

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

PATERNALİST LİDERLİK VE İMPOSTER SENDROMU
İLİŞKİSİNDE MÜKEMMELİYETÇİLİĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emir AKBAY

2300004627

Anabilim Dalı: Psikoloji

Program: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Dilek Işılçay Üçok

ARALIK 2025

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

PATERNALİST LİDERLİK VE İMPOSTER SENDROMU
İLİŞKİSİNDE MÜKEMMELİYETÇİLİĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emir Akbay

2300004627

Anabilim Dalı: Psikoloji

Program: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Üyesi Dilek Işıl Üçok

Jüri Üyeleri: Doç. Dr. Ayhan Erbay

Dr. Öğr. Üyesi Engin Eker

ARALIK 2025

TEŞEKKÜR

T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi'nde Yüksek Lisans eğitimime başladığımda içimdeki araştırma heyecanını gören, bana yeni çalışma alanları göstererek ufkumu genişleten, birlikte çeşitli alan araştırmaları yürüttüğümüz ve tez danışmanlığımı gerçekleştiren sayın Doç. Dr. Dilek Işıl原因 Çok'a tüm destekleri için en içten teşekkürlerimi sunarım.

Dünyaya ilk geldiğim andan itibaren beni saf ve temiz bir sevgiyle yetiştiren ilk öğretmenlerim annem Sevgi Akbay ve babam Rıfat Akbay'a, yol göstericim olan ağabeyim Umut Can Akbay'a, yanında olduğumda huzurlu hissettiğim sevgili anneannem Sebahat Kaplan'a, kariyer sürecimde beni her zaman destekleyen Sudenur İlayda Yiğit'e ve tüm dostlarıma hayatımda oldukları her an için teşekkür ederim.

Son olarak araştırma sürecimde yer alan değerli katılımcılara ve anketlerimin daha çok kişiye ulaşmasında emeği geçen herkese en içten minnetlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
KISALTMALAR.....	v
TABLO LİSTESİ	vi
ŞEKİL LİSTESİ	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix
1.GİRİŞ.....	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
2.1. İmposter Sendromu	3
2.1.2. İmposter (Sahtekarlık) Sendromunun Tarihçesi ve Tanımlamaları	4
2.1.3. İmposter Sendromunun Özellikleri.....	5
2.1.4. İmposter Sendromunu Ortaya Çıkartan Faktörler.....	7
2.1.4.1. Bireysel Faktörler.....	7
2.1.4.1.1. Cinsiyet.....	7
2.1.4.1.2. Eğitim Düzeyi.....	8
2.1.4.1.3. Kişilik Özellikleri.....	9
2.1.4.2. Çevresel Faktörler	10
2.1.4.2.1. Aile	11
2.1.4.2.2. Toplum.....	13
2.1.4.3. Organizasyonel Faktörler	15
2.1.5. İmposter Sendromunun Sonuçları	16
2.1.5.1. İmposter Sendromunun Bireysel Sonuçları.....	16
2.1.5.2. İmposter Sendromunun Organizasyonel Sonuçları.....	17
2.1.6. Çalışma Hayatında İmposter Sendromu	18
2.2. Paternalist Liderlik.....	19
2.2.1. Paternalizm.....	21
2.2.2. Paternalist Liderlik, Tarihçesi ve Önemi.....	22
2.2.3. Paternalist Liderlerin Özellikleri	23
2.2.4. Paternalist Liderliğin Çeşitleri	24
2.2.5. Paternalist Liderliği Ortaya Çıkartan Faktörler	26
2.2.5.1. Bireysel Faktörler.....	26
2.2.5.2. Organizasyonel Faktörler	27
2.2.6. Paternalist Liderliğin Sonuçları	28
2.2.6.1. Paternalist Liderliğin Bireysel Sonuçları	28

2.2.6.2. Paternalist Liderliğin Organizasyonel Sonuçları	29
2.3. Mükemmeliyetçilik	31
2.3.1. Tanımı ve Tarihçesi	31
2.3.2. Mükemmeliyetçiliğin Boyutları	32
2.3.2.1. Tek Boyutlu Mükemmeliyetçilik	32
2.3.2.2. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik	33
2.3.2.3. Uyumlu ve Uyumsuz Mükemmeliyetçilik	34
2.3.3. Mükemmeliyetçiliğin Özellikleri	35
2.3.4. Mükemmeliyetçiliğin Etkileri	36
2.3.4.1. Mükemmeliyetçiliğin Bireysel Etkileri	36
2.3.4.2. Mükemmeliyetçiliğin Organizasyonel Etkileri	38
2.4. Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	39
2.4.1. Lider-Üye Etkileşimi (LMX) Teorisi	39
2.4.2. Bağlanma Kuramı	42
2.4.3. Yetişkinlikte Bağlanma Kuramı	42
2.4.4. Atıf Kuramı	44
2.4.5. Kendilik Psikolojisi Teorisi	45
3. YÖNTEM	49
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	49
3.2. Araştırma Modeli	49
3.3. Araştırmanın Örneklemi ve Evreni	50
3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları	50
3.4.1. Demografik Bilgi Formu	51
3.4.2. Clance Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği	51
3.4.3. Frost Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği	52
3.4.4. Paternalist Liderlik Ölçeği	52
3.4.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	53
3.4.6. Araştırmanın Hipotezleri	53
4. BULGULAR	54
4.1. Demografik Değişkenlere Göre İmposter Sendromu, Mükemmeliyetçilik ve Paternalist Liderlik Düzeylerinin Karşılaştırılması	55
4.2. Değişkenler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Korelasyon Analizi	78
4.2.1. İmposter Sendromu ile Mükemmeliyetçilik Arasındaki İlişkiler	80
4.2.2. İmposter Sendromu ile Paternalist Liderlik Arasındaki İlişkiler	80
4.2.3. Ölçeklerin Genel İlişki Desenleri ve Bulguların Özeti	80

4.3. Regresyon Analizi: Değişkenler Arasındaki Etki İlişkilerinin İncelenmesi.....	81
5. SONUÇ VE TARTIŞMA.....	86
5.1. Araştırma Bulguları ve Alanyazın Değerlendirmesi.....	87
5.1.1. Demografik Bulguların Alanyazın İle Değerlendirmesi.....	87
5.1.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Bulguların Değerlendirilmesi.....	87
5.1.1.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Bulguların Değerlendirilmesi	88
5.1.1.3. Sektör ve Birim Değişkenlerine Göre Bulguların Değerlendirilmesi	89
5.1.1.4. Yaş Değişkenine Göre Bulguların Değerlendirilmesi.....	91
5.1.1.5. Gelir Durumu Değişkenine Göre Bulguların Değerlendirilmesi	93
5.1.1.6. Ebeveynlerin Durumu Değişkenine Göre Bulguların Değerlendirilmesi .	96
5.1.1.7. Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Bulguların Değerlendirilmesi.....	99
5.1.1.8. Kurumda Çalışma Yılı ve Hayatta Çalışma Yılı Değişkenlerine Göre Bulguların Değerlendirilmesi	100
5.1.2. Korelasyon, Regresyon ve Düzenleyici Değişken Analizleri Bulgularının Alanyazın İle Değerlendirmesi.....	103
5.1.2.1. Korelasyon Analizi Bulgularının Alanyazın İle Değerlendirmesi.....	103
5.1.2.2. Regresyon Analizi ve Moderatör Değişken Analizi Bulgularının Alanyazın İle değerlendirilmesi	108
5.2. Araştırmanın Katkıları	111
5.2.1. Araştırmanın Teorik Katkıları.....	111
5.2.2. Araştırmanın Pratik Katkıları.....	112
5.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	113
5.4. Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler.....	114
KAYNAKÇA	116
EKLER.....	144

KISALTMALAR

α : Cronbach Alpha

Akt: Aktaran

B: B Katsayısı, Standartlaştırılmamış Katsayı

Bkz: Bakınız

Beta (β): Beta Katsayısı Standartlaştırılmış Katsayı

CSFÖ: Clance Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği

Düz. R^2 : Düzeltilmiş R-kare

F: F İstatistiği

FÇBMÖ: Frost Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği

IS: İmposter Sendromu

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin

LMX: Lider-Üye Etkileşimi Modeli

M: Ortalama

Maks: Maksimum Değer

Min: Minimum Değer

N: Katılımcı Sayısı

Ort: Ortalama

Örn: Örneğin

p: Anlamlılık Değeri

PQL: Paternalist Liderlik Ölçeği

R: Korelasyon Katsayısı

R^2 : R-kare / R-squared veya Belirlilik Katsayısı

sd: Serbestlik Derecesi

SPSS: Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi Programı

SS: Standart Sapma

Std. Hata: Tahminin Standart Hatası

TABLO LİSTESİ

Tablo 4.1 Normallik Varsayımı Normallik Varsayımı Analizi ve Güvenilirlik Analizi Tablosu Analizi ve Güvenilirlik Analizi Tablosu.....	54
Tablo 4.2 Demografik Bilgiler Tablosu.....	55
Tablo 4.3 Cinsiyet Değişkeni T-Test Tablosu.....	56
Tablo 4.4 Medeni Durum Değişkeni T-Test Tablosu.....	57
Tablo 4.5 Çalışılan Sektör Değişkeni T-Test Tablosu.....	59
Tablo 4.6 Yaş Değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi.....	61
Tablo 4.7 Eğitim Durumu Değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi.....	63
Tablo 4.8 Ebeveyn Bilgisi Değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi.....	64
Tablo 4.9 Çalışılan Birim Değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi.....	66
Tablo 4.10 Kurumdaki Çalışma Yılı Değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi.....	69
Tablo 4.11 Hayattaki Çalışma Yılı Değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi.....	72
Tablo 4.12 Gelir Durumu Değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi.....	74
Tablo 4.13 Çocuk Sayısı Değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi.....	76
Tablo 4.14 Korelasyon Analizi.....	79
Tablo 4.15 İmposter Sendromunun Mükemmeliyetçilik ve Paternalist Liderlik Alt Boyutlarıyla Açıklanmasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi.....	81
Tablo 4.16 İmposter Sendromunun Mükemmeliyetçilik ve Paternalist Liderlik ile Açıklanmasına Yönelik Basitleştirilmiş Regresyon Modeli.....	82
Tablo 4.17 Paternalist Liderliğin Alt Boyutlarının (İş Yerinde Aile Ortamı, İş Dışı Katılım, Sadakat ve İtaat Beklentisi) İmposter Sendromuna Etkisine Yönelik Regresyon Analizi.....	83
Tablo 4.18 Paternalist Liderliğin İmposter Sendromu Üzerindeki Doğrudan Etkisini Gösteren Basit Regresyon Analizi.....	83
Tablo 4.19 Mükemmeliyetçiliğin Paternalist Liderlik–İmposter Sendromu İlişkisindeki Düzenleyici (Moderatör) Rolüne İlişkin Regresyon Analizi.....	84

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 3.1. Araştırma Modeli	50
Şekil 4.1. Düzenleyici Değişken Grafiği	85



Enstitüsü : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Dalı : Psikoloji
Programı : Endüstri ve Örgüt Psikolojisi
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Dilek Işılay ÜÇÖK
Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans – Aralık 2025

ÖZET

PATERNALİST LİDERLİK VE İMPOSTER SENDROMU İLİŞKİSİNDE MÜKEMMELİYETÇİLİĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Bu araştırma paternalist liderlik ve imposter sendromu ilişkisinde mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolü bulunup bulunmadığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma nicel bir araştırma deseninde yürütülmüştür. Araştırmada ölçüm sağlamak üzere Clance Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği, Frost Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği ve Paternalist Liderlik Ölçekleri kullanılmıştır. Çalışmada farklı sektör ve departmanlarda çalışan 329 birey katılımcı olarak yer almıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizleri IBM SPSS 28.0 İstatistik Paket Programı ve Hayes (2018) PROCESS 4.0 eklentisi Model 1 kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ulaşılan bulgular mükemmeliyetçiliğin imposter sendromunun güçlü bir yordayıcısı olduğunu buna karşın paternalist liderlik ile imposter sendromu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermiştir. Mükemmeliyetçiliğin, paternalist liderlik ve imposter sendromu ilişkisinde düzenleyici rolüne dair ise herhangi bir bulgu saptanmamıştır. Ortaya konulan bulgular güncel araştırma literatürü ile değerlendirildiğinde, imposter sendromunun örgütsel bağlamda deneyimlenen ancak temelde bireysel ve bilişsel süreçlerle yakından ilişkili bir yapı olduğunu göstermektedir. İmposter sendromunun yapısı gereği barındırdığı özelliklerin kültürel, demografik ve organizasyonel faktörlerden de etkilenebileceği ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: İmposter Sendromu, Mükemmeliyetçilik, Paternalist Liderlik

University : Istanbul Kültür University
Institute : Institute of Graduate Studies
Department : Psychology
Programme : Industrial and Organizational Psychology
Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Dilek Işılal ÜÇÖK
Degree Awarded and Date : MA – December 2025

ABSTRACT

THE MODERATING ROLE OF PERFECTIONISM IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PATERNALISTIC LEADERSHIP AND IMPOSTER SYNDROME

This research aims to determine whether perfectionism plays a moderating role in the relationship between paternalistic leadership and imposter syndrome. The research was conducted using a quantitative research design. The Clance Imposter Phenomenon Scale, the Frost Multidimensional Perfectionism Scale and the Paternalistic Leadership Scales were used to provide measurements. 329 individuals working in different sectors and departments participated in the study. Data analysis was performed using IBM SPSS 28.0 Statistical Package Program and Hayes (2018) PROCESS 4.0 add-on Model 1. The findings showed that perfectionism is a strong predictor of imposter syndrome, but there was no significant relationship between paternalistic leadership and imposter syndrome. No evidence was found regarding the moderating role of perfectionism in the relationship between paternalistic leadership and imposter syndrome. When evaluated against current research literature, these findings indicate that imposter syndrome is a structure experienced within an organizational context but is fundamentally closely related to individual and cognitive processes. It can be stated that the characteristics inherent in imposter syndrome can also be influenced by cultural, demographic and organizational factors.

Keywords: Imposter Syndrome, Perfectionism, Paternalistic Leadership

1.GİRİŞ

İnsan var olduğu günden bugüne sosyal bir varlık olarak dünyada yer edinmiş kendisiyle, iç ve dış çevresiyle sürekli etkileşim süreci içerisinde bulunmuştur. Etkileşim süreçleri içerisinde bilgi ve kavrama dayalı ilişkiler kurarken, bu ilişkilerde hem alıcı hem de verici konumda yer almıştır. İlişki süreçlerinin bilgiye dayalı devam ettiği koşullarda, sahip olunan bilginin çokluğu ve bu bilgilerin niteliksel özellikleri hayatta kalma süreçleri içinde de belirleyici rol oynayan unsurlar haline gelmiştir. Doğal süreçler içerisinde hayatta kalmak, türlerini devam ettirmek ve kazanç sağlamak için en fazla ve en doğru bilgiye ulaşmayı hedeflemişlerdir. İnsanlık tarihindeki her gelişme sahip olunan bilgi miktarını ve bilgiye sahip olan kişilerin sayısını arttırmış bilgiye sahip kişileri daha değerli hale getirmiştir. İnsanlar bilgiyi taşıyan ve aktaran konumunda olmaya devam etmişlerdir. Özellikle sanayi devrimiyle beraber başlayan ve günümüzde yapay zekâ teknolojilerine kadar ulaşan dönemde, insanlar üretim süreçlerinde doğrudan sahip oldukları bilgileri kullanmaya başlamışlardır. Günümüzde insanlar bu bilgi hammaddeğini işlemekte ve yetkinlik haline dönüştürerek bu yetkinlikler ile sosyoekonomik süreçler içerisine katılmaktadırlar. Bu yetkinlikler ile soyut ve somut kazanımlar elde etmektedirler (Clance ve Imes, 1978). Kazanımlar yaşam koşullarını daha iyi hale getirmekte, içsel tatmin duygusu ile gelecek zorluklara ve muhtemel problemlere karşı mücadele etme gücünü arttırmakta aynı zamanda psikolojik dengenin de korunmasına katkı sağlamaktadır.

İmposter sendromu, bilgi kullanımı ile elde başarılar ve bu başarıların değerlendirilmesiyle doğrudan ilişkilidir. Temel olarak bu sendrom bireylerin kendi ulaştıkları başarılarını içselleştiremeyerek başarılarının dışsal faktörlerden kaynaklandığına ve bu durumun ortaya çıkmasından dolayı kaygı duyarak kendilerini bir sahtekâr olarak nitelendirmelerini ifade etmektedir (Langford ve Clance, 1993). Bu sendrom aile bireyleriyle olan etkileşimlerde başlamakta ve yaşamın ilerleyen süreçlerinde kurulan ilişkilerde ve dahil olunan gruplar içerisinde ortaya çıkabilmektedir. Destekleyici, şefkat gösteren, sorumluluk veren ve kabul edici aile dinamikleri, bireylerin gelecek yaşam süreçlerinde kendilerini açık ifade edebilmelerine, duygularını tanıyıp anlayabilmelerine, başarılarını içselleştirebilmelerine ve daha kolay sorumluluk alabilmelerine yardımcı olmaktadır. Bununla beraber başarı odağının olduğu, daha kısıtlı iletişimlerin bulunduğu ve sevginin belirli koşullarla bağlantılı olarak sunulduğu aile dinamikleri ile aşırı aile kontrolün bulunduğu dinamikler, bireylerin öz güven, yeterlilik ve öz saygılarının gelişimlerini kısıtlayabilmektedir. Bu bağlamda destekleyici olmaktan öte, daha az sorumluluk paylaşılan, koşullu sevgi gösterilen, geri bildirimin ve iletişimin kısıtlı olduğu aile dinamikleri içerisinde gelişen bireyler, herhangi bir başarı veya

kazanım elde ettiklerinde bunu içselleştiremeyebilir bu durumun başka faktörler nedeniyle ortaya çıktığı değerlendirilebilir. Bu durumda, diğer bireylere karşı sahip oldukları sorumluluk düşüncesi dolayısıyla ortaya çıkan bir suçluluk hissiyatı içerisinde kendilerini bulabilirler. Daha sonrasında ise sürekli olarak kaygı duygusu deneyimlerken, yaptıkları her görevi en iyi biçimde gerçekleştirmek için çok yoğun çaba sarf edebilmektedirler (Clance vd., 1995). Bu durum, her yeni görev veya deneyimde tekrardan ortaya çıkabilmekte ve var olan geçmiş deneyimlerde ortaya çıkan algılarla birlikte sürebilmektedir. Kurumlar içerisinde yer alan yapı ve kültür bu deneyimlerin nasıl algılanabileceğini ve devam edeceğini belirleyebilmektedir.

Paternalist liderlik, liderin çalışanlarına her konuda yoğun destek verdiği, babacan bir tavır gösterdiği ancak karşılığında koşulsuz bir saygı ve itaat beklentisi içerisinde olduğu bir liderlik tarzı olarak tanımlanabilir. Paternalist liderlik özellikleri gösteren yönetici ve liderler, çalışanlarına iş ve iş dışı yaşamlarında aktif olarak destek sunarken, çalışılan ortam içerisinde biz vurgusunu sıklıkla gerçekleştirmektedirler (Farh ve Cheng, 2000). Bu liderlik tarzı içerisinde çalışma arkadaşlarına tanınan hareket alanı dardır. Lider çalışanlarından koşulsuz bir kabul ve itaat beklerken kararlara katılım süreçlerini kısıtlayabilmektedir. Çalışma kültürü ve toplumsal dinamikler, bu liderlik tarzının kurumlar içerisinde sürdürülebilir, koruyucu veya olumsuz etkilerde bulunmasını ve algılanma biçimini etkileyebilmektedir. Güç mesafesinin yüksek olduğu kültürlerde (Sagie ve Aycan, 2003) ve toplulukçu özellikler gösteren ülkeler içerisinde faaliyet gösteren kurumlarda, paternalist liderlik özellikleri daha destekleyici algılanabilmektedir. Bireyci kültür özelliklerinin baskın ve güç mesafesinin az olduğu toplumlarda, paternalist liderlik özellikleri kısıtlayıcı olarak değerlendirilebilir (Aycan, 2008).

Özellikle son on yılda aile dinamikleri, toplumsal beklentiler ve çalışma kültürleri hızla değişmekteyken, bireylerin durumları algılama biçimleri ve tepkilerinin de bu noktada farklılaşabildiği görülmektedir. Bu araştırmada, paternalist liderlik ve imposter sendromu ilişkisinde mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolü değerlendirilmiştir. Alanyazın incelendiğinde geçmiş araştırmalarda, imposter sendromu ve mükemmeliyetçilik arasındaki etkileşimlerin saptandığı gözlemlenmiştir (Ferrari ve Thompson, 2006). Bununla birlikte imposter sendromu ve diğer liderlik tarzlarının incelendiği araştırmaların kısıtlı sayıda da olsa alanyazında yer aldığı gözlemlenirken, erişilebilen literatürde imposter sendromu ve paternalist liderlik arasındaki etkileşimi değerlendiren bir araştırmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın bu etkileşimi, mükemmeliyetçiliğin düzenleyici etkisi ile değerlendirmesi yönüyle alanyazına katkı sunacağı ön görülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İmposter Sendromu

İmposter sendromu veya bir diğer adıyla sahtekarlık fenomeni, bilgi süreçlerinden temel almaktadır. Bu sendrom yeni bir durumu ifade etmemesine rağmen, geçmişten günümüze bir kavram olarak alanyazında ve özellikle örgütsel bağlam içerisinde, bu kavramın değerlendirildiğine dair görece sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu kavramdan ilk defa Clance ve Imes (1978), tarafından yapılan bir klinik psikoloji araştırmasında bahsedilmiştir. Clance ve Imes (1978), gerçekleştirdikleri klinik psikoloji araştırmasında yüksek eğitim seviyesine sahip, orta ve üst sınıfta bulunan 20-45 yaş aralığında yer alan ve beyaz ırka mensup 150 kadın danışanla, beş yıl süresince gözlem ve görüşmeler gerçekleştirmişlerdir. Gözlem ve görüşmelerinin sonucunda ise daha sonra imposter sendromu olarak tanımlanacak olan bu durumlar bütününe kadınlarda ortaya çıktığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Clance ve Imes (1978), bu kavramı kişilerin elde ettikleri başarı ve her türlü kazanımların kişisel nedenlerden ve yeteneklerden değil, çok çalışmak veya başkalarının algılarını yönettiklerini düşünmek gibi dışsal faktörlerin veya gerçeklikle ilgisi olmayan durumların sonucu oluştuğuna inanmaları ile ilişkili olarak ifade etmektedir. Bireyler bulundukları konum dolayısıyla ve başarılarının temel aldıklarını düşündükleri dışsal sebeplerin fark edilmesi korkusuyla, kendilerini “Sahtekar” gibi hissedebilmektedirler. Bu durum bir psikolojik deneyim olarak ortaya çıkabilmektedir.

Clance ve Imes (1978)'in çalışmasında yer alan ve kendilerini imposter sendromu deneyimlerken bulan kadınlar elde ettikleri tüm başarıları ve pozitif geri bildirimleri kendi içsel süreçlerinden ve yeterliliklerinden daha çok şans, sıkı çalışma, doğru fırsatları yakalama gibi çevreden ve diğer kişilerden kaynaklanan durumlara bağlamaktadırlar (Clance ve O'Toole, 1988). Elde ettikleri başarı ve pozitif geri bildirimleri dışsal faktörlere atfederlerken, başarılarının benliklerinin bir parçasından kaynaklanmadığını düşünmektedirler. Ancak aksine çalışmada yer alan katılımcı profili yetkin, başarılı ve görevlerinde yüksek performans gösteren kişilerden oluşmaktadır (Clance ve O'Toole, 1988). İmposter sendromunu deneyimleyen bu kişiler, başarılarını sürekli hale getirememeye dair korku ve yetkin olma yönünde sürekli bir zorunluluk hissedebilmektedirler. Bu korku, baskı ve zorunluluk hissi deneyimleri, bireylerin gerçek olmadıklarını düşündükleri sahte başarılarının ifşa edilmesi korkusundan kaynaklanan, depresif düşünceler ve kaygı ile ortaya çıkmaktadır (Langford ve Clance, 1993). İfşa edilme korkusuyla beraber gelişen depresif düşünceler ve kaygı hissi, tekrarlayan süreçlerde artarak devam etmektedir. Clance ve Imes (1978), araştırma katılımcıları ile yaptıkları görüşmelerden yola çıkarak imposter sendromunu deneyimleyen kişilerin aslında açıkça başarıyı ortaya çıkartan zeka

düzeyinde olmalarına rağmen bu durumun aksini düşünmekte olduklarını belirtmektedir. Aynı zamanda bireyler, başarılarının içsel kaynaklardan oluştuğunu ortaya koyan tüm kanıtları da yok etmenin sürekli çeşitli yollarını bulmaktadırlar.

2.1.2. İmposter (Sahtekarlık) Sendromunun Tarihçesi ve Tanımlamaları

İmposter sendromu her ne kadar geçmişten günümüze aktif olarak deneyimlenen bir durum da olsa, bu durum ve etkileri üzerine yapılan çalışmalar Clance ve Imes (1978)'in tanımıyla kavramsal çerçevede ortaya konulmuştur. İlk ortaya çıktığı sürece yakın süreçteki çalışmaların bazılarında bu kavram, bir psikiyatrik bozukluk olarak değerlendirilmiş olsa da hiçbir zaman Amerikan Psikiyatri Birliği tarafından yazılan Ruhsal Bozuklukların Teşhis ve İstatistik El Kitabı'nda (DSM-5) tanısal bir kategoriye sahip olmadığı görülmektedir (Maftai, Dimitriu ve Holman, 2021). İmposter sendromu, bazı kişilik özelliklerinden kaynaklanarak ortaya çıkabileceği gibi çevrenin ve sosyal etkileşim kurulan kaynakların da özelliklerinden etkilenecek şekilde ortaya çıkabilmektedir. İmposter sendromu ve sahtekar hissetme olgusu üzerine yapılan araştırmalarda imposter sendromuna ilişkin ortak unsurlar ortaya konulmuştur.

"İmposter" terimi, en genel tanımıyla Oxford Advanced Dictionary içerisinde, "İmposter" ve "Impostor" olarak iki biçimde belirtilmiştir ve gerçek olmayan, masum olmayan ve gerçekte olduklarından farklı bir yüz gösteren kişi olarak ifade edilmektedir (Safaryazdi, 2014). Langford ve Clance (1993), imposter sendromunun kişinin yetenekleri hakkında kendini eksik ve emin olamama hissiyle mücadele etmesi olarak tanımlandığını belirtmiştir. Bu durumdan mustarip olmak, "Öz güvensizlik ve kendinden şüphe duyma duygularını telafi etmek için idealize edilmiş bir imaja uyarak öz saygı arayışının bir sonucu olarak görülebilir" ifadesiyle belirtilmiştir. Araştırmacılar imposter sendromunun kişisel özelliklerden kaynaklandığını öne sürerek, sahtekarlık sendromunun yaşamlarındaki kendi becerilerinden, başarılarından ve genel yeteneklerinden şüphe eden bireyleri ifade ettiğini belirtmektedir. Alanyazına katkı sunan araştırmacılar imposter sendromuna sahip olmanın, yalnızca bir durum sebebiyle ortaya çıkan bir dizi ilgili duygu hissetmek, tutum geliştirmek ve davranış sergilemek anlamına geldiğini ifade etmiştir (Parkman, 2016; Raisi ve Salehi, 1989 akt. Safaryazdi, 2014; Thompson, 2004; Khan vd., 2022; Bravata vd., 2020; Gadsby, 2022; La Donna vd., 2018).

Breeze (2018) ise "Bu durum, sıradan olmaktan öte bir şey değildir ve akademisyenler arasında, disiplinler arası, kariyer aşamaları, sosyal konumlar arasında yaygındır ve deneyimime göre meslektaşlar ve arkadaşlar arasında süregelen aktif bir durumdur" şeklinde açıklamıştır.

De Vries (2005) ise bazı insanların kendilerini daha sahtekar ve tek başına hissettiklerini, bu nedenle başardıkları şeylerin kendileri için taşıması zor bir ağırlık oluşturduğunu ifade etmektedir. Başkalarının kendisinden daha iyi olduğuna dair inanç, bu insanların hayatları boyunca blöf veya numara yaptıkları ve bu numaranın bir gün açığa çıkma korkusu oluşturduğunu ifade eder. Aynı zamanda bu insanlar “Nevrotik Sahtekarlar” olarak adlandırılır ve bu durumu “Yetenekliliğin Ters Yüzü (Flip Side of Giftedness)” açıklanabilir. Bu durumu yaşayan insanların ise yaşamda ve sosyal yapıların her parçasında bulunduklarını belirtmektedir. Alanyazında sahtekarlık duygusunu içeren bir fenomen olarak kullanılan imposter sendromuna ilişkin farklı yazarlar tarafından çeşitli özelliklere vurgu yapılarak oluşturulan tanımlamaların bulunduğu gözlemlenmektedir.

2.1.3. İmposter Sendromunun Özellikleri

İmposter sendromu üzerindeki araştırmaların sayısı, özellikle sendromun incelendiği örgütsel bağlamlarda hala kısıtlı sayıda olmakla beraber, sendrom günlük yaşamda zaman zaman bilinçli ya da bilinçsiz biçimde deneyimlenebilen bir olgudur (Breeze, 2018). Clance (1978), imposter sendromundan bir sendrom veya olgu olarak bahsettiği çalışmasında, imposter sendromu içerisinde bulunan kişilerin ortak olarak bazı yanlış inançlara, tutumlara ve davranış kalıplarına sahip olduklarını belirtmiştir. Kişiler en temelde çalıştıkları iş ortamındaki görevlerinde o görevi veya işi yapmak için yeterli ölçüde zeki, yetenekli ve yetkin olmadıklarına dair yanlış bir inanca sahiptirler. Bu inanç doğrultusunda çevredeki onay mekanizmalarından (aile, yönetici, çalışma arkadaşları vb.) destek oluşturmak istemektedirler. Bu onay mekanizmalarından destek alma isteğiyle, kendi düşünce, fikir veya davranış örüntülerinden uzak davranışlar göstermekte ve çevreleri tarafından desteklenen konularda performans göstermektedirler (Clance, 1978; Balaban, 2023). Clance ve O’Toole (1988), imposter sendromu gösteren kişilerin temel özelliklerini on altı özellik ile betimlemiştir. Araştırmacılar, ilk özellik olarak sahtekarlık döngüsünü ifade eder. Bu döngüye göre mücadele gerektiren bir durumla karşılaşıldığında hissedilen duygular, işlevsel olmayan endişe ile ilişkili düşünceleri ortaya çıkartır, bu düşünceler sonucunda psikosomatik belirtiler ortaya çıkarak aşırılık veya erteleme durumlarını oluşturabilir. Bu durumlar ise sürekli olarak tekrarlayarak sahtekarlık döngüsünü oluşturur. Clance ve O Toole (1988), imposter sendromunu deneyimleyen insanların diğer özelliklerini ise, içe dönüklük, değerlendirilme korkusu, başarısızlıktan korku başarısızlıktan dolayı suçluluk hissiyatı ve olumlu geri bildirimi içselleştirmede güçlük olarak ifade etmektedir. Bununla beraber çeşitli araştırmalarda imposter sendromunun yapısına ilişkin ve imposter sendromu deneyimleyen kişilerde, sendromun ortaya çıkışında ortak olarak görülen ortak

özellikler üzerine çalışmalar gerçekleştirilirken, bu araştırmalar Clance (1978)'in çalışmalarını ve diğer güncel çalışmaları destekleyerek imposter sendromunun genel yapısını ortaya koymuştur.

İmposter sendromunun tanımı içerisinde yer alan özelliklerden en belirgin olanlarından bir diğeri Clance (1978, 1988, 1999)'in de çokça bahsettiği, kaygıdır. İmposter sendromu deneyimleyen kişilerin bir çoğu kendilerinin bir sahtekar olduğunu hisseder ve bu durumun ortaya çıkmasını düşündükleri için kaygı hissederler (Langford ve Clance, 1993). Kişiler kaygı durumundayken, yüksek düzeyde tasdik edilme ihtiyacına sahiptirler. Bu sebeple yaptıklarının olduğundan farklı görünmesinden korkarlar ve yine yaptıklarının referans grupları tarafından mükemmel olarak onaylanmasını beklerler (Cusack vd., 2013; Rohrmann vd., 2016)

İmposter sendromu hisseden bireylerde ortak olarak görülebilen bir diğer ortak özellik, başarıları benimseyememe ve düşük öz benlik algısıdır. Elde edilen başarılar kişisel özelliklere değil çevresel veya tesadüfi faktörlere bağlanmaktadır. Bireylerin çevresel veya tesadüfi faktörler kaynağıyla kazanıldığını düşündükleri başarılar, bir süre sonra iç bakışı etkileyerek öz benlikte azalmaya ve öz güvenin kısıtlanmasına neden olur (Rohrmann vd., 2016; Leary vd., 2000). Kişisel özelliklerin bu denli ön planda bulunması, sürekli bir duygusal iniş çıkış durumu oluşmasına yol açabilmektedir. Araştırmacılar bu durumun psikolojik iyi oluşu etkileyerek duygusal istikrarın bozulmasında etkin rol oynayabileceğini ifade etmektedirler. Psikolojik iyi oluşun bu durumdan etkilenecek kaygının artması, depresif belirtilerin belirgin hale gelmesi, stres düzeylerinin görünürlüğünün artması gibi durumları ortaya çıkartabileceği de belirtilmektedir (Bravata vd., 2020). Bu durum geçmiş araştırmalarda imposter sendromu yaşayan bireylerin paradoksal, sürekli ve harekete geçirmeyen korkuları deneyimleyebilecekleri şeklinde ifade edilen araştırma bulguları ile de tutarlılık göstermektedir (Clance ve O'Toole, 1988). İmposter sendromunu deneyimleyen bireylerde öz saygının aktif olarak düştüğü ve psikolojik sıkıntıların yaygınlığının da anlamlı düzeyde arttığı söylenebilir (Lane, 2015).

İmposter sendromunu deneyimleyen bireylerde görülen bir diğer ortak özellik çevredeki kişilerin düşüncelerine ve bakış açılarına aşırı derecede önem verme eğilimidir. Kişiler başarısızlık korkusundan kaynaklı olarak, doğru olanı yapma eğiliminde ve sürekli bir onay arayışı ile bireysel duruşlarını çevreye ispat etme çabası içerisindeyler (Parkman, 2016). Bu durumu görevlere aşırı bağlılık, askeri bir planlama düzeni ve esneklikten uzaklık şeklinde gösteren kişiler (Berezovska ve Kostiuhenko, 2021), davranışlarını her an tetikte ve kaygı düzeylerinin artmış bir şekilde gerçekleştirmektedirler (Parkman, 2016). İmposter sendromu üzerindeki diğer araştırmalarda ise, genç yetişkinler tarafından imposter sendromunun daha

küçük veya büyük yaş gruplarındaki bireylere göre daha fazla deneyimlendiği ortaya konulmuştur. Bu durum kimlik oluşturma ve kendini ispat etme süreçlerinden kaynaklanabilmektedir (Clark vd., 2016). Araştırma bulguları ortaya konulurken bir yandan var olan bulgular desteklenmekte, diğer yandan da ilişkili olabilecek başka faktörler üzerine çalışılmaktadır. Bununla beraber imposter sendromunun ortak özellikleri üzerinde yapılacak çalışmalar ilgili literatüre katkı sağlayacağı da belirtilmektedir (Price vd., 2024).

2.1.4. İmposter Sendromunu Ortaya Çıkartan Faktörler

2.1.4.1. Bireysel Faktörler

2.1.4.1.1. Cinsiyet

İmposter sendromu kavramı, bir sendrom olarak ilk defa ifade edildiği süreçlerden itibaren cinsiyetle ilişkisi aktif olarak incelenen bir kavram olmuştur. İmposter sendromu kavramını ortaya koyan Clance ve Imes (1978), ilk çalışmalarında imposter kavramının bir sendrom olarak kadınlarda aktif olarak görüldüğünü ve erkeklerde görülse bile oldukça nadir ve kısıtlı etki alanı içerisinde olduğunu ifade etmiştir. Clance ve O'Toole (1988), daha sonra yaptıkları araştırmalarda bu kavramın erkeklerde de kadınlar kadar yaygın olarak görülebileceğini eklemişlerdir. Price vd. (2024), imposter sendromunun cinsiyete göre değişimini inceleyen meta-analiz analiz çalışmalarında, bu araştırmaları çeşitli boyutlar altında ele değerlendirmişlerdir. Bu boyutlardan ilki imposter sendromunun cinsiyete bağlı olarak farklılaştığıdır. Araştırmacılar, kadınların imposter sendromundan erkeklere göre daha fazla etkilendiğini ifade etmektedir (Ferrari ve Thompson, 2006; Kumar ve Jagacinski, 2006; Levant vd., 2020; Bratava vd., 2020). Topping ve Kimmel, (1985), erkeklerin kadınlara göre imposter sendromunu daha yoğun ve sık deneyimlediklerini belirtmektedir. İkinci boyut olarak imposter sendromunun cinsiyete bağlı olarak değişmediği görüşü ele alınmış bu bağlamdaki araştırmalarında alanyazında yer aldığı ifade edilmiştir. Üçüncü ve son boyut olarak ise imposter sendromu ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların karmaşık sonuçları olduğudur (Chae vd., 1995; Leary vd., 2000; Caselman vd., 2006). Araştırmalarda yer alan bulgular bağlamında imposter sendromu ve cinsiyet arasındaki ilişki, çeşitli faktörlerden etkilenebilmekte ve anlamlı sonuçlar vermemektedir. Farklı araştırmacılar imposter sendromu ve cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulgulamamışlardır. Bununla beraber oluşabilecek anlamlı sonuçların çevresel ve dış etkilerden de kaynaklanabileceğini ifade etmektedirler (Landry vd., 2021; Gullifor vd., 2024; Price vd., 2024). Price vd. (2024)'ün bulgularına göre kadınlar, erkeklere oranla daha yoğun imposter sendromu hissetmektedir. Ayrıca bulguların dönemsel koşullara, toplumsal

değişimlere, kültür ve kişilik özelliklerine de bağlı olarak değişebileceği araştırma içerisinde ifade edilmektedir.

2.1.4.1.2. Eğitim Düzeyi

Clance ve Imes (1978) imposter sendromunun, doğrudan yüksek başarı duygusuyla ilişkili olduğunu ifade etmektedir. İmposter sendromu üzerine yapılan araştırmalar, genel olarak lise ve üzeri eğitim düzeyindeki katılımcılara odaklanmaktadır. Chayer ve Bouffard (2010), beşinci ve altıncı sınıf 740 ilkokul öğrencisiyle yaptıkları kesitsel araştırmada, katılımcıların %80 oranında imposter sendromu deneyimledikleri bulgularına ulaşmışlardır. Araştırma bulgularına göre erkekler ve kadınlar arasında imposter sendromunu deneyimleme derecelerinde bir fark bulunmamaktadır. Erkekler kendilerini, kendilerinden daha düşük performans gösteren bireylerle daha çok karşılaştırmaktadır. Bu durum psikolojik iyi oluşa destek sağlayabilmektedir. Lise öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen araştırmalar değerlendirildiğinde, King ve Cooley (1995) akademik alandaki başarının ölçütlerinden bazılarının lise not ortalaması ve akademik hayat için gösterilen çaba biçiminde ifade etmektedir. Ayrıca sanatsal aktivite, spor aktiviteleri, liderlik ve finans odaklı aktivitelerde gösterilen yetkinlikler de başarıların ölçütü olabilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre kadınlarda başarı odağıyla ortaya çıkan imposter sendromu, daha çok akademik başarı ile ilişkilidir. Erkekler için ise bu olgu, diğer başarı ölçütleri içerisinde de ortaya çıkabilmektedir. Lise öğrencileriyle yapılan bu araştırmada, diğer lise öğrencileriyle yürütülen araştırmalarda da ortak olarak görülebilecek biçimde kız ergenlerin erkek ergenlere oranla okulda derslere daha çok önem verdikleri ifade edilirken, bu derslere ayırdıkları zamanın erkek öğrencilerin bu derslere ayırdıkları zamana kıyasla daha fazla olduğu ifade edilmektedir. Caselman vd. (2006), lise öğrencileriyle gerçekleştirdikleri araştırmalarda imposter sendromunun aktif olarak deneyimlendiğini saptanmıştır. Erkek ve kadın lise öğrencileri karşılaştırıldığında imposter skorları arasında herhangi bir fark bulunmadığı ifade edilmektedir. Bununla birlikte erkek ve kız öğrenciler arasında imposter sendromu üzerinde etkili olan destek türlerinin farklılık gösterebileceği belirtilmiştir. Ebeveyn desteği, sınıf arkadaşı desteği ve sosyallik gibi destek türlerinin koruyucu olabileceği, bu destek türlerinin bulunmadığı ortamların imposter sendromunu yordayabileceği araştırmacılar tarafından değerlendirilmektedir.

Üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen çalışmaların da alanyazında yer aldığı görülmektedir. Beklentilerin açıkça belirtildiği üniversite ortamları, imposter sendromunu arttıracak şekilde yapılandırılmıştır. Akademisyenlerde ve öğrencilerde rekabet, kronik sınav ritüelleri ve belirsizlikten kaynaklanan motivasyonel iniş çıkışlar, imposter sendromunu tetikleyen eksiklik duygularını ortaya çıkartabilir. Bu duygular pek az sıklıkla paylaşılır ve çoğu

zaman gizli tutulur (Patzak vd., 2017). Bu durum imposter sendromu yaşayanların genel olarak hissettikleri “Süper Kadın/Adam” mitiyle paralellik göstermektedir. Bazen, genç öğrenci ve akademisyenlere imkânsız hedefler ve belirsiz süreçler sunulabilmektedir (Macha, 1992). Breeze (2018), bu duruma farklı bir bakış açısıyla yaklaşmıştır. İmposter sendromunun toplum içerisindeki konumuna odaklandığı araştırmasında, neoliberal üniversitelerde veya kuruluşlarda yer alan kişilerin deneyimledikleri imposter sendromunun, aslında kişilerin bireysel yetersizliklerinden veya negatif duygu durumlarından kaynaklanmayabildiğini, bu durumun kamusal bir eleştiri ifadesi olarak ortaya da çıkabildiğini ifade etmektedir. Araştırmacı tarafından, bakış açısı değiştirilerek sendromun bireysel bir duygudan ziyade kamusal bir duygu olarak ele alındığında, kişisel özelliklerin haricinde toplumun beklentileri ve başarı standartlarının ne kadar etkin olduğunun sorgulanması gerekebileceğini belirtilmektedir (Breeze, 2018).

Literatür değerlendirildiğinde, imposter sendromu üzerinde lisansüstü alanda yapılan araştırmaların alanyazında görece daha az sayıda bulunduğu gözlemlenmektedir. Doktora öğrencileriyle gerçekleştirilen bir nitel analiz çalışmasında doktora öğrencilerinin, imposter sendromunun etkilerini dile getirdikleri belirlenmiştir. Beceri geliştirme, ilerleme ve tanınırlık, çevre ile kıyaslanma, yeni bilgilerin uygulanması ve yardım isteme davranışı unsurları doktora öğrencilerinde imposter sendromu görülme sıklığını arttırabilmektedir (Chakraverty, 2020). Aynı araştırmacı tarafından gerçekleştirilen başka bir çalışma ise, doktora sonrası araştırma yürüten kişilerde iş piyasasının yapısı, uzun eğitim süreçleri, düşük maaş süreçleri gibi faktörlerin imposter sendromunu tetikleyebileceğini bulgulamaktadır (Chakraverty, 2019). Üniversite ve üzeri eğitim seviyesindeki çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalar incelendiğinde, eğitim seviyesinin arttığı durumlarda imposter sendromunun görülme sıklığının da arttığı ve bu durumun daha kabul edilebilir kılındığı ifade edilebilir.

2.1.4.1.3. Kişilik Özellikleri

Kişilik özellikleri, imposter sendromu incelenirken dikkate alınan ve üzerinde pek çok araştırmacı tarafından çalışmaların yapıldığı bir değişken olarak görülmektedir (Cusack, Henning vd., 1998; Casselman, 1991; Chae vd., 1995). İmposter sendromunu deneyimleyen bireyler, dikkat süreçlerinin bir kısmını başarı kavramıyla ilişkilendirirken içsel karşılaştırmalar yapmakta ve kendilerini diğer kişilerden daha az başarılı olarak görebilmektedirler. Bu bakış açısı, mükemmeliyetçi kişilik özellikleriyle doğrudan bağlantılıdır (Pannhausen, Klug ve Rohrman, 2020). Mükemmeliyetçilik tanım olarak, bir görevi gerçekleştirirken en yüksek çaba ve motivasyonla, en doğru şekilde ve görevsel standartlara yönelik eleştirel bakış açısı kullanmayı ifade etmektedir (Frost vd., 1990). Bu bakış açısı bir kişilik özelliği olarak ele

alındığında, günlük yaşam içerisinde bireylerin imposter sendromu deneyimleme ihtimallerini arttırabilmektedir (Wang vd., 2019). İmposter sendromu ve mükemmeliyetçi kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda, imposter sendromu yaşayan bireylerin hissettikleri korku duygusunun, mükemmeliyetçilik ve kusurlardan kaçınma ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Ferrari ve Thompson, 2006). İmposter sendromuna sahip bireyler yaptıkları hatalara ilişkin, imposter sendromuna sahip olmayan bireylere göre daha fazla endişe duymakta ve hatalarını abartmaktadırlar (Thompson vd., 2000). Buradan yola çıkarak, mükemmeliyetçiliğin imposter sendromu ile ortaya çıkan korkuların sürdürülmesinde temel olarak ifade edilebilecek bir özellik olduğu söylenebilir (Grubb ve Grubb, 2021).

İmposter sendromu ve kişilik özellikleri üzerine yapılan araştırmalarda odaklanılan bir diğer konu da beş faktör kişilik özellikleridir. Chae vd. (1995), tarafından Koreli katılımcılar ile gerçekleştirilen bir çalışmada, İmposter Sendromu (IS) ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, IS 'nin kişilik boyutlarıyla olan bağlantıları anlamaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda dışadönüklük ve imposter sendromu arasında negatif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bununla beraber nevroitiklik boyutuyla imposter sendromu arasında pozitif yönlü ve anlamlı, sorumluluk ve uyumluluk boyutlarıyla imposter sendromu arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Dışadönüklük boyutuyla ise negatif yönlü anlamlı ve zayıf ilişkilerin bulunduğu ifade edilmiştir. Araştırmacılar tarafından tespit edilen düşük sorumluluk düzeyleri, imposter sendromuna sahip bireylerin başarı elde etmek için ya erteleme eğilimi ya da aşırı çabalama eğilimi içerisinde olabildiklerini açıklamaktadır (Bernard vd., 2002; Chae vd., 1995).

2.1.4.2. Çevresel Faktörler

Bu bölümde öncelikli olarak Clance ve Imes (1978)'in çalışmalarına yer verilmiş, daha sonrasında ise yeni araştırma bulguları eklenmiştir. Clance ve Imes (1978), imposter sendromunun gelişim sürecinde iki temel unsurun önemli olduğunu ifade etmektedir. Bu unsurlar “erken aile dinamikleri” ve “toplumsal cinsiyet rolü stereotiplemesi” dir. Clance ve Imes (1978), bu iki unsurun iç içe geçerek bir bütün biçiminde imposter sendromunun gelişimi için anahtar rol oynadığını ifade etmektedir. Clance ve Imes (1978)'in ortaya koyduğu kavramlar “aile” ve “toplum” olarak kendi bakış açısıyla ele alınmıştır. Bununla beraber çevresel ortamın etkisi de göz önünde bulundurularak kurum kültürü de bu başlık altında incelenmiştir.

2.1.4.2.1. Aile

Langford ve Clance (1993), imposter sendromunu deneyimleyen çocukların karakter ve davranış yapılarının, ailelerinde benlikleriyle tutarlık göstermediğini ve onay görmediğini belirtmektedir. Bu durumlarda aile tarafından uygun görülen unsurların, davranış ve kişilik yapısı içerisindeki yansımalarının kabul edildiği belirtilmektedir. Çocuklar aileleri tarafından uygun görülen bu davranış yapılarını göstermek için ailelerini memnun etmeye yönelik gelişimsel süreçlerin dışında da yoğun bir çaba sarf etmektedirler. Aileleri memnun etme davranışının altında bulunan temel sebep çocuğun destek kazanma, güvenli bir kimlik oluşturma ve istikrarlı bir öz saygı geliştirme ihtiyacının bulunmasıdır. Clance vd. (1995)'e göre ailenin bir üyesi olan çocuk, ailede bazı davranışların ve kişilik özelliklerinin daha çok kabul gördüğünü anlayabilir ve aktif öğrenme süreçlerinde dikkatini bu doğrultuda yöneltir. Bilinçsiz bir şekilde yönelttiği dikkati, onu ebeveynleri tarafından kabul gören davranışların sıklığını arttırmaya, kabul görmeyen kişilik özelliklerinin de yansımalarını azaltmaya ilişkin bir çaba içerisine itebilir. Bu şekilde de ebeveynlerinin onay verdiği davranışları sürdürerek çelişkiyi azaltmaya çalışır. İmposter sendromu, çocuklar üzerinde farklı düzeylerde etki gösterebilmektedir. Bununla birlikte, etkilerle baş etme düzeyleri de çeşitlilik göstermektedir. Ailelerin beklentileri, çocukların karakter ve davranış yapılarından büyük oranda bağımsız olabilir. Böyle durumlarda çocuklar, imposter sendromunu deneyimlemeye daha eğilimli olabilmektedir. Ebeveynlerinin beklentileri ve standartlarıyla uyuşmadıklarını algılayan çocuklar, mükemmellik standartlarına uyamadıklarını düşünebilir ve ailelerinin karşısında utanç duygusu hissettiklerini ifade edebilir. Bunun sonucu olarak, yoğun ve gerçekçi olmayan beklentilere sahip olabilirler. Beklentilerden bazıları, görev ve durumlarda herhangi bir örnek bulunmamasına rağmen kendileri tarafından gerçekleştirilmesi gerektiği inancı, yardım istemekten duyulan utanç ve zayıflık algısı, bir görevin yalnızca ilk denemede yapılırsa başarılı olunacağına dair inanç gibi beklentilerdir. Tüm bu beklenti ile uyuma süreci, çocuğun benlik gelişimindeki anahtar unsurlardan olmaktadır. Clance vd. (1995), benlik gelişiminde ailenin kabullerinde olumlu veya olumsuz olarak yer almayan her türlü kalıpların ortaya çıkması durumunda, kaygı ve imposter sendromuna ilişkin tepkileri doğurabileceğini ifade etmektedir (Clance vd., 1995).

İmposter sendromunu tanımladığı ilk araştırmada, imposter sendromunun kadınlarda erkeklere oranla çok daha yüksek oranda görüldüğü ve etkilerinin aktif olarak yaşantılara etki gösterdiği ifade edilmiştir. Kadınların aileleri tarafından hayata atılma süreçlerinde cesaretsizleştirilmelerinin ve aktif olarak destek görmemeleri hissiyatı yaşamalarının, çocukluk

döneminden itibaren temellenerek ortaya çıkabilecek bilişsel çelişki durumlarının artmasında etki gösterdiği söylenebilmektedir (Clance ve O'Toole, 1988).

Clance (1978), imposter sendromunu deneyimleyen kadınların ailelerinin iki farklı grup dinamiğine sahip olduklarını belirtmiştir. Birinci grupta yer alan kadınların ailelerinde “zeki” olarak işaret edilen bir kardeş, akraba veya yakın çevreden birey bulunur. Kendileri ise “duygusal” veya “sosyal” beceri sahibi bireyler olarak nitelendirilmişlerdir. Aile içerisinde yer bulan bu yaklaşımlar duygusal veya sosyal olarak nitelendirilen kadınların, bilişsel çelişki yaşama süreçlerini ortaya çıkarmakta ve kadının aile mitine karşı çıkmasına neden olmaktadır. İkinci grupta yer alan kadınların aileleri ise kendi çocuklarını kusursuz görmekte, her şeyin en başarılı ve üst seviyede olanını yapabileceğine inanmakta, tutum ve davranışlarıyla da bu inançlarını ortaya koymaktadırlar. Aile ikliminin bu şekilde olması, çocukların kendilerinin çözemediği zorluklarla karşılaştıklarında, bunlar karşısında ne yapacaklarını bilmez hissetmelerine ve ailelerinin kendileri hakkındaki (zeka, kişilik, yetenek, görünüş vb.) değerlendirmelerini sorgulamalarına neden olmaktadır (Clance, 1978). Clance ve O'Toole (1988), tüm bu durumlarda çocukluk dönemine dair ikilemlerin etkilerinin de yoğun olarak görüldüğünü ifade etmektedirler. Bloom, Eichenbaum ve Orbach (1982) ile Benjamin (1984)'ün çalışmalarında, her kişinin doğuştan ayrı bir birey olma içgüdüüne sahip olduğu ifade edilmektedir. Aile içerisindeki dinamiklere de bağlı olarak, kız çocuklarının annelerine has kadınsı özellikleri (besleyicilik) ve babalarına has erkeksi özellikleri (özgürlük) bir araya getirme süreçlerinde çelişki oluşabileceği ortaya konulmuştur. Bununla beraber toplumsal cinsiyet rollerinin de öğrenme süreçlerinde etkili olmasından da temel alınarak, anne ile sonraki yıllarda kurulan özdeşimlerin daha etkili olabileceği ifade edilmektedir. Annenin gelişimsel süreçteki tutum ve davranışları yoğun bir etkiye sahiptir. Annelerin kişisel olarak geçmişte karşılık bulamayan duygu tutum ve davranışları, sonraki süreçlerde kendi kız çocuklarının bağımsızlık ve özgürlük arayışlarına karşı tutarsız bir tutum sergilemelerine neden olabilmektedir. Anne farkında olarak veya olmayarak kız çocuklarının bağımsızlık girişimini engelleyerek onları başkalarına destek olma davranışı göstermeye yöneltebilir (Bloom, Eichenbaum, ve Orbach, 1982; Benjamin, 1984, akt. Clance ve O'Toole, 1988). Bu durum kız çocuklarında, bağımsızlık ve özerklik davranışlarının aile tarafından onay görmediği algısını oluşturarak kendi istek ve tutumlarını bastırmalarına yol açabilir.

İmposter sendromunun kökenlerinden olan aile faktörü ile ilişkilerin incelendiği güncel çalışmalar alanyazında yer almaktadır. Yaffe (2021) araştırmasında, düşük ebeveyn kontrolü ve duyguları ifade eksikliği gibi değişkenlerin imposter sendromu puanlarındaki varyansı yüzde on

iki oranında açıkladığını belirtmiştir. King ve Cooley (1995) ise aile beklentilerinin daha çok güncel performansın üzerinde olması durumuyla beraber imposter sendromunun anlamlı bir şekilde ortaya çıkabileceğini ifade etmektedir. Caselman vd. (2006), 136 öğrenciyle gerçekleştirdikleri araştırmada ebeveyn desteğinin kadınlar için imposter puanlarıyla negatif bir ilişkiye sahip olduğunu, bununla beraber arkadaşlık ve sınıf gibi diğer destek faktörlerinin bu puanlar üzerinde koruyucu etki gösterdiklerini ifade etmektedirler. Want ve Kleitman (2006) ile Yaffe (2020) ise ebeveyn düzeyinde aşırı korumacılık davranışının ve baba desteğinin az olmasının imposter ölçeğindeki puanlarla anlamlı bir biçimde ilişkili olduğunu belirtmiştir. Clance (1985), imposter sendromunun aile etkisiyle aktif olarak devam edebileceğini ve dört unsurun devamlılıkta önemli bir rol oynadığını ifade etmektedir. Bu unsurlardan ilki, bireylerin kendi yeteneklerinin aileye göre kabul görmeyen yetenekler olduğuna dair sürekli düşünceleridir. İkinci olarak, ailenin bireyin elde ettiği kazanımların daha az çaba ve mücadeleyle elde edilmesi gerektiğini dikte eden tutumudur. Bir diğer önemli unsur, aileden gelen geri bildirimler ile kişisel beceri ve kazanımlar arasındaki çelişkilerin varlığıdır. Son olarak bireylere aile içerisinde pekiştireçlerin pozitif olarak yapılmaması ve başarıların görünemediğinin hissettirilmesidir. Tüm bu dört unsur yaşantılar içerisinde farklı anlarda ortaya çıkabilmekte ve imposter sendromunu kronik bir deneyim haline getirebilmektedir. Araştırmacılar imposter sendromunu deneyimleyen bireylerin aile dinamikleri içerisinde destek, iletişim, duyguları anlama ve anlatma becerilerde eksiklikler bulunduğunu ifade etmiştir (Moos ve Moos, 1986, akt. Sakulku ve Alexander, 2011). Tüm bu durumlar imposter sendromunun devamlılığını arttırmaktadır.

2.1.4.2.2. Toplum

Toplum canlı bir yapıdır ve toplumun içerisinde barındırdığı unsurları kategorilere yerleştirerek anlamlandırmak, unsurlarının sürdürülebilir olabilmesi için gereklidir. Toplum, içerisinde bulundurduğu yapının sürdürülebilirliği için temel unsuru olan insanları da belirli kategorilere yerleştirir. Kategorilere yerleştirme süreci, insanların dünyaya geldiği günden itibaren başlar ve artarak devam eder. Bu kategorilerde yer alan unsurlar, belirli işlev ve roller barındırarak sosyal yapılara dahil olurlar. Bu alt başlıkta, toplumun özellikle toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden imposter sendromunu nasıl şekillendirdiği ele alınacaktır.

Clance (1978), toplumun yaşam boyu gelişim sürecinin en başından itibaren çocuklara değerler yüklediğini ve bu değerlerin çocuklar tarafından karşılanması gerektiğini belirtir. Çocuğun yaşantısı içerisinde ilk karşılaştığı değerler ve kategorizasyonlar kümesinin parçalarından biri de cinsiyet bazlı kategorizasyondur. Toplum erkeklerden ve kadınlardan farklı taleplerde bulunur ve bu taleplerin arzu edilebilirlikleri de farklı düzeylerde. Toplum erkeklere

yetkinlik ve objektif bakış açısı çevresinde toplanan özellikleri atfederken, kadınlara ise sıcakkanlılık ve ilişkisellik çevresinde toplanan özellikleri atfetmektedir. Toplum içerisinde başarılı olabilmek ve kazanım sahibi pozisyonda bulunmak için özgürlük, zorluklara karşı direnç, güç gibi özelliklere sahip olunması gerekmektedir (Clance, 1978, akt. Clance ve O'Toole, 1988). Toplumun yerleştirdiği stereotiplere göre gelişim süreci geçiren kadınların, başarı ve kazanım sağlamaları için bu özellikleri içselleştirilebilmeleri daha uzun zaman alabilmektedir. Bu durum kadınlar için bilişsel çelişkiler ortaya çıkartabilmekte ve durumun üstesinden gelmek bilişsel çelişkilerin üstesinden gelmekle birlikte olabilmektedir. Kadınların birçoğu için ise bu durumun üzerine gitmek yerine yetersizlik ve eksiklik hislerini kabul etmek daha işlevsel görünmektedir (Clance vd., 1995). Tüm bu sebeplerden dolayı kadınların imposter sendromunu deneyimlemeleri daha kolay olabilmektedir. Kadınlar sahip oldukları başarıları kişisel özelliklerinin ve farkındalıklarının dışarısında tutarak kendilerini bu ikilemden uzak tutmayı tercih edebilirler. Sahip olunan nitelikler yerine dışsal durumlara atıf yapılması, benlik imajının korunmasını sağlamaktadır. Kadınlar sahip oldukları başarıları kabul etmeyebilmekte, başarıyı bir başkasına yükleyebilmekte veya geleneksel kadınsal niteliklere atfedebilmektedirler (Clance ve O'Toole, 1988). Bununla birlikte kadınlar; ev, iş ve sosyal yaşam içerisinde farklı roller yönetirken bu rollerin pek çoğunu başarıyla sürdürmektedirler. Yaygın olarak her işi başarıyla sürdürmekle beraber evde bulunan rollerini mükemmel bir şekilde tamamladıktan sonra ancak diğer rollerin de mükemmel tamamlanmasıyla tam bir başarı duygusu hissedebilmektedirler. Ev dışındaki tüm görevlerinde mükemmel olsalar bile ev içerisindeki görevlerinin yeterli düzeyde tamamlanmaması kadınları başarı duygusunu hissetmelerini engelleyebilmektedir (Clance vd., 1995). Tüm bu durumlar, kadınların iş ve sosyal yaşantılarından elde ettikleri kazanımlardan dolayı hissettikleri suçluluk duygusunun, yaygın düzeyde deneyimledikleri duygular olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır (Clance ve O'Toole, 1988).

Alanyazın incelendiğinde, erkeklerin de imposter sendromu deneyimlerini ifade ettikleri belirtilmektedir. Patzak vd. (2017), çalışmalarında hem kadınların hem de erkeklerin kendilerini sendromun içerisinde bulabildiğini ancak kadınların bu duyguları daha yoğun olarak deneyimlediklerini saptamıştır. Ayrıca araştırmacılar, bulgularının diğer çalışmaların bulgularıyla tutarlı olduğunu belirtirken; yalnızca cinsiyetin değil cinsiyet rolü yönelimlerinin de kadınsı (feminen) ve erkeksi (maskülen) olarak çelişki ortaya çıkarma sürecinde etkin bir rol oynayabileceğinin unutulmaması gerektiğini eklemişlerdir. Badawy vd. (2018), araştırmalarında kadınların imposter duygularını daha çok bildirdiklerini ifade ederek diğer araştırmacıları desteklemiştir. Bununla beraber erkekler stresli durumlarda çaba azaltma eğilimini kadınlara

göre daha yoğun olarak göstermektedirler. Badawy vd. (2018) bu durumu toplumsal normlar içerisindeki cinsiyet normu ihlalleri ile ilişkilendirmektedir. Kadınlar var olan durumu kabullenme ve toplumsal cinsiyet normlarına atfetme eğilimi göstererek kaygı durumunu yönetebilmektedirken erkekler ise açığa çıkma ve bilişsel çelişki duyguları yaşayabilmektedirler.

Çeşitli çalışmalarda da görüldüğü gibi imposter sendromu, ortaya çıkışı itibarıyla kadınlar tarafından daha çok bildirilse de bütün bireylerde aktif olarak deneyimlenebilmektedir. Bununla beraber kişilerin imposter sendromunu algılama biçimleri ve tepkileri, içinde yer aldıkları topluma, toplumun dikte ettiği rollere ve referans gruplarına bağlı olarak düzenlenmektedir. İmposter sendromu deneyimlerinin, kişilerin dahil oldukları gruplar içerisindeki algılama biçimlerine bağlı olarak da değişebilmekte olduğu ifade edilebilir.

2.1.4.3. Organizasyonel Faktörler

İmposter fenomeninin endüstri ve örgüt psikolojisi alanında daha detaylı olarak incelenmesi geçtiğimiz yirmi yıl içerisinde olmuştur. Tanımlandığında kişisel bir sendrom olarak kavramlaştırılan imposter sendromu kavramının oluşmasında etkili olan süreçler, çeşitli faktörlere bağlı olarak değişmektedir. Bu durum imposter sendromunu anlamak için, bu sendromun temel aldığı bağlamı ve bu bağlamdaki etkilerini incelemeyi de önemli kılmıştır (Demirbaş ve Altıntaş, 2024). Her insan içerisinde bulunduğu topluluklara ilişkin bağ geliştirmekte ve topluluklardan da bu bağ desteklemelerini beklemektedir (McDowell vd., 2015). Çalışanlar desteklediklerini düşündükleri örgütlerde, görevlerini daha keyifli algılamakta, fiziksel ve duygusal olarak deneyimledikleri olumsuz durumlar ile daha iyi başa çıkabilmekte ve pozitif psikolojik unsurlar içeren duygu durum ifadeleri sergilemektedirler (Eisenberger vd., 2002).

Gilmartin ve D'Aunno (2007), sağlık yöneticileriyle yaptıkları araştırmada bireylerin yüksek düzeyde sosyal destek hissettikleri örgüt yapıları içerisinde yer alırken yöneticilerinden de düzenli olarak geri bildirim aldıklarını belirttiklerinde daha düşük imposter sendromu puanlarına sahip olduklarını bulgulamıştır. Bununla beraber Barr Walker vd. (2019), kurum içerisinde yer alan mentorluk programlarının önemli olduğunu vurgulamaktadır. Araştırmacı, genç veya mesleğe yeni başlayan çalışanların yüksek imposter puanları gösterebildiklerini, mentorluk programlarının ise bu sendromun ortaya çıkışına yönelik kritik bir ihtiyaca yanıt veren ve önleyici rol üstlenen önemli unsurlardan olduğunu ifade etmiştir.

Örgütsel yapıya ilişkin bazı özellikler ise bu durumun tam ters yönde ilerlemesine yol açabilmekte, çalışanların özgüven duygularını düşürürken tükenmişliklerini arttırabilmektedir

(Georgescu vd., 2024). 2012’de otuz binden fazla tam zamanlı çalışan ile yapılan kapsamlı bir araştırmada da küresel rekabetin artmasıyla birlikte farklı ülkelerden katılımcıların, stres düzeylerinin arttığını, daha yoğun görev baskısı hissettiklerini ve güvenli ortam arayışı içerisine girdiklerini ortaya koymuştur (Towers, 2012). Bununla birlikte kurumlar içerisinde yer alan liderler ve sergiledikleri liderlik tarzları, bireylerin imposter sendromu deneyimlerine yönelik koruyucu veya artırıcı bir faktör olarak rol alabilmektedir. Zhan vd. (2021) kurum içerisinde yerleşmiş olan dönüştürücü liderlik davranışlarının, imposter sendromu yaşayan bireylerde ortaya çıkabilecek zorlu görevlerden kaçınma ve fırsatları yakalayamama durumlarının önüne geçebileceğini ifade etmiştir. Benzer şekilde, toplulukçu kültürlerde yaygın olan paternalist liderlik de örgütsel iklim ve sosyal destek algısını şekillendiren bir liderlik formu olarak imposter deneyimlerini dolaylı biçimde etkileyebilir.

2.1.5. İmposter Sendromunun Sonuçları

Bireyler, sosyal yaşantılar içerisinde belirli ihtiyaçlar göstermektedirler. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, bu ihtiyaçlar fiziksel ve psikososyal ihtiyaçlar olarak iki bölüme ayrılır. Psikososyal ihtiyaçlar içerisinde ait olma, sevgi, takdir, saygı ve kendini tamamlama ihtiyaçları bulunur. Bu ihtiyaçlar en alttan en üste olacak şekilde sıra ile tamamlanmalıdır (Omay, 2007). Her birey psikososyal ihtiyaçlarını tamamlamak ve bir üst ihtiyaca geçmek istemektedir.

İmposter sendromunu deneyimleyen bireyler, yer aldıkları sosyal ortamlar içerisinde birey olarak kabul görmeyi ve ait hissetmeyi beklemektedirler. Bu bağlamda, çevreleri tarafından kabul gören davranış biçimlerini ve kişisel rollerini sürdürmenin önemli olduğunu düşünmektedirler (Clance vd., 1995). Buna karşın imposter sendromu, üst düzey ihtiyaçların tatminini sürekli erteleyen nitelikte bir oluşum göstermektedir. İmposter sendromu, ait olma ve takdir ihtiyaçlarının kronik bir tehdit şeklinde algılanmasına yol açarak, bireyin kendini gerçekleştirme sürecini sekteye uğratabilmektedir. İmposter sendromunun köklerini aldığı ihtiyaçlar ve bu ihtiyaçları tamamlama niyetleri, bireyleri ve üyesi oldukları örgütleri doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilmektedir.

2.1.5.1. İmposter Sendromunun Bireysel Sonuçları

İmposter sendromunu deneyimleyen bireyler, kendilerini bir rol karmaşası ve benlik çatışması içerisinde bulabilmektedirler. Bireyler elde ettikleri başarıları dışsal nedenlere atfederlerken bir yandan da toplum içerisindeki konumlarını koruma ve sürdürme eğilimi göstermektedirler. Kronik bir döngü haline gelen bu durum bireylerde endişe, depresif duygu yoğunluğu artışı, kaygı, utanç ve değersizlik duygularının günlük yaşantının bir parçası olarak

hissedilmesiyle karakterize edilebilmektedir (Clance vd., 1995; Langford ve Clance, 1993; Clance ve O'Toole, 1995). Bununla beraber imposter sendromunu deneyimleyen bireylerle gerçekleştirilen çeşitli araştırmalarda, çeşitli bağlamlarda görülen davranış ve düşünce biçimleri de ortaya konulmuştur. Üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen çalışmalarda, yüksek düzeyde imposter sendromu puanları alan katılımcıların; yüksek düzeyde akademik sınav kaygısı yaşadıkları (Ross vd., 2001), düşük öz yeterlilik puanlarına sahip oldukları (Tao ve Gloria, 2019), yüksek düzeyde mükemmeliyetçi davranışlar sergileme eğilimi gösterdikleri (Thompson vd., 2000), sosyal statülerine ilişkin korkularının bulunduğu ve algılanan kusurlarını gizleme eğilimi gösterdikleri (Ferrari & Thompson, 2006) ifade edilmiştir. Duygusal ve bilişsel sonuçlara ek olarak araştırmalarda self handicapping, aşırı çalışma ve yardım istemekten kaçınma gibi davranış örüntülerinin de imposter sendromu ile ilişkili olduğu gösterilmiştir (Clance, 1995; Want ve Kleitman, 2006).

Cokley vd., (2017), Amerika Kıtasında yaptıkları çalışmada, algılanan imposter düzeylerinin öğrencilerin zihinsel sağlıkları üzerinde düzenleyici veya aracı bir etkiye sahip olabileceğini ifade etmiştir. Bernard vd. (2017) ise imposter sendromunun Afrikalı Amerikalı kadınların yaşadığı cinsiyet ve ırk ayrımcılığı ile etkileşerek zihinsel sağlık problemlerini yordayabileceğini ifade etmiştir. İmposter sendromuna sahip kişilerin performanslarını nasıl değerlendirdiğini inceleyen bir araştırma çalışmasında ise yüksek düzeyde imposter sendromu deneyimleyen kişilerin hem performans göstermeden önce hem de performans gösterdikten sonra performansa yönelik olumsuz bir değerlendirme içerisinde olabilecekleri ifade edilmiştir (Gadsby ve Hohwy, 2023). Bu bulgular bir arada ele alındığında imposter sendromunun, bireylerin duygusal iyi oluşunu, benlik algısını ve performans değerlendirmelerini sistematik biçimde bozabilen çok boyutlu bir yapı olarak ifade edilebileceğini gösterebilmektedir.

2.1.5.2. İmposter Sendromunun Organizasyonel Sonuçları

İmposter sendromu, tanımı itibarıyla bireylerin kendilerinden emin olamama, kendilerini yetersiz görme ve başarılarını görmezden gelme gibi tutarsız inançlarıyla bağlantılıdır. Sendrom içerisinde yer alan başarı, hedef tamamlama, yer edinme gibi kavramlar pek çok araştırmada, eğitim sektöründe ve çalışma ortamı bağlamları içerisinde değerlendirilmiştir (Urwin, 2018). Bireyler iş yaşantıları içerisinde kazanımlarının dışsal faktörlerden kaynaklandığını varsayarak herhangi bir görevi yerine getirirken, korku ile harekete geçebilmekte ve sorumluluk almaktan kaçınma eğilimi gösterebilmektedirler (Aydın ve Yıldırım, 2023). Koenig vd. (2019), bireylerin deneyimledikleri korku duygusu ve ortaya koydukları sorumluluktan kaçınma davranışlarının gelişimlerine zarar verdiğini ifade etmekte

ve bu durumun organizasyonun hedeflenen büyümesinde olumsuz bir rol oynayabileceğini bildirmektedir. Lane (2015) imposter sendromu ile ortaya çıkabilecek tükenmişlik, stres ve görevlere ilginin azalması gibi durumların kişilerin aktif olarak çalıştıkları mesleki rolleri üzerinde olumsuz etki bırakabileceğini ifade etmektedir. Vergauwe vd. (2015), imposter sendromu puanı daha yüksek çalışanların düşük iş tatmini, daha düşük örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı puanları sergileme potansiyeli gösterdiklerini ve bireylerin gösterdikleri kaçınma davranışlarının bu düşük puanları yordayabileceğini saptamıştır.

İmposter sendromunu deneyimleyen bireyler, bireysel düşüncelerini açıklamak istemeyebilirler, organizasyon içerisinde verilen kararlarda çekimser kalabilirler ve kitleler önünde bulunmamayı tercih edebilirler. Bu durum, kurum içerisinde takım olarak yapılan görevleri ve yardımlaşma gerektiren durumları olumsuz hale getirerek diğer çalışanları da etkileyebilmektedir (Aydın ve Yıldırım, 2023).

Alanyazın içerisinde liderlik ve yöneticilik üzerine yapılan araştırmaların da bulunduğu gözlemlenmektedir. Urwin (2018), imposter sendromunu yüksek düzeyde deneyimleyen yöneticilerin, yine yüksek düzeyde imposter sendromu deneyimleyen çalışanlara daha fazla sorumluluk verme eğiliminde olduğunu belirtmektedir. Zhan vd. (2021), imposter sendromunun dönüştürücü liderlik tarzı ve bu tarz içerisindeki davranış biçimleriyle ilişkili olduğunu ifade etmektedir. İmposter sendromu puanları arttıkça liderlerin ilham vericiliği ve entelektüel uyarımları azalmaktadır. Rekabet ortamıyla ilişkili olarak kurumsal yapılar içerisinde ortaya çıkan üretkenliği arttırma, sürekli görev beklentisi ve sürekli daha iyiye götürme çabaları hem imposter sendromunu yordayabilmekte hem de halihazırda bulunan imposter sendromu deneyimlerinin derecesini ve sıklığını arttırabilmektedir. Bireyler bu tarzda yapıların bulunduğu örgüt kültürleri içerisinde sürekli olarak beklentileri yakalama, daha fazlasını yapma veya daha azını yapmama korkularını deneyimleyebilmektedirler. Organizasyonel yapılar içerisinde imposter sendromunu deneyimleyen çalışanlar, kendinden emin olamama ve sürekli tedirgin davranma duygularını içlerinde aktif olarak barındırabilmektedirler. Bu durumda çalışanlar, düşük iş tatmini hissetmelerine karşın işten ayrılmanın fiziksel ve duygusal maliyetlerini göz önüne alamayabilmektedirler (Vergauwe vd., 2015).

2.1.6. Çalışma Hayatında İmposter Sendromu

Alanyazında imposter sendromunun çalışma hayatı içerisinde pek çok çalışan tarafından belirli bir dönemde deneyimlenebildiğine ilişkin araştırma bulguları yer almaktadır. Çalışma hayatı süreçlerinde ve iş ortamlarında, imposter sendromu ortaya çıkarken etkili olabilecek çeşitli

bağlamlar ve risk faktörleri de yer almaktadır. Bu bağlam ve risk faktörleri imposter sendromu deneyimlerinin oluşmasına ve etkilerinin sürdürülmesine katkı sağlayabilmektedir (Symanski ve Pobieli, 2024). Shreffler vd. (2023) 105 kişi ile yaptıkları araştırma sonucunda imposter sendromunu sık sık yaşadıklarını belirten ve yoğun imposter özellikleri grubunda yer alan çalışanların, orta ve az düzeyde imposter sendromu deneyimleyen gruplarda yer alan çalışanlara kıyasla daha yüksek ve anlamlı düzeyde iş aile çatışması gösterdiklerini belirtmiştir. Raketsav (2017), çalışma ortamında imposter sendromunu deneyimleyen bireylerin tamamlamaları gereken görev deneyimleri sonrasında, bu süreçler hakkında aşırı hazırlık durumu, stres ve kaygı durumları ile panik atak belirtileri de bildirdiklerini ifade etmektedir. Bu alanda gerçekleştirilen araştırmalar organizasyonel psikoloji literatürü ve dezavantajlı grup çalışmaları ile beraber ele alındığında, modern süreçler içerisinde çalışanlar arasındaki imposter sendromunun ifade edilebilirliği ve tanımlanabilirliği daha açık hale gelebilmektedir. Günümüzde pek çok araştırmada imposter sendromu deneyimlerine yönelik önleyici stratejilerin ifade edildiği söylenebilir. Bu noktada çalışanlar arasında da farkındalığın artmasının, olumsuz psikolojik ve sosyal etkilerin önüne geçebileceği düşünülmektedir.

2.2. Paternalist Liderlik

Liderlik kavramı ekonomi, sosyoloji, psikoloji ve siyaset bilimleri gibi pek çok alanda, uzak geçmişten bugüne kadar üzerinde en çok çalışma yapılmış konulardan biri olarak süregelmiştir (Turan, 2020). İçinde bulunduğumuz modern dönem, bireyleri toplu yaşam alanlarında sürdürülen faaliyetler içerisinde, liderlik kavramına ve bu kavramın yapısına yönelik içeriklere aktif olarak maruz bırakmaktadır (Antonakis vd., 2004). Liderlik kavramı üzerine yapılan çalışmaların miktarlarının süreç içerisinde büyük bir ivmelenme gerçekleştirerek arttığı görülmektedir. Kişiler ve kurumlar bu kavramın üzerinde durmaktayken, kurumlar bu kavramı organizasyonel süreçleri içerisine de dahil etmek üzere çaba göstermektedirler. Liderlik kavramı, pek çok organizasyonun gelişiminde kolaylaştırıcı bir rol oynarken küresel rekabet piyasaları içerisinde ise yirmi birinci yüzyılın panzehiri olarak görülebilmektedir (Bolden, 2004).

