



RECEP TAYYİP
ERDOĞAN
ÜNİVERSİTESİ

**T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**DUYGUSAL DENGESİZLİK VE İZLENİM YÖNETİMİ
ARASINDAKİ İLİŞKİDE ALGILANAN YETENEĞİN
DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Hacer DEMİR AKYÜZ

**Danışman
Prof. Dr. Halis DEMİR**

**RİZE
2022**

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında, Prof. Dr. Halis DEMİR danışmanlığında, Hacer DEMİR AKYÜZ tarafından hazırlanan *Duygusal Dengesizlik ve İzlenim Yönetimi Arasındaki İlişkide Algılanan Yeteneğin Düzenleyici Rolü* adlı bu tez çalışması, 15/08/2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

Unvanı, Adı SOYADI

İmza

Başkan

: Prof. Dr. Halis DEMİR

Üye

: Prof. Dr. Tülay İLHAN NAS

Üye

: Dr. Öğr. Üyesi Aykut KARAKAYA

ETİK BEYAN

İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programından mezun olmak üzere teslim ettiğim “Duygusal Dengesizlik ve İzlenim Yönetimi Arasındaki İlişkide Algılanan Yeteneğin Düzenleyici Rolü” adlı tezim, bilim ve araştırma etiği prensiplerine riayet edilerek tarafımdan yazılmıştır.

Tez çalışmamda, başka kaynaklardan aktarılan bütün bilgi ve alıntılar, Enstitünüz Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak açıkça gösterilmiştir. Kaynağı gösterilenler dışında kalan bütün bilgiler uygun araştırma yöntemi kullanılarak tarafımdan edinilmiş ve esere bu şekilde yansıtılmıştır. Şahsıma ait olmayan hiçbir bilgi, kasıt veya kusurlar, şahsıma aitmiş gibi gösterilmemiştir. İnternet kaynakları dâhil, sahibine/kaynağına atıf yapılmaksızın hiçbir bilgi kullanılmamıştır. Aksinin ortaya çıkması halinde doğacak bütün hukuki, idari, akademik ve etik sorumluluk tarafıma ait olacaktır. Eserin tesliminden sonra herhangi bir zamanda, bilim etiğine aykırılık tespit edilmesi ve / veya eserimle ilgili intihal veya intihal şeklinde anlaşılabilecek bir durumun ortaya çıkması halinde; Üniversiteniz ve eğitim kadronuzun hiçbir şekilde sorumlu tutulmayacağını hür irademle kabul, beyan ve taahhüt ederim.

15/08/2022

Hacer DEMİR AKYÜZ

ÖN SÖZ

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlanmış olan bu çalışmada, duygusal dengesizlik ve izlenim yönetimi arasındaki ilişkide algılanan yeteneğin düzenleyici rolünün incelenmesi amaçlanmıştır.

Meşalesi ile yolumu aydınlatan ve bana çalışma sürecim boyunca farkındalık katan sayın Prof. Dr. Halis DEMİR hocama, aynı yolda adımlarımı sağlamlaştırmama büyük katkı sağlayan sayın Arş. Gör. Abdullah DOĞAN hocama sonsuz teşekkür ederim.

Ayrıca hayallerimi gerçekleştirmem noktasında lisansüstü eğitimimde ve öncesinde bana olan inancını her zaman hissettiren ve desteğini hiç esirgemeyen sayın Prof. Dr. Tülay İLHAN NAS hocama şükranlarımı sunarım.

Hayata olan bakışında en önemli noktelerini bana işleyen, benim ben olmama fırsat veren, her durumda bizleri gururla omuzlarında taşıyan canım babam Süleyman DEMİR'e

Güçlü bir kadın olmanın ne kadar gurur verici olduğunu her yaşında bana gösteren, bu günlere gelmem için ellerini hayatıma basamak yapan canım annem Şükran DEMİR'e

Her harfı bir araya getirip edebileceğim en güzel kelimelerin ve hatta cümlelerin, yanında bir ehemmiyeti kalmayacağını bildiğim kıymetli kardeşim Büşra DEMİR'e,

Yaşadığım zorluklar karşısında, süreç içerisinde sekteye uğrayan motivasyonumu diri tutmamı sağlayan, desteğini esirgemeyen, birlikte yol aldığım sevgili eşim Recep Ali AKYÜZ'e

Ahlak yolunda ilim öğrenmeye ve öğretmeye olan inancıma destek verdikleri için teşekkürlerimi sunarım.

Hacer DEMİR AKYÜZ

RİZE / 2022

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	I
ETİK BEYAN.....	II
ÖN SÖZ	III
İÇİNDEKİLER	IV
ÖZET	VII
ABSTRACT.....	VIII
KISALTMALAR.....	IX
TABLolar LİSTESİ.....	X
ŞEKİLLER LİSTESİ	XI
GİRİŞ	1
1. ÇALIŞMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ	4
1.1. KİŞİLİK	4
1.1.1. Kişilik Kavramı ve Tanımları	4
1.1.2. Kişiliğin Özellikleri	5
1.1.3. Kişilik ile İlgili Kavramlar.....	6
1.1.3.1. Karakter	6
1.1.3.2. Mizaç	7
1.1.3.3. Yetenek	7
1.1.4. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Boyutları.....	7
1.1.4.1. Dışa Dönüklük	8
1.1.4.2. Yumuşak Başlılık-Uyumluluk	8
1.1.4.3. Özdisiplin-Sorumluluk.....	9
1.1.4.4. Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik)	9
1.1.4.5. Deneyime (Gelişime) Açıklık	10
1.2. İZLENİM YÖNETİMİ	10
1.2.1. İzlenim Yönetimi Kavramı ve Tanımları.....	10
1.2.2. İzlenim Yönetim Süreci	13
1.2.2.1. İzlenimleri İnceleme	13
1.2.2.2. İzlenim Oluşturmaya GÜdülenme	14
1.2.2.3. İzlenim Oluşturma	15

1.2.3. İzlenim Yönetimi Taktikleri	16
1.2.3.1. Saldırgan ve Savunmacı İzlenim Yönetimi Taktikleri	17
1.2.3.1.1. Saldırgan İzlenim Yönetimi Taktikleri	17
1.2.3.1.2. Savunmacı İzlenim Yönetimi Taktikleri.....	19
1.2.3.2. Kişisel Odaklı, İş Odaklı ve Yönetici Odaklı İzlenim Yönetimi Taktikleri.....	20
1.2.3.2.1. Kişisel Odaklı İzlenim Yönetimi Taktikleri	20
1.2.3.2.2. İş Odaklı İzlenim Yönetimi Taktikleri.....	21
1.2.3.2.3. Yönetici Odaklı İzlenim Yönetimi Taktikleri.....	21
1.3. YETENEK.....	22
1.3.1. Yetenek Kavramı ve Tanımları.....	22
1.3.2.1. Yetenek ve Beceri İlişkisi	24
1.3.2.2. Yetenek ve Yetkinlik İlişkisi	25
1.3.2.4. Yetenek ve Performans İlişkisi	26
1.3.3. Yetenek Modelleri	26
1.3.3.1. Renzulli'nin Yetenek Modeli.....	26
1.3.3.2. Gagne'nin Yetenek Modeli.....	28
1.3.3.3. Sternberg'in Yetenek Modeli.....	29
1.3.4. Yetenek Sürecine Etki Eden Kavramlar	29
1.3.4.2. Kendini Gerçekleştirme	31
1.3.4.3. Algı	32
2. DUYGUSAL DENGESİZLİK VE İZLENİM YÖNETİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE ALGILANAN YETENEĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ	33
2.1. Araştırmanın Amacı.....	33
2.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları	33
2.3. Araştırmanın Yöntemi	34
2.3.1. Demografik Bilgi Formu	34
2.3.2. İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği.....	34
2.3.3. Algılanan Yetenek Ölçeği.....	35
2.3.4. Duygusal Dengesizlik Ölçeği	35
2.4. Araştırmanın Modeli.....	36
2.5. Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi ve Geliştirilen Hipotezler.....	36
3. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ	41
3.1. Araştırmanın Örneklemi	41

3.1.1. Örneklemin Genel Özellikleri.....	41
3.2. Araştırmada Yer Alan Ölçeklere Ait Keşfedici Faktör Analizi.....	42
3.3. Araştırmada Yer Alan Ölçeklere Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi	46
3.4. Araştırmada Yer Alan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri	47
3.5. Araştırma Verilerinin Normalliğinin Test Edilmesi	48
3.6. Korelasyon Analizi Sonuçları	49
3.7. Regresyon Analizi Sonuçları	50
4. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	54
KAYNAKÇA.....	56
EKLER.....	67
ETİK KURULU KARARI	71

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Ana Bilim Dalı: İşletme

Tez Türü: Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Halis DEMİR

Hazırlayan: Hacer DEMİR AKYÜZ

Yıl: 2022

Sayfa Sayısı: 71

ÖZET

DUYGUSAL DENGESİZLİK VE İZLENİM YÖNETİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE ALGILANAN YETENEĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Bu çalışma, duygusal dengesizlik ve izlenim yönetimi arasındaki ilişkide algılanan yeteneğin düzenleyici rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Kolayda örneklem yöntemi ile Rize ilinde bulunan Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü (ÇAYKUR) bünyesinde çalışan 256 bireye ulaşılmıştır. Anket yöntemi ile elde edilen veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda; duygusal dengesizliğin izlenim yönetimi üzerinde aynı yönde etkisi olduğu görülmektedir. Araştırmanın diğer hipotezi olan algılanan yeteneğin düzenleyici etkisi incelendiğinde, duygusal dengesizliğin izlenim yönetimi boyutlarından niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye boyutu üzerindeki etkisinde algılanan yeteneğin aynı yönde düzenleyici etkiye sahip olduğu görülmektedir. Yani, algılanan yeteneğin yüksek olduğu durumlarda duygusal dengesizliğin niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye üzerindeki etkisinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan duygusal dengesizliğin izlenim yönetimi boyutlarından işine sahip çıkmaya çalışma boyutu üzerindeki etkisinde algılanan yeteneğin herhangi bir düzenleyici etkisi bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Dengesizlik, İzlenim Yönetimi, Algılanan Yetenek, Kişilik

Recep Tayyip Erdoğan University Institute of Graduate Studies

Department: Operating

Thesis Type: Master Thesis

Supervisor: Prof. Dr. Halis DEMİR

Author: Hacer DEMİR AKYÜZ

Year: 2022

Pages: 71

ABSTRACT

THE MODERATING ROLE OF PERCEIVED COMPETENCE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN NEUROTICISM AND IMPRESSION MANAGEMENT

This study aims to examine the moderating role of perceived competence in the relationship between neuroticism and impression management. With the convenience sampling method, 256 individuals working within the General Directorate of Tea Enterprises (ÇAYKUR) in Rize were reached. The data obtained by the survey method were analyzed using the SPSS package program. Simple and multiple linear regression analyses were applied to test the research hypotheses. As a result of the study; it is seen that neuroticism affects impression management in the same direction. When the moderating role of perceived competence, which is the other hypothesis of the research, is examined, it is seen that moderating role of perceived competence is significant in the relationship between neuroticism and self-love by introducing the qualities of dimension from impression management. On the other hand, there was no moderating effect of perceived competence in the relationship between neuroticism and trying to take ownership of one's job of dimension from impression management.

Keywords: Neuroticism, İmpression Management, Perceived Competence, Personality

KISALTMALAR

APA	: American Psychiatric Association
ÇAYKUR	: Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü
DD	: Duygusal Dengesizlik
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
İSÇÇ	: İşine Sahip Çıkmaya Çalışma
İY	: İzlenim Yönetimi
KFA	: Keşfedici Faktör Analizi
KMO	: Kaiser Meyer Olkın
NTKS	: Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
TDK	: Türk Dil Kurumu
YET	: Yetenek

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Anket Katılımcılarına İlişkin Bulgular	42
Tablo 2. Algılanan Yeteneğe ilişkin Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Barlett Testi ..	43
Tablo 3. Algılanan Yeteneğe İlişkin Faktör Sayıları ve Toplam Açıklanan Varyansları	43
Tablo 4. Algılanan Yeteneğe İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	43
Tablo 5. İzlenim Yönetimine ilişkin Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Barlett Testi ..	44
Tablo 6. İzlenim Yönetimi İlişkin Faktör Sayıları ve Toplam Açıklanan Varyansları	44
Tablo 7. İzlenim Yönetimine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	45
Tablo 8. Duygusal Dengesizliğe İlişkin Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Barlett Testi	45
Tablo 9. Duygusal Dengesizliğe İlişkin Faktör Sayıları ve Toplam Açıklanan Varyansları	46
Tablo 10. Duygusal Dengesizliğe İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	46
Tablo 11. Uyum İndeksleri	47
Tablo 12. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizine Ait Bulgular ..	48
Tablo 13. Araştırma Verilerinin Normallik Testi	48
Tablo 14. Pearson Korelasyon Katsayısı Yorum Tablosu	49
Tablo 15. Pearson Korelasyon Katsayıları	49
Tablo 16. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi	50
Tablo 17. Duygusal Dengesizlik, Algılanan Yetenek ve İzlenim Yönetimi Arasındaki Düzenleyici Analiz Sonuçları	51

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İzlenim Yönetimi Tanımları	12
Şekil 2. Renzulli'nin Yetenek Modeli	27
Şekil 3. Gagne'nin Yetenek Modeli	28
Şekil 4. İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeğinin Boyutları ve Madde Numaraları	35
Şekil 5. Araştırmanın Kavramsal Modeli	36
Şekil 6. Algılanan Yetenek ve Duygusal Dengesizliğin İzlenim Yönetimi Üzerindeki Etkisi	52



GİRİŞ

İnsanlar günlük yaşantısını devam ettirirken çevresiyle etkileşim içerisine girmektedirler. Bu etkileşim esnasında bireyler hem karşı taraf hakkında izlenim gerçekleştirmekte hem de izlenim oluşturmaktadır. Oluşan bu izlenim günlük ilişkilerin gelişmesinde belirleyici etkindir.

İzlenim yönetimi, kişiyi veya grupların kendileriyle ilgili sahip oldukları algıyı ve değeri geliştirerek etkilemeye çalışan, kendi kendini yöneten bir davranış olarak tanımlanmaktadır (Bolino vd., 2006: 281). Aynı zamanda sosyal etkileşimlerin seyrini kontrol etmek için etkili bir araç olarak kullanılmaktadır (O'Callaghan ve Doyle, 2001: 460). Bireyler (aktörler), izlenim yönetimini bir rehber olarak kullanarak, en çok arzu edilen izlenimi yaratacağını düşündükleri davranışları seçmektedirler. Bir oyuncunun sunumundaki başarısı, oyuncunun yeteneği izleyicinin durum tanımına uygun olarak algılanma derecesinden etkilenmektedir. Uyum yüksek olduğunda, aktörün istenen izlenimi yaratması ve olumlu bir tepkiyi ortaya çıkarması daha olası sonuçlar verirken durum tersine olduğu zaman seyirci, oyuncunun sunumunu uygunsuz olarak algıladığında, olumsuz izlenimler ve istenmeyen izleyici tepkileri daha olası sonuçlar vermektedir (Gardner ve Martinko, 1988: 324).

Goffman (1959), bireylerin başkalarının kendileri hakkında ne düşündüğünü kontrol etmek için bir motivasyona sahip olduklarını teorileştirmiştir ve izlenim yönetimini sahnedeki bir aktörün çalışmalarına benzetmektedir. Bu aşamada aktör, etkileşim sırasında diğerlerinden (izleyicilerden) bir yanıt almak için performans sergilemektedir. Birey ve seyirci arasında var olan bu karşılıklılık birey performansını gerçekleştirirken, izleyicinin bu performansa inanmasıyla birlikte gerçekleşmektedir. Bu aşamada kullanılan taktikler bu performansların daha iyi değerlendirilmesine yol açmaktadır (Kacmar ve Tucker, 2014: 4). Aynı zamanda bireylerin iyi performans gösterebilmesi için gereken yetenekler farklılık gösterdiğinden, bireyler izlenim yönetimi kullanımını yeteneklerine göre değiştirmektedir (McFarland vd., 2005: 952). İzlenim yönetimi üzerine daha önce yapılan araştırmalar, izlenim yönetimi taktiklerinin daha iyi bir performans değerlemesine yol açtığını (Zivnuska, vd. 2004; Bolino vd., 2006; Brower vd., 2015; Ren vd., 2015) ve düşük performansı ve algılanan yetenek yokluğunu telafi etmenin bir aracı olarak (Abbas vd., 2019) kişiler tarafından kullanıldığını göstermektedir (Drory ve Zaidman, 2006).

Geleneksel olarak kişilik-performans ilişkisi üzerine bir araştırma, kişisel özelliklerdeki kişi farklılıkları temelinde, iş performansındaki kişi farklılıklarını tahmin etme üzerine kuruludur (Sosnowska vd., 2020: 495). Bu geleneksel akım, kişiliğin beş faktör modeline bağlı olarak kişilik özellikleri ve performans türleri arasındaki ilişkilerde, duygusal dengesizliği ve sorumluluğu genel performans türlerinin en iyi tahmincisi olarak göstermektedir (Barrick ve Mount, 2005). Bu çalışmalar kişilik özelliklerinin iş performansını tahmin ettiğini göstermesine karşılık, ortalama olarak insanların sadece nasıl davrandığına, hissettiğine ve düşündüğüne bakmanın oldukça sınırlı olacağını ileri süren bir grup araştırmacı ise, dikkatin, bu özelliklerin anlık tepkimelerine verilmesi gerektiğini de ileri sürmektedirler (Sosnowska vd., 2020: 495). Bu grup içindeki araştırmacılar, özellik nerotizmin (trait neuroticism), genel iş performansının en iyi tahmincilerinden biri olarak bulgularken, ayrıca, kişiler içinde de duygu nerotizmin (state neuroticism) görev performansının anlık seviyelerini tahmin etmede işe yaradığını bulgulamışlardır (aktaran, Sosnowska vd., 2020: 497).

Benlik düzenleme, bir ideal durum ile kişinin mevcut durumunu mukayese etmeyi ve eğer açıklık varsa, açıklığı azaltmak için bilişsel ve davranışsal olarak uyum sağlamayı içeren bir yaklaşımdır. Böyle süreçler, benlik üzerine odaklanan dikkat ve benlik kontrol uygulamalarını içerir ki, bu durum psikologların ego tükenmesi olarak isimlendirdikleri bir süreçtir ve enerji tüketir (Rothbard, 2001: 659). Benlik düzenleme temelde, benliğin tepkimelerini değiştirme kabiliyetidir. Benlik sunumu ise, diğerleri üzerinde arzulanan bir izlenim bırakmak için tasarımılanan davranışlardan oluşur. İnsanlar benliğin niyet edilen imajını taşımak için çaba göstererek davranışlarını planlamak ve değiştirmek zorunda kaldığında, benlik sunumundaki başarı ağırlıklı olarak etkili benlik düzenlemeye bağlı olacaktır (Vohs vd., 2005: 634). Burada temel fikir, çaba gerektiren benlik sunumlarının, benliğin kaynaklarını tüketmesidir. O zaman benlik düzenleme kaynakları tükendiğinde insanların sosyal arzulanabilir bir şekilde kendilerini sunmada daha az etkili olmaları gerekir (Vohs vd., 2005: 632).

Benlik artırımı ya da yükseltimi evrensel bir insan güdüsüdür ve bütün kültürlerde, kişiler, kendi imajlarını artırmak için güdülenirler (Abbas vd., 2019: 668). Bu bağlamda, bu çalışmada, beş büyük kişilik özelliklerinden biri olan ve anlık tepkimeleri en iyi yansıtıcısı olabilecek duygusal dengesizliğin, izlenim yönetimi

taktiklerinin bir öncülü olabileceği ileri sürülmektedir. Kaygı ve aşırı endişe, kötümserlik, düşük güven ve olaylara, insanlara ve olgulara karşı negatif hisler besleme gibi özellikleri taşıyan duygusal dengesizliğe sahip insanların, olgu ve olaylar üzerine negatif hisler hissetme eğilimi taşıdıklarından ve işlerine karşı negatif ya da düşük pozitif tutumlara sahip olmaları olası olduğundan (Zadeh vd., 2013) ve özellikle de bir yere tutunma kaygıları yüksek olduğundan ki bu yüksek bağlanma-üyelik ihtiyacını yansıtır ki (Uziel ve Baumeister, 2012: 385) bu insanların, hedef kişi üzerinde lehte algılanacak bir benlik imajı yaratmaya girişebileceklerine inanılmaktadır. Bununla birlikte algılanan yeteneğin bu ilişki üzerinde düzenleyici rolü olabileceği ileri sürülmektedir.

Yapılan literatür taraması sonucunda duygusal dengesizlik ve izlenim yönetimi arasındaki ilişki olgusal çalışmalarla bilinmektedir. Algılanan yeteneğin bu ilişkiyi düzenleyeceği iddia edilen bu çalışmada amaç, izlenim yönetimi ve duygusal dengesizlik arasındaki ilişkiyi analiz etmek ve algılanan yetenek tarafından bu ilişkinin nasıl düzenleneceğini incelemektir. Bu doğrultuda oluşturulan model ve hipotezlerin test edilmesiyle birlikte algılanan yeteneğin, duygusal dengesizlik ve izlenim yönetimi arasındaki ilişkiyi ne zaman ve nasıl değişime uğrattığının olgusal olarak bilinmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmanın amacına yönelik, araştırma içerisine üretim fabrikalarında çalışanlar dahil edilerek, nicel araştırma yöntemi ile anket tekniği uygulanmıştır.

Dört bölümden oluşan araştırmanın, birinci bölümde literatür taraması yapılarak, duygusal dengesizliğin ana başlığı olan kişilik kavramından ve beş faktör kişilik boyutlarından bahsedilerek sırasıyla izlenim yönetimi kavramları ve boyutları, yetenek kavramı ana hatlarıyla açıklanmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde araştırmanın amacı, kapsamı ve sınırları, yöntemi ve geliştirilen hipotezlere değinilmiştir. Üçüncü bölümde ise yapılmış olan yazın taraması ışığında araştırmanın hipotezleri test edilerek, araştırmanın verileri analiz edilmiş ve araştırma bulguları değerlendirilmiştir. Araştırma sonuç ve öneriler ile son bulmaktadır.

1. ÇALIŞMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. Kişilik

1.1.1. Kişilik Kavramı ve Tanımları

Kişilik, bireylerin birbirinden farklı olduğu yolların sistematik bir açıklamasını sağlamakla ilgilenen psikoloji dalı olarak nitelendirilmektedir (Wiggins, 1979: 395). Psikologların ortak bir fikirde olduğu, kişilik tanımının olmamasıyla birlikte kişilik “bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi” olarak tanımlanmaktadır (Cüceloğlu, 2008: 404). Diğer bir ifadeyle “bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet” olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2019). Mayer ise kişiliği, organize olan, gelişen ve kişinin eylemleriyle ifade edilen bir parça sistemi olarak tanımlamaktadır (Mayer, 2007: 1).

