

ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜĞÜN PERFORMANSA ETKİSİ: İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİNİN ROLÜ

Hatice Necla KELEŞ, Yrd. Doç. Dr.
necla.keles@bahcesehir.edu.tr, Bahçeşehir Üniversitesi

Özet: Bu çalışmanın temel amacı, öğrenilmiş güçlülüğün performansa olan etkisini incelemek ve söz konusu etkide "izlenim yönetimi"nin rolünü belirlemektir. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde özel bir bankada görev yapan ve yaşları 20 ile 50 arasında değişen kişiler (N= 110) oluşturmaktadır. Ölçümler, Türk örneklemleri üzerinde uyarlanmış olan "Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği", "Performans Ölçeği" ve "İzlenim Yönetimi Ölçeği" ile alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğrenilmiş güçlülük, performans, izlenim yönetimi

THE EFFECTS OF LEARNED RESOURCEFULNESS ON PERFORMANCE: THE ROLE OF IMPRESSION MANAGEMENT TACTICS

Abstract: The purpose of the current study is to investigate the moderating role of impression management tactics in determining the effects of learned resourcefulness on performance. Impression management means a goal directed conscious or unconscious process in which people try to influence the perceptions of other people about a person, object or event. The sample is composed of 110 employees whose age range is between 20-50 years working in banking sector. The assessment instruments used were: the Learned Resourcefulness Scale, the Performance Scale, and the Impression Management Scale, all adopted for the Turkish culture.

Keywords: Learned resourcefulness, performance, impression management

I. GİRİŞ VE ÇALIŞMANIN AMACI

Öğrenilmiş güçlülük, izlenim yönetimi ve performans kavramları, kişilerin iş davranışlarını etkileyen önemli faktörlerdendir. Bireylerin içsel tepkilerini oto-kontrol şeklinde düzenleyen davranış ve beceriler toplamı olan öğrenilmiş güçlülük kavramı, olumsuz sonuçların en aza indirilebilmesi amacıyla, olumsuz duygu ve düşüncelerin değiştirilebileceğine ve kendiliğinden düzenlenebileceğine işaret ederek (Akgün, 2004, 441- 448) örgütsel ve yönetsel açıdan önem taşımaktadır.

Çalışanların sergiledikleri performansın örgütlerin amaçlara ulaşmasında taşıdığı önem, performansı etkileyen faktörleri işletmeler için önemli hale getirmektedir. Performansı etkileyen birçok değişken olmakla birlikte kaçınılmazı gereken durumların olumsuz etkileriyle daha kolay baş edilebilmesini sağlayan öğrenilmiş güçlülük ve performans arasındaki ilişki ve etki işletmeler ve çalışanlar için önemli veriler sunmaktadır.

Örgütsel ortamlarda diğer bireylerle olan ilişkilerini şekillendirmeye çalışan bireylerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre izledikleri izlenim bırakma taktiklerinin de farklılaşabileceği düşüncesinden hareketle; bu çalışma öğrenilmiş güçlülüğün performansa olan etkisini incelemek ve söz konusu etkide izlenim yönetimi taktiklerinin aracı ve/veya biçimlendirici rolünün olup olmadığını araştırmak amacıyla yapılmıştır.

