

Öğretmenlerin İzlenim Yönetimi Taktikleri, Örgütsel Muhalefet Düzeyleri İle Öznel İyi Oluş Durumları Arasındaki İlişki

Rüveyda ENGİNAR¹, Cevat ELMA²

Öz: Bu çalışmada, öğretmenlerin izlenim yönetimi taktikleri, örgütsel muhalefet düzeyleri ve öznel iyi oluş durumları incelenmiştir. Bu değişkenlerin düzeyleri ve birbirleriyle olan ilişkileri araştırılmıştır. Örneklem, Ordu ili Altınordu, Fatsa ve Ünye ilçelerindeki kamu okullarında çalışan ve basit tesadüfi örnekleme yoluyla belirlenen 362 öğretmenden oluşmaktadır. Veriler, “Kişisel Bilgi Formu”, “İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği”, “Örgütsel Muhalefet Ölçeği” ve “Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği” ile toplanmıştır. Verilerin analizinde; aritmetik ortalama, standart sapma, Pearson çarpım momentler korelasyon katsayısı ve çoklu regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin izlenim yönetimi taktikleri kullanımları ve örgütsel muhalefet düzeyleri orta düzeyde ve öznel iyi oluş durumları ise yüksek düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin en sık kullandıkları izlenim yönetimi taktiği “özür dileme”, en az kullandıkları taktik “engel koyma”dır. En çok kullanılan muhalefet türü “dikey muhalefet”, en az kullanılan ise “dışa aktarılmış muhalefet”tir. İzlenim yönetimi taktikleri, örgütsel muhalefet ve öznel iyi oluş değişkenleri arasında, düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İzlenim yönetimi taktikleri ve örgütsel muhalefetin öğretmen öznel iyi oluşu üzerindeki yordayıcı etkisi anlamlı olup, toplam öznel iyi oluş ölçeğinin varyansının % 5.5’ini karşılamıştır.

Anahtar kelimeler: İzlenim yönetimi, örgütsel muhalefet, öznel iyi oluş

The Relationship between the Teachers’ Impression Management Tactics, Organizational Dissent, and Subjective Well-Being

Abstract: The purpose of the research was to examine the relationship between the teachers’ impression management tactics, organizational dissent, and subjective well-being. In this context, the levels of these variables and their relations with each other were investigated. The sample of the study consisted of 362 teachers working at public schools located in Altınordu, Fatsa, and Ünye districts of Ordu and determined by the random sampling method. In the data collection process, the “Personal Information Form”, “Impression Management Tactics Scale”, “Organizational Dissent Scale”, and “Teacher Subjective Well-Being Scale” were used. For the analysis of the data, some statistics such as arithmetic mean, standard deviation, Pearson’s product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis techniques were used. The results revealed that teachers’ use of impression management tactics and the level of

Geliş tarihi/Received: 03.10.2022

Kabul Tarihi/Accepted: 07.06.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

*Bu çalışma birinci yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Bu çalışmanın bir bölümü “IPCEDU 2021 Uluslararası Pegem Eğitim Kongresi”nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Müdür yardımcısı, Milli Eğitim Bakanlığı, ruveydaenginarr@gmail.com, 0000-0003-2934-3587

² Prof. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, cevatalma@gmail.com, 0000-0001-8943-8727

Atf için/To cite: Enginar, R. & Elma, C. (2023). Öğretmenlerin izlenim yönetimi taktikleri, örgütsel muhalefet düzeyleri ile öznel iyi oluş durumları arasındaki ilişki. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20(2), 505-525.* <https://doi.org/10.33711/yyuefd.1183268>

organizational dissent were at intermediate levels, while subjective well-being was at a high level. While the most frequently used impression management tactic was “apologies”, the least used tactic was “obstacle”. The order of the most used dissent types was as follows: latent, articulated, and displaced dissent. Low-level and positively significant relationships were detected among impression management tactics, organizational dissent, and subjective well-being. The predictive effects of impression management tactics and organizational dissent on teachers’ subjective well-being were significant, and they explained 5.5 % of the variance in the total scale.

Keywords: Impression management, organizational dissent, subjective well-being

Giriş

Toplumsal yaşam içinde etkileşim halinde olan bireyler, karşılıklı olarak birbirleri üzerinde birtakım izlenimler bırakırlar (Doğan & Kılıç, 2009). İzlenim yönetimi, bireyin kendini sunuş tarzı, kendine ilişkin izlenimleri farkında olarak veya olmayarak kontrol ve yönlendirme çabası olarak tanımlanmaktadır. (Goffman, 1959; Crittenden & Bae, 1994). İzlenimleri inceleme, izlenime güdülenme ve izlenim oluşturma aşamalarından oluşan bir süreç olarak karşımıza çıkan izlenim yönetimi, temelde olumlu imaj oluşturma ve olumsuz imajdan kaçınma gayreti içerir (Demir, 2003). Sosyal ilişkiler edinilen izlenimlere göre şekillendirilmektedir (Basım & Tatar, 2008). Bu yüzden izlenim yönetimi, sosyal bir oluşum olan örgütlerdeki işleyişte de önemli bir yere sahiptir (Bolino & Turnley, 1999). Örgütlerde izlenim yönetimi, maddi ve sosyal kazanç (Singh & Vinnicombe, 2001), örgütte kalabilme (Özdevecioğlu & Erdem, 2008) gibi nedenlerle karşımıza çıkmaktadır. Örgüt çalışanlarının ödül ve ceza almalarında, performansları kadar izlenimlerin de etkisi vardır (Basım & Tatar, 2008). Bu sebeple örgüt çalışanları, kendileri ile ilgili edinilen izlenimleri yönetme arzusu içindedirler (Higgins vd., 2003). Birbiri ile etkileşim halinde bulunan herkes gibi, okullarda da her bir üyenin, gerek farkında olarak gerekse farkında olmadan diğerleri üzerinde istedik yönde bir etki oluşturma çabası içinde olmaları olağan bir durumdur.

Örgütlerde çalışanların birbirleri ve üstleri ile olan ilişkilerinde pek çok dinamikler vardır. Zaman zaman üyeler için, örgütten ayrı hissetme, otorite ile anlaşmazlık, çelişkili görüşler için bulunma hali söz konusu olmaktadır (Yıldırım, 2020). Muhalefet kavramı, örgütsel bağlamda bireyin kendini içinde bulunduğu örgütten ayrı hissetmesi, örgütteki anlaşmazlık veya zıt görüşler içinde olma hali olarak tanımlanmaktadır (Kassing, 1997). Örgüt içinde mevcut yapıya aykırı olan örgüt çalışanları çoğunlukla güçlük yaşamaktadırlar. Ödüllendirmeler genellikle örgütsel uyum ölçüsünde belirlenir. (Shahinpoor & Matt, 2007). Bir anlamda örgütsel geribildirim olarak nitelendirilebilecek örgütsel muhalefet, tüm örgütlerde olması gerektiği gibi okullar için de niteliği artırmak, sorunları çözmek ve önlemek için bir fırsat olarak ele alınmalıdır (Ergün, 2017; Kassing & Armstrong, 2002). Eğitim kurumlarında muhalefet, çoğunlukla öğretmenlerin okul yöneticilerinin uygulama ve yaklaşımlarından duydukları birtakım rahatsızlık ile başlar. Öğretmen muhalefeti, okullardaki yenilik ve değişimler, kaynak kullanımı ve dağıtımı, katı bürokrasi, ayrımcılık, üslup sorunu gibi nedenlerden kaynaklanır (Özdemir, 2013). Örgütsel iletişim, atmosfer, kişilik özellikleri gibi nedenlere bağlı olarak doğrudan yönetime, diğer öğretmenlere veya okul dışı kurumlara muhalefet yansıtılır (Özdemir, 2010). Örgütsel ortam değişkenlerine bağlı olarak öğretmen muhalefeti, örgütsel gelişime katkı sunacak yapıcı bir yaklaşım olarak kabul görebilir veya hoş karşılanmayıp mobbing türü davranışlarla karşılık bulabilir (Özdemir, 2010; Aydın, 2015).