Allport (1937) elliden fazla kişilik tanımı toplamasıyla birlikte kelimenin aslının Latince “persona” kelimesinden geldiğini aynı zamanda Roma tiyatrosuyla ilintili olduğunu belirtmektedir (Türkel, 1992: 27). Sebebi ise Klasik Roma tiyatrosunda oyuncuların, sergiledikleri oyunlara uygun maskeler kullanarak, üzerine düşen rolleri bu maskeler yardımıyla seyirciye karşı canlandırmalarıdır (Eroğlu, 2004: 157). Bu nedenle kişiler arası farklılıkların ve kişinin karakteristik özelliklerinin anlatıldığı bu maskelere “persona” adının verildiği öne sürülmektedir (Türkel, 1992: 27).

Allport kişiliği; “bireyin çevresine özgün ve farklı biçimde uyumunu belirleyen psiko-fiziksel sistemlerin dinamik bir bütünleşmesi” olarak ele alırken (Güney, 2016: 185), bu kavramı benzer bir şekilde tanımlayan Eren (2015: 83) ise kişiliği iki şekilde ele almaktadır. Bunlardan birincisi “bireyin kendi açısından, fizyolojik ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisi”, ikincisi ise “bireyin başkaları açısından kişiliği, onun toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olması” olarak tanımlamaktadır.

Diğer bir ifadeyle kişilik, zamanın insanlara getirdiği biyolojik ve sosyal özelliklerin bu zaman aralığında da sürekliliğini koruduğu, düşünce, duygular ve eylemlerdeki yansıması olan farklılıkları ve ortaklıkları belirleyen eğilim ve karakter olarak tanımlanmaktadır (Demirci vd., 2007: 20). Davranışsal açıdan yapılan kişilik tanımı ise; “belirli bir ferdin zihinsel, bedensel ve ruhsal özelliklerinde görülen dışavurumları” olarak ifade edilmektedir (Eroğlu, 2004: 158). Daha genel bir ifadeyle

kişilik, fertlerin davranışlarını belirlemede etkin rol oynayan ve nispeten sabit özelliklerin bütününe kapsayan kavram olarak tanımlanmaktadır (Horzum vd., 2007: 399).

Kişilik, insanların benzersizliği fikrini de içerebilmektedir. İnsanlar arasında benzerlikler görülebilmesiyle birlikte her birini diğerinden ayıran nitelikler mevcuttur. Bu nedenle kişilik, farklı durumlarda davranışı etkileyen, yanıt olarak değişebilen kalıcı ve benzersiz özellikler kümesi olarak da tanımlanmaktadır (Schultz ve Schultz, 2017: 6). Tanımdan da anlaşıldığı gibi kişiliğin, bir insanı diğer insanlardan farklılaştıran özellikler bütünü olarak, insan yaşantısının tamamı üzerinde etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bireylerin aynı olaylara farklı bakış açıları sunmalarının ve farklı çözümler üretmelerinin ana nedenlerinden birinin, kişilik özelliklerinden kaynaklı olduğu söylenebilir (Erkuş ve Tabak, 2009: 216).

Kişiliğin kabul gören net bir tanımı olmadığı gibi (Yelboğa, 2006: 198) davranış bilimcilerin ve psikologların üzerinde anlaşılabildikleri tek bir tanım olmadığı belirtilmektedir. Bu açıklamalar ışığında, kişinin bireysel bir varlık olması ve bu bireyselliği kazanmış olmasına dair bütün özellikler bireyin kişiliğini oluşturmaktadır (Güney, 2016: 185).

1.1.2. Kişiliğin Özellikleri

Kişilik özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Eren, 2015: 84-85); (Güney, 2016: 188).

- Kişilik, doğuştan gelmekte ve yaşam boyu edinilen eğilimlerin bütününden oluşmaktadır.
- Kişilik, edinilen eğilimlerin düzenlemesidir. Böylelikle eğilimlerin oluşturduğu bir yapı söz konusudur.
- Bir insanı diğer bir insandan ayıran farklılıklar, kişisel özellikler mevcuttur.
- Kişi, sosyal uyum içerisinde çevresel koşullara bağlı olarak farklı tutum ve davranışlar sergilemektedir. Bu nedenle kişilik, bireylerin eğilimlerini bulundukları çevreye uydurması olarak nitelendirilmektedir.
- Bireyin kişilik özelliklerinin doğuştan kazanılmasıyla elde edilmiş bir tek karakteri mevcuttur ve karakter kişilik için vazgeçilmezdir.

- Kişilik, davranışların tamamından oluştuğu gibi davranışları kontrol etmekte ve yön vermektedir.
- Kişilik, bireyin dengesini oluşturduğu bir bütün olarak nitelenmektedir.

Sıralanan bu özelliklerin tamamı bireyin, tutarlı ve yapılaşmış olarak kabul edilen kişiliğini oluşturmasıyla birlikte, bu kişiliği sayesinde bireyin toplumda kendine yer edinmesine ve sosyal yaşantısını sürdürmesine olanak sağlamaktadır (Cüceloğlu, 2008: 405).

1.1.3. Kişilik ile İlgili Kavramlar

Kişilik, oldukça fazla özelliğin meydana getirdiği karmaşık bir bütün olarak nitelendirilmektedir. Fakat temelde birleşmiş olan ve bir araya gelen bütün bu özellikler, esas olarak üç ana bölümden meydana gelmektedir. Bu bölümler karakter, mizaç ve yetenekten oluşmaktadır (Eroğlu, 2004: 169).

1.1.3.1. Karakter

Karakter, bireylerin kişiliğinde doğuştan mevcut olan çevrenin de etkisi ile meydana gelen eğilimlerin tamamı olarak tanımlanmaktadır (Eren, 2015: 84). Kişilik bireylerin kendine özgün olan özellikleri toplayan bir bütün olarak nitelendirilirken, kişiliğin ahlaki değerlere bağlanması ve sabit bir davranış sergileme hali içerisinde toplanması karakter olarak nitelendirilmektedir (Güney, 2016: 193).

Kişiliğin sosyal ve ahlaki özelliklerini ifade eden karakter, bireyin davranışlarını, sosyal değerler sistemine ve ahlak kurallarına uygun bir şekilde hareket etmesini sağlamaktadır ve sonucunda birey için “karakterli” ifadesi kullanılırken aksi davranışları sergileyen, toplumun değerlerine uymayan bireyler için “karaktersiz” ifadesi kullanılmaktadır (Eroğlu, 2004: 169). Allport karakteri, bireyin yaşamış olduğu çevre içerisinde geçerli olan değer yargıları ve ahlak kurallarını kullanım yönetimi olarak tanımlarken, Bruyer ise karakteri, bireyin yaşamış olduğu toplumda geçerli kılınan ahlak kuralları karşısında meydana gelen ruhsal özelliklerin tamamı olarak tanımlamaktadır (Güney, 2016: 194).

1.1.3.2. Mizaç

Mizaç, TDK'da “huy, yaradılış, tabiat” olarak tanımlamaktadır (TDK, 2009). Mizaç, karakter gibi kişiliğin tamamını değil fakat bir kısmını oluşturmasıyla birlikte kalıtsal bir özellik taşıyarak, devamlılık göstermektedir. Bu nedenle mizacın, kişiye ait temel ve ayırt edici özellikler olarak ifade edildiği söylenebilir (Güney, 2016: 196). Duyguların bireyde çabuk uyanıp uyanmaması, süreklilik arz edip etmemesi, duygunun derinden hissedilip hissedilmemesi gibi nitelikler mizaç kavramına karşılık gelmektedir. Kısacası mizaç, kişilerin duygusal denge durumlarını anlatmaktadır (Eroğlu, 2004: 170).

1.1.3.3. Yetenek

Yetenek, bir kişinin kendine özgü becerileri, bilgisi, deneyimi, zekâsı, muhakemesi, tutumu, karakteri ve güdülerinin toplamı olarak ifade edilmektedir (Dresselhaus, 2010: 19). Yetenek kavramı iki öğeye ayrılmaktadır. Bireyin belirli ilişkileri kavrayabilmesi ve analiz edebilmesi, çözümleyebilmesiyle birlikte sonuca varabilmesi zihinsel yetenek olarak nitelendirilirken, bireylerin duyu organları ile belirlenen olguları gerçekleştirebilmesi bedensel yetenek olarak nitelendirilmektedir (Eroğlu, 2004: 170). Bununla birlikte yeteneğin; eğitimle, tecrübeyle ve çalışmayla elde edilebilen zihinsel ve bedensel bir güç olduğu belirtilmektedir (Güney, 2016: 198).

1.1.4. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Boyutları

Beş faktör kişilik modeli ilk olarak 1884 yılında Galton'un kişilikle ilgili terimlerin sayısını dikkate almasıyla başlamaktadır. Galton'un kişilik terimleri arasındaki ilişkilere ilişkin olan öngörüsüyle başlayan bu süreç 1936 yılında Allport ve Odbert ile devam etmiş daha sonrasında 1967 yılında Norman'ın çalışmalarıyla ilerleme kaydetmiştir (Goldberg, 1990: 1216). Devam eden çalışmaların sürecinde Tupes ve Christal 1961 yılında ilk olarak kişilik özelliklerinin beş faktörlü modelini keşfettiklerini duyurmuşlar ve bunların dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiliklik ve kültür olduklarını belirtmişlerdir. Oluşturulan beş faktörlü bu model 1963 yılında bu bulguların önemini ilk anlayan ve onu tekrarlayan Norman tarafından tanımlanmıştır (McCrae ve Costa: 1985: 710). Norman tarafından tekrarlanan bu beş faktör, “yeterli bir kişilik sınırlandırması”nın temelini oluşturmaktadır. Aynı zamanda

Norman'nın kültür faktörü McCrae ve Costa tarafından 1987 yılında deneyime açıklık olarak değiştirilmiş ve bu kavramın daha iyi yorumlandığı belirtilmiştir (McCrae ve Costa, 1987: 81-82).

1.1.4.1. Dışa Dönüklük

Kişinin psikolojik durumu veya kişiliği, kişinin dünyayı algılama ve yorumlama biçimini etkilemekte ve bunun sonucunda da kişinin performansını etkilemektedir. Carl Jung kişilerin bilişsel tarzlarını tanımlamak için üç boyut kullanmakta ve “kişiler hayata nasıl yaklaşır, dünyanın farkına varma biçimleri nasıldır, dünya hakkında sonuca ulaşma yolları nelerdir” şeklinde değerlendirmelerde bulunmaktadır. Boyutlarının ilkinde dışa dönük kişilerin çevrelerindeki dünyaya odaklandıklarını, içe dönükler kişilerin ise fikirlerin iç dünyasına odaklandıklarını belirtmektedir (McClure ve Werther, 1993: 40).

Dışa dönüklük boyutunun bir ucunda aşırı dışa dönükler yer alırken, bir ucunda aşırı içe dönükler yer almaktadır. Sosyallik, baskınlık, hırs, olumlu duygusallık ve heyecan arama dışa dönüklük ile oluşmaktadır (Barrick vd., 2001: 11). Diğer bir deyişle dışa dönüklük sosyallik, aktivite, neşe ve zevk gibi olumlu duyguları deneyimleme eğilimi de dahil olmak üzere geniş bir özellik grubunun altında yer alan boyut olarak nitelendirilmektedir (Costa ve McCrae, 1992: 5). John ve Srivastava'ya (1999: 60) göre dışa dönük bireylerin girişken (sosyal), kendine güvenen, enerjik, maceracı, hevesli (olumlu duygular) ve samimi (sıcak kanlı) gibi özelliklere sahip olduklarını belirtmektedirler.

1.1.4.2. Yumuşak Başlılık-Uyumluluk

Uyumluluk, kişilerarası davranışın bir boyutu olarak nitelendirilmektedir. Bu boyutla ilgili kişilik özellikleri arasında nazik, esnek, güvenilir, iyi huylu, işbirlikçi, bağışlayıcı, yumuşak kalpli ve hoşgörülü olma yer almaktadır (Barrick ve Mount, 1991: 4). Costa vd.'nin (1986: 641) ise benzer bir şekilde ifade etmesinin yanı sıra kişilik özellikleri içerisinde açık sözlülüğü de eklediği görülmektedir. Bunlara ek olarak bu özelliği taşıyan bireylerin eleştirel olmadıkları fakat şüpheci oldukları da belirtilmektedir (McCrae ve John, 1992: 178).

Yüksek uyumluluğa sahip kişiler güvenilir, sempatik ve işbirlikçi olurken düşük uyumluluğa sahip kişilerin alaycı, duygusuz ve inatçı olarak tanımlanmaktadır (Costa ve McCrae, 1992: 6). Aynı zamanda uyumlu kişiler rekabetten çok iş birliği

için çabalamakta ve birlik için gösterdikleri çaba ile bilişsel motivasyonlara sahip oldukları görülmektedir (Barrick vd., 2002: 44). Düşük uyuma sahip olan bireylerin düşmanlık deneyimleme ve ifade etme eğiliminde olmalarının yanı sıra bu kişiler başkalarıyla rekabet etmekte ve acımasız olarak tanımlanmaktadırlar (Bono vd., 2002: 318).

1.1.4.3. Özdisiplin-Sorumluluk

Sorumluluk, kişilerin ne derece görev bilincine sahip olduklarını, ne derece düzenli ve güvenilir olduklarını gösteren boyut olarak tanımlanmaktadır. Yüksek derecede sorumluluğa sahip olan kişiler; plan dahilinde hareket etmekle birlikte görev ve sorumluluklarını yerine getiren, güvenilir insanlar olarak nitelendirilmektedir (Schmitt vd., 2007: 177). Diğer bir ifadeyle sorumluluğun güvenilirliği yansıttığı düşünülmekte ve bu insanların dikkatli, eksiksiz, düzenli, organize olabilen ve planlı hareket edebilen bireyler oldukları belirtilmektedir. Bu özelliklere ek olarak; çalışkan, başarı odaklı ve azimli insanlar oldukları tespit edilmiştir (Barrick ve Mount, 1991: 4).

Sorumluluk boyutu içerisinde; müzakere edebilen, yetkin, verimli ve görev sahibi bireyler yer almaktadır. Aynı zamanda başarı elde etmek için yüksek çaba sarf eden bireyler oldukları da belirtilmektedir (John ve Srivastava, 1999: 60). Bu kişilik özelliklerine yüksek derecede sahip olan bireyler organize olabilen, güvenilir, çalışkan, özdisiplin sahibi, dakik, titiz, düzenli, hırslı ve azimli olarak nitelendirilirken, düşük dereceye sahip olan bireyler ise amaçsız, güvenilmez, tembel, dikkatsiz, gevşek, ihmalkâr, zayıf iradeli ve hedonist olarak nitelendirilmektedir (Costa vd., 1986: 641).

1.1.4.4. Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik)

Bu boyut bireyin psikolojik sıkıntı yaşama eğilimini temsil etmektedir (Costa ve McCrae, 1992: 5). Nevrotiklik; kişinin endişeli, depresif, sinirli olma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Schmitt vd., 2007: 177). Diğer bir ifadeyle korku, üzüntü, öfke ve suçluluk gibi olumsuz duyguları yaşama eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Bono vd., 2002: 320). Aynı zamanda bu boyut içerisinde; anksiyetesi olan, öfkeli, depresyon eğilimine sahip, utangaç, karamsar ve kendine güveni olmayan bireyler yer almaktadır (John ve Srivastava, 1999: 60).

Nevrotiklik derecesi yüksek olan bireyler endişeli, gergin, duygusal, güvensiz ve yetersiz olarak nitelendirilirken, nevrotiklik derecesi düşük olan bireyler ise sakin,

rahat, duygusuz, dayanıklı, güvenli ve kendinden memnun olarak nitelendirilmektedir (Costa vd., 1986: 641). Ayrıca nevroitiklik derecesi yüksek olan bireyler bağımlı oldukları şeyleri bırakma konusunda diğer bireylere nazaran daha fazla sıkıntı çekmektedirler, çünkü nevroitiklik derecesi yüksek olan bireyler için yoksunluğun yarattığı sıkıntı daha güçlüdür. Bununla birlikte kendilerini suçlama gibi irrasyonel inançları da benimseyebilirler, çünkü bu inançlar yaşadıkları olumsuz duygularla bilişsel olarak tutarlıdır. Bu nedenle nevroitiklik sadece olumsuz duygulanımları değil, aynı zamanda duygusal sıkıntıya eşlik eden rahatsız edici düşünceleri ve davranışları da içermektedir (McCrae ve Costa, 1987: 87).

1.1.4.5. Deneyime (Gelişime) Açıklık

Deneyime açıklık, araştırmacıların üzerinde en az fikir birliğine vardıkları boyut olarak kabul edilmiş ve kimi araştırmacılar tarafından zekâ, kimi araştırmacılar tarafından kültür, kimi araştırmacılar tarafından da deneyime açıklık, olarak adlandırılmıştır (Somer vd., 2002: 23). Literatüre bakıldığında zaman bu boyutun özgün, yaratıcı, geniş ilgi alanları ve cüretkârlıkla karakterize edildiği görülmektedir (McCrae ve Costa, 1987: 88). Bu boyuta sahip bireylerin hayal güçleri oldukça kuvvetlidir, içe dönük bireyler olmakla birlikte, yaratıcıdırlar (Schmitt vd., 2007: 177). Aynı zamanda bu özellikleri taşıyan kişiler; meraklı, hayal gücü gelişmiş, sanata yatkın, geniş ilgi alanlarına sahip heyecanlı bireyler olarak nitelendirilmektedir (John ve Srivastava, 1999: 60). Deneyime açıklık derecesi yüksek olan bireyler meraklı, geniş ilgi alanları, yaratıcı, özgün, hayalperest, geleneksel olmayan olarak nitelendirilmekte, deneyime açıklık derecesi düşük olan bireyler ise geleneksel, gerçekçi, dar ilgi alanları, sanatsal ve analitik olmayan olarak nitelendirilmektedir (Costa vd., 1986: 641).

1.2. İzlenim Yönetimi

1.2.1. İzlenim Yönetimi Kavramı ve Tanımları

İzlenim yönetimi, benlik sunumunda insanların olumlu yönlerini ortaya çıkarmak için birbirlerini etkiledikleri yöntemlerin tamamını oluşturmaktadır (Cüre, 2019: 3). Diğer bir deyişle kişiler, çevresindeki insanlarla iletişim halindeyken etkileşimde bulunmaktadır. Bu etkileşimler sonucunda karşısındaki insanlar hakkında farklı izlenimler edinirken aynı zamanda kendisiyle ilgili izlenim bırakmaktadırlar (Doğan ve Kılıç, 2009: 53).

Singh ve Vinnicombe (2001: 184) ise izlenim yönetimini; bireylerin, kendi imajları hakkında başkalarının algılarını etkilemeye çalıştıkları süreç olarak aktarmaktadır. Aynı zamanda farklı roller aracılığıyla yaptığı sosyal kimlik inşası üzerine çalışmaları neticesinde kendini sunma davranışlarının genellikle başkalarının benlik görüşlerini kontrol etmek amacıyla kullanıldığını ortaya koyan Goffman'ın, bu alanın öncülerinden olduğunu belirtmektedirler. Diğer bir ifadeyle Sosyolog olan Erving Goffman (1959) "The Presentation of Self Everyday Life (Gündelik Yaşamda Benlik Sunumu)" adlı eseriyle izlenim yönetiminin temellerini oluşturmaktadır (Demir, 2002: 11). Goffman'a göre örgütsel ve toplumsal yaşam bir tiyatroya benzetilmektedir. Birliktelik ve yüz yüze etkileşim üzerine odaklanan Goffman, drama-tiyatro benzetmesini kullanarak insanların etkileşimde bulundukları davranışlarını betimlemeye çalışmıştır (Erbaş, 1993: 203).

1960'lı yıllara gelindiğinde ise izlenim yönetimi kişinin otorite konumunda olan bir kişiyi etkilemek için bilgiyi kontrol etmeye çalışmasına neden olan psikolojik bir etki olarak tanımlanmaktadır. Bu durumun ilk örneği olan Hawthorne deneyleri bu tanıımı desteklemektedir (Chin, 2006:11).

1980'lerden sonra ise bu kavramın sosyal psikoloji alanındaki faaliyetlere dayanılarak örgütsel araştırmalarda da kullanılabileceği tespit edilmiştir. Böylelikle izlenim yönetiminin örgütsel yönden önemi artmış ve bu kavram birçok araştırmacı tarafından incelenmiştir (Bozkurt Yıldırım, 2019: 14). Literatüre bakıldığı zaman yukarıda verilen tanımlar dışında da birçok araştırmacı tarafından farklı tanımlar yapıldığı görülmektedir.

Tanımlara bakıldığı zaman izlenim yönetiminin sadece; başlarını kendisiyle ilgili alanlarda etkilemek isteyen ve olumlu intiba bırakmaya çalışan insanlar tarafından değil, mevcutta bulunan olumsuz imajlarını düzeltmek isteyen insanlar tarafından da kullanılabilen taktikler olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bununla beraber, diğer insanlara tesir etmek için belirli bir imaj oluşturma, davranışlarını yönlendirme ve denetlemeye yönelik sosyal bir etkileşim süreci olduğu anlaşılmaktadır (Bozkurt Yıldırım, 2019: 11). Literatürde geçen bazı tanımlar Şekil 1'de gösterilmektedir.

Erving Goffman’a (1959) göre, insanların kendisiyle ilgili algıları etkilemek amacı ile göstermiş olduğu davranışlardır.
Gergen ve Wishnov’a (1965) göre, insanların kendisiyle ilgili “seçilmiş” ve “olumlu” bilgileri seyircilere yansıtması sürecidir.
Schneider’e (1981) göre, insanların kendisi hakkındaki algılara tesir etmek ve kontrol etmeye yönelik davranışlarıdır.
Gerstein, Ginter ve Graziano’ya (1984) göre, insanların varsaydıkları ya da gerçek sosyal etkileşimlerdeki imajının denetlenmesine yönelik stratejik girişimleridir.
Leary ve Kowalski’ye (1990) göre, insanların diğer insanlar üzerindeki izlenimlerini denetlemek için belirli bir imajı bilinçli veya bilinçsiz olarak yönlendirme ve denetleme girişimidir.
Kacmar ve Carlson’a (1994) göre, insanların diğer insanların kendisine ilişkin intibalarını denetleme sürecidir.
Wayne ve Liden’a (1995) göre, insanların kişilerarası ve örgütsel etkileşimlerde başarılı olabilmesi için sahip olduğu en iyi adımı atması ve diğer insanlar tarafından algılanma biçimini en olumlu istikamette etkileme çabasıdır.
Bozeman ve Kacmar’a (1997) göre, insanların kendisine yönelik tutum ve algılarını yönetme davranışlarıdır.
Bolino ve Turnley’e (1999) göre, insanların başka insanlara aktarılan bilgilerin denetimini sağlayarak, onların davranış ve algılarına tesir etmeye yönelik girişimleridir.
Rosenfeld vd., (2002) göre, insanların istediği imajı ve kimliği oluşturmada, çevresine sunduğu bilginin denetimini sağlayan amaç odaklı bir faaliyettir.
Rozell ve Gundersen’a (2003) göre, insanların sahip oldukları faziletleri vurgulama, aynı zamanda eksikliklerini minimuma indirme davranışlarıdır.
Lopes ve Fletcher’e (2004) göre, insanların motivasyon, davranış ve ahlaka yönelik olumlu intiba oluşturmak için gerçekleştirdiği girişimlerdir.
Roberts’a (2005) göre, örgütsel politikaları öğrenme, çalışma arkadaşları arasındaki arbedeleri engelleme, daha iyi iş ilişkileri kurma ve daha iyi bir örgütsel iklim oluşturma gibi konularda sosyal rekabetin yeni bir şeklidir.
Bolino vd. (2008) göre, insanlar diğerlerinin onlara karşı bakışlarındaki olumlu olan imajını artırmak, olumsuz olan imajını ise kamufle etmek için sergilediği davranışların tamamıdır.

