

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı
Spor Yönetimi Bilim Dalı

**SPOR ÖRGÜTÜ ÇALIŞANLARININ PSİKOLOJİK İYİ
OLMA DURUMLARI İLE İZLENİM YÖNETİMİ
DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Yüksek Lisans

YASEMİN ÜLVAN

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Harun AYAR

İstanbul - 2024

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Yasemin ÜLVAN

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : Spor Örgütü Çalışanlarının Psikolojik İyi Olma Durumları ile İzlenim Yönetimi Davranışları Arasındaki İlişki

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi : 11.01.2024

Sayfa Sayısı : 94

Tez Danışmanları : Dr. Öğr. Üyesi Harun AYAR

Dizin Terimleri : Hizmet, Spor Hizmeti, Psikolojik İyi Olma, İzlenim Yönetimi.

Türkçe Özet : Bu çalışmanın temel amacı spor örgütü çalışanlarının psikolojik iyi olma ile izlenim yönetimi düzeyleri arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyinin değerlendirilmesidir. Çalışmanın bir diğer amacı ise çalışanların demografik özelliklerine göre psikolojik iyi olma ve izlenim yönetimi düzeylerinin incelenmesidir.

Dağıtım Listesi : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2.YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Yasemin ÜLVAN

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı
Spor Yönetimi Bilim Dalı

**SPOR ÖRGÜTÜ ÇALIŞANLARININ PSİKOLOJİK
İYİ OLMA DURUMLARI İLE İZLENİM YÖNETİMİ
DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Yüksek Lisans

YASEMİN ÜLVAN

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Harun AYAR

İstanbul - 2024

BEYAN

Yapmış olduğum tez çalışmasının tümüyle kişisel çalışmam olduğunu, tezin planlama kısmından yazım kısmına kadar tüm aşamalarda etiğe uygun olmayan davranışlarımın olmadığını, tez çalışmamdaki tüm bilgileri akademik ve etik kurallar içerisinde elde ettiğimi ve tez çalışması esnasında faydalanmakta olduğum bütün bilgi ve yorumlara da kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

Yasemin ÜLVAN

.../.../2024



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Yasemin ÜLVAN'ın “**Spor Örgütü Çalışanlarının Psikolojik İyi Olma Durumları ile İzlenim Yönetimi Davranışları Arasındaki İlişki**” adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı, Spor Yönetimi Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan

Doç. Dr. Mustafa Can KOÇ

İmza

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Harun AYAR
(Danışman)

İmza

Üye

Doç. Dr. Aydın PEKEL

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2024

İmzası

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu çalışmanın amacı spor hizmet işletmelerinde yönetici, antrenör ve üyelik hizmetleri personeli olarak görev yapan bireylerde psikolojik iyi olma düzeyleri ile izlenim yönetimi davranışları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesidir. Diğer bir amacı ise seçilmiş değişkenlerin; cinsiyet, yaş, eğitim, mesleki tecrübe, kurumdaki görev, spor yapma ve hizmet içi eğitim alma durumlarına göre arasındaki farklılıkların incelenmesidir. Araştırma nicel araştırma yöntemlerine göre tasarlanmış olup ilişkisel tarama karşılaştırma modeli tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde kamu ve özel spor işletmelerinde görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Örneklemi ise kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen (n=289) gönüllü katılımcı oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplamak amacıyla, online anket uygulaması şeklinde Google Formlar platformu kullanılmıştır. Katılımcılara kişisel bilgi formu, psikolojik iyi olma ölçeği ve izlenim yönetimi ölçekleri uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 22 paket programına girilerek, analizler bu program vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir. Dağılım normalliği belirlenmesinde basıklık ve çarpıklık değerlerinden yararlanılmıştır. Bağımsız iki grup karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla grup karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi ve Welch istatistiği kullanılmıştır. Çoklu karşılaştırmalar için bonferroni çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Elde edilen değerlerin anlamlı olup olmadığının yorumlanmasında 0.05 anlamlılık düzeyi ölçüt olarak kullanılmıştır.

Sonuç olarak; Katılımcıların yaş değişkenine göre psikolojik iyi olma ve izlenim yönetimi alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre erkeklerin kadınlara göre psikolojik iyi olma ve izlenim yönetimi alt boyutlarından bireysel gelişim, yaşam amaçları ve öz kabul puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumlarına göre spor işletmesi çalışanlarının psikolojik iyi olma düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun lisans ile lise ve dengi ve lisans üstü eğitim düzeyi arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. İzlenim yönetimi alt boyutları düzeyinde lise ve dengi ile lisans, Lisansüstü ile ön lisans eğitim düzeyi arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Katılımcıların mesleki tecrübelerine göre psikolojik iyi olma ve izlenim yönetimi alt boyutları düzeyinde anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu

farklılığın psikolojik iyi olma düzeyinde 1-3 ve 4-6 yıl ile 10 yıl ve üzeri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Mesleki tecrübe değişkenine göre izlenim yönetimi alt boyutları düzeyinde 1-3 yıl ile 7-9 ve 10 yıl üzeri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Kurumda çalışma yılına göre psikolojik iyi olma ve izlenim yönetimi alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Spor işletmesi çalışanlarının görevlerine göre psikolojik iyi olma alt boyutlarından özerklik, çevresel hakimiyet, diğerleriyle olumlu ilişkiler, yaşam amaçları ve öz kabul alt boyutlarında antrenör ve yöneticiler arasında, bireysel gelişim alt boyutunda üyelik hizmetleri ve yöneticiler ile antrenörler arasında yapılan istatistiksel analizler sonucunda anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Hizmet içi eğitim alma durumlarına göre spor işletmesi çalışanlarının psikolojik iyi olma ve izlenim yönetimi alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın psikolojik iyi olma alt boyutları düzeyinde çevresel hakimiyet, diğerleriyle olumlu ilişkiler, yaşam amaçları, öz kabul, izlenim yönetimi alt boyutları düzeyinde kendini acındırmaya çalışma ile kendini örnek personel göstermeye çalışma alt boyutlarında olduğu tespit edilmiştir. Spor işletmesi çalışanlarının spor yapma durumuna göre psikolojik iyi olma ve izlenim yönetimi alt boyutlarında düzenli spor yapanlar ile hiç spor yapmayanların istatistiksel açıdan anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Spor işletmesi çalışanlarının psikolojik iyi olma ve izlenim yönetimi düzeyleri arasında orta ve zayıf yönde negatif bir ilişki olduğu, çalışanların işletme içerisinde psikolojik iyi olma düzeylerinin arttıkça izlenim yönetimi davranışlarının azaldığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik iyi oluş, İzlenim yönetimi, Spor örgütü

SUMMARY

The aim of this study is to evaluate the relationship between psychological well-being levels and impression management behaviors of individuals working as managers, coaches and membership services personnel in sports service businesses. Another aim is to examine the differences between the selected variables according to gender, age, education, professional experience, position in the organization, doing sports and receiving in-service training. The research was designed according to quantitative research methods and the relational screening comparison model was preferred. The population of the research consists of employees working in public and private sports enterprises in Istanbul. The sample consists of (n=289) volunteer participants determined by convenience sampling method. In order to collect data in the study, Google Forms platform was used as an online survey application. Personal information form, psychological well-being scale and impression management scales were applied to the participants. The data obtained were entered into the SPSS 22 package program and the analysis was carried out through this program. Distribution normality was analyzed using kurtosis and skewness values. T-test was used for two independent group comparisons, one-way analysis of variance and Welch statistics were used for more than two group comparisons. Bonferroni multiple comparison test was used for multiple comparisons. A significance level of 0.05 was used as a criterion for interpreting whether the values obtained were significant or not.

As a result, it was determined that there was no statistically significant difference in the psychological well-being and impression management sub-dimensions according to the age variable of the participants. According to the gender variable, it was determined that there was a statistically significant difference in the scores of individual development, life goals and self-acceptance from the psychological well-being and impression management sub-dimensions of men compared to women. It was determined that there was a statistically significant difference in the psychological well-being level of sport business employees according to their educational level. It is seen that this situation is due to the difference between undergraduate, high school and equivalent and postgraduate education level. At the level of impression management sub-dimensions, it is seen that it is due to the difference between high school and equivalent and undergraduate, graduate and associate degree education level. It was determined that there was a significant difference in the level of psychological well-

being and impression management sub-dimensions according to the professional experience of the participants. It is seen that this difference is due to the difference between 1-3 and 4-6 years and 10 years and above at the level of psychological well-being. According to the professional experience variable, it is seen that there is a significant difference between 1-3 years, 7-9 and 10 years and above at the level of impression management sub-dimensions. It was determined that there was no statistically significant difference in the sub-dimensions of psychological well-being and impression management according to the years of working in the organization. Autonomy from psychological well-being sub-dimensions according to the duties of sport business employees. It was determined that there were significant differences between coaches and managers in the sub-dimensions of autonomy, environmental dominance, positive relationships with others, life goals and self-acceptance, and between membership services and managers and coaches in the sub-dimension of individual development. It was determined that there was a statistically significant difference in the psychological well-being and impression management sub-dimensions of sport business employees according to their in-service training status. This difference was found to be in the sub-dimensions of environmental dominance, positive relationships with others, life goals, self-acceptance at the level of psychological well-being sub-dimensions, and in the sub-dimensions of trying to pity yourself and trying to show yourself as an exemplary personnel at the level of impression management sub-dimensions. It has been determined that there is a statistically significant difference between those who regularly do sports and those who never do sports in psychological well-being and impression management sub-dimensions. It was determined that there is a moderate and weak negative relationship between psychological well-being and impression management levels of sport business employees, and as the psychological well-being levels of employees increase, impression management behaviors decrease.

Keywords: Psychological well-being, Impression management, Sport organization

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
SUMMARY	iii
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	vii
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
GRAFİKLER LİSTESİ.....	x
ÖNSÖZ	xi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM GENEL BİLGİLER

1.1. Hizmet Kavramı	5
1.2. Spor Hizmeti Kavramı.....	5
1.3. Spor Hizmet İşletmeleri Kavramı.....	7
1.4. Kurumsal Temeller ve İlgili Literatür.....	8
1.4.1. Psikolojik İyi Oluş Kavramı ve İlgili Literatür	8
1.4.2. Öznel İyi Oluş	9
1.4.3. Psikolojik İyi Oluş.....	11
1.4.4. Çok Boyutlu İyi Oluş Modeli	14
1.4.4.1. Kendini kabul.....	14
1.4.4.2. Başkalarıyla olumlu ilişkiler	14
1.4.4.3. Özerklik.....	15
1.4.4.4. Çevresel uzmanlık (hakimiyet).....	15
1.4.4.5. Hayattaki (yaşamdaki) amaç.....	15
1.4.4.6. Kişisel gelişim.....	15
1.4.5. Otantik Mutluluk Teorisi	16
1.4.6. Otantik Mutluluk Teorisinden Beş Boyutlu Refah Modeline Geçiş	18
1.4.6.1. Olumlu duygular	18
1.4.6.2. Bağlanma (engagement)	19
1.4.6.3. Olumlu ilişkiler (positive relationships)	19
1.4.6.4. Anlam (mening).....	20
1.4.6.5. Başarı (accomplishment)	20

1.4.7. Ryff' nın Psikolojik İyi Olma Modeli.....	21
1.5. İzlenim Yönetimi.....	21
1.5.1. İzlenim Yönetim Taktikleri	23
1.5.1.1. Kendini tanıtmaya yönelik taktikler.....	24
1.5.1.2. Savunma taktikleri	27
1.5.2. İzlenim Yönetiminin Başarısızlığı.....	29

İKİNCİ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli	30
2.2. Evren Ve Örneklem	30
2.3. Veri Toplama Araçları.....	30
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu	30
2.3.2. Psikolojik İyi Olma Ölçeği.....	31
2.3.3. İzlenim Yönetim Ölçeği	31
2.4. Verilerin Analizi	32

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	58
KAYNAKÇA	62
EKLER	65

KISALTMALAR

N	: Kişi sayısı
P	: Anlamlılık Düzeyi
SS	: Standart Sapma
SPSS	: Statistical Package For The Social Sciences
X	: Ortalama



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	33
Tablo 2. Katılımcıların ölçeklerden aldığı çarpıklık-basıklık ve kolmogrov smirnov testi anlamlılık düzeyi sonuçları	34
Tablo 3. Ölçeklerin güvenilirliğine ilişkin analiz sonuçları	35
Tablo 4. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların cinsiyete göre karşılaştırılması	36
Tablo 5. Katılımcıların yaşlarına göre ölçeklerden aldıkları puanların karşılaştırılması	38
Tablo 6. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların mesleki tecrübeye göre karşılaştırılması	40
Tablo 7. Katılımcıların eğitim durumuna göre ölçeklerden aldıkları puanların karşılaştırılması	43
Tablo 8. Katılımcıların çalışılan göreve göre ölçeklerden aldıkları puanların karşılaştırılması.....	46
Tablo 9. Katılımcıların spor yapma durumuna göre ölçeklerden aldıkları puanların karşılaştırılması	48
Tablo 10. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların hizmet içi eğitim alma durumuna göre karşılaştırılması	49
Tablo 11. Katılımcıların kurumda çalışma yılına göre ölçeklerden aldıkları puanların karşılaştırılması	52
Tablo 12. Psikolojik İyi Olma Ölçeği ve İzlenim Yönetimi Ölçeği Arasındaki İlişki	54

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Psikolojik İyi Oluşun Boyutları ve Teorik Temelleri (Ryff ve Singer, 2008)13



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Histogram	65
Grafik 2. Normal Q-Q Plot of Özerklik	65
Grafik 3. Çevresel Hakimiyet	66
Grafik 4. Normal Q-Q Plot Of Çevresel Hakimiyet	66
Grafik 5. Bireysel Gelişim	67
Grafik 6. Normal Q-Q Plot Of Bireysel Gelişim	67
Grafik 7. Diğerleri ile Olumlu İlişkiler	68
Grafik 8. Normal Q-Q Plot Of Diğerleri ile Olumlu İlişkiler	68
Grafik 9. Yaşam Amaçları	69
Grafik 10. Normal Q-Q Plot Of Yaşam Amaçları	69
Grafik 11. Öz Kabul	70
Grafik 12. Normal Q-Q Plot Of Öz Kabul.....	70
Grafik 13. Psikolojik İyi Olma Ölçeği	71
Grafik 14. Normal Q-Q Plot Of Psikolojik İyi Olma Ölçeği	71
Grafik 15. Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye	72
Grafik 16. Normal Q-Q Plot Of Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye	72
Grafik 17. Kendini Acındırmaya Çalışma.....	73
Grafik 18. Normal Q-Q Plot Of Kendini Acındırmaya Çalışma.....	73
Grafik 19. Kendini Örnek Personel Olarak Gösterme	74
Grafik 20. Normal Q-Q Plot Of Kendini Örnek Persinel Göstermeye Çalışma	74
Grafik 21. Kendi Önemi Zorla Fark Ettirmeye Çalışma.....	75
Grafik 22. Normal Q-Q Plot Of Kendi Önemi Zorla Fark Ettirmeye Çalışma.....	75
Grafik 23. İşine Sahip Çıkmaya Çalışma.....	76
Grafik 24. Normal Plot Of İşine Sahip Çıkmaya Çalışma.....	76
Grafik 25. İzlenim Yönetimi Ölçeği	77
Grafik 26. Normal Q-Q Plot Of İzlenim Yönetimi Ölçeği	77

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde;

Yüksek Lisans eğitimim süresince emeği ve katkısı olan tüm hocalarıma ve Danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Harun AYAR' a teşekkür ederim.

Tüm bilgi ve birikimleri ile araştırma konusunun belirlenmesi ve hazırlanıp ilerlemesi aşamasındaki katkılarından ötürü Sn. Doç. Dr. Aydın PEKEL' e teşekkürü bir borç bilirim.

Eğitim hayatımdaki katkılarının yanı sıra hayatın her alanında beni yalnız bırakmayarak zorluklara göğüs germemi sağlayan çok kıymetli dostlarımla her birine, pes etmeme asla izin vermeyen saygıdeğer meslektaşım Öner GÖKTEBE 'ye, varlığı ile bana güç veren biricik oğlum Y. Furkan ATALAY' a sonsuz şükranlarımı sunarım.

Yasemin ÜLVAN

GİRİŞ

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı; spor örgütü çalışanlarının psikolojik iyi olma düzeyleri ile izlenim yönetimi davranış düzeyleri arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyinin değerlendirilmesidir. Çalışmanın bir diğer amacı ise çalışanların demografik özelliklerine göre psikolojik iyi olma ile izlenim yönetimi davranışları düzeyleri arasında farklılık olup olmadığının incelenmesidir.

Araştırmanın Önemi

Araştırmanın İstanbul ili içerisindeki spor örgütü çalışanlarının psikolojik iyi olma durumu ile izlenim yönetimi davranış düzeylerinin arasındaki ilişkiyi demografik değişkenlere göre incelendikten sonra mevcut durumun değerlendirileceği, spor işletmelerinin daha verimli ve daha iyi hale getirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Benzer bir çalışmanın alanyazında bulunmaması nedeniyle bu alanda yapılacak çalışmalara örnek teşkil ederek yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Problemi

İşletmelerin başarısı ve verimli bir çalışma ortamı sağlanabilmesi tüm kademelerdeki çalışanların kendilerini iyi hissetmelerine, sağlıklı iletişim ve etkileşim kurabilmelerine bağlıdır. İlişkilerde yaşanan yetersizlik ya da becerisizlik bireyin hem iç dünyasında hem de sosyal çevre ile etkileşiminde uyumsuzluklara neden olabilmektedir. Psikolojik iyi olma bireyin algıladığı yaşam kalitesini nasıl değerlendirdiği ile ilgilidir. İnsan etrafındaki dünyayı anlamak ister ve bu dünyaya ayak uydurarak uyum sağlamak amacıyla çabalar. Bu nedenle Psikoloji insan hayatının her anında eğitimden, sağlıktan, işten, anlayıştan, sevgiden bahsedilirken daha tatmin edici bir yaşam amacıyla salt insanlara yardım etmenin ötesine geçer ve çoğunluğu oluşturan normal insanların, hedefleri doğrultusunda önemli tavsiyelere, örneklemelere ve yardım ihtiyaçlarına cevap vermektedir. Gerekğinde bu yardımları bulamayan insanlar genel olarak olumsuz insan modeli oluşturur. Normal insanların olumlu yönlerinin geliştirilmesiyle daha etken, üretken ve verimli hale gelmelerine katkı sağlanabilir. Tüm bunların yanında bilimsel çalışma alanında artık psikolojik iyi oluş, iş hayatı, arkadaş ortamı ve sosyal ortamlar gibi hayatın büyük bölümünü kapsayan süreçleri incelenmeye başlayarak bu konularda ilerlemeler kaydetmektedir

(Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). İnsanın çoğu anı iletişim halinde geçmektedir ve insanların karşılıklı ilişki kurabilmeleri iletişimle mümkündür (Cüceloğlu 2006). Andersen ve Taylor (2006), kişilerarası etkileşim başladığında bireylerin kimliklerini ortaya koyarken, bazılarında izlenimlerini farklı olarak yansıtmaya ile izlenim yönetimi uygulamaya çalıştıklarını açıklamıştır. Olumlu ya da olumsuz izlenimlerin insan ilişkilerinde oynadığı role bakılmaksızın, ilişkilerin bu izlenimler doğrultusunda kalıcılaştığını savunan görüşler vardır (Schlenker 1980). Ryff (2008): Psikolojik iyi olma kavramını oluşturan alt boyutların ölçekteki karşılıklarından Çevresel Hâkimiyet'i; Bireyin kişisel ve ruhsal koşullarına uygun bir çevre yaratma ve seçme becerisi olarak tanımlarken, Diğerleriyle olumlu ilişkileri ise; Başkalarıyla açık ve güvenli ilişkiler kurma güçlü empati ve sevgi duyguları olarak tanımlanmıştır. Leary ve Kowalski (1990)'nin İzlenim yönetimi bileşenlerinden izlenim motivasyonu: insanların kazanımlarını en üst düzeye çıkartmak, kendilerine olan güvenlerini korumak ve / veya istenen öz kimliği oluşturmak istediklerinden kendileri hakkında bireylerin zihninde olumlu bir imaj oluşturma çabaları olarak tanımlanmıştır. Tüm bu psikolojik iyi olma alt boyutları ve izlenim yönetimi tanımları çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri ve izlenim yönetimi durumlarının ne yönde olduğu sorusunu akla getirmektedir. Psikolojik iyi olma ve izlenim yönetimi ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Ancak bunlar arasındaki ilişki ile ilgili yeterli bir çalışma mevcut değildir. Çalışanların durumlarının tespit edilmesiyle psikolojik iyi olma düzeylerinin daha iyi hale getirilmesi ve insanların terfi, görevlendirme gibi çeşitli amaçları doğrultusunda rol yapma, olduğundan farklı görünmeye çalışma gibi durumlara başvurmalarının önüne geçilmesi, İşletme çalışanlarının daha etkili ve verimli çalışması noktasında katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Spor işletmelerinde çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri ve izlenim yönetimi davranışlarının belirlenmesiyle işletmelerin nasıl bir tutum sergilemesi gerektiği yönünde bir öngörüye sahip olmalarına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda spor örgütü çalışanlarının psikolojik iyi olma düzeyleri ile izlenim yönetimi durumları arasında ilişki olup olmadığı varsa yönü ve düzeyi merak edilmiştir.

Alt Problemler

1. Alt Problem Cümlesi: Spor örgütü çalışanlarının yaşları ile Psikolojik iyi olma halleri ve izlenim yönetimi davranış düzeyleri anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

2. Alt Problem Cümlesi: Spor örgütü çalışanlarının cinsiyetleri ile Psikolojik iyi olma halleri ve izlenim yönetimi davranış düzeyleri anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

3. Alt Problem Cümlesi: Spor örgütü çalışanlarının eğitim düzeyi ile Psikolojik iyi olma halleri ve izlenim yönetimi davranış düzeyleri anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

4. Alt Problem Cümlesi: Spor örgütü çalışanlarının mesleği ile Psikolojik iyi olma halleri ve izlenim yönetimi davranış düzeyleri anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

5. Alt Problem Cümlesi: Spor örgütü çalışanlarının işyerindeki ünvanları ile Psikolojik iyi olma halleri ve izlenim yönetimi davranış düzeyleri anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

6. Alt Problem Cümlesi: Spor örgütü çalışanlarının kurumdaki çalışma yılı ile Psikolojik iyi olma halleri ve izlenim yönetimi davranış düzeyleri anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

7. Alt Problem Cümlesi: Spor örgütü çalışanlarının hizmet içi eğitim alma durumu ile Psikolojik iyi olma halleri ve izlenim yönetimi davranış düzeyleri anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

8. Alt Problem Cümlesi: Spor örgütü çalışanlarının spor yapma durumu ile Psikolojik iyi olma halleri ve izlenim yönetimi davranış düzeyleri anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

9. Alt Problem Cümlesi: Spor örgütü çalışanlarının Psikolojik iyi olma halleri ve izlenim yönetimi davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırmadaki katılımcıların oluşturduğu örneklemin, evreni temsil edebilecek yeterlilikte olduğu,
2. Araştırmada katılımcıların ankete vermiş olduğu yanıtların, kendileri açısından yansız, geçerli ve güvenilir yanıtlar olduğu varsayılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma İstanbul ilinde bulunan spor örgütlerinde çalışan yönetici, antrenör ve üyelik hizmetleri personeli ile sınırlı tutulmuştur.
2. Araştırma, katılımcıların uygulanan ölçekteki sorulara verdiği cevapların doğruluğu ile sınırlandırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. Hizmet Kavramı

Hizmet, herhangi bir kişinin işinin görülmesi veya insanların işine yarayan şeylerin yapılması anlamına gelmektedir. Genel anlamıyla hizmet için duyu organları ile hissedilmeyen soyut mallardır denilebilir. Tamamen soyut olarak ele alındığında depolama ve taşınma yapılmadan üreticiden tüketiciye doğrudan iletilirler. Mal ile hizmetin ayrılamaz iki unsur olduğu bilinir fakat hizmeti kendi başına mal şeklinde tanımlanmak kolay değildir. Üreticinin doğrudan tüketiciye aktardığı ve tüketici katılımının yüksek olduğu davranış olarak karşımıza çıkabilmektedir. Mülkiyet hakkı söz konusu değildir. Bir miktarı ve süresi vardır.

Ekonomide hizmet ürünsüz ve de ürün hizmetsiz olmaz. Üretilen ürünler bazı hizmetlerin neticesinde meydana gelmektedir. Hizmetlerin olmaması durumunda üründe ortadan kalkacaktır.

Hizmet kavramına bakıldığında; gıda, sağlık, eğitim ve spor gibi çok farklı alanlarda çeşitli faaliyetleri bünyesinde barındırmaktadır (Gelmez, 2016). Müşterileri doygunluğa ulaştırmak amacıyla, tüketicilerin ihtiyaçlarını karşılamak için sunulan “hizmet” kavramı birçok farklı şekilde tanımlanmıştır (Deniz ve Büyük 2017). Grönos (1994) hizmeti “ Üretici ve tüketici arasındaki iletişim sebebiyle anında probleme çözüm sağlayan, doğasından ötürü de soyut bir kavram şeklinde tanımlamıştır.

1.2. Spor Hizmeti Kavramı

Spor hizmeti kavram olarak anayasal düzen içerisinde değerlendirildiğinde, spor hizmetlerinin ülkemizde devletin anayasal vazifelerinden biri olduğu görülmektedir. Buna dayanarak anayasada gençliğin korunması ile ilgili olarak 58.madde ve buna ek olarak sporun geliştirilmesi için 59.madde’de gençlik ve spor hizmetlerinin devletin anayasal düzen içinde zorunlu görevlerinden olduğu anlaşılmaktadır (Uçar. 2015). Spor hizmetleri yasal olarak Gençlik ve Spor Bakanlığının görev ve yetkilerini içeren 1nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ve 3289 sayılı Gençlik ve Spor Hizmetleri kanunu kapsamında sunulmaktadır. Bununla birlikte spor hizmetlerinin desteklenmesi için birden fazla yönetmelik bulunmaktadır.

İçerisinde bulunduğumuz zamanda insanların rekreasyon ve spora olan ilgisi artmış teknolojiadaki hızlı ilerleyişle de spor bir endüstri haline dönüşmüştür. (Yıldız, 2009).

Spor hizmetlerinin içeriği detaylı incelendiğinde temel olarak ikiye ayrıldığı görülmektedir. Bunlar “seyir’e yönelik spor hizmetleri” ve “katılıma dayalı spor hizmetleri” olarak tanımlanmaktadır. Spora aşağıdan yukarıya bir piramit olarak bakıldığında en altında fiziksel aktivite ve etkinlikler bulunurken, orta kısmında amatör sporcuların olduğunu görebiliriz. Bununla birlikte bu sıranın en üstünde profesyonel sporcuların yer aldığı görülebilir. Sporun üst basamaklarına doğru baktığımızda seyir artmakla beraber katılım oranında azalma meydana geldiği bilinmektedir (Yıldız, 2009). Piramit yukarı yönlü gözlemlendiğinde seyir artarken katılımın azaldığı görülmüştür.

