

*The Journal of Academic Social Science Studies*



*International Journal of Social Science*

Volume 6 Issue 1, p. 1065–1090, January 2013

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ İZLENİM YÖNETİMİ  
TAKTİKLERİNİ KULLANMA DÜZEYİ: ABANT İZZET  
BAYSAL ÜNİVERSİTESİ-SAKARYA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

*INSTRUCTORS' IMPRESSION MANAGEMENT TACTICS USAGE LEVEL:  
ABANT İZZET BAYSAL UNIVERSITY-SAKARYA UNIVERSITY EXAMPLE*

*Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN*

*Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü*

*Arş. Gör. Demet ZAFER GÜNEŞ*

*Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü*

*Okt. Emine Selin KEPEKÇİOĞLU*

*Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dilmer*

*Öğr. Çiğdem SELVİ*

*Abant İzzet Baysal Üniversitesi Doktora Öğrencisi*

***Abstract***

The aim of this study is to find out instructors's impression management tactics usage levels and to investigate these levels according to different variables. In the context of this aim, the answers to the questions below were investigated; do the instructors's impression management tactics usage levels show a significant difference according to the variables below: according the faculty they work at, according to gender, according to their department, according to length of service, according to their titles and according to their education level? The universe of the study was made up of instructors working at Abant İzzet Baysal University (A.İ.B.Ü.) Faculty of Education and Sakarya University (S.Ü.) Faculty of Education. In this study, Impression Management Tactics Usage Levels Scale which was developed by Demir (2002) was used to

find out instructors's impression management tactics usage levels. In the analysis of the data, t-test and one way ANOVA were used. The results of this study are as follows: No significant difference was found between instructors's impression management tactics usage levels and the faculty they work at, gender, length of service, their titles and their education level variables but a significant difference was found between instructors's impression management tactics usage levels and their department. Even though the present study on impression management tactics aim to create an awareness on the readers about the subject area and to contribute to the study area, it is limited to the academicians. It is believed that the study area would be beneficial when similar studies are actualized on the subject with expanded different sample groups. Additionally, sources of differences can be revealed through in-depth qualitative research studies.

**Key Words:** Impression, Impression Management, Instructors

### Öz

Bu araştırmanın amacı öğretim elemanlarının izlenim yönetimi taktiklerini kullanma düzeyinin belirlenmesi ve izlenim yönetimi taktiklerini kullanma düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır. Öğretim elemanlarının izlenim yönetimi taktiklerini kullanma düzeyleri görev yaptıkları fakülte, cinsiyet, çalıştıkları bölüm, mesleki kıdem, ünvan ve öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? Araştırmanın evrenini, 2010-2011 akademik yılı Abant İzzet Baysal Üniversitesi'ne (A.İ.B.Ü.) bağlı Eğitim Fakültesi ve Sakarya Üniversitesi'ne (S.Ü.) bağlı Eğitim Fakültesinde görev alan öğretim elemanları oluşturmuştur. Araştırmada, izlenim yönetimi taktiklerini kullanma düzeyini belirlemek için Demir (2002) tarafından geliştirilen İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan öğretim elemanlarının kişisel ve mesleki bilgilerini sağlamak üzere, araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Toplanan verilerin analizinde, t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular ışığında araştırma sonuçları şunlardır: Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının izlenim yönetimi taktikleri kullanım düzeylerinin, mesleki deneyime göre ve ünvana göre göre manidar farklılık göstermediği fakat öğretim elemanlarının izlenim yönetimi taktikleri kullanımının çalıştıkları bölüme, fakülteye, öğrenim durumuna ve cinsiyete göre bazı alt taktiklerde manidar farklılık gösterdiği bulunmuştur. İzlenim yönetimi taktikleri ile ilgili yapılan bu araştırma; bu konu ile ilgili bir farkındalık yaratmak ve alana bilimsel katkı sağlamak açısından önemli olmakla birlikte akademisyenlerle sınırlı bir çalışmadır. Farklı örneklem gruplarıyla çalışmanın genişletilerek yapılması alana yeni katkıların sağlanması bakımından faydalı olacaktır. Ayrıca, farkın kaynakları nitel bir araştırma ile derinlemesine ortaya konulabilir.

**Anahtar Kelimeler:** İzlenim, İzlenim Yönetimi, Öğretim Elemanları

## GİRİŞ

Bireyler yaşadıkları toplum içerisinde kimlikleri ile var olurlar. Sahip oldukları bu kimlikler bireylerin kendilerini diğer kişi ya da kurumlara tanıtmalarını veya ispat etmelerini sağlar. Sosyal çevre olarak tanımlanan bu kişi ya da kurumlarla bireyin iletişim kurabilmesi, kimliğini kullanabilmesi için bir takım semboller ve bu sembollerini sunuş şekilleri kullanılmaktadır.

Bireyler sosyal çevre içerisinde kabul görebilmek, olumlu bir sosyal imaj geliştirebilmek için çaba harcarlar ve kendilerini etkili bir şekilde sunma becerilerini geliştirmeye çalışırlar (Higgins ve Snyder, 1989; Higgins, Snyder ve Berglas, 1990; Snyder ve Higgins, 1988; akt. Silvester ve diğerleri, 2002; Vohs, Baumeister ve Ciarocco, 2005). İnsanların ne söylediği ve ne yaptığı genellikle diğer insanlar üzerinde istedik izlenimler yaratma çabalarını temsil eder (Tetlock ve Manstead, 1985).

Sosyal psikoloji bir disiplin olarak geliştikçe, insan davranışının daha dinamik, amaçlı ve stratejik bakış açısını doğrulamaktadır. Günümüzde insanların sosyal çevrelerine sadece pasif olarak tepki vermedikleri, ayrıca etraflarını daha yararlı ve daha az tehdit edici bir hale getirmek için, çevrelerini etkilemeye ve yapılandırmaya çalışmaktadırlar (Schlenker ve Weigold, 1992). Goffman (1959; akt. Crane, E. ve Crane, F.G., 2002)'a göre, bireylerin diğer bireyler üzerinde yarattıkları izlenimin bireyin diğer bireyler tarafından nasıl algılandığı, nasıl değerlendirildiği ve kendisine nasıl davranıldığı gibi sonuçları vardır.

İzlenim Yönetimi diğer bireyler üzerinde belirli bir izlenim yaratmak amacıyla davranışın düzenlenmesi süreci (Jones ve Pittman, 1982; Leary ve Kowalski, 1990; akt. Salot, 1994) olduğu gibi izlenim yönetimi, diğerlerinin bize karşı nasıl davranacaklarını, bizi nasıl değerlendireceklerini ve nasıl yargılayacaklarını belirleyen yetenekler, özellikler ve tutumların portresidir (Miller, 1983).

İzlenim Yönetimi alanında yapılan ilk sistematik çalışmalardan biri Goffman'ın 1959 yılında yaptığı *The Presentation of Self in Everyday Life* (Günlük Yaşamda Kendini İfade Etme) adlı çalışmasıdır (Kersten ve Philips, 1992). Goffman'ın (1959, 1971; akt. Schlenker ve Weigold, 1992) bu çalışmasında yaptığı sosyal davranışın dramatik kompozisyonu analizine göre, bireyler yaşam sahnesinde rol yapan aktörlerdir ve bireyler arası davranışlar katılımcıların performanslarıyla oluşur. Dahası, Goffman davranışlarını yönetecek durumun tanımını yapmak için aktör ve izleyicilerin birbirlerini etkilediğini ileri sürmektedir (Gardner ve Martinko, 1988). Goffman'a göre, izlenim yönetimi sosyal bir kimlik yaratma meselesinden çok belirli bir durumda bireye potansiyel olarak uygun olabilecek ve sosyal olarak yapılandırılmış bir kimlik sağlamasıdır (Kersten ve Philips, 1992).

Goffman'ın aksine, sosyal psikologlar bireysel aktörlerin motivasyonları veya hedefleri üzerine yoğunlaşmıştır (Kersten ve Philips, 1992). Tedeschi ve Riess, (1981; akt. Kersten ve Philips, 1992)'e göre, izlenim yönetimi bireyin diğer insanlar tarafından oluşturulan niteliklerini ve izlenimlerini kontrol etme ve değiştirmek amacıyla sahip bireyin herhangi bir davranışı olarak tanımlamaktadır. İzleyicilerin kafasında oluşan gerçek izlenimler, davranışın oluşmasına neden olan hedeflerden daha az önemlidir (Jones ve Pittman, 1982; akt. Kersten ve Philips, 1992).

