



*Araştırma Makalesi • Research Article*

**İş Hayatı Perspektifinde Örgütsel Politik Davranış ve Benlik Sunumu Kuramı İlişkisi**

***The Relationship between Organizational Political Behavior and Self Presentation Theory in Work Life Perspective***

İsmail Karakulle \*, Pervin Çakır Korkmaz\*\*

**Öz:** İnsanlar, hayatlarının neredeyse her alanında bilinçli ya da bilinçsiz olarak birbirlerini etkileyecek faaliyetlerde bulunmaktadır. Erving Goffman, Benlik Sunumu Kuramı ile bireylerin çoğu zaman bilinçli bir biçimde sosyal çevrelerinde ve iş hayatlarında kendi çıkarlarına hizmet etmeyi amaçlayan etkileme girişiminde bulduklarını ifade etmektedir. Ayrıca hangi eylemlerle olumlu veya olumsuz izlenim oluşturduklarını ve bu izlenimleri nasıl denetleyebildiklerini açıklamaktadır. Çalışmada, söz konusu benlik sunumu performansları, etki altına alma eylemleri ve izlenim yönetimleri iş hayatı perspektifinde değerlendirilmiştir. İşgörenler, kendi çıkarlarına hizmet etmek için astlarını veya üstlerini etkilemeyi, olumlu imaj çizmeyi ve nihayetinde ödüllendirilmeyi arzulamaktadır. Bu hedeflere ulaşabilmek için ise benlik sunumu performansları sergilemektedir. İş hayatında sergilenen performanslar, benlik sunumunun yanı sıra politik davranış olgusu ile de ilişkilidir. Nitekim, politik davranışın da işgörenlerin veya çalışma ortamındaki grupların kişisel çıkarlarına yönelik olarak gerçekleştirdiği bir etkileme girişi olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda, çalışmanın amacı benlik sunumunun, izlenim denetiminin ve politik davranışın birbirinden bağımsız kavramlar olmadığını ortaya koymaktır. Araştırmada politik davranış ve benlik sunumunun etki altına alma suretiyle gerçekleşen manipülatif eylemleri kapsadığı, temel hedeflerinin, kazanımlarının, risklerinin benzer nitelikte olduğu ve ikisi için de iş birliğinin önem arz ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Erving Goffman'ın ele aldığı benlik sunumu kavramlarının politik davranış ile ilişkilendirilebileceği ve izlenim yönetimi taktiklerinin de politik davranışa uyarlanabileceği belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Davranış, Politik Davranış, Benlik Sunumu Kuramı, İzlenim Yönetimi

**Abstract:** People consciously or unconsciously engage in activities to influence each other in almost every aspect of their lives. With his Self-Presentation Theory, Erving Goffman states that individuals often intentionally attempt to influence others in their social and professional lives to serve their interests. He also explains through which actions they create positive or negative impressions and how they can control them. This study evaluates self-presentation performances, influencing actions, and impression management in the context of business life. To serve their interests, employees desire to influence their subordinates or superiors, portray a positive image, and ultimately be rewarded. To achieve these goals, they exhibit self-presentation performances. The performances displayed in business life are related to the phenomenon of political behavior as well as self-presentation. It is

\* Dr. Öğr. Üyesi, Kastamonu Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü, ORCID: 0000-0002-5372-2010, [ikarakulle@kastamonu.edu.tr](mailto:ikarakulle@kastamonu.edu.tr) (Sorumlu yazar)

\*\* Doktora Öğrencisi, Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Bilimleri Anabilim Dalı, ORCID: 0000-0002-8166-3126, [pervincakir9225@gmail.com](mailto:pervincakir9225@gmail.com)

**Cite as/ Atıf:** Karakulle, İ. & Korkmaz, P. Ç. (2024). İş hayatı perspektifinde örgütsel politik davranış ve benlik sunumu kuramı ilişkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 393-409  
<http://dx.doi.org/10.18506/anemon.1415199>

**Received/Geliş:** 05 January/Ocak 2024

**Accepted/Kabul:** 30 July/Temmuz 2024

**Published/Yayın:** 30 August/Ağustos 2024

known that political behavior is an attempt to influence employees or groups in the work environment for their interests. This study aims to demonstrate that self-presentation, impression control, and political behavior are not independent concepts. The study concluded that political behavior and self-presentation include manipulative actions carried out through influence, that their primary goals, gains, and risks are similar, and that cooperation is essential for both. In addition, it was determined that the concepts of self-presentation discussed by Erving Goffman can be associated with political behavior, and impression management tactics can be adapted to political behavior.

**Keywords:** Organizational Behavior, Political Behavior, Self Presentation Theory, Impression Management

## Giriş

İnsan sosyal bir canlıdır ve doğal olarak çevresinde bulunan kişilerle etkileşim halindedir. Gerek özel gerekse iş hayatlarında insanlar çevresindeki diğer bireyleri, çalışma arkadaşlarını, astlarını veya üstlerini “etkileme” girişiminde bulunmaktadır. Erving Goffman 1956 yılında yazmış olduğu *Gündelik Yaşamda Benliğin Sunumu* isimli çalışmasında, söz konusu etkileşim sürecini Benlik Sunumu Kuramı’na dayandırarak açıklamaktadır. Nitekim Goffman (2018: 13), çalışmasının ister ev yaşantısı olsun ister iş hayatı olsun, ele alınabilecek herhangi bir toplumsal kuruma uyarlanabileceğini ifade etmektedir. Bu söylemden hareketle, çalışmada Goffman’ın Benlik Sunumu Kuramı iş hayatı perspektifinde değerlendirilmiştir. İşgörenler çalıştıkları ortamda kasıtlı eylemlerde bulunarak, kendileri hakkında oluşan izlenimleri denetleyip yönlendirerek, bilinçli bir biçimde algı oluşturarak benlik sunumlarını gerçekleştirmektedir. Çünkü bireyler çevrelerindeki diğer kişilerin, kendileri hakkında olumlu düşünmesini (Goffman, 2018: 17), onlar tarafından sevmeyi, başarılarının ödüllendirilmesini ve görünür olmayı arzu etmektedir. Bu nedenle işgörenler çoğu zaman kendilerine ait olan gerçek benlikleriyle değil, kafalarında idealize ettikleri benlikleriyle ön plana çıkmayı tercih etmektedir. Dolayısıyla iş arkadaşları, astları veya üstleri tarafından iyi, sevimli, başarılı, prestijli, kısacası hangi sıfatla anılmak istiyorsa ona uygun eylemlerde bulunarak benlik sunumu gerçekleştirmektedir. Bu sunum Goffman (2018:17)’in ifadesiyle, diğer kişilerin rızalarına dayalı biçimde bireyin kendi tasarladığı planlara uygun tutumlar sergilemeye yönlendiren bir izlenim oluşturacak şekilde gerçekleşmektedir. Çalışma ortamındaki bu “etki altına alma ve yönlendirme” süreci benlik sunumunun yanında politik davranış kavramını da gündeme getirmektedir. Politik davranışın ise literatüre bakıldığında pek çok araştırmacı tarafından “bilinçli bir etkileme girişi” şeklinde ifade edildiği görülmüştür. Örneğin, Porter, Angle ve Allen (2015: 3) çalışmalarında örgütlerdeki yaşamın sosyal bir etkiye sahip olduğunu ifade etmiştir. Onların ifadesine göre herhangi bir örgütte neredeyse her işgören, diğer insanları etkilemeye çalışmaktadır. Doğal olarak kendileri de başkalarının sosyal etkilerine maruz kalmaktadır. Bu husus büyük veya küçük, kamu veya özel sektör fark etmeksizin her çeşit örgüt için geçerlidir. Aynı zamanda, hiyerarşik pozisyonu ne olursa olsun bir kurumdaki tüm işgörenler “politika oyunu”nda bir oyuncu olabilir (Hoy ve Miskel, 2008’den akt.: Hassani, 2011: 67). Söz konusu “politika oyunu” aslında Goffman (2018: 13)’in çalışmasında ifade ettiği “tiyatro oyunu” terimi ile örtüşmektedir. Nitekim, çalışmasının bir tiyatro oyunu ile aynı perspektife sahip olduğunu belirten Goffman, insanların birer aktör ve yaşamın da bir sahne olduğunu vurgulamaktadır. Aktörler bir karaktere bürünmekte, diğer insanların izlenimini denetlemek ve nihayetinde pozitif bir imaj çizmek adına rol yapmaktadır. Bu bağlamda benlik sunumunun aslında politik davranış ile ilişkilendirilebileceğini söylemek mümkündür. Çünkü çalışma ortamında politik davranışlarda bulunan işgörenler benlik sunumu performansı sergileyen kişiler ile aynı amaca sahiptir. Bu amaç ise çalışmalarda genellikle kişisel çıkarlar olarak ifade edilmiştir. Örneğin, Batga ve Özdemir (2022: 223), çalışmalarında işgörenlerin çoğu zaman başkalarını etkilemek ve pozitif yönde bir izlenim oluşturmak için politik davranışlarda bulunduğunu belirtmektedir.

Bu çalışmanın amacı benlik sunumunun ve politik davranışın birbirinden bağımsız olgular olmadığını ortaya koymak, iki kavram arasındaki ilişkiyi açığa çıkarmaktır. Ayrıca literatürde iki farklı alanın konusu olan benlik sunumu ve politik davranış kavramlarının bir araya getirilerek ele alındığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu anlamda çalışmanın özgünlüğü ortaya koyulmakta, literatüre katkı sağlayacağı beklenmektedir.