Seyir’e yönelik spor hizmetlerinde ise bu durumun spor basamağının orta ve üst kısmına daha fazla hitap ettiği görülmektedir. Organizasyonların fiziki takiplerinin yanı sıra teknolojik gelişmelerle birlikte birçok farklı ortamdan da takibi sağlanabilmektedir. Sosyal medya ve birçok iletişim aracının bu durumu oluşturduğu ve bu tür spor hizmetleri ile insanların çoğunlukla sosyalleşmeleri ve rekreatif bir faaliyet içinde hem serbest zamanlarını değerlendirdikleri hem de takımlarına destek olabildikleri görülmektedir.

Katılıma dayalı spor hizmetlerinde ise insanların aktif olarak herhangi bir spor dalında faaliyet göstermesi gerekmektedir. Spor dalında aktif olarak faaliyet göstermesi halinde bu tanım tam anlamıyla gerçekleşmiş olacaktır. Bu spor hizmetinden genel olarak bahsedilecek olursa kişisel ihtiyaçlarını gidermek amacıyla, giysi ve özel malzemelerin getirilmesi, fiziksel güce dayanması gibi unsurlarda kişinin hazır olması gerekmektedir. Katılıma dayalı spor hizmetlerinde kişilerin aktif olarak amatör, profesyonel ya da fiziksel etkinlik yapmak için katılım sağlamış olmaları yeterlidir.

Ülkemizde birçok spor hizmeti veren kurum bulunmaktadır. Gerek özel gerekse kamu kurumu olarak hizmet alabilme imkânı oldukça geniştir. Buna istinaden ülkemizde spor hizmeti veren kamu kurumlarına baktığımızda Gençlik ve Spor Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri, Halk Eğitim Merkezleri, federasyonlar, üniversiteler, yerel yönetimler ve Spor Toto

Teşkilatının spor hizmeti verdiğini görmekteyiz. Bunun devamı olarak özel kurumların spor hizmeti olarak, Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi, Türk Spor Vakfı, Türk Spor Yazarları Derneği, Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu, Spor Bilimleri Derneği, spor kulüpleri, örnek olarak gösterilebilmektedir.

1.3. Spor Hizmet İşletmeleri Kavramı

Spor hizmet işletmeleri vatandaşların spor gereksinimlerini karşılamak amacıyla kendi içerisinde idari yöneticisinden eğitmenine, mühendislerden teknik birimlerine kadar farklı branşlarda uzman meslek gruplarını bir araya getirerek vatandaşlara hizmet sunarlar. Farklı meslek gruplarına sahip insanlar bilgili oldukları alanda vatandaşların bekledikleri veya talep ettikleri spor hizmetlerini karşılamak için çalışırlar. Spor hizmet işletmeleri kamu ya da özel fark etmeksizin farklı yaş gruplarında birçok insana hizmet sunmaktadır. Spor hizmet işletmelerinin yönetsel şekli aslında genel işletmecilikle hemen hemen aynı prensiplere sahiptir (İmamoğlu ve Ekenci 2002).

Spor hizmet işletmeleri özel ya da kamu fark etmeksizin bir yapılanma oluşturarak insanların spor ihtiyacını karşılamak maksadıyla, farklı türden organizasyonlar düzenlemek için donatılan kurumlardır (Ramazanoğlu ve Öcalan 2005).

Günümüzde dünyada kısıtlı ekonomilere sahip birçok ülkede bile sportif organizasyonlar ve spor ile ilgili tüketim malzemeleri sürekli ekonomiye fayda sağlayan bir sektör haline gelmiştir. Bu tüketim malzemeleri (spor kıyafetleri, gıdalar, araçlar vb.) insanların aldığı sıradan ürünler haline gelmiştir (Serarslan 2005). Tüm spor işletmelerinin birtakım görevlerinin olduğu ve bu görevleri yerine getirmekle yükümlü olduğu, aynı zamanda bu görevlerin kendi içerisinde ki yapı ile alakalı olduğunun vurgusu alan yazında vurgulanmıştır (Nagel ve ark 2004).

Spor hizmet işletmeleri belli bir süre sonra spora has amaçlara yönelmiş ve başarı elde etme, eğitim, eğlence, takım olma duygusu gibi hedefleri baz alarak yoluna devam etmişlerdir. Tüm bunların yanı sıra spor hizmet işletmeleri hedeflerini süreç içerisinde büyütmüş ve buna özel yaklaşımlarla beraber yol almaya devam etmişlerdir.

1.4. Kurumsal Temeller ve İlgili Literatür

1.4.1. Psikolojik İyi Oluş Kavramı ve İlgili Literatür

Antik Yunan filozoflardan Aristoteles, erkeklerin ve kadınların hayatta en çok istedikleri şeyin mutluluk olduğunu ifade etmiştir (Csikszentmihalyi,1991). Aristoteles mutluluğun asıl kavramının olması gereken gerçeğe ulaşılması ve yapılan bütün iyiliklerin en iyisi olarak tanımlamıştır. İnsanın hayattaki en büyük hedefi mutluluktur. (Ryff, 1989).

Mutluluk kişinin tüm istek ve özlemlerine kavuşmaktan duyduğu hoşnutluk halidir. Ancak güzellik, statü, para ve sağlık gibi şeylere sahip olunmasıyla bireyin mutlu olacağına dair inancı, bu hedeflere ulaşmak için çalışıp çabalamaya ve çeşitli fedakarlıklar yapmaya dair kişiyi istekli hale getirir. Geçmişten günümüze bakıldığında Yunan filozofları ile günümüz dünyası karşılaştırıldığında çok fazla değişiklik olmuş ve gelişme yaşanmıştır. Günümüzde Gök bilim alanı içinde yıldızlara fizik bilimi içerisinde ise atomlara dair konulardaki fikir değerlendirme ve bilgilerin gelişip değiştiği aşıkardır. Her şeye rağmen tüm geçen zamana bakıldığında mutluluk kelimesinin karşılığı olarak dişe dokunur bir değişim görülmemektedir. Mutluluğun tanımını yunan filozofu Aristoteles'ten daha iyi bilmediğimiz gibi, sonuç olarak günümüzde de mutluluk tanımının karşılığı ya da nasıl ulaşılacağı konusunda her hangi bir gelişme kaydetmiş değiliz.

Literatürde iyi olma kavramının Bradburn tarafından ortaya atıldığı görülmektedir. Brandburn(1969) ruhsal psikoloji açısından ve zihinsel sağlık açısından normal, herhangi bir zorluk veya sorun ile karşılaşmaları halinde verecekleri tepkileri merak etmiş ve bunun sonucu olarak araştırmaya başlamıştır. Yine alan yazın tarandığında iyi olma kavramıyla ilgili birçok tanım ile karşılaşmak mümkündür. Bu tanımlar içerisinde öne çıkan bir tanım ise, insanın herhangi bir olumsuz durumda ya da kendiyle ilgili aksi bir durumda moralini bozmadan yaşamına devam etmesidir (Marks vd. 2009). Bir diğer öne çıkan tanım olarak; insanların sıkıntılarının psikolojik açıdan değerlendirilmesidir (Eryılmaz, 2014).

Seligman (2011), iyi oluş kavramını incelediği iki önemli kategoriden biri öznel iyi oluş diğeri ise psikolojik iyi oluştur. Bireyin yaşam içerisinde hayattan aldığı hazzı, olumlu-olumsuz ruh sağlığı arasındaki dengeyi kapsar. "Öznel iyi oluş" terimi, olumlu olumsuz yaşam doyumu olarak hedonik gelenekten gelir (Diener, 2000). Olumlu

psikolojik işleyişi öne çıkaran “psikolojik iyi oluş” kavramı, eudaimonia (işlevsel) geleneğine sebep olmaktadır (Daly ve ark., 2012).

Seligman'a (2002) göre kavram olarak iyi oluş ve mutluluk farklı iken, olumlu duygu ve duygu içermeyen faaliyetleri ise birbiri yerine kullanılabilir. Ayrıca iyi oluş ve mutluluk kavramları pozitif psikoloji açısından önemli kabul edilir. Pozitif ve olumlu duygular şimdiki zaman, gelecek veya geçmiştedir. Ümit etme, inanma ve güven duyguları geleceğe dair, geçmişin duyguları olarak barışı veya huzursuzluğu, memnuniyet veya memnuniyetsizliği, hali hazırdaki zevk ve hazlar şimdinin duyguları olarak düşünülebilir. Zevkler, cinsellik, tat, koku vb. Duygular doyum olsa da kişinin doğaya, yüzmeye, spora, tırmanmaya, okumaya vb. etkinliklere katılmasının sonucunda kazanılmış duygulardır.

Seligman, kişisel güç ve erdemlerdeki gelişmelerle, bu hazların gerçekleşebileceğini savunurken pozitif psikolojinin hedeflerinden "mutluluk" kavramının sadece mevcut duygularımız olmadığına inandığını ifade etmektedir. Seligman'a göre mutluluk, hayatın benzersiz veya tekrarlanamaz olduğunu düşünme yeteneğidir. Başka bir deyişle, kişinin erdemlerinin ve eşsiz şahsi güçlerinin yaşamı içinde gerçekleştirilmesidir. Seligman, yaşamın anlamlandırılmasının sadece bireyin gizli potansiyelini keşfetmesi ve neticesinde de açığa çıkararak gerçekleştirmesiyle mümkün olduğunu savunur (Seligman, 2002).

1.4.2. Öznel İyi Oluş

Araştırmacıların öznel iyi oluş ile “mutluluk” kavramını özdeşleştirdikleri görülmektedir. Başka bir deyişle, mutluluk kavramı bilimsel çerçevede öznel iyi oluş ile ilişkilendirilmiştir. Diener'e göre mutluluk tanımı, deneyimleri ve yaşantısı hakkında kişinin olumlu düşünmesi ve iyi hissetmesi olarak yapılmaktadır (Diener, 1995). Öznel iyi oluş, kişilerin yaşam hakkındaki değerlendirmeleri ve olumlu veya olumsuz duygularının bilişsel ya da öznel sonucudur (Diener, 1984). Bir başka tanımda öznel iyi oluşu kavramsallaştırarak üç alt başlıkta değerlendirmiştir. Bunlar: yaşam doyumu, olumsuz duygulanım ve olumlu duygulanımdır. Olumsuz duygulanım ve olumlu duygulanım öznel iyi oluşun duygusal boyutu olarak algılanmaktadır. Bireyin duygusal boyutunu değerlendiren bu ölçü duygusal iyi oluş olarak adlandırılmaktadır (Deiner ve Lucas, 2000).

Araştırmacılar çoğunlukla kişilerin öznel iyi oluşlarını nesnel durumlarla bağdaştırarak o durum hakkındaki hislerinin ve düşündüklerinin değişebileceğini savunurlar. Buradan hareketle öznel iyi oluş, bireyin yaşam doyumu, iş veya faaliyetlerini sağlık, vb. yaşam alanlarıyla ilgili şahsi değerlendirmelerini içerir. Öznel iyi oluş, kişinin kendini değerlendirmesinin neticesidir. Bu tanımın bir diğer önemli bileşenin yaşam doyumu olarak kabul edilmesi bu sebeptir. Kişinin mutluluğunu temsil eden yaşam doyumdur ve kişinin hayatındaki olumlu duygularının olumsuz duygulardan ön planda olmasıdır. Yaşam doyumu üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, kişisel yaşam doyumunun mutluluk ve psikolojik faktörlerle (bireysel özellikler, kolektif özellikler, iletişim tarzı, vb.) ilişkileri olduğu gözlenmiştir (Myers ve Diener, 1995). Mutluluk kişiler arasındaki bireysel farkların etkisiyle değişiklik gösterse dahi tüm insanlar için var olduğu belirtilmektedir (Bradburn, 1969).

Öznel iyi oluşu açıklarken bilişsel yönleri değerlendirme süreci yardımcı olur. Bireyin bilişsel süreçleri değerlendirildiğinde, olumsuz duyguların olumlu duygulardan az olma olasılığı görülür (Diener, 1984). Öznel iyi oluş, psikolojik deneyim ve optimal işlevselliği tanımlayan terimdir. Literatürde, psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş kavramlarının iki farklı boyutta ele alınarak incelendiği görülmektedir. Öznel iyi oluş ve zihinsel iyi oluş kavramlarındaki benzerlikler göze alınıp ilişkileri kabul görmüşse de iki kavramda genel iyi oluş içinde başka alanları kapsar. İnsan doğasını birbirinden farklı olarak tanımlayan İki kavramda ruhsal yapı ile ilgilidir. Genellikle öznel iyi oluş bireylerin kolektif öğrenmesi ve kontrol edilebilen sosyal yapısıyla alakalıdır. Ruhsal iyi oluş ise, genel olarak bakıldığında içsel süreçlerle oluşarak, insan varoluşuyla uyum sağlayan sosyal yaşamın olgularından meydana gelir (Deci ve Ryan, 2008).

İyi oluş kavramının hedonistik gelenek içerisinde ilerleyişi 1984 yılı sonuna kadar devam etmiştir. Diener (1984 vd.). Araştırmacılar, öznel iyi oluş çalışmalarının da katkısıyla farklı bir odak oluşturmuştur. İyi oluş, kişinin olumlu duygularını ön plana çıkardığı için “öznel iyi oluş” şeklinde kavramsallaştırılmıştır. Öznel iyi oluş ile yaşam doyumunun insan doğası tarafından kabul edilebilir olumlu duygulanımı yüksek olmalıdır. Öznel iyi oluş durumundaki düzensizlik düşük düzeyde yaşam doyumu ve olumsuz duygulanım olarak algılanır. Bu tanımların neticesinde öznel iyi oluş terimi ekseriyetle mutluluk terimiyle bir tutulmakta ve birbirlerinin yerine

kullanıldıkları görülmektedir. Bu sebeple, kişinin mutluluk ve yaşam doyumu düzeyinin yüksekliği öznel iyi oluş ile eş anlamlıdır (Deci ve Ryan, 2008).

Ryffe (1989) göre duygu odaklı değerlendirmelerin yaşam doyumu ve iyi oluş kavramında, psikolojik bakış açısının olumlu algılanamamasından kaynaklandığını belirtmiştir. Yaşamın gelişimi yalnızca hastalık (patoloji) ve klinik seviye olarak değerlendirildiğinde, iyi olma kavramı psikolojik sorunlar veya mutluluktan ziyade kişinin kendini tanımasına atıfta bulunabilir (Ryff, 1995).

1.4.3. Psikolojik İyi Oluş

Psikolojinin yakından ilgilenerek anlam kazandırmayı hedeflediği konular, Çoğu insanın dikkatini insanlık tarihinin başlangıcından bu yana cezbetmiştir. İnsan, etrafındaki dünyayı anlamak ister ve bu dünyaya ayak uydurarak uyum sağlamak amacıyla çabalar. İnsanın dış dünya ile ayrı bir varlık olduğunu anlamasıyla psikoloji bilimi, ampirik olarak test edilmiş bilgi üreten, metodik, sistematik ve ölçülebilir biçimde kendini anlamlandırma ve dış dünyaya uyumlanmayı hedefleyen bir bilimdir (Özakpınar, 2011).

Psikoloji başka bir tanımda ise, insan davranış ve tutumları ve daha derinlerde bu tutumların nedenlerinin altında yatan gerçekleri keşfetmeyi hedefleyen bir bilimdir. Psikoloji alanı, insan davranış ve tutumlarının gerekçelerini incelerken genel bir bakış açısı kullanarak ilerler. Psikoloji bilimi bu nedenden ötürü, bireyin kişiliğini değerlendirirken ya da araştırırken aile yapısı, sosyal ilişkiler gibi durumların bireyi etkileme düzeyini inceleyerek insanın hayatına yön vermesine yardımcı olur (Cüceloğlu, 2011).

Pozitif psikoloji araştırmalarında çoğunlukla ruhsal hastalık psikolojisi alanında çalışmalar yapıldığı görülmektedir (Cüceloğlu, 2011). Psikolojinin odağının olumsuz çalışmalar olmasına karşın geliştirilmiş pozitif psikoloji ise; bireyin zayıf yönlerini güçlendiren ve güçlü yönlerini öne çıkaran yaklaşımdır (Diener, 1984).

Wundt ve Gestalt gibi bilinçli deneyime odaklanan psikologların yanı sıra Freud bilinçdışının varlığının önemini vurgular. Öncelikle nevrozları ve diğer ruhsal bozuklukları tedavi etmeyi hedefler. Freud yaklaşımı ile kişiliğin olumsuz yönlerine odaklanır (Özakpınar, 2011).

Pozitif psikolojide teorik temelin azlığı görülür. Psikoloji alanında insanların olumsuz yönleri veya ruhsal hastalıkları üzerine araştırmalardaki fazlalığın nedeni, olumsuz yönlerin kişinin yaşamında etkin olması, öncelik olarak olumsuz duygu ve deneyimlerin ele alınarak aşılmaya çalışılmasıdır. Bu nedenle, pozitifler önemsizdir (Ryff, 1989).

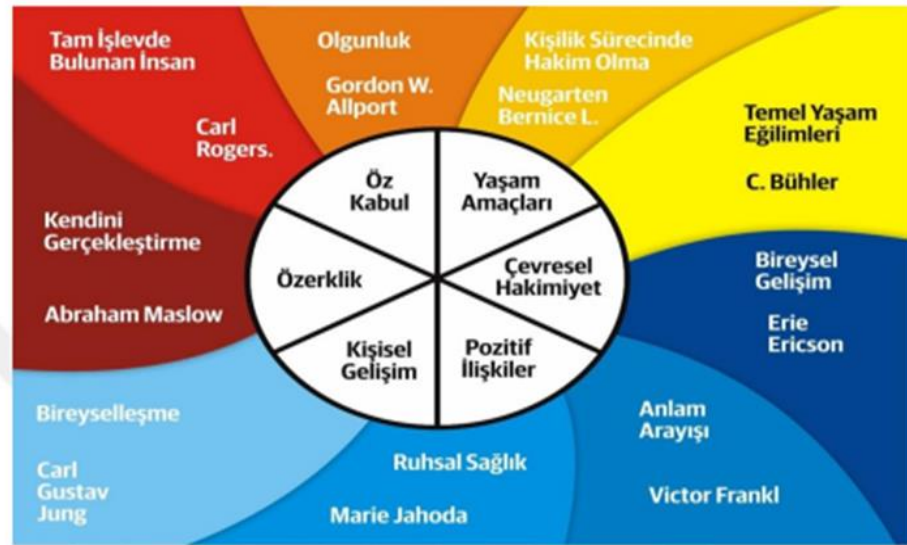
Psikoloji, kişilerin hastalığı (patoloji) ve sağlığı üzerine çalışan bir bilim dalıdır. Bu nedenle ve bir insanın hayatının her anından eğitimden, sağlıktan, işten, anlayıştan, sevgiden bahsedilir olduğundan daha tatmin edici bir yaşam amacıyla sadece insanlara yardım etmenin ötesinde çoğunluğu oluşturan normal insanların, hedefleri doğrultusunda önemli tavsiyelere, örneklemelere ve yardıma ihtiyaçları olabilir. Gerektiğinde bu yardımları bulamayan insanlar genel olarak olumsuz insan modeli oluşturur. Psikologlar kişilerdeki güçsüz yönler yerine güçlü yönlerine odaklanarak araştırmalar yapmalı ve bu güçlü yönlerini geliştirmeleri sonucunda mutluluklarında artış sağlanmalıdır. Normal insanların olumlu yönlerinin geliştirilmesiyle daha etken, üretken ve verimli hale gelmelerine katkı sağlanabilir. Tüm bunların yanında bilimsel çalışma alanında artık psikolojik iyi oluş, ev, iş hayatı, arkadaş ortamı ve sosyal ortamlar gibi hayatın büyük bölümünü kapsayan süreçler incelenmeye başlanarak bu konularda ilerleme kaydedilmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Pozitif psikoloji üzerine kapsamlı araştırmalar yapan Norman M. ve ruh sağlığı ile mutluluk üzerine yaptığı araştırmalarla alanının öncülerinden Bradburn, ruh sağlığı sorunu olan kişilerin hayata yaklaşımlarını dikkate almaktadır. Bradburn "Gizli İsaiah Berlin" tarafından belirtildiği gibi, insanların yaşam eğilimini ikiye ayrılarak tilki ve kirpi ile özdeşleşmiştir. Kirpi ile ilişki kuran insanlar, olaylarla daha entegre bir şekilde ilgilenen özelliğe sahiptir. Başka bir deyişle, hayat içerisinde farklı sorunlara benzer belirli yönleri dikkate alarak sorunları bütünsel olarak algılamaya yatkınlık görülmüştür. Tilki yaklaşımında ise kişiler bütünlüğün içinde bulunan farklılığa değer veren algıda tutumlar göstermişlerdir. Bradburn'un psikolojik sağlık çalışmalarında buna yakın durumlarla karşılaşıldığı ifade edilmiştir. Teorisyenler bu duruma bakıldığında ise deneyler arasında kirpi ve tilki ile aynı durumların olduğunu söylemektedir (Bradburn, 1969).

Zihinsel sağlık önlemleri için tavsiye edilen operasyonel tanımlardaki bağımlı değişken ve sonuçların, mutlulukla ilgili olması gerektiği görüşünü deneyim ve anlayışa dayalı olarak Bradburn ve meslektaşları belirtmiştir. Bradburn'un üzerinde

çalıştığı ve açıkladığı kavramsallaşmada, süreç içerisinde pozitif psikoloji üzerine yapılacak olan çalışmaların vurgulanacağı ifade edilmiştir (Ryff, 1989). Bradburn'ün kavramsallaştırmasının özünde, Aristoteles'in "eudaimonik" mutluluk kavramı yer alır. Aristoteles'e göre mutluluk tanımı, bireyin sahip olmak isteyeceği en büyük varlıklardandır.

Araştırmalarda normal psikolojinin yalnızca psikolojik hastalıklara çözüm aradığı tanımlanırken, pozitif psikoloji sağlığı zaten yerinde olan kişilerin sağlıklarının olumlu yönde gelişerek, yaşadığı hayattan haz alma durumunu iyileştirmeyi amaç edinmektedir. Tüm bunlara istinaden pozitif psikoloji bilimsel yöntemlerle insanların mutluluk seviyelerini artırmayı amaçlayan teknikler üreterek geliştirmeye çalışmaktadır. (Ceylan, 2013). Normal psikolojide patolojik ve normal olmayan davranışlar vardır. Normal insanların duygu, düşünce ve davranışlarıyla alakalı ya çok az çalışma vardır ya da hiç yok denecek kadar az çalışma vardır. Pozitif psikoloji ise insanların olumlu duygu ve davranışlarının, güçlü yönlerine odaklanmış bir yaklaşım tarzıdır. Yaklaşımın dayanağı sağlık modelidir. Olumsuz duyguları egale etmemekle olumlu davranışlar üzerinde yoğunlaşılır. (Heforon, Boniwell, 201).



Şekil 1. Psikolojik İyi Oluşun Boyutları ve Teorik Temelleri (Ryff ve Singer, 2008)

Psikolojik olarak iyi olmanın formülasyonları şekilde gösterilmektedir. Psikolojik iyi olmanın formülasyonu çok boyutludur. Bu formülasyonda kişilerin temel yönlerine bakılarak nihayetinde psikolojik iyi olmanın temel yönleri türetilmiştir.

1.4.4. Çok Boyutlu İyi Oluş Modeli

Ryff, Magee ve Kling (1999) refah kavramını geliştirmek amacıyla yaptıkları çalışmalarda ruh sağlığını destekleyen kriterleri göz önüne almışlardır. Bu çalışmalar insanların ezici zorluklarla karşılaştıklarında bu zorluklarla beraber işlevsellik, olgunluk kavramları ve kendini gerçekleştirme psikolojik iyi oluş modelini ortaya çıkaran önemli faktörlerdendir (Ryff ve diğerleri, 1999).

Ryff ve Keyes (1995) psikolojik iyi oluşu, kişinin çevresiyle ilişkilerinin iyi olması ve yaşamında bir amaca ulaşma yeteneği şeklinde tanımlamaktadır. Ryff (1989), Erikson, Maslow, ve Jung'ın kullandıkları psikolojik iyi olma modeli çok boyutludur. Ortak çalışmayla teorisyenlerce düzenlenmiştir. Ryff, psikolojik iyi oluş modelinin mutluluk ve yaşam doyumundan ibaret olmadığını savunarak modeli altı alt boyutla tanımlamaktadır (Ryff, Lee ve Keyes, 1995).

Ryff (1989) çok boyutlu psikolojik iyi oluş modelinin göstergeleri olan maddelerin alt başlıkları; kendini tanıma, başkalarıyla olumlu ilişkiler, özerklik, (otonomi) çevresel baskınlık, yaşam amacı (yaşam) ve kişisel gelişim olarak sınıflandırmıştır (Ryff, 1998).

1.4.4.1. Kendini kabul

İyi oluşun en önemli ölçüsü kendini kabuldür. Kendini ve geçmiş yaşamını kabul etmesi kişinin kendisine karşı olumlu bir tutuma sahip olduğunu gösterir.

Düşük benlik algısına sahip kişiler geçmişlerine dair olumsuz duygulara sahiptirler ve tatminsizdirler. Kendini kabul düzeyi yüksek olan bireylerin ise, geçmişlerine ve geleceklerine yani kendilerine yönelik olumlu tutumları vardır (Ryff, 1989).

1.4.4.2. Başkalarıyla olumlu ilişkiler

Diğer insanlarla olumlu ilişkilerin getirisi olarak, daha derin dostluklarla sevgi, şefkat ve güvene dayalı açık iletişim kurulabildiği görülmektedir. İnsanlarla sıcak ilişkiler kurmak olgunluk ölçüsü olarak kabul edilir. Olumlu kişilerarası ilişkiler düşük düzeyde ise kişi etkileşim kurarken daha dikkatli ve mesafeli davranır. Olumlu kişilerarası ilişkiler yüksek düzeyde ise, başkalarıyla sıcak, güvene dayalı ve tatmin edici ilişkilere sahiptir (Ryff, 1989).

1.4.4.3. Özerklik

Kişiler değerlerini belirler (kendi kaderini tayin hakkı). Öz-farkındalık kültürel açıdan dirençlidir. Birey başkalarının rızasına gerek olmaksızın kendini değerlendirir (öz düzenleme) kültürel korkuları, inançları veya yasaları içselleştirir ve bu standartlar doğrultusunda kararlar verir.

Düşük özerkliğe sahip kişiler, mühim kararlar alırken başkalarının görüşlerini önemser. Bir fikir veya davranışınızda sosyal baskıdan etkilenebilmektedir. Ancak yüksek özerkliğe sahip kişi, Kendi değerlendirmelerini önceleyerek toplumsal baskıya karşı hareket etmektedir (Ryff, 1989).

1.4.4.4. Çevresel uzmanlık (hakimiyet)

Kişinin ruh durumuna (ruhsal) uygun ortam tercihi, kişinin ruh sağlığına dair bilgi verir ve olumlu bir zihinsel yapıda olduğunu gösterir. Bu sebeple çevre yönetimi şeklinde ifade edilmektedir.

Çevresel hakimiyet derecesi yüksek olan kişi karışık olaylar üzerinde daha çok kontrol ve kontrol mekanizmasına sahip olarak değerlendirilir. Çevresel becerileri yüksek olanlar, karşılaştıkları zorlukları yönetmekte başarılıdırlar. Ayrıca çevre koşullarını ihtiyaçlarına göre oluşturabilir, çevrelerini daha iyi yöneterek bu doğrultuda fırsatları daha iyi kullanabilirler (Ryff, 1989).