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

II.1. Öğrenilmiş Güçlülük

Genel olarak belirlenen bir hedefe ulaşma düzeyi olarak tanımlanan başarı olgusu kişiden kişiye farklılık göstermekte olup, başarı düzeyini belirleyen yada etkileyen unsurlar bireylerin faaliyette bulundukları alanlara göre farklılık göstermektedir. Bunlar arasında önemli sayılabilecek bir unsur bireyin geçmişten bugüne gerçekleştirdiği başarıları ve edinilen "öğrenme" leridir. Özellikle stres yaratan yaşam ve iş olayları ile ne kadar etkili bir biçimde baş edildiğini gösteren kavramlardan birisi "öğrenilmiş güçlülük" kavramıdır. İlk kez Meichenbaum (1977) tarafından kullanılan öğrenilmiş güçlülük kavramı insan davranışlarını açıklamada kişisel faktörlerden biri olarak ifade edilmiştir. Stresli olaylar ve sorunlarla başa çıkmada bireye yardımcı olan belirli tutumları içermek (Çakır, 2009) olarak ifade edilen öğrenilmiş güçlülük kavramı bireylerin stresle karşı karşıya kaldıkları ortamlarda kendilerini bu durumdan ne denli başarı ile kurtarabildiklerini ifade etmekte (Dag, 1991) ve günümüz örgütleri için dikkate değer bir bireysel özellik olarak anlam taşımaktadır. Rosenbaum'a (1980) göre, öğrenilmiş güçlülük tanımına giren beceriler erken yaşlardan itibaren informal yollardan öğrenilmekte ve bireylerin öğrenme geçmişleri farklılıklar gösterdiği için, öğrenilmiş güçlülük düzeyleri de farklı olabilmektedir. Öğrenilmiş güçlülüğü yüksek bireylerin problem çözme becerileri, öğrenilmiş güçlülük düzeyleri de farklı olabilmektedir. Öğrenilmiş güçlülüğü yüksek bireylerin problem çözme becerileri, öğrenilmiş güçlülüğü düşük bireylerin ise, mücadelede vazgeçmeye daha eğilimli olup herhangi bir başarıyla karşılaşmalarında bunu kendi yeteneksizliklerine bağlamakta ve kolaylıkla vazgeçebilmekte oldukları gözlenmektedir (Kennett, Keeser, 2006).

II.2. Performans

"Belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya işgörenin davranış biçimi" olarak tanımlanan "performans" kavramı (Bingöl, 2003) çevresel koşulların hızla değiştiği ve rekabet şartlarının ağırlaştığı günümüz örgütleri için temel çalışma alanlarından biri olmaktadır. Konu ile ilgili alanyazın incelendiğinde örgütlerdeki etkin performansa katkıda bulunan faktörler ile bireyleri birbirlerinden farklı kılan değişkenler ve performans değişkenleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Performans ile birlikte öz-uyum, yaşam tatmini (Kale, 2013), duygusal zeka, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık (Gürbüz, Yüksel, 2008), liderlik (Öcal, Karakılıç, 2013; Özdevecioğlu, Kanıgür, 2009) konularına ilişkin çalışmalar bulunmakta ancak insan davranışlarını açıklamada kişisel faktörlerden biri olarak ifade edilen öğrenilmiş güçlülük kavramının performansa etkisine ilişkin araştırma sayısının sınırlı olduğu görülmektedir.

II.3. İzlenim Yönetimi Taktikleri

Bireyler zaman zaman karşısındaki insanlar üzerinde bir etki yaratmak için bilinçli ve planlı olarak hareket edebilmektedir. Ancak bireyler tüm davranışlarını planlayarak ve farkında olarak uygulayamamakta, otomatikleşmiş ve alışkanlık haline gelmiş izlenim yönetimi davranışları da sergileyebilmektedirler (Basım, Tatar, 2006). İnsanlar diğer sosyal ortamlarda olduğu gibi, örgütsel ortamlara girdiklerinde de davranışları aracılığı ile diğer bireylerle olan ilişkilerini şekillendirirler. İzlenim yönetimi davranışları gerek örgüte yeni katılımda, gerekse örgüt içindeki süreçte, etkili ve başarılı olmanın temel aşamalarından birisidir (Demir, 2002). İzlenim yönetimi için bireylerin uyguladığı davranış taktiklerinin belirli zaman ve mekanla sınırlı olmadığı (Gardner, 1992), her zaman aynı izlenim yönetimi taktiklerinin kullanılmadığı, farklı zamanlarda farklı izlenim yönetimi taktiklerinin de kullanılabildiği gözlenmektedir (Schutz, 1998). İzlenim yönetimi taktiklerindeki bu farklılaşma bireylerin kişilik özelliklerinden kaynaklanabileceği gibi (Sadler vd., 2010), örgütsel faktörlerden de kaynaklanabilmektedir (Drory, Zaidman, 2007).