## 1. Politik Davranış

Örgütsel faaliyetlerin içeriği ikiye ayrılmaktadır. Birincisi, işgörenlerin farkında olmayarak gerçekleştirdikleri eylemleri kapsarken, ikincisi önceden planlanmış ve bilinçli bir şekilde gerçekleştirilen faaliyetlerden oluşmaktadır. Politik davranış, örgütsel faaliyetlerin ikinci kısmında yer almaktadır. Yani politik davranışlar, işgörenlerin, kasıtlı, bilinçli ve kendi çıkarları doğrultusunda gerçekleştirdiği amaç güden eylemler ile var olmaktadır. Dolayısıyla kendiliğinden gelişen veya bir başkasının, takım arkadaşının, ortağının iyiliği veya çıkarı düşünülerek gerçekleştirilen eylemlerin politik davranış olarak nitelendirilmesi anlamsız olacaktır (Mohan Bursalı, 2008: 40,41). Politik davranışın ne olduğu konusunda çeşitli tanımlamalar yapmak mümkündür. Ancak temelde politik davranış hakkında yapılan tanımlar bir çatı altında toplandığında şu şekilde ifade edilebilir: politik davranış, bireyin çıkarlarına hizmet eden, istenilen hedeflere daha çabuk ulaşmayı sağlayan ancak kurumun hoş karşılamadığı faaliyetlerdir (İslamoğlu ve Börü, 2007: 136). Genel bir ifade ile politik davranışa ilişkin bir diğer tanım ise, Armağan (2005: 93) tarafından yapılmıştır: “Politik davranışlar, etkileşimsel ve ilişkisel evrende, etkileyen aktör ya da grubun kendi istek ve beklentileri doğrultusunda, diğerlerinin, bilişsel evrenini, tutum ve davranışlarını, çıkarları uğruna etkileme ve izlenimleri manipüle etme becerisi”dir. Politik davranışın diğer bir tanımı, işgörenlerin örgütsel rolü için gerekli olarak görülmeyen ancak onların örgüt içerisindeki avantajlarını ve dezavantajlarını etkileyen veya etkilemeye çalışan eylemler şeklinde ifade edilmiştir (Farrel ve Petersen, 1982: 405). Avantaj ve dezavantajlar hususunda kişisel çıkarlar ön plana çıkmaktadır. Nitekim, Omisore ve Nweke (2014: 171)’nin de belirttiği üzere, söz konusu eylemler bencil ve bireysel hedeflere ulaşmaya yönelik olarak sergilenmektedir.

Bhatnagar (1992: 17), politik davranışın, Porter, Angle ve Allen (1981)’in çalışmasında aşağıdaki öğelerle karakterize edildiğini ifade etmektedir:

1. Politik davranış bir etki girişimidir: Politik davranış, temelde örgütteki insanları etkilemeye yönelik olarak gerçekleştirilmektedir.

2. Politik davranış gayri resmi bir etkileme girişimidir: İşgörenin rolüne dahil olan eylemler resmi olarak ifade edilirken, politik davranış doğası gereği gayri resmi olarak ifade edilmektedir.

3. Politik davranış isteğe bağlı olan gayri resmi bir etkileme girişimidir: Politik davranışlarda bulunup bulunmama kararı tamamen bireyin kendisine aittir. Bu durum, örgütün bu eylemleri ne yasakladığı ne de gerçekleşmesini istediği anlamına gelmektedir. Nitekim, Goltz (2003: 357) da çalışmasında çoğu kurumun politik faaliyetleri ortadan kaldırılma eğilimi taşımadığını belirtmiştir. Örneğin, herhangi bir örgütün ekonomik belirsizlik yaşadığı bir dönemde, kendi bölümüne bütçe ayrılmayacağını fark eden orta düzey bir yönetici, bu durumdan sıyrılmak adına üst düzey yöneticisinin gözüne girmenin iyi olacağını düşünebilmektedir. Söz konusu durum, diğer departmanlar için kötü sonuçlara neden olabilir ancak orta düzey yönetici için neredeyse bir ödül gibidir (Goltz, 2003: 357).

4. Politik davranış bireylerin ve birimlerin kendi çıkarlarını korumayı amaçlayan isteğe bağlı bir etkileme girişimidir: Politik davranış, işgörenlerin ve grupların çıkarlarına hizmet etmektedir. Dolayısıyla kişisel bir kazanç söz konusudur.

Politik davranışın “etkileme girişimi” olduğunu belirten farklı çalışmalar da mevcuttur. Bunlardan biri de politik davranışın kariyer planlamaya olan etkisini araştıran Demirel, Turan, Çetin ve Dengel’in birlikte gerçekleştirdiği çalışmadır. Bu çalışmada örgütlerde politik davranışların kaçınılmaz olduğu vurgusu yapılmıştır. Çünkü güce sahip olma duygusu, kariyerlerinde ilerleme isteği, popüler olma arzusu gibi durumlar işgörenleri her fırsatta politik davranışta bulunmaya teşvik etmektedir. Kişiler, politik davranış eğilimlerini çevresindeki insanları etki altına alarak gerçekleştirmektedir (Demirel vd., 2019: 305).

### 1.1. Politik Davranış Kalıpları

Farrel ve Petersen (1982: 405-407), politik davranış kalıplarını üç boyutta ele almaktadır:

1. İç-Dış Boyut: Politik davranışın iç-dış boyutu, bireyin politik davranışta bulunurken hangi kaynaktan faydalandığına ilişkindir: kurum içi veya kurum dışı kaynaklar. Örneğin, birey, medyaya bilgi sızdırma, dava açma veya örgüt dışındakilerle iş birliğinde bulunma gibi faaliyetlerde bulunuyorsa, bu “dışarıdakileri içeri dahil etmek” demektir ve kurum dışı kaynaklardan yararlandığı anlamına gelmektedir. Eğer birey, örgüt içerisinde misilleme, engelleme, sembolik protesto eylemleri ve tartışma yaratmak gibi davranışlarda bulunuyorsa kurum içinde var olan kaynakları kullandığı anlamına gelmektedir.

2. Dikey-Yatay Boyut: Hiyerarşi, örgütlerde genellikle var olan bir yapıdır. Dikey boyut, ast-üst ilişkisine sahip olan veya aynı seviyede olan işgörenler arasındaki etkileme sürecini kapsamaktadır. Örneğin iş arkadaşının sergilediği herhangi bir eylemi hemen yöneticiye bildirmek veya yöneticiye övgülerde bulunarak iyi bir izlenim elde etmeye çalışmak, ast-üst ilişkisinde emir-komuta zincirine önem vermemek gibi faaliyetler dikey boyut için örnek oluşturmaktadır. Yatay boyutta ise, herhangi bir konuda iyilik alışverişinde bulunmak, bir çıkar karşılığında yardım teklif etmek, kurum dışındaki bireylerle ilişkiler kurmak gibi eylemler yer almaktadır.

3. Meşru-Gayrimeşru Boyut: Her ne kadar resmi açıdan uygun olmasa da politik davranışlar sergilemek “sert oynamaktan hoşlanan” bireyler için önemlidir. Çıkar karşılığında iyilik alışverişinde bulunmak meşru olarak kabul edilen politik davranışa örnek gösterilirken, çalışma arkadaşının en ufak hatasını yöneticiye ifşa etmek, tehdit etmek, sabotaj yapmak gibi eylemler gayrimeşru boyutta yer almaktadır. Nitekim, gayrimeşru davranışlar örgüte ciddi zararlar verebilmektedir, bu nedenle söz konusu davranışlar ancak “kaybedecek hiçbir şeyi olmayanlar” tarafından gerçekleştirilir.

## 2. Erving Goffman’ın Benlik Sunumu Kuramı

Benlik, kişinin bilinçli şekilde algılayabildiği parçası olmakla birlikte bireyin “kendi var oluşu” olarak ifade edilen şeylerin tümünü kapsamaktadır (Yıldız, 2006: 88). Diğer bir tanıma göre ise benlik, insanın kişiliğini şekillendiren genetik ve çevresel faktörlerin bir araya gelerek oluşturduğu ortak bir üründür (Aslan, 1992: 7). O halde benliğin, çevresel ve kalıtsal saiklerden etkilenecek bireyin yaşamı boyunca karşılaştığı olayların sonucunda değişime uğradığını söylemek mümkündür.