1.4.4.5. Hayattaki (yaşamdaki) amaç

Ruh sağlığının önemli bir kriteri yaşamın anlam ve amacını aramak olarak kabul edilir. Gelişim teorileri, yaşam beklentisi ve benzeri faktörlerle ilgilidir. Kişinin amaç ve hedefleri, hayatından memnun hissetmesine, üretkenliğe ve başarıya ulaşmasına neden olur. Amacı olmayan insanlar hayattan mahrum kalırlar. Yaşam amacı yüksek olanların ise hayatlarına yön verecek, amaçları, inanç ve niyetleri vardır (Ryff, 1989).

1.4.4.6. Kişisel gelişim

Hayat içerisinde kişinin sahip olduğu özelliklerinin yeterli olmadığı, kendini sürekli olarak geliştirmeye devam etmesi gerektiği bir gerçektir. Bu bağlamda insanın yaşamında karşısına çıkabilecek olumsuz durumlarla mücadele etmesinin gerekliliği vurgulanır. Kendini geliştirmede eksik kalmış olan kişilerin yeniliklere açık olmadığı,

gelişmeye devam edebilme potansiyelini açığa çıkarma konusunda isteksiz oldukları ifade edilmektedir (Ryff, 1989).

Net bir ifadeyle; Ryff, bu altı boyutu terimsel olarak birbirlerinden farklı görmekte ve bireylerin yaşadıkları toplumun özelliklerine göre bu kavramlardan etkilendiğini kabul etmektedir. Kişisel gelişim psikolojik iyi olmanın bir göstergesi olarak kabul edilir; kişinin fikirlerini ve hissiyatını temsil ederken yeniliklere açıklığını da göstermektedir. Çevresel hakimiyetin boyutları; problemleri fırsata dönüştürme olasılığını temsil eder.

Otonom boyut; kişinin tercihlerini fark ederek bu tercihleri yapmaktan veya hayatını isteklerine göre şekillendirmekten mesul olduğu alanları temsil eder. Başkalarıyla olumlu ilişkileri ölçmek; kişilerarası ilişkilerde samimiyet, güven ve doyuma dayalı iletişim alanıdır. Hayatın anlamının ölçüsü; kişinin, yaşam anlamını aramasını ifade eder. Son olarak, bireyin öz farkındalığının ölçülmesi; Ruh sağlığı açısından önemli olan, bireyin kendini mutlak kabul etmesi 'olumlu ve olumsuz yönleriyle' ve olumlu düşünmesi şeklinde ifade edilmiştir (Ryff, 1989).

1.4.5. Otantik Mutluluk Teorisi

"Otantiklik" terimi felsefe alanında ilk kez Heidegger tarafından kullanılmıştır (Özkanlı, 2011). Deyimin ilk kullanımı Yunan felsefesi dönemine dayanmaktadır (Yöntem, 2013). Özgünlük kelimesinin kullanımı ise Yunan filozoflarına uzandığı görülmektedir. Sokrates'in ilk gerçek ifadesi "Kendini bil" sözü olabilir. Sokrates sorgulamadan geçen hayatı değersiz bulur ve bireylere eylemlerinin ve sorumluluklarını farkında olmalarını söyler (Guinon, 2008).

Özgünlük kavramı bu dönemin Hristiyan düşüncesinde de bulunmaktadır. Orta Çağ'da gerçeklik, ancak Tanrı'ya dua ederek bulunabilir anlayışı hakimdir. Özgünlük, Modern zamanlarda felsefi ya da dini açıdan ele alınır. Aydınlanma ile modern çağda birçok yerde değişiklikler oluşurken bu değişiklikler, özgünlük kavramının yeniden değerlendirilmesini sağlamıştır. Orta Çağ'da din özgün olarak görülürken, modern zamanlarda özgünlük ve din ilişkisinin varlığı sona ermiştir. Orta çağ Hristiyan dünyasında Tanrı ile insan arasındaki ilişki yerini doğa ile insan arasındaki ilişkiye bırakarak bu düşünce tarzı "Ben'e verilen önemi arttırmıştır.

19. yüzyılda gerçek kişiliğin tanımı, doğayla baş başa kalabilen, toplumsal engellere direnen ve hayata tazelenerek dahil olan şekilde yapılmıştır (Guinon, 2008).

Özgünlüğü mutlulukla birleştiren Seligman, Otantikliği, mutluluğa dayanan bir yapı veya bireyin güçlü yanlarını kullanmaktan ve olumlu duyguları sürdürmekten duyduğu zevk olarak tanımlar (Seligman, 2002).

Özgünlük başka bir tanımda, kişinin doğasına göre hareket ederek günlük yaşamını sürdürebilmesi şeklinde tanımlanmış ve bu sebeple bireyin davranışını ruhuna ve doğasına uygun olarak değerlendirmiştir (Kernis ve Goldman, 2006). Psikoloji Biliminin önemli sorusu “Mutluluk nedir ya da insanları ne mutlu eder?” ol kabul edilmiştir. Gerçek mutluluk teorisi üzerine yaptığı sayısız çalışmayla Martin Seligman pozitif psikoloji alanına önemli katkılarda bulunmuştur.

Mutluluk Seligman'a göre, mutluluk teorisinin ana kaynağıdır ve hayatın sunduğu neşeyle ölçülebilir. Mutluluğun sadece hayattan alınan doyumun artmasıyla elde edilebileceğine inanan Seligman'ın gerçek mutluluk teorisinde, her şeyi mutluluğun peşinde koşmak olarak niteleyen Aristoteles teorisine atıf olduğu görülür.

Gerçek mutluluk teorisi üç unsura ayrılır: olumlu duygular, bağlılık ve anlam. Gerçek mutluluk teorisinde, kişinin mutluluk ölçütü olumlu duygulardır ve bu doğrultuda kişi mutludur. Bu sebep ancak kendi tercihlerini gerçekleştirdiğinde, gerçek mutluluk teorisi, yaşamın yegâne amacı olan mutluluğun artması ve olumlu duygularla ilişkilendirir (Seligman, 2002).

Seligman, mutluluğu olumlu duygu, bağlılık ve anlam olarak üçe bölmüştür. Olumlu duygu, kişinin sahip olabileceği olumlu duyguların tümüdür. İkincisi, çalışmak, aşk, çocuk yetiştirmek vb. bağlantıların yaşam alanıdır. Üçüncü alan ise, kişinin güçlü yanlarının farkında olarak bunları iyilik için kullanmasıdır. Bu sebeple tek bir modelle mutluluğa ulaşmanın mümkün olmayacağını, birinin diğerinden daha üstün olmadığını ve bireyin mutluluğa ulaşabilmesinin kendi tercihleri sonucunda gerçekleşebileceğini belirtmektedir (Seligman, 2002).

Olumlu duygular 3 farklı alt başlığa ayrılır bunlar; gelecek zaman, şimdiki zaman ve geçmiş zamandır. İnanç, iyimserlik ve umut gelecekle ilgilidir. Sürekli neşe ve anlık zevkler şimdiki zaman duygularımızdır. Barış, hoşnutluk, gurur ise geçmişe dair duygulardır (Carr, 2016).

1.4.6. Otantik Mutluluk Teorisinden Beş Boyutlu Refah Modeline Geçiş

Seligman, iyi oluş modelini açıklamadan önce "Bloom" adlı makalesinde gerçek mutluluk teorisinden iyi oluşa geçişini anlatıyor. Seligman mutluluk bir "şey", iyilik ise bir "yapı" demiştir. Bu yapı kendi başına değil, birbirini etkileyen bileşenlere sahiptir. Bu bileşenlerin bir tek ölçü ile ölçülmemesi, farklı bileşenleri birlikte ölçmek gerektiğini ifade etmiştir (Seligman, 2011).

Seligman, gerçek mutluluk teorisinde olumlu duygular, bağlılık ve anlam öğelerinin yaşam doyumunu artırmadaki önemine dikkat çeker. Ancak pozitif psikolojide erken dönemlerde temel amaç mutluluk olarak yorumlanarak asıl amaç anlaşılamamıştır. Ancak zaman içerisinde psikolojik iyi oluş şeklinde revize edilmiştir. Seligman (2011), iyi oluş modelini geliştirerek gerçek mutluluk teorisinden iyi oluş modeline geçişte beş temel unsur olduğunu söylemektedir.

Modelin unsurları olan Olumlu Duygular, Bağlılık, Olumlu Tutumlar, Amaç ve Başarı ile zihinsel refah kapsamlı olarak ölçülebilmektedir. Bu kavramların zihinsel sağlığı bağımsız olarak tanımlamamakla birlikte, her birinin zihinsel iyiliğe ulaşmaya katkıda bulunduğunu belirttiği formun İngilizce kısaltması PERMA'dır (Seligman, 2011).

Seligman, mutluluğun her zaman iyi olma anlamına gelmediğini, iyi olmanın bireyin sürekli gülümsemesinden fazlası olduğunu, kişinin mutlu olmak için yaşam doyumundan daha fazlası olan psikolojik iyiliğine bağlı olduğunu belirtmiştir. Psikolojik iyi oluşun lüks yaşam veya para ile sağlanamayacağını ancak PERMA (duygu, katılım, olumlu ilişkiler, anlam ve başarı) yoluyla sağlanabileceğini belirtmektedir (Seligman, 2011). Seligman bu öğretilebilir kuramı ölçülebilir beş faktörle açıklamaktadır (Lovett & Lovett, 2011. 2016).

1.4.6.1. Olumlu duygular

Seligman'ın iyi oluş kuramının ilk boyutu gerçek mutluluğu'nun ilk bileşeni olumlu duygulardır. Bu duygular öznel olarak ölçülebilir. İnsan yaşamının temel hedeflerinden biri hala olumlu duygulardır. Bu nedenle memnuniyet ve mutluluk pozitif psikolojinin yanı sıra psikolojik iyi oluşunda önemli unsurlardır (Seligman, 2011). Fredrickson ise olumlu duygulanım modeli ile duygusal kalıpların tam olarak açıklanmadığını savunarak, olumlu duyguyu neşe, sevgi, ilgi ve memnuniyet eklemleriyle yeniden tanımlamıştır.

Bu olumlu duygular, bireyin zihinsel yapısı üzerinde ve eylem programları açısından üzerinde olumlu etkilerini ifade etmiştir. Bireyin zihinsel, sosyal ve fiziksel yapısının oluşmasına katkı sağladığını belirtmiştir. Olumlu duygulara sahip bireylerin yaratıcı düşünme testlerinde olumlu duygulara sahip olmayan bireylerden daha iyi sonuçlar elde ettiklerini ve daha olumlu düşünerek, stresle başa çıkma yöntemlerinin çok daha iyi olduğunu, bütünsel düşünerek hem küçük hem de büyük resme odaklandıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu nedenle olumlu duyguların kişilerde zihinsel ve fiziksel sağlığı ve psikolojik iyi oluşu olumlu yönde etkilediği vurgulanmaktadır (Frederickson, 1998).

1.4.6.2. *Bağlanma (engagement)*

Zihinsel iyi oluşun bileşenlerinde diğeri bağlanmadır. Bağlanmanın ölçüsü, öznel olabilir. İnsan yaşamı sürecinde bir iş yahut göreve bağlandığında psikolojik olarak iyi olma ihtimalini arttırmaktadır (Seligman, 2011). Literatüre bakıldığında bağlanma'nın temel anlamıyla akış kavramı şeklinde ifade edildiği görülmektedir. Bağlanma kavramı, herhangi bir iş ya da bir organizasyonla ilgili fazla ilişki kurulması şeklinde tanımlanmaktadır (Khaw ve Kern, 2015). Csikszentmihalyi (1990) "akış içinde olmayı" ' kişinin işine veya görevine tam odaklanması olarak tanımlar. Birey yaşamda "akış" içinde olursa, mutluluğun eksiksiz olabileceği söylenir. (Khaw & Kern, 2015).

1.4.6.3. *Olumlu ilişkiler (positive relationships)*

Seligman (2011), Sartre'ın "Cehennem başkalarıdır" ifadesine karşın, sair kişilerin sıkıntılı zamanlarda güvenilir bir rehber veya etkili bir kaynak olabileceğini söyleyerek olumlu ilişkilerin psikolojik iyi olma üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. (Seligman, 2011). Kişilerin sosyal çevrelerinin, kişinin ruh sağlığı hakkında bilgiler verdiği ve çevrelerinin etkisiyle ruhsal bozukluk ya da hastalıkların hafif hissedilerek atlatılmasını sağladığı görülmektedir (Khaw ve Kern, 2015).

Literatür ve yapılan araştırmalar incelendiğinde pozitif ilişkilerin psikolojik iyi olma durumuna olumlu etkisiyle birlikte mental ya da fiziksel rahatsızlığın uzak olmasıyla da alakası birden fazla bulguda görülmüştür. (Lovett & Lovett, 2016).

Pozitif ilişkiler kavramı farklı bir tanımda; sevilme, değerli hissetmek ve çikarsız olarak desteklenmek şeklinde ifade edilmektedir. Psikolojik olarak iyi

olmanın önemli pozitif ilişkilerin mühim bir etkeni şeklinde ifade edilir (Butler ve Kern, 2016). Bu sayede bireylerin içinde yaşadıkları toplumla uyum içinde olarak sosyal ilişkilerinde doyumlarını artırdıkları iddia edilmektedir (Khaw ve Kern, 2016).

1.4.6.4. *Anlam (meaning)*

Psikolojik iyi oluşun en önemli maddesinden bir tanesi de bir amaç içerisinde yaşanan anlamı olan bir hayattır. Seligman (2011) anlam için, kişinin kendinden manevi ya da maddi olarak daha büyük veya daha güçlü bir şeye kendisini ait hissetmesi ve buna hizmet etmesi olarak bahsetmiştir (Seligman, 2011). Farklı bir anlam olarak değinilecek olursa, kişinin hayat amacı ve hedefinin farkında olmasıyla alakalıdır (Lovett ve Lovett, 2016).

Kişi hem hayatta olmanın amacını hem de bu hayatı anlamlı bir şekilde yaşamının değerli olduğunu düşünmektedir (Butler ve Kern, 2016). Frankl (2009) “insanın anlam arayışı” kitabında, yaşayan her kişi için hayatın bir anlamının olduğunu ve bu anlamı bulmanın çok da zor olmadığını, isteyen herkesin rahatlıkla bulabileceği basit şeylerden meydana geldiğini söylemektedir.

Bu sebeple Frankl’a göre Nietzsche’nin “Yaşamak için bir nedeni olan kişi, hemen her nasıla katlanabilir.” sözü mental olarak rahatsızlık yaşayan kişilerin tedavilerinde yol gösterici niteliğindedir. Anlamı aramak için düşünmek bir kenara, yaşamı sorgulayan bir birey yaklaşımında olmamız gerektiğini söylemektedir (Frankl, 2009).

1.4.6.5. *Başarı (accomplishment)*

Başarı, kişilerin ulaşmaya çalıştığı en büyük hedeflerden biridir. İnsanları motive eden bir tanım olarak karşımıza çıkmaktadır. Her insanda olumlu bir anlam ifade etmese de psikolojik olarak iyi olmayı sürdürülebilir kılan önemli bir etkendir (Seligman, 2011).

Başarıya giden yolda kişilerin bu hedefe ulaşması için planlı bir şekilde başarıya ulaşmaya imkân sağlayacak çabalarda bulunması gerekmektedir. Bu çalışmalarla belirli bir alanda uzmanlaşmanın yolu açılmaktadır (Lovett ve Lovett, 2016).

Bu açıklamalara ve tanımlamalara bakarken perma’nın psikolojik iyi olma maddelerinin farklı ya da bir arada kullanıldığı görülmektedir (Lovett ve Lovett,

2016). Bu maddeler tek başına iyi olmayı beraberinde getirmediği gibi mutlaka her birinin katkısı da vardır (Seligman, 2011).

1.4.7. Ryff' nın Psikolojik İyi Olma Modeli

Carol Ryff psikolojik iyi olmanın tanımlanmasının eksik kaldığı ve bununda ihmal edildiği düşüncesinden yola çıkarak psikolojik iyi olma modelini ortaya çıkarmış ve geliştirmiştir. Önceki çalışmalara bakarak pozitif psikoloji üzerinde fazla durulmadığını, iyi olma kavramı üzerinde çalışıldığını, ancak psikolojik olarak iyi olmanın üzerinde durulmadığını ifade etmiştir. Bundan sebeple bu modeli geliştirmeyi kendine amaç edinmiştir (Ryff, 1989).

Ryff'a (1989) göre psikolojik iyi olma modeli özünde iyi olmayı da amaçlayan ve kişinin olumlu ya da olumsuz iyi olmalarını ve hayat doyumunun yanında hayat tutumlarının da ele alındığı çok boyutlu bir modeldir. Bu model meydana getirilirken kişilik ve gelişim kuramcılarının modelleri örnek alınmış ve bu örneklerden yola çıkılarak altı boyutlu psikolojik iyi olma modeli ortaya çıkarılmıştır.

1.5. İzlenim Yönetimi

İnsanın çoğu anı iletişim halinde geçer. İnsanların karşılıklı ilişki kurabilmeleri iletişimle mümkündür (Cüceloğlu 2006). Andersen ve Taylor (2006), kişilerarası etkileşim başladığında bireylerin kimliklerini ortaya koyarken, bazılarında izlenimlerini farklı olarak yansıtmaya ile izlenim yönetimi uygulamaya çalıştıklarını açıklamıştır. Olumlu ya da olumsuz izlenimlerin insan ilişkilerinde oynadığı role bakılmaksızın, ilişkilerin bu izlenimler doğrultusunda kalıcılaştığını savunan görüşler vardır (Schlenker 1980).

Goffman (2016), izlenim yönetimi davranışında insanların kendilerini olduğundan farklı gösterdiklerini, sosyal statüye veya duruma göre ise bu durumun değiştiğini açıklamaktadır. Kendini tanıtmaya durumu bir anlamda kişisel izlenim oluşturmak ve sürdürmektir. Hortaçsu (2012) izlenim yönetiminde bireylerin bazen dürüst ve samimi fikirlerini iletmek, kendini tanıtarak fayda sağlamak, kendini iyi göstererek iyi hissetmek veya başkalarını iyi hissettirmek için yapabileceğini belirtmektedir.

İzlenim yönetimi ve benlik sunumu terimleri anlam olarak aynı oldukları için birbirini yerine sıkça kullanıldıkları görülmektedir. Ancak benlik Sunumu kavramından

daha geniş şekilde izlenim yönetimi kavramına değeri verdikleri görülmektedir. İzlenim yönetiminin birçok tanımından biri olan insanların davranışlarını diğer insanları etkilemek ve onların düşüncelerini kontrol etmek' öne çıkmaktadır.

Gardner ve Martinko (1988) ise insanları diğer insanlara farklı izlenimler yaratmak isteyen rollere bürünmüş oyunculardır diyerek izlenim yönetimini açıklamışlardır. Liden ve Wayne'in (1995) ise insanların insanlara karşı sergiledikleri bir davranış örüntüsü şeklinde açıkladıkları görülmektedir. Kimliklerini korumak ve başkalarının kendilerine ilişkin imajlarını etkilemek amaç olarak gösterilmektedir. Gerstein ve ark. (1998), bu stratejik girişimlerin, iletişimde insanların gerçek ya da potansiyel kimlikleri ve davranışları üzerinde kontrol sağlamak olduğunu ifade etmişlerdir.

Kowalski ve Leary (1990) kendi imajlarını yönetme durumunu izlenim yönetimi olarak açıklarken, Wishnov ve Gergen (1965) kişinin kendisi hakkında seçilmiş veya güzel bilgileri diğer insanlara yansıtmak şeklinde yorumlamaktadır. Wilson ve ark. (2012) ise diğer insanların kendini istediği şekilde gösterme çabası olarak tanımlamışlardır. Riess ve Tedeschi (1981), izlenim yönetimi stratejilerini açıklarken, kişinin kendini olumsuz herhangi bir davranıştan uzaklaştırarak, kabul edilebilir olarak algılanması amacıyla sergilediği olumlu davranışlardır şeklinde tanımlar. Benzer şekilde, Schlenker ve Weigold'un (1992) bireylerin başkaları tarafından hoş karşılanmayan bilgileri gizleyerek ve olumlu bir izlenim yaratan bilgileri açığa çıkararak kendi izlenimlerini kontrol edebilme becerisine sahip olma şeklinde açıklamaktadır.

İzlenim yönetiminin birçok araştırmacı tarafından incelenip yorumlandığı görülmektedir. Bazı tanımlarda izlenim yönetimi davranışının bilinçli ve kasıtlı yapıldığını, bazen bilinçsizce yapılabildiği görülmektedir. (Demir2002), Kimi tanımlarda özdeşleşme kavramının kişinin kimliğiyle ilgili düşünce oluşturma ve kabul görmesi nedenlerine dayandığı savunulmuştur.

İzlenim yönetimi taktiklerinin sadece başkalarının düşüncelerini etkilemek ve iyi bir izlenim bırakmanın ötesinde olumsuz izlenimleri düzeltmek için de kullanıldığı söylenmektedir. Bazı çalışmalarda araştırmacıların izlenim yönetimi davranışı üzerine farklı modeller geliştirdikleri görülmektedir.

Örneğin; Leary ve Kovalski (1995) tarafından iki aşamalı bir model oluşturulmuştur. Biri izlenim oluşturma motivasyon'u (inisiyasyon) diğeri ise izlenim oluşturmadır. Bu modelde kişi önce bir izlenim oluşturma üzerine motive edilir ve sonrasında bu duruma göre davranışını değiştirmeye başlar.

Martinko ve Gardner (1988) 'ın modelinde izlenim yönetimi sergileyen kişi ve etraflarındaki kişilerin çevreleri, performans ve kişisel özelliklerine odaklandıkları görülmüştür. Bu modele göre kişi, civardaki insanlara ve çevresel faktörlere bakarak bir durumu tanımlayıp sonrasında nasıl davranacağı düşüncesini belirleyip kontrol etmek suretiyle izlenim-yönetim davranışı gösterir. Bu davranışlarla birlikte çevresel faktörler ve kişiler arasındaki uyum iyi olursa, izlenim yönetiminin başarısının performansı iyi olabilecektir. Ancak uyumun bozulmasıyla birlikte istenmeyen tepkilerle ve başarısızlıklarla karşılaşılabilir.

Leary ve Kowalski'nin modeline ek olarak Giacalone ve ark. (1995), tarafından (izlenimleri inceleme) maddesi eklemiştir. Bu madde ile kişilerin diğer kişiler nezdindeki izleniminin veya kimliğinin farkındalığı anlamı eklenmiştir.

Martinko'nun (1991) Giacalone ve arkadaşları'nın modeline benzeyen fakat onlardan geniş içeriğe sahip olan bir modeli oluşturduğu görülebilir.

1.5.1. İzlenim Yönetim Taktikleri

İnsanlar günlük yaşam akışında bir oyun içerisinde gibi hareket ederler. Ortamda ve hayatın her alanında değişen farklı roller üstlenerek insanları etkilemeye çalışırlar. Bazı durumlarda insanlar farklı roller alırlar. Belirli taktiklerin benimseyerek en yakın ilişkilerde bile kullanılmıştır (Goffman 2016). Goffman (2016)'nın izlenim yönetimi taktiklerinin temel hedefi insanların üzerinde iyi izlenim bırakmak olarak ifade edilmiştir. Bu taktikleri uygulamanın farklı yolları vardır. Bunların yaygın olanlarından biri toplumdaki hâkim durum yönünde hareket etmektir. Örneğin; insanlar her ortamda şakalardan keyif alıp neşelenirken kötü durumlarda ise üzücü ifadeler kullanılabilir. Bir diğer örnek; izlenim bırakmak için iyi bir strateji ile alçakgönüllülüğün birlikte ve dikkatli şekilde kullanılmasıdır.

Buna örnekse, aksiliklere rağmen yarışı kazanan ve yarış sonunda diğer ekip arkadaşlarının başarısını anlatan yarışçıdır. İyi bir izlenim bırakmak için dalkavukluk ve kendini terfi ettirme strateji örnekleridir. Benliğin sunumu kişinin kendisi ya da karşısındakiler hakkında güzel şeyler anlatıp olumlu bilgiler verir. Öte yandan iltifat,

davranışları hakkında başkasına karşı güzel sözlerle kendileri hakkında olumlu düşüncelerini sağlamak için tasarlanmıştır. Bu taktiklerin amaçları birbirinden farklıdır. Kendi reklamını yapan kişi topluluk ya da insana yeterli görünmeyi hedefler ancak yağcı kişide amaç beğenilmektir (Taylor ve ark. 2015).

Hogg ve Vaughan (2017) kendini sunma taktiklerinin iki ayrı bölümde ele alınabileceğini savunmaktadır. Biri stratejik benlik sunumu diğeri ise dışsallaştırılmış benlik sunumu ‘kendini tanıtmaya’ dur.

Stratejik Kendini (benlik) Sunma, insanların bir kişiye karşı algılarını manipüle etmeye odaklanır. Dışavurumcu benlik sunumu ise, kişilerin davranışlarıyla benlik kavramlarını güçlendirerek zorlama çabalarını içerir.

Wilson ve arkadaşları (2012), izlenim yönetimi taktiklerini iki farklı şekilde açıklamıştır. İlki, yüksek statüdeki kişilere güzel şeyler söyleyerek iyi hissettirme ve de cezbetme taktiğidir bu taktik, kendilerini iyi hissettirmek amacıyla her zaman çalışır. İkincisi, insanlar herhangi bir pozisyona atandıklarında sanki engellerle karşılaşmış gibi davranırlar ve bahaneler uydururlar, başarısız olurlarsa bunu kendilerine yüklerler. Bu taktik kendi kendini yenen bir taktiktir. Bu zararı önlemek amacıyla en baştan ürettikleri bahanelerin sonucu olarak, görevdeki başarısızlıklar nedeniyle öz saygılarının sarsılmasının önlenibilsin.

1.5.1.1. Kendini tanıtmaya yönelik taktikler

İzlenim yönetimi taktiklerinden kendini tanıtmada insanlar, çevrelerindeki kişiler üzerinde olumlu izlenimler bırakmak amacıyla kişilerin kendilerini kullanırlar. İnsanlar, çevrelerindeki kişilerin kendilerindeki olumlu yönleri fark etmesini bekler ve bu beklentilerin neticesinde günlük hayatta insanlar kimi davranışları için istekli pozisyona gelirler. Bu tür beklentiler genellikle sosyal hayat içinde gerçekleştirilen sorumlu, tatlı, ne yapacağını bilen, güçlü iletişim kuran vb. görünüşler amacıyla kullanılır ve geri bildirimler bu taktiklerin sonucunu göstermektedir. (Ünaldı 2005).

1.5.1.1.1. Kendini sevdirmeye

Kendini sevdirmeye taktiği en sık kullanılan taktiklerden biridir. Bu taktikle etrafındaki insanların beğendiği ve hayran olunarak, etkileyici görünen bir profil oluşturma hedeflenir. İnsanlar sevdikleri tarafından sevildiklerini bilmek isterler, bu

bilgi insanı mutlu eder. Çoğu kültürde böyledir ve her kültürde her zaman daha çok sevilen, daha çok değer verilen insanlara rastlanabilir (Ünaldı 2005).