İzlenim yönetiminin bireylerarası davranışlardaki önemi uzun süredir sosyal-psikoloji teorisyenlerince vurgulamaktadır (Cooley, 1902; James, 1890; Mead, 1934; akt. Tetlock ve Manstead, 1985). Gardner ve Martinko (1988)'a göre, izlenim yönetiminin yönetim alanında önemli olmasının birkaç sebebi vardır. Birincisi, örgüt içindeki bireysel başarı ile ilişki içindedir. İkincisi, izlenim yönetimi davranışları liderler için eylemlerine destek oluşturmak için kullanabilecekleri önemli bir etkileme aracı olabilir. Üçüncüsü, izlenim yönetimi davranışları bilinçli ve kontrol edilebilir olduğu için, örgütsel ve bireysel başarıyı etkilemek için yönetilebilir davranışları temsil etmektedir.

İzlenim yönetimi perspektifi bireyin hem örgüt içinde hem de örgüt dışında diğerleri tarafından olumlu algılanmaya ve olumsuz algılanmayı engellenmeye çalıştığını iddia eder (Rosenfeld, 1997).

### **İzlenim Yönetimi Süreci**

İzlenim Yönetimi değişik durumlardan etkilenen ve değişik prensiplere göre hareket eden birbirinden farklı iki süreçten oluşmaktadır. Birinci süreç izlenim oluşturmaya güdülenme, ikincisi ise izlenim oluşturma sürecidir.

Bireyler düzenli olarak diğer bireyler üzerindeki etkilerinin ne olduğunu gözlemler ve bu izlenimleri ölçmeye çalışır. Genellikle bunu belirli bir izlenim oluşturmak için değil sadece kendilerine ait olan toplumsal karakterin sağlam olduğundan emin olmak için yaparlar. Fakat bazen bu gibi durumlarda bireyler diğer bireylerin kendilerini nasıl algıladıklarını kontrol etmek için güdülenebilirler. İzlenim güdüsü süreci diğer bireylerin zihinlerinde belirli bir izlenim yaratma isteği ile ilişkilidir, fakat kendini izlenimle ilgili olaylarda aleni şekilde göstermeyebilir. Bazı durumlarda, bireyler izlenimlerini yönetme konusunda yoğun bir şekilde güdülenebilir fakat bunu yapmaktan kaçınabilir. İzlenim yönetiminin ikinci ögesi izlenim oluşturmaktır. Belirli izlenimler yaratmaya güdülendikten sonra, diğer bireylerin izlenimlerini etkilemek için bireyler davranışlarını değiştirebilirler. Bu sadece yaratılacak doğru izlenimi seçmeyi değil aynı zamanda bunun nasıl gerçekleştirileceğini de kapsamaktadır (Leary ve Kowalski, 1990).

### İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Sınıflandırılması

İzlenim yönetimi sosyal etkileme süreci olarak nitelendirilmektedir (Gilmore, David ve Ferris, 1989). Gerçekte her birey, bir izlenim yönetimi taktik repertuarına sahiptir. Bu repertuar, önceki etkileşimlerinde başarılı olmuş taktiklerden oluşur. Mevcut durum, geçmişteki bir durum ile benzerlik gösterdiğinde, aktör geçmiş deneyimleri doğrultusunda hareket eder. Yani böyle bir durumda, önceden başarılı olmuş taktik uygulamaya konulur. Öte yandan aktör, geçmişte başarılı olan bir davranışını tekrarlamamayı ya da yeni bir taktik kullanmayı tercih edebilir. Özellikle geçmişte yaşamadığı durumlar, aktörün izlenim yönetimi amacı doğrultusunda bilinçli bir değerlendirmeden geçirilir. Bu sürece izlenim yönetiminde “senaryo” adı verilir (Demir, 2010).

Kontrollü ve otomatik bilgi sürecini içeren senaryolar, rutin eylemlerde, uygun davranışlara yol göstermede ve gereksinim duyulan iletişim sürecini açıklamada önemli fonksiyona sahiptir. Birey kimliğine yönelik zor bir durum ile karşılaştığında senaryo geliştirmektedir. Senaryo geliştirme, bilinçli ve sosyal mesajlarla ilgili aktif bir süreç olup her durumda yeni bir senaryo geliştirilebilir. Çoğunlukla geliştirilen senaryolar bireyin arzu ettiği sosyal kimlik ve imajla doğru orantılıdır. Birey var olan ve arzu ettiği sosyal kimlik arasında bir fark algılamadığı takdirde arzu edilen izlenim sürdürme eğilimindedir. Birey aksine bu kimlikler arasında küçük bir farklılık algılıyorsa, arzu ettiği kimlik amacı doğrultusunda aynı senaryoyu sürdürür ya da bu senaryo içinde alternatif yollar deneyebilir (Bozeman ve Kacmar, 1997; akt. Özdemir, 2006).

İzlenim yönetimi taktikleri araştırmacılar tarafından saptanmaya ve sınıflandırılmaya çalışılmıştır. İzlenim yönetimi taktiklerine ilişkin sınıflandırmalar incelendiğinde, bunların genellikle, olumlu izlenimle oluşturma ve olumsuz izlenimlerden kaçınma olmak üzere iki gruba ayrıldığı söylenebilir (Giacolone ve Rosenfeld, 1989; akt. Demir, 2002). Jones ve Pittman(1982) bireylerin kullandığı beş izlenim yönetimi taktiği belirlemiştir (akt. Turnley ve Bolino, 2001).

1. (Zorla) Yardım Alma: Bireyler bu durumda pohpohlama da bulunarak ve iyilik yaparak sevimli görünmeye çalışırlar
2. Kendini Yüceltme: Bireyler kendilerini ehil göstermek için tüm yeteneklerini ve becerilerini gösterirler.
3. Örnek Olma: Bireyler kendilerini adanmış göstermek için görev çağrısının üzerine geçerler.
4. Niyaz: Bireyler hatalarını gerekli olarak göstermeye çalışırlar.
5. Gözdağıverme: Bireyler diğerlerini korkutmak amacıyla, kendilerini tehditkar ve korkutucu olarak göstermeye çalışırlar.

Hooghiemstra (2000)'e göre izlenim yönetimi taktikleri açgözlü (proaktif) veya koruyucu (reaktif) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Açgözlü stil değerli sonuçlar ve itibar kazanma fırsatları üzerine odaklanırken, koruyucu stil korkulan sonuçlar ve itibarı önlemek üzerine odaklanır (akt.Schlenker ve Weigold, 1992).

Tedeschi ve Melburg (1984; akt.Gilmore ve Ferris, 1989) izlenim yönetimi taktiklerini tedbirli/stratejik ya da kendini tanıtmaya yönelik/kendini savunmaya yönelik taktikler olarak sınıflamıştır. Bu çalışmada kendini tanıtmaya yönelik ve kendini savunmaya yönelik taktikler sınıflaması esas alınmıştır.

### **Kendini Tanıtmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktikleri**

Schutz (1998; akt. Demir, 2010)'a göre bireyler, çevrelerindeki bireylerin kendilerine ilişkin izlenimlerini biçimlendirerek onlara kendilerini tanıtmayı amaçlarlar. Bu amaçla sergilenen davranışlar genellikle, bireyin kendisini diğer bireylere daha çekici, sorumluluk sahibi ve önemli bir insan olarak tanıtmaya yönelik olduğu söylenebilir. Örgütsel açıdan bakıldığında kendini tanıtmaya yönelik taktiklerinin kariyer ilerlemesi için kullanıldığı söylenebilir (Andrews ve Kacmar, 2001). Crane ve Crane (2002)'e göre kendini tanıtmaya yönelik izlenim yönetimi taktikleri kendini sevdirmeye, niteliklerini tanıtmaya, yıldırma, örnek birey olma, yardım istemidir.

### **Kendini Sevdirmeye (Görüş Birliği ve Övgü)**

Ellis ve diğerleri, (2002)'e göre, kendini sevdirmeye taktikleri, bireyin diğer insanlar tarafından sevilmesi için yaptığı hareketlerdir. Crane ve Crane (2002)'e göre kendini sevdirmeye taktikleri diğer bireyler tarafından pozitif performansa sahip olarak değerlendirilmek ve diğer bireylerce sevimli algılanmaya yönelik taktiklerdir.

Kendini sevdirmeye taktiği kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Bunlar görüş birliği ve övgüdür (Jones ve Wortman, 1974; akt. Kersten ve Philips, 1992). Stevens ve Kristof, (1995)'e göre görüş birliği bireyin, diğer bireylerin tutumlarını ve değerlerini onaylamasıdır. Görüş birliği bireyler arasındaki sevgiyi artırır. Kendini sevdirmeye davranışlarından bir diğeri de övgüdür. Övgü, diğer bireylerin sözel olarak övülmesidir ve karşılıklı etkileşim prensibine göre çalışır. Bireyler, kendilerini seven bireyleri sevme eğilimi gösterirler (Byrne, 1961; akt. Stevens ve Kristof, 1995). Kendini sevdirmeye taktiğinin en temel ve en yaygın izlenim yönetimi taktiği olduğu söylenebilir. Kendini sevdirmeye yönelik davranışlarda, diğer bireylerin toplumca kabul görmüş normal nezaket kurallarının ve sosyal normların ötesinde nazik davranışlar ile etkilenmesi söz konusudur (Tabak, Basım, Tatar ve Çetin, 2010).