James 1950 yılında yazdığı *The Principles of Psychology* isimli çalışmasında benliği oluşturan unsurları üç alt boyutta incelemektedir: maddi boyut, sosyal boyut ve manevi boyut. Maddi benlik, bireyin bedeni, kıyafetleri, evi, ailesi, kısacası değer verdiği ve kendine ait olan nesnelere ve kişilerden oluşur. Sosyal benlik ise kişinin toplum içerisindeki itibarını kapsamaktadır. Doğal olarak bireyin, diğer insanların zihninde oluşturduğu imaj, sosyal benlik için önem taşımaktadır. Son olarak manevi benlik, içerisinde bireyin eğilimlerini, düşüncelerini, duygularını ve inançlarını barındırır (James, 1950’den akt.: Zhao, 2014: 201,202). Sosyal benliğin önemi Cooley tarafından “Ayna Benlik Kuramı” ile açıklanmıştır. Cooley 1902 yılında kaleme aldığı *Human Nature and The Social Order* adlı eserinde benliğin “yansıyan” veya “aynaya bakan” benlik olarak ifade edilebileceğini belirtmiştir. Birey, aynada bedenini, kıyafetlerini ve kendisinin neye benzediğini görmektedir ancak bireyde utanç veya gurur gibi duygular uyandırabilecek olan şey kişinin aynadaki mekanik yansıması değildir; bu yansımanın diğer insanların zihninde yarattığı etkidir (Cooley, 1902: 152). Bu noktada Cooley’in kuramına göre, kişinin etrafındaki insanlar tarafından nasıl görüldüğü, kendisini çevresine hangi şekillerde yansıttığı önem taşımaktadır. Çünkü birey, kendi benliğini etrafındaki insanların düşüncelerine uygun biçimde düzenlemektedir.

Bauman ve Raud, birlikte kaleme aldıkları *Benlik Pratikleri* isimli çalışmalarında, benliğin insanlar arası iletişim ve etkileşim sayesinde var olduğunu ifade etmektedir: “Benliklerimiz yaşanan bir süreç olarak düşünüldüğünde, başkalarıyla girdiğimiz kayda değer etkileşimlerle birlikte sürekli yeniden biçimlenirler.” (Bauman ve Raud, 2018: 191). Aynı şekilde Mead (1972: 140), benliğin sosyal bir yapı olduğunu vurgulamaktadır. Ona göre, sosyal yaşantının dışarısında var olabilen bir benlik mümkün değildir. Görüldüğü üzere benlik, bireyin diğerleriyle geliştirdiği ilişkiler ile sıkı sıkıya birbirine bağlıdır. Bu durumda devreye kontrol mekanizması girmesi kaçınılmazdır:

*Benliğin üretimi, kişinin kendini ifade etme biçiminin yöneldiği diğer bütün önemli ötekilerle girilen müzakereleri ve bu etkileşimler sırasında bir şey ters gittiği anda kişinin*

*kendi eylemlerini sürekli düzeltme halini içermek zorundadır. Stratejiler, hesaplı hamleler, saldırılar, manevralar. Bazen oyunun kendisi, oyun ne hakkındaysa, ondan daha gerçekmiş gibi geliyor* (Bauman ve Raud, 2018: 65).

Bu noktada Bauman ve Raud'un kastettiği, bireyin, başkalarıyla olan etkileşiminde herhangi bir sorunla veya bir olayla karşı karşıya kaldığında, kendi çıkarına hizmet etmek adına (örneğin iyi bir imaj çizmek, çizdiği imajı veya çizdiğini sandığı imajı korumak vb.) kendisini kontrol etmesi, karşı tarafta oluşan izlenimi denetleyebilmesi ve yönlendirebilmesi, bilinçli olarak olumlu ya da olumsuz eylemlerde bulunmasıdır. Oyun olarak ifade edilen ise, kişinin bu eylemlerde bulunurken sergilediği performanstır. Bu performanslar çoğunlukla bireyin, çevresindeki insanların gözünde iyi bir izlenim oluşturabilmek adına gerçekleştirdiği eylemlerdir. Nitekim "Kendini Doğrulama Teorisi"ne göre sosyal ilişkilerin başarılı olması, bireyin, çevresindeki diğer insanlar tarafından nasıl algılandığını fark etme yeteneğine bağlıdır. Yani bireyler, insanların kendilerine nasıl tepkiler verdiğinin farkında olur ve nihayetinde bu tepkileri kendi benlikleriyle içselleştirirler (Swann, Stein-Seroussi ve Giesler, 1992: 393). Çünkü bireyler, benlik görüşlerinin istikrarlı ve tutarlı olmasını isterler, bu nedenle insanlardan kendilerini doğrulayan geri dönüşler almak isterler. Bu geri dönüşler için ise nasıl görünmeleri gerektiğini düşünüyorlarsa, ona uygun biçimde tutum sergilerler. Örneğin, tercih edilen kıyafetler, bireylerin gelir düzeyini anlamada veya cinsel eğilimini öğrenmede ipuçları verebilir. Hatta kişiler, çevrelerine bambaşka benlikler sunabilmek için bedenlerini değiştirebilirler, sporcu olarak tanımlanmak isteyen kişiler kas yapabilmek için iğne kullanabilir veya idealize ettikleri fiziksel görünüme ulaşabilmek için ameliyat olabilirler (Swann, Rentfrow ve Guinn, 2003: 369, 372). Giddens (2019: 98), ideal benliği kısaca "olmak istediğim benlik" şeklinde açıklamaktadır. Higgins (1987: 320) ise ideal benliği, "bireyin (kendisinin veya bir başkasının) sahip olmasını istediği nitelikleri temsil eden benlik" şeklinde tanımlamaktadır. Kişinin idealize ettiği benliğine dair izlenimler elbette yalnızca fiziksel görünüş ile sınırlı değildir. Örneğin Talafar ve Swan (2017: 1), bireylerin güçlü bir onaylanma arzusuna sahip olduklarının altını çizmektedir. Bu bağlamda benlik, güven duygusu, herhangi bir engel karşısında bu sorunu çözebilme heyecanı, kısa yoldan ön plana geçebilme, toplum içerisinde yer edinme hayali, diğer insanların zayıflıklarını bularak onları korkutma veya yok etme, manipüle etme, diğerleri tarafından sevilme, beğenilme, onaylanma gibi özel kabulleri içermektedir (Tural, 1991: 10).

Performans, izlenim denetimi, benlik sunumu gibi kavramlara ışık tutan Amerikalı sosyolog Erving Goffman, 1956 yılında yayınlanan *Gündelik Yaşamda Benliğin Sunumu* isimli eserinde bireyin, iş hayatında sık sık yaşanan durum ve olaylar karşısında diğer insanlara kendisini nasıl sunduğunu, oluşturduğu izlenimi nasıl denetleyip yönlendirdiğini, bu süreçte sergilenen performansları ve nihayetinde kişinin kendi gerçek benliğinden ziyade idealize ettiği benliği sunarken neler yapip yapamayacağını açıklamaktadır (Goffman, 2018: 13).

Goffman (2018: 13), çalışmasının bir tiyatro oyunu ile aynı görüşe sahip olduğunu belirtmektedir. Sahne yapmacıktır ancak gerçek yaşam, sahneye göre daha gerçektir ve prova edilmemiştir. Bireyler, bürünmek istedikleri karakterlerin kılığına girerek, karşısındaki insanlara rol yapmaktadır. Bu iki taraflı bir durumdur, seyirciler de aslında kendilerine ait rolü oynamaktadır. Dolayısıyla insanlar aktördür ve hayatlarının büyük bir evresinde benlik sunumlarını gerçekleştirilmektedir. Goffman'ın, Park'tan yaptığı alıntı, bu fikri kanıtlar niteliktedir:

*"Kişi" (person) sözcüğünün ilk anlamının "maske" olması büyük olasılıkla basit bir tarihsel rastlantı değildir. Daha ziyade herkesin her zaman ve her yerde, az çok farkında olarak belli bir rolü oynadığı gerçeğinin kabulüdür bu. ... Biz birbirimizi bu roller içinde tanırız; bu rollerde kendimizi tanırız.* (Park, 1950: 249'dan akt.: Goffman, 2018: 31).

Birey, çevresindekilerin, kendisi hakkında pozitif fikirlere sahip olmasını ve kendisinin de diğerleri hakkında olumlu düşündüğünün bilinmesini isteyebilir. Eğer, birey herhangi bir kişi hakkında olumsuz fikirlere sahipse, bunun anlaşılmasını isteyebilir. Dolayısıyla, iletişimde olduğu kişinin kendisine olan tavrını ve davranışlarını denetleyebilmek için, vermek istediği izlenime yönelik performans gerçekleştirebilir. Bu denetim, genellikle karşıdaki insanın, performans sergileyen birey

hakkında düşündüğü tanımları etkileme suretiyle gerçekleşmektedir. Etkileme ise, iletişim kurulan insanları kendi rızaları ile bireyin kendi kafasında kurguladığı planlara uygun davranmaya teşvik eden bir yönlendirme ile gerçekleşmektedir (Goffman, 2018: 17, 18). Bu yönlendirme bazen ince ince düşünülmüş, bilinçli ve hesaplanmış olarak yapılan eylemler ile gerçekleşmekteyken bazen planlı olsa dahi, bireyin farkında olmadığı durumlarda da gerçekleşebilir. Örneğin, bağlı olduğu örgüt, grup, takım ya da toplumsal statüsünden dolayı herhangi bir faaliyette bulunan birey, bu eylemi “olması gereken” gibi düşünerek gerçekleştirebilmektedir (Goffman, 2018: 20). Koşullar ne olursa olsun benlik sunumu sergilenirken ölçüyü kaçırmak iyi sonuçlanmayacaktır. Örneğin Tural (1991: 10)’ın ifadesine göre, tolerans gösterme, affetme veya paylaşma gibi özellikler benliğin yapısında bulunmamaktadır. Bireyin karşısındakine merhamet göstermesi veya acıması, “üstünlük” duygusunun bir sonucudur. İnsanın bir şeyleri değiştirme isteğinin, mücadeleci ruhunun veya diğerlerini yönetme arzusunun belli bir ölçüde kalması gerekmektedir. Çünkü benliğin sebep olduğu performanslar, duygular ve düşünceler sınırı aştığı zaman, birey, içinde bulunduğu toplumda, grupta veya örgütte sosyal kontrol mekanizmalarıyla karşı karşıya kalacaktır (Tural, 1991:10,11).