Şekil 1. İzlenim Yönetimi Tanımları

Kaynak: Bozkurt Yıldırım, 2019: 11

Özetleyecek olursak literatürde aynı veya farklı noktalara temas eden birçok izlenim yönetimi tanımı mevcuttur. Bu tanımların bir kısmı izlenimleri yönetmeye güdüleyen etkenler ile ilgilenirken bir kısmı ise izleme, etki, yönlendirme ve kontrol ile yakından ilgilenmektedir. İzlenim yönetiminin tanımlanması konusunda literatürde en fazla tartışmaya neden olan konulardan biri de bu davranışların kökleşmiş davranışlar olup alışkanlıkla sergilendiği ya da bireyin belirli durumlarda belirli rolleri yerine getirdiği konusundaki karşıt görüşlerdir (Akgün, 2009: 13).

1.2.2. İzlenim Yönetim Süreci

İzlenim yönetimi süreci üç ana bölümden meydana gelmektedir. Bunlar izlenimleri inceleme ile başlayıp, izlenim oluşturmaya güdülenme ile devam ederek, izlenim oluşturma ile sonlanmaktadır.

1.2.2.1. İzlenimleri İnceleme

İzlenim yönetiminin ilk aşaması olan izlenimleri incelemede kişiler, izlenimlerini yönetmeye başlamadan önce diğer kişilerin kendisi hakkında oluşturmuş olduğu algı ve değerlendirmeleri incelemektedir (Özdemir, 2006: 34). Bu süreç kişinin, içinde bulunduğu hâl ve sahip olduğu benlik özellikleri doğrultusunda, diğer kişiler üzerinde bıraktığı izlenimlerinin farkına varmasıyla başlar, başlayan bu farkındalık süreci ise kişilerden aldığı geri bildirimleri değerlendirmesiyle devam etmektedir (Akgün, 2009: 26). Kendi kendini değerlendirme süreci kişinin davranışlarını düzeltmesi ve kendini geliştirmesi açısından en önemli etken olarak görülmektedir (Wayment ve Taylor, 1995: 731).

Leary'e (1996) göre izlenim inceleme dört aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Tatar, 2006: 18-19);

- *İzlenime Kayıtsızlık*: Bu seviyede birey kendisi hakkında diğer insanlar tarafından oluşturulan izlenimlere kayıtsızdır. Bireyin, başkalarının kendisi hakkındaki duygu ve düşüncelerine kayıtsız ve ilgisiz olması anormal bir durumdur. Bu durum çoğunlukla, kişinin psikolojik durumundan kaynaklanır. Ayrıca fazla miktarda alkol veya uyuşturucu madde almış olanlarda da bu şekilde bir ilgisizlik görülür.
- *İzlenimlerin Farkında Olmaksızın Taranması*: Bireyin kendisi hakkında oluşan izlenimi bilinçsiz izleme sürecidir. Bireyin asıl ilgi ve dikkati başka bir konuya odaklanmışken, çevreden gelen uyarıcıları tarama faaliyeti devam eder. Yani birey, diğer bireylerin kendisini nasıl algıladığını bilinçli bir şekilde gözden geçirmedeği zamanlarda bile onların kendisine ilişkin bilgilerini tarar. Tarama süreci birey olumsuz bilgi alana kadar devam eder. Birey olumsuz bir izlenim aldığı anda dikkati bu konuya yönelir.
- *İzlenimlerin Farkında Olma*: Bu düzeyde birey artık oluşturduğu izlenimlerin farkındadır ve onlar üzerine düşünmektedir. Oluşturduğu

izlenimlerin farkında olma bireyin izlenim yönetimi taktiklerini kullanmaya başladığı zamanlarda söz konusudur. Birey burada artık kendisini başkalarının gözünden görebilmektedir.

- *İzlenimlerine Odaklanma*: Bu durum bireyin izlenim oluşturmaya üst düzeyde motive olduğu durumda gerçekleşir. Birey kendisine ilişkin izlenimleri ve bu izlenimlerin olası sonuçları üzerine odaklanmıştır.

1.2.2.2. İzlenim Oluşturmaya GÜDÜLENME

İzlenim yönetimi davranışlarında güdülenme diğer davranışlara motive olma ile özdeşdir. Davranışlarımıza motive olurken nasıl ki ödülleri maksimize etmeye çalışarak cezaları asgariye indirmeye uğraşıyorsak izlenim yönetimi davranışında da bu geçerlidir (Leary ve Kowalski, 1990: 37). Bireyler için oluşturdukları izlenimler, diğer bireylerin kendilerine ilişkin algıları, değerlendirmeleri önemlidir. Bu durum bireyleri, genellikle çevrelerindeki diğer bireylerin gözünde belli izlenimler oluşturacak şekilde davranmaya güdüler (Martin ve Leary, 1999: 1093).

İzlenim oluşturmaya güdülenmede Bozeman ve Kacmar iki önemli güdüden bahsetmektedir. Bu güdülerden ilki, kendini geliştirmedir. Birey, kendini geliştirme güdüsüyle kendisine olan saygısını arttırmak ve korumak ister. Bu tarz güdülenme aynı zamanda bireyin sahip olduğu kimlik ile arzu edilen sosyal kimlik arasındaki çelişkiyi içermektedir. İkinci güdü ise, kendini doğrulamadır. Bu güdü bireyin arzuladığı sosyal kimliğe ait, diğer bireylerden aldığı dönütler neticesinde onay alma arzusundan kaynaklanmaktadır (Bozeman ve Kacmar, 1997: 13-14). Leary ve Kowalsky ise sosyal ilişkilerde; kendine saygıyı yükseltmek, arzu edilen kimliği geliştirmek ve ödülleri en yüksek düzeye çıkarma, olarak birbiriyle ilişkili üç güdü olduğunu belirtmişlerdir. Hedefler izlenime uygun olduğunda bireyin davranışları da daha fazla motive olmaktadır. İzlenimlerin hedeflere uygunluğunu belirleyen faktörler şunlardır (Leary ve Kowalski, 1990: 39-40);

1. *Açlık*: Kişinin davranışının açıklığı, amaca uygunluğunun önemli bir belirleyicisidir. Açıklık, kişinin davranışlarının, diğer kişilerce ilk elden gözlemlenebilme veya ikinci elden öğrenebilme düzeyi olarak nitelendirilmektedir. Kişinin davranışları ne kadar açık olursa, davranışlar izlenimlerine o ölçüde uygun olmaktadır. Açık davranışların amaçlara ulaşma konusunda belirsiz olanlara nazaran daha etkili olduğu görülmüştür.

2. *Bağlılık*: Kişilerin elde etmek istediği sonuçlar, diğer kişilerin davranışlara bağlılık düzeyini ifade etmektedir. Kişi için değerli olan sonuçlara ulaşmak diğer kişilere bağlı ise, izlenimler daha fazla önem kazanmakta ve kişi izlenimlerini yönetmeye güdülenmektedir. Sonuç itibarıyla kişi, diğer kişilerin kendilerine ilişkin izlenimlerini kontrol etmek için daha fazla çaba sarf etmektedir.

3. *Gelecekteki Etkileşim*: Kişinin izlenimleri, arzuladığı amaçlara ulaşmaya ne kadar uygunsa, diğer kişilerle gelecekteki etkileşimlere ilişkin beklentisi de o kadar yüksek olmaktadır. Kısacası kişi, diğer kişilerin izlenimlerden kaygı duyduğu ölçüde, etkileşim beklentisi içine girmektedir.

Kişi genellikle oluşturduğu izlenimlerinin, oluşturmak istediği izlenimlere ne kadar yakın olduğunu, başarılı olup olmadığını aktif bir şekilde izlemektedir. İmaj ile arzu edilen imaj arasındaki uyumsuzluğun artması durumunda, kişi bu uyumsuzluğu ortadan kaldırmaya çalışır. Öte yandan kişi ne kadar çabalarsa çabalasın bu uyumsuzluğu ortadan kaldıramayacağına ikna olması durumunda, izlenim oluşturma güdüsü azalmaktadır (Allison ve Herlocker, 1994: 637-653).

1.2.2.3. İzlenim Oluşturma

İzlenim yönetiminin son aşaması olan izlenim oluşturmada, kişi öncelikle çevresindeki kişilerin farkında olup, onları yönetmeye güdülenerek arzu ettiği izlenimleri gerçekleştirmeye başlamaktadır (Demir, 2002: 30). Bunun sonucunda kişiler belirli izlenimler yaratmak için motive olduklarında, başkalarının onlar hakkındaki izlenimlerini etkilemek için davranışlarını değiştirebilirler. Bu yalnızca yaratılacak izlenim türünü seçmeyi değil, aynı zamanda bunu nasıl yapacaklarına kesin olarak karar vermeyi de içermektedir (Leary ve Kowalski, 1990: 35-36). Bununla birlikte Zaidman ve Drory, bu süreci iki aşamada incelemekte ve birinci aşama kişilerin güdülenmesinden oluşmaktadır. Burada kişiler, alabileceği ödülü en üst seviyeye çıkarmak istedikleri için, var olan imajlarını sürdürmeye çalışırlar veya iyi bir imaj oluşturmak için iyi izlenimler oluştururlar ve böylece diğer insanları etkilemeyi başarırlar. İkinci aşama ise, izlenimlerin gerçekleştirilmesi veya oluşturulmasıdır. Bu aşamada da kişiler öncelikle izlenimlerini oluşturabilmek için iletişim kurmak veya kişiliğini geliştirmek gibi davranışlara güdülenmekte ve

sonucunda iletişime geçtiği kişileri etkileyebilecek davranışlarda bulunmaktadır (Zaidman ve Drory, 2001: 672).

1.2.3. İzlenim Yönetimi Taktikleri

İzlenim yönetimi olarak bahsi geçen davranışlar esasında kişinin çevresine ve bağlı bulunduğu örgüte karşı yarattığı imaj ve taktikler bütünüdür (Binay ve Yıldız, 2017: 100). İzlenim yönetimi bu kapsamla taktikler üzerine kurulu bir davranış biçimi olarak kabul edilmekte ve “izlenim yönetimi taktikleri” adı altında kullanılmaktadır (Mumcu, 2018: 50). O’Callaghan ve Doyle’a (2001) göre izlenim yönetimi, sosyal etkileşimlerin seyrini kontrol etmek için etkili bir araç olarak kullanılmaktadır (O’Callaghan ve Doyle, 2001: 460).

Kişiler izlenim yönetimi taktiklerini uygulamasıyla, sosyalleşme sürecinde arzu ettikleri amaçlara ulaşmak için belirledikleri imajı hedefe iletebilmektedir ve bunun sonucunda kişiler sosyal kabul görebilmekte veya dışlanmaktan kaçınabilmektedir (Kan, 2011: 12). Aynı zamanda kişiler izlenim taktiklerinde geniş repertuara sahiptirler ki bu repertuar daha önce kişilerin başarılı olduğu taktikleri içermektedir. Mevcut durum geçmişte olan durumlarla benzerlik gösterdiği zaman aktör bu geçmiş deneyimlerde başarılı olduğu taktikleri uygulamaya koymaktadır. Ancak aktör yeni taktik uygulamayı da tercih edebilir. Bunların sonucunda olumsuz sonuç aldığında büyük bir dikkatle plan geliştirerek başarılı olmaya çalışmaktadır. Planın başarılı olması durumunda, artık aktör bunu gelecekte kullanmak üzere repertuarında saklamaktadır (Demir, 2002: 31). Bununla birlikte bir bireyden sürekli olarak aynı izlenim yönetimi taktiği uygulaması beklenmemelidir. Çünkü bireyler farklı noktalarda farklı izlenim yönetimi taktikleri kullanmayı tercih edebilirler (Schütz, 1998: 612). Aynı zamanda, ortamda bireyler bir amaca ulaşmak için belirlemiş olduğu taktikleri kullanılırken diğer bireyler tarafından fark edilmesi ve geri tepmesi ihtimalide her zaman vardır (Sallot, 2002: 152).

Yapılan literatür incelemesinde izlenim yönetimi taktikleri iki farklı şekilde ele alınmaktadır. İlki saldırgan ve savunmacı taktikler olurken ikincisi iş odaklı, birey odaklı ve yönetici odaklı taktikler olarak gruplandırılmaktadır.

1.2.3.1. Saldırgan ve Savunmacı İzlenim Yönetimi Taktikleri

İzlenim yönetiminde uygulanan saldırgan ve savunmacı stratejiler çoğunlukla izlenim yönetimi davranışlarının amacı ile ilişkilendirilmiştir (Tatar, 2013:67). Saldırgan stratejiler bireylerin diğer bireylerle olan ilişkilerinde kendileri hakkında olumlu izlenimler yaratmak ve kariyerlerinde ilerlemek için işyerinde kullandıkları davranışları ifade etmesiyle birlikte bu tutum proaktif bir yapı özelliği taşımaktadır. Savunmacı stratejilerde bireyler kariyer noktasında etki edecek taktiklerini, olumsuz durumları düzeltmek için uygulamaktadır ve bu tutumla reaktif bir yapı sergilemektedir (Andrews ve Kacmar, 2001: 143).

1.2.3.1.1. Saldırgan İzlenim Yönetimi Taktikleri

Bu taktik, bırakılmak istenilen izlenimin oluşması için kullanılan çabaları içermektedir. Bireyler bu taktikleri kullandıkları zaman diğer bireyler üzerinde baskın olabildiklerini ve onlara hükmedebileceklerini göstermektedir. Bireyleri eleştirme, kendilerine karşı yapılan eleştirileri çürütme ve onları baskı altına alma girişimlerinde bulunma bu taktiği kullanan bireylerin yöntemlerindendir (Tatar, 2006: 29). Bir başka açıdan bakıldığında zaman, pozitif bir imaj geliştirme ve destekleme çabası olarak görülen bu taktikler, kişinin iş hedeflerine ulaşmasında, kendine özgü bir kimlik oluşturmaya olanak sağlamaktadır (Kılıçarslan, 2018: 20). Saldırgan taktikleri Jones ve Pittman (1982) beş öğeden oluşmaktadır; yağcılık (kendini sevdirmeye), kişisel reklam, örnek davranışlarda bulunma, yalvarma ve gözdağı verme olarak aşağıda sırasıyla açıklanmaktadır.

Yağcılık (Kendini Sevdirmeye) Taktiği: Yağcılık taktiğinde bireyler, davranışlarını genellikle diğer bireylerin onlardan bekledikleri niteliklere göre şekillenmektedir. Kendini sevdirmeye stratejisi olarak da bilinen bu taktik de bireyler, hedeflerine koydukları bireyler üzerinde, olumlu izlenimler oluşturmak için toplumda kabul gören davranışları sergileyerek, davranma eğilimindedir. Kabul gören bu davranışlar toplumdan topluma değişiklik göstermekte ve toplumun sahip olduğu kültürü göz önüne almayı gerektirmektedir (Jones ve Pittman, 1982: 235-236). Diğer bir deyişle yağcılık, bir kişinin başka birini manipüle ederek, teşvik edenin çekici olduğunu ve ödülü hak ettiğini kanıtlamak için kullandığı bir taktik olarak nitelendirilmektedir (Zaidman ve Drory, 2001: 675). Aynı zamanda bu davranış, güç

kaynakları düşük olan bir çalışanın, daha güçlü olan liderini etkilemesi için sahip olduğu birkaç seçenektten biri olarak görülmektedir (Jaja, 2003: 81).

Kişisel Reklam (Niteliklerini Tanıtma) Taktiği: Bu taktikte birey kendini, çevresinde bulunan diğer bireylere karşı bilgili, yetenekli, becerikli olarak tanıtmak istemeyi amaçlamaktadır. Burada kişi yeteneğini ortaya çıkarırken aynı zamanda sevilme isteyebilmektedir. Bu taktiği kullanan bireyler, genellikle mevcut olan yeteneklerini armağanmış gibi lanse ederek fazla çaba sarf etmeden başarılı oldukları izlenimini yaratmaktadırlar (Jones ve Pittman, 1982: 241-242).

Örnek Davranışlarda Bulunma Taktiği: Bireyler bu taktikte örnek davranışlar sergileyerek doğruluk, dürüstlük, erdem ve ahlaki değerlere sahip olduklarını göstermektedirler. Amaçları diğer bireylere bu konuda kendilerinin örnek alınabilecek bir birey oldukları izlenimini yaratmaktır (Jones ve Pittman, 1982: 245-246). Yaratmış olduğu bu izlenimle birey örgüt içerisinde riyakâr olarak algılanabilmektedir (Gilbert ve Jones 1986: 609). Bununla birlikte örnek davranışlarda bulunan bu bireylerin imajlarının zedelenmemesi için davranışlarının sürekli olması gerekmektedir (Bozkurt Yıldırım, 20119: 21).

Yalvarma (Yardım İsteme) Taktiği: Bireyler karşılaştıkları bazı durumlarda muhtaç gözükmek ve zayıf görünmek gibi davranışlar sergilemektedir. Bu davranışı kullanan bireyler yardıma muhtaç olduklarını göstererek korunma ve destek alma ihtiyacı hissetmektedir. Bu taktiği kullanan bireylerin zayıf yönlerinin fazla olmasıyla birlikte başkalarına bağımlı olan bu kişiler tarafından son çare olarak bu taktik kullanılabilmektedir (Jones ve Pittman, 1982: 247-248). Bu taktiği kullanan bireylerin olumsuz bir imaj bırakmaları oldukça yüksektir çünkü bulundukları durumdan sürekli yakınıyor olmaları bir süre sonra diğer bireylere sevimsiz görünmeye başlamakta ve bu kişiler inandırıcılıklarını da kaybetmektedirler (Erdem, 2008: 45).

Gözdağı Verme Taktiği: Bu taktikte bireyler sevilme gayreti içerisinde değillerdir. Karşısında bulunan bireylere kendisinin korkutucu ve tehdit unsuru olduğunu göstermeyi amaçladığında bu davranışları sergilemektedir. Bu davranışların sonucunda ise tehlikeli görünmeye çalışarak, sosyal güç elde etmeye çalışmaktadırlar (Jones ve Pittman, 1982: 235-248). Diğer bir ifadeyle gözdağı, başkaları üzerinde etkiyi artırmak için bir güç veya yeterlilik imajı sunmayı içermektedir. Bu taktik daha çok amirler ve astlar arasındaki gibi gönüllü olmayan bir ilişkide ortaya çıkmaktadır

(Jaja, 2003: 82). Bununla birlikte gözdağı taktiğini kullanan astları daha olumlu değerlendiren amirleri tarafından, çalışkan, güçlü ve diğerlerine nazaran daha yetenekli çalışanlar olarak görülebilmektedir (Bolino ve Turnley, 2003: 239). Ek olarak bahsetmiş olduğumuz bu beş aşamalı taktiklerin sınıflandırılmasında araştırmacılar kendini sevdirmeye ve niteliklerini tanıtmaya taktikleri üzerinde daha çok durmuşlardır (Turnley ve Bolino, 2001: 352).

1.2.3.1.2. Savunmacı İzlenim Yönetimi Taktikleri

Bu taktiği bireyler olumsuz algılarını azaltmak ve yanlış anlaşılmalardan kaçınmak için kullanılmaktadır (Demir, 2002: 51). Kişi izlenim yönetimi davranışında bulunduktan sonra ortaya çıkan sonuçta kendi aleyhine bir durum söz konusu olduğunda ve bu durum kurum içinde kendisini zora sokacak bir nitelik taşıyorsa kişi savunmacı izlenim yönetim taktiklerini kullanarak istemediği ve tahmin edemediği sonuçlara karşı kendisini koruma altına almaktadır (Kılıçarslan, 2018: 21). Jaja'ya (2003) göre bu taktikte bireyler oluşabilecek kötü durumlardan kaçınarak algılanan tehditleri en aza indirme gayretinde bulunmaktadır (Jaja, 2003: 84). Literatüre bakıldığı zaman savunmacı taktikler rapor verme ve özür dileme başlıkları altında iki sınıfta incelenmektedir.

Rapor Verme: Bireylerin yaşanan olumsuz bir durumdan sonra sözlü olarak düzeltme girişimlerini gösterdiği taktiktir. Bu taktikte amaç haklılığını kanıtlamaktan ziyade olumsuz izlenimlerinden kaçınmaya çalışmakla birlikte zarar gören imajını düzeltmeye çalışmaktadır (Demir, 2002: 53). Diğer bir deyişle rapor verme taktiği masumiyet, bahane bulma ve kendini haklı gösterme taktiklerini içermektedir. Bu taktikte birey onaylanmayan ve olumsuz sonuçlara neden olacak davranışlardan kaçınmak amacıyla açıklamalar yapmakta, mazeretler ve gerekler bulmaktır (Gardner ve Martinko, 1988: 332).

Özür Dileme: Bu taktiği kullanan bireyler, sergilemiş oldukları tutumların izleyiciler veya hedef kitle tarafından onaylanmadığını anladıkları zaman davranışlarını kabul ederek, düzeltme teklifinde bulunmaktadır (Gardner ve Martinko, 1988: 332). Diğer bir ifadeyle olumsuz durumla karşı karşıya kaldığı zaman birey dürüst davranmayı tercih ederek olumsuzluğu düzeltmeye çalışmakta ya da karşılığında cezasını kabul etmektedir (Bolino ve Turnley, 1999: 189).

Savunmacı izlenim yönetimi taktikleri incelendiğinde bu taktik bireylerin genel olarak sorumluluktan kaçınma ve olumsuz bir durumla karşılaştığı zaman zarar gören imajlarını düzeltme olarak ifade edilmektedir (Özmelek Taş, 2015: 56).

1.2.3.2. Kişisel Odaklı, İş Odaklı ve Yönetici Odaklı İzlenim Yönetimi Taktikleri

İzlenim yönetimi taktiğinin bu sınıflandırması hedefe göre yapılmakla birlikte belirlenen hedef seçildikten sonra, hedefi etkilemek için savunmacı ve saldırgan taktiklerden de faydalanılmaktadır (Erdem, 2008: 48).

