajı çizmek ister. Bunu gerçekleştirmek için birey hedefteki bireylere özverili, dürüst olmak gibi ahlaki değerlere bağlı izlenimi oluşturmaya gayret göstermektedir (Leary, 1996). Örnek bir birey olma taktiğini benimseyenler işe erken gitmek, işten geç saatlerde çıkmak, işi olmadığı halde iş yerinde kalmak, hafta sonları işe gitmek, evine iş götürmek, zorlu görevler için istekli görünmek (Ünalı, 2005, s. 29) gibi davranışlar da bulunur. Ayrıca çalışma ortamındaki diğer çalışanlara yardımcı olmakta ve çok yoğun çalıştığı izlenimi vermeye çalışmaktadır (Kasar, 2011, s. 243).

Örnek birey olma davranışları amirleri tarafından takdir edilip olumlu değerlendirilse de çalışma arkadaşları tarafından olumsuz değerlendirilebilir. Aynı yerde çalışan ve aynı işi yapan bireyler kendileri işini yapsalar dahi işini daha fazla iyi yaptığını her seferinde abartarak göstermeye çalışan birinin olması, amirlerinin gözünde diğerlerinin az çalıştıkları düşüncesine neden olmaktadır. Bu da örnek birey olma davranışları sergileyen kişiye karşı arkadaşları tarafından olumsuz bir bakış açısı olarak dönecektir. Amirleri üzerinde istenen

izlenimler oluşturulsa bile çalışma arkadaşları üzerinde istenilen izlenimler oluşturulamayabilir.

#### **1.3.5.4. Kendini Acındırma Taktiği**

Bu taktiği kullanan birey zayıf olduklarını vurgulayarak çaresiz bir portre çizme içerisinde izlenim oluştururken, çevresindeki bireylerin yardımını alma-ya ve sempatisini kazanmaya çalışmaktadır (Kasar, 2011, s. 244). Başka bir ifadeyle, birey eksikliklerini ve zayıflıklarını ön planda tutarak yardıma muhtaç görünerek destek ve koruma almak istemektedir (Turnley & Bolino, 2001, s. 352).

Bu taktiği kullanan bireyler yardıma muhtaç olduğu izlenimi oluşturma çabasındadır. Bunu yaparken çalışma arkadaşlarının veya amirlerinin sempatisini kazanmayı amaçlar. Fakat bu durum abartıldığında sürekli hale gelirse olumsuz bir izlenim oluşturabilir. Sürekli yardım isteyen kendini acındırma içerisinde olan bireye uzun vadede olumsuz bir izlenim olarak geri dönecektir. Bir süre sonra iş yapmaktan kaçan biri olarak tanınabilir (Crane & Crane, 2002 s. 31).

#### **1.3.5.5. Yıldırma/ Kendi Önemini Zorla Fark Ettirme Taktiği**

Bu taktiği kullanan bireylerin statüsü diğerlerinden yüksek, gücü elinde bulunduran taraf (Tatar, 2013, s. 45) ya da ast-üst ilişkisinde ücret artışı, performans değerlendirmesi ve ödül dağıtımında söz sahibi yönetici ise ve hiyerarşiye dayalı ilişkilerin var olduğu durumlarda kullanılmaktadır (jaja, 2003 s.82). Ayrıca klasik yönetim anlayışı ile çalışanlardan daha fazla verim almak, performans artışı sağlamak için bir yaptırım aracı olarak kullanma amacı taşıyan yöneticilerin başvuracakları söylenebilir (Alev, 2018). Yıldırma taktiğine, kurumlarda iş ve işleyişin ilerlemesi için yöneticinin kanuni gücünü tehdit bari bir tavırla kullanılması da denilebilir (Acar ve Karavelioğlu, 2022 s.112).

Bu taktiği kullanan bireyler her zaman üst kademedeki çalışanlar olmayabilir. Aynı statüde çalışanlar arasında görülmesi de muhtemeldir. Bu taktiği kullanan birey karşısındakine gözdağı verme, korkutma, davranışları sergiler. Birey sosyal bir güç elde etmek için tehlikeli biri gibi görünmeye çalışır (a.g.e.). Böylelikle kendisinden çekinilmesini ve dikkate alınmayı amaçlamaktadır. Kendini sevdirmeye taktiği ile zıt olarak görülen bu taktikte sevgi saygı veya sempati kazanmak için değil zoraki, zorlayıcı, eylem veya davranışlarla kazanım elde etme amaçlanmaktadır.

## 1.4. YAŞAM DOYUMU

Yaşam doyumu kavramı pozitif psikoloji biliminde kendisine yer edinen ve birçok farklı bilim dalında kullanılan bir kavram olmuştur. Alan yazında yaşam doyumu, yaşam memnuniyeti, yaşam kalitesi, olarak farklı isimlerle görülen bu kavram, halk arasında mutluluk (Çirkin ve Göksel, 2016 s.376) olarak da bilinen öznel iyi oluşun bilişsel bir bileşeni olarak görülmektedir (Myers ve Diener 1995 s.10). Yaşam doyumu kişinin kendi belirlediği standartlar doğrultusunda yaptığı bilinçli bir bilişsel değerlendirmedir (Pavot ve Diener, 1993: 164).

Bu bölümde yaşam doyumu tanımı, yaşam doyumunun önemi, yaşam doyumuna etki eden faktörlere yer verilmiştir.

### 1.4.1. Yaşam Doyumu Tanımı

Yaşam doyumu kavramını alan yazına ilk olarak kazandıran Neugarten, Havighurst ve Tobin (1961) kavramı; bireyin yaşamdan bekledikleri ile elde ettiklerini kıyaslamasıyla ulaştığı sonuç olarak açıklamaktadır. Alan yazında yaşam doyumu üzerine sayısız çalışmaları bulunan Diener'a (1984) göre yaşam doyumu, bireyin yaşamını değerlendirme şekline göre belirlenmektedir. Bireyler, belli bir ana ilişkin yaşadığı güzel duygu ve deneyimlerini; yaşam doyumunun göstergesi olarak da değerlendirebilmektedir. Yaşam doyumu; mutluluğun önemli bir ögesi olarak yaşamın belirli bir zamanında, hisleri ve tutumlarını da içerecek şekilde ve bireyin belirlediği ölçütlere göre, yaşamın genel bir değerlendirmesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Diener vd., 1985). Diğer bir ifadeyle yaşam doyumu; bireyin yaşamla ilgili inanç ve değerlendirmelerinin toplamı şeklinde de açıklanabilmektedir (Rice, Frone ve McFarlin, 1992). Haybron'a (2004, s. 3) göre Yaşam doyumu; bir insanın beklentileriyle elinde olanların karşılaştırılması sonucu elde edilen durum ya da sonuç olarak ifade edilmektedir.

Her bir kişinin yaşamdan aldığı doyum, içerisinde kişiye özel farklılıklar barındırması sebebiyle kesin bir şekilde tanımlamak mümkün olmasa da bu kavram kişinin sürdürdüğü yaşamından ne kadar mutlu olduğu ve yaşamını olumlu anlamda değerlendirme derecesiyle ilgili olarak açıklanmaktadır (Aşan ve Erenler 2008).

### 1.4.2. Yaşam Doyumunun Önemi

Mutlu bir yaşam sürmek şüphesiz pek çok insan için ilk sırada yer alan yaşam amaçlarından birisidir. Mutluluğun oluşumunda yaşam doyumu önemli bir yer edinmektedir. Bireyler kendi öz varlıklarını doğru anlayıp bu ihtiyaç-



larına hizmet edebilecek, sürdürülebilir şeylerin peşinden koşabildiği sürece mutlu olacaktır.

Birey yaşamında sahip olduklarına, eksikliklerin neler olduğuna ve nelerin olması gerektiğine ilişkin değerlendirmeler yapmaktadır. Kişi hayatında elde etmek istediklerine ne kadar yaklaşırsa yaşam doyumu da o denli artmaktadır (Ada, 2021 s.26). Bireyler bu sebeple yaşama geliş amacını ve kendi öz yeteneklerini fark ederek daha yüce bir amaç belirler ve buna hizmet eder.

Yaşam kişinin doğumundan ölümüne dek geçen sürenin tamamı; doyum ise kişinin ihtiyaçlarının karşılanması sonucu oluşan durumdur. Yaşamdan alınan doyum kavramı için yapılan tanımlar incelendiğinde, kişinin yaşamı boyunca yaptığı tüm eylemlerin genel toplamından tatmin olma hali olarak ele alınmıştır.

Yapılan araştırmalar birçok farklı faktörün birleşmesi sonucunda yaşam doyumunu, varılacak bir yol, ulaşılmaması gereken bir sonuç olarak tanımlamıştır (Yılmaz, Keser ve Yorgun, 2010).

Bireyler birçok nedenle yaşamlarında istemedikleri durumlarla da karşılaşabilirler. İstemedikleri işlerde yalnızca para kazanma güdüsüyle çalışabilir. İçinde yaşadıkları toplumun kurallarını yerine getirirken isteksiz de olsalar; kendileri için önemsiz eylemlere yoğunlaşabilirler. Böyle durumlarda, bireylerin yaşam doyumları azalmaktadır. Buna karşılık, sosyal etkileşim, resim, müzik, egzersiz ve spor gibi etkinliklere vakit ayırabildiklerinde, kendilerini üretken hissettiren işlerde çalıştıklarında ve eylemlerini belirleme konusunda söz sahibi olduklarında, bireylerin yaşam doyumlarının da arttığı düşünülmektedir. Yaşam doyumunu etkileyen birçok faktör olduğu bilinmektedir. Yaşam doyumunun öneminin daha iyi anlaşılabilmesi için yaşam doyumunu etkileyen faktörler incelenmelidir.

### **1.4.3. Yaşam Doyumunu Etki Eden Faktörler**

Yaşam doyumunu etkileyen temel faktörler oldukça çok sayıda ve geniş bir yelpaze içerisinde sayılabilir. Bunlar içerisinde cinsiyet, yaş eğitim durumu, medeni durum, gibi demografik özelliklerden kişilik, beklenti ve değerler gibi öznel faktörlere, ulaşım hizmetleri çevre temizliği, istihdam gibi bölgesel ve ulusal faktörler örnek olarak gösterilebilir. Yaşam doyumunu ya da yaşam memnuniyeti yıllardır araştırıla gelen konulardandır. Ulusal ve uluslararası alanda milletlerin yaşam memnuniyetini düzenli bir şekilde araştıran kurum ve kuruluşlar bulunmaktadır. Frijns (2010) yaşam memnuniyetini etkileyen faktörleri Mikro-Sosyal Yaşam Alanları (gelir, sağlık, eğitim, din, iş gibi), ve Makro-Sosyal Yaşam Alanları (ulusal zenginlik, özgürlük ve demokrasi gibi)

başlıkları altında sunmaktadır. (Akt. Aslangiray, 2016). Ancak ilgili literatürde yaşam doyumuna etki eden faktörler konusunda farklı sınıflandırmalar görülmektedir.

Tez çalışmasının bu bölümünde yaşam doyumunu etkileyen faktörler kişisel ve demografik faktörler, iş ile ilgili faktörler, çevresel faktörler ve toplumsal faktörler olmak üzere dört grupta sınıflandırılmıştır.

#### 1.4.3.1. Kişisel ve demografik faktörler

Cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve gelir düzeyi gibi demografik özellikler belki de araştırmacılar tarafından yaşam doyumunu üzerindeki etkileri en çok incelenen faktörlerdir. Literatür incelendiğinde demografik özelliklerin bireylerin yaşam doyumunu düzeylerinde bir farklılaşma yaratıp yaratmadığına dair çok sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Bu araştırma sonuçlarına göre bulgular farklılık göstermektedir. Farklı örneklem gruplarında farklı sonuçlar olduğu görülmüştür. Bu faktörlerin yaşam doyumunu üzerinde etkili olup olmadığı tartışılır. Kişilik ile ilgili de benzer şeyleri söylememiz mümkündür. Kişilik ve yaşam doyumunu üzerinde yapılan bazı çalışmalar incelendiğinde; Diener ve Seligman'ın (2002) araştırmasına göre mutlu olanların, mutsuzlardan daha sosyal, romantik, güçlü ve sosyal ilişkilere sahip olduğunu bildirilirken, mutlu bireyler kişilik özellikleri boyutlarına göre uyumlu, dışa dönük ve daha az nörotik özellikler göstermektedir. Doğan (2013) araştırmasında beş faktör kişilik özellikleri ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkileri incelenmiş, araştırma sonuçlarına göre kişilik özelliklerinden nevroitiklik boyutu ile yaşam doyumunu arasında negatif bir ilişki bulunurken, diğer kişilik özellikleri ile öznel iyi oluş arasında pozitif ilişkiler olduğunu bildirmiştir.

Sağlık durumu da yaşam doyumunu etkileyen faktörler arasında gösterilmektedir. Sağlık ile ilgili faktörler bazı araştırmacılar tarafından farklı başlıklar altında değerlendirilse de bu çalışmada kişisel ve demografik faktörler altında değerlendirilmiştir. Kişinin kendi sağlık durumunu öznel olarak değerlendirmesi, genel sağlık hizmetleri ile ilgili aldığı hizmetler olarak yaşam memnuniyeti ölçümlerinde görülmektedir. Ambrey ve Fleming (2014), çalışmalarında uzun süreli sağlık durumunun yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinin oldukça yüksek olduğunu belirlemiştir.

Gelir, yaşam memnuniyeti araştırmalarında en çok incelenen faktörlerden biridir. Gelir boyutunda bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılayacak, risklerden korunmalarını sağlayacak kaynakların varlığı ölçülmektedir. Hane halkı geliri ve varlığı bireysel iyi olmanın temel bileşenlerinden biri olarak kabul edilebilir. Gelir bireyin temel ihtiyaçlarının karşılamasının yanı sıra, diğer istek ve ihti-

yaçlarına ilişkin alternatif çözümlere ulaşabilmesini sağlar. Bu açıdan gelirin memnuniyeti birçok yönden etkileyebileceği düşünülmektedir.

Gelir ve yaşam memnuniyeti arasında ilişkinin varlığı birçok çalışmada incelenmiştir. Bu çalışmalar da mutluluk ve gelir arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu bildiren sonuçlar (Easterling, 1974 s.100) görülse de Diener (1999), yaptığı çalışmalarda bir kişinin gelirinde meydana gelen değişikliğin yaşam standartlarında artış ya da düşüş ile öznel iyi oluş seviyesini geçici olarak artırabileceğinden veya azaltabileceğinden bahsetmiştir. Fakat Adaptasyon Teorisi gereği, zaman içinde kişi yeni standartlarına uyum sağladığı için bu etki uzun vadede yok olmakta ve gelir artışının zaman serisi analizlerde mutluluk üzerinde etkisinin olmadığı gözlemlenmektedir (Diener vd., 1999: 287).

#### 1.4.3.2. İşle İlgili Faktörler

İş boyutunun birçok yönü ile yaşam doyumunu etkilediği düşünülmektedir. Belirli bir işte çalışmak bireyin hem ekonomisine, hem sosyal çevre edinmesine hem de kendini geliştirmesine katkı sağlamaktadır. Bunun yanında iş yaşamındaki örgütsel hedefler bireylerin hedefleri ile uyum sağlamalıdır. İş ortamında çalışanların mutluluğu, örgüt kültüründen ve kurumsal hedeflerden etkilenmektedir. Hedefler bireysel ve örgütsel olarak birbiri ile uyum içerisinde olmalıdır. Hedeflerin uyum sağlamadığı durumlarda mutsuzluk ortaya çıkar (Aranda, Arellano ve Dávila, 2017). Verimlilik ve performans üzerine olan örgütsel hedeflerde insanın duyguları ikinci planda kalmaktadır. Çalışanların bir makine gibi görülmesi onların duygu durumlarının ihmal edilmesi fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarına neden olmaktadır. Bunun farkına varan örgütler ise hedeflerinden uzaklaşarak çalışanlarının duygu durumları ile daha çok ilgilenmeye başlamışlardır. Mutsuz olmak, çalışanların başarılarını negatif yönde etkilerken örgüt açısından bakıldığında ise yüksek maliyete yol açmaktadır. Çalışanların mutlu olduğu taraftan bakıldığında bireyler çevre ile uzlaşmacı, uyumlu ve paylaşımcı olurlar (McKenna, 2006). İletişim yönünden kuvvetli ve üretme yönünden başarılarıyla öne çıkan mutlu çalışanlar ise bulunduğu işi severek yaptığı ve enerjik yönleriyle dikkat çekmektedir (Pryce-Jones, 2010). Bu durumda çalışanların özel hayatlarında mutlu olmalarının, örgütlerine bağlılığını artırdığı görülür.

Literatür incelendiğinde, Rode (2004) iş tatmini ile yaşam memnuniyeti arasında belirli bir ilişki olduğunu ancak diğer faktörlerle ve işsizlikle ilgili memnuniyetin birlikte ele alındığında bu ilişkinin önemsizleştiği sonucuna ulaşmıştır. Drobic vd. (2010) Avrupa Yaşam Kalitesi Araştırması verilerini kullanarak iş koşulları ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, iş güvencesi ve maaşın bireylerin yaşam kalitesini etkileyen ana

etkenlerden olduğu, işteki otorite, işteki kariyer gibi faktörlerin ise iş memnuniyetini ve dolayısı ile yaşam memnuniyetini etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Amerikan Psikoloji Derneği (APA) (2014) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, çalışanların işyerlerinde değer gördüklerinde, işe bağlılıklarının arttığı ve daha mutlu oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

#### 1.4.3.3. Çevresel Faktörler

İnsanların yaşadığı ve çalıştığı çevrenin kalitesi önemlidir. Çevre hem kendi başına, hem de bireylerin sağlığını, sosyal yaşamda gerçekleştirilen aktiviteleri etkilemesi açısından önemlidir. Frey, Luechinger & Sututzer, (2009) yapmış olduğu yarı deneysel çalışmada katılımcıların kendi yaşam alanlarında semt kirliliği azaldığında yaşam memnuniyetlerinin arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Ülkemizde yaşayan +18 yaş bireylerin yaşam memnuniyetini belirli aralıklarla araştıran TÜİK çevresel faktörler ile ilgili yaşam memnuniyeti anketinde çevresel koşulları “Kamu Hizmetleri (Belediye Hizmetleri ve İl Özel İdare Hizmetleri)” başlığı altında değerlendirmiştir. Bu bölümde çöplerin toplanması, yeşil alanlar, temizlik, şebeke suyu vb. konular bu başlık altında değerlendirmeye alınmış ve bireylerin bu konularla ilgili memnuniyet düzeyleri belirlenmeye çalışılmaktadır.

Yaşam koşullarının alt bileşenlerinden olan konut koşullarının ölçümü için farklı göstergeler belirlenmiştir. TÜİK’in yapmış olduğu ankette bu boyuta ilişkin sorular, yaşanılan konutun mülkiyet durumu, konuttaki oda sayısı, konutun metrekare ölçümü, şebeke suyu, ısıtma sistemi durumu, tuvaletler gibi sorulardan oluşmaktadır. Yaşanılan konutun özellikleri bulunduğu çevresel şehir, semt mahalle gibi faktörler yaşam memnuniyetinde önemli kriterler olarak görülmektedir.

#### 1.4.3.4. Toplumsal Faktörler

Yaşam doyumunu etkileyen faktörler arasında toplumsal faktörler de önemli bir yer edinmektedir. Toplumsal faktörleri kişinin eş, aile, akraba, komşu ve arkadaş gibi sosyal bağlar içerisinde olduğu insanlarla ilişkileri, yaşanılan toplumun kültürel değerleri, fiziki çevre, vb. sayılabilir.

Yaşanılan toplumdaki sosyal ilişkiler bireyi hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkilemektedir. Yapılan araştırmalarda bireyin sosyal ilişkileri ile yaşam doyumunu arasında ilişkilerin olduğunu belirten çalışmalar görülmektedir. Anafarta ve Aslangiray (2016) yaşam memnuniyetini etkileyen faktörleri incelediği çalışmasında, TÜİK (2013) verilerini kullanarak bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre arkadaş ve akrabalarla ilişkilerden memnuniyetin ferdin yaşam memnuniyetini olumlu yönde etkilediği görül-

mektedir (Anafarta ve Aslangiray, 2016 s.249). TÜİK'in yaşam memnuniyeti araştırmasında bu bölümle ilgili arkadaş, akraba, komşu ve iş arkadaşları ile ilişkilerde memnun musunuz? Soruları yer almaktadır.

# Materyal ve Yöntem

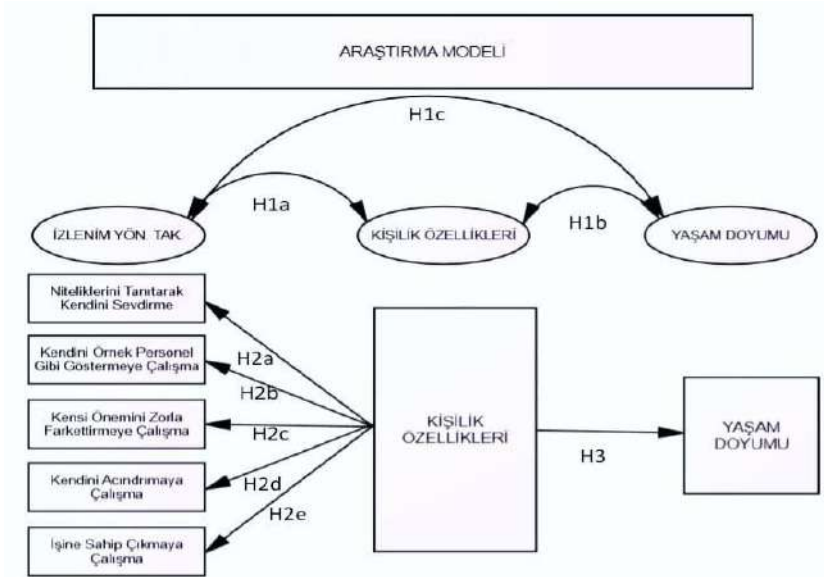
Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması, araştırmada kullanılan ölçme araçlarının güvenilirlik ve geçerlik değerleri, verilerin analizi için kullanılan istatistiksel yöntemler açıklanmaktadır.

### 2.1. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişilik özellikleri, izlenim yönetimi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye odaklanan bu çalışma nicel araştırma yaklaşımına dayalı olarak yapılmıştır. Bu kapsamda araştırma yordayıcı ve ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Tarama geçmişte ya da günümüzde var olan bir durumu olduğu gibi değiştirme ya da etkileme çabasına girmeden betimlenmesidir (Karasar, 2020). İlişkisel model ise iki veya daha fazla değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan modellerdir (Cohen, Manion ve Morrison, 2007, s. 205; Karasar, 2020, s. 114). İlişkisel araştırmalar varolan olgular üzerinde çalışmalar yaparak insan davranışlarının karmaşıklığının anlaşılabilmesine ya da açıklanabilmesine imkân vermektedir. Böylelikle davranış örüntüleri ile davranışları tanımlayan değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenebilmektedir (Fraenkel, Wallen ve Hyun., 2015, s. 360).

Yordayıcı modelde ise bir değişkendeki değişimin bilinmesi durumunda ötekinin tahmin edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 2020). Araştırmanın bağımlı değişkenlerini izlenim yönetimi taktiği alt boyutları ile yaşam doyumu oluşturmaktadır. Bağımsız değişkenler ise, kişilik özellikleri; deneyimlere açıklık yumuşak başlılık, sorumluluk, dışa dönüklük, duygusal denge boyutları oluşturmaktadır. Araştırmanın modeli Şekil 2.1'de gösterilmektedir.

Şekil 2.1: Araştırmanın Modeli



Araştırmanın modeli bağlamında oluşturulan hipotezler:

**Hipotez 1a:** Kişilik özellikleri ile izlenim yönetimi taktikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**Hipotez 1b:** Kişilik özellikleri ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**Hipotez 1c:** İzlenim yönetimi taktikleri ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**Hipotez 2a:** Kişilik özellikleri niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma izlenim yönetimi taktiği üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

**Hipotez 2b:** Kişilik özellikleri kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma izlenim yönetimi taktiği üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

**Hipotez 2c:** Kişilik özellikleri kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma izlenim yönetimi taktiği üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

**Hipotez 2d:** Kişilik özellikleri kendini acındırmaya çalışma izlenim yönetimi taktiği üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

**Hipotez 2e:** Kişilik özellikleri işine sahip çıkmaya çalışma izlenim yönetimi taktiği üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

**Hipotez 3:** Kişilik özellikleri yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

## 2.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu araştırmada örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde erişimi kolay ve ucuz olan vakalar seçilmektedir (Benoot, Hannes & Bilsen, 2016). En yaygın kullanılan örnekleme stratejisidir. Hem nitel hem nicel çalışmalarda kullanılmaktadır (Suri, 2011). Evren içerisinde örnekleme seçimi yapılmadan ulaşılan kişiler çalışmaya dâhil edilmiştir.

**Araştırma evreni:** Evreni, Türkiye’de 2020-2021 eğitim-öğretim yılında MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlı olarak faaliyet gösteren n=79 spor lisesi n=10 tematik spor lisesi olmak üzere toplamda n=89 spor lisesinde çalışan n=483 beden eğitim ve spor öğretmeni oluşturmaktadır (MEB, 2021).

**Araştırmanın örnekleme:** Örneklem grubu araştırmanın evreni içerisinde çalışmaya gönüllülük esaslı ilkelere doğrultusunda katılan, evrenin %77 lik kısmını temsil eden, n=373 beden eğitim ve spor öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan bireylere ait demografik özellikler bulgular bölümünde Tablo 3.1’de sunulmuştur. Okullara ait bilgiler ve kadrolar Tablo 2.1’de sunulmuştur.

**Tablo 2.1: Okullara Ait Bilgiler ve Kadrolar**

İl	Okul	Evren	Örneklem	İl	Okul	Evren	Örneklem
Adana	2	30	20	İzmir	2	10	8
Adıyaman	1	10	5	Kahramanmaraş	1	6	6
Afyonkarahisar	1	5	5	Karabük	1	4	4
Ağrı	1	5	4	Karaman	1	6	6
Aksaray	1	8	6	Kars	1	4	0
Amasya	1	5	4	Kayseri	1	6	5
Ankara	2	12	8	Kırıkkale	1	7	6
Antalya	3	14	11	Kırklareli	1	4	3



İl	Okul	Evren	Örneklem	İl	Okul	Evren	Örneklem
Ardahan	1	1	0	Kırşehir	1	1	1
Artvin	1	1	0	Kilis	1	0	0
Aydın	1	14	11	Kocaeli	1	5	4
Balıkesir	1	4	3	Konya	3	13	12
Batman	1	5	3	Kütahya	2	8	8
Bingöl	1	1	0	Malatya	1	9	8
Bitlis	1	5	3	Manisa	1	11	10
Bolu	1	7	4	Mardin	1	4	3
Burdur	1	6	3	Mersin	1	8	7
Bursa	2	14	10	Muğla	1	1	1
Çorum	1	8	6	Muş	1	3	3
Denizli	1	6	6	Niğde	1	8	7
Diyarbakır	1	8	5	Osmaniye	1	0	0
Düzce	1	1	0	Rize	1	8	6
Edirne	1	1	0	Sakarya	1	10	10
Elazığ	1	6	0	Samsun	1	9	8
Erzincan	1	6	5	Siirt	1	6	6
Erzurum	1	14	13	Sinop	1	6	6
Eskişehir	1	6	3	Sivas	1	4	4
Gaziantep	2	11	8	Şanlıurfa	2	4	4
Giresun	1	10	8	Şırnak	2	5	4
Gümüşhane	1	1	0	Tekirdağ	1	4	4
Hakkari	1	2	0	Tokat	1	10	9
Hatay	2	9	8	Trabzon	1	11	10
Iğdır	1	6	0	Tunceli	1	3	0
Isparta	1	9	8	Uşak	1	8	8

İl	Okul	Evren	Örneklem	İl	Okul	Evren	Örneklem
İstanbul	5	17	15	Van	1	8	6
				Zonguldak	1	1	1
Toplam	Evren		483	Örneklem	373		%77.3

Kaynak: MEB, 2021

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesi işleniminde evrenin büyüklüğünün bilindiği durumlarda ayrı bir gösterge olan örneklem büyüklükleri tablosuna göre 483 öğretmenden oluşan hedef evreninin  $\alpha=.05$  anlamlılık ve %5 hoşgörü düzeyinde 500'e kadar olan evren sayısında 217 öğretmenin temsil edebileceği varsayılmıştır (Cohen, vd., 2007; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s. 50).