### 3. Politik Davranış ve Benlik Sunumu İlişkisi

Goffman, performansın, herhangi bir meslekte, bürokraside, işte veya zanaatta herhangi bir üyenin tutumuna enerji kattığını ifade etmektedir. Aynı zamanda performansın asıl amacının, bir kişinin yaptığı iş hakkında (örneğin hizmet sektöründe çalışan bir birey için, verdiği hizmet veya ürün hakkında) olumlu bir izlenim yarattığını belirtmektedir (Goffman, 2018: 82).

Öncelikle, Goffman’ın Benlik Sunumu Kuramı’na dair ele aldığı kavramlardan (2018: 28-41) bahsetmek gerekmektedir. Bu kavramlar, aşağıdaki tabloda, iş hayatında var olan politik davranışa uyarlanmıştır.

**Tablo 1. Goffman’ın Benlik Sunumu Kavramlarının Politik Davranışa Uyarlanması**

<b>Goffman’ın Benlik Sunumu Kavramları</b>	<b>Kavramların açıklaması</b>	<b>Kavramların politik davranışa uyarlanması</b>
<b>Sahne önü</b>	Seyircilere performansın sergilendiği alandır.	Çalışma yaşamındaki iş ortamı olarak adlandırılabilir.
<b>Sahne arkası</b>	Bireylerin rol yapmaya gerek duymadıkları alanı ifade etmektedir.	Performansın sergilendiği iş ortamı haricindeki alanlardır. Örneğin, bireyin “kendisi gibi” davranabildiği ev ortamı. Bu ortamda birey ne rol yapmaya ne de politik eylemlerde bulunmaya ihtiyaç duymaktadır.
<b>Etkileşim</b>	Aynı mekanda bulunan bireylerin, birbirlerinin eylemleri üzerindeki etkileri şeklinde tanımlanmaktadır.	İşgörenin politik eylemlerde bulunarak, çalışma arkadaşlarının veya ast-üst ilişkisine sahip olduğu kişilerin tutumları üzerinde bıraktığı etki olarak ifade edilebilir.
<b>Performans</b>	Herhangi bir olay veya durum karşısında bireyin, diğer kişileri etkilemeyi içeren tüm faaliyetleridir.	İşgörenin, çalışma ortamında politik faaliyetlerde bulunma suretiyle olumlu izlenim bırakarak etkilemek istediği insanlara karşı gerçekleştirdiği eylemleri kapsamaktadır.
<b>Rol-Rutin</b>	Daha önceden sergilenmiş bir rolün, başka durumlarda yine tekrarlanabileceği anlamına gelmektedir. Yani, rol-rutin bir eylem kalıbıdır. Aynı performanslar, farklı durumlar için de sergilenebilir.	İş hayatında daha önce sergilediği politik davranıştan olumlu sonuç alan bir işgören, farklı bir konuda aynı başarıya ulaşmak için daha önce göstermiş olduğu politik davranışı yeniden sergileyebilir.
<b>Vitrin ve Set</b>	Performans sergileyen bireyin bilinçli veya bilinçsiz olarak kullandığı “standart ifade donanımı” şeklinde tanımlanmaktadır. Set ise vitrinin bir unsurudur. Arka plan düzenlemelerini kapsamaktadır.	İş ortamında her zaman var olan standart donanımı ifade etmektedir. Örneğin, işgören, çalıştığı ortamda lüks bir yaşama veya kültürlü bir kişiğe sahip olduğu imajını çizmek istiyorsa, ofisinde, masasında vb. yerlerde, bu mesajı destekleyebilecek birtakım nesnelere bulundurabilir.
<b>Kişisel Vitrin</b>	Kişinin fiziksel görünüşü, jest ve mimikleri, beden ifadeleridir.	İş yaşantısında insanlar, giyimleriyle, duruşlarıyla, jest ve mimikleriyle kendileri hakkında oluşan izlenimi yönlendirebilirler.
<b>Görünüş</b>	Rol yapan bireyin toplumsal statüsüne dair ipucu veren uyarıcılardır.	Bireyin çalışma ortamında sergilediği performans veya politik davranış, işyerindeki statüsüne dair fikir yürütülmesine yardımcı olmaktadır. Örneğin işgörenler üzerinde baskı kurabilen kişinin lider olduğu anlaşılabilir.
<b>Verilen izlenim</b>	Performans sergileyen kişinin sözlü simgeler yoluyla kendini sunmasıdır. Goffman, bunun “aldatma” içerdiğini ifade etmektedir.	Örneğin, bir çalışma ortamına rekabet duygusunu asla engelleyemeyen, politik davranışlar sergileyerek daima ön planda olmak isteyen ve sivrilmeye çalışan biri geldiğinde, yeni tanıştığı diğer üyelere kendisinin bu yönünü söylemeyecektir. Bu bir aldatmacadır.
<b>Yayılan izlenim</b>	Performansı seyreden kişilerin, rol yapan oyuncu hakkında bir fikre sahip olmasına yardımcı olan eylemleri kapsamaktadır. Goffman’a göre bu, “rol yapma” içermektedir.	Örneğin, söz konusu rekabetçi kişi, diğer insanların fark etmesini istemediği bu yönünü gizlemek için çaba sarf edecektir. Kendi çıkarı için gerçekleştireceği politik eylemleri gizliden yapıp, görünürde “iyiyi” oynayacaktır. Doğal olarak bu durum rol yapmayı içermektedir.

**Kaynak:** Goffman, (2018). (Kavramlar Çakır Korkmaz ve Karakulle tarafından politik davranışa uyarlanmıştır).

Tablo 1’den anlaşılacağı üzere Goffman’ın kavramları iş ortamına uyarlandığında sergilenen performansların politik davranışlar ile örtüştüğü görülmektedir. Zaleznik’in konuya ilişkin söylemlerine bakıldığında da aslında performansın, etkileme girişiminin, izlenim yönetiminin ve politik davranışın birbiriyle bağlantılı olduğu anlaşılmaktadır. Zaleznik (1970)’e göre örgütler, içerisinde güç öğeleri bulunduran yapılardır, dolayısıyla her örgütün politik bir yapısı vardır. Bireyler, güç için rekabet halindedir ve bu süreçte politik bir piramit var olmaktadır. Birey, güce sahip olduğunu bilir, bu durumu değerlendirir ve diğer insanları etkilemek ister. Bunun neticesinde de olumlu bir imaj yaratmış olacaktır. Ancak işler tersine de dönebilir. Yani birey, performans sergilerken veya politik davranışlarda bulunurken kişisel itibarını istemeden zedeleyebilir. Bu noktada kritik bir kırılma noktası vardır: güç kullanımındaki risk. Kişi, performans göstermeli ve sergilediği bu performanstan sonuç almalıdır. Eğer sonuç alınmazsa, güç tabanında bir yıpranma söz konusu olmaktadır (Zaleznik, 1970).

Performanstan olumlu sonuç alamama durumu Goffman (2018: 197) tarafından “çam devirmek” şeklinde ifade edilmiştir. Tablo 1’de rekabet duygusundan ve hırslarından arınamayan bir bireyin, yeni girdiği iş ortamında bu yönünü gizlemek için rol yapacağından söz edilmişti. Örneğin, söz konusu rekabetçi kişi, herhangi bir politik davranış veya performans sergilerken pot kırabilir. Goffman, herhangi bir eylem sırasında bireyin kendisi hakkında vermek istediği izlenimi, yine kendisinin “istemeden” zayıflatabileceğini ifade etmektedir. Dolayısıyla, politik davranışı gerçekleştiren kişinin oynadığı oyun “gerçeklik” ile tehdit edilmiş olacaktır. Böylece kişi, rahatsızlık duyacak, bocalayacak, utanacak ve endişelenecektir. Performansı izleyen insanlar ise bu bocalamayı fark ettiklerinde performans tehlikeye girip güçsüzleşecektir. Çünkü bireyin kapıldığı endişe ve utanç belirtileri, o kişinin sunmak istediği “kurgulanmış” benliğine ait değil, bizzat kendi kişiliğine aittir. Neticede takım arkadaşları, ast-üst ilişkisinde olduğu kişiler veya çevresindekiler, maskenin altındakine ulaşmış olacaktır (Goffman, 2018: 199).

