

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BİREYLERİN ÖZ YETERLİLİK VE ÖZERKLİKLERİNİN ÖRGÜT İÇİNDE
BIRAKTIKLARI İZLENİM ÜZERİNE ETKİSİ, KAMUDA BİR
ARAŞTIRMA**



YÜKSEK LİSANS TEZİ

Berat ERKÖK

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

AĞUSTOS 2019

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BİREYLERİN ÖZ YETERLİLİK VE ÖZERKLİKLERİNİN ÖRGÜT İÇİNDE
BIRAKTIKLARI İZLENİM ÜZERİNE ETKİSİ, KAMUDA BİR
ARAŞTIRMA**



YÜKSEK LİSANS TEZİ

Berat ERKÖK

1403810337

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Cem Harun MEYDAN

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 1403810337 numaralı İşletme (Türkçe) Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Berat ERKÖK, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "Bireylerin Öz Yeterlilik ve Özerkliklerinin Örgüt İçinde Bıraktıkları İzlenim Üzerine Etkisi, Kamuda Bir Araştırma" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde savunmuş ve Oybirligi/Oyçokluğu ile "Başarılı" olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Cem Harun MEYDAN
Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Kabul/Red



C. Meydan

Jüri Üyeleri : Prof. Dr. Cem Harun MEYDAN
Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Kabul/Red



C. Meydan

: Doç. Dr. İsmail TOKMAK
Başkent Üniversitesi

Kabul/Red



I. Tokmak

: Dr. Öğr. Üyesi R. Dilek KOÇAK
Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Kabul/Red



R. Dilek Koçak

Tez Savunma Tarihi: 27 Ağustos 2019

ONAY
Dr. Öğr. Üyesi Adnan GÜZEL
Enstitü Müdürü
15.10.2019.


Adnan Güzel

TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Yüksek Lisans olarak sunduğum, “Bireylerin Öz yeterlilik ve Özerkliklerinin Örgüt İçinde Bıraktıkları İzlenim Üzerine Etkisi, Kamuda Bir Araştırma” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

22 08 2019

Berat ERKÖK



ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında kamu kurumunda çalışan bireylerin öz yeterliliklerinin ve özerkliklerinin örgüt içinde bıraktıkları izlemin üzerinde etkisi incelenmiştir. Tez çalışması dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; sosyal ve bilişsel öğrenme kuramları, ikinci bölümde; öz yeterliği düşük ve yüksek olan bireylerin özellikleri, üçüncü bölümde; izlenim yönetimi kavramı, dördüncü bölümde; Öz Yeterlilik, İzlenim Yönetimi ve Özerklik İlişkisi analiz ile detaylandırılmıştır.

Tez konusu belirlememde ve çalışmalarım sırasında görüşlerimi dikkate alarak, yönlendirmeleri ile önemli katkılar sağlayan Tez Danışmanım Prof. Dr. Cem Harun MEYDAN'a, her zaman yanımda olan ve tüm zor koşullara rağmen her zaman beni destekleyen aileme teşekkürlerimle.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
ÖZET.....	ix
ABSTRACT.....	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
1. ÖZ YETERLİLİK KAVRAMI İLE İLGİLİ AÇIKLAMALAR	3
1.1 Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramı	3
1.1.1 Sosyal Öğrenme Kuramı Kavramları	6
1.1.2 Sosyal Öğrenme Kuramı Göstergeleri.....	7
1.1.3 Sosyal Öğrenme Kuramının İlkeleri.....	8
1.2 Öz Yeterlilik (Self Efficacy) Kavramı	11
1.3 Öz Yeterlilik Kavramının Önemi ve Tarihçesi	16
1.4 Öz Yeterlilik İnancı ve Kaynakları	20
1.4.1 Doğrudan Yaşantılar	20
1.4.2 Dolaylı Yaşantılar	21
1.4.3 Sözel İkna.....	22
1.4.4 Fizyolojik ve Duygusal Durumlar.....	23
1.5 Öz Yeterlilik Süreçleri	24
1.5.1 Bilişsel Süreçler	25
1.5.2 Güdüleme (Davranışsal) Süreçleri	25
1.5.3 Duyuşsal Süreçler.....	26
1.5.4 Seçme İşlemi	26
1.6 Bireylerin Öz Yeterlilik Özellikleri.....	27
1.6.1 Öz Yeterliliği Düşük Olan Bireylerin Özellikleri	27
1.6.2 Öz Yeterliliği Yüksek Olan Bireylerin Özellikleri	28
1.7 Çalışma Hayatı ve Öz Yeterlilik İlişkisi	29
İKİNCİ BÖLÜM	32
2. ÖZERKLİK İLE İLGİLİ AÇIKLAMALAR.....	32
2.1 Özerklik Kavramı ve Önemi	32
2.2 Özerklik Kavramının Boyutları.....	33
2.2.1 Farkındalık	34
2.2.2 Doğallık.....	35
2.2.3 Samimiyet	35
2.2.4 Bütünlük.....	36
2.2.5 Otantiklik	37
2.3 Mesleki Özerklik	38
2.3.1 Mesleki Özerkliğin İş Yaşantısına Etkisi.....	41
2.3.1.1 Motivasyona etkisi	41
2.3.1.2 Karar vermeye etkileri	43

2.3.1.3 İş gören tatminine etkileri	44
2.3.1.4 İş stresine etkileri	45
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	46
3. İZLENİM YÖNETİMİ İLE İLGİLİ AÇIKLAMALAR	46
3.1 İzlenim Yönetimi Kavramının Kavramsal Gelişimi	46
3.2 İzlenim Yönetimi Kavramına İlişkin Tanımlar	47
3.3 İzlenim Yönetiminin Amacı	48
3.4 İzlenim Yönetimi Süreci	50
3.5 İzlenim Yönetimi Modelleri	51
3.5.1 Leary ve Kowalsky'ın İzlenim Yönetimi Modeli	51
3.5.2 Rosenfeld, Giacalone ve Riordan'ın İzlenim Yönetimi Modeli	52
3.5.3 Martinko'nun İzlenim Yönetimi Modeli	53
3.5.4 Sampson'un İzlenim Yönetimi Modeli	54
3.5.5 Gardner ve Martinko'nun İzlenim Yönetimi Modeli	55
3.5.6 Rao, Schmidt ve Murray'ın İzlenim Yönetimi Modeli	55
3.5.7 Bozeman ve Kacmar'ın İzlenim Yönetimi Modeli (Sibernetik Model)	56
3.6 İzlenim Yönetimi Taktikleri	56
3.7 İzlenim Yönetimi Boyutları	57
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	59
4. YÖNTEM	59
4.1 Öz Yeterlilik, İzlenim Yönetimi ve Özerklik İlişkisi	59
4.2 Evren ve Örneklem	63
4.3 Veri Toplama Araçları	64
4.3.1 Öz Yeterlilik Ölçeği	65
4.3.2 Özerklik Ölçeği	65
4.3.3 İzlenim Yönetimi Ölçeği	65
4.4 Verilerin Analizi	67
4.4.1 Güvenilirlik ve Geçerlik Analizleri	68
4.4.2 Normallik Testi	70
4.4.3 Korelasyon Analizi ve Hipotez Testleri	71
4.4.4 Regresyon Analizi	73
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	76
KAYNAKÇA	83

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1	: İzlenim Yönetimi İki Bileşeni	52
Tablo 4.1	: Örneklem Büyüklüğü Hesaplama Tablosu.....	64
Tablo 4.2	: İzlenim Yönetimi Ölçeğinin Boyutları.....	66
Tablo 4.3	: Cinsiyet Dağılımını Gösteren Tablo.....	67
Tablo 4.4	: Yaş Dağılımını Gösteren Tablo.....	67
Tablo 4.5	: Eğitim Durumu Dağılımını Gösteren Tablo.....	68
Tablo 4.6	: Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	68
Tablo 4.7	: Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin Tablo Değerleri	69
Tablo 4.8	: Model Uyumluluğu Özeti Tablosu.....	69
Tablo 4.9	: İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Alt Boyutları İçin DFA Sonuçları.....	70
Tablo 4.10	: Normallik Testi Sonuçları	70
Tablo 4.11	: İzlenim ile Öz Yeterlilik Arasındaki Korelasyon Testi.....	71
Tablo 4.12	: İzlenim ile Özerklik Arasındaki Korelasyon Testi.....	72
Tablo 4.13	: Öz Yeterlilik ile Özerklik Arasındaki Korelasyon Testi.....	72
Tablo 4.14	: Korelasyon Testi Sonuçları.....	73
Tablo 4.15	: Regresyon Analizi Tablosu.....	73
Tablo 4.16	: ANOVA Tablosu.....	74
Tablo 4.17	: Regresyon Modeli Katsayı Tablosu	74
Tablo 4.18	: Hipotez Testi Sonuç Tablosu.....	75

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1	: Öğrenmede Karşılıklı Etkileşimler	9
Şekil 2.1	: İş Özellikleri Modeli.....	43
Şekil 3.1	: İzlenim Yönetiminde Sosyal Psikoloji Sürecinin Üç Bileşenli Modeli	53
Şekil 3.2	: İzlenim Yönetim Süreci.....	54
Şekil 3.3	: İzlenim Yönetiminin Bütünleştirilmiş Çatısı	56
Şekil 4.1	: Araştırma Modeli.....	63

ÖZET

BİREYLERİN ÖZ YETERLİLİK VE ÖZERKLİKLERİNİN ÖRGÜT İÇİNDE BIRAKTIKLARI İZLENİM ÜZERİNE ETKİSİ KAMUDA BİR ARAŞTIRMA

ERKÖK, Berat

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Cem Harun MEYDAN

Ağustos-2019, 117 sayfa

Bu çalışmanın amacı örgütsel bağlamda kamu çalışanlarının izlenim yönetimi taktiklerinin sergilenmesinde öz yeterlilik ve özerklik rolünün araştırılmasıdır. Araştırma, Öz Yeterlilik Ölçeği, Özerklik Ölçeği ve İzlenim Yönetimi Ölçeği kullanılarak 400 kamu çalışanından toplanan verilerle yürütülmüştür.

Tezimizin ilk bölümünde öz yeterlilik kavramı ele alınmış, öz yeterlilik kavramını detaylandırmak amacıyla ise sosyal öğrenme kuramı; kavramları, göstergeleri ve ilkeleri ile ele alınmıştır. Öz yeterlilik kavramı tarihsel açıdan ele alınarak süreçleri, kaynakları ve özellikleri konusunda detaylandırılmıştır.

İkinci bölümde ise özerklik kavramı ele alınarak; önemi, boyutları ve meslek hayatına etkisi incelenmiştir. Üçüncü bölümde izlenim yönetimi ile ilgili kavramlar araştırılmış, izlenim yönetiminin amacı ve süreci incelenmiştir. Dördüncü bölümde ise öz yeterlilik, özerklik ve izlenim yönetimi kavramlarının birbirleri ile ilişkisi ele alınarak son bölümde kamu çalışanlarının özerklik ve öz yeterliliklerinin izlenim yönetimi taktiklerinin sergilenmesinde etkisi ele alınmıştır.

Elde edilen veriler SPSS 23.0 ve AMOS 16.0 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bulgular, öz yeterlilik algısı ve özerkliğin izlenim yönetimi ile pozitif yönlü, anlamlı ilişki içinde olduğunu göstermiştir.

Böylece, kendisine ve yeteneklerine güvenen, kontrolü kendi isteğiyle ele alan özgür bireylerin işine daha çok sahip çıkmaya çalıştıkları ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak

izlenim yönetimi taktiklerinde öz yeterliliğin ve özerkliğin rolleri ve önemi ortaya çıkarılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Özerklik, Öz Yeterlilik, İzlenim Yönetimi



ABSTRACT

A PUBLIC RESEARCH ON THE EFFECT OF SELF-EFFICACY AND AUTONOMY OF INDIVIDUALS ON THE IMPRESSION OF LEAVING IN THE ORGANIZATION

ERKÖK, Berat

Master, Department of Management

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Cem Harun MEYDAN

August-2019, 117 pages

The aim of this study is to investigate the role of self-efficacy and autonomy in demonstrating impression management tactics of public employees in an organizational context. The research was conducted with data collected from 400 public employees using Self-Efficacy Perception Scale, Autonomy Scale and Impression Management Scale.

In the first part of our thesis, the concept of self-efficacy is discussed and in order to elaborate the concept of self-efficacy, it is evaluated with social learning theory; concepts, indicators and principles. The concept of self-sufficiency has been discussed from a historical point of view and detailed about its processes, resources and features.

In the second part, the concept of autonomy is discussed; its importance, dimensions and effect on professional life were examined. In the third chapter, the concepts related to impression management are investigated and the purpose and process of impression management are examined. In the fourth chapter, the relationship between the concepts of self-sufficiency, autonomy and impression management is discussed and in the last part, the effect of public employees' autonomy and self-efficacy on exhibiting impression management tactics is discussed.

Obtained data were analyzed using SPSS 23.0 and AMOS 16.0 statistical program. The findings indicated that self-efficacy perception and autonomy had a positive, significant correlate with impression management.

Thus, it is revealed that free individuals who trust in themselves and their abilities and take control of their own free will try to claim more of their work. As a result, the roles and importance of self-efficacy and autonomy in impression management tactics have been revealed.

Key words: Autonomy, Self-Efficacy, Impression Management



GİRİŞ

Günümüz çalışma hayatında hem yöneticilerin hem de çalışanların beklentileri oldukça değişmiştir. Bu duruma gösterilebilecek nedenlerin başında rekabet ortamının devamlı olarak gerçekleşmesi gösterilebilir. Organizasyonlar hem yöneticilerinden hem de çalışanlarından yenilikçi, yaratıcı fikir ve ürünler beklemektedir. Küreselleşmenin ortaya çıkması, teknolojinin hızla gelişmesi ve kaynakların azalması neticesinde iş ilişkilerinin daha karmaşık bir hale gelmesi, çalışanların stres ve kriz yönetimi konusunda uzmanlaşmasını zorunlu kılmaktadır. Belirli bir örgüt içinde çalışanlar tüm bunlarla başa çıkmak ve aktif iş çevresi yaratmak için öncelikle takipçilerine ve çevrelerine karşı kendilerini ispatlayarak, onların beklentilerini karşılayabilecek farklı yetenek ve özelliklere sahip olduklarını kabul ettirmek istemektedirler. Bu amaçla hem öz yeterlilikleri hem de meslek hayatındaki özerkliklerinin farkına varmak ve o amaçla belirli bir izlenim yönetimi ortaya çıkarmak zorunda kalmışlardır. Kavram olarak bakıldığında bireylerin kendilerini diğer insanlara karşı sunma biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer insanlara karşı bırakılmak istenen imaja uygun olarak belirlenmiş olan izlenimleri kontrol edebildiği ve yönetebildiği düşüncesini yerleştirmek ana amaçtır. İzlenim yönetimi sürecindeki taktikleri uygun olarak kullanan bireyler, çevrelerindeki diğer insanların kendileri hakkındaki algılamalarını kontrol etmek suretiyle, kendi imajları hakkındaki düşünceleri de yönetebilmeyi hedeflemektedirler.

Örgüt içinde çeşitli ilişkilerde bulunan bireyler, çevresindeki diğer çalışanlar ve yöneticileri üzerinde de birtakım izlenimler bırakmaktadır. Diğer çalışanlarda yaratılmış olan bu izlenimler ve kişinin kendisi hakkındaki yargılamaları, değerlendirmeler ve verilecek kararlar da bu izlenimler son derece belirleyici olabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında diğer çalışanların ya da yöneticilerinin kendisini ne şekilde algıladığı ve değerlendirdiği üzerine düşünen bireyler, sık sık izlenim oluşturma süreçlerine etki etmeye çalışırlar.

Bireylerin diğer çalışanlar tarafında olumsuz algılanmaktan kaçınma ve genellikle olumlu bir şekilde algılanmak istemeleri son derece doğaldır. Bu açıdan bakıldığında bireylerin, çalışan diğer kişilerin kendi hakkında dūřundukleri ile ilgilenmeleri olasıdır. Kendi hakkında varılacak olan kararları etkilemek öz yeterliliklerinin ve özerkliklerinin ne derece yüksek olduğu ile yakından ilgilidir. Bu tarz bireyler izlenim yönetimi taktikleri ile kendisi hakkında oluşacak çeşitli izlenimleri etkilemek için kendi davranışlarına şekil vermekten kaçınmazlar. Böylelikle başkalarına aktarılan bilgiler yoluyla, onların algılama ve karşı davranışlarını etkilemeye yönelik girişimler ortaya çıkmaktadır. Kiřiler bu girişimleri kendilerini koruma veya güçlendirmenin ötesinde, çevredeki önemli kişilerden daha fazla sosyal ödöl almak veya daha az sosyal ceza almak için de yapabilmektedirler.

Bu doğrultuda kişilerin kendisine karşı oluşturulan çeşitli izlenimleri kontrol etme çabası içerisine girmesi, çeşitli kişisel amaçlara yönelik olarak kaçınılmaz bir davranış olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kişisel çabalar, çevresindeki kişilerin kendisine yönelik izlenimler oluşturması sürecinde, kişilerin arzu edilen izlenimlere dönük bir yönlendirme ve yönetme girişimiyle birlikte birçok taktiğin uygulanmasını da beraberinde getirmektedir.

Bireyler üzerinde etkili bir izlenim bırakmak ve bu süreci yönetebilmek için ise, öncelikle insanın kendisini yönetebilmesi, özerklik konusunda bilgi sahibi olması yani bireyin öz liderlik algılamalarının yüksek seviyelerde olması gerekmektedir. Eğer bireyin özerklik algılamaları ve becerileri yeterli düzeyde değil ise, diğer insanların kendisi ile ilgili izlenimlerini de etkilemeye çalışması da mümkün olamayacaktır.

Mevcut çalışmada ise, kamu çalışanlarının izlenim yönetimi taktiklerinin benimsenmesinde özerklik ve öz yeterliliklerinin rolünün ortaya çıkartılması amaçlanmaktadır. Literatürde öz yeterlilik algısı ve özerklik ile izlenim yönetimi taktikleri arasındaki ilişkileri örgütsel bağlamda ele alan bir çalışmaya rastlanılmamasının, bu çalışmanın önemini artırdığı görölmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖZ YETERLİLİK KAVRAMI İLE İLGİLİ AÇIKLAMALAR

“Albert Bandura'nın, 1986 yılında yazdığı 'Social Foundations of Thought and Action' adlı kitabında yer alan Sosyal Bilişsel Kuram'ın değişkenlerinden biri öz yeterlidir. Kitapta, bireyin duygu, düşünce ve hareketlerini kontrol etmesine olanak sağlayan bir öz sisteme sahip olduğu belirtilmiştir” (Pajares ve Schunk, 2002: 17). “Diğer bir ifadeyle, birey çevresinin ve sosyal sistemlerin hem bir ürünü olarak algılanmakta hem de bu sistemin yaratıcısı konumuna yerleştirilmektedir. İnsana bu gücü veren en önemli özellik ise, kendi yetkinliklerine dair sahip olduğu inançlardır ve bu inançlar, öz yeterlilik kavramı ile açıklanmaktadır” (Işık, 2001: 6).

Öz yeterlilik kavramının bireylerin örgüt içerisindeki davranışlarını nasıl etkilediğini araştıracağımız bu bölümde öncelikle sosyal bilişsel kuramının ne olduğunu ve ardından öz yeterlilik kavramı ile çalışma hayatına etkilerini inceleyeceğiz.

1.1 Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramı

Öz yeterlilik kavramının, bireylerin örgüt içerisindeki davranışlarını nasıl etkilediğini araştıracağımız için öncelikle sosyal bilişsel öğrenme kuramı kavramını inceleyeceğiz.

Davranışçı ve bilişsel kuramdan farklı olarak, sosyal bilişsel öğrenme kuramı, bireyin davranışları, çevresi, bilişsel yetenekleri ve öz yeterlilik algıları sonucu oluşmaktadır (Bandura, 2002: 269). Sosyal öğrenme kuramına göre, çevresel değişkenler ve bilişsel özellikler kadar, öz yeterlilik, bağımlılık, başarı vb. gibi özellikler de bireyin davranışlarını etkilemektedir.

John Dewey (1933) insanların bir bilgiyi, birbirinden öğrenmesi noktasında yaptığı araştırma ile sosyal bilişsel öğrenme kuramı konusunu ilk olarak inceleyen kişi olmuştur. Dewey bir insanın zihin oluşumunun toplumsal bir süreçten geçere meydana

geldiğini savunmuştur. Okulu ise bu toplumsal sürecin, devam eden bir uzantısı olarak görmüştür. Bunun sonucunda öğrencilerin toplum üyesi gibi davranmaları gerektiğini ve diğer öğrenciler ile iş birliği içinde çalışmalarının teşvik edilmesi gerektiğini öne sürmüştür. Sosyal ortamlarda öğrenme ile ilgili araştırmalar yapan diğer bir kuramcı olan Rus psikolog Lev Vygotsky (1934) ise öğrenme kavramının yaşam boyu devam eden bir sürecinin, sosyal etkileşim ve sosyal öğrenme ile bağlantılı olduğunu öne sürmüştür. Sosyal bir ortamda öğrenilen bir bilginin hem öğretici hem öğrenen kişi açısından daha sağlıklı olduğunu savunmuştur. Potansiyel gelişim alanı kavramını ortaya atan ve ilk defa kullanan Vygotsky (1934) ise öğrenmenin, sosyal ortamda olması durumunda, öğrenenin ilgisinden ziyade öğretenin ne kadar rehberlik ettiği ile alakalı olduğunu savunmuştur (Riddle, 1999; Korkmaz, 2003).

Her ne kadar alt yapısı Vygotsky ve Dewey tarafından oluşturulan düşünce yapılarına dayansa da sosyal öğrenme kuramını, ilk kez 1950'li yıllarda Rotter (1947) ortaya atmıştır. Fakat kurama asıl katkıyı sağlayan ve gelişmesine yardımcı olan düşünce yapısı, Bandura ve Mischel (1965) tarafından yapılmıştır. Temel öğeler ise davranışçı kuram ile türetilmişlerdir (Hogben ve Byrne, 1998).

1947 yılında yaptığı araştırmada, ilk kez sosyal öğrenme kuramından bahseden Julian Rotter'e göre sosyal öğrenme kavramı; insanı, hayatına tesir eden yaşam deneyimlerinden etkilenme derecesine sahip bilinçli bir varlık olarak tanımlar. Bunun yanı sıra dışardan gelmiş olan uyarıcılar ve pekiştiriciler, insan hayatını etkileme konusunda önemli birer etkidir. Kişilik, bireylerin kendisi ve çevresi ile arasında meydana gelmiş olan ilişkiyi temsil etmektedir. İnsanların davranış kalıplarını anlayabilmek için ise sadece bireyi incelemek yeterli gelmez. Hem birey hem de toplumun davranışlarını göz önünde bulundurarak bir sonuca varmak gerekir.

Bandura'nın araştırmaları ise sosyal öğrenme kuramı düşüncesini daha da ileriye taşımıştır. Günümüzde sosyal öğrenme kuramı araştırmalarında ilk akla gelen isim olan Albert Bandura 1986 yılında sosyal davranışçılık düşüncesini ortaya atan ilk kişidir. Bu düşüncenin devamı olarak sosyal öğrenme kuramı, bireylerin ne şekilde öğrendiklerini açıklamak üzere ortaya çıkartılmıştır. Daha sonra, gözlem ve taklidin insanların öğrenme süreçlerini yeterince geliştiremediğini, bunun yanı sıra hafıza, dil, düşünme ve davranışların da bu sürece dâhil edilmesi gerektiğini savunmuştur (Malone, 2002). En genel anlamı ile sosyal öğrenme kuramı ise değişik görüşlerin bir karışımı olarak ifade edilerek şu şekilde tanımlanmıştır: çok yönlü bir psiko analitik kavramların deneysel olarak katı davranışsal yapılar ile karışımıdır (Muuss, 1996:

281). Temel hedefi bireylerin kendi gelişimlerini sağlamak üzerine kuran sosyal öğrenme kuramının öznelere ise aktif katılımcılardır.

Sosyal öğrenme kuramı, insanların hayatlarının temel öğeleri olduğunu ve kendi verecekleri kararların kendi hayatlarını direk etki edeceğini savunur. Sosyal öğrenme kuramına göre çevresel olaylar tarafından yönlendirilen insan kendi hayatının gidişatında aktif katılımcı olarak yer alır. Yalnızca olanları izleyen bir bireyden ziyade, duyuşsal motor ve beyin ile ilgili sistemlerin, kendi hayatlarına yön vermesinde etkin olduğu düşüncesine sahip bireylerin varlığı sosyal öğrenme kuramını etkili kılmaktadır (Bandura, 1999: 45).

Düşünme eyleminin işlevsel yönleri ile fiziksel temelleri arasında dikkate değer bir ayırım yapılması gerekmektedir. Bilişsel süreç yalnızca beyin ile alakalı aktivitelerde meydana gelmemektedir. Aynı zamanda bu durum karar verici süreçleri de etkilemektedir. İnsan beyni ve zihni, yalnızca reaktif değil aynı zamanda üretici, yaratıcı ve proaktiftir. Her birey kendi karar verici işlevleri bulunan düşüncelerin birer sonucudur. Onlar değişen her duruma belirli oranda uyum sağlamak amacıyla gelecekteki tüm hareketlerini planlarlar. Bu planlanan hareketlerin işlevsel yönlerini değerlendirerek, stratejik olarak seçilen tercihleri organize eder ve yapılan hareketlerin olası sonuçları üzerinde bir değerlendirme yaparlar (Bandura, 1999: 68).

Bandura (1989)'ya göre sosyal öğrenme kuramının genel prensipleri şu şekilde sıralanmıştır:

1. Bireyler, diğer insanların davranışlarını ve bu davranışlarının olası sonuçlarını gözlemleyerek öğrenebilirler.
2. Öğrenme, davranışlarda herhangi bir değişiklik meydana gelmeden de gerçekleşebilir. Bu konuda davranışçılar, öğrenme aktivitesinin davranışta kalıcı bir değişiklik meydana getirmesinin bir zorunluluk olduğunu savunurken, sosyal öğrenme kuramı savunucuları ise bireylerin sadece gözlem yaparak, öğrenme gerçekleştirdikleri için, performansın öğrenmeye etkisinin zorunlu olmadığını savunurlar. Sosyal öğrenme kuramı savunucularına göre öğrenme aktivitesi, davranışlarda bir değişiklik yaratabilir ya da yaratmayabilir.
3. Algı öğrenme konusunda oldukça önemlidir. Sosyal öğrenme teorisi, özellikle son yıllarda yapılan birçok araştırmada daha fazla bir şekilde algısal düşünce sistemine yaklaşmıştır. Gelecekteki pekiştirici veya da cezaların

farkında olma ve onlarla ilgili beklentiler insan davranışlarında önemli bir etkiye sahiptir.

4. Bilişsel öğrenme kuramı ile alakalı olarak ise sosyal öğrenme kuramı, davranışçı ve bilişsel yapı arasında bir köprü vazifesi görmekte ve iki kuram ile de bağlantılı olduğu kabul edilmektedir (Rutledge, 2000: 26).

1.1.1 Sosyal Öğrenme Kuramı Kavramları

Sosyal öğrenme kuramının belirli temel kavramları bulunmaktadır. Sosyal öğrenme kuramını açıklamaya yardımcı olan bu kavramlar 3 grupta incelenmekte ve pekiştireç olarak bahsedilmektedir. Bu kavramlar:

- 1. Sosyal Pekiştireçler (Social Reinforcement):** Bireylerin davranışlarına direk etkileyen bazı faktörler yalnızca bireylerin şahsi ihtiyaçları ile ilgilenmemektedirler. Psikolojik ihtiyaçlar da insan davranışlarını direk etkilemektedirler. Dolayısıyla insanların kişiliğinin oluşmasında güçlü bir pekiştireç olan sosyal pekiştireçler; onaylama, ilgi gösterme, teşvik etme ve övgü gibi pek çok etmeni içinde barındırırlar. Özellikle çocukların eğitiminde ön plana çıkmış olan bu pekiştireçler, fiziksel şefkat ve anne veya babanın çocuk ile yapmış olduğu aktivitelerini de içerirler (Schmitt, 2004; Neill ve Fleming, 2003).
- 2. Öznel Pekiştireçler (Self Reinforcement):** Sosyal pekiştireçlerin aksine öznel pekiştireçler, bir bireyin belirli bir olumlu davranış karşısında kendi kendini ödüllendirmesi veya kendine yönelik pozitif hisler beslemesini ifade eder. İnsanlar başarı ve olumlu davranışlar karşılığında kendilerini ödüllendirebilirler. Diğer taraftan olumsuz davranışlar karşılığında da kendilerini cezalandırabilirler (Neill ve Fleming, 2003).
- 3. Dolaylı Pekiştireç (Vicarious Punishment):** Diğer iki pekiştireçten farklı olarak dolaylı pekiştireç, sosyal pekiştireç ve öznel pekiştirecin ortak yanlarından faydalanmaktadır. Bir bireyin diğer insanların davranışlarını gözlemleyerek, yaptıkları olumlu şeyler neticesinde ödüllendirildiklerini veya tersi durumunda cezalandırıldıklarını gözlemlemesi sonucu kendi davranışlarını da buna göre planlamasıdır. Örneğin çok başarılı ve çalışan kişilerin belirli spor dallarında başarılı olduğunu gözlemlemek, kişiyi daha fazla antrenman yapmaya yöneltecek ve bu davranışın pekiştirilmesine katkı

sağlayacaktır. Dolaylı pekiştireç olarak bahsedilen bu pekiştireç türü daha çok öznel bir pekiştireç olarak ifade edilmektedir. Bu nedenlerden dolayı davranışların değişmesi noktasında bazı hallerde yetersiz kalabilir (Bayrakçı, 2007: 201).

1.1.2 Sosyal Öğrenme Kuramı Göstergeleri

Pekiştireçlerin yanı sıra sosyal öğrenme kuramı ile ilgili birçok gösterge mevcuttur. Sosyal öğrenme kuramı ile ilgili bilinmesi gereken diğer kavramlar ise şu şekilde ifade edilebilir:

1. Dolaylı Ceza (Vicarious Punishment): Ödül sisteminin tam tersi bir yapıda olan dolaylı ceza sistemi, bir yaptığı gözlemler sonucunda yanlış işlem yapan birinin cezalandırıldığını görmesi neticesinde, aynı durum ile kendi karşılaşmamak için o davranışı yapmaktan kaçınmasıdır (Kessler, 2004). Trafikten örnek vermek gerekirse trafik kurallarına uymayan bir bireyin yaptığı hata neticesinde ehliyetine el konulduğunu görmesi, diğer bireyi hata yapma noktasında tedirgin etmekte ve aynı hataları yapmamaya yöneltmektedir. Durum bireylerin korkuları açısından ele alınırsa, sadece ceza almaktan korktuğu için bir eylem yapmayan birey, korkuları ile ilgili ortam ortadan kalktığında istenmeyen davranışı yapma eğilimi gösterebilmektedir (Korkmaz, 2003).

2. Dolaylı Duygusalık (Vicarious Emotional Arousal): Empati dolaylı duygusalık konusundaki en önemli argümanlardan biridir. Dolaylı duygusalık gözlemlenen kişide meydana gelmiş olan davranış, koşullanmayı temel alan duygusal koşullanmaya nedeniyle gerçekleşmektedir. Gözlem birçok duygunun temel noktasıdır. Genel olarak kabul edilmiş bilgiler genellikle gözlemler yolu ile aktarılır. Örnek vermek gerekirse evde bir fare görüldüğünde fareden herhangi bir zarar görmeyen bir kişi bile korkup, aşırı tepki gösterebilmektedir. Bu durum genellikle anneden ya da en yakın kişiden görülen tepki ile alakalıdır. İnsanlar kendileri yaşamasa da başkalarının yaşantılarını gözleyerek dolaylı kaygı veya korku gibi duygularını geliştirebilmektedirler (Korkmaz, 2003).

3. Anlamsal Genelleştirme (Semantic Generalization): Anlamsal genelleştirme genellikle soyut kavramlar üzerinden gerçekleşmektedir. Renk,

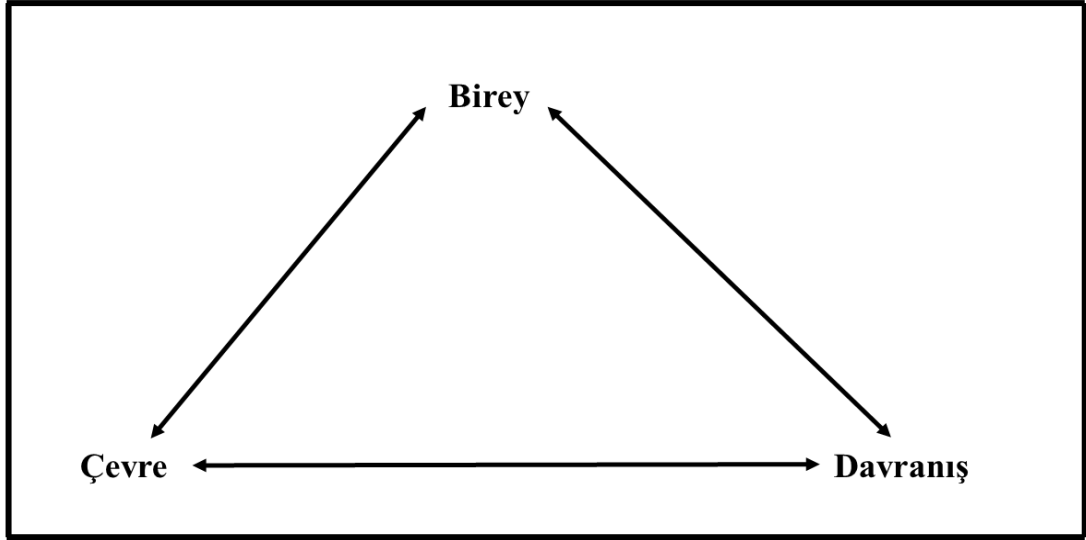
şekil veya boyut gibi kavramlardan çok ifade edilen soyut kavramların genelleşmesini ifade eder. Öğrenme durumu sadece dar bir çerçevede oluşan sınırlı bir olgu değildir. Bazı durumlarda meydana gelmiş olan benzerlikler arasında genelleştirme yapılabilir. Olumlu bir olgu olabileceği gibi olumsuz bir genellemede yapmak mümkündür. Bir futbol maçına gidip olumsuz düşüncelere kapılan bir birey basket maçına gitmeden önce aynı tecrübelerini yaşayacağını düşünerek hareket eder. Bu durumda onda olumsuz duyguların uyanmasına sebep olabilmektedir (Neill ve Fleming, 2003).

