



Bingöl Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi  
Bingol University  
Journal of Economics and Administrative Sciences

Cilt/Volume: 8, Sayı/Issue: 2  
Yıl/Year: 2024, s. 57-76  
DOI: 10.33399/biibfad.1462089  
ISSN: 2651-3234/E-ISSN: 2651-3307  
Bingöl/Türkiye



**Makale Bilgisi /ArticleInfo**  
Geliş/Received: 31/03/2024 Kabul/ Accepted: 16/07/2024  
Makale Türü: Araştırma Makalesi

## Akademisyenlerin İzlenim Yönetimi Taktiklerinin İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Örneği

### *The Effect of Academicians' Impression Management Tactics on Job Performance: The Case of Karamanoğlu Mehmetbey University*

Şerif DURMUŞ\*

#### Öz

Araştırmada, akademisyenlerin izlenim yönetimi taktiklerinin (İYT) iş performansları üzerindeki etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesinde (KMÜ) görev yapan akademisyenler (N=869) oluşturmaktadır. Tüm evrene ulaşılması hedeflenmiştir. Ulaştırılan anket formların 173'ünden geri dönüş alınmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS ve AMOS programları kullanılmıştır. Analiz sonucunda izlenim yönetiminin (İY) iş performansını anlamlı bir şekilde etkilemediği görülmüştür. İzlenim yönetimi taktiklerinden biri olan "kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma taktiği"nin iş performansı üzerinde negatif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Akademisyenlerin en çok "niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma" taktiğine en az "kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma" taktiğine başvurdukları saptanmıştır. Ayrıca akademisyenlerin izlenim yönetimine ilişkin görüşlerinin cinsiyet, çalışma yılı ve yaş grupları açısından farklılık göstermediği tespit edilmiştir. İYT'lerden sadece "işine sahip çıkmaya çalışma" taktiğinin yaş grupları açısından farklılık gösterdiği saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İzlenim yönetimi taktikleri, iş performansı, akademisyen

**JEL Kodları:** M10; M12; M19

#### Abstract

The research aims to reveal the effect of academicians' impression management tactics (IMT) on their job performance. The study population consists of academicians (N=869) working at Karamanoğlu Mehmetbey University (KMÜ). It was tried to reach the whole universe, but 173 questionnaire forms were returned due to the heavy workload of academicians and reluctance to participate in the survey. SPSS and AMOS programs were used to analyze the data. As a result of the analysis, it was seen that impression management (IM) did not significantly affect job performance. One of the impression management tactics, "the tactic of trying to show oneself as an exemplary employee" was found to have a negative effect on job performance. It was found that academicians mostly used the tactic of "trying to make themselves liked by introducing their qualifications" and least used the tactic of "trying to make them realize their importance by force". In addition, it was determined that academicians' perceptions on impression management did not differ in terms of gender, years of employment, and age groups. It was found that only the tactic of "trying to keep your job" among the IMMs differed in terms of age groups.

**Keywords:** Impression management tactics, job performance, academician.

**JELCodes** M10; M12; M19.

\* Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Kazım Karabekir Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Programı, serifdurmus@kmu.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1906-5528>

## 1. GİRİŞ

İnsan doğası gereği sosyal bir varlıktır ve bu doğrultuda diğer insanlarla iletişime geçme ve etkileşim içinde olma ihtiyacı duymaktadır. Yaşamı boyunca insan, etkileşim içinde olduğu diğer insanlar hakkında izlenimde bulunur ve sergilemiş olduğu davranışlarla da diğer insanlarda bazı izlenimler oluşturur. Kişinin bilerek veya bilmeyerek oluşturduğu bu izlenimleri, çalışma hayatında diğer çalışanlar ve yöneticilerin kendisi hakkındaki düşünce, tutum ve davranışlarını etkilemesi nedeniyle önemli hale gelmektedir. Çalışanların diğer kişilerin gözündeki izlenimleri ve oluşturdukları algıları örgütlerdeki işe alma, terfi, ödüllendirme, performans değerlendirme vb. gibi uygulamalarda etkili olabilmektedir (Bolino vd., 2016: 378).

Genel olarak kişinin kendisiyle ilgili diğer kişilerin izlenimlerini etkileme yoluyla arzu ettiği sonuçlara ulaşma çabası olarak bilinen İY ile ilgili çeşitli davranış sınıflandırmaları bulunmaktadır. Jones ve Pittman'ın (1982) İY sınıflandırmasından yola çıkılarak Bolino ve Turnley'nin (1999: 190) geliştirdiği sınıflandırmada kendini tanıtmaya, özendirme, örnekleme, gözdağı verme ve acındırma şeklinde İYT beş boyutta incelenmektedir. Bahsedilen bu sınıflandırmayı Türkçeye uyarlayan Basım vd. (2006) "işine sahip çıkmaya çalışma", "kendini önemini zorla fark ettirmeye çalışma", "kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma", "niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma" ve "kendine acındırmaya çalışma" şeklinde beş İYT'den bahsetmektedir. Bireyler, istedikleri sonuçları elde etmek amacıyla izlenimleri yönetmede durum, ortam, zaman ve kişilere göre bahsedilen bu taktiklerden biri veya birkaçına başvurabilmektedir.

İY kavramı sosyoloji, psikoloji ve yönetim bilimleri bağlamında araştırmacıların dikkatini çeken bir yaklaşım olmuştur. Chin'e (2006: 11) göre İY'nin ilk olarak ele alındığı deneysel çalışma Hawthorne deneyleridir. Hawthorne deneyleri sonucunda, çalışanın yönetici tarafından izlendiğini bilmesinin, onun sarf etmeye istekli olduğu çaba miktarını artırdığı tespit edilmiştir. Alan yazında İY'nin iş görüşmeleri (Robie vd. 2020; Gilmore ve Ferris, 1989), iş performansı (Haqiqi ve Hertina, 2022; Hou vd., 2021; Ispas vd., 2014), performans değerlendirme (Wayne ve Liden, 1995) ve kariyer lider-üye etkileşimi (Mumcu, 2021; Çiçek, 2021; Weng ve Chang, 2015; Leary, 2019) gibi konularda sıklıkla ele alındığı görülmektedir.

Örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde çalışan davranışlarının ve bunların nedenlerinin bilinmesi önemli bir konu olmaktadır. İY'nin işe alma, performans değerlendirme, ödüllendirme vb. örgütsel uygulamalar ve çalışanlar arasındaki ilişkiler üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Araştırma, dramaturji teorisi, beklenti teorisi, sosyo-analitik teori ve ilgili alan yazından yola çıkarak İYT'nin iş performansı üzerinde etkili olacağı varsayımına dayanmaktadır.

Bireyler içinde buldukları iş ortamlarında gerek sosyalleşmek gerekse de stratejik olarak arzu ettikleri sonuçlara ulaşmak gayesiyle gruplara dahil olma eğilimi göstermektedirler. Birey bu noktadan hareketle davranışlarını şekillendirmekte ve belli bir imaj oluşturmaya çalışmaktadır. Yeri geldiğinde kendini sevdirmeye, diğerleri tarafından takdir edilen, fark edilen biri olmaya çalışmakta yeri geldiğinde de kendini acındırmaya ya da diğerlerine göz dağı vererek yerini korumaya çalışmaktadır. Bireyin sergileyeceği davranışa bağlı olarak iş ortamındaki performans düzeyinin de değişeceği beklenir. Örneğin; kendini acındırmaya çalışan ve diğerlerinin yardımını talep eden bir imaj çizen bireyin iş performansının yüksek olması beklenmeyen bir durum olacaktır. Tam tersi, niteliklerini öne çıkartmaya, örnek bir çalışan imajı oluşturmaya ve diğerleri tarafından takdir edilen bir kişi

olmaya çalışan bireyin ise iş performansının yüksek olması beklenir. Bu varsayımlar, mevcut literatür ve teorik temeller ışığında araştırmanın amacı, İYT'nin iş performansı üzerinde etkisinin olup olmadığının ortaya konulmasıdır. Bu kapsamda "bireylerin kullandıkları izlenim yönetimi taktikleri iş performanslarını etkilemekte midir?" sorusuna yanıt aranmıştır. İYT ve iş performansı arasındaki ilişkileri inceleyen bazı çalışmalara rastlansa da (Haqiqi ve Hertina, 2022; Dalmış, 2021; Hou vd., 2021; Ispas vd., 2014) akademisyenlerin İYT kullanımlarının iş performanslarına etkisini ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Akademik yükselme ve kadro beklentisi olan, akademik ve idari iş yükü bulunan, kimi zaman ekip çalışması yapması gereken akademisyenlerin kullanacakları İYT'nin performanslarını etkileyebileceği düşünülmektedir. Diğer sektör ve mesleklere göre farklı bir yapı ve gerekliliklere sahip akademi ve akademisyen açısından değişkenler arası ilişkilerin ortaya konulmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

### 2.1. İzlenim Yönetimi Taktikleri

İş ve sosyal yaşamda insanlar, sosyalleşme ihtiyacı gereği birbirini gözleme ve tanıma yoluna gitmektedir. İnsanlar, diğer insanların tutum ve davranışlarını gözlemler ve bunun sonucu algıladıkları ile bazı yargılara varırlar. Bununla birlikte İY kavramı karşımıza çıkmaktadır. İY kavramını ilk ele alan kişilerden biri olan sosyolog Goffman kaleme aldığı eserinde, tiyatro sahnesinde oyuncuların aslında olmayan karakterleri gerçek durumların temel gereksinimlerini yerine getirerek canlandırdıklarına değinmiş ve yaşamın da bir tiyatro sahnesine benzediği, kişilerin diğer kişilerle etkileşime geçtiğinde bazı teknikleri kullandığından bahsetmiştir (Goffman, 1959: 254). Goffman dramaturjik ilkeler ışığında ortaya koyduğu dramaturji teorisinde, bireylerin kendilerini diğer kişilere nasıl sunduğu, diğerlerinin kendisi hakkındaki izlenimlerini nasıl yönettiği ve bunları yaparken ne gibi davranışlar sergileyip, sergileyemeyeceğinden bahsetmektedir (Goffman, 1959: 11).