Tablo 2.2: Örneklem Büyüklüğü Tablosu

Evren Büyüklüğü	$\pm 0.03$ örnekleme hatası (d)			$\pm 0.05$ örnekleme hatası (d)			$\pm 0.10$ örnekleme hatası (d)		
	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3
	q=0.5	q= 0.2	q=0.7	q=0.5	q=0.2	q=0.7	q=0.5	q= 0.2	q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81

Evrin Büyüklüğü	± 0.03 örnekleme hatası (d)			± 0.05 örnekleme hatası (d)			± 0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3
	q=0.5	q= 0.2	q=0.7	q=0.5	q=0.2	q=0.7	q=0.5	q= 0.2	q=0.7
100 Milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

**Kaynak:** Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s. 50

## 2.3. VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmanın uygulanabilmesi amacıyla Dumlupınar Üniversitesi Etik Komisyondan etik komisyon izni (EK-1) ve MEB'den (EK-2) yasal izinler alınmıştır. Araştırma için verilerin toplanmasına 2020-2021 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde başlanmıştır. Veriler Google anket formu aracılığı ile öğretmenlere ulaştırılmış ve gönüllülük esasına dayalı olarak formlar doldurulmuştur.

### 2.3.1. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak Kişisel Bilgiler Formu (EK-3), On Madde Kişilik Ölçeği (EK-3), İzlenim Yönetimi Ölçeği (EK-3) ve Yaşam Doyumu Ölçeği (EK-3) Kullanılmıştır.

#### 2.3.1.1. Kişisel Bilgi Formu

Çalışma gurubunda yer alan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgi edinmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan form cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, mesleki kıdem, idari görev sorularından oluşmaktadır.

#### 2.3.1.2. On-Madde Kişilik Ölçeği

On-Madde kişilik ölçeği, Gosling ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ve Atak (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan On-Maddeli bir ölçektir. Ölçek Beş alt boyuttan oluşmakta olup 1= Tamamen katılmıyorum ile 7= Tamamen katılıyorum cevaplarından oluşan yedili likert tipinde hazırlanmıştır. Atak Türkçeye uyarlama çalışmasında ölçeğin güvenirlik katsayısını deneyime açıklık alt boyutu için ,89, yumuşak başlılık alt boyutu için ,87, duygusal denge alt boyutu için ,89, sorumluluk alt boyutu için ,87 dışa dönüklük alt boyutu için ,88 olarak belirtmiştir. Ayrıca çalışmamızda ölçek güvenirliği ve geçerlik çalışması yapılmıştır. Ölçek geçerliliği için yapılan DFA sonuçlarına göre CMIN=82,265, DF=25, p<0,001, CMIN/DF=3,291, RMSEA=,078, ,

CFI=,972, GFI=,957 SRMR .026, olarak elde edilmiştir. Güvenirlik çalışması için Cronbach's Alpha değerleri deneyime açıklık alt boyutu için ,86, yumuşak başlılık alt boyutu için ,81, duygusal denge alt boyutu için ,82, sorumluluk alt boyutu için ,88 dışa dönüklük alt boyutu için ,89 ölçeğe ait toplam maddeler için ise .85 olarak bulunmuştur. Ölçekteki olumsuz maddeler (2, 4, 6, 8) ters çevrilmiştir. Ölçekte değerlendirmesinde, alt boyutlarından alınan yüksek puanlar o kişilik özelliğinin tercih edildiğini göstermektedir. Duygusal denge boyutu diğer kişilik ölçeklerinde nevrotiklik olarak (negatif) olarak ele alınmıştır. Kullanılan ölçekte bu boyuttan düşük puan duygusal dengesizliği yani nevrotik kişiliği gösterirken, alınan yüksek puanlar ise duygusal dengeli kişiliği göstermektedir.

### 2.3.1.3. İzlenim Yönetimi Ölçeği

Anketin üçüncü bölümünde beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kullanmış oldukları izlenim yönetimi taktiklerini ölçmek amacıyla Jones ve Pittman (1982) tarafından ortaya konulan, Bolino ve Turnley (1999) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Basım ve ark. (2006) tarafından uyarlanan 22 ifadeli beş faktörlü "İzlenim Yönetimi" ölçeği kullanılmıştır.

Basım ve ark. (2006) tarafından yapılan Türkçeye uyarlama çalışmasında ölçeğin orijinal formuna yakın faktörler ortaya çıktığı belirtilmiş olup ölçeğin uyarlama çalışmasında genel güvenirlilik katsayısı ,82 bulunmuştur. Ölçeğe ait orijinal formunda ayrı boyutlarda bulunan niteliklerini tanıtmaya ve kendini sevdirmeye boyutları birleştirilmiş kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma boyutu da ikiye ayrılarak işine sahip çıkmaya çalışma boyutu altında toplanmıştır. Uyarlama çalışmasında en son olarak ortaya çıkan faktörler; niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma, kendi önemi zorla fark ettirmeye çalışma, kendini örnek personel gibi göstermeye çalışma, kendine acındırmaya çalışma ve işine sahip çıkmaya çalışma olarak belirtilmiştir. Yaptığımız çalışmada ölçeğe ait geçerlik çalışmasında DFA sonuçları, CMIN=395,352 DF=198,  $p < 0,001$ , CMIN/DF=1,997, RMSEA=,052, CFI=,971, GFI=,910, SRMR .40 olduğu tespit edildi. Güvenirlilik çalışması için Cronbach's Alpha değeri niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma ,94 kendi önemi zorla fark ettirmeye çalışma ,95 kendini örnek personel gibi göstermeye çalışma ,88 kendine acındırmaya çalışma ,89 işine sahip çıkmaya çalışma ,91 ölçek toplam maddeleri için ,85 olarak bulunmuştur.

### 2.3.1.4. Yaşam Doyumu Ölçeği

Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen yaşam doyumu ölçeği, Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 5 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Orijinal formu yedili likert

tipinde olan ölçek Dağlı ve Baysal tarafından ölçek uyaralama çalışmasında “1-Hiç katılmıyorum ile 5-Tamamen katılıyorum” şeklinde beşli likert tipine dönüştürülmüştür. Bir grup öğretmen üzerinde yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık kat sayısı 0,88 ve test- tekrar test güvenilirliği ise 0,97 olarak saptanmıştır. Çalışmamızda ayrıca geçerlik ve güvenilirlik testleri yapılmış olup geçerlik çalışması için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğe ait DFA sonuçları CMIN=23.117 DF=8,  $p < 0,001$ , CMIN/DF=2,890, RMSEA=,071, CFI=,987, GFI=,975, SRMR= .015 olduğu tespit edildi. Ölçeğe ait güvenilirlik çalışması için Cronbach’s Alpha değeri .90 olarak bulundu.

### 2.3.2. Ölçeklere İlişkin Geçerlik Çalışması

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), literatürde, daha çok açıklayıcı faktör analizi çalışmaları sonrasında uygulanan bir yöntem olarak belirtilmektedir (Şimşek, 2007). DFA aynı zamanda bir tür hipotez testi olarak da bilinmektedir. Bu hipotezler; araştırmacının kuramsal bilgilere göre belirlediği gözlem değişkenlerinin gizli faktörlerle ve gizli faktörlerin de kendi aralarındaki ilişkilerini göstermektedir (Şencan, 2005). Araştırmada kullanılan ölçeklere ait faktörlerin doğrulanması için Amos 24 programı ile DFA uygulanmıştır. DFA sonuçlarının ne anlama geldiğini analiz etmede referans uyum ölçütleri belirlenmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016, s. 271-272). Tablo 2.3’te araştırma kapsamında kullanılan bu değerlerin iyi uyum değerleri ve kabul edilebilir sınır değerleri gösterilmiştir. Araştırma sonuçları bu referans değerleri göz önünde tutularak değerlendirilmiştir.

**Tablo 2.3: Uyum İyiliği İndeksleri**

Uyum Ölçüsü	Kabul için Kesme Noktaları	Kaynak
$X^2$	-	-
$X^2/sd$	$\leq 3 =$ mükemmel uyum	(Kline, 2005; Sümer, 2000)
	$\leq 5 =$ orta düzeyde uyum	(Sümer, 2000)
GFI / AGFI	$\leq 0.90 =$ iyi uyum	(Schumacker ve Lomax, 1996; Hooper, Coughlan ve Mullen, Kelloway, 1989; 2008; Sümer, 2020).
	$\leq 0.95 =$ mükemmel uyum	(Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Sümer, 2020).

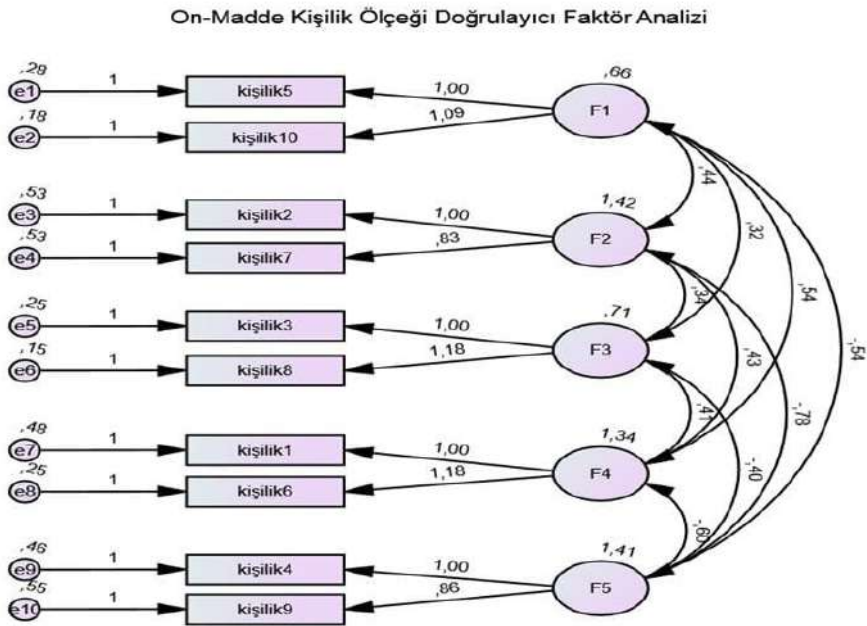
Uyum Ölçüsü	Kabul için Kesme Noktaları	Kaynak
RMSEA	$\leq 0.05$ = mükemmel uyum	(Brown, 2006; Jöreskop ve Sörbom, 1993; Rakov ve Marcolides, 2008; Schumacker ve Lomax, 1996; Sümer, 2000).
	$\leq 0.06$ = iyi uyum	(Hu ve Bentler, 1999; Thompson, 2004).
	$\leq 0.07$ = iyi uyum	(Steiger, 2007).
	$\leq 0.08$ = iyi uyum	(Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Jöreskop ve Sörbon, 1993; Sümer, 2000).
	$\leq 0.10$ = zayıf uyum	(Kelloway, 1989; Tabachnick ve Fidell, 2001).
RMR / SRMR	$\leq 0.50$ = mükemmel uyum	(Brown, 2006; Bryne, 1994).
	$\leq 0.08$ = iyi uyum	(Brown, 2006; Hu ve Bentler, 1999).
	$\leq 0.10$ = vasat uyum	(Kline, 2005).
CFI	$\leq 0.90$ = iyi uyum	Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidell, 2004).
	$\leq 0.95$ = mükemmel uyum	Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000; Thompson, 2004).
NFI / NNFI	$\leq 0.90$ = iyi uyum	Kelloway, 1989; Schumacker ve Lomax, 1996; Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidell, 2001; Thompson, 2004).
	$\leq 0.95$ = mükemmel uyum	(Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000)

**Kaynak:** Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016, s. 271-272.

### 2.3.2.1. On-Madde Kişilik Ölçeği Geçerlik Çalışması

Geçerlik, testin bireyin ölçülmek istenen özelliğini ne derecede doğru ölçtüğüyle ilgili bir kavramdır. Geçerlik teknikleri için değişik sınıflandırmalardan bahsedilebilir. Bu sınıflandırma içinde daha çok tercih edilenler kapsam geçerliği, ölçüt bağımlı geçerlik ve yapı geçerliğidir. Araştırmamızda geçerlik ölçütlerinden birisi olan doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ise genellikle ölçek uyarlama çalışmalarında olduğu gibi daha önceden belirlenmiş bir modelin doğrulanması sürecinde de kullanılmaktadır (Seçer, 2015). Faktör analizi sonucunda maddelerin faktör yükleri değerlendirilmeye alınır. Faktör yüklerinin ne olması gerektiği konusunda farklı görüşler olmasına rağmen bu değer en az "0.30" olması gerektiği belirtilmektedir (Tavşancıl, 2014; Alpar, 2010). On-Madde kişilik ölçeğinin tek düzeyli DFA sonuçları ve hata varyansları Path diyagramında gösterilmiştir.

Şekil 2.2: On Madde Kişilik Ölçeği DFA Sonuçları ve Hata Varyansları



Kişilik özellikleri ölçeği 5 faktörlü bir yapı incelenmiştir. İncelenen yapıda F1 (Deneyimlere Açıklık) için, madde5 madde10, F2 (Yumuşak başlılık) için, madde2 madde7, F3 (Sorumluluk) için, madde3 madde8, F4 (Dışa Dönük-

lük) için, madde1 madde6, F5 (Duygusal denge) için, madde4 madde9 olmak üzere her alt boyut iki soru ile ifade edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum kriterleri incelenmiş olup CMIN=82,265, DF=25,  $p < 0,001$ , CMIN/DF=3,291, RMSEA=.078, , CFI=.972, GFI=.957, SRMR .026 olarak tespit edildi. Elde edilen model uyum indeksleri incelendiğinde  $X^2/df$  değerinin 3,291 ile orta düzeyde uyum, RMSEA değeri .078 iyi uyum, CFI değeri .97 ile mükemmel uyum, GFI değeri .95 ile mükemmel uyum SRMR .026 ile mükemmel uyum gösterdiği belirlenmiştir. Birinci düzey DEA sonucunda elde edilen uyum iyiliği ilgili alandaki uyum iyiliği değerlerine göre iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Uyum indeks değerleri için Tablo 2.3'e bakınız.

On-Madde kişilik ölçeğine ait yol katsayıları Tablo 2.4'de verilmiştir.



Tablo 2.4: On Madde Kişilik Ölçeğine Ait Yol Katsayıları

Madde	Path	Faktör	$\beta_0$	$\beta_1$	S.E.	C.R.	P
Madde5	<---	F1	,838	1,000			
Madde10	<---	F1	,904	1,095	,068	16,149	<0,001
Madde 2	<---	F2	,853	1,000			
Madde 7	<---	F2	,805	,831	,075	11,136	<0,001
Madde 3	<---	F3	,861	1,000			
Madde 8	<---	F3	,930	1,176	,085	13,898	<0,001
Madde 1	<---	F4	,858	1,000			
Madde 6	<---	F4	,940	1,182	,073	16,115	<0,001
Madde 4	<---	F5	,868	1,000			
Madde 9	<---	F5	,808	,859	,064	13,371	<0,001

$\beta_0$ : Standart yol katsayıları,  $\beta_1$ : Standart olmayan yol katsayıları

Doğrulatoryıcı faktör analizinde F1(Deneyimlere Açıklık) altında yer alan tüm maddelere ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. M5 için elde edilen yol katsayıları  $\beta_1=1,000$ , M10 için  $\beta_1=1,095$  olarak elde edilmiştir. Standartlaştırılmış yol katsayılarına bakıldığında F1 üzerinde en fazla etkiye sahip olan maddenin M10 olduğu görülmektedir ( $\beta_0=,904$ ).

Doğrulatoryıcı faktör analizinde F2 (Yumuşak Başlılık) altında yer alan tüm maddelere ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. M2 için elde edilen yol katsayıları  $\beta_1=1,000$ , M7 için  $\beta_1=,831$  olarak elde edilmiştir. Standartlaştırılmış yol katsayılarına bakıldığında F2 üzerinde en fazla etkiye sahip olan maddenin M2 olduğu görülmektedir ( $\beta_0=,853$ ).

Doğrulatoryıcı faktör analizinde F3(Sorumluluk) altında yer alan tüm maddelere ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. M3 için elde edilen yol katsayıları  $\beta_1=1,000$ , M8 için  $\beta_1=1,176$  olarak elde edilmiştir. Standartlaştırılmış yol katsayılarına bakıldığında F3 üzerinde en fazla etkiye sahip olan maddenin M8 olduğu görülmektedir ( $\beta_0=,930$ ).

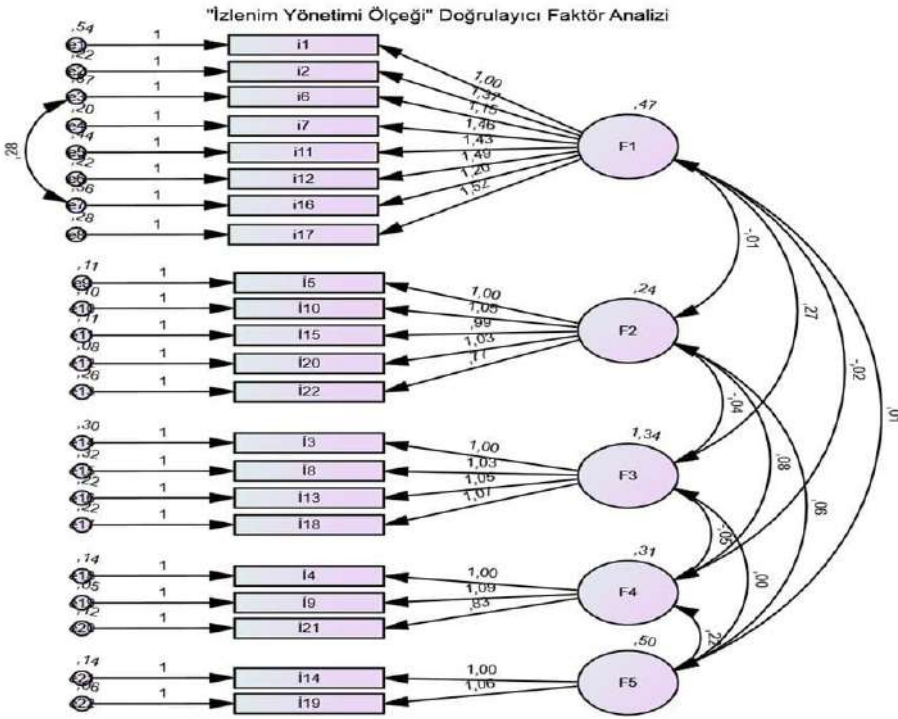
Doğrulatoryıcı faktör analizinde F4(Deneyimlere Açıklık) altında yer alan tüm maddelere ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. M1 için elde edilen yol katsayıları  $\beta_1=1,000$ , M6 için  $\beta_1=1,182$  olarak elde edilmiştir. Standartlaştırılmış yol katsayılarına bakıldığında F4 üzerinde en fazla etkiye sahip olan maddenin M6 olduğu görülmektedir ( $\beta_0=,940$ ).

Doğrulamalı faktör analizinde F5(Duygusal denge) altında yer alan tüm maddelere ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. M4 için elde edilen yol katsayıları  $\beta_1=1,000$ , M9 için  $\beta_1=,859$  olarak elde edilmiştir. Standartlaştırılmış yol katsayılarına bakıldığında F5 üzerinde en fazla etkiye sahip olan maddenin M4 olduğu görülmektedir ( $\beta_0=,868$ ).

### 2.3.2.2. İzlenim Yönetimi Ölçeği Geçerlilik Çalışması

Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmasında ve sonraki çalışmalarda güvenilirlik ve geçerlik çalışması yapılmış olup bu çalışma kapsamında geçerlilik ölçütlerinden birisi olan Doğrulamalı Faktör Analizi uygulanmıştır. İzlenim yönetimi ölçeğinin tek düzeyli DFA sonuçları ve hata varyansları Path diyagramında verilmiştir.

Şekil 2.3: İzlenim Yönetimi Ölçeğinin DFA Sonuçları ve Hata Varyansları



İzlenim yönetimi ölçeği 5 faktörlü bir yapı incelenmiştir. İncelenen yapıda niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye için, 8 madde (F1), kendini acın-

dırmaya çalışma, 5 madde (F2), kendini örnek bir çalışan gösterme için, 4 madde (F3), kendi önemini zorla fark ettirme için, 3 madde (F4), işine sahip çıkmaya çalışma için, 2 madde (F5), ile ifade edilmiştir.

Doğrulamalı faktör analizi sonucunda model uyum kriterleri incelenmiş ve CMIN=490,665 DF=199,  $p < 0,001$ , CMIN/DF=2,466, RMSEA=,063, CFI=,958, GFI=,884, SRMR değeri de .041 olarak tespit edilmiştir. Ölçek uyum indeks değerlerine bakıldığında CFI .88 değerinin kabul edilebilir değerin biraz altında olduğu için modifikasyon önerileri incelenmiştir. Modifikasyon önerileri incelendiğinde e3-e7 arasında güçlü bir modifikasyon önerisi görülmüştür. e3-e7 arası modifikasyon işlemi sonrası ölçek uyum değerlerinin daha iyi olduğu bu değerlere göre CMIN=395,352 DF=198,  $p < 0,001$ , CMIN/DF=1,997, RMSEA=,052, CFI=,971, GFI=,910, SRMR .40 olduğu tespit edilmiştir.

İlgili literatürde incelenen uyum indekslerine göre SRMR .40 mükemmel uyum  $\chi^2/sd$  1,997 mükemmel uyum, RMSEA .052 iyi uyum, CFI .97 mükemmel uyum GFI .91 iyi uyum gösterdiği görülmektedir. Uyum indeks değerleri için Tablo 2.3'e bakınız. İzlenim yönetimi ölçeği yol katsayıları aşağıda verilmiştir.

**Tablo 2.5: İzlenim Yönetimi Ölçeğine Ait Yol Katsayıları**

Maddeler	Path	Faktör	$\beta_0$	$B_1$	S.E.	C.R.	P
i1	<---	F1	0,682	1			
i2	<---	F1	0,893	1,370	0,086	15,861	<.001
i6	<---	F1	0,721	1,149	0,088	13,072	<.001
i7	<---	F1	0,913	1,463	0,09	16,173	<.001
i11	<---	F1	0,828	1,427	0,096	14,831	<.001
i12	<---	F1	0,909	1,490	0,092	16,109	<.001
i16	<---	F1	0,740	1,197	0,089	13,382	<.001
i17	<---	F1	0,890	1,515	0,096	15,816	<.001
i5	<---	F2	0,826	1			
i10	<---	F2	0,852	1,047	0,054	19,38	<.001
i15	<---	F2	0,828	0,993	0,053	18,613	<.001
i20	<---	F2	0,866	1,026	0,052	19,834	<.001
i22	<---	F2	0,594	0,772	0,064	12,04	<.001

Maddeler	Path	Faktör	$\beta_0$	$B_1$	S.E.	C.R.	P
i3	<---	F3	0,904	1			
i8	<---	F3	0,904	1,030	0,037	27,854	<.001
i13	<---	F3	0,934	1,050	0,035	30,402	<.001
i18	<---	F3	0,936	1,072	0,035	30,548	<.001
i4	<---	F4	0,831	1			
i9	<---	F4	0,937	1,089	0,052	21,036	<.001
i21	<---	F4	0,793	0,830	0,047	17,787	<.001
i14	<---	F5	0,883	1			
i19	<---	F5	0,954	1,058	0,062	17,126	<.001

$\beta_0$ : Standart yol katsayıları,  $\beta_1$ : Standart olmayan yol katsayıları

Doğrulamalı faktör analizinde F1 (Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye) altında yer alan tüm maddelere ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İ1, için elde edilen yol katsayıları  $\beta_1=1,000$ , İ2 için,  $\beta_1=1,37$ , İ6 için,  $\beta_1=1,14$ , İ7 için,  $\beta_1=1,46$ , İ11 için,  $\beta_1=1,42$ , İ12 için,  $\beta_1=1,49$ , İ16 için,  $\beta_1=1,19$ , İ17 için,  $\beta_1=1,51$ , olarak elde edilmiştir. Standartlaştırılmış yol katsayılarına bakıldığında F1 (NTKS) üzerinde en fazla etkiye sahip olan maddenin İ7 olduğu görülmektedir ( $\beta_0=,913$ ).

Doğrulamalı faktör analizinde F2 (Kendini Acındırmaya Çalışma) altında yer alan tüm maddelere ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İ5, için elde edilen yol katsayıları  $\beta_1=1,000$ , İ10 için,  $\beta_1=1,048$ , İ15 için,  $\beta_1=,99$ , İ20 için,  $\beta_1=1,02$ , İ22 için,  $\beta_1=0,77$ , olarak elde edilmiştir. Standartlaştırılmış yol katsayılarına bakıldığında F2 (KAÇ) üzerinde en fazla etkiye sahip olan maddenin İ20 olduğu görülmektedir ( $\beta_0=,866$ ).

Doğrulamalı faktör analizinde F3 (Kendini Örnek Personel Göstermeye Çalışma) altında yer alan tüm maddelere ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İ3, için elde edilen yol katsayıları  $\beta_1=1,000$ , İ8 için,  $\beta_1=1,03$ , İ13 için,  $\beta_1=1,05$ , İ18 için,  $\beta_1=1,07$ , olarak elde edilmiştir. Standartlaştırılmış yol katsayılarına bakıldığında F3 (KÖPGÇ) üzerinde en fazla etkiye sahip olan maddenin İ18 olduğu görülmektedir ( $\beta_0=,936$ ).

Doğrulamalı faktör analizinde F4 (Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışma) altında yer alan tüm maddelere ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İ4, için elde edilen yol katsayıları  $\beta_1=1,000$ , İ9 için,  $\beta_1=1,08$ , İ21 için,  $\beta_1=0,83$ , olarak elde edilmiştir. Standartlaştırılmış yol kat-

sayılarına bakıldığında F4 (KÖZFE) üzerinde en fazla etkiye sahip olan maddenin İ9 olduğu görülmektedir ( $\beta_0=,937$ ).

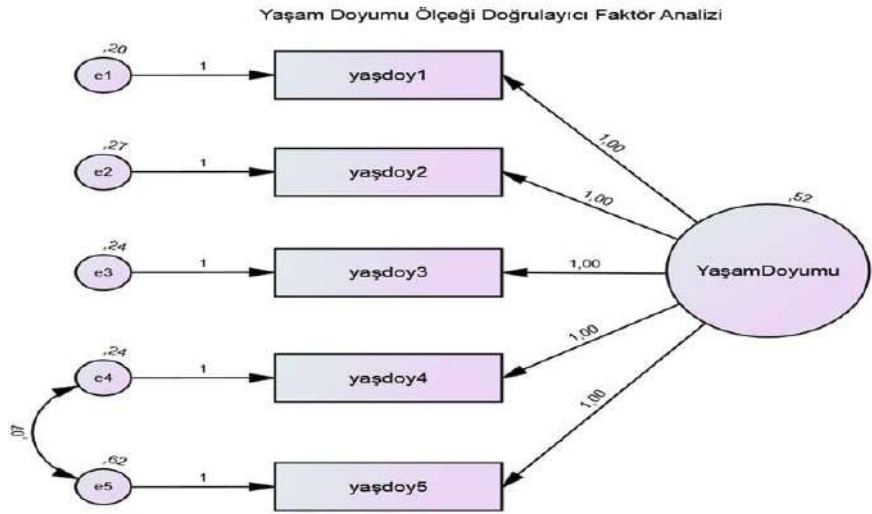
Doğrulamalı faktör analizinde F5 (İşine Sahip Çıkmaya Çalışma) altında yer alan tüm maddelere ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İ14, için elde edilen yol katsayıları  $\beta_1=1,000$ , İ19 için,  $\beta_1=1,05$ , olarak elde edilmiştir. Standartlaştırılmış yol katsayılarına bakıldığında F5 (KÖZFE) üzerinde en fazla etkiye sahip olan maddenin İ19 olduğu görülmektedir ( $\beta_0=,954$ ).

### 2.3.2.3. Yaşam Doyumunu Ölçeği Geçerlik Çalışması

Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmasında ve sonraki çalışmalarda güvenilirlik ve geçerlik çalışması yapılmış olup bu çalışma kapsamında geçerlilik ölçütlerinden birisi olan Doğrulamalı Faktör Analizi uygulanmıştır.

Yaşam doyumu ölçeğinin tek düzeyli DFA sonuçları ve hata varyansları Path diyagramında verilmiştir.

