



International

Journal of Human Sciences

ISSN:2458-9489

Volume: 22 Issue: 1 Year: 2025

Determining impression management tactics in nurses

Hemşirelerde izlenim yönetimi taktiklerinin belirlenmesi

Nilgün Aras¹

Ayşe Nefise Bahçecik²

Abstract

Objectives: This research was conducted to determine the impression management tactics used by nurses.

Methods: The study sample comprised 812 nurses working in 3 Public Hospitals and 5 Private Hospitals on the Anatolian side of Istanbul. Data were collected using a Descriptive Characteristics Form and Impression Management Scale. Data analyses were performed using descriptive statistics, Student's t test, one-way analysis of variance and Kruskal Wallis-H test.

Findings: The sample of 812 nurses comprised 87.8% female, 34.7% aged ≤ 25 years, 51.4% were married, 36.6% had a bachelor's degree, 34.8% had 4-8 years of professional experience, and 55% reported weekly working hours of 41-50 hours. The total score of the nurses' impression management scale was mean $1.72 \pm .61$. The impression tactics subscale scores were determined to be 2.43 ± 0.82 for "self promotion", 1.84 ± 0.84 for "ingratiation", 1.38 ± 0.66 for "exemplification", 1.66 ± 0.68 for "intimidation" and 1.38 ± 0.73 for "supplication". The most frequently used impression management tactic in both hospital groups was the "self promotion" tactic. Male

Özet

Amaç: Bu araştırma hemşirelerin izlenim yönetimi taktiklerinin belirlenmesi amacıyla yapıldı.

Method: Araştırma İstanbul ilinde Anadolu yakasında yer alan 3 Kamu Hastanesi, 5 Özel Hastanede çalışmakta olan 812 hemşire ile gerçekleştirildi. Verilerin toplanmasında Tanıtıcı Bilgi Formu ve İzlenim Yönetimi Ölçeği kullanıldı. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler, Student's t testi, tek yönlü varyans analizi, Kruskal Wallis-H testi kullanıldı.

Bulgular: Hemşirelerin %34.7'si 25 yaş ve altında olup, %87.8'i kadın, %51.4'ü evli, %36.6'sı lisans mezunu, %34.8'i 4-8 yıl arasında mesleki deneyime sahip, %55'inin haftalık çalışma süresi 41-50 saattir. Hemşirelerin izlenim yönetimi ölçeği toplam puan ve kendini üstün gösterme, kendini sevdirmeye, örnek teşkil etme, gözdağı verme, ricacı olma taktikleri puan ortalamaları sırasıyla $1.72 (.61)$, $2.43 (.82)$, $1.84 (.84)$, $1.38 (.66)$, $1.66 (.68)$, $1.38 (.73)$ olarak bulundu. En sık kullanılan izlenim yönetimi taktiği her iki hastane grubunda da "kendini üstün gösterme" taktiğidir. Erkek hemşirelerin "örnek teşkil etme" taktiğini anlamlı olarak daha fazla kullandığı bulundu.

¹ Dr., SBÜ. Gaziler Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Eğitim ve Araştırma Hastanesi, nilgunaras86@gmail.com
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2463-2120>

² Prof. Dr., İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Hemşirelikte Yönetim, aysebahcecik@izu.edu.tr
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5290-1017>



nurses used the "exemplification" tactic significantly more.

Conclusions: Nurses used fewer impression management tactics. This research is an original study in that it determines the impression management tactics used by nurses in Turkey.

Keywords: Impression management, tactics, self promotion, ingratiation, exemplification, intimidation, supplication.

Sonuç: Hemşirelerin izlenim yönetimi taktiğini diğer meslek gruplarına göre daha az kullandığı görüldü. Bu araştırma, Türkiye'deki hemşirelerin kullandığı izlenim yönetimi taktiklerini belirlemesi açısından orijinal bir çalışmadır.

Anahtar Kelimeler: İzlenim yönetimi, taktikler, kendini üstün gösterme, kendini sevdirmeye, örnek teşkil etme, gözdağı verme, ricacı olma.

(Extended English summary is at the end of this document)

GİRİŞ

İzlenim yönetimi (İY), çalışanların işyerinde istedikleri görüntüleri oluşturmak ve sürdürmek için bilinçli veya bilinçsiz olarak (Karadavut, 2020) kullandıkları davranışları ifade eder (Klotz ve ark,2018; Bolino ve ark, 2016). İY ile ilişkili davranışlar kişisel saygı elde etmek, herkes tarafından kabul görmüş bir kimlik kazanmak ve bireyler tarafından elde edilen faydaları arttırmak için örgütsel ortamlarda kullanılmaktadır (Yıldırım, 2020). İY son 30 yılda hızla gelişmiş ve organizasyonlarda İY farkındalığı büyük ölçüde artmıştır (Bolino ve ark,2016).

İzlenim yönetimi davranışlarını iş başvurularında, başarımların değerlendirilmesinde sıkça görmek mümkündür. İş başvurularında görüşmeyi yapan kişi, adayın akademik başarısı dışında nasıl konuştuğuna, ikna gücüne ve görüşme sırasında vücut dili gibi ayrıntılara dikkat eder. Aday ise işe en uygun kişi olduğunu göstermek için belirli davranışlar sergilemektedir. Aday iş görüşmesine saçı, duruşu, oturma şekli, sorulara verdiği cevaplar, göz teması, yüz ifadesi, tepkileri, kıyafeti gibi pek çok şeye dikkat edileceğini bilerek başvurmaktadır (Bourdage ve ark, 2020). McBride (2019) yapmış olduğu çalışmada, yüksek pozisyondaki bir işe başvurmak için parlak ve aşırı gösterişli kıyafetlerle gelen bir kişinin tüm sorulara zeka ve bilgelikle cevap vermiş olsa bile işe alınmayacağını belirtmiştir.

İzlenim yönetimi ile ilgili ilk sistematik çalışma sosyolog Erving Goffman ile başlamıştır. Goffman'ın "The Presentation of Self in Everday Life" isimli kitabı konuyla ilgili ilk kaynaklardan biridir (Goffman,1959). Goffman'a göre hayat bir tiyatrodur ve kişiler bu tiyatrodaki istedikleri davranışları sergilerler. Sergilenen bu davranışlara göre izlenim yönetimi taktiklerini kullanan kişi "aktör", etkilenen "seyircidir". Olayın geçtiği yer ise "sahne" olarak isimlendirmiştir (Rolfe ve ark, 2020). Sahne arkası ise belli bir performans tarafından çizilen izlenimlerle çelişen bir görüntünün yer alabileceği bölge olarak tanımlanır. Örneğin hemşire için sahne "hasta odası" iken sahne arkası "hemşire odası"dır.