Araştırmacılar, bu taktiğin tek bir taktik olmadığını, birçok taktiğinin birleşimi olduğunu ve bütünsel bir değerlendirme ile süreç üzerinde çalıştıklarını bildiriyorlar. Bu taktiklerin içeriğinde, övgü (bir başkasını överek), kendini övme boyun eğme ve bağışlama vardır. İnsanlar arasında ortak görüşlerin artması, insanların birbirlerinden daha memnun ve yol gösterici olmasını sağlar. Kendini sevdirmenin diğer taktiği övgüdür (bir başkasını yüceltmek). İnsanlar, kendileri hakkında olumlu konuşan kişilerden hoşlanır, onlara saygı duyar ve övgü ile onları memnun etmek isterler. Çünkü kişi etraflarındaki kişilerin kendisi hakkındaki izleniminin olumlu olduğunu bilmek ister.

Övgüde ise ilgilendiği konular üzerine kişiyle doğrudan konuşmalar yapılır ve beğenisi kazanılmaya çalışılır. Bir diğer taktik ise kendini yüceltmektir. Kişi, iyi bir izlenim bırakmak amacıyla başkasının çekici veya güzel bulduğu şeyleri anlamaya çalışır ve buna uygun şekilde davranarak kendilerini yüceltmeye, olumlu veya alçakgönüllü bir davranış sergilemeye çalışırlar.

Son kendini sevdirme taktiği lütuftur. İnsanlar iki nedenden ötürü bu taktiği kullanır. Birincisinde çevresindekiler tarafından sevildiği, ikincisinde ise insanlara kibar davranarak kendisiyle konuşturmaya çalıştığı görülmektedir (Özdemir 2006; Demir 2002; Kasar 2013).

1.5.1.1.2. Niteliklerini tanııtma taktiği

Sürekli başarılı, yetenekli, zeki, zorlu görevlerle başa çıkabilen kişiler bu taktiği kullanarak çevrelerindeki yüksek performansı ister ve bunun için çaba gösterirler. Bu davranışların temel nedeni, kendilerini çevrelerindeki insanlardan daha farklı ve çok daha iyi görmeleridir. Yetenekli oldukları ve yaptıkları her işte kendilerini farklı gösterme çabasıyla insanların saygısını kazanmaya çalışırlar. Ama bu diğer insanlara her zaman olumlu yansımaz. İnsanlar başarıyı bir noktada sindirirken süreçte kıskançlık, öfke, yetersizlik durumları ortaya çıkabilir (Demir 2002; Ünaldı 2005; Kasar 2013).

1.5.1.1.3. Gözdağı verme taktikleri

İki grup arasında güçlü yıldırma taktikleri olan kişiler, genellikle rakiplerinin hakkındaki olumsuz değerlendirmelerle kimliklerini yüceltmeye çalışırlar (Özdemir 2006). Bu taktiği kullanan bireyler için başkalarının düşünce ve hisleri, sevilip sevilmemeye umursanmaz, başkalarına tehlikeli ve korkutucu görünüp onları kendilerine itaat ettirmek için çalışır (Kasar 2013). Güçlülerin zayıflar üzerinde korkutma taktiği uygulaması söz konusudur. Çünkü zayıfların kolayca korkup savaşamayacakları bilinir. Değeri yüksek ve profesyonel mesleklerde bu taktiğin kullanımı daha sık görülmektedir (Ünaldı 2005).

1.5.1.1.4. Vurgulama taktiği

Vurgulama taktiği olarak bilinen tanıtımda, yapılan tüm işler özellikle de güzel taraflarını ön plana çıkarılmak istenir. İnsanlar bu taktiği iki şekilde gerçekleştirebilir.

1. Başarıyı üstlenme: Yapılmış olan herhangi bir işe katkısının çokluğuyla ve abartarak ön plana çıkartma çabasıyla gerçekleşir.

2. Çoğaltma: Bu tanıtımda kişi yapılan bir işi yine abartarak sayıca çok göstermeye çalışır ve en güzel yönlerini anlatmaya çalışır (Demir 2002).

1.5.1.1.5. Yardım isteme

Yardım isteme taktikleri yalvarma taktikleri şeklinde de adlandırılır. İnsanların bu taktiği kullanarak oluşturdukları gereksinime ihtiyacı olan, zayıf, çaresiz ve kendine yetemez bir kimliktir. Bunun altında yatan gerçek neden isteklerini elde edebilmektir. "Aman kılıcı kalkmaz" gibi atasözlerinde de yardım isteyenlere yardım edilerek eğik başların kesilmemesi gerektiğini belirtir ve bu taktiği vurgular niteliktedir. Bu durumlarda kişiler genellikle yardım isteyenlere kayıtsız kalamazlar ve de kişilerin çoğu zaman amaçlarına ulaştığı görülebilir.

Bu taktiğin fazla kullanımı zararlı olabilir. Sık kullanılırsa, insanlar işten kaçtıklarını düşünebilirler. Birbirimize yardım etmek bu durumun önüne geçebilir (Demir 2002).

1.5.1.1.6. Örnek olma (rol modelleme)

Rol modellemede insanlar, dürüst ve ahlaki bir kimlik oluşturarak etraflarındakilerin beğenisini ve saygısını kazanmaya çalışırlar. Kişi bu taktiği kullanmak suretiyle karşısındaki kişinin tutum ve davranışını değiştirmeye çalışmaktadır (Turnley ve Bolino 2001; Özdemir 2006).

Bu taktik genellikle profesyonel hayatta kullanılmaktadır. Bu taktiği kullanan insanlar işe erken gelip eve geç giderler, tatil yapmamayı tercih ederek gösteriş yapmak isterler. Zor görevlerin üstesinden gelmek, erdemli ve olgun davranışlar göstermekle diğer çalışanlara rol model olmaya çalışırlar. Bu insanlarda zaman zaman fazla mesai yaparak suçluluk yaratma ve diğer kişileri etkileyerek kontrol etme çabası gözlemlenmiştir. Bu davranışlar işkolik kişi davranışlarına benzese de işkolikleri farklı kategoride değerlendirmek gerekir (Demir 2002).

1.5.1.2. Savunma taktikleri

Gardner ve Martinko (1988) ve Zivnuska ve arkadaşları (200), insanların itibarını korumak, düşük performanslarına bahane ve tepki amacıyla kullandıkları savunma taktiğidir. İnsanlar, diğer insanların gözünde beğenilen tip figürünün zarar gördüğünü fark ettiklerinde, hafızalarından bu anları silmek ya da en aza indirmek amacıyla bu taktiklere başvururlar. Aynı zamanda da bu taktikleri uygularken inkâr etme, onaylama, düzeltme, özür dileme gibi davranışlar sergilerler.

Bu taktiklerde kişi korku, kaygı gibi hali hazırdaki duygularıyla tehditlere karşı izlenimlerini korumak için savunma mekanizması geliştirir ancak bu davranışların genellikle gerçeğin saptırılmasına neden olabilir (Armağan 2013). Her şeye rağmen, hataları düzeltmek amacıyla etkili bir yol olarak tercih edilmektedir.

1.5.1.2.1. Açıklama yapma

İddialar, bir takım olumlu ya da olumsuz davranışlar evvelinde yapılan açıklamalardır. Araştırmacılar bunları ön açıklamalar olarak adlandırmıştır. Ön bildirim olası durumlara hazırlık yapılmasını sağlar. Uzmanların bir kısmı bunu geçici bir ifade olarak tanımladılar. Ön açıklama taktiklerinde kişiler olumsuzluğa neden olabilecek durumlar karşısında önlem alırlar. Olumsuz bir izlenim bırakıldığının hissedildiği durumlarda ise, örneğin, kişinin kötü niyetli olmadığını belirtmek

amacıyla beni yanlış anlama lütfen, nasıl hissettiğimi anlamaya çalış şeklinde açıklamalar yaptıkları görülmektedir.

Bu taktiğin bir diğer avantajı da insanların yapma niyetinde oldukları işi başkalarına anlatarak insanların tepkilerini ölçerek ön bilgi toplanmasıdır. Bu bilgi, işin farklı açılardan da düşünülerek değerlendirilmesi ve değiştirmesine olanak tanır. Bu sayede diğer insanların gözünde oluşması muhtemel olumsuz imaj engellenebilir.

Anlatı taktiklerindeki olumsuz veya yanlış çalışmaların sonrasındaki sözlü düzeltmeleri ifade eder. Taktiğin iki kullanım şekli vardır; birinde insanlar yaptıkları olumsuz herhangi bir işi her koşulda mazur görebilirler veya olumsuz işlerin doğruluğunda ısrar ederek kanıtlama çabasındadırlar. Diğerinde ise kişi olumsuz durum çok önemli ya da sorumluluk kendisine ait değilmişçesine açıklamalarda bulunur.

Bu taktiklerde mühim olan detay, taktiği uyguladığınızda yapılan açıklamalarda kişileri ikna edebilmenizdir. Kişi ancak açıklamaları neticesinde insanları ikna etmeyi başardığında, mevcut pozitif kimliğini kullanmaya devam edebilir. Ayrıca kişiye yönelik olumsuz düşüncelerin azaldığı ya da unutulduğu görülmektedir (Demir 2002).

1.5.1.2.2. Engel (bariyer) koyma

Kişinin yaptığı iş neticesinde olumsuzluk oluşma ihtimalleri sebebiyle, eleştirileri önlemek için bahanelerle engelleme taktiği kullanılabilir (Salıcı 2012). Kişiler başarısız olduklarında durumu oluşturdukları engellere açıklamaya çalışırlar. Örneğin; Bağımlılığa neden olan maddeler yüksek düzeyde bariyerler oluşturabilir.

Bu taktik de utangaçlık ve sınav kaygısı gibi durumların da başarısızlığın önündeki engeller olarak kullanıldığı görülmektedir (Aronson ve arkadaşları. 2010).

1.5.1.2.3. Özür dileme

İnsanlar olumsuz eylemlerini veya davranışlarını haklı çıkaramadıklarında kişi özür dileyerek olumsuz davranıştan dolayı pişmanlık duyduğunu ifade eder.

Schlenker ve Darby (1981), özrün aşamalarını açıklamışlardır; özür dilemeye karar vermek, pişmanlığını dile getirerek, kendini cezalandıracağını ifade edip af dilenmekle hatanın düzeltileceği şeklinde sıralamışlardır (Demir 2002).

1.5.1.2.4. *Yadsıma*

Bu taktikte kişiler olmuş ya da olabilecek olumsuz durumlara karşı bahane uydurmayı amaçlamışlardır. Sıkıntılı bir duruma karşı önceden alınmış bir tedbir olarak bilinmektedir (Giacalone vd. 1995).

Bu taktikte kişiler durumun doğru olmadığını farkındadırlar fakat kabul etmemektedirler (Araz 2005).

1.5.2. **İzlenim Yönetiminin Başarısızlığı**

Araştırmacılar yaptıkları tanımlarda izlenim yönetimini birçok başlık altında açıklamış, taktiklerinin hangi amaçlarla, nasıl ve ne şekilde uygulandığını, genel olarak bu taktiklerin nasıl ve nerede çalıştığından bahsetmişlerdir. Unutulmamalıdır ki bu yöntemler insanların günlük yaşamlarında her zaman işe yaramayabilir.

Örneğin Goffman'ın (2016) dramaturjik incelemesinde, taktiği uygulayan oyuncu ile seyirci arasındaki yüksek uyuma dayanarak izlenim yönetiminin başarısına dikkat çeker. Katıldığı testlerden herhangi birinde başarısız olan birinin kendini başarılı olarak kabul ettiği görülebilir. Kişi sorunu asla kendinde görmüyordu. Kendisini sınava yeterince iyi hazırlanmış olarak görür ve başarısız olduğunu asla kabul etmez. Bu açıklamaya kişinin bağlılık göstermesi bu taktiğin başarılı olduğunu, bağlılık göstermeyip inanmıyorsa da taktiğin yani sınavın başarısız olduğunu gösterir. Araz (2005) bir araştırmasında bir cenazede jest ile birine kendisinden hoşlandığına dair işaret göndererek, kişinin üzerinde kötü bir izlenim bırakacağını görmüştür.

İzlenim yönetiminde başarısızlığa sebep olan nedenlerden biri de kaygıdır. İnsanlar, birini etkilemek için çabalayıp bu çaba sonrasında izlenim oluşturabilme kuşkusunu yaşayarak kaygıya düşmektedir. Bu kaygı sosyal kaygı kavramını ortaya çıkarmaktadır. Kişi rol yapan kişiyi çok fazla önemli görmediğinde ise rol yapanın izlenim yönetimi başarısızlıkla sonuçlanabilmektedir (Araz 2005).

İKİNCİ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Araştırma nicel araştırma yöntemlerine göre tasarlanmıştır. Spor işletmelerinde psikolojik iyi olma ile izlenim yönetimi davranışları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla ilişkisel tarama modeli, seçilmiş değişkenler kullanılarak psikolojik iyi olma ile izlenim yönetimi davranışları arasındaki ilişkilerin tespiti için nedensel karşılaştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem ile değişkenlerin psikolojik iyi olma durumlarını nasıl etkilediği ve izlenim yönetimi davranışları arasındaki ilişkilerin tespiti amaçlanmıştır.

2.2. Evren Ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde bulunan spor örgütlerinde çalışanlar oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemi ise kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen (n=289) gönüllü katılımcı oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme, tesadüfi olmayan bir örnekleme yöntemidir. Verilerin ana kütleden daha kolay, hızlı ve ekonomik bir şekilde toplanmasına yardımcı olur. (Malhotra, 2004; Aaker vd., 2007; İslamoğlu ve Alınışık, 2016).

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplamak amacıyla, online anket uygulaması şeklinde Google Formlar platformu kullanılmıştır. Katılımcılardan kişisel bilgi formu, psikolojik iyi olma ölçeği ve izlenim yönetimi ölçeklerini cevaplamaları istenmiştir.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacının oluşturduğu kişisel bilgi formunda; cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, mesleki tecrübesi, kurumdaki görevi, hizmet içi eğitim alma durumu ve spor yapma durumu olmak üzere katılımcıların tanımlayıcı özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

2.3.2. Psikolojik İyi Olma Ölçeği

Bu araştırmada spor örgütü çalışanlarının psikolojik iyi olma düzeylerini ölçmek için Ryff (1989) tarafından geliştirilen ve Akın, Demirci, Yıldız, Gediksiz ve Eroğlu (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 42 ifade ve altı (6) alt boyuttan (özerklik (1., 2., 3., 4., 5., 6. ve 7.'inci ifadeler), çevresel hakimiyet (8., 9., 10., 11., 12., 13. 47 ve 14.'üncü ifadeler), bireysel gelişim (15., 16., 17., 18., 19., 20. ve 21.'inci ifadeler), diğerleri ile olumlu ilişkiler (22., 23., 24., 25., 26., 27. ve 28.'inci ifadeler), yaşam amaçları (29., 30., 31., 32., 33., 34. ve 35.'inci ifadeler) ve öz-kabul (36., 37., 38., 39., 40., 41. ve 42.'inci ifadeler) oluşan “Psikolojik İyi Olma Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekteki bazı ifadeler (3., 5., 8., 10., 13., 14., 15., 16., 17., 18., 19., 23., 26., 27., 30., 31., 32., 34., 36., 39., ve 41.'inci ifadeler) ters kodlanmıştır. Akın ve arkadaşları (2012) yaptıkları araştırmada ölçeğin, toplam iç tutarlılık katsayısını .87 olarak saptamıştır.

2.3.3. İzlenim Yönetim Ölçeği

Araştırmada spor örgütü çalışanlarının izlenim yönetimi taktiklerini kullanma düzeylerini ölçmek amacıyla Jones ve Pittman (1982) tarafından ortaya konulan, Bolino ve Turnley (1999) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Basım ve ark. (2006) tarafından uyarlanan 22 ifadeli beş faktörlü “İzlenim Yönetimi” ölçeği kullanılmıştır. Basım ve ark. (2006) tarafından yapılan Türkçeye uyarlama çalışmasında ölçeğin orijinal formuna yakın faktörler ortaya çıktığı belirtilmiş olup ölçeğin uyarlama çalışmasında genel güvenirlik katsayısı ,82 bulunmuştur. Ölçeğe ait orijinal formunda ayrı boyutlarda bulunan niteliklerini tanıtmaya ve kendini sevdirmeye boyutları birleştirilmiş kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma boyutu da ikiye ayrılarak işine sahip çıkmaya çalışma boyutu altında toplanmıştır. Uyarlama çalışmasında en son olarak ortaya çıkan faktörler; niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma, kendi önemi zorla fark ettirmeye çalışma, kendini örnek personel gibi göstermeye çalışma, kendine acındırmaya çalışma ve işine sahip çıkmaya çalışma olarak belirtilmiştir. Yapılan çalışmalarda ölçeğe ait geçerlik çalışmasının DFA sonuçları, CMIN=395,352 DF=198, $p<0,001$, CMIN/DF=1,997, RMSEA=,052, CFI=,971, GFI=,910, SRMR .40 olduğu tespit edildi. Güvenirlik çalışması için Cronbach's Alpha değeri niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma ,94 kendi önemi zorla fark ettirmeye çalışma ,95 kendini örnek personel gibi göstermeye çalışma ,88 kendine

acındırmaya çalışma ,89 işine sahip çıkmaya çalışma ,91 ölçek toplam maddeleri için ,85 olarak bulunmuştur.

2.4. Verilerin Analizi

Bu çalışmada anketlerden elde edilen veriler SPSS 22 paket programına girilerek, analizler bu program vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde ilk olarak hangi testlerin (parametrik/nonparametrik testler) uygulanacağına karar vermek için karşılanması gereken varsayımlar test edilmiştir. Dağılımın normalliği Kolmogorov-Smirnov test, histogram grafiği, Q-Q plot, basıklık ve çarpıklık değerleri incelenerek değerlendirilmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi sonucu anlamlılık düzeyi 0,05'ten küçük bulunmuş ancak basıklık ve çarpıklık değerleri $\pm 2,0$ arasında olmasında (George ve Mallery, 2010) veri sayısının 30'dan büyük olması histogram ve Q-Q plot grafiklerine göre değerlerin normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği değerlendirilerek analizler parametrik testler ile gerçekleştirilmiştir. Bağımsız iki grup karşılaştırmasında t-testi (Independent sample t-testi) ikiden fazla grup karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi ve Welch istatistiği kullanılmıştır. Çoklu karşılaştırmalar için Bonferroni çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Elde edilen değerlerin anlamlılıklarının yorumlanmasında $p < 0.05$ anlamlılık düzeyi ölçüt olarak kullanılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Tablo 1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Değişkenler	Grup	n	%
Cinsiyet	Erkek	173	59,86
	Kadın	116	40,14
Yaş	18 - 24	31	10,73
	25 - 32	103	35,64
	33 - 39	99	34,26
	40 yaş ve üzeri	56	19,38
Mesleki tecrübe	1 - 3 yıl	41	14,19
	4 - 6 yıl	55	19,03
	7 - 9 yıl	80	27,68
	10 yıl ve üzeri	113	39,10
Eğitim düzeyi	Lise ve dengi	55	19,03
	Ön lisans	46	15,92
	Lisans	139	48,10
	Lisansüstü	49	16,96
Çalıştığınız kurumdaki göreviniz ?	Antrenör	123	42,56
	Üyelik hizmetleri	98	33,91
	Yönetici	68	23,53
Spor yapma durumu	Ara sıra yapıyorum.	117	40,48
	Hiç yapmıyorum.	42	14,53
	Düzenli olarak yapıyorum.	130	44,98
Hizmet içi eğitim alıyor musunuz ?	Eğitim alıyorum.	193	66,78
	Eğitim almıyorum.	96	33,22
Çalıştığınız kurumdaki kaçınıcı yılınız ?	1 - 3 yıl	74	25,61
	4 - 6 yıl	83	28,72
	7 - 9 yıl	62	21,45
	10 yıl ve üzeri	70	24,22

***Demografik bilgiler**

Çalışma örneklemindeki kişilerin %59,86'sı (n:173) erkek, %35,64'ü (n:103) 25-32 yaş aralığında, %39,10'u (n:113) 10 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip, %48,10'u (n:139) lisans eğitim düzeyine sahip, %42,56'sı (n:123) Antrenör, %44,98 (n:130) düzenli olarak spor yapmakta, %66,78'i (n:193) hizmet içi eğitim almış, %28,72'sinin (n:83) kurumdaki çalışma süresi 4-6 yıldır.

Tablo 2. Katılımcıların ölçeklerden aldığı çarpıklık-basıklık ve kolmogrov smirnov testi anlamlılık düzeyi sonuçları

	n	Ortalama	p	S.sapma	Çarpıklık	Basıklık
Özerklik	289	27,08	0,01	4,41	-0,51	-0,34
Çevresel hakimiyet	289	26,30	0,01	5,04	-0,19	-0,77
Bireysel gelişim	289	21,53	0,01	4,79	-0,16	-0,61
Diğerleri ile olumlu ilişkiler	289	26,28	0,01	5,53	-0,41	-0,08
Yaşam amaçları	289	25,71	0,01	5,33	-0,17	-0,65
Öz kabul	289	25,28	0,01	4,91	-0,04	-0,38
Psikolojik iyi olma ölçeği	289	152,17	0,01	25,42	0,01	-0,94
Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye	289	23,35	0,01	6,78	0,26	-0,32
Kendini acındırmaya çalışma	289	10,91	0,01	5,25	0,74	-0,41
Kendini örnek personel göstermeye çalışma	289	8,90	0,01	4,32	0,72	-0,59
Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma	289	6,41	0,01	3,11	0,80	-0,25
İşine sahip çıkmaya çalışma	289	5,68	0,01	2,25	0,01	-0,72
İzlenim yönetimi Ölçeği	289	55,26	0,01	18,58	0,54	-0,25

* *p* Kolmogorov-Smirnov

Psikolojik iyi olma ölçeği, izlenim yönetimi ölçeği ve alt boyut puanlarına ait özet istatistikler Tablo.2’te gösterilmiştir. Verilerin normallik varsayımını sağlayıp sağlamadığı Kolmogorov-Smirnov test, basıklık ve çarpıklık değerleri, Ekler’ de gösterilen histogram grafiği ve Q-Q plot analizleri incelenerek değerlendirilmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi sonucu anlamlılık düzeyi 0,05’ten küçük bulunmuş ancak basıklık ve çarpıklık değerleri $\pm 2,0$ arasında olması (George ve Mallery, 2010) veri sayısının 30’dan büyük olması histogram ve Q-Q plot grafiklerine göre değerlerin normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği değerlendirilerek analizler parametrik testler ile gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklerin güvenilirliğine ilişkin analiz sonuçları

Ölçek ve alt boyut puanları	Cronbach's Alpha
Özerklik	0,60
Çevresel hakimiyet	0,71
Bireysel gelişim	0,72
Diğerleri ile olumlu ilişkiler	0,77
Yaşam amaçları	0,73
Öz kabul	0,65
Psikolojik iyi olma ölçeği	0,93
Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye	0,78
Kendini acındırmaya çalışma	0,87
Kendini Örnek Personel Göstermeye çalışma	0,86
Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye çalışma	0,77
İşine sahip çıkmaya çalışma	0,36
İzlenim yönetimi ölçeği-	0,93
* Cronbach Alfa içsel tutarlılık testi	

Tablo.3 incelendiğinde psikolojik iyi olma ölçeği, izlenim yönetimi ölçeği ve alt boyut puanlarının kabul edilebilir/yüksek güvenirlik seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. Güvenirliği test etmek için Cronbach Alfa içsel tutarlılık testine tabi tutulmuştur. Cronbach (1951)'in geliştirmiş olduğu alfa katsayı yöntemi, anket maddelerinin iç tutarlılıklarının tahmini yöntemidir. Alfa katsayısı, ölçekte yer alan belirli maddelerin toplam varyanslarının genel varyansa oranı ile bulunan ağırlıklı standart değişimin ortalaması olarak tanımlanmaktadır (Ercan ve İsmet, 2004). Cronbach Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değerler ile ölçülür ve bu aralıktaki değerlerde güvenirlik sağlanmış olur. $0,01 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise Ölçeği güvenirliği düşüktür, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek güvenirliği kabul edilebilir seviyededir, $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek güvenirliği yüksektir” (İslamoğlu ve Alınacak, 2009).

Tablo 4. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların cinsiyete göre karşılaştırılması

Ölçekler	Grup	n	$\bar{X} \pm Ss$	t	sd	p
Özerklik	Erkek	173	26,91 $\pm$ 4,32	-0,78	287	0,43
	Kadın	116	27,33 $\pm$ 4,55			
Çevresel hakimiyet	Erkek	173	25,90 $\pm$ 4,97	-1,65	287	0,10
	Kadın	116	26,90 $\pm$ 5,11			
Bireysel gelişim	Erkek	173	20,86 $\pm$ 4,50	-2,96	287	0,01
	Kadın	116	22,53 $\pm$ 5,05			
Diğerleri ile olumlu ilişkiler	Erkek	173	25,84 $\pm$ 5,30	-1,64	287	0,10
	Kadın	116	26,93 $\pm$ 5,82			
Yaşam amaçları	Erkek	173	25,20 $\pm$ 5,40	-1,97	287	0,04
	Kadın	116	26,46 $\pm$ 5,16			
Öz kabul	Erkek	173	24,66 $\pm$ 4,70	-2,64	287	0,01
	Kadın	116	26,20 $\pm$ 5,09			
Psikolojik iyi olma ölçeği	Erkek	173	149,38 $\pm$ 24,29	-2,30	287	0,02
	Kadın	116	156,34 $\pm$ 26,59			
Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye	Erkek	173	23,34 $\pm$ 6,09	-0,04	287	0,97
	Kadın	116	23,37 $\pm$ 7,72			
Kendini acındırmaya çalışma	Erkek	173	11,13 $\pm$ 5,09	0,87	287	0,39
	Kadın	116	10,59 $\pm$ 5,49			
Kendini örnek personel göstermeye çalışma	Erkek	173	9,02 $\pm$ 4,20	0,55	287	0,58
	Kadın	116	8,73 $\pm$ 4,51			
Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma	Erkek	173	6,33 $\pm$ 2,93	-0,55	287	0,58
	Kadın	116	6,53 $\pm$ 3,38			
İşine sahip çıkmaya çalışma	Erkek	173	5,72 $\pm$ 2,09	0,41	287	0,68
	Kadın	116	5,61 $\pm$ 2,47			
İzlenim yönetimi Ölçeği	Erkek	173	55,54 $\pm$ 17,28	0,32	287	0,75
	Kadın	116	54,84 $\pm$ 20,45			

* t:Bağımsız örneklem t test

Bireysel gelişim puanları kişilerin cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir (t₂₈₇:-2,96; p<0,05). Ortalama değerlere bakıldığında erkeklerin (20,86 $\pm$ 4,50) kadınlara göre (22,53 $\pm$ 5,05) bireysel gelişim puanlarının daha düşük olduğu saptandı.

Yaşam amaçları puanları kişilerin cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir (t₂₈₇:-1,97; p<0,05). Ortalama değerlere bakıldığında erkeklerin (25,20 $\pm$ 5,40) kadınlara göre (26,46 $\pm$ 5,16) yaşam amaçları puanlarının daha düşük olduğu saptandı.

Öz kabul puanları kişilerin cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($t_{287}:-2,64$; $p<0,05$). Ortalama değerlere bakıldığında erkeklerin ($24,66\pm4,70$) kadınlara göre ($26,20\pm5,09$) öz kabul puanlarının daha düşük olduğu saptandı.