### **Niteliklerini Tanıtma**

Bireylerin niteliklerini tanıtma, başarılarını vurgulama ve yeteneklerini abartarak göstermesi, niteliklerini tanıtma olarak ifade edilmektedir (Thompson, 2003; Robins, 2003; akt. Akdoğan ve Aykan, 2008). Leary (1996, akt. Demir, 2010)'a göre bireyler, diğerlerinin kendisini yetenekli olarak algılamasını sağlayacak işler yapmak eğilimindedir. Bunun sonucu olarak işteki performans, niteliklerini tanıtma amacına hizmet eder. Bireyleri bu taktikleri kullanmaya güdüleyen etkenler kendisini başarılı, yetenekli, etkin ve üretken bir birey olarak gösterme isteğidir. Bireyin nitelik tanıtma arzusu arttıkça işindeki performansı da daha yüksek olma eğilimindedir.

### **Yıldırma**

Yıldırma taktiği kullanan birey diğerlerini tehdit eder ve sınırlıdır (Crane ve Crane, 2002). Yıldırma, kendini sevdirmenin tam karşıtıdır. Kendini sevdirmeye taktikleri, örgütte çalışanları bir araya getirme özelliğine sahipken, yıldırma taktikleri geliş güzel ve gereğinden fazla kullanılırsa işgörenler arasında bölünmeye yol açabilen bir özellik taşır (Akdoğan ve Aykan, 2008).

### **Örnek Birey Olma**

Kacmar ve Carlson (1999)'e göre örnek birey olma bireyin kendisini rol-model olarak göstermesidir. Örnek birey olma taktiği, bireyin ahlaklı, dürüst ve değerli olduğuyula ilgili bir imaj yansıtma yolu ile diğer bireylerin saygısını ve hayranlığını kazanmak için kullandığı davranışları içermektedir (Özdemir, 2006).

### **Yardım İsteme**

Yardım isteme taktiğinde birey, yardıma ihtiyacı olduğu görüntüsünü vermek için yetersiz bir durum sergiler (Crane ve Crane, 2002). Bu taktiği kullanan bireyler, “yardıma ihtiyacı olana yardım etmeliyiz” sosyal kuralını, harekete geçirmeye çalışmaktadır. Fakat bu taktiği kullanan bireyin amacına ulaşma şansı azdır çünkü bu taktiğe cevap veren birey sayısı sınırlıdır. Bu taktik çok fazla kullanılırsa birey iş yapmaktan kaçan biri olarak da algılanabilir (Rosenfeld ve diğerleri, 1995; akt. Bahadır, 2007).

### **Vurgulama**

Luthans (1992; akt. Akdoğan ve Aykan, 2008)'a göre bu taktik, başarıyı üstlenme ve çoğaltma olarak ikiye ayrılır. Başarıyı üstlenmede birey genellikle sorumlusu belli olmayan olumlu bir durumu kendi çıkarına kullanmaktadır. Thompson (2003; akt. Akdoğan ve Aykan, 2008)'a göre, çoğaltma ise olumlu bir durumun olumlu yönlerini vurgulayarak, başarının önemini üst düzeye çıkarma girişimi olarak açıklanabilir.

### **Savunmaya Yönelik İzlenim Yönetimi Taktikleri**

Bireyler savunmayla ilgili stratejilerini dikkate değer imaj sağlamak, eksikleri azaltmak ya da duruma karşılık kötü görünmekten kaçınmak için kullanırlar (Schlenker, 1980; akt. Ünalı, 2005). Ashforth ve Lee (1990 akt. Demir, 2010)'ye göre savunmaya yönelik davranışların temelinde gerçek ya da gerçekleşmesi olası düşünülen tehdit algısı olduğu görülür. Bu tehditler iş güvenliği, kaynaklara, güce, şöhrete, görevin gereklerine, benlik kavramına vb. yönelik olabilir. Örgütsel açıdan bakıldığında savunmaya yönelik taktiklerinin izlenim yönetimi olumsuz kariyer sonuçlarının engellenmesi için kullanıldığı söylenebilir (Andrews ve Kacmar, 2001).

Savunma taktikleri dört maddeden oluşmaktadır (Rosenfeld ve diğerleri, 1995; akt. Demir, 2002); olumsuz izlenimleri azaltma, reddetme, etkisiz hale getirme ve izlenimleri olumlu olacak şekilde yeniden tanımlama. Bu amaçla kullanılan taktikler ise, açıklama yapma, engel koyma, özür dileme ve yadsıma olarak nitelendirilebilir.

### **Açıklama Yapma**

Luthans (1992; akt. Akdoğan ve Aykan, 2008 )'a göre açıklama izleyenler tarafından yapılabilecek olumsuz değerlendirme ve bunun bir ceza ile sonuçlanması olasılığını azaltmak amacıyla olumsuz davranışları açıklamak için kullanılan sözlü bir araçtır. Bireyler, kendi faaliyetleri hakkında mazeret bildirme ya da meşrulaştırma eğilimi göstermektedirler. Mazeretler birey ve istenmedik davranışlar arasındaki ilişkiyi azaltmak için kullanılır. Bu ise bireysel sorumluluğu azaltmaya çalışarak başarılıdır. Mazeret ancak problem için inanılabilir bir açıklama yapabildiği ölçüde istendik bir davranıştır. Meşrulaştırma, uyulmayan kuralın önemini veya verilen zararın oranını azaltarak diğer bireylerin bir olay hakkındaki yorumlarını değiştirmeyi amaçlar (Higgins ve Snyder, 1991; Schlenker, 1980, 1982; Tedeschi ve Riess, 1981; akt. Schlenker ve Weigold, 1992).

### **Engel Koyma**

Birey başarıya ulaşabilmek için kendi yeteneklerine güven duymuyorsa, amaçlı bir şekilde performansların önüne engel koyma eğilimi gösterebilir. Bu taktik



kullanılarak başarı için engelleyici bir neden oluşturulur ve başarısızlığı makul kılmak amaçlanır (Akdoğan ve Aykan, 2008). Zayıf performansın sonucu olarak suçu dış kaynaklara yüklemek, en yaygın kullanılan taktiklerden birisidir (Greenberg, 1996; akt. Demir, 2002).

### Özür Dileme

Tedeschi ve Melburg (1984; akt. Ellis ve diğerleri, 2002)'e göre özür dileme bireyin olumsuz bir sonuç veya davranış için sorumluluk alması ve bu gibi hareketlerin kabul edilemez olduğunu belirtmesidir. Schlenker ve Weigold (1992)'e göre özür suçluluğun kabul edilmesi ve pişman olunmasıdır. Özür toplumsal anlamda bireyin kişiler arası zorunlulukları kabul ettiğinin göstergesi olarak, bireysel anlamda ise bireye karşı negatif tepkileri azaltmak ve bireyin kimliğin zarar görmesini azaltmak amacıyla hizmet eder.

### Yadsıma

Bireyin olumsuz bir durum gerçekleşmeden önce mazeretler öne sürmesi yadsıma olarak tanımlanabilir (Rosenfeld ve diğerleri, 1995; akt. Demir, 2002). Yadsımaların bir felaket olmadan önce alınan zor durum sigortası olduğu söylenebilir. Eğer sonuç olumsuz olmazsa insanlar bunu bireyin alçakgönüllülüğüne bağlama eğilimindedirler. Bu da kişinin olumlu algılanmasına yardımcı olabilir (Yılmaz, 2005; akt. Bahadır, 2007).

Genellikle uygulama da bireylerin izlenim oluşturma sürecinde kendilerini tanıtmaya ve olumlu imaj oluşturmaya yardımcı olacak taktikleri seçtikleri, olumsuz durum ve koşullar karşısında ise savunmaya yönelik izlenim yönetimi taktiklerini tercih ettikleri görülmektedir (Akdoğan ve Aykan, 2008).