Genel olarak bireyin kendini iyi hissetmesi durumu olarak tanımlanan öznel iyi oluş kavramı, Diener'e (1984) göre bireyin yaşam doyumu, olumlu-olumsuz duygularına ilişkin yaptığı genel bir değerlendirmedir. Olumlu duyguların yoğunlukta olması yaşam doyumunu ve öznel iyi oluşu sağlamaktadır (Diener & Suh, 1997). Sosyal ilişkiler, sağlık, iş ve gelir, kişilik, yaş, cinsiyet, eğitim gibi pek çok neden öznel iyi oluş üzerinde etkilidir (Diener & Ryan, 2009; Pavot & Diener, 2013). Öğretmen öznel iyi oluşunu Renshaw vd. (2015), öğretim yeterliliği ve okul bağlılığı boyutlarında ele alarak değerlendirmişlerdir. Öğretmen yeterliliği, öğretmenin öğrencisine, öğrenme ve performans yönünden olumlu bir katkı sağladığına ilişkin inancıdır (Ashton, 1984; Guskey & Passaro, 1994). Öğretmenlerin bu inancı, öğretmen öznel iyi oluşu kadar eğitim sistemini ve sürecini de etkilemektedir. Öz yeterlilik algısı yüksek öğretmenler, bilgi ve becerilerini kullanma ve aktarmada daha etkilidirler (Çava- Kuru, 2018). Okula bağlılık ise, okula ait hissetme, okulu benimseme, okula dair yükümlülükleri içsel bir motivasyonla yerine getirme durumudur (Angle & Perry, 1981). Öğretmenlerin okul ortamında güven, kabul görme, saygı, başarı gibi sosyal gereksinimleri, okul bağlılıkları üzerinde etkili motivasyon unsurlarıdır (Bursalıoğlu, 2019). Öznel iyi oluş okul ortamlarında, okul yaşantılarının kişide bıraktığı duygusal etki ve okul yaşantılarının kişisel olarak nasıl değerlendirildiği ile ilişkilidir (Asıcı & İkiz, 2019). Buna göre, kendini etkili ve okula ait hisseden öğretmenin öznel iyi oluşunun olumlu etkileneceğini söylemek mümkündür.

Araştırma konusu değişkenlerin birbirleriyle olası ilişkileri değerlendirildiğinde, örgüt üyeleri üzerinde olumlu izlenim bırakabilen çalışanların, örgütle ters düşme biçimindeki örgütsel muhalefet davranışlarının daha düşük düzeyde görülebileceği düşünülmektedir. İzlenim yönetimi taktiklerini kullanan bireyler, belirli yetenek ve yeterliliklere sahiptirler (Alga & Özdemir, 2018). İzlenim yönetim taktiklerini etkili biçimde kullanan bireylerin, diğerlerini daha kolay etkilemeleri nedeniyle örgütsel muhalefet düzeylerinin düşük olması beklenebilmektedir (Uğurlu & Bostancı, 2017). İzlenim yönetimi, olumlu imaj oluşturma kaygısından kaynaklanabileceği (Bozeman & Kacmar, 1997) için, izlenim yönetimi taktiklerini kullanan bireylerin örgütle ters düşme davranışları daha düşük düzeyde seyretmesi beklenebilir.

İzlenim yönetiminin, kabul gören sosyal bir kimlik oluşturma (Bristow & Sachau, 1998), ödüllendirilme, cezadan kaçınma (Leary & Kowalsky, 1990) onaylanma ve olumsuz algıların önüne geçme hedefinden kaynaklandığı (Iedema & Poppe, 1994; Montagiani & Giacalone, 1998; Bolino & Turnley, 1999) göz önüne alındığında; izlenim yönetimi ile öznel iyi oluş kavramlarının ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Literatürde izlenim yönetiminin öznel iyi oluş, bireyler arası ilişkiler ve kariyer geliştirme üzerinde olumlu etki sağlayabileceği (Roberts, 2005; Singh & Vinnicombe, 2001) görüşleri mevcuttur. Ayrıca İzlenim yönetimi, bireyin diğerlerini kendi istediği yönde etkileme amacı güden davranışları içerdiğinden (Bolino & Turnley, 1999) izlenim yönetiminin kişisel ve sosyal bir boyutu olduğunu söylemek mümkündür. Öznel iyi oluşu etkileyen etmenler arasında kişilik özellikleri ve sosyal ilişkiler de bulunduğundan (Diener & Ryan, 2009) dolayı izlenim yönetimi taktiklerinin kullanımının bireyin iyi hissetme halini de etkilemesi beklenebilir. Benzer biçimde yapıcı muhalefetin de öznel iyi oluş üzerinde olumlu bir etkisi olabileceği düşünülmektedir. Muhalefetin gönüllü bir eylem olması, ahlaki bir sorumluluk olarak da anlam taşıması (Sprague & Ruud, 1988) ve yapıcı muhalefet neticesinde çözüme ulaşan durumların bireyde amaca ulaşma hissini (Ryff & Keyes, 1995) desteklemesinden hareketle, özellikle dikey muhalefetin öznel iyi oluşa olumlu katkı sağlaması beklenebilir. Diğer yandan, muhalefetin amaca ulaşmaması veya doğrudan ilgisi olmayan birimlere yansıtılması da öznel iyi oluş üzerinde olumsuz etki oluşturabilir. Acaray (2018) araştırmasında, dikey muhalefetin psikolojik iyi oluş üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Örgütsel bağlılık,

muhalefeti etkileyen bir unsurdur (Ergün, 2017). Bu sebeple öğretmen öznel iyi oluşunun alt boyutlarından olan okul bağlılığının, örgütsel muhalefetle ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

Eğitim örgütlerinde öğretmen ilişkilerinin yönelimini etkileyen pek çok değişken vardır. İzlenim yönetimi taktikleri, örgütsel muhalefet ve öznel iyi oluş da bu değişkenler arasındadır. Bu araştırmada; okul ortamında öğretmenlerin daha çok hangi yönde ve sıklıkta etki bırakmak istedikleri, muhaliflik düzeyleri ve muhalif davranış tercihleri ile okul bağlılığı ve öğretim yeterliliği algıları incelenmiştir. Ayrıca tercih edilen izlenim yönetimi taktiği, muhalefet davranışı ve bunların düzeyinin, bir diğerini nasıl etkilediği ve öğretmen öznel iyi oluşunu hangi ölçüde açıkladığı incelenmektedir. Bu etkilerin anlaşılması çalışan davranışlarının anlaşılmasına katkı sunacaktır. Eğitim kurumlarında verimliliği etkilediği düşünülen izlenim yönetimi, örgütsel muhalefet ve öğretmen öznel iyi oluşu ile bu değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerin ortaya konulmasının, eğitim kurumlarında iletişim, ödüllendirme, okul iklimi, öğretmen mutluluğu gibi faktörlerin de anlaşılmasına katkı sağlaması beklenmektedir.

Bu araştırmada, öğretmenlerin diğer okul üyeleri üzerinde bırakmak istedikleri etki itibariyle izlenim yönetimi taktikleri, okulda kurulan etkileşimin bir sonucu olarak ortaya çıkabilecek örgütten ayrı hissetme durumlarını ifade eden örgütsel muhalefet düzeyleri ve okul bağlılığı ve öğretim yeterliliği bağlamında değerlendirilen öğretmen öznel iyi oluş durumları incelenmektedir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin izlenim yönetimi taktikleri, örgütsel muhalefet düzeyleri ve öznel iyi oluş düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin izlenim yönetim taktikleri ile örgütsel muhalefet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Öğretmenlerin izlenim yönetim taktikleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Öğretmenlerin izlenim yönetim taktikleri ve örgütsel muhalefet düzeyleri, öznel iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Araştırma Deseni