Şekil 2.4: Yaşam Doyumu Ölçeğinin DFA Sonuçları ve Hata Varyansları



CMIN=23,117; DF=8; CMIN/DF=2,890;  $p=,003$ ; RMSEA=,071; CFI=,987; GFI=,975

Yaşam doyumu ölçeği beş sorudan oluşan tek faktörlü bir yapı incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum kriterleri incelenmiş  $CMIN=17.02$   $DF=5$ ,  $p<0,001$ ,  $CMIN/DF=3,579$ ,  $RMSEA=,083$ ,  $CFI=,989$ ,  $GFI=,982$ ,  $SRMR=.019$  olarak elde edilmiştir. Model uyumunun iyileştirilmesi için modifikasyon önerilerine bakıldığında e-4 ile e-5 arasında güçlü bir modifikasyon önerisi olduğu görüldü yapılan modifikasyon sonrası  $CMIN=23.117$   $DF=8$ ,  $p<0,001$ ,  $CMIN/DF=2,890$ ,  $RMSEA=,071$ ,  $CFI=,987$ ,  $GFI=,975$ ,  $SRMR = .015$  olduğu tespit edilmiştir.

İlgili literatürde incelenen uyum indekslerine göre  $SRMR .015$  mükemmel uyum  $x^2/sd$  2.89 mükemmel uyum,  $RMSEA .071$  iyi uyum,  $CFI .98$  mükemmel uyum  $GFI .98$  mükemmel uyum gösterdiği tespit edildi. Uyum indeks değerleri için Tablo 2.3'e bakınız. Yaşam doyumu ölçeğine ait yol katsayıları aşağıda verilmiştir.

**Tablo 2.6: Yaşam Doyumu Ölçeğine Ait Yol Katsayıları**

Madde	Path	Faktör	$\beta_0$	$\beta_1$	S.E.	C.R.	P
Madde1	<---	Yaşam Doyumu	0,820	1,000			
Madde2	<---	Yaşam Doyumu	0,823	1,134	0,063	18,061	<.001
Madde3	<---	Yaşam Doyumu	0,841	1,132	0,061	18,586	<.001
Madde4	<---	Yaşam Doyumu	0,836	1,126	0,062	18,290	<.001
Madde5	<---	Yaşam Doyumu	0,717	1,207	0,082	14,770	<.001

$\beta_0$ : Standart yol katsayıları,  $\beta_1$ : Standart olmayan yol katsayıları

Doğrulayıcı faktör analizinde yaşam doyumu faktörü altında yer alan tüm maddelere ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. M1 için elde edilen yol katsayıları  $\beta_1=1,000$ , M2 için  $\beta_1=1,134$ , M3 için  $\beta_1=1,132$ , M4 için  $\beta_1=1,126$ , M5 için  $\beta_1=1,207$  olarak elde edilmiştir. Standartlaştırılmış yol katsayılarına bakıldığında yaşam doyumu faktörü üzerinde en fazla etkiye sahip olan maddenin M3 olduğu görülmektedir ( $\beta_0=,841$ ).

### 2.3.3. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Çalışması

Veri toplama araçlarının güvenirlilik çalışmaları. Araştırmanın güvenirliliğinin sağlanması için araştırma kapsamında kullanılan “On-Madde Kişilik Ölçeği”, “İzlenim Yönetimi Ölçeği” ve “Yaşam Doyumu Ölçeğine” ait Cronbach alfa güvenirlilik katsayıları çalışma verileri ile hesaplanmıştır. Güvenirlilik katsayılarına ilişkin uyum göstergeleri Tablo 2.7’de yer almaktadır.

**Tablo 2.7: Güvenirlilik Katsayıları Uyum Göstergesi**

Güvenirlilik katsayısı (Cronbach alfa)	Yorum
$\geq 0.9$	Mükemmel
$0.7 \leq \alpha < 0.9$	İyi
$0.6 < \alpha < 0.7$	Kabul edilebilir
$0.5 < \alpha < 0.6$	Zayıf
$\alpha < 0.5$	Kabul edilemez

**Kaynak:** George ve Mallery, 2010.

Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin, ölçmek istediği özelliği ölçüp ölçemediği ve ölçtüğü özellik bakımından kişileri ayırt etmede ne kadar yeterli olduğunu belirlemek için Cronbach Alpha güvenirlik analizi sonuçlarına bakılmış olup ilgili sonuçlar Tablo 2.8’de gösterilmiştir.

**Tablo 2.8: Kullanılan Ölçeklere Ait Cronbach Alpha Değerleri**

Ölçek Alt Boyutları	Cronbach’s Alpha
1.Deneyimlere açıklık	,86
2.Yumuşak Başlılık	,81
3.Sorumluluk	,88
4.Dışa Dönüklük	,89
5.Duygusal Denge	,82
Kişilik Ölçeği Tüm Maddeler	,85
1.Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye	,94
3.Kendini Örnek Bir Personel Gibi Göstermeye Çalışma	,95
3.Kendi Önemini Zorla Fark Ettirme	,88
4.Kendine Acındırmaya Çalışma	,89
5.İşine Sahip Çıkmaya Çalışma	,91
İzlenim Yönetimi Tüm Maddeler	,85
Yaşam Doyumu Ölçeği	,90

Tablo 2.8’de görüldüğü üzere en düşük güvenirlik katsayısı ,81 en yüksek ise ,89 arasında olduğu tespit edildi. Bulunan değerlere göre tüm alt boyutlarda ve ölçek maddelerinin bütününde  $0.7 \leq \alpha < 0.9$  arasında bir değer olduğu,

bu aralığında iyi uyum göstergesi olarak yorumlandığı ifade edilmiştir (George ve Mallery, 2010).

## 2.4. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada elde edilen veriler Google anket yöntemi ile elektronik ortamda whatsapp, Bip, mail yoluyla toplandı. Google anket formu hazırlanırken tüm sorular zorunlu işaretlendiği için eksik ya da kayıp veriye rastlanmadı. Araştırma evreni kapsamında tüm okullara ulaşıldı (89 okul). Anketlere geri dönüş %77 oranında olduğu görüldü. Veriler IBMSPSS 26.0 versiyon paket programı kullanılarak analiz edildi. Öncelikle Normallik varsayımına ilişkin analizler yapıldı. Normallik varsayımına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 2.9'da gösterilmiştir.

**Tablo 2.9: Normallik Dağılımı (Çarpıklık ve Basıklık) Değerleri**

Değişkenler	Çarpıklık (Skewness)		Basıklık (Kurtosis)	
	Statistic	Std. Hata	Statistic	Std. Hata
Cinsiyet	1,477	,126	,182	,252
Yaş	,168	,126	-,754	,252
Eğitim Durumu	1,881	,126	1,547	,252
Medeni Durumu	,903	,126	-1,191	,252
Mesleki Kıdem	-,294	,126	-1,323	,252
İdari Görev	-,946	,126	-1,111	,252
Deneyimlere Açıklık	-1,300	,126	1,043	,252
Yumuşak Başlılık	-1,002	,126	,126	,252
Sorumluluk	-1,456	,126	1,506	,252
Dışadönük	-1,241	,126	,596	,252
Duygusal Dengelilik	-,824	,126	-,032	,252



Değişkenler	Çarpıklık (Skewness)		Basıklık (Kurtosis)	
	Statistic	Std. Hata	Statistic	Std. Hata
NTKS	,611	,126	,220	,252
KÖPGÇ	,870	,126	-,412	,252
KÖZFE	1,358	,126	1,431	,252
KAÇ	1,300	,126	1,300	,252
İSGG	,680	,126	-,157	,252
Yaşam Doyumu	-,521	,126	,385	,252

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için çalışmalarda sıklıkla kullanılan bir yöntem olan çarpıklık ve basıklık değerleri raporlanmıştır. Bu değer ölçülerine göre çalışmada kullanılan değişkenlere ait çarpıklık değerleri -1.456 ile +1.881 arasında olurken basıklık değerleri .013 ile 1.547 arasında olduğu tespit edildi. İlgili alana bakıldığında bu değerlerle ilgili farklı sonuçlar görmek mümkün, George ve Mallery (2010) çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2.0 ile +2.0 arasında olduğunda normallik şartının sağlandığını belirtmiştir. Tablo incelendiğinde verilerin tamamının -2.0 ile +2.0 aralığında olduğu görülmekte olup veriler normal dağılım göstermektedir.

Veriler normal dağılım gösterdiği için analizlerde parametrik testler kullanıldı. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler ile ölçek puanlarının farklılığına belirlemeye yönelik iki grup arasındaki farklılık için bağımsız örneklem T testi, üç ve üzeri grup arasındaki farklılıklar için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanıldı. ANOVA ile istatistiksel açıdan tespit edilen anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için varyansların homojenliği şartının sağlandığı durumlarda Post Hoc testlerden Tukey, homojenliğin sağlanmadığı durumlarda Tamhane testi kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişki düzeyini belirlemek için pearson korelasyon analizi kullanıldı. Ayrıca bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri yordama gücünü belirlemek için çoklu regresyon analizi uygulandı. Veri setinin üzerinde regresyon analizi yapılmadan önce çok değişkenli istatistiksel varsayımlar (“normallik”, “çoklu bağlantı”, “doğrusallık”, “hata terimlerinin normal dağılımı” ve “otokorelasyon”) incelenmiştir. Verilerin analizinde 0.05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Korelasyon katsayılarının yorumlanmasında kullanılan sayısal sınırlara ait bilgiler Tablo 2.10’da sunulmuştur.

**Tablo 2.10: Korelasyon Katsayısının Değerlendirilmesine İlişkin Sınırlar**

Korelasyon Katsayısı	Değerlendirme
0.00-0.29	Düşük düzeyde ilişki
0.30-0.70	Orta düzeyde ilişki
0.71-1.00	Yüksek düzeyde ilişki

**Kaynak:** Büyüköztürk vd., 2008.

Tablo 2.10'da görüldüğü gibi 0.00 ile 0.29 arasındaki değerler değişkenler arasında düşük düzeyde ilişkiye işaret etmektedir. Bununla beraber 0.30 ile 0.70 arasındaki değerler ise orta düzeyde ilişkiyi göstermektedir. Son olarak 0.71 ile 1.00 arasındaki değerler ise yüksek düzeyde ilişkiyi anlatmaktadır (Büyüköztürk vd., 2008: 92).



### 3. BÖLÜM

## Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde Spor Liselerinde çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin bazı sosyo-demografik özelliklerine göre kişilik özellikleri, izlenim yönetimi taktikleri seçimi ve yaşam doyumu düzeyleri ile kişilik özelliklerinin, izlenim yönetimi ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesine yönelik yapılan analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 3.1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik**

Değişkenler		Frekans	Yüzde %
Cinsiyet	Erkek	297	79,6
	Kadın	76	20,4
Yaş	21-30	75	20,1
	31-40	146	39,1
	41-50	116	31,1
	51-60	36	9,7
Eğitim	Lisans	314	84,2
	Lisansüstü	59	15,8
Medeni Durum	Evli	263	70,5
	Bekar	110	29,5

Değişkenler		Frekans	Yüzde %
Mesleki Kıdem	1-5	73	19,6
	6-10	80	21,4
	11-15	91	24,4
	16 ve ..	129	34,6
İdareci	Evet	107	28,7
	Hayır	266	71,3
Toplam		373	100

Tablo 3.1 incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre katılımcıların %79,6'sının erkek, %20,4'ünün kadın olduğu, yaş değişkenine göre %20,1'inin 21-30 yaş, %39,1'inin 31-40 yaş, %31,1'inin 41-50 yaş, %9,7'sinin 51-60 yaş olduğu, eğitim değişkenine göre %84,2'sinin lisans mezunu, %15,8'inin lisansüstü mezunu olduğu, medeni durum değişkenine göre %70,5'inin evli, %29,5'inin bekar olduğu, mesleki kıdem değişkenine göre %19,'sının 1-5 yıl çalışma yılına, %21,4'ünün 6-10 yıl çalışma yılına, %24,4'ünün 11-15 yıl çalışma yılına, %34,6'sının 16 ve üzeri çalışma yılına sahip olduğu, idari görev alma değişkenine göre %28,4'ünün görev yaptığı %71,3'ünün idari görev yapmadığı görülmektedir.

### 3.1. ÖLÇEKLERE İLİŞKİN TANIMLAYICI İSTATİSTİK

**Tablo 3.2: Katılımcıların On Madde Kişilik Ölçeğine Verdikleri Cevaplara İlişkin Tanımlayıcı İstatistik**

Kişilik Özellikleri	İfadeler	Yüzde	Katılım Durumları							X	Ss	Boyut Ortalaması	SS
			Hiç Katılmıyorum (1)	Çoğunlukla Katılmıyorum (2)	Katılmıyorum (3)	Kararsızım (4)	Katılıyorum (5)	Çoğunlukla Katılıyorum (6)	Tamamen Katılıyorum (7)				
Deneyimlere Açıklık	K5	%	0	0	1,6	6,4	11,3	34,9	45,8	6,16	,973	6,19	,919
	K10	%	0	0	1,6	6,7	10,2	30,6	50,9	6,22	,987		
Yumuşak Başlılık	K2	%	0	1,3	7,8	13,7	12,3	21,4	43,4	5,75	1,40	5,81	1,20
	K7	%	0	1,6	4,0	9,4	14,2	31,4	39,4	5,87	1,23		
Sorumluluk	K3	%	0	0	2,1	6,2	9,7	36,7	45,3	6,16	,981	6,21	,972
	K8	%	0	0	2,7	7,2	9,4	22,5	58,2	6,26	1,06		
Dışa Dönüklük	K1	%	0	3,5	5,6	7,5	8,8	35,4	39,1	5,84	1,35	5,84	1,33
	K6	%	0	3,8	6,7	9,7	8,6	24,4	46,9	5,83	1,45		
Duygusal Denge	K4	%	,3	,5	7,8	15,5	8,0	29,0	38,9	5,72	1,36	5,73	1,21
	K9	%	,5	1,1	5,1	9,7	18,2	32,4	33,0	5,73	1,26		

Tablo 3.2 incelendiğinde katılımcıların On-Madde kişilik ölçeğine verdiği cevapları incelediğimizde, kişilik özelliklerinden K3 “Kendimi güvenilir, öz disiplinli olarak görüyorum” ile K8 “Kendimi altüst olmuş, dikkatsiz olarak görüyorum” sorularından oluşan sorumlu kişilik boyutu  $\bar{x}=6,21$  ortalama puanı ile en yüksek ortalamaya sahip olurken K4 “Kendimi kaygılı, kolaylıkla hayal kırıklığına uğrayan olarak görüyorum” ile K9 “Kendimi sakin, duygusal olarak dengeli görüyorum” sorularından oluşan duygusal denge kişilik boyutu  $\bar{x}=5,73$  ortalama puan ile en düşük ortalama puana sahip kişilik boyutu olarak görülmektedir.

**Tablo 3.3: Katılımcıların İzlenim Yönetimi Ölçeğine Verdikleri Cevaplara İlişkin Tanımlayıcı İstatistik**

Kişilik Özellikleri	İfadeler	Yüzde	Hiçbir Zaman (1)	Nadiren (2)	Bazen (3)	Çoğu Zaman (4)	Her Zaman (5)	X	Ss	Boyut Ortalaması	SS
NTKS	İz1	%	4,0	10,7	37,0	33,0	15,3	3,44	1	2,95	,944
	İz2	%	6,7	29,8	40,2	12,9	10,5	6,7	1,05		
	İz6	%	5,6	22,8	36,7	21,2	13,7	3,14	1,09		
	İz7	%	9,7	32,4	36,2	11,3	10,5	2,80	1,09		
	İz11	%	10,5	37,0	27,6	11,8	13,1	2,80	1,18		
	İz12	%	11,0	36,5	30,0	12,6	9,9	2,73	1,12		
	İz16	%	6,7	25,5	34,6	20,6	12,6	3,06	1,10		
	İz17	%	12,6	35,4	27,6	13,7	10,7	2,74	1,16		
KÖPGG	İz3	%	37,8	27,1	16,4	10,7	8,0	2,24	1,28	2,27	1,22
	İz8	%	37,8	27,1	15,8	9,4	9,9	2,26	1,31		
	İz13	%	33,2	29,8	16,4	11,0	9,7	2,34	1,30		
	İz18	%	39,7	26,3	13,4	11,5	9,1	2,24	1,32		
KÖZFE	İz4	%	60,3	30,6	8,8	0,3	0	1,49	0,666	1,42	,569
	İz9	%	63,5	28,7	7,5	0,3	0	1,44	0,643		
	İz21	%	71,8	23,1	4,8	0,3	0	1,33	0,579		

Kişilik Özellikleri	İfadeler	Yüzde	Hiçbir Zaman (1)	Nadiren (2)	Bazen (3)	Çoğu Zaman (4)	Her Zaman (5)	X	Ss	Boyut Ortalaması	SS
KAÇ	İz5	%	63,3	31,4	5,4	0	0	1,42	0,593	1,42	,500
	İz10	%	64,1	30,0	5,9	0	0	1,41	0,601		
	İz15	%	63,8	31,1	5,1	0	0	1,41	0,587		
	İz20	%	65,1	30,0	4,9	0	0	1,39	0,580		
	İz22	%	61,7	30,6	7,7	0	0	1,46	0,636		
İŞÇÇ	İz14	%	36,7	41,3	19,6	2,4	0	1,87	0,803	1,80	,763
	İz19	%	46,4	37,0	14,5	2,1	0	1,72	0,787		

**NTKS:** Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye, **KÖPGG:** Kendini örnek bir personel göstermeye çalışma, **KÖZFE:** Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma, **KAÇ:** Kendine acındırmaya çalışma **İŞÇÇ:** İşine sahip çıkmaya çalışma.

Tablo 3.3 incelendiğinde katılımcıların izlenim yönetimi ölçeğine verdiği cevapları incelediğimizde taktiklerden en yüksek ortalamaya sahip niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye (NTKS)  $\bar{x}=2,95$  olarak görülmektedir. Diğer taktikler sırasıyla kendini örnek personel gibi göstermeye çalışma (KÖPGÇ)  $\bar{x}=2,27$ , işine sahip çıkmaya çalışma (İŞÇÇ)  $\bar{x}=1,80$ , kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma (KÖZFE) ve kendini acındırmaya çalışma (KAÇ)  $\bar{x}=1.42$  taktikleri olmuştur.

Katılımcıların izlenim yönetimi taktiklerinden niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye (NTKS) taktiğini diğer boyutlara göre daha çok ve belirgin bir şekilde tercih ettikleri söyleyebilir.



**Tablo 3.4: Katılımcıların Yaşam Doyumu Ölçeğine Verdikleri Cevaplara İlişkin Tanımlayıcı İstatistik**

Yaşam Doyumu	İfadeler	Yüzde	Hiç Katılmıyorum (1)	Çok Az Katılıyorum (2)	Orta Düzeyde Katılıyorum (3)	Büyük Oranda Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)	X	Ss	Boyut Ortalaması	SS
Yaşam Doyumu Soruları	Soru-1	%	1,6	6,2	34,9	48,5	8,8	3,56	,802	3,41	,780
	Soru-2	%	4,3	12,9	45,0	31,4	6,4	3,22	,906		
	Soru-3	%	1,6	7,8	30,6	45,0	15,0	3,64	,885		
	Soru-4	%	1,9	10,5	30,0	46,9	10,7	3,54	,886		
	Soru-5	%	10,5	17,4	30,0	34,6	7,5	3,11	1,10		

Soru-1=İdeallerime yakın bir yaşantım var. Soru-2=Yaşam koşullarım mükemmel. Soru-3=Yaşamımdan memnunum. Soru-4= Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum. Soru-5=Tekrar dünyaya gelsem hayatımdan hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.

Tablo 3.4 incelendiğinde yaşam doyumu ölçeği sorularına verilen cevaplarda en yüksek ortalama puana  $\bar{x}=3,64$  ile “Yaşamımdan Memnunum” sorusuna verilen cevaplar olurken en düşük ortalama puana  $\bar{x}=3,11$  ile “Tekrar Dünyaya Gelsem Hayatımdan Hemen Hemen Hiçbir Şeyi Değiştirmezdim” sorusuna verilen cevaplar olmuştur. Spor liselerinde çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenleri boyut ortalama puanına göre  $\bar{x}=3,41$  ortalama puan ile “Orta Düzeyde Katılıyorum” boyutunda yaşamından memnundur.

### 3.2. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

**Tablo 3.5: Kişilik Özellikleri Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları**

Kişilik Özellikleri	Cinsiyet	N	X	Ss	T	P
Deneyimlere Açıklık	Erkek	297	6,24	,893	2,175	,030*
	Kadın	76	5,99	,994		
Yumuşak Başlılık	Erkek	297	5,80	1,22	-,272	,786
	Kadın	76	5,84	1,17		
Sorumluluk	Erkek	297	6,25	,940	1,328	,187
	Kadın	76	6,07	1,08		
Dışa Dönüklük	Erkek	297	5,91	1,29	2,018	,046*
	Kadın	76	5,54	1,46		
Duygusal Denge	Erkek	297	5,90	1,12	5,109	,000*
	Kadın	76	5,05	1,32		

\*P<0.05

Tablo 3.5 incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre, On-madde kişilik ölçeği, yumuşak başlılık ve sorumluluk boyutunda anlamlı bir farklılık görülmezken, deneyimlere açıklık  $t_{(371)}=2,175$ ;  $p<0.05$ , dışa dönüklük  $t_{(371)}=2,018$ ;  $p>0.05$ , duygusal denge  $t_{(371)}=-5,621$ ;  $p<0.05$ , boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ortalama değerler incelendiğinde erkek katılımcılar, kadınlara göre daha fazla deneyime açık, dışa dönük ve duygusal denge kişilik özelliği sergilemektedir.

**Tablo 3.6: Kişilik Özellikleri Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları**

Kişilik Özellikleri	Yaş	N	x	Ss	Std. Hata	F	P	Fark
Deneyimlere Açıklık	21-30	75	6,07	,975	,112	1,551	,201	-
	31-40	146	6,23	,873	,072			
	41-50	116	6,14	,948	,088			
	51-60	36	6,44	,860	,143			

Kişilik Özellikleri	Yaş	N	x	Ss	Std. Hata	F	P	Fark
Yumuşak Başlılık	21-30	75	5,70	1,23	,142	3,091	,027*	1-4 2-4 3-4
	31-40	146	5,76	1,21	,100			
	41-50	116	5,77	1,25	,116			
	51-60	36	6,38	,820	,136			
Sorumluluk	21-30	75	5,99	1,15	,133	2,196	,088	-
	31-40	146	6,26	,887	,073			
	41-50	116	6,22	,983	,091			
	51-60	36	6,45	,796	,13			
Dışa Dönüklük	21-30	75	5,76	1,28	,148	,199	,897	-
	31-40	146	5,82	1,35	,111			
	41-50	116	5,87	1,33	,124			
	51-60	36	5,94	1,38	,231			
Duygusal Denge	21-30	75	5,46	1,34	,155	3,701	,012*	1-4
	31-40	146	5,62	1,22	,101			
	41-50	116	5,92	1,07	,099			
	51-60	36	6,09	1,145	,190			

\*P<0.05

Tablo 3.6 incelendiğinde yaş değişkenine göre On-madde kişilik ölçeği, deneyimlere açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmezken, yumuşak başlılık  $F_{(3, 369)}=4,093$ ,  $p<.05$ , duygusal denge  $F_{(3, 369)}=3,484$ ,  $p<.05$  boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için alt testlerden Tukey HSD kullanıldı. Yumuşak başlılık alt boyutunda, 51-60 yaş gurubu ile diğer alt yaş gurupları arasında farklılığın olduğu, bu farklılığın 51-60 yaş gurubu lehine anlamlı olduğu görüldü. Duygusal denge alt boyutunda, 51-60 yaş gurubu ile 31-40, yaş gurubu arasında farklılığın olduğu, farklılığın 51-60 yaş gurubu lehine yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 3.7: Kişilik Özellikleri Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları**

Kişilik Özellikleri	Eğitim Durumu	N	X	Ss	T	P
Deneyimlere Açıklık	Lisans	314	6,19	,915	,019	,985
	Lisansüstü	59	6,19	,946		
Yumuşak Başlılık	Lisans	314	5,90	1,20	3,401	,001*
	Lisansüstü	59	5,33	1,13		
Sorumluluk	Lisans	314	6,24	,957	1,275	,203
	Lisansüstü	59	6,06	1,04		
Dışa Dönüklük	Lisans	314	5,87	1,34	,975	,330
	Lisansüstü	59	5,68	1,29		
Nevrotiklik	Lisans	314	5,77	1,20	1,770	,077
	Lisansüstü	59	5,47	1,21		

\*P<0.05

Tablo 3.7 incelendiğinde eğitim durumu değişkenine göre On-madde kişilik ölçeği, deneyimlere açıklık sorumluluk, dışa dönüklük, duygusal denge boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmezken, yumuşak başlılık  $t_{(371)} = 3,401$ ;  $p < 0.05$  boyuntunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Ortalama değerler incelendiğinde katılımcılardan lisans mezunları yumuşak başlı kişilik özelliğini lisansüstü mezunlara göre daha fazla sergilemektedir.

**Tablo 3.8: Kişilik Özellikleri Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları**

Kişilik Özellikleri	Medeni Durumu	N	X	Ss	T	P
Deneyimlere Açıklık	Evli	263	6,21	,917	,639	,523
	Bekar	110	6,15	,925		
Yumuşak Başlılık	Evli	263	5,79	1,23	-,408	,684
	Bekar	110	5,85	1,14		

Kişilik Özellikleri	Medeni Durumu	N	X	Ss	T	P
Sorumluluk	Evli	263	6,26	,929	1,431	,153
	Bekar	110	6,10	1,06		
Dışa Dönüklük	Evli	263	5,87	1,35	,731	,465
	Bekar	110	5,76	1,29		
Nevrotiklik	Evli	263	5,74	1,18	,408	,684
	Bekar	110	5,69	1,28		

\*P<0.05

Tablo 3.8 incelendiğinde medeni durum değişkenine göre On-madde kişilik ölçeği, deneyimlere açıklık  $t_{(371)} = ,639$ ;  $p > 0.05$ , yumuşak başlılık  $t_{(371)} = -,408$ ;  $p > 0.05$ , sorumluluk  $t_{(371)} = 1,43$ ;  $p > 0.05$ , dışa dönüklük  $t_{(371)} = ,731$ ;  $p > 0.05$ , duygusal denge  $t_{(371)} = ,408$ ;  $p > 0.05$ , boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Medeni durum değişkenine göre katılımcıların kişilik özellikleri farklılık göstermemektedir.

**Tablo 3.9: Kişilik Özellikleri Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları**

Kişilik Özellikleri	Yaş	N	x	Ss	Std. Hata	F	P	Fark
Deneyimlere Açıklık	1-5	75	6,05	,998	,116	1,277	,282	-
	6-10	146	6,23	,906	,101			
	11-15	116	6,32	,946	,099			
	16 ve üzeri	36	6,16	,855	,075			
Yumuşak Başlılık	1-5	75	5,58	1,25	,147	1,453	,227	-
	6-10	146	5,85	1,19	,134			
	11-15	116	5,97	1,23	,128			
	16 ve üzeri	36	5,81	1,16	,102			
Sorumluluk	1-5	75	5,95	1,13	,133	2,772	,041*	-
	6-10	146	6,22	,903	,100			
	11-15	116	6,38	,888	,093			
	16 ve üzeri	36	6,24	,950	,083			

Kişilik Özellikleri	Yaş	N	x	Ss	Std. Hata	F	P	Fark
Dışa Dönüklük	1-5	75	5,67	1,24	,146	,603	,613	-
	6-10	146	5,82	1,43	,160			
	11-15	116	5,95	1,36	,143			
	16 ve üzeri	36	5,86	1,30	,114			
Duygusal Dengelilik	1-5	75	5,39	1,36	,159	2,690	,046*	-
	6-10	146	5,85	1,05	,117			
	11-15	116	5,87	1,31	,137			
	16 ve üzeri	36	5,74	1,11	,098			

\*P<0.05

Tablo 3.9 incelendiğinde mesleki kıdem değişkenine göre On-madde kişilik ölçeği, deneyimlere açıklık, yumuşak başlılık, dışa dönüklük, boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmezken, sorumluluk  $F_{(3, 369)}=2,772$ ,  $p<.05$ , ve duygusal denge  $F_{(3, 369)}=2,690$ ,  $p<.05$ , boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Bu farklılığın hangi guruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan alt testler (Tukey HSD) sonucunda sorumluluk ile duygusal denge alt boyutlarında farklılığın 1-5 yıl çalışanlar ile 11-15 yıl çalışanlar arasında olduğu, farklılığın 11-15 gurubu lehine anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre 11-15 yıl kıdem yılına sahip olanların sorumlu ve duygusal denge kişilik özelliğini 1-5 yıl kıdeme sahip olanlara göre daha fazla sergilemektedir.