Liderlik kavramının antik çağlardan bugüne kadar yaşantılar içerisinde aktif olarak konu edinildiği bilinmektedir (Şahne ve Şar, 2015). Bununla beraber liderlik kavramının bir disiplin olarak değerlendirilmesi 1800’lü yılların sonundan itibaren olmaktadır (Turan, 2020). Liderlik kavramını inceleyen araştırmalarda 1800’lü yılların sonlarından 1930’lu yıllara kadar merkezi ve güç odaklı bir yaklaşım izlendiği görülmektedir. Bu dönemdeki hâkim teori “büyük adam” teorisi olarak isimlendirilirken, liderliğin doğuştan gelen bir özellik olduğunu, yalnızca bu özelliği taşıyan bireylerde bulunduğu ve sonradan kazanılmayacağını ifade etmektedir (Uslu,

2019). 1940'lı yıllara gelindiğinde ise hâkim görüş “özellik teorisi” dir. Stodgill (1948) bu görüşü ifade ederken, 6 özelliğin bireylerde bulunduğunu ve bu özelliklere sahip bireylerin liderlik potansiyeli barındırdığını ifade etmektedir. Bu özellikler; potansiyel, başarı, sorumluluk, katılım, statü ve durumdur. Bununla beraber bu özelliklerin tamamının olması da bir bireyin kesinlikle lider olacağını yordayamayabilir. 1940 ve 1960 yılları arasındaki dönemlerde liderlik araştırmacıları, liderlik ve lideri takip etmeye motive eden faktörler üzerinde çalışmalar yürütürlerken 1960 ve 1970 arasında davranışsal faktörler “değişim teorileri” ve “durumsal liderlik teorileri” ön plana çıkmıştır. 1970'li yıllardan itibaren ise liderlik kavramı üzerindeki çalışmalar sosyal psikolojiden daha çok örgütsel davranış ve organizasyonel psikoloji üzerine yönelirken farklı liderlik türleri üzerine çalışmalar yoğunlaşmıştır (Klinborg vd., 2006). Tüm bu dönemler içerisinde liderlik kavramına farklı bakış açıları getirilmiş ve ele alındığı yönler değişmiştir. Bu durum, liderlik kavramının çok çeşitli tanımlamalarının bulunmasında rol oynamıştır. Stodgill (1974), liderlik kavramı için bu kavramı tanımlamaya çalışan kişilerin sayısı kadar liderlik kavramına ilişkin tanımlamaların bulunduğunu ifade ederek alanyazında yapılan çalışmaların çokluğuna dikkat çekmiştir (Stodgill, 1974, akt. Silva, 2016). Northouse (2004), liderlik kavramını, ortak hedeflerin varlığında ortaya çıkan ve bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için takım ruhu oluşturan bir etkileme yeteneği olarak tanımlamıştır. Ayrıca pek çok araştırmacı da liderliğin etki boyutuna dikkat çekmiştir (Yukl, 1981, 1994; Koçel, 2011; Bass, 1990; Zaleznik, 1977). Ducker (1996) liderlik üzerinde yapılan çalışmaları tek bir cümlede özetleyerek liderliğin, lider olan kişinin takipçilerinin olması durumu olduğunu ifade etmiştir. Grint ve Smolovic (2016) ise liderliğin harekete yöneltme ve yön belirleme ile ilişkili olduğunu, liderlerin daha önce karşılaşılmayan durumlarda ortaya çıkarak yönlendirme yapabilecek kişiler olduklarını değerlendirmektedir. Wren (1995), liderliği tanımlarken süreç kavramına odaklanmış ve liderin liderlik ettiği grubu ortak hedeflere yöneltme eylemi gösterdiğini belirtirken, liderliğin aktif bir etkileşim içerisinde devamlı bir süreç olduğunu ifade etmiştir. Araştırmacıların tanımları arasında liderin doğduğu liderlik kavramını ortaya çıkartan özellikler ve süreçler üzerinden farklılıklar oluşabilmektedir. Liderliğin nasıl ortaya çıktığına ve kökenlerini nelerden aldığına ilişkin belirli teoriler geliştirilmiş ve liderlik kavramına ilişkin tanımlamalar bu çerçevede şekillenmiştir (Uslu, 2019).

Paternalizm kavramı ve paternalist liderlik kavramları, kökenleri oldukça eski kavramlardır. Paternalizm kavramının modern felsefe, psikoloji, sağlık ve hukuk gibi farklı alanların konusu olarak incelenebileceği ifade edilmektedir (Suber, 1999). Bununla beraber bu

kavramlar üzerinde organizasyonel bağlamda hala aktif olarak araştırmalar gerçekleştirilmeye devam etmektedir.

2.2.1. Paternalizm

Etimolojik olarak paternalizm sözcüğünün kökenleri, Latince baba kavramını ifade eden “pater” sözcüğünden gelmektedir (Yaman, 2011). Aynı zamanda alanyazında, paternalizm sözcüğünün “erkek egemen” ve “pederşahi” gibi kelimelerle de ilişkilendirildiği görülmektedir (Erben ve Ötken, 2014). Paternalist liderlik teorisinin temellendirildiği paternalizm kavramı, bireyin karşısındaki kişinin davranışlarına o kişiye yardım etmek amacıyla müdahale etmesi olarak tanımlanabilmektedir (Penrose ve Geisler, 1994). Paternalizm davranışı gösteren bireylerin, sosyal hayat içerisinde çevrelerinde yer alan bireylere yönelik bir babanın davrandığı gibi davranışlar gösterdikleri de ifade edilmektedir (Webster, 1975). Bununla beraber paternalist eylemler gösteren bireyler, çevrelerine yönelik bir koruma içgüdüsüne sahiptirler. Bu içgüdüğü aktif olarak ifade ettiklerinde ise kendilerine karşı sadık olunmasını ve fikirlerine destek verilmesini beklemektedirler (Köksal, 2011). Hershey (1985), paternalist eylemlerin temel özelliklerinin bireylerin yararına yönelik olduğunu ifade ederken, bireylerin bu eylemlere karşı barındırdığı pozitif veya negatif tutumunun paternalist eylemin başlatılmasını etkilemediğini de belirtmiştir. Dworkin (1972), oluşturduğu paternalizm tanımında bireylerin davranış sergilemelerinde zorluk algılamalarını ve bu duruma karşı gösterilen paternalist davranışsal unsurlar içeren müdahalelerin özgürlük kısıtlayıcı olduğunu vurgulamaktadır. Bu müdahaleler kişilerin mutluluk ve refahını artırma, değerlerini koruma ve çıkarlarını yükseltme nedenlerinden kaynaklanması sebebiyle “Haklı Çıkarılan Müdahale” olarak tanımlanmaktadır (Dworkin, 1972, akt. Barnett, 2012). Paternalist davranışlar gösteren bireylerin, davranışlarının başlangıcında davranışın gösterildiği kişiye karşı iyilik yaptıklarını varsaydıkları ifade edilmektedir. Bu nedenle karşıdaki kişilerin duruma yönelik rızasının olup olmadığını değerlendirmedikleri belirtilmektedir. Bu durum, paternalist davranışlara maruz kalan bireylerin özgürlüklerinin kısıtlanmış gibi algılanmasını göz önüne getirebilmektedir (Clarke, 2002). Aynı zamanda, paternalist davranış gösteren bireyler, davranışlarının ardından bu davranışı gösterdikleri kişiyi motivasyonel olarak destekleyeceklerini de düşünmektedirler (Penrose ve Geisler, 1994).

Paternalizm kavramı göz önüne alındığında, kavramın çeşitli alanlarda farklı davranış ve algılamalarla ifade edilebileceği söylenebilmektedir. Aycan (2006) tarafından derlenen literatürde, paternalizm kavramının “iyiliksever doktrinerlik” (Northouse, 1997; Padavic & Earnest, 1994, akt. Aycan, 2006) ve “kadife eldiven” (Jackman, 1994., Akt. Aycan., 2006) gibi

çeşitli kavramlar altında nitelendiği görülmektedir. Bu durum paternalizm kavramının çok yönlülüğünü ifade ederken, çeşitli çalışma alanlarında ve kültürlerde farklı odak noktalarına vurgu yapan yorumlamalarla beraber incelenebileceğini de göstermektedir (Aycan, 2008). Özellikle örgütlerde yer alan lider çalışan ilişkilerindeki bu çok yönlü yapı, paternalizmin hem koruyucu hem de otoriter boyutlarının bir arada görülmesine zemin hazırlamaktadır. Bu nedenle paternalist liderlik kavramı, paternalizmin organizasyonel düzeydeki yansıması olarak önem kazanmaktadır. Özetle paternalizm, yardım etme ve koruma niyetiyle birlikte özgürlüğü sınırlandırma ve sadakat beklentisini bir arada barındıran çok katmanlı bir yapıya sahiptir. Bu yapı, örgütlerde lider–çalışan ilişkilerinde paternalist liderlik biçiminde somutlaşmakta ve çalışanların kendilerini değerlendirme, başarıyı algılama ve hata yapma korkusu gibi süreçlerini doğrudan etkileyebilmektedir.

2.2.2. Paternalist Liderlik, Tarihçesi ve Önemi

Liderlik yazınında paternalist liderlik, özellikle 1990'lı yıllardan itibaren Asya ve Ortadoğu toplumları üzerine yapılan çalışmalarla birlikte sistematik biçimde tanımlanmaya başlanmış ve örgütsel davranış alanında özgün bir liderlik tarzı olarak ele alınmıştır (Aycan, 2001; Farh ve Cheng, 2000; Pellegrini ve Scandura, 2008). Paternalizm kavramı örgütsel bağlamda incelendiğinde, çeşitli organizasyonel kavramlarla ilişkilendirilebilmekte ve bu kavramlarla beraber organizasyonel yapıyı ve bu yapının işleyiş süreçlerini açıklamak üzere kullanılabilmektedir (Aycan, 2001). Aycan (2006), örgütsel bağlamda paternalizmi üst ve ast ilişkileriyle bağlantılı olarak konumlandırırken, bu ilişkileri paternalist liderlik bağlamında incelemiştir. Bununla beraber paternalist liderliği tanımlayan çeşitli araştırmacılar da tanımlarında çeşitli noktalara vurgu yapmışlardır. Farh ve Cheng (2000), paternalist liderliği sağlam bir disiplin ile otoriter davranışları iyilikseverlik çerçevesinde ve babacan bir biçimde gösteren liderlik tarzı olarak tanımlamıştır. Tanımlarına göre otoriterlik, davranış kararları üzerindeki kontrol kavramını ifade ederken, iyilikseverlik ise içinde bulunan gruba yönelik bilgi ve paylaşımı önceleyen sıcaklıktır. Sing ve Bhandarker (1990)'a göre ise paternalist liderlik görev yapılan birimlerde çalışanlara sorumluluk veren, onları destekleyen ve koruyan, bununla beraber çalışanları tarafından baba figürü olarak görülen ve otoritesi kabul edilen bireyler tarafından gösterilen davranış biçimini ifade etmektedir (Sing ve Bhandarker, 1990, akt. Özer ve Yurdun, 2012). Redding vd. (1994) ise paternalist liderliği takipçilerinin her koşulda yanında olan, onlara destek veren, onlarla ilişki kuran ve katılımlarını destekleyen ancak aslında despot bir tarza da sahip liderler olarak tanımlamaktadır (Redding vd., 1994, akt. Dağlı ve Ağdalay, 2018). Bu tanımlar paternalist liderlik kavramının genel çerçevesini ortaya koymaktadır. Bununla

beraber paternalist liderlik kavramı pek çok faktörden de etkilenecek gelişmeye devam etmekteyken araştırmacılar tarafından bu kavramın tanımı üzerinde bir fikir birliği henüz bulunmamaktadır (Pellegrini ve Scandura, 2008).

Kavramların tanımlanmasındaki farklılıklar incelendiğinde, kültürel çeşitliliklerin farklı tanımlamaların oluşturulmasında etkili olduğu görülmektedir. Dolayısıyla paternalizm kavramı ve paternalist liderlik tarzlarının ast ve üst arasındaki güç mesafesinin fazla olduğu toplumlarda daha yaygın olarak görüldüğü ifade edilmektedir (Erben ve Güneşer, 2008; Aycan, 2002). Çin, Tayvan, Japonya, Bangladeş ve Hindistan gibi Asya toplumları ile Latin Amerika toplumlarının barındırdıkları toplulukçu özellikler, bu toplumlarda paternalist liderlik tarzlarının daha uyumlu olarak ifade edilmesine neden olabilmektedir. Bu toplumlarda önemli terimler olan, aile, toplum, bağlılık ve koruyuculuk gibi terimler lider ve taraftarları tarafından içselleştirilirler. Bununla beraber paternalist liderlik, Batı ve Amerikan kültürlerinde özgürlüğe müdahale olarak algılanabilmekte ve bir liderlik tarzı olarak nadiren benimsenebilmektedir (Köksal, 2011; Pellegrini vd., 2010; Aycan, 2002; Aycan, 2008). Bu kültürlerin Hofstede (2001)'nin tanımlamasına göre, bireyci kültürler olarak nitelendirilmeleri ve bu kültürler içerisinde bağımsızlık, özgüven ve karar özgürlüğünün yerleşmiş değerler olarak görülmesinin bu durumun temel sebeplerinden biri olduğu ifade edilebilmektedir. (Çalışkan ve Özkoç, 2016).

2.2.3. Paternalist Liderlerin Özellikleri

Paternalizm örgütsel, sosyal ve bireysel bağlamlarda incelenebilmektedir (Erben, 2004). Paternalizmin bu yapısı onun belirli özellikleri barındırdığını ve bağlamlara göre anlamlar kazanabileceğini gösterebilmektedir. Bununla beraber paternalizm kavramının yapısından hareketle paternalist liderlerin diğer liderlik türlerinden farklı, çeşitli özellikler taşıdıkları ifade edilebilir. Erben (2004), organizasyonlar içerisinde paternalist özellikler gösteren bir lider bulunuyorsa o liderin öncelikli amacının çalışma çevresinde bir aile algısı oluşturmaya çalışmak olduğunu belirtmektedir.

Pellegrini vd. (2010), paternalist özellikler gösteren liderlerin, her konuda karar alıcı olmayı tercih ettiklerini ifade etmektedir. Lider, liderlik yapılan takım içerisinde katılımcılarıyla bir babanın çocuğu ile ilgilendiği gibi ilgilenmektedir. Aynı zamanda herhangi bir fikir teatisi yapmadan, takım arkadaşları adına doğrudan kararlar alıp uygulayabilmektedir. (Aycan, 2001). Blake ve McCanse (1991), paternalist liderlerin çalışanlarına karşı destekleyici bir tavırda bulunduklarını ve kendilerini çalışanlarından daha yüksek bir noktada görerek destekleyici tavırlarını yalnızca kendi onayladıkları davranışlar karşısında sergilendiklerini ifade etmektedir.

Çalışanlar ve lider arasındaki bağın kurulmasının yolu yalnızca lider için anlamlı davranışları sergilemektir. Bu durum çalışanların sorumluluk alma düzeylerini ve özerkliklerini kısıtlayabilmekte, organizasyonel hedeflere ulaşımı yavaşlatabilmektedir (Blake ve McCanse, 1991 akt. Şendoğu ve Erdinçelebi, 2014). Ayrıca paternalist liderlerin bulunduğu organizasyonlarda güç mesafesinin varlığı da açık bir şekilde gözlemlenmektedir (Sagie ve Aycan, 2003).

Paternalist özelliklere sahip liderler çalışanlarının mutlu olmasını, kurumun hedeflerine ulaşmasını önemsemekte ve tüm çalışanlarını açık bir biçimde desteklemektedirler (Sarı ve Gündüz, 2024). Paternalist liderler, görev ve iş ile ilişkili ortamlar içerisinde çalışanlarına karşı sıcaklık ile davranmaktadırlar. Erben ve Ökten (2014), paternalist liderlerin iş ve özel hayat hakkında çalışanlarına öneriler verdiklerini ve açık bir destek sağlamak istedikleri ifade etmektedir. Paternalist liderler tarafından çalışanlara yönelik gösterilen destekleyici özellikler (düğün ve cenazelere katılma, yardımcı olma, çalışanların gerçekleştirdiği sosyal aktivitelere katılım ve yemek gibi ortamlarda bir arada bulunma vb.) lider ile çalışanlar arasındaki toplumsal mesafeyi azaltmaktadır (Fikret Paşa vd., 2001). Bununla birlikte bu destek, arkadaşlık ilişkisinden ziyade bilgece yol gösterici olma ile nitelendirilmektedir (Gelfand, Erez, ve Aycan, 2007). Araştırmalar çerçevesinde, paternalist liderleri diğer liderlerden ayıran bir davranış kalıbı bulunmakla beraber bu liderlerin temel bir amaca sahip olduğu da ifade edilmektedir. Bu amaç, liderliğin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve organizasyonel düzenin etkin bir biçimde korunmasıdır. Paternalist liderler bu süreci katılımcıları babacan bir biçimde destekleyerek, onlardan saygı ve itaat bekledikleri biçiminde sürdürürler (Farh ve Cheng, 2000).

2.2.4. Paternalist Liderliğin Çeşitleri

Araştırma literatüründe paternalist liderliğin çok boyutlu yapısından temel alan, paternalist liderliğin türlerine ilişkin çeşitli bulguların varlığından söz edilebilmektedir. Farh ve Cheng (2000), üç farklı paternalist liderlik unsurundan söz etmektedir. Bu unsurlar otoriter liderlik, hayırsever liderlik ve dürüst-ahlaki liderliktir. Otoriter liderlik, yoğun baskı ve kontrolün çalışanlara hissettirilecek bir davranış biçimi olarak sergilenmesini ifade etmektedir. Bu liderlik tarzını benimseyen bireyler, liderlik süreçlerinde astlarından kendi davranışlarına ve düşüncelerine yönelik hiçbir sorgulama kabul etmeden doğrudan bir itaat beklemektedirler. Hayırsever liderlik, liderlerin çalışanlarının bütün problemleri ve zorlandıkları tüm konulara ilişkin olarak içten bir şekilde detaylı ilgi ve samimiyet göstermesini ifade etmektedir. Bu ilgi ve samimiyet davranışları, astlara ilişkin iş, aile ve diğer tüm bağlamlarda yer almaktadır. Lider

astlarının problemlerini benimsemekte ve bu problemlere yönelik çözüm yolları üretmek üzerinde kaygı duyma davranışı sergilemektedir.

Araştırmacılar tarafından tanımlanması en karmaşık olan boyut olan ahlaki liderlik boyutu ise disiplin ve otorite kavramlarının, babacan bir iyilikseverlik ile birleştirilmesi olarak ifade edilmektedir. Bu boyut içerisinde iki alt unsurun bulunduğu ifade edilmektedir. Bu unsurların ilki, yöneticilerin dürüst ve erdemli davranışlar sergileyerek astlarına rol ve model olmalarıdır. İkinci unsur ise yönetici veya liderlerin bütün davranışlarının organizasyon yararına yönelik olması ve bu davranışların içtenliğinin organizasyonda görev alan herkes tarafından kabul görmesidir (Redding, 1990, akt. Farh ve Cheng, 2000). Bununla beraber Fahr ve Cheng'in ifade ettiği paternalist liderlik sınıflandırmalarının, paternalist liderlik olgusunu Çin organizasyonları üzerinden ele alındığı görülmektedir. Farh ve Cheng'in (2000) Çin örgütleri bağlamında geliştirdiği bu üç boyutlu model, Aycan'ın (2001) örgütsel paternalizm yorumuyla birlikte düşünüldüğünde, bir uçta çıkarıcı otoriter diğer uçta ise daha yardımsever ve ahlaki yönü ağır basan paternalist liderlik tarzlarının bulunduğunu göstermektedir.

Kim (1994) iki türde paternalizm olgusunu ifade ederken, bu türlerin çıkarıcı paternalizm ve iyi niyetli paternalizm olduğunu belirtmektedir (Kim, 1994, akt. Aycan, 2001). Aycan (2001) iki tür arasındaki belirleyici özelliğin, kurumlar içerisinde farklı statülerde çalışan bireylerin birbirleriyle sürdürdükleri iletişim ve paylaşım süreçleri içerisindeki motive edici güç olduğunu ifade etmektedir. Bu güç kaygı olarak belirtilmektedir (Aycan, 2001). Kaygı kavramı, paternalizmin çıkarıcılık türünün kurum içerisindeki görevlerin tamamlanması ve geliştirilmesi bağlamlarında açıklanmaktadır. Çıkarıcı paternalizm özellikleri sergileyen lider ve yöneticilerin; çalışanlarının özellikleri ve iyi oluşlarına odaklanmaktan daha çok, kurumun kısa ve uzun vadeli hedefleri ile iş ve pozisyona ilişkin görevlere yönelik davranışlar sergileme eğilimi gösterdiklerini belirtilmektedir (Aycan, 2001). Çıkarıcı paternalist liderlik özelliği gösteren liderler astlarının çıkarlarından çok kendi çıkarlarını önemsemektedirler (Yardımcı, 2010; Hayek vd., 2010, akt. Köksal, 2011). Liderlerin gösterdikleri ilgi, anlayış ve pozitif yaklaşım görevlere yönelik kaygıdan kaynaklanmaktadır (Aycan, 2001). Çıkarıcı paternalist liderlerin Makyavelist kişilik özellikleri gösterebilecekleri de belirtilmektedir (Hayek vd., 2010, akt. Köksal, 2011). Bu liderlik stili içerisinde yer alan; güce yönelik net bir vurgunun yapılması, yönlendirme ve taleplerin kesin biçimde gerçekleştirilmesinin istenilmesi ve itaatin isteğe bağlı değil zorunluluktan kaynaklanması (Köksal, 2011) gibi unsurlar, çıkarıcı paternalist liderlerin otoriter liderlik tarzı göstermesinde etkili olabilecek unsurlar olarak ifade edilebilmektedir (Aycan, 2001).

Yardımsaver paternalist liderlik kavramı içerisinde de motive edici güç olarak kaygı kavramı ön planda olmakla beraber, bu kavram takım arkadaşlarının yararına yönelik duyumsanan samimi bir endişe olarak nitelendirilmektedir. Paternalist liderler tarafından önem atfedilen nokta astların iyilik durumlarıdır. Liderler kurum içerisindeki pek çok konuda astlarının yararını düşünmelerine karşın, liderlerin karar verme eğilimleri ve davranışları daha çok otokratik liderlik tarzıyla özdeşleştirilerek ifade edilmektedir (Aycan, 2001). Aycan (2001), otokratik liderlik tarzında otoriter liderlik tarzında da olduğu gibi güç ve kontrol kavramlarının ön planda olduğunu ancak lidere yönelik bağlılığın tamamen isteğe bağlı olmadan gerçekleştirilmediğini belirtmektedir. Bu liderlik tarzı içerisinde lider tarafından sergilenen kontrol ve yönlendirme süreçleri çalışanların iyiliği için gerçekleştirilmektedir.

2.2.5. Paternalist Liderliği Ortaya Çıkartan Faktörler

Paternalist liderlik ve paternalizm üzerine yapılan pek çok araştırma bulunmakla beraber, alanyazında yer alan araştırmaların paternalist liderliği daha çok organizasyonel unsurlar üzerinden değerlendirdiği görülmektedir. Bununla beraber paternalist liderliğin ortaya çıkışında rol oynayan bireysel özellikler de bulunmaktadır. Gerçek (2018) paternalist liderliğin ortaya çıkışında etkili olan kişisel ve ilişkisel özelliklerden söz ederken, bu özelliklerin ilişkilerdeki karşılıklı gerektiren dinamiklerin var olmasından kaynaklandığını ifade etmektedir. Paternalist liderliğin, pek çok araştırmada kişilik kavramı bağlamında araştırılmış olduğu ayrıca ifade edilebilir (Nas ve Doğan, 2020). Kültür, lider ve çalışan ilişkisine odaklanan araştırmalar da alanyazında mevcuttur (Aycan, 2000; Pellegrini ve Scandura, 2006).

2.2.5.1. Bireysel Faktörler

Bireysel düzeydeki eğilimler büyük ölçüde kişinin sosyalleştiği kültür, aile yapısı ve kuşak deneyimleriyle şekillenmektedir. Bu bölümde, paternalist liderliği besleyen bireysel faktörler aynı zamanda sosyokültürel ve kuşaksal perspektiflerden de ele alınmaktadır. Yardımcı (2010) paternalist liderlik ile ilişkili davranışların ortaya çıkmasında; bireylere ve otoriteye bağlı olma, faydalanma ve gücün bulunduğu ortamlarda yer alma gibi niyetlerin etkili olduğunu belirtirken, bu niyetlerin toplulukçu kültürlerde yaygın olduğundan ve bu kültürlerde paternalist liderlik davranışlarının daha kolay kabul gördüğünden bahsetmektedir. Aycan ve Kanungo (2000) ve Pellegrini ve Scandura (2006) tarafından, doğu kültürlerinde paternalist liderliğin daha kolay kabul gördüğü ifade edilmektedir. Bu kültürlerde yer alan bireylerin lider olarak, belirli bir otorite çerçevesinde çalışanlarının yararlarını önceleyen, iş dışında yer alan konularda da iletişim kurabildikleri ve görev ortamlarında bir aile olgusu oluşturmaya

çalıştıkları algılanan bireyleri benimseyebildikleri ifade edilmektedir (Aycan ve Kanungo, 2000; Pellegrini ve Scandura, 2006). Aycan ve Fikret Pasa (2000), hayatlarının önemli bir bölümünde karar verici unsurlar (aile, arkadaşlar, rol ve modeller vb.) yer alan ve bu karar verici unsurlardan etkilenen bireylerin, paternalist liderlik davranışlarına yönelme doğrultusunda olduklarını ifade ederken lider olarak bu tarz bireyleri tercih etme eğilimlerinde bulunduklarını belirtmiştir. Güncel araştırmalardan bazıları, kuşaklara bağlı olarak paternalist liderlik algılamalarına da değinmektedir (Aycan ve Fikret Paşa, 2000). Tolay (2020) Y kuşağı üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında, Türkiye’de Y kuşağında yer alan bireylerin “Helikopter Aileler” ile büyüdüklerini ve pek çok problemi beraber aştıklarını ifade etmektedir. Toplulukçu kültürlerin özellikleriyle de uyumlu olarak bu ailelerde büyüyen Y kuşağı bireyleri, liderlerinden iş ve iş dışında destek, anlık problemlerde birlikte çözüm, kariyer yolculuğunda beraberlik gibi unsurlar talep edebilmektedirler. Bu bağlamda bakıldığında, Y kuşağının paternalist liderlik beklentisinin yüksek olabileceği vurgulanabilmektedir. Nas ve Doğan (2020)’nin araştırma bulgularına göre Z kuşağı içerisinde yer alan bireylerin ise, dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik boyutlarında yüksek puanlar alması bu bireylerin paternalist liderlik algılarını güçlendirmektedir.

2.2.5.2. Organizasyonel Faktörler

Paternalist liderliğin ortaya çıkmasında etki gösteren organizasyonel faktörler pek çok araştırmada kültür ile ilişkilendirilmiştir. Aycan vd. (2013) paternalizmin uygun davranış olarak algılanıp algılanamayacağını belirleyen unsurun, sosyokültürel bağlam olduğunu ifade etmektedir. Araştırmacılar paternalist liderlik ve sosyokültürel unsurların ilişkilerini Hofstede (1980)’nin kültür boyutları bağlamından incelemişlerdir (Erben ve Güneşer, 2008). Hofstede (1980)’nin dört farklı kültür boyutu ifade ettiği bilinmektedir. Bu boyutlar bireycilik ve toplulukçuluk, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, erillik ve dişilik olarak ifade edilmektedir (Çalışkan ve Özkoç, 2016). Aycan (2006), toplulukçuluk özellikleri gösteren toplumların paternalist liderlik davranışlarını daha kolay benimsediklerini ifade etmiştir. Aynı zamanda bu kültür boyutu içerisinde yer alan sorumluluğun lider tarafından alınması ve karşılıklı bağımlılık unsurları, bu kültürlerde paternalizme karşı bakışı olumlu hale getirmektedir (Ho ve Chiu, 1994, akt. Aycan, 2006). Hofstede (1980)’nin aktardığı bir diğer boyut olan güç mesafesi boyutu da kültür bağlamında paternalist liderlik davranışının ortaya çıkmasına ve devamlılığına etki etmektedir.

Paternalist liderlik davranışları güç mesafesinin fazla olduğu, dolayısıyla da çalışanlar arasındaki statü farkının belirgin şekilde görüldüğü toplumlarda daha olumlu karşılanmaktadır

(Aycan, 2006). Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda, paternalist liderler çalışma ortamında yer alan diğer tüm bireylere göre daha fazla bilgi, statü ve deneyim sahibiyken organizasyonlar ve bireyler için en doğru kararı verebilme yetkinliğine de sahiptirler (Aycan, 2006). Bu gibi nedenlerle güç farklarının kabul edilmesi ve otoritenin gerekli ve etkili görülmesi, paternalist liderliğin oluşumunda temel oluşturabilmektedir. Hofstede (1980)'nin bir diğer kültür boyutu olan erillik dişilik boyutu da paternalist liderlik davranışlarının ortaya çıkışında etkili olabilmektedir. Eril toplumlar içerisinde rasyonel süreçler ön planda tutulmakta ve ilişkisellik daha az gözlemlenmektedir. Bu nedenle eril özellik gösteren toplumların, paternalist liderlik kavramını daha az benimseyebildikleri ifade edilebilmektedir. İlişkisellik özelliklerinin ön planda olduğu, yardım ve destek kavramlarının önem arz ettiği, saf ve temiz duyguların açıkça yansıtıldığı toplumlar ise dişil özellikler göstermektedirler. Bu toplumlarda paternalist liderlik özelliklerinin ortaya çıkması ve benimsenmesi daha kolay olabilmektedir (Çalışkan ve Özkoç, 2015). Hofstede (2011)'nin bir diğer kültür boyutu olan belirsizlikten kaçınma boyutu ise bir organizasyon içerisinde açık ve görülebilir olmayan durumlara karşı gösterilebilecek müsamahayı ifade etmektedir (Hofstede, 2011, akt. Doğan, 2020). Doğan (2020) belirsizliğe toleransın bulunmasını, bir toplumdaki bireylerin genel tavrının nasıl olduğuyla ilişkilendirmektedir. Tolerans olmamasının, sonucu ön görülemez durumlara karşı tehdit algılanmasını içerdiğini ve kaygı oluşturduğunu belirtir. Ayrıca toleransın olmadığı toplumlarda benimsenebilecek liderlik özelliklerinin; kaygı durumunu azaltan, iş ve iş dışındaki problemlere çözüm odaklı yaklaşan ve prososyal davranışlar gösteren özellikler oldukları belirtilebilir (Schein, 1984, akt. Doğan, 2020). Yeşiltaş (2013), paternalist liderlik tarzını ve davranışlarını yalnızca kültür bağlamında değerlendirmenin yetersiz olabileceğini vurgularken, bu liderlik tarzının ülkelerin ekonomileri ve gelişmişlik düzeyleriyle yakından bir ilişki içerisinde yer aldığını da ifade etmektedir. Bir ülkenin gelişmişlik düzeyine bağlı olarak liderlik tarzlarının etkilenebileceğini belirtmektedir.

2.2.6. Paternalist Liderliğin Sonuçları

2.2.6.1. Paternalist Liderliğin Bireysel Sonuçları

Günümüzde pek çok liderlik tarzında da gösterilmiş olduğu gibi, paternalist liderlik tarzında da kurumlar ve bireyler üzerinde belirli etkiler olabileceği bilinmektedir. Bu etkiler, organizasyonel süreçleri ve bireysel duygu durumları doğrudan veya dolaylı olarak değiştirerek kolaylaştırıcı veya zorlaştırıcı unsurlar da oluşturabilmektedir (Mete ve Serin, 2015). Paternalist liderlik üzerine yapılan pek çok araştırmada paternalist liderliğin oluşturduğu etkiler, bireysel ve organizasyonel değişkenler üzerinden incelenmiştir. Bireysel etkiler incelendiğinde,

araştırmacılar tarafından bu durumun çeşitli değişkenlerle ilişkisinin ele alındığı görülmektedir. Alanyazın değerlendirildiğinde, gerçekleştirilen araştırmalarda paternalist liderlik tarzının çalışanların görev ortamlarında yaşadıkları stresli duyguları azaltarak örgüte bağlılıklarını arttırdığını bulgulayan sonuçlar elde edildiği görülmektedir (Yaman, 2011; Kim, 1994, akt. Yurdun, 2011; Erben ve Güneşer, 2008; Yeşiltaş, 2013). Örgüte yönelik bağlılık duygularının artmasının, çalışanların organizasyonlarına yönelik aile ortamı algısını geliştireceği ifade edilmektedir. Aynı zamanda bireyselci tutumlardan ziyade toplulukçu tutumları da artıracak ön görülmektedir (Yaman, 2011). Bununla beraber Erben ve Ökten (2014), paternalist liderlik ve iş yaşam dengesi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Araştırmacılar bu durumun nedenini, paternalist liderlerin katılımcılarına aktif destek davranışları göstermeleri olabileceği olarak ifade etmektedirler. Tarsuslu ve Coşkun (2024) ile Pellegrini ve Scandura (2006) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda, paternalist liderlik davranışları arttıkça iş performanslarının anlamlı ve pozitif yönde arttığı bulgulanmıştır. Sevinç (2019) ise 450 lise öğretmeni ile gerçekleştirdiği araştırmada paternalist liderlerin görev aldığı organizasyonlarda çalışan bireylerin, tükenmişlik duygularını daha az deneyimlediklerini saptamıştır. Araştırmacı tarafından ulaşılan bu bulgunun, literatürde yer alan diğer araştırmalarda elde edilen paternalist liderliğin ahlaki ve yardımsever boyutuna ilişkin bulgularla da tutarlı olduğu ifade edilebilmektedir (Huang, Liu ve Chu, 2021; Dhaneesh vd., 2025). Ancak paternalist liderliğin çalışanlar üzerindeki etkilerinin bağlama, kuşak özelliklerine ve algılanan kontrol düzeyine göre değişebileceği, bazı durumlarda özerklik algısını zayıflatarak farklı türde psikolojik baskılara da zemin hazırlayabileceği alanyazında ayrıca vurgulanmaktadır (Tolay, 2020).

2.2.6.2. Paternalist Liderliğin Organizasyonel Sonuçları

Paternalist liderliğin organizasyonel çıktılarını inceleyen araştırmalarda, kavramın alanyazındaki çeşitli değişkenlerle etkileşiminin değerlendirildiği görülmekteyken, bireyleri ve organizasyonları etkileyebildiği de ifade edilebilmektedir. Endüstri ve örgüt psikolojisi ile örgütsel davranış literatürlerinde, örgütsel vatandaşlık kavramının pek çok araştırma içerisinde değişken olarak yer aldığı görülmektedir. Şendoğdu ve Edinçelebi (2014) Konya ilinde 261 katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmada, paternalist liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulgulanmadıklarını ifade etmektedirler. Bu sonuçtan hareketle paternalist liderlik ile örgütsel vatandaşlık ilişkisine odaklanan literatür incelendiğinde, çeşitli araştırmalarda paternalist liderlik ise örgütsel vatandaşlık arasında bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Chu ve Yang, 2009; Paoching ve Chichun, 2009 akt. Mete ve Serin, 2015). Bu sonuçlar Şendoğdu ve Edinçelebi (2014)'nin araştırmasıyla tutarlılık göstermektedir.

Organizasyonel literatürde üzerinde çok sayıda araştırmanın bulunduğu bir başka konu olan örgütsel adalet algısının paternalist liderlik ile ilişkisi incelendiğinde, örgütsel adalet algısı ve paternalist liderlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu ifade edilmektedir (Nal, 2018; Köksal, 2011). Bu bağlamda paternalist liderlerin bulunduğu organizasyonlarda görev alan çalışanların, kurumlarına ve yöneticilerine yönelik daha güçlü bir adalet algısı içerisinde bulundukları ifade edilebilmektedir (Tarsuslu ve Coşkun, 2024). Karakatipoğlu vd. (2020) paternalist liderliğin yardımsever ve yetki odaklı liderlik boyutlarının, pozitif psikolojik sermaye ile ilişkili olduğunu saptamıştır. Pozitif psikolojik sermayenin artması çalışanların görev aldıkları kuruma ve görevlerine yönelik olumlu tutumlar geliştirmesine ve dolaylı olarak performanslarının artmasına yardımcı olmaktadır. Bununla beraber gerçekleştirilen araştırmada elde edilen bir diğer bulguya göre, paternalist liderliğin otoriter liderlik boyutu ile pozitif psikolojik sermaye arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu bulgular, paternalist liderliğin yardımsever ve ahlaki boyutlarının çalışanların psikolojik kaynaklarını güçlendirirken, aşırı otoriter özelliklerini belirten boyutların aynı etkiyi gösteremeyebileceğine işaret etmektedir. Dolayısıyla, paternalist liderliğin örgütsel düzeyde doğrudan ve tekdüze olumlu sonuçlar üretmeyebileceğini düşündürmektedir.

Paternalist liderlerin hangi organizasyonlar için daha uygun özellikler gösterdiği üzerine yapılan araştırmalar da alanyazında yer almaktadır. Paunonen vd. (2006), paternalist liderliğin gösterdiği özelliklerin hiyerarşi ile uyumlu olduğunu belirtirken, ordu ve askeri düzenin bulunduğu ortamlarda emir komuta zincirinin aktif olarak kullanılması nedeniyle olumlu bir etki gösterebileceğini ifade etmiştir. Farh vd. (2006) ise toplulukçu kültür özelliklerini gösteren Çin toplumundaki aile işletmelerinin paternalist liderlik özellikleri göstermelerinde etkili olduğunu ifade ederken, bu durumun çalışan kontrolü ve mevcut statükoyu korumaya katkı sağlayan bir strateji olarak görülebildiğini ifade etmiştir. Aycan vd. (2000), paternalist liderliğin diğer liderlik türleriyle olan etkileşimini incelerken, paternalist liderlerin güven ilişkisi kurdukları çalışanları organizasyonel süreçlerde stratejik kararlarda katılımcı olmaya teşvik ettiklerini belirtmektedir. Bununla beraber güç mesafesinin aktif olarak bulunduğu kolektivist toplumlarda yer alan paternalist liderlerin özelliklerinin, yine diğer liderlik türleri olan otoriter ve katılımcı liderlik türleriyle benzer özelliklerde gösterebildiğini bulgulamıştır (Aycan, 2006; Aycan, 2000).

Günümüzde pek çok araştırmada paternalist liderliğin farklı değişkenlerle ilişkisi incelenirken, araştırmalarda elde edilen bulguların gelecek araştırmalarda farklı bireysel ve organizasyonel değişkenlerin de ilişkisinin incelenmesine katkı sunabileceği ön görülmektedir.

Pellegrini ve Scandura (2008), paternalist liderliğin araştırma süreçleri için ortaya çıkan büyüleyici özelliklere sahip bir çalışma alanı olduğunu ifade etmektedir.

2.3. Mükemmeliyetçilik

Mükemmeliyetçilik kavramı 1950’li yıllardan başlayarak klinik ve teorik araştırmalar içerisinde kendisine yer bulan bir kavram olarak görülmektedir. Kavram üzerine yapılan araştırmalarda mükemmeliyetçilik, kişilik ve sosyal faktörlerle ilişkili olarak incelenmiştir. Bu incelemeler sırasında çeşitli araştırmacılar tarafından alanyazına katkı sunan bulgular ortaya konulmuştur (Stoeber ve Otto, 2006). Bu bölümde mükemmeliyetçilik kavramının genel özellikleri ve organizasyonel süreçlerle olan ilişkileri incelenmiştir.