Öğretmenlerin izlenim yönetim taktikleri, örgütsel muhalefet düzeyleri ile öznel iyi oluş durumlarının incelendiği bu araştırma, nicel araştırma türlerinden genel tarama desenli araştırmalar içerisinde yer alan ilişkisel tarama deseninde bir çalışmadır. İlişkisel tarama modelleri içinde hem açıklayıcı hem de tahminsel model kullanılmıştır. Açıklayıcı model, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin gücünü belirlemek amacıyla kullanılır. Bir değişkenin henüz görünmeyen değerleri, o değişkeni tanımlayan gözlenebilen değişkenler yardımıyla tahmin edilmeye çalışılır. Burada diğer değişkeni etkileyici durumda bulunan bağımsız değişken 'yordayan', etkilenen ve tahmin edilmeye çalışılan değişken ise 'yordanan' ölçüt olarak adlandırılır (Büyüköztürk vd., 2019). Bu araştırmada yordayan ölçütler; izlenim yönetimi taktikleri ve örgütsel muhalefet değişkenleridir. Yordanan ölçüt ise öğretmen öznel iyi oluşudur.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2020- 2021 eğitim öğretim yılında Ordu ili Altınordu, Fatsa ve Ünye ilçelerindeki kamu ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Örneklem olarak bu ilçelerin seçilme nedeni; Ordu ilindeki toplam nüfus ve nüfus yoğunluğu en fazla olan ilçeler olmalarıdır. Örneklem, belirtilen okul türlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Basit seçkisiz örnekleme, evrende bulunan tüm birimlerin, örnek olarak belirlenmesi için eşit ve bağımsız bir şansa sahip olduğu, ayrıca evreni en iyi temsil ettiği düşünülen örnekleme türüdür (Büyüköztürk vd., 2019). Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, Anderson'un (1990) farklı büyüklükteki evrenler için kuramsal örneklem büyüklükleri referans alınmıştır (Akt; Balcı, 2013). Buna göre, .05 güven düzeyinde 356 katılımcının yeterli olacağı kabul edilmiştir. Ölçekler, araştırmanın yapıldığı dönemde mevcut olan pandemi koşulları nedeniyle katılımcılara Google forms üzerinden ulaştırılmıştır. Ölçekler araştırmaya katılan 362 öğretmen tarafından gönüllülük esasına göre doldurulmuştur. Gelen yanıtların tamamı analiz edilmiştir. Araştırmanın evren ve örnekleme ilişkin dağılımlar Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1

Araştırmanın Evren ve Örnekleme İlişkin Dağılım

Okul Türü	Okul Sayısı		Öğretmen Sayısı	
	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem
İlkokul	85	104	1614	104
Ortaokul	88	128	2008	128
Ortaöğretim	85	130	2041	130
Toplam			5663	362

Kaynak: Ordu İl Milli Eğitim Müdürlüğü ARGE Birimi (Ocak, 2021)

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları, Demir (2002) tarafından geliştirilen "İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği", Kassing (1998) tarafından geliştirilen ve Ergün ve Çelik (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Muhalefet Ölçeği" ve Renshaw vd. (2015) tarafından geliştirilen ve Ergün ve Nartgün (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan "Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği"dir.

İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği

Demir (2002) tarafından geliştirilen ölçek 40 madde içermektedir. İzlenim yönetim taktikleri, kendini tanıtmaya ve savunmaya yönelik olmak üzere 2 başlık ve 12 alt boyutta ele alınmıştır. Ölçekte yer alan alt boyutların alpha iç tutarlılık katsayıları şu şekildedir: Ölçekte yer alan alt boyutların alpha iç tutarlılık katsayıları şu şekildedir: *Görüş birliği* (.65), *övgü* (.64), *örnek olma* (.55), *yardım isteme* (.72), *niteliklerini tanıtmaya* (.71), *yıldırma* (.59), *yardım isteme* (.72), *vurgulama* (.76), *mazeret bildirme* (.60), *meşrulaştırma* (.71), *engel koyma* (.67), *özür dileme* (.57),

yadsıma (.63). Bu verilere dayanarak ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirtilmiştir. Ölçeğin bu çalışma kapsamında güvenilirlik analizi tekrar yapılmış ve .88 bulunmuştur.

Örgütsel Muhalefet Ölçeği

Kassing (1998) tarafından geliştirilen ve Ergün ve Çelik (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek, 3 alt boyut ve 17 maddeden meydana gelmektedir. Alt boyutlar için hesaplanan Cronbach alpha katsayısı, *dikey muhalefet* boyutu için (.96), *yatay muhalefet* boyutu için (.96) ve *dışa aktarılmış muhalefet* boyutu için (.97) olarak bulunmuştur. Ölçeğin tamamı için güvenilirlik (.86) olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin bu çalışma kapsamında güvenilirlik analizi tekrar yapılmış ve .70 bulunmuştur.

Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği

Renshaw vd. (2015) tarafından geliştirilen ölçek, Ergün ve Nartgün (2017) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır. Ölçek, okul bağlılığı ve öğretim yeterliliği olmak üzere 2 alt boyut ve 8 maddeden oluşmaktadır. *Okul bağlılığı* boyutunu için (.81) ve *öğretim yeterliliği* boyutu için (.78) iç tutarlılık bulunmuştur. Ölçeğin geneli için (.82) tutarlılık belirlenerek ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir. Öğretmen öznel iyi oluş ölçeğinin bu çalışma kapsamında Cronbach alfa değeri tekrarlanmış ve .86 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Öğretmenlerin izlenim yönetimi taktikleri, örgütsel muhalefet düzeyleri ile öznel iyi oluş durumları arasındaki ilişkilerin analizini amaçlayan bu çalışmada, elde edilen verilerin hangi testlerle (parametrik/ non-parametrik) analiz edilmesi gerektiğini belirlemek için verilerin normal dağılım özellikleri incelenmiştir. Verilerin çarpıklık ve basıklık katsayısının +1 ile -1 arasında değer alması normalliğin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Can, 2017). Araştırmada kullanılan ölçeklere ait normallik testi sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2

Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Normallik Testi Sonuçları

Ölçekler	Ortalama	Medyan	Standart Sapma	Çarpıklık Değerleri	Basıklık Değerleri	Kolmogorov -Smirnov Z	Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig. (2-tailed)
İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği	2,8397	2,7940	,4734	,248	,286	,993	,277
Örgütsel Muhalefet Ölçeği	3,2772	3,2333	,4576	,200	,478	1,051	,219
Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği	3,2472	3,2500	,5251	-,243	-,375	1,127	,225

Tablo 2’ye göre, çalışmada kullanılan tüm ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerleri, değişkenlerin tümü için ± 1 sınırları içindedir. Buna göre verilerin analizlerinde parametrik testlerin kullanılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın veri analiz bölümünde, ölçeklerin toplamı ve alt boyutları arasındaki ilişkiler, aritmetik ortalama, standart sapma, Pearson çarpım momentler korelasyon katsayısı ile sınanmıştır. “Öğretmenlerin izlenim yönetim taktikleri ve örgütsel muhalefet düzeyleri, öznel iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” sorusuna yanıt aramak üzere çoklu regresyon analizi işlemi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada bütün sonuçlar çift yönlü olarak sınanıp anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, incelenen değişkenlere (izlenim yönetimi taktikleri, örgütsel muhalefet ve öğretmen öznel iyi oluşu) ilişkin tanımlayıcı istatistik değerleri, bu değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerini gösteren bulgular ve öğretmen öznel iyi oluşunun incelenen diğer iki değişken tarafından yordama düzeyine ait bulgular yer almaktadır.

İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği maddelerinin tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3

İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Ölçek Alt Boyutları	N	\bar{X}	Ss
Kendini Tanıtmaya Yönelik Taktikler	362	2,84	,48
Görüş Birliği	362	2,75	,82
Övgü	362	3,31	,90
Niteliklerini Tanıtma	362	2,63	,74
Yıldırma	362	2,78	,77
Örnek Olma	362	3,68	,67
Yardım isteme	362	2,58	,85
Vurgulama	362	2,14	,83
Savunmaya Yönelik Taktikler	362	2,84	,58
Mazeret Bildirme	362	2,85	,97
Meşrulaştırma	362	2,56	,87
Engel Koyma	362	1,91	,83
Özür Dileme	362	4,07	,80
Yadsıma	362	2,77	,81
Toplam	362	2,84	,47

İzlenim Yönetim Taktikleri Ölçeği, “kendini tanıtmaya yönelik” ve “savunmaya yönelik” olmak üzere 2 başlık ve 12 alt boyutta ele alınmıştır. Ölçeğin toplam puanlarının aritmetik ortalaması 2,84’tür. Ölçeğin dereceleme aralığına göre bu değer “ara sıra” düzeyine denk gelmektedir. İzlenim yönetim taktikleri puanları orta düzeydedir.