**Tablo 3.10: Kişilik Özellikleri Ölçeği Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları**

Kişilik Özellikleri	İdareci	N	X	Ss	T	P
Deneyimlere Açıklık	Evet	107	6,19	,917	-,073	,942
	Hayır	266	6,19	,921		
Yumuşak Başlılık	Evet	107	5,70	1,29	-1,156	,249
	Hayır	266	5,86	1,17		
Sorumluluk	Evet	107	6,31	,839	1,395	,200
	Hayır	266	6,17	1,01		

Kişilik Özellikleri	İdareci	N	X	Ss	T	P
Dışa Dönüklük	Evet	107	5,88	1,28	,422	,673
	Hayır	266	5,82	1,35		
Nevrotiklik	Evet	107	5,70	1,16	,251	,802
	Hayır	266	5,74	1,23		

\*P<0.05

Tablo 3.10 incelendiğinde idari görev değişkenine göre On-madde kişilik ölçeği, deneyimlere açıklık  $t_{(371)} = -,073$ ;  $p > 0.05$ , yumuşak başlılık  $t_{(371)} = -1,156$ ;  $p > 0.05$ , sorumluluk  $t_{(371)} = 1,395$ ;  $p > 0.05$ , dışa dönüklük  $t_{(371)} = ,422$ ;  $p > 0.05$ , duygusal denge  $t_{(371)} = ,251$ ;  $p > 0.05$ , boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Katılımcıların idari görev yapma ya da yapmama durumlarına göre kişilik özellikleri farklılık göstermemektedir.

### 3.3. İZLENİM YÖNETİMİNE İLİŞKİN BULGULAR

**Tablo 3.11: İzlenim Yönetimi Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları**

İzlenim Yönetimi T	Cinsiyet	N	X	Ss	T	P
NTKS	Erkek	297	3,01	,936	2,312	,021*
	Kadın	76	2,73	,946		
KÖPGÇ	Erkek	297	2,36	1,24	2,762	,006*
	Kadın	76	1,92	1,08		
KÖZFE	Erkek	297	1,42	,584	,044	,965
	Kadın	76	1,42	,508		
KAÇ	Erkek	297	1,41	,488	-,238	,812
	Kadın	76	1,43	,550		
İSÇÇ	Erkek	297	1,73	,778	-3,652	,001*
	Kadın	76	2,05	,645		

\*P<0.05

Tablo 3.11 incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre izlenim yönetimi taktiklerinden, kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma (KÖZFE) ve kendini acındırmaya çalışma (KAÇ) taktiklerinde anlamlı bir farklılık tespit edilme-

miştir. Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye (NTKS)  $t_{(371)}=2,312$ ;  $p<0.05$ , kendini örnek personel göstermeye çalışma (KÖPGÇ)  $t_{(371)}=2,762$ ;  $p<0.05$  işine sahip çıkmaya çalışma (İŞÇÇ)  $t_{(371)}=-3,652$ ;  $p<0.05$ , taktiklerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Ortalama değerlere incelendiğinde erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre izlenim yönetimi taktiklerinden niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye (NTKS), kendini örnek personel gibi göstermeye çalışma (KÖPGÇ) taktiklerini daha fazla kullandığı görülmektedir, işine sahip çıkmaya çalışma (İŞÇÇ) taktiklerinde kadın katılımcılar erkek katılımcılara göre bu taktiği daha fazla kullanmaktadır.

**Tablo 3.12: İzlenim Yönetimi Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları**

İzlenim Yönetimi T.	Yaş	N	x	Ss	Std. Hata	F	P	Fark
NTKS	21-30	75	2,91	,808	,093	1,537	,205	-
	31-40	146	3,02	1,00	,083			
	41-50	116	2,99	1,03	,095			
	51-60	36	2,66	,547	,091			
KÖPGÇ	21-30	75	2,08	1,15	,133	2,226	,085	-
	31-40	146	2,20	1,17	,097			
	41-50	116	2,35	1,24	,115			
	51-60	36	2,67	1,44	,241			
KÖZFE	21-30	75	1,62	,686	,079	6,520	,000*	1-2
	31-40	146	1,35	,493	,040			1-4
	41-50	116	1,45	,592	,054			
	51-60	36	1,17	,342	,057			
KAÇ	21-30	75	1,49	,511	,059	1,318	,268	-
	31-40	146	1,40	,517	,042			
	41-50	116	1,43	,500	,046			
	51-60	36	1,30	,386	,064			



İzlenim Yönetimi T.	Yaş	N	x	Ss	Std. Hata	F	P	Fark
İŞÇÇ	21-30	75	1,86	,819	,094	3,396	,018*	4-1,2,3
	31-40	146	1,80	,759	,062			
	41-50	116	1,87	,731	,067			
	51-60	36	1,43	,677	,112			

\*P<0.05

Tablo 3.12 incelediğinde yaş değişkenine göre izlenim yönetimi taktiklerinden niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye (NTKS), kendini örnek personel gibi göstermeye çalışma (KÖPGÇ), kendini acındırmaya çalışma (KAÇ), taktiklerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma (KÖZFE)  $F_{(3, 369)} = 6,520$ ,  $p < .05$ , işine sahip çıkmaya çalışma (İŞÇÇ)  $F_{(3, 369)} = 3,396$ ,  $p < .05$ , taktiklerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Bu farklılığın hangi guruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan alt testler (Tukey HSD) sonucunda, kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma (KÖZFE) taktiğinde 21-30 yaş gurubu ile 31-40, 51-60 yaş gurubu arasında farklılığın olduğu, farklılığın 21-30 yaş gurubu lehine anlamlı olduğu görülmüştür. 21-30 yaş gurubu katılımcılar kendi önemini zorla fark ettirme taktiğini 51-60 yaş gurubu katılımcılara göre daha kullanmaktadır.

İşine sahip çıkmaya çalışma boyutunda 51-60 yaş gurubu katılımcıların diğer yaş guruplarının tamamına göre bu taktiği daha az kullandığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 3.13: İzlenim Yönetimi Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları**

İzlenim Yönetimi T.	Eğitim Durumu	N	X	S.s	T	P
NTKS	Lisans	314	2,95	,943	-,058	,954
	Lisansüstü	59	2,96	,959		
KÖPGÇ	Lisans	314	2,26	1,24	-,426	,670
	Lisansüstü	59	2,33	1,13		

İzlenim Yönetimi T.	Eğitim Durumu	N	X	S.s	T	P
KÖZFE	Lisans	314	1,35	,518	-4,573	,001*
	Lisansüstü	59	1,78	,685		
KAÇ	Lisans	314	1,38	,481	-2,586	,012*
	Lisansüstü	59	1,59	,566		
İŞÇÇ	Lisans	314	1,72	,731	-4,636	,001*
	Lisansüstü	59	2,21	,805		

\*P<0.05

Tablo 3.13 incelendiğinde eğitim durumu değişkenine göre izlenim yönetimi taktiklerinden niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye (NTKS), kendini örnek personel gibi göstermeye çalışma (KÖPGÇ), taktiklerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma (KÖZFE)  $t_{(371)} = -4,573$ ;  $p < 0.05$ , kendini acındırmaya çalışma (KAÇ)  $t_{(371)} = -2,586$ ;  $p < 0.05$ , işine sahip çıkmaya çalışma (İŞÇÇ)  $t_{(371)} = -4,636$ ;  $p < 0.05$ , taktiklerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Ortalama değerler incelendiğinde lisansüstü mezunlarının izlenim yönetimi taktiklerinden kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma (KÖZFE), kendini acındırmaya çalışma (KAÇ), işine sahip çıkmaya çalışma (İŞÇÇ), taktiklerini lisans mezunlarına göre daha fazla kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 3.14: İzlenim Yönetimi Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları**

İzlenim Yönetimi T.	Medeni Durumu	N	X	Ss	T	P
NTKS	Evli	263	2,92	,972	-,999	,319
	Bekar	110	3,03	,873		
KÖPGÇ	Evli	263	2,34	1,26	1,786	,075
	Bekar	110	2,10	1,13		
KÖZFE	Evli	263	1,38	,525	-1,903	,059
	Bekar	110	1,51	,656		
KAÇ	Evli	263	1,41	,505	-,177	,860
	Bekar	110	1,42	,492		

İzlenim Yönetimi T.	Medeni Durumu	N	X	Ss	T	P
İŞÇÇ	Evli	263	1,82	,752	,422	,332
	Bekar	110	1,74	,789		

\*P<0.05

Tablo 3.14 incelendiğinde medeni durum değişkenine göre izlenim yönetimi taktiklerinden niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye (NTKS), kendini örnek personel gibi göstermeye çalışma (KÖPGÇ), kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma (KÖZFE), kendini acındırmaya çalışma (KAÇ), işine sahip çıkmaya çalışma (İŞÇÇ) taktiklerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p>0.05).

Katılımcıların evli, bekar olma durumlarına göre kullanmış oldukları izlenim yönetimi taktikleri farklılık göstermemektedir.

**Tablo 3.15: İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları**

İzlenim Yönetimi T.	Mesleki Kıdem	N	X	Ss	Std. Hata	F	P	Fark
NTKS	1-5	73	2,89	,768	,090	,311	,818	-
	6-10	80	2,91	,98	,110			
	11-15	91	3,01	1,05	,110			
	16 ve üzeri	129	2,97	,931	,081			
KÖPGÇ	1-5	73	1,95	1,00	,117	2,481	,061	-
	6-10	80	2,23	1,25	,140			
	11-15	91	2,43	1,32	,138			
	16 ve üzeri	129	2,35	1,23	,108			
KÖZFE	1-5	73	1,57	,657	,077	3,000	,031*	1-3
	6-10	80	1,37	,575	,064			
	11-15	91	1,31	,449	,047			
	16 ve üzeri	129	1,43	,574	,050			

İzlenim Yönetimi T.	Mesleki Kıdem	N	X	Ss	Std. Hata	F	P	Fark
KAÇ	1-5	73	1,52	,558	,065	2,206	,307	-
	6-10	80	1,38	,463	,051			
	11-15	91	1,40	,491	,051			
	16 ve üzeri	129	1,39	,494	,043			
İŞÇÇ	1-5	73	1,80	,785	,091	,381	,767	-
	6-10	80	1,74	,767	,085			
	11-15	91	1,77	,775	,081			
	16 ve üzeri	129	1,85	,745	,065			

\*P<0.05

Tablo 3.15 incelendiğinde mesleki kıdem değişkenine göre izlenim yönetimi taktiklerinden niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye (NTKS), kendini örnek personel gibi göstermeye çalışma (KÖPÇÇ), kendini acındırmaya çalışma (KAÇ), işine sahip çıkmaya çalışma (İŞÇÇ) taktiklerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ). Kendi önemini zorla fark ettirme (KÖZFE)  $F_{(3,369)}=3,000$ ,  $p<.05$ , taktiğinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Bu farklılığın hangi guruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan alt testler (Tukey HSD) sonucunda, Kendi önemini zorla fark ettirme (KÖZFE) taktiğinde 1-5 yıl ile 11-15 yıl çalışanlar arasında farklılığın olduğu, bu farklılığında 1-5 yıl çalışanlar lehine anlamlı olduğu görülmüştür. 1-5 yıl çalışma yılına sahip olan katılımcıların 11-15 yıl çalışanlara göre Kendi önemini zorla fark ettirme (KÖZFE) taktiğini daha fazla kullanmaktadır.

**Tablo 3.16: İzlenim Yönetimi Ölçeği Puanlarının İdari Görev Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları**

İzlenim Yönetimi T.	İdareci	N	X	Ss	T	P
NTKS	Evet	107	2,81	,853	-1,971	,050
	Hayır	266	3,01	,974		
KÖPÇÇ	Evet	107	2,27	1,26	-,011	,991
	Hayır	266	2,27	1,21		
KÖZFE	Evet	107	1,52	,614	2,181	,031*
	Hayır	266	1,38	,545		

İzlenim Yönetimi T.	İdareci	N	X	Ss	T	P
KAÇ	Evet	107	1,43	,449	,292	,811
	Hayır	266	1,41	,520		
İSÇÇ	Evet	107	1,95	,821	2,548	,011
	Hayır	266	1,73	,730		

\*P<0.05

Tablo 3.16 incelendiğinde idari görev değişkenine göre izlenim yönetimi taktiklerinden niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye (NTKS), kendini örnek personel gibi göstermeye çalışma (KÖPGÇ), kendini acındırmaya çalışma (KAÇ), taktiklerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ). Kendi önemini zorla fark ettirme (KÖZFE)  $t_{(371)}=2,181$ ;  $p<0.05$ , işine sahip çıkmaya çalışma (İSÇÇ)  $t_{(371)}=2,548$ ;  $p<0.05$ , taktiklerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Ortalama değerlere bakıldığında idari görev yapanların izlenim yönetimi taktiklerinden Kendi önemini zorla fark ettirme (KÖZFE) ve işine sahip çıkmaya çalışma (İSÇÇ) taktiklerini daha fazla kullanmaktadır.

### 3.4. YAŞAM DOYUMUNA İLİŞKİN BULGULAR

**Tablo 3.17: Katılımcıların Yaşam Doymu Ölçeği Puanlarının Cinsiyet, Eğitim Durumu, Medeni Durum, İdareci Değişkenlerine Göre T-Testi Sonuçları**

Yaşam Doymu Ölçeği	Değişkenler	N	X	Ss	T	P
Cinsiyet	Erkek	297	3,43	,787	,853	,394
	Kadın	76	3,35	,756		
Eğitim Durumu	Lisans	314	3,37	,786	-2,215	,027*
	Lisansüstü	59	3,62	,724		
Medeni Durum	Evli	263	3,49	,734	2,818	,005*
	Bekar	110	3,23	,856		
İdareci	Evet	107	3,47	,737	,734	,408
	Hayır	266	3,39	,797		

\*p<0.05

Tablo 3.17 incelendiğinde katılımcıların cinsiyet ve idari görev değişkenine göre yaşam doyumu puanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmezken  $p > .05$ , eğitimi durumu ve medeni durum değişkenlerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir  $p < 0.05$ . Bu farklılığa göre eğitim durumunda lisansüstü mezunu olanların  $\bar{x} = 3,62$  lisans mezunu olanlara  $\bar{x} = 3,37$  göre, medeni durumu evli olanların  $\bar{x} = 3,49$  bekar olanlara  $\bar{x} = 3,23$  göre yaşam doyumları daha yüksek bulunmuştur.

**Tablo 3.18: Katılımcıların Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Yaş ve Mesleki Kıdem Değişkenlerine Göre ANOVA Testi Sonuçları**

Yaşam Doyumu Ölçeği	Değişkenler	N	x	Ss	Std. Hata	F	P	Fark
Yaş	21-30	75	3,24	,796	,091	6,478	,000*	1-3,4
	31-40	146	3,28	,790	,065			
	41-50	116	3,60	,758	,070			2-3,4
	51-60	36	3,68	,578	,096			
	Toplam	373	3,41	,780	,040			
Kıdem	1-5	73	3,20	,800	,093	4,293	,005*	1-4
	6-10	80	3,37	,710	,079			
	11-15	91	3,38	,790	,082			
	16 ve üzeri	129	3,59	,774	,068			
	Toplam	373	3,41	,780	,040			

\* $p < 0.05$

Tablo 3.18 incelendiğinde katılımcıların yaş değişkenine göre yaşam doyumu puanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir  $F_{(3, 369)} = 6,478$ ,  $p < .05$ . Farklılığın hangi guruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan alt testler (Tukey HSD) sonucunda, yaş değişkeninde 21-30 yaş gurubu ile 41-50, 51-60 yaş arasında farklılığın olduğu, farklılığın 51-60 yaş gurubu lehine anlamlı olduğu tespit edilmiştir. 31-40 yaş gurubu ile 41-50, 51-60 yaş gurubu arasında da farklılığın olduğu farklılığın 51-60 yaş gurubu lehine anlamlı olduğu görülmüştür.

Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre yaşam doyumu puanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir  $F_{(3, 369)} = 4,293$ ,  $p < .05$ . Bu farklılığın hangi guruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan alt testler (Tukey HSD) sonucunda, kıdem değişkeninde 1-5 yıl çalışanlar ile 16 ve üzeri

çalışanlar arasında farklılığın olduğu bu farkın 16 ve üzeri çalışanlar lehine olduğu görülmüştür. Yaş değişkenine uyumlu bir şekilde mesleki kıdemi yüksek olanların, düşük olanlardan yaşam doyumu puanlarının yüksek bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### 3.5. REGRESYON ANALİZİ ÖN VARSAYIMLARI TESTİ

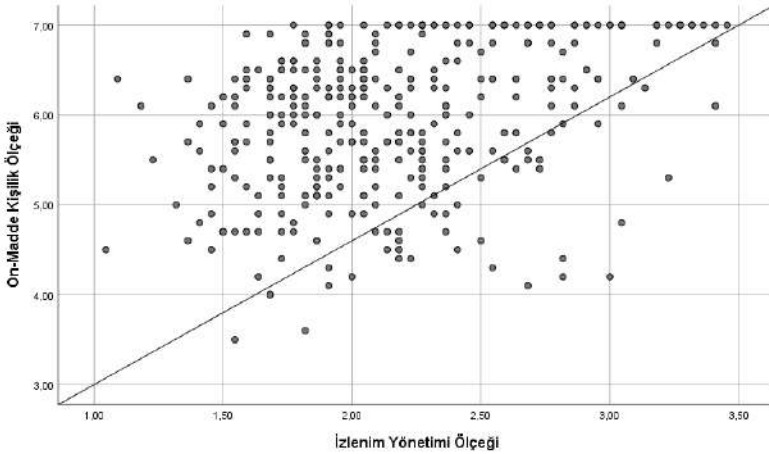
#### 3.5.1. Normallik Varsayımı

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için çalışmalarda sıklıkla kullanılan bir yöntem olan çarpıklık ve basıklık değerleri raporlanmıştır. Bu değer ölçülerine göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2.0 ile +2.0 arasında olduğu görülmüş olup, verilerin normal bir dağılım gösterdiği söylenebilir (George ve Mallery, 2010).

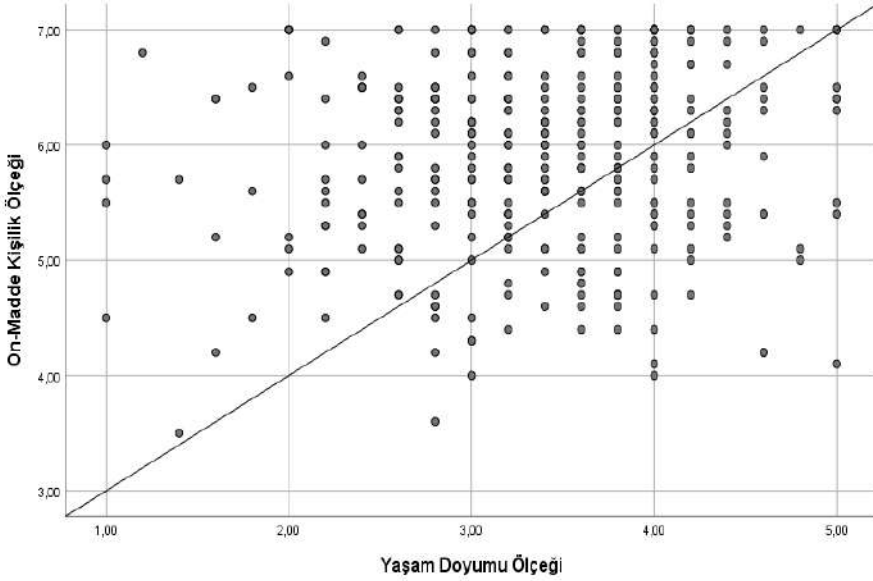
#### 3.5.2. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki Doğrusallık

Modelde yer alan bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında doğrusal bir ilişki olması gerekir (Alpar, 2010). Bu ilişki bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında serpilme diyagramı (saçılım grafiği) çizilerek görsel olarak görülebilir. Şekil 3.1'de sunulmuştur.

Şekil 3.1: Kişilik Özellikleri ve İzlenim Yönetimi Arasındaki Doğrusal İlişki



Şekil 3.2: Kişilik Özellikleri ve Yaşam Doyumu Arasındaki Doğrusal İlişki



Bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki saçılım grafiği değişkenler arasında doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir.

### 3.5.3. Çoklu Doğrusal Bağlılık

Çoklu doğrusal bağlantı problemi, çok değişkenli bir doğrusal regresyon modelindeki bağımsız değişkenler arasında yüksek bir doğrusal ilişki olması durumudur. Çoklu doğrusal bağlantı problemi, bağımsız değişkenler arasında ilişki 1'e yakınsa o bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı olduğunu gösterir. Çoklu doğrusal bağlantı problemi bağımsız değişkenler arasında pearson korelasyon ilişkisine bakılarak test edilmiştir. Bu ilişkinin pearson korelasyon değeri 0,9 ve üzerinde ise çoklu doğrusal bağlantı problemi vardır (Dohoo, Ducrot, Fourichon, Donald ve Hurnik, 1997).

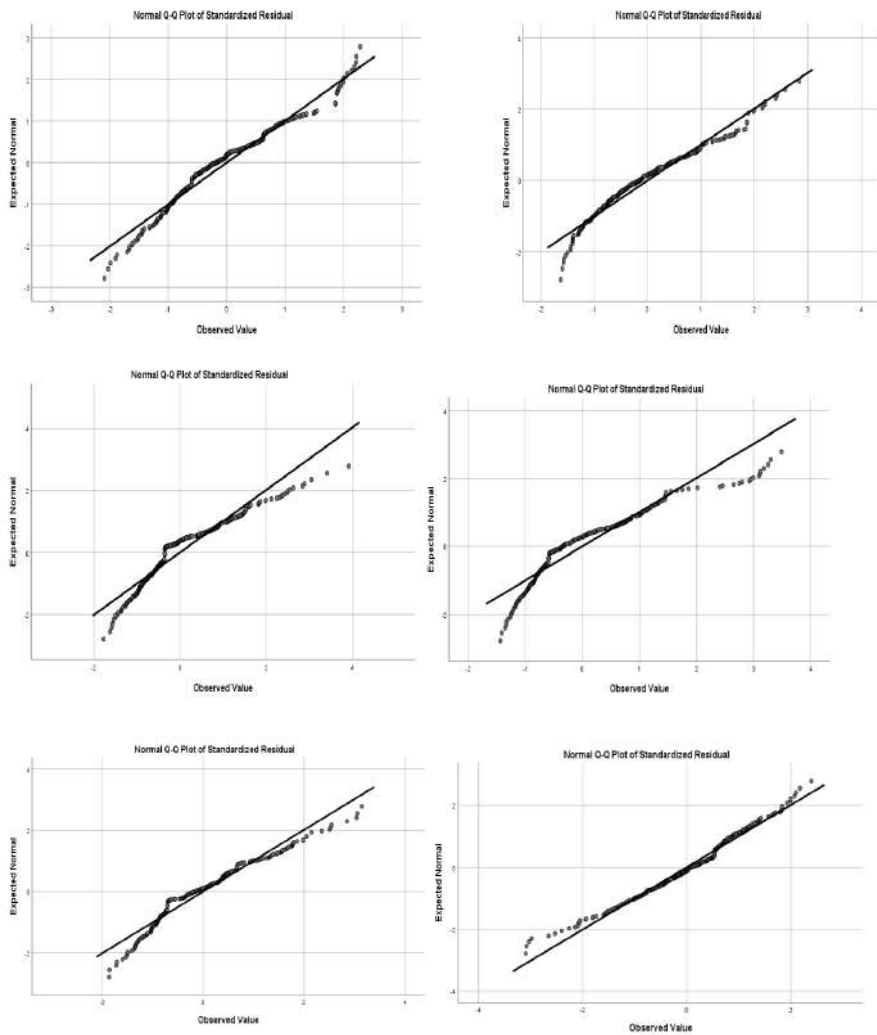
Değişkenler Arası İlişkiler: Korelasyon Analizi” tablosunda bağımsız değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri ölçülmüştür. Yapılan araştırmada en yüksek ilişki deneyimler açık kişilik özelliği ile Dışa dönük kişilik özelliği arasında ( $r=0,500$ ;  $p<0,05$ ) ortaya çıkmaktadır. Böylece bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı problemine sebep olmayacak düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çoklu doğrusal bağlantı problemi ayrıca VIF değeriyle de ölçülebilir. Bu değer 10 veya altı olması gerekir (Lin, 2008). VIF değerleri regresyon analizleri tablosunda verilmiştir. VIF değerleri bütün regresyon modellerinde 10'un altında yer almıştır.



### 3.5.4. Hata Terimlerinin Normal Dağılımı

Çoklu doğrusal regresyon varsayımlarından biri de hata terimlerinin normal dağılımıdır. Hata terimlerinin normal dağılmaması durumunda test istatistikleri, model parametreleri ve güven aralıkları doğru sonuçlar vermeyebilir (Demir, 2020). Hata terimlerinin normal dağılıp dağılmadığını Q-Q plot testiyle test edildi. Kişilik özelliklerinin izlenim yönetimi (5) ve yaşam doyumu (1) bağımlı değişken üzerindeki etkilerine ilişkin toplam altı testin hata terimleri normal dağılım grafiği Şekil 3.3’de verilmiştir.

Şekil 3.3: Hata Terimlerinin Normal Dağılımı



### 3.5.5. Otokorelasyon

Otokorelasyon, birbirini takip eden hata terimleri arasında ilişki bulunması durumudur. Otokorelasyon probleminin birçok nedeni olabilir. Başlıca nedenler olarak örneklem sayısının az olması, önemli değişkenlerin modele alınmamış olması gibi yanlış model seçimi gibi durumlar sayılabilir. Otokorelasyonun tespiti için birkaç farklı test veya grafik kullanılabilir. Bu çalışmada otokorelasyon tespiti için Durbin-Watson test sonuçlarına yer verilmiştir. Durbin-Watson test sonucu 0 ile 4 arasında değişen bir değerdir ve otokorelasyon olmamasının göstergesi olarak test değerlerinin 1,5-2,5 aralığındaki sonuçlar otokorelasyon olmadığını gösterir. 0 (Sıfır)'a yakın sonuçlar pozitif otokorelasyon olduğunu, 4'e yakın sonuçlar ise negatif otokorelasyon olduğunu gösterir (Albayrak vd., 2005 s.264). Durbin-Watson test sonuçları regresyon tablolarının altında not olarak verilmiştir. Tüm testlerdeki değerler 1-5-2,5 aralığındadır.

### 3.6. ÖLÇEKLER ARASI KORELASYON ANALİZİ

**Tablo 3.19: Kullanılan Ölçekler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları**

Ölçekler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1-Kiş1	R 1										
2-Kiş2	R ,388**	1									
3-Kiş3	R ,409**	,288**	1								
4-Kiş4	R ,500**	,273**	,386**	1							
5-Kiş5	R ,474**	,456**	,349**	,370**	1						
6-İz1	R ,278**	,248**	,279**	,492**	,266**	1					
7-İz2	R ,242**	,322**	,197**	,222**	,291**	,314**	1				
8-İz3	R -,084	-,292**	-,195**	-,123*	-,300**	-,054	-,071	1			
9-İz4	R -,134**	-,143**	-,126*	-,071	-,218**	-,042	-,077	,281**	1		
10-İz5	R -,181**	-,213**	-,143**	-,109*	-,320**	,002	-,027	,525**	,175**	1	
11-Yaş. Doy	R ,122*	,090	,071	,137**	,181**	,111*	,171**	-,084	-,033	-,140**	1

\* $p < 0.05$  \*\*  $p < 0.01$  1-Deneyimlere açıklık 2-Yumuşak başlılık 3-Sorumluluk 4-Dışa dönüklük 5-Duygusal denge 6-Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye 7- Kendini örnek personel gibi göstermeye çalışma 8- Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma 9- Kendine acındırmaya çalışma 10- İşine Sahip Çıkmaya Çalışma 11- Yaşam Doyumu

Tablo 3.19'da incelendiğinde kişilik özellikleri alt boyutları arasında deneyimlere açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, dışa dönüklük, duygusal denge arasında orta düzeyde pozitif yönde ilişkiler görülmektedir. Bu ilişki düzeyinin  $r=.288$  ile  $r=.500$  aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların kişilik özellikleri birbirinden fazla ayrışmamıştır. Genel olarak beş kişilik özelliği de bir biri ile pozitif ilişkilere sahiptir. Kişilik boyutlarını ölçen soruların az olması bunda etkili olmuş olabilir. Daha ayrııcı bir kişilik testi için projektif kişilik testleri ya da görüşme yöntemleri kullanılabilir.