4. Kurala Dayalı Öğrenme (Rule-Based Learning): Bireyler, belirli çevrelerde öğrendikleri kuralların etkisiyle hareket ederler. Bir tiyatrodaki bir sinemada nasıl davranılması gerektiği genellikle gözlem yaparak öğrenilen bir olgudur. Bunu genelleştirme aracılığı ile uygulayan bireyler bir tiyatro gösterisini izlerken nelere dikkat etmesi, nelere uyması gerektiğini gözlem sayesinde tahmin edip, rahatlıkla uygulayabilmektedir (Bayrakçı, 2007: 202).

1.1.3 Sosyal Öğrenme Kuramının İlkeleri

Sosyal öğrenme kuramının genel prensiplerinin yanı sıra, dayandığı temel birkaç ilke bulunmaktadır. Bu ilkeler en genel ifade ile karşılıklı belirleyicilik, sembolleştirme kapasitesi, dolaylı öğrenme kapasitesi, öngörü aktivitesi, kendini düzenleme kapasiteleri ve tezimizin de konusunu oluşturan öz yeterlilik kavramlarını kapsar (Bandura ve Kupers, 1964).

Karşılıklı Belirleyicilik: Sosyal öğrenme kuramında, öğrenme önemli bir noktadır. Öğrenmeyi üç yönlü dinamik ve karşılıklı etkileşim ile açıklayan sosyal öğrenme kuramında bu üçlü; çevre, kişisel faktörler ve davranışlardır. Sosyal çevre ve insanlar karşılıklı etkileşen sistemler olarak görülmektedirler. Kişilik yapılarının gelişmesinde sosyo-kültürel çevre çok önemlidir. Aynı şekilde insanların kişilikleri de sosyal çevreyi kısmen etkilemektedir (Cervone ve Diğerleri, 2001). Şekil 1.1’de de gösterdiğimiz üzere çevre, birey ve davranışın etkileşimi tek yönlü değil birbirleri ile karşılıklı olacak şekilde biçimlenmiştir. Fakat sosyal öğrenme kuramına göre bu bazı etmenler diğerlerine göre daha güçlü olabilmekte ve bazı durumlarda birlikte oluşmasını engelleyen haller meydana gelmektedir. Başka bir ifade ile belirlenmiş olan bu üç faktör arasında var olan etkileşim, bireye gösterilen ve var olan bir davranışa yönelik durumun spesifik olmasından dolayı değişebilir (Bandura, 1989).



Şekil 1.1: Öğrenmede Karşılıklı Etkileşimler (Kaynak: Zimmerman, Schunk (2001)).

Bireyler ve davranış etkileşimi belirli bir kişinin düşünce sistemini, hislerini ve biyolojik özellikleri ile bireylerin davranışlarının bütününe içermektedir. Örnek vermek gerekirse, bir bireyin beklentileri, kişisel kabulleri, inanışları, istekleri ve amaçları davranışa şekil ve yön vermektedir. Bunun yanı sıra birlikte benimsenen ve yapılan davranışların bütünü ise bireylerin hem düşünce sistemlerini hem de hislerini etkilemektedir (Bayrakçı, 2007: 205).

Kişisel karakteristikler ve çevre arasında var olan iki yönlü etkileşim ile birey hem gelişir hem de şekillenir. Bireylerin beklentileri, inanışları gibi pek çok etmen, düşünce sisteminde ve hayatında belirli değişikliklere gitmesine yol açar. Sosyal etkiler ile çevresinde meydana gelmiş olan fiziki yapılarda bu değişimi destekler. Söz konusu etkiler bilgi içerebildiği gibi sosyal ikna ve öğretim gibi faktörler ile duygusal reaksiyonları harekete geçirebilir. Yaş, cinsiyet ve fiziksel çekicilik gibi pek çok etmende bireylerin karakteristiklerinin şekillenmesi sonucu olarak sosyal çevrelerine göre şekillenebilir ve sosyal çevrelerine çeşitli reaksiyonlar üretir (Bigge ve Shermis, 1999).

Kalan son etkileşim ise davranışlar ile çevre arasında meydana gelmiş olan etkileşimdir. Bandura (1989)'ya göre bu durum, insanların kendi çevrelerinin hem bir ürünü hem de üreticisi oldukları için meydana gelmektedir. Bir bireyin yapmış olduğu davranışlar, içerisinde bulunduğu çevrenin davranışlarını etkileyecektir. Aynı şekilde davranışlarda çevreye göre etkilenecektir. Bireylerin önceden öğrenmiş oldukları seçenekleri ve yeterlilikleri hayatlarında verecekleri kararlarda doğrudan etkili olmaktadır.

Sembolleştirme Kapasitesi: Sosyal öğrenme kuramı düşüncesine göre dışsal etkilerin birçok davranışı, bilişsel süreçler aracılığı ile bireyleri etkilemektedir. Bandura bu sembollerin, düşünce sistemi içerisinde bir mekanizma gibi hareket ettiğini savunmaktadır. İmaj, sembol gibi insanların mana ve şekil yüklediği birçok davranış bu durumu etkilemektedir. Bunun yanı sıra sembolleştirme yeteneği, insanlarda gelecekteki yaşantılarında kullanmak üzere bilgi toplama imkânı sunmaktadır. Bu süreç neticesinde insanlar yapmış oldukları gözlemleri ve davranışları inceleyerek onları modelleyebilirler (Kaya, 2007: 342).

Dolaylı Öğrenme Kapasitesi: Sosyal öğrenme kuramı içerisinde diğer bir önemli nokta dolaylı öğrenme kapasitesidir. Bireylerin kendi yaşantılarında yaşadıkları çerçevesinde öğrendikleri bilgilerin yanında, diğer insanları da gözlemleyerek belirli konularda bilgi sahibi olmalarını ifade etmektedir. Dolaylı öğrenmenin önemli olmasının en önemli nedeni, insanlara bazı davranış kalıplarını sunması ve bu kalıplar sayesinde insanların daha rahat öğrenme süreci geçirmesine yardımcı olmasıdır. Bireyler bu kalıpları kullanarak deneme yanılma yolu ile öğreneceği birçok bilgiyi zaman kaybetmeden öğrenebilmektedir (Kaya, 2007: 340).

Bunun yanı sıra dolaylı öğrenme durumunda bireyler, zamanlarının kısıtlı olması, kaynaklarının yetersizliği ve birden çok mekânda aynı anda bulunamama gibi nedenlerden dolayı ulaşamayacakları bilgileri gözlem yoluyla edinebilirler. Örnek vermek gerekirse, televizyonda etkileşime girdiği insanın davranışlarını taklit eden birey bu konuda bir eğitim almadan çevrenini etkileşimi ile bilgileri öğrenmiş olarak kabul edilebilir (Brown, 1999).

Öngörü Kapasitesi: Bireylerin tüm davranışları bir amaca yöneliktir. Sosyal öğrenme kuramına göre ise bu amaç öngörü ile düzenlenmektedir. Öngörü bir insanın motive edilebilmesi ve yapacağı hareketleri önceden tahmin ederek hareketlerini yönlendirebilmesi olarak ifade edilir (Bandura, 1989). Yapılan gözlemler neticesinde yaşanılmış olan olaylar, yapılan bir davranış sonucunda ne olacağı beklentisini yaratır. Bunun için, davranışın sonuçları ile ilgili beklentiler değişkenlik gösterir ve yapılan bir olumsuz davranışın tekrardan yapılmasının önüne geçer. Beklenti, bireylerin önceden tahmin ettiği sonuçlara ilişkin değerlendirme durumunu ifade eder. Bu nedenden dolayı bireyin beklentilere dayalı olarak yapmış olduğu davranışları düzenleyebilme kapasitesi, öngörü mekanizmasını ne kadar kullandığı ile alakalıdır (Bayrakçı, 2007: 205).

Gelecek konusu ve öngörü kapasitesi bireylerin kendini değiştirmesine olanak sağlayan etmenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin belirlemiş olduğu hedefler ve amaçlar ile daha önce yaşadıkları olaylar, yapacakları seçimlerin muhtemel sonuçlarını tahmin etmede yardımcı olmaktadır (Bandura, 2002: 22). Bireyler bu bakımdan kendilerine zarar getirecek olan her türlü eylemden uzak durmaya çalışarak seçimlerini ona göre şekillendirmeye çalışırlar (Bandura, 2002: 23). Öngörülü bir şekilde davranmak bireylerin sembolleştirme kapasitesinin var olması ile mümkün olmaktadır. Bir bireyin gelecekte meydana gelmesi muhtemel olayları bilişsel olarak o anda oluyormuş gibi düşünmesini sağlayan süreç semboller oluşturabilme süreci olarak ifade edilir. Öngörülü düşünme kapasitesi ise bireylerin düzenleme mekanizmasını ve güdülerini harekete geçirmektedir (Bandura, 2001).

Kendini Düzenleme Kapasitesi: Kendini düzenleme sistemi ya da kendini düzenleme kapasitesi sosyal öğrenme kuramına göre, dış faktörleri gözlemleyerek amaçlı davranış yapabilmek için bir temel oluşturulması ile ilgilidir. Her birey kendi düşünce sistemi, duygu, hareket ve motivasyonu üzerinde söz sahibi olabilme yeteneğine sahiptir. Bir bireyin kendini geliştirme ve biçimlendirme konusunda potansiyelli olduğunun bilincinde olması ve bu durumu kabul etmesi, sosyal öğrenme kuramının temel ilkelerinden biri olmaktadır. İnsanlar yapmış olduğu bireysel hareketlerin büyük birçoğunu, diğer insanlara göre değil, kendi yaşantılarına göre düzenlemektedir (Brown, 1999: 28).

Öz Yeterlilik: Bireylerin yaşamını etkileyen olaylar ve kendi kendine yaptıkları işler üzerinde meydana gelmiş olan kontrole ilişkin inanış düzeyi öz yeterlilik olarak ifade edilmektedir. Diğer bir anlamda bir insanın yapması gereken performans ile kendi yapabileceği kapasitesini karşılaştırıp duruma göre hareket etme durumudur. Bireyin karşılaşmış olduğu güçlüklerde nasıl başarılı olabileceğine ilişkin kendisi hakkındaki inancıdır. Wood ve Bandura (1989) öz yeterliliği şu şekilde tanımlamıştır “bireyin, belirli durumsal amaçlara ulaşmak için gerekli motivasyon, bilişsel kaynaklar ve hareket tarzlarını oluşturma kapasitesine olan inanışlarıdır.

1.2 Öz Yeterlilik (Self Efficacy) Kavramı

Konu kavramsal olarak ele alınırsa, öz yeterlilik kavramı, bir hareketin tasarlanması, gerekli yeteneklerin farkında olunarak iş yapılması ve iş örgütlerinin teşkilatlanması gibi konulara direk etki eder. Bunun yanı sıra zorlukların neticesinde

gelen kazançların kontrol edilmesi ve meydana gelen isteklendirme seviyesi gibi öğeleri de kapsar. Öz yeterlilik kavramının isim babası olan Bandura (1989) öz yeterlilik kavramına ait iki boyut tanımlamıştır. Bunlar:

1. Yeterlilik Beklentileri,
2. Sonuç beklentileridir (Bandura, 1989).

Yeterlilik beklentileri olarak bahsedilen durum, bireyin harekete geçmek için yapacağı gayretin kendi kişisel yeterliliği ile ilgili inançlarına hangi durumlarda ve ne derece uyacağı ile ilgilidir. Sonuç beklentileri ise kişilerin belirli bir hareketi uygularken bu hareketin sonucunun ne derece kendi eylemlerini etkilediği beklentisi ile ilgilidir (Yıldırım ve İlhan, 2010). Bandura bu durumu kişilerin rastgele bir eylemi yapabilmek için belirli bir yetkinliğe sahip olması düşüncesi olarak açıklar. Sadece bu yetkinliğe sahip olmak ise yeterli değildir. Öz yeterlilik algısının düşük olduğu bireylerin bu inanca yönelik beklentileri de düşük olmaktadır. Başarı elde edememe veya hiç deneme yapmama olasılığı olan durumlar bu durumlara örnek olarak gösterilebilir.

“Schunk (1989)’a göre ise “öz yeterlik inancı, insana ait davranışların en mühim yordayıcısıdır. Şahıslar bir vazifeyi yerine getirebilmek adına gereken kabiliyeti ve denetleme kuvvetini taşıdıklarına inanırlarsa bu vazifeyi üstlenmek için daha hevesli olurlar, bu mevzuda ne kadar kararlı olduklarını dile getirip gerekli tutum ve davranışları gösterirler” (Aşkar ve Işıksal, 2003: 28). Tüm bunlara bakılarak şunlar söylenebilir ki: Şahıslarda bulunan öz yeterlik inançları, kişilerin sergilemiş oldukları davranışlardan da açıkça anlaşılabilir. Çünkü bir işle alakalı öz yeterlik inancı yüksek seviyede olan kişiler o işi, dışarıdan gelecek motivasyona ihtiyaç duymadan, içsel güdülenme ile yaparlar (Schunk, 1999).

Bu durumun yanı sıra öz yeterlilik inancının iyimserlik ve hayalperestlik ile aynı manada olmadığı bilinmektedir. Hatta bu görüşlerin tam tersi bir durum olarak öz yeterlilik kavramının en önemli dayanağı tecrübe olarak gösterilir. Bu durum ise mantık dışı olan riskleri almaya sebep olmaz ve kişilerin kabiliyetlerini geliştirmesiyle daha cüretkar davranışlara öncülük eder. Öz yeterlilik ile birlikte bireyler kendi kapasiteleri ve elde ettiği kabiliyeti daha tarafsız bir şekilde değerlendirilmesini sağlamaktadır.

Öz yeterlilik, Sosyal-Bilişsel kuram olarak bahsedilen ve Albert Bandura tarafından temeli atılan bir olgudur. Bandura yapmış olduğu araştırmalar neticesinde 1977 yılında ilk defa öz yeterlilik kavramından bahsetmiştir. “Öz Yeterlilik:

Davranışsal Değişimin Birleşik Kuramına Doğru” ismini verdiği eserinde Self-Efficacy kavramını ele almış ve bilim dünyası ile paylaşmıştır. 1986 yılında yayınladığı diğer bir makalede ise öz yeterlilik kavramını sosyal- bilişsel faktörlerin uyum içinde işlediği ‘kişisel ve kolektif merkez’ teorisi ile değerlendirmiştir (Pajares, 2002). Sosyal öğrenme kuramı ile ilgili yaptığı araştırmalarda öz yeterlilik algısının bilişsel süreçlerdeki rolünün çok önemli olduğu kanısına varmıştır. Bu süreçlerde ortaya çıkardığı etkilerin çok önemli olduğunu savunan Bandura, öz yeterlilik ve sonuç beklentisi, öz yeterliliğin kaynakları ve bilişsel süreçlerde etkileşimi üzerine çalışmalarda bulunmuştur (Bandura, 2002).

1997 yılında Bandura tarafından yapılan bir diğer tanımına göre öz yeterlilik; bir bireyin, belirli durumları yönetebilmek ve lazım olan her türlü eylemi belirlemesi için gerekli olan kapasitesine olan inancıdır. Öz yeterlilik olarak ifade edilen kavram, belirli bir eylemin gerçekleşmeden önce planlanması, yapabilme becerilerinin farkına varılması, düzgün bir örgütlenme süreci, zorluklar neticesinde elde edilecek kazançların gözden geçirilmesi sonucu oluşan güdülenme düzeyi gibi pek çok değişkeni içinde barındırmaktadır. Öz yeterliliğin güçlü olması, başarı ve iyilik halinin daha düzenli bir şekilde oluşmasında, kişisel gelişimin tamamlanmasında ve becerilerin çeşitlenmesine yardımcı olunmasında son derece önemlidir. İnsan hayatında daha önce elde ettiği başarılı deneyimler ile kişisel olarak benzer özellikleri taşıyan diğer insanların elde ettiği başarılı sonuçların gözlemleri ve çevreden gelen olumlu geri bildirimler öz yeterlilik inancını besleyen kaynaklar olarak karşımıza çıkmaktadır. Öz yeterliliği yüksek bir bireyin başarısız bir eylem karşısında, takındığı tavır, düşüncesi, hal ve hareketleri son derece önemlidir. İlk olarak başarısızlığı kendi eksikliğine değil, kullanmış olduğu yöntem ve stratejinin yanlışlığına bağlar. Bu son derece önemli bir noktadır. Bu kavramın gelişmesi neticesinde ise insanların öz yeterliliği artma eğilimi göstermekte ve bu kavram üzerine görgül ve kuramsal çalışmalar yürütülmeye devam edilmektedir (Kartopu, 2016: 23-24).

Bandura’ya göre öz yeterliliğin düşük ve yüksek oranlarda olması kişilere göre değişmektedir. Öz yeterliliği yüksek olanların en belirgin özellikleri ortaya çıkan bir başarısızlık karşısında hemen toparlanarak daha önce yapmış oldukları eylemleri sürdürmeye devam etmeleridir. Kısaca ilk yenilgide hemen yıkılmamalarıdır. Öz yeterliliği düşük olan bireyler ise bu ve benzeri durumlar ile karşı karşıya kaldıklarında öz yeterliliği yüksek bireyler gibi çabuk bir toplanma durumuna geçemezler. Diğer taraftan öz yeterlilik inancının durumluk ya da sürekli bir özellik olduğuna ilişkin

görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Bunun en önemli nedeni ise çeşitli çalışmalarda görülen ve öz yeterliliğe olan inancın göreve ya da duruma özgü olarak değişebileceği inancıdır. Bir durumda yüksek öz yeterliliğe sahip bireyler başka bir durumda aynı tepkiyi veremeyebilirler. Belirli konularda sınırlandırılan, diğer bir ifade ile hedeflenen davranışlara yönelik öz yeterlilikler de mevcuttur. Akademik öz yeterlilik, kronik hastalıklarla başa çıkmaya özgü öz yeterlilik gibi belirli durumlarda olabilmektedir (Bandura, 2002: 73).

Öz yeterlilik konusu kişilerin gelişimi için son derece önemlidir. Bunun en önemli nedeni bireyin yapmış olduğu davranışlara hem direk hem de dolaylı yoldan etki ettiğindedir. Öz yeterlilik algısı ne kadar güçlü ise insanların kendileri için oluşturacakları hedefler de o kadar yüksek ve verimli olmaktadır. Öz yeterlilik algısının, bireylerin belirli çabalar sonucunda elde ettiği sonuçların belirlenmesinde rolü mevcuttur. Öz yeterliliğin yüksek olması durumunda ise daha olası sonuçların ortaya çıkması sağlanırken, düşük öz yeterlilikte ise istenmeyen sonuçların ortaya çıkması olasıdır. Bunun yanı sıra öz yeterlilik, engel ve güçlüklerin nasıl görüneceğini belirler. Öz yeterlilik algısı düşük olan insanlar zorluklar karşısında çabalamanın boş olacağını düşünür ve işi yapamayacaklarına kolaylıkla ikna olurlar. Bu da bireylerin caba harcamaktan vazgeçmelerine ve öğrenilmiş bir çaresizlik yaşamalarına neden olur (Kurbanoglu, 2004: 140).

Öz yeterliliğin algılanma durumu insan davranışları için anahtar bir rol üstlenmektedir. Çünkü Öz yeterlilik amaçları ve seçimleri etkileyen hatta beklentileri şekillendiren davranışları belirler. İnsanların, düzeysiz, stratejik, iyimser veya düzensiz olması ile kötümser ya da iyimser bir düşünceye sahip olmamaları öz yeterlilik algısı ile ilişkilidir. İnsanların kendileri için oluşturdukları amaçlar, verdikleri kararlar, hedeflere ulaşmak için gösterdiği çabalar ve engellerle yüz yüze ne kadar süre dayanabildikleri, zorluğa karşı dayanıklılıklarını, yüklenen çevresel beklentilerle mücadele ederken ne kadar stres ve depresyon yaşadıklarını öz yeterlilik algısı etkiler (Bandura, 2002: 75).

Bandura öz yeterlilik algısı ile ilgili olarak; 'öz yeterlilik algısı bireyin; etkinliklerinin seçimini, güçlükler karşısındaki sebatını, çabalarının düzeyini ve performansını etkiler' demiştir. Bandura'dan sonra yapılan araştırmalar ise Bandura'yı doğrulayarak öz yeterlilik konusunda ileri görüşe sahip bireylerin ve öz yeterlilik algısı yüksek olan kişilerin, karşılarına çıkan bir işin başarmak için sarf ettikleri çabaların diğer bireylere göre çok daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır (Alaçayır, 2011: 8).

Bireylerin öz yeterlilik inançları çok önemli bir konuma sahiptir. Bununla beraber öz yeterlilik inancının birbiri ile bağlantılı dört kaynağı vardır. Bandura (1989) bu dört kaynağı şu şekilde belirlemiştir:

1. Duygusal durum: Kişilerin bir hareketi gerçekleştireceği esnada bedensel ve ruhsal açıdan sağlıklı olması, o kişinin bu hareketi gerçekleştirme ihtimalini arttırır.
2. Performans deneyimleri: Şahısların birebir kendi tecrübeleri ile alakalı olup, şahsın gerçekleştirdiği eylemlerde göstermiş olduğu başarı, ödül değeri taşımakta olup, kişinin ileriki süreçte gerçekleştireceği işleri de etkiler durumdadır.
3. Sözel ikna (Dıştan gelen destek): Bir hareketin başarılı olabilecek şekilde gerçekleştirilebileceğine yönelik başka şahıslar tarafından yapılan söz ve nasihatler kişiyi yüreklendirebilir ve öz yeterlilik inancının değişimine katkıda bulunabilir.
4. Dolaylı yaşantılar: Farklı bireylerin göstermiş oldukları başarılarla şahit olmak, bireylerin kendilerinin de bu işlerde başarı gösterebilecekleri noktasındaki tutumları üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

Bandura öz yeterlilik beklentilerini belirlerken, belirli bir amaca ulaşmak ve bireyin ne şekilde davranacağı konusunda kendi ile ilgili yargıların temel alınması gerektiğini belirtmiştir. Stresli bir çalışma ortamında kalan bireyin bu ortamda başarılı bir şekilde çalışmaya devam etmesi ve stres ile başa çıkabilmesi öz yeterlilik beklentilerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Öz yeterlilik seviyesinin yüksek ya da düşük olması durumu ise stres süreçlerinin düzenlenmesi, iyilik hali, öz saygı ve daha iyi fiziksel durum ile ifade edilmektedir (Albal, 2009: 79). Bu durumlar karşısında daha iyi uyum ile ilişkilendirilmiş bireyler yüksek öz yeterliliğe sahip denilebilir. Diğer taraftan düşük öz yeterliliğe sahip olan kişiler daha depresif ve şikâyetçi konumda olmaktadır. Bunun yanı sıra Bandura öz yeterliliğin derecesini belirlerken bireylerin başa çıkma davranışlarının ne ölçüde başarılı olduğu ile de ilgilenmiştir. Genel öz yeterlilik düzeyinin artması insanın yaşam doyum düzeyinin de artması anlamına gelmektedir. Bir bireyin genel öz yeterlilik düzeyinin yüksek olması yaşam amaçlarına daha sıkı sarılması anlamına gelmektedir (Aydiner, 2011: 92).

Bireyler, başkalarının kendileri ile ilgili olan düşüncelerini her zaman önemserler. Kendileri ile ilgili olan düşünceler ile kendilerini nasıl algıladıklarının yaşamları üzerinde bulunan etkisi olabildiğince fazladır. Bu durum kişinin yaşamına

direk etki etmektedir. Bandura bu durumun bireylerin kendi yetenekleri ile ilgili algılarının, kendi düşünce biçimlerine ve çevresi ile ilgili etkileşimlerine tesir ettiğini savunmaktadır. Diğer sorunlara oranla başa çıkılması çok daha zor bir durum karşısında öz yeterliliği yüksek olan bireylerin, öz yeterlilik inancı düşük olan bireylere göre daha dirençli olacağını söylemiştir. Öz yeterlik inancı yüksek seviyede olan kişiler başarısız olmalarının sebeplerini ise yeteri kadar çalışmamış olmalarına bağlayabilirken, öz yeterlik inancı düşük seviyede olan kişiler ise başarısız olmalarının sebebini kendi yeteneksizliklerine bağlarlar (Aydın, 2010: 75).

Öz yeterlilik kavramı, hemen hemen her alanda uygulanabilecek bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Öz yeterlilik ile ilgili yapılan araştırmalar özellikle son yıllarda oldukça artmıştır. Yapılan birçok araştırmada öz yeterlilik inançlarının başarıyı ve edimi diğer beklenti inançlarından daha iyi yorumladığının tespit edilmesi bu inancın önemini artırmıştır. Birçok ortamda birçok değişkenler içinde test edilmiş, değişik alanlarda bulgularla desteklenmiş bir olgu olduğu ifade edilir. Durumu bir örnek ile açıklamak gerekirse, öz yeterliliğin girişken, depresif, sigara içme alışkanlığı, fobiler, sağlık ve atletik bir yaşam gibi birçok davranışı etkilediği pek çok klinik problemin ise odak noktası olduğu belirlenmiştir (Barut, 2011: 12). Örnek vermek gerekirse depresif hastaların öz yeterlilik algılarının artırılması ve depresyonun diğer bir belirtisi olan intihar düşüncesinden vazgeçilmesi konusunda etkili olduğu söylenebilir (Albal, 2009: 71).

1.3 Öz Yeterlilik Kavramının Önemi ve Tarihçesi

Öz yeterlilik kavramı tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de son yıllarda oldukça fazla ilgi görmektedir. Özellikle son yıllarda yapılan araştırmalarda 50'den fazlası doktora tezi olmak üzere 250'den fazla lisansüstü çalışma yapıldığı görülmektedir (YÖK, 2019). Yapılan çalışmaların önemli bir kısmı ise öğrenim ve eğitim ile ilgili olmaktadır. Biyolojiden, güzel sanatlara, hemşirelikten spora kadar pek çok konuda öz yeterlilik kavramının bu alanda ilgi gördüğü görülmüştür. Fakat bu çalışmada olduğu gibi öz yeterliliğin çalışma hayatı ve çalışanlar üzerine etkilerini inceleyen çalışmalar oldukça kısıtlıdır.

Öz yeterliliğin davranışı başlatan ve güdülemeyi, devamlılığı arttırıcı özelliği çalışma hayatında oldukça önemlidir. Öz yeterlilik beceri, bilgi ve kabiliyet tarzı değişkenlerle beraber ele alındığında onlarla bağdaştırılmakta ve bu değişkenler etkin

bir şekilde birlikte çalışılmasını sağlamaktadır. Bu durum ise hem çalışanların hem de işletmelerin öz yeterlilik sayesinde yeni beceriler kazanmasında ve bu becerilerinin ortaya konmasında kritik bir işlev görür (Bouffard-Bouchard, 1990: 355).

Bandura bir insanın bir beceriye sahip olması ile o beceriyi bazı koşullar altında yeterince etkin kullanması arasında fark olduğunu dile getirmektedir. Bir kişi bir konuda yeterli bilgi ve beceriye sahip olsa dahi bu becerilerini kullanma konusunda yeterince bilgi sahibi olmayabilir. Kendi kabiliyeti için oluşmuş olan bu kuşku nedeniyle kişi, bir işe başladığında veya bir göreve geldiğinde işe başlama konusunda bile tedirginlik yaşayabilir. Belli bir görevi yerine getirmek amacıyla yola çıkan kişi, öncelikle bu görevi yerine getirebilmek için gerekli olan bilgi ve birikime sahip olduğuna kendini ikna etmesi gerekmektedir. Eğer kişi yeterince ikna olmamış ise yani o görevle ilgili yeterli öz yeterlilik inancına sahip değilse, kendisine öğretilen becerileri hiç kullanmayabilir. Bu nedenlerden dolayı çaba, emek ve devamlılık isteyen birçok göreve öz yeterliliğe sahip kişiler getirilmeye çalışılmaktadır. Çünkü öz yeterliliğe sahip kişilerin işleri yerine getirme konusunda diğer çalışanlara göre daha ön planda olduğu görülmektedir (Bandura, 1989).

Öz yeterlilik inancının belirli bir görevi yerine getirmek ve bu göreve dair kişinin güdülenme seviyesinin belirlenmesi konusunda yardımları oldukça fazladır. Bandura da kişinin güdülenme seviyesini belirleyen şeyin öz yeterlilik olduğunu savunmaktadır. Güdülenmenin seviyesi ise bir görev için ne kadar çaba sarf edilip, edilemeyeceğini belirleyerek bu çabanın devamlılığın olup olmamasının belirlenmesi olarak ifade edilmektedir (Zimmerman, 1995: 204). Yüksek özveri ile çalışan kişi, belirli bir konuda bir zorluk ile karşılaştığında kendinden daha az özveri ile çalışan kişiden daha verimli bir şekilde çalışmakta en önemlisi ise asla pes etmemektedir. Bu durum ise kişinin yapabilirliklerine dair güçlü inancı, devamlılığı ve çabayı artırmaktadır.

Bir çalışan verilen herhangi bir görevi kendi yapabildikleri ile yapamayacağı kanısına düşmüyorsa ve o görevin verilmesinin, kendisi için bir fırsat olduğu düşüncesine sahipse, öz yeterliliği güçlü bir çalışan olarak tanımlanabilir. Çalışan bu durumda kendini geliştirmek olarak bir fırsat olarak tanımladığı işte verebileceğinin en iyisini vererek görevin daha iyi yapılmasına katkı sağlayabilmektedir. Aynı durum belirlediği bu hedeflere olan bağlılığı, düşük öz yeterliliği olan kişilere göre çok daha yüksektir (Bandura, 1993). Başarısızlık konusunda ise yeterli çabaya düşmediğini ve bir daha böyle bir sorunla karşılaştığında daha başarılı olabileceğini düşünen birey

kazanılması ya da onarılması mümkün değişkenlere sorunu attığı için başarısızlık ya da geçici gerilemeler karşısında pes etmez (Schunk, 2000: 119).

Bu duruma karşın yapabilecekleri konusunda kuşkulu olan bir kimse, durumlara farklı açılardan bakabilmektedir. Genellikle bir hedefi olmayan ya da hedefi olsa dahi ona ulaşmak için çok büyük çabalar içine girmeyen kişiler öz yeterliliği düşük kimseler olarak adlandırılır. Zorluklar karşısında çabuk pes eden ve bu durumu genellikle kendi kişisel yetersizliklerine bağlayan kişiler sorunların üstesinden gelmek için çok fazla çaba harcamazlar. Genellikle başarısızlık senaryoları ise daha işin yapılma aşamasında hazırdır. Kendi yapabilirliklerini nasıl aşacaklarından ziyade verilen görevin zor yanlarını ön plana çıkartırlar. Bu durum ise göreve ilişkin güdülenmelerini olumsuz yönde etkiler (Bandura, 1989).

Öz yeterlilik konusu ile ilgili yapılmış olan birçok çalışma bulunmaktadır. Genellikle 1990'lı yıllardan sonra ön plana çıkan ve çalışma ile öz yeterlilik ilişkisine değişik bir bakış açısı getirmeyi düşünen bu çalışmalardan bazıları ise; Bouffard-Bouchard (1990), ve Multon, Brown ve Lent (1991)'in çalışmalarıdır. Bouffard-Bouchard, (1990) 64 Kanadalı üniversite öğrencisi grubu oluşturmuş ve bu grupları düşük ve yüksek öz yeterlilik düzeyine göre ayırmıştır. Öğrencilerin belirli konularda belirleyecekleri ve gösterecekleri performans göstergelerinin eşit olması durumunun, bilgi ve beceri düzeyinin eşit olduğu durumlarda nasıl tepkiler geleceğini incelemek amacıyla yola çıkan Bouffard-Bouchard (1990) öğrencilerin, eşit düzeyde bilgi ve deneyime olmalarına rağmen, yüksek öz yeterliliğe sahip öğrencilerin devamlılık konusunda daha hassas olduğunu fark etmişlerdir. Bu durum öz yeterliliği yüksek bireylerin, kişilerin bilgi ve becerilerinden belli oranda bağımsız olarak işlendiğinin göstergesidir. 39 çalışan kişinin meta-analizini inceleyen Multon, Brown ve Lent (1991) ise yaptıkları çalışmalar neticesinde; değişik tipte öğrenci örneklemeleri ve araştırma tasarımlarından oluşan araştırmalara göre öz yeterlilik, öğrenci başarı varyansının %14'ünü ve akademik devamlılık varyansının %12'sini açıklamaktadır. Söz konusu çalışmalar yüksek öz yeterlilik inancının, devamsızlık ya da görev performansı üzerindeki güdülenmeyi direk etkilediğini göstermektedir.

Genellikle öğrenciler üzerine yapılan birçok araştırma mevcuttur. Bu araştırmalardan bir tanesi olan Wolters ve Pintrich (1998)'in çeşitli eğitim seviyesindeki öğrenciler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, öz yeterliliği yüksek olan öğrencilerin diğer öğrencilere göre yardım isteme ve etkili öğrenme stratejilerini kullanma davranışlarını çok daha başarılı bir şekilde sergilediklerini göstermektedir.

Amerikalı yedinci ve sekizinci sınıf öğrencileri arasında yapılan karşılaştırmalarda, öz yeterliliği yüksek olan öğrencilerin, sosyal bilimler ve matematik derslerinde daha etkili sonuçlar ortaya koyduklarını belirlemişlerdir. Benzer bir sonuç ise Pintrich ve De Groot (1990)'in araştırmasında ortaya çıkmıştır. Fakat bu sefer dersler değişkenlik göstererek İngilizce ve Fen bilgisi derslerinde başarı oranı yükselmiştir. Bu durum ise yüksek düzeyde öz yeterlilik bildiren öğrencilerin, bilişsel öğrenme stratejilerinden daha çok yararlandıklarını göstermektedir.

Genellikle öz yeterliliği yüksek öğrencileri ön plana çıkartan araştırmalardan farklı olarak öz yeterliliği düşük olan bireylerin yardım isteme konusunda çekingen davranmalarının sebebini araştıran, Karabenick ve Knapp (1991) öz yeterliliği düşük olarak kabul edilen öğrencilerin beceriksiz ve yeteneksiz görünmemek adına yardım talep etmediklerini fark etmiştir. Yardım ve etkili öğrenme stratejilerinin kullanılmasının, öğrenme başarısını doğrudan etkilediği bilindiğinden öz yeterliliği düşük öğrencilerin bu fırsatları değerlendiremeyerek konuya hakim olamaması, bunun sonucunda da olumsuz yönde etkilendikleri belirlenmiştir. Bu da öz yeterliliğin artırılmasının önemini vurgulan bir başka nedendir.