“Kendini tanıtmaya yönelik” ve “savunmaya yönelik” taktikler başlıkları altındaki alt boyutların aritmetik ortalamaları da 2,84’tür. Dereceleme aralığı içinde bu sonuçlar “ara sıra” düzeyine denk gelmektedir. Ölçek toplam ve alt boyutların aritmetik ortalamaları birbirine eşit sonuç vermiştir. Kendini tanıtmaya yönelik taktikler başlığı altında alt boyutlar içinde en yüksek ortalama, 3.68 ortalama ile “örnek olma” alt boyutuna aittir. Dereceleme aralığı içinde bu sonuç “çoğu zaman”a denk gelmektedir. İkinci en yüksek ortalama 3.32 ile övgü taktiğidir. Bu sonuç ise

“ara sıra” dereceleme aralığına denk gelmektedir. En düşük ortalama ise 2.14 ortalama ile vurgulama alt boyutuna aittir. Dereceleme aralığı içinde bu sonuç “nadiren”e denk gelmektedir. Savunmaya yönelik taktikler başlığı altında en yüksek ortalama 4.08 ortalama ile özür dileme alt boyutuna aittir. Bu sonuç “çoğu zaman” dereceleme aralığına denk gelmektedir. En düşük ortalama ise 1.91 ile engel koyma alt boyutuna aittir. Değerlendirme aralığında bu sonuç “nadiren”e denk gelmektedir.

Örgütsel Muhalefet Ölçeği tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 4’te gösterilmektedir.

Tablo 4

Örgütsel Muhalefet Ölçeği Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Ölçek Alt Boyutları	N	\bar{X}	Ss
Yatay Muhalefet	362	3,25	,57
Dikey Muhalefet	362	3,75	,69
Dışa Aktarılmış Muhalefet	362	2,82	,80
Toplam	362	3,28	,45

Araştırmaya katılanların verdikleri yanıtlara göre, ölçek toplam puanlarının aritmetik ortalaması 3.28’dir ve değerlendirme aralığı içinde “orta düzeyde katılıyorum” seçeneğine karşılık gelmektedir. Alt boyutlar içinde en yüksek puanlı aritmetik ortalama 3.75 ortalama ile “dikey muhalefet”e aittir. Bu sonuç dereceleme aralığı içinde “çoğu zaman katılıyorum” seçeneğine denk gelmektedir. Onu, ikinci sırada 3.26 ortalama ile “yatay muhalefet”, üçüncü sırada 2.82 ortalama ile “dışa aktarılmış muhalefet” izlemiştir. Bunlar ise, dereceleme aralığı içinde “orta düzeyde katılıyorum” seçeneğine karşılık gelmektedir.

Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 5’te gösterilmektedir.

Tablo 5

Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Ölçek Alt Boyutları	N	\bar{X}	Ss
Okul Bağlılığı	362	3,21	,63
Öğretim Yeterliği	362	3,28	,55
Toplam	362	3,24	,52

Katılımcıların Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği toplam puanlarının aritmetik ortalaması 3,24’tür ve dereceleme aralığı içinde “neredeyse her zaman”a denk gelmektedir. Alt boyutlar içinde en yüksek ortalama 3.28 ile “öğretim yeterliği”ne aittir. “Okul bağlılığı” alt boyutunun aritmetik ortalaması 3.21’dir. Ölçeğin iki alt boyutunun da aritmetik ortalaması, dereceleme aralığı içinde “neredeyse her zaman” seçeneğine denk gelmektedir. Puanların standart sapması, ölçek genelinde ve alt boyutlarında homojendir ve öğretmenlerin öznel iyi oluş puanları yüksektir.

İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği ile Örgütsel Muhalefet Ölçeği toplam ve alt boyutları arasındaki ilişkiler Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6

İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği İle Örgütsel Muhalefet Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

Ölçek Alt Boyutu	Yatay Muhalefet	Dikey Muhalefet	Dışa Aktarılmış Muhalefet	Muhalefet Toplam
Görüş Birliği	,00	-,15(**)	-,00	-,08
Övgü	,16(**)	,16(**)	,01	,15(**)
Örnek Olma	,17(**)	,17(**)	-,09	,10(*)
Yardım isteme	,03	,02	-,13(*)	-,04
Niteliklerini Tanıtma	,12(*)	,12(*)	-,06	,07
Yıldırma	,24(***)	,19(***)	-,03	,17(**)
Vurgulama	,08	-,08	,04	,02
Mazeret Bildirme	,13(*)	-,04	,14(**)	,12(*)
Meşrulaştırma	,11(*)	-,03	,10(*)	,09
Engel Koyma	,24(***)	,31(***)	-,17(***)	,16(**)
Özür Dileme	,01	-,16(**)	,21(***)	,04
Yadsıma	,08	-,02	,03	,04
Kendini Tanıtmaya Yönelik Taktikler	,19(***)	,09	-,05	,09
Savunmaya Yönelik Taktikler	,17(***)	,00	,10(*)	,13(**)
Toplam	,20(**)	,05	,03	,13(*)

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Araştırma kapsamında kullanılan İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği toplamı ve alt boyutları ile Örgütsel Muhalefet Ölçeği toplamı ve alt boyutları arasındaki korelasyonlar Tablo 6'da gösterilmiştir. “Görüş birliği” alt boyutu ile “yatay muhalefet”, “dışa aktarılmış muhalefet” ve örgütsel muhalefet toplam puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunamazken, “görüş birliği” ile “dikey muhalefet” arasında .01 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-.15$). “Övgü” ve “örnek olma” alt boyutları ile “yatay muhalefet”, “dikey muhalefet” ve muhalefet ölçek toplamı arasında pozitif yönde en az .05 düzeyinde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu alt boyutlar ile dışa aktarılmış muhalefet arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. “Yardım isteme” alt boyutu ile “dışa aktarılmış muhalefet” arasında negatif yönde .05 düzeyinde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-.13$). “Niteliklerini tanıtma” alt boyutu ile “yatay muhalefet” boyutu arasında pozitif yönde, .05 düzeyinde ($r=.12$). “dikey muhalefet” arasında yine .05 düzeyinde ($r=.12$). anlamlı ilişkiler bulunmuştur. “Yıldırma” alt boyutu ile “yatay muhalefet” ($r=.24$) ve “dikey muhalefet” ($r=.19$). arasında .001 düzeyinde, örgütsel muhalefet ölçek toplamı ($r=.17$) arasında .01 düzeyinde anlamlı pozitif ilişkiler söz konusudur. “Vurgulama” alt boyutu ile örgütsel muhalefet alt boyutları arasında anlamlı ilişki yoktur. “Mazeret bildirme” alt boyutu ile “yatay muhalefet” ($r=.13$) ($p<.05$), “dışa aktarılmış muhalefet” ($r=.14$) ($p<.01$) ve muhalefet ölçek toplamı ($r=.13$) ($p<.05$) arasında pozitif yönde ilişkiler elde edilmiştir. “Meşrulaştırma” alt boyutu ile “yatay muhalefet” ($r=.11$) ($p<.05$), ve “dışa aktarılmış muhalefet” arasında ($r=.10$) ($p<.05$), pozitif yönde anlamlı ilişkiler söz konudur. “Engel koyma” alt boyutu ile “yatay muhalefet” ($r=.24$) ($p<.001$) ve “dikey muhalefet” ($r=.31$) ($p<.001$) ile toplam muhalefet ($r=.16$) ($p<.01$) puanları

arasında pozitif yönde, “dışa aktarılmış muhalefet” ($r=-.17$) ($p<.001$), arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. “Özür dileme” alt boyutu ile “dikey muhalefet” ($r=-.16$) ($p<.01$), arasında negatif yönde ve “dışa aktarılmış muhalefet” ($r=.21$) ($p<.001$) ile arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. “Yadsıma” alt boyutu ile muhalefet ölçek toplamı ve alt boyutları arasında anlamlı ilişki elde edilememiştir.