Hastane ortamında, sahnede gerçekleşen faaliyetler olarak nitelendirilen davranışların görüldüğü yerlerden birisi de vizitlerdir. Vizitler sırasında sağlık profesyonelleri, tüm davranışlarının ve konuşmalarının hastalar tarafından görüldüğünü ve duyulduğunu bildiklerinden dikkatli davranırlar. Ayrıca konsültasyon ya da bir işlem için diğer birimlerden gelen sağlık çalışanları da sahnededir. Çünkü konsültasyon genellikle diğer personel veya hastanın onları gözlemlemesi ya da kulak misafiri olması sebebiyle göz önündedir. Hemşire ve doktor odasında hastalarla ilgili konuşulanlar ise sahne arkası faaliyetler arasındadır. Ancak hemşire odasının kapısı açıldığında, hasta ve yakınları içeriye görebilir hale geldiğinde hemşire odası artık "sahne önü" haline gelmiştir (O'Shay, 2022). Bu yüzden sahne ve arkası alanlar arasında akışkanlık olduğu, örneğin bir toplantı odasının kapısı açıldığında, bu alanın odanın sınırları dışındakilere açılacağı, diğer ifadeyle sahne olacağı vurgulanmıştır (Zengin, 2021). Yapılan bir çalışmada sahne arkası etkileşimlerde başarımın, sahnedeki etkileşimleri etkilediği ve ikisi arasında bağlantı olduğu vurgulanmıştır (Zengin, 2021).

İzlenim Yönetimi Taktikleri

İY’de en çok bilinen ve mevcut çalışmada da kullanılan taksonomi Jones ve Pittman tarafından oluşturulmuştur (Jones ve Pittman,1982). Bolino ve Turnley’in geliştirdikleri ölçek Jones ve Pittman tarafından tanımlanan 5 faktöre dayanmaktadır. Bu faktörler kendini üstün gösterme(self promotion), kendini sevdirmeye (ingratiation), örnek teşkil etme (exemplification), gözdağı verme (intimidation), ricacı olma (supplication)dır (De Silva, 2022)

Kendini üstün gösterme; bireyin diğerleri tarafından becerikli görünebilmek için yetenek ve başarılarını öne sürdüğü stratejidir (Bourdage ve ark, 2020). Kendini sevdirmeye; bireylerin çevrelerindeki diğer bireylerin beğeneceği, etkileyici bulacağı bir kimlik oluşturma amacına yönelik kullandığı taktikler bütünüdür (Klotz ve ark, 2018). Örnek teşkil etme; bireyin çevresine rol model olma, örnek davranışlar sergileyerek kendini işe adanmış görünmesini ifade eder (Crawford ve ark, 2019). Gözdağı verme; bireylerin tehlikeli görünmeye çalışarak sosyal güç elde etmeyi amaçlamasıdır (Maher ve ark, 2018). İnsanlar bu davranışlarıyla diğer bireyleri istedikleri şekilde davranmaya zorlar (Edeh ve ark, 2023). Ricacı olma; bireylerin kendi zayıflıklarını başkalarını etkilemek için kullanması ve istenilen yardımı alabilmek için çaresiz bir portre çizmesidir (Lukacik ve Bourdage, 2019). “Ricacı olma” taktiği “Bildiyimden daha az biliyormuş gibi davran ki insanlar sana yardım etsin.” cümlesi ile de ifade edilmektedir (Chawla ve ark, 2021).

Kendini üstün gösterme, kendini sevdirmeye ve örnek teşkil etme taktikleri, kişilerin pozitif izlenim yaratmak için uyguladığı taktikler olduğundan bireyler bu taktiklerin hepsinden yararlanır. Ancak gözdağı verme ve ricacı olma taktikleri “istenilen” görüntüler içindir ve negatif etkilere sahiptir. Böylece bireyler yıldırma yolu ile kendi amaçlarını başarabilirler veya muhtaç görünerek diğer üyelere yardım kazanabilirler. Sonuçta bu davranışlardan dolayı çevrelerinde daha az iyi görünme ihtimalleri vardır (Leary, 2019).

Hemşirelikte İzlenim Yönetimi Taktikleri

Hemşireler hasta merkezli çalıştıkları ve zamanlarının çoğunu hasta odalarında, hasta ve hasta yakınlarıyla birlikte geçirdiklerinden dolayı daha ön plandadır. Ayrıca hemşireler hastalarla en fazla iletişim ve etkileşim halinde olan meslek grubudur. Hildegard Peplau, Joyce Travelbee, Ida Orlando, Imogene King, Ernestine Wiedenbach da dahil olmak üzere etkileşimci hemşirelik teorisyenlerine göre ilişki, hemşirelik mesleğinin temel ögesidir (Düdener, 2019). Bu sebeple hemşireler ve diğer sağlık profesyonelleri tarafından da İY davranışları kullanılmaktadır. Hemşire ve hasta rollerinin üstlenilmesi, her iki taraf için de sosyal, normatif, davranışsal beklentileri beraberinde getirir(Copeland, 2022). Hasta ve hemşire rolündeki bireyler kendilerinden beklenen davranışların yerine getirilmesi için çaba sarf ederler. Beklentileri karşıladıklarında, etkileşime girdikleri bireylerde pozitif bir izlenim bırakırlar.

Hemşireler, mesleğin normlarını, değerlerini, etiğini ve beklentilerini içselleştirirken, toplumdaki diğer bireyler de genel olarak hemşireler hakkında davranışsal beklentiler ve normlar inşa etmiştir. Örneğin 'hemşire', toplumun belirli üyelerinin, 'hasta' ise toplumun diğer üyelerinin üstlendiği bir roldür (Copeland, 2022). Bireylerden rollerine uygun davranışlar sergilemeleri beklenir. Hemşireler kendi rollerini en iyi şekilde gerçekleştirmek için çaba sarf eder.

Literatürde diğer meslek gruplarının izlenim yönetimi davranışları hakkında yapılmış çalışmalar olsa da (Bolino ve Turnley, 1999; Bolino ve ark, 2016; (Lukacik ve Bourdage, 2019) bu konuda hemşirelikle ilgili yapılmış çalışmaların sayısı azdır (O'Shay, 2022). Bazı İY çalışmalarında hemşireler sağlık çalışanları içerisinde (Harrison ve ark, 2018), bazı çalışmalarda ise kadın çalışanlar içerisinde incelenmiştir (Benton ve ark, 2020; Roberts ve Brown, 2019). Hemşirelerin kullandığı İY taktiklerinin belirlenmesi ve diğer meslek grupları ile karşılaştırılması, gelecekte hemşirelerin izlenimlerinin pozitif şekilde daha iyi yönetilmesi açısından önem arz etmektedir.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın türü ve amacı

Bu araştırma hemşirelerin kullandığı izlenim yönetimi taktiklerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma hemşirelerde izlenim yönetimi taktiklerinin belirlemek amacıyla tanımlayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evrenini 1557 hemşire oluşturmuştur. Dahil edilme kriterleri; hastanenin yakasında yer alması, 24 saat hizmet vermesi şartları aranmıştır. Araştırma örneklemini ise çalışmaya katılmayı kabul eden, veri toplama formunu eksiksiz dolduran kamu hastanelerinden 425, özel hastanelerden 387 hemşire, toplam 812 hemşire oluşturmuştur.