Psikolojik iyi olma ölçeği puanları kişilerin cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($t_{287}:-2,30$; $p<0,05$). Ortalama değerlere bakıldığında erkeklerin ($149,38\pm24,29$) kadınlara göre ($156,34\pm26,59$) psikolojik iyi olma ölçeği puanlarının daha düşük olduğu saptandı.

Diğer ölçek puanları kişilerin cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$).



Tablo 5. Katılımcıların yaşlarına göre ölçeklerden aldıkları puanların karşılaştırılması

Ölçekler	Grup	n	$\bar{X} \pm Ss$	F	p
Özerklik	18 - 24	31	25,94±4,79	0,81	0,49
	25 - 32	103	27,17±4,21		
	33 - 39	99	27,32±4,25		
	40 Yaş ve üzeri	56	27,13±4,84		
Çevresel hakimiyet	18 - 24	31	25,74±6,22	0,76	0,52
	25 - 32	103	26,85±4,91		
	33 - 39	99	26,20±4,89		
	40 Yaş ve üzeri	56	25,77±4,87		
Bireysel gelişim	18 - 24	31	21,94±4,74	0,09	0,96
	25 - 32	103	21,54±5,13		
	33 - 39	99	21,42±4,41		
	40 Yaş ve üzeri	56	21,46±4,91		
Diğerleri ile olumlu ilişkiler	18 - 24	31	24,42±6,18	1,38	0,25
	25 - 32	103	26,34±5,53		
	33 - 39	99	26,69±5,30		
	40 Yaş ve üzeri	56	26,48±5,51		
Yaşam amaçları	18 - 24	31	24,87±5,36	0,45	0,72
	25 - 32	103	26,09±5,29		
	33 - 39	99	25,58±5,24		
	40 Yaş ve üzeri	56	25,70±5,61		
Öz kabul	18 - 24	31	24,94±5,08	1,11	0,34
	25 - 32	103	25,96±4,73		
	33 - 39	99	25,03±4,64		
	40 Yaş ve üzeri	56	24,64±5,56		
Psikolojik iyi olma ölçeği	18 - 24	31	147,84±28,39	0,49	0,69
	25 - 32	103	153,95±25,24		
	33 - 39	99	152,24±23,86		
	40 Yaş ve üzeri	56	151,18±27,06		
Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye	18 - 24	31	25,13±6,98	1,57	0,20
	25 - 32	103	22,42±7,72		
	33 - 39	99	23,37±6,23		
	40 Yaş ve üzeri	56	24,05±5,50		
Kendini acındırmaya çalışma	18 - 24	31	12,55±4,98	2,02	0,11

	25 - 32	103	10,36±5,70		
	33 - 39	99	10,53±4,63		
	40 Yaş ve üzeri	56	11,71±5,43		
Kendini örnek personel göstermeye çalışma	18 - 24	31	9,39±4,41	0,77	0,51
	25 - 32	103	8,45±4,36		
	33 - 39	99	8,94±4,09		
	40 Yaş ve üzeri	56	9,41±4,63		
Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma	18 - 24	31	6,81±3,25	2,20	0,09
	25 - 32	103	5,85±3,10		
	33 - 39	99	6,48±2,91		
	40 Yaş ve üzeri	56	7,09±3,29		
İşine sahip çıkmaya çalışma	18 - 24	31	6,10±2,26	2,73	0,04
	25 - 32	103	5,40±2,31		
	33 - 39	99	5,47±2,12		
	40 Yaş ve üzeri	56	6,32±2,27		
İzlenim yönetimi Ölçeği	18 - 24	31	59,97±17,93	2,08	0,10
	25 - 32	103	52,48±20,60		
	33 - 39	99	54,80±16,57		
	40 Yaş ve üzeri	56	58,59±17,84		

* *F: Tek yönlü varyans analizi*

**Yok: Varyans analizi sonunda anlamlı çıkan değişkenlerde çoklu karşılaştırma sonunda fark saptanmadı*

Psikolojik iyi olma ölçeği ve izlenim yönetimi ölçeği puanları ile alt boyut puanları kişilerin yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 6. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların mesleki tecrübeye göre karşılaştırılması

Ölçekler	Grup	n	$\bar{X} \pm Ss$	F	p	Fark
Özerklik	1 - 3 Yıl ¹	41	26,15±4,32	5,38	0,01	1,2<4
	4 - 6 Yıl ²	55	25,71±4,60			
	7 - 9 Yıl ³	80	26,84±4,70			
	10 Yıl ve üzeri ⁴	113	28,26±3,85			
Çevresel hakimiyet	1 - 3 Yıl ¹	41	25,54±5,30	3,26	0,02	2<4
	4 - 6 Yıl ²	55	24,96±5,21			
	7 - 9 Yıl ³	80	26,16±4,86			
	10 Yıl ve üzeri ⁴	113	27,33±4,84			
Bireysel gelişim	1 - 3 Yıl ¹	41	20,93±4,95	2,49	0,06	
	4 - 6 Yıl ²	55	20,78±4,97			
	7 - 9 Yıl ³	80	21,01±4,50			
	10 Yıl ve üzeri ⁴	113	22,48±4,74			
Diğerleri ile olumlu ilişkiler	1 - 3 Yıl ¹	41	24,37±6,10	3,91	0,01	1<4
	4 - 6 Yıl ²	55	25,55±5,60			
	7 - 9 Yıl ³	80	26,06±5,64			
	10 Yıl ve üzeri ⁴	113	27,49±4,97			
Yaşam amaçları	1 - 3 Yıl ¹	41	23,76±5,83	2,75	0,04	1<4
	4 - 6 Yıl ²	55	25,22±5,04			
	7 - 9 Yıl ³	80	26,13±5,22			
	10 Yıl ve üzeri ⁴	113	26,35±5,23			
Öz kabul	1 - 3 Yıl ¹	41	24,71±4,53	0,26	0,86	
	4 - 6 Yıl ²	55	25,16±5,42			
	7 - 9 Yıl ³	80	25,39±4,67			
	10 Yıl ve üzeri ⁴	113	25,46±5,00			
Psikolojik iyi olma ölçeği	1 - 3 Yıl ¹	41	145,44±27,07	3,27	0,02	yok
	4 - 6 Yıl ²	55	147,38±25,97			
	7 - 9 Yıl ³	80	151,59±24,63			
	10 Yıl ve üzeri ⁴	113	157,36±24,33			
Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye	1 - 3 Yıl ¹	41	25,46±6,59	1,78	0,15	
	4 - 6 Yıl ²	55	23,64±7,98			
	7 - 9 Yıl ³	80	22,69±6,62			
	10 Yıl ve üzeri ⁴	113	22,92±6,23			
Kendini acındırmaya çalışma	1 - 3 Yıl ¹	41	13,49±5,61	4,88	0,01	1>3,4
	4 - 6 Yıl ²	55	11,31±5,72			

	7 - 9 Yıl ³	80	10,68±4,70			
	10 Yıl ve üzeri ⁴	113	9,96±4,98			
Kendini örnek personel göstermeye çalışma	1 - 3 Yıl ¹	41	10,01±4,48	3,56	0,01	yok
	4 - 6 Yıl ²	55	10,11±4,63			
	7 - 9 Yıl ³	80	8,39±3,92			
	10 Yıl ve üzeri ⁴	113	8,28±4,24			
Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma	1 - 3 Yıl ¹	41	7,24±3,38	2,25	0,08	
	4 - 6 Yıl ²	55	6,91±3,68			
	7 - 9 Yıl ³	80	5,95±2,75			
	10 Yıl ve üzeri ⁴	113	6,19±2,89			
İşine sahip çıkmaya çalışma	1 - 3 Yıl ¹	41	6,41±2,22	1,83	0,14	
	4 - 6 Yıl ²	55	5,71±1,92			
	7 - 9 Yıl ³	80	5,53±2,34			
	10 Yıl ve üzeri ⁴	113	5,50±2,32			
İzlenim yönetimi ölçeği	1 - 3 Yıl ¹	41	62,61±18,61	3,48	0,02	1>3,4
	4 - 6 Yıl ²	55	57,67±21,62			
	7 - 9 Yıl ³	80	53,23±17,00			
	10 Yıl ve üzeri ⁴	113	52,86±17,43			

* F: Tek yönlü varyans analizi

*Yok. Varyans analizi sonunda anlamlı çıkan değişkenlerde çoklu karşılaştırma sonunda fark saptanamadı

Özerklik puanları kişilerin mesleki tecrübelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir (F:5,38; $p<0,05$). Farkın hangi gruplara arasında olduğuna Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile bakıldığında 1-3 ve 4-6 yıl mesleki tecrübeye sahip kişilerin özerklik puanlarının 10 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip kişilere göre anlamlı biçimde daha düşük olduğu saptandı.

Çevresel hakimiyet puanları kişilerin mesleki tecrübelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir (F:3,26; $p<0,05$). Farkın hangi gruplara arasında olduğuna Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile bakıldığında 4-6 yıl mesleki tecrübeye sahip kişilerin çevresel hakimiyet puanlarının 10 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip kişilere göre anlamlı biçimde daha düşük olduğu saptandı.

Diğerleri ile olumlu ilişkiler puanları kişilerin mesleki tecrübelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir (F:3,91; $p<0,05$). Farkın hangi gruplara arasında olduğuna Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile bakıldığında 1-3 mesleki tecrübeye sahip kişilerin diğerleri ile olumlu ilişkiler puanlarının 10 yıl ve

üzeri mesleki tecrübeye sahip kişilere göre anlamlı biçimde daha düşük olduğu saptandı.

Yaşam amaçları puanları kişilerin mesleki tecrübelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($F:2,75$; $p<0,05$). Farkın hangi gruplara arasında olduğuna Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile bakıldığında 1-3 mesleki tecrübeye sahip kişilerin yaşam amaçları puanlarının 10 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip kişilere göre anlamlı biçimde daha düşük olduğu saptandı.

Kendini acındırmaya çalışma puanları kişilerin mesleki tecrübelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($F:4,88$; $p<0,05$). Farkın hangi gruplara arasında olduğuna Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile bakıldığında 1-3 yıl mesleki tecrübeye sahip kişilerin kendini acındırmaya çalışma puanlarının 7-9 yıl, 10 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip kişilere göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu saptandı.

İzlenim yönetimi ölçeği puanları kişilerin mesleki tecrübelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($F:3,48$; $p<0,05$). Farkın hangi gruplara arasında olduğuna Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile bakıldığında 1-3 yıl mesleki tecrübeye sahip kişilerin izlenim yönetimi ölçeği puanlarının 7-9 yıl, 10 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip kişilere göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu saptandı.

Psikolojik iyi olma ölçeği ve kendini örnek personel göstermeye çalışma puanları kişilerin mesleki tecrübelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($F:3,27$ $F:3,26$; $p<0,05$). Farkın hangi gruplara arasında olduğuna Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile bakıldığında gruplar arası anlamlı fark tespit edilememiştir.

Diğer ölçek puanları ile alt boyut puanları kişilerin mesleki tecrübelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 7. Katılımcıların eğitim durumuna göre ölçeklerden aldıkları puanların karşılaştırılması

Ölçekler	Grup	n	$\bar{X} \pm S_s$	F	p	Fark
Özerklik	Lise ve Dengi ¹	55	25,47±4,92	13,27	0,01	3>1,2,4
	Ön Lisans ²	46	24,96±4,43			
	Lisans ³	139	28,60±3,69			
	Lisansüstü ⁴	49	26,55±4,18			
Çevresel hakimiyet	Lise ve Dengi ¹	55	23,91±4,88	14,30	0,01	3>1,2,4
	Ön Lisans ²	46	24,48±3,49			
	Lisans ³	139	28,12±4,97			
	Lisansüstü ⁴	49	25,53±4,82			
Bireysel gelişim	Lise ve Dengi ¹	55	19,45±4,94	12,43	0,01	3>1,2,4
	Ön Lisans ²	46	19,87±3,74			
	Lisans ³	139	23,17±4,57			
	Lisansüstü ⁴	49	20,78±4,59			
Diğerleri ile olumlu ilişkiler	Lise ve Dengi ¹	55	24,29±5,63	11,23	0,01	3>1,2,4
	Ön Lisans ²	46	24,54±4,89			
	Lisans ³	139	28,14±5,19			
	Lisansüstü ⁴	49	24,88±5,35			
Yaşam amaçları	Lise ve Dengi ¹	55	22,67±5,12	16,14	0,01	3>1,2,4
	Ön Lisans ²	46	23,80±3,95			
	Lisans ³	139	27,63±5,08			
	Lisansüstü ⁴	49	25,45±5,23			
Öz kabul	Lise ve Dengi ¹	55	23,38±4,77	14,69	0,01	3>1,2,4
	Ön Lisans ²	46	22,76±4,14			
	Lisans ³	139	27,04±4,71			
	Lisansüstü ⁴	49	24,78±4,45			
Psikolojik iyi olma ölçeği	Lise ve Dengi ¹	55	139,18±24,83	19,64	0,01	3>1,2,4
	Ön Lisans ²	46	140,41±18,50			
	Lisans ³	139	162,69±23,81			
	Lisansüstü ⁴	49	147,96±23,85			
Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye	Lise ve Dengi ¹	55	24,40±6,01	3,36	0,02	4>2
	Ön Lisans ²	46	21,43±6,62			
	Lisans ³	139	22,88±6,73			
	Lisansüstü ⁴	49	25,33±7,37			
Kendini acındırmaya çalışma	Lise ve Dengi ¹	55	12,67±4,73	3,23	0,02	1>3
	Ön Lisans ²	46	10,89±5,11			

	Lisans ³	139	10,12±5,29			
	Lisansüstü ⁴	49	11,20±5,46			
Kendini örnek personel göstermeye çalışma	Lise ve Dengi ¹	55	10,07±4,14	4,02	0,01	1>3
	Ön Lisans ²	46	9,02±4,15			
	Lisans ³	139	8,06±4,17			
	Lisansüstü ⁴	49	9,86±4,69			
Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma	Lise ve Dengi ¹	55	7,44±2,96	4,17	0,01	1>3
	Ön Lisans ²	46	6,09±2,48			
	Lisans ³	139	5,90±3,06			
	Lisansüstü ⁴	49	7,02±3,63			
İşine sahip çıkmaya çalışma	Lise ve Dengi ¹	55	5,82±1,98	2,74	0,04	4>2
	Ön Lisans ²	46	5,11±2,15			
	Lisans ³	139	5,57±2,39			
	Lisansüstü ⁴	49	6,37±2,10			
İzlenim yönetimi Ölçeği	Lise ve Dengi ¹	55	60,40±15,71	3,80	0,01	1>3
	Ön Lisans ²	46	52,54±18,54			
	Lisans ³	139	52,53±18,58			
	Lisansüstü ⁴	49	59,78±20,01			

*** F: Tek yönlü varyans analizi**

Özerklik, çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, diğerleri ile olumlu ilişkiler, yaşam amaçları, öz kabul, psikolojik iyi olma ölçeği genel puanları kişilerin eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir (F:13,27 F:14,30 F:12,43 F:11,23 F:16,14 F:14,69 F:19,64; p<0,05). Farkın hangi gruplara arasında olduğuna Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile bakıldığında lisans eğitim düzeyine sahip kişilerin özerklik, çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, diğerleri ile olumlu ilişkiler, yaşam amaçları, öz kabul, psikolojik iyi olma ölçeği genel puanları, lise ve dengi, lisans, lisans üzeri eğitim seviyesine sahip kişilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Kendini acındırmaya çalışma, kendini örnek personel göstermeye çalışma, kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma, izlenim yönetimi ölçeği puanları kişilerin eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir (F:3,23 F:4,02 F:4,17 F:3,80; p<0,05). Farkın hangi gruplara arasında olduğuna Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile bakıldığında lise ve dengi eğitim düzeyine sahip kişilerin kendini acındırmaya çalışma, kendini örnek personel göstermeye çalışma, kendi önemini zorla

fark ettirmeye çalışma, izlenim yönetimi ölçeği puanları, lisans seviyesine sahip kişilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye, işine sahip çıkmaya çalışma puanları kişilerin eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir (F:3,36 F:2,74 F; $p<0,05$). Farkın hangi gruplara arasında olduğuna Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile bakıldığında lisans üzeri eğitim düzeyine sahip kişilerin niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye, işine sahip çıkmaya çalışma puanları, ön lisans seviyesine sahip kişilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Diğer ölçek puanları ile alt boyut puanları kişilerin eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$).



Tablo 8. Katılımcıların çalışılan göreve göre ölçeklerden aldıkları puanların karşılaştırılması

Ölçekler	Grup	n	$\bar{X} \pm S_s$	F	p	Fark
Özerklik	Antrenör ¹	123	28,43±4,09	18,90	0,01	2<1,3
	Üyelik Hizmetleri ²	98	25,03±4,39			
	Yönetici ³	68	27,59±3,93			
Çevresel hakimiyet	Antrenör ¹	123	28,24±4,91	26,08	0,01	2<1,3 ve 3<1
	Üyelik Hizmetleri ²	98	23,70±4,15			
	Yönetici ³	68	26,53±4,86			
Bireysel gelişim	Antrenör ¹	123	23,11±4,57	14,75	0,01	2,3<1
	Üyelik Hizmetleri ²	98	19,77±4,63			
	Yönetici ³	68	21,22±4,51			
Diğerleri ile olumlu ilişkiler	Antrenör ¹	123	28,07±5,24	23,28	0,01	2<1,3
	Üyelik Hizmetleri ²	98	23,44±5,15			
	Yönetici ³	68	27,15±4,98			
Yaşam amaçları	Antrenör ¹	123	27,43±4,90	23,13	0,01	2<1,3
	Üyelik Hizmetleri ²	98	22,98±4,92			
	Yönetici ³	68	26,51±5,13			
Öz kabul	Antrenör ¹	123	26,57±4,85	11,14	0,01	2<1,3
	Üyelik Hizmetleri ²	98	23,54±4,57			
	Yönetici ³	68	25,44±4,81			
Psikolojik iyi olma ölçeği	Antrenör ¹	123	161,85±24,39	27,79	0,01	2<1,3
	Üyelik Hizmetleri ²	98	138,46±21,95			
	Yönetici ³	68	154,44±23,36			
Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye	Antrenör ¹	123	22,44±6,62	3,98	0,02	1<3
	Üyelik Hizmetleri ²	98	23,16±6,79			
	Yönetici ³	68	25,28±6,75			
Kendini acındırmaya çalışma	Antrenör ¹	123	9,72±4,99	6,95	0,01	1<2
	Üyelik Hizmetleri ²	98	12,32±5,25			
	Yönetici ³	68	11,04±5,27			
Kendini örnek personel göstermeye çalışma	Antrenör ¹	123	7,88±4,11	6,26	0,01	1<2,3
	Üyelik Hizmetleri ²	98	9,71±4,18			
	Yönetici ³	68	9,59±4,57			
Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma	Antrenör ¹	123	5,55±2,92	8,63	0,01	1<2,3
	Üyelik Hizmetleri ²	98	7,10±3,07			
	Yönetici ³	68	6,97±3,17			
İşine sahip çıkmaya çalışma	Antrenör ¹	123	5,28±2,33	8,46	0,01	1,2<3
	Üyelik Hizmetleri ²	98	5,52±2,18			
	Yönetici ³	68	6,62±1,95			
İzlenim yönetimi Ölçeği	Antrenör ¹	123	50,88±18,13	6,34	0,01	1<2,3
	Üyelik Hizmetleri ²	98	57,82±18,38			
	Yönetici ³	68	59,50±18,27			

* F: Tek yönlü varyans analizi

Özerklik, çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, diğerleri ile olumlu ilişkiler, yaşam amaçları, öz kabul, psikolojik iyi olma ölçeği genel puanları kişilerin görevlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir (F:18,90 F:26,08 F:14,75 F:23,28 F:23,13 F:11,14 F:27,79; p<0,05). Farkın hangi gruplara arasında olduğuna Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile bakıldığında üyelik hizmetleri görevinde bulunan kişilerin özerklik, çevresel hakimiyet, diğerleri ile olumlu ilişkiler, yaşam amaçları, öz kabul, psikolojik iyi olma ölçeği genel puanları, antrenör ve yönetici görevinde bulunan kişilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Üyelik hizmetleri görevinde bulunan kişilerin çevresel hakimiyet puanları, antrenör ve yönetici görevinde bulunan kişilere ayrıca yönetici görevinde bulunan kişilerin

antrenör görevinde bulunan kişilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Üyelik hizmetleri ve yönetici görevinde bulunan kişilerin bireysel gelişim puanları, antrenör görevinde bulunan kişilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye, kendini acındırmaya çalışma, kendini örnek personel göstermeye çalışma, kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma, işine sahip çıkmaya çalışma, izlenim yönetimi ölçeği puanları kişilerin görevlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir (F:3,98 F:6,95 F:6,26 F:8,63 F:8,46 F:6,34; $p<0,05$). Farkın hangi gruplara arasında olduğuna Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile bakıldığında antrenör görevinde bulunan kişilerin kendini örnek personel göstermeye çalışma, kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma, izlenim yönetimi ölçeği puanları üyelik hizmetleri ve yönetici görevinde bulunan kişilere göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Antrenör görevinde bulunan kişilerin niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye puanları yönetici görevinde bulunan kişilere göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Antrenör görevinde bulunan kişilerin kendini acındırmaya çalışma puanları üyelik hizmetleri görevinde bulunan kişilere göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Antrenör ve üyelik hizmetleri görevinde bulunan kişilerin işine sahip çıkmaya çalışma puanları yönetici görevinde bulunan kişilere göre daha düşük olduğu saptanmıştır.

Diğer ölçek puanları ile alt boyut puanları kişilerin görevine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 9. Katılımcıların spor yapma durumuna göre ölçeklerden aldıkları puanların karşılaştırılması

Ölçekler	Grup	n	$\bar{X} \pm Ss$	F	p	Fark
Özerklik	Ara sıra Yapıyorum ¹	117	27,07±4,46	3,23	0,04	2<3
	Hiç Yapmıyorum ²	42	25,60±4,00			
	Düzenli Olarak Yapıyorum ³	130	27,57±4,41			
Çevresel hakimiyet	Ara sıra Yapıyorum ¹	117	25,89±4,89	2,07	0,13	
	Hiç Yapmıyorum ²	42	25,45±4,39			
	Düzenli Olarak Yapıyorum ³	130	26,95±5,32			
Bireysel gelişim	Ara sıra Yapıyorum ¹	117	21,48±4,52	4,37	0,01	2<3
	Hiç Yapmıyorum ²	42	19,69±5,24			
	Düzenli Olarak Yapıyorum ³	130	22,17±4,74			
Diğerleri ile olumlu ilişkiler	Ara sıra Yapıyorum ¹	117	26,21±5,29	0,23	0,79	
	Hiç Yapmıyorum ²	42	25,83±5,93			
	Düzenli Olarak Yapıyorum ³	130	26,48±5,64			
Yaşam amaçları	Ara sıra Yapıyorum ¹	117	25,39±5,62	1,65	0,19	
	Hiç Yapmıyorum ²	42	24,76±5,83			
	Düzenli Olarak Yapıyorum ³	130	26,29±4,84			
Öz kabul	Ara sıra Yapıyorum ¹	117	25,38±4,94	0,58	0,56	
	Hiç Yapmıyorum ²	42	24,52±6,07			
	Düzenli Olarak Yapıyorum ³	130	25,43±4,47			
Psikolojik iyi olma ölçeği	Ara sıra Yapıyorum ¹	117	151,42±24,47	2,11	0,12	
	Hiç Yapmıyorum ²	42	145,86±27,46			
	Düzenli Olarak Yapıyorum ³	130	154,89±25,37			
Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye	Ara sıra Yapıyorum ¹	117	23,55±6,65	1,21	0,30	
	Hiç Yapmıyorum ²	42	21,86±6,91			
	Düzenli Olarak Yapıyorum ³	130	23,66±6,84			
Kendini acındırmaya çalışma	Ara sıra Yapıyorum ¹	117	11,53±5,54	1,52	0,22	
	Hiç Yapmıyorum ²	42	10,10±4,48			
	Düzenli Olarak Yapıyorum ³	130	10,62±5,19			
Kendini örnek personel göstermeye çalışma	Ara sıra Yapıyorum ¹	117	9,14±4,47	0,46	0,63	
	Hiç Yapmıyorum ²	42	8,40±3,87			
	Düzenli Olarak Yapıyorum ³	130	8,85±4,34			
Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma	Ara sıra Yapıyorum ¹	117	6,56±3,31	0,28	0,76	
	Hiç Yapmıyorum ²	42	6,43±2,85			
	Düzenli Olarak Yapıyorum ³	130	6,27±3,02			
İşine sahip çıkmaya çalışma	Ara sıra Yapıyorum ¹	117	5,82±2,33	0,40	0,67	
	Hiç Yapmıyorum ²	42	5,62±2,00			
	Düzenli Olarak Yapıyorum ³	130	5,57±2,27			
İzlenim yönetimi Ölçeği	Ara sıra Yapıyorum ¹	117	56,60±19,11	0,81	0,44	
	Hiç Yapmıyorum ²	42	52,40±16,96			
	Düzenli Olarak Yapıyorum ³	130	54,98±18,63			

* F: Tek yönlü varyans analizi

Özerklik ve bireysel gelişim puanları kişilerin spor yapma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir (F:3,23 F:4,37 p<0,05). Farkın hangi gruplara arasında olduğuna Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile bakıldığında hiç spor yapmayan kişilerin özerklik ve bireysel gelişim puanları, düzenli spor yapan kişilere göre daha düşük olduğu saptandı.

Diğer ölçek puanları ile alt boyut puanları kişilerin spor yapma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir (p>0,05).

Tablo 10. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların hizmet İçi eğitim alma durumuna göre karşılaştırılması

Ölçekler	Grup	n	$\bar{X} \pm Ss$	t	sd	p
Özerklik	Eğitim Alıyorum.	193	27,90±3,99	4,65	287	0,01
	Eğitim Almıyorum.	96	25,43±4,75			
Çevresel hakimiyet	Eğitim Alıyorum.	193	27,06±4,78	3,72	287	0,01
	Eğitim Almıyorum.	96	24,77±5,22			
Bireysel gelişim	Eğitim Alıyorum.	193	21,82±4,44	1,46	287	0,15
	Eğitim Almıyorum.	96	20,95±5,40			
Diğerleri ile olumlu ilişkiler	Eğitim Alıyorum.	193	26,84±5,38	2,48	287	0,01
	Eğitim Almıyorum.	96	25,15±5,69			
Yaşam amaçları	Eğitim Alıyorum.	193	26,55±5,09	3,93	287	0,01
	Eğitim Almıyorum.	96	24,00±5,41			
Öz kabul	Eğitim Alıyorum.	193	25,81±4,70	2,63	287	0,01
	Eğitim Almıyorum.	96	24,21±5,18			
Psikolojik iyi olma ölçeği	Eğitim Alıyorum.	193	155,99±23,94	3,70	287	0,01
	Eğitim Almıyorum.	96	144,50±26,69			
Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye	Eğitim Alıyorum.	193	22,84±6,93	-1,82	287	0,07
	Eğitim Almıyorum.	96	24,38±6,37			
Kendini acındırmaya çalışma	Eğitim Alıyorum.	193	9,98±4,87	-4,42	287	0,01
	Eğitim Almıyorum.	96	12,79±5,51			
Kendini örnek personel göstermeye çalışma	Eğitim Alıyorum.	193	8,32±4,16	-3,30	287	0,01
	Eğitim Almıyorum.	96	10,07±4,42			
Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma	Eğitim Alıyorum.	193	5,99±2,90	-3,33	287	0,01
	Eğitim Almıyorum.	96	7,26±3,35			
İşine sahip çıkmaya çalışma	Eğitim Alıyorum.	193	5,58±2,20	-1,10	287	0,27
	Eğitim Almıyorum.	96	5,89±2,35			
İzlenim yönetimi Ölçeği	Eğitim Alıyorum.	193	52,71±17,93	-3,37	287	0,01
	Eğitim Almıyorum.	96	60,39±18,92			

* t: Bağımsız örneklem t test

Özerklik puanları kişilerin hizmet içi eğitim alma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($t_{287}:4,65$; $p<0,05$). Ortalama değerlere bakıldığında eğitim alanların ($27,90 \pm 3,99$) eğitim almayanlara göre ($25,43 \pm 4,75$) özerklik puanlarının daha yüksek olduğu saptandı.