“Kendini tanıtmaya yönelik taktikler” alt başlığı ile “yatay muhalefet” ($r=.19$) ($p<.001$), arasında pozitif yönde istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler bulunmuştur. “Savunmaya yönelik taktikler” alt başlığı ile “yatay muhalefet” arasında ($r=.17$) ($p<.001$), “dışa aktarılmış muhalefet” arasında ($r=.10$) ($p<.05$) ve muhalefet ölçek toplamı arasında ($r=.13$) ($p<.01$) pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği toplam puanı ile Örgütsel Muhalefet Ölçeği toplam puanları ile ($r=.13$) ($p<.05$) düzeyinde ve “yatay muhalefet” puanları ile ($r=.20$) ($p<.01$) düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği ile Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği toplam ve alt boyutları arasındaki ilişkiler Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7

İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği İle Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

Ölçek Alt Boyutları	Okul Bağlılığı	Öğretim Yeterliği	Toplam
Görüş Birliği	,02	-,06	-,01
Övgü	,23(***)	,27(***)	,28(***)
Örnek Olma	,24(***)	,37(***)	,34(***)
Yardım isteme	,15(**)	,06	,12(*)
Niteliklerini Tanıtma	,19(***)	,36(***)	,31(***)
Yıldırma	,02	,17(***)	,10(*)
Vurgulama	,06	,19(***)	,14(**)
Mazeret Bildirme	-,03	,05	,01
Meşrulaştırma	,02	,06	,04
Engel Koyma	,16(**)	,24(***)	,22(***)
Özür Dileme	-,10(*)	-,10	-,11(*)
Yadsıma	,13(*)	,09	,12(*)
Kendini Tanıtmaya Yönelik	,22(***)	,31(***)	,29(***)
Savunmaya Yönelik	,04	,10	,08
Toplam	,14(**)	,22(***)	,20(***)

* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği’nin “görüş birliği”, “mazeret bildirme”, “meşrulaştırma” alt boyutları ve “savunmaya yönelik taktikler” alt başlığı ile Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği toplam puanları ve alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği’ne ait “kul bağlılığı” alt boyutu ile İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği’ne ait “övgü” ($r=.23$) ($p<.001$), “örnek olma” ($r=.24$) ($p<.001$), “yardım isteme” ($r=.15$) ($p<.01$), “niteliklerini tanıtmaya” ($r=.19$) ($p<.001$), “engel koyma” ($r=.16$) ($p<.05$), “yadsıma”

($r=.13$) ($p<.05$) arasında pozitif yönlü, “özür dileme” ($r= -.10$) ($p<.05$) ile arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişkiler vardır.

“Öğretim yeterliği” alt boyutu ile “övgü” ($r=.27$) ($p<.001$), “örnek olma” ($r=.37$) ($p<.001$), “niteliklerini tanıtmaya” ($r=.362$) ($p<.001$), “engel koyma” ($r=.24$) ($p<.001$), arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı ilişkiler vardır.

Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği toplam puanları ile “övgü” ($r=.28$) ($p<.001$), “örnek olma” ($r=.34$) ($p<.001$), “yardım isteme” ($r=.12$) ($p<.05$), “niteliklerini tanıtmaya” ($r=.31$) ($p<.001$), “yıldırma” ($r=.107$) ($p<.05$), “vurgulama” ($r=.14$) (.01), “engel koyma” ($r= .22$) ($p<.001$), “yadsıma” ($r=.12$) ($p<.05$) arasında pozitif yönlü, “özür dileme” ($r=-.11$) ($p<.05$) ile arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişkiler vardır.

Örgütsel Muhalefet Ölçeği ile Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği toplam ve alt boyutları arasındaki ilişkiler Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8

Örgütsel Muhalefet Ölçeği İle Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

Ölçek Alt Boyutları	Okul Bağlılığı	Öğretim Yeterliği	Toplam
Yatay Muhalefet	,23(***)	,25(***)	,27(***)
Dikey Muhalefet	,19(***)	,25(***)	,25(***)
Dışa Aktarılmış Muhalefet	-,16(***)	-,12(*)	-,16(**)
Toplam	,09	,16(**)	,14(**)

* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği toplamı ile Örgütsel Muhalefet Ölçeği alt boyutlarından “yatay muhalefet” ile ($r=.27$) ($p<.001$), “dikey muhalefet” arasında ($r=.25$) ($p<.001$), ölçek toplamı arasında ($r=.14$) ($p<.01$), “yatay muhalefet” ile “okul bağlılığı” arasında ($r=.23$) ($p<.001$), “öğretim yeterliliği arasında” ($r=.25$) ($p<.001$) pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı ilişkiler vardır. “Dikey muhalefet” ile “okul bağlılığı” arasında ($r=.19$) ($p<.001$), “öğretim yeterliliği” arasında ($r=.25$) ($p<.001$) pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı ilişkiler vardır. Örgütsel Muhalefet Ölçeği toplam puanları ile “öğretim yeterliği” ($r=.16$) ($p<.01$) ve Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği toplam puanları ($r=.14$) ($p<.01$) arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı ilişkiler elde edilmiş olup “okul bağlılığı” ile anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. “Dışa aktarılmış muhalefet” ile Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği toplamı arasında ($r= -.16$) ($p<.01$) ve alt boyutlarından, “okul bağlılığı” ($r= -.16$) ($p<.001$) ve “öğretim yeterliliği” ($r= -.12$) ($p<.01$) ile arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Öznel İyi Oluş puanlarının yordanmasına yönelik yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9*Öznel İyi Oluş Puanlarının Yordanmasına Yönelik Yapılan Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

Değişken	B	Std. Hata	β	t	Sig.
1 (Sabit)	2,60	,16		15,82	,00
İzlenim Yönetimi Taktikleri	,22	,05	,20	3,93	,00***
R: .203	R ² : .041	F: 15,467		p<.001	
2 (Sabit)	2,20	,23		9,27	,00
İzlenim Yönetimi Taktikleri	,20	,05	,18	3,61	,00***
Örgütsel Muhalefet	,13	,05	,12	2,31	,02*
R: .235	R ² : .055	F: 10,562		p<.001	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Bu araştırmanın bağımsız sürekli değişkenleri İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği ve Örgütsel Muhalefet Ölçeği toplam puanlarıdır. Yordanan değişken ise Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği toplam puanlarıdır. Bu sonucu elde edebilmek için hiyerarşik regresyon analizi işlemi yapılmıştır. İşleme ilk etapta izlenim yönetimi taktikleri puanları katılmış, ikinci sırada örgütsel muhalefet değişkeni katılmıştır. İlk işlem sonucunda eta-kare değeri .041'dir. İkinci aşamada devreye muhalefet toplam değişkeni katıldığı zaman eta-kare değeri .055 olmuştur. İki değişken toplam Öğretmen Öznel İyi Oluş Ölçeği'nin varyansının % 5.5'ini karşılamıştır. Örgütsel muhalefet puanlarının katılmasıyla toplam varyans katsayısı % 1,4 artış göstermiştir. İzlenim yönetimi taktikleri için yapılan "F" testi sonucu p<.001 düzeyinde anlamlıdır. "B" değeri .225 olmuştur. Hesaplanan "t" değeri 3,93 olup [$t_{(360)} = 3.93$, p<.001], istatistiksel açıdan anlamlıdır. İkinci etapta sürece eklenen muhalefet toplam puanlarının "F" değeri 10.56 olmuştur (p<.001). İkinci etapta izlenim yönetimi taktikleri "B" değeri .20, örgütsel muhalefet toplamı ise .13 olmuştur. İkinci model sonucunda "t" değeri izlenim yönetim taktiklerinde 3,61 [$t_{(360)} = 3.61$, p<.001], örgütsel muhalefette ise 2,31 [$t_{(360)} = 2.31$, p<.05] olmuştur. İkinci model sonucunda "t" değeri istatistiksel açıdan .001 düzeyinde, örgütsel muhalefet toplamı ise .05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Sonuçta iki değişkenin de yordayıcı etkisi anlamlıdır.