2.3.1. Tanımı ve Tarihçesi

Mükemmeliyetçilik kavramını inceleyen pek çok araştırma kavramı farklı perspektiflerden ele almaktayken, kavrama ilişkin genelgeçer bir tanımlamanın yapılmadığı görülmektedir (Teber, 2021). Horney (1950), mükemmeliyetçiliği en yalın haliyle “Yapılması gerekenlerin zorbalığı” olarak ifade etmektedir. Hollender (1965) ise alanyazında mükemmeliyetçilik üzerine çalışan ilk akademisyenlerden biri olarak yer edinmekte olup mükemmeliyetçiliği, kişilerin var olan durumlar ve olaylarda ortaya koydukları performanslarını kabul etmeyerek, sürekli olarak daha fazla performans çıktısı istemeleri olarak tanımlamaktadır. Hollender (1965)’e göre mükemmeliyetçilik olumsuz bir kişilik özelliğidir ve bu özellik bireyin çocukluk çağlarından itibaren gelişmektedir. Çocukluk döneminde, aile bireyleri çocukları için belirli standartlar belirlerken kendileri de mükemmeliyetçi özellikler gösterebilmektedirler (Uzel, Dönmez ve Otrar, 2018; Kaya, 2017). Bu durum, gelişimsel süreçlerde çocukların mükemmeliyetçi özellikleri içselleştirmelerine katkı sağlayabilmektedir (Hamachek, 1978). Psikodinamik teorilerinde içerisinde kavram olarak sıklıkla yer verdiği mükemmeliyetçilik kavramına odaklanan ilk araştırmalarda; kavram tek boyutlu, kişilik özelliklerinden kaynaklı ve olumsuz psikopatolojik özellikler ile ilişkili olarak incelenmiştir (Horney, 1950). Psikodinamik görüş yetmişli yılların sonuna kadar kabul görmeye devam etmiştir (Stoeber ve Otto, 2006). Sonraki araştırmalarda ise mükemmeliyetçilik kavramının yalnızca olumsuz bir kavram olarak değerlendirilmemesi yönündeki görüşler de araştırmalarda yer almaya başlamıştır. Hamachek (1978), mükemmeliyetçiliğin normal bir kişilik özelliği olabileceğini ifade etmektedir. Hamachek (1978)’e göre mükemmeliyetçilik normal mükemmeliyetçilik ve nevrotik mükemmeliyetçilik olarak iki alt boyutta incelenebilmektedir. Normal mükemmeliyetçiler, potansiyel performans durumlarına karşı daha gerçekçi yönlerden yaklaşabilmekte ve ihtimalleri göz önünde bulundurabilmektedirler. Bunun aksine nevrotik mükemmeliyetçiler genellikle

kendileri için mümkün olmayacak kadar yüksek bir performans hedefi koymakta ve hedeflerine yönelik çabalarını kronik bir biçimde yetersiz olarak algılamaktadırlar. Burns (1980), mükemmeliyetçiliğin bilişsel bir ağ olduğunu ifade etmektedir. Burns (1980)'a göre mükemmeliyetçi bireyler, kendilerine gerçeklikten uzak ve yüksek hedefler koymaktayken kendilerini bu hedefler üzerinden tanımlamaktadırlar. Frost vd. (1990) ise mükemmeliyetçiliği Burns (1980)'in yaptığı tanımla ile tutarlı olarak, yüksek performans kriterleri belirlemek ve aşırı eleştirel öz değerlendirme yapmak olarak ifade etmektedir. Bununla beraber Hewitt ve Flett (1991), mükemmeliyetçiliği çok boyutlu bir kavram olarak ele almaktadır. Mükemmeliyetçilik bireyin kendine veya başkalarına yönelik ve sosyal davranışlar sergilemesi düzeylerinde ortaya çıkabilmektedir. Mükemmeliyetçilik unsurları, kişilerin yaşantısal deneyimlerinde farklı biçimlerde etki gösterebilmektedir. Stoeber ve Stoeber (2009), mükemmeliyetçiliği, çevre ile ilişkilerde yoğun etki gösteren bir yatkınlık olarak tanımlamaktadır. Slade ve Owens (1998) ise mükemmeliyetçiliğin yapısından da kaynaklı olarak, başlangıçta pozitif ve teşvik edici olarak başlayıp daha sonraki süreçlerde yıkıcı bir duruma dönüşme potansiyelinin bulunduğunu ifade etmektedir.

Alanyazında yer alan tanımlarda da görüldüğü gibi araştırmacılar mükemmeliyetçilik kavramı üzerine çalışırken, kavramın farklı yönlerine odaklanmakta ve kavramı ilişkili olabilecek çeşitli konularla beraber ele almaktadırlar. Bu durumun mükemmeliyetçilik üzerine farklı teorilerin geliştirilmesine ve bakış açılarının literatürde yer almasına katkı sağladığı söylenebilmektedir.

2.3.2. Mükemmeliyetçiliğin Boyutları

2.3.2.1. Tek Boyutlu Mükemmeliyetçilik

Mükemmeliyetçilik kavramına ve bu kavramın yapısına ilişkin ilk çalışmalarda, mükemmeliyetçiliğin tek boyuttan oluşan bir kavram olduğu ve bu kavramın çok yüksek standartları içselleştirmekle ilgili olduğu ifade edilmektedir. Hollander (1965), Burns (1980) ve Patch (1984) gibi çeşitli araştırmacılar mükemmeliyetçiliği tek boyutlu olarak ele alırken, bu boyutu genel olarak olumsuz olarak nitelendirmişlerdir. Burns (1980), mükemmeliyetçiliği düşünce ve davranışlarla ilişkilendirmektedir. Bu bağlamda mükemmeliyetçi bireyler deneyimlerini değerlendirirken, yap hep ya hiç olarak iki noktadan birinde yer almaları gerektiğini içselleştirmektedirler. Bireyler yaşantıları içerisinde bu iki noktadan birinde yer alamadıkları durumlarda, var olan durumun değerinin tamamen kaybolduğunu düşünme ve olumsuz davranışlar sergileme eğilimi göstermektedirler. Araştırmacı bu durumun, sonuç etkililiği ve öz yeterlilik kavramlarıyla ilişkili olduğunu ifade etmektedir (Burns, 1980). Bir

davranışı gerçekleştirmeye çalışan bireyler, çok yüksek standartlar koyduklarında aslında o davranışın başarıya ulaşma olasılığı ve kişinin kendine olan güveni azalmaktadır.

Patch (1984)'e göre ise mükemmeliyetçilik, yaşantılar içerisinde oldukça yaygın görülmekteyken insanları zayıf duruma düşürebilmektedir. Mükemmeliyetçilik, çok sayıda ruhsal problemle de bağlantılıdır. Mükemmeliyetçi bireyler, bir kaos durumu ve baş etmeleri gereken ancak kolay çözüme ulaştırılamayan problemler deneyimlemektedirler. Bu durum, bireylerin tekrarlayan süreçlerde aktif bir mücadele içerisinde yer almaları olarak ifade edilmektedir (Patch, 1984). Burns (1980) ve Patch (1984)'ün araştırmalarında çokça yer verdikleri kaygı, hata ve baş etme durumları mükemmeliyetçilik kavramının yapısının anlaşılmasında kapsayıcı ve yeterli olarak görülmemektedir (Sapmaz, 2006). Güncel araştırmalarda, mükemmeliyetçilik kavramı çoğunlukla çok boyutlu olarak ele alınmakta ve ölçümlenmektedir.

2.3.2.2. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik

1980'li yıllardan günümüze mükemmeliyetçilik kavramı üzerine yapılan araştırmalar, kavramı çok boyutlu bir yapı olarak incelemektedir. Günümüzde gerçekleştirilen araştırmalarda mükemmeliyetçiliğin, mükemmeliyetçi çabalar ve kaygıları barındıran bir özellik veya eğilim olarak ele alındığı görülmektedir (Hill ve Curran, 2016). Frost vd. (1990), mükemmeliyetçiliği çok boyutlu olarak ele alırken alanyazına kazandırdıkları Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği hala aktif olarak kullanılmaya devam etmektedir. Diğer bir taraftan mükemmeliyetçiliği pek çok rahatsızlıkla ilişkilendiren Burns (1980) ve Hollander (1965) ile “nevrotik” ve “normal” mükemmeliyetçiler ayrımında bulunan Hamachek (1978)'in ortaya koydukları farklı bakış açıları da mükemmeliyetçilik kavramının gelişimine önemli bir katkı sağlamıştır. Birbirlerinden bağımsız olarak incelenen değişkenler, mükemmeliyetçiliğin çok boyutlu olarak Frost vd. (1990) ve Hewitt ve Flett (1990) tarafından kavramsallaştırılmasında temel oluşturmaktadır (Smith vd., 2022). Bununla beraber Frost vd. (1990), çok boyutlu mükemmeliyetçilik kavramının altı alt boyuttan oluştuğunu ifade etmektedirler. Bu boyutlardan ilki olan düzen boyutu bireylerin yaşantılarında sürdürdükleri görevlerin, sistemli ve doğru organize edilmiş olmasına ilişkin niyetlerini ifade etmektedir. Bireyler sistem ve organizasyon süreçlerini gerçekleştirmek için normalde olandan daha fazla vakit ayırmaktadırlar. İkinci boyut olarak karşımıza çıkan hata endişesi boyutu ise bireylerin yaptıkları ve hata olarak algılanan durumların başarısızlık ile aynı durum olarak görülmesini ifade etmektedir. Üçüncü boyut olarak ifade edilen ebeveyn beklentileri boyutu ise bireylerin, ebeveynlerinin kendiler için çok yüksek standartlar koyduklarına dair beklentiler içerisinde bulundukları eğilim durumunu ifade etmektedir. Bir

diğer boyut olan kişisel standartlar belirleme boyutu ise bireylerin kendileri için çok yüksek standartlar belirlemeleri ve bu yüksek standartların öz değerlendirme süreçleri için aşırı önem arz etmesi olarak ifade edilmektedir. Ebeveyn eleştiriciliği boyutu ise bireyin ailesi tarafından gelecek her türlü durumda kendine yönelik ve eleştirel bir biçimde algılama eğilimidir. Son olarak karşımıza çıkan davranışlara karşı şüphe boyutu ise, bireylerin gerçekleştirilen eylemlerinden emin olamama ve sonuçlara yönelik kuşku duyma hissiyatı deneyimlemelerini ifade etmektedir.

Flett ve Hewitt (1991)'de çok boyutlu mükemmeliyetçilik üzerine çalışmalar gerçekleştirmişlerdir. Flett ve Hewitt (1991)'in çalışmalarını psikodinamik modellere daha çok vurgu yaparak temellendirdiği ifade edilmektedir (Smith vd., 2022). Flett ve Hewitt (1991) araştırmalarında mükemmeliyetçiliği yerleşmiş ve uzun süreli bir mükemmel olma gereksinimi ile ilişkilendirirken bu gereksinimin kaynağı ve hedefleri olduğunu da ifade etmektedir. Flett ve Hewitt (1991)'e göre mükemmeliyetçilik üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan ilki benlik odaklı mükemmeliyetçiliktir. Benlik odaklı mükemmeliyetçilik öz odaklı mükemmeliyetçilik olarak da ifade edilebilmekle beraber, kişinin daha çok kendi davranışlarına yönelik mükemmel olmasıyla ilişkili güçlü bir motivasyon deneyimlemesi, bu standartlar üzerinde gerçeklikten uzak bir motivasyona sahip olması, pozitif yönlerden çok olumsuz deneyimlere odaklanması ve tüm bu durumları genellemesi olarak karakterize edilmektedir. Başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik bir diğer boyut olarak ifade edilebilmektedir. Bu boyutta bireyler öz odaklı mükemmeliyetçilikte yer alan davranış ve algılama biçimlerini başkalarına yöneltmeyi tercih etmektedirler. Sosyal olarak belirlenmiş mükemmeliyetçilikte ise birey, çevredeki insanların kendisi için belirlediği mükemmeliyetçilik beklentisi ve motivasyonlarını algılamakla beraber bu doğrultuda mükemmeliyetçi özellikler göstererek gerçekçi olmayan algılar geliştirmektedir (Hewitt vd., 2003; Flett vd., 1998). Gerçekleştirilen çalışmalardan da hareketle mükemmeliyetçiliğin belirli sınırlar etrafında şekillenmemesi gerektiği ve mükemmeliyetçiliğin çok boyutlu olarak kavramsallaştırıldıktan sonra ölçülmesi gerektiği ifade edilebilmektedir (Smith vd. 2022; Frost, 1991; Flett ve Hewitt, 1991).

2.3.2.3. Uyumlu ve Uyumsuz Mükemmeliyetçilik

Tek boyutlu ve çok boyutlu olarak mükemmeliyetçilik kavramının yapısına ilişkin araştırmalarda farklı bağlamlarda ve isimlerde özellikler ortaya konulmakla beraber, mükemmeliyetçiliğin uyumlu ve uyumsuz yönlerinin bulunduğu ifade edilmektedir (Pekin ve Deniz, 2023; Bieling, İsraili ve Antony, 2004). Rice ve Ashby (2007), Uyumlu mükemmeliyetçiliği düşük düzeyde olumsuz öz değerlendirme ve yüksek performans

beklentileri süreci olarak tanımlamaktadır. Aynı zamanda bu tanım mükemmeliyetçiliğin her zaman kötü bir duygudurum olmadığını ifade etmektedir. Adler (1956), uyumsuz mükemmeliyetçiliği; yerilmekten yüksek derecede kaçınan, her zaman hata yapmaktan dolayı tedirgin hisseden ve düzene yoğun bir değer atfederek sürdürülmesini bekleyen mükemmeliyetçilik türü olarak tanımlamaktadır (Adler, 1956 akt. Sapmaz, 2006). Uyumsuz mükemmeliyetçilik aynı zamanda “sağlıksız mükemmeliyetçilik” olarak da adlandırılabilmeyle birlikte çevrenin kendisinden yoğun bir beklentisinin bulunduğunu fark etme, bu durumu içselleştirirken suçluluk ve utanç duygularını da içerebilmektedir (Fedewa vd., 2005 akt. Burnam vd., 2014). Uyumsuz mükemmeliyetçi özelliklere sahip bireyler, bir başkasının onayını başa çıkma yolu olarak kullanabilmektedirler. Bu başa çıkma yolu süreç içerisinde kronik bir talep halini alabilmekle birlikte, olumsuz duyguların oluşumunu ve deneyimlenme sıklığını da arttırabilmektedir (Bergman vd., 2007; Burnam vd., 2014). Tüm bunlarla birlikte açıkça ifade edilebilir ki bireylerin belirledikleri yüksek standartları kendi öz değerleriyle birlikte görmeleri, uyumlu mükemmeliyetçiliği uyumsuz mükemmeliyetçilikten ayıran unsur olarak ele alınabilmektedir (DiBartolo vd., 2004; akt. Burnam vd., 2014).

2.3.3. Mükemmeliyetçiliğin Özellikleri

Mükemmeliyetçilik alanyazında bir kavram, pratik araştırmalarda ise bir kişilik özelliği ve davranış biçimi olarak incelenebilmektedir. Mükemmeliyetçilik üzerine yapılmış pek çok araştırmada bu kavramın, belirli bilişsel süreçler ve davranış örüntüleri çerçevesinde geliştiği ifade edilmektedir. Noble vd. (2014), tüm mükemmeliyetçilerin belirli standartları karşılama endişesini sıklıkla deneyimlediklerini ifade etmektedir. Standartları karşılama endişesi deneyimleyen mükemmeliyetçi bireyler, yaşantıları içerisinde ilişki ve erteleme sorunları bulunduğunu da bildirmektedirler (Slaney ve Ashby, 1996). Bu bulgular Frost vd. (1990) tarafından oluşturulan mükemmeliyetçilik modelindeki aşırı dozda aile bireyleri beklentisi, performans ve değerlendirilme endişesi kavramlarıyla örtüşmektedir.

Frost vd. (1990), mükemmeliyetçi bireylerin özelliklerinin çeşitli olabileceğini belirtirlerken, her bireyin farklı düzeylerde mükemmeliyetçilik gösterebileceğini de ifade etmektedirler. Bununla beraber mükemmeliyetçilik kavramının kişilik özellikleriyle olan ilişkisini inceleyen araştırmalar da alanyazında çokça yer almaktadır ancak araştırmalarda ortak bir kanıya henüz ulaşılamadığı görülmektedir (Smith vd., 2019). Smith vd. (2019), tarafından gerçekleştirilen meta-analiz çalışmasında beş faktör kişilik kuramında yer alan vicdanlılık ve nevrotiklik ile mükemmeliyetçilik arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulunduğu ortaya konulmuştur. Mükemmeliyetçiliğin farklı boyutlarının beş faktör kişilik kuramında yer alan

faktörlerle ilişkili olduğunu ifade eden araştırmalar da mevcuttur. Stoeber ve Stoeber (2009), öz yönelimli mükemmeliyetçilik boyutunda mükemmeliyetçiliği incelerken, öz yönelimli mükemmeliyetçiliğin vicdanlılık ile yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki içerisinde bulunduğunu ifade etmektedir. Habke ve Flynn (2002) ise uyumlu mükemmeliyetçiliğin dışadönüklük ile anlamlı bir ilişki içerisinde bulunduğunu bununla beraber vicdanlılığın da uyumlu mükemmeliyetçilikle anlamlı bir ilişki gösterdiğini ifade etmektedir (Habke ve Flynn, 2002 akt. Bojanić vd., 2018).

Beck, Verticciho ve Miller (2020), nevrotik mükemmeliyetçilerin yüksek düzeyde stres algıladıklarını ifade ederken uyumlu mükemmeliyetçilerin daha düşük düzeyde stres seviyesi bildirdikleri belirtmektedir. Stoeber (2014), DSM V 'e göre mükemmeliyetçiliği incelemiş ve mükemmeliyetçiliğin şizotipal borderline, narsistik kişilik bozukluğu davranışları, kaçınma ve obsesif kompulsif davranışlarla yakından ilişkili olduğunu bulgulamıştır.

2.3.4. Mükemmeliyetçiliğin Etkileri

2.3.4.1. Mükemmeliyetçiliğin Bireysel Etkileri

Mükemmeliyetçilik kavramı ve kavramın doğası ile ilgili bireysel etki düzeyinde gerçekleştirilmiş pek çok araştırma bulunmaktadır. Araştırmaların daha çok mükemmeliyetçiliğin olumsuz etkileri üzerine odaklandığı söylenebilmektedir (Fang ve Liu, 2022). Mükemmeliyetçiliğin bireysel boyuttaki etkileri, Hewitt ve Flett (1991)'in ifade ettiği uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik ile Slade ve Owens (1998)'in ortaya koyduğu pozitif (olumlu) mükemmeliyetçilik ve negatif (olumsuz) mükemmeliyetçilik kavramları gibi açılardan ele alınabilmektedir.

Mükemmeliyetçiliğin pozitif etkileri ele alındığında, kişilik gelişimi ve yaşamsal süreçlerle ilişkili olduğu söylenebilmektedir. John (1990), çalışmasında mükemmeliyetçiliğin beş faktör kişilik kuramında yer alan kişilik tipleriyle doğrudan bir etkileşim içerisinde olduğunu ifade ederken mükemmeliyetçilik, dışadönüklük ve vicdanlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler yer aldığını aynı zamanda mükemmeliyetçi bireylerin dayanıklılık düzeyleri artarken dışsal kontrol odağına daha az ihtiyaç duyduklarını belirtmektedir (John, 1990 akt. Stoeber ve Otto, 2006). Di Bartolo vd. (2008) bireylerin belirli alanlarda sergiledikleri mükemmeliyetçiliğin, iyi oluş ve refah ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki gösterdiğini ifade etmektedir. Bu kişilerin çevreleri tarafından değerlendirilme endişelerinin yoğun olarak bulunması, refah seviyesine negatif yönde etki edebilmektedir. Araştırmanın bulguları, daha sonrasında Levine ve Milyavskaya (2018) tarafından yapılan araştırma ile de tekrar

desteklenmiştir. Chang vd. (2004) ve Park ve Yeong (2015)'un araştırmalarında ise olumlu mükemmeliyetçiliğın yaşam memnuniyetini anlamlı düzeyde arttırdığına dair bulgular aktarılmaktadır (Chang vd., 2004; Park ve Yeong, 2015, akt. Fang ve Liu, 2022). Lin vd. (2024) pozitif mükemmeliyetçiliğı, azmi işın kaynakları olarak ifade etmektedir. Olumlu mükemmeliyetçilik ve göreve yönelik azmin artması durumunda, anksiyete ve gerginlik seviyelerinin azalabileceğı, bireylerin motivasyonlarının artabileceğı ve iyi oluş halinin artabileceğini ifade etmektedir. Lee ve Kang (2024) ise pozitif mükemmeliyetçiliğın güvenlik davranışını arttırdığını ifade etmektedir.

Öte yandan mükemmeliyetçilik her zaman uyumlu bir işlev göstermemekte, çoğı zaman klinik açıdan riskli sonuçlar da doğurabilmektedir. Mükemmeliyetçilik kavramına ilişkin pozitif bireysel çıktılar bulunmakla beraber, alanyazında mükemmeliyetçiliğın negatif sonuçlarını değerlendiren araştırmalar da yer almaktadır. Shafran ve Mansell (2001), mükemmeliyetçiliğın olumsuz etkilerini psikopatolojiler üzerinden (yeme bozuklukları, sosyal anksiyete, fobi bozuklukları vb.) incelemektedir. Araştırmalarda Anoreksiya Nevroza ve Bulimia Nevroza tanısı alan bireylerde mükemmeliyetçi davranış örüntülerinin bulunduğı ifade edilmektedir (Shaffran ve Mansell, 2001 akt. Álvarez Rayón vd., 2009). Stoeber, Damian ve Madigan (2017), 393 kadın üniversite öğrencisi ile yaptıkları araştırmada mükemmeliyetçiliğın boyutlarının çevresel beklentilere uyma niyeti ile yeme davranışını azaltabileceğı ve çok yüksek bireysel standartlara sahip olma ile diyet davranışını arttırabileceğı ifade edilmektedir. Hewitt ve Flett (1990), 150 üniversite öğrencisiyle yaptıkları araştırmada Mükemmeliyetçiliğın öz yönelimli mükemmeliyetçilik ve başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik boyutlarının depresyon ile anlamlı bir ilişki içerisinde bulunduğunu ifade etmektedir. Bu bulgulara göre bireyler kendileri için koydukları standartları yükselttikçe depresyon belirtilerinin ortaya çıkma ihtimali artabilmektedir. Kawamura vd. (2008), 209 üniversite öğrencisi ile yaptıkları araştırmada uyumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin depresyon belirtilerini tetiklediğini bununla birlikte uyumlu mükemmeliyetçilik düzeylerinin artmasının ise depresyon belirtileri ile negatif bir korelasyon içerisinde olduğunu ifade etmektedir. Mükemmeliyetçiliğın bir diğeri negatif etkisi ise sosyal kaygı ile ilişkisinde ortaya çıkmaktadır. Cox ve Chen (2015)'in yaptığı araştırmada mükemmeliyetçiliğın tüm boyutlarının sosyal kaygıyı anlamlı bir biçimde arttırdığı ortaya konulmaktadır. Wang vd. (2022), Çin'de üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdikleri araştırmada mükemmeliyetçiliğın sosyal kaygıyı anlamlı ve pozitif bir biçimde arttırdığını bulgulamaktadır. Bu araştırmaların da ifade ettiğı gibi mükemmeliyetçilik kavramı bireyleri pek çok açıdan etkileyebilmekte ve bu etkiler yaşantılar içerisinde aktif olarak gözlemlenebilmektedir.

2.3.4.2. Mükemmeliyetçiliğin Organizasyonel Etkileri

Günümüz dünyasında mükemmeliyetçilik kavramı, birey ve çevre bağlamlarında sıklıkla incelenen bir konu olarak yer almaktadır. Sosyal bir varlık olan insanların kişilik özellikleri, farklı araştırma alanlarının konusu olmaya devam etmektedir. Bireyler kişilik özelliklerini yakın ilişkilerde ve görev bazlı ilişkilerde ifade etmektedirler. Mükemmeliyetçi kişilik özelliklerine sahip bireylerin ortaya koydukları davranış kalıpları da bu ilişkilerde etki göstermektedir (Ocampo vd., 2022). Öte yandan, özellikle uyumsuz bileşenler baskın olduğunda, mükemmeliyetçilik iş yaşamında risk oluşturabilen bir örüntüye dönüşebilmektedir. Leonard ve Harvey (2008), çalışmalarında mükemmeliyetçiliğin çalışma ortamında olumsuz mükemmeliyetçilik kavramına ve etkilerine odaklanmaktadır. Bununla birlikte mükemmeliyetçiliğin zorlayıcı, nevrotik, sahtekar ve narsistik davranışlar olarak iş yerinde ortaya çıkabildiğini de ifade etmektedirler. Kleszewski ve Otto (2020), Almanya’da aktif olarak çalışmaya devam 297 bireyle mükemmeliyetçilik algısı üzerine bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Aynı araştırma içerisinde yer alan 2 çalışma bulunmaktadır. Bu araştırmalarda ulaşılan bulgular; çevreye odaklı ve sosyal kurallara bağlı olarak gelişen mükemmeliyetçilik davranışlarının, çalışma arkadaşları tarafından daha yetersiz kişilerarası ilişki yetkinlikleri, gruba uyum sağlamada ve dinamikleri içselleştirmede zorluk olarak algılanabildiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte bireylerin sergilediği öz odaklı yani kendi davranışlarının mükemmel olmasını beklemeleri yönündeki mükemmeliyetçi davranışlar, çalışma arkadaşları tarafından görev bazlı yetkinlik algısında artış olarak algılanabilmektedir. Guo vd. (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmada mükemmeliyetçilik özelliklerine sahip liderlerin, kendilerini görev ve kurumlarında daha az kontrol sahibi hissettikleri bulgulanmıştır. Bu durum çalışanlara yönelik davranışların destekleyici olmaktan uzak, stres düzeylerini arttırıcı adil olmayan biçimde gelişmesine neden olabilmektedir.

Behestifar, Mazrae-Sefidi ve Nekoie Moghadam (2011), mükemmeliyetçiliğin iş yaşamında hedeflere ulaşmayı sağlarken istikrar barındıran bir pozitif davranış örüntüsü olduğunu ifade etmektedir. Bununla beraber olumlu mükemmeliyetçilik davranışları, iş yaşamında başa çıkma stratejileriyle beraber pozitif etki göstermektedir. Clark vd. (2016), mükemmeliyetçiliğin A Tipi kişilik özellikleri ve yetki devri ile de anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu belirtmektedir. Kanten ve Yeşiltaş (2015), tarafından 146 otel çalışanı ile gerçekleştirilen araştırmada olumlu mükemmeliyetçiliğin işe bağlılığı arttırdığı ve psikolojik iyi oluşa destek sağladığı bulgulanmıştır. Aslangiri (2019) ise kendine ve başkalarına yönelik

mükemmeliyetçilik boyutlarından elde edilen puanların artmasının bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırdığı sonuçlarına ulaşmıştır.

Mükemmeliyetçilik alanında gerçekleştirilen araştırmalar ve bu araştırmalarda elde edilen bulgular ele alındığında araştırmalarda mükemmeliyetçiliğin etkilerinin genellikle çok boyutlu, bireysel ve olumsuz bakış açılarından ele alındığı görülmektedir. Mükemmeliyetçilik bir kişilik özelliği olarak ele alındığında elde edilen bulgular pek çok çalışmada psikopatolojilerle ilişkilendirilmiş olmakla beraber mükemmeliyetçiliği, örgütsel bağlamda ele alan çalışmaların daha çok liderlik ve iyi oluş konularına odaklandığı görülmektedir. Mükemmeliyetçiliği ve içerisinde barındırdığı boyutları organizasyonel süreçler içerisinde inceleyen araştırmaların artması gelişen insan kaynakları ve endüstri ve örgüt psikolojisi literatürüyle birlikte olabilmektedir.

2.4. Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Araştırmada yer alan değişkenler kişilik özellikleri, kurumsal hayatta gözlemlenebilecek davranış stilleri ve bu davranış stillerini algılanma biçimleri ile doğrudan etkileşim içerisinde. Alanyazın incelediğinde değişkenlerin ortaya konulmasında ve kapsamının genişletilmesinde çeşitli kuramlar ve teorik çerçevelerin önemli bir çıkış noktası olabileceği görülmüştür. Gelişim psikolojisi, sosyal psikoloji, işletme ile endüstri ve örgüt psikolojisi gibi alanlarda alanyazına sunulan kuramsal çerçeveler, araştırmada yer alan değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerinin ortaya konulmasında yardımcı olmaktadır. Bu bağlamda paternalist liderlik, imposter sendromu ve mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkiler çeşitli teori ve kuramların çerçevesinde incelenmektedir.

2.4.1. Lider-Üye Etkileşimi (LMX) Teorisi

Lider-üye etkileşimi modeli Dansereau, Graen ve Haga (1975) tarafından ortaya atılan bir teori olmakla beraber lider ile grup üyelerinin karşılıklı etkileşim ve paylaşımlarının, iletişim çıktıları ve stilleri yoluyla aydınlatılmasını açıklamaktadır. Dansereau vd. (1975) liderlik süreçlerini, dikey bir etkileşimin olduğu ve davranış kalıplarının bulunması nedeniyle bireylerin bu kalıplara göre davrandığı süreçler olarak ifade etmektedir. Lider ve üyeler arasında karşılıklı ve doğrudan ilişkiler bulunmaktadır (Çalışkan, 2009). Liderler tüm üyelerle ilişkilerini sürdürmekle beraber çeşitli nedenlerle, (vakit koruma amacı, üye karakteristikleri vb.) ilişkilerin biçim ve tarzları değişebilmektedir.

Lider bir kısım üyelerle daha yakın ilişkiler kurmakta, katkı sağlamak için eylem göstermekte, paylaşım miktarını arttırmakta ve bu sayede kurumsal süreçlerin daha etkin

olacağını düşünmekteyken bazı üyelerle de daha resmi ve mesafeli ilişkiler kurarak paylaşım miktarını azaltmakta ve görev odaklı ilişkiler sürdürmektedir (Çekmecelioğlu ve Ülker, 2014). Bu durum çalışma ortamı ve ilişkileri içerisinde, iç ve dış grup kavramlarının ortaya çıkmasına katkı sağlamaktadır (Graen ve Uhl-Bien, 1995). İç gruplar, lider ve üyelerin vakit koruma ve değerlendirme amacı ile daha fazla etkileşime geçerek pozitif bir güven ortamının oluşturulduğu, kişisel/kurumsal gelişime katkı ve yüksek ödüllendirmelerin bulunması ile karakterize edilebilmektedir. Dış gruplar ise kısıtlı etkileşimin bulunduğu, mesafeli bir güven ortamının olduğu ve destek kaynaklarının da kısıtlı olduğu ortamlar olarak ifade edilebilmektedir (Dienesch ve Liden, 1986). Graen ve Uhl-Bien (1995), kurumsal süreçler içerisinde görülen iç ve dış grup oluşumlarının sosyal takas teorisinden temel aldığını ifade etmekle birlikte, sosyal sözleşme ve ekonomik sözleşmelerin de süreçler içerisinde var olduğunu belirtmektedir. İç gruplarda, lider ve üyeleri arasındaki etkileşimlerin fazla olması, sorumlulukların yüksek olması ve güvene dayalı iletişimlerin sürdürülmesi gibi unsurlar dolayısıyla sosyal sözleşmeler kullanmaktadır. Dış gruplarda ise bu durum daha çok resmi ve görev bazlı olarak sürdürülmektedir. Bu durumda grup sınırlarının net olmasından dolayı çıktılarla birlikte ilişkilerin de kural ve yaptırım temellerinde sürdürülmesi gibi nedenlerle ekonomik sözleşmeler var olmaktadır (Graen ve Uhl-Bien, 1995). Lider-üye etkileşimine göre liderler astları tarafından ortaya konulan işin etkinliğini ve o işin sonunda çıkacak maliyetleri karşılaştırmaktadırlar. Bu karşılaştırmaların ardından liderler, birey ve görevlere yönelik kaynakları sunmaya karar vermektedirler (Scandura ve Schriesheim, 1994).

Lider-üye etkileşimi kavramının pek çok zaman organizasyonel ve durumsal değişkenlerle etkileşim içerisinde olduğu ifade edilebilmektedir (Çalışkan, 2009). Bu bağlamda çeşitli araştırmacılar kavramın, iş tatmini (Pillai vd., 1999) ve performans (Liden vd., 1993) ile etkileşim içerisinde olduğunu ifade etmektedirler. Liderlerin sahip oldukları liderlik tarzlarına göre üyelerle etkileşimleri ve bu etkileşimlerin nitelikleri de değişebilmektedir. Örneğin otoriter liderler; üyelerle güç temelli, yüksek güç mesafesinin bulunduğu ve keskin bir kontrolün olduğu etkileşimler kurmakta larken üyelerinden sözleşme bazlı uyma davranışı talep etmektedirler. Otoriter liderlerin bulunduğu organizasyonlarda lider ve üyeler arasındaki etkileşimler kısıtlı kalmakta, duygusal ve güvene dayalı ilişkilerde eksiklikler bulunmaktadır. Bu durumda lider ve üye arasındaki etkileşimlerde düşük düzeyde sosyal değişim ilişkileri görülebilmektedir (Colquitt vd., 2007). Otantik liderler ise çoğu zaman etik liderler olarak görülmektedir. Bu liderler, üyeleri ile güven temelli bir ilişki kurmakta larken üyelerince adil, destekleyici ve hedef odaklı liderler olarak nitelendirilmektedirler (Şimşek vd., 2015 akt. Eryeşil ve İraz, 2017).

Paternalist liderler ise ebeveyn benzeri bir tavır içerisinde bireysel ilgi göstermekte, iş ve özel hayatta yakın ilişkiler çerçevesinde destekleyici bir yaklaşım sergilerken (Fikret Paşa, 2000), diğer bir yandan da keskin, otorite kullanan ve üyelerden kesin beklentiler içerisinde olan liderler olarak karakterize edilmektedirler. Paternalist liderler, üyeleri ile yakın ve sürekli lider üye etkileşimleri göstermektedirler. Sıcak ve destekleyici olarak görülen bu tavrın hakim olduğu liderlik stiline alanyazında genellikle olumlu olarak değerlendirildiği ifade edilebilmektedir (Aycan, 2001). Paternalist liderler kurumlarında olan duygusal ve devam bağlılıklarını arttırabilmektedirler (Erben ve Güneşer, 2008). Ancak paternalist liderler ve üyeleri arasındaki güçlü ilişkiler psikolojik sözleşmelerin var olmasına da yol açabilmektedir (Gerçek, 2018). Paternalist liderler, karar süreçlerinde otorite ve itaat beklentileri barındırmaktadırlar (Pellegrini, Scandura ve Javaraman, 2010). Çalışanlar da yöneticilerine yönelik güçlü bir itaat beslerken, onlara koşulsuz güven duymakta ve göreve ilişkin daha az mantıksal değerlendirme gerçekleştirebilmektedirler (Gerçek, 2018). Bu durum çalışanların katılımını daha az destekleyebilmektedir (Pellegrini vd., 2010). Paternalist liderlerle çalışan katılımcıların bağımsız davranış sergileme ve kurumun hedeflerinde aktif rol alma eğilimleri azalmaktadır (Blake ve McCauley, 1991 akt. Şendoğdu ve Erdirençelebi, (2014).

Lider ve üyeler arasındaki etkileşimin kalitesi temelde ilişki odaklıdır. Bu ilişkilerin niteliği, liderlik türleri ve beklentilerin kalitelerine göre değişebilmektedir. Paternalist liderlik tarzı içerisinde bulunun yoğun itaat beklentisi ve psikolojik sözleşmeler, katılımcıların katılımlarında negatif etki oluşturabilmektedir. Türesin vd. (2015) paternalist liderliğin alt boyutu olan sadakat bekleme boyutunun, çalışanların kritik ve karar gerektiren durumlarla baş edebilme ve çözüm üretebilme becerileri ile ilişkili olan öğrenilmiş güçlülük ile negatif yönlü anlamlı ilişkiler içerisinde olduğunu bulgulamıştır. Bu durumda, katılımcıların kendilerine yönelik özgüven ve özsaygı düzeylerinin de azalabileceği ön görülmektedir. Her ne kadar bu çalışmada lider-üye etkileşimi modeli doğrudan ölçülmemiş olsa da paternalist lider ile çalışan ilişkisi ve bu ilişkinin imposter sendromu üzerindeki olası etkileri kavramsallaştırılırken lider-üye etkileşimi modeli, açıklayıcı bir kuramsal çerçeve sunmaktadır. İmposter sendromunun temel özellikleri olarak ifade edilen çevresel unsurların ve referans gruplarının görüş ve önerilerinin yoğun biçimde değerli görülmesi (Parkman, 2016) lider-üye etkileşimleri ile bağlantılandırılabilir. Bu çerçevede yüksek mükemmeliyetçilik eğilimleri taşıyan çalışanların, paternalist liderlik altındaki lider-üye ilişkilerinde otorite ve itaat beklentisini daha yoğun tehdit olarak algılayarak başarılarını içselleştirmekte zorlanmaları ve imposter belirtilerini daha sık deneyimlemeleri olası görülmektedir. Paternalist liderlerin sıcak ilişkiler geliştirirken

alışanlarına yükledikleri saygı ve itaat beklentileri imposter sendromunun özelliklerinden olan yoğun kaygı deneyimlerini arttırabileceği ön görölmektedir (Bravata vd., 2020). Paternalist liderlerin otorite davranışları ve karar süreçlerinde uyma beklentisi içerisinde bulunmaları, çalışanların öz yeterliliklerini azaltarak çalışanların kendileri elde ettikleri başarılarını içşelleştirilememeleri gibi diğer imposter sendromu özellikleriyle de ilişkili olarak görölebilir (Leary vd., 2000).

2.4.2. Bağlanma Kuramı

Bolbwy (1969) ve Ainsworth (1979)'un gerçekleştirdiği bağlanma araştırmaları, bireylerin yetişkinlik dönemlerinde sergileyebilecekleri davranış biçimlerinin anlaşılmasında çıkış noktası olabilmektedir. Bolbwy (1969)'un ortaya koyduğu bağlanma kuramı, bebeklerin hayatta kalmalarının ve hayatlarına devam edebilmelerinin yalnızca bir bakım verenin varlığı ile mümkün olduğunu ifade etmektedir. Bebekler, güçlü bir heyecan besledikleri birincil bakım verene yönelik kuvvetli bir bağ geliştirme ve bu bağı devam ettirme eğilimi göstermektedirler. Ainsworth (1979)'un çalışmaları güvenli, kaygılı ve kaçınan olarak üç farklı boyutta bağlanma türü bulunduğunu ifade etmektedir. Güvenli bağlanan bebekler, ebeveynleri ile birlikte olduklarında dünyaya yönelik bir keşfetme süreci içerisinde yer almaktadırlar; bununla birlikte ebeveynlerinden ayrıldıkları zamanlarda kaygı duyabilmekte ve ebeveynlerine yönelik iletişim veya temas ihtiyacı içerisinde olmaktadır. Kaygılı bağlanan bebekler, ebeveynleri yanlarında olsa bile kaygı belirtileri gösterebilmekte dünyaya yönelik keşif süreçlerinde kararsız davranışlarını sürdürebilmektedirler. Ainsworth, (1979)'un ifade ettiği son bağlanma türü olan kaçınmacı bağlanan bebekler, dünyayı aktif olarak keşfetme eğilimi göstermekle beraber ebeveynlerinin ortamda bulunması veya bulunmaması üzerinden herhangi bir tepki göstermezler. Tüm bağlanma stilleri bebeklik döneminde gelişim göstererek hayatın içerisindeki sosyal ilişki ve algı durumlarını etkileyebilmektedir.

2.4.3. Yetişkinlikte Bağlanma Kuramı

Bağlanma sürecini inceleyen araştırmalar bebeklik döneminden itibaren ele alınan ve yetişkinlikte de süregelen bağlanma stillerinin bireylerin kişisel ve ilişkisel süreçlerini etkilediğini ortaya koymaktadır. Bartholomew ve Horowitz (1991) tarafından yetişkinlik dönemi üzerinde etkili aktif bağlanma stillerinin de bulunduğu ifade edilmektedir. Bartholomew ve Horowitz (1991) güvenli, kaygılı, reddedici-kaçınmacı ve korkulu-kaçınmacı bağlanma stilleri bulunduğunu ifade etmektedir. Bu stiller bireysel, ikili ve çoklu iletişimsel süreçler içerisinde etki gösterebilmektedir. Güvenli stil, bireylerin kendilerine yönelik pozitif ve sevmeye değer olduklarına dair algılarını ifade etmektedir. Kaygılı stil, bireyin kendini olumsuz olarak

değerlendirirken çevresinde yer alan bireyleri olumlu olarak değerlendirme eğiliminde olduğunu ifade etmektedir. Reddedici-kaçıncı stil, bireylerin kendilerine yönelik pozitif bir algı sürdürme eğilimi göstermeye devam ederken çevrelerindeki bireyleri olumsuz olarak algıladıklarını ifade eden bir stil olarak görülmektedir. Bartholomew ve Horowitz (1991) tarafından ifade edilen son stil olan korkulu-kaçıncı bağlanma stiline sahip bireyler, kendilerini değersiz ve yetersiz olarak algılamaktadırlar. Bu stil içerisinde bireyler, diğer insanların da kendilerini olumsuz ve kabul etmeyi reddeden bir biçimde algıladıklarını belirtmektedirler. Yetişkinlerin bağlanma stillerine odaklanan bu kuram içerisinde güvenli bağlanma dışında yer alan tüm bağlanma stilleri güvensiz bağlanma stilleri olarak kabul edilmektedir. Bu bağlanma stilleri, yetişkinlerin yalnızca yakın ilişkilerini değil aynı zamanda çalışma yaşamındaki otorite figürleriyle ilişkilerini ve performanslarını da şekillendirebilmektedir.