Bireylerin seçtiği izlenim yönetimi taktikleri bireysel farklılıklara ve bağlamsal faktörlere göre değişebilir (Higgins ve diğerleri, 2003). İzlenim yönetimi taktiklerinin seçimini etkileyen faktörler kendini ayarlama, kendine saygı, cinsiyet, kariyer geliştirme, performansın değerlendirilmesi, grupla yapılan çalışmalar, yönetici ile etkileşim, liderlik, statü, bürokrasi ve formalleşme, uzmanlaşma, stres kaynakları, belirsizlik, kaynakların kıt olması, iş yükü, güçsüzlük, örgüt iklimi, kültür, etik, iletişim, sosyalleşme ve uyum olarak sıralanabilir (Demir, 2002). Alanda izlenim yönetimine ilişkin yeterince çalışmanın olmaması hatta yapılan çalışmaların ölçek geliştirme ve ayarlama çalışmalarında yoğunlaşması

Bu araştırmanın amacı öğretim elemanlarının izlenim yönetimi taktiklerini kullanma düzeyinin belirlenmesi ve izlenim yönetimi taktiklerini kullanma

düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1.Öğretim elemanlarının izlenim yönetimi taktiklerini kullanma düzeyleri görev yaptıkları fakülte, cinsiyet, çalıştıkları bölüm, mesleki kıdem, ünvan ve öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

## YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik dağılımları, verilerin toplanması, veri toplama aracı ve verilerin analizi verilmiştir.

### Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, öğretim elemanlarının izlenim yönetimi taktiklerini kullanma düzeylerini incelemek üzere tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2005).

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini AİBÜ Eğitim Fakültesi (n=111) ve Sakarya Üniversitesi (n=120) öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmada evrenin tamamına ölçek dağıtılmıştır (geri dönmeyenlere doldurmaları için hatırlatmalar yapılmıştır) ancak gönüllük esaslı doğrultusunda ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 68'i (%53,5) AİBÜ Eğitim Fakültesi'nde ve 59'u (%46,5) Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde görev yapmaktadır. Öğretim elemanlarının 61'i (%48) bayan ve 66'sı (%52) erkektir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 21'i (%16,5) Öğretim Görevlisi, 40'ı (%30,5) Araştırma Görevlisi, 54'ü (%42,5)Yardımcı Doçent, 12'si (%9,4) Doçent ünvanına sahiptir. Öğretim elemanlarının 3'ü (%2,4)Lisans, 46'sı (%36,2) Yüksek Lisans, 78'si (%61,4) Doktora düzeyinde öğrenim görmüştür.

### Verilerin Toplanması

Araştırmada yararlanılmak üzere ilgili literatür incelenmiş ve konu ile ilgili tez, kitap, makale ve diğer kaynaklar taranmıştır. Bu inceleme sonucunda ulaşılan ve araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılmış olan ölçek, evren üzerindeki öğretim elemanlarına gerekli izinler alındıktan sonra uygulanmıştır.

### Veri Toplama Aracı

Verilerin toplanmasında, izlenim yönetimi taktiklerini kullanma düzeyini belirlemek için Demir (2002) tarafından geliştirilen İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan öğretim elemanlarının kişisel ve mesleki bilgilerini sağlamak üzere, araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği, likert tipi beşli dereceleme türünde hazırlanmış ve görüş birliği, övgü, örnek olma, yardım isteme, niteliğini tanıtmaya, yıldırma, vurgulama, mazeret bildirme, meşrulaştırma, özür dileme, engel koyma ve yadsıma olmak üzere on iki alt ölçeğe ayrılmıştır.

### Verilerin Analizi

Araştırma amaçları doğrultusunda toplanan veriler uygun istatistiksel tekniklerle SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) paket programı kullanılarak çözümlenmiştir. Verilerin analizinde frekans (f), aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde (%), t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Katılımcıların görüşleri arasında fark bulunduğu durumlarda farkın kaynağını bulmak amacıyla da Post Hoc analizi kullanılmıştır. Ölçek İzlenim Yönetimi Taktikleri Ölçeği Likert tipi beşli dereceleme türünde hazırlanmış bir ölçektir. Analizler yorumlanırken aşağıdaki değerler dikkate alınmıştır:

1,00 – 1,79	Hiçbir zaman
1,80 – 2,59	Çok nadir
2,60 – 3,39	Ara sıra
3,40 – 4,19	Çok sık
4,20 – 5,00	Her zaman

### BULGULAR

Bu bölümde yapılan analizler sonucu elde edilen bulgular, alt problemler göz önünde bulundurularak açıklanmış ve yorumlanmıştır.

**Tablo 2.** Görev Yaptığı Fakülteye Göre İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımına İlişkin t Testi Sonuçları

	Fakülte	N	$\bar{X}$	S	sd	t	P
Görüş Birliği	AİBÜ Eğitim	68	2.79	2.79	125	1.170	.244
	SÜ Eğitim	59	2.96	2.96			
Övgü	AİBÜ Eğitim	68	3.23	3.23	125	.535	.594
	SÜ Eğitim	59	3.15	3.15			
Örnek Olma	AİBÜ Eğitim	68	3.62	3.62	125	.440	.661
	SÜ Eğitim	59	3.68	3.68			
Yardım İsteme	AİBÜ Eğitim	68	3.66	3.66	125	.601	.549
	SÜ Eğitim	59	2.74	2.74			
Niteliklerini Tanıtma	AİBÜ Eğitim	68	2.93	2.93	125	1.106	.670
	SÜ Eğitim	59	3.07	3.07			
Yıldırma	AİBÜ Eğitim	68	2.77	2.77	125	.893	.374
	SÜ Eğitim	59	2.89	2.89			
Vurgulama	AİBÜ Eğitim	68	2.32	2.32	125	1.184	.239
	SÜ Eğitim	59	2.49	2.49			
Mazeret Bildirme	AİBÜ Eğitim	68	2.74	2.74	125	1.413	.160
	SÜ Eğitim	59	2.94	2.94			
Meşrulaştırma	AİBÜ Eğitim	68	2.91	2.91	125	1.598	.113
	SÜ Eğitim	59	3.11	3.11			
Özür Dileme	AİBÜ Eğitim	68	3.24	3.24	125	.220	.826
	SÜ Eğitim	59	3.22	3.22			
Engel Koyma	AİBÜ Eğitim	68	2.18	2.18	125	2.178	.031
	SÜ Eğitim	59	2.51	2.51			
Yadsıma	AİBÜ Eğitim	68	2.84	2.84	125	1.271	.206
	SÜ Eğitim	59	3.02	3.02			

\*P<0,05

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, görüş birliği taktiği [ $t_{(125)}= 1,170$ ;  $P>0,05$ ], övgü taktiği [ $t_{(125)}= .535$ ;  $P>0,05$ ], örnek olma [ $t_{(125)}= .440$ ;  $P>0,05$ ], yardım isteme [ $t_{(125)}= .601$ ;  $P>0,05$ ], niteliklerini tanıtmaya [ $t_{(125)}= 1.106$ ;  $P>0,05$ ], yıldırma [ $t_{(125)}= .893$ ;  $P>0,05$ ], vurgulama [ $t_{(125)}= 1.184$ ;  $P>0,05$ ], mazeret bildirme [ $t_{(125)}= 1.413$ ;  $P>0,05$ ], meşrulaştırma [ $t_{(125)}= 1.598$ ;  $P>0,05$ ], özür dileme [ $t_{(125)}= .220$ ;  $P>0,05$ ], yadsıma [ $t_{(125)}= 1.271$ ;  $P>0,05$ ] taktiklerini kullanma sıklıkları öğretim elemanlarının görev yaptığı fakülteye göre manidar farklılık göstermemektedir. Aritmetik ortalamalarına bakıldığında A.İ.B.Ü. Eğitim Fakültesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının ile S.Ü. Eğitim Fakültesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının ifade edilen izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin görüşleri benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, engel koyma taktiğinin kullanma sıklıkları öğretim elemanlarının görev yaptığı fakülteye göre manidar farklılık göstermektedir [ $t_{(125)}= 2.178$ ;  $P<0,05$ ]. Aritmetik ortalamalarına bakıldığında S.Ü. Eğitim Fakültesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının ( $\bar{X}=2.51$ ) engel koyma taktiğini kullanma sıklığı, A.İ.B.Ü. Eğitim Fakültesi'nde görev yapan öğretim elemanlarına ( $\bar{X}=2.18$ ) göre daha yüksektir.