Sonuç ve Tartışma

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin izlenim yönetimi taktiklerine ortalama düzeyde başvurdukları sonucuna ulaşılmıştır. Kendini tanıtmaya yönelik izlenim taktiklerinden en çok kullanılan taktikler "örnek olma" ve "övgü" dür. Savunmaya yönelik izlenim taktiklerinde ise "özür dileme" ve "mazeret bildirme" dir. Bu bulgulara dayanarak öğretmenlerin kendilerini örnek davranışlar gösteren, hatasını kabul etme erdemini gösterip özür dileyen bireyler olarak tanımlama eğiliminde olduklarını söylemek mümkündür. Bu durumun öğretmenlik mesleğine atfedilen topluma örnek olma misyonundan ileri gelebileceği düşünülmektedir. Sosyal bir oluşum olan okullarda da kurulan etkileşim gereği izlenimler edinilmesi ve bu izlenimlerin yönetilme arzusu da olağandır (Leary & Kowalsky, 1990; Sallot, 2002). Öğretmenlerin ortalama düzeyde izlenim yönetimi taktiği kullanması, çevresinde bıraktığı izlenimleri nispeten önemseydiğini göstermektedir. Öğretmenler, öğrenci, veli ve diğer öğretmenler üzerinde söz ve davranışları ile etki bırakırlar. Bu etkiler, yöneticileri tarafından yapılan değerlendirmeler üzerinde de etkilidir (Sallot, 2002; Oğuzhan & Sığırı, 2014; Alev, 2018). Buna göre, izlenimleri yönetmenin okullarda

da önemli olduğunu söylemek mümkündür. Bu araştırmadaki en sık sergilenen izlenim yönetimi taktikleri bulguları; Demir (2002), Bahadır (2007) ve Sayıcı'nın (2012) araştırmaları ile benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeyleri ortalama seviyede bulunmuştur. Katılımcıların okulda yönetici ve diğer öğretmenlerle yaşadıkları ayrışmayı ortalama düzeyde yansıttıklarını söylemek mümkündür. Yansıtma stratejilerine bakıldığında ise sırasıyla; “dikey muhalefet”, “yatay muhalefet” ve “dışa aktarılmış muhalefet”i tercih ettikleri görülmektedir. Bu stratejilerin seçiminde bireysel, ilişkisel ve örgütsel nedenler (Kassing, 1997) bulunmakla birlikte, genel olarak öğretmenlerin hoşnut olmadıkları durumlar karşısındaki muhalif tutumlarını doğrudan okul yöneticilerine ileterek “dikey muhalefet” stratejisine daha çok başvurduklarını söylemek mümkündür. Buna göre öğretmenlerin, durumun değişeceğine olan inançları, yönetici ile olan ilişkiye duyulan güven duyguları, okulu benimseme ve geliştirme arzuları yüksektir (Öztürk, 2020). Özdemir (2010), Ağalday (2013), Uğurlu ve Bostancı (2017), Yılmaz (2019), Gül (2020), Korucuoğlu & Şentürk (2020) de araştırmalarında da dikey muhalefetin en çok benimsenen muhalefet türü olduğuna ilişkin benzer bulgular elde etmişlerdir. Öğretmenlerin ikincil olarak “yatay muhalefet”e başvurdukları görülmektedir. Öğretmenlerin yöneticilerine olan muhalefetini doğrudan ilgiliye yansıtmadıklarında, diğer öğretmenlere ifade etmektedirler (Kassing, 2000). En az başvurdukları strateji ise, “yer değiştirmiş /dışa aktarılmış muhalefet”tir. Buna göre, öğretmenler muhalif tutumlarını okul dışındaki aile, arkadaş, kişi ve kurumlara yansıtma, başvurdukları muhalefet stratejileri arasında en sonda yer almıştır. Örgütsel bağlılığı zayıf kişilerin dışa aktarılmış muhalefet stratejisine başvurdukları göz önüne alındığında (Kassing, 1997); öğretmenlerin örgütsel bağlılığının nispeten yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Öğretmen öznel iyi oluşunun yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu durum öğretmenlerin mutluluk, öğretim yeterliliği, okula bağlılık gibi olumlu duygulanımların daha yoğun; tükenmişlik, yetersizlik, stres gibi olumsuz duygu yoğunluğunun da azınlıkta olmasını gerektirir (Renshaw vd., 2015). Yukarıda belirtildiği gibi pek çok faktörden etkilenen öğretmen öznel iyi oluşunun, öğretim sürecini ve sistemini de etkileyen önemli bir unsur olması yadsınamaz (Çava- Kuru, 2018). Bakar (2018), Rahm & Heise (2019), Cop (2020) ve Durmaz'ın (2020) öğretmenlerle yaptıkları çalışmalarda da öğretmenlerin öznel iyi oluşları yüksek bulunmuştur. Öznel iyi oluşun, kendisini etkileyen değişkenlerle karşılıklı bir etkileşim içinde olduğu (Pavot & Diener, 2013) bilgisinden hareketle; okul odağında bakıldığında öğretmen öznel iyi oluşunun, sosyal ilişkiler, öğrenci başarısı, okul atmosferi gibi pek çok değişkenle karşılıklı etkileşim içinde olması söz konusu olması mümkündür. Bu yüzden öğretmen öznel iyi oluşu, okul iklimi ve öğretim süreci üzerinde etkili ve önemli bir unsurdur.

Araştırma konusu değişkenlerin karşılıklı olarak birbirleriyle ilişkilerine bakıldığında; öğretmenlerin izlenim yönetimi taktikleri ile örgütsel muhalefet düzeyleri arasında; izlenim yönetimi taktiklerini kullanım düzeyleri ile öznel iyi oluş durumları arasında; örgütsel muhalefet ile öğretmen öznel iyi oluşu arasında, pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu değişkenlerin birbirlerini belirli ölçüde etkiledikleri görülmektedir. Öznel iyi oluş durumunu etkileyen ve açıklayan, yaş, cinsiyet, eğitim, sağlık, kişilik, çevre, ilişkiler vs. gibi oldukça fazla değişken vardır (Diener, 1984). Bu araştırma sonucuna göre, öznel iyi oluş durumunun % 4.1'ini izlenim yönetimi taktikleri, %1,4'ünü de örgütsel muhalefet düzeyi etkilemektedir. Buna göre öğretmenlerin öznel iyi oluş durumunu %5.5'ini izlenim yönetimi taktikleri ve örgütsel muhalefet düzeyi ile açıklamak mümkündür.

Literatürde öznel iyi oluşu yordayıcı değişkenlerle ilgili araştırmalara bakıldığında; Satan (2014) dini inanç düzeyi ve bilişsel esnekliğin, Öztürk (2015), yaşam amacı ve sosyal desteğin, Asıcı ve İkiz (2019), okul iklimi ve özyeterliliğin, Zümbül (2019) bilinçli farkındalık ve affetmenin, Reisoğlu ve Yazıcı (2017) dışadönüklük, kişisel ve kişisel ve kişilerarası ilişkiler, stres yönetimi gibi değişkenlerin öznel iyi oluşu pozitif yönde yordadığını ortaya koymuşlardır. Akpınar (2016) okul tükenmişliğinin öznel iyi oluşu negatif yönde Çetin (2019) ise öznel iyi oluşun mesleki dayanıklılığı pozitif yönde yordadığını ortaya koymuşlardır. İlgili literatürde taranan araştırma sonuçları genel olarak, olumlu duygulanım faktörlerinin öznel iyi oluşu pozitif yönde, olumsuz duygulanım içerenlerin ise negatif yönde yordadığı bulgularını içermektedir. Bu çalışmada incelenen değişkenlerden izlenim yönetimi taktiklerinin genel olarak karşıdaki bireyin kendisi hakkındaki izlenimlerini istedik yönde yönetme anlamına geldiği için öznel iyi oluşu pozitif yönde yordadığı, örgütsel muhalefetin de bireyin muhalif tutumunu rahatça ifade etmesinden dolayı öznel iyi oluşu pozitif yönde yordadığı söylenebilir. Buna göre, okulda izlenimleri yönetmenin ve muhalif tutumları ifade etmenin öğretmenler için önemli olduğu ve öznel iyi oluşları üzerinde nispeten etkili olduğunu söylemek mümkündür.

Kişisel ve örgütsel ilişkileri açıklayan ve etkileyen pek çok değişken vardır. Araştırmada ele alınan izlenim yönetimi taktikleri, örgütsel muhalefet ve öznel iyi oluş bunlardan birkaçıdır. Bu değişkenler eğitim örgütlerinde öğretmen ilişkilerinin yönelimini de etkilemektedirler. Bu değişkenlerin anlaşılması, okullarda örgütsel davranışın geliştirilmesine katkı sunacaktır.

Öneriler

Araştırma sonuçlarından yola çıkılarak bazı öneriler sunulmuştur;

- Araştırmada incelenen olgular ve aralarındaki ilişkiler ile ilgili sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu konular ile ilgili çalışmaların farklı evren ve örneklem kullanılarak yapılması önerilmektedir.
- Araştırma, Ordu ili Altınordu, Ünye ve Fatsa ilçelerinde bulunan kamu okullarında yapılmıştır. Araştırma konularının özel okullarda da yapılması ve elde edilecek sonuçların karşılaştırılması önerilmektedir.
- Öğretmenlerin kullandıkları izlenim yönetimi taktiklerinin ve örgütsel muhalefet türlerinin tercih nedenlerine ilişkin yapılacak nicel/nitel araştırmalarla daha ayrıntılı sonuçlara ulaşılabilir. Ayrıca karma yöntem tasarımları çerçevesinde nitel-nitel ya da nicel-nitel sıralamalı çalışmalar yapılabilir.
- Araştırılan konular, örgüt ve yönetim ile ilgili diğer konularla (örneğin örgütsel bağlılık, okul iklimi, örgütsel adalet, iş tatmini vb.) ilişkilendirilerek farklı çalışmalar yapılabilir.