Çevresel hakimiyet puanları kişilerin hizmet içi eğitim alma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($t_{287}:3,72$; $p<0,05$). Ortalama değerlere bakıldığında eğitim alanların ($27,06 \pm 4,78$) eğitim almayanlara göre ($24,77 \pm 5,22$) çevresel hakimiyet puanlarının daha yüksek olduğu saptandı.

Diğerleri ile olumlu ilişkiler puanları kişilerin hizmet içi eğitim alma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($t_{287}:2,48$; $p<0,05$). Ortalama değerlere bakıldığında eğitim alanların ($26,84\pm5,38$) eğitim almayanlara göre ($25,15\pm5,69$) diğerleri ile olumlu ilişkiler puanlarının daha yüksek olduğu saptandı.

Yaşam amaçları puanları kişilerin hizmet içi eğitim alma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($t_{287}:3,93$; $p<0,05$). Ortalama değerlere bakıldığında eğitim alanların ($26,55\pm5,09$) eğitim almayanlara göre ($24,00\pm5,41$) yaşam amaçları puanlarının daha yüksek olduğu saptandı.

Öz kabul puanları kişilerin hizmet içi eğitim alma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($t_{287}:2,63$; $p<0,05$). Ortalama değerlere bakıldığında eğitim alanların ($25,81\pm4,70$) eğitim almayanlara göre ($24,21\pm5,18$) öz kabul puanlarının daha yüksek olduğu saptandı.

Psikolojik iyi olma ölçeği puanları kişilerin hizmet içi eğitim alma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($t_{287}:3,70$; $p<0,05$). Ortalama değerlere bakıldığında eğitim alanların ($155,99\pm23,94$) eğitim almayanlara göre ($144,50\pm26,69$) psikolojik iyi olma ölçeği puanlarının daha yüksek olduğu saptandı.

Kendini acındırmaya çalışma puanları kişilerin hizmet içi eğitim alma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($t_{287}:-4,42$; $p<0,05$). Ortalama değerlere bakıldığında eğitim alanların ($9,98\pm4,87$) eğitim almayanlara göre ($12,79\pm5,51$) kendini acındırmaya çalışma puanlarının daha düşük olduğu saptandı.

Kendini örnek personel göstermeye çalışma puanları kişilerin hizmet içi eğitim alma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($t_{287}:-3,30$; $p<0,05$). Ortalama değerlere bakıldığında eğitim alanların ($8,32\pm4,16$) eğitim almayanlara göre ($10,07\pm4,42$) kendini örnek personel göstermeye çalışma puanlarının daha düşük olduğu saptandı.

Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma puanları kişilerin hizmet içi eğitim alma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($t_{287}:-3,33$; $p<0,05$). Ortalama değerlere bakıldığında eğitim alanların ($5,99\pm2,90$) eğitim almayanlara göre ($7,26\pm3,35$) kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma puanlarının daha düşük olduğu saptandı.

İzlenim yönetimi Ölçeği puanları kişilerin hizmet içi eğitim alma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($t_{287}:-3,37$; $p<0,05$). Ortalama

değerlere bakıldığında eğitim alanların ($52,71 \pm 17,93$) eğitim almayanlara göre ($60,39 \pm 18,92$) izlenim yönetimi Ölçeği puanlarının daha düşük olduğu saptandı.

Diğer ölçek puanları kişilerin hizmet içi eğitim alma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir ($p > 0,05$).



Tablo 11. Katılımcıların kurumda çalışma yılına göre ölçeklerden aldıkları puanların karşılaştırılması

Ölçekler	Grup	n	$\bar{X} \pm S_s$	F	p
Özerklik	1 - 3 Yıl	74	26,93±4,59	0,10	0,96
	4 - 6 Yıl	83	26,96±4,50		
	7 - 9 Yıl	62	27,23±4,16		
	10 Yıl ve üzeri	70	27,24±4,41		
Çevresel hakimiyet	1 - 3 Yıl	74	26,03±5,40	0,37	0,77
	4 - 6 Yıl	83	26,17±5,27		
	7 - 9 Yıl	62	26,89±4,76		
	10 Yıl ve üzeri	70	26,23±4,67		
Bireysel gelişim	1 - 3 Yıl	74	21,76±5,23	0,39	0,76
	4 - 6 Yıl	83	21,07±4,85		
	7 - 9 Yıl	62	21,84±4,82		
	10 Yıl ve üzeri	70	21,56±4,22		
Diğerleri ile olumlu ilişkiler	1 - 3 Yıl	74	25,39±6,17	2,02	0,11
	4 - 6 Yıl	83	25,83±5,73		
	7 - 9 Yıl	62	27,55±4,93		
	10 Yıl ve üzeri	70	26,63±4,93		
Yaşam amaçları	1 - 3 Yıl	74	25,12±5,52	1,49	0,22
	4 - 6 Yıl	83	25,89±5,45		
	7 - 9 Yıl	62	26,81±4,99		
	10 Yıl ve üzeri	70	25,13±5,21		
Öz kabul	1 - 3 Yıl	74	25,80±4,58	1,52	0,21
	4 - 6 Yıl	83	24,99±5,18		
	7 - 9 Yıl	62	26,00±5,18		
	10 Yıl ve üzeri	70	24,43±4,62		
Psikolojik iyi olma ölçeği	1 - 3 Yıl	74	151,03±27,52	0,70	0,56
	4 - 6 Yıl	83	150,92±27,03		
	7 - 9 Yıl	62	156,31±23,52		
	10 Yıl ve üzeri	70	151,21±22,80		
Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye	1 - 3 Yıl	74	24,07±6,38	Welch:0,48	0,69
	4 - 6 Yıl	83	22,94±8,21		
	7 - 9 Yıl	62	23,48±6,32		
	10 Yıl ve üzeri	70	22,97±5,68		
Kendini acındırmaya çalışma	1 - 3 Yıl	74	11,64±5,59	0,65	0,58
	4 - 6 Yıl	83	10,65±5,42		

	7 - 9 Yıl	62	10,53±5,02		
	10 Yıl ve üzeri	70	10,80±4,91		
Kendini örnek personel göstermeye çalışma	1 - 3 Yıl	74	9,50±4,08	0,75	0,52
	4 - 6 Yıl	83	8,92±4,58		
	7 - 9 Yıl	62	8,61±3,99		
	10 Yıl ve üzeri	70	8,51±4,55		
Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma	1 - 3 Yıl	74	6,47±3,04	Welch:0,37	0,77
	4 - 6 Yıl	83	6,66±3,63		
	7 - 9 Yıl	62	6,16±2,50		
	10 Yıl ve üzeri	70	6,27±3,04		
İşine sahip çıkmaya çalışma	1 - 3 Yıl	74	5,80±2,04	1,40	0,24
	4 - 6 Yıl	83	5,45±2,35		
	7 - 9 Yıl	62	6,11±2,26		
	10 Yıl ve üzeri	70	5,44±2,32		
İzlenim yönetimi Ölçeği	1 - 3 Yıl	74	57,47±17,95	Welch:0,53	0,67
	4 - 6 Yıl	83	54,61±21,83		
	7 - 9 Yıl	62	54,90±15,72		
	10 Yıl ve üzeri	70	54,00±17,57		

* F:Tek yönlü varyans analizi

Psikolojik iyi olma ölçeği ve izlenim yönetimi ölçeği puanları ile alt boyut puanları kişilerin kurumdaki çalışma yılına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 12. Psikolojik İyi Olma Ölçeği ve İzlenim Yönetimi Ölçeği Arasındaki İlişki

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Özerklik (1)	r	1,00	,601**	,552**	,638**	,572**	,524**	,757**	-	-	-	-	-	-
	p		0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,08	,367**	,303**	,383**	,195**	,291**
Çevresel hakimiyet (2)	r	,601**	1,00	,712**	,717**	,709**	,621**	,861**	-	-	-	-	-	-
	p	0,01		0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	,171**	,439**	,438**	,491**	,241**	,400**
Bireysel gelişim (3)	r	,552**	,712**	1,00	,696**	,719**	,671**	,857**	-	-	-	-	-	-
	p	0,01	0,01		0,01	0,01	0,01	0,01	0,10	,382**	,340**	,404**	,271**	,324**
Diğerleri ile olumlu ilişkiler (4)	r	,638**	,717**	,696**	1,00	,723**	,665**	,882**	-	-	-	-	-	-
	p	0,01	0,01	0,01		0,01	0,01	0,01	0,08	,384**	,353**	,415**	,196**	,314**
Yaşam amaçları (5)	r	,572**	,709**	,719**	,723**	1,00	,718**	,881**	-	-	-	-	-	-
	p	0,01	0,01	0,01	0,01		0,01	0,01	,146**	,437**	,404**	,493**	,220**	,380**
Öz kabul (6)	r	,524**	,621**	,671**	,665**	,718**	1,00	,829**	-	-	-	-	-	-
	p	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01		0,01	0,04	,316**	,266**	,356**	,224**	,251**
Psikolojik iyi olma ölçeği (7)	r	,757**	,861**	,857**	,882**	,881**	,829**	1,00	-	-	-	-	-	-
	p	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01		,122*	,459**	,416**	,502**	,265**	,387**
Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye (8)	r	-	-	-	-	-	-	-	1,00	,643**	,683**	,592**	,599**	,877**
	p	0,08	,171**	0,10	0,08	,146*	0,04	,122*		0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Kendini acındırma çalışmaya (9)	r	-	-	-	-	-	-	-	,643**	1,00	,775**	,750**	,523**	,886**
	p	,367**	,439**	,382**	,384**	,437**	,316**	,459**		0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Kendini Örnek Personel Göstermeye çalışmaya (10)	r	-	-	-	-	-	-	-	,683**	,775**	1,00	,768**	,498**	,889**
	p	,303**	,438**	,340**	,353**	,404**	,266**	,416**		0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye çalışmaya (11)	r	-	-	-	-	-	-	-	,592**	,750**	,768**	1,00	,503**	,835**
	p	,383**	,491**	,404**	,415**	,493**	,356**	,502**		0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
İşine sahip çıkmaya çalışmaya (12)	r	-	-	-	-	-	-	-	,599**	,523**	,498**	,503**	1,00	,687**
	p	,195**	,241**	,271**	,196**	,220**	,224**	,265**		0,01	0,01	0,01	0,01	0,01

İzlenim yönetimi Ölçeği (13)	r	-	-	-	-	-	-	-	,877	,886	,889	,835	,687	1,00
		,291	,400	,324	,314	,380	,251	,387	**	**	**	**	**	
	p	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	

* r: Person korelasyon analizi

**P<0,01

Psikolojik iyi olma ölçeği ve izlenim yönetimi ölçeği arası ilişkiye Pearson korelasyon katsayısı ile bakılmıştır. Korelasyon analizi, değişkenlerin bağımlı veya bağımsız olarak dikkate alınmaksızın, aralarındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemek üzere kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Korelasyon kat sayısı (r), -1 ile +1 arasında değişen değerler alır ve bu değerler, ilişkinin yönünü ve kuvvetini gösterir. Korelasyon katsayısının (-) değer alması, değişkenler arasındaki ilişkinin ters orantılı olduğunu, (+) değer alması ise, doğru orantılı olduğunu gösterirken kat sayının değeri ± 1 'e yaklaştıkça ilişkinin kuvvetinin arttığı, 0'a yaklaştıkça da azaldığı görülmektedir (Durmuş vd., 2013:144). Korelasyon derecesi olarak $\pm 1 \leq r \leq \pm 0.7$ Kuvvetli İlişki, $\pm 0.7 \leq r \leq \pm 0.3$ Orta Düzeyde İlişki, $\pm 0.3 \leq r \leq \pm 0$ Zayıf İlişki baz alınmıştır. (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Özerklik puanı ile kendini acındırmaya çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-367) , kendini örnek personel göstermeye çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-303), kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-383) işine sahip çıkmaya çalışma puanları arasında düşük düzeyde negatif yönde (r:-195) izlenim yönetimi ölçeği puanları arasında düşük düzeyde negatif yönde (r:-291) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır (p<0,05).

Çevresel hakimiyet puanı ile niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye puanları arasında düşük düzeyde negatif yönde (r:-171) kendini acındırmaya çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-439) , kendini örnek personel göstermeye çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-438), kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-491) işine sahip çıkmaya çalışma puanları arasında düşük düzeyde negatif yönde (r:-241) izlenim yönetimi ölçeği puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-400) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır (p<0,05).

Bireysel gelişim puanı ile kendini acındırmaya çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-382) , kendini örnek personel göstermeye çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-340), kendi önemini zorla fark ettirmeye

Çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-404) işine sahip çıkmaya çalışma puanları arasında düşük düzeyde negatif yönde (r:-271) izlenim yönetimi leği puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-324) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$).

Diğerleri ile olumlu ilişkiler puanı ile kendini acındırmaya çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-384) , kendini örnek personel göstermeye çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-353), kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-415) işine sahip çıkmaya çalışma puanları arasında düşük düzeyde negatif yönde (r:-196) izlenim yönetimi leği puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-314) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$).

Diğerleri ile olumlu ilişkiler puanı ile kendini acındırmaya çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-384) , kendini örnek personel göstermeye çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-353), kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-415) işine sahip çıkmaya çalışma puanları arasında düşük düzeyde negatif yönde (r:-196) izlenim yönetimi leği puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-314) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$).

Yaşam amaçları puanı ile niteliklerini tanıtarak kendini sevdirme puanları arasında düşük düzeyde negatif yönde (r:-146), kendini acındırmaya çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-437) , kendini örnek personel göstermeye çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-404), kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-493) işine sahip çıkmaya çalışma puanları arasında düşük düzeyde negatif yönde (r:-220) izlenim yönetimi leği puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-380) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$).

z kabul puanı ile kendini acındırmaya çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-316) , kendini örnek personel göstermeye çalışma puanları arasında düşük düzeyde negatif yönde (r:-266), kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde (r:-356) işine sahip çıkmaya çalışma puanları arasında düşük düzeyde negatif yönde (r:-224) izlenim yönetimi leği

puanları arasında düşük düzeyde negatif yönde ($r:-251$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$).

Psikolojik iyi olma ölçeği puanı ile niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye puanları arasında düşük düzeyde negatif yönde ($r:-122$), kendini acındırmaya çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde ($r:-459$) , kendini örnek personel göstermeye çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde ($r:-416$), kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma puanları arasında orta düzeyde negatif yönde ($r:-502$) işine sahip çıkmaya çalışma puanları arasında düşük düzeyde negatif yönde ($r:-265$) izlenim yönetimi ölçeği puanları arasında orta düzeyde negatif yönde ($r:-387$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$).



SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada katılımcıların cinsiyetlerine göre psikolojik iyi olma düzeyinde anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kadınların psikolojik iyi olma durumlarının erkeklere göre daha yüksek düzeyde olduğu, izlenim yönetimi davranışlarının ise erkek ve kadınlar tarafından benzer düzeylerde olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle cinsiyetin psikolojik iyi olma durumunda belirleyici bir değişken olduğu ancak izlenim yönetimi davranışlarında önemli bir değişken olmadığı belirlenmiştir. Literatür çalışmalarına bakıldığında Tütüncü (2012) tarafından yöneticiler üzerinde yapılan çalışmada cinsiyete göre psikolojik iyi olma puanları açısından anlamlı bir farklılık olmadığı tespiti yapılmıştır. Demirci (2012) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada erkek ve kadın öğretmenlerin psikolojik iyi olma durumları alt boyutlarından olumlu ilişkiler, çevresel hakimiyet ve yaşam amaçları açısından erkek öğretmenlerde kadınlara göre olumlu yönde yüksek düzeyde farklılık göstermiştir. Genel sonuçlar neticesinde cinsiyet değişkeninde farklı sonuçlar elde edildiği görülmüştür.

Katılımcıların sahip olduğu yaşlarının psikolojik iyi olma hali ve izlenim yönetimi davranışları düzeyinde önemli bir değişken olmadığı, farklı yaş kategorisinde yer alan çalışanların psikolojik iyi olma hali ve izlenim yönetimi davranış düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Cinsiyetin psikolojik iyi olma durumu ve izlenim yönetimi davranışlarında belirleyici bir değişken olmadığı tespit edilmiştir. Literatür çalışmalarına bakıldığında çalışmamızı destekler nitelikte Keleş (2020) tarafından yapılan çalışmada alt boyutların hiçbirinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Katılımcıların Eğitim durumlarına göre psikolojik iyi olma hali ve izlenim yönetimi davranışları düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Farklılığın psikolojik iyi olma durumunda lisans eğitim düzeyine sahip katılımcılarda olduğu görülmüştür. Lisans eğitim düzeyine sahip katılımcıların psikolojik iyi olma tüm alt boyut puanlarında lise ve dengi ile lisansüstü katılımcılardan yüksek olduğu tespit edilmiştir. İzlenim yönetimi davranışlarında ise niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye ve işine sahip çıkma lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip katılımcılarda ön lisansa göre, Kendini acındırmaya çalışma, kendini örnek personel göstermeye çalışma, kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma lise ve dengi eğitim düzeyinde lisans eğitim düzeyine göre yüksek tespit edilmiştir. Elde edilen sonuç neticesinde

eğitim düzeyinin katılımcıların psikolojik iyi olma durumlarını etkilediği ve eğitim düzeyine göre kişilerin izlenim yönetimi taktiklerine başvurabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların görevlerine göre psikolojik iyi olma ve izlenim yönetimi düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğuna bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile bakıldığında üyelik hizmetleri personeline, antrenör ve yöneticilere göre farklılaştığı, çevresel hakimiyet boyutunda yöneticilerde antrenörlere göre farklılaştığı, bireysel gelişim puanında ise üyelik hizmeti ve yöneticilerde antrenörlere göre farklılaştığı tespit edilmiştir. İzlenim yönetimi davranışları düzeyinde işine sahip çıkma boyutu yöneticilerde antrenör ve üyelik hizmetlerinden yüksek bulunmuştur. Kendini acındırmaya çalışma üyelik hizmetlerinde antrenörlerden yüksek bulunmuştur. Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye boyutu puanları yöneticilerde antrenörlere göre daha yüksek ve örnek personel olmaya çalışma ile kendi önemini fark ettirme yönetici görevinde ve üyelik hizmeti personeline antrenörlerden daha yüksek bulunmuştur. Farklılaşmanın değerlendirilmesinde üyelik hizmetleri personelinin ve yöneticilerin iş tanım ve sorumluluklarının net bir biçimde belirlenmiş olması gibi sebeplerden psikolojik iyi olma ve izlenim yönetimi düzeylerinin yüksek olduğunu düşünülmektedir. Üyelik hizmeti çalışanlarının bireysel gelişimlerine daha fazla önem verdiği analiz sonucunda görülmektedir. Antrenörlerin ise psikolojik iyi olma durumlarının üyelik hizmeti personelleri ve yöneticilerden düşük olması işletmeler tarafından antrenörlerin görev ve sorumluluklarının yeterli düzeyde belirlenmemesi, birden fazla görevleri yapıyor olmaları sebebiyle görev karmaşasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların Mesleki tecrübelerine göre psikolojik iyi olma ve izlenim yönetimi düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu durumun 1-3 yıl, 4-6 yıl ile 10 yıl ve üzeri mesleki tecrübe arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Mesleki tecrübesi az olan bireylerin psikolojik iyi olma durumunun daha düşük, izlenim yönetimi davranış düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Mesleki tecrübe süresi arttıkça bireylerin psikolojik iyi olma durumlarının arttığı ve izlenim yönetimi taktiklerine başvurmaya gerek duymadıkları anlaşılmaktadır. Mesleki tecrübesi az olan bireylerin ise psikolojik iyi olma durumlarının düşük olması izlenim yönetimi taktiklerini kullanmalarıyla açıklanabilir.

Katılımcıların kurumdaki çalışma yıllarının psikolojik iyi olma hali ve izlenim yönetimi davranışları düzeyinde önemli bir değişken olmadığı, farklı sürelerde aynı kurumda çalışanların psikolojik iyi olma hali ve izlenim yönetimi davranış düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların hizmet içi eğitim alma durumlarına göre psikolojik iyi olma ve izlenim yönetimi düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Hizmet içi eğitim alanların almayanlara göre psikolojik iyi olma düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Hizmet içi eğitim almayanların hizmet içi eğitim alanlara göre izlenim yönetimi düzeyleri yüksek tespit edilmiştir. Bu durum çalışanların hizmet içi eğitim alanlarda almayanlara göre psikolojik iyi olma hallerinin daha iyi olduğunu ve hizmet içi eğitim alanların izlenim yönetimi taktiklerine başvurma gereği duymadıklarını göstermektedir.

Katılımcıların spor yapma durumu psikolojik iyi olma düzeyinin istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Düzenli spor yapan bireylerin hiç spor yapmayanlara göre özerlik ve bireysel gelişim puanları yüksek tespit edilmiştir. Bu durum düzenli spor yapanların hiç spor yapmayan bireylere göre psikolojik olarak daha iyi olduklarını göstermektedir. Köse (2020) tarafından yapılan literatür araştırmasına baktığımızda spor yapma durumu ve psikolojik iyi olma ölçeği alt boyutlarının tamamı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında bu farkın düzenli spor yapan katılımcıların lehine olduğu görülmektedir.

Psikolojik iyi olma ve izlenim yönetimi düzeyi arasında zayıf ve orta düzeyde negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Spor işletmesi çalışanlarının psikolojik iyi olma durumları arttıkça izlenim yönetimi taktiklerine başvurmadıkları tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle psikolojik iyi olma ve izlenim yönetimi düzeyi arasında ters bir orantı olduğu görülmektedir. Literatürde psikolojik iyi olma ve izlenim yönetimi arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Yapılan araştırmayla literatüre katkı sağlandığı düşünülmektedir.

Araştırma sonuçları doğrultusunda öneriler aşağıda açıklanmıştır.

Araştırmada yer alan örneklem grubu İstanbul ili ile sınırlıdır. Yapılacak olan araştırmalarda Örneklem grubu ve bölgeler genişletilerek araştırmalar yapılabilir. Spor işletmelerinde çalışan bireylerin hem kişisel hem de takım olarak psikolojik

durumlarının iyileştirilmesinin sağlanması adına gerekli zeminin hazırlanması, çalışanların mutlu olacağı şekilde kararların alınması ve yönetimin bu yönde fedakârlıklar yapması gerektiği söylenebilir. İşletmeler, çalışanların motivasyon ve tatminini nasıl en yüksek seviyede tutulur gibi konuların tartışılabileceği, görüş ve fikir alışverişinde bulunulmasına katkı sağlayacak uygun ortamlar sağlamalıdır. Araştırma kapsamında olan spor işletmesi hizmet içi eğitim programlarında, psikolojik iyi olma ve izlenim yönetimi durumları konularına önem verilmelidir. Psikolojik iyi olma durumunun gelişimi ve en yüksek seviyede olması adına çalışma performansı ve haftalık çalışma saatine göre teşvik edici ödüller, kurum içi çalışanları birleştirip bütünleştirmek adına özel partiler veya kutlamalar yapılabilir. İşletmelerde psikolojik iyi olma ve izlenim yönetimi durumları üzerine eğitim programlarının çalışanların eğitim düzeylerine göre planlanmasına dikkat edilmelidir.