**Tablo 3.** Cinsiyete Göre İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımına İlişkin t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	sd	t	P
<b>Görüş Birliği</b>	Kadın	61	2.85	.837	125	.281	.779
	Erkek	66	2.89	.823			
<b>Övgü</b>	Kadın	61	3.21	.910	125	.182	.856
	Erkek	66	3.18	.706			
<b>Örnek Olma</b>	Kadın	61	3.76	.736	125	1.743	.084
	Erkek	66	3.55	.614			
<b>Yardım İsteme</b>	Kadın	61	2.56	.749	125	2.093	.038
	Erkek	66	2.83	.707			
<b>Niteliklerini Tanıtma</b>	Kadın	61	2.91	.768	125	1.228	.026
	Erkek	66	3.07	.677			
<b>Yıldırma</b>	Kadın	61	2.67	.684	125	2.260	.174

	Erkek	66	2.97	.834			
<b>Vurgulama</b>	Kadın	61	2.30	.720	125	1.366	.045
	Erkek	66	2.50	.865			
<b>Mazeret Bildirme</b>	Kadın	61	2.90	.750	125	.966	.336
	Erkek	66	2.76	.865			
<b>Meşrulaştırma</b>	Kadın	61	3.04	.753	125	.590	.556
	Erkek	66	2.96	.685			
<b>Özür Dileme</b>	Kadın	61	3.17	.657	125	1.012	.314
	Erkek	66	3.28	.601			
<b>Engel Koyma</b>	Kadın	61	2.31	.648	125	.272	.786
	Erkek	66	2.35	.873			
<b>Yadsıma</b>	Kadın	61	2.89	.764	125	.486	.628
	Erkek	66	2.95	.827			

P<0,05

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, görüş birliği taktiği [ $t_{(125)} = .281$ ;  $P > 0,05$ ], övgü taktiği [ $t_{(125)} = .182$ ;  $P > 0,05$ ], örnek olma taktiği [ $t_{(125)} = 1.743$ ;  $P > 0,05$ ], yıldırma taktiği [ $t_{(125)} = 2.260$ ;  $P > 0,05$ ], mazeret bildirme taktiği [ $t_{(125)} = .966$ ;  $P > 0,05$ ], meşrulaştırma taktiği [ $t_{(125)} = .590$ ;  $P > 0,05$ ], özür dileme taktiği [ $t_{(125)} = 1.012$ ;  $P > 0,05$ ], engel koyma taktiği [ $t_{(125)} = .272$ ;  $P > 0,05$ ], yadsıma taktiği [ $t_{(125)} = .486$ ;  $P > 0,05$ ] kullanma sıklıkları öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre manidar farklılık göstermemektedir. Aritmetik ortalamalarına bakıldığında kadın öğretim elemanlarının ile erkek öğretim elemanlarının görüşleri benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, yardım isteme taktiği [ $t_{(125)} = 2.093$ ;  $P < 0,05$ ], niteliklerini tanıtmaya taktiği [ $t_{(125)} = 1.228$ ;  $P < 0,05$ ], vurgulama taktiği [ $t_{(125)} = 1.366$ ;  $P < 0,05$ ] kullanma sıklıkları öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre manidar farklılık göstermektedir. Aritmetik ortalamalarına bakıldığında erkek öğretim elemanlarının yardım isteme ( $\bar{X} E = 2.83$ ,  $\bar{X} K = 2.56$ ), niteliklerini tanıtmaya ( $\bar{X} E = 3.07$ ,  $\bar{X} K = 2.91$ ), vurgulama ( $\bar{X} E = 2.50$ ,  $\bar{X} K = 2.30$ ) taktiklerini kullanma sıklığı kadın öğretim elemanlarına göre daha yüksektir.

**Tablo 4** Çalıştıkları Bölüme Göre İzlenim Yönetimi Taktiklerine İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Farkın kaynağı
<b>Görüş Birliği</b>	Gruplar Arası	8.625	6	1.438			1-2; 1-5
	Gruplar İçi	77.581	120	.647	2.224	.045*	3-2; 3-5
	Toplam	86.206	126				4-2; 4-5
<b>Övgü</b>	Gruplar Arası	1.045	6	.174			
	Gruplar İçi	81.235	120	.677	.257	.955	
	Toplam	82.280	126				
<b>Örnek Olma</b>	Gruplar Arası	2.879	6	.480			
	Gruplar İçi	55.627	120	.464	1.035	.406	
	Toplam	58.506	126				
<b>Yardım İsteme</b>	Gruplar Arası	3.608	6	.601			
	Gruplar İçi	64.887	120	.541	1.112	.359	
	Toplam	68.495	126				
<b>Niteliğini Tanıtma</b>	Gruplar Arası	5.677	6	.946			
	Gruplar İçi	60.448	120	.504	1.878	.090	
	Toplam	66.125	126				
<b>Yıldırma</b>	Gruplar Arası	2.472	6	.412			
	Gruplar İçi	73.945	120	.616	.668	.675	
	Toplam	76.416	126				
<b>Vurgulama</b>	Gruplar Arası	5.737	6	.956			
	Gruplar İçi	75.355	120	.628	1.523	.176	
	Toplam	81.092	126				
<b>Mazeret Bildirme</b>	Gruplar Arası	4.906	6	.818			
	Gruplar İçi	78.177	120	.651	1.255	.283	
	Toplam	83.083	126				
<b>Meşrulaştırma</b>	Gruplar Arası	3.177	6	.529			
	Gruplar İçi	61.631	120	.514	1.031	.409	
	Toplam	64.808	126				
<b>Özür Dileme</b>	Gruplar Arası	1.996	6	.333			
	Gruplar İçi	47.852	120	.399	.834	.546	
	Toplam	49.848	126				
<b>Engel Koyma</b>	Gruplar Arası	5.833	6	.972			
	Gruplar İçi	87.052	120	.725	1.340	.245	
	Toplam	92.885	126				
<b>Yadsıma</b>	Gruplar Arası	4.706	6	.784			
	Gruplar İçi	75.052	120	.625	1.254	.284	
	Toplam	79.759	126				

\*P<0,05, 1=İlköğretim Öğretmenliği Bölümü, 2=BÖTE Bölümü, 3=Türkçe Öğretmenliği Bölümü, 4=Eğitim Bilimleri Bölümü, 5=Özel Eğitim Öğretmenliği Bölümü, 6=İngilizce Öğretmenliği Bölümü 7=Diğer Bölümler Bölümü

Tablo 4'deki analiz sonuçları incelendiğinde görüş birliği taktiğini kullanma sıklıkları öğretim elemanlarının çalıştıkları bölüme göre manidar farklılığın bulunduğu görülmektedir [ $F_{(6-120)}= 2.224, p<0,05$ ]. Aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde İlköğretim öğretmenliği bölümü öğretim elemanları "ara sıra" ( $\bar{X}=2,74$ ) yönünde görüş bildirirken Bilgisayar Öğretimi teknolojileri öğretmenliği bölümü öğretim elemanları ( $\bar{X}=3,52$ ) ve Özel eğitim öğretmenliği bölümü öğretim elemanlarının ( $\bar{X}=3,48$ ) "çok sık" yönünde görüş bildirdikleri görülmektedir. Türkçe öğretmenliği bölümü öğretim elemanları "ara sıra" ( $\bar{X}=2,72$ ) yönünde görüş bildirirken Bilgisayar Öğretimi teknolojileri öğretmenliği bölümü öğretim elemanları ( $\bar{X}=3,52$ ) ve Özel eğitim öğretmenliği bölümü öğretim elemanlarının ( $\bar{X}=3,48$ ) "çok sık" yönünde görüş bildirdikleri görülmektedir. Eğitim bilimleri bölümü öğretim elemanları "ara sıra" ( $\bar{X}=2,80$ ) yönünde görüş bildirirken Bilgisayar Öğretimi teknolojileri öğretmenliği bölümü öğretim elemanları ( $\bar{X}=3,52$ ) ve Özel eğitim öğretmenliği bölümü öğretim elemanlarının ( $\bar{X}=3,48$ ) "çok sık" yönünde görüş bildirdikleri görülmektedir.

Öğretim elemanlarının, övgü [ $F_{(6-120)}= .257, p<0,05$ ], örnek olma [ $F_{(6-120)}= 1.035, p<0,05$ ], yardım isteme [ $F_{(6-120)}= 1.112, p<0,05$ ], niteliğini tanıtmaya [ $F_{(6-120)}= 1.878, p<0,05$ ], yıldırma [ $F_{(6-120)}= .668, p<0,05$ ], vurgulama [ $F_{(6-120)}= 1.523, p<0,05$ ], mazeret bildirme [ $F_{(6-120)}= 1.255, p<0,05$ ], meşrulaştırma [ $F_{(6-120)}= 1.031, p<0,05$ ], özür dileme [ $F_{(6-120)}= .834, p<0,05$ ], engel koyma [ $F_{(6-120)}= 1.340, p<0,05$ ], yadsıma [ $F_{(6-120)}= 1.254, p<0,05$ ] taktiklerini kullanma sıklıkları öğretim elemanlarının çalıştıkları bölüme göre manidar farklılık göstermemektedir.