İY, bireyin diğer bireylerin önüne çıktığında, diğerlerinin kendisiyle ilgili oluşturacakları izlenimlerini kontrol etmek, arzu edilen yeni bir imaj yaratmaya çalışmak ya da mevcut bir imajı sürdürmek ve korumak için bazı teknikler kullanması durumudur (Bolino vd., 2016: 378; Bozeman ve Kacmar, 1997; Goffman 1959: 15). Leary ve Kowalski (1990: 36-39) İY'nin; izlenim motivasyonu ve izlenim oluşturma şeklinde iki bileşenden meydana geldiğini ifade etmektedirler. Buna göre kişi, izlenimlerinin hedefle ilgisine (sosyal ve maddi, öz saygının korunması, kimlik gelişimi vb.), istenilen sonuçların değerine ve arzu edilen ile mevcut sosyal imaj arasındaki farka bakarak başkalarının kendisini nasıl algıladığını kontrol etmeye motive olur. İzlenim oluşturma konusunda motive olan kişi, diğer kişilerin kendisi hakkındaki izlenimlerini yönlendirmek için davranışlarını şekillendirebilir.

İYT, sosyal, ahlaki veya mali açıdan diğer bireylerin desteğini sağlayarak iletişim sorunlarının giderilmesi ve sorunsuz etkileşimlerin oluşturulmasına yardımcı olabileceği (Rosenfeld vd., 2015: 1) gibi karşı tarafta oluşturulması istenen izlenimin yerine olumsuz bir izlenimin oluşmasına da neden olabilmekte, bireyin sempatik olarak algılanmak isterken dalkavuk, yetkin görünmek isterken kibirli olarak algılanması vb. gibi durumlarla karşı karşıya kalmasına neden olabilmektedir (Turnley ve Bolino, 2001: 351; Jones ve Pittman, 1982: 235).

İY'nin en temel amacı diğer kişilerin üzerinde olumlu bir algı oluşturmak ve bu doğrultuda diğer kişilerin duygu, düşünce ve davranışlarını şekillendirmektir. Bu amaç gerek sosyal yaşam gerekse de iş yaşamında kişiye önemli kazanımlar sağlayabilmektedir. Wayne ve Liden (1995) yapmış oldukları bir araştırmada, çalışanların yöneticileriyle ilişkilerinde İYT

kullanmasının, beğeni ve benzerlik algılarını tetiklediği ve bunun da yöneticinin çalışan hakkında yapmış olduğu performans değerlendirmesini etkilediğini tespit etmişlerdir (Wayne ve Liden, 1995: 250). Bir başka çalışmada, iş görüşmesi esnasında adaylar tarafından İYT kullanımının, aday hakkındaki iyi veya kötü yöndeki kişisel bilgilere bakılmaksızın görüşmecilerin kararlarını etkilediği görülmüştür (Gilmore ve Ferris, 1989). Robie vd., (2020) yapmış oldukları çalışmada ise iş görüşmelerinde adaylar tarafından kullanılan İYT'nin, belirli bir noktaya kadar olumlu yönde işe yaradığı fakat sonrasında zararlı hale geldiğini tespit etmişlerdir. Al-Shatti ve Ohana (2021) yaptıkları çalışmada arzulanan kariyer sonuçları için İY kullanımının önemine vurgu yapmışlardır. Çiçek (2021) çalışmasında İYT kullanımının, lider-üye etkileşimi üzerinde etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Alan yazında İY kavramının ele alındığı çalışmalarda İY'nin iş görüşmeleri, performans, kariyer ve lider üye etkileşimi gibi konularda önemli etkileri olduğu görülmektedir.

Bireyler izlenimlerini yönetmede bazı taktiklerinden yararlanmaktadır. Alan yazında çeşitli İYT ile ilgili sınıflandırmalara rastlanmaktadır. Sınıflandırmalardan, Jones ve Pittman'ın (1982) ileri sürdüğü İY taksonomisinden yola çıkarak Bolino ve Turnley (1999: 190) tarafından geliştirilen sınıflandırmanın sıklıkla atıf almış ve kabul görmüş olduğu görülmektedir. Bu sınıflandırmanın ilk boyutu kendini tanıtmadır (self-promotion). Bu taktikte, kişinin diğer kişilerin gözünde yetkin olarak görünmek için yetenek ve başarılarını öne çıkartarak kendini tanıtmaya söz konusudur. Diğer bir boyut olan özendirme (ingratiation), kişinin kendisinin diğer kişiler tarafından sempatik olarak algılanması yönünde iyilik yapması, samimi görünmesidir. Üçüncü boyut olan örnekleme (exemplification), kişinin diğer kişiler tarafından adanmış olarak atfedilmesini sağlamak için fedakârlık yaptığı izlenimi oluşturmaya çalışmasıdır. Diğer bir boyut gözdağı verme (intimidation), kişinin kendisinin diğer kişiler tarafından tehlikeli bir kişi olarak algılanmasını sağlamak için güç kullanabileceği veya cezalandırma yoluna gidebileceği izlenimi vermesidir. Son boyut olan acındırma (supplication), kişinin zayıf ve eksikliklerini öne çıkartarak diğer kişilerin kendisine acımasını sağlamaya yönelik bir taktik olmaktadır (Bolino ve Turnley, 1999: 190).

## 2.2. İş Performansı

İş performansı gerek doğrudan gerekse dolaylı olarak örgüt hedeflerine katkıda bulunan çalışan davranışlarının, örgütsel açıdan toplam değeri olarak tanımlanmaktadır (Rich vd., 2010: 619 Williams ve Anderson, 1991: 602). İş performansı, çalışanların katkı sağladığı veya bireysel olarak ortaya koyduğu, örgütsel hedeflerle ilgili ölçülebilir davranışlar ve sonuçları içine alan (Sonnetag ve Frese, 2002: 18; Viswesvaran ve Ones, 2002: 216), örgütsel hedefler dahilinde çalışanın göstermiş olduğu çaba sonucunda başarabildiklerinin sayısal ifadesidir (Yalçınsoy, 2018: 5). Jex'e (2002: 88) göre çalışanların örgütte sergilemiş oldukları davranışların tamamı iş performansı olarak tanımlanabilir.

Tanımlardan anlaşıldığı üzere örgüt hedeflerine uygun çalışan davranışları, ortaya konan çabanın hedeflere ulaşma derecesi ve belli ölçütler ile ölçülmesi gibi hususlar öne çıkmaktadır. Burada performans ölçütlerinin neler olduğu sorusu ortaya çıkmaktadır. Çalışan performansını motivasyon, bağlılık, örgüt iklimi, örgüt kültürü ve çalışma ortamının fiziksel durumu gibi fiziksel ve psikolojik unsurlar etkilemektedir. Bunun yanında yönetsel değişimlerin paralelinde konjektürel olarak performans ölçütleri değişim gösterebilmektedir (Tutar ve Altınöz, 2010: 202). Bununla birlikte Hogan ve Shelton (1998: 129) performans değerlendirmelerinin amirin performansa dair beklentilerinin çalışan tarafından karşılanma derecesini yansıttığını ve söz konusu amir beklentilerinin örgütün hedeflerini karşılama derecesiyle ilgili olmayabileceğini ileri sürmüşlerdir.

Anlaşıldığı üzere performans değerlendirmede örgütsel hedefler ve belirlenen ölçütler göz önünde bulundurulmakta ise de amirin çalışan ile ilgili izlenimleri, çalışanın amirin beklentisi olan profile uygunluğu gibi öznel yorumlamalar da etkili olabilmektedir. Bunun yanında çalışanın sorumlu olduğu görevi ve mesai içindeki beklenen çaba ve davranışları performans değerlendirmede esas alınmakla birlikte çalışanın görev tanımının ötesinde örgüt yararına ortaya koyduğu çabalar da dikkate alınabilmektedir.