Richard ve Schat (2011) yetişkinlikte bağlanma stillerinin, çalışma hayatında görev alan bireylerin kurum içi davranışlarının daha kolay anlamlandırılmasında yol gösterici olabileceğini ifade etmektedir. Aynı zamanda bu bağlanma stillerinin, lidere yönelik tepki ve liderle olan etkileşimlerle de anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu bulgulanmaktadır. Geçmiş araştırmalarda güvenli bağlanma stili gösteren bireylerin, liderle pozitif ilişkiler kurduğu ve liderin yetki devri davranışlarına olumlu yanıt verdikleri ifade edilmektedir (Popper ve Mayseless, 2003; Harms, 2011; Mayseless, 2010; Johnstone ve Feeney, 2015 akt. Fein vd., 2020). Boatwright vd. (2010), ise kaygılı bağlanan bireylerin yöneticileriyle yakın ilişkiler kurma ihtiyacı içerisinde olduklarını ve açık bir iletişime sahip katılımcı ortamlarda fikirlerini dile getirmelerinin daha uygun olduğunu ifade etmektedir. Bu çerçevede farklı liderlik tarzları, özellikle de hem koruyucu hem otoriter bileşenler içeren paternalist liderlik, çalışanların bağlanma örüntüleriyle doğrudan etkileşim hâlinindedir. Paternalist liderlik tarzında yer alan sorgusuz itaat davranışı, kaygılı ve kaçınan bağlanma davranışının ortaya çıkmasında etkili olan unsurları barındırabilmektedir. Erben ve Çalışkan (2015) kaygılı bağlanma stiline sahip bireylerin, paternalist liderlerle çalışma eğilimi gösterdiklerini saptamıştır. Kaçınan bağlanma tarzına sahip bireylerin ise paternalist liderle çalışma eğilimlerinin diğer bağlılık türlerine oranla daha düşük olduğunu bulgulanmıştır. Paternalist liderliğin temel özellikleri içerisinde bulunan yüksek ilişki ve otoriteye itaat beklentisi, bazı çalışanlarla daha yakın ilişkiler kurulmasına neden olabilmektedir. Aynı zamanda bu durum, kurum içerisinde eşitsizlik algısının oluşumunu destekleyebilmek ve bazı çalışanların hissettiği dış grup hissiyatını güçlendirebilmektedir (Kabasakal ve Bodur, 2003, akt. Erben ve Güneşer, 2008). Araştırmalarda da ortaya konulduğu gibi liderlerin üyelerinden bekledikleri

çeşitli davranış kalıpları, üyelerin belirli psikolojik durumları deneyimlemesine katkı sunabilmektedir.

Clance (1978) tarafından ifade edilen imposter sendromunun içe dönüklük, değerlendirilme korkusu, başarısızlıktan korku ve aşırılık gibi özellikleri bağlanma stilleri içerisinde belirtilen unsurlarla paralellik göstermektedir. Alvarado (2015), güvensiz bağlanma stilleri gösteren bireylerin imposter sendromunu aktif olarak deneyimleyebileceklerini ifade etmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında güvensiz bağlanma stiline ilişkin unsurları gösteren bireylerin kişilerarası etkileşimlerde daha kırılğan bir tutum sergileyebilmelerinin ve bu durumun imposter sendromu ve güvensiz bağlanma stilleri içerisinde ortak olarak değinilen kaygı, endişe ve kendini değerli görmeme gibi benzer çıktılarla uyumlu olabileceğini belirtmektedir. Alvarado (2015) imposter sendromunun bağlanma ile etkileşimini ilişkisel çerçeveden ele alırken, kaygılı ve kaçınan bağlanma sürdüren bireylerin ilişki kurdukları diğer bireyden onay alma ihtiyacı duyduklarını ifade etmektedir. Bu bireyler değerlendirilme potansiyeli olan durumlarda dışsal faktörlere atıf yaparken, güvenli liman arayışı içerisine girebilmektedirler. Bu durum Heider (1944) tarafından ortaya konulan atıf kuramıyla da örtüşmektedir.

2.4.4. Atıf Kuramı

Arkonaç (2005) bireylerin sahtekarlık, çevresel olaylar, endişe potansiyeli barındıran olaylar gibi durumları açıklamak için içsel ve dışsal atıflarda bulunduğunu ifade etmektedir (Arkonaç, 2005 akt. Seçer, 2012). Atıf kuramında ifade edilen unsurlardan biri olan kendine hizmet eden atıflar, bireylerin öz saygılarının ve diğer bireylerin gözündeki kişisel imajlarının korunması amacıyla gerçekleştirilmektedir. Bireyler, kendi başarılarını içsel nedenlerden olduğunu düşünürlerken başarısızlıklarının ise dışsal nedenlerden kaynaklandığını düşünmektedirler. Bununla birlikte bireyler henüz karşılarındaki birey ve durumlar hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olmadıkları dönemlerde, olumsuz durumları daha çok içsel niteliklere atfetme eğilimindedirler (Çukur ve Sayılan, 2019). İmposter sendromunu deneyimleyen bireyler için ise durum daha farklıdır. Bireyler kendi başarılarını dışsal faktörlere, başarısızlıklarını ise içsel faktörlere atfetme eğilimi gösterebilmektedirler. Bu durum Clance ve Imes (1978) ile Clance ve O'Toole (1988)'in çalışmalarında bahsettiği çevreye ve değerlendirilmeye ilişkin sürekli kaygı durumuyla örtüşmektedir.

Bir liderlik stili olan paternalist liderlik diğer bir adıyla babacan liderlik olarak da ifade edilebilmektedir. Paternalist liderlik, belirli bir bağlam içerisinde gelişerek toplumun birikimlerinin etkisiyle de ortaya çıkabilmektedir. Paternalist liderler çalışma arkadaşlarına

problemler karşısında çözüm yolu gösterme ve çalışma/bireysel yaşantılarında destek sağlama gibi davranışlar göstermekteyken aynı zamanda çalışanlarının hayatlarına doğrudan müdahale edebilme yetkisine sahip olduklarını düşünmekte, çalışanlarından itaat ve saygı da talep etmektedirler (Uslu, 2017). Paternalist liderlerin bulunduğu birimler içerisinde, lider tarafından otoriteye yönelik gönüllü bir itaat ve bağlılık beklenmektedir (Aycan, 2006). Bu bağlamda paternalist liderler hem başarı hem de başarısızlık durumlarında çalışanlarının performanslarını sık sık değerlendirirken, çalışanlar da bu değerlendirmeleri kendi içsel yeterlilikleriyle ilişkilendirme eğilimlerine girebilmektedirler.

Martinko ve Gardner (1987) liderler ve üyelerin sergiledikleri davranış kalıplarının, üyelerin kazanım ve başarısızlıklarını nelere atfettikleri ile ilgili olarak değişebileceğini ifade etmektedir. Araştırmacılara göre liderler başarısızlık durumlarını dışsal faktörlere yani üyelere, üyeler de içsel faktörlere (kendilerine) atfetme eğilimi göstermektedirler (Martinko ve Gardner 1987 akt. Martinko, Harvey ve Douglas, 2007). Üyelerin olumsuz duygulara yönelik sabit ve içsel atıfları, durumun değişmeyeceği algısını desteklerken bireylerin öğrenilmiş çaresizliklerini de arttırmaktadır (Martinko ve Gardner 1987 akt. Martinko vd., 2007). Yöneticileri tarafından desteklenen ve sorumluluk hissiyatını içselleştiren bireyler durumun kazanım değil de kayıp olacağını düşünebilmektedirler. Bu durum imposter sendromunu deneyimleyen bireylerin görevlerden uzak durma eğilimi göstermesin ve imposter döngüsünün kırılmamasına neden olabilmektedir (Martinko vd., 2007; Vergauwe vd., 2015). Paternalist liderliğin teorik yapısında yer alan özellikler ve çalışanlar üzerindeki bu etkileri, imposter sendromunun yapısında yer alan unsurlarla doğrudan paralellik göstermektedir. İlgili kuramsal literatür ve araştırma çalışmaları incelendiğinde bu araştırma çalışmasının ilk hipotezi ifade edilmektedir.

H1: Paternalist liderliğin imposter sendromu üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

2.4.5. Kendilik Psikolojisi Teorisi

Kendilik psikolojisi teorisi, Kohut (1977) tarafından ortaya konulmuştur. Kendilik kavramı, bireyin kişilik özelliklerinin içinde yer alan temel unsur olarak ifade edilmektedir. Bu temel unsur birey dünyaya geldiği andan itibaren gelişimine başlayarak, doğuştan sahip olduğu özelliklerle birlikte çevresel faktörlerin de etkisiyle gelişmeye devam eder (Kohut, 1977, akt. Okay ve Canel-Çınarbaş, 2021). Kohut (1984) bireylere doğduğu andan itibaren bakım veren ve destek sağlayan kişiyi, kendilik nesnesi olarak tanımlamaktadır. Bebekler, kendilik nesneleriyle sürekli bir iletişim ve bağlantı içinde bulunma gereksinimi içerisindeyler. Bu gereksinimin, hayati faaliyetlerin sürdürülmesinde rol alan temel ihtiyaçlar kadar elzem olduğu ifade

edilmektedir (Kohut, 1977, 1984, akt. Ceylan ve Özbek, 2024). Kendilik nesnesiyle geliştirilen tüm süreçler kendilik nesnesi deneyimleri, bu deneyimlerin gereksinimleri ise kendilik nesnesi ihtiyaçları olarak ifade edilmektedir (Kohut, 1971, 1977, akt. Okay ve Canel-Çınarbaş, 2021). Sağlıklı bir benlik gelişimi, benlik nesnelerinin aktif kullanımı ve çevre ile iletişimde olmaktadır (Ornstein ve Ornstein, 1996, akt. Rabstejnek, 2020). İki tür benlik nesnesi bulunmaktadır. İlk benlik nesnesi aynalanan benlik nesnesi olarak ifade edilmektedir (Rabstejnek, 2020). Bu nesne çocuk veya yetişinin güç, enerji ve mükemmeliyetçilik gereksinimlerini doğrulamaktadır. Diğer benlik nesnesi ise idealize edilmiş ebeveyn imajı olarak tanımlanmaktadır (Rabstejnek, 2020). Bu imaj sakın, tutarlı ve yetki sahibi yani ideal görülen özenilen kişiler olarak tanımlanmaktadır.

Bireyler benlik nesneleri ilişkiler aracılığıyla kişiliklerini geliştirirler (Rabstejnek, 2020). Sağlıklı bir benlik gelişimi, kendilik nesnelerinin gereksinimlerinin tamamlanması ile olmaktadır. Benlik nesnesi ihtiyaçları aynalama, idealizasyon ve ikizlik ihtiyacı olarak ifade edilmektedir. Aynalama; birincil bakım veren tarafından bireyin mükemmel, kusursuz ve sevgiye değer olarak kendisini algıladığı durumu ifade etmektedir. Bireyin, birincil bakım vereni tarafından bu şekilde algılandığını görölme ihtiyacı barındırır. İdealizasyon ihtiyacı ise bakım verenin güçlü, kuvvet ve bilgi sahibi olarak karakterize edilmesi olarak ifade edilebilir. Bütünleşme (ikizlik) ihtiyacı, bireyin kendi özellikleriyle ait hissedeceği benzer bir dışsal unsur bulma eğilimini ifade etmektedir. Kendiliğin oluşumunda, bireyin gereksinimlerinin tamamlanması önem arz etmektedir (Kohut, 1977, 1988, 1998, akt. Faraji ve Durak, 2023).

Teori, liderlik perspektifinden değerlendirildiğinde ise teoride paternalist liderlik ile ortak unsurların bulunduğu değerlendirilebilir. Paternalist liderler kurum içerisinde sergiledikleri davranış kalıplarıyla birlikte sıcak ilişkiler kurarak aile benzeri bir ortam oluşturmaktadırlar (Ayca vd. 2000). Wu vd. (2002) otorite ile ilişkili bu liderlik davranışlarının, grup üyelerinin öz saygılarına olumsuz yönde katkı sağladığını ve öz değerlendirmelerini de etkilediğini ifade etmektedir (Wu vd., 2002, akt. Chan vd., 2013) Bu durumlarda üyeler, kendi davranışlarını liderlerin beklentileri doğrultusunda da şekillendirebilmektedirler (Ling, 1991, akt. Cheng vd., 2004). Herhangi bir iletişim süreci içerisinde tüm bireyler, statü kaynaklarından geri bildirim alma eğilimi içerisinde olmaktadır (Kohut ve Wolf, 1978).

İmposter sendromu üzerine yapılan araştırmaların, çeşitli teori ve kuramlarla temellendirilerek gerçekleştirildiği görölmektedir. Langford ve Clance (1993), imposter sendromunu kendilik psikolojisi teorisi çerçevesinden ele almaktadır. İmposter sendromunu deneyimleyen bireyler başarılarını içselleştirememektedirler. Bu bağlamda bireylerin başarılarını hangi koşullarda elde edildiğine ve bireysel çabaların ne düzeyde olduğuna bakılmaksızın dışsal

faktörlere atfettikleri görülmektedir. Bu durum Kohut (1977) tarafından ortaya konulan kendilik psikolojisi kuramı çerçevesinden ele alındığında kendilik nesnesi ihtiyaçlarının karşılanamaması nedeniyle ortaya çıkabilmektedir. Bireyler tarafından aynalanan bireyin talep ettiği davranış kalıpları ve görev çıktılarının karşılanamadığının düşünülmesi, idealize edilmiş figürle daha kısıtlı özdeşim kurmaya yol açabilirken her zaman daha iyisinin olabileceğine ilişkin düşüncelerin tekrarlmasına da neden olabilmektedir.

İmposter sendromunun çıktılarından biri olan mükemmeliyetçilik, kendilik nesnesi ile kurulan hiyerarşik ilişkide rol oynayabilmektedir. Wang vd. (2019), mükemmeliyetçilik ve imposter sendromu arasındaki ilişkiyi 169 Rus öğrenci ile yaptıkları araştırmada ortaya koymuştur. Araştırma bulgularına göre imposter sendromu mükemmeliyetçilik tarafından doğrudan etkilenmektedir. Bulgular, mükemmeliyetçiliğin imposter sendromunu doğrudan artırdığını ve imposter sendromunun da sosyal yaşamdaki potansiyel risk alma davranışlarını kısıtlayıcı olarak işlev gösterebileceğini düşündürmektedir. Alanyazında mükemmeliyetçilik üzerine odaklanan pek çok araştırma bulunmaktadır. Araştırmalar mükemmeliyetçiliği çeşitli psikopatolojiler, kişilik tarzları ve liderlik özellikleri bağlamlarında incelemektedir. Alanyazında liderlik ve mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda birbirinden farklı bulguların yer aldığı görülmektedir. Zeytun ve Altan-Atalay (2023), liderlik stilleri ve mükemmeliyetçilik üzerine gerçekleştirdiği araştırmasında mükemmeliyetçiliğin alt boyutlarından olan sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik düzeylerinin artmasının, bireylerin başarısızlık duygularına yönelik kaygılarını daha düşük düzeye indirdiğini ifade etmektedir. Wang vd. (2024) ise liderlerin mükemmeliyetçi tavırlarının, üst-ast çatışmasını arttırabileceğini ve çalışanın sapkın davranış gösterme ihtimalini oluşturabileceğini ifade etmektedir. Bu bulgular liderlerin mükemmeliyetçi tutumlarının, çalışanların performans ve hata algılarını şekillendirdiğini göstermektedir. Paternalist liderlik bağlamında ise liderin yüksek standart ve itaat beklentisinin mükemmeliyetçi eğilimlerle birleşmesi, çalışanlarda imposter deneyimlerini tetikleyebilecek bir iklim oluşmasına zemin hazırlayabilir.

Kendilik psikolojisi teorisi psikoloji alanyazında yer alan pek çok araştırmada dayanak noktası olarak görülmektedir. Bu teoriden yola çıkılarak paternalist liderlerin, otorite ve itaat beklentisi içerisinde çalışanlara rol model olma ve yakın ilişkiler kurma davranışları gibi nedenlerle çalışanlarının psikolojik deneyimlerine katkı sağlayabilecekleri ifade edilebilir. Bu durum, çalışanların lider davranışlarını içselleştirirken kendi fikir ve düşüncelerini daha kısıtlı ifade etmelerine neden olabilmektedir. Liderlerin davranışlarını ayna benlik ile içselleştiren bireyler, doğru davranış biçimlerini sergileme eğilimleri nedeniyle mükemmeliyetçi özellikler

gösterebilmektedirler. Süreç içerisinde bu durum sürekli daha yüksek performans beklentisi ortaya konulurken, elde edilen başarıların da içselleştirilememesine ve sürekli bir döngü halinde tekrarlamasına yol açabilmektedir. Bu çerçevede yüksek düzeyde mükemmeliyetçi özellikler sergileyen çalışanların, paternalist liderlerin yüksek standartlarını ve otorite beklentilerini daha yoğun içselleştirmeleri buna karşılık başarılarını ise dışsal faktörlere atfetmeleri beklenmektedir. Dolayısıyla paternalist liderlik ile imposter sendromu arasındaki ilişkinin gücünün, çalışanların mükemmeliyetçilik düzeyine göre farklılaşacağı öngörülmektedir. Günümüzde alanyazında lider özelliklerine dair pek çok araştırma bulunurken mükemmeliyetçilik ve liderlik tarzları arasındaki ilişkiler incelenmeye devam etmektedir. Bu çalışmada, liderlerin paternalist davranışlarının imposter sendromuyla ilişkisinde mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolü incelenmiştir.

H2: Paternalist liderliğin imposter sendromu üzerindeki etkisinde mükemmeliyetçiliğin düzenleyici bir rolü vardır.

3. YÖNTEM

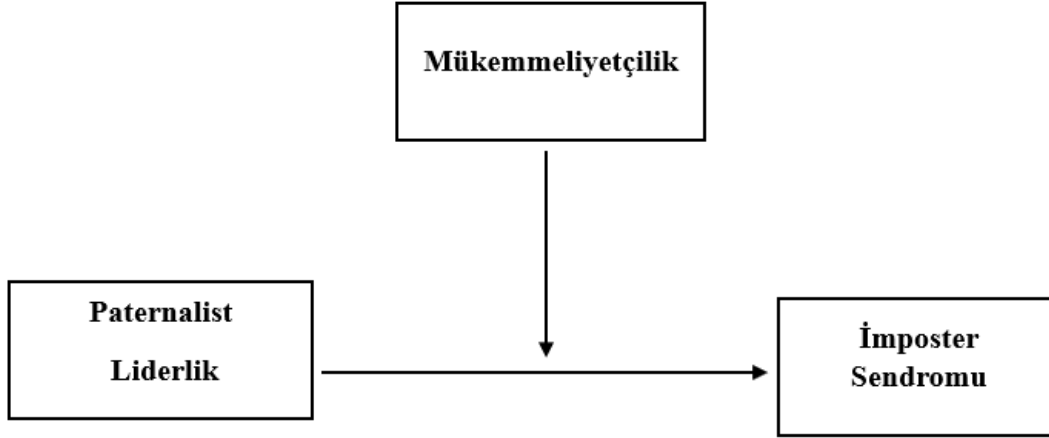
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırma çalışması, paternalist liderlik ve imposter sendromu ilişkisinde mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolü bulunup bulunmadığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. İlgili literatür incelendiğinde paternalist liderliğin çeşitli davranış örüntüleriyle (çalışanların iş dışı sorunlarına destek olma, yüksek saygı ve itaat bekleme vb.) birlikte ortaya çıktığı ve güç mesafesinin yüksek olduğu toplulukçu kültürlerde daha çok görüldüğü ifade edilmektedir (Aycan vd. 2020; Erben ve Ökten, 2014). İmposter sendromunu liderlik perspektifleri çerçevesinden değerlendiren araştırmaların ise literatürde kısıtlı sayı ve alanda gerçekleştirildiği görülmektedir. Bununla birlikte imposter sendromu üzerinde yapılan araştırmalar genellikle imposter sendromunu bireysel özelliklerle ve demografik unsurlarla ilişkilendirmektedir (Özdemir, 2015).

Alanyazında mükemmeliyetçiliğin imposter sendromuyla olan ilişkilerini inceleyen çeşitli araştırmaların olduğu görülmekle beraber mükemmeliyetçiliğin paternalist liderlikle imposter sendromu arasındaki ilişkide bulunan rolüne dair literatürde yeterli sayıda araştırma bulunmamaktadır. Bu çalışma, liderlik tarzlarının imposter sendromu üzerindeki etkilerini mükemmeliyetçilik düzeyiyle etkileşim içinde inceleyen ilk araştırmalardan biridir. Paternalist liderliğin katılımı desteklemeyen ve güç mesafesini koruyan özelliklerinin, imposter sendromunun içerisinde yer alan başarılarla yönelik dışsal atıflar yapılması ve sahtekarlık duyguları hissedilmesi gibi özellikleri ortaya çıkarabileceği ön görülmektedir. Bununla birlikte paternalist liderlik ve imposter sendromu arasındaki ilişkide bireylerin deneyimledikleri mükemmeliyetçiliğin de düzenleyici bir rol oynayacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırma Modeli

Şekil 1’de bu araştırmada yer alan değişkenleri gösteren araştırma modeli yer almaktadır. Bu araştırma çalışmasında paternalist liderlik, imposter sendromuyla doğrudan ilişkisi incelenen bağımsız değişken olarak yer almaktadır. Mükemmeliyetçilik ise düzenleyici değişken olarak bulunmaktadır. İlgili literatüre dayanılarak paternalist liderlik ve imposter sendromu arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu bu ilişki içerisinde mükemmeliyetçiliğin düzenleyici etki göstereceği ön görülmektedir.



Şekil 3.1 Araştırma Modeli

3.3. Araştırmanın Örneklemi ve Evreni

Araştırma çalışmasının evrenini, Türkiye’de aktif olarak çalışma hayatında yer alan bireyler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise kamu ve özel sektörde çeşitli birimlerde görev alan, Türkiye’de yaşayan, on sekiz yaşından büyük ve aktif çalışma hayatında bulunan bireyler oluşturmaktadır. Araştırma verileri kolayda örneklem yöntemiyle toplanmış olup; veri toplama sürecinde ulaşılan 254 gönüllü katılımcı örnekleme oluşturmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu kadın (67.3%), 20-29 yaş aralığında yer alan bireyler (41.7%), lisans eğitim düzeyine sahip bireyler (66.1%), bekar bireyler (52.7%), ebeveyni sağ ve beraber bireyler (73.2%), özel sektörde çalışan bireyler (61.3%), eğitim biriminde çalışan bireyler (34.8%), çalıştıkları kurumda 1-4 yıl aralığında görev yapan bireyler (36.0%), çalışma hayatında 15 yıl ve üzerinde süredir görev alan bireyler (34.0%), gelir durumu 45.000-60.000 Türk Lirası aralığında yer alan bireyler (36.5%) ve çocuğu olmayan bireylerden (58.3%) oluşmaktadır. Araştırma çalışmasına katılan tüm katılımcılar gönüllü katılım metnini okumuş, bilgilendirilmiş onam metnini onaylamışlar ve araştırma süreci ile ilgili her türlü konu hakkında bilgi sahibi olabilecekleri iletişim kanallarına ulaşım hakkında bilgilendirilmişlerdir. Araştırmanın etik ve güvenilir bir biçimde uygulanması adına araştırmada kullanılan ölçekler içerisinde kontrol soruları eklenmiştir. Kontrol sorularına yanlış yanıt veren katılımcılar araştırmanın örnekleme dahil edilmemiştir.

3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Bu araştırma, ilişkisel tarama (correlational) modelinde kesitsel bir nicel çalışmadır. Araştırma çalışması, Kolayda Örneklem yöntemiyle ulaşılan katılımcılara ölçek sorularının Google Forms adlı internet sitesi aracılığıyla çevrimiçi (online) ulaştırılarak yanıtların

toplanması biçiminde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara ulaştırılan anket formu içerisinde, ankete ve gizlilik süreçlerine dair bir açıklama, katılımcıların araştırmaya tamamen gönüllü katıldıklarını ve istedikleri zaman araştırmadan ayrılacakları bilgilerini içeren bir gönüllü katılım formu, katılımcıların demografik bilgilerini talep eden bir demografik bilgi formu ve araştırmada kullanılan ölçekler yer almaktadır. Araştırmada ölçek olarak sırasıyla Clance Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği (CSFÖ) (Clance, 1985), Frost Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (FÇBMÖ) (Frost vd., 1990) ve Paternalist Liderlik Ölçeği (PQL) (Aycan vd., 2013) kullanılmıştır. Kullanılan ölçekler likert tipinde ölçüm sağlamaktadır. Araştırma çalışmasında kullanılan ölçeklerin Türkçe 'ye uyarlamasını gerçekleştiren yazarlara, e-posta yoluyla ulaşılarak ölçeklerin kullanımlarına ilişkin izinler alınmıştır. Çalışmada 329 katılımcıdan veri toplanırken kontrol sorularına yanlış verilen yanıtların ortadan kaldırılmasının ardından 254 katılımcının verisi ile analizler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerin analizleri IBM SPSS-28.0 İstatistik paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analizler kapsamında öncelikle elde edilen verilerin frekans dağılımları, çarpıklık (skewness) değerleri ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir. İlgili incelemelerin ardından çarpıklık ve basıklık değerlerinin referans aralığında olması (-2.00 ve +2.00) baz alınarak parametrik testler kullanılmıştır (George ve Mallery, 2010). Araştırma çalışması kapsamında Pearson korelasyon, regresyon, t testi uygulanmıştır. Ayrıca, mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolünü test etmek üzere analizlerde Hayes'in PROCESS Makrosu v4.0 (Model 1) kullanılarak çalışma gerçekleştirilmiştir.

3.4.1. Demografik Bilgi Formu

Literatür incelendiğinde imposter sendromu, paternalist liderlik ve mükemmeliyetçiliğin çeşitli demografik özelliklerle ilişkilendirildiği görülmektedir. Bu araştırmada kullanılan demografik bilgi formunda katılımcılardan sırasıyla cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni hal ebeveyn bilgisi, çalışılan sektör, çalışılan birim, kaç yıldır kurumda çalışıldığı, kaç yıldır çalışma hayatında yer alındığı, gelir durumu ve çocuk sayısı bilgileri talep edilmiştir.

3.4.2. Clance Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği

Clance Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği Clance İmposter Sendromu Ölçeği olarak da adlandırılmakla birlikte Clance (1985) tarafından geliştirilerek literatüre kazandırılmıştır. Ölçek 20 madde içermekte ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe 'ye uyarlaması Özdemir (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçekte yer alan boyutlar, sahtelik (1,2,4,5,6,10,11,12,15,16,18), şans (3,7,9,13) ve önemini azaltma (8,13,17) olarak ifade edilmektedir. Araştırmalarda ölçeğin Cronbach α katsayısının .85 ile .96 arasında olduğu bu nedenle de geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olarak uygulama sağlanabileceği ifade

edilmektedir (Özdemir, 2015; Yalçın, 2023). Araştırmada ölçeğin Türkçe 'ye uyarlamasını gerçekleştiren Dr. Öğr. Üyesi Gamze Özdemir'den ölçek kullanımı için izin alınmış ve ölçeğin Türkçe Formu temin edilerek kullanılmıştır. Katılımcıların kararsız yanıt eğilimini azaltmak amacıyla ölçek 6'lı Likert tipine uyarlanmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 6=Tamamen Katılıyorum). Bu tür eşit aralıklı yeniden ölçeklendirme, yanıt varyansını artırmak amacıyla bazı çalışmalarda önerilmektedir (Lozano vd., 2008).

3.4.3. Frost Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği

Frost Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği, Frost (1990) tarafından Mükemmeliyetçiliğin Çok Boyutlu biçimde değerlendirilmesinin sağlanması amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek 35 madde ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe 'ye uyarlaması Kağan (2011) tarafından gerçekleştirilmiş olup alt boyutlar hata yapma endişesi (9, 10, 13, 14, 18, 21, 23, 25, 34), kişisel standartlar (4, 6, 12, 16, 19, 24, 30), ailesel beklentiler (1, 11, 15, 20, 26), aileden eleştiri (3, 5, 22, 35), yaptığından emin olamama (17, 28, 32, 33), düzen (2, 7, 8, 27, 29, 31) maddeleri olarak ifade edilmektedir. Ölçeğin orijinal formunun iç tutarlılık katsayıları (Cronbach alfa)'nın .77 (yaptığından emin olamama) ile .93 (düzen) arasında değiştiği ifade edilmektedir. Ayrıca ölçeğin diğer mükemmeliyetçilik ölçekleriyle de yüksek düzeyde ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Frost, 1990). Ölçeğin Türkçe 'ye uyarlama çalışmalarını gerçekleştiren Kağan (2011) ise ölçeğin Türkçe Formu'nun iç tutarlılık katsayısının 0.91 olarak ifade etmektedir. Ölçeğin alt boyutları için ise .63 ve .82 arasında değişen değerlerin olduğu bulgulanmıştır. Tüm bu değerler ölçeğin orijinal ve uyarlanmış versiyonunun kullanım için geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir. Araştırmada ölçeğin Türkçe 'ye uyarlamasını gerçekleştiren Prof. Dr. Mücahit Kağan ve ölçeğin orijinal formunu oluşturan Emeritus Prof. Dr. Randy O. Erdost'tan ölçek kullanımı için izin alınmış, ölçeğin orijinal ve Türkçe Formları temin edilerek araştırmada Türkçe formu kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin değerlendirmede değerlendirmelerinde Katılımcıların yanıt dağılımında kararsızlık eğilimini azaltmak amacıyla, ölçek 6'lı Likert tipine uyarlanmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum – 6=Tamamen Katılıyorum). Bu değişiklik, araştırma danışmanının onayıyla gerçekleştirilmiştir. Yanıtlar (1) Kesinlikle Katılmıyorum ve (6) Tamamen Katılıyorum arasında değişmektedir.

3.4.4. Paternalist Liderlik Ölçeği

Paternalist liderlik ölçeği Ayca (2006) tarafından geliştirilmiş, daha sonra Ayca vd. (2013) tarafından kısa formu oluşturulmuştur. Ölçek, çalışanların birlikte çalıştıkları liderlerin paternalist özelliklerini değerlendirmesini hedeflemektedir. Bu araştırmada, Prof. Dr. Zeynep Ayca'dan temin edilen paternalist liderlik ölçeği kısa versiyonu kullanılmıştır. Ölçek 10 madde

ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır ve uzun versiyonla aynı ölçüm kriterlerini sağlamaktadır. Ölçekte yer alan alt boyutlar; iş yerinde aile ortamı oluşturmak (1,2,3,4), çalışanların iş dışı yaşamlarına katılım (5,6,7) ve sadakat ve itaat beklentisi (8,9,10) olarak maddelere yüklenmiştir. Aycan vd. (2013) tarafından ölçeğin Türkiye örneklemindeki güvenirlik değerini ifade eden Cronbach α katsayısı .83 olarak bulgulanmıştır. Ölçek 6'lı likert tipinde olup yanıtlar (1) Kesinlikle Katılmıyorum ve (6) Tamamen Katılıyorum arasında değişmektedir.

3.4.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma paternalist liderlik ve imposter sendromu ilişkisinde mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolünü ortaya koymaktadır. Araştırmada yer alan katılımcılara Kolayda Örneklem yöntemiyle ulaşılmıştır. Araştırmada yer alan katılımcıların demografik yapıları incelendiğinde araştırma çalışmasında, kadın ve lisans Eğitim düzeyinden daha fazla katılımcının yer aldığı görülmektedir (n=171, %67.3; n=168, %66.1). Alanyazında imposter sendromunu inceleyen araştırmaların daha çok akademi ile eğitim sektörlerinde görev alan bireyler üzerinde gerçekleştirildiği gözlemekte olup paternalist liderlik kavramının ise toplulukçu kültürler üzerinde daha etkili bir liderlik türü olduğu değerlendirilmektedir. Bu araştırmanın gerçekleştirildiği örneklemin de eğitim sektöründe daha fazla katılımcı barındırması ve toplulukçu bir kültür olan Türkiye örnekleminde gerçekleştirilmesi araştırmanın sınırlılıkları arasında gösterilebilir.

Araştırma çalışmasında araştırma evrenini oluşturan Türkiye içerisinde aktif çalışma yaşamını sürdüren evrenini on sekiz yaşından büyük, aktif olarak 2 ay ve üzeri süredir çalışma hayatında yer alan, çalışma şartlarında özel koşul gerektirmeyen sağlıklı yetişkin gönüllülerden oluşan 329 kişiye, Kolayda Örneklem yöntemiyle ulaşılarak anket formu iletilmiş ve veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ulaşılan katılımcı sayısının görece az olması ve araştırma örnekleminde yer alan bireylerin oransal olarak çoğunluğunun belirli sektörler ve birimlerde çoğunlukta olması araştırmanın örneklemine dair diğer sınırlılıklar olarak ifade edilebilir.

3.4.6. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Paternalist liderliğin imposter sendromu üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

H2: Paternalist liderliğin imposter sendromu üzerindeki etkisinde mükemmeliyetçiliğin düzenleyici bir rolü vardır.

4. BULGULAR

Bu araştırma çalışmasında paternalist liderlik ve imposter sendromu ilişkisinde mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolü incelenmiştir. Araştırma çalışması 254 kişi ile gerçekleştirilmiş olup her bir ölçekte bulunan kontrol soruları neticesinde ilgili soruya yanlış yanıt veren katılımcılardan alınan yanıtlar, araştırmanın güvenilirliğini korumak amacıyla analizlere dahil edilmemiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Google Forms kullanılırken elde edilen veriler IBM SPSS 28.0 İstatistik Paket Programı aracılığıyla düzenlenerek analiz gerçekleştirilmiştir.

Araştırma çalışmasında öncelikli olarak katılımcı grubunun demografik dağılımı, frekans ve yüzde dağılım değerleri kullanılarak belirlenmiştir. Ardından her bir katılımcının ölçeklere verdikleri yanıtlar toplanarak ölçeklerin ve ölçeklere ilişkin alt boyutların toplam puanları oluşturulmuştur. Elde edilen tüm puanlar ve demografik faktörler üzerinde tanımlayıcı istatistiki analizler gerçekleştirildikten sonra çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir. İlgili değerlerin referans aralığı olarak ifade edilen +2 ve -2 referans aralığında olduğu bulgulanmıştır (George ve Mallery, 2010). Değişkenlerin grup ortalamalarındaki farklılıkları görebilmek için 2 gruplu değişkenlerde bağımsız örneklem t-test analizi, 3 ve daha fazla gruplu değişkenler için ise non-parametrik Kruskal Wallis-H analizi uygulanmıştır.

Çalışma içerisinde ön analizlerde demografik değişkenlere göre farkları belirlemek için bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü Anova analizleri yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkiler Pearson korelasyon analiziyle incelenmiş, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirlemek için doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolü ise Hayes (2018) PROCESS v4.0 eklentisi Model 1 kullanılarak test edilmiştir.

Tablo 4.1 Normallik Varsayımı Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Ölçek	n	Ort.	SS	Kolmogorov Smirnov (p)	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's Alpha
Sahtelik	254	29.58	11.757	.001	.544	-.297	.881
Şans	254	8.41	3.862	.000	.960	.524	.755
Önemini Azaltma	254	9.34	3.369	.000	.229	-.295	.503
Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği	254	47.70	18.001	.001	.662	.072	.916
Hata Yapma Endişesi	254	22.74	9.973	.000	.599	-.606	.901
Kişisel Standartlar	254	27.29	8.080	.024	.223	-.581	.798
Ailesel Beklentiler	254	13.80	6.559	.000	.695	-.229	.871
Aileden Eleştiri	254	8.87	4.782	.000	.928	.051	.773
Yaptığından Emin Olamama	254	10.91	4.830	.000	.379	-.606	.800

Düzen	254	27.25	7.871	.000	-.815	-.115	.955
Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği	254	83.60	28.081	.000	.589	-.439	.931
İş Yerindeki Aile Ortamı	254	12.47	5.535	.000	.310	-.819	.907
Çalışanların Yaşamlarının İş Dışı Alanına Katılım	254	9.79	4.124	.000	.226	-.809	.771
Sadakat ve İtaat Beklentisi	254	11.05	3.808	.000	-.163	-.571	.701
Paternalist Liderlik Ölçeği	254	33.31	11.218	.200*	.157	-.340	.883

*p > 0.05

Tablo 4.1’de normallik analizi ve güvenilirlik analizleri yer almaktadır. Kolmogorov-Smirnov analizi incelendiğinde paternalist liderlik ölçeğinin normal dağılım gösterdiği görülmektedir ($p > .05$). Diğer ölçeklerin basıklık ve çarpıklık değerleri -2 ve +2 sınırını aşmadığından analizlerde parametrik testler kullanılırken grup gözlem sayısı yetersiz ($n < 30$) olduğunda non-parametrik testler kullanılacaktır (George ve Mallery, 2010; Cevahir, 2020). Ölçeklerin güvenilirlikleri yeterli düzeydedir. Cronbach Alpha katsayısının .60 ile .80 arasında olması ölçeğin orta güvenilir, 0.80 ile 1.00 arasında olması ise ölçeğin yüksek güvenilir olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2006; Özdamar, 2004).

4.1. Demografik Değişkenlere Göre İmposter Sendromu, Mükemmeliyetçilik ve Paternalist Liderlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

Bu bölümde katılımcıların demografik özellikleri ortaya konularak bu özellikler ile araştırmanın değişkenleri arasındaki farklar incelenmiştir. Elde edilen bulgular araştırmanın örneklem profilini ortaya koyarken çalışmada saptanan bulguların ölçek alt boyut ve demografik değişken gruplarına göre değerlendirilmesine katkı sağlamaktadır.

Tablo 4.2 Demografik Bilgiler Tablosu

Değişkenler	Grup	n	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	171	67.3
	Erkek	83	32.7
Yaş	20-29	106	41.7
	30-39	66	26.0
	40-49	53	20.9
	50-59	28	11.0
	60 ve üzeri	1	0.4
	Lise	4	1.6
Eğitim Durumu	Yüksekokul-Önlisans	7	2.8
	Lisans	168	66.1
	Yüksek Lisans veya üzeri	75	29.5
Medeni Durum	Bekar	133	52.4
	Evli	121	47.6
Ebeveyn Bilgisi	Sağ ve Beraber	186	73.2

	İkisi veya biri hayatta değil	44	17.3
	Ayrı	24	9.4
Çalışılan Sektör	Kamu	98	38.7
	Özel	155	61.3
Çalışılan Birim	Ar-Ge	6	2.4
	Bilgi Teknolojileri	6	2.4
	Eğitim	88	34.8
	Finans-Mali İşler	12	4.7
	İnsan Kaynakları	51	20.2
	Lojistik	5	2.0
	Satış-Pazarlama	14	5.5
	Üretim	5	2.0
	Diğer	66	26.1
Kurumdaki Çalışma Yılı	0-1	71	28.1
	1-4	91	36.0
	5-9	27	10.7
	10-14	20	7.9
	15 ve üzeri	44	17.4
Hayatınızda Çalışma Yılı	0-1	23	9.1
	1-4	64	25.3
	5-9	46	18.2
	10-14	34	13.4
	15 ve üzeri	86	34.0
Gelir Durumu	17.000-30.000	49	19.4
	30.000-45.000	46	18.3
	45.000-60.000	92	36.5
	60.000-75.000	17	6.7
	75.000 ve üzeri	48	19.0
Çocuk Sayısı	1 çocuk	42	16.5
	2 çocuk	53	20.9
	3 çocuk	10	3.9
	4 ve üzeri	1	0.4
	Çocuğum yok	148	58.3

Tablo 4.2’de katılımcıların sosyodemografik bilgileri verilmiştir. Tablo 4.2 incelendiğinde örneklem gruplarına göre araştırma katılımcılarının istatistiksel olarak çoğunluklarının, kadın (67.3%), 20-29 yaş aralığında yer alan bireyler (41.7%), lisans eğitim düzeyine sahip bireyler (66.1%), bekar bireyler (52.4), ebeveyni sağ ve beraber bireyler (73.2%) ve çocuğu olmayan bireylerden oluştuğu görülmektedir (58.3%). Çalışma hayatına ilişkin demografik özellikler katılımcıların çoğunluğunun özel sektörde çalışan bireyler (61.3%), eğitim biriminde çalışan bireyler (34.8%), çalıştıkları kurumda 1-4 yıl aralığında görev yapan bireyler (36.0%), çalışma hayatında 15 yıl ve üzerinde süredir görev alan bireyler (34.0%), gelir durumu 45.000-60.000 Türk Lirası aralığında yer alan bireylerden oluştuğunu göstermektedir (36.5%).