**Tablo 5.** Mesleki Deneyime Göre İzlenim Yönetimi Taktiklerine İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P*
<b>Görüş Birliği</b>	Gruplar Arası	6.153	6.153	5	1.231	
	Gruplar içi	80.054	121	.662	1.860	.106
	Toplam	86.206	126			
<b>Övgü</b>	Gruplar Arası	5.111	5	1.022		
	Gruplar İçi	77.169	121	.638	1.603	.164



	Toplam	82.280	126			
<b>Örnek Olma</b>	Gruplar Arası	3.385	5	.677		
	Gruplar İçi	55.121	121	.456	1.486	.199
	Toplam	58.506	126			
<b>Yardım İsteme</b>	Gruplar Arası	1.691	5	.338		
	Gruplar İçi	66.804	121	.552	.612	.690
	Toplam	68.495	126			
<b>Niteliğini Tanıtma</b>	Gruplar Arası	1.611	5	.322		
	Gruplar İçi	64.514	121	.533	.604	.697
	Toplam	66.125	126			
<b>Yıldırma</b>	Gruplar Arası	1.911	5	.382		
	Gruplar İçi	74.506	121	.616	.621	.684
	Toplam	76.416	126			
<b>Vurgulama</b>	Gruplar Arası	5.737	5	.956		
	Gruplar İçi	75.355	121	.628	1.523	.176
	Toplam	81.092	126			
<b>Mazeret Bildirme</b>	Gruplar Arası	.956	5	.191		
	Gruplar İçi	82.127	121	.679	.282	.922
	Toplam	83.083	126			
<b>Meşrulaştırma</b>	Gruplar Arası	.927	5	.185		
	Gruplar İçi	63.881	121	.528	.351	.881
	Toplam	64.808	126			
<b>Özür Dileme</b>	Gruplar Arası	.614	5	.123		
	Gruplar İçi	49.234	121	.407	.302	.911
	Toplam	49.848	126			
<b>Engel Koyma</b>	Gruplar Arası	4.957	5	.991		
	Gruplar İçi	87.928	121	.727	1.364	.242
	Toplam	92.885	126			
<b>Yadsıma</b>	Gruplar Arası	1.289	5	.258		
	Gruplar İçi	78.470	121	.649	.398	.850
	Toplam	79.759	126			

\*P&lt;0,0

Tablo 5'deki analiz sonuçları incelendiğinde öğretim elemanlarının, görüş birliği [ $F_{(5-121)} = 1.860, p < 0,05$ ], övgü [ $F_{(5-121)} = 1.603, p < 0,05$ ], örnek olma [ $F_{(5-121)} = 1.486, p < 0,05$ ], yardım isteme [ $F_{(5-121)} = .612, p < 0,05$ ], niteliğini tanıtmaya [ $F_{(5-121)} = .604, p < 0,05$ ], yıldırma [ $F_{(5-121)} = .621, p < 0,05$ ], vurgulama [ $F_{(5-121)} = 1.523, p < 0,05$ ], mazeret bildirme [ $F_{(5-121)} = .282, p < 0,05$ ], meşrulaştırma [ $F_{(5-121)} = .351, p < 0,05$ ], özür dileme [ $F_{(5-121)} = .302, p < 0,05$ ], engel koyma [ $F_{(5-121)} = 1.364, p < 0,05$ ], yadsıma [ $F_{(5-121)} = .398, p < 0,05$ ] taktiklerini kullanma sıklıkları öğretim elemanlarının mesleki deneyimlerine göre manidar farklılık göstermemektedir.

**Tablo 6.** Ünvana Göre İzlenim Yönetimi Taktiklerine İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın kaynağı	Kareler	Sd	Kareler	F	P*
		toplamı		Ortalaması		
Görüş Birliği	Gruplar Arası	1.881	3	.627		
	Gruplar İçi	84.326	123	.686	.914	.436
	Toplam	86.206	126			
Övgü	Gruplar Arası	.643	3	.214		
	Gruplar İçi	81.637	123	.664	.323	.809
	Toplam	82.280	126			
Örnek Olma	Gruplar Arası	2.007	3	.669		
	Gruplar İçi	56.499	123	.459	1.457	.230
	Toplam	58.506	126			
Yardım İsteme	Gruplar Arası	.238	3	.079		
	Gruplar İçi	68.257	123	.555	.143	.934
	Toplam	68.495	126			
Niteliğini Tanıtma	Gruplar Arası	3.856	3	1.285		
	Gruplar İçi	62.269	123	.506	2.539	.060
	Toplam	66.125	126			
Yıldırma	Gruplar Arası	.605	3	.202		
	Gruplar İçi	75.812	123	.616	.327	.806
	Toplam	76.416	126			
Vurgulama	Gruplar Arası	1.580	3	.527		
	Gruplar İçi	79.512	123	.646	.815	.488
	Toplam	81.092	126			
Mazeret Bildirme	Gruplar Arası	.320	3	.107		
	Gruplar İçi	82.763	123	.673	.159	.924
	Toplam	83.083	126			
Meşrulaştırma	Gruplar Arası	1.068	3	.356		
	Gruplar İçi	63.740	123	.518	.687	.562
	Toplam	64.808	126			
Özür Dileme	Gruplar Arası	.973	3	.324		
	Gruplar İçi	48.874	123	.397	.816	.487

	Toplam	49.848	126			
<b>Engel Koyma</b>	<b>Gruplar Arası</b>	1.114	3	.371		
	<b>Gruplar İçi</b>	91.772	123	.746	.497	.685
	<b>Toplam</b>	92.885	126			
<b>Yadsıma</b>	<b>Gruplar Arası</b>	3.699	3	1.233		
	<b>Gruplar İçi</b>	76.059	123	.618	1.994	.118
	<b>Toplam</b>	79.759	126			

\* P&lt;0,05

Tablo 6'daki analiz sonuçları incelendiğinde öğretim elemanlarının, görüş birliği [ $F_{(3-123)} = .914, p < 0,05$ ], övgü [ $F_{(3-123)} = .323, p < 0,05$ ], örnek olma [ $F_{(3-123)} = 1,457, p < 0,05$ ], yardım isteme [ $F_{(3-123)} = .143, p < 0,05$ ], niteliğini tanıtmaya [ $F_{(3-123)} = 2,539, p < 0,05$ ], yıldırma [ $F_{(3-123)} = .327, p < 0,05$ ], vurgulama [ $F_{(3-123)} = .815, p < 0,05$ ], mazeret bildirme [ $F_{(3-123)} = .159, p < 0,05$ ], meşrulaştırma [ $F_{(3-123)} = .687, p < 0,05$ ], özür dileme [ $F_{(3-123)} = .816, p < 0,05$ ], engel koyma [ $F_{(3-123)} = .497, p < 0,05$ ], yadsıma [ $F_{(3-123)} = 1,994, p < 0,05$ ] taktiklerini kullanma sıklıkları öğretim elemanlarının ünvanlarına göre manidar farklılık göstermemektedir.

**Tablo 7. Öğrenim Durumuna Göre İzlenim Yönetimi Taktiklerine İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları**

	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler Ortalama	F	P
<b>Görüş Birliği</b>	Gruplar	1.213	2	.607		
	Gruplar İçi	84.993	124	.685	.88	.415
	Toplam	86.206	126			
<b>Övme</b>	Gruplar	304	2	.152		
	Gruplar İçi	81.976	124	.661	.23	.795
	Toplam	82.280	126			
<b>Örnek Olma</b>	Gruplar	.356	2	.178		
	Gruplar İçi	58.150	124	.469	.38	.685
	Toplam	58.506	126			
<b>Yardım</b>	Gruplar	.075	2	.038		
	Gruplar İçi	68.420	124	.552	.06	.934
	Toplam	68.495	126			
<b>Niteliğini Tanıtma</b>	Gruplar	.551	2	.276		
	Gruplar İçi	65.574	124	.529	.52	.595
	Toplam	66.125	126			
<b>Yıldırma</b>	Gruplar	.009	2	.005		

	Gruplar İçi	76.407	124	.616	.00	.993		
	Toplam	76.416	126					
<b>Vurgulama</b>	Gruplar	.427	2	.214				
	Gruplar içi	80.664	124	.651	.32	.721		
	Toplam	81.092	126					
<b>Mazeret Bildirme</b>	Gruplar	1.989	2	.995				
	Gruplar İçi	81.094	124	.654	1.2	.283		
	Toplam	83.083	126					
<b>Mesrulaştırma</b>	Gruplar	.544	2	.272				
	Gruplar içi	64.264	124	.518	.52	.593		
	Toplam	64.808	126					
<b>Özür Dileme</b>	Gruplar	1.441	2	.721				
	Gruplar İçi	48.406	124	.390	1.8	.162		
	Toplam	49.848	126					
<b>Engel Koyma</b>	Gruplar	1.627	2	.813				
	Gruplar içi	91.259	124	.736	1.1	.334		
	Toplam	92.885	126					
<b>Yadsıma</b>	Gruplar	5.079	2	2.540				
	Gruplar İçi	74.679	124	.602	4.2	.017	2-3	
	Toplam	79.759	126					

\*P<0,05, 2:yüksek lisans, 3: doktora

Tablo 7'deki analiz sonuçları incelendiğinde öğretim elemanlarının, görüş birliği [ $F_{(2-124)} = .885, p < 0,05$ ], övgü [ $F_{(2-124)} = .230, p < 0,05$ ], örnek olma [ $F_{(2-124)} = .380, p < 0,05$ ], yardım isteme [ $F_{(2-124)} = .068, p < 0,05$ ], niteliğini tanıtmaya [ $F_{(2-124)} = .521, p < 0,05$ ], yıldırma [ $F_{(2-124)} = .007, p < 0,05$ ], vurgulama [ $F_{(2-124)} = .329, p < 0,05$ ], mazeret bildirme [ $F_{(2-124)} = 1.521, p < 0,05$ ], mesrulaştırma [ $F_{(2-124)} = .525, p < 0,05$ ], özür dileme [ $F_{(2-124)} = 1.846, p < 0,05$ ], engel koyma [ $F_{(2-124)} = 1.105, p < 0,05$ ] taktiklerini kullanma sıklıkları öğretim elemanlarının ünvanlarına göre manidar farklılık göstermemektedir.