Etik Kurul İzin Bilgisi: Bu araştırma, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu 29/01/21 tarihli 2021/67 sayılı kararı ile alınan izinle yürütülmüştür.

Yazar Çıkar Çatışması Bilgisi: Bu çalışmada çıkar çatışması yoktur ve finansman desteği alınmamıştır.

Yazar Katkısı: Yazarlar makaleye eşit katkı sağlamış olduklarını beyan ederler.

Kaynakça

- Acaray, A. (2018). Örgütsel muhalefetin kişisel değerler ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisinin incelenmesi. *Business and Management Studies: An International Journal*, 6(3), 171-189. <http://doi.org/10.15295/bmij.v6i3.348>
- Ağalday, B. (2013). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Dicle Üniversitesi.
- Akpınar, M. (2016). *Okul tükenmişliği ile akademik stres ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkisinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Alga E. & Özdemir, M. (2018). Özel sektör örgütlerinde politik beceri ile izlenim yönetimi ilişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(31), 309-329.
- Alev, S. (2018). *Öğretmenlerin genel öz yeterlilik alguları ile duygusal emek davranışları arasındaki ilişkisinin incelenmesi: İzlenim yönetimi taktiklerinin aracılık rolü* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14. <https://doi.org/10.2307/2392596>
- Ashton, P. T. (1984). Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education. *Journal of Teacher Education*, 35(5), 28-32. <https://doi.org/10.1177/002248718403500507>
- Asıcı, E. & İkiz, F. E. (2019). Okulda öznel iyi oluşun okul iklimi ve öz-yeterlik açısından yordanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 621-638. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2018038523>
- Aydın, M. A. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet, örgütsel politika ve politik davranış algıları arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Bahadır, M. (2007). *Resmi ve özel ilköğretim yöneticilerinin izlenim yönetimi taktiklerini kullanma düzeyleri (Sakarya ili örneği)* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Bakar, H. (2018). *Lise öğretmenlerinin duygusal emek davranışı ile öznel iyi oluş düzeyleri ve aralarındaki ilişkilerin incelenmesi: Kastamonu ili örneği* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Kastamonu Üniversitesi.
- Balcı, A. (2013). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. Pegem Yayıncılık.
- Basım, N. H. & Tatar, İ. (2008). İzlenim yönetimi. M. Ş. Şimşek & A. Çelik (Eds.), *Çağdaş Yönetim ve Örgütsel Başarımlar* içinde (ss. 65-102). Eğitim Yayınevi.
- Bolino, M.C. & Tumble, W.H. (1999). Measuring impression management in organisations: A scale development based on Jones and Pittman taxonomy. *Organizational Research Methods*. 2(2), 187-206. <https://doi.org/10.1177/109442819922005>
- Bozeman, D.P. & Kacmar, K.M. (1997). A cybernetic model of impression management processes in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 69(1), 9-30. <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.2669>

- Bristow, D. N. & Sachau, D. A. (1998). Who could blame me? I got it on sale! An investigation of purchase price disclosure as an impression management tactic. *Management Research News, 21*(4/5), 11- 22. <https://doi.org/10.1108/01409179810781473>
- Bursalioğlu, Z. (2019). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak E. K., Akgün Ö. E., Karadeniz Ş. & Demirel F. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Yayıncılık.
- Can, A. (2017). *Bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Pegem Yayıncılık.
- Cop, M. R. (2020). *Öğretmenlerin değişim eğilimleri ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiler* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Crittenden, K. S. & Bae H. (1994). Self-effacement and social responsibility. *American Behavioural Scientist, 37*(5), 653-672.
- Çava- Kuru, G. (2018). *Sınıf öğretmeni adaylarının akademik öz-yeterliklerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Çetin, A . (2019). An analysis of the relationship between teachers' subjective wellbeing and their occupational resilience. *Sakarya University Journal of Education, 9*(3), 506-521 .
- Demir, K. (2002). Türkiye'deki resmi ve özel lise öğretmenlerinin izlenim yönetimi [Yayınlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Demir, K. (2003). *İmaj yönetimi*. Sandal Yayınları.
- Diener, E., (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542-575. <https://doi/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology, 39*(4), 391- 406. <https://doi/10.1177/008124630903900402>
- Diener, E. & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research, 40*(1), 189- 216. <https://doi/10.1023/A:1006859511756>
- Doğan S. & Kılıç, S. (2009). Örgütlerde izlenim yönetimi davranışı üzerine kavramsal bir inceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23*(3), 53-83.
- Durmaz, C. (2020). *Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri ile okul iklimine ilişkin algıları ve sınıf yönetim becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Düzce Üniversitesi.
- Ergün, H. (2017). *Örgütsel muhalefete etki eden başlatıcı ve aracı değişkenler* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Ergün, H. & Çelik, K. (2018). Örgütsel muhalefet ölçeği Türkçe uyarlaması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1*(48), 398-414. <https://doi.org/10.21764/%20mauefd.408561>
- Ergün, E. & Nartgün, S. Ş. (2017). Öğretmen öznel iyi oluş ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Sakarya University Journal of Education, 7*(2), 385- 397. <https://doi.org/10.19126/suje.296824>

- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. Doubleday & Company, Inc.
- Guskey, T. & Passaro, P. (1994). Teacher efficacy: A study of construct dimensions. *American Educational Research Journal*, 31(3), 627-643. <https://doi.org/10.3102/00028312031003627>
- Gül, Y. (2020). *Ortaokullarda öğretmenlerin örgütsel muhalefet yaşama düzeyi, nedenleri ve sonuçları* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Higgins, C. A., Judge, T. A. & Ferris, G.R. (2003). Influence tactics and work outcomes: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 24(1), 89-106. <https://doi.org/10.1002/job.181>
- Iedema, J. & Poppe, M. (1994). The effect of self-presentation on social value orientation. *Journal of Social Psychology*, 134(1), 771-783. <https://doi.org/10.1080/00224545.1994.9923012>
- Kassing J. W. (1997). Articulating, antagonizing, and displacing: A model of employee dissent. *Communication Studies*, 48(4), 311-332. <https://doi.org/10.1080/10510979709368510>
- Kassing, J. W. (1998). Development and validation of the organizational dissent scale. *Management Communication Quarterly*, 12(2) 183-229. <https://doi.org/10.1177/0893318998122002>
- Kassing, J. W. (2000). Investigating the relationship between superior-subordinate relationship quality and employee dissent. *Communication Research Reports*, 17(1), 58-69. <https://doi.org/10.1080/08824090009388751>
- Kassing, J. W. & Armstrong T. A. (2002). Someone's going to hear about this: Examining the association between dissent-triggering events and employee's dissent expressions. *Management Communication Quarterly*, 16(39) 39-65. <https://doi.org/10.1177/0893318902161002>
- Korucuoğlu, T. & Şentürk, İ. (2020). Örgütsel güç oyunları ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki (İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmen görüşleri bağlamında). *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(2), 428-447. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2018045306>
- Leary, M. R. & Kowalsky. R. M. (1990). Impression management: A literature review and two component model. *Psychological Bulletin*, 107(1), 34-47. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.1.34>
- Montagliani, A. & Giacalone, R. (1998). Impression management and cross-cultural adaptation. *Journal of Social Psychology*, 138(5), 598-608. <https://doi.org/10.1080/00224549809600415>
- Oğuzhan, T. & Sığırı, Ü. (2014). Eğitim örgütlerinde izlenim yönetimi taktiklerinin kullanımına etik iklim tipinin etkisinde lider üye etkileşiminin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 355-379.
- Özdemir, M. (2010). *Ankara ili kamu genel liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Özdemir, M. (2013). Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri (Ankara ili örneği). *Eğitim ve Bilim*, 38(168), 113-128.
- Özdevecioğlu, M. & Erdem S. (2008). İzlenim yönetimi davranışı: Örgütsel açıdan teorik çerçeve. M. Özdevecioğlu & H. Karadal (Eds.), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular:*

Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar içinde (ss. 33-54). İlke Yayınevi.