Tablo 4.3 Cinsiyet Değişkeni T-Test Tablosu

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	t	Sd	p
Sahtelik	Kadın	171	30.50	12.401	1.910	252	.058
	Erkek	83	27.71	10.116			
Şans	Kadın	171	8.26	3.889	-.893	252	.373
	Erkek	83	8.72	3.811			

Önemini Azaltma	Kadın	171	9.44	3.373	.701	252	.484
	Erkek	83	9.12	3.372			
Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği	Kadın	171	48.66	18.928	1.224	252	.222
	Erkek	83	45.71	15.846			
Hata Yapma Endişesi	Kadın	171	23.06	10.691	.796	252	.427
	Erkek	83	22.08	8.321			
Kişisel Standartlar	Kadın	171	27.01	8.371	-.808	252	.420
	Erkek	83	27.88	7.458			
Ailesel Beklentiler	Kadın	171	13.74	6.830	-.227	252	.821
	Erkek	83	13.94	6.001			
Aileden Eleştiri	Kadın	171	8.98	4.982	.559	252	.576
	Erkek	83	8.63	4.361			
Yaptığından Emin Olamama	Kadın	171	10.88	5.057	-.130	252	.896
	Erkek	83	10.96	4.355			
Düzen	Kadın	171	27.60	7.453	1.003	252	.317
	Erkek	83	26.54	8.675			
Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği	Kadın	171	83.66	30.066	.048	252	.962
	Erkek	83	83.48	23.640			
İş Yerindeki Aile Ortamı	Kadın	171	12.27	5.534	-.835	252	.404
	Erkek	83	12.89	5.548			
Çalışanların Yaşamlarının İş Dışı Alanına Katılım	Kadın	171	9.69	4.143	-.509	252	.611
	Erkek	83	9.98	4.102			
Sadakat ve İtaat Beklentisi	Kadın	171	11.30	3.681	1.517	252	.130
	Erkek	83	10.53	4.031			
Paternalist Liderlik Ölçeği	Kadın	171	33.27	11.187	-.086	252	.932
	Erkek	83	33.40	11.349			

*p < .05

Tablo 4.3'te cinsiyet değişkeni için bağımsız örneklem t-test analizi sonuçları verilmiştir. Cinsiyet değişkeni gruplarına göre sahtelik, şans, önemini azaltma, sahtekarlık fenomeni ölçeği, hata yapma endişesi, kişisel standartlar, ailesel beklentiler, aileden eleştiri, yaptığından emin olamama, düzen, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, iş yerindeki aile ortamı, çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına katılım, sadakat ve itaat beklentisi, paternalist liderlik ölçeği puanları istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p > .05$).

Tablo 4.4 Medeni Durum Değişkeni T-Test Tablosu

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	t	Sd	p
Sahtelik	Bekar	133	31.76	12.434	3.175	252	.002*
	Evli	121	27.19	10.503			
Şans	Bekar	133	8.90	4.007	2.118	252	.035*
	Evli	121	7.87	3.638			
Önemini Azaltma	Bekar	133	9.61	3.710	1.381	252	.169
	Evli	121	9.03	2.935			
Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği	Bekar	133	50.77	19.207	2.922	252	.004*
	Evli	121	44.31	15.981			
Hata Yapma Endişesi	Bekar	133	23.78	10.358	1.749	252	.082
	Evli	121	21.60	9.442			
Kişisel Standartlar	Bekar	133	27.80	9.061	1.060	252	.290
	Evli	121	26.74	6.836			

Ailesel Beklentiler	Bekar	133	14.43	6.875	1.615	252	.108
	Evli	121	13.11	6.147			
Aileden Eleştiri	Bekar	133	9.23	5.110	1.272	252	.205
	Evli	121	8.47	4.380			
Yaptığından Emin Olamama	Bekar	133	11.36	5.067	1.581	252	.115
	Evli	121	10.40	4.523			
Düzen	Bekar	133	25.42	8.600	-4.068	252	.000*
	Evli	121	29.27	6.437			
Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği	Bekar	133	86.60	29.999	1.803	252	.073
	Evli	121	80.31	25.528			
İş Yerindeki Aile Ortamı	Bekar	133	12.90	5.697	1.283	252	.201
	Evli	121	12.01	5.336			
Çalışanların Yaşamlarının İş Dışı Alanına Katılım	Bekar	133	9.77	4.362	-.056	252	.956
	Evli	121	9.80	3.864			
Sadakat ve İtaat Beklentisi	Bekar	133	11.26	3.969	.907	252	.365
	Evli	121	10.82	3.626			
Paternalist Liderlik Ölçeği	Bekar	133	33.93	11.918	.920	252	.359
	Evli	121	32.63	10.401			

*p < .05

Tablo 4.4'te medeni durum değişkeni için bağımsız örneklem t-test analizi sonuçları verilmiştir. Medeni durum değişkeni gruplarına göre sahtelik puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .002 < .05$). Bekarların sahtelik puanı ortalaması, evlilerin sahtelik puanı ortalamasından anlamlı biçimde daha yüksektir.

Medeni durum değişkeni gruplarına göre şans puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .035 < .05$). Bekarların şans puanı ortalaması, evlilerin şans puanı ortalamasından anlamlı biçimde daha yüksektir.

Medeni durum değişkeni gruplarına göre sahtekarlık fenomeni ölçeği puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .004 < .05$). Bekarların sahtekarlık fenomeni ölçeği puanı ortalaması, evlilerin sahtekarlık fenomeni ölçeği puanı ortalamasından anlamlı biçimde daha yüksektir.

Medeni durum değişkeni gruplarına göre düzen puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .000 < .05$). Evlilerin düzen puanı ortalaması, bekarların düzen puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde anlamlı biçimde daha yüksektir.

Medeni durum değişkeni gruplarına göre önemini azaltma, hata yapma endişesi, kişisel standartlar, ailesel beklentiler, aileden eleştiri, yaptığından emin olamama, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, iş yerindeki aile ortamı, çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına katılım, sadakat ve itaat beklentisi, paternalist liderlik ölçeği puanları istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p > .05$).

Tablo 4.5 Çalışılan Sektör Değişkeni T-Test Tablosu

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	t	Sd	p
Sahtelik	Kamu	98	27.19	11.189	-2.552	251	.011*
	Özel	155	31.02	11.896			
Şans	Kamu	98	7.72	3.542	-2.211	251	.028*
	Özel	155	8.82	4.007			
Önemini Azaltma	Kamu	98	8.81	3.203	-1.978	251	.049*
	Özel	155	9.66	3.450			
Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği	Kamu	98	44.26	17.318	-2.393	251	.017*
	Özel	155	49.76	18.163			
Hata Yapma Endişesi	Kamu	98	20.96	8.635	-2.376	251	.018*
	Özel	155	23.86	10.637			
Kişisel Standartlar	Kamu	98	25.76	6.807	-2.641	251	.009*
	Özel	155	28.34	8.639			
Ailesel Beklentiler	Kamu	98	12.53	5.535	-2.638	251	.009*
	Özel	155	14.63	7.044			
Aileden Eleştiri	Kamu	98	8.08	4.096	-2.153	251	.032*
	Özel	155	9.34	5.126			
Yaptığından Emin Olamama	Kamu	98	10.32	4.598	-1.526	251	.128
	Özel	155	11.27	4.965			
Düzen	Kamu	98	28.19	7.651	1.386	251	.167
	Özel	155	26.80	7.825			
Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği	Kamu	98	77.65	22.933	-2.906	251	.004*
	Özel	155	87.43	30.434			
İş Yerindeki Aile Ortamı	Kamu	98	11.85	5.269	-1.435	251	.153
	Özel	155	12.87	5.696			
Çalışanların Yaşamlarının İş Dışı Alanına Katılım	Kamu	98	9.24	3.845	-1.664	251	.097
	Özel	155	10.13	4.280			
Sadakat ve İtaat Beklentisi	Kamu	98	10.64	3.656	-1.349	251	.179
	Özel	155	11.31	3.903			
Paternalist Liderlik Ölçeği	Kamu	98	31.73	10.574	-1.781	251	.076
	Özel	155	34.31	11.564			

*p < .05

Tablo 4.5'te çalışılan sektör değişkeni için bağımsız örneklem t-test analizi sonuçları verilmiştir. Çalışılan sektör değişkeni gruplarına göre sahtelik puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .011 < .05$). Özel sektörde çalışan bireylerin sahtelik puanı ortalaması, kamu sektöründe çalışan bireylerin sahtelik puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Çalışılan sektör değişkeni gruplarına göre şans puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .028 < .05$). Özel sektörde çalışan bireylerin şans puanı ortalaması, kamu sektöründe çalışan bireylerin şans puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Çalışılan sektör değişkeni gruplarına göre önemini azaltma puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .049 < .05$). Özel sektörde çalışan bireylerin önemini azaltma puanı ortalaması, kamu sektöründe çalışan bireylerin önemini azaltma puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Çalışılan sektör değişkeni gruplarına göre sahtekarlık fenomeni ölçeği puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .017 < .05$). Özel sektörde çalışan bireylerin sahtekarlık fenomeni ölçeği puanı ortalaması, kamu sektöründe çalışan bireylerin sahtekarlık fenomeni ölçeği puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Çalışılan sektör değişkeni gruplarına göre hata yapma endişesi puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .018 < .05$). Özel sektörde çalışan bireylerin hata yapma endişesi puanı ortalaması, kamu sektöründe çalışan bireylerin hata yapma endişesi puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Çalışılan sektör değişkeni gruplarına göre kişisel standartlar puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .009 < .05$). Özel sektörde çalışan bireylerin kişisel standartlar puanı ortalaması, kamu sektöründe çalışan bireylerin kişisel standartlar puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Çalışılan sektör değişkeni gruplarına göre ailesel beklentiler puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .009 < .05$). Özel sektörde çalışan bireylerin ailesel beklentiler puanı ortalaması, kamu sektöründe çalışan bireylerin ailesel beklentiler puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Çalışılan sektör değişkeni gruplarına göre aileden eleştiri puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .032 < .05$). Özel sektörde çalışan bireylerin aileden eleştiri puanı ortalaması, kamu sektöründe çalışan bireylerin aileden eleştiri puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Çalışılan sektör değişkeni gruplarına göre çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .004 < .05$). Özel sektörde çalışan bireylerin çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği puanı ortalaması, kamu sektöründe çalışan bireylerin çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği puanı ortalamasından anlamlı biçimde daha yüksektir.

Çalışılan sektör değişkeni gruplarına göre yaptığından emin olamama, düzen, iş yerindeki aile ortamı, çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına katılım, sadakat ve itaat beklentisi, paternalist

liderlik ölçeği puanları istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p > .05$).

Tablo 4.6 Yaş Değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	SD	H	p	Fark
Sahtelik	a) 20-29	106	32.48	12.544	3	10.747	.013*	a>c.d
	b) 30-39	66	28.80	10.963				
	c) 40-49	53	26.70	11.195				
	d) 50-59	28	26.11	9.382				
	Toplam	253	29.61	11.775				
Şans	a) 20-29	106	8.88	4.325	3	1.545	.672	
	b) 30-39	66	8.13	3.390				
	c) 40-49	53	7.88	3.454				
	d) 50-59	28	8.37	3.812				
	Toplam	253	8.42	3.867				
Önemini Azaltma	a) 20-29	106	9.73	3.432	3	1.845	.605	
	b) 30-39	66	9.33	3.060				
	c) 40-49	53	8.77	3.501				
	d) 50-59	28	8.89	3.604				
	Toplam	253	9.33	3.376				
Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği	a) 20-29	106	51.61	19.421	3	7.611	.055	
	b) 30-39	66	46.46	16.046				
	c) 40-49	53	43.58	17.222				
	d) 50-59	28	43.86	16.250				
	Toplam	253	47.73	18.030				
Hata Yapma Endişesi	a) 20-29	106	23.70	10.422	3	4.632	.201	
	b) 30-39	66	23.74	10.408				
	c) 40-49	53	20.30	8.875				
	d) 50-59	28	21.39	8.791				
	Toplam	253	22.74	9.992				
Kişisel Standartlar	a) 20-29	106	28.26	9.248	3	4.923	.178	
	b) 30-39	66	27.91	7.534				
	c) 40-49	53	25.34	6.180				
	d) 50-59	28	25.86	7.392				
	Toplam	253	27.29	8.096				
Ailesel Beklentiler	a) 20-29	106	14.84	7.171	3	6.640	.084	
	b) 30-39	66	13.91	6.055				
	c) 40-49	53	11.83	5.591				
	d) 50-59	28	13.29	6.508				
	Toplam	253	13.79	6.571				
Aileden Eleştiri	a) 20-29	106	9.31	5.363	3	2.602	.457	
	b) 30-39	66	9.05	4.508				
	c) 40-49	53	7.85	3.992				
	d) 50-59	28	8.64	4.441				
	Toplam	253	8.86	4.790				
Yaptığından Emin Olamama	a) 20-29	106	11.13	5.090	3	1.152	.765	
	b) 30-39	66	11.23	4.951				
	c) 40-49	53	10.21	4.073				
	d) 50-59	28	10.61	5.036				
	Toplam	253	10.91	4.839				
Düzen	a) 20-29	106	26.62	8.051	3	3.337	.343	
	b) 30-39	66	26.88	7.933				
	c) 40-49	53	27.96	7.377				
	d) 50-59	28	28.89	7.978				
	Toplam	253	27.34	8.041				

	Toplam	253	27.22	7.868				
Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği	a) 20-29	106	87.24	30.936	3	6.293	.098	
	b) 30-39	66	85.83	27.125				
	c) 40-49	53	75.52	23.192				
	d) 50-59	28	79.79	25.538				
	Toplam	253	83.60	28.136				
İş Yerindeki Aile Ortamı	a) 20-29	106	12.72	5.797	3	5.204	.157	
	b) 30-39	66	12.44	5.373				
	c) 40-49	53	11.30	5.161				
	d) 50-59	28	14.07	5.340				
	Toplam	253	12.50	5.531				
Çalışanların Yaşamlarının İş Dışı Alanına Katılım	a) 20-29	106	10.30	4.453	3	8.302	.040*	d>b.c
	b) 30-39	66	9.09	3.781				
	c) 40-49	53	9.00	3.788				
	d) 50-59	28	11.14	3.739				
	Toplam	253	9.81	4.121				
Sadakat ve İtaat Beklentisi	a) 20-29	106	11.18	3.851	3	2.300	.513	
	b) 30-39	66	10.61	3.633				
	c) 40-49	53	11.36	4.086				
	d) 50-59	28	11.00	3.682				
	Toplam	253	11.05	3.816				
Paternalist Liderlik Ölçeği	a) 20-29	106	34.21	11.957	3	5.170	.160	
	b) 30-39	66	32.14	10.530				
	c) 40-49	53	31.66	10.970				
	d) 50-59	28	36.21	9.953				
	Toplam	253	33.36	11.217				

p < .05*

Tablo 4.6’da yaş değişkeni için Kruskal Wallis-H analizi sonuçları verilmiştir. Yaş değişkeni gruplarına göre sahtelik puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .013 < .05$). 20-29 yaş arası bireylerin sahtelik puanı ortalaması, 40-49 ve 50-59 yaş arası bireylerin sahtelik puanı ortalamasından anlamlı biçimde daha yüksektir.

Yaş değişkeni gruplarına göre çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına katılım puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .040 < .05$). 50-59 yaş arası bireylerin çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına katılım puanı ortalaması, 30-39 ve 40-49 yaş arası bireylerin çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına katılım puanı ortalamasından anlamlı biçimde daha yüksektir.

Yaş değişkeni gruplarına göre şans, önemini azaltma, sahtekarlık fenomeni ölçeği, hata yapma endişesi, kişisel standartlar, ailesel beklentiler, aileden eleştiri, yaptığından emin olamama, düzen, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, iş yerindeki aile ortamı, sadakat ve itaat beklentisi, paternalist liderlik ölçeği puanları istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p > .05$)

Tablo 4.7 Eğitim Durumu Değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	SD	H	p	Fark
Sahtelik	a) Lise	4	23.75	8.139	3	6.958	.073	
	b) Yüksekokul-Önlisans	7	21.00	12.193				
	c) Lisans	168	29.31	11.164				
	d) Yüksek Lisans veya üzeri	75	31.31	12.829				
	Toplam	254	29.58	11.757				
Şans	a) Lise	4	7.75	3.500	3	3.014	.389	
	b) Yüksekokul-Önlisans	7	6.57	4.158				
	c) Lisans	168	8.54	3.907				
	d) Yüksek Lisans veya üzeri	75	8.31	3.776				
	Toplam	254	8.41	3.862				
Önemi Azaltma	a) Lise	4	7.75	2.217	3	1.895	.595	
	b) Yüksekokul-Önlisans	7	7.86	2.968				
	c) Lisans	168	9.43	3.322				
	d) Yüksek Lisans veya üzeri	75	9.34	3.553				
	Toplam	254	9.34	3.369				
Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği	a) Lise	4	39.25	11.383	3	5.635	.131	
	b) Yüksekokul-Önlisans	7	35.43	18.155				
	c) Lisans	168	47.53	17.101				
	d) Yüksek Lisans veya üzeri	75	49.67	19.845				
	Toplam	254	47.70	18.001				
Hata Yapma Endişesi	a) Lise	4	22.75	10.308	3	1.304	.728	
	b) Yüksekokul-Önlisans	7	19.29	8.381				
	c) Lisans	168	22.29	9.406				
	d) Yüksek Lisans veya üzeri	75	24.07	11.267				
	Toplam	254	22.74	9.973				
Kişisel Standartlar	a) Lise	4	27.25	5.123	3	6.667	.083	
	b) Yüksekokul-Önlisans	7	24.57	5.855				
	c) Lisans	168	26.49	8.066				
	d) Yüksek Lisans veya üzeri	75	29.33	8.133				
	Toplam	254	27.29	8.080				
Ailesel Beklentiler	a) Lise	4	10.75	2.630	3	2.266	.519	
	b) Yüksekokul-Önlisans	7	12.29	2.690				
	c) Lisans	168	13.53	6.553				
	d) Yüksek Lisans veya üzeri	75	14.72	6.897				
	Toplam	254	13.80	6.559				
Aileden Eleştiri	a) Lise	4	8.25	3.202	3	1.872	.599	
	b) Yüksekokul-Önlisans	7	7.29	3.251				
	c) Lisans	168	8.65	4.652				
	d) Yüksek Lisans veya üzeri	75	9.53	5.222				
	Toplam	254	8.87	4.782				
Yaptığından Emin Olamama	a) Lise	4	10.00	4.546	3	1.860	.602	
	b) Yüksekokul-Önlisans	7	9.14	4.741				
	c) Lisans	168	10.79	4.775				
	d) Yüksek Lisans veya üzeri	75	11.38	5.005				
	Toplam	254	10.91	4.830				
Düzen	a) Lise	4	24.25	12.606	3	1.655	.647	
	b) Yüksekokul-Önlisans	7	27.29	6.873				
	c) Lisans	168	27.66	7.846				
	d) Yüksek Lisans veya üzeri	75	26.50	7.822				
	Toplam	254	27.25	7.871				
Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği	a) Lise	4	79.00	16.773	3	3.602	.308	
	b) Yüksekokul-Önlisans	7	72.57	21.369				
	c) Lisans	168	81.75	27.237				

	d) Yüksek Lisans veya üzeri	75	89.03	30.380				
	Toplam	254	83.60	28.081				
İş Yerindeki Aile Ortamı	a) Lise	4	18.50	5.323	3	5.415	.144	
	b) Yüksekokul-Önlisans	7	11.14	5.113				
	c) Lisans	168	12.62	5.472				
	d) Yüksek Lisans veya üzeri	75	11.96	5.610				
	Toplam	254	12.47	5.535				
Çalışanların Yaşamlarının İş Dışı Alanına Katılım	a) Lise	4	12.00	4.546	3	7.081	.069	
	b) Yüksekokul-Önlisans	7	8.43	3.690				
	c) Lisans	168	10.21	4.098				
	d) Yüksek Lisans veya üzeri	75	8.84	4.067				
	Toplam	254	9.79	4.124				
Sadakat ve İtaat Beklentisi	a) Lise	4	13.25	4.924	3	1.943	.584	
	b) Yüksekokul-Önlisans	7	9.86	2.911				
	c) Lisans	168	10.98	3.813				
	d) Yüksek Lisans veya üzeri	75	11.20	3.831				
	Toplam	254	11.05	3.808				
Paternalist Liderlik Ölçeği	a) Lise	4	43.75	12.121	3	5.044	.169	
	b) Yüksekokul-Önlisans	7	29.43	10.952				
	c) Lisans	168	33.81	11.123				
	d) Yüksek Lisans veya üzeri	75	32.00	11.212				
	Toplam	254	33.31	11.218				

p < .05*

Tablo 4.7’de eğitim durumu değişkeni için Kruskal Wallis-H analizi sonuçları verilmiştir. Eğitim durumu değişkeni gruplarına göre sahtelik, şans, önemini azaltma, sahtekarlık fenomeni ölçeği, hata yapma endişesi, kişisel standartlar, ailesel beklentiler, aileden eleştiri, yaptığından emin olamama, düzen, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, iş yerindeki aile ortamı, çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına katılım, sadakat ve itaat beklentisi, paternalist liderlik ölçeği puanları istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir (p > .05).

Tablo 4.8 Ebeveyn Bilgisi Değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	SD	H	p	Fark
Sahtelik	a) Sağ ve Beraber	186	29.60	12.152	2	7.330	.026*	c>b
	b) İki veya biri hayatta değil	44	26.77	9.899				
	c) Ayrı	24	34.63	10.383				
	Toplam	254	29.58	11.757				
Şans	a) Sağ ve Beraber	186	8.24	3.871	2	6.031	.049*	c>a
	b) İki veya biri hayatta değil	44	8.23	3.672				
	c) Ayrı	24	10.06	3.898				
	Toplam	254	8.41	3.862				
Önemini Azaltma	a) Sağ ve Beraber	186	9.29	3.304	2	1.013	.603	
	b) İki veya biri hayatta değil	44	9.23	3.436				
	c) Ayrı	24	9.92	3.821				
	Toplam	254	9.34	3.369				
Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği	a) Sağ ve Beraber	186	47.55	18.577	2	6.219	.045*	c>b
	b) İki veya biri hayatta değil	44	44.23	15.442				

	c) Ayrı	24	55.17	16.167				
	Toplam	254	47.70	18.001				
Hata Yapma Endişesi	a) Sağ ve Beraber	186	22.76	10.063	2	.863	.650	
	b) İkisi veya biri hayatta değil	44	21.91	9.628				
	c) Ayrı	24	24.08	10.151				
	Toplam	254	22.74	9.973				
Kişisel Standartlar	a) Sağ ve Beraber	186	27.60	8.331	2	1.946	.378	
	b) İkisi veya biri hayatta değil	44	25.68	6.877				
	c) Ayrı	24	27.88	8.083				
	Toplam	254	27.29	8.080				
Ailesele Beklentiler	a) Sağ ve Beraber	186	14.01	6.649	2	3.268	.195	
	b) İkisi veya biri hayatta değil	44	12.18	5.629				
	c) Ayrı	24	15.13	7.152				
	Toplam	254	13.80	6.559				
Aileden Eleştiri	a) Sağ ve Beraber	186	8.73	4.873	2	7.082	.029*	c>a,b
	b) İkisi veya biri hayatta değil	44	8.41	4.442				
	c) Ayrı	24	10.79	4.381				
	Toplam	254	8.87	4.782				
Yaptığından Emin Olamama	a) Sağ ve Beraber	186	10.73	4.930	2	2.365	.307	
	b) İkisi veya biri hayatta değil	44	11.05	4.640				
	c) Ayrı	24	12.04	4.379				
	Toplam	254	10.91	4.830				
Düzen	a) Sağ ve Beraber	186	27.23	7.893	2	.642	.726	
	b) İkisi veya biri hayatta değil	44	27.86	7.730				
	c) Ayrı	24	26.33	8.197				
	Toplam	254	27.25	7.871				
Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği	a) Sağ ve Beraber	186	83.83	28.620	2	2.575	.276	
	b) İkisi veya biri hayatta değil	44	79.23	25.648				
	c) Ayrı	24	89.92	27.876				
	Toplam	254	83.60	28.081				
İş Yerindeki Aile Ortamı	a) Sağ ve Beraber	186	12.84	5.666	2	3.087	.214	
	b) İkisi veya biri hayatta değil	44	11.69	4.727				
	c) Ayrı	24	11.13	5.736				
	Toplam	254	12.47	5.535				
Çalışanların Yaşamlarının İş Dışı Alanına Katılım	a) Sağ ve Beraber	186	9.96	4.164	2	1.402	.496	
	b) İkisi veya biri hayatta değil	44	9.14	3.676				
	c) Ayrı	24	9.67	4.613				
	Toplam	254	9.79	4.124				
Sadakat ve İtaat Beklentisi	a) Sağ ve Beraber	186	11.05	3.744	2	.740	.691	
	b) İkisi veya biri hayatta değil	44	11.43	3.681				
	c) Ayrı	24	10.38	4.547				
	Toplam	254	11.05	3.808				
Paternalist Liderlik Ölçeği	a) Sağ ve Beraber	186	33.84	11.464	2	1.393	.498	
	b) İkisi veya biri hayatta değil	44	32.25	9.586				
	c) Ayrı	24	31.17	12.085				
	Toplam	254	33.31	11.218				

p < .05*

Tablo 4.8’de ebeveyn bilgisi değişkeni için Kruskal Wallis-H analizi sonuçları verilmiştir. Ebeveyn bilgisi değişkeni gruplarına göre sahtelik puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .026 < .05$). Anne babası ayrı olan bireylerin sahtelik puanı ortalaması, annesi ve/veya babası hayatta olmayan bireylerin sahtelik puanı ortalamasından anlamlı biçimde daha yüksektir.

Ebeveyn bilgisi değişkeni gruplarına göre şans puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .049 < .05$). Anne babası ayrı olan bireylerin şans puanı ortalaması, annesi ile babası sağ ve beraber olan bireylerin şans puanı ortalamasından anlamlı biçimde daha yüksektir.

Ebeveyn bilgisi değişkeni gruplarına göre sahtekarlık fenomeni ölçeği puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .045 < .05$). Anne babası ayrı olan bireylerin sahtelik puanı ortalaması, annesi ve/veya babası hayatta olmayan bireylerin sahtelik puanı ortalamasından anlamlı biçimde daha yüksektir.

Ebeveyn bilgisi değişkeni gruplarına göre aileden eleştiri puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .029 < .05$). Anne babası ayrı olan bireylerin aileden eleştiri puanı ortalaması, annesi ile babası sağ ve beraber olan bireyler ile annesi ve/veya babası hayatta olmayan bireylerin aileden eleştiri puanı ortalamasından anlamlı biçimde daha yüksektir.

Ebeveyn bilgisi değişkeni gruplarına göre önemini azaltma, hata yapma endişesi, kişisel standartlar, ailesel beklentiler, yaptığından emin olamama, düzen, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, iş yerindeki aile ortamı, çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına katılım, sadakat ve itaat beklentisi, paternalist liderlik ölçeği puanları istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p > .05$).

Tablo 4.9 Çalışılan Birim Değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	SD	H	p	Fark
Sahtelik	a) Ar-Ge	6	35.33	11.639	8	8.328	.402	
	b) Bilgi Teknolojileri	6	29.50	10.766				
	c) Eğitim	88	27.99	11.178				
	d) Finans-Mali İşler	12	35.25	12.793				
	e) İnsan Kaynakları	51	28.56	11.759				
	f) Lojistik	5	25.80	15.770				
	g) Satış-Pazarlama	14	31.71	11.861				
	j) Üretim	5	28.20	11.300				
	k) Diğer	66	30.71	12.123				
	Toplam	253	29.54	11.754				
Şans	a) Ar-Ge	6	13.33	6.088	8	13.689	.090	

	b) Bilgi Teknolojileri	6	6.67	2.160			
	c) Eğitim	88	8.12	3.727			
	d) Finans-Mali İşler	12	10.42	3.988			
	e) İnsan Kaynakları	51	7.64	3.713			
	f) Lojistik	5	8.20	5.495			
	g) Satış-Pazarlama	14	8.64	4.551			
	j) Üretim	5	7.40	2.966			
	k) Diğer	66	8.73	3.490			
	Toplam	253	8.39	3.863			
Önemini Azaltma	a) Ar-Ge	6	11.33	4.179	8	8.500	.386
	b) Bilgi Teknolojileri	6	8.83	4.070			
	c) Eğitim	88	9.02	3.370			
	d) Finans-Mali İşler	12	10.92	3.288			
	e) İnsan Kaynakları	51	9.33	3.077			
	f) Lojistik	5	7.80	4.324			
	g) Satış-Pazarlama	14	8.29	2.972			
	j) Üretim	5	9.60	1.949			
	k) Diğer	66	9.64	3.549			
	Toplam	253	9.33	3.376			
Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği	a) Ar-Ge	6	60.00	20.376	8	9.946	.269
	b) Bilgi Teknolojileri	6	45.00	16.285			
	c) Eğitim	88	45.41	16.944			
	d) Finans-Mali İşler	12	56.58	18.667			
	e) İnsan Kaynakları	51	45.54	17.278			
	f) Lojistik	5	41.80	24.934			
	g) Satış-Pazarlama	14	48.64	16.932			
	j) Üretim	5	45.20	15.975			
	k) Diğer	66	50.10	19.275			
	Toplam	253	47.63	18.008			
Hata Yapma Endişesi	a) Ar-Ge	6	22.50	8.044	8	7.001	.536
	b) Bilgi Teknolojileri	6	23.33	11.673			
	c) Eğitim	88	21.52	9.422			
	d) Finans-Mali İşler	12	29.42	10.561			
	e) İnsan Kaynakları	51	22.65	10.794			
	f) Lojistik	5	20.40	9.154			
	g) Satış-Pazarlama	14	23.19	8.895			
	j) Üretim	5	22.40	4.561			
	k) Diğer	66	23.28	10.536			
	Toplam	253	22.74	9.992			
Kişisel Standartlar	a) Ar-Ge	6	25.33	8.262	8	10.207	.251
	b) Bilgi Teknolojileri	6	30.33	13.003			
	c) Eğitim	88	25.72	6.544			
	d) Finans-Mali İşler	12	33.00	8.191			
	e) İnsan Kaynakları	51	28.20	8.391			
	f) Lojistik	5	26.40	5.413			
	g) Satış-Pazarlama	14	28.43	8.121			
	j) Üretim	5	27.20	9.834			
	k) Diğer	66	27.56	8.858			
	Toplam	253	27.34	8.064			
Ailesel Beklentiler	a) Ar-Ge	6	15.00	4.099	8	9.388	.311
	b) Bilgi Teknolojileri	6	17.83	7.627			
	c) Eğitim	88	12.52	6.048			
	d) Finans-Mali İşler	12	16.92	7.428			
	e) İnsan Kaynakları	51	14.16	6.918			
	f) Lojistik	5	13.00	5.831			
	g) Satış-Pazarlama	14	12.71	5.902			
	j) Üretim	5	14.60	5.128			
	k) Diğer	66	14.47	7.018			

	Toplam	253	13.81	6.570				
Aileden Eleştiri	a) Ar-Ge	6	10.00	3.521	8	7.362	.498	
	b) Bilgi Teknolojileri	6	11.50	5.891				
	c) Eğitim	88	8.38	4.447				
	d) Finans-Mali İşler	12	10.75	4.751				
	e) İnsan Kaynakları	51	8.49	4.788				
	f) Lojistik	5	8.40	7.162				
	g) Satış-Pazarlama	14	9.21	4.577				
	j) Üretim	5	9.00	4.301				
	k) Diğer	66	9.02	5.176				
	Toplam	253	8.85	4.785				
Yaptığından Emin Olamama	a) Ar-Ge	6	13.50	5.891	8	6.186	.626	
	b) Bilgi Teknolojileri	6	11.33	7.659				
	c) Eğitim	88	10.70	5.002				
	d) Finans-Mali İşler	12	13.33	4.141				
	e) İnsan Kaynakları	51	10.51	5.009				
	f) Lojistik	5	9.80	5.020				
	g) Satış-Pazarlama	14	10.43	3.897				
	j) Üretim	5	10.20	1.643				
	k) Diğer	66	11.00	4.591				
	Toplam	253	10.91	4.839				
Düzen	a) Ar-Ge	6	20.67	9.585	8	17.624	.024*	c.e>a.g.k
	b) Bilgi Teknolojileri	6	23.67	13.501				d>a.b.g.k
	c) Eğitim	88	28.43	7.076				
	d) Finans-Mali İşler	12	31.50	5.681				
	e) İnsan Kaynakları	51	29.04	6.720				
	f) Lojistik	5	27.00	6.633				
	g) Satış-Pazarlama	14	22.71	9.980				
	j) Üretim	5	24.80	6.458				
	k) Diğer	66	25.95	7.822				
	Toplam	253	27.34	7.772				
Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği	a) Ar-Ge	6	86.33	23.922	8	8.374	.398	
	b) Bilgi Teknolojileri	6	94.33	43.219				
	c) Eğitim	88	78.84	25.239				
	d) Finans-Mali İşler	12	103.42	29.103				
	e) İnsan Kaynakları	51	84.00	29.423				
	f) Lojistik	5	78.00	29.343				
	g) Satış-Pazarlama	14	83.98	25.419				
	j) Üretim	5	83.40	15.453				
	k) Diğer	66	85.33	30.019				
	Toplam	253	83.64	28.130				
İş Yerindeki Aile Ortamı	a) Ar-Ge	6	14.67	3.011	8	5.304	.725	
	b) Bilgi Teknolojileri	6	9.33	5.241				
	c) Eğitim	88	12.77	5.190				
	d) Finans-Mali İşler	12	12.00	6.578				
	e) İnsan Kaynakları	51	11.86	5.389				
	f) Lojistik	5	12.03	8.504				
	g) Satış-Pazarlama	14	13.50	5.530				
	j) Üretim	5	13.80	6.380				
	k) Diğer	66	12.44	5.957				
	Toplam	253	12.47	5.546				
Çalışanların Yaşamlarının İş Dışı Alanına Katılım	a) Ar-Ge	6	10.83	1.722	8	7.836	.450	
	b) Bilgi Teknolojileri	6	7.17	4.916				
	c) Eğitim	88	9.94	3.531				
	d) Finans-Mali İşler	12	10.00	3.330				
	e) İnsan Kaynakları	51	10.61	4.010				
	f) Lojistik	5	9.80	6.834				
	g) Satış-Pazarlama	14	9.00	4.852				

	j) Üretim	5	8.60	4.099			
	k) Diğer	66	9.30	4.772			
	Toplam	253	9.79	4.132			
Sadakat ve İtaat Beklentisi	a) Ar-Ge	6	11.83	2.639	8	6.360	.607
	b) Bilgi Teknolojileri	6	10.33	5.680			
	c) Eğitim	88	10.76	3.397			
	d) Finans-Mali İşler	12	11.29	3.216			
	e) İnsan Kaynakları	51	11.82	3.973			
	f) Lojistik	5	9.20	6.380			
	g) Satış-Pazarlama	14	12.00	4.455			
	j) Üretim	5	9.60	4.037			
	k) Diğer	66	10.83	3.905			
	Toplam	253	11.05	3.816			
Paternalist Liderlik Ölçeği	a) Ar-Ge	6	37.33	3.327	8	3.921	.864
	b) Bilgi Teknolojileri	6	26.83	14.511			
	c) Eğitim	88	33.48	9.786			
	d) Finans-Mali İşler	12	33.29	12.105			
	e) İnsan Kaynakları	51	34.29	10.447			
	f) Lojistik	5	31.03	21.632			
	g) Satış-Pazarlama	14	34.50	11.508			
	j) Üretim	5	32.00	11.402			
	k) Diğer	66	32.58	12.845			
	Toplam	253	33.31	11.240			

p < .05*

Not. Araştırmada bazı değişkenlerde eksik yanıt nedeniyle değişken-bazlı n farklılıkları oluşmaktadır.

Tablo 4.9’da çalışılan birim değişkeni için Kruskal Wallis-H analizi sonuçları verilmiştir. Çalışılan birim değişkeni gruplarına göre düzen puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .024 < .05$). Eğitim ve insan kaynakları biriminde çalışan bireylerin düzen puanı ortalaması, Ar-Ge, satış-pazarlama ve diğer birimlerde çalışan bireylerin düzen puanı ortalamasından anlamlı biçimde daha yüksektir. Finans-mali işler biriminde çalışan bireylerin düzen puanı ortalaması, Ar-Ge, bilgi teknolojileri, satış-pazarlama ve diğer birimlerde çalışan bireylerin düzen puanı ortalamasından anlamlı biçimde daha yüksektir.

Çalışılan birim değişkeni gruplarına göre sahtelik, şans, önemini azaltma, sahtekarlık fenomeni ölçeği, hata yapma endişesi, kişisel standartlar, ailesel beklentiler, aileden eleştiri, yaptığından emin olamama, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, iş yerindeki aile ortamı, çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına katılım, sadakat ve itaat beklentisi, paternalist liderlik ölçeği puanları istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p > .05$).