III. YÖNTEM

III.1. Örneklem

Araştırmaya, İstanbul ilinde faaliyette bulunan özel bir bankanın Genel Müdürlüğünde görev yapan 142 çalışan katılmıştır. Katılımcılar, araştırmacılar tarafından dağıtılan anket formlarını nezaret altında doldurmuştur. Değerlendirmeler esnasında anket formlarının 32 adedi hatalı doldurulduğu için geçersiz kabul edilerek 110 anket değerlendirilmeye dahil edilmiştir.

III.2. Ölçüm Araçları

Anket formunda geçerlilik ve güvenilirlikleri yapılan ölçekler kullanılmıştır. Her alt boyuta ait Cronbach's Alfa değerleri hesap edilmiş ve değerler aşağıda belirtilen kritere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006, 74).

Cronbach's Alfa= 1,000-0,800 Yüksek Derecede Güvenilir

Cronbach's Alfa= 0,800-0,600 Oldukça Güvenilir

Cronbach's Alfa= 0,600-0,400 Güvenilir

Cronbach's Alfa= 0,400-0,000 Güvenilir Değil

Çalışmada öğrenilmiş güçlülük değişkenine ilişkin veri toplama aracı olarak, Rosenbaum (1980) tarafından geliştirilerek Siva ve Dağ (1991) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği" (Dağ, 1991) kullanılmıştır. Ölçek Likert tipinde 36 ifadeden oluşmaktadır. Her birey ölçekten 36 ile 180 arasında puan alabilmekte olup puanların yüksek olması bireyin kendini denetleme becerisinin yüksek olmasına yani ölçekte temsil edilen başa çıkma stratejilerinin sıklıkla uygulandığına işaret etmektedir (Dağ, 1991).

Tablo 1: Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği Güvenirlik Sonuçları

	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa	Güvenirlik
Planlı Davranma	4	0,979	Yüksek Derecede Güvenilir
Ruh Hali Denetimi	4	0,862	Yüksek Derecede Güvenilir
İstenmeyen Düşünceler Denetimi	5	0,855	Yüksek Derecede Güvenilir
Dürtü Denetimi ve Planlı Davranma	6	0,904	Yüksek Derecede Güvenilir
Yeterli Olma ve Kendini Yatıştırma	4	0,861	Yüksek Derecede Güvenilir
Ağrı Denetimi	2	0,868	Yüksek Derecede Güvenilir
Erteleme	4	0,875	Yüksek Derecede Güvenilir
Yardım Arama	3	0,782	Oldukça Güvenilir
İyiye Yorma	3	0,952	Yüksek Derecede Güvenilir
Dikkatli Yönlendirme	3	0,804	Yüksek Derecede Güvenilir
Esnek Planlama	2	0,974	Yüksek Derecede Güvenilir
Denetleyici Aramadır	4	0,955	Yüksek Derecede Güvenilir

Araştırmada görev ve bağlamsal performansı ölçmek üzere Smith, Organ ve Near (1983) tarafından geliştirilen bağlamsal performans ölçeği, Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilen görev performansı ölçeği (Doğan, 2005) kullanılmıştır. Toplam 22 ifadeden oluşan ölçekte ilk 15 ifade bağlamsal performansı, geri kalan 7 ifade ise görev performansını ölçmektedir. Bağlamsal performans ölçeğinin güvenirlik katsayısı .973 ve görev performansı ölçeğinin güvenirlik katsayısı .980 olarak tespit edilmiş olup ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir (Foster, 2002).

Tablo 2: Performans Ölçeği Güvenirlik Sonuçları

	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa	Güvenirlik
Bağlamsal Performans	15	0,973	Yüksek Derecede Güvenilir
Görev Performansı	7	0,980	Yüksek Derecede Güvenilir

İzlenim yönetimi taktikleri için ise Jones ve Pittman (1982) sınıflandırmasına göre Bolino ve Turnley (1999) tarafından geliştirilen "İzlenim Yönetimi Taktikleri" ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye çevirisi Cantekin (2003) tarafından yapılmıştır.