Öz yeterliliğin ne derece önemli olduğunu ve öğrenme performansı ile öz yeterlilik arasında meydana gelmiş olan ilişkiyi inceleyen pek çok araştırma da mevcuttur. Bu araştırmalardan bazıları ise;

1. Öğrenme performansı (Jackson, 2002; Winne ve Lodewyke 2005),
2. Matematik (Shih ve Alexander 2000; Pietsch, Walker, ve Chapman, 2003; Pajares, ve Miller, 1994; Pajares ve Kranzler, 1995; Pintrich ve Wolters 1998; Schunk, 1981; Randhawa, Beamer ve Lundgerber 1993),
3. İngilizce (Pintrich ve Wolters, 1998), sosyal bilimler (Pintrich ve Wolters, 1998),
4. Okuma ve yazma başarısı (Shell, Bruning ve Murphy, 1989; Pajares ve Valiante, 1997; Shell, Colvin, Bruning, 1995) bunlardır.

Shih ve Alexander (2000) ise Tayvanlı dördüncü sınıf öğrencilerinden oluşan 84 kişilik bir örneklem düzenlemiş ve deneysel araştırmada öz yeterlilik ile bilişsel beceriler arasındaki nedensel bağı incelemişlerdir. Özellikle de matematik dersinde öz yeterliliği yüksek bireylerin daha başarılı olduğu ortaya çıkmıştır. Öz yeterlilik inancının eğitimciler açısından ne kadar önemli olduğunun bir göstergesi olan bu durum sadece öğrenci, öğretmen ilişkilerinde değil toplumun her kesimini ilgilendiren işçi, işveren ilişkilerinde de önemli gözükmektedir. Öz yeterlilik inancının artırılması,

onu sağlayan kaynakların belirlenmesi ve öz yeterlilik inancını arttıran yöntemlerin geliştirilmesi bu açıdan son derece önemlidir.

1.4 Öz Yeterlilik İnancı ve Kaynakları

Sosyal bilişsel kuram göz önünde bulundurulduğunda “doğrudan yaşantılar”, “dolaylı yaşantılar”, “sözel ikna” ve “fizyolojik durumlar” olmak üzere dört farklı öz yeterlilik inancı kaynağının ortaya çıktığı görülmektedir. Bu kaynaklar birbirleri ile etkileşim içerisinde bulunsada farklı durumlarda ortaya çıkıp öz yeterlilik inancının gelişmesine etki edebilmektedirler (Bandura, 1997; Pajares, 2002).

İnsanların sahip oldukları bilgi ve yeteneklerine ilişkin kişisel inançları, kendilerini bilme ve tanımlarına yardımcı olan önemli bir görüştür (Bandura, 1997). Öz yeterlilik inancı kavramının yanında öğrencilerin bu inancı nasıl oluşturdukları da araştırmacılar tarafından merak edilen diğerbir konu olmuştur. Bandura (1986, 1997), öğrencilerin öz yeterlilik inançlarını, birbirleriyle ilişkili dört kaynaktan edindikleri bilgileri yorumlamaları sonucunda oluşturduklarını ve geliştirdiklerini öne sürmüştür. Bu dört temel kaynak; performans başarıları, dolaylı yaşantılar, sözel ikna ile fizyolojik ve duygusal durumlardır.

1.4.1 Doğrudan Yaşantılar

Kişinin tecrübelerinden yola çıkılarak ulaşıldığı için öz yeterlilik inancının en önemli ögesi olarak adlandırılmaktadır. Bu bağlamda “Doğrudan Yaşantılar”; bireyin geçmişteki yaşamışlıklarından iyi ve kötüyü ayırt ederek geleceğe pozitif anlamda yön verirken gelecekle ilgili çıkarımlarda bulunması ve kendi becerilerinin farkına varması olarak tanımlanmaktadır (Kemp, 2011). Bütün yaşamışlıklar göz önüne alındığında bireyin yaşamış olduğu başarılar bireyde olumlu etki yaratırken, yaşamış olan başarısızlıklar bireyde olumsuz etki oluşturduğu görülmüştür (Bandura, 1997). Bunun yanı sıra kişilerin çaba göstermeden elde etmiş olduğu başarılar beklenildiği gibi bireyde olumlu etki yaratmayabilir. Bunun nedeni bireyler çaba göstermediği için öz yeterlilik algısına ihtiyaç duymadıklarından zorluklar karşısında direnci daha çabuk kırılır. Buradan yola çıkarak zorluklar ve bazı engellerin bireylerde arzu ve istek uyandırdığı için olumlu etki yarattığı düşünülebilir (Bandura, 1997).

Öz yeterlik inancının birinci ve en güçlü kaynağı, öğrencilerin sergiledikleri performansların (başarı ya da başarısızlık durumunu) sonuçlarını yorumlamaları ve değerlendirmeleri anlamına gelen doğrudan yaşantılardır (Bandura, 1986, 1994). Kişisel deneyimlerden oluşması sebebiyle doğrudan yaşantılar kaynağı öz yeterlik inancının oluşumuna etki eden en güçlü kaynak (Bandura, 1986, 1994) olarak görülmektedir. Birçok çalışma (Arslan, 2012; Britner ve Pajares, 2006; Hampton, 1998, 2003; Lopez ve Lent, 1992; Pajares, Johnson ve Usher, 2007; Stevens, Olivarez ve Hamman, 2006; Usher ve Pajares, 2006, 2009) sonuçları bu kaynağın oldukça güçlü olduğunu ortaya koymuştur (Umaz, 2010: 27). Bireyin bir alanda edinmiş olduğu deneyimler, aynı alana ya da benzer durumlara yönelik öz yeterlik inancını etkilemektedir (Bandura, 1997). Öğrenciler akademik bir etkinlik sonunda doğal olarak performanslarını değerlendirirler. Yeterliklerine ilişkin yargıları bu değerlendirmelerle oluşmaktadır. Öğrencilerin edindikleri başarılı ya da başarısız deneyimler, öz yeterlik inançlarını etkiler (Bandura, 1989). Öyleyse, öğrenciler başarılı deneyimler elde ettiklerinde bu ve buna benzer etkinliklerde tekrar aynı sonucu elde edebileceklerine karşı kendilerine güven duyarlar. Öte yandan, başarısız deneyimler yaşanması yeterlik inançlarını zedeler. Öğrencilerin edinmiş oldukları başarılı yaşantılar olumlu öz yeterlik inancına sahip olmalarını sağlarken; başarısız yaşantılar da olumsuz öz yeterlik inancına sahip olmalarına neden olur. Dolayısıyla, geliştirdikleri öz yeterlik inançları, sonraki performanslarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyecektir (Bandura, 1997). Daha önce başarılı oldukları bir durumla karşılaştıklarında öğrenciler kendilerine güvenerek hemen işe başlarken, başarısız olanlar gerekli bilgi ve yeteneklere sahip olsalar bile kendine güvenmez ve harekete geçmezler. Hissettikleri başarısızlık duygusuyla baştan pes ederler (Bandura, 1994).

1.4.2 Dolaylı Yaşantılar

Bireylerin öz yeterlilik inancının oluşmasına öncülük eden en önemli ikinci ögesi olarak görülmektedir (Bandura, 1997). Bireyler öz yeterlilik inancını sadece kendi yaşantılarındaki tecrübelerle değil, dışarıdan edindikleri “Dolaylı Yaşantılar” yoluyla da kazanırlar. Bireyler kendi beceri ve içgüdülerine yakın gördükleri kişileri örnek alırlar. Bu doğrultuda yaptıkları izlenimlerden yola çıkarak gözlemlediği kişilerin istekleri sonucunda ortaya çıkan başarıdan haz alırlar ve öz yeterlilik inançlarında artış meydana gelir. Anı zamanda bireylerin gözlemledikleri kişiler bütün

istek ve çabalarına rağmen başarısız oldukları zaman bireylerinde öz yeterlilik inançlarında bir zedelenme oluşmaktadır (Bandura, 1994). Bu bilgilerden yola çıkarak bireyin yaşantısına doğrudan etkili bir biçimde yön vermese de birey rol edindiği kişilerden dolayı bireyin yaşantısını etkilemektedir (Bandura, 1997).

İnsanlar öz yeterlik inançlarını oluştururken sadece kendi deneyimlerinden faydalanmazlar. Birçok öz yeterlik inancı başka kişilerin deneyimlerinden de oluşur. İnsanlar çevrelerindeki kişilerin davranışlarını gözlemlerler. Bir göreve ilişkin gözlenen performans, kişilerin öz yeterlik inançlarını oluşturmalarına yardımcı olur. Bandura (1997)'ya göre, dolaylı yaşantılar, öğrencilerin akranlarının ya da model aldıkları kişilerin performanslarını gözlemleyerek kendi yeterliklerini değerlendirmeleri sonucu oluşmaktadır. Kendileriyle özdeşim kurduğu kişinin edindiği deneyimler onun öz yeterlik inancını etkiler. Benzerlik bulunduğu inandığı kişilerin bir görevi yaparken olumlu sonuçlar elde etmesi, onların da aynı konuda başarılı olabileceğine karşı inancını artırır ve bu durum onun performansına olumlu etki eder. Buna karşın, başarısızlık elde edildiğinin gözlenmesi de aynı şekilde öğrencilerin bu konuya ilişkin yeteneklerine duydukları inancı azaltır (Schunk, 1983). Dolaylı yaşantılar kişilerin kabiliyetlerine karşı şüpheli olduğu ya da henüz bir yeterlik inancının oluşmadığı durumlarda önemli bir kaynak olmaktadır. Benzerlik kurulan modelin başarıları gözlemcinin de aynı başarıyı tadacak kabiliyetlere sahip olduğu inancının oluşmasına yardımcı olur. Ayrıca gözlemcinin modelle kurduğu benzerlik ne kadar fazlaysa öz yeterlik inancının oluşumuna etkisi de o derece fazla olacaktır (Bandura, 1994).

1.4.3 Sözel İkna

Bireyin çevresindeki insanlar tarafından almış olduğu dönütler öz yeterlilik inancını etkileyen bir diğer öğedir (Bandura, 1994). Kişilerin yetenekleriyle neleri başarabilecekleri konusunda çevresindeki diğer insanlardan duydukları kelimeler “Sözel İkna” olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1997). Bireyin bütün istek ve çabalarının ardından ilgili alandaki başarısından ziyade kendisini motive etmek ve odaklanmasını kolaylaştırmak için bireyin becerileriyle ilgili duyulan güveni dile getirmek bireyin öz yeterlilik inancını devam ettirmesi konusunda tetikleyicidir (Bandura, 1994). Bireylerin duydukları motive edici kelimelerden sonra karşılaştıkları engel durumlarında kendi yetenek ve becerilerine inanarak ilgili alanda istek ve çaba

göstermelerini ve engel durumlarında öz yeterlilik inançlarını kaybetmemelerine destek olur (Zeldin ve Pajares, 2000: 215-246).

Kendilerini başkalarının performansları ile karşılaştırmanın yanı sıra, öğrenciler, anne-babalar, öğretmenler ve güvenilir arkadaşlardan gelen sözel ikna ve cesaretlendirmeler yoluyla da öz yeterlilik inançlarını oluşmasını katkı sağlar. Başarabilecekleri yönündeki telkinlerin, öğrencilerin yeterliklerine güven duymalarını sağladığı, motivasyonlarını artırdığı ve harekete geçmelerini kolaylaştırdığı birçok çalışmada (Bandura, 1997; Hattie ve Timperley, 2007 ve Usher ve Pajares 2009) ortaya konmuştur. Bandura (1986), öz yeterlilik inancını sözel ikna yoluyla düşürmenin, onu geliştirmekten gerçekten daha kolay olabileceğini belirtmiştir. Öğrencilerin öz yeterlilik inançları, başarılı olabilecekleri konusunda çevreden duydukları olumlu ve teşvik edici sözler sayesinde olumlu etkilenirken; diğer yandan başaramayacakları konusundaki sözlerle olumsuz etkilenmektedir (Bandura, 1997). Etkili ikna mesajları, öğrencilerin yetenekleri konusunda onların inançlarını geliştirmeli, aynı zamanda da öngörülen başarıya ulaşılmasını garantilemelidir (Britner ve Pajares, 2006). Abartılı ve gerçeği yansıtmayan sözler, başarı ile sonuçlanmadığında öz yeterlilik inancının zedeleyerek hızlıca düşmesine neden olmaktadır (Bandura, 1997).

1.4.4 Fizyolojik ve Duygusal Durumlar

Kişilerin fizyolojik ve duygusal durumları bireyin ilgili alandaki yeteneklerine ilişkin öz yeterlilik inancı oluşturmada da önemli bir katkı sağlamaktadır (Bandura, 1997). İnsanların içinde bulunduğu durumları kapsayan özgüven, istek, duygu, halsizlik gibi fizyolojik ve duygusal durumlar öz yeterlilik inancın bir ögesi olabilir (Bandura, 1982: 122). Kişileri etkileyen bu durumlar olumlu veya olumsuz sonuçlandığında ilgili alanda bireyin öz yeterlilik inancını etkiler (Pajares, 2002). Bireyleri engelleyen olumsuz durumları en aza indirerek, olumlu olan durumları maksimuma çıkarmak öz yeterlilik inancını artırmada önemli rol oynar.

Son olarak, Bandura'ya göre (1982) öz yeterlilik inançlarının bir kaynağı da öğrencilerin fizyolojik ve duygusal durumlarıdır. Öğrencilerin ruhsal ve fizyolojik durumları öz yeterlilik inançlarını etkiler. Öğrenciler akademik bir görevi yerine getirirken cesaretlendiren, orta güçlükte ve rahat hissettiği bir ortamda ise kendini güvende ve huzurlu hisseder. Bu his işini başarı ile tamamlayabileceğine inanmasına yardım eder. Dolayısıyla öz yeterlilik inancının artması ve başarılı performans sergilemesi

mümkündür. Buna karşın stresli, zorlayıcı, kaygı ve yorgunluk verici bir ortamda bir işle meşgul olduğunda öğrenciler de gergin ve huzursuz hisseder. Bundan dolayı, öz yeterlik inancı olumsuz etkilenecek düşer (Bandura, 1997). Sonuç olarak, öğrenciler akademik etkinlikleri yaparken hangi duyguları hissederlerse, bu etkinlikleri tekrar etme istekleri ve başarılı olacaklarına dair inançları da artar ya da azalır. Bununla birlikte, öğrencilerin fiziksel ve duygusal olarak iyi hissetmelerinin sağlanması ve olumsuz duygusal durumlarının azaltılması öz yeterlik inancını geliştirir (Usher ve Pajares, 2009). Olumlu ruh hali kişinin öz yeterlik inancını güçlendirir, karamsar ruh hali ise bu inancı zayıflatır. Öz yeterlik inançlarını oluştururken öğrenciler bu ruhsal durumlardan edindikleri bilgilere kısmen güvenirlir (Pajares, 1997).

Birçok alanda olduğu gibi eğitim alanında da öz yeterlik inancının önemi keşfedilmiş ve öz yeterlik inancının, akademik başarıyı etkileyen ve geliştiren önemli bir duygusal kavram olduğu çalışmalarla kanıtlanmıştır (Bandura 1997; Pajares 1997; Schunk, 1983, 2011). Eğitim araştırmacıları, öğrencilerin akademik görevleri yerine getirmek ya da akademik etkinliklerde başarılı olmak için geliştirdikleri kabiliyetlerine ilişkin sahip oldukları bu inançlarının, akademik performanslarını çok güçlü bir şekilde arttırdığını bildirmiştir (Bandura,1997; Pajares, 1996, 1997; Pajares ve Schunk, 2004). Dolayısıyla, akademik alanda beklenen başarıya ulaşabilmek için öğrencilerin öz yeterlik inançlarını artıracak ve geliştirecek öğrenme ortamları düzenlemek gereklidir. İstenen hedeflere ulaşmada öz yeterlik inancının olduğu kadar, bu inancı ortaya çıkaran kaynaklarının bilinmesi eğitimcilerin hem işini kolaylaştırır hem de kaliteli bir eğitimin temelini atmaya yardım eder. Çünkü öz yeterlik inanç kaynaklarının incelenmesi, öğrencilerin öz yeterlik inançlarının artırılması konusunda destekleyici bir unsur oluşturabilir. Aynı zamanda, öğrencilerinin hangi kaynaktan ne düzeyde etkilendiklerini bilmek, onların öz yeterlik inançlarını ve buna bağlı olarak akademik başarısını olumlu etkileyeceğinden ve artıracığından dolayı eğitimde ulaşılmak istenilen hedeflere daha hızlı ve kolay varılabilir.

1.5 Öz Yeterlilik Süreçleri

Öz yeterlilik kavramı bireylerin sahip oldukları becerilerine ilişkin inançları olarak ifade edilir. Öz yeterlilik kavramı bireylerin bir duruma nasıl hazırlandıklarını, kendilerini nasıl motive ettiklerini ve nasıl harekete geçtiklerini belirler. Öz yeterlilik algısı dört temel süreç sayesinde bu çeşitli etkileri üretir (Bandura, 1994).

1.5.1 Bilişsel Süreçler

İnsanlara ait birçok davranış, kişilerin ihtimallere dayalı durumları ön görebilme ve kontrol altında tutmasını sağlayan yargısal zamanlamaları içerir. Öngörüye dayalı kaidelerin anlaşılır olabilmesi, anlam karmaşıklığı ve belirsiz durumlar barındıran çok kapsamlı bilgilerin kognitif olarak etkileyici biçimde akışlanmasına gerek duyulmaktadır. Çevresi bireysel kuşkularla sarılmış olanlar, analitik düşünebilme noktasında aniden değişebilen bir ruh hali içerisindedirler. Analitik düşünebilmenin ne kalitede olduğu sergilenen performansı etkiler durumdadır (Hunt, 2010).

Kişi herhangi bir hareketi yapmadan önce, o hareketin doğurabileceği sonuçları ve oluşabilecek bu sonuçların, hareketi yapmaya değer olup olmayacağını beyinlerinde ölçerler. Başka bir deyişle önceden kafalarında kimi düşünceleri oluştururlar. Yüksek öz yeterlik inancına sahip olan kişiler, performanslarına yönelik olumlu yönde rehber olacak düşünceleri öngörürken, öz yeterlik inancı düşük olan kişiler ise bu planların düzeninde gitmeyeceğini tasarlayarak başarısızlık düşünceleri oluşturabilirler (Bandura, 1990).

Amaç odaklı olan kişi davranışları daha da önem kazanır durumdadır. Kişisel amaçların belirlenmesi, kişisel kapasitenin kendi tasdiklemesi ile gerçekleşir. Algısal öz yeterlik güçlü olduğu durumlarda bireylerin bireysel amaçlarını bilindir kılıp, bunları gerçekleştirmeye yönelik motivasyonları da o derece güçlü olacaktır. Bu dönemin en önemli ilkesi, şahısların olayları kontrollerine alması ve yaşanabilecekleri öngörebilme yeteneği kazandırır (Yeşilyaprak ve ark., 2002).

1.5.2 Güdüleme (Davranışsal) Süreçleri

Kişilerin çatışma durumundaki inanmaları, güç hallerdeki sıkıntılı ve stresli davranışları motivasyon durumlarını etkilemektedir. Öz yeterlik noktasında kişinin ne hissettiği bu hallerde önemli bir role sahiptir. Şiddetin, korkunun ve bunların nasıl idrak edildiğini, duygusal alana nasıl işlendiğini öz yeterlik belirler. Öz yeterlik inancına sahip olan kişiler çevresel korkulara daha güvenli yaklaşım gösterirler. Kişiler iyi bir korku ve stres yönetimi ile bunun üstesinden gelebilirler. Bilhassa yeni sosyal çevreye adapte olabilme noktasında yüksek öz yeterliğe sahip kişiler bu olayı bir mücadele durumu gibi idrak ederken, düşük öz yeterliğe sahip kişiler bu olayı tehdit unsuru olarak görürler. Kişiler sürekli kendi oluşturdukları fiziki mekanlarda

yaşamlarını sürdürürler. Öz yeterliğin ikinci yolu da tedirginlik ve depresyon içeren davranışları düzene sokan ve bunların vermiş olduğu dağıtıcı tesiri kontrolde tutmaktır (Umaz, 2010).

1.5.3 Duyuşsal Süreçler

Kişilerin tehdit yaratan ve zor durumlarda ne derece depresyon ve şiddet yaşayacaklarını etkileyen motivasyon inançları kadar önemli olan bir diğer unsur da yeteneklerine ilişkin inançlarıdır. Bu tarz duygusal reaksiyonlar, düşüncelerin serisinde ve kalitesinde değişiklikler yaparak hareketi doğrudan ve dolaylı şekillerde etkileyebilecektir (Umaz, 2010). Bandura'nın üzerinde çalıştığı sosyal bilişsel kurama göre, öz yeterlik algısının oluşmasında en mühim referans, bireyin kendisinin yaşamış olduğu tecrübeleridir. Bu nedenle kişinin ilk kez yaşadığı tecrübeleri bir rehber refakatiyle yaşaması büyük ölçüde önem arz etmektedir. Endişe içeren çalışmaların işlem olarak alt basamaklara ayrılması ve her bir basamakta elde edilen başarının endişe, korku gibi olumlu olmayan hislerin oluşumuna sebep olmayacak şekilde rehber refakatinde yapılacak olması, öz yeterlik algısının oluşmasında ya da tamir edilmesinde etkiye sahip olabilir (Yeşilyaprak ve ark., 2002).

Bireylerin kişisel yeterliliklerine yönelik inanışları, motivasyon seviyesinin yanında, zor şartlarda ne derece stres taşıdıklarıyla da alakalıdır. Bireyler ne kadar yüksek öz yeterliğe sahipse, güç etkinliklere başlama konusunda da o kadar korkusuz davranış göstermektedirler (Yeşilyaprak ve ark., 2002).

1.5.4 Seçme İşlemi

Bu işleme kadarki süreçlerde, olgunluğu uyarılmış süreçlerin kişileri sosyal ilişkiler oluşturmakla ve bunları günlük yaşamlarında uygulamakla alakalıydı. Aslında kişiler etraflarındaki ortamların birer ürünüdürler. Bu sebepten dolayı bireysel öz yeterlik kişilerin rollerine, yaşamlarına da şekil verir. Bu dönemde farklı yaşam şekilleri onların çevreleri tarafından şekillendirilir. İnsanlar amade bir şekilde savaşıacakları faaliyetleri tercih ederek idare edebilecekleri bir ortamda değerlerini muhakeme ederler. Bireyler yapmış oldukları seçimleri ile yaşamlarının dönemlerinde karşı karşıya gelecekleri değişik ilgi alanları vb. oluştururlar. Tercih edilen bir etken direkt olarak kişisel gelişimi etkiler. Düşük öz yeterlik inancına sahip olan kişiler

kendilerine bir tehdit oluşturacağı düşüncesiyle güç vazifelerde çekingen davranış gösterirler. Hedeflere ulaşabilmek için daha az çaba gösterirler ve hasret duyarlar. Başarısızlık durumunda kolaylıkla depresyona girme eğilimindedirler. Yüksek öz yeterlik derecesine sahip olan kişiler elde ettikleri başarılarla yenilerini ekler. Güç vazifeleri bir amaç gibi görüp bunların üzerine gider ve başarıya ulaşırlar. Başarısızlık yaşadıkları durumlarda çabucak toparlanırlar, durumu hemen yüksek özgüvenle kontrol altında tutarlar.

Bu tarz hareketler depresyona girmeyi engeller ve stresi azaltır. Bu hal kuvvetli bir biçimde gerçekleştirildiğinde, öz yeterlik niteliği insan fonksiyonelliğine önemli derecede olumlu yönde etki gösterir (Hunt, 2010).

Kişiler içinde buldukları ortamın bir ürünüdür. Bu nedenle öz yeterlik algıları, bireylerin yaptıkları işleri ve yaşamlarını sürdürdükleri çevreyi seçme noktasında etki etmektedir. Bireyler üstesinden gelemeyeceklerini düşündükleri şeyleri tercih etmekten uzak durma eğilimindedirler. Ancak belirli bir mevzudaki yetenek ve becerilerine inanıyorlarsa, görev ne kadar güçse de ne kadar çok gayret gerektiriyor olsa da o mevzuda bir seçim yapmakta zorluk çekmemektedirler (Yeşilyaprak ve ark., 2002).

1.6 Bireylerin Öz Yeterlilik Özellikleri

Bireylerin öz yeterlilik özelliklerinin iki farklı durumda olduğu düşünülmektedir. Bunlardan birincisi öz yeterliliği düşük olan bireylerin özellikleri, ikincisi ise öz yeterliliği yüksek olan bireylerin özellikleri şeklindedir.

1.6.1 Öz Yeterliliği Düşük Olan Bireylerin Özellikleri

Öz yeterlilik bireyin doğuştan getirdiği özellikleri veya sonradan kazanılan yetileriyle değil, verilen bir görevi yapabilme becerisine sahip olma inancı ile ilgilidir. Bundan dolayı öz yeterlilik inançları bireyin verilen bir görev karşısında ne düşündüklerini, göreve karşı kendilerini nasıl hazırladıklarını ve nasıl harekete geçtiklerini belirler (Bandura, 1994).

Bandura, (1994) öz yeterliliği düşük olan kişilerin özelliklerini ise şu şekilde açıklamıştır;

1. Kendilerine güvenmeyen ve yeteneklerinin sınırlı olduğunu düşünen bireyler zor görevler almaktan çekinirler.

2. Herhangi bir olayda kendisini motive edecek amaçları yoktur ve kararsızlardır.
3. Zor durumlarla karşı karşıya kaldıklarında bu durumu çözmek yerine kendi yetersizliklerini bahane ederek devamlı olumsuz düşünürler.
4. Bireyler karşılaştıkları güçlüklerde gösterdikleri çabayı azaltırlar.
5. Kaybettiklerinde ve başarısızlıklarında toparlanmaları uzun zaman alır. Çünkü bu durumun üstesinden geleceğini düşünmezler.
6. Kolaylıkla motivasyonları bozulur ve olumsuz bakış açısına sahip olurlar.
7. Karakteristik özellikleri özetlenecek olursa;
8. Olayların üstesinden gelememe,
9. Karamsarlık ve mutsuzluk,
10. Olumsuz durumlar karşısında çözemeyeceğine inanma,
11. İlk başta üstesinden gelemediği bir durumu bir daha yapamayacağına inanma (Korkmaz, 2003).

1.6.2 Öz Yeterliliği Yüksek Olan Bireylerin Özellikleri

Öz yeterlilik kavramı bireyin eldeki olanaklarını en etkili bir şekilde kullanarak kendisine olan güveni ifade etmektedir. Olumsuz bir durumun üstesinden gelmek için gerekli becerileri olsa da öz yeterliliği düşük olan birey söz konusu becerilerini kullanamayacaktır. Öz yeterlilik kavramı bir olgunun planlanması, gerekli yeteneklerin bilincinde olunması ve işe koyulması, olumsuz durum ortadan kalktıktan sonra oluşan kazançların gözden geçirilmesi sonucunda oluşan güdülenme gibi öğeleri ifade eder. Güçlü bir öz yeterlilik bireyin moral ve motivasyon düzeyinin artmasını en önemlisi bireysel gelişiminin hızlanmasına yardımcı olur. Bireyin daha önce yaşamış olduğu başarılı tecrübeler, kişisel olarak benzer özellikler taşıyan bireylerin başarıları, çevreden gelen olumlu tepkiler öz yeterlilik inancını besleyen faktörlerdir. Bir durum olumsuz bir şekilde sonlandığında öz yeterliliği yüksek olan bireyler bu olumsuz durumu kendi eksikliğine değil, kullanılan verilerin ve olanakların eksikliğine bağlar (Yıldırım ve İlhan, 2010).

Bandura, (1994) öz yeterliliği yüksek olan kişilerin özelliklerini ise şu şekilde açıklamıştır;

1. Olumsuz ve zor bir durumla karşılaştıklarında bu durumdan kaçmak yerine problemi çözmek için ellerinden geleni yaparlar ve güven seviyeleri yüksektir.
2. Etkili bir bakış açısına sahiptirler ve bu onların içinde bulunduğu duruma olan asıl ilgisini ve dikkatini besler.
3. Sahip oldukları bakış açısı bireylere her durumda yardımcı olmaktadır.
4. Moral ve motivasyon düzeylerini sürekli üst düzeyde tutmaktadır.
5. Bireyler kendilerini geliştirici ve zorlayıcı amaçlar edinirler ve bu amaçları gerçekleştirmek için kararlı bir şekilde çalışırlar.
6. Başarısız oldukları zaman pes etmezler, tekrar denerler kendilerine olan güven ve inançları yüksektir.

1.7 Çalışma Hayatı ve Öz Yeterlilik İlişkisi

Öz yeterlilik, bireyler için çalışma hayatında son derece kritik bir noktadır. Çalışanların derecelendirilmesinde ve ayarlanmasında kullanılan önemli bir belirleyicidir. Öz yeterlilik teorisine göre, bir birey yeni bir sorunla karşılaştığında bu sorunu başarılı bir şekilde atlatabilmek için belirli yeteneklere sahip olmalıdır. Bu durum ise öz yeterlilik inançlarını geliştiren bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Yakın ve Erdil, 2012: 371).

Öz yeterliliğin yüksek veya düşük olması iş hayatında bireyin, terfi, ücret ya da kariyer başarısı gibi pek çok faktör ile yakından alakalıdır. Akademik olarak yapılmış olan birçok araştırma göstermektedir ki öz yeterlilik konusu, öz kontrol, performans ve görev çabaları, başarısızlık karşısında esneklik ve etkili problem çözme ile doğrudan etkilidir. Bir bireyin öz yeterliliğinin yüksek olması, daha fazla iş tatmini ve performansının yüksek olması ile direkt ilişkili olduğundan kişilerin daha iyi fiziksel ve ruhsal sağlık ve daha iyi akademik performans ortaya çıkarmaları için son derece önemlidir (Cherian ve Jacob, 2013: 81).

Yapılan araştırmalarda öz yeterlilik ve performans arasında genellikle bir korelasyon olduğu düşüncesi hakimdir. Yüksek derecede bir öz yeterliliğe sahip olan bireyin kişisel performansının da artacağını savunan Wood ve Bandura öz yeterliliğinin zamanla geliştiğini ve çalışanların meydana gelecek olan her türlü çatışmadan başarılı bir şekilde çıkacağını düşünmektedir. Onlara göre öz yeterlilik zamanla büyür ve bu büyüme meydana gelmiş olan çatışmalarla başa çıkmanın öğrenebileceği bir durum

olmaktadır (Lai ve Chen, 2012: 387). Bandura (1986) ise öz yeterliliğin olumlu bir şekilde ortaya çıkacak performansları daha da anlamlı kıldığını ortaya çıkarmıştır.

Öz yeterliliğin iş motivasyonuna etkisi performans kadar önemlidir. Fakat çalışanların tanınması veya çalışmalara ekstra ödeme gibi pek çok teşvik edici davranış motivasyona direk etki etmektedir. Yüksek öz yeterliliğe sahip bireylerin buna göre hareket etmesi de son derece önemlidir. Ayrıca öz yeterliliğin kontrolü ve rekabet algıları ile olan ilişki, iş hayatında öz yeterliliğin etkisini gözler önüne sermektedir (Bradley ve Roberts, 2004: 41).

İş performansı ile öz yeterlilik arasında meydana gelmiş olan ilişkileri ortaya çıkartan araştırmalar genellikle karmaşık ilişkileri işaret etmektedir. Yapılan bu araştırmalar göstermektedir ki bazı çalışanların, öz yeterlilik ve iş performansı arasında pozitif ilişkiler bulunmakta iken negatif ilişkilerinde olduğu bulgular ortaya çıkabilmektedir. Bazı durumlarda ise öz yeterliliğin olması pozitif ya da negatif olarak hiçbir ilişki ortaya koymamaktadır. Fakat çalışanların zekâ, kişilik, beceri düzeyi ve performansı gibi pek çok etmen öz yeterlilik ve iş performansı arasındaki ilişkide aracılık etmektedir (Iroegbu, 2015: 170).

Çalışanların eğitimi ise öz yeterlilik ve iş tatmini arasında var olan ilişkinin önemli etmenlerinden biri olmaktadır. Bu konuda yaptığı araştırmalar ile ön plana çıkan Pinguart, öz yeterliliği yüksek olan bireylerin daha yüksek bir iş tatminine sahip olduklarını ortaya çıkarmıştır. Bu tarz çalışanların hem işlerini sahiplenme hem de işten atılma konusunda daha az inanca sahip oldukları belirtilmiştir. Konuya bu açıdan bakıldığında öz yeterliliğin yüksek olması bireylerin mücadele azmini arttırdığı ve iş tatmini geliştirdiği rahatlıkla söylenebilmektedir (Yakın ve Erdil, 2012: 371- 372).

Türkiye’de ise Yakın ve Erdil (2012)’in yeminli mali müşavirler üzerinde yaptıkları araştırmada, öz yeterlilik ve çalışma hayatı arasında belirli bir ilişki ve bu ilişkinin iş tatmini üzerine birçok olumlu etkisi olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yakın ve Erdil (2012)’e göre öz yeterlilik ve çalışan bağlılığı, iş tatminin doğrudan etkilemektedir.

Yapılan pek çok araştırma da 12-15 yaş aralığındaki çocukların öz yeterliliklerinin ve okul notlarının, 21 yaşında işsizlik ve iş doyumu ile ilişkili olup olmadığı araştırılmıştır. Okul hayatının iş hayatında ne gibi etkilerinin olduğu ve başarılı bir okuldan mezun olan bireylerin iş hayatındaki öz yeterliliklerinin ne derece gelişmiş olduklarının araştırılması da bazı çalışmalarda gösterilmiştir. Okul hayatında başarılı olan ve ders notları yüksek olan bireylerin işsiz kalma olasılıklarının diğer

bireylere oranla daha düşük olduğu görülmüştür. Meslek uyumu da bu konuda oldukça etkili olmakla beraber, öz yeterliliğinin yüksek olması ve daha az stresli çalışma ortamının bulunması ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin olduğu çalışmalarda gösterilmiştir. Araştırma sonucunda 17-20 yaşındaki gençlerin iş hayatından işe transferlerinin düzgün bir şekilde gerçekleştirilmesinde akademik yetenekleri ve öz yeterliliğinin artırılmasını hedefleyen okul temelli müdahalelerin yardımcı olabileceği tespit edilmiştir (Iroegbu, 2015).



İKİNCİ BÖLÜM

ÖZERKLİK İLE İLGİLİ AÇIKLAMALAR

Bu bölümde, özerkliğin; iş gören motivasyonu, karar verme, iş gören tatmini ve iş stresi ile ilişkisi değerlendirilmeye çalışılarak, özerklik kavramlarının boyutları, önemi ve diğer kavramlar ile ilişkisi ele alınacaktır.