İş hayatında bireysel olarak bir role bürünmenin yanı sıra, grup halinde performans sergilemek de mümkündür. Goffman, bir performansın sahnelenme sürecinde işbirliği yapan üyeleri “performans takımı” olarak isimlendirmiştir. Aynı takımda bulunan bireyler, yalnızca söz konusu “takımdaşlık” sebebiyle birbirleriyle önemli olarak nitelenebilecek yakın bir ilişki halinde olacaklardır. Goffman, bu ilişkinin iki temel niteliğinden bahsetmektedir. İlk olarak, bir takımın performans sergilediği süreçte, takıma dahil olan herhangi bir üye söz konusu “gösteri”nin foyasını ortaya çıkarabilir ya da iş hayatında uygun görülmeyen bir tutumda bulunabilir. Durum böyleyken, performansın etkisi azalmaktadır. Dolayısıyla, aynı takımda yer alan tüm üyeler, birbirlerinin davranışlarına göre eylemde bulunmak ve birbirlerine güvenmek zorundadır. Böylelikle, üyeler arasında karşılıklı bir bağımlılık gelişecektir. İkinci olarak ise, belli bir performansın sürdürülmesi sürecinde suç ortaklığı yapan üyeler, birbirlerini “durumu bilen” kişiler olarak tanımlamak durumundadır. Dolayısıyla, takım olarak ne kadar çok eylemde bulunulursa aşinalık da o derece artacaktır. Bu da sıcaklık içermeyen bir samimiyeti beraberinde getirecektir (Goffman, 2018: 84-87).

Goffman’ın performans takımı şeklinde tanımladığı kavram politik davranış açısından da önem taşımaktadır. Nitekim, takım arkadaşları bireysel çıkarlarını gözeterek eylemde bulduklarında iş ortamında birtakım sorunlar oluşmaya başlayacaktır. Goffman bu durumu aşağıdaki cümlelerle ifade etmiştir:

*Fabrikada diğer işçiler arasından sivrilen çalışkan karınca da her şeye rağmen, üretken etkinlikleri, diğer işçilerin yaratmaya çalıştığı yoğun iş günü izlenimini bozsa da takımın bir parçasıdır. Arkadaşlık açısından belli bir çabayla görmezden gelinebilir ama takımın durum tanımına bir tehdit olarak göz ardı edilemez (Goffman, 2018: 87).*

Politik davranışlar bireysel olarak kazanç sağlama hususunda işgöreni başarıya götürebilir ancak bu, diğer örgüt üyelerinin hoş karşılamayacağı bir durumdur. Her şeye rağmen politik davranış sergilemekten çekinmeyen işgören, olumlu izlenimler yaratmak adına performans sergilemeye devam edebilmektedir. Konuya ilişkin olarak Luthans da “güç oyunlarında” başarılı olmak için işgörenlerin stratejik davranabildiğini ifade etmektedir. Örneğin, çalışmasında *Hızlı Bir Gösteri Yapın* başlığı altında açıkladığı bir stratejiden bahsetmektedir. Bu strateji, doğru kişilerin dikkatini çekmek adına herhangi



bir proje veya görevde “hemen iyi görünme”yi içerir. Böylece, bu olumlu ilgi bir kez elde edildiğinde, genellikle daha zor ve uzun vadeli olan farklı projeleri yapmak için güç elde edilir (Luthans, 2011: 332). Ancak bu güç kazanılırken, çalışkan karıncanın güven duyabileceği çalışma ortamı yıkıma uğrayabilir çünkü ortada takım arkadaşlığı değil rekabet ilişkileri vardır. Nitekim Goffman (2018: 105)’ın da belirttiği üzere, takım, yakın iş birliğine ihtiyaç duyulan bireylerden oluşan bir kümedir. Gruba ait olan kişilerin de bunu bilerek hareket etmesi grubun devamlılığı için önem teşkil etmektedir. Fakat bu durum çoğu zaman zordur çünkü örgütte yer alan bireyler, arzuları, hedefleri ve beklentilerinden dolayı her zaman daha fazla güç elde etmeyi istemektedir. Böylece örgütün görevinin, sorumluluklarının, bütçesinin, amaçlarının, alınan ücretin, ulaşılabilecek başarıların ve yükselecek olan statünün paylaşılması gibi durumlar işgörenleri yan yana değil, karşı karşıya getirmektedir. Dolayısıyla, politik davranışlar, örgütlere ister istemez sızmakta ve örgütler de politik eylemlere açık birer yapıya dönüşmektedir (Demirel vd., 2019: 304).

Cüceloğlu, *İnsan ve Davranışı* isimli eserinde öğrenme yaklaşımına göre, bireylerin herhangi bir sosyal durumda farklı eylemlerde bulunabileceğini ifade etmektedir. Örneğin, sakin tavırları olan bir birey, amacına ulaşmak için saldırgan davranışlarda bulunabilir. Sosyal durum içerisinde gerçekleştirdiği eylemlerin “ödüllendirileceğini” düşünen birey, hangi davranışın ödüllendirileceğine inanıyorsa o davranış ile imaj çizer (Cüceloğlu, 2006: 424). İş ortamlarında ise bireyler, genellikle zam alabilmek, ön planda olabilmek ve çıkarları doğrultusunda amaçlarına ulaşabilmek için politik davranışlarda bulunmaktadır (Demirel vd. 2019: 303). Söz konusu hedefler, iş yaşantısındaki ödüller olarak nitelendirilebilir. Nitekim işgörenler gerçekleştirdikleri eylemler sonucunda ödüllendirilmeyi arzulamaktadır (Bektaş ve Karagöz, 2018: 278). Bu ödüller için gerçekleştirilen davranışlar çoğunlukla işgörenin yöneticilere işinde başarılı olduğunu göstermek ve yaptığı mesleğe sıkı sıkıya bağlı olduğunu düşündürmek için gerçekleşmektedir. İşgörenler, yaptıkları işte ne denli iyi olduğunu ve yoğun çalıştığını (yoğun çalışmasalar bile) kanıtarsa o derece itibar sahibi olup statülerini koruyabilir veya pozisyonlarını ileriye taşıyabilirler. Bu bağlamda düşünüldüğünde Goffman (2018: 110)’ın “göstermelik iş” şeklinde açıkladığı durum ortaya çıkmaktadır. Pek çok kurum ve kuruluşta, işgörenlerden istenen şey yalnızca ellerindeki işi istenen miktarda ve zamanda yapmaları değil, aynı zamanda çok sıkı bir çalışma temposu içerisinde oldukları izlenimini vermeleridir. Politik davranışta bulunan bireyler için böylesine bir performans sergilemek zor olmayacaktır. Duruma ilişkin olarak Goffman, Archibald (1947: 159)’ın çalışmasındaki bir örneği aktarmıştır. Gemide şeflerin/liderlerin, şirket merkezinden bir yöneticinin geldiğini duyar duymaz ani bir dönüşüm yaşadığını belirten Archibald, hemen kendi takımlarına koşarak orada işgörenleri gözle görünür bir faaliyet içerisine soktuklarını belirtmiştir. Nitekim “Aman, otururken yakalanma!” şeklinde bir öğüt ile hareket eden işgörenlerin, yöneticinin geldiğini duyar duymaz gereksiz bir biçimde, zaten yeterince sağlam olan vidaları sıktıklarını ifade etmiştir. Bu durum çoğu zaman “hürmet gösterisi” şeklinde değerlendirilse de Archibald’a göre bu yalnızca sahte ve boş bir gösteridir (Archibald, 1947: 159’dan akt: Goffman, 2018: 110). Görüldüğü üzere işgörenler oluşturdukları izlenimi yönlendirme ve insanları manipüle etme gücüne sahiptirler. Söz konusu izlenimlerin oluşturulmasında ve denetlenmesinde birtakım taktikler mevcuttur. Bu taktikler saldırgan ve savunmacı taktikler şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Tablo 2’de Crane ve Crane (2002:28)’nin oluşturduğu ve Doğan ile Kılıç (2009:76)’ın çalışmasında kendine yer edinen izlenim yönetimi taktikleri yer almaktadır. Taktikler de bu araştırmada politik davranışa uyarlanmıştır.