Örgütlerdeki sosyal sistem, çalışanların örgütte kalması ve tatmin edici bir iş performansını sürdürmesi açısından önemlidir (Katz ve Kahn 1966: 41). İş performansını, çalışanın kişisel özellikleri, örgütün çalışandan beklentileri, çalışanın örgütteki rolleri, örgütteki diğer çalışanlar, yöneticiler, örgüt yapısı ve içinde bulunulan ortam etkilemektedir (Yelboğa, 2006: 203). Çalışanlar ve yöneticiler, örgütlerde sosyal çevreyi oluşturan unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. İş performansının iyileştirilmesi açısından çalışan ve yönetici arasındaki ilişkiler önemli bir faktör olmaktadır (Giri ve Kumar, 2010: 138).

### 2.3. Teori ve Hipotezler

Vroom tarafından ortaya konulan beklenti teorisine göre bireyin bir davranışı sergilemesinin temelinde bireyin o davranış sonucunda ortaya çıkmasını umduğu duruma dair inancı yatmaktadır (Vroom, 1967: 17). Teori, motivasyonu sağlayan beklenti, araçsallık ve valence (değer) gibi unsurlardan oluşmaktadır. Beklenti, sergilenecek olan davranışın arzu edilen sonuca ulaşacağına dair kişisel inanç, deneyim ve bireysel özellikler kapsamındaki bilişsel değerlendirmeyi içerir. Davranışın sonuca olan etkisini ifade eden araçsallık ise kişinin çabasının arzu edilen sonucun ortaya çıkmasındaki rolünü vurgulamaktadır (Talwar vd., 2021: 3). Çalışan, başkalarının algılarını etkilemek için İYT'ne başvurabilmektedir. Beklenti teorisine göre değerlendirildiğinde, çalışanın sergilemiş olduğu davranışların performans değerlendirmesini olumlu yönde etkileyeceğine dair inancı İYT uygulamasına neden olabilmektedir. Ayrıca performansının yüksek olması durumunda arzu ettiği sonuçlara ulaşacağına inanan çalışanın daha yüksek performans gösterme çabası içine girmesi muhtemel bir durumdur (Zivnuska vd., 2004: 630).

Çalışanların performanslarındaki bireysel farklılıkların, kişilerarası psikolojiye dayanan sosyo-analitik teoriye göre açıklanabileceği ileri sürülmektedir. Teoriye göre insanlar gruplar halinde yaşar (çalışır) ve bu gruplar statü hiyerarşilerine göre yapılandırılır. Grupta ilerlemek ve statü kazanmak, grubun diğer üyeleriyle iyi geçinmeye bağlı olup aksi durumda statü ve güçten yoksun kişinin üretkenliği ve başarısından söz edilememektedir. Kişilik, bireyin kabul ve statü elde etmek için kullandığı stratejilerle ortaya çıkan kimliğidir ve sosyal davranışlarını etkiler. Gözlemciler için bireylerin kişiliği, bireyin itibarını oluşturur. İtibar, bireyin topluluk içindeki davranışlarına dair gözlemci görüşlerini yansıtır ve bireyin kabul ve statüsünü etkileyebilir (Hogan ve Holland, 2003: 100; Hogan vd., 1998: 193). İY ile iş performansı arasındaki ilişki, sosyo-analitik teoriye dayandırılabilir. Çalışanın İYT'i etkili bir şekilde gerçekleştirebilmesi sosyal beceri ve bilgi birikimine bağlıdır. Dolayısıyla bu birikim ve yetkinlik, çalışanın iş performansının artmasını sağlayabilir (Ispas vd., 2014: 48). Ayrıca İY uygulayan kişiler stres altındaki ortamlarda fizyolojik olarak olumsuz tepkiler vermemekte, uyumluluk konusunda İYT kullanmayanlara göre daha başarılı olmakta dolayısıyla performansları olumsuz etkilenmemektedir (Uziel, 2010: 256). Yapılan amprik çalışmalarda elde edilen sonuçlara göre İY'nin iş performansı ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Haqiqi ve Hertina, 2022; Dalmış, 2021; Hou vd., 2021; Göker ve Sağsan, 2019; Ispas vd., 2014; Akgün, 2009). Konuyu farklı açıdan ele alan çalışmalarda elde edilen sonuçlara göre çalışanların İY uygulamalarının gözlem yapan kişilerin algılarını etkilediği ve bunun da performans değerlendirmelerine yansıdığı tespit edilmiştir (Peck ve Levashina, 2017; Bolino vd., 2006;

Wayne ve Liden,1995; Wayne ve Kacmar, 1991). Kavramsal çerçeve, teorik altyapı ve amprik çalışmalardan yola çıkılarak  $H_1$  hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur; " $H_1$ : İYT'nin iş performansı üzerinde etkisi vardır.

"Kendini acındırma taktiği" çalışanın eksiklik ve zayıflıklarını öne çıkartarak muhtaç olduğu izlenimi vermesi ve diğerlerinin acıyarak kendisine yardım etmesi amaçlayan bir izlenim taktiğidir (Bolino ve Turnley, 1999: 190). Çalışan bu taktiği, sorumluluktan kaçmak ve daha sonra ortaya çıkabilecek başarısızlıklara gerekçeler bulmak için kullanabilmektedir (Basım ve Tatar, 2006: 235). Bu taktiğin, niteliklerini tanıtmaya taktiğinin tam tersi davranışları içinde barındırdığı söylenebilir (Akdoğan ve Aykan, 2008: 13). Çalışan, sorumluluk ve işten kaçınmak ve başkalarının yardımını almak için zayıflıklarını öne çıkarmakta, gerçekte sahip olduğu bilgi ve becerilerini saklamakta, işi bilmiyor veya çok az biliyor izlenimi yaratmaktadır. Bu taktiği kullanan çalışanın tatmin edici bir iş performansı göstermesi beklenmeyen bir durum olacaktır. Bu noktadan hareketle " $H_{1a}$ : Kendini acındırma taktiğinin iş performansı üzerinde etkisi vardır." oluşturulmuştur.

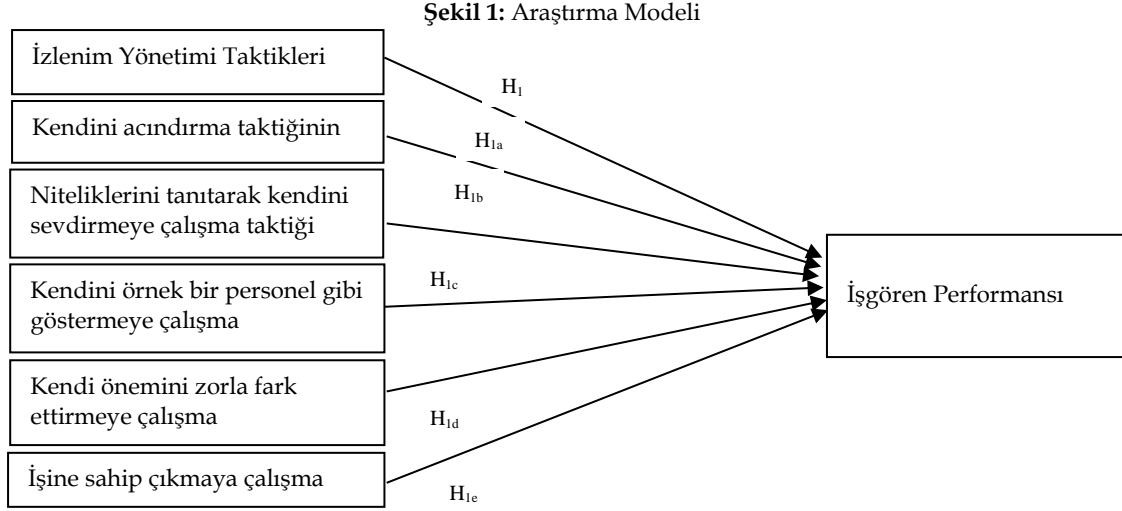
"Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma taktiğini" kullanan çalışan, amir ve diğer çalışanların gözünde yetkin görünmek için başarılarını, güçlü yönlerini, yeterliliklerini ön plana çıkarma çabası içinde olmaktadır. (Bolino ve Turnley, 1999: 190; Jones ve Pittman, 1982: 241). Bu taktiğin diğer taktiklerden ayrıldığı nokta belirgin bir performansın ortaya konulması gerekliliğidir. Çalışan, niteliklerini her ne kadar abartılı bir şekilde anlatsa da diğerleri bu durumun kanıtları ve daha sonra ortaya konulacak performansı görmek isteyeceklerdir. Çalışanın tatmin edici bir performans göstermeyerek bu taktiği kullanmasının bir yararı olmayacaktır (Tatar, 2006: 40). Dolayısıyla bu taktiği kullanan çalışanın izlenimini oluşturmaya çalıştığı yeterlilik ve niteliklerini destekleyen tatmin edici bir performans göstermesi beklenebilir. Bu noktadan hareketle " $H_{1b}$ : Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma taktiğinin iş performansı üzerinde etkisi vardır." oluşturulmuştur.

"Kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma" taktiğini kullanan çalışan, işini özenle ve dikkatli bir şekilde yapmaya çabalayan, erken işe gelip işten geç çıkan, mümkün olduğunda izin kullanmayan, sorumluluk ve zorlu görevlere talip olan bir görüntü çizmektedir (Harris vd., 2013: 156; Tatar, 2006: 40; Bolino ve Turnley, 1999: 190). Bu taktikte çalışan, adanmışlık ve fedakârlık gerektiren davranışlar sergilemekte (Akdoğan ve Aykan, 2008: 13) yetkin, sevilen ve ahlaki açıdan değerli bir imaj oluşturmaya çalışmaktadır (Jones ve Pittman, 1982:245). Dolayısıyla çalışan, örnek bir kişi olarak görünme taktiğini kullanırken bu taktiği destekleyecek bir iş performansı göstermesi gerekmektedir. Bu noktadan hareketle " $H_{1c}$ : Kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma taktiğinin iş performansı üzerinde etkisi vardır." oluşturulmuştur.

Orijinal ölçekte "tehdit etme (gözdağı verme)" olarak tek boyut olarak ifade edilen izlenim taktiği, Basım vd. (2006) tarafından uyarlanan ölçekte kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma ve işine sahip çıkmaya çalışma olarak iki boyuta ayrılmaktadır. Bu izlenim taktiği "kendini sevdirmeye çalışma taktiğinin" aksine olumsuz tutum ve davranışları içinde barındırmaktadır. Çalışan, bu taktikle sahip olduğu güç ve konumu kullanarak başkalarına tehditkâr ve rahatsız edici davranışlar sergileyebileceğine dair izlenim oluşturmaktadır (Jones ve Pittman, 1982: 239). Tehdit etme taktiğini kullanarak iş ortamındaki ilişkilerini şekillendiren çalışanların, üstleri tarafından daha yetenekli, güçlü, işini bilen ve çalışkan olarak görülebilmektedir (Tatar, 2006: 43). Bolino ve Turnley (2003) tarafından yapılan çalışmada, tehdit etme taktiği ile performans değerlendirmesi arasında pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla "tehdit etme" (gözdağı verme) taktiğini kullanan çalışanın tatmin edici bir performans göstermesi beklenir. Bu noktadan hareketle " $H_{1d}$ : Kendi önemini zorla fark

ettirmeye çalışma taktiğinin iş performansı üzerinde etkisi vardır." ve "H<sub>1c</sub>: İşine sahip çıkmaya çalışma taktiğinin iş performansı üzerinde etkisi vardır." hipotezleri oluşturulmuştur.

Mevcut literatür, teorik alt yapı ışığında araştırmanın modeli kurulmuş ve Şekil 1'de sunulmuştur.



### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Evren ve Örneklemi

KMÜ'de görev yapan akademisyenler (N=869) araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu evrenin ulaşılabilir sayıda olmasından örneklem belirlenmemiş, evrenin tamamına ulaşılması amaçlanmıştır. Bu amaçla kurumsal mail üzerinden evrenin tümüne anket formu gönderilmiştir. Akademisyenlerin iş yoğunluğu, izinli olması ve ankete katılım konusunda isteksiz olunması gibi nedenlerle evrenin tamamından geri dönüş alınamamıştır. Anket formlarının ulaştırıldığı akademisyenlerden 173'ünden geri dönüş alınmıştır. Elde edilen verilere yapılan normallik analizi sonucunda uç değerler dikkate alınarak anket verilerinden 14'ü çıkarılmış ve geri kalan 159 anket verisi araştırmaya dahil edilmiştir. Örneklem sayısının değişken sayısının beş katı veya fazlası olması gerektiği göz önünde bulundurularak (Büyüköztürk, 2002: 480) örneklem sayısının kabul edilebilir olduğu görülmüştür.

Araştırmanın etik kurul onayı 28.11.2023 tarih ve 16-2023/273 karar sayısı ile Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından verilmiştir.

#### 3.2. Veri Toplama Aracı

Veri toplamada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmakta, formun ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik 3 soru bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde akademisyenlerin İYT kullanım düzeylerini tespit etmeye yönelik, Bolino ve Turnley (1999) tarafından geliştirilen, Basım vd. (2006) tarafından Türkçeye çevrilen "izlenim yönetimi ölçeği" kullanılmıştır. 22 ifadeden oluşan ölçek, "işine sahip çıkmaya çalışma", "kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma", "kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma", "niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma" ve "kendine acındırmaya çalışma" şeklinde beş boyuttan oluşmaktadır. Basım vd. (2006) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin genel Cronbach  $\alpha$  katsayı değerinin 0.82 olduğu tespit edilmiştir.

Anketin üçüncü bölümünde Kirkman ve Rosen'ın (1999) çalışmasından yola çıkarak Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilen, Çöl (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan 4

ifade ve tek boyuttan oluşan “işgören performansı ölçeği” kullanılmıştır. Çöl (2008) tarafından akademisyenlerin güçlendirme algıları ile iş performansları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada iş performansı ölçeğinin Cronbach  $\alpha$  katsayı değerinin 0.827 olduğu görülmektedir.

#### 4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

##### 4.1. Normallik Testi

Öncelikli olarak elde edilen verilerin normalliği test edilmiştir. Normallik testi kapsamında ulaşılan Kolmogorov-Smirnov ve çarpıklık-basıklık katsayı değerleri Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Ölçeklerin Normallik Analizi Sonuçları

	Statistic *	Sig.*	Çarpıklık	Basıklık
İY Ölçeği	0.107	0.00	0.993	0.695
İşgören Performansı Ölçeği	0.157	0.00	-0.790	2.198

\*Kolmogorov Smirnov

Tablo 1’de ölçeklerin Kolmogorov-Smirnov test sonucunda elde edilen p değerlerinin 0.05’ten küçük olduğu ve verilerin normal dağılmadığı görülmektedir. Araştırmalarda verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için Kolmogorov-Smirnov testinden elde edilen p değerinin yanında ölçek verilerinin çarpıklık ve basıklık değerlerine de bakılmaktadır (Saruhan ve Özdemirci, 2016: 241). Ölçek verilerinin normal dağılım göstermesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ve +3 arasında olması beklenmektedir (Gliner vd., 2017: 161). Buna göre İY ölçeği ve iş performansı ölçeği verilerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin referans değerler arasında olduğu ve verilerin normal dağılım gösterdiği bu nedenle araştırma verilerine parametrik testlerin uygulanması uygun bulunmuştur.

##### 4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Yapısal eşitlik modellemesi (YEM) vasıtasıyla İY ve işgören performansı ölçeklerine DFA uygulanmıştır. Ayrıca İY ile alt boyutları ve işgören performansı ölçeklerinin güvenilirliğinin tespiti için Cronbach  $\alpha$  katsayısına bakılmıştır. Yapılan analiz ve elde edilen sonuçlara ilgili başlık altında yer verilmiştir.

###### 4.2.1. Doğrulayıcı faktör analizi

İY ölçeği 5 faktörlü bir yapı şeklinde incelenmiştir. İncelenen yapıda “kendine acındırmaya çalışma” boyutu altında 5 madde, “niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma” boyutu altında 8 madde, “kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma” boyutu altında 4 madde, “kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma” boyutu altında 3 madde, “işine sahip çıkmaya çalışma” boyutu altında 2 madde yer almaktadır. İY ölçeğine yapısal eşitlik modeli vasıtasıyla DFA uygulanmıştır. YEM’de, uyum iyiliği indekslerine göre analizi yapılan modelin desteklenip desteklenmediği tespit edilir. Uyum iyiliği indekslerinin (CMIN/df) ( $0 \leq \chi^2/df \leq 3$ ) mükemmel, ( $3 \leq \chi^2/df \leq 5$ ) kabul edilebilir, (GFI) 0.90 ve üzeri mükemmel, 0.80-0.89 arası kabul edilebilir, (CFI) 0.80-0.90 arası orta, 0.90-0.95 iyi, 0.95 ve üstü mükemmel, (RMSEA) 0-0.05 arası mükemmel, 0.05-0.08 kabul edilebilir değerler olarak yorumlanır (Dehon vd., 2005: 803; Simon vd., 2010: 239; Meydan ve Şeşen, 2015: 37; Gürbüz ve Şahin, 2017: 342). İY ölçeğine uygulanan DFA sonucunda uyum indeks değerleri CMIN/df=2.523, RMSEA=0.098, GFI=0.776, CFI=0.878 olarak elde edilmiştir. Elde edilen model uyum indeks değerlerinin belirtilen referans sınırlar içinde olmadığı görülmüş ve modifikasyon indeksleri incelenmiştir. Modifikasyon indekslerinin incelenmesi sonucunda “niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma” boyutu altındaki 7. ve 8. maddelerinin



faktör yüklerinin düşük olması ve “kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma” boyutu altındaki 17. maddenin diğer faktörler altındaki maddeler ile kovaryans bağlantısının olması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Ayrıca “kendine acındırmaya çalışma” boyutu altındaki 2. ve 3. maddeler arasında hata kovaryansı oluşturulmuştur. Yapılan modifikasyonlar sonrası tekrar çözümleme yapılmış ve CMIN/df=1.422, RMSEA=0.052, GFI=0.884, CFI=0.972 değerlerine ulaşılmıştır. Buna göre CMIN/df, CFI değerleri mükemmel, GFI ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir sınırlarda olduğu görülmüştür. Ayrıca İY ölçeği AVE=0.711 ve CR=0.978 şeklinde hesaplanmış olup ve eşik değerler olan CR 0.70 ve AVE 0.40 değerinin üstünde olduğu tespit edilmiştir.