2.1 Özerklik Kavramı ve Önemi

Özerklik (Otonomi) kelimesi, yunanca "Autonomia" kelimesinden türetilmiş olup insanların kendi istedikleri gibi yaşamaları adına gerekli güç ya da hak anlamına gelmektedir (Whitney, 1982: 210). Kişinin isteği doğrultusunda kontrolü olması ve diğerlerinden özgür olması anlamına gelmekte olup kendi kendisini idare etmesi durumudur (Müller, 2002: 114).

Denton (1982)'a göre; özerklik sorulardan çok cevaplara dayanan belirsiz bir kavramdır. Özellikle kim olduğumuzu ve hayat hakkındaki her şeyi sorguladığımızda bizimle aynı cevaplara sahip olduğunu düşündüğümüz birisini takip etmeyi seçebiliriz. Zaman içinde edindiğimiz deneyimlerle birlikte bu kişilere olan ihtiyacımız azalır ve seçim yapma ve yargılama gibi süreçlerimizde olgunlaşmış bir algı geliştirebiliriz. Bu sebeple özellikle olgunluğa geçiş döneminde birilerini takip etmek özerkliğin kademe kademe kazanılması için önem taşımaktadır.

Cornell ve Landaiche (2008: 215)'e göre hem kalıtsal potansiyelin oluşturduğu gerçeklik hem de davranışlarımızla ya da ifadelerimizle şekillenen olasılıklar bütünü olmak üzere gerçek benliğimizin hayata karşı özgün dürtüsü engellenirse, o zaman her birimiz tıpkı bir ölü gibi yaşar ve potansiyelimizden çok azını gerçekleştiririz.

Verney (2009)'e göre kişisel özerkliği nihai hedef olarak düşünmek bizi içsel kaynaklarımızdan uzaklaştıracağı için; daha çok kazan, çok çalış vb. mesajlar içimizdeki tüm boşlukları doldurur ve bu çok korkutucudur. Bu sebeple özerklik; bireyleşme, yetişkin olma, olgunlaşma yolunda atılan bir adım ile başlar ve bir varış noktası olarak düşünülemez.

Freeman ve Auster (2011)'a göre kendi değerlerimizi bir çıkış noktası olarak kabul edersek, kişinin kendi kendini büyütmesi (self-enlargement) bizi biricik yapan geçmişimizi derinlemesine incelemeyi ve sorgulamayı sağlarken, öz-iletişim (self-connection) ilişki yumağı halinde olan geçmiş ve bugünkü değerlerimizi yorumlamamızı mümkün kılar. Bu süreçte diğerleri ile ilişkilerimizi dengede tutmaya ve gelecek için bir tutkumuz olduğunu anlamaya da ihtiyacımız vardır.

Van Bekum ve Krijgsman (2000)'a göre özerklik, TA'nın anahtar kavramlarından biridir. Özerklik, kişilerin hem kendisi ile hem de diğerleri ile iletişim deneyimlerini kapsayabilir.

Waller (1995)'e göre; özerklik teorileri, alternatifler arasından özgürce seçim yapma ve kişisel otantikliğe odaklanma olmak üzere iki farklı şekilde tanımlanabilir. Bu iki tanım birbirlerine zıt olmamakla birlikte bir bütün olan doğal özerkliğin değişik yönleridir.

2.2 Özerklik Kavramının Boyutları

Berne (1964)'ye göre ise insanlar özerk doğarlar ve biyolojik ve sosyal varlıklarını sürdürebilmek için ebeveynlerinin sunduğu davranış, düşünme, hissetme ve algılama biçimlerini uygulama ya da uygulamama kararı alırlar. Zaman içinde bu biçimlerdeki tutarsızlıklar bir kenara atılarak, ebeveynsel sosyal/kültürel özgeçmiş yok edilerek, toplum taleplerinin getirdiği ödül ve avantajlardan vazgeçilerek ya da kişisel/sosyal kontrolü ele alınarak özgür seçimler yapılabilir ve böylece özerklik kapasitesi geliştirilebilir. Bu gelişim ancak alınan kararların uygun koşullarda değiştirilmesi ile mümkün olabilir. Temel olarak özerklik, kişinin ebeveynsel etkilerden dostça ayrılabilmesine ve onları artık kendisi üzerinde egemenlik kuramayacak nitelikte görmesine bağlıdır. Ayrıca özerkliğe erişmek; farkındalık (ayrırında olma), doğallık (spontanlık-kendiliğindenlik) ve samimiyet (yakın ilişki) olmak üzere üç kapasitenin ortaya çıkması ya da kazanılması sonucu belirginleşir.

Steiner (1996)'a göre insanların çoğu; iş birliği, dürüstlük, farkındalık, doğallık ve samimiyet gibi güçlü duygusal bileşenlerin hepsine kalpten ilgi duyarlar.

Mellor (2008)'a göre Berne'nin bahsettiği farkındalık, doğallık ve yakınlık şeklindeki üç temel kapasite, özerkliği anlamak için çok büyük önem taşır. Bu üç temel kapasitenin yanında; ahlak ve etik ile ilişkili olan bütünlük kavramı da özerkliğin merkezindedir. Özerkliğe ulaşmak; farkındalık, doğallık ve yakınlık kapasiteleri

kullanılırken bütünlüğün sağlanması ve süregelen çabalarla bu dört unsurun varlığının desteklenmesi sayesinde ortaya konulabilir.

Bu noktadan hareketle Özerklik kavramının Berne'nin ifade ettiği üç boyut dışında farklı boyutları da olduğu öngörülebilir. Bu sebeple bu çalışma kapsamında özerklik kavramının bir boyutu olarak kabul edilen samimiyet kavramına yakın anlamlara sahip kavramlar ile ilgili bir literatür araştırması gerçekleştirilmiştir. Ulaşılan makaleler incelendiğinde samimiyet kavramı ile benzer anlamlara sahip ifadelerin otantiklik kavramı ile benzerlik gösterdiği görülmüş (Moore, 2002) ve otantiklik kavramının TA kapsamındaki özerklik kavramına uygun şekilde anlatıldığı gözlemlenmiştir. Bu bulgudan hareketle çalışma kapsamında özerklik kavramının boyutları olarak farkındalık, doğallık ve samimiyet dışında bütünlük ve otantiklik kavramlarına da yer verilecektir.

2.2.1 Farkındalık

Farkındalık, kontrol edilemeyen bir yoğunlukla meydana gelen duyum ve duygulardan şimdi ve burada olanı olabildiğince algılamaya hazır ve açık olunması halidir (Van Beekum ve Krijgsman, 2000: 52).

Esasında yaşadıklarımızın çoğu bilinçsizce gerçekleşir. Diğer bir deyişle; hayatımızın büyük bir kısmını algıladığımız, düzenlediğimiz ya da yaptığımız her şeyin tamamen farkında olmaksızın yaşarsınız (Cornell ve Landaiche, 2008: 201-202). İnsanların genellikle ebeveynleri tarafından öğretim yoluyla yaşadıkları deneyimlerin etkisinden kurtularak kazanabildikleri farkındalık; geçmişte, gelecekte ya da farklı bir yerde yaşamak yerine içinde bulunulan anda ve yerde yaşamayı gerektirir. Farkındalık içinde olan birey; nasıl hissettiğini, nerede olduğunu ve içinde bulunduğu zamanı bilerek yaşayan bir bireydir. Anı yaşayarak dış dünyayı etkili bir şekilde duyumsamak ister (Berne, 1964: 247-250).

Farkındalık zaman ve mekânın ötesindedir (Wells, 2012: 148). Farkındalık sahibi kişi, izlediği ağaçların o öldükten sonra da var olacağını ama artık kendisinin olmayacağını bilir ve bu sebeple onları olabildiğince duyumsamak ister (Berne, 1964: 250).

Bir örnekle açıklamak gerekirse; sonsuz bir tuvale yaşamımızı, ego durumlarımızı, yazgımızı ve kendi dünyamızı belli olaylar ve hikâyeler vasıtasıyla yansıttığımızı düşünürsek aktarımlarımızın tuvale ihtiyaç duymasına rağmen tuvalin aktarımlarımıza ihtiyacı olmadığını söyleyebiliriz. Bu nedenle farkındalığımız

sayesinde söz konusu olay ve hikâyelere daha fazla ihtiyacımız olmadığını idrak edebiliriz (Wells, 2012: 148).

2.2.2 Doğallık

Kişinin hissettiği (Ebeveyn, Yetişkin, Çocuk temelli) duygular içinden dikkate almak istediğini seçebilmesi ve bunları ifade edebilmesi özgürlüğüdür (Berne, 1964: 250). Farklı düşünceler, duygular ve eylemler içinden seçim yapabilme kapasitesini ifade etmektedir (Stewart ve Joines, 2019: 382).

Doğallık, duyum ve duyguların anında ifade edilmesi yeteneğini ve özgürlüğünü içerir (Van Beekum ve Krijgsman, 2000: 52). Doğallık durumunda duygular sadece öğretilen şekliyle yaşanmaz (Berne, 1964: 250). Kişi kendini özgürce dışa vurabilir (Boyatzis, 1982: 152).

Doğal olan bir kişi, içinde bulunduğu herhangi bir ego durumunda özgürce seçimler yapar ve doğrudan tepkide bulunur. İstemesi halinde Yetişkin ego durumunda düşünür, Çocuk ego durumunda sezgileri ve yoğun duyguları ile temas kurar ya da Ebeveyn ego durumunda ebeveyn figürlerinden öğrendiği eylemleri harekete geçirir (Stewart ve Joines, 2019: 382).

2.2.3 Samimiyet

Kişinin anında algılama yeteneğini ve özellikle Çocuk ego durumunu ortaya koyması ile birlikte bulunduğu an ve ortam içinde farkındalıkla yaşaması olarak ifade edilebilir. Bu durum psikolojik oyunlardan uzak olunması ve açık yürekliliğin sergilenmesi ile mümkün olabilir (Berne, 1964: 250). Bu anlamda samimiyet karşılıklı ilişkilerde; içten, otantik, sevgi dolu olunması anlamına gelir (Van Beekum ve Krijgsman, 2000: 52).

Samimiyet bireylerin onaylanmış ve değerli hissedebilmesi için tamamlanması gereken bir ihtiyaçtır (Gaia, 2002: 153). Yakın olmak jest ve mimiklerin fazla kullanımı ile etkin ve öz iletişim kurmaya dayanır, ayrıca paylaşılan şeylere dair hem kişinin hem de karşısındakinin katıldığı genellikle rahatlık ve tanıdıklık oluşturan özel bir hikâyeye ilham verir (Berlant, 1998: 281).

Samimiyet teorisi, belkide Berne'nin 'Bitmeyen Senfonisi' olarak anılabilir (Karpman, 2010: 224). Samimiyeti gerçekleştirmek TA'nın büyük bir hedefidir (White, 1982: 72).

Bazı kaynaklarda samimiyetin sadece iki tarafında çocuk ego durumları arasında meydana geldiği ifade edilse de samimiyetin tamamıyla ortaya konulabilmesi için kişilerin tüm ego durumlarında gerçekleşmesi gereklidir (Moursund, 1985: 116). Samimiyet, Yetişkin farkındalığında ve Ebeveyn izin/kuralları altındaki Doğal Çocuk tarafından gerçekleştirilirken; zamana ve etkin duygu bileşenlerinin varlığı ya da yokluğuna göre farklı derecelerde gözlenebilir. (White, 1982: 71).

Hiç kimse yakınlığın nasıl yaşanacağını bilmese de herkes bu konuda kendini uzman hissedebilir (Berlant, 1998: 282). Ama özellikle modern bireylerin özel hayatında yakınlığın başarılması gerçek ya da hayali olarak oldukça zorlayıcı bir rüyadır (Amato, 1986: 155). Çünkü samimiyet, kişinin karşısındakine kendisini açması ile birlikte kontrolün azalması ve güven alanından çıkılması yönüyle bir risktir (Moursund, 1985: 118). İnsanların iletişim kurma ve problem çözme durumlarında samimiyetten kaçmalarına neden olan dört engel ve bu engel durumlarında verilen tepkiler aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Karpman, 2009: 103-104):

- 1. Aşağılayıcı olma:** Kendinizi ve yaptığınız şeyi değersiz, kızdırıcı ve karşınızdakinin zamanını boşa harcayan nitelikte görmenize yol açar.
- 2. Tutarsız olma:** Karşınızdaki aniden sözünüzü keser ve durmanızı ister. Defalarca kendi kural ve gerçeklerinden bahseder.
- 3. Gizemli olma:** Karşınızdaki durumu değerlendirmek için ihtiyacınız olan bilgiyi saklar ve sizi yok sayarak cevap vermez.
- 4. Kaçamaklı davranma:** Karşınızdaki aniden konuyu değiştirir ve o an ilginç olan başka bir konudan bahseder. Böylece hiçbir şekilde sorunuza doğrudan cevap vermez

Diğerleri ile duygularımızı paylaşmak her ne kadar riskli olsa da diğerlerine güvenmeye ve yanımızda birilerinin olduğunu hissetmeye ihtiyaç duyarız ve bu ihtiyaç samimiyetin temelini oluşturur (Forristal, 1990: 620). Samimiyet, ilişkilerin farklı türleri için boşlukların ve ayrılan belirli alanların olduğu dünyalar inşa eder (Berlant, 1998: 282).

2.2.4 Bütünlük

Bütünlük; insanlara tüm hayat tecrübelerini kucaklama, hayatın akışında bir birey olarak kalma, kendini olduğu kadar başkalarını da onaylama ve takdir etme, büyük bir ölçüde farkındalık, doğallık ve samimiyet kapasitesini geliştirme

konularında yardımcı olur. Bütünlük; insan olma yolundaki çabalarımızın nasıl daha iyi, anlamlı ve amaç doğrultusunda gerçekleşeceği hususunda doğal bir rehberlik sağlar. Otonomi kavramının bütünlük olmadan değerlendirilmesi kişisel, sosyal, çevresel ve diğer sorunları beraberinde getireceğinden; Berne'nin farkındalık, doğallık ve yakınlık olmak üzere ifade ettiği temel boyutların yanında bu boyutunda yer alması olası sorunlarla baş etme konusunda alternatif stratejiler sunacaktır (Mellor, 2008: 183, 188, 189).

2.2.5 Otantiklik

Otantiklik kavramı; kişinin bir şeyi kendi eliyle yaptığı için kalitesinin güvenilir olduğunu ifade eden ve sahipliği vurgulayan yabancı kelimelerden türetilmiştir (Jay, 2006: 17). Sosyoloji, tarih, antropoloji ve hatta yönetim gibi alanları kapsayan sosyal bilimler için alan farklılıklarına göre birden çok anlama gelen anahtar bir kavram olarak tanımlanabilir (McShane ve Cunningham, 2012: 83).

Heidegger'e göre insanoğlu varlığını kendi yaptığı (insan olmak adına) seçimlerle sürdürdüğünde otantik olabilirken, Sartre'a göre otantiklik birinin kendi varoluşunun sorumluluğunu tümüyle almasını içerir. Birisinin eylemleri diğer bir kişi tarafından ancak varsayımlarla değerlendirilebildiği için, yargılamanın ve taraflılığın olmadığı bir farkındalıkla davranmak otantik olmak anlamına gelir (Baugh, 1988: 478- 479).

Sartre temelli bakış açısına göre; mutluluk, iyi bir hayat, başarı, diğerleriyle anlaşma, ekonomik durum gibi değerler referans alındığında, kişinin diğerlerinin hareketlerini bu değerlere göre iyi ya da kötü olarak yargılaması için özgür olma hali otantiklik olarak ifade edilebilir (Jackson, 2005: 308).

Wang'a göre ise otantiklik fiziksel ve psikolojik olmak üzere iki sınıfta incelenebilir. Fiziksel otantiklik deneyimi rahatlama, coşku, eğlence, zindelik gibi unsurlarla beslenirken; psikolojik otantiklik deneyimi öz benliğin ortaya koyulması ile beslenir ve ilişkilerde nezakete ve kişiler arası ilişkileri kuvvetlendirmeye izin verir (Chambers ve McIntosh, 2008: 928-929).

Freeman ve Auster (2011: 16-19)'a göre otantiklik kişinin kendi değerleri ile davranması ya da kendine karşı samimi olması olarak düşünülebilir. Kişinin neyi neden yaptığını anlaması değerlerine sadık kalmasını gerektirdiğinden; bunu sağlamak için geçmişi, diğerleriyle ilişkileri ve gelecekle ilgili ilhamlarını bütünleştirerek kendi değerleri ile yola koyulması gerekmektedir. Uygulaması söylendiğinden daha zor olan

otantiklik ile ilgili en çok konuşulan konu, kişinin belli değerlere sahip olması ve bu değerlerin bilinirliği ile ilgilidir.

Erickson (1995: 131)'a göre birinin kendi otantikliği ile bağ kurabilmesi, yalnızca hangi duygularının otantik duygularıyla nasıl bütünleştiğini anlaması için önemli değildir, aynı zamanda sosyal ve içsel bağlamda bu duyguların hangi davranışları nasıl tetiklediğini ve şekillendirdiğini anlamasına da yardım eder.

İnsanlar genellikle duygularını tanımlamayı başaramazlar ya da her an hislerinin ne kadar otantik olduğunun farkında değildirler (Erickson, 1995: 127). Örneğin; sürekli tekrar eden işleri yapan ve dolayısıyla otantiklikten yoksun bir çalışan, yorgunlukla ve angarya işlerle ilgilenerak yitirdiği düşünme, plan yapma ve seçme gibi eylemleri gerçekleştirmeyi arzularsa; ancak o zaman bulunduğu rol içinde otantik olmayı başarabilir (Waller, 1995: 25). Otantiklik, herhangi bir rol yapmaksızın tamamen varlığımızla ve gerçek benliğimizle hareket etmemizi gerektirir (Handler, 1986: 3).

Örgütlerde otantiklik, örgütsel değerlerin düşünüldüğü yerde bir sürece dönüşür. Bu noktada insanoğluna daha uygun organizasyonlar oluşturabilmek adına; örgütlerin geçmişlerinin ve geçmiş rutinlerinin farkında olmaları, paydaş ilişkileri ağlarını bütünleştirmeleri ve geleceğe dair bir tutku ya da amaç edinmeleri gerekir (Freeman ve Auster, 2011: 22).

2.3 Mesleki Özerklik

Örgütlerdeki hiyerarşik yapıda her birey önem arz etmektedir. Örgüt üyelerinden mümkün olan en yüksek verimi almak, örgütlerce amaçlanan sonuçlara ulaşılmasını sağlamak için önemli değişkenlerden birisidir. Mesleki özerklik yalnızca yöneticilerin değil tüm örgütün işin işleyişine ve sonuçlarına yönelik farkındalık ve sorumluluk duygusuna sahip olmasını sağlaması yönüyle dikkat çekicidir. Bununla beraber, özerk çalışma ortamı yöneticiler üzerinde oluşan yoğun sorumluluk baskısını azaltabilmektedir. İş görenler açısından bakıldığında, insanların meslek seçiminde kendilerini daha az stresli, rahat ve etkin hissettikleri özerk iş ortamlarını ve mesleki özerkliğe sahip meslek gruplarını seçmeye başladıkları görülmektedir (Saragih, 2011: 204).

Mesleki özerklik olarak ifade edilebilen kavramın birçok farklı vurgulanış şekli mevcuttur. Yunanca auto ve nomos kelimelerinin birleşmesi ile meydana geldiği ve kendi kendine hukuk ya da kanun yapma olarak ifade edildiği bilinmektedir. Genel olarak kendi kendini yönetme anlamında kullanılmaktadır (Dworkin, 1988: 12, Ballou,

1998: 102). Türkçede ise otonomi kelimesi özerklik kelimesi ile özdeşleştirilmiş ve daha geniş bir kavram olmasına rağmen tek kelime ile tanımlanmıştır. Türk Dil Kurumu'na "bir kişinin, bir topluluğun kendi uyacağı yasayı kendisinin koyması, erklik karşıtı" olarak ifade edilmiştir. (TDK, 2012) söz konusu tanımdan da anlaşılacağı üzere özerklik, toplum için kullanıldığı gibi kişiler içinde kullanılabilir. Bireyler, kendi fikirlerini ortaya koymada ve uygulamada özgürlüğe sahip olduklarında özerk (autonomous) olmaktadır (Dworkin, 1988: 12-13, Keenan, 1999: 558), mesleki özerklik ile ilgili bazı belirleyici özelliklerin açıklanmasının kavramla ilgili karmaşayı azaltmaya yardımcı olabileceğini belirtmiştir. Yazar, sözünü ettiği belirleyici kavramları şu şekilde açıklamaktadır;

1. Bağımsızlık, irade özgürlüğü anlamını taşımakta ve özerklik kavramının bütün kullanımlarında ele alınmaktadır. Bağımsızlık hem toplumsallaştırılan hem de kişiselleştirilebilen bir kavramdır.
2. Kendi Kendine Karar Alma, bireyin yaptığı işte kendi takdir hakkını kullanması ve o işi kontrol etmesi anlamında özerklik kavramının kullanılmasıdır. Bireyin kendi kendine karar alabilme kapasitesine sahip olduğunu ifade etmektedir.
3. Takdir Hakkı, karar verme kabiliyetine ek olarak, bireysel ya da bir grup olarak bireyin özerkliğini geliştirmek için, birey bağımsız olarak ele alınmalıdır. Bireyin muhtemel sonuçları tahmine dayalı bir karara varması olarak değerlendirilebilir.
4. Bilgi Birikimi, mesleki özerklik kavramının yukarıdaki kullanımlarının tümünde ister bilimsel ister kişisel ister profesyonel ve isterse deneysel olsun bir bilgi tabanının kullanımını gerektiren aktif ve bilinçli karar vermeyi vurgulamaktadır.
5. Kendi kaderini tayin, özerkliğin bir niteliği olarak sıkça karşılaşılmaktadır. Bu kavram bağımsızlığı bir aşama daha ileri götürerek özgür iradenin pasif durumdan aktif duruma gelmesi anlamına gelmektedir.

Mesleki özerkliğin tanımı birçok araştırmacı tarafından yapılmaya çalışılmıştır. Bu araştırmacılardan Gillon, (1995: 60) mesleki özerkliği, "düşünme, karar alma ve bunlara dayalı olarak bağımsız şekilde hareket edebilme becerisi" olarak tanımlarken, Wilensky, (1964: 146), tanımlamaya kendi kendini kontrol etme ve uzmanlık alanı içinde hareket etme yetkisini ilave etmektedir. Bu şekliyle Wilensky "bireyin uzmanlık alanı ya da düzeyinin onun hareket alanını ve serbestliğini belirleyen en önemli ölçüt

olduğunu” belirtmektedir. Hackman ve Oldham, (1975: 161), mesleki özerkliği “iş görenlerin işlerini tamamlamak için izleyecekleri prosedürler, kullanacakları ekipmanlar ve zaman kullanımı hakkında büyük ölçüde söz sahibi olmaları” şeklinde tanımlamışlardır. Keenan, (1999: 561) “arzulanan çıktılarının elde edilmesi amacıyla derinlemesine düşünülmüş, bağımsız takdir hakkı eylemleri” olarak mesleki özerkliği tanımlamıştır. Jermier ve Michaels, (2001: 1008) mesleki özerkliği “kendi kendini yönetim ve aşırı dış denetimden uzaklık” olarak tanımlamaktadır. (Kaşlı, 2007: 163) ise mesleki özerkliği “iş görenin işiyle ilgili kararlara katılabilmesi, yaptığı işte bağımsız olarak çalışabilmesi, işiyle ilgili inisiyatif alabilme derecesi” olarak tanımlamaktadır.

Dodd ve Ganster (1996: 331) iş görenin özerklik düzeyini; iş görenin örgütsel amaçlar doğrultusunda yetkilendirilmesi, örgütsel amaçlara uygun karar alabilme gücüne sahip olması, göreviyle ilgili bağımsız bir eylemi başlatması, sürdürmesi, güçlendirmesi ve sonlandırmasının derecesi olarak tanımlamaktadır. Yazar bu düzeylerin sorumluluk duyma hissini artırdığını belirtmiştir. Terzioğlu (2012: 12-13), özerkliğin hesap vermemezlik olmadığını ve özünde iş görene yüksek derecede sorumluluk yüklediğini ifade etmiştir. Terzioğlu, eğer bir işin tüm aşamalarında iş görenin kendi kararları söz konusu ise iş görenin o işin tamamından sorumlu duruma geleceğini belirtmiştir. İş görenin kendi kararlarını almadığı bir çalışma ortamında ortaya çıkabilecek herhangi bir sorunda iş görenin sorumlu olmasının beklenmesi haksızlığa neden olabilecektir. Ayrıca, iş görenin de iş sonuçları hakkında sorumlu olduğunu kabullenmesi güç olabilecektir.

Dickinson ise örgüt içerisinde meydana gelmiş olan özerkliğin ne şekilde değerlendirilmeye alındığını açıklamaya çalışmıştır. Mesleki özerkliğin temelinde yer alan karar verme duygusu ile iş çevreleri ile ilgili değişiklik yapabilme yeteneği olarak bahsedilen kavram, iş görenin düzenleme yapma ve yapılan düzenlemeleri kontrol etme hakkı olarak da tanımlanabilmektedir. Mesleki özerklik birazda ters kavramlar ile ifade edilir. Mesleki özerkliğin olması değil olmayışı dolayısıyla işverenler düşük performans gösterebilirler. Bağımsız hareket edebilme kabiliyeti ve yapılacak olan faaliyetler için belirli bir plan kurma düşüncesi ile bu yapılanları denetleyebilme özgürlüğü Dickinson’un çalışmalarında ön plana çıkmıştır. İş görenlerin iş yaşamlarında elde ettiği marjinal kontrol duygusunun sağlam olmasının, çalışma hayatına etkisini de incelemiş ve bu konuya da dikkat çekmiştir. Ayrıca, örgüt kültüründe özerkliğin dolaylı olarak statü, yetkinlik, güven ve itimat göstergesi olduğuna değinmiştir.

Turizm, emek yoğun bir sektör olarak insan kaynağının önemli olduğu sektörlerden biridir. Bu özelliğiyle turizm işletmelerinin başarısı ve bu başarının devamlılığı iş görenlerden en etkin şekilde faydalanmak ile mümkündür. İş görenler örgütler açısından bir başarı faktörü olarak görünmektedirler. Konaklama ve yiyecek içecek işletmeleri hızla değişen, dinamik ve yüksek rekabet ortamı içinde olan işletmelerdir. Bu işletmelerde en alt hiyerarşik seviyeden en üst hiyerarşik seviyeye kadar her iş gören, müşteri istek ve gereksinimleriyle birebir ilgilenebilmektedir. Örgütlerde varılan sonuçlarla ilgili her iş görenin sorumluluk hissetmesi işletme adına olumlu sonuçlar doğurabilmektedir.

2.3.1 Mesleki Özerkliğin İş Yaşantısına Etkisi

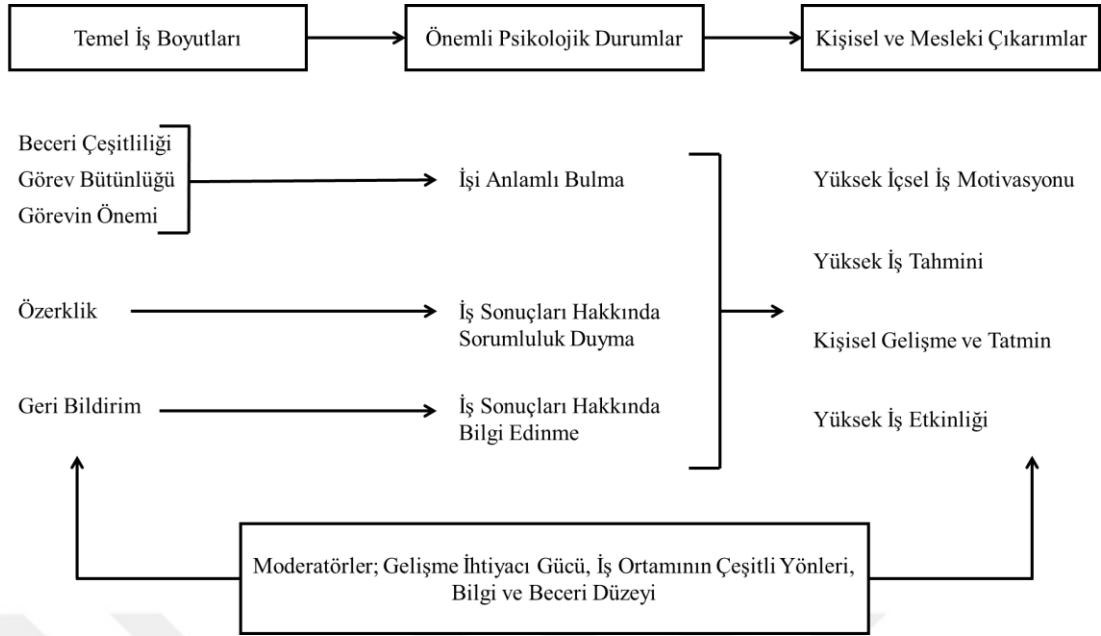
2.3.1.1 Motivasyona etkisi

Motivasyon, iş görenlerin yüksek derecede performans sağlamaları için önemli ve gerekli değişkenlerden biridir. Şener (2010: 389), motivasyonu “çalışma ortamında, iş görenlerin çalışma ve verimli olma arzusunu yükselten ve onu harekete geçiren güç” olarak tanımlamıştır. Başka bir tanımda ise Koçel (2011: 617-618), motivasyonun “kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi istek ve arzularıyla davranmaları ve çaba göstermeleri” olduğunu belirtmiştir. Koçel (2011: 617-618) motivasyon sürecinin kavranabilmesi için kişilerin belirli şekillerde davranmasını sağlayan nedenlerin, bireyin amaçlarının, davranışlarını sürdürme olanakları gibi konularda bilgi sahibi olmanın önemli olduğunu belirtmiştir. İş görenlerin motivasyonu konusunda önemli görülen öz belirleme kuramı Deci ve Ryan (1985) ve iş özellikleri modeli Hackman ve Oldham (1975) özerkliğin bireylerin motivasyonu için önemli bir değişken olduğunu belirtmişlerdir.

Deci ve Ryan'ın (1985) öz belirleme kuramına (özerk benlik yönetimi kuramı) göre bireyler doğuştan itibaren gelişim eğilimi taşıyan aktif organizmalardır. Ancak, gelişim eğilimi kendiliğinden ortaya çıkmamakta, sosyal çevrenin aracılığıyla oluşmaktadır. İnsanların gereksinimler çerçevesinde motive olduğu ve bu gereksinimlerin gelişim için gerekli olduğu görüşü öz belirleme kuramının temelini oluşturmaktadır. Yazarlar, psikolojik gereksinimlerin evrensel olduğunu varsayarak kişisel motivasyonun, psikolojik büyümenin ve optimal refah sağlamanın, ihtiyaçların doyurulması, bireylerin gelişimleri, bütünleşmeleri ve ruh sağlıkları için gerekli olduğunu belirtmektedirler.

Deci ve Ryan (2000), motivasyon sağlamada önemli olan psikolojik ihtiyaçların; özerklik, ilişkili olma ve yetkinlik olduğunu belirtmişlerdir. Deci ve Ryan yaptıkları çalışmalarda özerkliğin bu üç temel psikolojik ihtiyaç arasında en önemlisi olduğunu belirtmişlerdir. Özerklik, psikolojik motivasyon açısından ele alındığında kişinin herhangi bir konuda yeterli motivasyona sahip olması konusunda anahtar rol oynamaktadır. Öz belirleme kuramı, özerkliğin sosyal ilişkilerden kopma olmadığını ifade etmekte, temel olarak sosyal ilişkilerin özerkliğin gelişmesinde önemli olduğunu belirtmektedir. Bireyin kendinin farkında olması, özerk davranış sergileyebilmesi için önemli görülmekte ve bu farkındalığın oluşmasında sosyal çevre önemli bir rol oynamaktadır (Deci ve Ryan, 2000: 230). Yetkinlik ise, kişinin çevresindekileri anlamak ve çevresiyle başa çıkabilmek için kendini yeterli hissetme isteğini belirtmektedir. Öz belirleme kuramını Çankaya (2009) Türkiye’de lisans düzeyinde 414 üniversite öğrencisi üzerinde test etmiş, elde ettiği verilerin öz belirleme kuramını destekler nitelikte olduğu sonucuna varmıştır.

İş görenlerin motivasyonunda önemli araçlardan biri olarak kabul edilen modellerden biri de Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen iş özellikleri modelidir (Şekil 2.1). İş özellikleri modeli, temel iş boyutları (beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik, geribildirim) ve işin sonuçları arasında aynı zamanda bireyin gelişme gereksinimi içeren bir modeldir (Kaşlı, 2007: 161). Bu model, örgüt bireylerini üst düzeyde motive etmeyi amaçlamaktadır. Hackman ve Oldham, önemli psikolojik durumların (yüksek içsel iş motivasyonu, kişisel gelişme ve tatmin, yüksek iş etkinliği ve yüksek iş tatmini) örgüt için önemli olan kişisel ve mesleki çıkarımları sağlamada birincil rol oynadığını ifade etmişlerdir. İş özellikleri modeline göre, bireyin motivasyonu ve bu motivasyonun kalıcılığı için birincil rol üstlenen önemli psikolojik durumlar; iş görenlerin iş sonuçları hakkında bilgi edinmesi, işin sonuçları hakkında sorumluluk duyması ve işi anlamlı bulmasıdır (Aşan, 2000: 105). Bu psikolojik temelli durumlardan herhangi birinin eksikliği halinde bireylerin içsel bağlamda motivasyonu azalacaktır. Modelde temel iş boyutunu oluşturan değişkenlerden biri olarak kabul gören özerklik, iş görenin işini bağımsız ve ihtiyatlı bir şekilde planlamasını ve uygulamasını sağlamaktadır (Sökmen, 1999: 48). De Varo, Li ve Brookshire (2007), özerkliğin sorumluluk duygusunun yanında iş doyumunu da olumlu yönde etkilediğini belirtmektedirler. Dolayısıyla, İş Özellikleri Model’inde özerkliğin, sorumluluk hissini arttırma ve iş doyumuna katkı sağlamadaki yönüyle iş gören motivasyonunda önemli bir değişken olduğu söylenebilir.



Şekil 2.1: İş Özellikleri Modeli (Kaynak: Hackman ve Oldman, 1975: 161).