1.2.3.2.1. Kişisel Odaklı İzlenim Yönetimi Taktikleri

Kişisel merkezli izlenim yönetimi olan bu taktikte; kişiler üyesi olmayı düşledikleri gruba karşı kendilerini göstermek ve kabul görmelerini sağlamaları adına sahip oldukları nitelikleri ortaya çıkarma ihtiyacı duymaktadır. Bu sayede kişi diğer kişilerde pozitif bir intiba bırakmayı amaçlamaktadır. Buna ek olarak kişi kendisini farklı kılacak vasıflarını da taktiksel olarak ön plana çıkararak dikkat çekmeyi ve etkilemeyi amaçlamaktadır (Kılıçarslan, 2018: 23). Aynı zamanda bu taktik, bireyin kendini sunmasını içermektedir. Çeşitli türden sözlü olmayan davranışlar, iş yerinde kişinin imajının gelişmesine katkıda bulunabilmektedir. Örneğin, bir finans piyasası işinde resmi ofis kıyafeti seçimi veya bir reklam ajansında yaratıcı tasarım kıyafetleri giyinmek kişinin imajını oluşturmada etkili bir yöntemdir (Singh ve Vinnicombe, 2001: 185).

Kendine odaklanan taktiklerin kariyer yönetiminde de etkileri olmakta çünkü liderin çalışanının performansı hakkında sahip olduğu görüşü geliştirmeyi amaçlayan taktiklerdir. Bu taktik sayesinde birey hedefe karşı çalışkan, işbirlikçi ve üretken olmasıyla örnek bir çalışan olduğuna ikna etmektedir (Zivnuska vd., 2004: 630). Diğer bir ifadeyle kendine odaklı izlenim yönetimi taktikleri, çalışan bireylerin kendi başarılarından amirlerinin haberdar olmasını amaçlayan davranışları içermektedir (Xin, 2004: 166). Bu sebepten başkaları bakarken ve amirlerinin önünde model bir çalışan gibi davranmaya çalışırken özellikle çok çalışma eğilimindedirler. Böylelikle çalışanlar iyi ve sadık bir çalışanlar olarak görünmek için bu tür davranışları kullanabilirler (Bolino vd., 2006: 285). Bu davranışlarda bulunan çalışanlar bu taktiği kullanmayanlara oranla daha çalışkanmış gibi bir algı yaratmaktadırlar. Fakat bunun sonucunda liderin çalışanlarını yanlış değerlendirmesiyle birlikte iş tatminsizliğinin

artmasına, lider ile çalışanların arasının bozulmasına, motivasyonlarının düşmesine, çalışanlar arasında adalet olmadığına dair düşüncelerin artmasına ve çalışanların kendi aralarında çatışmalar yaşamasına neden olarak örgüt içinde verimliliğin azalmasına sebebiyet vermektedir (Erdem, 2008: 49).

1.2.3.2.2. İş Odaklı İzlenim Yönetimi Taktikleri

İş odaklı davranışlarda bulunan çalışanlar, amirleri üzerinde olumlu bir görüş bırakmak için kullanmaktadır. Çalışan bireyler bu taktiklere, performanslarını olduğundan daha fazlaymış gibi gösterebilmek için başvurumaktadırlar (Kılıçarslan, 2018: 23). Örnekleyecek olursak bir çalışanın işe erken gelmesi veya iş yerinden diğer çalışanlardan daha geç ayrılması gibi davranışlarda bulunarak çok çalışıyormuş görüntüsü vermeye çalışması, bu taktiklerin içerisinde yerini almaktadır (Doğan ve Kılıç, 2009: 77). Aynı zamanda iş odaklı taktikleri uygulayan çalışanlar, olumlu olayları sorumlu olmasalar bile sorumluluğunu alma eğiliminde olurken, sorumlu oldukları olumsuz olayları gerçekte olduklarından daha az olumsuz gösterme eğilimindedirler (Bolino vd., 2006: 284). Böyle davranışlar sergileyen çalışanlar, amirleri üzerinde olumlu izlenim yaratmayı amaçlamaktadır (Xin, 2004: 166). Fakat iş odaklı taktikleri kullanan çalışanların amirleri tarafından önemli ölçüde daha az beğenildiği görülmekte ve kendini tanıtmaya dayandığı için başkaları tarafından olumsuz bir şekilde görülme eğiliminde olduğu belirtilmektedir (Bolino vd., 2006: 285).

1.2.3.2.3. Yönetici Odaklı İzlenim Yönetimi Taktikleri

Yönetici odaklı taktikler lideri ön plana çıkaran bir yakınlık oluşturma çabasıyla yönetici ile olan ilişkilerindeki yakınlık derecesini artırmak için yöneticiyi memnun kılma ve işle alakası olmayan davranış ve işlevlerin oluşmasını sağlamaktır (Kılıçarslan, 2018: 25). Liderin hoşuna gidecek davranışlar içinde bulunan birey iyi görünmek için iyilik yapma, övme, yağ çekme gibi davranışlar sergilemektedir (Signh ve Vinnicombe, 2001: 185). Böylelikle çalışanlar amirleriyle daha yakından ilgilenmekte ve amirlerine kişisel bir iyilik yapmakla birlikte iltifat etme gibi davranışlarda bulunmaktadırlar (Wayne ve Green, 1993: 1438). Bu sayede ast amirine karşı hoşlanma ve hayranlık duygularını iletir ve sevgisini belli etmiş olur. Sevildiğini ve hayran olunduğunu hisseden amirin, bu davranışlarda bulunmayan astlardan ziyade

onlara iltifat gibi çekici davranışlar sergileyen ve iyilik yapan astlara daha yakın hissettikleri anlaşılmaktadır (Wayne ve Liden, 1995: 238). Bu davranışların sonucunda amirler bu taktiği uygulayan çalışanlarını iyi bir örgüt çalışanı olarak görmektedir (Bolino vd., 2006: 284).

1.3. Yetenek

1.3.1. Yetenek Kavramı ve Tanımları

Binlerce yıllık geçmişi olan yetenek kelimesinin kökeni, etimoloji tarafından araştırılmış ve terimin; zamana, insanlara ve bölgelere göre büyük ölçüde değişime nasıl uğradığı belirlenmiştir. Bu kavram Asurlular, Babilliler, Yunanlılar, Romalılar ve diğer eski halklar tarafından bir ağırlık birimi olarak kullanılmasıyla birlikte daha sonraları para birimi olarak kullanılmış ve Orta Çağ'a gelindiğinde Avrupa'da yeni anlamlar kazanmıştır. Bu kazanım sonucunda yeteneği, özel ve doğuştan gelen kabiliyet olarak nitelemişlerdir. Bununla birlikte zihinsel ve fiziksel alanlarda olağanüstü başarılar sergileyen kişiler yetenekli olarak görülmeye başlanmıştır (Tansley, 2011: 267). İngilizcede "TALENT" olarak yer alan bu terim, doğuştan gelen yetenek veya beceri, bir veya daha fazla faaliyetlerde üstünlük sağlama yeteneği olarak tanımlanmaktadır (American Psychiatric Association [APA] Dictionary of Psychology, 2020). Aynı zamanda "TALENT" kelimesi; "Triumph (Başarı), Ability (Kabiliyet), Leadership (Liderlik), Easiness (Pratiklik), New-fangled (Yaratıcılık) ve Time (Zaman)" kavramlarının özelliklerini içinde barındırmaktadır (Doğan ve Demiral, 2008: 151). Türk Dil Kurumu sözlüğüne baktığımız zaman yetenek tanımlarını;

1. "Bir kimsenin bir şeyi anlama veya yapabilme niteliği, istidat, kabiliyet, kudret."
2. "Bir duruma uyma konusunda organizmada bulunan ve doğuştan gelen güç, kapasite."
3. "Kişinin kalıtıma dayanan ve öğrenmesini çerçeveleyen sınır."
4. "Dışardan gelen etkiyi alabilme gücü."

Şeklinde genel anlam ve eğitim bilimi anlamlarıyla dört farklı şekilde açıklamaktadır (TDK, 2019).

Buckingham ve Vosburgh'a (2001) göre yetenek, bir kişinin üretken bir şekilde uygulayabileceği tekrar eden düşünce, duygu ve davranış kalıplarını ifade etmelidir. Bu tanıma göre sabırsızlık, cazibe, stratejik düşünme, rekabetçilik, empati ve odaklanmanın yetenek olduğu belirtilmektedir (Buckingham ve Vosburgh, 2001: 21). Bir diğer ifadeyle yetenek, bir kişinin kendine özgü yetenekleri, becerileri, bilgisi, deneyimi, zekâsı, muhakemesi, tutumu, karakteri ve güdülerinin toplamı olarak ifade edilmektedir (Dresselhaus, 2010: 19). Altınöz (2018) ise bu yetenekleri iletişim yeteneği, algılama yeteneği, ikna yeteneği olarak göstermektedir (Altınöz, 2018: 83).

Yeteneği bir formül üzerinde tanımlayan Ulrich ve Smallwood'a (2012) göre yetenek, "Yetenek = Yeterlilik $\times$ Bağlılık $\times$ Katkı" şeklinde ifade edilmektedir. Burada yeterlilik, bugünün ve yarının işleri için gerekli olan bilgi, beceri ve değerleri ifade ederken doğru beceriler, doğru yer, doğru iş ve doğru zaman olarak geliştirilmiştir. Bağlılık, işi yapmaya istekli olmayı ifade etmektedir. Katkı ise çalışanların organizasyonlara aktif katılımları yoluyla kişisel ihtiyaçlarının karşılandığını hissettiklerinde ortaya çıkmaktadır. Son olarak bu yetenek denkleminde bu üç terim toplamsal değil çarpımsaldır, herhangi biri eksilirse diğer ikisinin yerine geçemeyeceği vurgulanmaktadır (Ulrich ve Smallwood, 2012: 60). Dries'e (2013) göre ise yetenek tanımları farklı kategorilere ayrılmaktadır. Bunlar aşağıda belirtilmiştir (Dries, 2013: 275):

1. İnsan kaynakları yönetimi yeteneği sermaye olarak görmekte ve bireysel yetenekleri organizasyonel bağlamla ilişkilendirmektedir.
2. Örgüt ve endüstri psikolojisi yeteneği bireysel farklılıklar olarak görmekle birlikte bu kavram personel seçimi, terfi sistemleri ve performans değerlendirmesinde uygulanmaktadır.
3. Eğitim psikolojisi yetenek kavramını üstün yetenek olarak tanımlamaktadır.
4. Mesleki psikoloji, yeteneği kimlik olarak görmektedir. Açacak olursak yeteneğin dinamik doğasını kişinin yaşamı boyunca bir yapı olarak tanımlamaktadır.
5. Pozitif psikolojiye göre yetenek, güç olarak tanımlanmaktadır.

6. Sosyal psikoloji ise yeteneği, yetenek algısı olarak tanımlamakta ve sosyal algı üzerine durmaktadır. Kabul edilmeyen yeteneğin mevcut olmadığını belirtmektedir.

Diğer yandan psikolog olan Carol Dweck ise sabit zihniyete sahip olanların, yeteneklerinin durağan olduğunu ve geliştirmeye açık olmadıklarını, büyüme zihniyetine sahip olanların ise uygulamalarla ve sıkı çalışma yönetimiyle yeteneklerini geliştirmeye çalıştıklarını belirtmektedir (Veyseller, 2020: 8). Burkus ve Osula (2011) yeteneğe farklı bir pencereden yaklaşıarak yeteneğin doğuştan olduğunu, aynı zamanda satın alınabileceğini, potansiyelinin erken tespit edilip geliştirilebileceğini, ortak yanılgılardan olduğunu ve dikkat edilmesi gereken noktaları olduğunu belirtmektedir (Burkus ve Osula, 2011: 5).

1.3.2. Yetenek ile İlişkili Kavramlar

Yetenek kapladığı alan itibariyle, işlevleri ve özellikleri bakımından farklı alanlarda inceleme konusu olmasıyla birlikte özgün açıklamaları ve ilişkilendirmeleri de beraberinde getirmektedir. Bu netice doğrultusunda yeteneği açıklamak adına aşağıda çeşitli kavramlarla ilişkileri incelenmektedir.

1.3.2.1. Yetenek ve Beceri İlişkisi

Türk Dil Kurumunun beceri kavramı incelendiği zaman; “Elinden iş gelme durumu, ustalık, maharet”, “Kişinin yatkınlık ve öğrenimine bağlı olarak bir işi başarma ve bir işlemi amaca uygun olarak sonuçlandırma yeteneği, mahareti” olarak tanımladığı görölmektedir (TDK, 2019). Diğer bir deyişle beceri, fiziksel veya zihinsel eylemleri yerine getirebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Tak vd., 2007: 248).

Beceri, deneme yoluyla okullarda ve kurslarda eğitimle kazanılabilecek edinimler olarak tanımlanırken, yeteneğin bu bağlamda daha genel, ham ve geniş olması, becerilerin bir araya gelerek yeteneği oluşturduğunu göstermektedir (Ceylan, 2007: 6). Yetenek ve Beceri arasındaki temel farklardan bir diğeri ise yeteneğin doğuştan gelmesi ve kalıtsal yollarla aktarılması olurken becerinin ise deneyim ve tecrübeler ile kişiden kişiye eğitim yoluyla aktarılmasıdır (Arar, 2016: 51).

1.3.2.2. Yetenek ve Yetkinlik İlişkisi

Yetkinlik Türk Dil Kurumuna göre “Yetkin olma durumu, olgunluk, kemal, mükemmeliyet” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019). Literatüre bakıldığı zaman yetkinliğin bir kazanım sonucu meydana geldiği görülmektedir. Diğer bir deyişle yetkinliğin, kurguya dayandığı ifade edilmektedir. Bu kurgunun ise doğrudan ölçümlenemediği fakat gözlemlenebilir sonuçlara dayandığı belirtilmektedir (Tak vd., 2007: 239).

Hoge vd.’ne (2005) göre yetkinlik, “Etkili performans için gerekli olan ölçülebilir bir insan kabiliyetidir” olarak tanımlanmaktadır (Hoge vd., 2005: 511). Aynı zamanda yetkinlik; en iyi performansın elde edilmesinde ayırt edici bilgiyi, beceriyi ve tutumları içeren gözlemlenebilir davranışlar olarak nitelendirilmektedir (Biçer ve Düztepe, 2003: 14). Bir diğer tanıma göre ise yetkinlik, en iyi performansı en kötü performanstan ayıran, verilen görevi başarıyla yerine getirmeye çalışan kişinin tekrarladığı yetenek, tutum ve bireysel karakterler olarak tanımlanmaktadır (Ünsar, 2009: 45). Bunların yanı sıra kişilerin yetenekli olması her konuda yetkin olduğu anlamına gelmemektedir (Gök, 2020: 29).

1.3.2.3. Yetenek ve Potansiyel İlişkisi

Türk Dil Kurumuna göre potansiyel, “Gizli kalmış, henüz varlığı ortaya çıkmamış olan, gizil güç” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019). Gerçekleşmesi olası olan durumun ihtimalini ifade etmektedir (Bahadınlı, 2013: 15). Tanımdan da anlaşılacağı gibi potansiyel; kişinin, doğuştan getirdiği, içinde var olan, mevcut durumda davranışa dönüştürmediği gizli gücüdür (Gök, 2020: 27).

Akın’a (2002) göre potansiyel, çalışanların anlama kapasitesi, çalışma gayreti ve sorumluluk alabilme kabiliyetidir (Akın, 2002: 101). Aynı zamanda bir kişinin yetenekleri, potansiyeli ile bağlantılıdır. Bir bireyin özel bir yeteneğinin olması, özel yeteneği olmayan bireylere göre daha iyi sonuçlar elde etmesine yol açtığı varsayılmaktadır. Bu tür yeteneklerin potansiyelle ilişkisinde liderlik becerileri, yaratıcılık ve yenilikçilik olabileceği belirtilmektedir (Ewerlin, 2013: 281).

1.3.2.4. Yetenek ve Performans İlişkisi

Performansın, başarıml ve takat sınırı anlamlarına gelmesiyle birlikte verilen görevlerin yapılması esnasında gösterilen başarımın derecesi olarak tanımlanmaktadır (Karaman, 2009: 412).

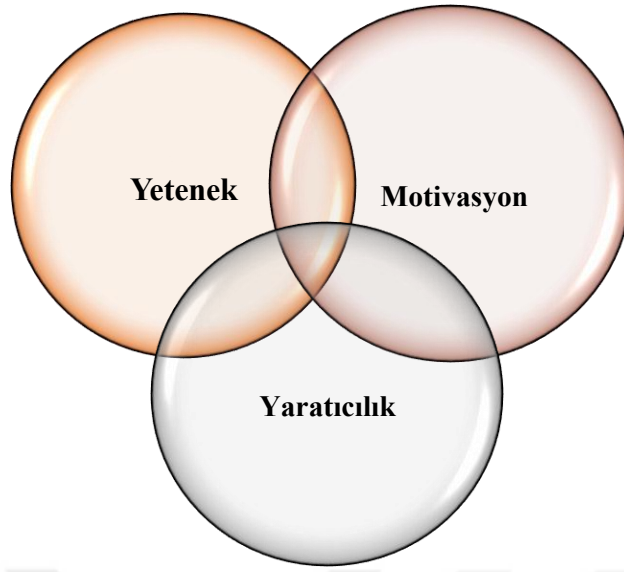
Aynı zamanda performans, önceden belirlenmiş olan kriterler doğrultusunda, işin yerine getirilme düzeyi veya işi gören kişinin ortaya çıkardığı çaba olarak ifade edilmekte ve örgütsel, bireysel, çevresel faktörlere bağılı olarak meydana gelmektedir (Aslantaş, 2016: 24). Sözcükteki karşılığına bakıldığında zaman performansın “başarıml” ve “bir şeyin değerini belirleyen nitelikler” olarak tanımlandığı görülmektedir (TDK, 2019). Performansın üzerinde etkisi olan deneyim, tecrübe, azim, zekâ ve kararlılık yok sayılamaz ancak temelde olan güdüleyici güç burada kişinin sahip olduğı yeteneklerin tamamını kapsamaktadır (Ceylan, 2007: 7).

1.3.3. Yetenek Modelleri

Yetenek kavramının gelişimine katkıda bulunan üç farklı model bulunmaktadır. Bunlar;

1.3.3.1. Renzulli’nin Yetenek Modeli

Renzulli, yaratıcı-üretken insanların üzerine yapmış olduğı çalışmalarda yeteneğı tanımlamak için birbirlerine bağılı üç özellik kümesinden bahsetmektedir. Aynı zamanda başarı için gerekli bileşen olduğunu gösteren bu kümede üç bileşenin birbirleri arasında etkileşim halinde olduğunu ve her birinin eşit oranda katkı sağladığını öne sürmektedir (Renzulli, 2011: 83). Bu model aşağıda Şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 2. Renzulli'nin Yetenek Modeli

Kaynak: Renzulli, 2011: 83

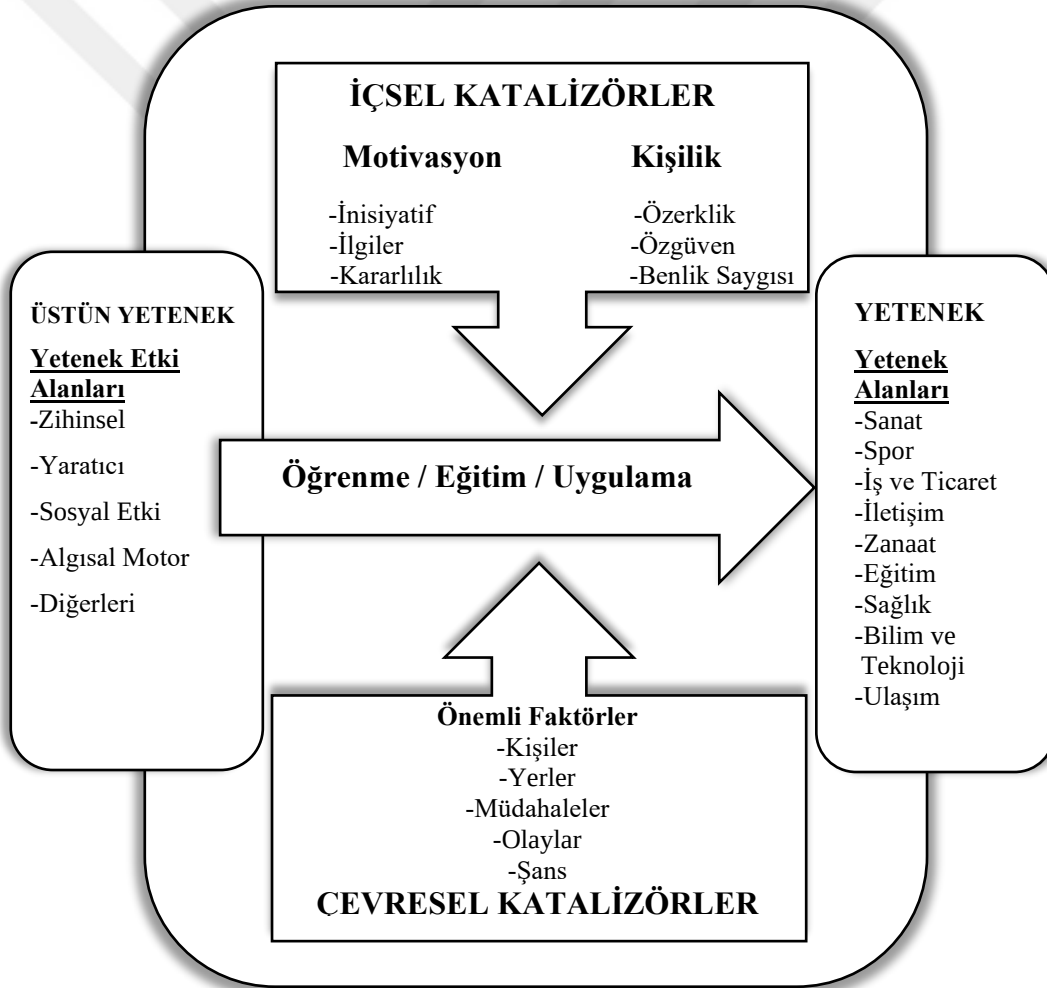
Yetenek: Bu kısım genel yetenek ve özel yetenek olmak üzere iki ayrımla ifade edilmektedir. Genel yeteneklerin tüm alanlarda (Ör. Genel zekâ) veya geniş alanlarda (Ör. Dil sanatlarının çeşitli alanlarına uygulanan genel sözel yetenek) uygulanabilen özelliklerden oluşmasıyla beraber özel yetenekler ise bilgi, beceri veya özel türden bir veya daha fazla faaliyette olması, sınırlı aralıkta gerçekleştirme becerisini edinme kapasitesinden oluşmaktadır (Renzulli, 2016: 69-70).

Motivasyon: Yaratıcı üretken kişilerde sürekli olarak bulunan ikinci özellik kümesi, görev taahhüdü başlığı altında rafine ve odaklanılmış bir motivasyon biçimi olarak ifade edilmektedir. Bu alan belirli bir problem (görev) veya belirli bir performans alanı üzerine getirilen enerjiyi temsil etmektedir (Renzulli, 2016: 73).

Yaratıcılık: Bu alanda yetenekli, dahi, seçkin yaratıcılar veya son derece yaratıcı kişiler kelimelerinin yaratıcılık ile eş anlamlı olarak kullanılmakla birlikte yaratıcı düşünme, problemlere farklı ve orijinal çözümler hazırlama, belirleme kabiliyeti olarak nitelenmektedir (Renzulli, 2011: 86).