Veri toplama araçları

Verilerin toplanmasında “Tanıtıcı Bilgi Formu” ve “İzlenim Yönetimi Ölçeği” kullanılmıştır. “Tanıtıcı Bilgi Formu”: Hemşirelerin yaşı, cinsiyeti, medeni ve eğitim durumları, mesleki deneyimi, kurumda çalışma süresi, çalıştığı birim, çalışma şekli ve haftalık çalışma süresini içeren 12 sorudan oluşmaktadır.

İzlenim Yönetimi Ölçeği (Bolino ve Turnley, 1999) ise ülkemizde Cantekin ve Yüksel (2003) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek 22 madde içermektedir ve 5 alt boyuttan (kendini üstün gösterme, kendini sevdirmeye, örnek teşkil etme, gözdağı verme ve ricacı olma) oluşmaktadır. Ölçekteki ifadeler beşli Likert şeklinde 1-Hiç katılmıyorum, 5-Tamamen katılıyorum olarak cevaplandırılmıştır. Yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alfa katsayısı kamu kurumunda 0.84, özel kurumda 0.80 çıkmıştır (Cantekin, 2003). Bu çalışmada ise Cronbach Alfa katsayısı 0.91 olarak bulunmuştur (Tablo 1).

Verilerin toplanması

Araştırmacı tarafından hemşirelere araştırma ile ilgili bilgilendirme yapılmış sözlü ve yazılı onamları alınmıştır. Veri toplama sürecinde dahil edilme kriterlerine uyan hastanelerde araştırmaya katılmayı kabul eden bireyler arasından, araştırmacı tarafından (NA) yüz yüze görüşülerek veriler toplanmıştır. Hemşirelik, 24 saat hizmet veren bir meslek olması sebebiyle, hemşireler sağlık kuruluşlarında farklı periyotlarda dönüşümlü çalışmaktadır. Tüm hemşirelere ulaşabilmek amacıyla veri toplama sürecinde her hastaneye farklı günlerde üç kez gidilmiştir.

Veri analizi ve değerlendirilmesi

İstatistiksel analiz için SPSS 15.0 programı kullanılmıştır. Hemşirelerin demografi ve mesleki özelliklerine ilişkin özelliklerini tanımlayan tanıtıcı bilgi formu için tanımlayıcı istatistiksel metodlardan; sayı, yüzde, ortalama kullanılmıştır. İzlenim Yönetimi Taktiği Ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının karşılaştırılmasında Student’s t testi, One-way ANOVA testi (farklılığa neden olan grubun tespitinde Bonferroni testi), düzeltilmeli Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis-H testi, hastane türüne göre grupların tanımlayıcı özelliklerinin homojenliğinde ise Ki-kare analizi kullanılmıştır. Sonuçlar %95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Sınırlılıklar

Araştırmaya katılan hemşireler sadece İstanbul ili Anadolu yakasında araştırmaya katılmayı kabul eden hemşireleri temsil etmektedir. Araştırmadan elde edilen veriler, çalışmaya katılmayı kabul eden, kamu ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin görüşleri ile sınırlıdır.

Araştırmanın etik boyutu

Araştırmanın yapılabilmesi için Marmara Üniversitesi Etik Kurulu’ndan (22.05.2012 tarih-87 sayılı) ve araştırmanın yapıldığı hastanelerden yazılı izin alınmıştır. Çalışmaya başlamadan önce hemşirelere araştırma hakkında bilgi verilerek onamları alınmıştır. Çalışmada kullanılan veri toplama aracı ile ilgili de izinler alınmıştır.

BULGULAR

Tablo 1: İzlenim yönetimi ölçeği ve alt boyutlarının Cronbach Alfa Güvenirlik katsayıları tablosu

Ölçek ve alt boyutları	Kamu	Özel hastane	Toplam
	hastanesi(n:425)	(n:387)	(n:812)
	α	α	α
İzlenim yönetimi ölçeği (toplam puan)	.87	.92	.91
İYT alt boyutları			
Kendini üstün gösterme(self promotion)	.65	.49	.59
Kendini sevdirmе(ingratiation)	.66	.70	.69
Örnek teşkil etme(exemplification)	.64	.80	.79
Gözdağı verme(intimidation)	.50	.72	.66
Ricacı olma(supplication)	.81	.90	.88

Kamu Hastanelerinde (KH) çalışan hemşirelerin %27.5'inin 31-35 yaş grubunda, %88.7'si kadın, %58.1'i evli, %45.9'u lisans mezunudur (Tablo 2). Hemşirelerin %84.2'sinin hemşire olarak görev yaptığı, %66.1'nin vardiya şeklinde ve %65'inin haftada 41-50 saat arasında çalıştığı, %28.7'sinin kurumda 2-4 yıl ve 8 yıl üzerinde çalıştığı, %32'sinin mesleki deneyim süresi 14 yıl ve üzeri olduğu görülmüştür. Özel hastanelerde (ÖH) çalışan hemşirelerin %50.6'sının 25 yaş altında, %86.8'i kadın, %56.1'i evli, %54.5'u lise mezunudur. Hemşirelerin %81.9'unun hemşire olarak görev yaptığı, %68.5'nin vardiya şeklinde ve %53.2'nin haftada 51 saatin üzerinde çalıştığı, %39.5'inin kurumda 1 yıldan daha az süredir hizmet verdiği, %37.7'sinin mesleki deneyim süresi 4-8 yıl olduğu görülmüştür.

Tablo 2: Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Tanıtıcı ve Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı (n=812)

Özellikler	Kamu Hastanesi		Özel Hastane		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Yaş Grupları						
≤25 Yaş	86	20.2	196	50.6	282	34.7
26-30 Yaş	112	26.4	101	26.1	213	26.3
31-35 Yaş	117	27.5	60	15.5	177	21.8
≥36 Yaş	110	25.9	30	7.8	140	17.2
Cinsiyet						
Kadın	377	88.7	336	86.8	713	87.8
Erkek	48	11.3	51	13.2	99	12.2
Medeni Durum						
Evli	247	58.1	170	43.9	417	51.4
Bekar	178	41.9	217	56.1	395	48.6
Eğitim Durumu						
Lise	77	18.1	211	54.5	288	35.5
Ön Lisans	120	28.2	64	16.5	184	22.6
Lisans	195	45.9	102	26.4	297	36.6
Lisansüstü	33	7.8	10	2.6	43	5.3
Toplam	445	52.3	387	47.7	812	100
Statü						
Yönetici hemşire	67	15.8	70	18.1	137	16.9
Hemşire	358	84.2	317	81.9	675	83.1
Çalışma şekli						
Sürekli gündüz	144	33.9	122	31.5	266	32.8
Vardiya	281	66.1	265	68.5	546	67.2