İşgören performansı ölçeği tek faktör ve 4 maddeden oluşan bir yapı şeklinde incelenmiştir. İşgören performansı ölçeğine YEM vasıtasıyla DFA uygulanmıştır. İşgören performansı ölçeğine uygulanan DFA sonucunda uyum indeks değerleri CMIN/df=2.347, RMSEA=0.092, GFI=0.986, CFI=0.989 olarak elde edilmiştir. Elde edilen model uyum indeks değerlerinin belirtilen referans sınırlar içinde olmadığı görülmüş ve modifikasyon indeksleri incelenmiştir. Modifikasyon indekslerinin incelenmesi sonucunda 1. ve 4. maddeler arasında hata kovaryansı oluşturulmuştur. Yapılan modifikasyon sonrası tekrar çözümleme yapılmış ve CMIN/df=0.240, RMSEA=0.000, GFI=0.999, CFI=1.000 değerlerine ulaşılmıştır. Buna göre uyum indeks değerlerinin mükemmel düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca İY ölçeği AVE=0.586 ve CR=0.849 şeklinde hesaplanmış olup ve eşik değerler olan CR 0.70 ve AVE 0.40 değerinin üstünde olduğu tespit edilmiştir. DFA analizlerine dair uyum iyiliği değerleri Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2:** Ölçeklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

	$\chi^2/df$	RMSEA	CFI	GFI	CR	AVE
İzlenim Yönetimi Taktikleri	1.422	0.052	0.972	0.884	0.978	0.711
İşgören Performansı	0.240	0.00	1.000	0.999	0.849	0.586
Kabul Edilebilir Uyum	$3 \leq \chi^2/df \leq 5$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	$.80 \leq CFI \leq .95$	$\geq .80$	0.70	0.40
Mükemmel Uyum	$\leq 3$	$\leq .05$	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$\geq .90$		

#### 4.2.2. Güvenilirlik Analizi

Araştırmanın ölçek ve alt boyutlarının Cronbach’s  $\alpha$  katsayı değerlerine Tablo 3’te yer verilmiştir.

**Tablo 3:** Ölçeklerin Cronbach Alfa Değerleri

Ölçekler	Cronbach Alpha Değerleri
İY	$\alpha=0.896$
Kendine acındırmaya çalışma	$\alpha=0.885$
Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma	$\alpha=0.894$
Kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma	$\alpha=0.888$
Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma	$\alpha=0.941$
İşine sahip çıkmaya çalışma	$\alpha=0.747$
İşgören Performansı	$\alpha=0.838$

Tablo 3’deki ölçeklere ait Cronbach’s  $\alpha$  katsayı değerlerine bakıldığında İY ölçeğinin  $\alpha=0.896$ , İY ölçeğinin alt boyutları olan “kendine acındırmaya çalışma boyutunun”  $\alpha=0.885$ , “niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma” boyutunun  $\alpha=0.894$ , “kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma” boyutunun  $\alpha=0.888$ , “kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma” boyutunun  $\alpha=0.941$ , “işine sahip çıkmaya çalışma” boyutunun  $\alpha=0.747$  ve işgören performansı ölçeğinin  $\alpha=0.838$  olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre ölçek ve alt boyutlarının yeterli düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19).

### 4.3. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılım sağlayan akademisyenlerin ölçek ifadelerine vermiş oldukları yanıtlar doğrultusunda, katılımcıların İY ve işgören performans düzeylerine yönelik tanımlayıcı istatistiklere Tablo 4’de yer verilmiştir.

Tablo 4: Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikleri

	Min.	Maks.	Ortalama	SS
İY	1.00	3.55	1.72	0.566
Kendine acındırmaya çalışma	1.00	4.00	1.54	0.671
Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma	1.00	5.00	2.21	0.944
Kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma	1.00	4.00	1.27	0.594
Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma	1.00	5.00	1.18	0.552
İşine sahip çıkmaya çalışma	1.00	5.00	2.13	1.150
İşgören Performansı	1.00	5.00	4.25	0.545

Tablo 4’te, araştırma değişkenlerinden İY ortalamasının 1.72 ve işgören performansı ortalamasının 4.25 olduğu görülmektedir. İzlenim yönetimi “kendine acındırmaya çalışma” boyutu=1.54, “niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma” boyutu=2.21, “kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma” boyutu=1.27, “kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma” boyutu=1.18 ve “işine sahip çıkmaya çalışma” boyutu=2.13 ortalamalara sahip oldukları görülmüştür. 5’li likert tipi ölçeklerde ortalamanın 1-1.79 arası “çok düşük”, 1.80-2.59 arası “düşük”, 2.60-3.39 arası “orta”, 3.40-4.19 arası “yüksek” ve 4.20-5.00 arası “çok yüksek” olduğu şeklinde yorumlanır (Özdamar, 2003: 32). Buna göre katılımcıların çok düşük düzeyde İY ve yüksek düzeyde işgören performansı sergiledikleri görülmektedir.

### 4.4. Korelasyon Analizi

İY ve alt boyutları ile iş performansı arasındaki ilişkilerin tespiti amacıyla pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5: Korelasyon Bulguları

	1	2	3	4	5	6	7
1- İY	1.000						
2- Kendine acındırmaya çalışma	0.740**	1.000					
3- Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma	0.879**	0.551**	1.000				
4- Kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma	0.691**	0.358**	0.525	1.000			
5- Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma	0.607**	0.291**	0.374	0.640**	1.000		
6- İşine sahip çıkmaya çalışma	0.393**	0.124	0.144	0.141	0.247**	1.000	
7- İşgören Performansı	-0.048	-0.127	0.011	-0.162*	-0.124	0.135	1.000

Pearson Correlation \*\*0.01 \*0.05 (2-tailed)

Tablo 5’teki bulgulara göre İY ile işgören performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür ( $r=-0.048$ ,  $p=0.545$ ). İY’nin “kendine acındırmaya çalışma”, “niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma”, “kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma”, “işine sahip çıkmaya çalışma” boyutlarıyla işgören performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. İY’nin “kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma” boyutu ile işgören performansı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür ( $r=-0.162$ ,  $p<0.05$ ).

#### 4.5. Hipotez Testleri

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin test edilmesi amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre İY ile işgören performansı arasındaki modelin ( $F=0.368$ ,  $p>0.05$ ); kendini acındırma taktiği ile işgören performansı arasındaki modelin ( $F=2.555$ ,  $p>0.05$ ), niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma taktiği ile işgören performansı arasındaki modelin ( $F=0.019$ ,  $p>0.05$ ), kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma taktiği ile işgören performansı arasındaki modelin ( $F=2.471$ ,  $p>0.05$ ), işine sahip çıkmaya çalışma taktiği ile işgören performansı arasındaki modelin ( $F=2.935$ ,  $p>0.05$ ), anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda  $H_1$ ,  $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$ ,  $H_{1d}$ ,  $H_{1e}$  hipotezleri reddedilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda İYT boyutlarından sadece kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma taktiğinin işgören performansını etkilediği görülmüş ve bulgulara Tablo 6'da yer verilmiştir.

**Tablo 6:** Kendini Örnek Bir Personel Gibi Göstermeye Çalışma Taktiği ile İşgören Performansı Arasındaki Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	B	$\beta$	R2	F	P	Sonuç
Kendini Örnek Bir Personel Gibi Göstermeye Çalışma Taktiği	-0.149	0.162	0.026	4.243	0.041*	Kabul
Bağımlı Değişken İşgören Performansı * $p<0.05$						

Tablo 6'daki analiz sonuçlarına göre modelin anlamlı olduğu görülmektedir ( $F=4.243$ ,  $p<0.05$ ). İYT'lerden biri olan bağımsız değişken "kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma" taktiği, bağımlı değişken olan işgören performansını %3 ( $R^2=0.026$ ,  $p<0.05$ ) oranında etkilemektedir. "Kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma" taktiğindeki her 1 (bir) birimlik artışın, işgören performansında -0.149'luk bir etkiye sebep olacağı sonucuna ulaşılmış ve işgören performansı= $4.443+(-0.149*\text{kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma taktiği})$  şeklinde regresyon modeli formüle edilmiştir. Bu analiz sonucunda araştırmanın  $H_{1c}$  hipotezi kabul edilmiştir.