Yadsıma taktiğini kullanma sıklıkları, öğretim elemanlarının öğrenim durumuna göre manidar farklılık göstermektedir [ $F_{(2-124)} = 4.217, p < 0,05$ ]. Araştırmaya katılan öğretim üyelerinin öğrenim durumları lisans ( $\bar{X} = 3,33$ ), yüksek lisans ( $\bar{X} = 3,16$ ), Doktora ( $\bar{X} = 2,76$ ) olanların "ara sıra" yönünde görüş bildirdikleri görülmektedir. Buna rağmen yüksek lisans mezunu olanlarla doktora mezunu olanlar arasında doktora mezunları lehine fark görülmektedir.

## SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Yaşamları süresince bireyler, birbirleri ile etkileşimleri sırasında kendi kimliklerini ortaya koyan farklı roller sergilerler. Etkileşimler sırasında bireyler karşısındaki bireylere yönelik olarak izlenimler edinirken kendileri de karşısındaki bireyde izlenimler bırakırlar.

Diğer insanların izlenimlerine dikkat etmek ve izlemek sağlıklı ve uyumlu bir davranışın temelini oluşturmaktadır. Özellikle hem toplumsal yaşamda, hem de iş yaşamındaki etkileşimlerinde başarılı olmayı, diğer insanlar tarafından onaylanma ve kabullenilmeyi arzulayan bireyler, bu amaçlara yönelik olarak izlenimler oluşturmak için bilinçli ve bilinçsiz bir takım çabalar içersine girerler. Böylelikle bireyler izlenimlerini yönetmeye başlamış olmaktadır (Akdoğan ve Aykan, 2008).

İzlenim yönetimi örgütlerde oluşan davranışların büyük bir kısmını açıklamaya yardımcı olabilir (Crane ve Crane, 2002). Çalışma ortamında sosyal değişim kaçınılmaz bir süreçtir ve iş görenlerin kazanımlarını artırmak amacıyla izlenim yönetimi davranışları sergilemesi doğaldır (Demir, 2010). Yapılan birçok araştırmada örgütlerde çalışan iş görenlerin diğer iş görenler tarafından algılanmalarını etkilemek için izlenim yönetimi davranışları sergilediklerini ortaya koymaktadır (Bolino ve Turnley, 2003). Gilmore ve Feris (1989)'un Amerika Birleşik Devletleri'nde yaptığı araştırmasında, iş başvurularında izlenim yönetimi taktikleri kullanan başvuranların diğerlerine oranla görüşmecileri daha olumlu etkilediği, Stevens ve Kristof (1995) ise iş başvurularında izlenim yönetimi taktikleri kullanımının değerlendirmeyi etkilediğini bulmuşlardır.

Bu çalışmada öğretim elemanlarının izlenim yönetimi taktiklerini ne düzeyde kullandıkları ve bu taktiklerin görev yaptıkları fakülte, cinsiyet, çalıştıkları bölüm, mesleki kıdem, ünvan ve öğrenim durumuna göre farklılık gösterip göstermediği sorularına cevap aranmıştır.

Çalışmada öğretim elemanlarının izlenim yönetimi taktiklerinin kullanımının görev yaptıkları fakülteye göre engel koyma alt boyutu hariç istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Araştırmada öğretim elemanlarının engel koyma, vurgulama taktiklerini 'çok nadir' ; görüş birliği, övgü, niteliklerini tanıtmaya, yıldırma, mazeret bildirme, meşrulaştırma, özür dileme, yadsıma taktiklerini 'ara sıra'; örnek olma taktiğini 'çok sık' kullandıkları görülmüştür. Yardım isteme taktiğini AİBU Eğitim Fakültesi öğretim elemanları 'çok sık' kullandıklarını belirtirken, SU Eğitim Fakültesi öğretim elemanları 'ara sıra' kullandıklarını belirtmişlerdir.

Bireyler başarıya ulaşabilmek için kendi yeteneklerine güven duymuyorlarsa, amaçlı bir şekilde performansların önüne engeller koymaya ihtiyaç duymaktadırlar. İzlenim yönetimi taktiklerinden engel koyma taktiği ile, başarı için engelleyici bir

neden oluşturularak, başarısızlığı makul kılmak amaçlanmaktadır (Akdoğan ve Aykan, 2008). Ünalı (2005) emniyet örgütü yöneticileri üzerinde yaptığı araştırmasında emniyet örgütü yöneticilerinin en az kullandıkları taktiklerin engel koyma ve vurgulama taktikleri olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bu çalışmada da öğretim elemanları tarafından engel koyma ve vurgulama taktiklerinin en az kullanılan taktik olması Ünalı (2005)'nin araştırmasıyla benzerlik göstermektedir.

Bu çalışmada öğretim elemanlarının izlenim yönetimi taktikleri kullanımına ilişkin algıları cinsiyete göre; yardım isteme, niteliklerini tanıtmaya ve vurgulama taktikleri hariç anlamlı farklılık göstermemektedir. Akdoğan ve Aykan (2008)'in akademisyenlerin izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin yaptığı araştırmasında cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmazken, bu bulgular çalışma bulguları ile benzerlik göstermemektedir. Yardım isteme, niteliklerini tanıtmaya ve vurgulama taktiklerinde cinsiyete göre anlamlı fark bulunmuştur. Benzer şekilde Demir (2002)'nin araştırmasında da cinsiyete göre niteliklerini tanıtmaya ve vurgulama taktiklerinde anlamlı fark bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalıştıkları bölüme göre izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin sonuçlar incelendiğinde, övgü, örnek olma, yardım isteme, niteliğini tanıtmaya, yıldırmaya, vurgulama, mazeret bildirme, meşrulaştırma, özür dileme, engel koyma ve yadsıma taktiklerinin kullanımında çalışılan bölüme göre anlamlı farklılık görülmediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Görüş birliği taktiğinin kullanımında öğretim elemanlarının çalıştıkları bölüme göre anlamlı farklılığın bulunduğu görülmektedir. Farka ilişkin aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde, görüş birliği taktiğini İlköğretim öğretmenliği bölümü öğretim elemanları, Türkçe öğretmenliği bölümü öğretim elemanları, Eğitim bilimleri bölümü öğretim elemanları 'ara sıra'; Bilgisayar öğretimi teknolojileri öğretmenliği bölümü öğretim elemanları, Özel eğitim öğretmenliği bölümü öğretim elemanlarının 'çok sık' kullandıkları yönünde görüş bildirdikleri bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda mesleki deneyim ve ünvan değişkenlerine göre izlenim yönetimi taktiklerinin kullanımına ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı bulgusu elde edilmiştir. Akdoğan ve Aykan(2008)'in akademisyenlerin izlenim yönetimi taktiklerine ilişkin yaptığı araştırmasında da aynı sonuca varıldığı görülmektedir. Ancak mesleki deneyim değişkenine göre Demir (2002)'in çalışmasında bazı taktiklerde anlamlı farklılığın bulunduğu görülmektedir.

Luthans (1992; akt. Akdoğan ve Aykan, 2008)'a göre vurgulama taktiğini kullanan birey olumlu bir davranışın tek sorumlusu değil iken öyleymiş gibi görünme eğilimindedir. Bu çalışmada vurgulama taktiğinin öğretim elemanlarında tüm ünvan gruplarında 'çok nadir' kullanılan bir taktik olarak belirtilmiş olması

Görüş birliği, övgü, yardım isteme, niteliğini tanıtmaya, yıldırma, mazeret bildirme, meşrulaştırma, özür dileme, yadsıma taktikleri, bu araştırma için ünvan gruplarının tümünde 'ara sıra' kullanılan izlenim yönetimi taktiklerindedir. Örnek olma taktiği ise ünvan gruplarının tümünde 'çok sık' kullanılan taktik olarak görülmektedir.