1.3.3.2. Gagne'nin Yetenek Modeli

Üstün yeteneği yeniden tanımlamaya yönelik en bilinen girişimin Renzulli'ye ait olduğunu söyleyen Gagne (1985) yeteneği, üstün yetenek ve yetenek olmak üzere iki ayrılma açıklamaktadır (Gagne, 1985: 104). Üstün yeteneklilik, bir veya daha fazla yetenek alanında ortalamanın oldukça üzerinde olan yeterliliğe karşılık gelirken yetenek ise insan performansının bir veya daha fazla alanında ortalamanın üzerinde olan performansı ifade etmektedir (Gagne, 1985: 108). Bu model üstün yeteneğin, insan faaliyetlerinin belirli bir alanında uzmanlığını oluşturan sistematik olarak geliştirilmiş yeteneklere veya becerilere sahip olduğunu belirtirken yetenekleri doğal veya sistematik olmayan insan yetenekleriyle ilişkilendirilmektedir (Gagne, 1993: 72). Gagne'nin oluşturmuş olduğu model aşağıda Şekil 3'te gösterilmektedir.



Şekil 3. Gagne'nin Yetenek Modeli

Kaynak: Gagne, 1993: 72

Aynı zamanda yetenek geliştirme süreci, çocuk, ergen veya yetişkinler sistematik öğrenme, eğitim ve uygulama ile uğraşırken kendini göstermektedir. Aranılan yetenek seviyesi ne kadar yüksek olursa bu üç aktivite o derece yüksek olmaktadır. Bu gelişim süreci, iki tip katalizör (içsel ve çevresel) etkisi ile kolaylaştırılmakta veya engellenmektedir. Fakat bu katalizörler yeteneklerin kurucu unsurları olmamakla birlikte sadece gelişimlerine aktif olarak katkıda bulunmaktadırlar (Gagne, 1997: 83). Son olarak, önemli olaylar (ebeveynlerden birinin ölümü, bir ödül veya ödül kazanma, büyük bir kaza veya hastalığa maruz kalma) yetenek gelişiminin seyrini etkileyebilmektedir (Gagne, 2000: 69).

1.3.3.3. Sternberg'in Yetenek Modeli

Bu kuramda başarılı zekâ teorisinin temelleri analitik, yaratıcı ve pratik yeteneklerin entelektüel önemine dayanmaktadır (Sternberg ve Grigorenko, 2002: 457). Aynı zamanda bilgelik, yaratıcılık ve zekâ gibi psikolojik yapı teorileri geleceğin yetenekli liderleri için oldukça önemli olduğunun üzerinde duran Sternberg bu üç özelliğin sentezi olmadan bir kişinin topluma iyi bir katkıda bulunabileceğini ve belki de iyi bir kişi olabileceğini belirtmekte ancak asla harika olamayacağını vurgulamaktadır (Sternberg, 2003: 112).

Model zekâ kavramını, kişinin sosyokültürel bağlamı göz önüne alındığında, yaşamdaki hedeflerine ulaşma yeteneği; güçlü yönlerden yararlanarak ve zayıflıkları düzelterek veya telafi ederek; ortamlara uyum sağlamak, şekillendirmek ve seçmek için; analitik, yaratıcı ve pratik yeteneklerinin bir kombinasyonunu ifade etmektedir (Sternberg, 2003: 112). Yaratıcılık ise bir yetenek meselesi olduğu kadar hayata dair bir karar ve tutumdur. Yaratıcı çalışmada geliştirilebilecek üç entelektüel yeteneğin (yaratıcı, analitik ve pratik) uygulanması ve dengelenmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Sternberg, 2003: 117).

1.3.4. Yetenek Sürecine Etki Eden Kavramlar

Yetenek sürecine etki eden kavramlar alt başlıklar halinde açıklayıcı bir şekilde verilmektedir.

1.3.4.1. Duygusal Zekâ

Zekâ'nın tanımı için literatür incelemesi yapıldığı zaman genel olarak öğrenme, anlama ve alışılmamış olan durumlarla üstesinden gelme ve bunu kullanabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz ve Yüksel, 2008: 176). Diğer bir ifadeyle zekâ, temel bilgileri edinme ve yeni durumlarda kullanma becerisi olarak tanımlanmıştır (Lam ve Kirby, 2002: 134). Duygusal zekâ ilk olarak 1990 yılında New Hampshire Üniversitesinde psikolog olan John Mayer ve Yale Üniversitesinde psikolog olan Peter Salovey tarafından öne sürülmüştür (Yeşilyaprak, 2001: 140). Salovey ve Mayer duygusal zekânın tanımını farklı başlık altında toplamaktadır. Bunlar;

- *Duygularının Farkında Olma:* Herhangi bir anda veya durumda ne hissedildiğinin farkına varılması duygusal zekanın temelinde kaynaklanmaktadır. Bu zekaya sahip kişiler kendi duygularının ve başkalarının duygularının farkındadır. Bu tür bir farkındalık, çoğu kez kendi içinde ve başkalarında duygulanımın etkili bir şekilde düzenlenmesine yol açacak ve böylece esenliğe katkıda bulunacaktır. Bunun sonucunda duygusal açıdan zeki bireyler, duygularını doğru bir şekilde algılar ve önemli hedeflere doğru ilerlerken onları düzenlemek için entegre, sofistike yaklaşımlar kullanmaktadırlar (Salovey ve Mayer, 1990: 201).

- *Başkalarının Duygularını Düzenleme:* Duygusal zekâ, başkalarının duygusal tepkilerini düzenleme ve değiştirme yeteneğini içermektedir. Örneğin, duygusal olarak zeki olan bir hatip, dinleyiciler arasında güçlü tepkiler verebilir. Benzer şekilde duygusal olarak zeki bir iş adayı, olumlu bir izlenim yaratmada çabukluk ve giyinme gibi davranışların katkısının farkındadır. Bu konu üzerine Goffman, bireylerin kendilerinde oluşan izlenimlere rehberlik etmek ve kontrol etmek için kendilerini ve faaliyetlerini başkalarına sunma yollarını anlamlı bir şekilde tanımlamaktadır. “İzlenim Yönetimi Sanatları” hakkındaki etkileyici bölümü, kasıtlı olarak “bir sahne yaratmanın” veya özel sorunlarda duygusal tepkileri bastırmak için “aklın varlığına” sahip olmanın önemli sonuçlarını açıklamaktadır. Bununla birlikte duygusal olarak zeki bireyler bu süreçte özellikle becerikli olmalı ve bunu belirli hedeflere iletme için yapmalıdır. Olumlu yönü, kendilerinin ve başkalarının ruh hallerini geliştirebilirler ve hatta başkalarını karizmatik bir şekilde değerli bir sona doğru duygularını motive edebilirler. Olumsuz yönü ise becerileri antisosyal olarak

kanalize edilenler manipülatif sahneler yaratabilir veya başkalarını sosyopatik olarak kötü sonuçlara götürebilmektedirler (Salovey ve Mayer, 1990: 198).

- *Empati (Bşkalarının Duygularının Farkında Olma):* Empati bşkalarının duygularını anlama ve onları yeniden deneyimleme yeteneği ile ilişkilidir. Aynı zamanda özgecil davranış için motivasyon kaynağı olarak görülen empati duygusal olarak zeki davranışın merkezi bir özelliği olarak ifade edilmektedir. Duygusal olarak zeki bir tarzda davranan insanlar, kişiler arası sıcak ilişkiler kurmak için yeteri kadar sosyal yeterliliğe sahip olması gerekmektedir. Bu kişilerin sayısı ne kadar fazla olursa o kadar empatik ve destekleyici bir sosyal yapı çerçevesi içerisinde olduğu belirtilmektedir (Salovey ve Mayer, 1990: 194).

Özetleyecek olursak duygusal zekâ, kişinin kendi ve başkalarının duygularını ve bu duygularının arasında ayrım yapmak için izleme ve bu bilgiyi kişinin düşüncelerine ve eylemlerine rehberlik etmek için kullanma becerisini içeren bir zekâ biçimi olarak tanımlanmaktadır (Salovey ve Mayer, 1990: 189). Diğer bir ifadeyle duygusal zekâ, duyguları anlama, duygu ile bağlantılı olan duyguları özümseme, bu duyguların bilgilerini anlama ve yönetme kapasitesiyle ilişkilendirilmektedir (Mayer vd., 1999: 267). Bunların yanı sıra organizasyonlarda, eğitimde ve geliştirmede duygusal zekâ önemli bir kriter olmalı beraberinde yüksek potansiyele sahip olanlar seçilip geliştirilirken, duygusal zekâ merkez alınmalıdır (Goleman, 2001: 14).

1.3.4.2. Kendini Gerçekleştirme

1943 yılında Maslow'un oluşturmuş olduğu ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidinin en üst katmanı olan "kendini gerçekleştirme" bölümünün yetenekle ilgili bir bağlantısı olduğu düşünülmektedir (Karatoprak, 2020: 19). Bu şekilde düşünülmesinin sebebi bireylerin potansiyel gelişiminin, kendini gerçekleştirmeyi başarmak için bunun bir gereklilik olmasından kaynaklanmaktadır (Rodriguez ve Escobar, 2010: 37).

Kendini gerçekleştirme önemli bir ilke olarak kabul edilmesinden dolayı, kişinin kendini anlamlı bir şekilde ifade etmesi, özünde var olan potansiyelini her yönü ile ortaya çıkarması, çıkarmış olduğu bu potansiyeli de mükemmel derecede kullanabilmesi olarak ifade edilmiştir (Tekke ve Coşkun, 2019: 792). Aynı zamanda Maslow'a (1998) göre, herkesin doğasında olan öğrenme, yaratıcılık, adalet, sorumluluk gibi kendini gerçekleştirme becerilerini elde etmesi için herkesin yeteneklerini beslemesi ve geliştirmesi gerekmektedir. Bununla birlikte kendini

gerçekleştiren kişinin ihtiyaçları ile kişilik özellikleri arasında farklılıklar olduğunun da dikkate alınması gerekmektedir (Rodriguez ve Escobar, 2010: 38).

Sonuç olarak, insanların tamamı kendini gerçekleştirme doğmakta ve bu da insanların hayatlarında istedikleri gibi olmak için tam potansiyellerini geliştirme arzusuna sahip oldukları anlamına gelmektedir. Bu nedenle, yeteneklere sahip olma ve yetenekli insanlar olma arzusu kişinin doğasında mevcuttur (Rodriguez ve Escobar, 2010: 38).

1.3.4.3. Algı

Algı, dış dünyadan gelen uyarıların ürettiği fiziksel duyuların zihinsel yorumları olarak tanımlanmaktadır (Johansson ve Xiong, 2003: 232). Diğer bir ifadeyle algı, bilinçsiz bir şekilde kendiliğinden gerçekleşmektedir (Kayapa ve Tong, 2011: 350). Türk Dil Kurumuna göre ise algı, “bir şeye dikkati yönelterek o şeyin bilincine varma, idrak” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2019).

Algı, insandan insana farklılık göstermesinin yanı sıra kompleks ve bilişsel bir süreçtir. Bu süreç işlenmemiş olan veriler duyular yoluyla algılanarak, bilişsel süreç ile filtrelenmesi, değiştirilmesi ve dönüştürülmesinden oluşmaktadır (Boztepe Taşkiran, 2010: 16-17). Her ne kadar algı, duyu organları yoluyla somut bir şekilde elde edilmiş olsa da bu bilgiler zihinde soyut bir yapı halini alarak kişinin bilincinde konumlanmakla birlikte kişinin zihinde aynı şekilde kalması çok mümkün değildir. Kişinin zihninde farklılık göstermesinin sebebi ise algının kişisel olmasından kaynaklanmaktadır (Karatoprak, 2020: 20).

2. DUYGUSAL DENGESİZLİK VE İZLENİM YÖNETİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE ALGILANAN YETENEĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Çalışmanın ilk bölümünde, tezin kavramsal çerçevesi oluşturulmuş ve literatür araştırması yapılmıştır. Çalışmanın izleyen bölümünde tasarımılanan ilişkiler boyutu teorik olarak ortaya konulacaktır.

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma kapsamında, duygusal dengesizlik ve bireylerin kullanmış oldukları izlenim yönetimi arasındaki ilişkide algılanan yeteneğin düzenleyici rolü incelenmektedir. Çalışma kapsamında yapılan literatür taraması sonucunda duygusal dengesizlik ve izlenim yönetimi arasındaki ilişki olgusal çalışmalarla bilinmektedir. Algılanan yeteneğin bu ilişkiyi biçimlendireceği iddia edilen bu çalışmada amaç, birçok sebepten dolayı bireyler tarafından sergilenen izlenim yönetimi ile duygusal dengesizlik arasındaki ilişkiyi analiz etmek, algılanan yetenek tarafından bu ilişkinin nasıl biçimlendireceğini incelemektir.

Bu doğrultuda oluşturulan model ve hipotezleri test etmek amacıyla elde edilen bulguların ışığında, algılanan yeteneğin duygusal dengesizlik ve izlenim yönetimi arasındaki ilişkiyi ne zaman ve nasıl değişime uğrattığının olgusal olarak bilinmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Bu çalışmayı yapmak için oluşturulan anket, Rize’de bulunan Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü (ÇAYKUR) bünyesinde 270 çalışana uygulanmıştır. Bu anketler içinden sağlıklı olmadıkları gerekçesiyle 14 adet anket çıkarılmıştır ve çalışmaya 256 anket ile devam edilmiştir. Çalışanların ve yöneticilerin soruları özel ve rahatsız edici bulması, doğru cevabı vermenin onlar için problem oluşturacağına olan düşünceleri araştırmanın kısıtı olarak görülmektedir.

Anket çalışmasının, çalışanlar için zaman kaybına neden olacağına dair oluşan ön yargılarda kısıtlar arasında yer almaktadır. Çalışmanın yalnızca ÇAYKUR işletmesindeki 270 çalışana uygulanması sınırlar arasında yer almaktadır.

2.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada oluşturulan hipotezlerin test edilmesi amacıyla dört farklı ölçekten oluşan anket soruları hazırlanmıştır. Bu soruların Rize’de bulunan ÇAYKUR bünyesinde çalışanlar tarafından cevaplamaları istenmiştir. Anket, değişkenleri ölçmek için kullanılan ölçekler ve demografik sorular ile birlikte toplam 33 ifadeden oluşmaktadır. Bu araştırmada anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; katılımcıların kişisel bilgilerinin belirlenmesine yönelik hazırlanan demografik değişken sorularından, ikinci bölüm; İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeğinden, üçüncü bölüm; Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinden, dördüncü bölüm ise Duygusal Dengesizlik Ölçeğinden oluşmaktadır. Uygulanan anket formu Ek-1’de yer almaktadır.

2.3.1. Demografik Bilgi Formu

Anketin ilk bölümü ankete katılanların kişisel bilgilerinin belirlenmesi amacıyla 4 sorudan oluşmaktadır. Bu bölümde katılımcıların yaşına, cinsiyetine, eğitim düzeyine ve çalışma sürelerine ilişkin sorulara yer verilmektedir (Bkz. Ek 1).

2.3.2. İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği

Jones ve Pittman (1982) tarafından ortaya konulan izlenim yöntemleri taktikleri ölçeği, Bolino ve Turnley (1999) tarafından geliştirilmiş ve geliştirilen bu ölçeğin, Türkçeye uyarlaması geçerlik ve güvenirlik çalışması ile Basım, Tatar ve Şahin (2006) tarafından yapılmıştır. İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği 22 maddeden oluşmakta ve beş faktörlü bir yapı içermektedir. Ölçek 5’li Likert tipinde yapılmış ve anket formundaki ifadeler “1= Hiçbir Zaman; 2= Nadiren; 3= Ara Sıra; 4= Genellikle; 5= Her Zaman” şeklinde kodlanmıştır (Bkz. Ek 1). Ölçeğe ait boyutlar ve madde numaraları aşağıda Şekil 4’te verilmektedir.

Boyut Sırası	Boyut Adı	Madde Numaraları
1	Kendini Acındırmaya Çalışma	20,15,22,5,10
2	Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye	17,6,1,2,7,16,12,
3	Kendini Örnek Çalışan Gibi Gösterme	18,13,3,8
4	Kendi Önemi Zorla Fark Ettirme	21,9,4
5	İşine Sahip Çıkmaya Çalışma	14,19

Şekil 4. İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeğinin Boyutları ve Madde Numaraları

Çalışmanın kapsamı içerisinde kullanılan boyutlar “Niteliklerini Tanıtarak Kendini Sevdirmeye (NTKS)” ve “İşine Sahip Çıkmaya Çalışma (İŞÇÇ)” olarak yer almaktadır. Kullanılan ölçeğin Türkçe uyarlaması Basım, Tatar ve Şahin (2006) “Çalışma Yaşamında İzlenim Yönetimi: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması” adlı çalışmasından alınmıştır.

2.3.3. Algılanan Yetenek Ölçeği

Anketin üçüncü bölümünde, Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin (Psychological Empowerment Scale) yetenek (yeterlilik) boyutuna ilişkin ifadeler yer almaktadır. Spreitzer (1995) yapmış olduğu araştırmada Thomas ve Velthouse’un yaptığı güçlendirme tanımını daha geniş bir şekilde; anlam, yetenek, özerklik ve etki olmak üzere dört algısal boyuttan oluşan motivasyonel bir yapı olarak tanımlamaktadır (Spreitzer, 1995: 1444). Psikolojik Güçlendirme Ölçeği; anlamlılık (3 madde), yetenek (3 madde), özerklik (3 madde) ve etki (3 madde) olmak üzere toplam 12 maddeden oluşmaktadır. Ankette yalnızca araştırmanın kapsamı gereği yetenek sorularına yer verilmiştir. Sorular Türkçe çevirisi yapılan, Sürgevil, Tolay ve Topoyan’ın (2013) “Yapısal Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenlik Analizleri” adlı çalışmasından alınmıştır. Ölçek, 5’li Likert tipi ölçeğine göre “1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2=Katılmıyorum; 3=Kararsızım; 4=Katılıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde kodlanmıştır (Bkz. Ek 1).

2.3.4. Duygusal Dengesizlik Ölçeği

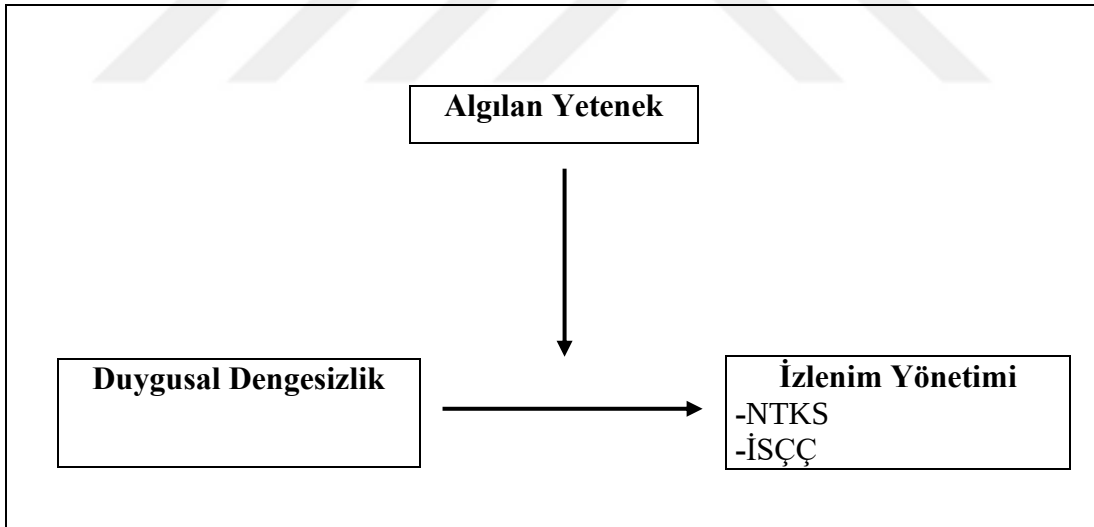
Duygusal dengesizlik ölçeği, Keefe vd., (2012) tarafından uyarlanan Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği’nden yararlanılmıştır (Keefe vd., 2012: 449). Bu uyarlama

duygusal dengesizlik başlığı altında dört soru maddesi ile ölçümlenmiştir. Ölçek, 5’li Likert tipi ölçeğine göre “1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2=Katılmıyorum; 3=Kararsızım; 4=Katılıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde ifadelerden oluşmaktadır (Bkz. Ek 1).

2.4. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma modelinde duygusal dengesizlik ve izlenim yönetimi arasındaki ilişkisi ve bu ilişkide algılanan yeteneğin düzenleyici rolünü belirlemek amacıyla Şekil 5’de kavramsal model geliştirilmiştir. Çalışmada Baron ve Kenny (1986: 1176) tarafından geliştirilen moderatör (düzenleyici) analiz yöntemi kullanılarak duygusal dengesizlik ve izlenim yönetimi arasındaki ilişkide algılanan yeteneğin düzenleyici etkisi olduğu hipotezi sınanmıştır. Modele göre öncelik bağımsız değişken olan duygusal dengesizlik bağımlı değişken olan izlenim yönetimi üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi ve ardından da moderatör değişken olan algılanan yeteneğin bu ilişki arasındaki düzenleyici rolünün incelenmesidir.