İzlenim yönetimi taktiklerinden niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye ile kendini örnek personel gibi göstermeye çalışma taktiği arasında pozitif yönde orta düzeyde ( $r=.314$ ;  $p<.001$ ), bir ilişki görülürken, niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye ile izlenim yönetimi diğer taktikleri arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

İzlenim yönetimi taktiklerinden kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma taktiği ile kendine acındırmaya çalışma ( $r=.281$ ;  $p<.001$ ), ve işine sahip çıkmaya çalışma ( $r=.525$ ;  $p<.001$ ), arasında orta düzeyde pozitif yönde ilişki görülmektedir. Kendini acındırmaya çalışma ile işine sahip çıkmaya çalışma arasında da ( $r=.175$ ;  $p<.001$ ) düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki vardır.

Kişilik özellikleri ve izlenim yönetimi taktikleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde kişilik özellikleri ile niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye, kendini örnek personel gibi göstermeye çalışma arasında orta düzeyde (pozitif) ilişkiler görüldü. Kişilik özellikleri ile kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma, kendine acındırmaya çalışma, işine sahip çıkmaya çalışma taktiği arasında orta ve düşük düzeyde (negatif) ilişkiler görüldü.

Yaşam doyumunu ile kişilik özelliklerinden deneyimlere açıklık ve dışa dönüklük arasında zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişki görülürken diğer kişilik özellikleri ile anlamlı bir ilişki görülmedi. Yaşam doyumunu ile izlenim yönetimi taktiklerinden, niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye ile kendini örnek personel gibi göstermeye çalışma ve işine sahip çıkmaya çalışma taktiği arasında düşük düzeyde pozitif yönde ilişki görülürken diğer taktikler arasında anlamlı ilişki görülmedi.

### 3.7. REGRESYON ANALİZİ

Bu bölümde kişilik özelliklerinin izlenim yönetimi taktikleri alt boyutları üzerindeki etkisi tek tek incelenmiştir. Kişilik özellikleri, deneyimlere açıklık yumuşak başlılık sorumluluk dışa dönüklük duygusal denge bağımsız olarak değerlendirilirken, bağımlı değişken olarak izlenim yönetimi taktikleri, niteliklerini tanıtarak kendini sevmeye, kendini örnek personel gibi göstermeye

çalışma, kendi önemini zorla fark ettirme, kendini acındırmaya çalışma, işine sahip çıkmaya çalışma bağımlı olarak değerlendirilmiştir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni yordayıcı gücünü test etmek için çoklu regresyon analizi kullandı.

Bu çalışmada çoklu regresyon yöntemlerinden olan standart (Direkt) yöntemi seçilmiştir. Bu yöntemde bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkendeki açıklanan varyansa anlamlı bir katkısı olup olmamasına bakmaksızın tüm değişkenler modele alınır. Burada tüm yordayıcı değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki ortak etkilerinin incelenmesi temeldir.

Regresyon modeli değerlendirilirken öncelikle model anlamlılığını ölçen ANOVA (F) testi sonuçları değerlendirildi. Modelin anlamlı olması ( $p < 0,05$ ) durumunda modeldeki bağımsız değişkenlerin anlamlılığını ölçen t testi sonuçları değerlendirildi. Bağımsız değişkenlerin anlamlı olması halinde değişken katsayıları ve  $R^2$  sonucu yorumlandı. Standardize beta ( $\beta$ ) katsayıları ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin ne derecede olduğu, değişken üzerindeki etki büyüklüğü ve önem sırası belirlendi. Değerler pozitif ise pozitif yönde bir etkiden, negatif yönde ise negatif yönde bir etkiden bahsedildi.

Etki büyüklüğünün değerlendirilmesinde  $R^2$  değeri referans alınır.  $R^2$  değeri, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranını gösterir. 0 ile 1 arasında yer alan bu değer arttıkça bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranı da artar.  $R^2$  değerleri yorumlanması alanda 0,00 ile 0,25 değerleri arasında ise zayıf, 0,25 ile 0,50 değerleri arasında ise orta ve 0,50 ve üzerindeki değerlerde ise önemli olarak tanımlanmaktadır (Henseler, Ringle ve Sinkovics, 2009).

### 3.8. REGRESYON ANALİZİNE İLİŞKİN BULGULAR

**Tablo 3.20: Kişilik Özelliklerinin, Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye, İzlenim Yönetimi Taktiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları**

Bağımsız Değişkenler (Kişilik Özellikleri)	B	S.H	B	T	P	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF
Sabit	,231	,343	-	,674	,501	-	-	-	-
Deneyimlere Açıklık	-,034	,059	-,033	-,572	,568	,278	-,030	,609	1,643

Bağımsız Değişkenler (Kişilik Özellikleri)	B	S.H	B	T	P	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF
Yumuşak Başlılık	,075	,040	,097	1,864	,063	,248	,097	,747	1,339
Sorumluluk	,078	,050	,081	1,571	,117	,279	,082	,762	1,312
Dışa Dönüklük	,307	,038	,433	8,072	,000*	,492	,388	,696	1,436
Duygusal Denge	,038	,043	,049	,895	,372	,266	,047	,662	1,510
R = ,514 F <sub>(5, 367)</sub> = 26,298		R <sup>2</sup> <sub>(adjusted)</sub> = ,254 P = .000							

\*P<0.05 Bağımlı Değişken NTKS: Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye Durbin Watson: 1,532

Tablo 3.20'de analiz sonucunda anlamlı bir regresyon modeli,  $F_{(5, 367)} = 26,298$ ,  $p < 0.000$ , ve niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye bağımlı değişkenindeki varyansın yaklaşık %25'inin ( $r^2_{\text{adjusted}} = ,254$ ) bağımsız değişkenler, deneyime açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, dışa dönüklük, duygusal dengeli, kişilik tarafından açıklandığı görülmüştür. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin NTKS üzerindeki göreceli önem sırası; dışa dönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık, duygusal denge, deneyimlere açıklık, olarak görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde NTKS üzerinde deneyime açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal denge kişilik özelliğinin anlamlı bir yordayıcı etkisi görülmezken ( $p > .05$ ), dışa dönük kişilik özelliğinin anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta = .433$ ,  $t_{(357)} = 8.072$ ,  $p < 0.05$ ).

**Tablo 3.21: Kişilik Özelliklerinin, Kendini Örnek Personel Gibi Göstermeye Çalışma, İzlenim Yönetimi Taktiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları**

Bağımsız Değişkenler (Kişilik Özellikleri)	B	S.H	B	T	P	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF
Sabit	-,841	,481		-1,747	,081	-	-	-	-
Deneyimlere Açıklık	,054	,083	,040	,649	,517	,242	,034	,609	1,643
Yumuşak Başlılık	,217	,057	,214	3,818	,000*	,322	,195	,747	1,339
Sorumluluk	,055	,070	,043	,780	,436	,197	,041	,762	1,312
Dışa Dönüklük	,072	,053	,079	1,358	,175	,222	,071	,696	1,436
Duygusal Denge	,132	,060	,130	2,196	,029*	,291	,114	,662	1,510

R = ,378

$R^2_{(adjusted)} = ,143$

$F_{(5, 367)} = 12,199$

P = .000

\*P<0.05 Bağımlı Değişken KÖPGÇ: Kendini Örnek Personel Gibi Göstermeye Çalışma Durbin Watson: 1,581

Tablo 3.21'de analiz sonucunda anlamlı bir regresyon modeli,  $F_{(5, 367)} = 12,199$ ,  $p < 0.000$ , ve kendini örnek bir personel gösterme bağımlı değişkenindeki varyansın yaklaşık %14'ünün ( $r^2_{adjusted} = ,143$ ) bağımsız değişkenler, deneyime açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, dışa dönüklük, duygusal denge, kişilik tarafından açıklandığı görülmüştür. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin KÖPGÇ üzerindeki göreceli önem sırası; yumuşak başlılık, duygusal denge, dışa dönüklük, sorumluluk, deneyimlere açıklık, olarak görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde KÖPGÇ üzerinde deneyime açıklık, sorumluluk, dışa dönük kişilik özelliğinin anlamlı bir yordayıcı etkisi görülmezken ( $p > .05$ ), yumuşak başlı kişilik özelliği ( $\beta = .217$ ,  $t_{(357)} = 3.818$ ,  $p < 0.05$ ), ile duygusal denge kişilik özelliğinin ( $\beta = .132$ ,  $t_{(357)} = 2.196$ ,  $p < 0.05$ ) anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.22: Kişilik Özelliklerinin, Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışma, İzlenim Yönetimi Taktiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları**

Bağımsız Değişkenler (Kişilik Özellikleri)	B	S.H	B	T	P	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF
Sabit	2,457	,223	-	11,015	,000	-	-	-	-
Deneyimlere Açıklık	,102	,038	,165	2,662	,008*	-,084	,138	,609	1,643
Yumuşak Başlılık	-,099	,026	-,211	-3,773	,000*	-,292	-,193	,747	1,339
Sorumluluk	-,066	,032	-,113	-2,045	,042*	-,195	-,106	,762	1,312
Dışa Dönüklük	-,007	,025	-,017	-,296	,768	-,123	-,015	,696	1,436
Duygusal Denge	-,111	,028	-,236	-3,973	,000*	-,300	-,203	,662	1,510
R = ,378 F <sub>(5, 367)</sub> = 12,222		R <sup>2</sup> <sub>(adjusted)</sub> = ,131 P = ,000							

\*P<0.05 Bağımlı Değişken KÖZFE: Kendini Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışma Durbin Watson: 1,814

Tablo 3.22'de analiz sonucunda anlamlı bir regresyon modeli,  $F_{(5, 367)} = 12,222$ ,  $p < 0.000$ , ve kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma bağımlı değişkenindeki varyansın yaklaşık %13'ünün ( $r^2_{\text{adjusted}} = ,131$ ) bağımsız değişkenler, deneyime açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, dışa dönüklük, duygusal dengeli, kişilik tarafından açıklandığı görülmüştür. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin KÖZFE üzerindeki göreceli önem sırası; duygusal denge, deneyimlere açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, dışa dönüklük olarak görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde KÖZFE üzerinde dışa dönük kişilik özelliğinin anlamlı bir yordayıcı etkisi görülmezken ( $p > .05$ ), deneyimlere açıklık ( $\beta = .102$ ,  $t_{(357)} = 2.662$ ,  $p < 0.05$ ), yumuşak başlılık ( $\beta = -.099$ ,  $t_{(357)} = -3.773$ ,  $p < 0.05$ ), sorumluluk ( $\beta = -.066$ ,  $t_{(357)} = -2.045$ ,  $p < 0.05$ ), duygusal denge ( $\beta = -.111$ ,  $t_{(357)} = -3.973$ ,  $p < 0.05$ ) anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.23: Kişilik Özelliklerinin, Kendini Acındırmaya Çalışma, İzlenim Yönetimi Taktiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları**

Bağımsız Değişkenler (Kişilik Özellikleri)	B	S.H	B	T	P	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF
Sabit	2,137	,206		10,368	,000				
Deneyimlere Açıklık	-,017	,035	-,031	-,473	,637	-,134	-,025	,609	1,643
Yumuşak Başlılık	-,019	,024	-,045	-,770	,442	-,143	-,040	,747	1,339
Sorumluluk	-,028	,030	-,054	-,931	,352	-,126	-,049	,762	1,312
Dışa Dönüklük	,017	,023	,044	,726	,468	-,071	,038	,696	1,436
Duygusal Denge	-,074	,026	-,180	-2,887	<b>,004*</b>	-,218	-,149	,662	1,510
R=,231 F <sub>(5,367)</sub> =4,150		R <sup>2</sup> <sub>(adjusted)</sub> =,041 P=.000							

\*P<0.05 Bağımlı Değişken KAÇ: Kendine Acındırmaya Çalışma Durbin Watson: 2,015

Tablo 3.23’de analiz sonucunda anlamlı bir regresyon modeli,  $F_{(5, 367)} = 4,150$ ,  $p < 0.000$ , ve kendini acındırmaya çalışma bağımlı değişkenindeki varyansın yaklaşık %4’ünün ( $r^2_{\text{adjusted}} = ,041$ ) bağımsız değişkenler, deneyime açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, dışa dönüklük, duygusal dengeli kişilik, tarafından açıklandığı görülmüştür. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin KAÇ üzerindeki göreceli önem sırası; duygusal denge, sorumluluk, yumuşak başlılık, deneyime açıklık, olarak görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde kaç üzerinde, deneyimlere açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, dışa dönük, kişilik özelliğinin anlamlı bir yordayıcı etkisi görülmezken ( $p > .05$ ), duygusal denge kişilik özelliğinin anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta = -.074$ ,  $t_{(357)} = -2.887$ ,  $p < 0.05$ ). Değerler incelendiğinde negatif yönde bir etki olduğu görülmekte olup, duygusal dengeli kişilik özelliği arttıkça KAÇ düşmektedir. Diğer bir deyişle duygusal dengeli kişiliğin zıttı olarak bilinen nevrotik kişilik arttıkça KAÇ’da artmaktadır. nevrotik kişilik özelliği gösterenlerin bu taktiği kullandığı söylenebilir.



**Tablo 3.24: Kişilik Özelliklerinin, İşine Sahip Çıkmaya Çalışma, İzlenim Yönetimi Taktiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları**

Bağımsız Değişkenler (Kişilik Özellikleri)	B	S.H	B	T	P	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF
Sabit	3,231	,305	-	10,601	,000	-	-	-	-
Deneyimlere Açıklık	-,024	,052	-,029	-,453	,651	-,181	-,024	,609	1,643
Yumuşak Başlılık	-,050	,036	-,079	-1,383	,167	-,213	-,072	,747	1,339
Sorumluluk	-,021	,044	-,027	-,484	,629	-,143	-,025	,762	1,312
Dışa Dönüklük	,023	,034	,039	,669	,504	-,109	,035	,696	1,436
Duygusal Denge	-,173	,038	-,276	-4,553	,000*	-,320	-,231	,662	1,510
R=,331 F <sub>(5, 367)</sub> =9,045	R <sup>2</sup> <sub>(adjusted)</sub> =,098 P=.000								

\*P<0.05 Bağımlı Değişken İSÇÇ: Kendine Acındırmaya Çalışma Durbin Watson: 1,813

Tablo 3.24'de analiz sonucunda anlamlı bir regresyon modeli,  $F_{(5, 367)}=9,045$ ,  $p<0.000$ , ve işine sahip çıkmaya çalışma bağımlı değişkenindeki varyansın yaklaşık %10'unun ( $r^2_{\text{adjusted}}=,098$ ) bağımsız değişkenler, deneyime açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, dışa dönüklük, duygusal dengeli kişilik, tarafından açıklandığı görülmüştür. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (□) göre, yordayıcı değişkenlerin İSÇÇ üzerindeki göreceli önem sırası; duygusal denge, yumuşak başlılık, dışa dönüklük, deneyime açıklık, sorumluluk olarak görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde işç üzerinde, deneyimlere açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, dışa dönük, kişilik özelliğinin anlamlı bir yordayıcı etkisi görülmezken ( $p>.05$ ), duygusal denge kişilik özelliğinin anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta=-,276$ ,  $t_{(367)}=-4.553$ ,  $p<0.05$ ). Değerler incelendiğinde negatif yönde bir etki olduğu görülmekte olup, duygusal dengeli kişilik özelliği arttıkça İSÇÇ kişilik özelliği düşmektedir. Başka bir deyişle

duygusal dengeli kişiliğin zıttı olarak bilinen nevrotik kişilik arttıkça İSÇÇ'da artmaktadır. nevrotik kişilik özelliği gösterenlerin bu taktiği kullandığı söylenebilir.

**Tablo 3.25: Kişilik Özelliklerinin, Yaşam Doymu Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları**

Bağımsız Değişkenler (Kişilik Özellikleri)	B	S.H	B	T	P	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF
Sabit	2,594	,324	-	8,008	,000	-	-	-	-
Deneyimlere Açıklık	,017	,056	,020	,300	,764	,122	,016	,609	1,643
Yumuşak Başlılık	-,001	,038	-,002	-,025	,980	,090	-,001	,747	1,339
Sorumluluk	-,016	,047	-,019	-,331	,741	,071	-,017	,762	1,312
Dışa Dönüklük	,047	,036	,080	1,304	,193	,137	,068	,696	1,436
Duygusal Denge	,096	,040	,149	2,374	<b>,018*</b>	,181	,123	,662	1,510
R = ,197 F <sub>(5, 367)</sub> = 2,966	R <sup>2</sup> <sub>(adjusted)</sub> = ,026 P = .012								

\*P<0.05 Bağımlı Değişken Yaşam Doymu Durbin Watson: 1,736

Tablo 3.25'de analiz sonucunda anlamlı bir regresyon modeli, F (5, 367) = 2,966, p<0.000, ve yaşam doymu değişkenindeki varyansın yaklaşık %3'ünün (R<sup>2</sup><sub>adjusted</sub>=,026) bağımsız değişkenler, deneyime açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, dışa dönüklük, duygusal dengeli kişilik, tarafından açıklandığı görülmüştür. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin yaşam doymu üzerindeki göreceli önem sırası; duygusal denge, dışa dönüklük, deneyime açıklık, sorumluluk, yumuşak başlılık olarak görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde yaşam doymu üzerinde, deneyimlere açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, dışa dönük, kişilik özelliğinin anlamlı bir yordayıcı etkisi görülmezken (p>.05), duygusal denge kişilik özelliğinin anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu görülmektedir (β = ,149, t (357) = 2.374, p<0.05). duygusal denge kişilik özelliği yaşam doymu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.



## Tartışma Sonuç ve Öneriler

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişilik özellikleri, izlenim yönetimi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye odaklanan bu çalışma nicel araştırma yaklaşımına dayalı olarak yapılmıştır. Bu kapsamda araştırma yordayıcı ve ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. İlgili literatür incelendiğinde öğretmenlerin kişilik özellikleri, izlenim yönetimi ve yaşam doyumu üzerine ayrı başlıklar altında çalışmaların olduğu görülmektedir. Ancak bu çalışmalar da beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin izlenim yönetimi taktikleri ile yaşam doyumu ilişkisinde kişilik özelliklerinin rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Örgütlerde önemli bir davranış biçimi olarak görülen izlenim yönetiminin kişilik özellikleri ile ilişkisini belirten çalışmalar savunma sanayi çalışanları (Tabak vd., 2010) konaklama işletmesi çalışanları (Tatar, 2013) gibi sektör çalışanları üzerinde araştırılsa da eğitim hizmetlerinde bu çalışmanın eksik kaldığı görülmektedir.

Türk Milli Eğitiminin genel ve özel amaçları doğrultusunda kaliteli insan yetiştirmeye çalışan eğitim kurumlarının bu amacını gerçekleştirebilmesi için kaliteli ve etkili bir iletişim sürecini ortaya koymalıdır. Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin en önemli aktörleri olan öğretmenler, bu iletişim sürecini etkili bir şekilde kullandıklarında, öğrencilerin kişilik gelişiminde ve sosyal hayatta yer edinebilmesi için ihtiyaç duyduğu bilgi ve beceriyi kazanmasında önemli ölçüde fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin kişilik özellikleri de eğitim hizmetlerinde önemli bir yere sahiptir. Daha iyi ve etkili bir öğretmen kişisel bazı özellikleri ile de dikkat çekmektedir. İyi ve etkili bir öğretmenin özelliklerinde sakin, telaşlanmayan, sinirlenmeyen, sabırlı, gibi kişisel özelliklere sahip olunması gerekliliği vurgulanırken, McDonald (1975) iyi bir öğretmenin özelliklerini üç ana başlıkta belirtmiştir. Bunlar kişisel özellikler, entelektüel vasıflar, öğretim yöntemleri

ile ilgili yaklaşımlar ve tutumlar şeklindedir. Burada kişisel özellikler ve kişilik yapısı önemli olduğu düşünülmektedir.

Bir davranış biçimi olarak son zamanlarda örgütsel alanda da önemli bir kavram haline gelen (Rosenfeld ve Giacalone, 1991; Rosenfeld vd., 1995; Demir, 2002) izlenim yönetimi ise öğretmenler tarafından da etkin bir şekilde kullanılmaktadır (Bilgin, 2021). Öğretmenlerin kullanmış olduğu izlenim yönetimi davranışları üzerine çalışmalar ilgili alanda görülmektedir. Kendilerine, öğrencilere ve uzun vadede tüm topluma yeni bilgi, beceri ve değerlerin kazandırılmasında önemli rol ve sorumluluklar üstlenen öğretmenlerin, sergiledikleri tutum ve davranışlarıyla çevrelerindeki bireyler üzerinde olumlu bir izlenim oluşturmaları da gerekmektedir. Öğretmenlerin duruma ve kişiye göre farklı taktikler kullanarak çevrelerindeki bireyler üzerinde istenilen izlenimleri oluşturma ve kendileriyle ilgili oluşan izlenimleri yönetmek için çaba gösterdikleri de görülmektedir (Bozbayındır, 2020).

Araştırmanın problem cümlesi doğrultusunda oluşturulan kişilik özellikleri, izlenim yönetimi ve yaşam doyumu ölçeklerinin demografik değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, mesleki kıdem, idari görev) farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir. Testlere ilişkin sonuçlar ilgili alan çalışmaları ile birlikte aşağıda tartışılmaktadır.

### **Fark Testi 1: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin bazı demografik özelliklerine göre kişilik özellikleri anlamlı farklılık gösterir.**

Çalışmada kullanılan On-madde kişilik envanterine göre, öğretmenlerin kişilik özellikleri boyut ortalamalarına göre sırasıyla sorumluluk  $\bar{x}=6.21$ , deneyimlere açıklık  $\bar{x}=6.19$ , dışa dönüklük  $\bar{x}=5.84$ , yumuşak başlılık  $\bar{x}=5.82$ , duygusal dengeliklik  $\bar{x}=5.73$  olarak bulunmuştur. En yüksek puan ortalamasına sahip olan sorumluluk boyutu olurken, en düşük ortalama değere sahip olan ise duygusal denge kişilik boyutudur.

Sorumluluk, organizasyonun ve öz-disiplinin özelliklerini yansıtmakta olup bir kişinin olgunlaşan dikkat becerilerini ve öz-düzenleme ile ilgili anlık dürtüler yerine uzun vadeli hedeflere odaklanma yeteneklerini göstermektedir (Shiner, 2009). Ayrıca sorumlu kişilik özelliği gösteren bireyler güvenlidir, çalışkan, hırslı, dakik, düşünceli, azimli ve performans odaklıdır (Spector, 2006). Öğretmenlerin sorumlu kişilik özelliklerinin yüksek bulunması bu özelliklerinin de yüksek olduğunu göstermektedir.

İlgili literatür incelendiğinde öğretmenlerin kişilik özellikleri üzerine yapılan çalışmalarda beş faktör sınıflamasına göre öne çıkan kişilik boyutları, sorumluluk, deneyime açıklık, dışa dönüklük, yumuşak başlılık olarak görülmektedir (Ekşi, 2004; Göl, 2015; Karatabak, 2018; Demir, Demir ve Bolat,

2017; Yazıcı, 2021; Mete, 2006; Kaplan ve Cemaloğlu 2020, ; Uğurlu, 2012; Gökler ve Taştan, 2018; Kalafat, 2012; Kaptangil ve Erenler, 2014; Göksal, 2017; Kırdök ve Doğanülkü, 2018). Alandaki sonuçlar çalışmadaki bulguları desteklemektedir. Ancak en az puana sahip kişilik boyutunda ise duygusal dengesizlik (nevrotik) kişilik boyutunun çalışmalarda sıklıkla raporlandığı görülmektedir (Uğurlu, 2012; Kalafat, 2012; Mete, 2006; Ekşi, 2004; Kaptangil ve Erenler, 2014; Göl, 2015; Karatabak, 2018; Yıldırım ve Üstüner, 2021). Çalışmadaki duygusal dengeli boyutunun düşük puan göstermesi alandaki sonuçlarla desteklenmemektedir. Öğretmenlik mesleği sorumluluğu yüksek stres yüklü mesleklerin başında gelmektedir. Dolayısıyla katılımcıların duygusal dengeli kişilik boyutu puanlarının düşük olmasını, mesleğin getirmiş olduğu stresle birlikte duygu durum değişikliklerine müsait olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

### **Fark Testi 1a: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre kişilik özellikleri anlamlı farklılık gösterir**

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin kişilik özellikleri yumuşak başlılık ve sorumluluk alt boyutlarından anlamlı farklılık görülmezken, deneyime açıklık, dışa dönüklük, duygusal denge alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmektedir. Cinsiyet farklılığına göre erkekler, kadınlara göre daha fazla deneyime açık, dışa dönük ve duygusal denge kişilik özelliği göstermektedir.

İlgili literatür incelendiğinde cinsiyet farklılığına göre kişilik özelliklerinin bazı çalışmalarda farklılaşmadığı (Doğar, 2013; Ercan, 2014; Göksal, 2017; Kardaş, 2018; Yıldırım, 2014; Kahveci, 2001; Oktay, 2007), bazı çalışmalar da ise önemli farklılıkların olduğu (Uğurlu, 2012; Göl, 2015; Yıldırım ve Üstüner, 2021; Yazıcı, 2021; Demirci, 2003; Tathoğlu, 2010; Ulucan & Bahadır, 2011; Açikel, 2013) görülmektedir. Kişiliğin doğuştan geldiği görüşü farklılığın olmadığı çalışmalarda vurgulanmaktadır. Farklılığın olduğu çalışmalarda ise özdisiplin, dışa dönüklük, ve nevrotiklik boyutlarında kadınlar lehine (Uğurlu, 2012), sorumlu kişilik boyutunda kadınlar lehine (Göl, 2015; Yıldırım ve Üstüner, 2021), uyumluluk (yumuşak başlılık) ve sorumluluk boyutunda kadınlar lehine (Demirci, 2003; Tathoğlu, 2000; Ulucan ve Bahadır, 2011; Açikel, 2013) anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir.

Çalışmalar da görüldüğü üzere ağırlıklı olarak kadınlar lehine anlamlı farklılığın olduğu bulgular mevcuttur. Çalışmadaki sonuçlarda erkekler lehine farklılıklar tespit edilmiştir. Alandaki bulgularla sonuçlar farklılık göstermektedir. Erkeklerin bayan katılımcılara göre daha fazla deneyime açık, dışa dönük, duygusal dengeli kişilik özelliği serilemelerinin sebebi olarak beden eğitimi ve spor branşından kaynaklandığı düşünülmektedir. Erkek öğretmen-

ler bu branş özelinde ders dışı etkinlikler, sportif faaliyetlere katılım, müsabakalarda görev alma gibi faaliyetleri daha fazla yürütmektedir. Bayan öğretmenler genel olarak doğası gereği ev işleri, çocuk bakımı gibi işlerle meşgul oldukları bir dönem geçirmektedir. Bu dönemlerde ders dışı sportif etkinlikler ve müsabakalara daha az katılım göstermektedir. Bu sebeplerden dolayı erkek öğretmenler bayanlara göre daha aktif olabilmektedir. Spor liseleri takım ve bireysel sporlarda yarışmacı bir kimliğe sahiptir. Okul ve kulüp olarak birçok branştan takım çalışmaları ve müsabaka takvimi diğer liselere göre oldukça fazladır. Dolayısıyla spor liselerinde çalışan erkek beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde dışa dönük, deneyime açık kişilik özellikleri tüm bu sebeplerden dolayı yüksek düzeyde görülmüş olabilir.

**Fark Testi 1b: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş değişkenine göre kişilik özellikleri anlamlı farklılık gösterir.**

Yaş değişkenine göre kişilik özelliklerinden deneyimlere açıklık, sorumluluk, dışa dönük boyutlarında anlamlı farklılık görülmezken, yumuşak başlılık ve duygusal dengeliklik boyutunda anlamlı farklılık görülmektedir. Bu farklılığın 51-60 yaş gurubu lehine diğer tüm guruplardan daha yüksek ve anlamlı olduğu bulunmuştur. Yaşı ileri olan katılımcıların yaşı küçük olanlara göre sempatik ve sıcak, sakin, duygusal olarak dengeli kişilik özelliklerini daha fazla sergiledikleri söylenebilir.