Haftalık çalışma saati						
40 saat	100	23.5	7	1.8	107	13.2
41-50 saat	276	65.0	174	45.0	450	55.4
≥ 51 saat	49	11.5	206	53.2	255	31.4
Kurumda Çalışma Süresi						
≤ 1 Yıl	81	19.1	153	39.5	234	28.8
2-4 Yıl	122	28.7	152	39.3	274	33.8
5-7 Yıl	100	23.5	52	13.4	152	18.7
≥ 8 Yıl	122	28.7	30	7.8	152	18.7
Toplam çalışma süresi						
≤ 3 Yıl	90	21.2	144	37.2	234	28.8
4-8 Yıl	130	30.6	146	37.7	276	34.0
9-13 Yıl	67	15.7	52	13.5	119	14.7
≥ 14 Yıl	138	32.5	45	11.6	183	22.5

Hastaneler arasında hemşirelerin izlenim yönetimi taktiği ölçek toplam puanı ve alt boyut puan ortalamaları arasındaki fark bağımsız gruplarda t testi ile karşılaştırılarak değerlendirildi. KH’de çalışanların, hem İY taktikleri ölçeğinin toplam puanı, hem de beş alt boyuttan aldıkları puan ortalamalarının ÖH’de çalışanlara göre çok ileri düzeyde anlamlı olarak düşük olduğu saptanmıştır ($p<.001$)(Tablo 3). Çalışmamızda en sık kullanılan izlenim yönetimi taktiği her iki hastane grubunda da “kendini üstün gösterme” taktiği bulunmuştur (Tablo 4).

İY taktiklerine göre KH ve ÖH arasında uygulanan taktikler karşılaştırıldığında; KH’de statü ve çalıştığı birim dışındaki parametrelerde anlamlı fark yokken, ÖH’de çalıştığı birim dışındaki tüm parametrelerde anlamlı fark çıkmıştır (Tablo 5).

Tablo 3: Kurum türüne göre hemşirelerin kullandıkları izlenim yönetimi ölçeği toplam ve alt boyut puan ortalamalarının dağılımı (n=812)

Ölçek ve alt boyutları	Eğitim ve araştırma	Özel hastane	t*	P
	hastanesi (n:425)	(n:387)		
	X ± SS	X ± SS		
İzlenim yönetimi ölçeği (Toplam Puan)	1.56±.47	1.89±.69	7.805	.000
İYT alt boyutları				
Kendini üstün gösterme taktiği	2.28±.81	2.60±.80	5.549	.000
Kendini sevdirmeye taktiği	1.73±.77	1.96±.89	3.935	.000
Örnek teşkil etme taktiği	1.18±.41	1.59±.81	8.811	.000
Gözdağı verme taktiği	1.51±.54	1.84±.78	6.943	.000
Ricacı olma taktiği	1.21±.49	1.57±.88	6.982	.000

t: Bağımsız gruplarda t testi, sd:810

Tablo 4: Kurumların izlenim yönetimi taktikleri öncelik sıralaması

	Eğitim ve araştırma hastanesi	Özel hastane
1	Kendini üstün gösterme	Kendini üstün gösterme
2	Kendini sevdirmeye	Kendini sevdirmeye
3	Gözdağı verme	Gözdağı verme
4	Ricacı olma	Örnek teşkil etme
5	Örnek teşkil etme	Ricacı olma

İY taktikleri kullanımını cinsiyete göre değerlendirildiğinde “örnek teşkil etme” taktiğinin erkeklerde daha fazla kullanıldığı bulunmuştur. Yaş grupları açısından değerlendirildiğinde “örnek teşkil etme” taktiğini 25 yaş altındaki hemşireler 31 yaş ve üstü hemşirelere göre daha fazla

kullanmaktadır. Ricacı olma taktiğini ise 25 yaş altındaki hemşirelerin 36 yaş ve üstü hemşirelere göre daha fazla kullandıkları bulunmuştur. İY Taktikleri kullanımı “toplam çalışma süresi”ne göre değerlendirildiğinde İY toplam puanda 3 yıl ve altı çalışan hemşirelerin 14 yıl ve üstü çalışan hemşirelere göre daha fazla İY taktiği kullandığı bulunmuştur (Tablo 5). “Örnek teşkil etme” ve “ricacı olma” taktiğini 3 yıl altında çalışanlar 4-8 yıl arası ve 14 yıl üstü çalışanlara göre daha fazla kullanmaktadır (Tablo 5).

Kurumda çalışma süresine bakıldığında ise 1 yıl ve altında çalışan hemşirelerin “kendini sevdirmeye” taktiği dışındaki tüm taktiklerde diğer çalışanlara göre daha fazla İY taktikleri kullandığı bulunmuştur. Hemşireler çalıştığı birime göre değerlendirildiğinde, ameliyathanede çalışan bireylerin diğer birimlerde çalışan bireylere göre İY taktikleri toplamında ve “ricacı olma” taktiği dışındaki tüm taktiklerde daha az İY taktiği kullandığı görülmektedir (Tablo 5).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada, erkeklerin kadınlara göre daha fazla İY taktiği kullandığı bulunmuştur (Tablo 5). Yapılan çalışmalar erkeklerin ve kadınların İY’yi farklı şekillerde yönetmeye çalıştıklarını göstermiştir (Bolino ve ark, 2016). Geçmişte yayınlanan bir makalede kadınların erkeklere göre daha pasif ve yönetimde daha az izlenim yönetimi davranışı sergilediği bulunmuştur (Roberts ve Brown, 2019). Benton ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada ise kadınların çalıştıkları kurumda daha görünür olabilmek için ekstra görevler üstlenme eğiliminde olduğu, erkeklerin ise terfi etmeye hak ettiğini göstermek için İY’yi kullanmaya daha istekli olduklarını belirtmiştir (Benton ve ark, 2020). Sonuç olarak çalışma, cinsiyet ile ilgili geçmişte yapılmış çalışmalarla paralellik göstermektedir (Benton ve ark, 2020; Bolino ve ark, 2016).

Çalışmada en sık kullanılan izlenim yönetimi taktiği her iki hastane grubunda da “kendini üstün gösterme” taktiği olarak bulunmuştur (Tablo 5). “Kendini üstün gösterme” taktiğini kullanan bireylerin kullanmayanlara göre daha çok sevildiği belirtilmiştir (Bolino ve ark, 1999). İki hastane grubunda da en sık kullanılan ilk iki taktik, “kendini üstün gösterme” ve “kendini sevdirmeye” taktikleri olarak bulunmuş ve Akan ve Oran’ın yaptığı çalışma sonuçlarıyla paralellik gösterdiği görülmüştür (Akan ve Oran, 2022). Literatürde diğer çalışmalarda da en çok kullanılan iki taktiğin bu taktikler olduğu belirtilmiştir (Bourdage ve ark, 2020; Lievens ve Peeter, 2008).