Tablo 4.10 Kurumdaki Çalışma Yılı Değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	SD	H	p	Fark
Sahtelik	a) 0-1	71	32.94	12.429	4	18.709	.001*	a>d,e
	b) 1-4	91	30.47	11.629				b>e

	c) 5-9	27	29.11	9.337				
	d) 10-14	20	24.80	10.626				
	e) 15 ve üzeri	44	24.52	10.739				
	Toplam	253	29.54	11.754				
Şans	a) 0-1	71	8.93	4.053	4	4.717	.318	
	b) 1-4	91	8.55	4.012				
	c) 5-9	27	8.19	3.000				
	d) 10-14	20	7.25	3.307				
	e) 15 ve üzeri	44	7.86	3.913				
	Toplam	253	8.39	3.863				
Önemini Azaltma	a) 0-1	71	9.37	3.477	4	7.826	.098	
	b) 1-4	91	9.96	3.425				
	c) 5-9	27	9.52	2.101				
	d) 10-14	20	8.65	2.700				
	e) 15 ve üzeri	44	8.18	3.774				
	Toplam	253	9.33	3.376				
Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği	a) 0-1	71	51.79	18.914	4	14.436	.006*	a>e
	b) 1-4	91	49.28	18.158				
	c) 5-9	27	46.81	12.591				
	d) 10-14	20	40.70	15.369				
	e) 15 ve üzeri	44	41.16	18.102				
	Toplam	253	47.63	18.008				
Hata Yapma Endişesi	a) 0-1	71	23.66	10.978	4	5.504	.239	
	b) 1-4	91	23.90	10.337				
	c) 5-9	27	23.26	9.851				
	d) 10-14	20	19.15	7.883				
	e) 15 ve üzeri	44	20.16	7.874				
	Toplam	253	22.74	9.992				
Kişisel Standartlar	a) 0-1	71	27.90	8.738	4	4.867	.301	
	b) 1-4	91	28.04	8.414				
	c) 5-9	27	28.26	8.075				
	d) 10-14	20	24.45	6.287				
	e) 15 ve üzeri	44	25.70	6.561				
	Toplam	253	27.34	8.064				
Ailesel Beklentiler	a) 0-1	71	14.09	7.166	4	5.008	.287	
	b) 1-4	91	14.37	6.723				
	c) 5-9	27	14.78	6.160				
	d) 10-14	20	11.90	6.632				
	e) 15 ve üzeri	44	12.48	5.241				
	Toplam	253	13.81	6.570				
Aileden Eleştiri	a) 0-1	71	9.38	5.265	4	5.167	.271	
	b) 1-4	91	9.12	4.858				
	c) 5-9	27	9.22	4.701				
	d) 10-14	20	7.25	3.998				
	e) 15 ve üzeri	44	7.93	4.054				
	Toplam	253	8.85	4.785				
Yaptığından Emin Olamama	a) 0-1	71	11.10	4.714	4	4.765	.312	
	b) 1-4	91	11.35	5.140				
	c) 5-9	27	11.33	4.804				
	d) 10-14	20	8.95	4.186				
	e) 15 ve üzeri	44	10.30	4.618				
	Toplam	253	10.91	4.839				
Düzen	a) 0-1	71	26.81	7.559	4	5.948	.203	
	b) 1-4	91	26.78	8.261				
	c) 5-9	27	26.19	7.731				
	d) 10-14	20	29.05	7.681				
	e) 15 ve üzeri	44	29.27	6.986				
	Toplam	253	27.34	7.772				

Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği	a) 0-1	71	86.14	30.631	4	7.607	.107
	b) 1-4	91	86.79	28.791			
	c) 5-9	27	86.85	28.145			
	d) 10-14	20	71.70	22.639			
	e) 15 ve üzeri	44	76.57	22.679			
	Toplam	253	86.14	30.631			
İş Yerindeki Aile Ortamı	a) 0-1	71	12.76	6.060	4	2.356	.671
	b) 1-4	91	12.75	5.437			
	c) 5-9	27	11.89	4.509			
	d) 10-14	20	13.20	6.622			
	e) 15 ve üzeri	44	11.48	5.019			
	Toplam	253	12.47	5.546			
Çalışanların Yaşamlarının İş Dışı Alanına Katılım	a) 0-1	71	9.90	4.715	4	1.004	.909
	b) 1-4	91	9.99	4.007			
	c) 5-9	27	9.07	2.895			
	d) 10-14	20	9.40	5.093			
	e) 15 ve üzeri	44	9.80	3.638			
	Toplam	253	9.79	4.132			
Sadakat ve İtaat Beklentisi	a) 0-1	71	11.10	4.182	4	2.165	.705
	b) 1-4	91	11.40	3.495			
	c) 5-9	27	10.81	3.552			
	d) 10-14	20	10.55	4.249			
	e) 15 ve üzeri	44	10.61	3.883			
	Toplam	253	11.05	3.816			
Paternalist Liderlik Ölçeği	a) 0-1	71	33.76	12.775	4	2.245	.691
	b) 1-4	91	34.14	10.379			
	c) 5-9	27	31.78	8.590			
	d) 10-14	20	33.15	14.954			
	e) 15 ve üzeri	44	31.89	10.021			
	Toplam	253	33.31	11.240			

p < .05*

Tablo 4.10'da kurumdaki çalışma yılı değişkeni için Kruskal Wallis-H analizi sonuçları verilmiştir. Kurumdaki çalışma yılı değişkeni gruplarına göre sahtelik puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .001 < .05$). 0-1 yıldır çalışan bireylerin sahtelik puanı ortalaması, 10-14 ile 15 ve üzeri yıldır çalışan bireylerin sahtelik puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. 1-4 yıldır çalışan bireylerin sahtelik puanı ortalaması, 15 ve üzeri yıldır çalışan bireylerin sahtelik puanı ortalamasından anlamlı biçimde daha yüksektir.

Kurumdaki çalışma yılı değişkeni gruplarına göre sahtekarlık fenomeni ölçeği puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .006 < .05$). 0-1 yıldır çalışan bireylerin sahtekarlık fenomeni ölçeği puanı ortalaması, 15 ve üzeri yıldır çalışan bireylerin sahtekarlık fenomeni ölçeği puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Kurumdaki çalışma yılı değişkeni gruplarına göre şans, önemini azaltma, hata yapma endişesi, kişisel standartlar, ailesel beklentiler, aileden eleştiri, yaptığından emin olamama, düzen, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, iş yerindeki aile ortamı, çalışanların yaşamlarının

iş dışı alanına katılım, sadakat ve itaat beklentisi, paternalist liderlik ölçeği puanları istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p > .05$).

Tablo 4.11 Hayattaki Çalışma Yılı Değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	SD	H	p	Fark
Sahtelik	a) 0-1	23	37.61	11.240	4	23.656	.000*	a>c,d,e
	b) 1-4	64	33.27	12.488				b>e
	c) 5-9	46	27.26	10.952				
	d) 10-14	34	26.71	11.577				
	e) 15 ve üzeri	86	26.93	10.235				
	Toplam	253	29.54	11.754				
Şans	a) 0-1	23	10.17	4.131	4	7.282	.122	
	b) 1-4	64	8.70	4.318				
	c) 5-9	46	8.07	3.680				
	d) 10-14	34	7.50	3.333				
	e) 15 ve üzeri	86	8.22	3.634				
	Toplam	253	8.39	3.863				
Önemini Azaltma	a) 0-1	23	9.74	4.202	4	5.063	.281	
	b) 1-4	64	10.14	3.326				
	c) 5-9	46	8.91	2.943				
	d) 10-14	34	9.53	3.662				
	e) 15 ve üzeri	86	8.77	3.202				
	Toplam	253	9.33	3.376				
Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği	a) 0-1	23	58.65	18.401	4	17.879	.001*	a>c,d,e
	b) 1-4	64	52.76	19.644				b>e
	c) 5-9	46	44.24	16.377				
	d) 10-14	34	43.74	16.712				
	e) 15 ve üzeri	86	44.22	16.143				
	Toplam	253	47.63	18.008				
Hata Yapma Endişesi	a) 0-1	23	26.57	9.302	4	5.502	.240	
	b) 1-4	64	23.62	11.310				
	c) 5-9	46	22.46	9.672				
	d) 10-14	34	21.76	11.832				
	e) 15 ve üzeri	86	21.59	8.285				
	Toplam	253	22.74	9.992				
Kişisel Standartlar	a) 0-1	23	29.04	9.589	4	7.784	.100	
	b) 1-4	64	28.31	9.517				
	c) 5-9	46	28.61	6.807				
	d) 10-14	34	25.06	8.886				
	e) 15 ve üzeri	86	26.37	6.426				
	Toplam	253	27.34	8.064				
Ailesel Beklentiler	a) 0-1	23	15.43	7.925	4	3.856	.426	
	b) 1-4	64	14.75	6.720				
	c) 5-9	46	14.04	6.896				
	d) 10-14	34	12.94	6.419				
	e) 15 ve üzeri	86	12.91	5.876				
	Toplam	253	13.81	6.570				
Aileden Eleştiri	a) 0-1	23	10.48	5.591	4	3.851	.427	
	b) 1-4	64	8.93	5.101				
	c) 5-9	46	9.48	5.374				
	d) 10-14	34	7.94	4.264				
	e) 15 ve üzeri	86	8.38	4.082				
	Toplam	253	8.85	4.785				
	a) 0-1	23	13.61	4.924	4	7.750	.101	

Yaptığından Emin Olamama	b) 1-4	64	10.66	4.819			
	c) 5-9	46	10.72	5.058			
	d) 10-14	34	10.29	4.648			
	e) 15 ve üzeri	86	10.71	4.667			
	Toplam	253	10.91	4.839			
Düzen	a) 0-1	23	24.09	8.420	4	5.036	.284
	b) 1-4	64	26.99	7.851			
	c) 5-9	46	28.02	6.628			
	d) 10-14	34	27.79	8.831			
	e) 15 ve üzeri	86	27.92	7.608			
	Toplam	253	27.34	7.772			
Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği	a) 0-1	23	95.13	31.142	4	6.637	.156
	b) 1-4	64	86.26	30.914			
	c) 5-9	46	85.30	27.407			
	d) 10-14	34	78.00	30.555			
	e) 15 ve üzeri	86	79.96	23.615			
	Toplam	253	83.64	28.130			
İş Yerindeki Aile Ortamı	a) 0-1	23	14.39	5.516	4	5.588	.232
	b) 1-4	64	12.27	6.157			
	c) 5-9	46	12.50	5.448			
	d) 10-14	34	13.39	4.719			
	e) 15 ve üzeri	86	11.74	5.382			
	Toplam	253	12.47	5.546			
Çalışanların Yaşamlarının İş Dışı Alanına Katılım	a) 0-1	23	11.22	4.358	4	3.268	.514
	b) 1-4	64	9.61	4.662			
	c) 5-9	46	9.89	3.860			
	d) 10-14	34	9.35	4.096			
	e) 15 ve üzeri	86	9.65	3.809			
	Toplam	253	9.79	4.132			
Sadakat ve İtaat Beklentisi	a) 0-1	23	11.30	3.936	4	1.982	.739
	b) 1-4	64	10.88	3.840			
	c) 5-9	46	11.62	3.658			
	d) 10-14	34	11.03	3.778			
	e) 15 ve üzeri	86	10.81	3.915			
	Toplam	253	11.05	3.816			
Paternalist Liderlik Ölçeği	a) 0-1	23	36.91	11.774	4	3.653	.455
	b) 1-4	64	32.75	12.670			
	c) 5-9	46	34.01	10.491			
	d) 10-14	34	33.77	9.916			
	e) 15 ve üzeri	86	32.21	10.859			
	Toplam	253	33.31	11.240			

p < .05*

Tablo 4.11’de hayattaki çalışma yılı değişkeni için Kruskal Wallis-H Analizi sonuçları verilmiştir. Hayattaki çalışma yılı değişkeni gruplarına göre sahtelik puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .000 < .05$). 0-1 yıldır çalışan bireylerin sahtelik puanı ortalaması, 5-9, 10-14 ile 15 ve üzeri yıldır çalışan bireylerin sahtelik puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. 1-4 yıldır çalışan bireylerin sahtelik puanı ortalaması, 15 ve üzeri yıldır çalışan bireylerin sahtelik puanı ortalamasından anlamlı biçimde daha yüksektir.

Hayattaki çalışma yılı değişkeni gruplarına göre sahtekarlık fenomeni ölçeği puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .001 < .05$). 0-1 yıldır çalışan bireylerin sahtekarlık fenomeni ölçeği puanı ortalaması, 5-9, 10-14 ile 15 ve üzeri yıldır çalışan bireylerin sahtekarlık fenomeni ölçeği puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. 1-4 yıldır çalışan bireylerin sahtekarlık fenomeni ölçeği puanı ortalaması, 15 ve üzeri yıldır çalışan bireylerin sahtekarlık fenomeni ölçeği puanı ortalamasından anlamlı biçimde daha yüksektir.

Hayattaki çalışma yılı değişkeni gruplarına göre şans, önemini azaltma, hata yapma endişesi, kişisel standartlar, ailesel beklentiler, aileden eleştiri, yaptığından emin olamama, düzen, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, iş yerindeki aile ortamı, çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına katılım, sadakat ve itaat beklentisi, paternalist liderlik ölçeği puanları istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p > .05$).

Tablo 4.12 Gelir Durumu Değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	SD	H	p	Fark
Sahtelik	a) 17.000-30.000	49	35,71	12,029	4	21,088	,000*	a>c,d,e
	b) 30.000-45.000	46	30,80	10,909				
	c) 45.000-60.000	92	27,03	11,514				
	d) 60.000-75.000	17	25,71	9,439				
	e) 75.000 ve üzeri	48	27,95	11,323				
	Toplam	252	29,49	11,759				
Şans	a) 17.000-30.000	49	9,89	4,366	4	8,861	,065	
	b) 30.000-45.000	46	8,32	3,939				
	c) 45.000-60.000	92	8,25	4,043				
	d) 60.000-75.000	17	7,20	2,637				
	e) 75.000 ve üzeri	48	7,68	2,857				
	Toplam	252	8,40	3,868				
Önemini Azaltma	a) 17.000-30.000	49	10,65	3,689	4	7,058	,133	
	b) 30.000-45.000	46	9,20	2,888				
	c) 45.000-60.000	92	9,04	3,344				
	d) 60.000-75.000	17	8,47	3,064				
	e) 75.000 ve üzeri	48	8,90	3,409				
	Toplam	252	9,32	3,374				
Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği	a) 17.000-30.000	49	57,09	19,178	4	17,675	,001*	a>c,d,e
	b) 30.000-45.000	46	48,32	16,053				
	c) 45.000-60.000	92	44,46	17,616				
	d) 60.000-75.000	17	42,18	15,335				
	e) 75.000 ve üzeri	48	45,08	17,377				
	Toplam	252	47,59	18,029				
Hata Yapma Endişesi	a) 17.000-30.000	49	25,79	10,768	4	11,010	,026*	a>c,d
	b) 30.000-45.000	46	23,30	10,614				
	c) 45.000-60.000	92	20,78	9,299				
	d) 60.000-75.000	17	19,06	9,277				
	e) 75.000 ve üzeri	48	23,81	9,156				
	Toplam	252	22,68	9,966				
Kişisel Standartlar	a) 17.000-30.000	49	27,41	9,341	4	7,547	,110	

	b) 30.000-45.000	46	28,83	8,048				
	c) 45.000-60.000	92	26,13	7,359				
	d) 60.000-75.000	17	24,12	7,364				
	e) 75.000 ve üzeri	48	29,06	7,747				
	Toplam	252	27,29	8,052				
Ailesele Beklentiler	a) 17.000-30.000	49	14,57	6,865	4	6,665	,155	
	b) 30.000-45.000	46	15,20	7,195				
	c) 45.000-60.000	92	12,67	6,037				
	d) 60.000-75.000	17	12,35	6,882				
	e) 75.000 ve üzeri	48	14,51	6,346				
	Toplam	252	13,83	6,576				
Aileden Eleştiri	a) 17.000-30.000	49	10,37	5,409	4	6,116	,191	
	b) 30.000-45.000	46	9,15	5,419				
	c) 45.000-60.000	92	8,11	4,142				
	d) 60.000-75.000	17	8,35	4,358				
	e) 75.000 ve üzeri	48	8,71	4,571				
	Toplam	252	8,87	4,784				
Yaptığından Emin Olamama	a) 17.000-30.000	49	12,16	5,273	4	3,999	,406	
	b) 30.000-45.000	46	10,78	5,006				
	c) 45.000-60.000	92	10,37	4,680				
	d) 60.000-75.000	17	10,29	4,150				
	e) 75.000 ve üzeri	48	10,78	4,514				
	Toplam	252	10,87	4,807				
Düzen	a) 17.000-30.000	49	25,76	8,511	4	6,637	,156	
	b) 30.000-45.000	46	27,74	7,194				
	c) 45.000-60.000	92	28,60	7,524				
	d) 60.000-75.000	17	24,82	8,619				
	e) 75.000 ve üzeri	48	27,03	7,561				
	Toplam	252	27,34	7,788				
Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği	a) 17.000-30.000	49	90,30	31,831	4	8,553	,073	
	b) 30.000-45.000	46	87,25	28,908				
	c) 45.000-60.000	92	78,07	25,289				
	d) 60.000-75.000	17	74,18	27,677				
	e) 75.000 ve üzeri	48	86,88	27,038				
	Toplam	252	83,54	28,136				
İş Yerindeki Aile Ortamı	a) 17.000-30.000	49	14,06	5,994	4	10,002	,040*	a>c,e b>e
	b) 30.000-45.000	46	13,35	5,874				
	c) 45.000-60.000	92	11,70	5,051				
	d) 60.000-75.000	17	13,88	5,464				
	e) 75.000 ve üzeri	48	11,11	5,296				
	Toplam	252	12,49	5,550				
Çalışanların Yaşamlarının İş Dışı Alanına Katılım	a) 17.000-30.000	49	9,94	4,230	4	4,978	,290	
	b) 30.000-45.000	46	10,85	4,472				
	c) 45.000-60.000	92	9,73	3,883				
	d) 60.000-75.000	17	9,41	4,678				
	e) 75.000 ve üzeri	48	8,92	3,918				
	Toplam	252	9,80	4,136				
Sadakat ve İtaat Beklentisi	a) 17.000-30.000	49	11,16	3,997	4	3,444	,486	
	b) 30.000-45.000	46	11,87	3,625				
	c) 45.000-60.000	92	10,66	3,630				
	d) 60.000-75.000	17	11,06	3,307				
	e) 75.000 ve üzeri	48	10,75	4,225				
	Toplam	252	11,02	3,798				
Paternalist Liderlik Ölçeği	a) 17.000-30.000	49	35,16	12,116	4	7,353	,118	
	b) 30.000-45.000	46	36,07	12,010				
	c) 45.000-60.000	92	32,08	10,769				
	d) 60.000-75.000	17	34,35	10,422				
	e) 75.000 ve üzeri	48	30,77	10,339				

	Toplam	252	33,31	11,262
--	--------	-----	-------	--------

p < .05*

Tablo 4.12.'de gelir durumu değişkeni için Kruskal Wallis-h analizi sonuçları verilmiştir. Gelir durumu değişkeni gruplarına göre sahtelik puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .000 < .05$). 17.000-30.000 geliri olan bireylerin sahtelik puanı ortalaması, 45.000-60.000, 60.000-75.000, 75.000 ve üzeri geliri olan bireylerin sahtelik puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür

Gelir durumu değişkeni gruplarına göre sahtekarlık fenomeni ölçeği puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .001 < .05$). 17.000-30.000 geliri olan bireylerin sahtekarlık fenomeni ölçeği puanı ortalaması, 45.000-60.000, 60.000-75.000, 75.000 ve üzeri geliri olan bireylerin sahtekarlık fenomeni ölçeği puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Gelir durumu değişkeni gruplarına göre hata yapma endişesi puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .026 < .05$). 17.000-30.000 geliri olan bireylerin hata yapma endişesi puanı ortalaması, 45.000-60.000 ve 60.000-75.000 geliri olan bireylerin hata yapma endişesi puanı ortalamasından anlamlı biçimde daha yüksektir.

Gelir durumu değişkeni gruplarına göre iş yerindeki aile ortamı puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .040 < .05$). 17.000-30.000 geliri olan bireylerin iş yerindeki aile ortamı puanı ortalaması, 45.000-60.000, 75.000 ve üzeri geliri olan bireylerin iş yerindeki aile ortamı puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. 30.000-45.000 geliri olan bireylerin iş yerindeki aile ortamı puanı ortalaması, 75.000 ve üzeri geliri olan bireylerin iş yerindeki aile ortamı puanı ortalamasından anlamlı biçimde daha yüksektir.

Gelir durumu değişkeni gruplarına göre şans, önemini azaltma, kişisel standartlar, ailesel beklentiler, aileden eleştiri, yaptığından emin olamama, düzen, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına katılım, sadakat ve itaat beklentisi, paternalist liderlik ölçeği puanları istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p > .05$).

Tablo 4.13 Çocuk Sayısı Değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	SD	H	p	Fark
Sahtelik	a) 1 çocuk	42	27.90	11.335	3	14.529	.002*	d>b
	b) 2 çocuk	53	25.00	10.288				
	c) 3 çocuk	10	26.00	7.645				

	d) Çocuğum yok	148	31.89	12.081				
	Toplam	253	29.55	11.768				
Şans	a) 1 çocuk	42	8.53	3.224	3	4.231	.238	
	b) 2 çocuk	53	7.59	3.401				
	c) 3 çocuk	10	7.30	3.860				
	d) Çocuğum yok	148	8.66	4.058				
	Toplam	253	8.36	3.800				
Önemini Azaltma	a) 1 çocuk	42	9.14	2.876	3	3.504	.320	
	b) 2 çocuk	53	8.38	3.564				
	c) 3 çocuk	10	9.50	3.064				
	d) Çocuğum yok	148	9.67	3.363				
	Toplam	253	9.31	3.341				
Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği	a) 1 çocuk	42	45.88	16.537	3	11.018	.012*	d>b
	b) 2 çocuk	53	41.23	16.457				
	c) 3 çocuk	10	42.80	12.865				
	d) Çocuğum yok	148	50.67	18.543				
	Toplam	253	47.59	17.954				
Hata Yapma Endişesi	a) 1 çocuk	42	21.31	9.212	3	5.510	.138	
	b) 2 çocuk	53	20.37	8.198				
	c) 3 çocuk	10	20.50	8.784				
	d) Çocuğum yok	148	24.21	10.642				
	Toplam	253	22.78	9.974				
Kişisel Standartlar	a) 1 çocuk	42	26.52	6.387	3	3.743	.291	
	b) 2 çocuk	53	25.77	6.787				
	c) 3 çocuk	10	25.30	3.164				
	d) Çocuğum yok	148	28.22	9.041				
	Toplam	253	27.31	8.089				
Ailesel Beklentiler	a) 1 çocuk	42	13.12	5.964	3	6.310	.097	
	b) 2 çocuk	53	12.51	5.934				
	c) 3 çocuk	10	10.70	4.923				
	d) Çocuğum yok	148	14.66	6.931				
	Toplam	253	13.80	6.572				
Aileden Eleştiri	a) 1 çocuk	42	8.55	4.180	3	2.873	.412	
	b) 2 çocuk	53	7.94	4.125				
	c) 3 çocuk	10	8.40	4.402				
	d) Çocuğum yok	148	9.34	5.162				
	Toplam	253	8.88	4.788				
Yaptığından Emin Olamama	a) 1 çocuk	42	10.52	4.845	3	3.161	.368	
	b) 2 çocuk	53	10.23	4.734				
	c) 3 çocuk	10	9.40	3.204				
	d) Çocuğum yok	148	11.37	4.946				
	Toplam	253	10.91	4.839				
Düzen	a) 1 çocuk	42	28.71	6.791	3	4.290	.232	
	b) 2 çocuk	53	28.47	7.334				
	c) 3 çocuk	10	27.10	7.460				
	d) Çocuğum yok	148	26.35	8.298				
	Toplam	253	27.22	7.868				
Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği	a) 1 çocuk	42	80.02	24.323	3	6.408	.093	
	b) 2 çocuk	53	76.82	23.837				
	c) 3 çocuk	10	74.30	16.787				
	d) Çocuğum yok	148	87.80	30.462				
	Toplam	253	83.67	28.114				
İş Yerindeki Aile Ortamı	a) 1 çocuk	42	12.64	5.720	3	2.965	.397	
	b) 2 çocuk	53	11.36	5.270				
	c) 3 çocuk	10	12.90	4.701				
	d) Çocuğum yok	148	12.79	5.643				
	Toplam	253	12.47	5.546				
	a) 1 çocuk	42	10.19	4.186	3	1.175	.759	

Çalışanların Yaşamlarının İş Dışı Alanına Katılım	b) 2 çocuk	53	9.23	3.916			
	c) 3 çocuk	10	9.70	3.268			
	d) Çocuğum yok	148	9.88	4.258			
	Toplam	253	9.79	4.132			
Sadakat ve İtaat Beklentisi	a) 1 çocuk	42	11.31	4.228	3	.865	.834
	b) 2 çocuk	53	10.72	3.713			
	c) 3 çocuk	10	11.50	2.321			
	d) Çocuğum yok	148	11.08	3.825			
	Toplam	253	11.06	3.811			
Paternalist Liderlik Ölçeği	a) 1 çocuk	42	34.14	12.187	3	2.317	.509
	b) 2 çocuk	53	31.30	10.267			
	c) 3 çocuk	10	34.10	7.978			
	d) Çocuğum yok	148	33.75	11.492			
	Toplam	253	33.32	11.240			

$p < .05^*$

Tablo 4.13'te çocuk sayısı değişkeni için Kruskal Wallis-H Analizi sonuçları verilmiştir. Çocuk sayısı değişkeni gruplarına göre sahtelik puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .002 < .05$). Çocuğu olmayan bireylerin sahtelik puanı ortalaması, 2 çocuğu olan bireylerin sahtelik puanı ortalamasından anlamlı biçimde daha yüksektir.

Çocuk sayısı değişkeni gruplarına göre sahtekarlık fenomeni ölçeği puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p = .012 < .05$). Çocuğu olmayan bireylerin sahtekarlık fenomeni ölçeği puanı ortalaması, 2 çocuğu olan bireylerin sahtekarlık fenomeni ölçeği puanı ortalamasından anlamlı biçimde daha yüksektir.

Çocuk sayısı değişkeni gruplarına göre şans, önemini azaltma, hata yapma endişesi, kişisel standartlar, ailesel beklentiler, aileden eleştiri, yaptığından emin olamama, düzen, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, iş yerindeki aile ortamı, çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına katılım, sadakat ve itaat beklentisi, paternalist liderlik ölçeği puanları istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p > .05$).

4.2. Değişkenler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Korelasyon Analizi

Araştırma çalışmasının bu bölümünde imposter sendromu, mükemmeliyetçilik ve paternalist liderlik arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma çalışmasında bulguların normal dağılım verileri referans aralığında olması nedeniyle korelasyon analizinde parametrik yöntem olarak Pearson korelasyon analizi yönetimi kullanılmıştır. Bulgular ($p < .01$) ve ($p < .05$) ölçüm düzeylerine göre değerlendirilmiştir. Tablo 4.14 Araştırma değişkenleri arasındaki korelasyon değerlerini göstermektedir. Alanyazına göre 0.0–0.2 çok zayıf seviyede ilişki, 0.2–0.4 zayıf seviyede ilişki, 0.4–0.6 orta seviyede ilişki, 0.6–0.8 güçlü seviyede ilişki, 0.8–1.0 çok güçlü seviyede ilişki bulunduğunu ifade etmektedir (Obilor ve Amadi, 2018). Bu bağlamda değişkenlere ilişkin bulgular Tablo 4.14 doğrultusunda açıklanmaktadır.

Tablo 4.14 Korelasyon Analizi

		Sahtelik	Şans	Önemini Azaltma	Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği	Hata Yapma Endişesi	Kişisel Standartlar	Ailesel Beklentiler	Aileden Eleştiri	Yaptığından Emin Olamama	Düzen	Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği	İş Yerindeki Aile Ortamı	Çalışanların Yaşamlarının İş Dışı Alanına Katılım	Sadakat ve İtaat Beklentisi	Paternalist Liderlik Ölçeği
Sahtelik	r	1														
	p															
Şans	r	.683**	1													
	p	.000														
Önemini Azaltma	r	.685**	.573**	1												
	p	.000	.000													
Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği	r	.973**	.768**	.794**	1											
	p	.000	.000	.000												
Hata Yapma Endişesi	r	.675**	.363**	.383**	.622**	1										
	p	.000	.000	.000	.000											
Kişisel Standartlar	r	.439**	.211**	.230**	.395**	.710**	1									
	p	.000	.001	.000	.000	.000										
Ailesel Beklentiler	r	.356**	.197**	.176**	.331**	.537**	.505**	1								
	p	.000	.002	.005	.000	.000	.000									
Aileden Eleştiri	r	.498**	.327**	.276**	.476**	.596**	.439**	.688**	1							
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000								
Yaptığından Emin Olamama	r	.668**	.421**	.398**	.634**	.722**	.512**	.438**	.543**	1						
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000							
Düzen	r	-.087	-.078	-.021	-.085	.007	.280**	.035	.015	-.030	1					
	p	.166	.216	.737	.178	.914	.000	.575	.806	.631						
Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği	r	.649**	.364**	.359**	.602**	.911**	.821**	.762**	.763**	.771**	.089	1				
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.159					
İş Yerindeki Aile Ortamı	r	.092	.094	.007	.080	.076	.040	.101	.073	.078	-.085	.088	1			
	p	.142	.137	.918	.205	.230	.521	.109	.248	.218	.178	.163				
Çalışanların Yaşamlarının İş Dışı Alanına Katılım	r	-.014	.023	-.064	-.017	-.013	.028	.073	.030	.001	.048	.026	.611**	1		
	p	.825	.711	.313	.782	.834	.660	.247	.639	.986	.447	.685	.000			
Sadakat ve İtaat Beklentisi	r	.070	.005	.034	.064	-.026	.028	.039	.020	-.010	-.036	.010	.482**	.493**	1	
	p	.267	.940	.588	.312	.685	.656	.537	.752	.868	.572	.878	.000	.000		
Paternalist Liderlik Ölçeği	r	.064	.056	-.009	.055	.024	.040	.090	.054	.035	-.036	.056	.882**	.837**	.758**	1
	p	.308	.371	.892	.387	.706	.528	.154	.395	.577	.565	.374	.000	.000	.000	

**p < .01 *p < .05

4.2.1. İmposter Sendromu ile Mükemmeliyetçilik Arasındaki İlişkiler

Çalışmada imposter sendromu (sahtekarlık fenomeni) ve mükemmeliyetçilik arasında pozitif yönlü ve güçlü düzeyde bir ilişki bulunmuştur. ($r = .602$; $p < 0,00$). Sahtekarlık fenomeni ölçeği ve mükemmeliyetçilik ölçeği düzen alt boyutu hariç diğer tüm alt boyutlarında ise pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Sahtekarlık fenomeni ölçeği sahtelik alt boyutunun mükemmeliyetçilik ölçeği yaptığından emin olamama ve hata yapma endişesi ile pozitif yönlü ve güçlü ($r = .668$; $p = .000$; $r = .675$; $p = .000$), kişisel standartlar, ailesel beklentiler ve aileden eleştiri alt boyutlarıyla da pozitif yönlü ve orta zayıf ilişkiler içerisinde olduğu tespit edilmiştir ($r = .439$; $p = .000$, $r = .356$; $p = .000$, $r = .498$; $p = .000$).

Sahtekarlık fenomeni ölçeği şans alt boyutunun mükemmeliyetçilik ölçeği aileden eleştiri, yaptığından emin olamama, ailesel beklentiler, kişisel standartlar hata yapma endişesi alt boyutlarıyla pozitif yönlü ve orta zayıf ilişkiler içerisinde olduğu bulgulanmıştır ($r = .363$; $p = .000$, $r = .211$; $p = .001$, $r = .197$; $p = .002$, $r = .327$; $p = .000$, $r = .421$; $p = .000$).

Sahtekarlık fenomeni ölçeği önemini azaltma alt boyutunun mükemmeliyetçilik ölçeği hata yapma endişesi, kişisel standartlar, ailesel beklentiler, aileden eleştiri ve yaptığından emin olamama alt boyutları arasında pozitif yönlü ve zayıf ilişkiler içerisinde olduğu elde edilmiştir ($r = .383$; $p = .000$, $r = .230$; $p = .000$, $r = .176$; $p = .005$, $r = .276$; $p = .000$, $r = .398$; $p = .000$).

4.2.2. İmposter Sendromu ile Paternalist Liderlik Arasındaki İlişkiler

Çalışmada sahtekarlık fenomeni ile paternalist liderlik ölçeği ve bu ölçeklere ilişkin toplam değerleri ve alt boyutları arasında anlamlı ilişkilere rastlanmamıştır ($p > .05$).

4.2.3. Ölçeklerin Genel İlişki Desenleri ve Bulguların Özeti

Araştırma bulguları ve ölçeklerin genel ilişki desenlerine bağlı olarak her bir ölçek kendi alt boyutlarıyla pozitif ve anlamlı etkileşimler saptanmıştır. İmposter sendromu ve mükemmeliyetçilik ölçekleri hem kendi alt boyutları ve toplam puanlarıyla hem de her iki ölçekte her alan alt boyutlara bağlı olarak anlamlı ve pozitif yönde etkileşimler göstermektedir. Genel olarak korelasyon bulguları, çalışmadaki ölçeklerin içsel tutarlılığını ve teorik beklentileri desteklemektedir. Ancak, paternalist liderlik ile imposter sendromu arasındaki ilişki istatistiksel

olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$). Korelasyon analizinden elde edilen sonuçlar, paternalist liderlik ile imposter sendromu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını, dolayısıyla H1 hipotezinin bu düzeyde desteklenmediğini göstermektedir.

4.3. Regresyon Analizi: Değişkenler Arasındaki Etki İlişkilerinin İncelenmesi

Bu bölümde, araştırma değişkenleri arasındaki nedensel etki ilişkilerini ortaya koymak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizde, imposter sendromu (bağımlı değişken) ile mükemmeliyetçilik ve paternalist liderlik ölçeklerine ait alt boyutlar arasındaki yordayıcı ilişkiler incelenmiştir. Bu bağlamda değişkenlere ilişkin bulgular Tablo 4.15 doğrultusunda açıklanmaktadır.

Tablo 4.15 İmposter Sendromunun Mükemmeliyetçilik ve Paternalist Liderlik Alt Boyutlarıyla Açıklanmasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

Yordanan	Yordayan	Std. Olm.		Std. B	T	p	F (p)	R Adj. R2
		B	S.H.					
Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği	(Sabit)	20.218	4.593		4.402	.000	25.617	.697
	Hata Yapma Endişesi	.656	.156	.363	4.197	.000*	(.000*)	(.467)
	Kişisel Standartlar	-.110	.163	-.049	-.673	.502		
	Ailesel Beklentiler	-.278	.184	-.101	-1.513	.132		
	Aileden Eleştiri	.595	.263	.158	2.265	.024*		
	Yaptığından Emin Olamama	1.319	.253	.354	5.211	.000*		
	Düzen	-.123	.116	-.054	-1.066	.287		
	İş Yerindeki Aile Ortamı	.033	.199	.010	.164	.870		
	Çalışanların Yaşamlarının İş Dışı Alanına Katılım	-.277	.267	-.064	-1.037	.301		
	Sadakat ve İtaat Beklentisi	.489	.260	.103	1.881	.061		

Tablo 4.15'te sahtekarlık fenomeni ölçeği puanını yordama durumunun incelenmesi amacıyla uygulanan doğrusal regresyon analizinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Tüm değişkenlerin birlikte değerlendirildiği çoklu regresyon modeli anlamlı bulunmuştur (Adj. $R^2=0.467$). Modelde, hata yapma endişesi, aileden eleştiri ve yaptığından emin olamama alt boyutlarının imposter sendromunun anlamlı yordayıcıları olduğu görülmüştür. Buna göre hata yapma endişesi alt boyutu, sahtekârlık fenomeni ölçeği puanlarını pozitif ve anlamlı düzeyde

yordamaktadır ($B = 0.656$; $SH = 0.156$; $\beta = ,363$; $t = 4.197$; $p < .001$). Aileden eleştiri alt boyutu da imposter sendromu puanlarıyla pozitif ve anlamlı ilişki göstermektedir ($B = 0.595$; $SH = 0.263$; $\beta = ,158$; $t = 2.265$; $p < .05$). Yaptığından emin olamama alt boyutu ise imposter sendromunun bir diğer güçlü ve anlamlı yordayıcısı olarak öne çıkmaktadır ($B = 1.319$; $SH = 0.253$; $\beta = ,354$; $t = 5.211$; $p < .001$).

Tablo 4.16 İmposter Sendromunun Mükemmeliyetçilik ve Paternalist Liderlik ile Açıklanmasına Yönelik Basitleştirilmiş Regresyon Modeli

Yordanan	Yordayan	Std. Olm.		Std.	t	p	F	R
		B	S.H.	B			(p)	Adj. R ²
Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği	(Sabit)	14.369	3.820		3.762	.000	71.521	.603
	Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği	.385	.032	.601	11.911	.000*	(.000*)	(.358)
	Paternalist Liderlik Ölçeği	.034	.081	.021	.414	.679		

Bu analizde, mükemmeliyetçilik ve paternalist liderlik değişkenlerinin imposter sendromu üzerindeki doğrudan etkileri incelenmiştir. Tablo 4.16 incelendiğinde, kurulan regresyon modelinin genel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F = 71.521$, $p < .001$). Model, imposter sendromundaki varyansın yaklaşık %36'sını açıklamaktadır ($Adj. R^2 = .358$). Analiz sonuçlarına göre, mükemmeliyetçilik değişkeni imposter sendromunun anlamlı ve pozitif yönlü bir yordayıcısıdır. Bu sonuç, bireylerin mükemmeliyetçi eğilimlerinin artmasının, başarısızlık korkusu, öz-eleştirel düşünce ve yetersizlik algısının güçlenmesine neden olarak imposter belirtilerini artırdığını göstermektedir ($B = 0.385$; $SH = 0.032$; $\beta = .601$; $t = 11.911$; $p < .001$). Buna karşın, paternalist liderlik imposter sendromu üzerinde anlamlı bir etkiye bulunmamıştır. Bu bulgu, paternalist liderliğin koruyucu, rehberlik temelli yönünün, imposter sendromunun bilişsel-duygusal mekanizmalarını doğrudan etkilemediğini göstermektedir ($B = 0.034$; $SH = 0.081$; $\beta = .021$; $t = 0.414$; $p > .05$).

Sonuç olarak; regresyon modeli genel anlamda geçerli olsa da, model içerisinde yalnızca mükemmeliyetçilik değişkeni anlamlı bir yordayıcı olarak öne çıkmıştır. Paternalist liderliğin anlamsız çıkması nedeniyle, araştırmanın birinci hipotezi olan "H1: Paternalist liderliğin imposter sendromu üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır" hipotezi desteklenmemiştir. İkinci

hipotez (H2) ise, mükemmeliyetçilik değişkeninin paternalist liderlik ile imposter sendromu ilişkisinde düzenleyici bir rolü olup olmadığını incelemektedir. Bu durum, bir sonraki analiz bölümünde moderatör etki analizi ile test edilmiştir.

Tablo 4.17 Paternalist Liderliğin Alt Boyutlarının (İş Yerinde Aile Ortamı, İş Dışı Katılım, Sadakat ve İtaat Beklentisi) İmposter Sendromuna Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Yordanan	Yordayan	Std. Olm.		Std.	t	p	F	R
		B	S.H.	B			(p)	Adj. R2
Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği	(Sabit)	44.582	3.719		11.987	.000	1.390	.128
	İş Yerindeki Aile Ortamı	.408	.267	.126	1.529	.128	(.246)	(.005)
	Çalışanların Yaşamlarının İş Dışı Alanına Katılım	-.552	.361	-.127	-1.530	.127		
	Sadakat ve İtaat Beklentisi	.310	.353	.066	.878	.381		

Bu analizde paternalist liderliğin alt boyutlarının, iş yerindeki aile ortamı, çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına katılım, sadakat ve hürmet beklentisi, imposter sendromunu yordayıp yordamadığı incelenmiştir.

Tablo 4.17’de görüldüğü üzere model genel olarak anlamlı değildir ($F(3.249) = 1.39$, $p > .05$) ve bağımsız değişkenler imposter sendromundaki varyansın yalnızca %0.5’ini açıklamaktadır ($Adj. R^2 = .005$). Bu bulgu, paternalist liderliğin doğrudan etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ve araştırmanın birinci hipotezi (H1), “Paternalist liderliğin imposter sendromu üzerinde pozitif bir etkisi vardır” ifadesinin bu düzeyde de desteklenmediğini göstermektedir.