İlgili alan çalışmaları incelendiğinde kişilik özelliklerinde yaş değişkenine göre farklılık gösterdiğini bildiren çalışmalar (Sevi, 2009; Sır, 2016; Terrel, Hill & Nagoshi, 2008) olduğu gibi, farklılığın olmadığını belirten çalışmalarda görülmektedir (Doğar, 2013; Tekin, 2012; Ulucan & Bahadır, 2011). Alan yazında farklılık belirten çalışmalar incelendiğinde, nevroitiklik alt boyutunda katılımcıların yaş ilerledikçe daha düşük puana sahip olduğunu, yani dengeli davranışların artış gösterdiğini belirten çalışmalar bulunmaktadır (Tunç & Aliyev, 2015; Çelebi ve Uğurlu, 2014; Eysenck & Wilson, 2000; Sır, 2016). Bu sonuçta çalışmamızdaki bulguları desteklemektedir. Bu çalışmada da yaşı ileri olan 51-60 yaş katılımcıların duygusal dengeli kişilik özelliklerini diğer yaş guruplarına göre daha fazla gösterdikleri bulunmuştur.

**Fark Testi 1c: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre kişilik özellikleri anlamlı farklılık gösterir.**

Eğitim durumu değişkenine göre kişilik özelliklerinden deneyime açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük, duygusal denge, alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmezken, yumuşak başlılık alt boyutunda lisans mezunları lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Costa ve McCrea (1992) Yumuşak başlılık

boyutunun dürüstlük, özgecilik, güven ve itaat, alçak gönüllülük ve merhametli olma gibi özellikler içerdiğini belirtmektedirler.

Kişilik özellikleri üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde pek çok çalışmada eğitim durumu değişkeni göz önüne alınmadığı görülmektedir (Çelebi ve Uğurlu, 2014; Kalafat, 2012;)

Kişilik özelliklerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını inceleyen çalışmalarda ise bazı kişilik özelliklerinde farklılığın görüldüğü ifade edilmektedir. Oktay (2007) ve Göksal (2017) araştırmalarında kişiliğin sorumluluk alt boyutunda ön lisans mezunlarının lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğunu belirtmişlerdir. Doğan'ın (2013) araştırmasında ise dışadönüklük alt boyutunda yüksek lisans mezunlarının, lisans mezunlarına göre daha yüksek puanlara sahip olduğunu belirtmektedir.

### **Fark Testi 1d,e,f: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durum, mesleki kıdem, idari görev değişkenine göre kişilik özellikleri anlamlı farklılık gösterir**

Katılımcıların kişilik özellikleri boyutlarında medeni durum ve idari görev alma değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık görülmezken, mesleki kıdem değişkenine göre sorumluluk ve duygusal denge boyutlarında anlamlı farklılık görülmektedir. Bu farklılığa göre 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcıların, 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcılara göre, sorumlu ve duygusal denge kişilik boyutları puanları daha yüksek olduğu görülmüştür.

İlgili literatür incelendiğinde Doğan (2013) yaptığı çalışmada kişilik özelliklerinin mesleki kıdeme göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Göksal (2017) ise çalışmasında kişiliğin alt boyutlarından sorumluluk ve açıklık boyutlarında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir. Bu farklılığın sorumluluk boyutunda mesleki kıdemi yüksek olanlar lehine, açıklık boyutunda ise mesleğe yeni başlayanlar ve meslekte 21 yıl ve üzeri çalışanlar lehine olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçta çalışmadaki sonuçları kısmen destekler niteliktedir.

### **Fark Testi 2: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin bazı demografik özelliklerine göre izlenim yönetimi anlamlı farklılık gösterir.**

Katılımcıların izlenim yönetimi ölçeğine verdiği cevaplara ilişkin ortalama puanlara göre en yüksek ortalamaya sahip NTKS  $\bar{x}=2,70$  taktiği olarak görülürken diğer boyutların ortalama puanlarının düşük olduğu, en düşük ortalama puana ise KAÇ ve KÖZFE  $\bar{x}=1,42$  boyutu olduğu görülmüştür. Spor liselerinde çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenleri izlenim yönetimi



taktiklerinden NTKS taktiğini diğer taktiklere göre daha çok ve belirgin bir şekilde tercih ettikleri görülmektedir.

İlgili alan çalışmaları incelendiğinde Karakuş ve Alev (2016) “Öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerleri ile izlenim yönetimi taktikleri seçimi arasındaki ilişki” adlı çalışmalarında Gaziantep İli Şahinbey ve Şehitkâmil merkez ilçelerinde görev yapan 338 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmanın verileri “izlenim yönetimi taktikleri ölçeği” ve “bireysel ve örgütsel değerler ölçeği” ile toplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, bireysel değerlerden otorite değerine sahip olanlar, izlenim yönetimi taktiklerinden kendini acındırmaya çalışma ve niteliklerini tanıtmaya çalışma taktiklerini daha çok kullandıkları sonucuna ulaşmışlardır. Bahadır (2007) Sakarya il merkezindeki görev yapan 389 öğretmen ve 155 eğitim yöneticisi üzerinde yaptığı “Resmi ve Özel İlköğretim Yöneticilerinin İzlenim Taktiklerini Kullanma Düzeyleri” adlı çalışmasında, İlköğretim yöneticileri, okuldaki yönetici ve öğretmenlerin kendilerine ilişkin izlenimleri önemsediklerini, yöneticilerin en sık örnek olma ve özür dileme taktiğini kullandığı, sonucunu bulmuştur. Ayrıca özel okulda görev yapan yöneticilerde, kendini tanıtmaya yönelik taktikleri resmi ilköğretim okulunda görev yapanlara yöneticilere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Demir (2002) “Türkiye’deki Resmi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İzlenim Yönetimi” başlıklı çalışmasında öğretmenlerin kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerinden en sık örnek olmayı, kendini savunmaya yönelik taktiklerden ise özür dilemeyi kullandıkları sonucuna ulaşmıştır. Sıgır, Tabak ve Türköz (2011) “Eğitimciler Açısından İzlenim Yönetimi Stratejileri” çalışmasında, emekli öğretmenlerin en çok “iş deneyimi veya eğitiminden gururla söz etme” maddesine, çalışan öğretmenlerin ise en çok “vazifenin yapılmasını engelleyen bir meslektaş ile karşılaşıldığında güçlü bir şekilde mücadele etme” maddesine olumlu yanıt verdikleri sonucunu bulmuştur. Sayıcı (2012) “İlköğretim Kurum Yöneticilerinin İzlenim Yönetimi” başlıklı çalışmasında, ilköğretim okullarındaki müdürlerin çok büyük çoğunluğunun izlenimleri önemsediklerini tespit etmiştir. Yöneticilerin öğretmenlere yönelik en fazla övgü taktiğini, en az ise yıldırma ve engel olma taktiğini kullandığı sonucuna ulaşmıştır. Oğuzhan ve Sıgır (2014) “Eğitim Kurumlarında İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımına Etik İklim Tipinin Etkisinde Lider Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü” başlıklı araştırmasında, tüm demografik guruplar içerisinde niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye taktiği kullanımının en yüksek olduğu sonucunu tespit etmiştir. Yıldırım (2021) “Örgüt Kültürü Algısının İzlenim Yönetimi Üzerine Etkisi” adlı çalışmasında izlenim yönetimi taktiklerinden en yüksek ortalamaya kendi önemini zorla fark ettirmeye taktiği olduğunu, en düşük puan ortalaması ise kendini örnek göstermeye taktiğinde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

### **Fark Testi 2a: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre izlenim yönetimi anlamlı farklılık gösterir**

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre izlenim yönetimi taktiklerinden KÖZFE ve KAÇ taktiğinde anlamlı bir farklılık görülmezken, NTKS, KÖPGÇ ve İŞÇÇ taktiklerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Ortalama değerler incelendiğinde erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre izlenim yönetimi taktiklerinden niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye (NTKS), kendini örnek personel gibi göstermeye çalışma (KÖPGÇ) taktiklerini daha fazla kullandığı görülürken, işine sahip çıkmaya çalışma (İŞÇÇ) taktiğinde kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre bu taktiği daha fazla kullandığı tespit edilmiştir.

İlgili alan çalışmaları incelendiğinde kullanılan izlenim yönetimi taktikleri bazı çalışmalarda cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir (Heatharington, Burns ve Gustafson, 1998, s.889; Riordan vd., 1994, s.715; Guadagno ve Cialdini, 2007, s.483). Akyavuz ve Karadağ (2019) “Öğretmenlerin İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Belirlenmesi” adlı çalışmasında, öğretmenlerin, izlenim yönetimi taktiklerinden acındırma, yağcılık ve örnek çalışan olma boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğunu farklılığın erkek öğretmenler lehine anlamlı olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Demir (2002) ve Sıgır, Tabak ve Türköz (2011) tarafından yapılan çalışmalarda da erkek öğretmenlerin kadınlara göre daha fazla izlenim yönetimi taktiklerini kullandıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlar çalışmadaki bulguları destekler niteliktedir.

### **Fark Testi 2b: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş değişkenine göre izlenim yönetimi anlamlı farklılık gösterir.**

Katılımcıların yaş değişkenine göre izlenim yönetimi taktiklerinden NTKS, KÖPGÇ, KAÇ, boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmezken, KÖZFE ile İŞÇÇ taktiklerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılığın, KÖZFE alt boyutunda 21-30 yaş gurubu katılımcılar lehine olduğu tespit edilirken, İŞÇÇ taktiğinde diğer yaş gurupları ile 51-60 yaş gurubu katılımcılar arasında farkın olduğu, farkın diğer yaş gurubu katılımcılar lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Alan yazında yapılan çalışmalarda Akyavuz ve Karadağ (2019) öğretmenlerin izlenim yönetimi taktikleri kullanımında yaşın anlamlı bir değişken olmadığı sonucuna ulaşırken, Demir (2002) mesleki kıdemi yüksek olanların dolayısıyla yaşlı ileri olanların övgü, niteliklerini tanıtırma taktiklerini daha fazla kullandıkları sonucuna ulaşmıştır. Sıgır, Tabak ve Türköz (2011) öğretmenlerin yaşlı ilerledikçe KAÇ taktiğini daha fazla kullandıklarını tespit etmiştir.

21-30 yaş, genç katılımcıların KÖZFE taktiğini daha fazla tercih etmelerinin sebebi olarak, eğitim kurumlarında ve meslekte yeni oldukları için, çalışma arkadaşlarına ve diğer paydaşlara kendini fark ettirme, kendini gösterme çabalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

İSÇÇ taktiğinde 51-60 yaş gurubu katılımcıların diğer yaş guruplarına göre bu taktiği kullanmamalarının sebebi olarak ise yaşı ilerlemiş öğretmenlerin emekliliği yaklaştığı için farklı yaşam amaçlarını ön planda tutmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

**Fark Testi 2c: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre izlenim yönetimi anlamlı farklılık gösterir.**

Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre izlenim yönetimi taktiklerinden NTKS ve KÖPGÇ boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmezken, KÖZFE, KAÇ ve İSÇÇ boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ortalama değerler incelendiğinde eğitim durumu lisansüstü olanların izlenim yönetimi taktiklerinden KÖZFE, KAÇ ve İSÇÇ' yı Lisans mezunlarına göre anlamlı bir şekilde daha fazla kullandıkları sonucu bulunmuştur.

İlgili literatür incelendiğinde eğitim durumu değişkeninin izlenim yönetimi taktiklerinin belirlenmesinde bir değişken olarak kullanılmadığı görülmüştür.

**Farkt Testi 2 d,e,f : Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durum, mesleki kıdem, idari görev değişkenine göre izlenim yönetimi anlamlı farklılık gösterir.**

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre izlenim yönetimi taktiklerinden NTKS, KÖPGÇ, KÖZFE, KAÇ, İSÇÇ boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Mesleki kıdem değişkenine göre izlenim yönetimi taktiklerinden NTKS, KÖPGÇ, KAÇ, İSÇÇ boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmezken, KÖZFE boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılığın 1-5 yıl ile 11-15 yıl çalışanlar arasında olduğu, farklılığın 1-5 yıl çalışanlar lehine yüksek olduğu tespit edilmiştir. 1-5 yıl çalışma yılına sahip olan katılımcıların 11-15 yıl çalışanlara göre KÖZFE taktiğini daha fazla kullandığı sonucuna ulaşılmıştır.

İdari görev değişkenine göre izlenim yönetimi taktiklerinden NTKS, KÖPGÇ ve KAÇ boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmezken, KÖZFE ve İSÇÇ boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ortalama değerlere bakıldığında idari görev yapanların izlenim yönetimi taktiklerinden KÖZFE ve İSÇÇ 'yı anlamlı bir şekilde daha fazla kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır.

**Fark Testi 3: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin bazı demografik özelliklerine göre yaşam doyumu anlamlı farklılık gösterir.**

Yaşam doyumu ölçeğine verilen cevaplar incelendiğinde en yüksek ortalama puana  $\bar{x}=3,67$  ile “Yaşamımdan Memnunum” sorusuna verilen cevaplar olurken en düşük ortalama puana ise  $\bar{x}=3,04$  ile “Tekrar Dünyaya Gelsem Hayatımdan Hemen Hemen Hiçbir Şeyi Değiştirmezdim” sorusuna verilen cevaplar olduğu görülmüştür. Spor liselerinde çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşam doyumu genel ortalama puanlarının  $\bar{x}=3,41$  olduğu görülmüştür. Bu ortalama değer katılımcıların yaşam doyumu düzeylerinin “Orta Düzeyde Katılıyorum” seviyesinde olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların “Tekrar Dünyaya Gelsem Hayatımdan Hemen Hemen Hiçbir Şeyi Değiştirmezdim” sorusuna verilen cevapların, en düşük ortalama değere sahip olmasını, katılımcıların yaşamından memnun olsalar da, mevcut yaşam koşullarından daha iyi bir yaşam koşulları iyi maddi durumlar, daha fazla imkanlar, daha fazla gelir, farklı bir sosyal statüsü gibi beklentilerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

**Fark Testi 3 a,b,c,d,e,f : Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, mesleki kıdem, idari görev değişkenine göre yaşam doyumu anlamlı farklılık gösterir.**

Katılımcıların yaşam doyumu ölçeği puanları cinsiyet ve idari görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermezken  $p>.05$ , eğitimi durumu, medeni durum, yaş, ve mesleki kıdem değişkenlerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ). Bu farklılığa göre eğitim durumunda lisansüstü mezunu olanların  $\bar{x}=3,62$  lisans mezunu olanlara  $\bar{x}=3,37$  göre, medeni durumu evli olanların  $\bar{x}=3,49$  bekar olanlara  $\bar{x}=3,23$  göre yaşam doyumları daha yüksek bulunmuştur.

Alan yazın incelendiğinde evlilik yaşamından alınan doyumun bireyin iyi oluşunun önemli bir belirleyicisi olduğu ifade edilirken, mutlu bir evlilik hayatı sürenlerin yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir (Sacco ve Phares, 2001, s. 504). Çalışma sonuçlarına göre evli olanların yaşam doyumları bekar olanlara göre daha yüksek bulunmasının sebebini, evli olan bireylerin mutlu bir evlilik yaşamı geçirmesinden kaynaklandığı söylenebilir.

Eğitim durumu değişkeninde lisansüstü mezunlarının yaşam doyumlarının lisans mezunlarına göre daha yüksek bulunmasının lisansüstü mezunların idealist olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Lisansüstü eğitim genel olarak kendini geliştirmek isteyen, bir üst öğrenim olan üniversitelerde akademisyen olarak çalışabilmek için yol basamaklarındandır. Bunu hedeflemiş bireylerin idealist ve yaşama daha pozitif baktığı, hayata yönelik hedeflerinin

olduğu, bu sebeplerden dolayı da yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Yaş değişkenine göre 21-30 yaş gurubu ile 41-50, 51-60 yaş arasında farklılığın olduğu, farklılığın 51-60 yaş gurubu lehine anlamlı olduğu tespit edilmiştir. 31-40 yaş gurubu ile 41-50, 51-60 yaş gurubu arasında da farklılığın olduğu, farklılığın 51-60 yaş gurubu lehine anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre 1-5 yıl çalışanlar ile 16 ve üzeri çalışanlar arasında farklılığın olduğu bu farklılığında 16 ve üzeri çalışanlar lehine anlamlı olduğu görülmüştür. Yaş değişkenine uyumlu bir şekilde mesleki kıdemi yüksek olanların düşük olanlardan yaşam doyumu puanlarının yüksek bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mesleki kıdemi ve yaşı ileri olan bireylerin gençlere göre yaşam doyumlarının daha yüksek olmasının yaşı ileri katılımcıların yaşamı boyunca öngördüğü amaçlara ulaşmasının sonucundan kaynaklandığı düşünülmektedir. Yaşı ileri olan bireyler hedeflerini, amaçlarını ve yaşamdan beklentilerini büyük ölçüde tamamlayan bireylerdir.

Araştırmanın problem cümlesi doğrultusunda oluşturulan kişilik özellikleri, izlenim yönetimi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri içeren hipotezler oluşturulmuş ve ilgili alan çalışmaları ile birlikte aşağıda tartışılmıştır.

**Hipotez 1: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişilik özellikleri, izlenim yönetimi ve yaşam doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.**

Kişilik özellikleri, izlenim yönetimi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiler incelendiğinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

On-madde kişilik ölçeği alt boyutları Deneyimlere açıklık, Yumuşak başlılık, Sorumluluk, Dışa Dönüklük, Duygusal Denge arasındaki ilişkiler değerlendirildiğinde orta düzeyde pozitif yönde ilişkiler görülmüştür. Kişilik boyutları arasındaki ilişki düzeyleri  $r=.288$  ile  $r=.500$  arasında değişmektedir. On-madde kişilik ölçeğine göre kişilik boyutları birbirinden fazla ayrıışma- maştır. Kişilik boyutlarını ölçen soruların az olması bunda etkili olmuş olabilir. Daha ayırıcı bir kişilik testi için projektif kişilik testleri ya da görüşme yöntemleri kullanılabilir.

Kişilik özellikleri ve izlenim yönetimi taktikleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde kişilik özellikleri ile niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye, kendini örnek personel gibi göstermeye çalışma arasında orta düzeyde (pozitif) ilişkiler görülmüştür. Kişilik özellikleri ile kendi önemini zorla fark ettirmeye çalış-

ma, kendine acındırmaya çalışma, işine sahip çıkmaya çalışma taktiği arasında orta ve düşük düzeyde (negatif) ilişkiler tespit edilmiştir.

Yaşam doyumu ile kişilik özelliklerinden deneyimlere açıklık ve dışa dönüklük arasında zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişki görülürken, diğer kişilik özellikleri ile anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Yaşam doyumu ile izlenim yönetimi taktiklerinden, niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye ile kendini örnek personel gibi göstermeye çalışma ve işine sahip çıkmaya çalışma taktiği arasında düşük düzeyde pozitif yönde ilişki görülürken, diğer taktikler arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Literatür incelendiğinde kişilik özellikleri, izlenim yönetimi arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar görülmektedir. Tatar (2013) “izlenim yönetimi davranışlarında kişilik özelliklerini rolü” adlı çalışmasını konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde gerçekleştirmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre kişilik özelliklerinden yumuşak başlılık-gelişime açıklık ile duygusal denge arasında orta düzeyde pozitif ilişki, kişilik özellikleri ve izlenim yönetimi arasında da orta düzeyde pozitif bir ilişki tespit etmiştir. İzlenim yönetimini üç bölümde iş odaklı, yönetici odaklı, kişisel odaklı olarak ele alan Tatar, kişilik özelliklerinin yönetici odaklı izlenim yönetimlerinin %13 ‘ünü, iş odaklı izlenim yönetimlerinin %12’sini, kişisel odaklı izlenim yönetimlerinin %22’lik bir kısmını açıkladığı sonucuna ulaşmıştır.

Tabak vd., (2010) “İzlenim yönetimi taktiklerinde beş faktör kişilik özelliklerinin rolü” adlı çalışmasını savunma sanayi çalışanları üzerinde gerçekleştirmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre KAÇ taktiğiyle, kişilik özelliklerinden uyumluluğun, sorumluluğun ve duygusal dengenin anlamlı ve negatif yönde, KÖPGÇ taktiğiyle uyumluluk ve duygusal dengenin, KÖZFE taktiğiyle uyumluluk arasında anlamlı negatif yönde ilişkiler olduğunu tespit etmiştir. Kişilik özelliklerinin izlenim yönetimi taktiklerini etkileme gücüne yönelik bulgularda ise uyumluluk kişilik özelliğinin NTKS, KÖPGÇ, KAÇ ve KÖZFE taktiklerinin önemli derecede belirleyicisi olduğunu tespit etmiştir. Sorumluluk kişilik özelliğinin sadece KAÇ taktiğinin önemli derecede belirleyicisi olduğu; duygusal denge kişilik özelliğinin de İŞÇÇ ve KAÇ taktiklerinin önemli derecede belirleyicisi olduğunu tespit etmiştir. Dışadönüklük kişilik özelliğinin ise, NTKS ve son olarak açıklık kişilik özelliğinin de İŞÇÇ izlenim yönetimi taktiğinin önemli derecede belirleyicisi oldukları sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlar çalışmadaki sonuçları desteklemektedir.

Acaray ve Günsel (2017) kamu çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği “Beş faktör kişilik özellikleri, izlenim yönetimi taktikleri ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi” adlı çalışmasında kişilik özelliklerinden dışadönüklük,

deneyime açık ve duygusal dengenin izlenim yönetimi taktikleri üzerinde pozitif, uyumluluğun ise negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca kendini sevdirmeye taktiğinin yaşam doyumu üzerinde pozitif, kendini acındırma taktiğinin ise negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

**Hipotez 2: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişilik özelliklerinin, izlenim yönetimi taktikleri üzerinde etkisi vardır.**

Kişilik özelliklerinin izlenim yönetimi taktikleri üzerindeki yordayıcı etki gücünü test etmek amacıyla yapılan testler sonucunda kişilik özelliklerinin tamamının izlenim yönetimi taktikleri üzerinde etkisi tek tek incelenmiştir. Bu bağlamda Hipotez 2a'ya ilişkin sonuçlar tartışılmıştır.

**Hipotez 2a: Kişilik özelliklerinin, niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye izlenim yönetimi taktiği üzerinde etkisi vardır.**

Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye izlenim yönetimi taktiğinin, kişilik özellikleri deneyime açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, dışa dönüklük, duygusal denge, tarafından yaklaşık %25'inin açıklandığı görülmüştür. NTKS üzerinde deneyime açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal denge kişilik özelliğinin anlamlı bir yordayıcı etkisi görülmezken ( $p > .05$ ), Dışa dönük kişilik özelliğinin anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dışa dönük bireyler dış dünyadan aldıkları enerjiyi dışarıya geri aktarırlar. Konuşkan ve sosyallerdir. İnsanlarla etkileşim kurmaktan zevk alırlar. Farklı ifadelerle dışa dönük bireyler konuşkan, enerjik, iddialı ve girişkendir. İletişim becerileri yüksek, liderlik vasıfları olan kişilerdir (Ehigie & Akpan, 2006; Zel, 2011: 26). İnsanlarla etkileşimi yüksek sosyal, girişken bireylerdir. Bu bireylerin NTK taktiğini kullanmaları kişilik özellikleri ile de uyumludur. Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışan birey başarılı olduğu özellikleri ön plana çıkarmaya çalışarak insanlarla etkileşimi yüksek, sosyal ve girişkenlik özelliğini de sergilemektedir.

**Hipotez 2b: Kişilik özelliklerinin, kendini örnek personel gibi göstermeye çalışma izlenim yönetimi taktiği üzerinde etkisi vardır.**

Kendini örnek bir personel göstermeye çalışma izlenim yönetimi taktiğinin, kişilik özellikleri deneyime açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, dışa dönüklük, duygusal dengeli, tarafından yaklaşık %14'ünün açıklandığı görülmüştür. KÖPGÇ üzerinde deneyime açıklık, sorumluluk, dışa dönük kişilik özelliğinin anlamlı bir yordayıcı etkisi görülmezken ( $p > .05$ ), yumuşak başlı

ve duygusal denge kişilik özelliğinin anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yumuşak başlı kişiler toplum yanlısı, sıcak, bağışlayıcı, empatik, açık sözlü iyi huylu, işbirliğine açık, güvenilir, alçakgönüllü ve şefkat gibi özellikleri içermektedir (John & Srivastava, 1999). Bireyin duygusal özelliklerini dışa yansıtan bir boyuttur (Sayar ve Dinç, 2009, s. 107). Sosyal ilişkilerin devam ettirilmesin de etkili bir özelliktir (Çetin ve Basım, 2013, s. 118).

Kurumsal olarak ele aldığımızda eğitim örgütleri olan okullarda, okul çalışanı öğretmenlerin uyumluluk düzeyinin yüksek olması çalışanlar arası iletişimin yüksek olmasına, uyum içerisinde kurumun amaçlarını yerine getirmede ve örgütsel performansını yükseltmede etkili olacaktır. Çalışma sonuçlarında yumuşak başlı kişilik özelliği ile KÖPGÇ taktiğinin uyumlu olduğu görülmektedir. Bunun sebebi olarak yumuşak başlı kişilerin, kendisinin yetersiz performans gösterdiğini ya da diğerlerinin daha fazla performans gösterdiğini düşünmelerinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

**Hipotez 2c: Kişilik özelliklerinin, kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma izlenim yönetimi taktiği üzerinde etkisi vardır.**

Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma izlenim yönetimi taktiğinin kişilik özellikleri deneyime açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, dışa dönüklük, duygusal dengeli, tarafından yaklaşık %13'ünün açıklandığı görülmüştür.

KÖZFE üzerinde dışa dönük kişilik özelliğinin anlamlı bir yordayıcı etkisi görülmezken ( $p > .05$ ), deneyimlere açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk duygusal dengenin anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Etki düzeyleri incelediğinde deneyimlere açıklığın pozitif yönde, yumuşak başlılık, sorumluluk duygusal dengenin negatif yönde bir etkisinin olduğu görülmüştür.

Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma taktiği kişinin kişisel çıkarları doğrultusunda diğer kişiler üzerinde baskın olmaya, onlara sert ve korkutucu görünmeye ve onlara karşı tehditkâr bir tavır almaya dönük bir izlenim yönetimi taktiğidir. Bu izlenim yönetim taktiğini kullanan kişi bir anlamda örgütsel ortamda sosyal güç elde etmeye çalışmaktadır. Bu çalışmanın sonucunda KÖZFE taktiği deneyimlere açık kişilik özelliği ile uyumlu görülürken diğer kişilik özellikleri ile uyumsuz ters yönde bir uyum göstermektedir.

Tabak vd. (2010) KÖZFE taktiğiyle uyumluluk arasında anlamlı negatif yönde ilişkiler olduğu sonucuna ulaşırken, Acaray ve Güncsel (2017) uyumluluğun izlenim yönetimi taktikleri üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuçlar çalışmadaki bulguları desteklemektedir.



**Hipotez 2d: Kişilik özelliklerinin, kendini acındırmaya çalışma izlenim yönetimi taktiği üzerinde etkisi vardır.**

Kendini acındırmaya çalışma izlenim yönetimi taktiğinin kişilik özellikleri deneyime açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, dışa dönüklük, duygusal dengeli, tarafından, yaklaşık %4'ünün açıklandığı görülmüştür.

KAÇ üzerinde, deneyimlere açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, dışa dönük, kişilik özelliğinin anlamlı bir yordayıcı etkisi görülmezken ( $p > .05$ ), duygusal denge kişilik özelliğinin anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu görülmektedir. Değerler incelendiğinde negatif yönde bir etki olduğu görülmekte olup, duygusal dengeli kişilik özelliği arttıkça KAÇ kişilik özelliği düşmektedir. Diğer bir deyişle duygusal dengeli kişiliğin zıttı olarak bilinen nevrotik kişilik arttıkça KAÇ'da artmaktadır. Nevrotik kişilik özelliği gösterenlerin bu taktiği kullandığı söylenebilir.

Nevrotik kişilik özelliği gösteren bireyler kırılgan, strese karşı çabuk dağılan bir özellikte olduğu için iş ve işlemlerinde sorumluluk sahibi düzenli ve istikrarlı olamayabilir. İş yerinde işleri yarım bırakan görevlerini yerine getiremeyen bir imaj bırakmamak için kendini acındırma taktiği ile işlerini başkalarına yaptırabilir. Çıkan sonucun bu sebeplerden kaynaklandığı düşünülmektedir.