**Tablo 2.** İzlenim Yönetimleri Taktikleri ve İzlenim Bilgi Tablosunun Politik Davranışa Uyarlanması

Saldırgan Taktikler						
Taktikler	Sergilenen Davranışlar	Olumlu İzlenimler	Olumsuz İzlenimler	Taktiklerin Uyarlanması	Politik Davranışa	
<b>Kendini Sevdirmeye</b>	İnsanları övme, iyilikte bulunma	Sevimli ve sempatik	Yağcı	Birey, çalışma ortamında kendisini çalışma arkadaşlarına veya üstlerine sevdirmek için onları yücelterek ve överek politik eylemlerde bulunabilir.		
<b>Kendini Tanıtma</b>	Kendi vitrinini sunma, övme	Yetenekli kendini	Kibirli	Birey, kariyerinde planladığı çıkarlara hizmet etmek adına yeteneklerini ve niteliklerini gündeme getirerek politik davranışlarda bulunabilir ve nihayetinde “yeterince iyi bir çalışan” olduğu imajını çizebilir.		
<b>Örnek Olma</b>	Hep meşgul görünme	İşine kendini adayan	Kendini üstün gören	Bu taktik Goffman (2018: 87)’in “çalışkan karınca” benzetmesi için uygundur. Kişiler, yoğun çalıştıkları izlenimini oluşturarak veya etrafındakilere yardım ederek örnek bir çalışan olduğu izlenimini oluşturabilir. Politik davranış bakımından, söz konusu “yardım etme” durumu aslında çıkar ilişkilerine ve zamanı geldiğinde bu yardımın karşılığını alma beklentisine dayanmaktadır.		
<b>Kendini Acındırma</b>	Yardım talep etme	Muhtaç	Tembel	İş ortamında hiyerarşik konumu alt sıralarda yer alan bir birey, kendi işlerini başkalarına yaptırabilmek için kendini zayıf gösterebilmekte ve bu sayede başkalarının desteği ile yükselmeyi hedefleyebilmektedir.		
<b>Gözdağı</b>	Çevresindekileri baskılayan	Görkemli	Emir veren	Gücü elinde bulunduran yöneticiler, astlarına “güç oyunları” oynayabilir ve hiyerarşik pozisyonunu kullanarak baskıcı bir karaktere bürünebilir.		
Savunmacı Taktikler						
<b>Masumluk</b>	Herhangi bir durumla ilgili yanılıcı olmak	İtibarı koruyan	Yalancı, yanılıcı	Bu noktada Goffman’ın belirttiği “yanılıcı olma durumu” söz konusudur. Doğal olarak rol yapmayı gerektirir. Örneğin, işinde herhangi bir hata yapmış olan bir çalışan, kendisinin suçsuz olduğu izlenimini oluşturmak için politik bir eylem sergileyecektir.		
<b>Bahane Bulma</b>	Sorumluluklarını kabul etmemek	İtibarı koruyan	Beceriksiz, yalancı	Masumluk taktiğinde verilen örneğin aynısı verilebilir ancak bu sefer daima bahane üreten birey için performans başarısızlıkla sonuçlanmış demektir. Bu durum, bireyin beceriksiz veya yalancı olarak görülmesine neden olmaktadır.		
<b>Haklı Olma</b>	Sorumluluklarının bilincinde olmak ancak yine de olayın sonucunu başka nedenlere bağlamak	İtibarı koruyan	Beceriksiz, yalancı	Örneğin, işe her sabah geç kalan bir işgörenin “Sorumluluğumun farkındayım, geç kalmamalıyım” cümlesinin ardından “Trafik her zaman çok yoğun” diyerek çıkar bir yol bulmasıdır.		
<b>Özür Dileme</b>	Sorumluluk üstlenmek	İtibarı koruyan	Samimi görünmeyen ve zayıf	Herhangi bir konuda hatası olan bir işgörenin, takım arkadaşlarından veya üstlerinden özür dileyerek durumu toparlama taktiğidir. Bu özür samimiyet içermiyorsa ve “etkileme” amacı ile gerçekleşiyorsa, politik bir eylemdir.		

**Kaynak:** Crane ve Crane, 2002: 28’den akt: Doğan ve Kılıç, 2009: 76. (Taktikler Çakır Korkmaz ve Karakulle tarafından politik davranışa uyarlanmıştır).

Tablo 2’ye göre izlenim yönetimi taktikleri politik eylemler ile bağdaşmaktadır. Bu noktada benlik sunumunun, izlenim yönetiminin ve politik davranışın aslında birbirinden bağımsız kavramlar olmadığı anlaşılmaktadır. Öyle ki, Goffman (2018: 200-205)’in “İzlenim Denetimi Sanatı” başlığı altında ele aldığı üç maddeye bakıldığında söz konusu denetimin yine politik davranış ile ilişkilendirilebileceği görülmektedir. Bunlar:

1. Dramaturjik Sadakat: Performans sergileyen kişi, oynadığı oyunda başarılı olmak istiyorsa birtakım niteliklere sahip olmalıdır. Bunlardan ilki dramaturjik sadakattir. Kişi, kendi çıkarları adına takımına ihanet etmemeli ve ne pahasına olursa olsun birlikte çalıştığı arkadaşlarının sırlarını korumalıdır. Çünkü takım olmak bunu gerektirir (Goffman, 2018: 200). Örneğin, üstlerinin gözüne girmeye çalışan bir işgörenin, takım arkadaşlarından birinin yaptığı en ufak hatayı yöneticiye bildirmesi politik bir davranıştır. Yöneticiler, o kişinin bu davranışını belki ödüllendirebilir ancak kişinin diğer üyeler ile olan ilişkisi büyük ihtimalle bozulacak ve sadakat yok olacaktır. Dolayısıyla kişinin maskesi düşecek, gerçek benliği gün yüzüne çıkacak ve doğal olarak sonraki performansları da bu durumdan olumsuz etkilenecektir. Bu nedenle işgören, kendi çıkarına anlık olarak hizmet edebileceğini düşündüğü politik davranışı sergilerken, aslında uzun vadede kendisine zarar verebilmektedir.
2. Dramaturjik Disiplin: Bireyler, performans sergilerken disipline sahip olmalıdır. Çünkü dramaturjik disipline sahip olan kişiler, oyunları esnasında gösterinin foyasını meydana çıkarmazlar. Eğer herhangi bir durumda performans tehlikeye girmişse, disiplinli oyuncu, esprili bir yaklaşımla durumun ciddiyetini azaltmaya ve itibarını geri kazanmaya çalışacaktır. Bunu yaparken de samimi biçimde özür dilemeye hazırlıklı olmalıdır. Öte yandan disiplinli kişi, kendisine karşı hata yapan takım arkadaşına karşı duygularını bastırabilmektedir, çünkü o özenetim sahibidir (Goffman, 2018: 204). İlk maddede ele alınan örnek, dramaturjik disiplin için de uygundur. Nitekim disipline sahip olan işgören, kısa vadede kendi çıkarı uğruna takım arkadaşının foyasını ortaya çıkarma eyleminden uzak duracak ve hatta takım bilinci ile hareket ederek onların açığını kapatmaya çalışacaktır. Aksi takdirde diğer üyelerin arasından sivrilenecek ve kişisel kazancı uğruna politik eylemlerde bulunup takımını yok sayan işgören eğer oyunun sonunda başarıya ulaşamazsa, elinde ne terfi ne zam ne de güvenebileceği çalışma arkadaşları kalacaktır.
3. Dramaturjik Tedbir: İşgörenler performans sergilerken tedbiri elden bırakmamalı, öngörülü ve planlı olmalıdır. Bu sayede mevcut fırsatlardan yararlanabileceklerdir. Bu noktada önemli olan takımın sadık ve disiplinli üyelerden oluşuyor olmasıdır. Ancak bu sayede takımca başarılı performanslar sergilenebilir (Goffman, 2018: 205). Politik davranışların bir bireyin veya bir grubun çıkarlarına yönelik bir etkileme girişimi olduğu bilinmektedir. Örgüt üyelerinin bir takım halinde politik eylemlerde bulunduğu bir durumda dramaturjik tedbir kesinlikle dikkat edilmesi gerekenler listesinde yer almaktadır. Örneğin, herhangi bir şirketteki herhangi bir alanda çalışan bir ekibin lideri, kendisine birkaç ay boyunca bütçe ayıramayacak olan şirkete karşı politik eylemlerde bulunabilir. Üst düzey yöneticilerin gözüne girmek için onlara methiyeler düzebilir, yaptığı işte “Ben en iyisiyim!” algısını yaratmak için başarılarıyla övünebilir veya boş olduğu anlarda bile yoğun çalıştığı izlenimini oluşturabilir. Bu politik davranışların amacı ise kendisinin ve grubunun amacına hizmet etmektir. Ancak bu eylemin başarılı bir biçimde sonuçlanabilmesi için, liderin gerçekten sadık ve disiplinli üyelerden oluşan bir gruba sahip olması gereklidir. Önceden planlanmış olan bu politik eylemin foyasını meydana çıkarabilecek dikkatsiz bir üye hem lideri hem de diğer takım arkadaşlarını riske atmış olacaktır. Bu nedenle işgörenlerin tedbirli olması, pot kırmaması, sadık ve güvenilir olması gerekmektedir.

## Sonuç

İnsanlar doğaları gereği daima birbirleriyle iletişim kurmaktadır. İletişim sürecinde bireyler sosyal çevrelerindeki insanları, iş arkadaşlarını, astlarını ve üstlerini etkileme girişiminde bulunmaktadır. Bu girişim çoğu zaman kendileri hakkında olumlu bir izlenim bırakmak, ödülü hak eden iyi bir işgören olduğu mesajını vermek, üstlerinin gözüne girmek ve kariyerlerinde ilerlemek gibi amaçlara ulaşmak için gerçekleşmektedir. İşgörenler, söz konusu amaçlara hızla erişebilmek adına benlik sunumu performansları sergilemektedir. Bu performansların manipülatif bir gücü bulunmaktadır. İşgörenler çalışma ortamlarında gerçek benliklerinin aksine kendilerinin kurguladıkları “örnek işgören”, “meşgul işgören”, “kültürlü ve zeki işgören” gibi nitelermelere sahip benlikleriyle faaliyetlerde

bulunmaktadır. Söz konusu özelliklerin kendi kişiliğine ait olduğu mesajını ise karşısındaki insanların kendileri hakkındaki izlenimlerini yöneterek vermektedir. Oluşturulmak istenen izlenimlerin başarılı bir sonuca ulaşması ise bireylerin sergiledikleri performans yeteneğine bağlıdır. Nitekim Goffman (2018: 13), kişilerin birer aktör olduklarını ve birbirlerine karşı sahte davranışlarda bulduklarını, yani rol yaptıklarını ifade etmektedir. Rol yapma, izlenim yönetme ve benlik sunumu gibi kavramlar iş hayatı bağlamında değerlendirildiğinde önemli bir olgu olan politik davranıştan da bahsetmek gerekmektedir. İşgörenlerin, liderlerin, kısacası iş hayatında hiyerarşik pozisyonu fark etmeksizin herkesin politik davranışlarda bulunabileceği bilinmektedir. Bu davranışların temel amacı ise tıpkı benlik sunumu performanslarında olduğu gibi kendi çıkarlarına hizmet etmeyi içermektedir. Politik davranışlar, içerisinde “güç” ögesini barındıran ve her örgütte var olan bir etkileme girişimidir. Dolayısıyla benlik sunumu gerçekleştiren bireylerin ve politik davranışlarda bulunan işgörenlerin hedefleri aynı; eylemleri planlı ve bilinçli, amaçlarına ulaşma yöntemleri ise “etki altına alma” olduğuna göre, iki kavramın birbiriyle ilişkilendirilebileceğini söylemek mümkündür. Söz konusu benzerlikler bir çatı altında toplandığında şu sonuçlara ulaşılmıştır:

*Bilinçli Bir Etkileme Girişimi:* Politik davranış ve benlik sunumu performansları önceden tasarlanan bilinçli birer etkileme girişimidir.