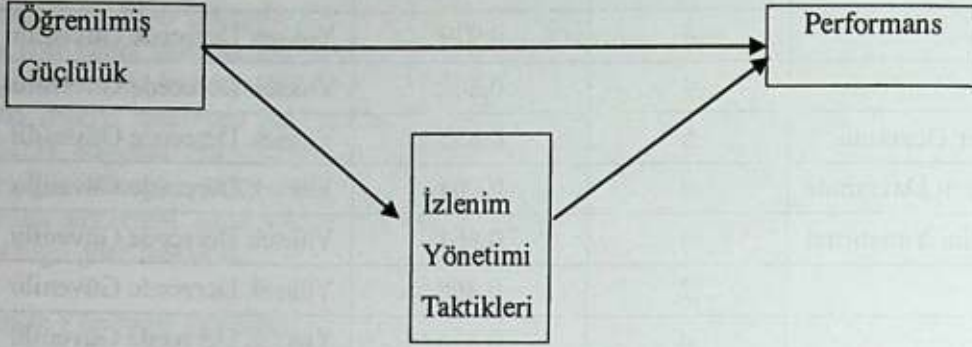
Tablo 3: İzlenim Yöntemi Ölçeği Güvenirlik Sonuçları

	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa	Güvenirlik
Kendine Acındırmaya Çalışma	8	0,791	Oldukça Güvenilir
Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye Çalışma	5	0,754	Oldukça Güvenilir
Kendini Örnek Bir Personel Gibi Gösterme	4	0,616	Oldukça Güvenilir
Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışma	3	0,719	Oldukça Güvenilir
İşine Sahip Çıkmaya Çalışma	2	0,740	Oldukça Güvenilir

III.3 Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Öğrenilmiş güçlülüğün performans üzerindeki etkisi ve izlenim yönetimi taktiklerinin aracılık rolünün incelendiği bu araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

- H1: Çalışanların öğrenilmiş güçlülükleri ile performansları arasında ilişki vardır.
- H2: Çalışanların öğrenilmiş güçlülükleri ile izlenim yönetimi taktikleri arasında ilişki vardır.
- H3: Çalışanların izlenim yönetimi taktikleri ile performansları arasında ilişki vardır.
- H4: Çalışanların izlenim yönetimi taktikleri, öğrenilmiş güçlülük ile performans arasındaki ilişkide aracılık rolü oynar.



Şekil 1: Araştırma Modeli

IV. BULGULAR

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 22 programında analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Demografik Özellikler Frekans ve Yüzde Dağılımları

Özellikler	f	%	Özellikler	f	%
Cinsiyet			Eğitim Düzeyi		
Kadın	76	69,1	Önlisans	23	20,9
Erkek	34	30,9	Lisans	80	72,7
			Lisansüstü	7	6,4
Yaş			Hizmet Yılı		
20-30 yaş arası	31	28,2	0-5 yıl	45	40,9
30-40 yaş arası	59	53,6	5-10 yıl	43	39,1
40-50 yaş arası	20	18,2	10-15 yıl	22	20,0
Medeni Durum					
Evli	43	39,1			
Bekar	67	60,9			

Öğrenilmiş güçlülük ölçeği ile performans ölçeği arasındaki ilişkilerin incelenmesine ilişkin olarak yapılan analizler sonucunda, öğrenilmiş güçlülüğün alt boyutlarından planlı davranma ve bağlamsal performans arasında %21,5 oranında düşük güçte, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bunun dışında öğrenilmiş güçlülük ölçeği ve performans ölçeğinin diğer alt boyutları arasında ise anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Bu bulgu çerçevesinde araştırmanın H1 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 5: Öğrenilmiş Güçlülük ve Performans Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