- Öztürk, A. (2015). Öğretmenlerin sahip oldukları yaşam amaçları ve sosyal desteğin öznel iyi oluş üzerindeki yordayıcı rolü. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2015(5), 338- 347.
- Öztürk, O. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel muhalefetin nedenlerine ilişkin görüşleri* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Pavot, W, & Diener, E. (2013). Happiness experienced: The science of subjective well-being. In S. David, I. Boniwell, & A.C. Ayers (Eds.), *The Oxford handbook of happiness*. (pp. 134-151). Oxford University Press.
- Rahm, T. & Heise, E. (2019). Teaching happiness to teachers - development and evaluation of a training in subjective well-being. *Frontiers in Psychology*, 10(2703), 1-16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02703>
- Reisoğlu, S. & Yazıcı, H. (2017). Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşlarını yordamada beş faktör kişilik özellikleri, mizah tarzları ve duygusal zekânın rolü. *Journal of History Culture and Art Research*, 6(4), 888- 912.
- Renshaw, T.L., Long, A.C. & Cook, C.R. (2015). Assessing teachers' positive psychological functioning at work: Development and validation of the teacher subjective wellbeing questionnaire. *Scholl Psychology Quarterly*, 3(2), 289-306. <http://doi.org/10.1037/spq0000112>
- Roberts, L. (2005). Changing faces: Professional image construction in diverse organizational settings. *Academy of Management Review*, 30(4), 685-711. <https://doi.org/10.5465/amr.2005.18378873>
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Sallot, L.M. (2002). What the public thinks about public relations: An impression management experiment. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 79(1), 150-164. <https://doi.org/10.1177/107769900207900111>
- Satan, A. A. (2014). Dini inanç ve bilişsel esneklik düzeylerinin öznel iyi oluş düzeyine olan etkisi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(7), 56- 74.
- Sayıcı, M. (2012). *İlköğretim kurum yöneticilerinin izlenim yönetimi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Shahinpoor, N. & Matt, B. F. (2007). The power of one: Dissent and organizational life. *Journal of Business Ethics*, 74(1), 37-48. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9218-y>
- Singh, V. & Vinnicombe, S. (2001). Impression management, commitment and gender managing others' good opinions. *European Management Journal*, 19(2), 183-194. [https://doi.org/10.1016/S0263-2373\(00\)00093-1](https://doi.org/10.1016/S0263-2373(00)00093-1)
- Sprague, J. A. & Ruud, G. L. (1988). Boat-rocking in the high technology culture. *American Behavioral Scientist*, 32(2), 169-193. <https://doi.org/10.1177/0002764288032002009>

- Uğurlu, E. & B. Bostancı, A. (2017). Öğretmenlerin politik yetileri ile örgütsel muhalefet düzeyleri arasındaki ilişki. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 4050-4064. <https://doi.org/10.14687/jhs.v14i4.5070>
- Yıldırım, A. (2020). Örgütsel adalet algısının örgütsel muhalefet davranışına etkisine: Eğitim çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 203-219.
- Yılmaz, T. (2019). *İlköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri (Hakkari ili örneği)* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Zümbül, S. (2019). Öğretmen adaylarının psikolojik iyi oluş düzeylerinde bilinçli farkındalık ve affetmenin yordayıcı rolleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 20(1), 20- 36.

Extended Summary

Introduction

Impression management is defined as an individual's self-presentation style, an effort to control and direct his impressions about himself, with or without awareness (Goffman, 1959; Crittenden & Bae, 1994). Therefore, impression management has an important place in the functioning of organizations, which are a social formation (Bolino & Turnley, 1999). The concept of dissent can be defined as the individual's feeling of being separate from the organization in the organizational context, the disagreement in the organization, or the state of being in opposing views (Kassing, 1997). In a school environment, dissent to management, other teachers, or out-of-school institutions is reflected directly due to some reasons such as organizational communication, atmosphere, and personality traits (Özdemir, 2010). According to Diener (1984), the concept of subjective well-being, which is generally defined as the individual's feeling of well-being, is a general evaluation of the individual's life satisfaction and positive-negative emotions. Renshaw et al. (2015) evaluated the teachers' subjective well-being in terms of teaching competence and school engagement.

There are many factors that affect the orientation of teacher relations in educational organizations. Impression management tactics, organizational dissent, and subjective well-being are among these factors. In this study, the levels of these factors or variables and their relationships with each other were investigated. For this purpose, answers to the following questions were sought:

1. What are the teachers' impression management tactics, organizational dissent levels, and subjective well-being levels?
2. Is there a statistically significant relationship between teachers' impression management tactics and organizational dissent levels?
3. Is there a statistically significant relationship between teachers' impression management tactics and their subjective well-being levels?
4. Is there a statistically significant relationship between teachers' organizational dissent levels and their subjective well-being levels?

5. Are teachers' impression management tactics and organizational dissent levels significant predictors of their subjective well-being levels?

Method

This research was carried out as a relational screening design, which is included in the general screening pattern research which is one of the quantitative research types. The universe of the research consisted of teachers working in official primary, secondary, and high-school education institutions in Altınordu, Fatsa, and Ünye districts of Ordu province in the 2020-2021 academic year. The sample of the study was selected from the specified school types by the simple random sampling method. To avoid difficulties that may be encountered in practice and to increase the validity of the sample, 362 responses were received to the scales delivered to all teachers working in the schools in the universe, and all responses were included in the analysis. In line with the data obtained, the relations between the variables of the research were analyzed.

Findings

Research results revealed that teachers' impression management tactics level was medium. It was determined that among the impression tactics for self-promotion, the most used tactic was "*exemplification*". The defensive impression tactic was "apologize". Based on these findings, it can be said that teachers tend to define themselves as individuals who exhibit exemplary behaviors and apologize. Teachers' organizational dissent levels were found to be average. It is possible to say that the participants reflected the separation they experienced with the administrators and other teachers at school at an average level. Looking at the reflection strategies of the teachers, it was seen that they preferred "latent dissent", "articulated dissent", and "displaced dissent", respectively. Teacher subjective well-being, which is considered in the context of school engagement and teaching efficacy, was found to be at a high level. There were statistically significant positive low-level relationships between teachers' impression management tactics and organizational dissent levels, between the levels of use of impression management tactics and subjective well-being, and between organizational dissent and teachers' subjective well-being. It was seen that the variables of impression management tactics, organizational dissent, and teacher subjective well-being affected each other to a certain extent, and impression management and organizational dissent explained 5.5% of the variance in the teachers' subjective well-being.

Discussion and Conclusion

Based on the research results, it can be concluded that teachers use impression management tactics at an average level. Accordingly, it is possible to say that teachers relatively care about the impressions they leave around them and managing impressions is also important in schools. The fact that the organizational dissent levels of the teachers are at average level indicates that the teachers reflect the separation they experience with the administrators and other teachers in the school at an average level. It can be said that in general, teachers use the "latent dissent" strategy more by communicating their oppositional attitudes towards the situations they are not satisfied with directly to the school administrators. Accordingly, teachers' belief that the situation will change, feelings of trust in the relationship with the administrator, and their desire to adopt and develop the school are high (Öztürk, 2020). The higher the teacher's subjective well-being, the more intense positive emotions such as happiness, teaching proficiency, and commitment to school, and the less negative emotions such as burnout, inadequacy, and stress (Renshaw et al., 2015). The

high level of subjective well-being of the participants indicates that their positive emotions are more intense. Based on the knowledge that subjective well-being interacts with the variables that affect it (Pavot & Diener, 2013), it can be said that teachers' subjective well-being interacts with many factors such as social relations, student success, and school atmosphere.

In terms of bilateral relationships, the results of the study revealed there are positive and low-level significant relationships between teachers' impression management tactics and organizational dissent levels, between the levels of use of impression management tactics and subjective well-being, and between organizational dissent and teacher subjective well-being. Low-level and positively significant relationships were detected among impression management tactics, organizational dissent, and subjective well-being. It was determined that the predictive effects of impression management tactics and organizational dissent on teachers' subjective well-being were statistically significant, and they explained 5.5 % of the variance in the total scale.