*Ortak Bir Oyun:* Politikanın bir “oyun” olduğu ve dileyen herkesin bu oyunda bir “oyuncu” olabileceği ifadesi (Hoy ve Miskel, 2008’den akt: Hassani, 2011: 67) tıpkı Goffman (2018: 13)’ın benlik sunumunu “tiyatro oyunu”, insanları ise “aktör” terimi ile ele almasına benzemektedir. Politika oyununda olduğu gibi, tiyatro oyununda da işgörenler oyuncudur ve kendilerinin yazdığı senaryoya uygun kişiliklere bürünüp rol yapmaktadır. Bu nedenle her iki kavramın da oyuna dayalı ve kişinin tasarladığı belli manevralarla yürütülen kasıtlı davranışlardan oluştuğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

*Kişisel Çıkarlar:* Politik davranış, işgörenin kendisine biçilmiş olan rolden daha fazlasını üstlenerek bireysel çıkarları doğrultusunda gerçekleştirdiği eylemleri kapsamaktadır. Aynı şekilde benlik sunumu performansında da kişi, yalnızca kendisinin kazanacağı ödülleri veya güzel sıfatları düşünerek sözlü veya sözsüz eyleme geçmektedir. Sonuç olarak iki olgunun da kişisel çıkarlara hizmet ettiği belirlenmiştir.

*Amaçlar ve Kazanımlar:* Her iki kavramın altında yatan temel amaçlar aynı doğrultudadır. Olumlu izlenimler oluşturmak, görünür olmayı sağlamak, güç elde etmek, diğerleri tarafından sevmek, onaylanmak, statü korumak veya yükseltmek, ödüllendirilmek, ayrıca prestijli, çalışkan, sağduyulu, yardımsever, anlayışlı gibi çeşitli sıfatlarla anılmak, iki kavramın da kullanım amacını ifade etmektedir. Eylemler istenilen sonuca ulaşmayı sağladığında doğal olarak kazanımları da aynı ölçüde birbirine benziyor olacaktır.

*Ortak Riskler:* Politik davranışın ve benlik sunumu performanslarının ortak riskleri bulunmaktadır. Örneğin, oyun kurallarını çiğneyerek takım arkadaşlarını yöneticiye karşı kışkırtan veya tam tersi şekilde yöneticiyi diğer üyelere karşı dolduran bir işgören, gerçekleştirdiği politik davranışlardan olumlu sonuç alamazsa bazı sorunlar gündeme gelebilir ve örgütün hoş karşılamayacağı durumlar söz konusu olabilir. Bu durum, politik davranışta bulunan işgörenin çalışma hayatını da olumsuz yönde etkileyecektir. Aynı şekilde, benlik sunumu performanslarının sergilendiği süreçte “pot kırılırsa” kişinin oluşturmaya çalıştığı mükemmel izlenimler yok olacak ve kişinin aslında sahip olduğu benliği, yani gerçek yüzü meydana çıkmış olacaktır. Dolayısıyla çevresindeki insanlarla olan ilişkileri zedelenecek ve bir sonraki performansı da risk altına girecektir. Çünkü benlik sunumu gerçekleştiren kişinin eylemlerinin veya sözlerinin doğrulundan artık şüphe edilecek ve sonuç olarak oluşturduğu izlenim “şov” dan öteye geçemeyecektir.

*İş birliği ve Takımdaşlık:* Bir performans sergilenirken, tüm ekipten senaryoya uygun davranması beklenir. Bu durum farklı şekillerde gerçekleşebilir. Örneğin, bir proje üzerinde çalışan örgüt üyelerinin eşit derecede katkı sağlamasına rağmen, içlerinden bir işgörenin takımını hiçe sayıp diğerlerinden daha fazla emek verdiğini düşündürecek davranışlarda bulunması veya “yağcılık yapmak” şeklinde ifade edilen politik davranışta bulunarak örgüt liderini etkilemeye çalışması iş birliğinin önünde bir engel oluşturacaktır. Takım ruhuna zarar veren bu davranış olumsuz sonuçlandığında, işgörenin artık söz

konusu takımın bir parçası olamayacağı fikrini göz önünde bulundurması gerekmektedir. Diğer yandan, tüm ekibin kazançlı çıkması adına liderin sergilemesi gereken bir performans söz konusu olduğunda ise bir işgören takımdan ve liderin söylemlerinden bağımsız hareket ettiğinde, politika oyunu veya benlik sunumu yine risk altına girmiş olacaktır. Nitekim Goffman (2018: 84)'ın da belirttiği üzere, dikkatsiz olan herhangi bir üye sergilenen performansın foyasını ortaya çıkarabilir. Bu durumda lider, takımını oluştururken, dikkatli ve tedbirli olduğunu düşündüğü işgörendenler ile iş birliği yapmalıdır.

*Kavramlar ve Taktiklerin Politik Davranış Bağlamında İncelenmesi:* Çalışmada yer alan Tablo 1'de Goffman'ın Benlik Sunumu Kuramı'na dair ele aldığı kavramların ve Tablo 2'de yer alan izlenim yönetimi taktiklerinin, politik davranışa uyarlanabileceği anlaşılmıştır. Doğal olarak politik davranışın, benlik sunumu performanslarının ve izlenim yönetiminin birbirinden bağımsız kavramlar olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Son olarak, Goffman'ın (2018: 200-205)'in "İzlenim Denetimi Sanatı" şeklinde açıkladığı "dramaturjik sadakat", "dramaturjik disiplin" ve "dramaturjik tedbir" kavramlarının da politik davranış ile ilişkilendirilebileceği görülmektedir.

### **Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)**

1. Araştırmacıların katkı oranı beyanı / Contribution rate statement of researchers: Birinci yazar /First author % 50, İkinci yazar/Second author % 50.
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).

### **Kaynakça**

- Archibald, K. (1947). *Wartime shipyard*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Armağan, A. (2005). Örgütsel politik davranışın analizi: "İzmir yazılı basınında bir uygulama". *Journal of Management and Economics Research*. 3(4), 91-107.
- Aslan, E. (1992). Benlik kavramı ve bireyin yaşamındaki etkileri. *Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi*. (4), 7-14.
- Batga, B., & Özdemir, B. (2022). Politik davranış, bilgi ifşası ve etik iş iklimi algısı üzerine sağlık sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (24), 220-235. <https://doi.org/10.29029/busbed.1123984>
- Bauman, Z., & Raud, R. (2018). *Benlik pratikleri*. (M. İkinci Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bektaş, M., & Karagöz, Ş. (2018). İzlenim yönetimi davranışının işe tutkunluğa etkisinde sosyal görünüş kaygısının aracılık rolü. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*. 4(6), 275-299.
- Bhatnagar, D. (1992). Understanding political behaviour in organizations: A framework. *Vikalpa*, 17(2), 15-22.
- Cooley, C. H. (1902). *Human nature and social order*. New York: Scribner's.
- Crane, E., & Crane, F. G. (2002), Usage and effectiveness of impression management strategies in organizational settings. *Journal Of Group Psychotherapy, Psychodrama, & Sociometry (Jgpps)*, 55(1), 25-34. DOI: 10.3200/JGPP.55.1.25-34
- Cüceloğlu, D. (2006). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Demirel, Y., Turan, E., Çetin, S., & Dengel, D. (2019). Örgütlerde politik davranışların kariyer planlama üzerine etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*. 22(1), 302-314. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.540304>