		Bağlamsal Performans Görev Performansı	
Planlı Davranma	r	0,215	0,057
	p	0,024*	0,554
Ruh Hali Denetimi	r	0,032	-0,043
	p	0,742	0,659
İstenmeyen Düşünceler Denetimi	r	0,039	-0,037
	p	0,684	0,699
Dürtü Denetimi ve Planlı Davranma	r	0,088	0,015
	p	0,362	0,875
Yeterli Olma ve Kendini Yatıştırma	r	0,094	0,02
	p	0,329	0,837
Ağrı Denetimi	r	0,116	0,027
	p	0,226	0,781
Erteleme	r	0,179	0,072
	p	0,061	0,457
Yardım Arama	r	-0,013	-0,068
	p	0,896	0,48
İyiye Yorma	r	0,017	0,037
	p	0,86	0,701
Dikkatli Yönlendirme	r	0,098	-0,03
	p	0,31	0,752
Esnek Planlama	r	-0,039	-0,001.
	p	0,686	0,993
Denetleyici Aramadır	r	-0,024	-0,097
	p	0,806	0,315

Yapılan analiz sonucunda öğrenilmiş güçlülük ölçeği ve izlenim yönetimi ölçeğinin diğer alt boyutları arasında ise anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Bu bulgu çerçevesinde araştırmanın H2 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 6: Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği ve İzlenim Yöntemi Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

		Kendine Acındırmaya Çalışma	Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye Çalışma	Kendini Örnek Bir Personel Gibi Gösterme	Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışma	İşine Sahip Çıkmaya Çalışma
Planlı Davranma	r	0,045	0,006	0,026	0,047	0,038
	p	0,642	0,95	0,784	0,623	0,692
Ruh Hali Denetimi	r	0,104	0,091	0,076	0,104	0,130
	p	0,277	0,343	0,43	0,281	0,177
İstenmeyen Düşünceler Denetimi	r	0,072	0,057	0,102	0,091	0,115
	p	0,457	0,551	0,291	0,346	0,233
Dürtü Denetimi ve Planlı Davranma	r	0,129	0,072	0,050	0,104	0,088
	p	0,18	0,453	0,604	0,279	0,363
Yeterli Olma ve Kendini Yatıştırma	r	0,129	0,069	0,037	0,120	0,117
	p	0,180	0,472	0,698	0,211	0,223
Ağrı Denetimi	r	0,096	0,034	0,06	0,108	0,086
	p	0,318	0,728	0,534	0,261	0,370
Erteleme	r	0,025	0,011	0,054	0,034	0,005
	p	0,792	0,906	0,576	0,726	0,961
Yardım Arama	r	0,027	0,003	0,042	0,009	0,028
	p	0,780	0,978	0,666	0,923	0,768
İyiye Yorma	r	0,135	0,145	0,134	0,129	0,167
	p	0,161	0,13	0,162	0,181	0,082
Dikkatli Yönlendirme	r	0,102	0,077	0,106	0,133	0,131
	p	0,290	0,423	0,272	0,165	0,174
Esnek Planlama	r	-0,014	-0,039	0,02	-0,036	-0,069
	p	0,881	0,686	0,832	0,707	0,474
Denetleyici Arama	r	0,071	0,066	0,092	0,065	0,098
	p	0,461	0,495	0,34	0,498	0,307

Yapılan analiz sonucunda izlenim yönetimi ölçeğinin alt boyutlarından “kendine acındırmaya çalışma” ile bağlamsal performans arasında %19 oranında düşük güçte ($p=0,047$) negatif yönlü anlamlı bir ilişki, “kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma” ve bağlamsal performans arasında %20,8 oranında düşük güçte ($p=0,029$) negatif yönlü anlamlı bir ilişki ve “işine sahip çıkmaya çalışma” ve bağlamsal performans arasında %19,7 oranında düşük güçte ($p=0,039$) negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bunlar dışında izlenim yönetimi ölçeğinin diğer alt boyutları ile bağlamsal ve görev performansı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu bulgulardan hareketle H3 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 7: İzlenim Yöntemi Ölçeği Alt Boyutları ve Performans Ölçeği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