#### 4.6. Farklılık Analizi Bulguları

Akademisyenlerin İY kullanımı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla elde edilen verilere bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Analiz ile ortaya çıkan sonuçlara Tablo 7'de yer verilmiştir.

**Tablo 7:** İYT'ye İlişkin Cinsiyete Göre (t-test) Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	P
İY	Kadın	74	1.75	0.59	0.46	0.64
	Erkek	85	1.70	0.55		
Kendine acındırmaya çalışma taktiği	Kadın	74	1.60	0.74	1.06	0.29
	Erkek	85	1.49	0.60		
Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma taktiği	Kadın	74	2.30	0.97	1.12	0.26
	Erkek	85	2.13	0.92		
Kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma	Kadın	74	1.21	0.51	-1.21	0.23
	Erkek	85	1.33	0.66		
Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma	Kadın	74	1.14	0.43	-0.92	0.36
	Erkek	85	1.22	0.64		
İşine sahip çıkmaya çalışma	Kadın	74	2.10	1.00	-0.32	0.76
	Erkek	85	2.16	1.27		

Tablo 7'de yer alan t-test sonuçlarına göre katılımcıların cinsiyet değişkenine göre İY ve İYT kullanımlarında anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ).

Akademisyenlerin İY'ye dair görüşlerinin yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla elde edilen verilere ANOVA testi uygulanmıştır. Analiz ile ortaya çıkan sonuçlara Tablo 8'de yer verilmiştir.

**Tablo 8:** İYT'nin Yaşa Göre (ANOVA) Karşılaştırılması

	Yaş	N	Ort.	SS	F	p
İY	26-35	67	1.68	0.492	0.657	0.520
	36-45	69	1.78	0.568		
	46-55	23	1.66	0.749		
Kendine acındırmaya çalışma taktiği	26-35	67	1.56	0.580	1.399	0.250
	36-45	69	1.46	0.641		
	46-55	23	1.72	0.949		
Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma taktiği	26-35	67	2.17	0.807	1.364	0.259
	36-45	69	2.33	1.010		
	46-55	23	1.97	1.090		
Kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma	26-35	67	1.24	0.515	0.296	0.744
	36-45	69	1.28	0.658		
	46-55	23	1.35	0.623		
Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma	26-35	67	1.16	0.451	0.178	0.837
	36-45	69	1.21	0.664		
	46-55	23	1.14	0.459		
İşine sahip çıkmaya çalışma	26-35	67	1.91	0.969	7.101	0.001
	36-45	69	2.50	1.303		
	46-55	23	1.67	0.806		

Tablo 8'de yer alan ANOVA testi sonuçlarına göre katılımcıların İY'ye dair görüşlerinin yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ( $p>0.05$ ). Analiz sonucuna göre katılımcıların "işine sahip çıkmaya çalışma" taktiklerine dair görüşlerinin yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ). Görülen bu farkın hangi grupta oluştuğunun tespiti için Hochberg's GT2 metodu uygulanmıştır. Buna göre 26-35 yaş arası katılımcıların "işine sahip çıkmaya çalışma" taktiğine dair görüşleri 36-45 yaş arası olan katılımcılardan, 36-45 yaş arası katılımcıların 46-55 yaş arası olan katılımcılardan anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Akademisyenlerin İY'ye dair görüşlerinin kurumda çalışma yılı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla elde edilen verilere ANOVA testi uygulanmıştır. Analiz ile ortaya çıkan sonuçlar Tablo 9'da görülmektedir.

**Tablo 9:** İYT'nin Kurumda Çalışma Yılı Değişkenine Göre (ANOVA) Karşılaştırılması

	Kurumda Çalışma Yılı	N	Ort.	SS	F	p
İY	2-5 yıl	57	1.64	0.532	1.119	0.329
	6-10 yıl	66	1.76	0.525		
	11 yıl ve üstü	36	1.80	0.681		
Kendine acındırmaya çalışma taktiği	2-5 yıl	57	1.49	0.584	1.529	0.220
	6-10 yıl	66	1.49	0.530		
	11 yıl ve üstü	36	1.71	0.963		
Niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma taktiği	2-5 yıl	57	2.05	0.842	1.243	0.291
	6-10 yıl	66	2.29	0.925		
	11 yıl ve üstü	36	2.31	1.113		
Kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma	2-5 yıl	57	1.18	0.472	1.265	0.285
	6-10 yıl	66	1.34	0.697		
	11 yıl ve üstü	36	1.30	0.557		
Kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma	2-5 yıl	57	1.19	0.553	0.015	0.985
	6-10 yıl	66	1.18	0.614		
	11 yıl ve üstü	36	1.17	0.433		
İşine sahip çıkmaya çalışma	2-5 yıl	57	2.04	1.139	0.952	0.388
	6-10 yıl	66	2.28	1.197		
	11 yıl ve üstü	36	2.00	1.082		

Tablo 9'daki ANOVA testi ve Hochberg's GT2 metodu sonuçlarına göre katılımcıların İY ve İYT'ye dair görüşlerinin kurumda çalışma yılı değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ( $p>0.05$ ).

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmada, akademisyenlerin kullandığı İYT'nin, iş performanslarına etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca akademisyenlerin İYT kullanım düzeylerine ve İYT kullanımında demografik değişkenler açısından bir farklılaşma olup olmadığına bakılmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan bulgulara göre akademisyenlerin çok düşük düzeyde İYT kullandıkları, İYT'den en çok "niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye çalışma" taktiğine başvurdukları görülmüştür. Akademisyenlerin en az başvurdukları İYT'nin ise "kendi önemini zorla fark ettirmeye çalışma" taktiği olduğu saptanmıştır. Elde edilen bu sonuca dayanarak, akademisyenlerin amirleri veya yüksek statüdeki kişileri etkilemek, onların gözünde yetkin bir kişi olarak görünmek için yetenek ve başarılarını ön plana çıkarma ve meslektaşlarının gözünde iyi bir insan olduğuna inandırmaya çalışma eğilimi içinde oldukları söylenebilir. Akademisyenlerin tehdit etme, gözdağı verme vb. gibi tehlikeli olduğu izlenimi vermeye yönelik taktiklerden ziyade diğer kişilerin gözünde sempatik, ılımlı bir profil oluşturmaya yönelik İYT'ye başvurması beklenen bir durumdur. Akademisyenler üzerine yapılan araştırmalarda en çok "özür dileme", en az "engel koyma" (Akdoğan ve Aykan, 2008), en çok "kendini sevdirmeye" en az "gözdağı verme" taktiklerinin kullanıldığı (Ulukapı Yılmaz, 2021) tespit edildiği görülmekte olup bu sonuçların elde edilen araştırma sonucunu desteklediği görülmektedir.

Korelasyon testi bulgularına göre İYT ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte İYT'den sadece "kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma" taktiği ile iş performansı arasında bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre kişinin diğer kişiler tarafından adanmış olarak atfedilmesini sağlamak için fedakârlık yaptığı izlenimi oluşturmaya çalışması (Bolino ve Turnley, 1999: 190) olarak bilinen "kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma" taktiğini kullanan akademisyenin iş performansının düştüğünü söylemek mümkündür.

Araştırmanın ana sorunsalı olan İYT'nin iş performansına etkisinin var olup olmadığına tespiti için yapılan regresyon analizi bulgularına göre İYT'nin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalarda Mumcu (2021) İYT'nin örgütsel sinizmi pozitif yönde etkilediğini, Qiu vd. (2020) izlenim yönetimi güdülerinin vatandaşlık yorgunluğunu arttırdığını tespit etmişlerdir. Çalışmaların sonuçlarından anlaşıldığı üzere İYT'nin olumsuz sonuçlarının olabileceği, bu olumsuz sonuçların da motivasyon, vatandaşlık davranışı ve performans düşüklüğü gibi istenmeyen durumların görülmesine neden olabileceği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte İYT'den sadece "kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma" taktiğinin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara dayanarak, akademisyenlerin "kendini örnek bir personel gibi göstermeye çalışma" taktiği kullanımının iş performanslarını düşürdüğünü söylemek mümkündür. Oysa kendini örnek bir personel olarak göstermeye çabalayan kişi, diğerlerine bunu göstermek için işyerinde daha fazla çaba gösteren, mesai sonrası çalışmaya devam eden, mümkün olduğunca izin kullanmayan bir çalışan profili çizmektedir. (Harris vd., 2013: 156). Bu açıdan bakıldığında çalışanın performansının yüksek olması beklenmektedir fakat bu taktiğin kaynakların kaybına neden olduğu, bunun da bazı olumsuz durumların ortaya çıkmasına sebep olabileceği ileri sürülmüştür (Harris vd., 2013: 156). Kaynakların korunması teorisine göre birey elindeki kaynakları koruma, sürdürme ve kaybetmeme eğilimi içinde olur (Hobfoll, 1989: 513), kaynağın azalması veya kaybolması kişide strese neden olabilmektedir (Hobfoll, 2001: 341). Dolayısıyla bu taktiğin, ortaya çıkan kaynak kaybı nedeniyle iş performansını azaltmış olabileceği tahmin edilmektedir.