- Doğan, S., & Kılıç, S. (2009). Örgütlerde “izlenim yönetimi davranışı” üzerine kavramsal bir inceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 23(3), 53-83.
- Farrel, D., & Petersen, J.C. (1982). Patterns of political behavior in organizations. *Academy of Management Review*. 7(3), 403-412. <https://doi.org/10.2307/257332>
- Giddens, A. (2019). *Modernite ve bireysel kimlik: geç modern çağda benlik ve toplum*. (Ü. Tatlıcan Çev.) İstanbul: Say Yayınları.
- Goffman, E. (2018). *Günlük yaşamda benliğin sunumu*. (B. Cezar Çev.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Goltz, S. M. (2003). Considering political behavior in organizations. *The Behavior Analyst Today*, 4 (3), 354-366. <https://doi.org/10.1037/h0100024>
- Hassani, M. (2011). Organizational political tactics in universities. *Higher Education Studies*. 1(2), 65-72. DOI: 10.5539/hes.v1n2p65
- Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review*. 94(3), 319-340. DOI: 10.1037/0033-295X.94.3.319
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory research and practice*. Publication: McGraw-Hill Companies.
- İslamoğlu, G., & Börü, D. (2007). Politik davranış boyutları: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (14), 135-153.
- James, W. (1950). *The principles of psychology*. Vol 1. Reprint Edition, Dover Publications.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*. New York: McGraw Hill.
- Mead, G. H. (1972). *Mind, self, and society*. Printed in United States of America.
- Mohan Bursalı, Y. (2008). Örgütsel politikanın işleyişi: örgütsel politika algısı ve politik davranış arasındaki ilişkiler. (Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi) file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/227090.pdf adresinden erişilmiştir.
- Omisore, B.O., & Nweke, A.N. (2014). The influence of power and politics in organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 4(7), 164-183. DOI: 10.6007/IJARBS/v4-i7/997
- Park, R.E. (1950). *Race and culture*. Glencoe, Illionis: The Free Press.
- Porter, L.W., Angle, H.L., & Allen, R.W. (1981). *The politics of upward influence in organizations*" in L L Cummings and Barry M Staw (eds.) Research in Organizational Behaviour Vol. 3, J Al Press, Inc.
- Porter, L.W., Angle, H.L., & Allen, R.W. (2015). *Organizational influence processes*. London and New York: Routledge.
- Swann, W. B., Rentfrow, P. J., & Guinn, J. (2003). “Self-verification: The search for coherence”. In M. R. Leary and J. Tangney (Eds.), Handbook of Self And Identity, Guilford Press, New York, 367-383.
- Swann, W. B., Stein-Seroussi, A., & Giesler, R. B. (1992). Why people self-verify. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(3), 392-401. DOI: 10.1037//0022-3514.62.3.392
- Talaifar, S., & Swann, W.B. (2017). *Self-verification theory*. The University of Texas at Austin, Austin, TX, USA. 1-9.
- Tural, S. (1991). Benlik, kimlik ve kişilik kavramları üzerine notlar 2: Milli benlik. *Milli Folklor Dergisi*. (9), 9-16.
- Yıldız, M. (2006). Benlik kavramı ve benliğin gelişiminde dinin rolü. D.E. *İlahiyat Fakültesi Dergisi*. (23), 87-127.

Zaleznik, A. (1970). Power and politics in organizational life. *Harvard Business Review*. (Erişim: 07.11.2023) <https://hbr.org/1970/05/power-and-politics-in-organizational-life>

Zhao, S. (2014). Self as an emic object: A re-reading of William James on self. *Theory & Psychology*. (24)2, 199-216. DOI: 10.1177/0959354314527181

## Extended Abstract

### Introduction

Human beings are social creatures and naturally interact with the people around them. Both in their private and professional lives, people attempt to "influence" other individuals around them, their colleagues, subordinates or superiors. Erving Goffman, in his 1956 study *The Presentation of the Self in Everyday Life*, explains this interaction process based on the Self Presentation Theory. As a matter of fact, Goffman (2018: 13) states that his study can be adapted to any social institution that can be considered, whether it is home life or work life. Based on this discourse, Goffman's Self-Presentation Theory was evaluated in the perspective of business life. Employees realize their self-presentation by taking deliberate actions in the environment in which they work, by controlling and directing the impressions formed about themselves, and by consciously creating perceptions. This is because individuals want others around them to think positively about them (Goffman, 2018: 17), to be loved by them, to be rewarded for their achievements and to be visible. For this reason, employees often prefer to come to the forefront with their idealized selves in their minds rather than their real selves. Therefore, they perform self-presentation by performing actions in accordance with the adjective they want to be called good, cute, successful, prestigious, in short, by their colleagues, subordinates or superiors. In the words of Goffman (2018:17), this presentation is realized in a way that creates an impression that leads the individual to exhibit attitudes in accordance with the plans designed by the individual based on the consent of other people. This process of "influencing and directing" in the work environment brings up the concept of political behavior as well as self-presentation. In the literature, political behavior is defined as "a conscious attempt to influence" by many researchers. For example, Porter, Angle and Allen (2015: 3) stated in their study that life in organizations has a social impact. According to their statement, almost every employee in any organization tries to influence other people. Naturally, they themselves are also exposed to the social influence of others. This applies to all kinds of organizations, whether large or small, public or private. At the same time, all employees in an organization, regardless of their hierarchical position, can be a player in the "politics game" (Hoy & Miskel, 2008 cited in Hassani, 2011: 67). The "policy game" in question actually overlaps with the term "theater game" expressed by Goffman (2018: 13) in his study. Stating that his work has the same perspective as a theater play, Goffman emphasizes that people are actors and life is a stage. Actors take on a character and act in order to control other people's impressions and ultimately to project a positive image. In this context, it is possible to say that self-presentation can actually be associated with political behavior. Because employees who engage in political behavior in the work environment have the same goal as those who exhibit self-presentation performance. This purpose is generally expressed as personal interests in the studies. For example, Batga and Özdemir (2022: 223) state in their study that employees often engage in political behaviors in order to influence others and create a positive impression.

The aim of this study is to reveal that self-presentation and political behavior are not independent phenomena and to reveal the relationship between the two concepts. In addition, there is no study in the literature in which the concepts of self-presentation and political behavior, which are the subjects of two different fields, are discussed together. In this sense, the originality of the study is revealed, and it is expected to make a significant contribution to the literature.

It is known that employees, leaders, in short, everyone can engage in political behavior regardless of their hierarchical position in business life. The main purpose of these behaviors is to serve their own interests, just like self-presentation performances. Political behaviors are an attempt to influence that includes the element of "power" and exists in every organization. Therefore, since the goals of individuals performing self-presentation and employees engaging in political behaviors are the same, their actions are planned and conscious, and their method of achieving their goals is "influencing", it is possible to say that the two concepts can be related to each other. When these similarities are gathered under one roof, the following conclusions are reached:

**A Conscious Attempt to Influence:** Performances of political behavior and self-presentation are premeditated, conscious attempts to influence.

**A Common Game:** The statement that politics is a "game" and that anyone can be a "player" in this game (Hoy and Miskel, 2008 cited in Hassani, 2011: 67) is similar to Goffman's (2018: 13) terming self-presentation as a "theater play" and people as "actors". As in the game of politics, in the game of theater, employees are actors, and they take on personalities and act in accordance with the script written by themselves. For this reason, it would not be wrong to say that both concepts consist of deliberate behaviors based on the game and carried out with certain maneuvers designed by the person.

**Personal Interests:** Political behavior includes the actions that the employee performs in line with his/her individual interests by assuming more than the role assigned to him/her. Likewise, in self-presentation



performance, the person takes verbal or non-verbal action by thinking only about the rewards or good adjectives that he/she will win. As a result, it was determined that both phenomena serve personal interests.

**Goals and Outcomes:** The basic objectives underlying both concepts are in the same direction. To create positive impressions, to be visible, to gain power, to be liked by others, to be approved, to maintain or increase status, to be rewarded, and to be referred to with various adjectives such as prestigious, hardworking, prudent, helpful, understanding, etc. are the purposes of both concepts. When these actions lead to the desired outcome, naturally the gains will be similar to the same extent.

**Common Risks:** Political behavior and self-presentation performances have common risks. For example, if an employee who violates the rules of the game and provokes his teammates against the manager or vice versa, if he does not get positive results from his political behavior, some problems may arise and there may be situations that the organization may not welcome. This situation will negatively affect the working life of the employee who engages in political behavior. Likewise, if the "pot is broken" in the process of self-presentation performances, the perfect impressions that the person is trying to create will be destroyed and the self that the person actually has, that is, the real face of the person will be revealed. Therefore, his/her relationships with the people around him/her will be damaged and his/her next performance will be at risk. Because the veracity of the actions or words of the self-presenter will be doubted and as a result, the impression he/she creates will not go beyond the "show".

**Cooperation and Teamwork:** During a performance, the whole team is expected to act in accordance with the scenario. This can happen in different ways. For example, although the organizational members working on a project contribute equally, if one of them disregards the team and behaves in a way that makes it seem that he/she has given more effort than the others or tries to influence the leader of the organization by engaging in political behavior expressed as "sucking up", this will create an obstacle to cooperation. When this behavior, which damages the team spirit, results in a negative outcome, the employee should consider the idea that he/she will no longer be a part of the team in question. On the other hand, when it comes to a performance that the leader should exhibit for the benefit of the whole team, when an employee acts independently of the team and the leader's discourse, the political game or self-presentation will again be at risk. Indeed, as Goffman (2018: 84) points out, any inattentive member can undermine the performance. In this case, while forming the team, the leader should cooperate with the employees who he/she thinks are careful and cautious.

**Concepts and Tactics in the Context of Political Behavior:** It is understood that the concepts of Goffman's Self-Presentation Theory in Table 1 and the impression management tactics in Table 2 can be adapted to political behavior. Naturally, it can be concluded that political behavior, self-presentation performances and impression management are not independent concepts. Finally, it is seen that the concepts of "dramaturgical loyalty", "dramaturgical discipline" and "dramaturgical caution", which Goffman (2018: 200-205) explains as "The Art of Impression Control", can also be associated with political behavior.

It is thought that the findings obtained in this study will be beneficial in terms of making important contributions to the literature and guiding future studies.