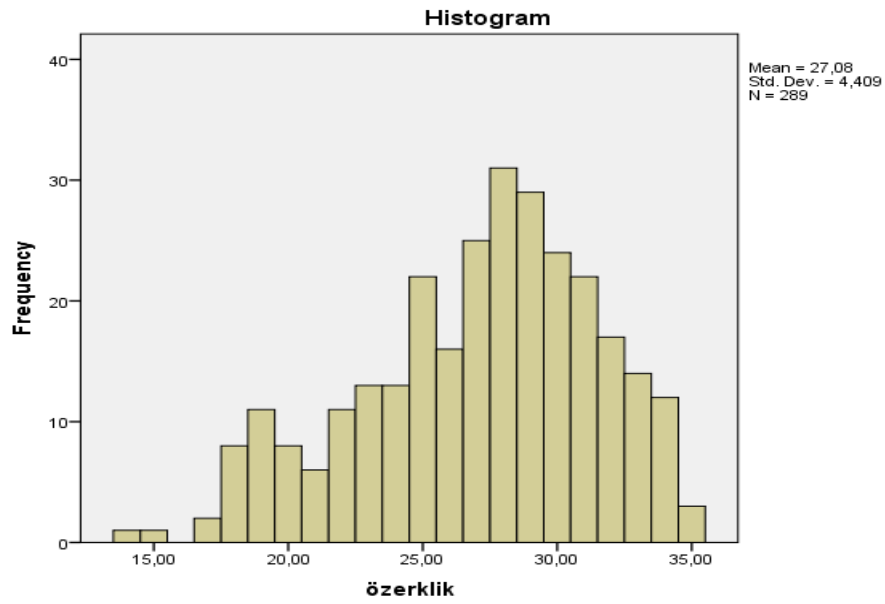
KAYNAKÇA

- Araz, A. (1998). Çeşitli Değişkenler Açısından Benlik Sunumu. *Doktora Tezi. İzmir: Ege üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- Aronson, E., Wilson, T.D. ve Akert, R.M. (2010). *Sosyal Psikoloji. O.Gündüz (Çev). İstanbul: Kaktüs Yayınları.*
- Bradburn, N. M. (1969). The structure of psychological well-being. *Chicago: Aldine.*
Retrieved from:
https://www.norc.org/PDFs/publications/BradburnN_Struc_Psych_Well_Being.pdf
- Butler, J. ve Kern, M. L. (2015). The PERMA-Profil: A brief multidimensional measure of flourishing. *Unpublished manuscript.*
<http://www.peggykern.org/questionnaires.html>
- Ceylan, İ. (2013). Pozitif Psikoloji Yaklaşımıyla Mü'min İnsanın Kişilik Özellikleri (*Yüksek Lisans Tezi*) *Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara*
- Csikszentmihalyi, M. (2005). *Akış Mutluluk Bilimi (S. Kuntakbaş, Çev.). HYB Yayıncılık.*
- Cüceloğlu D. (2011). *İnsan ve Davranışı. (22. Baskı). İstanbul, Remzi Kitapevi.*
- Daly, A., Dodge, R., P., Huyton, J., ve Sanders, L. D. (2012). *The challenge of defining wellbeing. International Journal of Wellbeing, 2 (3), 222-235.*
Doi:10.5502/ijw.v2i3.4.
- Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*(9), 1-11.
- Demir, K. (2002). *Türkiye''de Resmi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İzlenim Yönetimi. Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.*
- Deniz, N., Büyük, K. (2017). *Sağlık hizmetlerinde hastaların kalite algılarının değerlendirilmesi. Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, 3(3), 52-69.*
- Diener, E., ve Lucas, R. E. (2000). *Subjective emotional well-being. M. Lewis, ve J. M.*
- Eryılmaz, A. (2014). Herkes İçin Mutluluğun Başucu Kitabı: Teoriden Uygulamaya Pozitif Psikoloji. *Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.*
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of general psychology, 2(3), 300.*
- Gardner, W. and Mortinko, M. (1988). *Impression Management In Organization. Journal of Management, (14), 323.*
- Gelmez M., (2016). Sağlıkta Hizmet Kalitesinin Değerlendirilmesi: *Bir Eğitim Araştırma Hastanesi Uygulaması (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara*

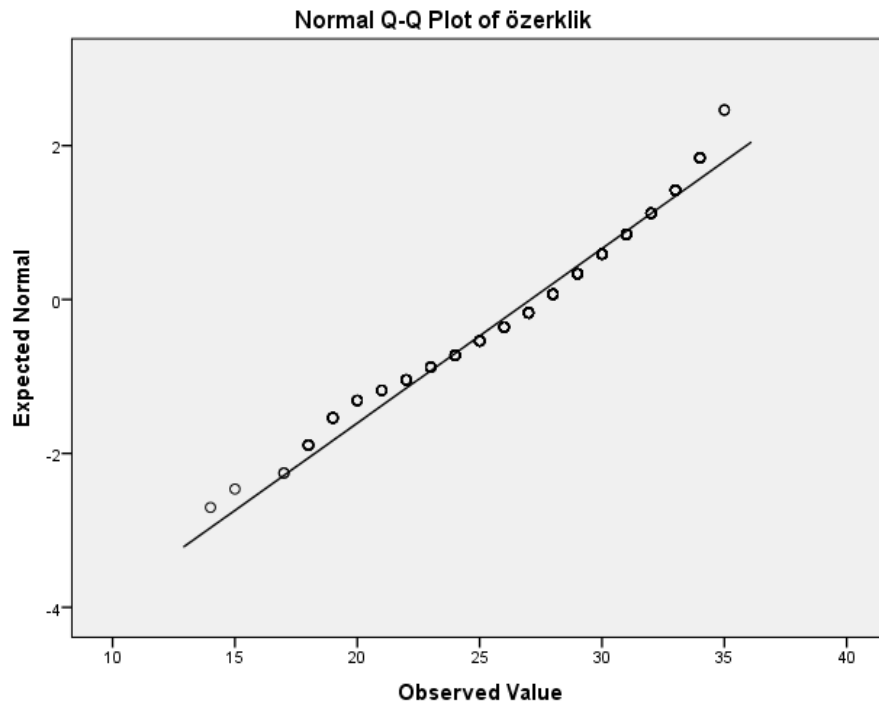
- Goffman, E. (2016). *Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu*. B.Cezar (Çev). İstanbul: Metis Yayıncılık.
- Guignon, C. (2008). *Kimim Ben? Otantik Olmak*, trc. Abdüllatif Tüzer, Lotus Yay., Ankara.
- Hefferon, H. ve Boniwell, I. (2014). Çev. Ed. T. Doğan, *Pozitif Psikoloji Kuram, Araştırma ve Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Hogg, M. A. ve Vaughan, G. M. (2017). *Sosyal Psikoloji*. İ. Yıldız ve A. Gelmez (Çev). Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Hortaçsu, N. (2012). *En Güzel Psikoloji Sosyal Psikoloji*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Kernis MH, Goldman BM. A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research. *Adv Exp Soc Psychol*. 2006;38(06):283–357.
- Khaw, D. ve Kern, M. (2015). A cross-cultural comparison of the PERMA model of well-being. *Undergraduate Journal of Psychology at Berkeley, University of California*, 8, 10-23.
- Lovett, N. ve Lovett, T. (2016). Wellbeing in education: Staff matter. *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(2), 107-112.
- Myers, D. G., ve Diener, E. (1995). *Who is happy?* American Psychological Society, 6(1), 10-19., E. (1984). *Subjective well-being*. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Özakpınar, Y. (2011). *Psikoloji Tarihi*. Ötüken.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D., Magee, W. J., ve Kling, K. C. (1999). Forging Macro-Micro Linages in the Study of Psychological Well-Being. C. D. Ryff, W. J. Magee, ve K. C. Kling, *The Self and Society In Aging Processes* (s. 247-278). New York: Springer Publishing Company.
- Ryff, C. D., ve Keyes, C. L. M. (1995). *The structure of psychological well-being revisited*. *Journal of personality and social psychology*, 69 (4), 719. Doi:<https://pdfs.semanticscholar.org/e6bf/dfaedc646daee0b6890ce2dd04ad7c6f5365.pdf>
- Sayıcı, M. (2012). İlköğretim Kurum Yöneticilerinin İzlenim Yönetimi. *Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ*.

- Schlenker, B. R. ve Weigold, M. F. (1992). *Interpersonal Processes Involving Impression regulation and Management. Annual Review of Psychology.* 43, 133-168.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being (1st Free Press hardcover ed.). New York, NY: Free Press.*
- Seligman, M., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: an introduction. American Psychologist,* 5-14.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A. ve Sears, D. O. (2015). *Sosyal Psikoloji. A. Dönmez (Çev). Ankara: İmge Kitabevi.*
- Turnley, H. ve Bolino, M. C. (2001). *Achieving Desired Images While Avoiding Undesired Images: Exploring the Role of Self-Monitoring in Impression Management. Journal of Applied Psychology,* 86 (2), 351-360.
- Uçar, A. (2015), “Yerel Yönetimler ve Spor Hizmetleri” *Yerel Yönetimlerde Güncel Gelişmeler –Kuramdan Uygulamaya- Ed. Mustafa Ökmen, Ekin Yayınevi, Bursa.*
- Ünaldı, S. (2005). *Emniyet Örgütü Yöneticilerinin İzlenim Yönetimi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.*
- Yıldız, S. M. (2009). *Spor Ve Fiziksel Etkinlik Hizmetleri: Geniş Bir Sınıflama. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , 12 (22) , 1-10 .*

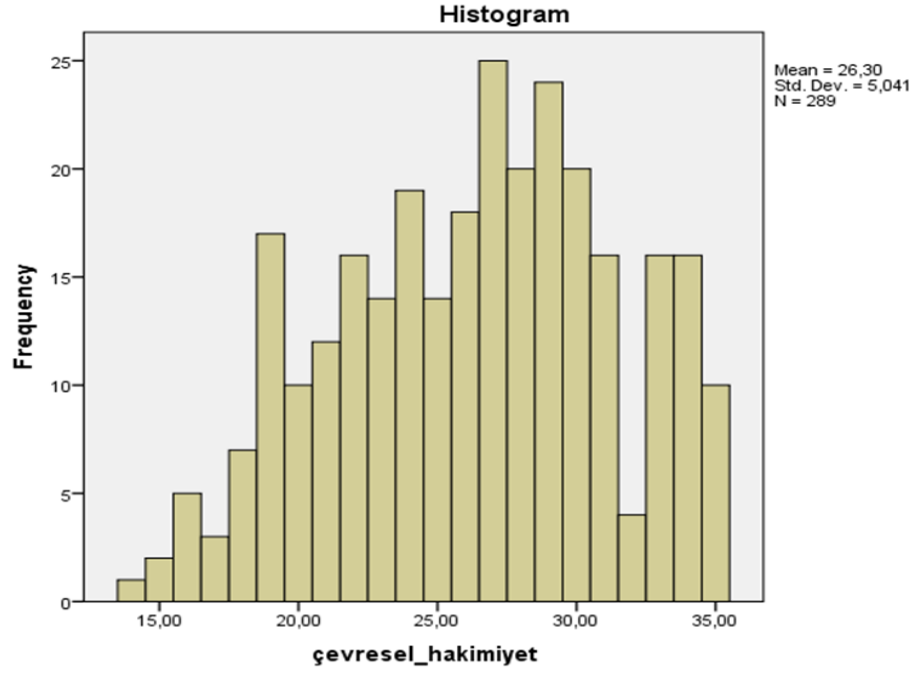
EKLER



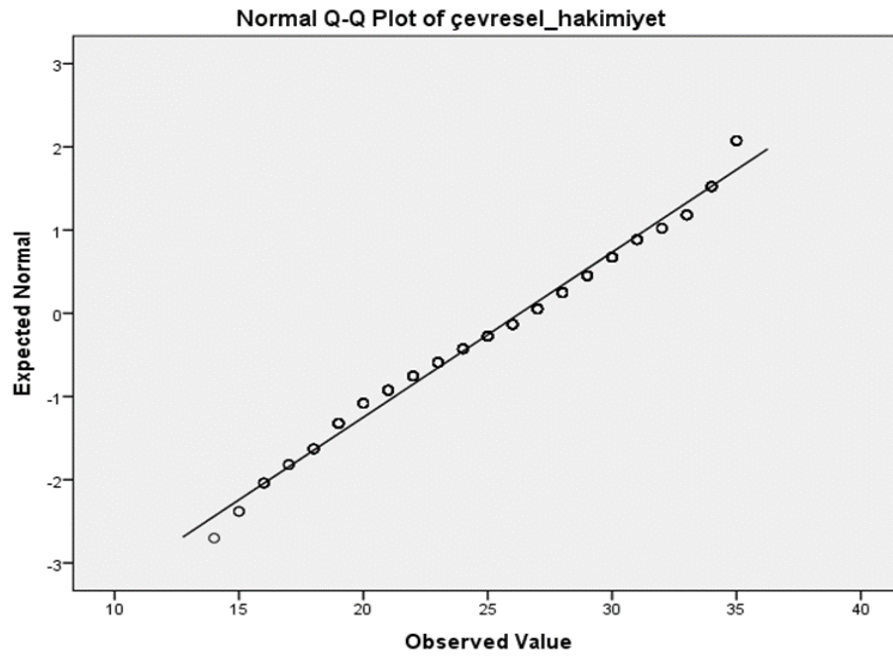
Grafik 1. Histogram



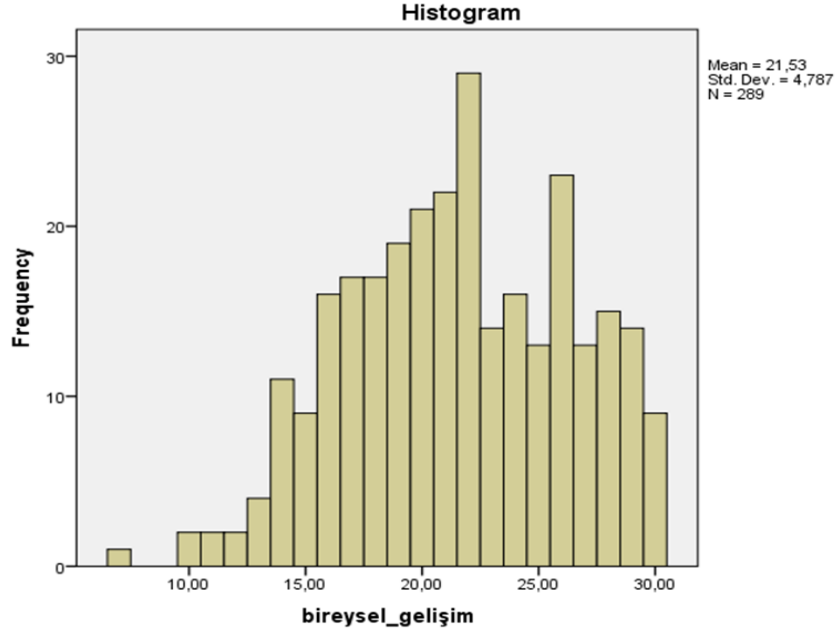
Grafik 2. Normal Q-Q Plot of Özerklik



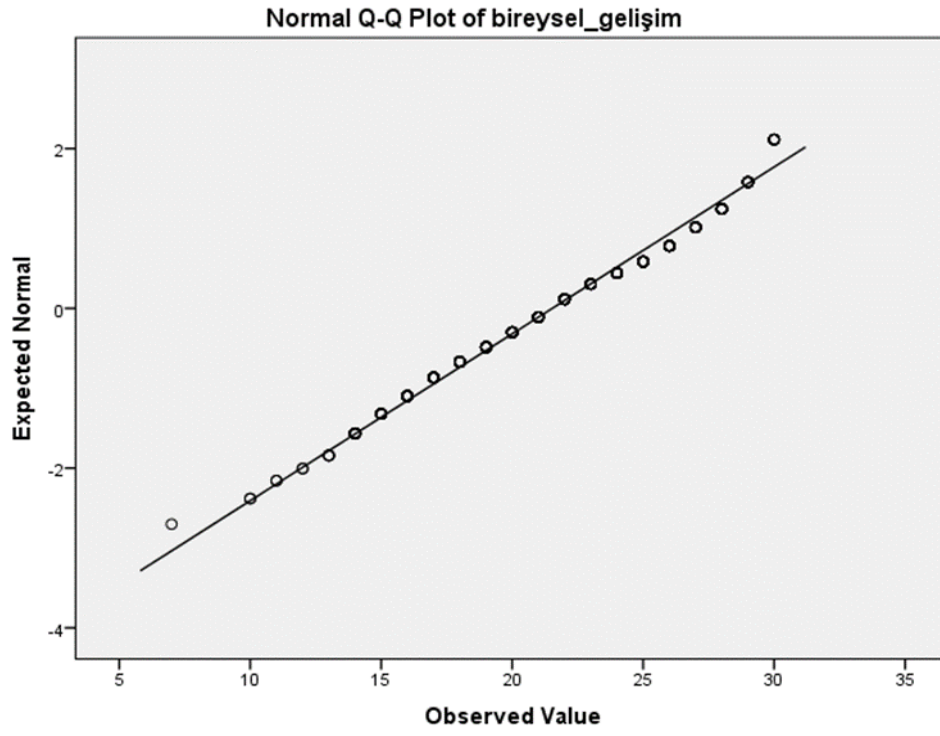
Grafik 3. Çevresel Hakimiyet



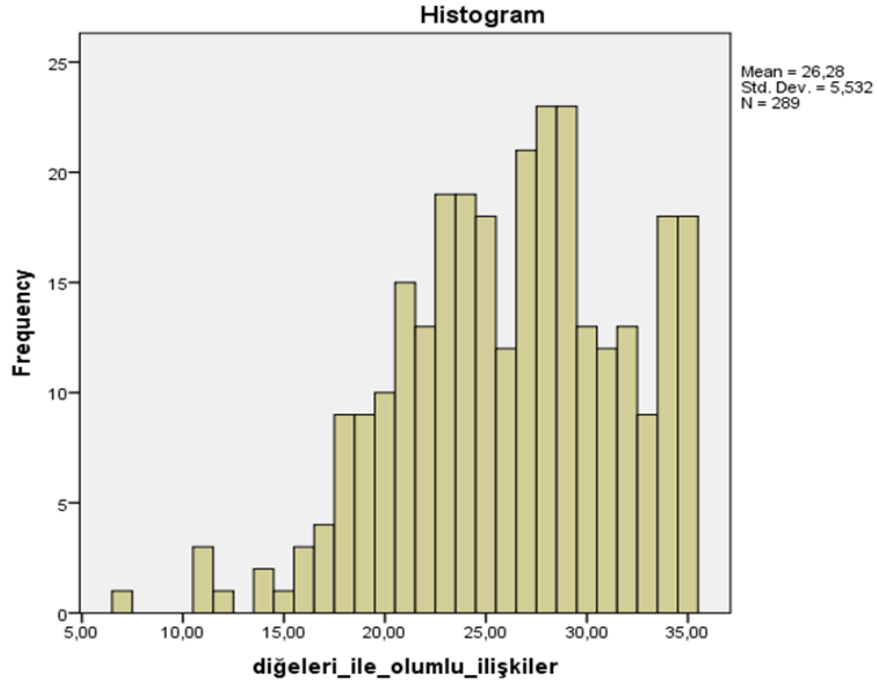
Grafik 4. Normal Q-Q Plot Of Çevresel Hakimiyet



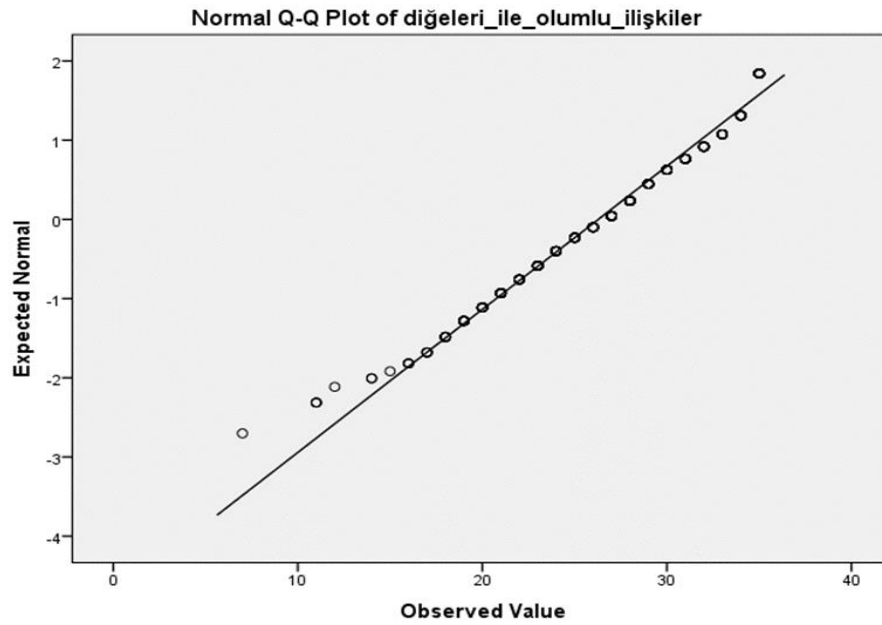
Grafik 5. Bireysel Gelişim



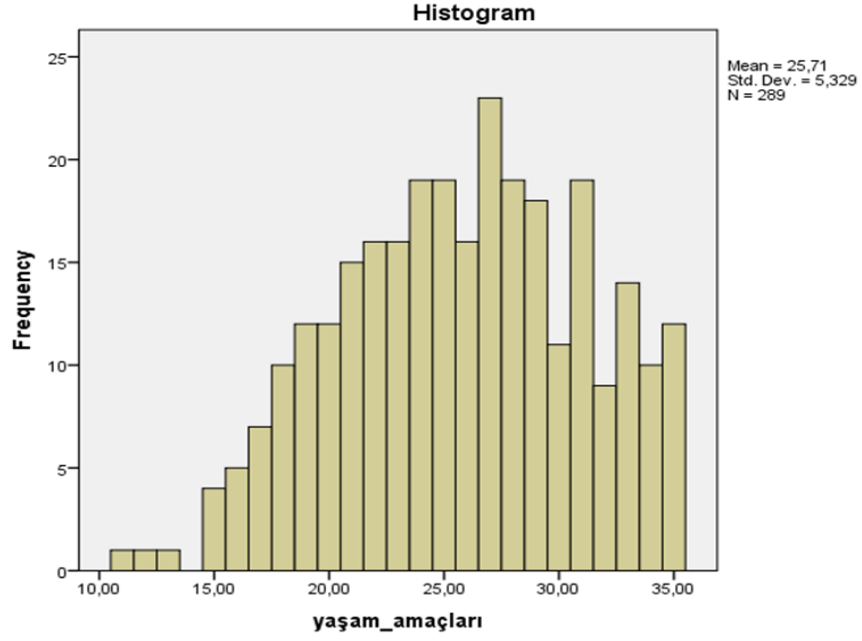
Grafik 6. Normal Q-Q Plot Of Bireysel Gelişim



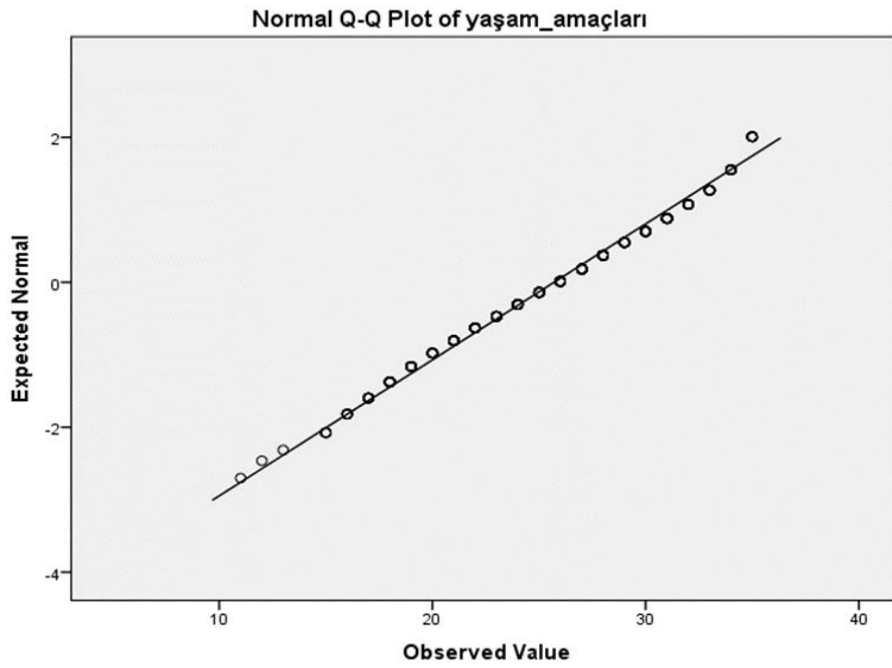
Grafik 7. Diğerleri ile Olumlu İlişkiler



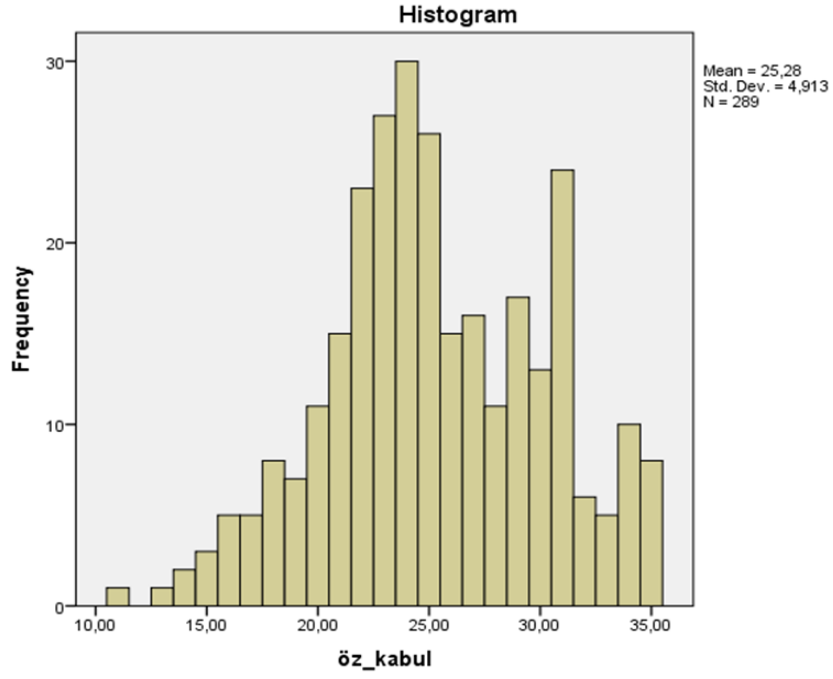
Grafik 8. Normal Q-Q Plot Of Diğerleri ile Olumlu İlişkiler



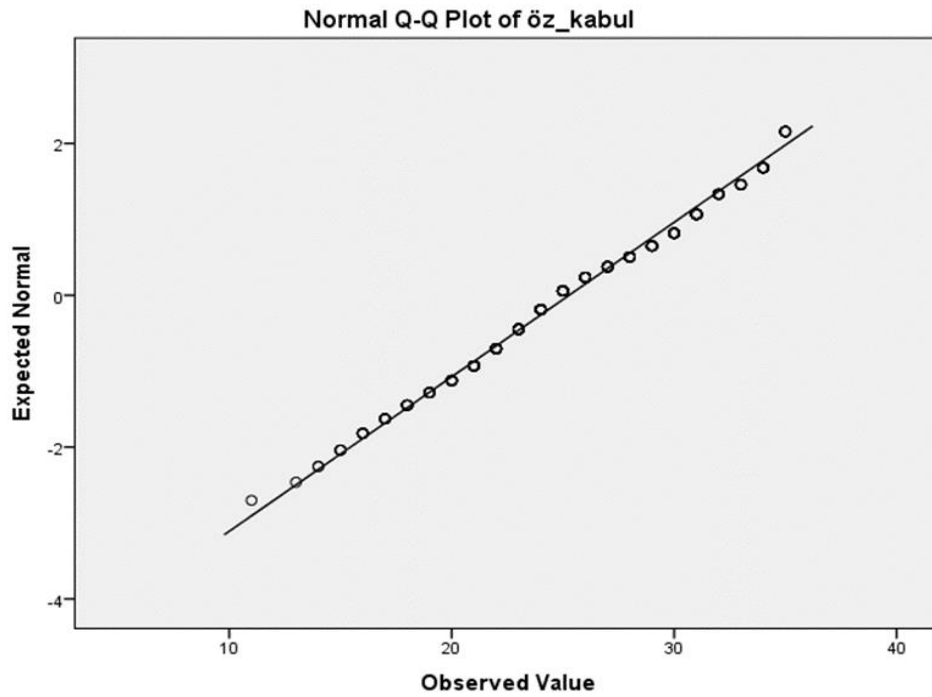
Grafik 9. Yaşam Amaçları



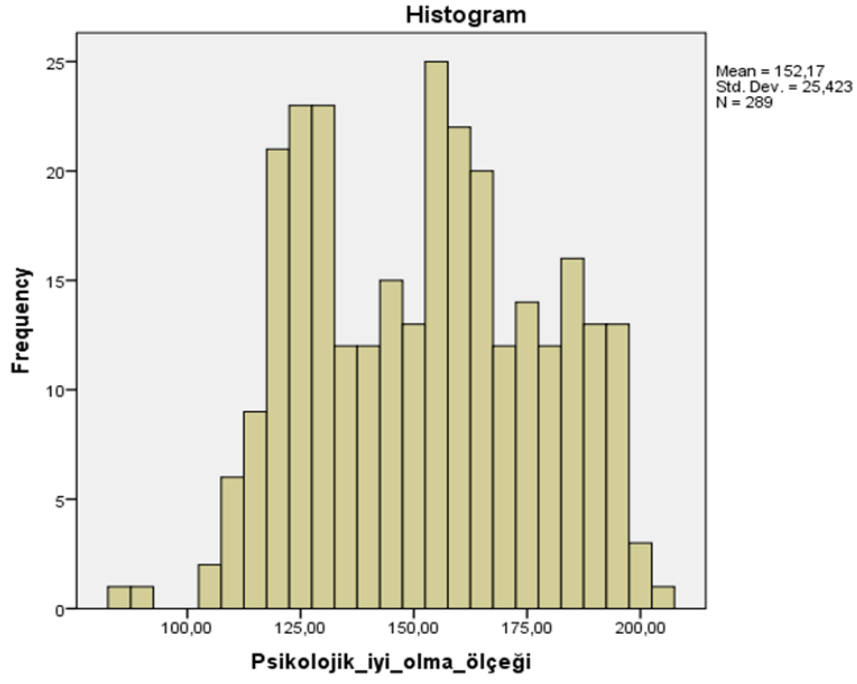
Grafik 10. Normal Q-Q Plot Of Yaşam Amaçları