2.3.1.2 Karar vermeye etkileri

İşletme yönetiminde karar, seçimi (tercih) ifade etmektedir. Bir bireyin herhangi bir konuda yaptığı seçim karar vermeyi ifade eder. Karar verme, iyi veya kötü, başarılı veya başarısız her ne şekilde olursa olsun daima seçim yapma ile eşdeğerdir (Koçel, 2011: 109-110). Karar; bir işi yapmak, bir çalışmada bulunmak veya bir amaca ulaşmak için alınır. İyi bir karar amaca veya amaçlara ulaştıran karardır. Kararın uygulanması sonucunda istenmeyen sonuçlar da ortaya çıkabilir ve bu sonuçlar kararın maliyeti olarak ele alınmaktadır (Maviş, 2006: 130-133). Yöneticilerin rasyonel kararlar verebilmesi ancak onların doğru ve sağlam temeller üzerine oturtulmuş bilgiye sahip olmasıyla mümkündür. Örgütler için etkin bilgi edinme yollarından biri de içsel olarak kendi iş görenleri yoluyla bilgi edinmektir. Mesleki özerkliğin iş görenlere sağladığı özgürlüklerden biri de kendi ve örgüt ile ilgili olan konularda alınacak kararlara katılımının sağlanmasıdır (Keenan, 1999:558). Bilgi edinme, kararlara katılımı sağlanan iş görenler aracılığıyla daha etkin hale gelebilecektir. Mesleki özerklik, karar verme anlayışı ile iş gören güçlendirme yaklaşımı ile benzerlikler içermektedir. Personel güçlendirme, bir yönetim kavramı olarak, yardımlaşma, paylaşma, yetiştirme ve ekip çalışması yolu ile kişilerin karar verme haklarını (yetkilerini) artırma ve kişileri geliştirme süreci olarak tanımlanabilir (Koçel, 2011: 408). Koçel (2011:409) personel güçlendirme, iş görenlerin kararlara daha fazla katılımını öngören bir anlayış, teknik ve uygulama olduğunu belirtmiştir. Akın (2010:

223) iş görenin sahip olduğu bilgi, beceri ve motivasyon nispetinde güce sahip olduğunu belirterek, güçlendirme uygulamasında, iş görende mevcut olan potansiyelin açığa çıkarılmasının söz konusu olduğunu ifade etmiştir.

Çöl (2008) Türkiye'deki akademisyenler üzerine gerçekleştirdiği araştırmada, güçlendirmenin iş performansı üzerine etkilerini değerlendirmiştir. Personel güçlendirmeyi anlam, yetkinlik, özerklik ve etki yönleri ile ele aldığı çalışmada, özerklik değişkenini karar verme ile ilişkilendirmiştir. Araştırma sonucunda, karar verme özerkliğinin iş performansı üzerinde olumlu yönde bir etkiye sahip olduğunu saptamıştır.

Barber ve Martin'e göre (2000: 342) karar verme, örgütlerde yöneticiler tarafından yapılan bir iştir. Yazarlar, karar vermenin yöneticilere yüksek sorumluluk ve iş yükü yaratmakta olduğunu belirterek, mesleki özerkliğin, karar verme işini sadece yöneticilerin sorumluluğu olmaktan çıkarttığını, tüm örgüte yaydığını ifade etmişlerdir. Bu şekilde belirlenen amaçlar, sadece yöneticilerin amaçları değil her iş görenin amacı halini almaktadır.

2.3.1.3 İş gören tatminine etkileri

Bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak algılaması iş tatmini olarak değerlendirilmektedir (Yazıcıoğlu, 2010: 245). İş tatmini değerlerin bir fonksiyonu olarak ortaya çıkmaktadır. Bir iş görenin bilinçli veya bilinçsiz olarak değer verdiği herhangi bir şeyi elde etme isteği ve bu isteğini gerçekleştirme düzeyi iş tatminini belirlemektedir (Barutçugil, 2004: 389). İş tatmini sağlamanın sonuçları sadece bireysel değil aynı zamanda örgütsel ve toplumsaldır. Bu nedenle iş tatmininin yüksekliği, sağladığı olumlu çalışma koşulları nedeniyle yöneticiler tarafından çok arzulanan ancak elde edilmesi kolay olmayan bir olgudur (Kök, 2006: 296). Kısaca değerlendirilirse; iş tatmininin artması, iş görenlerin işe bağlılığı, verimlilik ve iş gören performansı gibi örgütler tarafından arzulanan durumları olumlu yönde etkilemektedir (Yazıcıoğlu, 2010: 245). Örgütler ancak iş görenlerin performansı kadar iyi olabilir. Çünkü iş gören performansı örgütsel gelişimin önemli belirleyicileri arasındadır (Çöl, 2008: 39-45). Emek yoğun yapıya sahip olan turizm işletmelerinde her bir iş görenin performansı önemlidir ve mümkün olan en etkin seviyeye çıkartılmalıdır (Şener, 2010:

128). Örgütler tarafından arzulanan bir çıktı olan iş performansı üzerinde iş tatmini yüksek dereceli bir etkiye sahiptir (Saragih, 2011: 206).

“İş tatmini ile mesleki özerklik arasındaki ilişkiye bakıldığında, farklı alanlarda yapılan çalışmalar (Çöl, 2008; Saragih, 2011; Park ve Searchy, 2012; Çekmecelioglu ve Günsel, 2011: 389) mesleki özerkliğin iş tatminini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir” (Şener, 2010: 127). Turizm işletmelerinde, iş performans ölçütlerinin yönetimce belirlenip iş görenler tarafından uygulanması anlayışının uygulanabilir olmayabileceğini belirterek, iş görenlerin çalışmalarını ne şekilde yapacağını yöneticiler ile beraber belirlemede oldukları özerk durumların gerekliliğini ifade etmiştir.

2.3.1.4 İş stresine etkileri

İş stresi, iş gören ve çevresi arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan gerilim durumu olarak tanımlanabilir (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 237). Çalışma ortamında iş görenler hemen hemen her ortamda farklı nedenlerden dolayı stresin etkilerine maruz kalmaktadırlar. Stres hayatın normal ritminde mevcuttur ancak insana zarar verecek boyutları tehlikelidir ve çözüm bulunması gerekmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 15-16). Schuler (1980), iş gören çevre ilişkisinde denge durumunun yani iş görenin iş stresi yaşamadığı durumun hiçbir zaman var olmayacağını belirtmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239). Kısaca stres potansiyeli olan her çevrede, tehlikeli seviyedeki stresten nasıl uzak durulacağı üzerinde durulmalıdır. Monotonluk, aşırı iş yükü, teknolojik değişimler, iş görenin içinde bulunduğu sosyal çevre, aile ilişkileri, çalışılan kurumun örgüt yapısı, işin kendisi, çalışma arkadaşları, hayat tarzı, amaçlara ulaşamama, karar verememe ve zihinsel, bedensel ve duygusal yorgunluğa neden olan ergonomik açıdan elverişsizlikler gibi nedenler iş görenleri zorlayan stres faktörleridir (Aktaş, 2001: 27).

Saragih'e (2011: 206) göre iş görenler mesleki özerkliğin öz yetkinliklerini geliştirdiğini ve başkalarının yönlendirmesinden çok kendi yetenek, bilgi ve yaratıcılıklarını kullandıklarını düşünmektedirler. Yazar, ayrıca mesleki özerkliğin yapılması gereken görevleri iş görenin inisiyatifine bırakarak baskı altında olma hissini azalttığını belirtmiş, kişinin işi kendi istediği gibi ve kendi özelliklerine uygun şekilde tamamlamasına olanak sağlayarak iş stresinin azalmasına katkı sağladığını ifade etmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İZLENİM YÖNETİMİ İLE İLGİLİ AÇIKLAMALAR

Bu bölümde izlenim yönetimi kavramının kavramsal gelişimi, izlenim yönetimi kavramıyla ilgili tanımlar, izlenim yönetimi konusunda geliştirilen modeller, izlenim yönetimi süreci ve son olarak izlenim yönetimi taktikleri ele alınmaktadır.

3.1 İzlenim Yönetimi Kavramının Kavramsal Gelişimi

1514 yılında ‘Prens’ ismini verdiği ederse Manchiavelli izlenim oluşturmamın öneminden bahsetmiştir. İzlenim yönetimi düşüncesi insanlar arasında var olan iletişim bağının güçlenmesi açısından son derece önemli bir kavramdır. Machiavelli’ye göre, bir insanda var olan kötülük düşüncesi görünüş sayesinde görünmez olabilmektedir. Örnek olarak bir prens ya da bir kral kendisinden beklenen erdemlere sahip olmasa dahi varmış gibi gözükersen bu izlenimi uyandırabilmektedir. Bu nedenle insanların bu durumdan mutlu olmasını sağlamaya çalışabilmektedir (Yücel, 2013: 5).

Literatürde ise ilk kez Goffman (1959) tarafında ortaya atılan ve sistematik bir çalışması yapılan izlenim yönetimi kavramı, “The Presentation of Self in Everyday Life (Günlük Yaşamda Kendini İfade Etme)” adlı eserde ortaya çıkmıştır. Çalışmada bireyin kendisini sunum şeklini ve başkalarının bu sunuyu nasıl algılayabileceğini anlatan dramaturjik bir çerçeve çizmiştir. Goffman izlenim yönetimini, “Gündelik durumlar içinde bireyin kendini başkalarına sunuş tarzı, başkalarının onun hakkında biçimlendirdikleri izlenimleri ve bireyin onlarla birlikte iken yapabileceği ve yapamayacağı şeyleri düzenleyiş ve kontrol ediş biçimidir” şeklinde tanımlamıştır (Ünaldı, 2005: 14- 15). Kavram genellikle teorisyenler arasında izlenim yönetimi ismi ile adlandırılmasına karşın, bilerek veya bilmeyerek kişinin kendisini başkaları tarafından olumlu olacak şekilde sunmaya çalışması olarak ifade edilmiştir (Cole ve Rozell, 2011: 97).

Sosyoloji ve psikoloji eş zamanlı olarak fakat birbirinden tamamen bağımsız bir şekilde izlenim yönetimi konusu ile ilgilenmiştir. İzlenim yönetimi ile ilgili yapılmış olan çalışmalar en temel hatları ile üç aşamadan meydana gelmektedir.

1. İlk aşama; birinci aşamada 1960 yılında hem sosyoloji hem de psikoloji alanında yapılmış olan ve Goffman ve Jones'un imzasını taşıyan çalışmalarda izlenim yönetimi araştırılmıştır. Sosyolojik bir alt yapı olarak Erying Goffman konuyu incelerken, Edward Jones izlenim yönetiminin psikolojik yapısını incelemiştir.
2. İkinci aşama: bu aşama 1970'li yıllardan itibaren konunun belli oranda tartışılmaya başladığı bir dönemi ifade etmektedir. Söz konusu dönemde izlenim yönetimi kavramının değişkenlerinin gerçekliği gözlemlenmeye başlanmıştır. Bu araştırmaların sadece laboratuvar ortamında yapılan deneyler ile ortaya çıkarılamayacağı görüşü ortaya atılmakla beraber özellikle de izlenim yönetimi kavramının insanların bilgi birikim ve deneyim ile arttığı sonucuna varılmıştır. Bu nedenle bu olgunun davranışlar üzerinde ne kadar etkin bir rol oynadığının kabulü aynı dönemde konuşulmaya başlanmıştır.
3. Üçüncü ve son aşama ise 1980'li yılları kapsamaktadır. Bu dönemde de izlenim yönetimi kavramıyla ilgili çalışmalar, genel olarak iyi bir planlama yapma ve iyi organize edilmiş kurumsal iletişim üzerine vurgu yapmaktadır. Aynı dönemde izlenim yönetimi kavramının örgütsel alanda da kullanılmaya başlandığı görülmektedir (Oğuzhan, 2015: 16).

3.2 İzlenim Yönetimi Kavramına İlişkin Tanımlar

1980'li yıllardan itibaren izlenim yönetimi ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Bunun neticesinde İzlenim yönetimine ilişkin literatürde fazlaca tanım bulunmaktadır. İzlenim yönetimini, Ralston ve Kirkwood (1999: 193) “bireyin, diğer bireylerin kendisine ilişkin izlenimlerini kontrol amacı için kullandığı tüm davranışlar” olarak tanımlamaktadır. Benzer bir tanımda bulunan araştırmacılardan Tedeschi ve Riess (1981: 3) izlenim yönetimini “bireyin, diğer bireylerin kendisine ilişkin izlenimlerini kontrol ve yönlendirme amacına yönelik tüm davranışları” olarak ifade etmiştir. Kacmar ve Carlson (1994: 682) ise izlenim yönetimi konusunda yapmış olduğu araştırmalarda izlenim yönetiminin tanımını “bireyin, diğer bireylerin kendisine ilişkin

izlenimlerini kontrol etmek için belirli bir imajı, bilinçli ya da bilinçli olmaksızın oluşturması ve sergilemesi girişimleri” olarak ifade etmişlerdir.

“Kaplan ve Pourciau’e (1990: 63) göre ise izlenim yönetimi bireyin, arzu edilen kimlik ve imajı diğer bireylerde oluşturmak için kullandığı stratejileri içerir. Yukarıdaki tanımlardan yola çıkarak izlenim yönetimi bireyin algılarını yönetme, kontrol etme ve onları istenen amaçlar doğrultusunda yönlendirebilme süreci olarak tanımlanabilir” (Aydoğan ve Aykan, 2008: 8). Çağdaşlarına oranla konuyu başka bir bakış açısı ile ele alan Montagliani ve Giacalone (1998: 598) izlenim yönetimini, “Sosyal güç kazanmak amacıyla sosyal etkileşimi, bilinçli ve aktif yönlendirme olarak” tanımlamışlar ve bireylerin kendi aralarında meydana gelmiş olan etkileşimlerin bu durumu kolaylaştıran bir yöntemler bütünü olduğunu vurgulamışlardır.

Schlenker (1980) ise yapmış olduğu tanımında izlenim yönetimini, “gerçek veya arzulan sosyal etkileşimlerde tasarlanan izlenimlerin kontrolü amacıyla yönelik bilinçli ya da bilinçsiz girişimler” olarak ifade etmiştir. Schlenker (1980)’e göre izlenim yönetimi davranışlarında önemli olan nokta, davranışın kontrol odağı kadar, ideal imajı yansıtabilmek için hedef kitleyi etkileme amacı içermesidir” (Kan, 2011: 8).

3.3 İzlenim Yönetiminin Amacı

İzlenim yönetimi, sosyal ilişkileri yönetmeye yarayan hem örgüt hem de birey adına olumlu ve olumsuz sonuçları olan bir kavramdır (Akdoğan ve Aykan, 2008: 6). “İnsanlar fizyolojik, toplumsal ve duygusal gereksinimlerini çevrelerindeki diğer bireylerle etkileşimde bulunarak karşılarlar. Özellikle iş yaşamında karşılaşılan kişisel sorunların önemli bir kısmı, bireylerin duygularını karşı tarafa iletememesinden kaynaklanmaktadır. Bu eksikliğin giderilmesi noktasında, izlenim yönetimi kavramı ortaya çıkmaktadır. İzlenim yönetimi kavramının anlaşılması hem birey açısından hem de örgütün etkinlik ve verimliliğini artırması açısından önem taşımaktadır” (Ersoy, 2011: 108).

Gerek sosyal hayatta gerekse iş hayatında insanların, başkaları üzerinde oluşturdukları izlenim hem kendileri hem de sosyal çevre için son derece önemlidir. Örgüt içinde alınacak bir kararda veya yapılacak bir değerlendirmede bireysel algı oluşturmak son derece önemlidir. Bir yöneticinin ya da amirin örgüt içindeki bireyler hakkında bilgi sahibi olması hem örgüte hem de o bireye ilişkin bir kararın verilmesi noktasında çok önemli bir hal almaktadır. Değerlendirme sürecinde bu durum ön plana

çıkarmakta ve karar vericilerin işlerini kolaylaştırmaktadır (Basım vd., 2006: 225). Söz konusu durum izlenim yönetimini örgüt veya yöneticinin konusundan çıkartarak birey için önemli bir hale getirmektedir. İzlenim yönetiminin önemini kavramış olan birey, kendi hakkında izlenim oluşturma evresinde bu izlenimleri yönetme veya yönlendirme girişiminde bulunabilmektedir. Bu durum ise izlenim yönetimi kavramının örgüt ve sosyal hayatın doğal ve önemli bir parçası olduğunu ortaya koymaktadır (Basım vd., 2006: 2). “Yönetici bireyi fark edemeyecek ya da bireyin düşüncelerini okuyamayacak kadar meşgul ise birey, izlenim yönetimi taktiği kullanarak yöneticisi tarafından fark edilmesini sağlayacaktır. Birey, yöneticisinin sempatisini kazanmaya çalışmak için yöneticisinin düşünce ve inanç değerlerine yönelik bir davranış sergilemektedir” (Ersoy, 2011: 59).

İzlenim yönetimi ile ilgili yapılan çalışmalar, bir işyerinde var olan ast ve üst ilişkisi bağlamında ele alındığında, iş hayatı için oldukça önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Bu ilişki tek taraflı olmayıp, astın işyeri ile yapısal bağlılığı, kendi ile ilgili olumlu bir izlenim yaratma arzusu ile üstün karar alma ve etkili liderlik yapma fırsatı verilmesi durumunda kendini tanıtmaya durumu ile beraber ele alınmalıdır. Bu noktada özellikle de yöneticilerin izlenim yönetimi konusunda ne kadar bilgiye sahip oldukları ve karar verme aşamasında elde ettiği bilgileri nasıl kullandıkları son derece önemlidir (Zaidman ve Drory, 2001: 671-672).

İzlenim yönetimi daha çok çalışanları ilgilendiren bir konu gibi görünse de yöneticiler ve liderler açısından da üzerine durulması gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt içindeki her çalışan doğrudan veya dolaylı olarak birbirleri ile etkileşim halindedir. İletişimin ve etkileşimin bu denli yoğun olduğu günümüz örgütlerinde her çalışan izlenim yönetimi taktiklerini kullanan ya da buna maruz kalan taraf olarak bir pozisyonda yer almaktadır (Serin vd., 2014: 25). Örnek vermek gerekirse bir yönetici izlenim yönetimi sergilemese dahi örgüt içinde bu davranışı sergileyen bir çalışandan izlenim yönetimine maruz kalabilmektedir.

Olaya bu açıdan baktığımızda önemli olan husus hem yönetici açısından hem de çalışanlar açısından izlenim yönetimi taktiklerine başvurmuş olan kişilerin davranış tarzlarının ne kadar yapmacık veya ne kadar samimi olduğunun farkına varabilmektir. Yönetici bu taktikleri ayırt edemez ve verdiği kararlarda izlenim yönetimi uygulayan bireyin etkisi altında kalırsa hem örgüt hem de diğer çalışanlar üzerinde olumsuz bir etki bırakabilir. Aynı durumda yöneticinin bu tarz davranışlar sergilemesi durumunda çalışanların bunu fark edememesi üst yönetim için olumsuz bir durum olabilmektedir.

“Bir diğer önemli husus ise izlenim yönetimi taktiklerinin örgütte yöneticinin rol model olmasına yardımcı olabilmesidir. Çalışanın yönetici ya da liderini rol model olarak gördüğü örgütte, yönetici tarafından sergilenen uygun izlenim yönetimi taktiklerinin (örnek, nitelikli ve başarılı personel davranışı) olumlu örgütsel sonuçlara katkı sağlayabilmektedir” (Sığırı vd., 2011: 66). “Örgütlerde genellikle sadık, özenli, dürüst, özenle bakımlı, girişken ve benzeri özelliklere sahip bir personel imajı tercih edilir. Çalışan kasıtlı olarak bu tercih edilen görüntüyü sergilemeye çalışarak, örgütün etkili üyeleri üzerinde olumlu bir etki oluşturabilir” (Appelbaum ve Huges, 1998: 85).

3.4 İzlenim Yönetimi Süreci

İzlenim yönetiminin belli bir süreci mevcuttur. Bu süreç üç ana bölümden oluşmaktadır. Üç ana bölüme ayrılmış olan izlenim yönetimi süreçleri şu şekildedir:

1. Bireylerin izlenimlerini inceleme: izlenim yönetimi süreçlerinden ilki olan bireylerin izlenimlerinin incelenmesi süreci bir bireyin izlenimlerini yönetmeye başlamadan önce çevrede var olan diğer bireylerin hem örgüt hem de kendisi hakkındaki duygularını ve düşüncelerini belirlemektedir. Bu belirlenme işlemi bittikten sonra izlenim yönetimi işlemine geçmektedir (Akgün, 2009: 261). Yapılan inceleme sonucunda diğer kişilerin hangi konulara tepki verdiği, hangi konularda beklenti içinde olduğu ve geri bildirimlerinin ne olduğu öğrenilerek ona göre bir plan yapılmaktadır. Bu durum aynı zamanda bir nevi öz eleştiri yapma süreci olarak da ifade edilebilir. “Bireyden alınan geribildirim, aktörün izlenimlerine ilişkin bilgi alması ve arzu ettiği izlenimi yapıp yapmayacağını belirlemesi için önemlidir” (Demir, 2002: 24).
2. İzlenim Oluşturmaya Güdülenme (Motivasyon): ikinci aşamada ise yapılan hazırlık aşaması bir kademe daha ileri taşınarak, istenilen sonucun elde edilmesi amacıyla izlenim oluşturma konusunda kendini motive etme durumuna geçilmesidir. Taylor ve Neter yapmış oldukları çalışmalarda bu motivasyon durumunu üçe ayırmışlardır. İlk olarak kişinin doğru bilgiye ulaşma isteği burada rol almaktadır. Kişinin diğer kişiler tarafından nasıl algılandığının merak edilmesi durumu olarak da ifade edilebilir. “İkinci motivasyonda kişi kendisinde mevcut olan olumlu özellikleri ön plana çıkarmayı amaçlamaktadır” (Taylor ve Neter, 1995: 1278-1288). “Üçüncü

motivasyonda ise, kişi kendisi için gelen geri bildirimler ışığında hareket ederken, aynı zamanda kendini gerçekleştirmeyi ve ortama uygun davranışlar sergilemeyi amaçlamaktadır” (Sayıcı, 2012: 17). Örnek vermek gerekirse kişinin kendisine söylenmiş olan hayranlık düzeyindeki cümleleri kendi özsaygısını ve özgüvenini arttırmak için kullanmaktadır. Bireylerin hedefleri ne kadar büyük olursa izlenim yönetimi konusunda yapmış olduğu motivasyon da o kadar büyük olmaktadır. Başka bir deyişle kişinin hedefi, ne kadar izlenim yönetimine uygunsa motivasyonu da o ölçüde artacaktır (Akgün, 2009: 26).

3. İzlenim Oluşturma: son olarak hazırlık aşaması tamamlanan izlenim oluşturma süreci izlenim oluşturma ile tamamlanmaktadır. Sosyal bir çevrede yaşayan insan diğer insanlar ile etkileşim halindedir. Bireylerin kendileri hakkında söylenmiş olan sözleri ya da kendisi hakkında var olan duyguları bilmesi hem kendi hem de çevresi ile olan iletişimi açısından önemlidir. Bir bireyin kendi çevresindeki insanların izlenimlerini anlayarak onları yönetmeye kendini vermesi motivasyonun en önemli nedenidir. Aynı zamanda görünme olasılığı az da olsa kişilerin kendilerine karşı oluşan olumsuz bir imajı düzeltmek için izlenim yönetimi uygulamaları da olasıdır (Toptan, 2014: 60).

3.5 İzlenim Yönetimi Modelleri

İzlenim yönetiminin birçok aşaması bulunmaktadır. Çeşitli araştırmacılar, belirlenmiş olan bu sürecin daha şeffaf bir biçimde şekillenmesi için belirli modeller belirlemiştir. İzlenim yönetimi aşamaları olarak bahsedilen bu modeller, holistik bir bakış açısı ile ele alınmakta ve kişilere yol göstermeyi amaçlamaktadır. Söz konusu modellerde genel olarak izlenimlerin oluşturulması sürecindeki öncüller ile bu öncüllerin yarattığı etkiler ve bu etkilerin sonucunda hem bireysel etkilenmenin hem de karşı tarafı etkilemenin nasıl gerçekleştiği anlatılmaktadır.

3.5.1 Leary ve Kowalsky'in İzlenim Yönetimi Modeli

Leary ve Kowalski'in izlenim yönetimi modeli bu modellerin ilki olarak isimlendirilmektedir. İzlenim yönetimi süreci, izlenim motivasyon (impression

motivation) ve izlenim oluşturma (impression construction) olarak adlandırılan iki öge şeklinde tasarlanmıştır (Leary ve Kowalski 1990: 36).

Kişilerin belirli bir öncelik oluşturmak amacıyla gerçekleştirdikleri ve bireyler arası iletişim kurma, kişilik geliştirme ve duygusal düzenleme meydana getirme gibi pek çok faaliyetle pekiştirdikleri motivasyonu diğer çalışanları da etkilemekte ve onları da motive bir şekilde çalışmaya itmektir (Zaidman ve Drory 2001: 672). Söz konusu motivasyon süreci, diğer kişiler tarafından özel bir algı yaratma arzusu meydana getirmektedir. Leary ve Kowalski bu düşünce yapısı ile ortaya koydukları modelde, her şeyden önce belirli bir izlenim oluşturulmasını, belirlenen amaçlara güdülenmeyi ve belirlenen amaca ulaşabilmek için taktiklerin belirlenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Özdemir, 2006: 27).

Tablo 3.1: İzlenim Yönetimi İki Bileşeni (Kaynak: Demiral, 2013: 10).

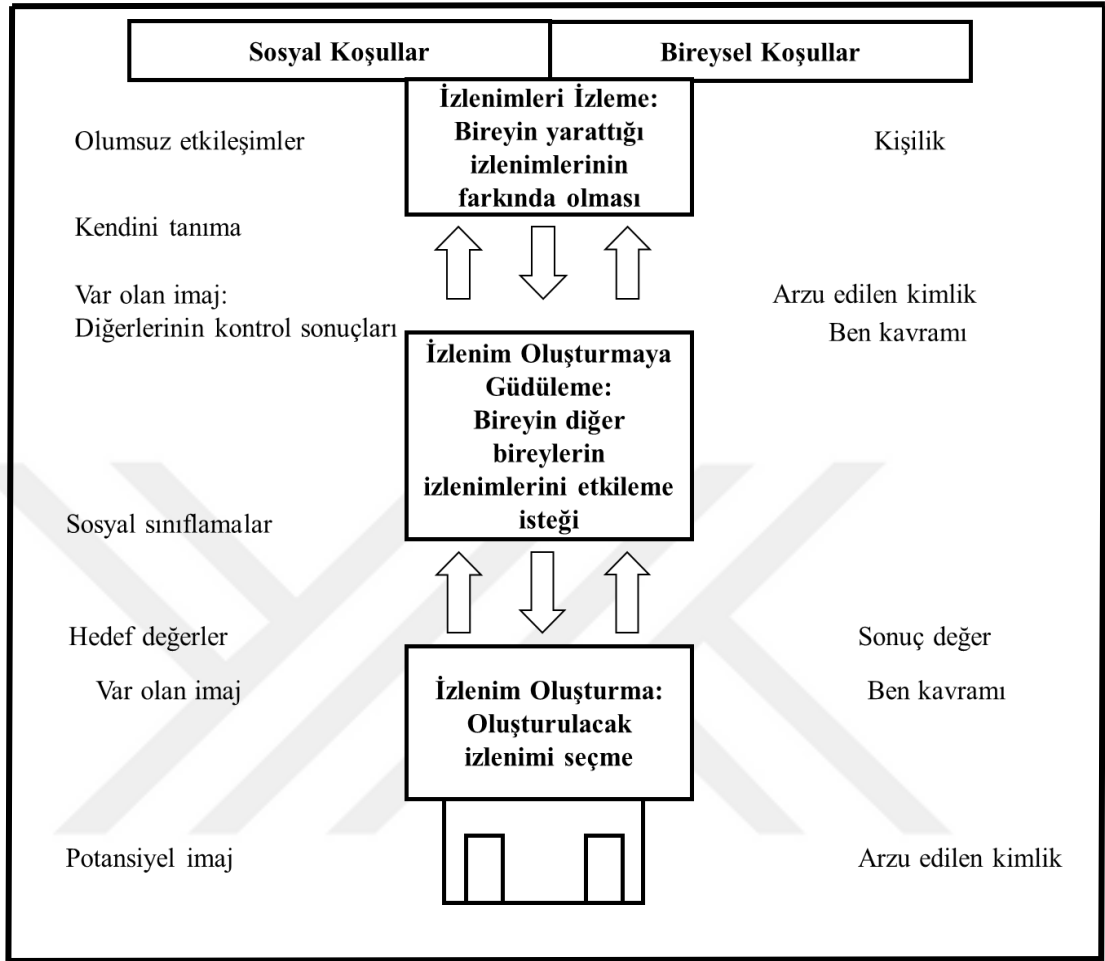
İzlenim Motivasyonu	İzlenim Oluşturma
İzlenimlerin amaca uygunluğu	Benlik kavramı
	İstenilen ve istenilmeyen kimlik imajları
Amaçlara verilen değer	Rol kısıtları
Mevcut ve istenilen imaj	Hedef değerler
	Mevcut veya olası sosyal imaj

Tablo 3.1’de de görüleceği üzere modelde belirlenmiş olan iki bileşen belirli alt başlıklar şeklinde ayrılmıştır. Bireylerin öncelikle belirli bir izlenim oluşturarak, güdülenme sonucunda ise daha önceden elde etmiş oldukları izlenimlerle diğer bireyleri etkilemeye çalışmaktadır.

3.5.2 Rosenfeld, Giacalone ve Riordan’ın İzlenim Yönetimi Modeli

İzlenim yönetimi modellerinden diğeri ise Rosenfeld ve arkadaşları tarafından geliştirilen üç bileşenli modeldir. Bu modelin Leary ve Kowalsky’nin modeli ile benzerlik gösterdiği tarafları bulunmaktadır. Fakat benzerlikleri kadar söz konusu modelden ayrılan birçok yönü de bulunmaktadır. Leary ve Kowalsky’in belirlediği iki bileşen olan izlenim motivasyonu ve izlenim oluşturma öğelerine ek olarak genel izlenimleri de incelemektedir (Doğan ve Kılıç, 2009: 3). İzlenimleri inceleme

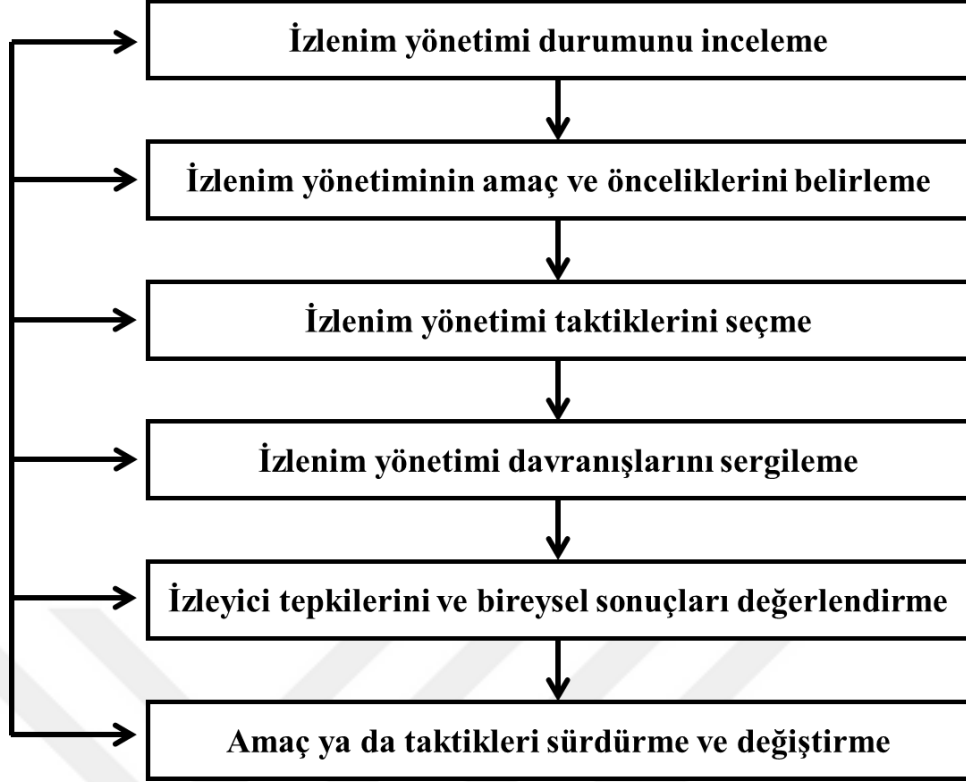
(impression monitoring) olarak adlandırılan bu üçüncü öge ise Leary ve Kowalsky'nin modelinden farklı olarak ayrı bir başlık altında incelemiştir (Ünalı, 2005: 18).



Şekil 3.1: İzlenim Yönetiminde Sosyal Psikoloji Sürecinin Üç Bileşenli Modeli (Kaynak: Rosenfeld Giacalone ve Riordan, 1995: 3).

3.5.3 Martinko'nun İzlenim Yönetimi Modeli

“Martinko (1991), Rosenfeld ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan izlenim yönetimi modeline benzer, fakat daha ayrıntılı bir izlenim yönetimi modeli geliştirmiştir. Bu modele göre içinde bulunulan durumun, durum tanımlaması yapıldıktan sonra elde edilen veriler ışığında izlenim yönetimin amacı belirlenir ve hedefe ulaştıracak izlenim yönetimi taktiği seçilir. Seçilen izlenim yönetimi taktiğinin başarılı olmaması durumunda ise tekrar amaç değerlendirmeye alınır” (Kasar, 2011: 221).



Şekil 3.2: İzlenim Yönetim Süreci (Kaynak: Kasar, 2011: 222).

3.5.4 Sampson'un İzlenim Yönetimi Modeli

“Sampson (2000), aşağıda sıralandığı gibi izlenim yönetimi modelini dokuz adımda ele almaktadır” (Doğan ve Kılıç, 2009: 62):

1. Adım: Hedefleri tanımlama, durumdan neyin elde edilmek istendiğini ortaya koyma,
2. Adım: İzlenim yönetiminde bulunulacakları açıklama,
3. Adım: Uygun araç ve taktiklerin seçimi,
4. Adım: İzlenim yönetimi taktiğinin uygulanması,
5. Adım: Tepkilerin alınması,
6. Adım: Hedeflere ne kadar ulaşıldığının (hangi bireysel ve örgütsel sonuçların elde edildiğinin tespit edilmesi),
7. Adım: Uygulanan taktiklerin gelen tepkiler doğrultusunda yeniden biçimlendirilmesi,
8. Adım: Yeni hedeflerin tanımlanması,
9. Adım: Döngü halinde bu uygulamaların tekrar edilmesidir.