**Hipotez 2e: Kişilik özelliklerinin, işine sahip çıkmaya çalışma izlenim yönetimi taktiği üzerinde etkisi vardır.**

İşine sahip çıkmaya izlenim yönetimi taktiğinin kişilik özellikleri deneyime açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, dışa dönüklük, duygusal dengeli, tarafından, yaklaşık %10'unun açıklandığı görülmüştür.

İSÇÇ üzerinde, deneyimlere açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, dışa dönük, kişilik özelliğinin anlamlı bir yordayıcı etkisi görülmezken ( $p > .05$ ), duygusal denge kişilik özelliğinin anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu görülmektedir. Değerler incelendiğinde negatif yönde bir etki olduğu görülmekte olup, duygusal dengeli kişilik özelliği arttıkça İSÇÇ kişilik özelliği düşmektedir. Başka bir deyişle duygusal dengeli kişiliğin zıttı olarak bilinen nevrotik kişilik arttıkça İSÇÇ'da artmaktadır. nevrotik kişilik özelliği gösterenlerin bu taktiğin uyumlu olduğu görülmektedir.

Nevrotik kişilik özellikleri gösteren bireylere duygusal olarak dengesizdir. Bu sonucun da duygu durumlarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Duygu durumu değişken bireylerin işini kaybetme korkusu ile işine karşı yüksek derecede önem verme eğiliminde olmalarından ya da farklı bir bakış açısı olarak işine

aşırı önem veren bireylerin duygu durumlarının bozulmuş olabileceğinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

### **Hipotez 3: Kişilik özelliklerinin yaşam doyumu üzerinde etkisi vardır.**

Yaşam doyumunun kişilik özellikleri deneyime açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, dışa dönüklük, duygusal dengeli, tarafından, yaklaşık%3'ünün açıklandığı görülmüştür.

Yaşam doyumu üzerinde, deneyimlere açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, dışa dönük, kişilik özelliğinin anlamlı bir yordayıcı etkisi görülmezken ( $p > .05$ ), duygusal denge kişilik özelliğinin anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu görülmektedir. Duygusal denge kişilik özelliği ile yaşam doyumu pozitif yönde uyumlu görülmektedir.

İlgili alan yazın incelendiğinde kişilik özellikleri ile yaşam doyumu arasında önemli ilişkiler olduğunu belirten çalışmalar görmek mümkündür. DeNeve ve Cooper'ın (1998) araştırma sonuçlarına göre ise duygusal dengelik/dengesizlik, sorumluluk ve dışadönük kişilik özellikleri, mutluluk ve yaşam doyumu ile ilişkilidir. Kişilik iyi olma durumlarını önemli ölçüde açıklamaktadır. Yaşam doyumu ile duygusal dengesizlik arasında negatif ilişki dışa dönüklük ve sorumluluk arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar, bu çalışmadaki bulguları kısmen desteklemektedir. Bu çalışmadaki sonuçlara göre duygusal dengeli kişilik yaşam doyumunu pozitif yönde uyumludur.

Hayes ve Joseph (2003) mutluluğu yordamada, dışadönüklük ve duygusal dengesizlik özelliklerinin; yaşam doyumunu yordamada ise sorumluluk ve duygusal dengesizlik özelliklerinin anlamlı olduğunu tespit etmiştir. Özellikle duygusal dengesizliğin düşük olması, dışadönüklük ve sorumluluğun yüksek olması gibi durumların, olumlu duygu ve yaşam doyumunu arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Diener ve Seligman'ın (2002) araştırmasına göre mutlu olanların, mutsuzlardan daha sosyal, romantik, güçlü ve sosyal ilişkilere sahip olduğu tespit edilirken, mutlu bireylerin kişilik özellikleri boyutlarına göre uyumlu, dışa dönük ve daha az nörotik özellikler gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Doğan (2013) beş faktör kişilik özellikleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasında, araştırma sonuçlarına göre kişilik özelliklerinden nevrotiklik boyutu ile yaşam doyumu arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit ederken, diğer kişilik özellikleri ile öznel iyi oluş arasında pozitif ilişkiler olduğunu tespit etmiştir.

İlgili alan çalışmalarında da görüldüğü üzere kişilik özellikleri ile yaşam doyumunu arasında önemli ilişkiler görülmektedir. Özellikle beş faktör modelindeki dışadönüklük, sorumluluk ve duygusal dengesizlik boyutları, yaşam doyumundaki farklılıkları ortaya çıkarmaktadır. Duygusal dengesiz (nevrotik) kişilik özelliği segileyen bireylerde yaşam doyumunu düzeylerinin düşük olduğu sonucu vurgulanmaktadır. Dışa dönük ve sorumlu kişilik özelliği sergileyen bireylerde ise yaşam doyumunun yüksek olduğu sonucu, öne çıkan bulgular arasında görülmektedir.

### **Sonuç Olarak;**

Türkiye’de 2020-2021 eğitim öğretim yılında spor liselerinde çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin izlenim yönetimi taktikleri ile yaşam doyumunu ilişkisinde kişilik özelliklerinin rolünü incelemek amacıyla yapılan bu çalışmada, sorumlu kişilik boyutu en yüksek ortalamaya sahip olurken, en düşük ortalama puan ise duygusal denge boyutunda görülmüştür.

On-madde kişilik ölçeğine ilişkin bulgularda medeni durum ve idari görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmezken, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Deneyimlere açıklık, dışa dönüklük, duygusal denge kişilik boyutlarında erkekler lehine, yumuşak başlılık boyutunda 51-60 yaş gurubu katılımcılar lehine, yumuşak başlılık boyutunda lisans mezunları lehine, sorumluluk ve duygusal denge boyutunda 11-15 yıl mesleki kıdem yılı olanlar lehine farklılıklar tespit edilmiştir.

İzlenim yönetimi taktiklerinden en yüksek ortalama puana niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye (NTKS) taktiği sahip olurken, en düşük ortalama puana ise kendini acındırmaya çalışma (KAÇ) ile kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma (KÖZFE) taktiği olduğu görülmüştür.

İzlenim yönetimi ölçeğine ilişkin bulgularda medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmezken, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, idari görev, değişkenlerine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. NTKS, KÖPGÇ taktiğinde erkekler lehine, İSÇÇ taktiğinde kadınlar lehine, KÖZFE taktiğinde 21-30 yaş gurubu lehine, KAÇ taktiğinde 21-30, 31-40, 41-50 yaş gurubu lehine, KÖZFE, KAÇ, İSÇÇ taktiğinde lisanüstü mezunlar lehine, KÖZFE taktiğinde 1-5 yıl mesleki kıdemi olanlar lehine, KÖZFE, KAÇ taktiğinde idari görev alanlar lehine farklılıklar tespit edilmiştir.

Yaşam doyumuna ölçeğine ilişkin bulgularda cinsiyet ve idari görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmezken, yaş, eğitim durumu, medeni durum, mesleki kıdem, değişkenlerine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yaş değişkenine göre 41-50, 51-60 yaş gurubu lehine, eğitim durumu değiş-

kenine göre lisansütü mezunlar lehine, medeni durum değişkenine göre evli olanlar lehine, mesleki kıdem değişkenine göre 16 ve üzeri kıdem yılına sahip olanlar lehine farklılıklar tespit edilmiştir.

Kişilik özellikleri ile izlenim yönetimi taktikleri arasındaki ilişkilere ait bulgularda kişilik özellikleri ile NTKS ve KÖPGÇ taktikleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu, en yüksek ilişki değerinin ise Dışa dönük kişilik özelliği ile NTKS taktiği arasında ( $r=.492$ ) olduğu tespit edilmiştir. Kişilik özellikleri ile KÖZFE, KAÇ, İŞÇÇ taktiği arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Kişilik özellikleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişkilere ait bulgularda yumuşak başlılık ve sorumlu kişilik özellikleri ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki görülmezken, deneyime açıklık, dışa dönük, duygusal dengeli kişilik özellikleri ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Kişili özelliklerinin izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin etki gücüne ait bulgularda dışa dönük kişiliğin NTKS'yi %25 oranında açıkladığı, yumuşak başlılık ve duygusal denge kişilik özelliğinin KÖPGÇ'yi %14 oranında açıkladığı, yumuşak başlılık, sorumluluk ve duygusal denge kişilik özelliğinin KÖZFE'yi %13.1 oranında açıkladığı, duygusal dengeli kişilik özelliğinin KAÇ'ı %4 oranında, İŞÇÇ'yi %10 oranında açıkladığı, tespit edilmiştir. Ayrıca duygusal dengeli kişilik özelliğinin yaşam doyumunu %3 oranında açıkladığı görülmüştür.

## Öneriler

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin izlenim yönetimi taktikleri ile yaşam doyumu ilişkisinde kişilik özelliklerinin rolünü belirlemek amacıyla yapılan bu çalışma:

- Evren ve örneklem gurubu daha fazla genişletilerek yapılabilir.
- Farklı ölçekler kullanılarak yapılabilir.
- Farklı zamanlarda yapılabilir.
- Farklı branş öğretmenleri ile yapılabilir.
- Farklı branş öğretmenleri ile karşılaştırmalı olarak yapılabilir.
- Sporcular ve antrenör örneklem guruplarında yapılabilir.
- Yapılan bu çalışma farklı model ve yöntemlerle yapılabilir.
- Devlet okullarında çalışan öğretmenler ile özel okullarda çalışan öğretmenler arasında karşılaştırmalı olarak yapılabilir.

- Öğretmenlik mesleğine katkı sağlayacak, öğretmenlerde olumlu kişilik özelliklerinin geliştirilmesine yönelik hizmet içi eğitim, panel, seminer, sempozyum gibi çalışmalar yapılabilir.
- Öğretmenlerde iletişim becerilerini geliştirmek amacıyla sosyal ilişkilerde ve iş ortamında sıkça kullanılan izlenim yönetimi taktikleri hakkında hizmet içi eğitim, panel, seminer, sempozyum gibi çalışmalar yapılabilir.

**Ekler**

## Ek1: Etik Kurul İzni



T.C.  
KÜTAHYA DÜMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve  
Yayın Etiği Kurulu

## TOPLANTI TUTANAĞI

Toplantı Tarihi: 05.03.2021  
Toplantı Sayısı: 2021/02

**GÜNDEM 7:** Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 07.02.2021 tarihli ve E.6706 sayılı yazısı gereğince; Beden Eğitimi ve Spor Doktora Programı Öğrencisi Eyüp ACAR'ın "*Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İzlenim Yönetimi Taktikleri ile Yaşam Doyumu İlişkisine Kişilik Özelliklerinin Rolü*" başlıklı tezinde kullanılmak üzere görüşme ve anket yapma talebinin etik açıdan uygunluğu üzerine görüşme.

**KARAR 7 :** Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 07.02.2021 tarihli ve E.6706 sayılı yazısı gereğince; Beden Eğitimi ve Spor Doktora Programı Öğrencisi Eyüp ACAR'ın "*Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İzlenim Yönetimi Taktikleri ile Yaşam Doyumu İlişkisine Kişilik Özelliklerinin Rolü*" başlıklı tezinde kullanılmak üzere görüşme ve anket yapma talebinin etik açıdan uygunluğu üzerine görüşüldü.

*Yapılan görüşmeler ve değerlendirmeler sonucunda, çalışma kapsamında uygulanacak olan anket-görüşme sorularının ve ölçeklerin, gerekli izinlerin alınması kaydıyla, fikri, hukuki ve telif hakları bakımından sorumluluğu başvurusuya ait olmak üzere etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.*

	Prof.Dr. Ali ÇELİK Başkan	
	Prof.Dr. Levent MERCİN	Prof.Dr. Ahmet AĞCA
Başkan Yardımcısı	Üye	Üye (İznil)
	Prof.Dr. Gökhan COŞKUN	Prof.Dr. Ramazan KILIÇ
Üye	Üye	Üye

## Ek 2: MEB İzin



T.C.  
MILLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI  
Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü

Sayı : E-20880154-605.01-25791673  
Konu : Araştırma Uygulama İzin Görüş Talebi

01.06.2021

## DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) Dumlupınar Üniversitesinin E-75557786-300-20434 sayılı yazısı.  
b) 21.01.2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 (2020/2) sayılı Genelge.  
c) 28.05.2021 tarihli ve E-20880154-605.01-25710735 sayılı Makam Onayı.

Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Bölümü öğrencisi Eyüp ACAR'ın hazırlamakta olduğu "**Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İzlenim Yönetimi Taktikleri ile Yaşam Doyumu İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü**" konulu araştırmasına veri sağlamak amacıyla yönetici/öğretmen ve öğrencilere anket çalışması yapma izin talebine ilişkin Genel Müdürlüğümüz görüşü istenilen ilgi (a) yazı ve eki araştırma ve anket soruları ilgi (b) Genelge çerçevesinde incelenmiştir.

Araştırmanın uygulama izni ilgi (c) Makam Onayı ile uygun görülmüştür.  
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Kemal Varın NUMANOĞLU  
Bakan a.  
Genel Müdür

DAĞITIM:  
B Planı  
Dumlupınar Üniversitesine (Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne)

Bu belge güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır.

Adres : Atatürk Blv. 06648 Kızılay/ANKARA

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-efes>

Tel/Fax No. : 03121411865

Bilgi Açık Uzağı (T.C. MEB)

E-Posta : [efes@turkiye.gov.tr](mailto:efes@turkiye.gov.tr)

Özcan Şahin Müdürü

Kayıt Adresi : mebis@ml.gov.tr

İnternet Adresi : [www.meb.gov.tr](http://www.meb.gov.tr)

Tel. No : 03121411865

Bu belge güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır. https://www.turkiye.gov.tr adresinden 4079-15e4-3ca0-9dc0-1c7f kodi ile onay edilebilir.





## Ek 3: Anketler

## On-Madde Kişilik Ölçeği

	1. Tamamen Katılmıyorum	2. Çoğunlukla Katılıyorum	3. Katılmıyorum	4. Kararsızım	5. Katılıyorum	6. Çoğunlukla Katılıyorum	7. Tamamen Katılıyorum
1. Kendimi dışa dönük, istekli olarak görüyorum.							
2. Kendimi eleştirel, kavgacı olarak görüyorum.							
3. Kendimi güvenilir, özdisiplinli olarak görüyorum.							
4. Kendimi kaygılı, kolaylıkla hayal kırıklığına uğrayan olarak görüyorum.							
5. Kendimi yeni yaşantılara ve yeniliklere açık olarak görüyorum.							
6. Kendimi çekingen, sessiz olarak görüyorum.							
7. Kendimi sempatik, sıcak olarak görüyorum.							
8. Kendimi altüst olmuş, dikkatsiz olarak görüyorum.							
9. Kendimi sakin, duygusal olarak dengeli görüyorum.							
10. Kendimi geleneksel, yaratıcı olmayan olarak görüyorum.							

## Ek 3: Anketler

## İzlenim Yönetimi Ölçeği

Madde no	İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİ ÖLÇEĞİ İzlenim yönetimi; bir bireyin diğerlerinin kendisine ilişkin izlenimlerini kontrol etme amacı doğrultusunda kullandığı yöntemlerdir.	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1.	İş deneyimim veya eğitimimden gururla söz ederim.					
2.	Cana yakın görünmek için meslektaşlarıma iltifat ederim.					
3.	Mesai sonrası iş yerinde kalarak çok çalışkan olduğumun anlaşılmasını sağlarım.					
4.	Vazifemi yapmama yardım edecekse iş arkadaşlarıma gözdağı veririm.					
5.	İnsanların işimi bitirmeme yardım etmelerini sağlamak için, gerçekte bildiğimden daha az biliyormuş gibi davranırım.					
6.	İnsanlara yetenek veya niteliklerimi duyururum.					
7.	Dostça davrandığımı göstermek için meslektaşlarımin özel yaşamlarına ilgi gösteririm.					
8.	İşlerin yoğun olmadığı zamanlarda bile meşgul görünmeye çalışırım					
9.	İş arkadaşlarımin, eğer benimle yakın olmazlarsa, işlerinin zorlaşacağını hissetmelerini sağlarım.					
10.	Bazı yerlerde muhtaç görünerek insanların yardımını veya şefkatini elde etmeye çalışırım.					
11.	İş yerinde önemli biri olduğumdan başkalarına bahsederim.					
12.	İyi bir insan olduğumu düşünmeleri için meslektaşlarımin başarılarından dolayı överim.					

Madde no	İZLENİM YÖNETEMİ TAKTİKLERİ ÖLÇEĞİ İzlenim yönetimi; bir bireyin diğerlerinin kendisine ilişkin izlenimlerini kontrol etme amacı doğrultusunda kullandığı yöntemlerdir.	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
13.	Kendimi işe adanmış görünmek için mesaiye zamanından önce giderim.					
14.	Vazifemi yapmamı engellediklerinde meslektaşlarımla güçlü bir şekilde mücadele ederim.					
15.	Bir başkasının yardımını alabilmek için konuyu anlamıyormuş gibi yapabilirim.					
16.	İnsanların, başarılarımla farkına varmalarını sağlarım.					
17.	Dost olduğumu göstermek için meslektaşlarıma özel yardımlar yaparım (iltimas geçerim).					
18.	Kendimi işe adanmış görünmek için gece / hafta sonları iş yerine giderim.					
19.	İşimde beni engelleyen iş arkadaşlarımla şiddetli ve saldırgan bir şekilde mücadele ederim.					
20.	Başkalarının, işimi bitirmeme yardım etmeleri için yardıma ihtiyacım varmış gibi davranabilirim.					
21.	İstenilen şekilde davranmalarını sağlamak için meslektaşlarımla tehdit edebilirim.					
22.	Hoşlanmadığım bir görevlendirmeden kaçınmak için, gerçekte bildiğimden daha az biliyormuş gibi davranabilirim.					

## Ek 3: Anketler

## Yaşam Doyumu Ölçeği

	Maddeler	Hiç katılmıyorum (1)	Çok az katılıyorum (2)	Orta düzeyde katılıyorum (3)	Büyük oranda katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1	İdeallerime yakın bir yaşantım var					
2	Yaşam koşullarım mükemmel					
3	Yaşamımdan memnunum					
4	Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum					
5	Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim					



## Kaynakça

- Acar, E. & Karavelioğlu, M. B. (2022). Beden eğitimi ve spor oğretmenlerinin kişilik ozellikleri ve izlenim yonnetimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 7(2) , 108-127.
- Acaray, A. ve Günsel, A. (2017). Beş faktör kişilik ozellikleri, izlenim yonnetimi taktikleri ve oznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi: Kamu alışanları üzerine bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* 527-546 .
- Açıkel, M. (2013). *Üniversite oğrencilerinin aşk biçimleri ve kişilik ozellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ada, G. (2021). *Beş faktörlü kişilik ozelliklerinin yaşam doyumuna etkisi ve bir araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Adler, A. (1969). *The science of living*. New York: Anchor Books.
- Adler, A. (2012). *İnsan doğasını anlamak*. (D. Başkaya, ev.). İzmir: İlya İzmir Yayınevi.
- Akgün, T. (2009). *İzlenim yonnetimi taktikleri ile iş performansı değerleme puanları arasındaki ilişki: Bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akyavuz, E.K. ve Karadağ, S. (2019).Öğretmenlerin izlenim yonnetim taktiklerinin belirlenmesi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(18), 68-87.
- Albayrak, A. S., Eroğlu, A., Kalaycı, ř., Küçüksille, E., Ak, B., Karaatlı, M., ... & Sungur, O. (2005). *SPSS uygulamalı çok değerkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Alev, S. (2018). *Öğretmenlerin genel öz yeterlilik algıları ile duygusal emek davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi: İzlenim yonnetimi taktiklerinin*

- aracılık rolü* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Henry Holt.
- Alpar R. (2010). *Basit doğrusal regresyon çözümlemesi. Spor, sağlık ve eğitim bilimlerinden örneklerle uygulamalı istatistik ve geçerlik güvenirlik*. Detay Yayıncılık, Ankara, 285-304.
- Alpkent, M. (2007). *Sağlık sektörü bazında kamu ve özel sektörde üst düzey yöneticilerin kişilik yapılarının karşılaştırılması: Ankara örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ambrey, C. L. & Fleming, C. M. (2014). Life satisfaction in australia: Evidence from ten years of the hilda survey. *Social Indicators Research*, 115(2), 691-714.
- American Psychological Association (2014). Work and well-being survey. <http://www.apaexcellence.org/assets/general/2014-work-and-wellbeing-survey-results.pdf>. İnternet erişim tarihi 10.01.2022.
- Anafarta, A., & Aslangiray, A. (2016). *Fert yaşam memnuniyetini etkileyen faktörlerin lojistik regresyon analizi ile belirlenmesi*. IMUCO 2016, 241.
- Apple, M. T. (2011). *The big five personality traits and foreign language speaking confidence among japanese efl students* (Doctoral Dissertation). Temple University, Pennsylvania.
- Aranda, C., Arellano, J., ve Dávila, A. (2017). Organizational learning in target setting. *Academy of Management Journal*, 60, 1189-1211.
- Aslangiray, A. (2016). *Yaşam Memnuniyetini Etkileyen Faktörlerin Modellenmesi: Batı Akdeniz Örneği* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Aşan, Y. ve Erenler, A. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 203-216
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smiht, E. E., Bem, D. J., & Hilgard, E. R. (1999). *Psikolojiye giriş*. (A. Yavuz, Çev.). İstanbul: Arkadaş Yayınları.
- Aydın, A. (2000). *Gelişim ve öğrenme psikolojisi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Bahadır, M. (2007). *Resmi ve özel ilköğretim yöneticilerinin izlenim taktiklerini kullanma düzeyleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bansal, P., & Kistruck, G. (2006). Seeing is (not) believing: Managing the impressions of the firm's commitment to the natural environment. *Journal of Business Ethics*, 67(2), 165-180.

- Barsness, Z. I., Diekmann, K. A., & Seidel, M. D. L. (2005). Motivation and opportunity: The role of remote work, demographic dissimilarity, and social network centrality in impression management. *Academy of Management Journal*, 48(3), 401-419.
- Basım, H. N. ve Tatar, İ. (2006). Kamuda İzlenim Yönetimi: Karşılaştırmalı Bir Çalışma, *Amme İdaresi Dergisi*, 39(4), ss. 225-244.
- Basım, N., Tatar, İ. ve Hisli-Şahin, N. (2006). Çalışma yaşamında izlenim yönetimi: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları Dergisi*, 9(18), 1-17.
- Benet-Martínez, V., & John, O. P. (1998). Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: multitrait multimethod analysis of the big five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750.
- Benoot C, Hannes K, Bilsen J. The use of purposeful sampling in a qualitative evidence synthesis: A worked example on sexual adjustment to a cancer trajectory. *BMC medical research methodology*. 2016;16(1):21.
- Bilgin, T. (2021) *Özel öğretim kurumlarında izlenim yönetimi* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Blutner, R. & Hochnadel, E. (2010). Two Qubits for CG. Jung's theory of personality. *Cognitive Systems Research*, 11, 243-259.
- Bodur, Z. (2015). *Sınıf dışı etkinliklerin güneş sistemi ve ötesi ünitesinde ortaokul yedinci sınıf öğrencilerinin akademik başarıları, bilimsel süreç becerileri ve motivasyonları üzerine etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bolat, T. (2008). *Dönüştürücü liderlik, personeli güçlendirme ve örgütsel vatandaşlık ilişkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- 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*, 2, 187-206.
- Bolino, M. C., Kacmar, K. M., Turnley, W. H. and Gilstrap, J. B. (2008). A multi-level review of impression management motives and behaviors. *Journal of Management*, 34, 1080-1109.
- Bozbayındır, F. (2020). An Examination on the opinions of teachers regarding the use of impression management tactics. *Journal of Theoretical Educational Science*, 13(1), 232-250. DOI: 10.30831/akukeg.567225.
- Bozeman, D. P. and Kacmar, K. M. (1997). A cybernetic model of impression management processes in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 69(1), 9-30.
- Brooks, M. G., & Brooks, J. G. (1999). The courage to be constructivist. *Educational leadership*, 57(3), 18-24.



- Burger, J. M. (2021). *Kişilik: Psikoloji biliminin insan doğasına dair söyledikleri*. (İ.D.E. Sarıoğlu, Çev., 7. Basım). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akedemi.
- Cantekin, A. (2003). *Etkileme yönetimi: Karşılaştırmalı bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kara Harp Okulu Komutanlığı Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Cao, H, J Jiang, L. B. Oh, Li, H. X. Liao, and Z. Chen (2013), A Maslow's hierarchy of needs analysis of social networking services continuance. *Journal of Service Management*, 24(2), 170-190.
- Cervone, D., & Pervin, L.A. (2016). *Kişilik psikolojisi kuram ve araştırma*. (Çev. Ed. Mustafa Baloğlu), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Chin, W. R. (2006). *The role of impression management in goal setting* (Unpublished master thesis), University of Waterloo, Canada.
- Cohen, L. Manion, L. and Morrison, K. (2007). *Research methods in education 6th edition*. London: Routledge.
- Colley, H., Hodkinson, P. ve Malcolm, J. (2002). *Non-formal learning: Mapping the conceptual terrain*. A Consultation Report. Leeds: University of Leeds Lifelong Learning Institute.
- Colman, A.C. (2001). *Dictionary of psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665.
- Crane, E. & Crane F. G. (2002). Usage and effectiveness of impression management strategies in organizational settings. *Journal of Group Psychotherapy Psychodrama and Sociometry*, 55,25-34.
- Cüceloğlu, D. (2005). *İnsan ve davranışı*. (14. Basım), İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakmak, Ö. (2008). Eğitimin ekonomiye ve kalkınmaya etkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (11), 33-41.
- Çelebi, N., & Uğurlu, B. (2014). Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin kişilik özelliklerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(18), 537-569.
- Çelikkol, S. (2010). *Farabi'de ahlak ve ahlak eğitimi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Çetin F. Ve Basım H. (2013). Örgütte bireysel farklılıklar, kişilik ve değerler, örgütsel davranış, (Ed: Ünsal Sığırı ve Sait Gürbüz). 93-135, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Çiçek, İ., & Aslan, A. E. (2020). Kişilik ve beş faktör kişilik özellikleri: kuramsal bir çerçeve. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 10(1), 137-147.

- Çirkin, Z. & Göksel, T. (2016). Mutluluk ve gelir. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 71 (2) , 375-400 . DOI: 10.1501/SBFder\_0000002397.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Decker, L. E., & Rimm-Kaufman, S. E. (2008). Personality characteristics and teacher beliefs among pre-service teachers. *Teacher Education Quarterly*, 35(2), 45-64.
- Dede, B. (2009). *Kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: Bankalar örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Demir, G.C., Demir, E. & Bolat, Y. (2017). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki . *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (37), 0-0. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mkusbed/issue/44714/555481>
- Demir, İ. (2020). *SPSS ile istatistik rehberi*. İstanbul: Efe Akademi Yayınevi.
- Demir, K. (2002) *Türkiye'deki resmi ve özel lise öğretmenlerinin izlenim yönetimi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demiral, Ö. (2013). *İzlenim yönetimi taktiklerinin örgütsel sonuçlara etkisi üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Demirci, S. (2003). *Öğretmenlerde beş faktör kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Demirkan, S. (2006). *Özel sektördeki yöneticilerin ve çalışanların bağlanma stilleri, kontrol odağı, doyumu ve beş faktör kişilik özelliklerinin araştırılması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi).Ankara Üniversitesi, Ankara.
- DeNeve, K. & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta analysis of 137 personality traits and subjective well being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229.
- Diener, E. & Seligman, M.E.P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81 -84.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276-302.
- Digman, J. M. & Takemoto-Chock, N. K. (1981). Factors in the natural language of personality: Reanalysis and comparison of six major studies. *Multivariate Behavioral Research*, 16(2), 149-170.