Öğrenim durumu değişkeni göz önünde bulundurulduğunda, yadsıma taktiğinin kullanma sıklıkları anlamlı farklılık göstermektedir. Yüksek lisans ve doktora mezunu öğretim elemanları vurgulama ve engel koyma taktiklerini 'çok nadir' kullandıkları; görüş birliği, övgü, yardım isteme, niteliğini tanıtmaya, yıldırma, mazeret bildirme, meşrulaştırma, özür dileme, yadsıma taktiklerini 'ara sıra' kullandıklarını; örnek olma taktiğini de 'çok sık' kullandıklarını belirtmişlerdir.

Eğitim sisteminin tepesinde yer alan yüksek öğretimin, topluma liderlik sağlaması ve bu amaçla üniversitelerin yeni düşünce normları geliştirerek, bunları topluma aktarması beklenir (Kaya, 1989). Bilim ve teknolojinin ilerlemesini sağlamak, araştırma ve öğretim yapmak, ülke sorunlarına çözüm yolları önermek, toplumun gereksinim duyduğu yüksek nitelikli insan gücünü yetiştirmek ve yayın yapmak yükseköğretim kurumlarının işlevleridir (Karatürk, 2002). Bu işlevi yerine getirecek olan akademik işgörenler, öğretim elemanı kavramı ile tanımlanmaktadır. Bu araştırmada örnek olma taktiği öğretim elemanları içinde tüm mezuniyet durumlarında 'çok sık' kullanılan taktik olarak göze çarpmaktadır. Örnek olma taktiğinin kullanımında, işini en iyi yapan birey olma ve böylelikle diğerlerine bir model oluşturma gayesinin mevcut olduğu söylenebilir. Öğretim elemanlarının bu taktiği 'çok sık' kullandıklarını belirtmelerinin sebebi; sahip oldukları mesleğin bir gerekliliği olarak görmeleri olabilir. Crane ve Crane (2002) örnek birey olma taktiğini kullanan bireylerin kendini adanma davranışı sergilediklerini, görevler için gönüllü olduklarını ve her zaman işleriyle meşgul olduklarını belirtmiştir.

Sonuç olarak, bireylerin gerek çalışma, gerek sosyal yaşamlarında farkında olarak yada olmayarak kullandıkları izlenim oluşturmaya yönelik taktikler, başarıyı ve mutluluğu arttırmak açısından önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İzlenim yönetimi taktikleri ile ilgili yapılan bu araştırma; bu konu ile ilgili bir farkındalık yaratmak ve alana bilimsel katkı sağlamak açısından önemli olmakla birlikte akademisyenlerle sınırlı bir çalışmadır. Farklı örneklem gruplarıyla çalışmanın genişletilerek yapılması alana yeni katkıların sağlanması bakımından faydalı olacaktır. Farkın kaynakları nitel bir araştırma ile derinlemesine ortaya konulabilir.

## KAYNAKÇA

- AKDOĞAN, A. ve AYKAN, E.(2008). İzlenim Yönetimi Taktikleri: Erciyes Üniversitesinde Görev Yapan Akademisyenlerin İzlenim Yönetimi Taktiklerini Belirlemeye Yönelik Uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi - Yönetim Dergisi*, 19 (60), 6–21.
- ANDREWS M. C. ve KACMAR, K. M. (2001). Impression Management by Association: Construction and Validation of a Scale. *Journal of Vocational Behavior*.58 (1). 142–161
- BAHADIR, M. (2007). *Resmi ve Özel İlköğretim Yöneticilerinin İzlenim Yönetimi Taktiklerini Kullanma Düzeyleri (Sakarya İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi SBE.
- BOLİNO, M. C. ve TURNLEY, W. H.(2003). More Than One Way to Make an Impression: Exploring Profiles of Impression Management. *Journal of Management*, 29(2), 141–160.
- CRANE, E. ve CRANE, F. G. (2002). Usage and Effectiveness of Impression Management Strategies in Organizational Settings. *Journal of Group Psychotherapy, Psychodrama ve Sociometry*. Spring.
- DEMİR, K. (2002). *Türkiye’deki Resmi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İzlenim Yönetimi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- DEMİR, K. (2010) “İzlenim (İmaj) Yönetimi” (Edit.:H.Basri Memduhoğlu ve Kürşat Yılmaz). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*. Ankara, Pegem A Yayıncılık, 317–340.
- ELLİS, A.P.J, WEST, B. J, RYAN A. M., DESHON, R. Ve CHARD, P. (2002). The Use of Impression Management Tactics in Structured Interviews: A Function of Question Type?. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1200–1208.
- GARDNER, W. L. ve MARTİNKO M. J.(1988) Impression Management In Organizations. *Journal of Management*, 14(2), 321–338.
- GİLMORE, D. C.ve FERRİS, G. F. (1989). The Effects of Applicant Impression Management Tactics On Interviewer Judgements, *Journal of Management*, 1989, 15(4), 557–564.
- HATCH, J. A. (1984). *Impression Management in Kindergarten Classrooms: An Analysis of Children’s Face-Work in Peer Interactions*. Paper Presented at the annual Meeting of the American Educational Research Association, 68<sup>th</sup>, New orleans, LA, April 23–27.
- HİGGİNS, C. A.; JUDGE, T. A. ve FERRİS, G. R.(2003). Influence Tactics and Work Outcomes: A Meta- Analysis. *Journal of Organizational Behaviour*, 24, 89–106.



- HOOGHIEMSTRA, R. (2000). Corporate Communication and Impression Management- New Perspectives Why Companies Engage in Corporate Social Reporting. *Journal of Business Ethics*. 27: 55–68.
- JENKINS, J. K. (1974). *Impression Management: Responses of Public School Principals to School-Community Advisory Councils*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (59th, Chicago, Illinois, April).
- KACMAR, K. M. ve CARLSON, D. S. (1999). Effectiveness of Impression Management Tactics Across Human Resource Situations. *Journal of Applied Social Psychology*, 29 (6), 1293–1315.
- KARASAR, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları, 15.Baskı.
- KARATÜRK, K. (2002). *Öğretim Üyesi ve Bilim İnsanı Yetiştirme*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- KAYA, Y. K. (1989). *İnsan Yetiştirme Düzenimize Yeni Bir Bakış*. Ankara: Bilim Yayınları.
- KERSTEN, L ve PHİLİPS, S. R. (1992). *Electronic Identities: The Strategic Use of Email for Impression Management*. Paper Presented at the Annual Meeting of the Western Speech Communication Association (63rd, Boise, ID, February 21–25).
- KORKUT, H. (2002). *Sorgulanan Yüksek Öğretim*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- LEARY M. R ve KOWALSKI R. M. (1990). Impression Management: A Literature Review and Two-Component Model. *Psychological Bulletin*, 107(1), 34–47.
- MİLLER, R.S. (1983). *Impression Management and the Control of Social Anxieties*. Paper presented at the annual convention of the Southwestern Psychological association (29th, San Antonio, TX, April 21–23, 1983).
- ÖZDEMİR, N. G. (2006). *Sanal Topluluklarda İzlenimi Yönetme*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- ROSENFELD, P. (1997). Impression Management, Fairness and the Employment Interview. *Journal of Business Ethics*. 16: 801- 808.
- SALLOT, L. M. (1994). *Doing Good Is a Hustle, Too: Effects of Motives To Impression Manage, Communication Style, and Licensing on The Reputation of The Public Relations Practitioner*. Paper presented at the Annual Meeting of the Association of Education in Journalism and Mass Communication (77th, Atlanta, GA, August 10–13,).
- SCHLENKER, B. R ve WEIGOLD, M. F. (1992). Interpersonal Processes Involving Impression Regulation and Management. *Annual Review of Psychology*, 43, 133–68.

- SİLVESTER, J., GOUGH-ANDERSON, F. M., ANDERSON, N.R.; ve MOHAMED, A.R. (2002). Locus of Control, Attributions and Impression Management In The Selection Interview. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 59–76.
- STEVENS, C. K. ve KRİSTOF, A. L. (1995). Making The Right Impression: A Field Study of Applicant Impression Management During Job Interviews. *Journal of Applied Psychology*, 80 (5), 587–606.
- TABAK, A., BASIM, H. N., TATAR, İ. Ve ÇETİN, F. (2010). İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 10 (2), 539–557.
- TETLOCK, P. E. ve MANSTEAD, A.S.R.(1985). Impression Management Versus Intrapsychic Explanations in Social Psychology: A Useful Dichotomy?. *Psychological Review*, 92(1), 59–77.
- TURNLEY, W. H ve BOLİNO, M.C. (2001). Achieving Desired Images While Avoiding Undesired Images: Exploring the Role of Self-Monitoring in Impression Management. *Journal of Applied Psychology*, 86 (2), 351–360.
- ÜNALDI, S. (2005). “Emniyet Örgütü Yöneticilerinin İzlenim Yönetimi Taktikleri”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- VOHS, K. D., BAUMEİSTER, R. F, ve CİAROCCO, 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), 632–657.