Her ne kadar teorik olarak İYT'nin iş performansıyla ilişkili olması beklense de bu araştırmanın sonuçları genel olarak bu varsayımı desteklememiştir. Bunun bazı nedenleri olabileceği düşünülmektedir. Araştırmada evren olarak akademisyenlerin seçilmesi bu nedenlerden biri olabilir. Her ne kadar bazı durumlarda amirin öznel yorumlarına bağlı olarak değerlendirme yapılıyor ve karar alınıyor olsa da akademik teşvik ve yükselmelerde performans kriterlerinin açık ve net olması nedeniyle akademisyenler İYT'ye daha az başvuruyor ve performanslarına yansıtıyor olabilir. Performans değerlendirmesi ağırlıklı olarak amirin öznel yorumlarına dayanan meslek ve işlerde, çalışanın değerlendirme yapan amirin izlenimlerini yönetme eğiliminde olması ve performansını bu yönde şekillendirmesi beklenen bir durumdur. Nitekim İYT ile iş performansı arasında ilişki tespit edilen çalışmaların; satış departmanında görev yapan 304 çalışan (Ispas vd., 2014), Endonezya'da faaliyet gösteren bir şirketin 100 çalışanı (Haqiqi ve Hertina, 2022), rehabilitasyon ve fizyoterapi merkezlerinde görev yapan 523 fizyoterapist (Hou vd., 2021) üzerine yapıldığı görülmektedir. Öte yandan Viswesvaran vd. (2001) tarafından 826 yönetici üzerine yapılan çalışmada İYT ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.

T-testi sonuçlarına göre akademisyenlerin İYT kullanımlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Bu sonucu bazı çalışma sonuçları (Akyavuz ve Karadağ, 2019; Guadagno ve Cialdini, 2007; Bolino ve Turnley, 2003) desteklemezken; bazı çalışmaların sonuçları (Khalaf, 2024; Ulukapı Yılmaz, 2021,) desteklemektedir. ANOVA testi sonuçlarına göre akademisyenlerin İYT'ye dair görüşlerinin yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu sonucu, bazı çalışma sonuçları (Khalaf, 2024; Ulukapı Yılmaz, 2021; Akyavuz ve Karadağ, 2019) desteklemektedir.

Yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre akademisyenlerin İY dair görüşlerinin yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı ( $p>0.05$ ) bununla birlikte İYT'lerden biri olan "işine sahip çıkmaya çalışma" taktiklerine dair görüşlerinin yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ). Hochberg's GT2 metodu sonuçlarına göre 36-45

yaş arası katılımcılar 26-35 ve 46-55 yaş arası katılımcılardan daha fazla işine sahip çıkmaya çalışma taktiğini kullandığı görülmüştür. Ayrıca yapılan ANOVA testi ve Hochberg's GT2 metodu sonuçlarına göre katılımcıların İY ve İYT'ye dair görüşlerinin kurumda çalışma yılı değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ( $p>0.05$ ).

Araştırma, İYT'nin çalışanın diğer çalışanlar ve amirlerle ilişkilerine olumlu katkılar sağlayacağı, çalışanın diğerleriyle uyumunu ve takım çalışmasını sağlayacağı, motivasyonunu artıracacağı, stresini azaltacağı, diğerleri tarafından taktir göreceği bunun da çalışanın performansını artıracacağı varsayımlarıyla yola çıkılmıştır. Her ne kadar araştırmanın sonucunda böyle bir bağlantıya rastlanmasa da daha sonra yapılacak araştırmalarda farklı evren ve örneklem gruplarının ele alınmasının farklı sonuçların elde edilmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Özellikle işe alım, ücret-prim, kariyer yönetimi, ödül-ceza, işe devam etme gibi uygulamaların değerlendirme ve karar aşamasında amirin gözlemlerinin önemli olduğu örgütlerde, çalışanların İYT'lerinin incelenmesi ve çalışan performansına yansımalarının araştırılması önerilmektedir. Ayrıca İY ve taktiklerinin farklı öncül ve ardıllarının ele alınmasının alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda örgütler ve yöneticilere sunulacak birtakım öneriler ise şunlardır; çalışanların başkaları gözündeki izlenimlerini yöneterek olumlu sonuçlar elde etmeye çalışması onların motivasyonlarını yükseltebilir, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi fedakârca davranışlar sergilemesini sağlayabilir bu da çalışanın performansını artırabilir. Öte yandan İY'yi sahtekarlık ve dalkavukluk için kullanan çalışanların örgütsel açıdan olumlu sonuçlar elde etmesi, diğer çalışanların adalet algısının olumsuz yönde etkilenmesine, çalışma barışının bozulmasına yol açabilir. Yöneticilerin çalışanlara yönelik izlenimlerini bu hususları göz önünde bulundurarak yapmasının örgütsel açıdan olumlu katkıları olacağı düşünülmektedir.

## Kaynakça

- Al-Shatti, E., & Ohana, M. (2021). Impression management and career related outcomes: A systematic literature review. *Frontiers in psychology*, 12, 701694.
- Akdoğan, A.A., ve Aykan, E. (2008). İzlenim yönetimi taktikleri: Erciyes Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin izlenim yönetimi taktiklerini belirlemeye yönelik bir uygulama. *Istanbul Management Journal*, 19(60), 6-21.
- Akgün, T. (2009). İzlenim yönetimi taktikleri ile iş performansı değerlendirme puanları arasındaki ilişki: bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akyavuz, E. K. ve Karadağ, S. (2019). Öğretmenlerin izlenim yönetim taktiklerinin belirlenmesi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(18), 68-87.
- Basım, N., Tatar, İ. ve Şahin, N. H. (2006). Çalışma yaşamında izlenim yönetimi: bir ölçek uyarlama çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 9 (18), 1-17.
- Basım, H. N. ve Tatar, İ. (2006). Kamuda izlenim yönetimi: karşılaştırmalı bir çalışma. *Amme İdaresi Dergisi*, 39 (4), 225-244.
- Bolino, M., Long, D., & Turnley, W. (2016). Impression management in organizations: Critical questions, answers, and are as for future research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 377-406.
- Bolino, M. C., Varela, J. A., Bande, B., & Turnley, W. H. (2006). The impact of impression-management tactics on supervisor ratings of organizational citizenship

- behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 281-297.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2003). Counter normative impression management, like ability, and performance ratings: The use of intimidation in an organizational setting. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(2), 237-250.
- Bolino, M. C. & Turnley, W. H. (1999). Measuring impression management in organizations: a scale development based on the Jones and Pittman taxonomy. *Organizational Research Methods*, 2 (2), 187-206.
- 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.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: temel kavramlar ve ölçek geliştirme kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Chin, W. R. (2006). *The Role of Impression Management in Goal Setting*, A thesis presented to the University of Waterloo in fulfillment of the thesis requirement for the degree of Master of Applied Science in Management Sciences. Waterloo, Ontario, Canada.
- Çiçek, I. (2021). A new consequence of leader-member-exchange: impression management tactics. *Öneri Dergisi*, 16(56), 740-768.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Dalmuş, A. B. (2021). İzlenim yönetimi taktiklerinde bireysel performans algısının rolü: kamuda bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(1), 49-58.
- Dehon, C., Weems, C. F., Stickle, T. R., Costa, N. M., & Berman, S. L. (2005). A cross-sectional evaluation of the factorial invariance of anxiety sensitivity in adolescents and young adults. *Behaviour Research and Therapy*, 43(6), 799-810.
- Gilmore, D. C. & Ferris, G. F. (1989). The effects of applicant impression management tactics on interviewer judgements. *Journal of Management*, 15(4), 557-564.
- Giri, V. N., ve Pavan Kumar, B. (2010). Assessing the impact of organizational communication on job satisfaction and job performance. *Psychological Studies*, 55, 137-143.
- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. New York: Anchor Books Double Day.
- Göker, A. M., & Sağsan, M. (2019). Çatışma ve izlenim yönetiminin iş performansına etkisi: kktc turizm sektörü üzerine bir alan çalışması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(2), 20-37.
- Gliner, J. A., Morgan, G. A., & Leech, N. L. (2017). *Research methods in applied settings: an integrated approach to design and analysis*. New York, NY: Routledge.
- Guadagno, R.E., & Cialdini, R.B. (2007). Gender Differences in Impression Management in Organizations: A Qualitative Review. *Sex Roles*. 56, 483-494.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz*. Seçkin Yayıncılık.