Çalışma Modeli;



Şekil 5. Araştırmanın Kavramsal Modeli

2.5. Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi ve Geliştirilen Hipotezler

İzlenim yönetimi (İY), değer artırmak için, kişi ya da grup, diğerlerinin algılamalarını etkilemek için girişilen benlik güdümlü bir davranış olarak tanımlanmaktadır (Abbas vd., 2019: 668). İnsanın sosyal yaşantısındaki en yaşamsal hünelerlerinden biri diğerlerine başarılı olarak kendini tanıtmayı içermektedir. İzlenim

yönetimi, mesleki ve örgütsel başarıların, etkileyiciliğin, dost canlısı olmanın, istenen, arzu edilen kimliklerin ve diğer arzu edilen çıktıların kişide var olan hayati bir yönmüş gibi kabul edilmesini mümkün kılmaktadır (Vohs vd., 2005: 632). İnsanların arzulanan imajlar yaratmasına ve sosyal etkileşimlerdeki partnerlerden yararlar ortaya çıkarmasına yardım eden davranış ve süreçlerle ilgili olan (Ren vd., 2015: 17) izlenim yönetiminde, insanlar, diğerlerinin onlar hakkında sahip olduğu algıyı etkilemenin bir çabasıyla bu davranışa katılmaktadırlar (Bolino vd., 2006: 281). İY üzerine daha önce yapılan araştırmalar, İY taktiklerinin daha iyi bir performans değerlemesine yol açtığını (Zivnuska, vd. 2004; Bolino vd., 2006; Brower vd., 2015; Ren vd., 2015) ve düşük performansı ve algılanan hüner yokluğunu telafi etmenin bir aracı olarak (Abbas vd., 2019) kişiler tarafından kullanıldığını göstermektedir (Drory ve Zaidman, 2006). Ağırlıklı olarak İY sonuçları üzerine odaklanmakla birlikte, yazında, iş güvencesizliği (Kang vd., 2012), düzenleme odağı (Kacmar ve Tucker, 2016) ve algılanan yetenek (Abbas vd., 2019) gibi öncüller ile izlenim yönetiminin öncüllerinin de çalışılmış olduğu (Kacmar ve Tucker, 2016; Kang vd., 2012; Abbas vd., 2019) görülmektedir. İzlenim yönetiminin, süregiden bir organizasyon setinde; yukarıyı etkileme, yağcılık gibi sosyal etkileme süreçlerinin geniş sınıfından sadece bir tanesi olduğu söylenebilir (Liden ve Mitchell, 1988: 572). Herhangi bir sosyal etki çalışmasının, etkinin içeriği ya da metotları ile ilgili olduğu kadar etkileyicinin özellikleri ile de ilgili olduğu (Brouer ve Badaway, 2015: 218) söylenebilir. “Etkileyicinin özellikleri” bağlamı, kişilik özelliklerinin, izlenim yönetimi taktikleri için iyi bir öncül olabileceğinin ileri sürülmesine neden olabilir. Geleneksel kişilik özellikleri öncül yazını incelendiğinde, yapılan çalışmalarda kişilik özellikleri ve iş performansı bağı kurulmaya çalışıldığı görülmektedir. Geleneksel olarak kişilik-performans ilişkisi üzerine bir araştırma, kişisel özelliklerdeki kişi farklılıkları temelinde, iş performansındaki kişi farklılıklarını tahmin etme üzerine kurulu olduğu söylenebilir (Sosnowska vd., 2020: 495). Bu geleneksel akım, kişiliğin beş faktör modeline bağlı olarak kişilik özellikleri ve performans türleri arasındaki ilişkilerde, nerotizm ve sorumluluğu genel performans türlerinin en iyi tahmincisi olarak göstermektedir (Barrick ve Mount, 2005). Bu çalışmalar kişilik özelliklerinin iş performansını tahmin ettiğini göstermesine karşılık, ortalama olarak insanların sadece nasıl davrandığına, hissettiğine ve düşündüğüne bakmanın oldukça sınırlı olacağını ileri süren bir grup araştırmacı ise, dikkatin, bu

özelliklerin anlık tepkimelerine verilmesi gerektiğini de ileri sürmektedirler (Sosnowska vd., 2020: 495). Bu grup içindeki araştırmacılar, özellik nerotizminin (trait neuroticism), genel iş performansının en iyi tahmincilerinden biri olarak bulgularken, ayrıca, kişiler içinde de duygu nerotizminin (state neuroticism) görev performansının anlık seviyelerini tahmin etmede işe yaradığını bulgulamışlardır (aktaran; Sosnowska vd., 2020: 497). Farklı bir açıdan konuya yaklaşan, Fleeson (2007), duygu nerotizminin kişi içindeki değişkenlik miktarı ile bağ kurarak, kişiler arasında olandan daha geniş olarak nerotik insanların kendi içinde anlık tepkimelerinin yoğun olarak değiştiğini bulmuştur. Duygusal nerotizmin (Nerotizm state) bu dinamik doğası, kişi içindeki dalgalanmaları incelemek için, onu uygun hale getirirken (Sosnowska vd., 2020: 497) onun kişilik yönelimi olarak seçimindeki nedeni de ortaya koymaktadır.

Sosyal etkileşimlerde, projelendirdiği imajı kontrol altında tutmak doğrultusunda insanların bir girişimi olarak tanımlanan İY de amaç, özel hedeflerin izlenimleri üzerine, özel hedeflerde kendileri için var olan bilgiyi manipüle ederek onların izlenimlerini yönetmektir. Etkileme süreci, izlenim yöneticisinin kendi pozitif niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye gibi ya da kendini bir rol modeli gibi göstermeye çalışma gibi ya da işine sahip çıkmaya çalışan birisi gibi kendini sunmaya çalışarak başarılabilir. Bunun gibi eylemler İY taktikleri olarak görülmektedir (Kacmar vd., 2009: 499). Kişiler, amaçları bağlamında, bu İY taktiklerini kullanarak, pozitif ya da negatif tutumlarını yükselterek hedef kişiler üzerinde arzulanan bir imaj yaratmaya çalışmaktalar (Liden ve Mitchell, 1988: 579). Bu paragrafta ifade edildiği gibi, yönetilen ve amaç içeren bir davranış (Carlson vd., 2011:498) olarak izlenim yönetimin içeriğindeki amaç yapısı, bu çalışmanın teorik temelini oluşturan benlik düzenleme yaklaşımına ideal bir giriş noktası sağlamaktadır. Bir kişinin varmak istediği bir referans noktası olan amaca doğru hareket etmesi, öncelikle mevcut yerin amaca göre bulunduğu uzaklığını belirleyerek, kişinin yerini tanımlamayı ve sonrasında da mevcut durum ve amaç arasındaki boşluğu azaltmak için değişiklikler yapmayı içermektedir (Carver ve Scheier, 2002: 305). Benlik düzenleme, bir ideal durum ile kişinin mevcut durumunu mukayese etmeyi ve eğer açıklık varsa, açıklığı azaltmak için bilişsel ve davranışsal olarak uyum sağlamayı içeren bir yaklaşımdır. Böyle süreçler, benlik üzerine odaklanan dikkat ve benlik kontrol uygulamalarını

içermekte ki bu, psikologların ego tükenmesi olarak isimlendirdikleri bir süreçtir ve enerji tüketmektedir (Rothbard, 2001: 659). Benlik düzenleme temelde, benliğin tepkimelerini değiştirme kabiliyeti olarak nitelendirilebilir. Benlik sunumu ise, diğerleri üzerinde arzulanan bir izlenim bırakmak için tasarımılanan davranışlardan oluşmaktadır. İnsanlar benliğin niyet edilen imajını taşımak için çaba göstererek davranışlarını planlamak ve değiştirmek zorunda kaldığında, benlik sunumundaki başarı ağırlıklı olarak etkili benlik düzenlemeye bağlı olmaktadır (Vohs vd., 2005: 634). Burada temel fikir, çaba gerektiren benlik sunumlarının, benliğin kaynaklarını tüketmesidir. O zaman benlik düzenleme kaynakları tükendiğinde insanların sosyal arzulanabilir bir şekilde kendilerini sunmada daha az etkili olmaları gerekmektedir (Vohs vd., 2005: 632). Sınırlı kaynak tarafından yönetilen benlik düzenlemesi, enerji ya da güç gibi benzeri sınırlı bir kaynağa bağlıdır. Bir “test-uygulama-test-çıkış” döngüsünde yer alan benlik düzenlemesi, döngünün uygulama safhasında ayrıntılı hale gelir. Benlik düzenleme bir geri bildirim sistemi içinde meydana gelir fakat benlik üzerine uygulamalardaki başarılar ve arzulanan değişiklikleri ortaya çıkarmak sınırlı olan bir kaynak havuzuna bağlıdır. Bu yüzden eğer, kişi, birkaç talep edilen benlik düzenleme görevine eş anlı ya da arka arkaya katılmaya girişirse, o kişinin onların herhangi birinde başarı şansı anlamlı olarak azalır. İlk görevi uygulayan insanlar, ilk görevde benlik düzenlemesine katılmayan insanlarla mukayese edildiğinde ikinci görevi daha kötü yaptığında, onun kaynaklarının tükenmiş olduğu ileri sürülebilir (Vohs vd., 2005: 633).

Benlik artırımı ya da yükseltimi evrensel bir insan güdüsüdür ve bütün kültürlerde, kişiler, kendi imajlarını artırmak için güdülenirler (Abbas vd., 2019: 668). Bu bağlamda bu çalışmada, beş büyük kişilik özelliklerinden biri olan ve anlık tepkimeleri en iyi yansıtcısı olabilecek duygu nevrozizmin, izlenim yönetimi taktiklerinin bir öncülü olabileceği ileri sürülmektedir. Kaygı ve aşırı endişe, kötümserlik, düşük güven ve olaylara, insanlara ve olgulara karşı negatif hisler besleme gibi özellikleri taşıyan duygusal nevrozizme sahip insanların, olgu ve olaylar üzerine negatif hisler hissetme eğilimi taşıdıklarından ve işlerine karşı negatif ya da düşük pozitif tutumlara sahip olmaları olası olduğundan (Zadeh vd., 2013) ve özellikle de bir yere tutunma kaygıları yüksek olduğundan (ki bu yüksek bağlanma-üyelik

ihtiyacını yansıtır) (Uziel ve Baumeister, 2012: 385) bu insanların, hedef kişi üzerinde lehte algılanacak bir benlik imajı yaratmaya girişebileceklerine inanılmaktadır.

H₁: Duygusal nevroitiklik, izlenim yönetimi taktikleri üzerinde pozitif bir etkiye sahip olacaktır.

Ayrıca bu çalışmada, algılanan yeteneğin, duygusal nerotizmin ve İY taktikleri ilişkisinde düzenleyici bir rol alabileceği ileri sürülmektedir. Bu noktada, duygusal nerotizmin İY taktikleri üzerinde pozitif bir etkiye sahip olacağını iddia edilmektedir fakat bu ilişkinin gücünün, kişilerin algıladıkları yetenek düzeyleri ve duygusal dengesizliğin farklı seviye birlikteliğine bağlı olarak değişeceği ileri sürülmektedir. Kısaca, kişinin algılanan yeteneğinin değişim düzeyinin bu ilişkiyi düzenleyeceği ileri sürülmektedir. Yüksek duygusal nevroitikler işlerine karşı negatif ya da düşük tutumlara sahip olduğundan, diğerleri gibi pozitif tutumlara sahip olmadığından benlik imajlarını korumak için içsel bir baskı hissederler. Bu çalışanlar, İY taktiklerini kullanarak benlik imajlarını korumak için gerekli enerji ve kaynaklara ihtiyaç duyarlar. Benlik tehdidi ile başa çıkmak, onların enerjilerini tüketir ve bundan dolayı ilave kaynaklara ihtiyaç duyarlar. Özellikle yeteneğini yüksek algılayanlar için, yürütülen görevde çok daha iyi bir imaj yaratacak İY taktiklerine katılmada yetenek önemli ilave bir kaynak olacaktır. Yeteneğini düşük algılayanlar, benlik imajlarını yeniden düzenlemeye yardım edecek aktivitelere katılmak için temel enerji rezervlerinden mahrum olacaktır. Bu yüzden yüksek algılanan yetenek, özellikle duygusal nevroitiklik yüksek olduğunda, İY taktiklerine katılarak benlik imajını korumak ve yükseltmek motivasyonu için önemli bir kaynak olacaktır.

H₂: Algılanan yetenek, duygusal nevroitiklik ve izlenim yönetimi taktikleri ilişkisini düzenleyecektir: Duygusal nevroitik yüksekliğinde, yüksek algılanan yeteneğe sahip olanlar, düşük algılanan yeteneğe sahip olanlara göre, daha çok izlenim yönetimi taktiklerine başvuracaktır.

3. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ

Araştırmada anket uygulanmış olup elde edilen veriler IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Statistics 22 programı ile analiz edilmiş ve bununla birlikte elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır.

3.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırma kapsamında anket formları bizzat Rize Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğüne (ÇAYKUR) gidilerek kurumda çalışan bireylere uygulanmıştır. Toplamda çaykur genel müdürlüğünde yer alan 270 bireye ulaşılabilmektedir. Fakat 14 anket formunun eksik ve hatalı doldurulması sebebiyle analiz dışı bırakılarak 256 anket formu kullanılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların 75'i kadın ve 181'i erkekten oluşmaktadır.

3.1.1. Örneklemenin Genel Özellikleri

Yapılan çalışmanın örnekleme ilişkin, anket katılımcılarına ait bulgular aşağıda Tablo 1'de gösterilmektedir. Aynı zamanda anket verileri üzerinde yapılan demografik analizden elde edilen istatistikler aşağıda özetlenmektedir;

- Katılımcıların 10'u (%3,9) 18-25 yaş aralığında, 57'si (%22,3) 26-33 yaş aralığında, 48'i (%18,8) 34-40 yaş aralığında, 78'i (%30,5) 41-49 yaş aralığında ve 63'ü (%24,6) 50 ve üstü yaş grubu aralığında yer almaktadır.
- Katılımcıların 19'u (%7,4) ilköğretim mezunu, 30'u (%11,7) lise mezunu, 26'sı (%10,2) ön lisans mezunu, 154'ü (%60,2) lisans mezunu, 26'sı (%10,2) yüksek lisans mezunu, 1'i (%0,4) doktora mezunudur.
- Katılımcıların 17'si (%6,6) 1 yıldan az süredir çalışmakta, 41'i (%16,0) 1-5 yıl arası süredir çalışmakta, 58'i (%22,7) 6-10 yıl arası süredir çalışmakta, 21'i (%8,2) 11-14 yıl arası süredir çalışmakta ve 119'u (%46,5) 15 yıl ve üzeri süredir çalışmaktadır.

Tablo 1. Anket Katılımcılarına İlişkin Bulgular

	Frekans	%	Kümülatif %
Yaş			
18-25 arası	10	3,9	3,9
26-33 arası	57	22,3	26,2
34-40 arası	48	18,8	44,9
41-49 arası	78	30,5	75,4
50 ve üzeri	63	24,6	100,0
Toplam	256	100,0	
Eğitim Düzeyi			
İlköğretim	19	7,4	7,4
Lise	30	11,7	19,1
Ön Lisans	26	10,2	29,3
Lisans	154	60,2	89,5
Yüksek Lisans	26	10,2	99,6
Doktora	1	,4	100,0
Toplam	256	100,0	
Çalışma Süresi			
1 yıldan az	17	6,6	6,6
1-5 yıl arası	41	16,0	22,7
6-10 yıl arası	58	22,7	45,3
11-14 yıl arası	21	8,2	53,5
15 yıl ve üzeri	119	46,5	100,0
Toplam	256	100,0	

3.2. Araştırmada Yer Alan Ölçeklere Ait Keşfedici Faktör Analizi

Yapılan çalışmada Varimax yönetimi uygulanarak, ölçeklerde bulunan ifadelerin birbirleri arasındaki ilişkileri tespit edilmiştir. Anketin içerisinde bulunan algılanan yeteneğe ait geçerliliğin sağlanması adına keşfedici faktör analizi (KFA) uygulanmıştır.

Tablo 2’de yer alan Kaiser Meyer Olkin (KMO) testinin değeri %72,5 (,725) olarak bulunmuştur. Barlett testi (Sig.= ,000) verilerin faktör analizine uygunluğunu kanıtlamaktadır. Bununla birlikte KMO değerinin %50 (0,5)’ in üzerinde yer alması veri setinin faktör analizi için uygun aralıkta olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2016: 322).

Tablo 2. Algılanan Yeteneğe ilişkin Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Barlett Testi

Kaiser Meyer Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü	,725
Barlett Küresellik Testi Yaklaşık Ki Kare	413,678
Serbestlik Derecesi	3
Anlamlılık (Sig.)	,000

Tablo 3'te özdeğer istatistiği 1'den büyük olan tek faktör bulunmaktadır. Bu faktör, toplam varyansın %80,450' sini açıklamaktadır.

Tablo 3. Algılanan Yeteneğe İlişkin Faktör Sayıları ve Toplam Açıklanan Varyansları

Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Kareli Yüklerin Çıkarım Toplamları		
	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
1	2,413	80,450	80,450	2,413	80,450	80,450
2	,365	12,165	92,615			
3	,222	7,385	100,000			

Tablo 4'te ifadelerin hangi boyutlar altında toplandıkları incelenerek, bu ifadelerin bulundukları faktörler altındaki ağırlıkları gösterilmiştir. Algılanan yeteneğe ait ifadelerin tek faktör altında toplandığı görülmektedir.

Tablo 4. Algılanan Yeteneğe İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör 1
İşimle ilgili faaliyetleri yerine getirecek kapasiteye sahip olduğumdan eminim.	,922
İşimi yapmak için yeteneklerime güveniyorum.	,899
İşim için gerekli olan becerilerimi geliştirdim.	,869

Anketin bu bölümünde izlenim yönetimi ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerin geçerliliğinin sağlanması için ifadelere KFA uygulanmıştır. Tablo 5'te görüldüğü üzere KMO test değeri %74,5 (,745) olarak bulunmuştur. Aynı zamanda Barlett testi (Sig.= ,000) verilerin faktör analizine uygunluğunu kanıtlamaktadır. Bununla birlikte KMO değerinin %50 (0,5)' in üzerinde yer alması veri setinin faktör analizi için uygun aralıkta olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2016: 322).

Tablo 5. İzlenim Yönetimine ilişkin Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Barlett Testi

Kaiser Meyer Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü	,745
Barlett Küresellik Testi Yaklaşık Ki Kare	463,746
Serbestlik Derecesi	28
Anlamlılık (Sig.)	,000

Tablo 6’da özdeğer istatistiği 1’den büyük olan iki faktör görülmektedir. Bu faktörlerden birinci faktör toplam varyansın %38,311’ ini, ikinci faktör toplam varyansın %15,173’ ünü açıklamaktadır. İki faktör toplam varyansın %53,484’ ünü açıklamaktadır.

Tablo 6. İzlenim Yönetimi İlişkin Faktör Sayıları ve Toplam Açıklanan Varyansları

Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Kareli Yüklerin Çıkarım Toplamları		
	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
1	3,065	38,311	38,311	3,065	38,311	38,311
2	1,214	15,173	53,484	1,214	15,173	53,484
3	,903	11,282	64,766			
4	,812	10,155	74,921			
5	,613	7,665	82,586			
6	,557	6,693	89,548			
7	,489	6,108	95,657			
8	,347	4,343	100,000			

Keşfedici faktör analizi sonucunda izlenim yönetimine ait kendini örnek çalışan gibi gösterme, kendini acındırmaya çalışma ve kendi önemini zorla fark ettirme boyutlarına ait ifadeler uygun boyutlar altında toplanmadıkları için çıkarılmıştır. İzlenim yönetiminde bulunan niteliklerini tanıtarak kendini sevdirmeye boyutunda yer alan 1. maddedeki “İş deneyimim veya eğitimimden gururla söz ederim.” ve 5. maddedeki “İş yerinde önemli biri olduğumdan başkalarına bahsederim.” ifadeleri uygun boyutlar altında toplanmadıkları için çıkarılmıştır.

Tablo 7’de ifadeleri hangi boyutlar altında toplandıklarına bakılarak, bu ifadelerin bulundukları boyutlar altındaki ağırlıkları gösterilmiştir. İzlenim yönetimi ile ilgili ifadelerin iki faktör altında toplandığı görülmektedir.

Tablo 7. İzlenim Yönetimine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör 1	Faktör 2
Dostça davrandığımı göstermek için meslektaşlarımın özel yaşamlarına ilgi gösteririm.	,736	
İyi bir insan olduğumu düşünceleri için meslektaşlarımı başarılarından dolayı överim.	,725	
Dost olduğumu göstermek için meslektaşlarıma özel yardımlar yaparım (iltimas geçerim).	,672	
Cana yakın görünmek için meslektaşlarıma iltifat ederim.	,661	
İnsanların, başarılarımın farkına varmalarını sağlarım.	,638	
İnsanlara yetenek veya niteliklerimi duyururum.	,535	
Vazifemi yapmamı engellediklerinde meslektaşlarımla güçlü bir şekilde mücadele ederim.		,845
İşimde beni engelleyen iş arkadaşlarımla şiddetli ve saldırgan bir şekilde mücadele ederim.		,780

Anketin bu bölümünde duygusal dengesizliğe ait geçerliliğin sağlanması için KFA uygulanmıştır. Tablo 8’de yer alan KMO testinin değeri %81,2 (,812) olarak bulunmuştur. Bu değerin %50 (0,5)’ in üzerinde yer alması veri setinin faktör analizi için uygun aralıkta olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2016: 322). Aynı zamanda Barlett testi (Sig.= ,000) verilerin faktör analizine uygunluğunu kanıtlamaktadır.

Tablo 8. Duygusal Dengesizliğe İlişkin Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Barlett Testi

Kaiser Meyer Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü	,812
Barlett Küresellik Testi Yaklaşık Ki Kare	437,396
Serbestlik Derecesi	6
Anlamlılık (Sig.)	,000

Tablo 9’da özdeğer istatistiği 1’den büyük olan tek faktör görülmektedir. Bu faktör, toplam varyansın %69,547’ sini açıklamaktadır.

Tablo 9. Duygusal Dengesizliğe İlişkin Faktör Sayıları ve Toplam Açıklanan Varyansları

Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Kareli Yüklerin Çıkarım Toplamları		
	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
1	2,782	69,547	69,547	2,782	69,547	69,547
2	,491	12,270	81,817			
3	,413	10,315	92,133			
4	,315	7,867	100,000			

Tablo 10’da ifadelerin hangi boyutlar altında toplandıkları incelenerek, bu ifadelerin bulundukları faktörler altındaki ağırlıkları gösterilmiştir. Duygusal dengesizliğin tek faktör altında toplandığı görülmektedir.

Tablo 10. Duygusal Dengesizliğe İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör 1
Büyük stres altındayken, çoğu zaman yıkılmak üzere olduğumu hissediyorum.	,865
Duygularım kolayca incinir.	,836
Bazen çok üzülüyorum, midem bulanıyor.	,836
İşleri iyi gitmediğinde genellikle başım ağrır.	,798

3.3. Araştırmada Yer Alan Ölçeklere Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ölçe modellerinin geliştirilmesinde önemli kolaylıklar sağlamakla birlikte sık kullanılan bu analiz yöntemi genellikle ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde kullanılmakta veya önceden belirlenmiş yapının doğrulanması amacıyla kullanılabilir (Yaşlıoğlu, 2017: 78). Çalışmada KFA sonrası analizlerde DFA uygulanmıştır. Bu analizde model uyumunun test edilmesi için sık kullanılan değerler; χ^2/df (ki-kare/serbestlik derecesi değeri), GFI (uyum iyiliği indeksi), CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi) ve RMSEA (yaklaşık hataların ortalama karekökü) olarak belirtilmektedir. Ki-kare istatistiği, $\chi^2/df < 2$ olur ise mükemmel uyumu göstermekte, $\chi^2/df < 3$ olur ise kabul edilebilir bir uyum olduğunu göstermektedir. GFI ve CFI değerlerinin 0,90 veya üzerinde olduğu durumlarda uyumun kabul edilebilir olduğu söylenebilir (Aytaç ve Öngen, 2012: 17). Bununla birlikte RMSEA değerinin 0,08 aralığında veya altında olması, uyumun kabul

edilebilir olduğunu göstermektedir (Gürbüz, 2021: 38). Tablo 11’de DFA sonuçlarına ilişkin uyum indeksleri verilmiştir.

Tablo 11. Uyum İndeksleri

χ^2	DF	χ^2/DF	GFI	CFI	RMSEA
120,380	82	1,468	,945	,971	,043

Tablo 11’de mevcut olan uyum indekslerine bakıldığında;

- Ki-kare değerinin, serbestlik derecesine oranı (χ^2/DF); 1,468
- Uyum iyiliği indeksi (GFI); 0,945
- Karşılaştırmalı uyum iyiliği indeksi (CFI); 0,971
- Yaklaşık hatalarının ortalama karekökü değerinin (RMSEA) ise 0,043

olduğu görülmektedir. Sonuçlar neticesinde modelin yeterli derecede uyum değerlerine sahip olduğu söylenebilir.