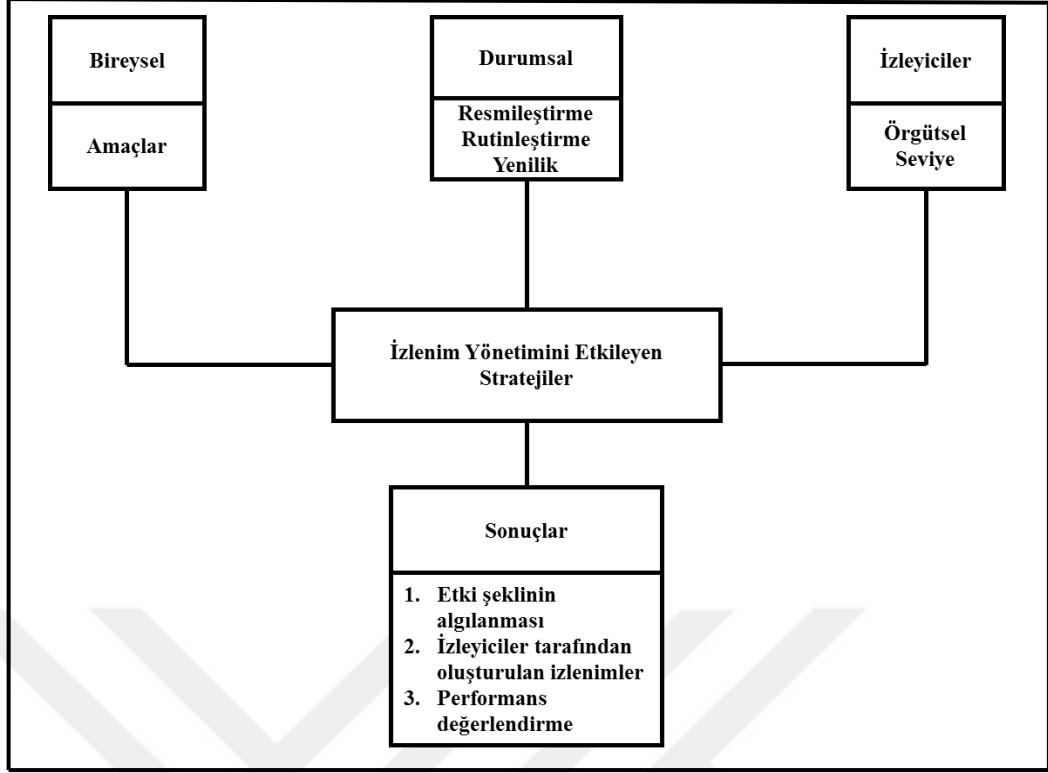
3.5.5 Gardner ve Martinko'nun İzlenim Yönetimi Modeli

Gardner ve Martinko (1988) izlenim yönetimi konusunda yapmış oldukları araştırmalarda, örgütlerde izlenim yönetimi üzerine durarak, izlenim yönetimi sürecine değişik bir bakış açısı getirmeye çalışmışlardır. Goffman'ın dramaturjik (tiyatro tarzı) bakışını temel alan Gardner ve Martinko, çalışanların izlenim yönetimini ne denli etkin kullandıklarını araştırmışlardır. Modele göre çalışan her birey, örgüt sahnesinde performans sergileyen bir aktör gibi ele alınmalı ve hem aktörün hem de izleyicilerin özellikleri ile çevrenin buna bakışı birleştirilmeli ve bir tür uyarıcı görevi üstlenmelidir (Doğan ve Kılıç, 2009: 63). Bu uyarıcılar, aktör ve izleyiciler tarafından seçici algılanır ve çeşitli bilişsel, güdüsel ve duygusal süreçlerden geçirilerek yorumlanır. Ardından da durum tanımlaması yapılır.

Aktör belirlenmiş olan durum çerçevesinde kendine en uygun izlenim yönetimi davranışını belirleyerek bunu sergilemeye çalışmalıdır. Aktörlerin izlenim yönetiminde yapmış oldukları durum tanımlaması, izleyicilerin yapmış oldukları durum tanımlamasına ne kadar uygun olursa, süreç o derecede başarılı olmaktadır. Uygunluk düzeyinin artması, aktörün izleyiciler üzerinde var olan izlenim yaratma isteğini ve durum tanımlamasını direk etkilemektedir. Düzeyin artması demek izlenim yaratma isteğinin de o ölçüde başarılı olması demektir. Uygunluk düzeyi azaldıkça aktör izleyiciler üzerinde istediği izlenimi oluşturamamış demektir (Kasar, 2011: 225).

3.5.6 Rao, Schmidt ve Murray'ın İzlenim Yönetimi Modeli

“Rao, Schmidt ve Murray izlenim yönetim süreci odağında dört önemli faktör bulunmaktadır. Bu faktörler, kişilerin izlenim yönetimine güdülenmesi, izlenim oluşturma, geri bildirimlerini alma ve izlenim yönetiminin gerçekleştiği örgütsel ortam olarak ele alınmaktadır” (Demir, 2002: 17). “Rao ve arkadaşları örgütsel ortamın izlenim yönetiminin her aşamasında yer alması gerektiği görüşünü savunmuşlar. Rosenfeld ve arkadaşları ve mortinkon'un savunduğu görüşün aksine izlenim incelemenin, sürecin başında değil, sürecin sonunda yer alması gereken bir aşama olması gerektiğini savunmuşlardır” (Aydoğan ve Aykan, 2008: 9).



Şekil 3.3: İzlenim Yönetiminin Bütünleştirilmiş Çatısı (Kaynak: Akdoğan ve Aykan, 2008: 10).

3.5.7 Bozeman ve Kacmar'ın İzlenim Yönetimi Modeli (Sibernetik Model)

Bozeman ve Kacmar diğer yöntemlerden farklı olarak, sibernetik bir model geliştirmeye çalışmışlardır (Doğan ve Kılıç, 2009: 63). Bu modele göre haberleşme, bilgilendirme ve denetim gibi pek çok disiplini içeren sibernetik model, yeni bir bilim olarak sunulmaktadır. Bu model izlenim yönetimine karşı bireylerin istekte bulunduğu sosyal kimlik, güdülenme ve kişilerden alınan geri bildirimler arasında meydana gelmiş olan farkların ortaya çıkartılmasını hedeflemektedir (Çalık, 2003: 119).

“Kişinin kendisinde mevcut olan imajı ile istekte bulunduğu imaj aynı doğrultuda ise izlenim yönetimi taktiği devam ettirilir. Eğer, kişinin mevcut imajı ile istekte bulunduğu imaj arasında farklılıklar mevcut ise farklı bir izlenim yönetimi modeli seçeneği arayışına girmektedir. Kişi her pozisyonda, bir taktik seçer ve bu taktiği uygular” (Sayıcı, 2012: 23).

3.6 İzlenim Yönetimi Taktikleri

Literatürde izlenim yönetimi taktikleri çeşitli şekillerde ifade edilmiştir. Bunların bazıları; izlenim yönetimi stratejileri (Caillouet ve Allen, 1996; Crane ve Crane, 2002),

izlenim yönetimi davranışları (Wayne ve Green, 1993; Drory ve Zaidman, 2007), izlenim yönetimi taktikleridir (Kacmar ve Carlson, 1999; Mohamed, Gardner ve Paolillo, 1999; Gilmore, Stevens, Harrel-Cook ve Ferris, 1999; Demir, 2002; Tsai, Chen ve Chiu, 2005; Lievens ve Peeters, 2008; Kacmar, Wayne ve Wright, 2009; Türköz, 2010; Kasar, 2011; Demiral, 2013; Gwal, 2015; Shoko ve Dzimiri, 2018).

Bireyler, çalıştıkları çevrede başarılı olabilmek, istedikleri bir iş teklifi alabilmek, performanslarının iyi olarak değerlendirilmesi, yüksek oranda zam alabilmek, vb. gibi nedenlerle izlenimlerini yönetmeye çalışırlar. Bireyler toplu hayat ya da örgütsel yaşam içine girdiklerinde hem örgüte dahil olma hem de örgüt içindeki süreçlerde etkili ve başarılı olabilmek için izlenim yönetimi davranışları göstermektedir (Demir, 2002).

İzlenim yönetimi taktikleri ile ilgili ilk sınıflandırma Jones ve Pittman (1982) tarafından yapılmıştır. Bu sınıflandırma ile izlenim yönetimi taktikleri beş gruba ayrılmış ve kendini sevdirmeye, niteliklerini tanıtmaya, örnek davranışlar sergilemeye, kendini acındırmaya çalışma ve tehdit etme olarak isimlendirilmiştir. Literatürde en çok tercih edilen sınıflandırma ise Jones ve Pittman'ın çalışması temel alınarak oluşturulan Bolino ve Turnley'in (1999) sınıflandırmasıdır. Buna göre izlenim yönetimi taktikleri; kendini sevdirmeye, niteliklerini tanıtmaya, örnek birey olma, kendini acındırma ve yıldırma taktikleridir (Bolino vd., 2008: 1088).

3.7 İzlenim Yönetimi Boyutları

İzlenim yönetimi konusunda literatürde çeşitli taktikler öne sürülmektedir. İzlenim yönetimi boyutları olarak da adlandırılan bu taktiklerin en temel ayrımı ise Crane ve Crane (2004) tarafından ortaya konmuş olmaktadır. Girişken ve savunmaya yönelik taktikler olmak üzere iki temel boyutu bulunmaktadır. Buna benzer bir şekilde Jones (1990) da biçimlendirici taktikler ve biçimlendirme sonrası taktikler olmak üzere izlenim yönetim boyutlarını ikiye ayırmaktadır. Diğer yandan Schutz (1998) izlenim yönetimi taktiklerini girişken, saldırgan, korunmaya yönelik ve savunmaya yönelik taktikler olarak dört grup altında sıralamaktadır. Bolino (1999) ise izlenim yönetimi taktiklerini beş boyutlu olarak ortaya koymaktadır. Yaptığımız çalışmada, örgütsel ortamlarda sıklıkla kullanılan, Jones ve Pittman (1982) tarafından sınıflandırılması yapılan ve Bolino (1999) tarafından ortaya konan taktikler benimsenmiştir. Bu izlenim yönetimi taktikleri ise şunlardır:

1. Kendini Acındırma: Kişiler, kendi zayıflık ve eksikliklerini ön plana çıkararak, diğerlerinin acıma duygusunu harekete geçirmek ve bu sayede, onlardan istedikleri yardım, koruma ve destek almak isteyebilirler (Özdevecioğlu ve Erdem, 2008). Bu taktik aynı zamanda, ağır bazı sorumluluklardan kurtulmak ve muhtemel başarısızlıkların gerekçesi olarak sunulmak için de kullanılabilir (Leary, 1996).
2. Niteliklerini Tanıtma: Niteliklerini tanıtmaya kişilerin genel kabiliyet boyutlarında ve özel yetenekler açısından, kişisel olarak yetenekli ve yeterli olarak görülmeyle sağlanmaya yönelik çabalarıdır. Böylece hem diğer insanların saygısını kazanmak, hem de “terfi etme” veya “ücret artışı” gibi niceliksel çıkarların elde edilmesinde, bunları hak eden kişi imajını sergilemeye yönelik çabaları kapsamaktadır (Basım ve Tatar, 2006).
3. Kendini Sevdirmeye: Sosyal bağlamda başkaları tarafından sevilmenin birçok avantajı bulunmaktadır (Leary, 1996). Kişiler genellikle içten ve samimi insanları, soğuk ve uzak duranlara göre daha fazla tercih etmektedir. Bu bakımdan, kişiler genellikle başkaları tarafından sevilen ve tercih edilen kişi olmaya yönelik izlenimler oluşturmaktadırlar (Basım ve Tatar, 2006).
4. Örnek Davranış Sergileme: Örnek davranışlar sergileme taktiğini kullanan kişi, diğer kişilere kendisinin yaptığı işe yönelik fazilet ve erdem sahibi, moral ve ahlaki değerlere bağlı olduğunu göstermeye çalışmaktadır (Özdevecioğlu ve Erdem, 2008). Bu taktiği benimseyen kişi çalışma ortamında mesaiye erken gelen, evine sürekli iş götüren, zorunlu olmadıkça izin almayan ve işiyle özdeşleşmiş bir çalışan izlenimi yaratmak arzusunda (Rosenfeld vd., 1995).
5. Tehdit Etme: Jones ve Pittman’a (1982) göre, izlenim yönetimi sürecinde temel amaç, başkaları tarafından olumlu olarak algılanmak değil, diğer insanları arzu edilen şekilde davranmaları için etkilemektir. İnsanlar bazen kendi çıkarlarına en iyi hizmet edeceği için, başkaları tarafından sert, kötü, korkutucu veya tehditkâr olarak algılanmayı isteyebilirler (Özdevecioğlu ve Erdem, 2008). Tehdit etme taktiğini kullanan kişi, tehlikeli bir kişi olarak görülmek suretiyle sosyal güç elde etmeye çalışmaktadır (Basım ve Tatar, 2006).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

4.1 Öz Yeterlilik, İzlenim Yönetimi ve Özerklik İlişkisi

İlgili alan yazın taraması sonucunda öz yeterlilik, izlenim yönetimi ve özerkliğin bir arada incelendiği araştırmaya rastlanamamış, değişkenlerin ikili olarak birlikte incelendiği araştırma sayısının ise oldukça kısıtlı olduğu görülmüştür. Bu araştırmalar, izlenim yönetimi ve öz yeterlilik (Kramer ve Winter, 2008; Çetin ve Basım, 2010; Aggrawal ve Krishnan, 2013; Choi vd., 2015), izlenim yönetimi ile özerklik (Turan ve Kocakulah, 2017), öz yeterlilik ile özerklik (Yakın ve Erdil; Cherian ve Jacob, 2013; Pinquart v.d., 2003) olarak sıralanabilir.

Yakın ve Erdil (2012) yapmış oldukları araştırmalarda öz yeterlilik ve çalışma bağlılığı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaya çalışmışlardır. Özellikle mesleki özerklik olarak bahsedilen ve hem öz yeterliliğin hem de çalışan bağlılığının iş tatminine etkisini ortaya çıkartarak konuya başka bir bakış açısı getirmeye çalışmışlardır. “İş özerkliğinin çalışma çıktıları üzerindeki etkileri: bir ara değişken olarak öz yeterlilik” adlı çalışmada iş özerkliği ile çalışma çıktıları (iş performansı, iş tatmini ve iş stresi) arasındaki ilişkiyi öz yeterliliği aracı değişken olarak incelemişlerdir. Bunun yanı sıra çalışmada iş tatminin ve iş stresinin çalışanların performansı üzerine etkilerini araştırmışlardır. Yaptıkları analizlerden çıkan sonuçlara göre öz yeterlilik ile özerklik arasında kısmen bir ilişkiden söz edilebilir. İş tatmini bu ilişkide bir aracılık gösterdiği gibi iş stresi ile negatif bir korelasyon meydana gelmiştir. Özerklik tek başına iş performansı üzerinde bir etki meydana getirmezken, iş tatmini ile birlikte ele alındığında bu ilişkinin büyük ölçüde ortaya çıktığı görülmüştür (Saragih, 2011: 210-212).

Bireylerin, olası durumlar ile başa çıkabilmek için gerekli olan eylemleri olarak bahsedilen öz yeterlilik kavramı ile kişilerin özerklik kavramları birbiri ile ilişkilidir.

İnsanların eylemleri ne kadar iyi yaptıklarına olan inançları öz yeterliliklerin göstermektedir. Bireylerin belirli bir performansı hangi yeterlilik düzeyi ile göstereceği ve bu konuda geliştirdikleri inanç, duygu ve düşünce sistemlerinden davranışlarının güdülenmesine ve kişilerin özerklik durumları ile seçimlerine kadar pek çok konuda önemli bir rol oynamaktadır (Bandura, 1994). Bir bireyin belirli bir görevi yerine getirmek için, başarıya yeteneği yüksek olması gerekmektedir. Öz yeterlilik inançları gelişmiş olan bireyler bu konularda meydana gelmiş olan güçlüklerle karşılaştıklarında yeni durumu kontrol altında tutabilmek için daha çok çaba, daha yüksek dayanıklılık ve daha başarılı olabilmek için daha iyi öğrenme teknikleri geliştirmektedir. Özerklik kavramı ile birlikte bireyler, öz yeterlilik inançlarının gelişmesi için bu durumu önemli bir konu olarak görmektedirler.

Her birey karşılaştığı farklı ortamlarda farklı izlenim yönetimi taktikleri kullanmaktadır. Fakat bunun yanı sıra kişiliği, özerkliği ve kişilik özelliklerine bağlı olarak bu taktiklerin kullanımını zamana ve mekâna göre değiştirmektedir. Örnek vermek gerekirse, kendine güveni az olan bir birey, karşılaşacağı olumsuzluklar karşısında kaçmaya çalışarak, çoğu zaman kendini korumaya yönelik taktiklere başvurmaktadır (Schütz, 1998: 611). Söz konusu yargıdan da anlaşılacağı üzere, bir bireyin özerklik ve yeterliliklerine olan güven düzeyi, kendi izlenim yönetimi taktiklerinin seçimlerinde doğrudan etkilidir (Oğuzhan, 2015: 113). Öz yeterlilik algısının yüksek olması, bireylerin farklı durumlara uyum sağlama yeteneğinin gelişmesini sağlamaktadır. Kendini geliştiren ve becerilerinin farkında olan bireylerin, özerkliklerinin de etkisi ile kendilerini topluma kabul ettirme yetenekleri ile benlik sunumlarının daha güçlü olduğu ve dolayısıyla olumlu izlenim oluşturma yeteneklerinin gelişmiş olduğunu ifade etmektedir.

Bu konuda yapılmış olan araştırmalardan bir tanesi olan Çetin ve Besim (2010)'e göre kendine güvenen ve baskın karaktere sahip bireyler çevrelerindeki diğer bireylerin düşüncelerini değiştirerek onları kendi amaçlarını gerçekleştirecek şekilde yönetme becerisine sahiptirler. Bu tür durumlarda bireylerin yeterliliklerine güvenmesinin, bir işte yetkin ve yeterli olduğu ile ilgili sahip olduğu algının izlenim yönetimi sürecinde önemli bir rolü olduğu ifade edilebilir.

İzlenim yönetiminin belirleyicilerinden biri olarak sosyal durumlarda bireylerin kendini tanıtmaya etkinliği gösterilmektedir. Bandura (1997) bu durumu; bireylerin kendi deneyimleri sonucu herhangi bir durumda, kontrol sahibi oldukları ve kendilerini yeterli gördüklerinde harekete geçmeye daha olası olduklarını ifade

etmiştir. Kramer ve Winter (2008)'de bireyin öz yeterlilik algısı ne kadar yüksekse, hedeflere ulaşmak için inançlarının da o kadar yüksek olacağını ifade etmişlerdir. Bu kapsamda kendini yeterli gören, yüksek öz yeterlilik algısına sahip olan bireylerin kendilerine daha yüksek amaçlar belirledikleri ve amaçlarını gerçekleştirebilmek için de daha çok gayret göstererek çevresindekilerin kendileri hakkındaki izlenimlerini yönetmeye çalışacakları belirtilebilir.

Konuya diğer bir açıdan bakarsak, yüksek öz yeterlilik sahibi bireyler, özerklik konusuna dikkat ettiği müddetçe, hem kendi yeteneklerine olan inançlarının fazlalığına hem de yüksek özgüvene sahip olmaktadır. Bu durum ise bir görev verildiğinde sorumluluktan kaçınma ya da çevreden yardım isteme gibi çalışma taktiklerine daha az başvuracaklarını göstermektedir.

Her birey kendi izlenimini oluşturduğunu düşündüğünde, daha rahat ve kendinden daha emin hareketlerde bulunur. Fakat istenilen izlenim oluşmadığında ya da kendi izlenimin oluşmadığını düşündüğünde önce kaygı ve gerginlik daha sonra ise kendini beceriksiz görme gibi olumsuz duygulara yönelebilmektedir (Gardner ve Martinko, 1988: 324). Diğer bir ifade ile öz yeterlilik algısı ve bunda bağlı olarak kişilerin özerkliklerinin farkında olmaları buna benzer olumsuz duyguların daha az yaşanmasına neden olabilmektedir. Öz yeterlilik algısı yüksek bireyler ise istenilen izlenimi oluşturamadıkları takdirde, farklı izlenim yönetimi taktiklerine başvurarak arzu edilen izlenimi oluşturmaya çaba gösterebilmektedir. Bu bağlamda, Kramer ve Winter'in (2008) sanal ortamda yaptıkları bir çalışma sonucunda, kendini yeterli düzeyde gören, öz yeterlilik algısı yüksek kişilerin, karşılaştıkları fırsatları değerlendirirken daha etkin oldukları ve kendilerinden daha dikkatli söz ettikleri sonucu bulunmuştur. Buna göre öz yeterlilik algısı yüksek olan kişilerin kendini sevdirmeye, niteliklerini tanıtmaya, örnek birey olma gibi izlenim yönetim taktiklerini daha çok kullanabileceğini söylemek mümkündür. Nitekim Turan (2018) tarafından yapılan bir araştırma sonucunda da izlenim yönetimi taktiklerinden en çok niteliklerini tanıtmaya ve kendini sevdirmeye taktiklerinin kullanıldığı sonucu elde edilmiştir.

Çetin ve Basım (2010) bu konuda yapmış oldukları araştırmalarda, yetenekleri konusunda kendini yeterli gören bireylerin öz yeterlilik algısı yüksek ve kendi özerkliklerini kabul ettirebilmiş bireyler olarak kabul edilmeleri gerektiğini savunmuşlardır. Çalıştıkları işi kendi hayatlarında önemli bir noktaya koyarak, niteliklerini diğer insanlara kabul ettirmekten çekinmedikleri ve kendini acıdırma, kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma gibi davranışlardan uzak durmaya

çalıştıkları gözlemlenmektedir. Diğer bir araştırmada ise Aggarwal ve Krishnan (2013) öz yeterlilik ile bireylerin izlenim yönetimleri arasındaki bağlantıyı açıklamaya çalışmışlardır. Öz yeterlilik ile bireyin, kendine yönelik izlenimleri yönetmek amacıyla kullandıkları taktikler arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu bulmuşlardır. Diğer bir ifade ile bireylerin öz yeterlilik algısı yüksekse ve kendi yeteneklerinin iyi olduğuna inanıyorlarsa kendini sevdirmeye gibi taktikler kullanarak belirli anlamda olumlu izlenimler oluşturmaya çalışacaklardır. Bu durumun tersi olarak kendisi ve yeterlilikleri ile ilgili olumsuz düşüncelerinden dolayı düşük bir öz yeterlilik algısına sahip olduğunda ise, kendini acındırma ve kendi önemini zorla fark ettirme gibi taktiklerle çevresindeki bireyler üzerinde olumsuz izlenimler bırakabileceği ifade edilebilir.

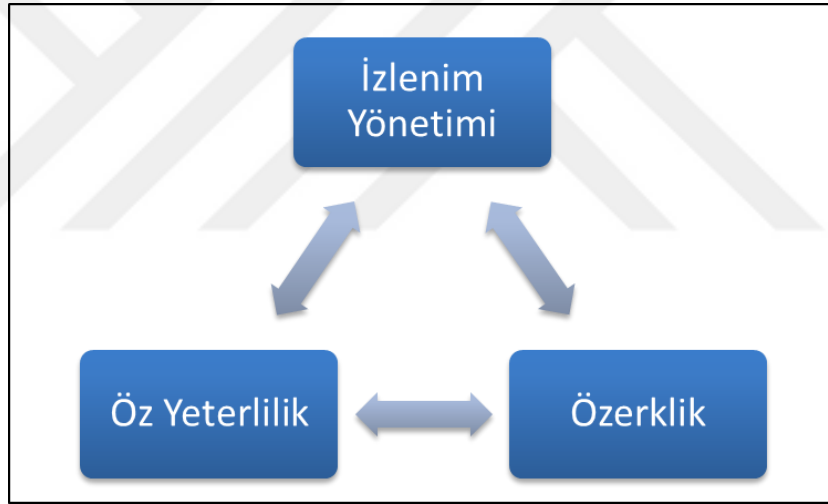
“Bir diğer görüşe göre, izlenim yönetimi taktiklerinden niteliklerini tanıtmaya taktiğini kullanan bireyler, çevresindeki diğer bireylerin kendisini hem genel olarak hem de özel yetenekler bakımından yetenekli ve yeterli biçimde görmelerini amaçlamakta ve bu şekilde, diğerlerinin saygısını kazanmalarının yanı sıra, terfi veya ücret artışını hak eden birey olarak algılanmaya çalışmaktadırlar” (Tabak vd., 2010: 542). Özellikle çalışma ortamında kariyerinde ilerlemek, bilgi ve becerileri ile diğer bireylerden farklı olduğunu ortaya koymak amacı taşıyan bireylerin zaman zaman niteliklerini tanıtmaya başvurabileceği söylenebilir. Benzer şekilde Yücel (2013) ise bireylerin amaçlanan hedef doğrultusunda (örneğin sevimli, yeterli ve yüksek sosyal statüde görünmek gibi) diğer bireyler üzerinde çeşitli izlenimler oluşturmak istediklerini belirtmektedir.

Daha önceki bölümlerde de bahsettiğimiz üzere öz yeterlilik algısının yüksek olduğu bireyler hem kendileri açısından hem de örgüt açısından son derece önemli olan çevre iletişimini son derece iyi bir şekilde idare edebilmektedirler. Diğer bir ifade ile bireyler, duygularını öz yeterlilik algısının oranı düzeyinde düzenleyerek, farklı durumlar karşısında kendine en uygun olan davranışı yapma eğilimindedirler. Bunun içinse izlenim yönetimi taktiklerine başvurmaktadırlar (Tatar, 2006: 13). Benzer şekilde, Heuven ve arkadaşlarına (2006) göre öz yeterlilik düzeyi yüksek olan bireyler, öz yeterlilik düzeyi düşük olan bireylere göre daha etkili ve farklı başa çıkma stratejileri kullanmaktadırlar. Ayrıca, yüksek öz yeterliliğin duygusal uyumsuzluk, duygusal iş talepleri ve duygusal tükenmişlik ile negatif bir ilişki içerisinde olabileceğini ifade etmişlerdir. Bu ifadeden anlaşılacağı üzere, öz yeterlilik algısı yüksek olan bireyler izlenimlerini daha iyi yönetmekteyken, duygusal uyumsuzluk ve

duygusal tükenmişlik yaşamalarının daha az olacağı ve dolayısıyla öz yeterliliğin yüksek düzeyde olmasının duygusal emek davranışları üzerinde negatif bir etkisi olduğu ifade edilebilir.

Oğuzdan (2015) yapmış olduğu araştırmalarda, öz yeterlilik algısı konusunda değişkenlik gösteren bireylerin bu durumlar karşısındaki uyumlarının, kendilerini topluma kabul ettirme yetenekleri olan benlik sunumlarının daha yüksek olması ile alakalı olduğu sonucuna ulaşmıştır. İzlenim oluşturma sürecinde ise bireyler, kendilerine uygun olan duyguları örgütlerinin beklentileri doğrultusunda meydana getirerek yansıtma eğilimindedirler (Ashforth ve Tomruk, 2000: 184). Başka bir ifadeyle, öz yeterlilik algısı yüksek olan bireylerin kendisine yönelik izlenimleri yönetme sürecinde hem kendi amaçlarını hem de örgütsel amaçları gerçekleştirmek için duygularını düzenleyerek yansıtmaya daha fazla özen göstermektedirler.

Bu çerçevede bu araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.



Şekil 4.1: Araştırma Modeli.

H₁: İzlenim yönetimi ile öz yeterlilik arasında bir ilişki vardır.

H₂: İzlenim yönetimi ile özerklik arasında bir ilişki vardır.

H₃: Öz yeterlilik ile özerklik arasında bir ilişki vardır.

H₄: Öz yeterlilik ve özerkliğin izlenim yönetimi taktikleri üzerinde etkilidir.

4.2 Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni kamuda istihdam edilen kişilerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evreni temsil edecek nitelikte rastgele seçilen

katılımcıdır. Araştırmanın nicel verileri kamuda çalışan 400 kişinin katılımı ile anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir.

Örneklem büyüklüğü, araştırmacılara kolaylık sağlaması için Yazıcıoğlu ve Erdoğan tarafından hazırlanan tablo 4.1'den yararlanılarak seçilmiştir.

Tablo 4.1: Örneklem Büyüklüğü Hesaplama Tablosu (Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50).

Evren Büyüklüğü	± %3 örnekleme hatası (d)			± %5 örnekleme hatası (d)			± %10 örnekleme hatası (d)		
	p=0,5 q=0,5	p=0,8 q=0,2	p=0,3 q=0,7	p=0,5 q=0,5	p=0,8 q=0,2	p=0,3 q=0,7	p=0,5 q=0,5	p=0,8 q=0,2	p=0,3 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
1.000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2.500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5.000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10.000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25.000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50.000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100.000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1.000.000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Tablo değerlerinden görüleceği üzere, seçilen örneklem büyüklüğü evreni temsil edecek yeterliliktedir.

4.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmamızda elde edilen verilerinin tamamı anket yöntemi ile edilmiştir. Ankette cinsiyet, yaş ve eğitim durumu bilgilerinin yer aldığı kişisel bilgilerin elde edildiği bölümün yanı sıra, 10 sorudan oluşan öz yeterlilik ölçeği, 4 sorudan oluşan özerklik ölçeği ve 22 sorudan oluşan izlenim ölçeği verilerinin elde edildiği üç ölçek alanı yer almaktadır. Ölçeklere ait bilgiler aşağıda yer almaktadır.

4.3.1 Öz Yeterlilik Ölçeği

Araştırmada kullanılan Öz Yeterlilik Ölçeği ilk kez Ralf Schwarzer ve Matthias Jerusalem tarafından 1979 yılında Almanca olarak geliştirilmiştir. Ölçek orijinal halinde 20 maddeden oluşmaktadır. 1981 yılında tekrar gözden geçirilerek madde sayısı 10'a indirilmiştir (Apay, 2010: 121). 1993 yılında Ralf Schwarzer ve Matthias Jerusalem tarafından İngilizceye çevrilmiştir. Ölçeğin temel amacı öz yeterlilik hakkında genel bir değerlendirme yapmaktır. Toplam 10 maddeden oluşan ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması ise Yeşilay (1996) tarafından yapılmıştır. Ölçekte katılımcılara verilen ifadeler ne oranda katılıp katılmadıkları sorulmakta ve 5'li likert tipi bir değerlendirme ölçeği üzerinde 1 (hiç katılmıyorum) ile 5 (tamamen katılıyorum) arasında değişen aralıkta değerlendirme yapılmaktadır (Aydiner, 2011: 51).

4.3.2 Özerklik Ölçeği

Özerklik için kullanılan ölçek, bireylerin örgüt içi girişimci davranışlarını değerlendirmek üzere Lumpkin ve Dess (1996), Zhang ve arkadaşları (2006), ve Witt (2004)'in çalışmalarına dayanarak Şeşen (2010) tarafından geliştirilmiştir. Orijinal halinde 22 madde bulunan, fakat araştırmamızda bunların dördü kullanılarak oluşturulan ölçekte katılımcılara 5'li Likert tipinde belirtilen davranışları hangi sıklıkta (1-Hiçbir zaman; 5- Her zaman) yaptıkları sorulmaktadır.

4.3.3 İzlenim Yönetimi Ölçeği

İzlenim yönetimi ölçeği, Jones ve Pittman (1982) tarafından ortaya konulan izlenim yöntemleri taktikleri temel alınarak, Bolino ve Turnley (1999) tarafından geliştirilmiştir. Türkçeye Basım, Tatar ve Şahin (2006) tarafından çevrilmiştir. Ölçek 5'li Likert tipinde “cana yakın görünmek için meslektaşlarıma iltifat ederim”, “insanlara yetenek ve niteliklerimi duyururum”, “işlerin yoğun olmadığı zamanlarda bile meşgul görünmeye çalışırım” gibi ifadeler içeren 22 maddeden oluşmakta ve beş faktörlü bir yapı içermektedir. Ölçeğe ait alt boyutlar ve madde numaraları tablo 4.2'de gösterilmektedir.

Tablo 4.2: İzlenim Yönetimi Ölçeğinin Boyutları

Boyut	Boyut Adı	Anketteki Soru Numarası
1	Kendini Acındırmaya Çalışma	5, 10, 15, 20, 22
2	Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye	1, 6, 11, 16
3	Yağcılık Yaparak Kendini Sevdirmeye	2, 7, 12, 17
4	Kendini Örnek Çalışan Gösterme	3, 8, 13, 18
5	Kendi Önemini Zorla Fark Ettirme	4, 9, 14, 19, 21

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde, çalışmaların çoğunda öğrencilerin öz yeterlik inancı yüksek olmasının akademik başarılarını artırdığını ortaya koymuştur (Bandura 1997; Pajares 1997; Schunk 1981, 1982). Bundan dolayı, öz yeterlik inancı kaynaklarının neler olduğu araştırmaların diğer merak edilen konusu olmuştur. Öz yeterlik inancını besleyen bu kaynakların neler olduğunu ve hangisinin daha etkili olduğunu belirlemeye yönelik ölçek geliştirme çalışmaları yapılmıştır (Hunt, 2010: 28).

Türkiye’deki ilgili araştırmalar incelendiğinde genellikle öz yeterlik inancını belirlemeye yönelik çalışmalara rastlanmıştır. Buna rağmen, öğrencilerin öz yeterlik inancı kaynaklarının ortaya çıkarılmasını amaçlayan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu tespit edilmiştir. İlk olarak, Özyürek (2002) liseli öğrenciler için “Matematik Yetkinlik Beklentisi Bilgilendirici Kaynaklar Ölçeği” geliştirme çalışması yapmış ve bu ölçeğin hazırlanmasında Lent ve diğerleri (1996)’da oluşturduğu benzer bir ölçekten yararlanılmıştır. Bununla birlikte, Özyürek (2005) daha önce hazırladığı bu ölçek için yaptığı açıklayıcı faktör analizi çalışması sonucunda ölçek maddelerinde ve faktör yapısında değişiklik yapmış ve ölçeğe yeniden yapılandırmıştır. Aybay (2005) ise geliştirilen bu ölçeği 8. sınıflar için uyarlamış ve yeni haliyle alana katkı sağlamıştır. Özyürek (2010), lise öğrencileri matematik yetkinlik beklentisi bilgilendirici kaynaklarını belirlemeye yönelik geliştirdiği ölçeğin yapı ve ayırt edici geçerliği sürecini açıklayan bir çalışma daha yapmıştır. Arslan (2012), ilköğretim öğrencilerinin öğrenme ve performansla ilgili öz yeterlik inançlarını yordama gücünü incelemeyi amaçladığı bir çalışma için orijinal bir ölçek olan “Öz Yeterlik İnancı Kaynaklarını Belirleme Ölçeği”ni geliştirerek literatürdeki boşluğa önemli bir katkı sağlamıştır. Aydın, Kondakçı, Temli ve Tarkın (2013), Keiffer ve Henson (2000) tarafından geliştirilen Öz Yeterlik Kaynakları Ölçeğini uyarlama çalışması yapmışlardır. Yine, Yurt ve Sünbül (2014), Usher ve Pajares (2009) tarafından

geliştirilen “Matematik Öz Yeterlik Kaynakları Ölçeğini” Türkçe’ye uyarlama çalışması yaparak alana katkı sağlamıştır.