		Bağımsal Performans	Görev Performans
Kendine Acındırmaya Çalışma	r	-0,190	-0,136
	p	0,047*	0,156
Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye Çalışma	r	-0,112	-0,034
	p	0,244	0,724
Kendini Örnek Bir Personel Gibi Gösterme	r	-0,176	-0,133
	p	0,066	0,167
Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışma	r	-0,208	-0,18
	p	0,029*	0,06
İşine Sahip Çıkmaya Çalışma	r	-0,197	-0,167
	p	0,039*	0,081

Aracılık testi yapılırken Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı mantıksal süreçte göre; (1) Bağımsız değişken aracı değişkeni etkilemeli; (2) Bağımsız değişken bağımlı değişkeni etkilemeli; (3) Aracı değişken dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin gücü azalmalıdır. Buradan hareketle yapılan analiz sonucunda öğrenilmiş güçlülüğün performans üzerinde anlamlı etkisi bulunmadığından aracılık testi için gereken koşullar sağlanamadığı kanaatine varılmıştır. Bu durumda öğrenilmiş güçlülük ile performans arasındaki ilişkide izlenim yönetimi taktiklerinin aracılık rolü olmadığı anlaşılmıştır. Bu çerçevede H4 hipotezi desteklenmemiştir.

V. SONUÇ VE TARTIŞMA

Öğrenilmiş güçlülüğün performans üzerindeki etkisi ve izlenim yönetimi taktiklerinin aracılık rolünün incelendiği, İstanbul'da özel bir bankada gerçekleştirilen bu çalışmada dört hipotez öne sürülmüş ve test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda banka çalışanlarında öğrenilmiş güçlülüğün alt boyutu olan planlı davranma ile bağımsal performans arasında düşük güçte pozitif yönlü ($r = 0,215$, $p = 0,024$) anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öğrenilmiş güçlülüğün diğer alt boyutları ile performans arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu bulgulardan hareketle banka çalışanlarının öğrenilmiş güçlülükleri ile performansları arasında ilişki olduğuna ilişkin hipotez desteklenmemiştir.

Temel amacı, öğrenilmiş güçlülüğün performansa olan etkisini incelemek ve söz konusu etkide izlenim yönetimi taktiklerinin aracı rolünü belirlemek olan çalışmada, öğrenilmiş güçlülüğün performans üzerinde anlamlı etkisi bulunmadığından aracılık testi için gereken koşullar sağlanamadığı kanaatine varılarak öğrenilmiş güçlülük ile performans arasındaki ilişkide izlenim yönetimi taktiklerinin aracılık rolü olmadığı anlaşılmıştır.

Öğrenilmiş güçlülük bağlamında literatürdeki çalışmalar genellikle öğrenciler, öğretmenler, sağlık sektörü çalışanları veya sağlık kurumu hizmetlerinden faydalanan hasta, yaşlı ve engellilerle yapılmış olmakla birlikte banka çalışanları bazında yapılan çalışmaya rastlanmamıştır.