3.4. Araştırmada Yer Alan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçeklere geçerlilik analizi uygulandıktan sonra güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenirlilik analizinde, ölçeklerde yer alan soruların birbirleri arasında olan tutarlılığını ve sorunu ne kadar yansıttığına bakılmaktadır. Bu nedenle ölçmede kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini ve özelliklerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır (Kalaycı, 2016: 403).

Ölçeklerin güvenilirliğini test etmek için cronbach’s alpha (α) modeli uygulanmıştır. 0 ile 1 aralığında değer alan cronbach’s alpha (α) katsayısına bakıldığında ölçeklerin güvenilirlikleri aşağıdaki gibi yorumlanmaktadır (Kalaycı, 2016: 405);

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 12’ye bakıldığı zaman araştırma modelindeki ölçeklere yapılan güvenilirlik analizi sonucunda; duygusal dengesizliğe ait cronbach’s alpha (α) değeri 0,854 olarak, algılanan yeteneğe ait cronbach’s alpha (α) değeri ise 0,877 olarak bulunmuştur.

Tablo 12. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizine Ait Bulgular

Değişkenler	Cronbach's Alpha (α)
Duygusal Dengesizlik	0,854
Algılanan Yetenek	0,877
İzlenim Yönetimi	0,756
NTKS	0,766
İŞÇÇ	0,571

İzlenim yönetimine ait cronbach's alpha (α) değeri 0,756 olarak, alt boyutları olan NTKS ve İŞÇÇ boyutlarına ait cronbach's alpha (α) değerleri sırasıyla 0,766 ve 0,571 olarak bulunmuştur. Bu değerler neticesinde ölçeklerin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılabilir ve araştırma devam edilebilir (Kalaycı, 2016: 405).

3.5. Araştırma Verilerinin Normallüğünün Test Edilmesi

Bir verinin normal dağılıma sahip olduğunu anlamak için standart sapma, basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerine bakılması gerekmektedir. Bu nedenle verilerin normal dağılım göstermesi için standart sapma değeri 1'e yakın değer alırken basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 aralığında olması gerekmektedir. Bunların sonucunda verilerin normal dağıldığını ve parametrik testlerin kullanımına uygun olarak sağladığını söylemek mümkündür (Shao, 2002'den aktaran; Çalışkan, 2015: 86).

Tablo 13. Araştırma Verilerinin Normallik Testi

	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)	Standart Sapma	Ortalama
Duygusal Dengesizlik	,038	-,98	1,12	2,89
Algılanan Yetenek	-1,60	2,79	,86	4,22
NTKS	1,15	1,19	,78	1,82
İzlenim Yönetimi				
İŞÇÇ	,69	-,11	1,11	2,32

Tablo 13'e bakıldığı zaman araştırma verilerinin standart sapması, çarpıklık ve basıklık değerlerinin istenilen aralıkta yer aldıkları görülmektedir. Bu nedenle normal dağılıma uygun oldukları söylenebilir. Değişkenlerin ortalamalarına bakıldığında duygusal dengesizliğin ortalamasının 2,89, algılanan yeteneğin ortalamasının 4,22,

izlenim yönetiminin boyutları olan NTKS ve İSÇÇ ortalamasının sırasıyla 1,82 ve 2,32 olduğu görülmektedir.

3.6. Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon analizi, iki değişken arasında ilişkinin var olup olmadığını ölçmesinin yanı sıra, varsa mevcut olan ilişkinin derecesini ölçmek için kullanılan istatistiksel yöntemdir. Analizin amacı bağımsız değişkenin değiştirilmesi durumunda bağımlı değişkeni ne derece değiştireceğini görmektir.

Analizin uygulanabilmesi için değişkenlerin sürekli olması ve normal dağılıma uygun olması gerekmektedir. Bununla birlikte pearson korelasyon katsayısı “r” ile gösterilmekte ve -1 ile +1 arasında değer almaktadır. Pearson korelasyon katsayısı yorumu aşağıdaki Tablo 14’te gösterilmektedir (Kalaycı, 2016: 115-116). Çalışmaya ilişkin pearson korelasyon katsayısı ise Tablo 15’de yer almaktadır.

Tablo 14. Pearson Korelasyon Katsayısı Yorum Tablosu

r	İlişki
0,00-0,25	Çok zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok yüksek

Tablo 15. Pearson Korelasyon Katsayıları

	1	2	3
1. DDORT	1		
2. YETORT	,000	1	
3. NTKSORT	,203**	,023	1
4. İSÇÇORT	,127*	,106	,335**

** : Korelasyon %1 seviyesinde anlamlı
* : Korelasyon %5 seviyesinde anlamlı

Tablo 15 incelendiğinde duygusal dengesizlik ile izlenim yönetimi boyutlarından NTKS ve İSÇÇ arasında (sırasıyla $r = 0,203$ ve $r = 0,127$) ilişki olduğu görülmektedir. Öte yandan duygusal dengesizlik ile yetenek değişkeni arasında

herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Aynı zamanda yetenek ile izlenim yönetimi boyutları arasında da herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Son olarak Tablo 15 incelendiğinde izlenim yönetimi boyutları arasında bir ilişki olduğu ($r = 0,335$) görülmektedir.

3.7. Regresyon Analizi Sonuçları

Çalışmanın kapsamında yer alan hipotezler kapsamında bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerinde oluşturduğu etkisi ile birlikte düzenleyici değişkenin, bağımlı değişken üzerinde oluşturduğu etkiyi test etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. En yaygın sınama tekniği olan Durbin-Watson d istatistiği ardışık bağımlılığı tespit etmek için kullanılmaktadır. Bu d istatistiğinin sınırları $0 \leq d \leq 4$ aralığında yer alması gerekmekte ve tahmin edilmiş olan her d değeri sınırlar içerisinde yer almak zorundadır (Gujarati, 1995: 423). VIF değerleri çoklu doğrusal bağlantı probleminin olup olmadığını göstermekte ve çoklu bağlayıcılığın bir göstergesi olarak kullanılmaktadır. Bir değişkenin VIF değerinin 10' un altında yer alması beklenir ve bu genel bir kural olarak nitelendirilmektedir (Gujarati ve Porter, 2009: 340). Araştırma kapsamında yer alan kontrol değişkenlere ve hipotezlere ilişkin yapılmış olan regresyon analizlerinde Durbin-Watson d istatistiği değerleri $0 \leq d \leq 4$ aralığında olup VIF değerinin 10' un altında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 16. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Değişkenler	Bağımlı Değişkenler	
	NTKS	İŞÇÇ
Bağımsız Değişken		
Duygusal Dengesizlik	0,143***	0,126**
Sabit	1,411***	1,954***
F	10,967***	4,135**
Düzeltilmiş R ²	0,038	0,012
Durbin-Watson	1,591	1,891
***, ** ve * sırasıyla % 1, % 5 ve % 10 istatistiksel anlamlılık düzeylerini ifade etmektedir.		

Tablo 16'da bağımsız değişken olan duygusal dengesizliğin, bağımlı değişken olan izlenim yönetimi boyutlarından NTKS ve İŞÇÇ' nin üzerindeki etkileri ile birlikte

bu etkilerin hangi yönde olduğunu test edilmek için basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Uygulanan regresyon analizi sonucunda izlenim yönetimi üzerinde etkili olan “duygusal dengesizlik” bağımsız değişkenine ilişkin regresyon analizi yapılmıştır. Model istatistiksel açıdan ($F = 10,967$; $p < 0,01$) anlamlı sonuçlanmış ve izlenim yönetiminin NTKS boyutu üzerindeki değişimin %3,8’ ini açıkladığı görülmüştür. Aynı zamanda duygusal dengesizliğin NTKS üzerinde standardize olmamış β katsayısı ($\beta = 0,143$; $p < 0,01$) anlamlı ve aynı yönlü etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Bununla birlikte izlenim yönetimi boyutlarından olan İŞÇÇ boyutu üzerinde etkili olan bağımsız değişken “duygusal dengesizlik” analiz edilmiştir. Model istatistiksel açıdan ($F = 4,135$; $p < 0,05$) anlamlı sonuçlanmış ve izlenim yönetiminin İŞÇÇ boyutu üzerindeki değişimin %1,2’ sini açıkladığı görülmüştür. Aynı zamanda duygusal dengesizliğin İŞÇÇ üzerinde standardize olmamış β katsayısı ($\beta = 0,126$; $p < 0,05$) anlamlı ve aynı yönlü etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, “Duygusal nevrozizm, izlenim yönetimi taktikleri üzerinde pozitif bir etkiye sahip olacaktır.” olarak belirtilen H1 hipotezini desteklemektedir.

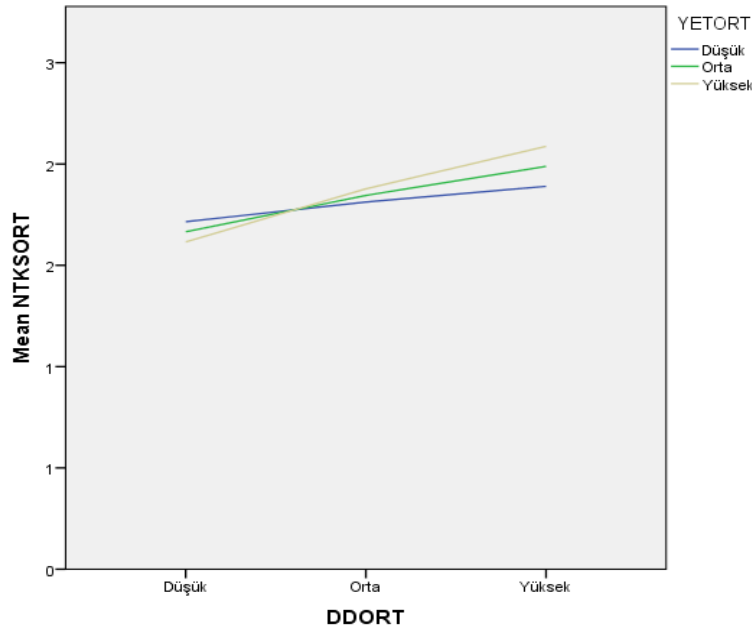
Yapılan çalışmanın amacı kapsamında, algılanan yeteneğin düzenleyici etkinin olup olmadığını test etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 17. Duygusal Dengesizlik, Algılanan Yetenek ve İzlenim Yönetimi Arasındaki Düzenleyici Analiz Sonuçları

Değişkenler	Bağımlı Değişkenler	
	NTKS	İŞÇÇ
Bağımsız Değişkenler		
Duygusal Dengesizlik	0,148***	0,138**
Yetenek	0,032	0,119*
Duygusal Dengesizlik x Yetenek	0,094*	0,017
Sabit	1,824***	2,316***
F	4,863***	2,365*
Düzeltilmiş R^2	0,043	0,016
Durbin-Watson	1,588	1,884
***, ** ve * sırasıyla % 1, % 5 ve % 10 istatistiksel anlamlılık düzeylerini ifade etmektedir.		

Bağımsız değişken olan duygusal dengesizlik ile bağımlı değişken olan izlenim yönetimi arasındaki ilişkide algılanan yeteneğin düzenleyici etkisi Tablo 17’de gösterilmiştir. Tabloya göre duygusal dengesizlik ile yetenek arasındaki etkileşim, izlenim yönetimi boyutlarından olan NTKS üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta=0,094$; $p<0,10$). Aynı zamanda duygusal dengesizlik ile yetenek arasındaki etkileşimin izlenim yönetimi boyutlarından olan İŞÇÇ üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Düzenleyici etkiyi daha iyi anlayabilmek adına basit eğim analizi (analysis of simple slop) sonuçlarının incelenmesi gerekmektedir (Gürbüz, 2019: 90). Şekil 6’da algılanan yeteneğin düşük, orta, yüksek olduğu durumlarda duygusal dengesizliğin, izlenim yönetimi boyutu olan NTKS üzerindeki etkilerinin anlamlı olup olmadığına dair üç farklı durum gösterilmektedir.



Şekil 6. Algılanan Yetenek ve Duygusal Dengesizliğin İzlenim Yönetimi Üzerindeki Etkisi

Şekil 6 incelendiğinde, yeteneğin düşük olduğu durumlarda duygusal dengesizliğin izlenim yönetimi boyutlarından NTKS üzerinde etkisinin hemen hemen değişmediği görülmektedir. Öte yandan yeteneğin yüksek olduğu durumlarda duygusal dengesizliğin NTKS üzerinde etkisinin daha fazla olduğu, daha doğrusu yeteneğin yüksek duygusal dengesizliğin düşük olduğu duruma göre yeteneğin ve

duygusal dengesizliğin yüksek olduğu durumlarda NTKS’ nin daha fazla arttığı gör÷lmektedir.

Ayrıca Şekil 6 incelendiğinde yeteneğin yüksek duygusal dengesizliğin düşük olduğu duruma göre hem yeteneğin hem de duygusal dengesizliğin düşük olduğu durumda NTKS’nin daha fazla değeri aldığı gör÷lmektedir. Yeteneğin düşük, duygusal dengesizliğin yüksek olduğu duruma göre ise yeteneğin ve duygusal dengesizliğin ikisinin birden yüksek olduğu durumda NTKS daha fazla değeri almakta hatta en yüksek değere ulaşmaktadır.

Bu bulgular, “Algılanan yetenek, duygusal nevroitiklik ve izlenim yönetimi taktikleri ilişkisini düzenleyecektir: Duygusal nevroitik yüksekliğinde, yüksek algılanan yeteneğe sahip olanlar, düşük algılanan yeteneğe sahip olanlara göre, daha çok izlemin yönetimi taktiklerine başvuracaktır.” olarak belirtilen H2 hipotezini kısmen desteklemektedir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, duygusal dengesizlik ve izlenim yönetimi arasındaki ilişkiyi analiz etmek ve bu ilişki üzerinde algılanan yeteneğin düzenleyici rolünün ilişkiyi nasıl düzenleyeceğini incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla ÇAYKUR bünyesinde çalışanlara yapılan anketlerden elde edilen veriler ışığında hipotezleri test edilerek, bulgular değerlendirilmiştir. Çalışmanın, beş faktör kişilik özelliklerinden biri olan duygusal dengesizliğin, izlenim yönetimi taktikleri üzerinde etkisi olacağına inanılmaktadır. Aynı zamanda algılanan yeteneğin izlenim yönetimi taktikleri ve duygusal dengesizlik ilişkisinde düzenleyici rol oynayacağı ileri sürülmektedir. Ek olarak oluşturulan model ve hipotezleri test etmek amacıyla elde edilen bulguların literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın genel çerçevesi içinde oluşturulan model 2 hipotezden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk hipotezi “Duygusal dengesizlik, izlenim yönetimi taktikleri üzerinde pozitif bir etkiye sahip olacaktır.” şeklinde iken ikinci hipotez ise “Algılanan yetenek, duygusal dengesizlik ve izlenim yönetimi taktikleri ilişkisini düzenleyecektir: Duygusal dengesizlik yüksekliğinde, yüksek algılanan yeteneğe sahip olanlar, düşük algılanan yeteneğe sahip olanlara göre, daha çok izlenim yönetimi taktiklerine başvuracaktır.” şeklinde oluşturulmuştur.

Çalışmanın ilk hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre duygusal dengesizliğin izlenim yönetimi boyutları üzerinde pozitif bir etkisi bulunmuştur. Bu sonuç Acar ve Karavelioğlu’nun (2022) yaptıkları çalışma sonucu ile benzer değildir. Acar ve Karavelioğlu’nun (2022) yaptıkları çalışma sonucuna göre duygusal dengesizliğin bu çalışmada kullanılan izlenim yönetimi boyutlarından NTKS ve İŞÇÇ üzerinde herhangi anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Öte yandan bu çalışma, Zadeh vd. (2013) ve Uziel ve Baumeister’nin (2012) çalışmalarını desteklemektedir. Zadeh vd. (2013) ve Uziel ve Baumeister’nin (2012) yapmış oldukları çalışmada duygusal dengesizliğe sahip olan bireylerin, olaylar üzerinde olumsuz duygular hissetme eğilimine sahip olmaları neticesinde işlerine karşı tutumlarının pozitif ve negatif yönde olması olası bir durum olduğu için bu durumda bireylerin izlenim yönetimi uyguladıkları söylenebilir.

Düzenleyici etkinin yönünü ve hangi durumlarda daha fazla olduğunu test etmek için yapılan basit eğim analizinde duygusal dengesizlik puanı yüksek olan

insanların yeteneklerini yüksek algıladıkları zaman izlenim yönetimine başvuracaklarını göstermektedir. Buradan, “kişi hem duygusal dengesiz ise hem de kişinin algılanan yeteneği yüksekse, o kişi daha fazla izlenim yönetimi taktiği uygulayacaktır” sonucu çıkarılabilir. Buradan “duygusal dengesizliği yüksek fakat algılanan yeteneği düşük olan kişiler ise, duygusal dengesizliği ve algılanan yeteneği yüksek olan kişilere göre daha az izlenim yönetimi taktiği uygulayacaktır” sonucu da çıkarılabilir. Öte yandan Şekil 6 incelendiğinde hem duygusal dengesizliği hem de yeteneği düşük olan kişilerin, duygusal dengesizliği düşük ama yeteneği yüksek olan kişilere göre daha fazla izlenim yönetimi uyguladıkları söylenebilir. Buradan “duygusal dengesizliği düşük ama yeteneği yüksek olan kişilerin izlenim yönetimine en az başvuran kişiler oldukları” görülmektedir.

Bu çalışma Rize’de bulunan Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü (ÇAYKUR) ile sınırlı tutulmuştur. Anket 270 kişiye dağıtılmış ve doğru cevaplandırılmaması kısıtları içerisinde yer alırken, kişiler tarafından ankete doğru cevap vermenin ilerleyen süreçte problem oluşturabileceği düşüncesi diğer bir kısıt olarak değerlendirilmiştir. Aynı zamanda ankete zaman ayırmaları, dolduran kişiler tarafınca kayıp olarak nitelendirildiği için oluşan bu ön yargıda kısıtlar arasında yer almaktadır.

Çalışmanın ilerleyen süreçte yapılacak olan çalışmalara ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Duygusal dengesizlik ve izlenim yönetimi taktikleri arasındaki ilişkinin anlaşılmasının işletmeler ve yöneticiler için önemli olacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte kişinin nasıl ve hangi durumlarda izlenim yönetimini tercih ettiğini bilmek işletmelerin performansına katkı sağlayacağı gibi yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ilişkinin nasıl ilerlediğine dair öngörüler sağlayacağı düşünülmektedir. Beş faktör kişilik özellikleri içerisinde izlenim yönetimine etki edebilecek boyutlar olabilecektir. Fakat bu boyutlar içerisinden sadece duygusal dengesizlik ele alınmıştır. Gelecek çalışmalar için dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutları ele alınarak değerlendirilebilir. Aynı zamanda oluşturulan araştırma modeli incelenilerek modelin aynı şekilde kurulması ve farklı sektörlerde uygulanması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abbas, M., Raja, U., Anjum, M. ve Bouckenooghe, D. (2019). Perceived competence and impression management: Testing the mediating and moderating mechanisms, *International Journal of Psychology*, Vol. 54, No. 5, 668–677.
- Acar, E. ve Karavelioğlu, M. B. (2022). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ve İzlenim Yönetimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 7 (2), 108-127.
- Akgün, T. (2009). İzlenim Yönetimi Taktikleri ile İş Performansı Değerleme Puanları Arasındaki İlişki: Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akın, A. (2002) “İşletmelerde İnsan Kaynakları Performansını Değerleme Sürecinde Coaching (Özel Rehberlik)”, Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 3, Sayı 1, ss. 97-113.
- Allison, S.T., Herlocker, C.E. (1194). Constructing Impressions In Demographically Diverse Organisational Settings. *American Behavioural Scientist*, 37 (5), pp. 637-653.
- Altınöz, M., 2018. Yetenek Yönetiminin Algılanması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (39), ss. 82-95.
- American Psychiatric Association [APA], Dictionary of Psychology, 2020. <https://dictionary.apa.org>.
- Andrews, M. C. ve Kacmar, K. M. (2001). "Impression Management by Association: Construction and Validation of a Scale". *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58, No. 1, ss. 142-161.
- Arar, T. (2016). Z Kuşağında Kariyer Geliştirmede Yetenek Yönetimi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Aslantaş, M. (2016). Yetenek Yönetiminin İşe Adanma, Performans ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bankacılık Sektörü Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Aytaç, Mustafa ve Öngen, Burcu (2012), “Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Yeni Çevresel Paradigma Ölçeğinin Yapı Geçerliliğinin İncelenmesi”, *İstatistikçiler Dergisi*, (5), 14-22.

- Bahadınlı, H., S. (2013). İşletmelerde Yetenek Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi (İlaç, Tekstil ve Otomotiv Sektörlerinde Araştırma). Yayımlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baron, R.M., ve Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Barrick, M. R., ve Mount, M. K. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human performance*, 18(4), 359.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., ve Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 9–30.
- Barrick, Murray R. ve Michael K. Mount. (1991). "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis", *Personnel Psychology*. Vol.44, No.1, ss.1-25.
- Barrick, Murray R., Greg L. Stewart ve Mike Piotrowski (2002). "Personality and Job Performance: Test of the Mediating Effects of Motivation Among Sales Representatives", *Journal of Applied Psychology*. Vol.87, No.1, ss.43- 51.
- Biçer, G., ve Düztepe, Ş. (2003). Yetkinlikler ve Yetkinliklerin İşletmeler Açısından Önemi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 14-15.
- Bolino, M. C. ve Turnley, W. H. (1999). "Measuring Impression Management in Organizations: A Scale Development Based on the Jones and Pittman Taxonomy". *Organizational Research Methods*, Vol. 2, No. 2, pp. 187- 206.
- Bolino, M. C. ve Turnley, W. H. (2001). "Gender and the Use of Supplication and Intimidation in Organizations". *Academy of Management Proceedings*, pp. A1-A6. DOI: 10.5465/APBPP.2001.6132955
- Bolino, M. C. ve Turnley, W. H. (2003). "Counternormative Impression Management, Likeability, and Performance Ratings: The Use of Intimidation in an Organizational Setting". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, No. 2, pp. 237-250. DOI: 10.1002/job.185
- Bolino, M. C., Varela, J. A., Bande, B. And Turnley, W. H. (2006). The Impact Of Impression-Management Tactics On Supervisor Ratings Of Organizational Citizenship Behavior. *Journal Of Organizational Behavior*, 27(3), 281-297.
- Bono, J. E., Boles, T. L., Judge, T. A. ve Lauver, K. J. (2002). The role of personality in task and relationship conflict. *Journal of Personality*, 70 (3), 311-344.