4.4 Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 23.0 ve AMOS 16.0 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle araştırmaya katılan katılımcıların çeşitli sosyo-ekonomik ve demografik özelliklerine yer verilecektir.

Katılımcıların cinsiyetlerine bakıldığında 191 kişinin (%47,8) kadın, 209 kişinin (%52,3) ise erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.3: Cinsiyet Dağılımını Gösteren Tablo

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	191	47,8%	47,8%
Erkek	209	52,3%	100%

Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde 18 kişinin (%4,5) 20 yaş ve altında, 105 kişinin (%26,3) 21-30 yaş arası, 103 kişinin (%25,8) 31-40 yaş arası, 100 kişinin (%25,0) 41-50 yaş arası, 74 kişinin (%18,5) ise 50 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Buna göre 105 kişi ile 21-30 yaş grubu en kalabalık grubu oluşturmaktadır.

Tablo 4.4: Yaş Dağılımını Gösteren Tablo

Yaş	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
20 yaş ve altı	18	4,5%	2,3%
21-30 yaş	105	26,3%	30,8%
31-40 yaş	103	25,8%	56,5%
41-50 yaş	100	25,0%	81,5%
50 yaş üstü	74	18,5%	100,0%

Ankete katılanların eğitim durumlarına bakıldığında 68 kişinin (%17,0) ilköğretim, 97 kişinin (%24,3) lise, 86 kişinin (%21,5) ön lisans, 80 kişinin (%20) lisans ve 69 kişinin (%17,3) yüksek lisans mezunun olduğu görülmektedir.

Tablo 4.5: Eğitim Durumu Dağılımını Gösteren Tablo

Mezun Olunan Okul	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
İlköğretim	68	17,0%	17,0%
Lise	97	24,3%	41,3%
Ön lisans	86	21,5%	62,8%
Lisans	80	20,0%	82,8%
Yüksek Lisans	69	17,3%	100%

4.4.1 Güvenilirlik ve Geçerlik Analizleri

Ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesinde, güvenilirlik analizinde sıkça kullanılan katsayılardan birisi olan ve ölçeği oluşturan maddelerin test içindeki ortalama korelasyonlarının hesaplanması yoluyla, ölçümün içsel tutarlılığını gösteren alfa katsayısı (Cronbach's Alpha) kullanılmıştır. Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değerler almaktadır. Ölçeğin güvenilirliğinden bahsedebilmek için alfa katsayısının 0,70'den yüksek olması beklenmektedir. Ölçeğin güvenilirlik testine ilişkin sonuçlar ve hesaplanan alfa katsayıları tablo 4.6'da gösterilmektedir.

Tablo 4.6: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Değişkenleri Oluşturan Maddeler	Alfa Katsayısı
Öz Yeterlilik	10	0,909
Özerklik	4	0,792
İzlenim Yönetimi	22	0,972

Sonuçlar incelendiğinde tüm maddelerin Cronbach's Alpha Katsayısı 0,70'in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu durumda ölçeğin güvenilirlik katsayısının uygun olduğu söylenebilir.

Geçerlik, testin katılımcının ölçülmek istenen özelliğini ne kadar doğru ölçtüğüyle ilgili bir kavramdır (Büyüköztürk, 2009: 167). Ölçeğin geçerliğinin testi için farklı teknikler mevcuttur. Yapı geçerliği ise testin ölçülmek istenen davranış bağlamında soyut bir kavramı doğru bir şekilde ölçebilme derecesini göstermektedir (Büyüköztürk, 2009: 168). Bireyin tutum veya davranış gibi özelliklerini ölçmek amacıyla çok sayıda ölçülebilir, gözlenebilir sorular oluşturulabilir. Bu soruların, istenen özellikleri ne derece ölçtüğü, yapı geçerliğiyle ilgilidir. Yapı geçerliğini incelemek amacıyla faktör analizi, iç tutarlılık analizi ve hipotez testi tekniklerinden

yararlanılabilir (Büyüköztürk, 2004). Bu araştırma kapsamında yapı geçerliği faktör analizi uygulanarak test edilmiştir. Bu bağlamda araştırmada kullanılan ölçeklere doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçları değerlendirmek için kullanılan uyum indeksleri tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7: Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin Tablo Değerleri (Kaynak: Schumacher ve Lomax, 1996; Klein, 1998; Sümer, 2000; Spector, 2001; Şimşek, 2007).

Uyum İstatistiği	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2 uyum testi	Anlamli olmaması	-
χ^2/sd	≤ 3	4-5
RMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85
CFI	$\geq 0,90$	-

Tablo 4.8 Model Uyumluluğu Özeti Tablosu

Uyum İstatistiği	Uyum İndeksi
χ^2 uyum testi	1.196,330
χ^2/sd	2,024
RMR	0,060
RMSEA	0,041
GFI	0,871
CFI	0,937

Analiz sonuçlarına göre $\chi^2/sd=2,024$ olarak bulunduğu görülmüştür. Bu değer ≤ 3 olması χ^2/sd 'nin iyi uyum değeri aralığında olduğu ifade edilir.

RMSEA değeri $\leq 0,05$ olduğundan iyi uyum değerinde, RMR 0,06-0,08 aralığında yer aldığından kabul edilebilir değerde olduğu söylenebilir. GFI değerinin 0,89-0,85 aralıkta yer aldığından kabul edilebilir değerde olduğu ve CFI değerinin $\geq 0,90$ olmasından dolayı iyi uyum değerinde olduğu ifade edilir.

İzlenim yönetimi taktiklerinin alt boyutları için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablo 4.9’da gösterilmiştir.

Tablo 4.9: İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Alt Boyutları İçin DFA Sonuçları

Uyum İstatistiği	Uyum İndeksi
χ^2 uyum testi	522,894
χ^2/sd	2,628
RMR	0,074
RMSEA	0,065
GFI	0,866
CFI	0,909

Analiz sonuçlarına göre $\chi^2/sd=2,628$ olarak bulunmuştur. Bu değer iyi uyum değeri aralığında olduğundan yapılan analiz için χ^2/sd değerinin uygun olduğu söylenir. RMSEA değeri (0,074) kabul edilebilir değerler arasında olduğundan kabul edilebilir olduğu söylenir. RMR değerinin (0,065) kabul edilebilir değerde olduğu söylenir. GFI değerinin (0,866) kabul edilebilir değerde olduğu ve CFI değerinin (0,909 \geq 0,90) iyi uyuma sahip olduğu ifade edilir.

4.4.2 Normallik Testi

Hipotezleri test etmeden önce verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için normallik testi yapılmıştır. Normallik testinin sonucuna göre hipotezleri sınarken hangi korelasyon testinin uygulanması gerektiğini belirlenecektir.

Tablo 4.10: Normallik Testi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik Değeri	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
Öz yeterlilik	,072	400	,000
Özerklik	,104	400	,000
İzlenim Yönetimi	,198	400	,000

Analiz sonuçlarına bakıldığında öz yeterlilik, özerklik ve izlenim yönetimine ait verilerin normal dağılmadığı görülmektedir. Bu durumda korelasyon analizi için non-parametrik analiz yöntemlerinden Spearman korelasyon testi uygulanır.

4.4.3 Korelasyon Analizi ve Hipotez Testleri

Öncelikle değişkenlere ve alt boyutlara ait ortalamalar hesaplanmıştır. Analiz sonuçlarına bakıldığında öz yeterlilik (ort=3,75, ss=0,68) ve özerklik (ort=3,26, ss=0,86) puanlarının ortalamanın üstünde oldukları görülmektedir. Ayrıca izlenim yönetimi taktikleri puanlarının ortalamanın altında olduğu dikkati çekmektedir (kendini acındırmaya çalışma: ort=1,73, ss=1,02; niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye: ort=2,17, ss=0,90; yağcılık yaparak kendini sevdirmeye: ort= 2,05, ss=1,00; kendini örnek çalışan göstermeye: ort= ,84, ss=1,05; kendi önemini zorla fark ettirmeye: ort: 2,05, ss=1,00).

Ölçekler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak üzere öncelikle boyutlar arası korelasyonlar araştırılmıştır.

Korelasyon analizi; nicel değişkenler arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin yönünü tespit etmek amacıyla sıklıkla kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Korelasyon katsayısı, bir değişkendeki değişimin diğer bir değişkendeki değişimin ne kadarını açıkladığını gösterir (<http://spssistatistik.net/spss-korelasyon-analizi/>)

Korelasyon katsayısı bir oran olup, -1 ile +1 arasında bir değerdir. Katsayı pozitif ise, değişkenler arasında aynı yönlü ilişki; negatif ise değişkenler arasında ters yönlü bir ilişkiden söz edilir.

- **İzlenim ile Öz Yeterlilik Arasındaki İlişki**

H₀= İzlenim yönetimi ile öz yeterlilik arasında bir ilişki yoktur.

H₁= İzlenim yönetimi ile öz yeterlilik arasında bir ilişki vardır.

Tablo 4.11: İzlenim ile Öz Yeterlilik Arasındaki Korelasyon Testi.

Değişkenler	İzlenim_ort	Öz yeterlilik_ort
İzlenim_ort	1	,406**
Öz yeterlilik_ort	,406**	1

Analiz sonuçlarına göre 0,01 anlamlılık düzeyinde korelasyon değeri 0,406 olarak elde edilmiştir. Bu durumda H₀ hipotezi reddedilir ve H₁ hipotezi kabul edilir. Analiz sonucunda izlenim yönetimi ile öz yeterlilik arasında orta dereceli, pozitif yönlü bir ilişki olduğu söylenir.

- **İzlenim ile Özerklik Arasındaki İlişki**

H₀= İzlenim yönetimi ile özerklik arasında bir ilişki yoktur.

H_1 = İzlenim yönetimi ile özerklik arasında bir ilişki vardır.

Tablo 4.12: İzlenim ile Özerklik Arasındaki Korelasyon Testi.

Değişkenler	İzlenim_ort	Özerklik_ort
İzlenim_ort	1	,312**
Özerklik_ort	,312**	1

Analiz sonuçlarına göre 0,01 anlamlılık düzeyinde korelasyon değeri 0,312 olarak elde edilmiştir. Bu durumda H_0 hipotezi reddedilir ve H_1 hipotezi kabul edilir. Analiz sonucunda izlenim yönetimi ile özerklik arasında orta dereceli, pozitif yönlü bir ilişki olduğu söylenir.

• **Öz Yeterlilik ile Özerklik Arasındaki İlişki**

H_0 = Öz yeterlilik ile özerklik arasında bir ilişki yoktur.

H_1 = Öz yeterlilik ile özerklik arasında bir ilişki vardır.

Tablo 4.13: Öz Yeterlilik ile Özerklik Arasındaki Korelasyon Testi.

Değişkenler	Öz yeterlilik_ort	Özerklik_ort
Öz yeterlilik_ort	1	,328**
Özerklik_ort	,328**	1

Analiz sonuçlarına göre 0,01 anlamlılık düzeyinde korelasyon değeri 0,328 olarak elde edilmiştir. Bu durumda H_0 hipotezi reddedilir ve H_1 hipotezi kabul edilir. Analiz sonucunda öz yeterlilik ile özerklik arasında orta dereceli, pozitif yönlü bir ilişki olduğu söylenir.

Öz yeterlilik, özerklik ve izlenim yönetimi taktiklerinin aralarındaki ilişki incelendiğinde ise tablo 4.14'deki sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre; öz yeterlilik ile niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye, kendini örnek çalışan göstermeye, kendi önemini zorla fark ettirmeye arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki, kendini acındırmaya çalışma, yağcılık yaparak kendini sevdirmeye arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Özerklik ile kendini acındırmaya çalışma, yağcılık yaparak kendini sevdirmeye, kendini örnek çalışan göstermeye, kendi önemini zorla fark ettirmeye, niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 4.14: Korelasyon Testi Sonuçları.

	oy_ort	o_ort	i_ort	KAC_ort	NTKS_ort	YYKS_ort	KOÇG_ort	KOZFG_ort
oy_ort	1,000	,328**	,406**	-,505**	,600**	-,309**	,329**	,387**
o_ort	,328**	1,000	,312**	,344**	,281*	,376**	,344**	,321**
i_ort	,406**	,312**	1,000	,861**	,748**	,839**	,823**	,927**
KAC_ort	-,505**	,344**	,861**	1,000	,654**	,795**	,811**	,758**
NTKS_ort	,600**	,281*	,748**	,654**	1,000	,595**	,549**	,670**
YYKS_ort	-,309**	,376**	,839**	,795**	,595**	1,000	,659**	,706**
KOÇG_ort	,329**	,344**	,823**	,811**	,549**	,659**	1,000	,728**
KOZFG_ort	,387**	,321**	,927**	,758**	,670**	,706**	,728**	1,000

4.4.4 Regresyon Analizi

Bireylerin öz yeterlilik ve özerkliklerinin örgüt içinde bıraktıkları izlenim üzerinde etkili olup olmadığını ortaya koymak için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

İzlenim durumunun boyutlarının açıklanmasında öz yeterlilik ve özerklik boyutlarının bağımsız etkilerini gösteren hiyerarşik regresyon analizi bulguları tablo 4.15’de gösterilmiştir.

Tablo 4.15: Regresyon Analizi Tablosu.

Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Std. Tahmini Hata	Değişim İstatistikleri		
					R ² Değişim	F Değişim	F Anlamlılık Değişim
1	,069 ^a	0,005	-0,01	0,93902	0,005	0,332	0,566
2	,467 ^b	0,218	0,195	0,83837	0,213	18,562	0

a. Tahmin edici: (Sabit), öz yeterlilik ortalama

b. Tahmin edici: (Sabit), öz yeterlilik ortalama, özerklik ortalama

İzlenim verisi bağımlı değişken, öz yeterlilik ve özerklik bağımsız değişkenler olarak modelde yer almaktadır. Analiz sonuçları incelendiğinde 1. modelde izlenim verisi ile öz yeterlilik arasındaki ilişki incelenmiştir. 2. modelde ise öz yeterlilik ve özerkliğin izlenim üzerindeki etkisi gösterilmektedir. İlk model varyansın %5’ini açıklarken, özerkliğin eklenmesiyle varyansın %21,8’ini açıklanmaktadır. Yani sonradan eklenen değişken varyansın %16,8’ini açıklamaktadır. Düzeltilmiş R²

(Adjusted R square) modelin genellenebilirliğini göstermektedir. Yani model örneklem yerine evrenden üretilmiş olsaydı toplam varyansın %20'sini açıklıyor olacaktı.

Tablo 4.16: ANOVA Tablosu.

ANOVA^a

Model	Kareler Toplamı	Ortalama Kareler	F İstatistiği	Anlamlılık Düzeyi
1	0,293	0,293	0,33	,566 ^b
Artık	60,841	0,882		
Toplam	61,133			
2	13,339	6,67	9,49	,000 ^c
Artık	47,794	0,703		
Toplam	61,133			

a. Bağımlı Değişken: izlenim ortalama

b. Tahmin edici: (Sabit), öz yeterlilik ortalama

c. Tahmin edici: (Sabit), öz yeterlilik ortalama, özerklik ortalama

Birinci model için F istatistiksel açıdan anlamlı değilken, ikinci model için F değeri anlamlıdır. Yani ikinci model en iyi tahmin olarak ortalamaları kullanmaktan daha iyidir denilebilir.

Tablo 4.17: Regresyon Modeli Katsayı Tablosu

Katsayılar^a

Model		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Anlamlılık Düzeyi
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	1,604	,629		2,549	,013
	öz yeterlilik ort.	,095	,165	,069	,576	,566
2	(Sabit)	,774	,594		1,304	,197
	öz yeterlilik ort.	,230	,158	,210	,953	,344
	özerklik ort.	,538	,125	,495	4,308	,000

a. . Bağımlı Değişken: izlenim ortalama

Model 1'de izlenim yönetimi bağımlı değişken, öz yeterlilik bağımsız değişken; model 2'de izlenim yönetimi bağımlı değişken, öz yeterlilik ve özerklik bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır.

İlk modelde 100 puanlık bir izlenim yönetimi puanı için yaklaşık 10 puanlık bir öz yeterlilik puanı gerektiği tahmin edilmektedir. Bunun için kurulan regresyon formülü:

$$\text{İzlenim} = 1,604 + (0,095 \times \text{öz yeterlilik})$$

İkinci modelde ise 100 puanlık bir izlenim yönetimi puanı için 23 puanlık bir öz yeterlilik ve 53,8 puanlık özerklik puanı gerektiği tahmin edilmektedir. İkinci model için kurulan regresyon formülü:

$$\text{İzlenim} = 0,774 + (0,230 \times \text{öz yeterlilik}) + (0,538 \times \text{özerklik})$$

Yani öz yeterlilik arttıkça izlenim azalmaktadır. Diğer taraftan özerklik de izlenim yönetiminin artmasına neden olmaktadır.

Analiz sonucunda model 1’de 0,095 olan öz yeterlilik β değerinin, model 2’de özerklik ile birlikte ele alındığında 0,230’a çıktığı ve anlamlılığının arttığı görülmektedir. Bu da öz yeterliliğin özerklik ile birlikte izlenim yönetimi taktikleri üzerinde daha da etki sağladığını göstermektedir. Sonuç olarak “öz yeterlilik ve özerklik izlenim yönetimi taktikleri üzerinde etkilidir” hipotezi kabul edilir.

Tablo 4.18: Hipotez Testi Sonuç Tablosu

HİPOTEZ	KORELASYON KATSAYISI	ANLAMLILIK DÜZEYİ	SONUÇ
İzlenim yönetimi ile öz yeterlilik arasında bir ilişki vardır.	0,406	0,01	<u>KABUL</u>
İzlenim yönetimi ile özerklik arasında bir ilişki vardır.	0,312	0,01	<u>KABUL</u>
Öz yeterlilik ile özerklik arasında bir ilişki vardır.	0,328	0,01	<u>KABUL</u>
H4: Öz yeterlilik ve özerklik izlenim yönetimi taktikleri üzerinde etkilidir.			<u>KABUL</u>

Analiz sonuçlarına göre, öz yeterliliğin bireylerin izlenim yönetimi davranışları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde özerkliğin de izlenim yönetimi üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Öz yeterlilik ile özerklik arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiden söz edilebilir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu araştırma bireylerin öz yeterlilik ve özerkliklerinin izlenim yönetimi üzerindeki etkisini kamuda çalışan kişiler üzerinde yapılan bir araştırma ile ortaya koymaya çalışmaktadır.

Sonuçlar araştırmaya katılan katılımcıların öz yeterlilik puan ortalamasının 3,75, özerklik puan ortalamasının 3,26 olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar öz yeterlilik ve özerklik bilinçlerinin aritmetik ortalamalarının orta düzeyden daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Sonuçlar izlenim yönetimi puan ortalamasının 1,96; alt boyutlarından kendini acındırmaya çalışma puan ortalamasının 1,73; niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye puan ortalamasının 2,17; yağcılık yaparak kendini sevdirmeye puan ortalamasının 2,05; kendini örnek çalışan gösterme puan ortalamasının 1,84 ve kendi önemini zorla fark ettirme puan ortalamasının 2,05 olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlara göre katılımcıların izlenim yönetimi ortalamalarının orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Araştırmada öz yeterlilik ile izlenim yönetimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre öz yeterliliğin izlenim yönetimi taktiklerinden niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye, kendini örnek çalışan gösterme ve kendi önemini zorla fark ettirme ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu; kendini acındırmaya çalışma ve yağcılık yaparak kendini sevdirmeye ile negatif yönlü anlamlı bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Daha önceden yapılmış olan birçok araştırmada öz yeterlilik ile izlenim yönetimi taktikleri arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Schütz (1998), bireylerin içinde buldukları farklı ortamlar için farklı izlenim yönetimi taktikleri izleyebileceklerini ve bu taktiklerin farklılaşmasının nedeninin bireyin kişilik özelliklerinden kaynaklandığını belirtmiştir. Bunu da kendine daha az güveni olan bireylerin, olumsuz durumlardan kaçınmak için korumacı taktiklere yönelebildikleri gibi örneklerle açıklamıştır. Bu durum analiz sonuçlarına benzer olarak, bireylerin yeteneklerine olan inançlarının uygulanan izlenim yönetimi

taktiklerinin belirlenmesinde etkili olduğunu göstermektedir. Bireylerin parçası oldukları sosyal çevrelerince onaylanmaları kendilerini daha iyi hissetmelerine katkı sağlamakta, iyi bir izlenim yönetimi bireyin olumlu davranışlarının artmasında etkili olmaktadır (Demir, 2002). Öz yeterlilik algısı yüksek olan bireylerin, izlenim yönetimi taktiklerini kullanmada olumlu yönde bir ilişki içinde olduğunu savunanlar, bireylerin çevresindekiler üzerinde istediği gibi bir etki bırakabilmek adına, istedikleri izlenimleri oluşturmak ve oluşturdukları bu izlenimleri yönetmek amacıyla çeşitli taktiklere başvurabilecekleri ifade etmektedirler. Bireylerin kendilerini yetenekli ve yeterli görmeye başlaması ile birlikte diğer kişilere yönelik olarak yaptıkları davranışlarda da değişiklik olduğu yapılan araştırmalarda gözlemlenmiştir. Bu süreçte kendini becerikli göstermek için gerek davranışlarıyla gerek sözleriyle sürekli olarak çaba gösteren bireyler bir taraftan da çevrelerindeki bireylerin gözünde kendini beğenmiş bir birey izlenimi oluşturmamak için dikkat etmek durumundadırlar. Bunun en önemli nedeni ise konuya dikkat edilmediği takdirde bireyler üzerinde oluşabilecek tüm olumlu algının bir anda olumsuz bir izlenime dönüşebileceği düşüncesidir. Oğuzhan (2015) tarafından yapılan araştırmada öz yeterlilik ve izlenim yönetimi arasında negatif yönlü bir ilişki ortaya konmuştur. Yüksek öz yeterlilik algısına sahip öğretmenlerin farklı durumlarla karşılaştıkları zaman uyum sağlama becerilerinin yüksek olması nedeniyle, kendilerini topluma kabul ettirme yetenekleri olan benlik sunumlarının da daha iyi olacağı ve buna bağlı olarak çevrelerindeki bireyler üzerinde olumlu bir izlenim oluşturmalarının daha muhtemel olduğu belirtilmiştir.

Mevcut çalışmada elde edilen diğer bir temel sonuç ise öz yeterlilik inancının izlenim yönetimi taktiklerinin kullanılmasında etkin bir rol oynamasıdır. Çetin ve Basım'ın 2010 yılında Ankara'da özel bir bankada yapmış oldukları çalışmada benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Kendi yeteneklerinin farkında olan ve neler yapması gerektiğini bilen kişilerin öz yeterliliklerinin yüksek olmasının işlerine daha çok sahip çıktığını ve kendi niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye taktiğini daha çok kullandıkları gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra kendini acındırma ve kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışan bireylerin ise işi sahiplenme konusunda diğerlerine göre daha zayıf kaldığı gözlemlenmiştir.

Diğer bir çalışmada ise Acaray ve Günsel, 2017 yılında kamu çalışanları üzerinde izlenim yönetimi taktiklerinin uygulanmasını araştırmışlardır. Bu araştırmanın sonucunda ise bireyin erdemli, ahlaki değerlere bağlı bir çalışan olarak algılanmak için mesaiye erken gelmesi, mesaiden geç gitmesi, eve iş götürmesi gibi

izlenimler içerisinde olması bireyin pozitif duygulanımını artırmamaktadır. Bireyin hedefe yönelik deneyim, eğitim, becerileri ile ilgili niteliklerini anlatarak saygınlık kazanması, terfi elde etmesi, daha fazla ücrete kavuşması yaşam doyumunu artırmaktadır. Bireyin arzulanan amacına ulaşmak için, hedefin iyi niyetinden yararlanarak yardıma gereksinimi varmış, gerçekte bildiğinden daha az biliyormuş gibi taktikler içerisinde olması, yaşam doyumunu azaltmaktadır. Kendini acındırmaya çalışmada birey, zayıf ve yetersiz yönlerini açığa çıkarır. Bu durumda göstermektedir ki özel sektör ya da kamu olarak bir fark olmaksızın öz yeterliliğe sahip her birey kendi yaşam kalitesini arttırmak için izlenim yönetimi taktiklerine başvurmaktadır.

Çalışma sonucunda elde edilen en dikkat çekici sonuç özerkliğin izlenim yönetimi taktiklerinin kullanılması konusunda önemli bir kişilik özelliği olarak ortaya çıkmasıdır. İş ortamında özerkliğin daha yüksek olduğuna inanan kişilerin; kendini acındırmaya çalışma, yağcılık yaparak kendini sevdirmeye, kendini örnek çalışan gösterme ve kendi önemini zorla fark ettirme taktiklerini daha çok kullandıkları, niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye taktiğini ise diğer taktiklere göre daha az kullandıkları ortaya çıkmıştır.

Kamu çalışanları arasında var olan niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye düşüncesi ise izlenim yönetimi taktikleri içerisinde en sık görülenlerden bir tanesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireysel olarak yetenekli görülme, diğer taraftan başka çalışanlarca içten ve samimi görülme adına yapılır. Ayrıca hem diğer kişilerin sevgisini kazanmak hem de terfi etme gibi konularda göz önünde bulundurulmaktadır. Kamu çalışanlarının öz yeterliliklerine olan inancın artmasıyla birlikte, kendilerini yetenekli ve yeterli görmeye başladıkları ve diğer kişilere karşı samimi ve içten görülme çabalarının arttığı sonucunu işaret etmektedir. Bu süreçte kendini becerikli göstermek için gerek davranışlarıyla gerek sözleriyle sürekli çaba gösteren kişiler bir yandan da çevrelerinde gelişmesi muhtemel kendini beğenmişlik duygusuna karşı dikkatli olmak durumundadırlar.

Kendini acındırmaya çalışma taktiği ise izlenim yönetimi taktikleri ile öz yeterlilik arasında var olan diğer bir ilişki olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin iş hayatında zayıf ve yetersiz yönlerini ön plana çıkartarak, çevresindeki kişilere karşı kendini acındırması, belirli sorumluluklardan kurtulmak isteği ile birlikte koruma ve destek almak için yaptıkları bu davranışlar izlenim yönetimi taktiklerinin olumsuz bir bakış açısına da sahip olabileceğini göstermektedir. Çalışma bulguları kişilerin öz yeterlilikleri arttıkça kendini acındırmaya çalışma davranışlarında bir azalma

olduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgular özerklikleri sağlam bireylerin kendini acındırmaya çalışma davranışlarının oldukça düşük olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. Öz yeterlilik algısı yüksek kişilerin kendi yetenekleri ve kapasitelerine olan inancının ve öz güvenlerinin yüksek olması, belirli bir amaca ulaşmada yüksek bir çaba sergileme yönündeki azimli davranışları, kişilerin zayıf veya yetersiz yönlerini ön plana çıkarma davranışlarında bir azalmaya neden olmaktadır.

Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma taktiği kişinin kendi çıkarları için, başkaları üzerinde baskı kurmaya, onlara karşı sert olmaya ve başkaları için tehdit oluşturma yönünde bir izlenim yönetimi taktiğidir. Bu taktiği uygulayan kişiler örgütsel ortamda gücü elde etmeye ve gücü elinde tutmaya çalışmaktadır. Araştırmada özerklik algısı arttıkça kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma davranışının da arttığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuç özerkliği yüksek olan kişilerin, işlerinde başarılı olmak için diğer kişilere karşı sert, baskın ve tehditkâr olduklarını göstermektedir. Bu da özerkliği yüksek kişilerin güçlü olmak için olumsuz dışsal etkilerden faydalanmaya çalıştıklarını göstermektedir.

Her birey bulunduğu farklı ortamlarda farklı izlenim yönetim taktikleri kullanır. Fakat bu durumun yanı sıra kişilik özelliklerine bağlı olarak bireyler, bu taktiklerin kullanımlarını da değiştirebilirler. Örnek vermek gerekirse kendine yeterince güvenmeyen bireyler, karşılaştıkları zorluklardan kaçmaya çalışırlar. Çoğu zamanda kendini koruma içgüdüğü ile hareket ederek bu yönde izlenim yönetimi taktiklerini kullanırlar. Bu durumdan da anlaşılacağı üzere bir bireyin, kendine ve özerkliğine olan güven düzeyi, izlenim yönetimi taktiği seçiminde doğrudan rol oynamaktadır.

İş hayatında başkaları üzerinde olumlu izlenimler bırakmak için kullanılan taktiklerle ilgili yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Çalışmamızda yağcılık yaparak kendini sevdirmeye taktiği ile öz yeterlilik arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Orpen (1996) ise yağcılık taktiğinin, öz yeterlilik ile arasında pozitif etkisi olduğunu saptamıştır. Aynı şekilde, Stevens ve Kristof (1995) yağcılık yaparak kendini sevdirmeye taktiği ile öz yeterlilik arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Tersine, Thacker ve Wayne (1995) aynı ilişkide yağcılık taktiğinin olumsuz bir etkisi olduğunu saptamışlardır. Yine Ferris, Judge, Rowland ve Fitzgibbons (1994) bu taktik ile öz yeterlilik arasında olumsuz bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Bu durum, çevresel ve bireysel bileşenlerin farklılığından kaynaklanmaktadır. Sonuç olarak, belirli amaçlara ulaşmak için kullanılması gereken belirli bir taktiğin olduğu söylenemez.

Liden ve Wayne (1995)'e göre yöneticiler, sevdiğini ve takdir ettiğini hissettiren, kendisine sürekli övgüler yağdıran çalışanına karşı bu davranışa başvurmaylara oranla daha fazla sempati duymakta ve çalışanı kendine daha yakın hissetmektedir. Böylece sürekli etrafında olan ve iletişimini hiç koparmayan astın performansı yönetici tarafından, diğer çalışanlara oranla daha olumlu olarak algılanacaktır. Aynı durum kamu çalışanları içinde geçerlidir. Kamu çalışma alanında yöneticilere jestler yapılıyor ve bu durumda çalışanların yönetime daha yakın olacağı düşüncesi ortaya çıkıyorsa, bu durum izlenim yönetimi taktiklerinin kullanıldığını göstermektedir.

Yaylacı (2006) ise izlenim yönetimi taktiklerinin çalışılan ortam ile ilgisini araştırmış ve çalışanların iş odaklı izlenim yönetimi taktiklerini, yönetici üzerinde olumlu bir izlenim oluşturmak için kullandığı sonucuna varmıştır. Kamu sektöründe özel sektöre nazaran daha az görülse de işe erken gelmek ve diğer çalışanlardan daha geç ayrılmak ya da farklı davranışlar sergileyerek çok çalışkan görüntüsü vermek gibi izlenim yönetimi taktikleri uygulanabilmektedir. Bolina (2006) bireyin kendisinin yapmış olduğu davranışlar neticesinde izlenim yönetimi taktiklerini kullanarak kendini gösterme çabasını araştırmıştır. Öz yeterliliği yüksek bireyler, yöneticinin bulunduğu ortamlarda işine ve çalıştığı yere bağlı, kendini sürekli geliştirmeyi hedefleyen ve herkesten fazla çalışan biri gibi görünecek, yönetici tarafından diğer çalışanlara model olarak lanse edilecek hareketler yapmaya özen gösterirler. Çoğu zaman bu durum objektif bir değerlendirme sürecinin yapılmasının önüne geçer.

Tabak, Türköz ve Basım 2011 yılında savunma sanayinde yaptıkları araştırmada öz yeterlilik algılamalarının izlenim yönetimi taktiklerini kullanmada etkisini ortaya koymuşlardır. Öz yeterlilik algılamalarından, düşünce ve fikirlerinin doğruluğunu yani değer yargılarının geçerli olup olmadığını kendi kendilerine tartmaları, değerlendirmeleri ve yapılacak işin ne denli sıkıcı ya da merak uyandırıcı olduğunu göz önünde tutarak, ondan elde edebileceği doğal yollu ödüller üzerinde odaklanmış bir çalışmanın izlenim yönetimi taktiklerini kullanmada etkili olduğu sonucuna varmışlardır. Bu durum araştırmamızın bulguları ile birlikte ele alındığında kişilerin özerkliklerinin ve öz yeterliliklerinin yüksek olmasının izlenim yönetimi taktiklerini kullanmada ne kadar etkin olduğu sonucu ile benzerlik göstermektedir.

Çalışmamız yönetsel uygulamalara da katkı sağlamaktadır. Kamu çalışanlarının bire bir çalıştığı vatandaşların özelinde, uzun vadede ise tüm topluma çalıştığı birim ile ilgili olarak yeni bilgi, beceri ve değer kazandırma sorumluluğu bulunmaktadır. Bu açıdan öz yeterliliği yüksek kamu çalışanlarına sahip olmak son derece önemlidir. Bu

konuda öz yeterliliklerinin ve özerkliklerinin arttırılmasına yönelik programların olduğu eğitim almaları oldukça önemlidir. Kamu çalışanlarına yönelik olarak süreç odaklı ve objektif bir değerlendirme sistemi kurularak performansları değerlendirilmeli ve değerlendirme sonucuna göre öz yeterlilik konusunda eksiklik hissedilmişse bu konularda çalışmalar gerçekleştirilmelidir. Son olarak öz yeterliliği düşük olup, uyması gereken belirli konu ve davranış kalıplarına uymayan çalışanlara yönelik çalışma yapılmalıdır. Yöneticilerin, sahte ve yüzeysel duygu gösterimlerinde bulunanları zorlamadan, doğal ve samimi duygularını ön plana çıkaracak tarzda bir yönetim anlayışı benimsemesi gerekmektedir.

Bütün bunların yanında, çalışmanın sınırlılıklarından da bahsetmek gereklidir. Hiç şüphesiz, çalışmada elde edilen sonuçlar, seçilen örneklemden elde edilen bulgularla sınırlı olmaktadır. Bu çerçevede farklı iş çevreleri ve farklı özelliklere sahip örneklerle yapılacak çalışmalar, daha genellenebilir sonuçlara ulaşma açısından önemli görülmektedir. Elde edilen sonuçlarla birlikte gelecekteki çalışmaların izlenim yönetim taktiklerine etki eden ortamsal değişkenlere odaklanması, bu davranışların daha iyi açıklanması bağlamında önem taşımaktadır.