Elde edilen bulguların yanında bu araştırmanın da bir takım sınırlılıkları bulunmaktadır. Bunlardan biri araştırmanın örneklem sayısı ile ilgilidir ($n=110$). Araştırmanın sınırlı sayıda denek üzerinde yapılmış olması, araştırma sonuçları hakkında genellemede bulunulmasını engellemektedir. Diğer bir sınırlılık zaman kısıtı nedeniyle örneklemenin tek bir örgütün çalışanlarından seçilmiş olmasıdır. Bu nedenle bulgular araştırmanın örneklem yapısı ve örneklemenin yapıldığı örgütün sosyal yapısı da göz önüne alınarak incelenmelidir. Bu bağlamda benzer modellerin daha geniş örneklemelerde ve bankacılık dışında farklı sektör işletmelerinde de incelenmesi konu ile ilgili daha geniş bir perspektifte yoruma olanak sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akgün, S. "The Effects of Situation and Learned Resourcefulness on Coping Responses", *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 32, 5, 441-448.
- Baron, R.M., Kenny, D. A. The moderator mediator variable distinction in social psychological research, 1986, 1173-1182.
- Basım, H. N., Tatar, İ. "Kamuda İzlenim Yönetimi: Karşılaştırmalı Bir Çalışma", *Amme İdaresi Dergisi*, 39, 4, Ankara, 2006, 225-244.
- Bingöl, D. İnsan kaynakları yönetimi, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul, 2003.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H. "Measuring impression management in organizations: A scale development based on the Jones and Pittman Taxonomy", *Organizational Research Methods*, 2, 1999, 187-206.
- Çakır, Ö. Öğrenilmiş Güçlülük ve Çalışma Yaşamı, Çalışma Yaşamında Davranış, Umuttepe Yayınları, İzmir, 2009, 147-165.
- Dağ, İ. "Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği'nin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliliği ve Geçerliliği", *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2, 4, 1991, 269-274.
- Demir, K. Türkiye'deki Resmi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İzlenim Yönetimi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2002.
- Doğan, Y. Organizasyonlarda Pozitif ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Kayseri'de Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, 2005.
- Drory, A., Zaidman, N. "Impression Management Behavior: Effects of the Organizational System", *Journal of Managerial Psychology*, 22, 3, 2007, 290-308.
- Foster, J. J. Data Analysis. Thousand Oaks: Sage, 2002.
- Gardner, W.L. "Lessons in Organizational Dramaturgy: The Art of Impression Management", *Organizational Dynamics*, 21,1, 1992, 33-46.
- Goodman, S. A., Svyantek, D. J. "Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter", *Journal of Vocational Behavior*, 55,1999, 254-275.
- Gürbüz, S., Yüksel, M. "Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9, 2, İstanbul, 2008, 174-190.
- Jones, E. E., Pittman, T.S. "Toward a General Theory of Strategic Self-presentation", Ed. Suls J., *Psychological Perspectives on the Self*, Hillsdale: Lawrence Erlbaum, 1982, 231-261.
- Kalaycı, Ş. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayınevi, Ankara, 2006, 74
- Kale, E. "Konaklama İşletmelerinde Öz Uyumun İş Performansına Etkisi: Yaşam Doyumunun Aracı Rolü", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 21, 2013, 117-133.
- Kennett, D. J. "Academic Self-management Counselling: Preliminary Evidence for the Importance of Learned Resourcefulness on Program Success", *Studies on Higher Education*, 19, 3, 1994, 295-307.
- Kennett, D. J., Keefer, K. "Impact of Learned Resourcefulness and Theories of Intelligence on Academic Achievement of University Students: An Integrated Approach", *Educational Psychology*, 26, 3, 2006, 441-457.
- Öcal, H., Karakılıç, N.Y. "Liderlik Tarzı, Strateji Seçimi ve Performans İlişkisi", 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2013, 30.
- Özdevecioğlu, M., Kanıgür, S. "Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri", *KMU İİBF Dergisi*, Yıl:11, Sayı:16, 2009, 53-83.
- Rosenbaum, M. A. "Schedule for assessing self-control behaviors: Preliminary findings", *Behavioral Therapy*, 11, 1980, 109-121.
- Sadler, M. E., Hunger, J. M., Miller, C.J. "Personality and Impression Management: Mapping the Multidimensional Personality Questionnaire onto 12 Self-Presentation Tactics", *Personality and Individual Differences*, 48, 5, 2010, 623-628.
- Schutz, A. "Assertive, Offensive, Protective and Defensive Styles of Self-Presentation: A Taxonomy", *The Journal of Psychology*, 132, 6, 1998, 611-628.
- Smith, L., Davids, K. "Uncertainty and Resourcefulness in Performance Environments: A Theoretical Notes", *European Work and Organizational Psychologist*, 2, 4,1992, 331-344.