Çalışmada en az kullanılan İY taktikleri “örnek teşkil etme” ve “ricacı olma” taktiği olarak bulunmuştur. Araştırmamızın sonuçları Cantekin’in sonuçları ile paralellik göstermektedir (Cantekin, 2003). Cantekin’in çalışmasında askeri, kamu ve özel kurumlarda çalışan bireyler karşılaştırılmıştır. Hemşirelerin mesleği gereği nöbet tutmaları, bazen kliniklerde tek başlarına çalışmaları ve hastanın bakım uygulamaları hakkında bireysel karar vermeleri gerekmektedir. Bu yüzden hemşirelik mesleğinin yapısı gereği bu taktiğin fazla kullanımı mümkün olmadığı düşünülmektedir. “Örnek teşkil etme” taktiği ise “Kendinizi işe adanmış olduğunuzu göstermek için geceleri veya haftasonu ofise gelin.” cümlesi ile açıklanmıştır (Chawla ve ark, 2021). Çalışmada elde edilen sonuçlardan da anlaşılacağı gibi Türkiye’de hemşirelerin çoğu haftada 40 saatten fazla çalışmaktadır. Hatta ÖH’deki hemşirelerin çoğu haftada 51 saatin üstünde çalışmaktadır. Bu durumda gönüllü olarak fazladan hastaneye gelmeleri mümkün görünmemektedir. Bu sebeplerden ötürü hemşirelerin en az kullandıkları iki taktiğin “örnek teşkil etme” ve “ricacı olma” taktiği olması doğal bir süreç olduğu düşünülmektedir.

Tablo 5: Hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özellikleri ile İzlenim Yönetimi ölçeği toplam ve alt boyutlarının karşılaştırılması (n=812)

Kurum türü	Özellikler	n	İY taktikleri İzlenim Yönetimi Ölçeği Alt Boyutları					
			Toplam Puan	Kendini üstün gösterme	Kendini sevdirmeye	Örnek teşkil etme	Gözdağı verme	Ricacı olma
			X ± SS	X ± SS	X ± SS	X ± SS	X ± SS	X ± SS
Kamu Hastanesi	≤25 Yaş	86	1,54±,42	2,21±,72	1,69±,73	1,24±,50	1,48±,52	1,16±,36
	26-30 Yaş	112	1,57±,52	2,32±,85	1,67±,75	1,19±,41	1,54±,59	1,21±,53
	31-35 Yaş	117	1,57±,49	2,26±,84	1,80±,86	1,16±,38	1,51±,54	1,23±,56
	≥36 Yaş	110	1,57±,45	2,33±,81	1,74±,73	1,17±,38	1,50±,50	1,23±,45
	F (3/421/424*) P		,122 ,947	,463 ,709	,585 ,625	,808 ,490	,178 ,912	,444 ,722
Özel Hastane	≤25 Yaş ^a	196	1,96±,76	2,67±,84	1,99±,92	1,69±,88	1,88±,84	1,68±,97
	26-30 Yaş ^b	101	1,90±,71	2,58±,80	2,00±,92	1,63±,81	1,85±,84	1,53±,85
	31-35 Yaş ^c	60	1,76±,50	2,39±,66	1,85±,76	1,37±,60	1,78±,54	1,47±,75
	≥36 Yaş ^d	30	1,66±,32	2,63±,78	1,88±,79	1,21±,38	1,61±,37	1,13±,22
	F (3/383/386) P Anlamlı Fark		2,601 ,052	1,962 ,119	,566 ,638	4,891 ,002 a>c,d	1,159 ,325	3,990 ,008 a>d
Kamu Hastanesi	Erkek	48	1,67±,66	2,11±,84	2,01±,1,11	1,33±,67	1,60±,68	1,38±,71
	Kadın	377	1,55±,44	2,31±,81	1,69±,71	1,17±,36	1,50±,52	1,19±,45
	T (sd:423) P		1,217 ,229	1,540 ,124	1,930 ,059	1,635 ,108	1,020 ,312	1,833 ,073
Özel Hastane	Erkek	51	2,02±,63	2,47±,57	2,12±,83	1,85±,81	1,97±,64	1,78±,91
	Kadın	336	1,87±,70	2,62±,83	1,94±,90	1,55±,80	1,82±,79	1,53±,87
	T (sd:385) P		1,461 ,145	1,604 ,112	1,391 ,165	2,503 ,013	1,305 ,193	1,835 ,067
Kamu Hastanesi	Evli	247	1,57±,48	2,27±,77	1,76±,81	1,16±,40	1,53±,55	1,24±,55
	Bekar	178	1,55±,46	2,31±,86	1,69±,72	1,21±,42	1,48±,53	1,18±,39
	T (sd:423) P		,466 ,641	,536 ,592	,882 ,378	1,161 ,246	,961 ,337	1,381 ,168