Yapılan çalışma verilerin elde edildiği örneklemin sadece çeşitli devlet kurumlarının çalışanları ile sınırlılık kısıtı yanında, örgütsel davranış yazınındaki ilgili değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığına dair önemli katkılar sağlamaktadır. Bu çalışmada kullanılan kişilik özellikleri haricinde diğer kişilik özellikleri (makyavelist, öz yeterlilik, kontrol odağı, kendini ayarlama düzeyi) ile örgütsel ve toplumsal kültür, farklı örneklerde izlenim yönetimi taktikleri için gelecek çalışmalarda önemli bir öncül olarak değerlendirilebilir. Ayrıca örgüt ortamında izlenim yönetimi taktiklerini kullanarak amaçlarına ulaşan çalışanları gözlemleyen diğer çalışanların, gösterebileceği davranışların neler olabileceğine ve iş çıktılarına etkilerinin belirlenmesine yönelik çalışmaların yapılması, ilgili yazında açığa çıkarılmayı bekleyen zengin bir araştırma alanı ve çok yönlü bir bakışı gerektiren bir alan olarak ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca bu konuda daha sonra yapılabilecek çalışmaları içeren araştırmacılara yönelik olarak belirli öneriler sunmakta fayda vardır. Genel öz yeterlilik, izlenim yönetimi taktikleri ve özerklik değişkenlerinin yanı sıra, bu değişkenlerle ilişkili olabilecek farklı kavramlarla (kişilik özellikleri, örgütsel vatandaşlık, örgütsel destek, örgütsel adalet, psikolojik sermaye, tükenmişlik, duygusal zekâ, lider-üye etkileşimi, vb.) çalışmalar yapılabilir.

Konu ile ilgili yapılan araştırmaların genellikle nicel yöntemle yürütüldüğü görülmüştür. Bu nedenle genel öz yeterlilik, izlenim yönetimi taktikleri ve özerklik, nitel veya karma yöntemde araştırmalar yapılarak daha ayrıntılı bir şekilde incelenebilir. Ayrıca konu genellikle kamu çalışanları örnekleminde yapılmıştır. Çalışanların yanı sıra üst düzey olmak üzere kamu yöneticilerinin öz yeterlilik ve izlenim yönetimi hakkındaki düşüncelerini belirlemeye yönelik olarak yönetici örneklemini ile de araştırılabilir.

İleride yapılacak olan çalışmalarda, izlenim yönetimi ve özerklik konularında farklı illerde veya Türkiye genelinde araştırmaların yapılması ve sonuçların karşılaştırılması önerilebilir. Aynı zamanda hem kamu hem de özel sektör çalışanları arasında bir araştırma yapılarak bu durum kıyaslanabilir.



KAYNAKÇA

- Acaray, A. ve Günsel, A. (2017) Beş Faktör Kişilik Özellikleri, İzlenim Yönetimi Taktikleri ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, UİİİD-IJEAS, 2017 (16. UİK Özel Sayısı):527-546
- Aşkar, P., Işıksal, M. (2003) İlköğretim Öğrencileri İçin Matematik ve Bilgisayar Öz yeterlik Algısı Ölçekleri. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.
- Aggarwal, J. ve Krishnan, V. R. (2013). Impact of transformational leadership on follower's selfefficacy: Moderating role of follower's impression management. *Management and Labour Studies*, 38(4), 297-313.
- Apay, A. (2010). Genel öz yeterlik ölçeğinin (GÖYÖ) Türkçe' ye uyarlama çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 113-131.
- Appelbaum, S. ve Hughes, B. (1998). Ingratiation as a Political Tactic: Effects Within The Organization. *Management Decision*. 36(2):85-95.
- Albal, E., (2009), Depresyonla Başa Çıkmada Öz Yeterlilik ile Algılanan Sosyal Destek Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Alaçayır, S., (2011), Zihin Engelliler Öğretmeni Adaylarının Yeterlilik Algıları İle Öğrenme Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Amato, J. (1986). A World Without Intimacy A Portrait Of A Time Before We Were Intimate Individuals And Lovers. *International Honor Society in Social Sciences*. 41(6): 155-168.
- Akgün, T. (2009), İzlenim Yönetimi Taktikleri ile İş Performansı Değerleme Puanları Arasındaki İlişki: Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydoğan, Z. (2004). Örgüt Kültürü ve İklimi. Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi. (2):203-215.

- Akdoğan, A. ve Aykan, E. (2008), İzlenim Yönetimi Taktikleri Erciyes Üniversitesinde Görev Yapan Akademisyenlerin İzlenim Yönetimi Taktiklerini Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama, 60, 10.
- Aydın, F. (2010). Akademik Başarının Yordayıcısı Olarak Akademik Güdülenme, Öz Yeterlilik ve Sınav Kaygısı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aydın Y., Kondakçı E., Temli Y. ve Tarkın A. (2013), Öz yeterlik Kaynağı Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması. Elementary Education Online, 12(3), 749-758,
- Aydiner, B. B. (2011), Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Amaçlarının Alt Boyutlarının Genel Öz yeterlilik Yaşam Doyumu ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Barut, E. (2011). İlköğretim II. Kademe Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Öz Yeterliliklerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Ankara İli Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Basım, H. N., Tatar ve Şahin, N. (2006), "İzlenim Yönetiminde Kendilik Algısı, Kontrol Odağı, Mesleki Hedeflere Ulaşma Düzeyi ve Stres: Bir Kamu Sektörü Örneği", Türk Psikoloji Dergisi, 21(58), S. 1-14.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayınevi.
- Bandura, A. (2002). Social Cognitive Theory in Cultural Context. Applied Psychology: An International Review, 51 (2), 269-290.
- Bandura, A. (1999). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. Asian Journal of Social Psychology, 2, 21-41.
- Bandura, A. (2004). Social Learning and Self-Efficacy – Lecture Notes.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. Educational Psychologist, 28, 117-148.
- Bandura, A. (1997) Self-Efficacy (The Exercise of Control), New York: W. H. Freeman and Company. BF637.S:38 B:36
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs Prentice Hall

- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), 122.
- Bandura, A. (1989). Social Cognitive Theory. IN: *Annals of Child Development*, 6, 1-60. Greenwich, CT: Jai Press LTD.
- Bandura, A ve Kupers, C. J. (1964). Transmission of Patterns of Self-Reinforcement Through Modeling. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 69, 1-9.
- Baugh, B. (1988). Authenticity Revisited. *The Journal Of Aesthetics and Art Criticism*. 46(4): 477-487.
- Bayrakçı, M. (2007). Sosyal Öğrenme Kuramı ve Eğitimde Uygulanması, SAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı:14 (Ekim 2007): 201-203.
- Berlant, L. (1998). Intimacy: A Special Issue. *Critical Inquiry*. 24(2): 281-288.
- Berne, E. (1964). İnsanların Oynadığı Oyunlar. Çev. Handan Ünlü Haktanır. İstanbul: Koridor Yayıncılık. 1. Baskı (2015).
- Bigge, M. L. ve Shermis, S. S. (1999). *Learning Theories for Teachers*. New York: Longman Inc.
- Bolino, M.C. (1999), "Citizenship and Impression Management: Good Soldiers or Good Actors?", *Academy of Management Review*, 24, ss. 82-98.
- 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.
- Bolino, M. C. ve Turnley, W. H. (1999). Measuring impression management in organizations: A scale development based on the Jones and Pittman taxonomy. *Organizational Research Methods*, 2(2), 187-206.
- Bolino, M. C., Varela, J. A., Bande, B. ve Turnley, W. H. (2006), "The Impact Of Impression Management Tactics On Supervisor Ratings Of Organizational Citizenship Behavior", *Journal Of Organizational Behaviour*, 27(3):281-297
- Bouffard-Bouchard, T. (1990). Influence of self-efficacy on performance in a cognitive task. *Journal of Social Psychology*, 130, 353-63.

- Bradley, D. E. ve Roberts J. A. (2004). Self-employ mentand job satisfaction: investigating the role of self-efficacy, depression, and Seniority, *Journal Of Small Business Management*, 42(1), 37–58.
- Brown, K. M. (1999). *Social Cognitive Theory Overview*.
- Boyatzis, R. (1982). *The Competent Manager- A Model For Effective Performans*. Canada: A Wiley- Interscience Inc.
- Britner, S. L., ve Pajares, F. (2006). Sources of science self efficacy beliefs of middle school students. *Journal of Research in Science Teaching*, 43 (5), 485-499.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum*. 9. Baskı. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Caillouet, R. H. ve Allen, M. W. (1996). Impression management strategies employees use when discussing their organization's public image. *Journal of Public Relations Research*, 8(4), 211-227.
- Cervone, D., ve Wood, R. (1995). Goals, feedback, and the differential influence of self-regulatory processes on cognitively complex performance. *Cognitive Therapy and Research*, 19(5), 519-545.
- Chambers, D. ve McIntosh, B. (2008). Using Authenticity to Achieve Competitive Advantage In Medical Tourism In The English-Speaking Caribbean. *Third World Quarterly*. 29(5): 919-937.
- Cherian, J. ve Jacob J. (2013). Impactof self efficacy on motivation and performance of employees, *International Journal Of Business And Management*; 8: 14, 80-88.
- Cherian, J. ve Jacob J. (2013). Impactof self efficacy on motivation and performance of employees, *International Journal Of Business And Management*; 8: 14, 80-88.
- Cole, A. Y. ve Rozell, E. J. (2011). Emotional Intelligence And Impression Management: A Theoretical Framework *Insights Journal*. (1): 93-114.

- Cornell, W. F. ve Landaiche, N. M. (2008). Nonconscious Processes And Self-Development: Key Concepts from Eric Berne And Christopher Bollas. TAJ. 38(3): 200-217.
- Crane, E. ve Crane F. G. (2002). Usage and effectiveness of impression management strategies in organizational settings. Journal of Group Psychotherapy Psychodrama and Sociometry, 55,25-34.
- Crane, E. ve Crane F. G. (2004), "Usage and Effectiveness of Impression Management Strategies in Organizational Settings", Journal of Group Psychotherapy Psychodrama and Sociometry, ss. 25-34.
- Çalık, T. (2003), "Öğrenen Örgütler Olarak Eğitim Kurumları", Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8, 119.
- Çetin, F. ve Basım, H. (2010) İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Öz Yeterlilik Algısının Rolü, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 35, Ocak-Temmuz 2010 ss.255-269.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. Doğuş Üniversitesi Dergisi. 9 (1), 35-46.
- Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry. 11, 227-268.
- Demir, K. (2002). Türkiye'deki Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin İzlenim Yönetimi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demiral, A. (2013). İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Örgütsel Sonuçlara Etkisi Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DeVaro, J., Li, R. ve Brookshire, D. (2007). Analysing the job characteristics model: New support from a cross-section of establishments. International Journal of Human Resource Management, 18(6), 986-1003
- Dodd, N. G. ve Gangster, D. C. (1996). The interactive effects of variety, autonomy, and feedback on attitudes and performance, Journal of Organizational Behavior. 17 (4), 329-347.

- Doğan, H. ve Üngüren, E. (2009). Farklı Meslek Gruplarındaki Çalışanların Örgüt İklimi Algılamaları ve Alanya Başkent Hastanesi'nde Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 11(2):41-58.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2009). Örgütlerde “İzlenim Yönetimi Davranışı” Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 23(3): 53-83.
- Drory, A. ve Zaidman, N. (2007). Impression management behavior: Effects of the organizational system. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 290-308.
- Dworkin, G. (1988). The Theory and Practice of Autonomy. İngiltere: Cambridge university press.
- Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 16 (2), 237-254.
- Ersoy, H. (2011), İzlenim Yönetiminin Kurum İmajına Etkileri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erickson, R. J. (1995). The Importance Of Authenticity For Self And Society. Symbolic Interaction. 18(2): 121-144.
- Ferris, G. R., Judge, T. A., Rowland, K. M., ve Fitzgibbons, D. E. (1994). Subordinate Influence and the performance evaluation process: Test of a model. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 58(1), 101-135
- Field, R. (2001). “John Dewey”. The Internet Encyclopedia of Philosophy.
- Freeman, R. E. ve Auster, E. R. (2011). Values, Authenticity, And Responsible Leadership. Journal of Business Ethics. 98(1): 15-23.
- Forrstal, D. (1990). Interpersonal Intimacy. The Furrow. 41(11): 617-621.
- Gardner, W. L. ve Martinko M; (1988), “Impression Management in Organizations”, Journal of Management, 14, ss. 321-338.
- Gaia, A. C. (2002). Understanding Emotional Intimacy: A Review of Conceptualization, Assesment And Role Of Gender. International Social Science Review. 77(3/4): 151-170

- Gillon R. (1995), *Philosophical Medical Ethics*, Wiley Medical, London.
- Gilmore, D. C., Stevens, C. K., Harrell-Cook, G. ve Ferris, G. R. (1999). Impression management tactics. In R. W. Eder ve M. M. Harris (Eds.), *The Employment Interview Handbook*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Gwal, R. (2015). Tactics of impression management: Relative success on workplace relationship. *International Journal of Indian Psychology*, 2(2), 37-44.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R., Janson, R. ve Purdy, K. (1975). A new strategy for job enrichment. *California Management Review*. 17 (4), 57–71.
- Handler, R. (1986). Authenticity. *Anthropology Today*. 2(1): 2-4.
- Hampton, N. Z. (1998). Sources of academic self efficacy scale: An assesment tool for rehabilitation counselors. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 41, 260-277.
- Hattie, J. ve Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77, 81–112.
- Heuven E., Bakker A.B., Wilmar B. Schaufeli, Noortje Huisman (2006) *The role of self-eYcacy in performing emotion work* Utrecht University, Department of Social and Organizational Psychology, The Netherlands
- Hunt, G. (2010) *Introduction to Self-Efficiency*. <http://www.gifted.uconn.edu/siegle/SelfEfficacy/section11.html>; 2010. (Erişim Tarihi: 24.11.2018)
- Hogben, M ve Byrne, D. (1998). Using Social Learning Theory To Explain Individual Differences In Huan Sexuality. *Journal of Sex Research*. Feb98, Vol:35 (1).
- Işık, İ. (2001). Öz yeterlilik inancı: Yönetici rolleri açısından bir inceleme, *Yayınlanmamış doktora tezi*, Marmara Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Iroegbu, M. N. (2015). Self efficacy and workperformance: A theoretical framework of albertbandura’s model, review of findings, implications and directions for futurere search, *Psychology and Behavioral Sciences*, 4(4), 170-173.
- Jackson, W. J. (2002). Enhancing self-efficacy and learning performance. *The Journal of Experimental Education*, 70, 243-254.

- Jackson, K. T. (2005). Towards Authenticity: A Sartrean Perspective On Business Ethics. *Journal Of Business Ethics*. 58(4): 307-325.
- Jay, M. (2006). Taking On The Stigma Of Inauthenticity: Adorno's Critique Of Genuineness. *New German Critique*. 97: 15-30.
- Jermier, J. M. ve Michaels, C. E. (2001). Autonomy at work. (Ed. Smelser, N. J. ve Baltes, P. B.) *International Encyclopedia of the Social ve Behavioral Sciences*. New York: Elsevier, 1006-1009.
- Jones, E. E. (1990), *Interpersonal Perception*, New York: W.H. Freeman and Company, 313s.
- Jones, E. E. ve Pittman T. S. (1982), "Toward A General Theory of Strategic Self-Presentation", iç. Jerry SULLS (Ed.), *Psychological Perspectives on the Self*, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum, ss. 231-261.
- Kacmar, M. ve Carlson D. (1994). "Using Impression Management in Women's Job Search Processes", *American Behavioural Scientist*, 37(5), 682-697.
- Kacmar, K.M. ve Carlson, D.S. (1997) Further Validation of the Perceptions of Politics Scale (POPS): A Multiple Sample Investigation. *Journal of Management*, 23, 627-658.
- Kacmar, M. ve Carlson, D. (1999). Effectiveness of impression management tactics across human resource situations. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(6), 1293-1311.
- Kacmar, M., Wayne, S. J. ve Wright, P. M. (2009). Subordinate reactions to the use of impression management tactics and feedback by the supervisor. *Journal of Managerial Issues*, 21(4), 498-517.
- Kan, N. (2011). İzlenim Yönetiminin Performans Değerlendirme Üzerindeki Etkisi: Akdeniz Bölgesi'nde Faaliyet Gösteren 4-5 Yıldızlı Otel İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaplan, S. E., Pourciau, S. ve Reckers, P. M. J. (1990), "An Examination Of The Effect Of The President's Letter And Stock Advisory Service Information On Financial Division", *Behavioural Research In Accounting*, 2:63-93.
- Kasar, A. (2011). Örgüt içi Kişilerarası İletişimde İkna ve İzlenim Yönetimi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kaşlı, M. (2007). İş özellikleri modelinin otel işletmelerinde uygulanabilirliğine yönelik bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 8 (2), 159-174.
- Karpman, S. B. (2009). Sex Games People Play: Intimacy Blocks, Games, and Scripts. *TAJ*. 39(2): 103-116.
- Karpman, S. B. (2010). Intimacy Analysis Today: The Intimacy Scale And the Personality Pinwheel. *TAJ*. 40(3-4): 224-242.
- Kartopu, S. (2016). Öz Yeterlilik Algısında Dindarlık Eğiliminin Rolü, Gümüşhane Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü, N:50 S:73-92.
- Karabenick, S. A., ve Knapp, J. R. (1991). Relationship of academic help seeking to the use of learning strategies and other instrumental achievement behavior in college students. *Journal of Educational Psychology*, 83(2), 221-230.
- Kaya, A. (2007). Eğitim Psikolojisi, Pegem Akademi, Ankara; 340-346.
- Keenan, J. (1999). A concept analysis of autonomy. *Journal of Professional Nursing*. 29 (3), 556-562.
- Kessler, M. (2004). Vicarious Punishment.'den aktaran Bayrakçı, M. (2007). Sosyal Öğrenme Kuramı ve Eğitimde Uygulanması, SAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı:14 (Ekim 2007): 201-203.
- Kemp, S. D. (2011) "Academic self-efficacy and middle school students: A study of advisory class teaching strategies and academic self-efficacy", Yayınlanmamış Doktora Tezi, La Sierra University, California.
- Kieffer, K. M. ve Henson, R. K. (2000, Nisan). Development and validation of the sources of self efficacy inventory (SOSI): Exploring a new measure of teacher efficacy. Paper presented at the annual meeting of the National Council on Measurement in Education, New Orleans, LA
- Korkmaz, İ. (2003). Sosyal Öğrenme Kuramı. (Ed. Yeşilyaprak, Binnur) Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Koçel, T. (2011). İşletme Yöneticiliği (13. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Krämer, N. C., & Winter, S. (2008). Impression management 2.0: The relationship of self-esteem, extraversion, self-efficacy, and self-presentation within social networking sites. *Journal of Media Psychology: Theories, Methods, and Applications*, 20(3), 106-116.

- Kurbanoğlu, S. (2004). Öz Yeterlilik İnancı ve Bilgi Profesyonelleri İin Önemi, Bilgi Dünyası, S.: 5, s. 137-152.
- Lai, M. C. ve Chen, Y. C. (2012). Self-efficacy, effort, job performance, job satisfaction, and turn overintention: theeffect of personal characteristics on organization performance, International Journal of Innovation, Management and Technology, 3: 4, August, 387- 391.
- Leary, M. R. (1996), Self-Presentation, Impression Management and Interpersonal Behavior. Oxford: Westview Press, S: 264
- Leary, M. R. ve Kowalski, R. M. (1990). Psychological Bulletin. 107(1):34-47.
- Lievens, F. ve Peeters, H. (2008). Interviewer’s sensitivity to impression management tactics in structured interviews. European Journal of Psychological Assessment, 24(3), 174-180.
- Lodewyk, R. K. ve Winne, H. P. (2005). Relations among structure of learning tasks, achievement and changes in self-efficacy in secondary students. Journal of Educational Psychology, 97, 3-12.
- Lopez, F. G., Lent, R. W., Brown, S. D., ve Gore, P. A. (1997). Role of social-cognitive expectations in high school students’ mathematics-related interest and performance. Journal of Counseling Psychology, 44, 44-52.
- Lumpkin, G.T., and Dess, G.G. (1996).Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. Academy of Management Review 21(1):135–172.
- Malone, Y. (2002). Social Cognitive Theory and Choice Theory: A Compatibility Analysis.
- Martinko, M. J. (1991) Future Directions Toward a model for applying impression Management Strategies in the workplace. İın R.A. Giacalone and P. Rosenfeld (eds) Applied Impression Management: How Image- Making Affects Managerial Decisions. Newbury Park, CA P:259-277
- McShane, L. ve Cunningham, P. (2012). To Thine Own Self Be True? Employees' Judgments Of The Authenticity Of Their Organization's Corporate Social Responsibility Program. Journal Of Business Ethics. 108(1): 81-100.
- Mellor, K. (2008). Autonomy With Integrity. TAJ. 38(3): 182-199.

- Mearns, J. (2004). The Social Learning Theory of Julian B. Rotter.
- Mohamed, A. A., Gardner, W. L. ve Paolillo, J. G. (1999). A taxonomy of organizational impression management tactics. *Journal of Competitiveness Studies*, 7(1), 108-130.
- Montagliani, A. ve Giacalone, R. A. (1998), "Impression Management And Cross Cultural Adaptation", *Journal Of Social Psychology*, 138(5):598-608.
- Moore, A. (2002). Authenticity As Authentication. *Popular Music*. 21(2): 209-223.
- Moursund, J. (1985). Contact, Intimacy, And Need. *TAJ*. 15(2): 116-119.
- Müller, U. (2002). What Eric Berne Meant by "Unconscious": Aspects Of Depth Psychology In Transactional Analysis. *TAJ*. 32(2): 107-115.
- Muuss, R. E. (1996). *Theories of Adolescence*. New York: McGraw-Hill.
- Multon, D. K., Brown, D. S., ve Lent, W. R. (1991). Relation of self-efficacy beliefs to academic outcomes: A meta-analytic investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 38, 30-38.
- Neill, J. ve Fleming, M. (2003). *Social Learning ve Social Cognitive Perspectives on Personality – Lecture Notes*.
- Oğuzhan, T. ve Sığı, Ü. (2014). Eğitim Örgütlerinde İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımına Etik İklim Tipinin Etkisinde Lider Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 5(1): 355-379.
- Oğuzhan, T. (2015). Algılanan Etik İklim Boyutları, Lider Üye Etkileşimi ve Öz Kendilik Değerlendirmesinin İzlenim Yönetimi Taktikleri Kullanımı Üzerindeki Etkileri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Orpen, C. (1996). The effects of ingratiation and self-promotion tactics on employee career success. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 24, 213-214.
- Özdemir Y. G. (2006). "Organizasyonlarda Kişiler arası İlişkilerde Etki Taktikleri ve Kullanımına İlişkin Literatür Çalışması", *Bilig- Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, Kış (36), 24.

- Özdevecioğlu, M. ve Erdem, F.S. (2008), “İzlenim Yönetimi Davranışı: Örgütsel Açıdan Teorik Çerçeve”, iç. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU ve Himmet KARADAL (Ed.), Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar, İlke Yayınevi, Yayın No: 11, Ankara, ss. 33-54.
- Pajares, F. (1997). Current directions in self-efficacy research. In M.L. Maehr ve P.R. Pintrich (Eds.), *Advances in Motivation and Achievement*, 10,1-49, Greenwich.
- Pajares, F. and Schunk, D. H. (2002). Self and self-belief in psychology and education: A historical perspective. *Improving academic achievement: Impact of Psychological Factors on Education*, 3-21.
- Pajares, F. (2002). Overview of Social Cognitive Theory and of Self-efficacy.
- Pajares, F., Johnson, M. J. ve Usher, E. L. (2007). Sources of writing self efficacy beliefs of elementary, middle, and high school students. *Research in the Teaching of English*, 42, 104-120.
- Pajares, F. ve Kranzler, J. (1995). Self-efficacy beliefs and general mental ability in mathematical problem-solving. *Contemporary Educational Psychology*, 20, 426-443.
- Pajares, F. ve Miller, D. M. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology*, 86, 193-203.
- Pajares, F. ve Valiante, G. (1997). Influence of self-efficacy on elementary students' writing. *The Journal of Educational Research*, 90, 353-360.
- Pietsch, J., Walker, R. ve Chapman, E. (2003). The relationship among selfconcept, self-efficacy and performance in mathematics during secondary school. *Journal of Educational Psychology*, 95, 589-603.
- Pintrich, R. P. ve De Groot, V. E. (1990). Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology*, 82 133-140.
- Ralston S.M. ve Kirkwood W.G. (1999) *The Journal of Business Communication* (1973), Volume: 36 issue: 1, page(s): 55-76 Issue published: January 1, 1999
- Randhawa, S. B., Beamer, E. J. ve Lundberg, I. (1993). Role of mathematics selfefficacy in the structural model of mathematics achievement. *Journal of Educational Psychology*, 85, 41-48.

- Riddle, E. M. (1999). Lev Vygotsky's Social Development Theory.
- Rutledge, K. (2000). Social Learning Theory – Notes on Ormond's Psychology of Learning.
- Rosenfeld, P., Giacalone, R. A. ve Riordan, C.A. (1995). Impression Management in Organizations, New York: Routhledge.
- Saragih, S. (2011). The effects of jobautonomy on work out comes: self efficacy as an intervenin gvariable, International Research Journal of Business Studies, IV: 03, 203 – 215.
- Sayıcı, M. (2012). İlköğretim Kurum Yöneticilerinin İzlenim Yönetimi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Elâzığ: Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Serin, A. E., Balkan, O. ve Soran, S. (2014). Çatışma Yönetim Stratejilerinin İzlenim Yönetimi Taktiklerine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. 13(50):23-37.
- Schlenker, R. Barry Ve Britt, Thomas W. (1980), "Strategically Controlling Information To Help Friends: Effect Of Empathy And Friendship Strength On Beneficial Impression Management", Journal Of Experimental Social Psychology, 37(5):357-372
- Schmitt, B. D. (2004). Guide For Parents – Using Incentives to Motivate Your Child.
- Schumacher, R. E. ve Lomax, R. G. (1996). A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Schunk, H. D. (1981). Modeling and attributional effects on children's achievement: A self-efficacy analysis. Journal of Educational Psychology. 73, 93-105.
- Schunk, H. D. (1983). Reward contingencies and the development of children's skills and self-efficacy. Journal of Educational Psychology, 75, 511-618. Schunk, H. D. (1991). Self-efficacy and academic motivation. Educational Psychologist, 26, 207-231.
- Schunk, H. D. (1999). Social-self interaction and achievement behavior. Educational Psychologist, 34, 219-227.
- Schunk, H. D. (2000). Coming to terms with motivation constructs. Contemporary Educational Psychology, 25, 116-119.

- Schunk, H. D. (2003). Self-efficacy for reading and writing: Influence of modeling, goal setting, and self-evaluation. *Reading ve Writing Quarterly*, 19, 159- 172.
- Schunk, H. D. (2004). *Learning theories: An educational perspective*. Ohio: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Schutz, A. (1998), “Assertive, Offensive, Protective, and Defensive Styles of Self-Presentation: A Taxonomy”, *The Journal of Psychology*, 132(6), ss. 611-628.
- Schütz, A. (1998). Assertive, offensive, protective, and defensive styles of self presentation: A taxonomy. *The Journal of Psychology*. 132(6), 611-628.
- Shih, S. S. ve Alexander, M. J. (2000). Interaction effects of goal setting and self- or other-referenced feedback on children’s development of self-efficacy and cognitive skill within the Taiwanese classroom. *Journal of Educational Psychology*, 92, 536-543.
- Shell, F. D., Murphy, C. C. ve Bruning, H. R. (1989). Self-efficacy and outcome expectancy mechanisms in reading and writing achievement. *Journal of Educational Psychology*, 81, 91-100.
- Shoko, S. ve Dzimiri, W. (2018). Impression management tactics employed by primary school heads to influence management and leadership decisions in schools: A survey of two districts in Zimbabwe. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(5), 252-261.
- Sıgıri, Ü. ve Oğuzhan, T. (2012). İzlenim Yönetimi Taktiklerini Oluşturmada Lider-Üye Etkileşimi, Kendilik Kavramı ve Etiksel İklimin Etkisi. 11. Ulusal İşletmecilik Kongre Kitabı (ss: 380-388). Düzenleyen Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. 10-12 Mayıs 2010.
- Spector, P. E. (2001). *Job Satisfaction, Application, Assessment, Course and Consequences*. Sage Publications, Thousand Oaks.
- <http://spssistatistik.net/spss-korelasyon-analizi> (Erişim Tarihi: 27.08.2019)
- Stevens, C. K., ve Kristof, A. L. (1995). Making the right impression: A field study of applicant Impression management during job interviews. *Journal of Applied Psychology*, 80, 587–606
- Stevens, T., Olivárez, A., Jr., ve Hamman, D. (2006). The role of cognition, motivation, and emotion in explaining the mathematics achievement gap between Hispanic and White students. *Hispanic Journal of Behavior Sciences*, 28, 161–186.

- Stewart, I. ve Joines, V. (2019). Günümüzde TA: Transaksiyonel Analiz'e Yeni Bir Giriş (Çev. Ed. Füsün Akkoyun). Ankara: Eksi Kitaplar.
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar, Türk Psikoloji Yazıları, 3 (6), 49-74.
- Şener, B. (2010). Modern otel İşletmelerinde Yönetim ve Organizasyon. (5. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Şimşek, Ö. F. (2007). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Tabak, A. Türköz, T. ve Basım, N. (2011) Çalışanların Öz Liderlik Algularının İzlenim Yönetimi Taktiklerini Kullanımına Etkisi: Savunma Sanayinde Bir Araştırma. Odtü Gelişme Dergisi, 38 (Nisan) 2011, 21-50
- Taylor, S. E., Neter, E., ve Wayment, H. A. (1995). Self-evaluation processes. Personality and Social Psychology Bulletin, 21, 1278-1287.
- Tedeschi, J.T. and Riess, M. (1981) Impression Management Theory and Social Psychological Research. Academic, New York
- Thacker, R. A., & Wayne, S. J. (1995). An examination of the relationship between upward influence tactics and assessments of promotability. Journal of Management, 21(4), 739-757
- Toptan, M. (2014). Muhasebe Meslek Mensuplarının Kullandıkları İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Belirlenmesi: Trabzon ve Rize İllerine Yönelik Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tsai, W. C., Chen, C. C. ve Chiu, S. F. (2005). Exploring boundaries of the effects of applicant impression management tactics in job interviews. Journal of Management, 31(1), 108-125.
- Turan A. ve Kocakulah M.S. (2017) Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Araştırma Tabanlı Fen Öğretimine İlişkin Öz yeterlik İnanç Düzeylerinin Belirlenmesi, Eğitimde Kuram ve Uygulama 2017, 13(4),551-569
- Türköz, T. (2010). Çalışanların öz liderlik algısının izlenim yönetimi taktiklerini kullanımlarına olan etkileri: Savunma sanayinde uygulamalı bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Umaz, D. (2010). Diyarbakır'daki İlköğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Düzeyi ve Yaşadıkları İletişim Sorunları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Usher, E. L. ve Pajares, F. (2006). Sources of academic and selfregulatory efficacy beliefs of entering middle school students. *Contemporary Educational Psychology*, 31, 125–141.
- Usher, E. L. ve Pajares, F. (2009). Sources of self-efficacy in mathematics: A validation study. *Contemporary Educational Psychology*, 34, 89-101.
- Ünaldı, S. (2005), Emniyet Örgütü Yöneticilerinin İzlenim Yönetimi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi Ve Planlaması Anabilim Dalı, Ankara
- Van Beekun, S. ve Krijgsman, B. (2000). From Autonomy To Contact. *TAJ*. 30(1): 52-57.
- Waller, B. N. (1995). Authenticity Naturalized. *Behavior And Philosophy*. 23(1): 21-28.
- Wayne, S. J. ve Green, S. A. (1993). The effects of leader-member exchange on employee citizenship and impression management behavior. *Human Relations*, 46(12), 1431-1440.
- Wayne, S. J., ve Liden, R. C. (1995). Effects of impression management on performance ratings: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 38(1), 232-260.
- Wells, M. (2012). From Fiction To Freedom: Our True Nature Beyond Life Script. *TAJ*. 42(2): 143-151.
- Whiston, S. C. (1993). Self-efficacy of women in traditional and nontraditional occupations: Differences in working with people and things, *Journal of Career Development*, 19:3, 175-186.
- Yakın, M. ve Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public accountants, *Procedia- Socialand Behavioral Sciences*, 58, 370– 378.
- Yaylacı, Ö. G. (2006). Kariyer Yaşamında Duygusal Zekâ, İstanbul, Hayat Yayınları.

- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Turizm İşletmeciliği Eğitimi Bölüm, Ahmet Yesevi Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanlığı Bilig Dergisi Sayı: 55 S: 243-264.
- Yeşilyaprak, B., Aydın, B., Can, G., Ersanlı, K., Külahoğlu, Ş., Kılıç, M., Öztürk, B., Bilge, F., Küçükkaragöz H., Kısaç, İ., Korkmaz, İ., Bilgin, M. Ve Uçar, E. (2002). Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi, Ankara: Pegem Yayıncılık; 2002.
- Yıldırım, F. ve İlhan, G. Ö. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. Ankara: Türk Psikiyatri Dergisi; 2010.
- Yurt, E., ve Sünbül, A. M. (2014). Matematik öz yeterlik kaynakları ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. Eğitim ve Bilim, 39 (176), 145-157.
- Yücel, İ. (2013). "Örgütlerde İzlenim Yönetimi ve Taktikleri Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. Akademik Bakış Dergisi, Sayı: 35.
- Whitney, N. J. (1982). A Critique Of Individual Autonomy As The Key To Personhood. TAJ. 12(3): 210-212.
- White, A. (1982). Intimacy Revisited. TAJ. 12(1): 70-72.
- Wilensky H. (1964), "The Professionalization of Everyone?", The American Journal of Sociology, Vol. LXX, No. 2.
- Wolters, A. C. ve Pintrich, R. P. (1998). Contextual differences in student motivation and self-regulated learning in mathematics, English, and social studies classrooms. Instructional Science, 26, 27-47.
- Zaidman, N. ve Drory A. (2001). "Upward Impression Management in the Work Place Cross-Cultural Analysis", International Journal of Intercultural Relations, 25.
- Zeldin, A. L., ve Pajares, F. (2000). Against the odds: Self-efficacy beliefs of women in mathematical, scientific, and technological careers. American Educational Research Journal, 37, 215-246
- Zimmerman, J. B. (1995). Self-efficacy and educational development. In A. Bandura (Eds.), Self-efficacy in changing societies, (pp. 202-231). NY: Cambridge University Press.