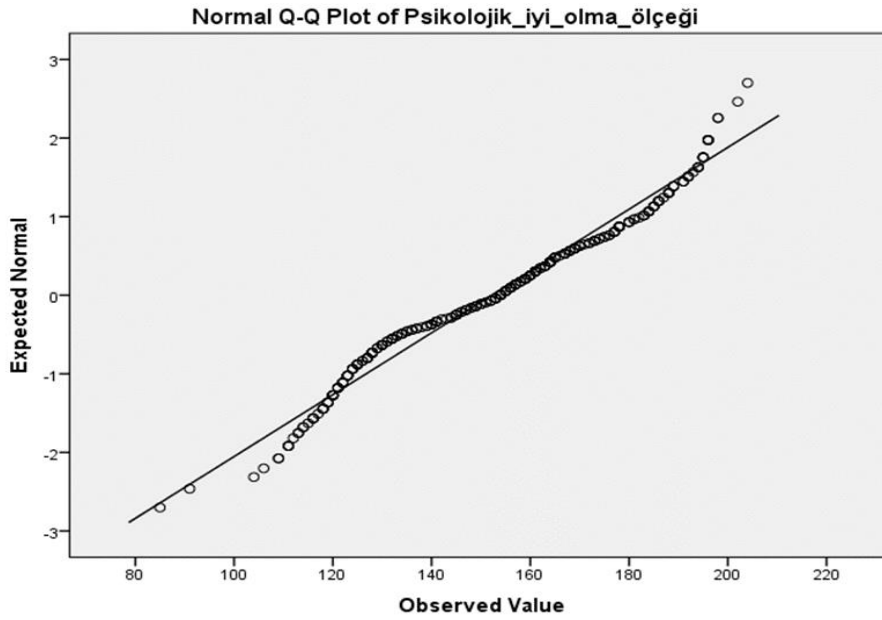
Grafik 11. Öz Kabul



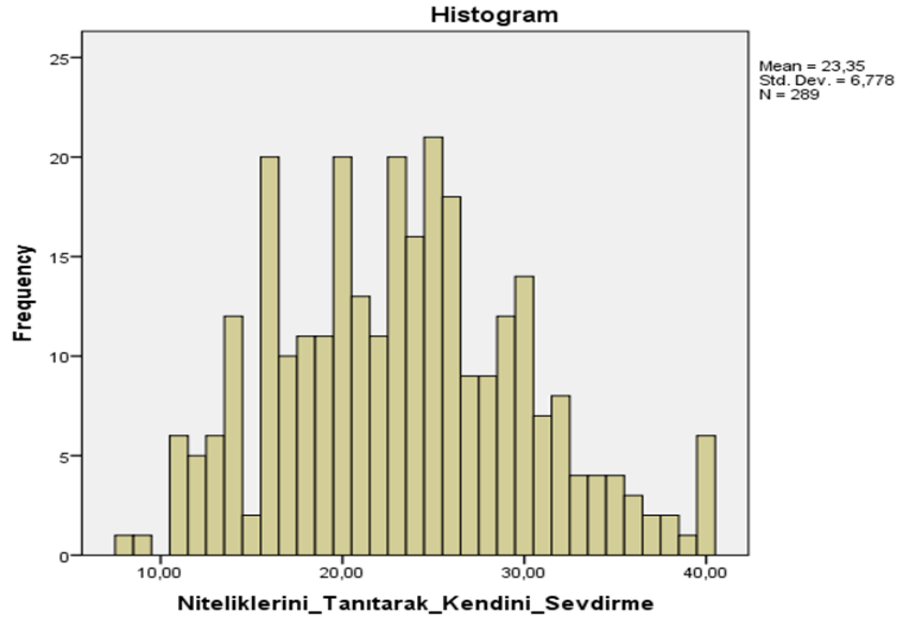
Grafik 12. Normal Q-Q Plot Of Öz Kabul



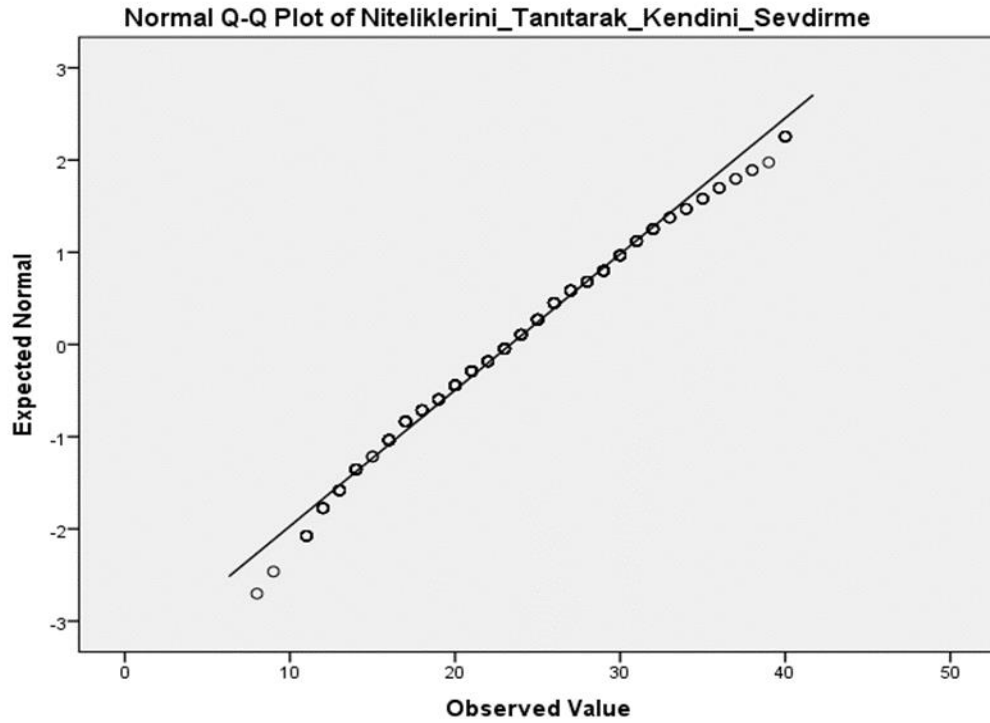
Grafik 13. Psikolojik İyi Olma Ölçeği



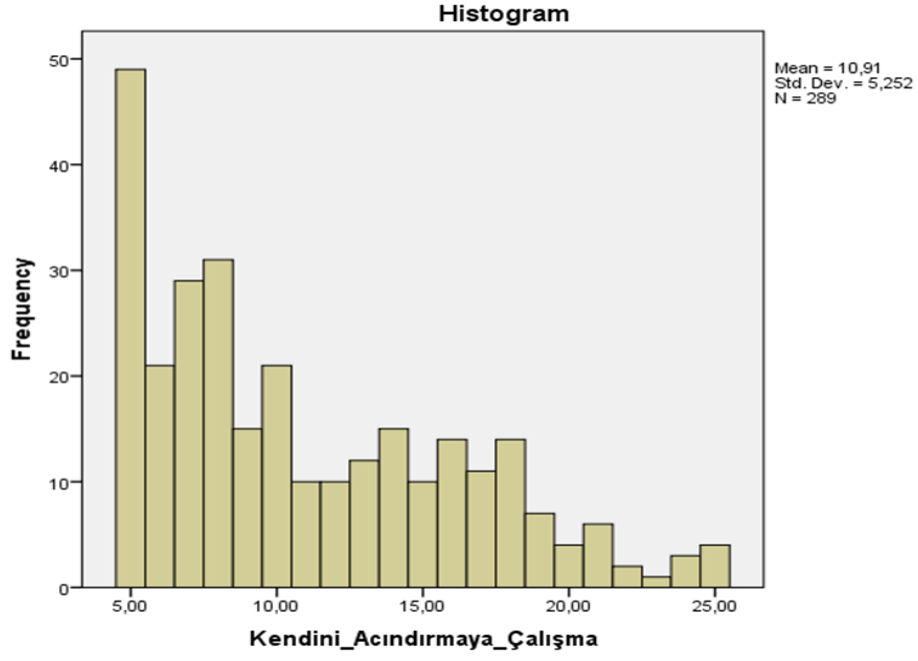
Grafik 14. Normal Q-Q Plot Of Psikolojik İyi Olma Ölçeği



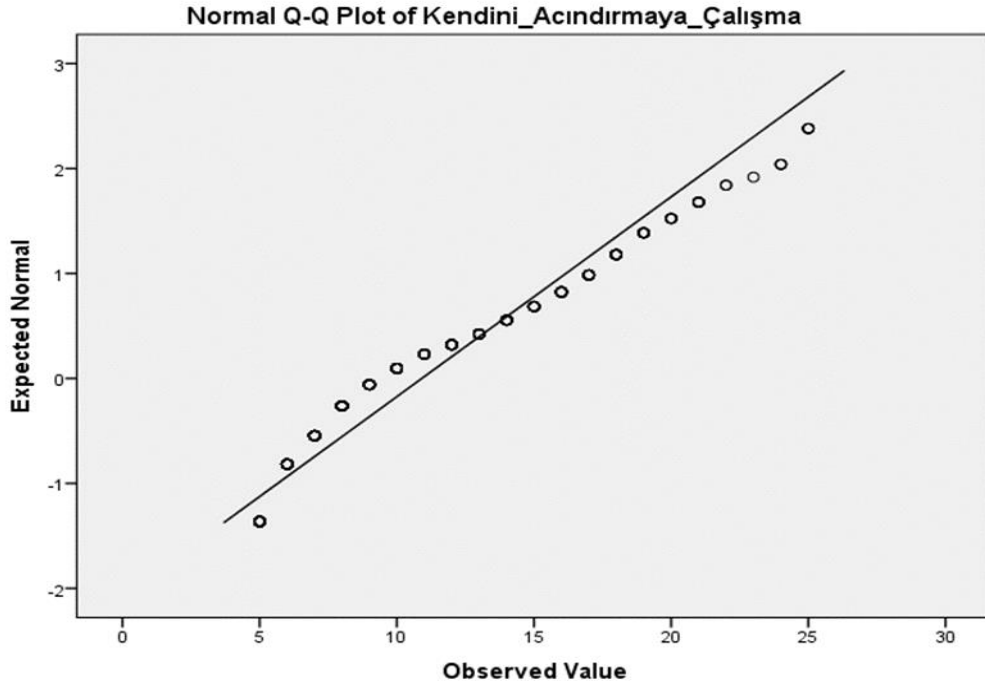
Grafik 15. Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye



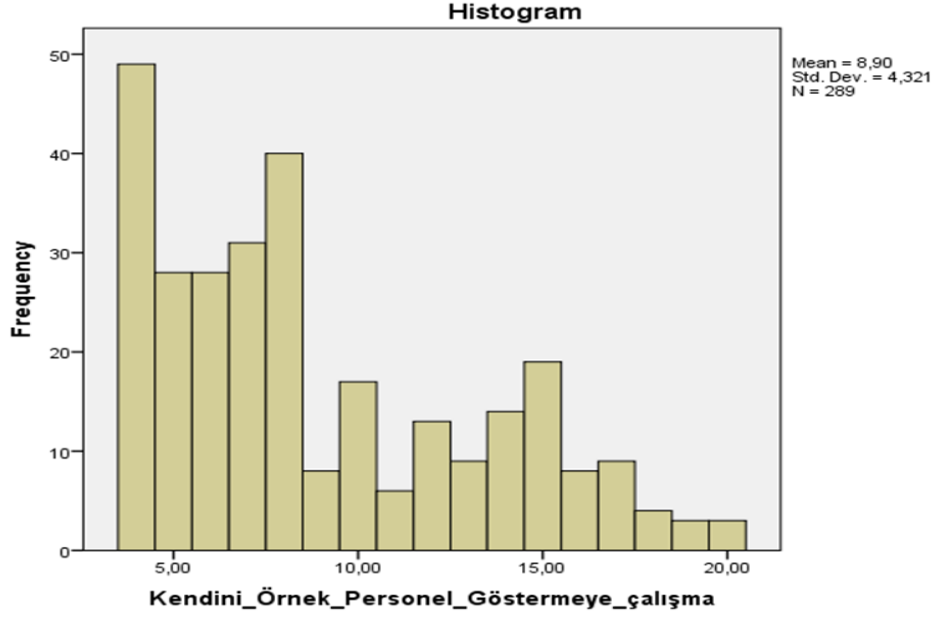
Grafik 16. Normal Q-Q Plot Of Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye



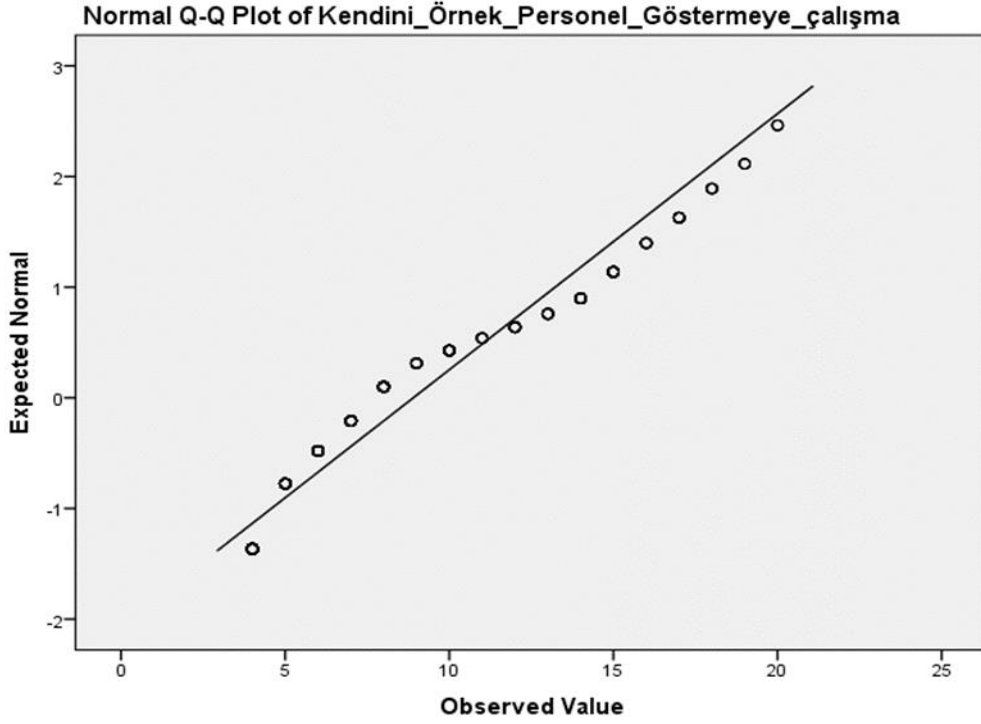
Grafik 17. Kendini Acındırmaya Çalışma



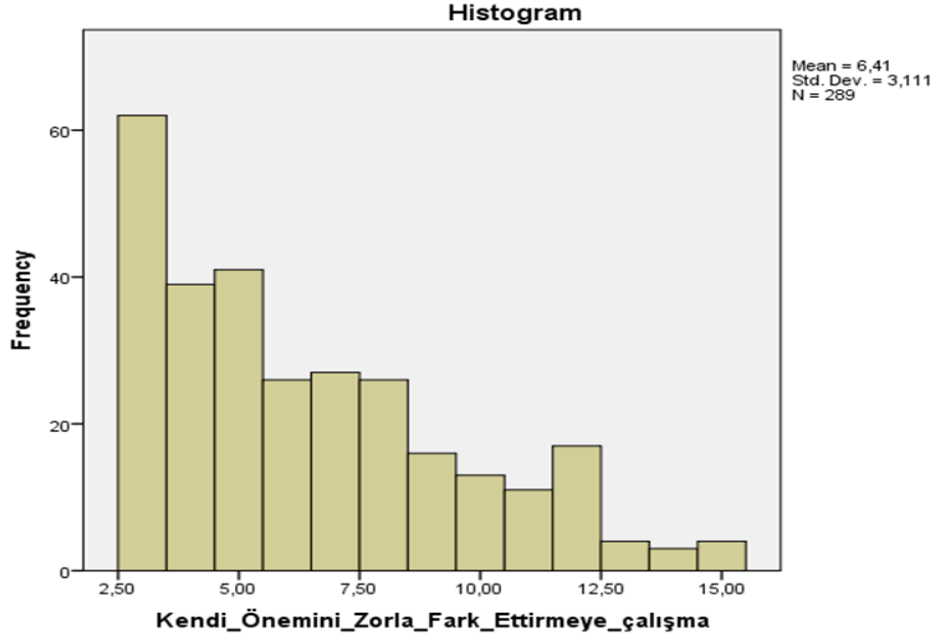
Grafik 18. Normal Q-Q Plot Of Kendini Acındırmaya Çalışma



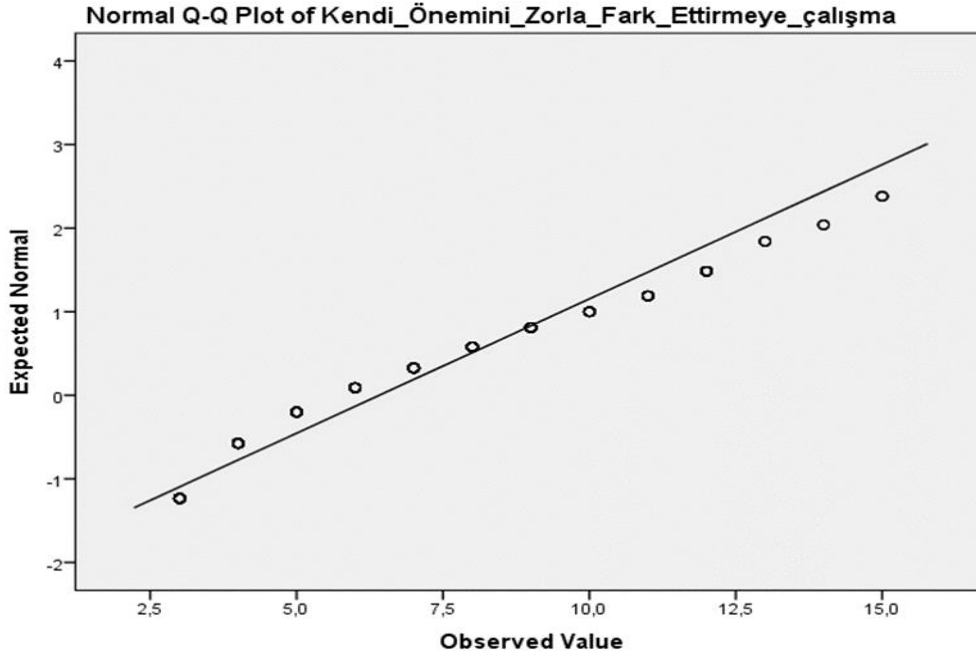
Grafik 19. Kendini Örnek Personel Olarak Gösterme



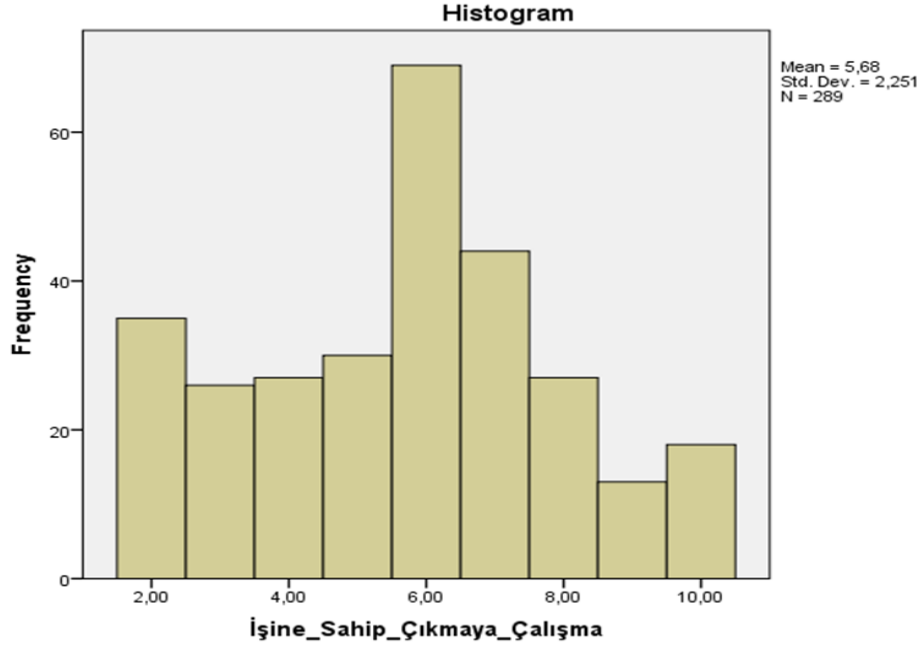
Grafik 20. Normal Q-Q Plot Of Kendini Örnek Persinel Göstermeye Çalışma



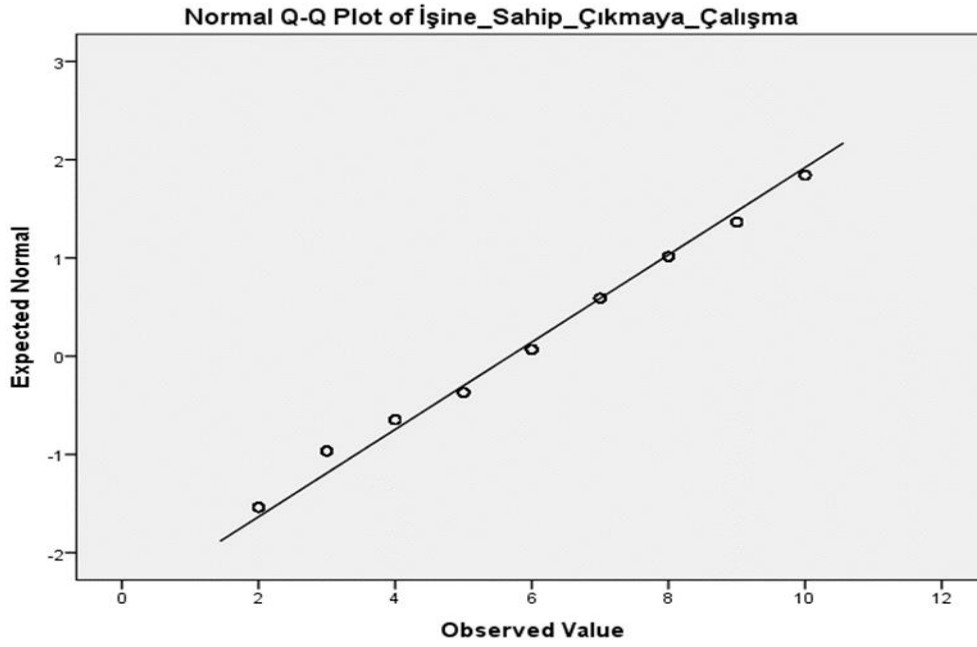
Grafik 21. Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışma



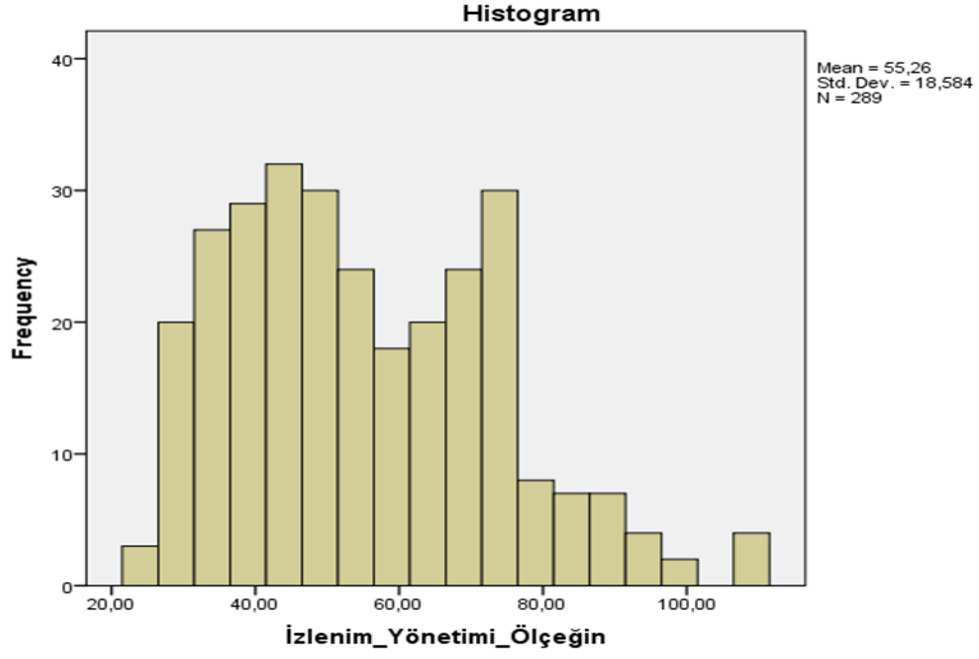
Grafik 22. Normal Q-Q Plot Of Kendi Önemini Zorla Fark Ettirmeye Çalışma



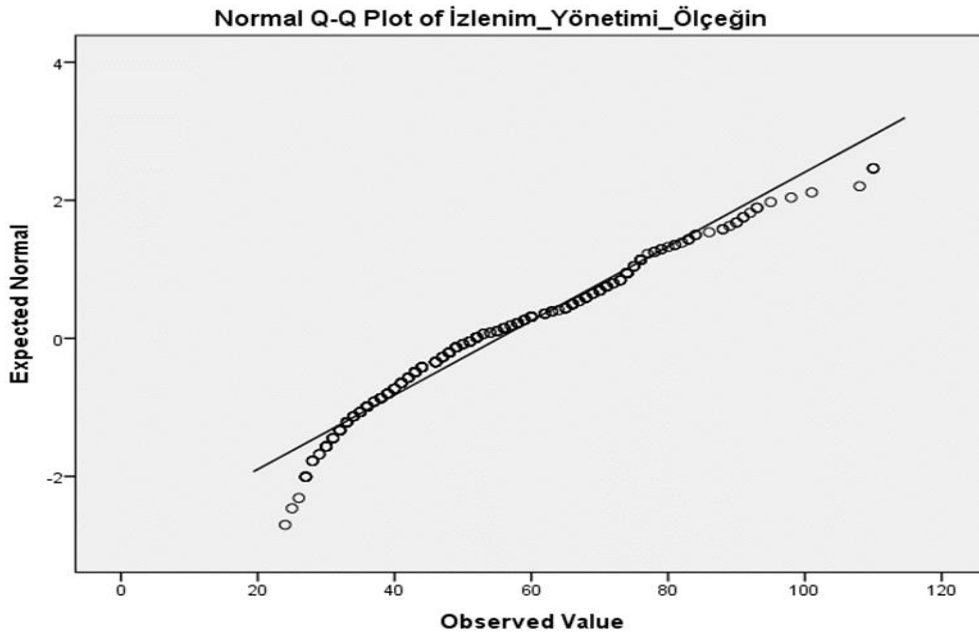
Grafik 23. İşine Sahip Çıkmaya Çalışma



Grafik 24. Normal Plot Of İşine Sahip Çıkmaya Çalışma



Grafik 25. İzlenim Yönetimi Ölçeği



Grafik 26. Normal Q-Q Plot Of İzlenim Yönetimi Ölçeği