			<i>F(sd: 3/421/424)</i>	1,119	1,004	,649	1,219	1,330	,530	
			<i>P</i>	,341	,391	,584	,302	,264	,662	
Özel Hastane	Kurumda Çalışma Süresi	≤ 1 Yıl ^a	153	1,97±,77	2,70±,84	1,99±,92	1,67±,90	1,89±,87	1,69±1,00	
		2-4 Yıl ^b	152	1,93±,70	2,48±,73	1,99±,91	1,68±,81	1,92±,78	1,63±,88	
		5-7 Yıl ^c	52	1,71±,48	2,74±,92	1,82±,80	1,30±,53	1,57±,54	1,27±,56	
		≥ 8 Yıl ^d	30	1,62±,31	2,40±,57	1,90±,78	1,19±,31	1,59±,39	1,12±,20	
				<i>F(sd: 3/383/386)</i>	3,695	3,126	,619	6,072	3,982	6,102
				<i>P</i>	,012	,026	,603	,000	,008	,000
		<i>Anlamlı fark</i>	a>d	a>b		a,b>c,d	a,b>c	a,b>c,d		
Kamu Hastanesi		Yönetici Hemşire	67	1,68±,47	2,48±,79	1,85±,70	1,24±,46	1,67±,54	1,28±,49	
		Hemşire	358	1,54±,47	2,25±,47	1,71±,79	1,18±,40	1,18±,40	1,20±,49	
				<i>t (sd:423)</i>	2,258	2,178	1,393	,998	,998	1,313
				<i>P</i>	,024	,030	,164	,321	,009	,190
Özel Hastane	Statü	Yönetici Hemşire	70	1,71±,36	2,48±,67	1,88±,70	1,29±,43	1,73±,53	1,27±,43	
		Hemşire	317	1,93±,74	2,62±,82	1,98±,93	1,65±,85	1,86±,82	1,63±,94	
				<i>t (sd:385)</i>	3,692	1,526	1,024	5,142	1,600	4,983
				<i>P</i>	,000	,130	,308	,000	,112	,000
Kamu Hastanesi		Cerrahi ^a	132	1,61±,56	2,37±,88	1,86±,95	1,19±,45	1,53±,60	1,23±,60	
		Dahiliye ^b	92	1,49±,32	2,23±,64	1,60±,61	1,16±,31	1,46±,44	1,11±,30	
		Yoğun Bk. /Acil ^c	83	1,64±,48	2,32±,78	1,80±,72	1,27±,50	1,59±,54	1,31±,54	
		Ameliyathane ^d	51	1,29±,32	1,84±,84	1,35±,56	1,02±,11	1,21±,41	1,09±,25	
		Yönetim ^e	67	1,68±,47	2,48±,79	1,85±,70	1,24±,46	1,67±,54	1,28±,49	
				<i>F(sd:4/420/424)*</i>	7,178	5,582	5,400	3,120	6,448	3,179
				<i>P</i>	,000	,000	,000	,015	,000	,014
		<i>Anlamlı Fark</i>	a,c,e>d	a,c,e>d	a,c,e>d	c,e>d	a,c,e>d	b<c		
Özel Hastane	Çalıştığı Birim	Cerrahi	117	1,95±,74	2,77±,92	1,98±,95	1,61±,83	1,86±,84	1,63±,95	
		Dahiliye	82	1,93±,74	2,52±,78	1,91±,92	1,72±,89	1,87±,75	1,71±1,00	
		Yoğun Bk. /Acil	94	1,89±,65	2,49±,75	1,98±,83	1,62±,79	1,85±,75	1,54±,78	
		Ameliyathane	24	1,98±1,00	2,50±,86	2,21±1,17	1,76±1,11	1,83±1,18	1,73±1,23	
		Yönetim	70	1,71±,36	2,48±,67	1,88±,70	1,29±,43	1,2403	1,27±,43	
				<i>KW</i>	1,392	8,183	1,570	7,606	1,73±,53	1,991
				<i>P</i>	,846	,085	,814	,107	2,403	,737
							,662			

*Bağımsız gruplarda tek yönlü varyans analizi, serbestlik derecesi: gruplar arası/grup içi/toplam sd sırası ile verilmiştir.

Çalışmamızda gözdağı verme taktiği iki hastane grubunda da en sık kullanılan 3. taktik olarak bulunmuştur. Cinsiyetlere göre gözdağı verme taktiği kullanımı arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır (Tablo 5). Bolino'nun çalışmasında (Bolino, 2003), kadınlarda "gözdağı verme" taktiği kullanılması ile yöneticinin beğenebilirlik düzeyleri arasında negatif ilişki olduğu saptanmış, erkeklerde ise herhangi bir ilişki saptanmamıştır. "Gözdağı verme" taktiği kullanan kadınlar, erkeklere göre daha olumsuz görülmüştür (Roberts ve Brown, 2019). Ülkemizde hemşirelik mesleğinin büyük bir kısmının kadınlar tarafından icra edildiği göz önüne alındığında, toplum tarafından olumsuz karşılanması sebebiyle diğer taktiklere göre daha az kullanıldığı düşünülmektedir.

Çalışma sonuçları eğitim seviyesine göre değerlendirildiğinde KH'lerde herhangi bir fark bulunmazken, ÖH'de çalışan hemşirelerde "gözdağı verme" taktiği dışındaki taktiklerde eğitim seviyesi düştükçe İY taktiği kullanma düzeyinin arttığı gözlenmektedir. Tuncel'in çalışmasında ise eğitim durumu ile İY taktiği kullanımı arasında herhangi bir fark saptanmamıştır. Belirtilen çalışmadaki hemşirelerin tümü kamuda çalışan hemşireler olduğundan, bu çalışmadaki KH'de çalışan hemşirelerin sonuçları Tuncel'in çalışması ile paralellik göstermektedir (Tuncel ve ark, 2019)

Hemşirelerin toplam çalışma süresi ve kullandığı İY taktiklerinin düzeyi karşılaştırıldığında çalışma süresi arttıkça İY taktiği kullanım oranının azaldığı bulunmuştur. Bu durumun işe yeni başlayan bireylerin kendilerinin işlerinde iyi olduklarını kanıtlama çabasıyla kaynaklandığı düşünülmektedir. Hemşirelerin mesleki deneyimi ile alakalı literatürde bir bilgiye rastlanmamıştır.

Basım ve Tatar'ın kamu personelleri ile yaptığı çalışmada yöneticilerin çalışanlara göre daha fazla İY taktiği kullandığı belirtilmiştir. Yaptığımız çalışmada da yönetici hemşirelerin servislerde çalışan hemşirelere göre daha fazla İY taktiği kullandıkları saptanmıştır. Basım ve Tatar'ın yaptığı çalışmada da yöneticilerin bu taktiklere daha fazla başvurduğu belirtilmiştir (Basım ve Tatar, 2006). Çalışma sonuçları Basım ve Tatar'ın çalışması ile paralellik göstermektedir.

İY Taktiklerinin kullanımındaki farklılıklar kültürel değerlerle, ülkelerin refah düzeyiyle bireysel farklılıklarla ve bir dizi başka faktörlerle ilişkili olabilir (Bolino ve ark, 2016). Uyumu önemseyen kültürlerde bireyler, İY taktiklerinin birkaçını ABD'deki bireylerden muhtemelen farklı görmektedirler (Sandal ve ark, 2014). Bu yüzden ABD gibi bireysel odaklı bir kültürde "örnek teşkil etme" taktiği kültürel olarak kabul edilebilirken, "gözdağı verme" taktiği Brezilya gibi daha kolektif bir ülkede kabul edilmemektedir (Maher ve ark, 2018). Yaptığımız çalışmada ise "gözdağı verme" taktiği, beş taktik içerisinde tüm hastaneler arasında en çok kullanılan üçüncü taktik olmuştur.