- Ispas, D., Iliescu, D., Ilie, A., Sulea, C., Askew, K., Rohlfs, J. T., & Whalen, K. (2014). Revisiting the relationship between impression management and job performance. *Journal of Research in Personality*, 51, 47-53.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology: a scientist-practitioner approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Jones, E. E., & Pittman, T. S. (1982). Toward a general theory of strategic self-presentation. J. Suls (Ed.). *Psychological perspectives on the self in* (Vol. 1, 231-262). Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Harris, K., Gallagher, V. C. & Rosii, A. M. (2013). Impression management (IM) behaviors, IM culture, and job outcomes. *Journal of Managerial Issues*, 25 (2), 154-171.
- Haqiqi, I. I., & Hertina, D. (2022). Impression management and work motivation in improving employee performance pt. *Enseval Putera Megatrading, Tbk Bandung. Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 132-139.
- Hobfoll, S.E., (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44 (3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421.
- Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: a socioanalytic perspective. *Journal of applied psychology*, 88(1), 100.
- Hogan, J., Rybicki, S. L., Motowidlo S. J. & Borman, W. C. (1998). Relations between contextual performance, personality, and occupational advancement. *Human Performance*, 11:2-3, 189-207.
- Hogan, R. & Shelton, D. (1998). A socioanalytic perspective on job performance. *Human Performance*, 11 (2/3), 129-144.
- Hou, F. I., Wu, Y. L., Li, M. H., ve Huang, W. Y. (2021). Physiotherapist'job performance, impression management and organizational citizenship behaviors: An analysis of hierarchical linear modeling. *Plos one*, 16(5), 1-11.
- Katz, D. ve Kahn R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: John Wiley and Sons.
- Khalaf, G. S. (2024). *Karabük Üniversitesinde görev alan idari personelin izlenim yönetimi davranışları ile örgütsel adalet algısı arasındaki farkın incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Karabük Üniversitesi. Karabük.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42 (1), 58-74.
- Leary, M. R. & Kowalsky, R. M. (1990). Impression management: A literature review and two-component model. *Psychological Bulletin*, 107(1), 34-47.
- Leary, M. R. (2019). *Self-presentation: Impression management and interpersonal behavior*. New York: Routledge.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi amos uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Mumcu, A. (2021). İzlenim yönetimi taktiklerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(1), 151-165
- Peck, J. A., & Levashina, J. (2017). Impression management and interview and job performance ratings: A meta-analysis of research design with tactics in mind. *Frontiers in psychology*, 8, 201.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.
- Robie, C., Christiansen, N. D., Bourdage, J. S., Powell, D. M., & Roulin, N. (2020). Nonlinearity in the relationship between impression management tactics and interview performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 28(4), 522-530.
- Rosenfeld, P., Edwards, J. E., & Thomas, M. D. (2015). *Impression management*. Wiley Encyclopedia of management, 1-2.
- Saruhan, Ş.C. & Özdemirci, A. (2016). *Bilim, felsefe ve metodoloji*. İstanbul: Beta Basım.
- Sonnentag, S. & Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory. S. Sonnentag (Ed.). *Psychological Management of Individual Performance* in (3-26). West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.
- Sigler, T. H., & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of quality management*, 5(1), 27-52.
- Simon, D., Kriston, L., Loh, A., Spies, C., Scheibler, F., Wills, C., & Härter, M. (2010). Confirmatory factor analysis and recommendations for improvement of the autonomy-preference-index (API). *Health Expect*, 13(3), 234-243.
- Talwar, S., Kaur, P., Kumar, S., Hossain, M., & Dhir, A. (2021). What determines a positive attitude towards natural food products? An expectancy theory approach. *Journal of Cleaner Production*, 327, 129204.
- Tatar, İ. (2006). İzlenim yönetiminde kendilik algısı ve stres: kara kuvvetlerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Turnley, W. H., & Bolino, M. C. (2001). Achieving desired images while avoiding undesired images: exploring the role of self-monitoring in impression management. *Journal of applied psychology*, 86(2), 351.
- Tutar, H. & Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(02), 196-218.
- Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Ulukapı Yılmaz, H. (2021). *Akademisyenlerin izlenim yönetimi taktiklerinin iş yaşamlarındaki yalnızlıkları üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi. Konya.
- Qiu, Y., Lou, M., Zhang, L., & Wang, Y. (2020). Organizational citizenship behavior motives and thriving at work: The mediating role of citizenship fatigue. *Sustainability*, 12(6), 22-31.
- Wayne, S. J., & Liden, R. C. (1995). Effects of impression management on performance ratings: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 38(1), 232-260.

- Wayne, S. J., & Kacmar, K. M. (1991). The effects of impression management on the performance appraisal process. *Organizational behavior and human decision processes*, 48(1), 70-88.
- Weng, L. C., & Chang, W. C. (2015). Does impression management really help? A multilevel testing of the mediation role of impression management between personality traits and leader-member exchange. *Asia Pacific Management Review*, 20(1), 2-10.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Vroom, V. H. (1967). *Work and motivation*. (3. Edition). New York: John Wiley&Sons.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2002). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Viswesvaran, C., Ones, D. S., & Hough, L. M. (2001). Do impression management scales in personality inventories predict managerial job performance ratings?. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(4), 277-289.
- Yalçınsoy, A. (2018). Algılanan örgütsel sessizlik ve işgören sessizliği davranışının işgören performansına etkisinin analizi. *The Journal of Social Science*, 2(3), 1-11.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 196-217.
- Yıldız, D. & Uzunsakal, E. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (1), s. 14-28.
- Zivnuska, S., Kacmar, K. M., Witt, L. A., Carlson, D. S., & Bratton, V. K. (2004). Interactive effects of impression management and organizational politics on job performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(5), 627-640.

---

**Etik Beyanı:** Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde BİİBFAD Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir. Bu çalışmanın etik kurul onayı Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan 28.11.2023 toplantı tarihli ve 16 nolu toplantınının 16-2023/273 sayılı kararı ile alınmıştır.

**Çıkar Beyanı:** Herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

**Teşekkür:** Gösterdikleri yoğun ilgi ve emeklerinde dolayı BİİBFAD Dergisi Editör Kurulu'na ve sağladıkları katkılarında dolayı hakemlere teşekkür ederiz.

---

---

**The Effect of Academicians' Impression Management Tactics on Job Performance: The Case of Karamanoğlu Mehmetbey University**

---

*Extended Abstract*

---

**Aim:** The main purpose of the research is to determine whether academics' impression management tactics impact their job performance. For this purpose, "How do the impression management tactics used by academics affect their job performance?" an answer to the problem has been sought.

**Method(s):** Academics working at KMU (N=869) constitute the population of the study. Since this population was accessible, no sampling was conducted, and the entire population was targeted. For this purpose, a questionnaire form was distributed to the whole population via institutional e-mail. Due to factors such as the heavy workload of academics, their being on leave, and reluctance to participate in the survey, complete responses could not be obtained from the entire population. A total of 173 responses were collected from the academics to whom the survey forms were distributed. Following a normality analysis of the data, 14 outliers were excluded, leaving 159 valid survey responses for inclusion in the study. Data analysis was conducted using SPSS and AMOS software. The analysis of the data involved using DFA, Cronbach's  $\alpha$  coefficient, descriptive statistics, Pearson correlation test, regression analysis, t-test, and ANOVA analysis.

**Findings:** According to the findings of the research, it was seen that academics used IMT at a very low level, and among the tactics, they mostly resorted to the tactic of "trying to make people like themselves by introducing their qualities". It has been determined that the tactic that academics use least frequently is "trying to make people realize their own importance". According to the correlation test findings, it was determined that there was no significant relationship between IMT and job performance. However, a relationship was observed solely between the tactic of "trying to present oneself as an exemplary employee" and job performance. According to the regression analysis findings, it was determined that IMT did not have a significant effect on job performance. However, it was determined that only the "trying to present oneself as an exemplary employee" tactic had a significant effect on job performance. According to the results of the t-test ANOVA test, it was seen that the use of IMT by academics did not show a significant difference according to gender, age and working year variables. It was found that only the tactic of "trying to keep your job" among the IMTs differed in terms of age groups. According to the results of Hochberg's GT2 method, it was seen that participants aged 36-45 used the tactic of "trying to take care of their job" more than participants aged 26-35 and 46-55.

**Conclusion and Discussion:** The research was based on the assumption that impression management will contribute positively to the employee's relationships with other employees and supervisors, ensure the employee's harmony with people and teamwork, increase his motivation, reduce his stress, and be appreciated by others, which will increase the employee's performance. Although such a connection was not found as a result of the research, it is thought that it is important to consider different universes and sample groups in future studies to obtain other results. It is recommended to examine employees' IMTs and investigate their reflections on employee performance, especially in organizations where the supervisor's observations are important in the evaluation and decision stages of practices such as recruitment, wage-bonus, career management, reward-punishment, and attendance. In addition, it is thought that addressing the different antecedents and consequences of IMT will contribute to the literature.