- Bozeman, D. P. ve Kacmar, K. M. (1997)." A Cybernetic Model of Impression Management Processes in Organizations". *Organizational Behaviour and human Decision Processes*, Vol. 69, No. 1, pp. 9-30.
- Bozkurt Yıldırım H (2019) İzlenim Yönetimi Taktikleri ve Türkiye Bağlamında Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. Doktora Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.
- Boztepe Taşkiran, H. (2010). Algı Yönetimi. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Lisans Programı, İstanbul.
- Brouer, R. L., Badaway, R. L., Gallagher, V. C., ve Haber, J. A. (2015). Political skill dimensionality and impression management choice and effective use. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 217-233.
- Buckingham, M., ve Vosburgh, R. M. (2001). The 21st Century Human Resources Function: It's the Talent, Stupid! *People and Strategy*, 24(4), 17-23.
- Burkus, D., ve Osula, B. (2011). Faulty Intel in the War for Talent: Replacing the Assumptions of Talent Management with Evidence-based Strategies. *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol.3, No.2, 1-9.
- Carlson, J. R., Carlson, D. S., ve Ferguson, M. (2011). Deceptive impression management: Does deception pay in established workplace relationships?. *Journal of Business Ethics*, 100(3), 497-514.
- Carver, C. S., ve Scheier, M. F. (2002). Control processes and self-organization as complementary principles underlying behavior. In *The Dynamic Perspective in Personality and Social Psychology* (pp. 304-315). Psychology Press.
- Ceylan, N. (2007). İnsan Kaynakları Yönetiminde Yetenek Yönetimi ve Bir Uygulama, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: 4-124
- Chin, W. R. (2006), "The Role of Impression Management in Goal Setting", University of Waterloo, Master Thesis, Waterloo, Ontario, Canada. S.11.
- Costa, Paul T. ve McCrae, Robert Roger (1992), "Normal Personality Assessment in Clinical Practice: The NEO Personality Inventory", *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13.
- Cüceloğlu, Doğan (2008), İnsan ve Davranışı, 17. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Cüre T (2019) İzlenim Yönetimi Aracı Olarak Grafiklerin Kullanımı. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Çalışkan, Nurgül (2015), Ulusal Kültürün Örgüt Kültürü ve Paternalist Liderlik Algısı Üzerindeki Etkisi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş

- Veli Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü (Shao, T. A. (2002). Marketing Research: an aid to decision making. South Western: College Pub.)
- Demir, K. (2002). Türkiye'deki Resmi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İzlenim Yönetimi (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demirci, M.K., Özler, D.E. ve Girgin, B. (2007). Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri- Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama. *Journal of Azerbaijani Studies*, 10(3-4), 13-39.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2008). İnsan Kaynakları Yönetiminde Çalışanların Kendilerine Doğru Yolculuk Yöntemi: Yetenek Yönetimi. Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(3), ss.145-166.
- Doğan, S. Ve Kılıç, S. (2009). Örgütlerde "İzlenim Yönetimi Davranışı" Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 53-83.
- Dresselhaus, L. (2010). Global Talent Management And The Role Of Social Networks. Master Thesis. The Netherlands: School of Management and Governance University of Twente Business Administration.
- Dries, Nicky “The psychology of talent management: A review and research agenda”. *Human Resource Management Review*. Vol.23, No.4, December 2013, ss.272-285.
- Drory, A., ve Zaidman, N. (2007). Impression management behavior: effects of the organizational system. *Journal of Managerial Psychology*.
- Edward E. Jones ve Thane S: Pittman, “Toward A General Theory Of Strategic Self-Presentation”, *Psychological Perspectives On The Self*, Vol.1 (January 1982), S.247.
- Erdem, F. S. (2008). Organizasyonlarda Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinde İzlenim Yönetimi Davranışının Rolü: Kayseri'de Hizmet Sektöründe Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi), Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, Erol (2015), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 15.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Erkuş, Ahmet ve Tabak, Akif (2009), “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 213-242.
- Eroğlu, Feyzullah (2004), Davranış Bilimleri, 6.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Ewerlin, D., “The Influence of Global Talent Management on Employer Attractiveness: An Experimental Study”, *German Journal of Research in Human Resource Management*, 27, 3, 2013, ss. 279-304.

- Fleeson, W. (2007). Situation-based contingencies underlying trait-content manifestation in behavior. *Journal of personality*, 75(4), 825-862.
- Gagné, F. (1985). Giftedness and Talent: Reexamining a Reexamination of the Definitions. *Gifted Child Quarterly*. 79-95.
- Gagné, F. (1993). Constructs and Models Pertaining to Exceptional Human Abilities. In K. A. Heller, F. J. Mönks ve A. H. Passow (Ed.). *International Handbook of Research and Development of Giftedness and Talent içinde*. New York: Pergamon Press, 69-87.
- Gagné, F. (1997). Critique of Morelock's (1996) Definitions of Giftedness and Talent. *Roeper Review*. 20.2, 76-85.
- Gagné, F. (2000). Understanding the Complex Choreography of Talent Development Through DMGT-Based Analysis. K. A. Heller vd. (Ed.). *International Handbook of Giftedness and Talent içinde*. Oxford: Elsevier Science, 67-79.
- Gardner, W. L. ve Martinko, M. J. (1988). "Impression Management in Organizations". *Journal of Management*, Vol. 14, No. 2, pp. 321-338.
- Gilbert, D. T.; E. E. Jones (1986), "Exemplification: The Self-Presentation Of Moral Character", *Journal Of Personality*, Vol. 54, Pp. 593-615.
- Goldberg, Lewis. R. (1990), "An alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure", *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Goleman, D. (2001). *An EI-Based Theory of Performance. The Emotionally Intelligence Workplace*. Jossey-Bass. Sna Francisco.
- Gök, M. (2020). Ortaokullarda Yetenek Yönetiminin Uygulanma Düzeyi İle İş Motivasyonu Ve Örgütsel Yabancılaşma Düzeylerinin İncelenmesi. *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, (Doktora Tezi), Bişkek*.
- Gujarati, Damodar N. (1995), *Basic Econometrics*, 3rd Edition, McGraw-Hill Inc., Singapore.
- Gujarati, Damodar N. ve Porter, Dawn C. (2009), *Basic Econometrics*, 5th Edition, McGraw-Hill Inc., Singapore
- Gümrükçü Özdemir, N. (2006). *Sanal Topluluklarda İzlenimi Yönetme. Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Ankara.
- Güney, Salih (2016), *Davranış Bilimleri*, 10.Baskı, Nobel Yayınları, Ankara.

- Gürbüz, S. Yüksel, M. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (2),ss: 174-190
- Gürbüz, Sait (2019), Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gürbüz, Sait (2021), Amos ile Yapısal Eşitlik Modellemesi, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Heidi A. Wayment and Shelley E. Taylor, “Self-evaluation processes: motives, information use, and self-esteem”, *Journal of Personality*, 63(4), 1995, pp. 729-733.
- Hoge, M. A., Tondora, J., ve Marrelli, A. F. (2005). The fundamentals of workforce competency: Implications for behavioral health. *Administration and Policy in Mental Health*, 32(5/6), 509-531.
- Horzum, Mehmet Barış vd. (2017), “Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması”, *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 398-408.
- Jaja, S. A. (2003). "Impression Management Metaphors: An Agenda for the 21st Century African Industrial Managers". *Management Research News*, Vol. 26, No. 12, pp. 73-94.
- Johansson, L.R.M., Xiong, N., (2003). Perception Management: An Emerging Concept for Information Fusion, *Information Fusion* 4, ss.231-234.
- John, O.P., Srivastava, S. (1999), The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. *Handbook of Personality: Theory and Research*, 2(510), ss.102– 138.
- Kacmar, K. M., ve Tucker, R. (2014). The moderating effect of supervisor’s behavioral integrity on the relationship between regulatory focus and impression management. *Journal of Business Ethics*, 135(1), 87–98.
- Kacmar, K. M., Wayne, S. J., ve Wright, P. M. (2009). Subordinate reactions to the use of impression management tactics and feedback by the supervisor. *Journal of Managerial Issues*, 498-517.
- Kalaycı, Şeref (2016), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 7. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kan, N. (2011). İzlenim Yönetiminin Performans Değerlendirme Üzerindeki Etkisi: Akdeniz Bölgesi'nde Faaliyet Gösteren 4-5 Yıldızlı Otel İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.

- Kang, D. S., Gold, J., ve Kim, D. (2012). Responses to job insecurity: The impact on discretionary extra-role and impression management behaviors and the moderating role of employability. *Career Development International*.
- Karaman, R. (2009). İşletmelerde performans ölçümünün önemi ve modern bir performans ölçme aracı olarak balanced scorecard. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(16), 410-427.
- Karatoprak, İ. (2020). Firmaların Yönetim ve İnsan Kaynakları Birimlerinin Yetenek Yönetimi Algısı. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Denizli.
- Kayapa, N., Tong, T. (2011). SANAL GERÇEKLİK ORTAMINDA ALGI. Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezlerinden Üretilmiş Yayınlar, ss. 348-354.
- Kılıçarslan, O. (2018). Yataklı Turizm Tesislerinde İzlenim Yönetimi ve Örgütsel Sosyalizasyon Arasındaki İlişkinin Araştırılması ve İstatistiksel Analizi. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Lam, L.T. ve Kirby, S.L. (2002). Is emotional intelligence an advantage? An exploration of the impact of emotional and general intelligence on individual performance. *Journal of Social Psychology*, 142:133–143.
- Leary, M. R. ve Kowalski, R. M. (1990). "Impression Management: A Literature Review and Two-Component Model". *Psychological Bulletin*, Vol. 107, No. 1, pp. 34-47.
- Lelord, F. ve Andre C. (1996) “Zor Kişilikler” le Yaşamak. (çev. Rıfat Madenci) 30. Baskı, İstanbul.
- Liden, R. C., ve Mitchell, T. R. (1988). Ingratiation behaviors in organizational settings. *Academy of management review*, 13(4), 572-587.
- Lynne McClure ve William B. Werther, Jr, (1993), "Personality Variables in Management Development Interventions", *Journal of Management Development*, Vol. 12 Iss 3 pp. 39 – 47
- Margaret M. Poloma, Çağdaş Sosyoloji Kuramları, Hayriye Erbaş, (çev.), Ankara: Gündoğan Yayınları, 1993, s.202- 203.
- Martin, K.A; Leary, M.R., (1999) “Would You Drink After A Stranger? The Influence Of Self-Presentational Motives On Willingness To Take A Health Risk” *Personality & Social Psychology Bulletin*, 25 (9), 1092-1111
- Mayer, J. D. (2007). Asserting the definition of personality. *The Online Newsletter for Personality Science*, 1, 1-4.

- Mayer, J.D, Salovey, P., Carusa, D.R. (1999). Emotional Intelligence Meets Traditional Standards of an Intelligence. *Intelligence*, Vol. 27, No.4, 267-298.
- McCrae, R. R., ve John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175–215.
- McCrae, Robert R. ve Costa, Paul T. (1985), “Updating Norman's “Adequacy Taxonomy”: Intelligence and Personality Dimensions in Natural Language and in Questionnaires”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(3), 710-721.
- McCrae, Robert R. ve Costa, Paul T. (1987), “Validation of The Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- Michele Kacmar, K., ve Tucker, R. (2016). The moderating effect of supervisor’s behavioral integrity on the relationship between regulatory focus and impression management. *Journal of Business Ethics*, 135(1), 87-98.
- Mumcu A., “Örgüt İkliminin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde İzlenim Yönetimi Taktikleri ve Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, SBE, 2018).
- Murat Binay ve S. Serkan Yıldız, “Kamu Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Adalet Algısı ve İzlenim Yönetimi Davranışlarının Farklılaşması”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı.107 (Ekim-Aralık, 2017, S.100.)
- O’Callaghan, F. ve Doyle, J. (2001). "What is the Role of Impression Management in Adolescent Cigarette Smoking?". *Journal of Substance Abuse* , Vol. 13, pp. 459-470.
- Özmelek Taş, N. (2015). Sosyal Medyada İzlenim Yönetimi. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, İzmir.
- Paul T. Costa Jr. , Catherine M. Busch , Alan B. Zonderman ve Robert R. McCrae (1986) Correlations of MMPI Factor Scales With Measures of the Five Factor Model of Personality, *Journal of Personality Assessment*, 50:4, 640-650
- Ren, R., Sun, J. Y., Zhang, Y., Chen, Y., ve Liu, C. (2015). Can good impression and feedback-seeking behavior help Chinese graduates get a job? A mixed-methods study on a recruiting assessment center. *Journal of Chinese Human Resource Management*.
- Renzulli, S. J. (2011). What Makes Giftedness? Reexamining a Definition. *Kappan Classic*. 92.8, 81-88.
- Renzulli, S. J. (2016). The Three-Ring Conception of Giftedness. S. M. Reis (Ed.). *Reflections On Gifted Education içinde*. Texas: Prufrock Press, 55-86.

- Rodriguez. S. B., Escobar, I.F. (2009/10). Talents: The Key for Successful Organizations, Linnaeus University.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative science quarterly*, 46(4), 655-684.
- Sallot, L.M. "What the Public Thinks About Public Relations: An Impression Management Experiment", *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 79(1), 2002, 150-164.
- Salovey, P. ve J.D. Mayer (1990). "Emotional Intelligence" Imagination, Cognition, and Personality, sayl:9, ss.185-211
- Schmitt, David. P. vd. (2007), "The Geographic Distribution of Big Five Personality Traits: Patterns and Profiles of Human Self-Description Across 56 Nations", *Journal of CrossCultural Psychology*, 38 (2), 173-212
- Schultz, D.P. ve Schultz, S.E., 2017. Theories of personality. 11. Boston: Cengage Learning.
- Schütz, A. (1998). "Assertive, Offensive, Protective and Defensive Styles of SelfPresentation: A Taxonomy". *The Journal of Psychology*, Vol. 132, No. 6, pp. 611-628.
- Singh, V; Vinnicombe, S. (2001), Impression Management, Commitment And Gender:Managing Others' Good Opinions. *European Management Journal*, 19 (2), 183- 194.
- Somer, vd., (2002), "Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması", *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Sosnowska, J., Hofmans, J., ve De Fruyt, F. (2020). Revisiting the neuroticism–performance link: A dynamic approach to individual differences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(2), 495-504.
- Sternberg, J. R. (2003). WICS as a Model of Giftedness. *High Ability Studies*. 14.2, 109-137.
- Sternberg, Robert J. and Elena L. Grigorenko. The General Factor of Intelligence: How General Is It?. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2002.
- Tak, B., Sayılar, Y., ve Kaymaz, K. (2007). Yetkinliklere Dayalı İnsan Kaynakları Yönetim ve Ücretlendirme Sistemi Üzerine Bir İnceleme. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 233-266.
- Tansley, C. (2011). What Do We Mean by the Term "Talent" in Talent Management? *Industrial and Commercial Training*. 43.5, 266-274.

- Tatar, İ. (2006). İzlenim Yönetiminde Kendilik Algısı ve Stres: Kara Kuvvetlerinde Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi), Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Tatar, S (2013) İzlenim Yönetimi Davranışlarında Kişilik Özelliklerinin Rolü: Konaklama İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, İzmir.
- Tekke, M., Coşkun, M. (2019). Kendini Tanıma, Kendini Gerçekleştirme, Kendini Aşmışlık ve Potansiyelini Tam Kullanan Kişi: Kişilerarası İletişim, Düzce Üniversitesi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C.18(70):792
- Türk Dil Kurumu [TDK], 2019. <https://sozluk.gov.tr>
- Türkel Uluçınar, Asuman (1992), İşletme Yöneticilerinin Davranışlarına Yön Veren Hakim Kişilik Faktörleri İle Yönetmel Davranış Arasındaki İlişkiler ve Uygulama, İstanbul.
- Ulrich, D. ve N. Smallwood. (2012). What is Talent? Leader to Leader. 63, 55-61.
- Uziel, L., ve Baumeister, R. F. (2012). The effect of public social context on self-control: Depletion for neuroticism and restoration for impression management. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(3), 384-396.
- Ünsar, S. (2009). Yetkinliğe Dayalı Ücret Yönetiminin Genel Bir Değerlendirilmesi. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 43-56.
- Veyseller, Y. (2020). Özel Okullarda Çalışan Branş Öğretmenlerinin Yetenek Yönetimi (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Vohs, K. D., Baumeister, R. F., ve Ciarocco, N. J. (2005). Self-regulation and self-presentation: regulatory resource depletion impairs impression management and effortful self-presentation depletes regulatory resources. *Journal of personality and social psychology*, 88(4), 632.
- Wayne, S. J.; A. S. Green (1993), "The effects of Leader-Member Exchange on Employee Citizenship and Impression Management Behavior", *Human Relations*, Vol. 46, No. 12, pp. 1431-1451.
- Wayne, S. J.; R. C. Liden (1995), "Effects of Impression Management on Performance Ratings: A Longitudinal Study", *The Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 1, pp. 232-260.
- Wiggins, J.S. (1979). A psychological taxonomy of trait-descriptive terms: The interpersonal domain. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(37), 395-412.

- Xin, Katherine R. (2004), "Asian American Managers: An Impression Gap? An Investigation Of Impression Management And Supervisor-Subordinate Relationship", *The Journal Of Applied Behavioral Science*, Vol. 40, No. 2, Pp. 160- 181.
- Yaşlıoğlu, M. Murat (2017), "Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, (46), 74-85.
- Yelboğa, Atilla (2006), "Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-211
- Yeşilyaprak, B. (2001). Duygusal Zekâ VE Eğitim Açısından Doğurguları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. Gazi Üniversitesi, Mesleki Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölüm. S.25 SS.139-1.
- Zadeh, E. J., Tahmasebi, R., Behrooz, A., ve Ebrahimi, E. Investigating the Role of Personality Dimensions on Impression Management Tactics.
- Zaidman, N. ve Drory, A. (2001). "Upward Impression Management in the Work Place Cross-Cultural Analysis". *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 25, pp. 671-690.
- Zivnuska, S., Kacmar, K. M., Witt, L. A., Carlson, D. S., ve 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.

EKLER

Ek-1. Anket Formu

Değerli Katılımcı;

Bu anket formu Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda hazırlanan yüksek lisans tez çalışması için uygulanmaktadır. Bu araştırma çalışması tamamen akademik amaca yönelik yapılmakta ve verdiğiniz cevaplar ışığında anlamlı bilimsel sonuçlara ulaşmak hedeflenmektedir. Dolayısıyla, değerlendirmenin sağlıklı yapılabilmesi için bütün soruların cevaplandırılması, büyük önem arz etmektedir. Çalışmamıza göstermiş olduğunuz ilgiden ve yapacağınız katkılardan dolayı teşekkür ederiz.

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi

Hacer DEMİR AKYÜZ

I. BÖLÜM

1. Cinsiyetiniz:

Kadın ()

Erkek ()

2. Yaşınız:

18-25 () 26-33 ()

34-40 () 41-49 () 50 ve üzeri ()

3. Eğitim Düzeyi:

İlköğretim ()

Lise ()

Ön Lisans ()

Lisans ()

Yüksek Lisans ()

Doktora ()

4. Çalıştığınız Kurumdaki Kaçınıcı Yılınız?

1 yıldan az ()

1-5 yıl ()

6-10 yıl ()

11-14 yıl ()

15 yıl ve üzeri ()

Ek-1 (Devam). Anket Formu

II. BÖLÜM: Sayın katılımcı, aşağıda izlenim yönetimi taktiği ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadeleri dikkatle okuyunuz ve her bir davranışı ne sıklıkla sergilediğinizi dikkate alarak aşağıdaki ifadelerden uygun olanını (x) işaretleyiniz. Lütfen boş ifade bırakmayınız.

İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİ ÖLÇEĞİ		Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her Zaman
1.	İş deneyimim veya eğitimimden gururla söz ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	Cana yakın görünmek için meslektaşlarıma iltifat ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.	Mesai sonrası iş yerinde kalarak çok çalışkan olduğumun anlaşılmasını sağlarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.	Vazifemi yapmama yardım edecekse iş arkadaşlarıma gözdağı veririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.	İnsanların işimi bitirmeme yardım etmelerini sağlamak için, gerçekte bildiğimden daha az biliyormuş gibi davranırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6.	İnsanlara yetenek veya niteliklerimi duyururum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7.	Dostça davrandığımı göstermek için meslektaşlarıma özel yaşamlarına ilgi gösteririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8.	İşlerin yoğun olmadığı zamanlarda bile meşgul görünmeye çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9.	İş arkadaşlarıma, eğer benimle yakın olmazlarsa, işlerinin zorlaşacağını hissetmelerini sağlarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10.	Bazı yerlerde muhtaç görünerek insanların yardımını veya şefkatini elde etmeye çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11.	İş yerinde önemli biri olduğumdan başkalarına bahsederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12.	İyi bir insan olduğumu düşünmeleri için meslektaşlarıma başarılarından dolayı överim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13.	Kendimi işe adanmış görünmek için mesaiye zamanından önce giderim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14.	Vazifemi yapmamı engellediklerinde meslektaşlarımla güçlü bir şekilde mücadele ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15.	Bir başkasının yardımını alabilmek için konuyu anlamıyormuş gibi yapabilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16.	İnsanların, başarılarıma farkına varmalarını sağlarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17.	Dost olduğumu göstermek için meslektaşlarıma özel yardımlar yaparım (iltimas geçerim).	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ek-1 (Devam). Anket Formu

18.	Kendimi işe adanmış görünmek için gece/hafta sonları iş yerine giderim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19.	İşimde beni engelleyen iş arkadaşlarımla şiddetli ve saldırgan bir şekilde mücadele ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20.	Başkalarının, işimi bitirmeme yardım etmeleri için yardıma ihtiyacım varmış gibi davranabilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21.	İstenilen şekilde davranmalarını sağlamak için meslektaşlarımı tehdit edebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22.	Hoşlanmadığım bir görevlendirmeden kaçınmak için, gerçekte bildiğimden daha az biliyormuş gibi davranabilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

III. BÖLÜM: Aşağıdaki ifadelere katılım derecenizi işaretleyerek (x) yanıtlayınız.

Lütfen boş ifade bırakmayınız.

ALGILANAN YETENEK ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşimi yapmak için yeteneklerime güveniyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. İşimle ilgili faaliyetleri yerine getirecek kapasiteye sahip olduğumdan eminim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. İşim için gerekli olan becerilerimi geliştirdim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ek-1 (Devam). Anket Formu

IV. BÖLÜM: Aşağıdaki ifadelere katılım derecenizi işaretleyerek (x) yanıtlayınız.

Lütfen boş ifade bırakmayınız.

DUYGUSAL DENGİ ÖLÇEĞİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Bazen çok üzölüyorum, midem bulanıyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	Büyük stres altındayken, çoğu zaman yıkılmak üzere olduğumu hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.	İşleri iyi gitmediğinde genellikle başım ağırır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.	Duygularım kolayca incinir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)



ETİK KURULU KARARI



T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU

DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 05/07/2022

Toplantı K. Sayısı : 2022/157

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitimi Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Hacer DEMİR AKYÜZ “Duygusal Dengesizlik ve İzlenim Yönetimi Arasındaki İlişkide Algılanan Yeteneğin Düzenleyici Rolü” isimli projesi kapsamında yürütülecek çalışmalar için izin talebi kurulumuzca değerlendirilmiş olup;

- ☒ Etik açıdan uygun bulunmuştur.
- ☐ Etik açıdan uygun bulunmamıştır.
- ☐ Etik açıdan önerilen değişikliklerin yapılmasıyla uygun bulunmuştur.



Prof. Dr. Ahmet İshak DEMİR

Başkan