Başka bir çalışmada Ganalıların ve Türklerin genel olarak İY yönetimi taktiklerini Norveç ve Almanlardan daha fazla kullandıkları bulunmuştur (Bye ve ark, 2011). Ancak çalışmada İY taktiği puan ortalamaları Bolino'nun ve Chawla ve arkadaşlarının yaptığı çalışmalara göre İY taktiği puan ortalamasından daha düşük bulunmuştur (Chawla ve ark, 2020). Bu durumun hemşirelerin İY taktiklerini daha az kullanıyor olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

TARTIŞMA

Çalışmaya katılan hemşirelerin kullandığı İY taktiklerinin ortalamaları, diğer meslek gruplarına göre daha düşük bulunmuştur. Hemşirelerin İY taktiklerini daha az kullanıyor olmaları, hedeflenen izlenimi oluşturamamalarına sebep olabilir. Hedeflenen izlenimin oluşturulamaması da iletişim kurulan bireyde güven duygusunu, buna bağlı olarak da uyumu azaltabilir. Hemşirelik mesleğinin 24 saat hizmet veren bir meslek olması, Türkiye'de çalışma saatlerinin genellikle 40 saat üstünde olması, hemşirelerin diğer mesleklere göre daha fazla yorulmasına sebep olmaktadır. Ayrıca hasta bireylerin, hasta olmaları sebebiyle sıklıkla mutsuz, keyifsiz ve ağrılı olmaları, hastalar için çalışan hemşirelerin uzun vadede tükenmelerine yol açabilir. Klotz'un ifadesine göre ise hemşirelerin öz kontrol kaynaklarını tüketebilir (Klotz ve ark, 2018). Türkiye'de hemşire başına düşen hasta sayısının gelişmiş ülkelere kıyasla çok daha fazla olması mevcut durumu karmaşık hale getirmektedir (OECD, 2024). Gelecekte hemşire başına düşen hasta sayısının azalması sağlansa, daha kaliteli hemşirelik bakımı ile birlikte, daha iyi bir izlenim oluşturmak ve daha fazla hasta memnuniyetine ulaşmak mümkün olabilir.

Veriler doğrultusunda hemşirelerin diğer meslek gruplarına göre daha az İY taktiği kullandığı görülmektedir. Hemşirelerin kullandıkları İY taktikleri ve diğer faktörlerle ilişkisinin incelenmesi ve değerlendirilmesi için farklı kültürlerde daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

KAYNAKÇA

- Akan, B. B., & Oran, F. Ç. (2022). Investigation of Impression Management Tactics Exhibited by Powerful Businesswomen in Turkey by Content Analysis. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 103-120. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1095125>
- Basım, H. N., Tatar, İ. (2006). Kamuda izlenim yönetimi: Karşılaştırmalı bir çalışma. *Amme İdaresi Dergisi*, 39(4), 225-244.
- Benton, D. M., Ceballos, S. D., & Burton, M. S. (2020). Measuring Impression Management in Women Leaders of Color. *Journal of Business Diversity*, 20(3).
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (1999). Measuring impression management in organizations: A scale development based on the Jones and Pittman taxonomy. *Organizational Research Methods*, 2(2), 187-206. <https://doi.org/10.1177/109442819922>
- Bolino, M. C., Turnley, W. H. (2003). Counternormative impression management, likeability, and performance ratings: The use of intimidation in an organizational setting. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(2), 237-250. <https://doi.org/10.1002/job.185>
- Bolino, M., Long, D., & Turnley, W. (2016). Impression management in organizations: Critical questions, answers, and areas for future research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 377-406. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062337>
- Bourdage, J. S., Schmidt, J., Wiltshire, J., Nguyen, B., & Lee, K. (2020). Personality, interview performance, and the mediating role of impression management. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(3), 556-577. <https://doi.org/10.1111/joop.12304>
- Bye, H. H., Sandal, G. M., van de Vijver, F. J., Sam, D. L., Çakar, N. D., & Franke, G. H. (2011). Personal values and intended self-presentation during job interviews: A cross-cultural comparison. *Applied Psychology*, 60(1), 160-182. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2010.00432.x>
- Cantekin, A. (2003). Etkileme yönetimi: Karşılaştırmalı bir araştırma (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). *Ankara: Kara Harp Okulu, Ankara*.
- Chawla, N., Gabriel, A. S., Rosen, C. C., Evans, J. B., Koopman, J., Hochwarter, W. A., ... & Jordan, S. L. (2021). A person-centered view of impression management, inauthenticity, and employee behavior. *Personnel Psychology*, 74(4), 657-691. <https://doi.org/10.1111/peps.12437>
- Copeland, D. (2022). Stigmatization in nursing: Theoretical pathways and implications. *Nursing Inquiry*, 29(2), e12438. <https://doi.org/10.1111/nin.12438>
- Crawford, W. S., Kacmar, K. M., & Harris, K. J. (2019). Do you see me as I see me? The effects of impression management incongruence of actors and audiences. *Journal of Business and Psychology*, 34, 453-469. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9549-6>
- Düdener, E. (2019). Bakımda varlığını sunma eğitiminin onkolojide çalışan hemşirelerin, hastaları ile olan bakım odaklı hasta-hemşire etkileşimlerine ve bakım davranışlarına etkisi. *Akdeniz Üniversitesi, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*.
- Edeh, F. O., Zayed, N. M., Darwish, S., Nitsenko, V., Hanechko, I., & Islam, K. A. (2023). Impression management and employee contextual performance in service organizations (enterprises). *Emerging Science Journal*, 7(2), 366-384. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2023-07-02-05>
- Goffman, E. (1959). *Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu*, Türkçe Baskı:2009, Metis Yayıncılık.
- Harrison, M. A., Smith, W. R., Greenwell, M. R., & Stephens, K. K. (2018). Frontline employees in the health clinic: Impression management multiplexing when performing in-the-round. *Communication monographs*, 85(3), 309-330. <https://doi.org/10.1080/03637751.2018.1429638>
- Jones, E. E., & Pittman, T. S. (1982). Toward a general theory of strategic self-presentation. *Psychological perspectives on the self*, 1(1), 231-262.
- Karadavut, S. (2020). *Spor kuruluşların çalışanlarının iş yaşam kaliteleri ve izlenim yönetimi davranışlarının incelenmesi* (Master's thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Klotz, A. C., He, W., Yam, K. C., Bolino, M. C., Wei, W., & Houston III, L. (2018). Good actors but bad apples: Deviant consequences of daily impression management at work. *Journal of Applied Psychology*, 103(10), 1145. <https://doi.org/10.1037/apl0000335>