- Digman, J. M. (1990). Personality structure: emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Doğan S. ve Kılıç S. (2010). Örgütlerde izlenim yönetimi davranışı üzerine kavramsal bir inceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 53 -83.
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14 (1), 56-64.
- Doğar, N. (2013). *Kişilik, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi: İstanbul'da faaliyet gösteren iki ticarî bankada bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Dohoo, I., Ducrot, C., Fourichon, C., Donald, A. and Hurnik, D. (1997). An overview of techniques for dealing with large numbers of independent variables in epidemiologic studies. *Preventive Veterinary Medicine*, Vol. 29 No. 3, pp. 221-239.
- Drobnic, S., Beham, B. ve Prag, P. (2010). "Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe". *Social Indicators Research*, 99 (205), 205-225.
- Drory, A. & N. Zaidman (2007). Impression Management Behavior: Effects of The Organizational System. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 290-308.
- Easterlin, R. (1974). *Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence*, David, Paul Allan ve Melvin Warren Reder (Ed.), Nations and Households in Economic Growth (New York: Academic Press): 89-125.
- Ehigie, B. O. & Akpan, R. C. (2006). Roles of personality attributes in the practice of total quality management. *Individual Differences Research*, 4(2), 78-105.
- Ekşi, H. (2004). Kişilik ve başa çıkma: Başa çıkma tarzlarının durumsal ve eğilimsel boyutları üzerine çok yönlü bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4(1), 81-98.
- Ellis, A. P.J., West, B.J., Ryan, A.M., DeShon, R.P. (2002). The use of impression management tactics in structured interviews: A function of question type? *Journal of Applied Psychology*. Vol.87. No.6.
- Ercan, G. (2014). *İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile karar verme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ergin, C. A. (2006). *Organizasyonlarda disiplinsiz davranışlar ve disiplinsiz davranışlar ile kişilik arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik kayseri'de bir*

- araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Ersoy, H.T. (2011). *İzlenim yönetiminin kurum imajına etkileri* (Yayınlanmamış doktora tezi), Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ertürk, H.S. (1975). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Cihan Matbaası.
- Eysenck, H.J.,& Wilson, G. (2000). *Kişiliğinizi tanıyın*. (E. Erduran, Çev.), İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Feist, G.,& Feist, J, (2006). *Theories of personality*. (Altıncı baskı). Boston: Mc Graw Hill.
- Forman, S. G. & Forman, B. D. (1981). Family environment and its relation to adolescent personality factors. *Journal of Personality Assessment*, 45(2), 163-167.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. and Hyun, H. H. (2015). How to design and evaluate research in education (9th ed.). New York, NY: Mc Graw Hill Education.
- Freud, S. (1963). Introductory lectures on psychoanalysis. *Standard Edition* (Vol.15-16).
- Frey, B. S., Luechinger, S., & Stutzer, A. (2009). *The life satisfaction approach to environmental valuation*. CESifo Working Paper. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1500273>
- Gardner, W. L. & Martinko, M. J. (1988). Impression management in organizations. *Journal of Management* 14, 321-338.
- Gelen, İ. ve Özer, B. (2008). Öğretmenlik mesleği genel yeterliklerine sahip olma düzeyleri hakkında öğretmen adayları ve öğretmenlerin görüşlerinin değerlendirilmeleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 39-55.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A Simple guide and reference, 17.0 update* (10a ed.) Boston: Pearson.
- Girgin, B. (2007). *Beş faktör kişilik modelinin iş yerinde duygusal tacize (mobbing) etkileri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Goffman. E. (1959). *The Presentation of Self in Every Day Life*, New York, Doubleday.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative “description of personality”. The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Gould, J. S. (2007). *Dil becerilerinin öğrenimi ve öğretimine oluşturmacı bir perspektif*. Catherine Twomey Fosnot, (Ed.), Soner Durmuş, (Çev. Ed.) Yapılandırmacılıkta Teori, Perspektifler ve Uygulama, Ankara: Nobel Yayın-Dağıtım.

- Göçer, A. (2014). Öğretmen rolleri, öğrenci etkililiği ve eğitim kazanımları bakımından türkçe dersi metin işleme süreci. *Milli Eğitim Dergisi*, 44(204), 167 - 198.
- Gökler, R. ve Taştan, N. (2018). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile okul akademik iyimserliği arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(1), 333-358.
- Göksal, M. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Göl, L. ve Yıldırım, A. (2015). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Guadagno, R. E., & Cialdini, R. B. (2007). Gender differences in impression management in organizations: A qualitative review. *Sex Roles: A Journal of Research*, 56(7-8), 483-494. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9187-3>
- Güleç, E. (2010). *Kişilik yapısı ve örgüt içerisindeki güç mesafesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Gwal, R. (2015). Tactics of impression management: relative success on workplace relationship. *The International Journal of Indian Psychology*, 2(2), 37-44.
- Harmandar, H., İ. (2004), *Beden eğitimi ve sporda özel öğretim yöntemleri* (1.Baskı). Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Haybron, D. M. (2004). Happiness and the importance of life satisfaction. *Department of Philosophy, Rutgers University*, 1-22.
- Hayes, N. & Joseph, S. (2003 ). Big 5 correlates of three measures of subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 34(4): 723- 727.
- Heatherington, I., Burns, A.B., Gustafson, T.B. (1998). When another stumbles: Gender and self-presentation to vulnerable others. *Sex Roles*, Vol. 38, No. 11-12, 1998, s: 889-913.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. W. (2009). *Organizational behaviour*. (12. Edition). Mason, OH: South-Western Centrage Learning.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing* (pp. 277-319). Emerald Group Publishing Limited.
- Higgins, C. A., Judge, T. A. and Ferris, G. R. (2003). Influence tactics and work outcomes: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 24(1), 89-106
- Horney, K. (1939). *New ways in psychoanalysis*. New York: Norton.

- İnanç, B.Y., ve Yerlikaya, E.E. (2012). *Kişilik kuramları* (6. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Jaja, S. A. (2003). Impression management metaphors: an agenda for the 21. century african industrial managers. *Management Research News*, 26(12), 73-94.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). *The Big Five trait taxonomy: History, measurement and theoretical perspectives*. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 102-138). New York: Guilford Press.
- Jones, E. E. & Pittman, T.S. (1982). Toward a general theory of strategic self-presentation. In J. Suls (Ed.), *Psychological Perspectives On The Self* (pp. 231-261). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Kacmar, K. M., Harris, K. J. and Nagy, B. G. (2007). Further validation of the Bolino and Turnley impression management scale. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(1), 16-32.
- Kahveci, H. (2001). *Yardım arama davranışları ile fatalistik düşünce ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin araştırılması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Kalafat, S. (2012). Lise öğretmenleri kişilik özelliklerinin öğretmen yeterliliklerine etkisi. *Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi*, 2(3), 193-200.
- Kaplan, V. ve Cemaloğlu, N. (2020). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *JRES*, 7(2), 376-396.
- Kaptangil, K. ve Erenler, E. (2014). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 55-82.
- Karaçam, G. (2012). *Müzik, resim-iş ve sınıf öğretmenliği öğrencilerinin kişilik özelliklerinin karşılaştırılması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Karakuş, M. ve Alev, S. (2016). Öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerleri ile izlenim yönetimi taktikleri seçimi arasındaki ilişki düzeyi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(33), 137-152.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi* (36.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karatabak, S.H. (2018). Öğretmenlerin proaktif davranış düzeyleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mecmua*, 5, 48-64. <https://doi.org/10.32579/mecmua.381993>
- Karatepe, S. (2008). İtibar yönetimi: Halkla ilişkilerde güven yaratma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(23), 77-97.

- Kardaş, S. (2018). *Beş faktör kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kasar, A. (2011). *Örgüt içi kişilerarası iletişimde ikna ve izlenim yönetimi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kırdök, O. & Doğanülkü, H. A. (2018). Öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının yordayıcısı olarak kişilik özellikleri. *Turkish Studies Educational Science*, 13/19, p. 1163-1175 DOI: 10.7827/TurkishStudies.13781
- Köknel, Ö. (1986). *Kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Köknel, Ö. (1995). *Kaygudan mutluluğa kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Krueger, R. F. & Johnson, W. (2007). Behavioral genetics and personality: A new look at the integration of nature and nurture. In O. P. John, R.W. Robins, & L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (3rd Ed., pp. in Press), New York: Guilford.
- Kulaksızoğlu, A. (1998). *Ergenlik psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kuruçay, R. (2012). *Babanın durumsal ve kişilik özellikleriyle erkek ergen çocuklarının gerçekleştirdiği kuraldışı davranışların türü arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Leary, M. R. & Kowalsky, R.M. (1990). Impression management: A literature review and two-component model. *Psychological Bulletin*, 107(1), 34-47.
- Leary, M. R. (1996). *Self-presentation, impression management and interpersonal behavior*. Oxford: Westview Press.
- Leary, M.R., Tangney, J.P. (2003). *Handbook of Self and Identity*. New York: The Guilford Press.
- Lin, F.J. (2008). Solving multicollinearity in the process of fitting regression model using the nested estimate procedure. *Quality and Quantity*, Vol. 42 No. 3, pp. 417-426.
- Martinko, M., J. (1991). *Impression management: looking to the future*, (ed. P.A . Giacalone; P. Rosenfeld). Applied Impression Management. London: Sage Pub.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- McCrae, R. R. & Costa P. T. (1994). The paradox of parental influence: understanding retrospective studies of parent-child relations and adult personality. C. Perris, W. A. Arrindell, M. Eisemann (Ed.), *In Parenting and Psychopathology* (pp.107-125). Wiley: Chichester.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1989). Rotation to maximize the construct validity of factors in the NEO personality inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 24(1), 107-124.

- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 2, 175-215.
- McDonald, F. (1975). *Research on teaching and its implications for policy making: Report on pims II o f the begining teacher evaluation study*. Princeton, NJ: Educational Testing Service.
- McFarland, L.A., Ryan, A.M., Kriska, S.D. (2003). Impression Management Use and Effectiveness Across Assessment Methods. *Journal of Management*. 29 (5).
- McKenna, E. (2006). *Business Psychology and Organizational Behaviour*. (4th Ed.). New York: Psychology Press.
- McMlure, R. M. D. (2005). *Developing core job competencies for payment services roles and associating them with personality traits using the workplace big five profile* (Doctoral Dissertation). Capella University, Minnesota.
- MEB, (2018) Ortaöğretim genel müdürlüğü spor liseleri. [http://ogm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2018\\_09/19185304\\_Spor\\_Liseleri.pdf](http://ogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_09/19185304_Spor_Liseleri.pdf) internet erişim tarihi: 10.02.2021.
- MEB, (2021) Türkiye’de illere göre spor liseleri, <http://mtegm.meb.gov.tr/kurumlar/?ara> internet erişim tarihi: 15.03.2021
- Mert, L., E. (2010). *Etkinliklerle sözcük öğretimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Mete, C. (2006). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Miller, J. D., & Pilkonis, P. A. (2006). Neuroticism and affective instability: The same or different? *American Journal Psychiatry*, 163, 839 – 845.
- Milli Eğitim Temel Kanunu (1973). 1739 sayılı milli eğitim temel kanunu. Resmi Gazete, 14(06), 1973.
- Moore, Kenneth D. (1999). *Öğretim becerileri* (Editör: E. Altıntaş, Çev. N. Kaya). Ankara: Nobel Yayınları.
- Morrison, E.W., Bies, R.J. (1991). Impression management in the feedback seeking process: A Literature review and research agenda. *Academy of Management Review*, Vol.16. No:3
- Mount, M. K., Barrick, M. R., Scullen, S. M. and Rounds, J. (2005), Higher-order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational Interest types. *Personnel Psychology*, 58, 447–47.
- Murdock, N. L. (2013). *Psikolojik danışma ve psikoterapi kuramları*. (Çev. Ed. Akkoyun, F.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Murray, H.G., Rushton, P. & Paunonen, S.V. (1990). Teacher personality and student instructional ratings in six types of university courses. *Journal of Educational Psychology*, 82(2), 250-261.



- Myers, D. G. & Diener, E. (1995). "Who is happy?" *American Psychological Society*, 6(1), 10-19.
- Nazik, M. H. (2009). Ailede, toplumda ve sosyal sistemlerde informal öğrenme. hayat boyu öğrenim kapsamında Türkiye'deki informal öğrenme üzerine ortak bir anlayış geliştirme ve farkındalık oluşturma (s. 66-77). *T.C Milli Eğitim Bakanlığı Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı Yayınları*, Ankara.
- Nebioglu, D. (2006). *Beden eğitimi dersi genel esasları ve planlaması denetimi*, (2. basım). Ankara: Nobel Akademi Yayınları.
- Neugarten, B.L., Havighurst, R. J. ve Tobin, S. S. (1961). The measurement of Life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16(2), 134-143.
- Noller, P., Law, H., & Comrey, A. L. (1987). Cattell, Comrey, and Eysenck personality factors compared: More evidence for the five robust factors?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 775-782.
- Oğuzhan, T. (2015). *Algılanan etik iklim boyutları, lider üye etkileşimi ve öz kendilik değerlendirmesinin izlenim yönetimi taktikleri kullanımı üzerindeki etkileri* (Yayınlanmamış doktora tezi), Kara Harp Okulu, Ankara.
- Oğuzhan, T. ve Sığırı, Ü. (2014). Eğitim örgütlerinde izlenim yönetimi taktiklerinin kullanımına etik iklim tipinin etkisinde lider üye etkileşiminin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (1), 355-379.
- Okçabol R. (2005). *Türkiye Eğitim Sistemi*. Ütopya Yayınevi, Ankara
- Oktay, H. (2007). *İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin motivasyonu ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Oluç, M. (1987). Sosyal sınıflar (sosyal katmanların) pazarlama açısından önemi. *Pazarlama Dünyası Dergisi*, 2.
- Özden, Y. (1999). *Eğitimde dönüşüm eğitimde yeni değerler*. Pegem Yayınları, Ankara.
- Özguven, İ. E. (2003). *Psikolojik testler*. Sistem Ofset, Ankara.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5 (2): 164-172.
- Pennock, A. J., & Moyers, K. L. (2012). The role of personality in K-12 education. *ASBBS Proceedings*, 19(1), 710.
- Plomin, R., & Caspi, A. (1998). DNA and personality. *European Journal of Personality*, 12(5), 387-407.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9780470666845>.
- Puher, M. A. (2009). *The big five personality traits as predictors of adjustment to college* (Master dissertation). Villanova University, Pennsylvania.

- Rice, R. W., Frone, M. R. & McFarlin, D. B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 155–168.
- Richter, J., Eisemann, M. & Richter, G. (1998). *Temperament, character and perceived parental rearing in healthy adults: Two related concepts?*, Psychopathology in Press.
- Riemann, R., Angleitner, A. & Strelau, J. (1997). Genetic and environmental influences on personality: A study of twins reared together using the self – and peer report NEO-FFI scales. *Journal of Personality*, 65(3), 449-475.
- Riordan, C. A., Gross, T. and Maloney, C. C. (1994). Self-monitoring, gender, and the personal consequences of impression management. *The American Behavioral Scientist*, 37(5), 715-725.
- Roach, P. D. (2006). *Ecilt: Utionary theory and birth order effects on big five personality traits among the shuar of amazonian ecuador: The first cross- cultural test* (Doctoral Dissertation). University of Oregon, Oregon.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış*. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Rode, J. C. (2004). Job Satisfaction and Life Satisfaction Revisited: A Longitudinal Test Of An Integrated Model. *Human Relations*, 57(9), 1205-1230.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. London: Constable.
- Rosenfeld, P. & Giacalone, R. A. (1991). *From extreme to mainstream: applied impression management in organizations*. Applied Impression Management: How Image Making Affects Managerial Decisions, 3-12. Sage Publications.
- Rosenfeld, P., Giacalone, R. A. & Riordan, C.A. (1995). *Impression management in organizations*. New York: Routhledge.
- Rozell, E.J., Gundersen, D.E. (2003). The Effects of leader impression management on group perceptions of cohesion, consensus and communication. *Small Group Research*. Volume:34. No:2.
- Sacco, W. P., & Phares, V. (2001). Partner appraisal and marital satisfaction: The role of self-esteem and depression. *Journal of Marriage and Family*, 63(2), 504–513. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2001.00504.x>
- Sampson, E. (1997). *30 Minutes to make the right impression*, Kogan Page Publishers.
- Sayar, K. ve Dinç, M. (2009). *Psikolojiye giriş*. İstanbul: Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları.
- Sayıcı, M. (2012) *İlköğretim kurum yöneticilerinin izlenim yönetimi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Schlenker, B.R. (1980). *Impression management: The Self-concept, social identity, and interpersonal relations*. California: Brooks/Cole Publications.

- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2007). *Modern psikoloji tarihi* (Y. Aslay, çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Schütz, A. (1998). Assertive, offensive, protective, and defensive styles of self presentation: A taxonomy. *The Journal of Psychology*, 132(6), 611-628.
- Seçer İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci, Spss ve Lisrel uygulamaları* (1. Baskı). Anı Yayıncılık, Ankara.
- Selçuk, H. (1990). İlk ve orta öğretim kurumlarında beden eğitimi, ders kitapları A.Ş., İstanbul.
- Senemoğlu, N. (2013). *Gelişim öğrenme ve öğretim. Kuramdan uygulamaya* (23. Baskı). Yargı Yayınevi, Ankara.
- Sevi, E. S. (2009). *Psikobiyolojik kişilik modeli ve beş faktör kişilik kuramı: Mizaç ve karakter envanteri ile beş faktör kişilik envanterinin karşılaştırılması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Shaye, A. (2009). *Infidelity in dating relationships: Do big five personality traits and gender influence infidelity?*, (Doctoral Dissertation). Alliant International University, California.
- Shiner, R. (2009). The development of personality disorders: Perspectives form normal personality development in childhood and adolescence. *Development and Psychopathology*, 21, 715 – 734.
- Sığırı, Ü., Tabak, A. ve Türköz, T. (2011). Eğitimciler açısından izlenim yönetimi stratejileri. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 64-78.
- Sır, Ş.N. (2016). *Öğretmen adaylarının 5 faktör kişilik kuramına göre kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve bazı değişkenlere göre incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Singh, V. & Vinnicombe, S. (2001). Impression management, commitment and gender: Managing others' good opinions. *European Management Journal*, 19(2), 183-194.
- Skinner, B.E. (1938). *The behavior of organisms*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Somer, O., & Goldberg, L. R. (1999). The structure of Turkish trait-descriptive adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 431-450. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.3.431>
- Soysal, A. (2008). Çalışma yaşamında kişilik tipleri: Bir literatür taraması. *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak Sayısı, 4-19.
- Spector, P. E. (2006). Method variance in organizational research: Truth or urban legend? *Organizational Research Method*, 9, 221-232.
- Sullivan, H. S. (1950). The illusion of personal individuality. *Psychiatry*, 13(3), 317- 332.

- Sung, K. W. (2003). Influencing variables on life satisfaction of Korean elders in institutions". *Journal of Korean Academy of Nursing*, 33(8), 1093-1100.
- Suri H. (2011). Purposeful sampling in qualitative research synthesis. *Qualitative Research Journal*, 11(2):63-75.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik* (1. baskı). Seçkin Yayınları, Ankara.
- Şengül, C. M. (2008). *Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yayınlanmamış doktora tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş (Temel ilkeler ve Lisrel uygulamaları)*. Ekinoks Eğitim Danışmanlık, Ankara.
- Şişman, M. (2007). *Eğitim bilimine giriş*. Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Tabak, A., Basım, N., Tatar, İ. ve Çetin, F. (2010). İzlenim yönetimi taktiklerinde beş faktör kişilik özelliklerinin rolü: Savunma sanayiinde bir araştırma. *Ege Akademik Bakış* 10(2), 541-559.
- Taşdemirci, E. (1984). *Cumhuriyet dönemi Türk milli eğitim politikasının ana devrelerinin üzerine ve mukayeseli bir araştırma*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tatar, İ. (2006). *İzlenim yönetiminde kendilik algısı ve stres: Kara kuvvetlerinde bir uygulama*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tatar, S. (2013). *İzlenim yönetimi davranışlarında kişilik özelliklerinin rolü: Konaklama işletmeleri çalışanlarına yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tatlıhoğlu, K. (2010). *Farklı öz-anlayış düzeylerine sahip üniversite öğrencilerinin karar vermede özsayıgı, karar verme stilleri ve kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Tatlıhoğlu, K. (2014). Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik kuramı'na göre kişilik özellikleri alt boyutlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, XVII, 939-971.
- Tavşancıl E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (5. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Taymur İ., Türkçapar M., H. (2012). Kişilik: Tanımı, sınıflaması ve değerlendirilmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar* 4(2), 154-177.
- Tedeschi, J. T. & Norman, N. (1985). *Social power, self-presentation and the self*. In B. R. Shlenker (Ed.), *The self and social life* (pp. 293-322). New York, NY: McGraw-Hill.
- Tekin, Ö. A. (2012). *Yabancılaşma ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler: Antalya Kemer'deki beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanları üzerine bir uygulama*

- ma (Yayınlanmış Doktora Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Terrell, H. K., Hill, E. D., & Nagoshi, C. T. (2008). Gender differences in aggression: The role of status and personality in competitive interactions. *Sex Roles*, 59, 814–826.
- Töremen, F. (2008). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (Editör: Vehbi Çelik) Birinci Baskı. 1-18.
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algularının incelenmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- TUIK. (2015). *TUIK 2014 Yaşam memnuniyeti araştırması*. Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara.
- Tunç, E.,&Aliyev, R. (2015). Lisansüstü öğrencilerinin kişilik özelliklerinin incelenmesi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 14(4),949-963
- Turnley, W.H. & Bolino, M.C. (2001). Achieving desired images while avoiding undesired images: Exploring the role of self-monitoring in impression management, *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 351-360.
- Uğurlu, B. (2012). *Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile kullandıkları disiplin stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ulucan, H.,& Bahadır, Z. (2011). Haltercilerin kişilik özelliklerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Niğde University Journal of Physical Education And Sport Sciences*, 5(2), 175-183.
- Ulusoy, A. ve Güngör, A. A. (2008). *Eğitim psikolojisi*. Anıl Yayıncılık, Ankara.
- Uras, M. (2002) *Eğitimin toplumsal temelleri, eğitim üzerine* (Ed: E. Toprakçı). Ütopya Yayınevi, Ankara, 190-241.
- Ünalı, S. (2005). *Emniyet örgütü yöneticilerinin izlenim yönetimi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Vecchio, R.P. (1995) "Organizational behavior" Third Edition. Forth Worth: The Dryden Press.
- Wiggins, J. S. (1979). A psychological taxonomy of trait-descriptive terms: The interpersonal domain. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(3), 395-412.
- Xin,K.R. (2004).Asian american managers: An impression gap? An impression of Impression management and supervisor-subordinate relationships. *Journal of Applied Behavioral Science*. 40, 2.
- Yamaner, F. (2001). *Beden eğitimi ve spor'da temel ilkeler*. Ekin Kitabevi, Bursa.

- Yaylacı, F. B. (2012). İlköğretim okullarında “Nasıl Bir Beden Eğitimi Dersi İstiyorum?”. *Milli Eğitim Dergisi*, 42(195), 194-210.
- YAZICI, A. Ş. (2021). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile mesleki profesyonelliği arasındaki ilişki. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(4), 2107-2122.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S., (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yıldırım, B.I. (2014). *Çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki: Alanya'daki beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama* (Yayınlanmamış doktora tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yıldırım, M. ve Üstüner, M. (2021). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile önyargıları arasındaki ilişki. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 11(1), 106-125.
- Yılmaz, G., Keser, A., ve Yorgun, S. (2010). Konaklama İşletmelerinde çalışan sendika üyelerinin iş ve yaşam doyumunu belirlemeye yönelik bir alan araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6 (1), 87-107.
- Yoon, K., (1997). *General mental ability and the big five personality dimensions: An investigation of the cross-cultural generalizability of their construct and criterion-related validities in Korea* (Doctoral Dissertation). The University of Iowa.
- Yurdakul, Y. (2019). *Beş faktör kişilik özellikleri ve karanlık üçlü kişilik özelliklerinin eş uyumu ile olan ilişkileri: Evli çiftlerde kesitsel bir çalışma* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Işık Üniversitesi , İstanbul.
- Zel, U. (2001). *Yönetimde kişilik ve kişilik özellikleri*. S. Güney (Ed.), *Yönetim ve Organizasyon*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Zel, U. (2011). *Kişilik ve liderlik*. Nobel Yayınları, Ankara.
- Zhao, H. & Seibert S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259-271.
- Zivnuska,S., Kacmar,K.M., Witi,L.A., Carlson, D.S., Bratton, V.K. (2004). Interactive effects of impression management and organizational politics on job performance. *Journal of Organizational Behavior*. Vol.25. Issue.5



## Dizin

### A

Ailesel 4, 31

### B

bağımlı 48, 69, 78, 88, 110, 111,  
112, 114, 115, 116, 117, 118,  
119, 120

Beden eğitimi 1, 6, 14, 15, 16, 29,  
69, 123, 124, 125, 126, 127,  
129, 130, 131, 132, 134, 139,  
149, 156, 160, 164

Beş faktör 42, 43, 44, 133, 149, 154,  
155, 158, 165

Bilişsel 14, 35, 41, 63

Biyolojik 4, 31, 32, 34, 35, 36, 38

### C

Coğrafi 4, 31, 33, 34

### D

Davranışsal 7, 31, 33, 40, 163

Deneyimlere Açıklık 46, 78, 80, 87,  
93, 97, 99, 100, 101, 115,  
117, 118, 119, 120, 121

Dışa dönüklük 43, 113

Diğer 3, 4, 7, 10, 12, 25, 29, 30,  
31, 39, 41, 43, 48, 49, 50, 55,  
56, 60, 61, 65, 66, 75, 95, 98,

104, 114, 126, 127, 128, 129,  
130, 133, 135, 137

Doğrusallık 88, 110

Duygusal Denge 43, 44, 45, 69, 74,  
75, 94, 97, 98, 99, 100, 101,  
102, 114, 116, 117, 118, 119,  
120, 121, 124, 125, 126, 127,  
133, 134, 135, 136, 137, 138,  
139

### E

Eğitim i, 1, 3, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13,  
14, 16, 45, 47, 71, 87, 91, 99,  
104, 108, 123, 126, 128, 131,  
150, 151, 152, 153, 154, 156,  
157, 159, 160, 161, 163, 164,  
165

### F

Formal 10, 11

### G

Geçerlik 69, 74, 75, 76, 78, 81, 84,  
150

Güvenirlilik 69, 74, 75, 76, 81, 84,  
85, 86, 150



## İ

İnformal 10

İnsancıl 35, 39

izlenim 1, 4, 5, 6, 7, 8, 47, 48, 49,  
50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57,  
58, 59, 61, 62, 69, 70, 75, 91,  
95, 102, 103, 104, 105, 106,  
107, 108, 112, 114, 123, 124,  
127, 128, 129, 130, 132, 133,  
134, 135, 136, 138, 139, 140,  
149, 150, 151, 153, 154, 157,  
158, 160, 161, 162, 164

## K

Kalıtım 4, 31, 32

Kişilik 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15,  
30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37,  
38, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 46,  
47, 59, 64, 65, 69, 74, 75, 78,  
79, 91, 94, 97, 98, 99, 100,  
101, 102, 111, 114, 116, 117,  
118, 119, 120, 121, 123, 124,  
125, 126, 127, 132, 133, 134,  
135, 136, 137, 138, 139, 140,  
149, 150, 152, 153, 154, 155,  
156, 157, 158, 159, 160, 162,  
163, 164, 165

Korelasyon 88, 89, 111, 113

## N

Normallik 87, 110

## O

Otokorelasyon 88, 113

## Ö

Öğretmen 1, 7, 10, 13, 14, 29, 30,  
61, 76, 123, 128, 155, 156,  
157, 162

Örnekleme 8, 65, 71, 73, 88, 113,  
139

Özellikler 3, 4, 32, 33, 34, 41, 42,  
53, 65, 71, 123, 124, 127, 137

## P

Psikanalitik 34, 35

## R

Regresyon 88, 111, 112, 113, 115,  
116, 117, 118, 119, 120, 121,  
150

## S

Sorumluluk 12, 13, 42, 43, 44, 45,  
46, 69, 74, 75, 97, 98, 99,  
100, 101, 102, 114, 116, 117,  
118, 119, 120, 121, 124, 125,  
126, 127, 134, 135, 136, 137,  
138, 139

Sosyal 3, 4, 12, 13, 14, 15, 31, 32,  
33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41,  
45, 46, 64, 135, 149, 150,  
152, 153, 154, 155, 156, 157,  
158, 159, 160, 162, 163, 164,  
165

Spor 1, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21,  
22, 23, 24, 25, 27, 29, 91, 96,  
126, 127, 131, 149, 150, 159

## U

Uyumluluk 42, 43, 44, 45, 46, 125,  
133, 135

## Y

Yaşam Doyumu 5, 6, 7, 8, 63, 64,  
65, 67, 69, 70, 71, 75, 85, 91,  
96, 109, 110, 112, 121, 123,  
124, 131, 132, 134, 137, 138,  
139

# İzlenim Yönetimi ve Yaşam Doyumu İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü

Dr. Eyüp Acar