- Leary, M. R. (2019). *Self-presentation: Impression management and interpersonal behavior*. Routledge.
- Lievens, F., & Peeters, H. (2008). Interviewers' sensitivity to impression management tactics instructed interviews. *European Journal of Psychological Assessment*, 24, 174–180. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.24.3.174>
- Lukacik, E. R., & Bourdage, J. S. (2019). Exploring the influence of abusive and ethical leadership on supervisor and coworker-targeted impression management. *Journal of Business and Psychology*, 34, 771-789. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9593-2>
- Maher, L. P., Gallagher, V. C., Rossi, A. M., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2018). Political skill and will as predictors of impression management frequency and style: A three-study investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 276-294. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.004>
- McBride, A. B. (Ed.). (2019). *The growth and development of nurse leaders*. Springer Publishing Company.
- OECD (2024), Nurses (indicator). <https://doi.org/10.1787/283e64de-en> (Accessed on 30 May 2024).
- O'Shay, S. (2022). "The Chronicle of Nightmares": Emergency Nurses' Frontstage and Backstage Communication in the Emergency Department. *Health Communication*, 1-12. <https://doi.org/10.1080/10410236.2022.2062835>
- Roberts, S., & Brown, D. K. (2019). How to manage gender bias from within: Women in leadership. *Journal of Business Diversity*, 19(2), 83-98. <https://doi.org/10.33423/jbd.v19i2.2057>
- Rolfe, U., Pope, C., & Crouch, R. (2020). Paramedic performance when managing patients experiencing mental health issues—exploring paramedics' presentation of self. *International Emergency Nursing*, 49, 100828. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.100828>
- Sandal, G. M., van de Vijver, F., Bye, H. H., Sam, D. L., Amponsah, B., Cakar, N., ... & Tien-Lun Sun, C. (2014). Intended self-presentation tactics in job interviews: A 10-country study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 45(6), 939-958. <https://doi.org/10.1177/0022022114532353>
- De Silva, S. (2022). The Art of Self-Presentation: A Study on Impression Management among Academicians in Sri Lankan State Universities. *Vidyodaya Journal of Management*, 8(II). <https://doi.org/10.31357/vjm.v8ii.6092>
- Tuncel, K. (2019). *Hemşirelerin İzlenim yönetimi Taktikleri ve örgüt kültürü algıları* (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Yıldırım, A. (2020). Örgüt Kültürü Algısının İzlenim Yönetimi Üzerine Etkisi: Eğitim Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 4005-4021. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1086>
- Zengin, E. (2021). Erving Goffman'ın Benlik Kuramı Çerçevesinde İzlenim Yönetimi ve Kişilerarası İletişime Etkisi Üzerine Bir Değerlendirme. *Anasay*, (16), 65-80. <https://doi.org/10.33404/anasay.906651>

Extended English Summary

Impression management (IM) refers to the behaviors that employees use, consciously or unconsciously (Karadavut, 2020), to create and maintain the images they wish to project in the workplace (Klotz et al, 2018; Bolino et al, 2016). IM-related behaviors are used in organizational settings to gain personal respect, acquire a universally accepted identity, and increase the benefits received by individuals (Yıldırım, 2020). IM has developed rapidly over the last 30 years and awareness of IM in organizations has increased greatly (Bolino et al, 2016).

The most well-known taxonomy in IM, and the one used in the present study, was developed by Jones and Pittman (Jones and Pittman, 1982). The scale subsequently developed by Bolino and Turnley is based on the 5 factors defined by Jones and Pittman. These factors are self-promotion, ingratiation, exemplification, intimidation, and supplication (De Silva, 2022)

The first systematic study on impression management began with sociologist Erving Goffman (Goffman, 1959). According to Goffman, life is a theater and people exhibit the behaviors they want in this theater. In these planned behaviors, the person who uses impression management tactics is the "actor" and the person affected is the "audience." The place where the event takes place is called the "stage" (Rolfe et al, 2020). Backstage is defined as the area where an image may appear that contradicts the impressions drawn by a particular performance. For example, for a nurse, the stage is the "patient room" while the backstage is the "nurses' room".

While nurses internalize professional norms, values, ethics and expectations, other individuals in society have also established behavioral expectations and norms about nurses in general. 'Nurse' is a role that certain members of society assume, while 'patient' is a role assumed by other members of society (Copeland, 2022). Individuals are expected to exhibit behaviors appropriate to their roles. Nurses strive to perform their roles in the best possible way.

Although there are studies in the literature on the impression management behaviors of other professional groups (Bolino and Turnley, 1999; Bolino et al, 2016; (Lukacik and Bourdage, 2019), the number of studies on this subject related to nursing is relatively low (O'Shay, 2022). In some studies on IM, nurses were examined among healthcare professionals (Harrison et al, 2018), and in some studies, among female professionals (Benton et al, 2020; Roberts and Brown, 2019). As there is a lack of studies on IM among nurses, this descriptive study was conducted to determine the impression management tactics used by nurses.

A total of 1557 nurses work in the hospitals where the data were collected. Inclusion criteria were defined as located on the Anatolian side of Istanbul, providing 24-hour service and agreeing to participate in the research. Data were collected from a total of 812 nurses, 425 from public hospitals (PUH) and 387 from private hospitals (PRH), who agreed to participate in the research and completed the data collection form in full. The "Descriptive Information Form" and "Impression Management Scale" were used to collect data. The Impression Management Scale was developed by Bolino and Turnley (Bolino and Turnley, 1999). The Descriptive Information Form consists of 12 questions about the nurses' age, gender, marital and educational status, professional experience, length of service in the institution, the unit they work in, working style and weekly working hours.

The total score of the IM tactics scale and the mean scores from the five sub-dimensions were determined to be significantly lower for the PUH employees than for the PRH employees ($p < 0.001$) (Table 3). The most frequently used impression management tactic was found to be the "self-promotion" tactic in both hospital groups of this study (Table 4). When the tactics applied between PUH and PRH were compared according to IM tactics, there was no significant difference in parameters other than status and the unit in the PUH group, while there was a significant difference in all parameters except the unit in the PRH group (Table 5).

When evaluated according to gender, it was found that the "exemplification" tactic was used more by male nurses (Table 5). When evaluated in terms of age groups, the "exemplification" tactic was used more by nurses under the age of 25 years than by nurses aged ≥ 31 years. The requesting tactic was found to be used more by nurses under the age of 25 years than by nurses aged ≥ 36 years. The use of IM tactics was evaluated according to the "total working time", and the results of the IM total score showed that nurses who had worked for ≤ 3 years used IM tactics more than nurses who had worked for ≥ 14 years (Table 5).

This research is an original study in that it determines the impression management tactics used by nurses in Turkey. The study found that men use more IM tactics than women (Table 5). Previous studies have shown that men and women try to manage impressions in different ways (Bolino et al, 2016), and women have been seen to be more passive and exhibit less impression management behavior than men. (Roberts ve Brown, 2019).

The most frequently used impression management tactic in the study was found to be "self promotion" in both hospital groups (Table 5). It has been previously reported that individuals who used the "self promotion" tactic were liked more than those who did not use it (Bolino et al, 1999). The second most frequently used tactic in both hospital groups was found to be "ingratiation" and this finding was in parallel with the results of the study conducted by Akan and Oran (Akan and Oran, 2022). In other studies in the literature, it has been stated that these are the two most commonly used tactics (Bourdage et al., 2020; Lievens and Peeter, 2008). The least used IR tactics in the current study were found to be "exemplification" and "supplication", which was consistent with the results of a study by Cantekin in which individuals working in military, public and private institutions were compared (Cantekin, 2003).

According to the data obtained in this study, it can be said that nurses use IM tactics less than other professional groups. More research is needed in different cultures to examine and evaluate the IM tactics used by nurses and their relationship with other factors.