Tablo 4.18 Paternalist Liderliğin İmposter Sendromu Üzerindeki Doğrudan Etkisini Gösteren Basit Regresyon Analizi

Yordanan	Yordayan	Std. Olm.		Std.	t	p	F	R
		B	S.H.	B			(p)	Adj. R2
Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği	(Sabit)	44.779	3.547		12.624	.000	.752	.055
	Paternalist Liderlik	.088	.101	.055	.867	.387	(.387)	(.001)

Paternalist liderliğin imposter sendromu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4.18’de sunulmuştur. Analiz sonucunda model anlamlı bulunmamıştır ($F=0.752$; $p>.05$) ve paternalist liderliğin imposter sendromunu açıklama gücü oldukça düşüktür ($\text{Adj. } R^2=0.001$). Buna göre, paternalist liderlik imposter sendromunun anlamlı bir yordayıcısı değildir ($B = 0.088$; $SH = 0.101$; $\beta = .055$; $t = 0.867$; $p > .05$). Bu bulgu, paternalist liderliğin imposter sendromu üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.19 Mükemmeliyetçiliğin Paternalist Liderlik–İmposter Sendromu İlişkisindeki Düzenleyici (Moderatör) Rolüne İlişkin Regresyon Analizi

(Bağımsız→Moderatör→Bağımlı)

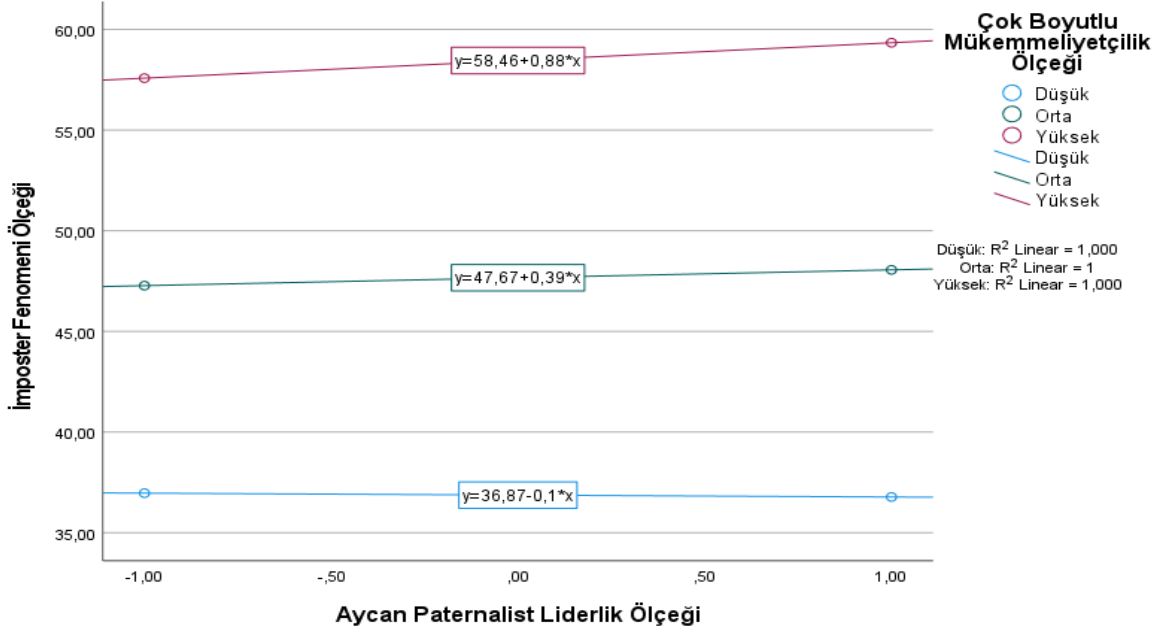
	β	S.H	t	p	Güven Aralığı Alt Sınır	Güven Aralığı Üst Sınır
Sabit	47.668	.908	52.524	.000	45.881	49.456
Paternalist Liderlik Ölçeği (X)	.392	.910	.431	.667	-1.400	2.184
Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (W)	10.796	.910	11.859	.000	9.003	12.589
Etki Değişkeni(X*W)	.488	.860	.567	.571	-1.206	2.181

Paternalist liderliğin imposter sendromu üzerindeki etkisinde çok boyutlu mükemmeliyetçiliğin düzenleyici (moderatör) rolü olup olmadığını test etmek amacıyla Process Model 1 kullanılarak regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4.19’da görüldüğü üzere, paternalist liderlik (X) ile mükemmeliyetçilik (W) arasındaki etkileşim terimi ($X*W$) istatistiksel olarak anlamlı değildir ($B = 0.488$; $SH = 0.860$; $t = 0.567$; $p = .571$; $CI [-1.206, 2.181]$). Bu sonuç, mükemmeliyetçilik düzeyinin paternalist liderlik ile imposter sendromu arasındaki ilişkiyi anlamlı biçimde değiştirmediğini yani düzenleyici etki göstermediğini ortaya koymaktadır. Buna göre araştırmanın ikinci hipotezi (H2), paternalist liderliğin imposter sendromu üzerindeki etkisinde mükemmeliyetçiliğin düzenleyici bir rolü vardır desteklenmemiştir. Bununla birlikte, mükemmeliyetçilik değişkeninin doğrudan etkisinin anlamlı olması ($B = 10.796$; $SH = 0.910$; $t = 11.859$; $p < .001$; $CI [9.003, 12.589]$) bu değişkenin imposter

sendromunun güçlü bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, literatürde mükemmeliyetçi eğilimlerin bireyin başarılarını içselleştirmesini zorlaştırdığı (Clance ve Imes, 1978) ve dolayısıyla imposter duygularını beslediği yönündeki çalışmalarla uyumludur.

Şekil 4.1 Düzenleyici Değişken Grafiği



Şekil 4.1’de, çok boyutlu mükemmeliyetçilik düzeyinin (düşük, orta ve yüksek) paternalist liderlik ile imposter sendromu arasındaki ilişki üzerindeki etkisi gösterilmektedir. Grafikte görüldüğü üzere, çok boyutlu mükemmeliyetçilik düzeyi değiştikçe eğimlerin yönü hafif farklılık gösterse de tüm düzeylerdeki eğimlerin anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu durum, mükemmeliyetçilik düzeyi arttıkça paternalist liderliğin imposter sendromu üzerindeki etkisinin anlamlı biçimde değişmediğini göstermektedir. Dolayısıyla görsel bulgular da Tablo 4.19’da elde edilen istatistiksel sonuçları desteklemekte, mükemmeliyetçiliğin paternalist liderlik ve imposter sendromu ilişkisinde düzenleyici bir rol oynamadığını ortaya koymaktadır.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışma paternalist liderlik ve mükemmeliyetçilik kavramlarının, imposter sendromu üzerinde nasıl bir etki gösterdiğini ve bu kavramlar arasındaki ilişkisel dinamikleri ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu doğrultuda, çalışmada paternalist liderlik ile imposter sendromu ilişkisinde mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolü olup olmadığı incelenmiştir.

Ortaya konulan bulgular, literatürde bulunan bazı varsayımları desteklerken bazılarını ise yeniden değerlendirme imkânı oluşturmaktadır. Öncelikle çalışmada imposter sendromu ve mükemmeliyetçilik arasında güçlü ve pozitif ilişkiler saptanmıştır. Bu sonuç, Clance ve Imes (1978)'in imposter sendromu modelinde vurgulanan, başarıyı içselleştirememe ve sürekli kusursuz olma ihtiyacı bileşenleriyle tutarlıdır. Benzer şekilde, Hewitt ve Flett (1991) ile Frost vd. (1990) tarafından ortaya konulan mükemmeliyetçilik modellerinde yer alan hata yapma korkusu ve aşırı yüksek öz standartlar boyutlarının, imposter duygularını besleyen temel bilişsel çarpıtmalar olduğu yönündeki bulgularla da örtüşmektedir. Buna karşın, çalışmada paternalist liderlik ile imposter sendromu arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bu durum paternalist liderliğin korumacı ve rehberlik edici yönünün çalışanlarda güven hissini desteklemesine karşın, bireyin öz değer ve yeterlilik algısını doğrudan dönüştürmede yetersiz kaldığını düşündürmektedir. Daha farklı bir ifade biçimiyle paternalist liderliğin sunduğu psikolojik güven ortamı, imposter sendromunun bilişsel kaynaklı doğasını ortadan kaldırmaya tek başına yeterli değildir. Alanyazında, liderlik türleri ve imposter sendromu arasındaki ilişkiler üzerine yapılan sınırlı sayıdaki çalışmalarda da (örn. Vergauwe vd., 2015; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2016) benzer biçimde dönüştürücü veya destekleyici liderliğin dahi imposter eğilimlerini sadece dolaylı yollarla etkilediği belirtilmektedir.

Regresyon analizlerinde paternalist liderliğin imposter sendromunu doğrudan veya dolaylı biçimde yordamadığını ortaya koyulmuştur. Tablo 4.16'ya göre; mükemmeliyetçilik değişkeninin, imposter sendromunun güçlü bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır ($B = 0.385$; $\beta \approx .601$; $p < .001$). Bu bulgu, bireylerin mükemmeliyetçi eğilimleri arttıkça hata yapma korkusu ve kendini yetersiz hissetme seviyelerinin yükseldiğini ve bu durumun imposter duygularını tetiklediğini göstermektedir.

Moderasyon analizi sonuçları ise mükemmeliyetçiliğin, paternalist liderlik ve imposter sendromu ilişkisinde düzenleyici bir rol oynamadığını göstermiştir. Etkileşimin anlamsız çıkması ($p = .571$), paternalist liderliğin imposter sendromu üzerindeki etkisinin mükemmeliyetçilik düzeyine

göre değişmediğini göstermektedir. Elde edilen bulgular, paternalist liderliğin daha çok ilişkisel ve kültürel dinamiklerle (örn. sadakat, minnettarlık, bağlılık) bağlantılı olduğu ve bilişsel ya da öz değer odaklı süreçlerle etkileşiminin sınırlı kaldığı yönündeki varsayımları destekler niteliktedir.

Araştırmada saptanan demografik farklılıkların da belirli psikolojik eğilimleri destekler yönde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda bekar ve çocuksuz bireylerde imposter sendromu düzeylerinin daha yüksek bulunması ile sosyal destek ve aidiyet duygularının eksikliğinin imposter eğilimlerini güçlendirebileceği şeklinde değerlendirilebilir. Gelir durumu açısından ise 17.000-30.000 gelir grubunda bulunan bireylerde imposter sendromunun yüksek olması, ekonomik güvencesizlik ve yeterlilik kaygısının bilişsel düzeyde bireyin başarıyı hak etmediği inancını besleyebilmektedir.

Çalışma bulguları imposter sendromunun organizasyonel bir yapıdan daha çok bireysel ve bilişsel temelli bir yapı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu yapı içerisinde liderlik biçimlerinin etkisinin dolaylı olabileceği belirtilebilir. Sonuçlar, imposter sendromu ile başa çıkma süreçlerinde liderlik tarzlarının değil bireyin öz değer, öz yeterlik ve bilişsel farkındalık düzeylerini güçlendiren psikolojik müdahalelerin (örn. Bilişsel yeniden yapılandırma, öz şefkat eğitimi, mentorluk vb.) etkili olabileceğini göstermektedir.

5.1. Araştırma Bulguları ve Alanyazın Değerlendirmesi

5.1.1. Demografik Bulguların Alanyazın İle Değerlendirmesi

5.1.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırmada yer alan değişkenler ve demografik verilere ilişkin bulgular incelendiğinde cinsiyete ve bu değişkenin gruplarına göre herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > .05$). Alanyazında mükemmeliyetçilik ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi her iki yönlü olarak da ortaya koyan araştırmalar yer almaktadır (Tuncer ve Voltan-Acar, 2006; Stoeber ve Stoeber, 2009; Ulu-Kalın, 2020). Bununla birlikte paternalist liderlik ve cinsiyet değişkeni arasında herhangi bir ilişki bulunmadığını belirten diğer çalışmaların da alanyazında yer aldığı değerlendirilmiştir (Nal ve Tarım, 2017; Yaman, 2011; Koç ve Alpullu, 2019). İmposter sendromunun cinsiyet ile ilişkisini inceleyen araştırmalarda henüz tam bir uzlaş sağlanamadığı söylenebilir (Harvey, 1981; Clance ve Imes, 1978).

Clance ve Imes (1978), çevreye yönelik algıların ve beklenti düzeylerinin, imposter sendromunun deneyimlerinde cinsiyete göre farklılaşabileceğini belirtmektedir. Yazarlara göre kadınlar, elde ettikleri başarı ve kazanımları dışsal faktörlere atfetmeye erkeklerden daha yatkındır. Algı biçimlerinde yer alan farklılığın imposter sendromunun kadınlarda daha fazla ortaya çıkma potansiyeline neden olabileceği ayrıca belirtilmektedir. Ancak daha sonraki çalışmalarda (örn. Castro, Jones ve Mirsalimi 2004; Ferrari, 2005) cinsiyetler arasında anlamlı farklar bulunmamıştır. Bu çelişki toplumsal rollerin dönüşümüyle açıklanabilir, nitekim bu çalışmada da cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır.

Bu çalışmada cinsiyet değişkenine ilişkin elde edilen "farklılık olmadığı" yönündeki bulgunun literatürdeki güncel sonuçlarla paralellik gösterdiği ifade edilebilir. Geçmişten günümüze değişen toplumsal cinsiyet rolleri ile kadınların sosyal ve siyasi süreçlerdeki temsillerinin artması, iş yaşamına katılım oranlarının yükselmesi ve eşitlikçi politikaların kurumsal süreçlerde yer edinmesi; cinsiyetler arası algı farklarının azalmasıyla ilişkilendirilebilir (Pekel, 2019). Ek olarak bu bulgu cinsiyetin, mükemmeliyetçilik ve imposter sendromu gibi bilişsel temelli süreçlerde tek başına belirleyici olmaktan ziyade kültürel normlar ve örgütsel bağlamla etkileşim içinde şekillendiğini düşündürmektedir.

5.1.1.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Bulguların Değerlendirilmesi

Medeni durum ile çalışmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde medeni durum, sahtekarlık fenomeni ölçeği ve ölçeğin sahtelik ve şans alt boyutlarında alınan puanların farklılaştığı bulgulanmıştır. Elde edilen bulguya göre bekar bireylerin sahtekarlık fenomeni ölçeği puanları evli bireylere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p = .004 < .05$). Bu bulgu alanyazında yer alan diğer araştırmalarda elde edilen bulgularla tutarlılık gösterecek biçimde, bekar bireylerin imposter sendromunu daha fazla deneyimleyebileceklerini ve evlilik birliğinin, stres düzeyini azaltmasıyla ilişkili olabileceğini düşündürmektedir (Egwurugwu vd., 2018; Newman, Templeton ve Chin, 2020; Planalı, 2023). Elde edilen bu fark yalnızca evlilik birliğinin stres azaltıcı etkisiyle değil aynı zamanda sosyal destek ve aidiyet duygusunun bireyin öz değer algısını güçlendirmesiyle de ilişkilidir. Sosyal destek kuramı (Cohen ve Wills, 1985) çerçevesinde değerlendirildiğinde, evli bireyler duygusal destek ve kabul görme yoluyla performans baskısını daha dengeli yönetebilmekte; bu da imposter duygularının ortaya çıkma olasılığını azaltmaktadır.

Buna karşın, bekar bireylerde öz değerin daha kırılgan ve dışsal başarı göstergelerine bağlı olması bireylerin başarılarını içselleştirmelerini zorlaştırabilir.

Çalışmada çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği düzen alt boyutundan alınan puanlar medeni durum değişkenine göre farklılaşmaktadır. Analizler sonucunda, evli bireylerin düzen alt boyutundan aldıkları puanların bekar bireylerin aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir ($p = .000 < .05$). Mükemmeliyetçilik ve medeni durum etkileşimini inceleyen alanyazın bulguları incelendiğinde çeşitli araştırmalarında medeni durum ve mükemmeliyetçilik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler saptanmamıştır (Oriol, Plane ve Mundt, 2004; Aboalshamat vd., 2017; Madan ve Karagözoğlu, 2019; Kahraman, Kaya ve Erez 2021; Fabella ve Balgoa, 2023). Literatürde bu bağlantıyı inceleyen kısıtlı sayıda araştırma bulunmakla birlikte; bu çalışmalarını çoğunlukla Asya ve Orta Doğu örneklemelerinde gerçekleştirildiği öne çıkmaktadır.

Bulgular değerlendirildiğinde evlilik birliğinin, stres düzeyini azaltabileceği ön görülmektedir. Bu durum bireylerde imposter sendromuna karşın koruyucu bir faktör olarak ifade edilebilir. Mükemmeliyetçilik ölçeği düzen alt boyutu uyumlu mükemmeliyetçiliğin içerisinde değerlendirilirken, Flett ve Hewitt (1991), uyumlu mükemmeliyetçiliğe sahip bireylerin evlilik birliği içerisinde daha esnek ve pozitif kalabildiklerini ifade etmektedir. Literatür ve çalışmada ulaşılan verilerden yola çıkarak evli bireylerin uyumlu mükemmeliyetçilik düzeylerinin yüksek olmasına ilişkin bulgular, bireylerin süreç içerisindeki iyi oluşlarının artmasına ve stres düzeylerinin azalmasına katkı sağlayabileceği şeklinde yorumlanabilir. Bu durum aynı zamanda, evli bireylerin çalışma yaşamındaki deneyimlerinde imposter sendromunu ortaya çıkarabilecek diğer faktörlere karşı koruyucu bir yapı oluşturabilir (Flett ve Hewitt, 1991; Hadian Hamedani vd., 2024).

5.1.1.3. Sektör ve Birim Değişiklerine Göre Bulguların Değerlendirilmesi

Çalışmada yer alan katılımcıların görev aldıkları sektörler ve bu sektörlerde bulundukları birimlere dair verileri ile çalışmanın değişkenlerine ilişkin farklılaşmalar incelendiğinde, özel sektörde görev alan bireylerin sahtekarlık fenomeni ölçeğinden aldıkları puanlar kamu sektöründe görev alan bireylerin elde ettikleri puanlara kıyasla anlamlı ve yüksek olarak saptanmıştır ($p < .05$). Bu fark, İş Talepleri–Kaynaklar (JD-R) Modeli (Demerouti vd., 2001) bağlamında değerlendirildiğinde özel sektörde bulunan yüksek performans ve görünürlük baskısı, bireylerde öz yeterlik algısını zayıflatıp yetersiz bulunma korkusunu artırmasıyla ilişkili olabilir. Dolayısıyla, özel

sektörde görev alan bireyler başarılarını içselleştirmekte daha fazla zorlanabilir ve bu durum imposter duygularını güçlendirebilir.

Alanyazın incelendiğinde imposter sendromunun sektör değişkeni ile ilişkisini değerlendiren oldukça az sayıda çalışma bulunduğu söylenebilirken; araştırmaların genellikle eğitim ve sağlık kurumlarında çalışan bireyler ile üniversite öğrencileri dahil edilerek gerçekleştirildiği görülmektedir (Bravata vd., 2020). Leonhardt, Bechtoldt ve Rohrmann (2017), kamu sektöründe görev alan bireylerin daha yüksek imposter sendromu deneyimleri yaşadıklarını saptamıştır. Vergauwe vd. (2015) ise finans ve danışmanlık, insan kaynakları ve eğitim birimlerinde görev alan 201 katılımcının, birim bazlı değerlendirildiğinde imposter sendromu puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını ifade etmektedir. Guenes vd. (2024), bilişim departmanı içerisinde yazılım mühendisi olarak görev yapan bireylerin %52.4 oranında imposter sendromunu deneyimlediklerini ortaya koymuştur. Yalçın (2023) ise özel hastaneler, devlet hastaneleri ve Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanelerde çalışan bireylerle gerçekleştirdiği çalışmada, Sağlık Bakanlığı'na bağlı olan hastaneler ve devlet hastanelerinde görev alan bireylerin imposter sendromu puanlarının özel hastanede görev alan bireylerin elde ettikleri puanlara kıyasla daha yüksek düzeyde olduğunu bulgulanmıştır. Araştırmacı, bu bulgunun rekabetçi iş ortamı ve döner sermaye havuzundan performans temelli elde edilecek pay kavramının oluşturduğu yoğun baskı ve stres unsurlarıyla ilişkili olabileceğini ifade etmektedir.

Bu çalışmada, özel sektörde görev alan katılımcıların çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeğinden aldıkları puanların kamu sektöründe görev alan bireylerin elde ettikleri puanlara kıyasla anlamlı ve yüksek olduğu saptanmıştır ($p < .05$). Aynı zamanda, eğitim, insan kaynakları ve finans birimlerinde görev alan bireylerin Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği Düzen alt boyutu puan ortalamaları diğer birimlerde yer alan bireylerin puan ortalamalarına kıyasla daha anlamlı düzeyde daha yüksek olarak bulgulanmıştır ($p < .05$). Bu bulgu, Hewitt ve Flett (1991)'in sosyal bağlantısızlık modeli ile de uyumludur. Yüksek performans beklentisi altındaki bireyler mükemmeliyetçi standartlarını sosyal kabul aracı olarak kullanmakta ancak sürekli değerlendirilme hissi nedeniyle kendilerini sahte hissedebilmektedirler. Bu durum özel sektörün ödül ve terfiye dayalı kültüründe daha belirgin hale gelebilmektedir. Alanyazın incelendiğinde mükemmeliyetçiliğin sektör değişkeni ile değişimini inceleyen araştırmaların az sayıda olduğu ve gerçekleştirilen araştırmaların büyük bir çoğunluğunun eğitim ve sağlık alanlarında yer alan örneklemi kapsayacak biçimde

gerçekleştirildiği görülmektedir (Tziner ve Tanami, 2013, akt. Atayer, 2020). Araştırmalarda çalışma ortamındaki yoğun rekabet süreçlerinin, bireylerin görev ve sorumluluklarına yönelik sürekli bir kaygı durumu içerisinde olmalarına yol açabileceği belirtilmektedir. Bu durum nedeniyle kişilerin, görevlerinde yüksek düzeyde mükemmeliyetçi davranış örüntüleri gösterebilecekleri aktarılırken, bu kişilerde sahtelik duyguları oluşabileceği ifade edilmektedir. Aynı zamanda riskli olarak algılanan çalışma ortamı içerisinde meydana gelen sahtelik duygusunun bireylerin ortaya çıkma kaygısını da tetikleyebileceği değerlendirilmektedir. Görev süresi içerisinde bu durumun oluşmasının işyeri mutsuzluğuna ve iş yeri tükenmişliğinin ortaya çıkması potansiyelinin de oluşumuna zemin hazırlayabileceği de araştırmalarda ifade edilmektedir (Sakulku ve Alexander, 2011; Hutchins ve Rainbolt, 2017, akt. Georgescu vd., 2024).

Araştırmada elde edilen bulgular imposter sendromunun ve mükemmeliyetçiliğin, yoğun iş temposu ve görev stresi içeren finans, insan kaynakları ve eğitim birimlerinde diğer birimlere kıyasla daha yüksek düzeyde deneyimlenebileceğini göstermektedir. Dolayısıyla, bulgular mükemmeliyetçiliğin örgütsel bağlamda iki yönlü etkisine işaret etmektedir. Uyumlu mükemmeliyetçilik; düzen, öz disiplin ve sorumluluk bilinciyle performansı artırabilirken, uyumsuz mükemmeliyetçilik; hata yapma korkusu ve sürekli kendini kanıtlama baskısı yoluyla imposter sendromunu besleyebilir. Bu ikili yapı, özellikle yüksek sorumluluk gerektiren pozisyonlarda çalışan bireylerde belirginleşmektedir. Bununla birlikte çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği düzen alt boyutunun mükemmeliyetçiliğin uyumlu yönleriyle daha fazla ilişkili olduğu açıkça ifade edilmektedir. Bu alt boyutun ifade ettiği özelliklerin potansiyel ve verimi arttırabileceği düşünülebilir. Ayrıca meydana gelen bu süreç, insan yönetimi ve sorumluluk alma gibi özellikleri de beraberinde getirebilir. Özellikle insan kaynakları, finans ve satın alma gibi birimlerde gerçekleştirilen görevler yoğun dikkat gerektirebilmekte düşük hata toleransı barındırmakta ve yüksek düzeyde sorumluluk içermektedir.

5.1.1.4. Yaş Değişkenine Göre Bulguların Değerlendirilmesi

Yaş değişkeninin araştırma değişkenleriyle olan ilişkileri incelendiğinde, sahtekarlık fenomeni ölçeği sahtelik alt boyutuna ilişkin anlamlı düzeyde göre farklılıklar olduğu saptanmıştır ($p < .05$). Bu fark, yaşam boyu gelişim kuramı (Erikson, 1968) ve öz yeterlik teorisi (Bandura, 1997) bağlamında değerlendirildiğinde, erken kariyer döneminde bireylerin kimlik ve yeterlik algılarını yeni oluşturdıkları dolayısıyla başarılarını içselleştirmede zorluk yaşayabilecekleri söylenebilir.

Buna karşın bireylerin yaş ve deneyimleri arttıkça bilişsel çarpıtmaları azalabilmekte, öz yeterlikleri güçlenebilmekte, imposter eğilimleri azalabilmekte ve sendromun etkileri zayıflayabilmektedir. İlgili literatür incelendiğinde, alanyazında farklı sonuçlar bulunmakla birlikte, pek çok araştırmada bu çalışmada elde edilen bulgularla paralel sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Araştırmacılar imposter sendromunun yaş ile ters yönlü bir etkileşim içerisinde olabileceğine dair bulgular ortaya koymaktadırlar (Chae vd., 1995; Brauer ve Proyer, 2017; Barr-Walker vd., 2019; Medline vd., 2022; Opara, Klen ve Koznic, 2023; Yalçın ve Oruç, 2025). Bununla birlikte bazı araştırmacılar tarafından herhangi bir etkileşimin bulunmayabileceğine dair araştırma bulgularının olduğu da ifade edilmektedir (Erekson vd., 2022; Fettahoğlu, Akdoğan ve Özay, 2018; Moderski, 1995 akt. Bravata vd., 2020; Simmons, 2016 akt. Aydın ve Yıldırım, 2023).

Bu çalışmada saptanan bir diğer bulgu paternalist liderlik ölçeği alt boyutu olan çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına katılım puanının 50-59 yaş arası bireylerde 30-39 ve 40-49 yaş arası bireylerin çalışanların yaşamlarının iş dışı alanına katılım puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğudur. Bu bulgu, kültürel değerler kuramı (Hofstede, 1980) çerçevesinde değerlendirildiğinde; yaşça büyük çalışanların otoriteye saygı, hiyerarşi ve geleneksel bağlara daha yatkın olabilmeleriyle ilişkili olarak ifade edilebilir. Ayrıca Lider-üye etkileşimi (LMX) teorisi (Danserau vd., 1975) açısından bakıldığında; kıdemli çalışanlar liderleriyle daha uzun süreli ilişkiler kurarak karşılıklı güven ve duygusal bağlılık geliştirmiş olabilirler, bu durum da paternalist liderlik davranışlarını daha olumlu algılamalarına yol açabilir.

Paternalist liderlik ve yaş değişkenine yönelik literatürde farklı sonuçlar yer almaktadır. Keklik (2012), liderlerin babacan lider olarak algılanabilmeleri için lider yaşının kurumun yaş ortalamasından daha büyük olması gerektiğini ifade etmektedir. Aynı araştırmada genç yetişkin çalışanların diğer çalışanlara göre daha fazla babacan liderlik davranışı algıladıkları da saptanmıştır. Öz, Kılıç ve Çalışır (2022) ise 35 yaşından daha büyük katılımcıların kurumlarında beraber çalıştıkları liderlerin davranışlarını daha babacan algıladıklarını bulgulamıştır. Bununla birlikte paternalist liderlik ve imposter sendromu arasında herhangi bir ilişki bulunmadığını ortaya koyan araştırmaların da alanyazında yer aldığı görülmektedir (Cesur vd., 2015; Fettahlioğlu vd., 2018; Koç ve Alpullu, 2019). Alanyazında paternalist liderlik eğilimi algılama biçimlerinin yaş değişkenine göre farklılaşması hususunda çeşitli bulgular yer almakta ancak kesin bir uzlaş bulunmadığı değerlendirilmektedir.

Çalışma veya eğitim hayatına yeni başlayan bireyler kendilerini, rekabetçi ortamlardaki deneyim elde etme süreçleri içerisinde görev ve sorumluluklara ilişkin teorik bilgidan pratik uygulamalara geçiş döneminde bulabilirler. Bu dönemlerde deneyimlenen yoğun stres içerebilecek durum ve olaylar nedeniyle bireylerin öz güven ve öz saygılarının azalması, depresyon ve anksiyete belirtilerinin daha kolay ortaya çıkması ve sürekli rekabet içerisinde başarılarını içselleştiremeyerek kendilerini sahtekar gibi hissetmeleri olasıdır (Bravata vd., 2020; Al Lawaati vd., 2025; Salari vd., 2025). Bununla birlikte bireyler deneyim elde ettikçe öz saygıları gelişebilir ve sorumluluk alma düzeyleri de artabilir. Bireylerin kıdem ve yaş durumlarına bağlı olarak paternalist liderlik algıları süreçler içerisinde farklılaşabilir. Kurumda uzun süredir görev yapan bireyler, dışsal motivasyon kaynaklarına sahip olabilir ve motivasyon kaynaklarını içsel destek görme amacıyla yöneticileri ile ilişkili olarak ifade edebilirler. Dolayısıyla yaş ve kıdem arttıkça bireyler yalnızca kendi yeterliklerine daha fazla güvenmekle kalmaz aynı zamanda liderlerinden gelen koruyucu ve yönlendirici davranışları da daha işlevsel biçimde değerlendirmeye başlayabilirler. Bu durum yaşı hem imposter sendromunu azaltıcı hem de paternalist liderlik algısını güçlendirici bir faktör olarak çift yönlü etkide bulunabileceğini açıklayabilir.

5.1.1.5. Gelir Durumu Değişkenine Göre Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırma örneklemini oluşturan katılımcıların gelir durumlarının sahtekarlık fenomeni ölçeği puanları ile değişimleri incelendiğinde, 17.000-30.000 gelir aralığında bulunan katılımcıların sahtekarlık fenomeni ölçeği toplam puan ortalamaları ve sahtekarlık fenomeni ölçeği sahtelik alt boyutu puanı ortalamalarının daha yüksek geliri aralıklarında yer alan katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu saptanmıştır ($p < .05$). Bu durum, sosyal karşılaştırma kuramı (Festinger, 1954) ve kaynakların korunumu kuramı (Hobfoll, 1989) çerçevesinde değerlendirilebilir. Düşük gelir düzeyine sahip bireyler, kendilerini daha yüksek statüdeki çalışma arkadaşlarıyla sürekli kıyaslama içinde olduklarından yetersizlik ve aidiyet eksikliği duygularını daha yoğun yaşayabilirler. Ayrıca sınırlı ekonomik kaynaklar, bireylerde başarıyı kaybetme korkusunu güçlendirirken bu durum imposter duygularını da tetikleyebilir.

Alanyazın imposter sendromu bağlamında incelendiğinde ise farklı araştırmalarda elde edilen çok yönlü bulguların çalışmalarda yer aldığı gözlemlenmektedir. Literatürde gelir durumu kavramının pek çok çalışmada sosyo ekonomik durum içerisinde incelendiği ve kavramsallaştırıldığı görülmektedir. Araştırmalarda ortaya konulan bulgular iki odak çerçevesinde yoğunlaşmaktadır. Bu

odaklardan ilki imposter sendromu ve gelir durumu arasında herhangi bir etkileşime rastlanmadığına yönelik bulguların ifade edilmesidir (Mascarenhas, D'Souza ve Bicholkar, 2019; Falconer ve Djokic 2019 akt. Nori, Peura ve Jauhianien, 2020). Diğer araştırmaların odağı ise bu çalışmanın bulgularıyla da tutarlı olarak daha düşük sosyo ekonomik statü içerisinde bulunan katılımcıların imposter sendromunu deneyimleme potansiyellerinin daha yüksek olabileceğini ifade etmektedir (MacInnis vd., 2019; Erekson vd., 2022; Planalı, 2024; Langford, 2025).

Alanyazın ve araştırma bulguları birlikte değerlendirildiğinde düşük sosyo ekonomik düzeye sahip bireylerin, içinde bulundukları gruplar içerisinde kalıcı olmak ve sahip oldukları kısıtlı kaynakları koruma eğilimi göstermeleri nedeniyle kaygı duyabilecekleri ifade edilebilir. Çalışmalar, içerisinde bulunulan ortama da bağlı olarak yüksek sosyo ekonomik statünün bireyler için yetkinlik ve başarı hissiyatını arttırabildiğini vurgulamaktadır. Daha düşük sosyo ekonomik statünün ise bireylerde yetersizlik hislerinin ortaya çıkmasını kolaylaştırabileceğini ortaya koymuştur (Wills, 1981, akt. MacInnis vd., 2019). Bu durum imposter sendromunun temel belirtilerinin ortaya çıkmasında etkili yordayıcılardan biri olarak ifade edilebilir.

Çalışmada elde edilen diğer bulgular çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği alt boyutu olan hata yapma endişesi puanlarının gelir durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bulgulara göre 17.000-30.000 geliri olan bireylerin hata yapma endişesi puanı ortalaması, 45.000-60.000 ve 60.000-75.000 geliri olan bireylerin hata yapma endişesi puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde büyük olduğu saptanmıştır ($p < .05$). Bu bulgu bilişsel davranışçı mükemmeliyetçilik modeli (Frost ve Marten, 1990) bağlamında değerlendirildiğinde, düşük gelirli bireylerin performanslarını dışsal onayla birlikte meşrulaştırma eğiliminde oldukları ve hatayı statü kaybı olarak algıladıkları söylenebilir. Bu nedenle hata yapma endişesi yalnızca bireysel özellik değil ekonomik güvence eksikliğinden doğan bir psikolojik savunma biçimi olarak da işlev görebilir.

Bu etkileşimi değerlendiren alanyazın çalışmaları incelendiğinde özellikle Türkiye’de gerçekleştirilen araştırmaların daha çok öğrenciler ve ebeveynler üzerine odaklandığı görülmektedir (Demirci, 2018; Çekiç, Kaya ve Buğra 2019; Yılmaz, Erişen ve Banaz, 2019). Yetişkin bireylerle gerçekleştirilen ve çeşitli örneklemi dahil eden araştırmalarda ise dikkat çekici bulgulara rastlanabilmektedir. Suna (2023), 18-45 yaş aralığında bulunan 355 katılımcıyla gerçekleştirdiği araştırma çalışmasında düşük gelir grubu içerisinde bulunan bireylerin, mükemmeliyetçilik ölçeği,

alt boyutlarıyla anlamlı ve pozitif bir ilişki içerisinde olduğunu bulgularken, bireylerin mükemmeliyetçilik ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanlarla yetersizlik duygusu arasında da pozitif ve anlamlı korelasyonlar olduğunu ortaya koymuştur. Alanyazında bu etkileşimi değerlendiren araştırmaların hala kısıtlı sayıda olduğu gözlemlenirken, araştırma örneklemelerinin de belirli grupları incelediği görülmektedir. Bu bağlamlar ışığında bu çalışmada elde edilen bulgular alanyazın çerçevesinde değerlendirildiğinde aile ve sosyal çevre faktörüne de bağlı olarak daha düşük gelir durumuna sahip bireylerin, sorumluluk ve beklenti hislerine nedeniyle gerçekleştirdikleri görevlerde yüksek düzeyde mükemmeliyetçi davranışlar sergileyebildikleri ve var olan durumu kaybetmeme isteği nedeniyle görevlerinde hata yapma endişesi taşıyabilecekleri ifade edilebilir.

Paternalist liderlik ölçeğinin iş yerindeki aile ortamı oluşturma alt boyutu puanlarının örneklemde yer alan katılımcıların gelir durumlarına göre farklılaştığı bulgulanmıştır. Bulgulara göre 17.000-30.000 aralığında geliri olan bireylerin iş yerindeki aile ortamı oluşturma puanı ortalaması, 45.000-60.000, 75.000 ve üzeri gelir aralığında geliri olan bireylerin iş yerindeki aile ortamı oluşturma puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür ($p < .05$). Bu sonuç, güç mesafesi (Hofstede, 1980) ve bağımlı güven kuramı (Farh ve Cheng, 2000) çerçevesinde değerlendirilebilir. Düşük gelir düzeyine sahip bireyler, kurumdaki güvenlik ve aidiyet ihtiyaçlarının karşılanması nedeniyle liderlerini koruyucu ve destekleyici figürler olarak algılamaya daha yatkın olabilmektedir. Böylece paternalist liderlik, bu gruplarda bir psikolojik güvenlik mekanizması işlevi de görebilir.

Paternalist liderlik algısının gelir durumuyla ilişkisini inceleyen ise kısıtlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Aktaş (2019), paternalist liderlik ölçeği ve bu ölçeğin alt boyutlarına ilişkin puanların gelir durumuna göre farklılaşmadığını bulgulanmıştır. Çoban (2022), bireylerin iş yaşamlarında rekabet süreçlerinde aktif rol alabilmeleri ve ayakta kalabilmelerini tatmin edici bir gelir düzeyi olmasıyla ilişkili olarak ifade etmektedir. Tatmin edici bir gelir düzeyinin proaktif davranışları arttırabileceği ön görülmektedir (Çoban, 2022 akt. Çoban ve Gümüş, 2025). Bu etkileşimi değerlendiren araştırma çalışmaları oldukça kısıtlıdır.

Toplulukçu kültürler içerisinde gelir durumunun statüye ve güç mesafesine bağlı olarak belirgin biçimde artması, karar verme süreçlerinin de hiyerarşik bir yapıda olduğunun değerlendirilmesine olanak vermektedir. Bu nedenlerle paternalist liderlik değişkeninden elde edilen bulguları kurum içerisindeki statü ve sosyo ekonomik statü bağlamlarında değerlendirmek de uygun

olabilir. İş hayatına yeni katılmış bireylerin statü ve gelirlerinin çalıştıkları kurum ve birimlerde yer alan diğer bireylere kıyasla daha düşük olabileceği ifade edilebilir. Bu durumda bireyler kurum içerisinde dışsal bir motivatöre ihtiyaç duyabilirler. Paternalist liderlik algısının oluşmasında etkili olarak görülebilecek lider-üye etkileşimi modeli bu noktada önemli bir rol oynayabilir. Kısmen daha düşük gelire sahip katılımcılar, beraber çalıştıkları liderlerin davranışlarını daha pozitif algılayarak bir aile ortamı içerisinde çalışma motivasyonu geliştirebilirler. Bu durum, bu araştırma çalışmasında elde edilen iş yerinde aile ortamı oluşturma boyutunun gelir düzeyine göre farklılaşması konusunda bir açıklama getirebilir.

Sonuç olarak düşük gelir düzeyine sahip çalışanlar, hem ekonomik belirsizliklerin oluşturduğu kaygı hem de sosyal karşılaştırma süreçleri nedeniyle başarılarını içselleştirmekte zorlanmakta, bu durum da hata yapma endişesi ve imposter duygularını artırmaktadır. Buna karşılık, paternalist liderliğin aile ortamı boyutu bu bireyler için psikolojik bir tampon işlevi görebilir. Destekleyici ve kapsayıcı lider davranışları, aidiyet ve güven duygularını güçlendirerek imposter deneyiminin etkisini hafifletebilir.

5.1.1.6. Ebeveynlerin Durumu Değişkenine Göre Bulguların Değerlendirilmesi

Çalışmada yer alan bir diğer demografik değişken ebeveynlerin durumudur. Veri toplama süreçlerinde ebeveyn durumu, sağ ve beraber, ayrı, ikisi veya biri hayatta değil seçenekleriyle değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular sahtekarlık fenomeni ölçeği toplam puan ortalamaları, sahtekarlık fenomeni ölçeği şans puanı ortalamaları, sahtekarlık fenomeni ölçeği sahtelik puanı ortalamaları ve çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği aileden eleştiri alt boyutu puanı ortalamaları içerisinde anlamlı farklılıkların olduğunu ortaya koymuştur ($p < .05$). Ebeveynleri ayrı olan bireylerin sahtekarlık fenomeni ölçeği ve önemini azaltma alt boyutu hariç diğer tüm alt boyutlardaki puan ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuç bireyin erken dönem aile deneyimlerinin, öz değer ve yeterlik algısının temelini oluşturduğu yönündeki bulgularla (Clance ve Imes, 1978; Bussotti, 1990) paralellik göstermektedir. Ebeveyn desteği eksikliği, çocuklukta güvenli bağlanma biçimlerinin gelişimini zayıflatabilir ve yetişkinlikte başarıların içselleştirilmesini güçleştirebilir.

Literatür incelendiğinde, aile içerisinde ebeveyn durumunu değerlendiren çalışmaların oldukça kısıtlı sayıda olduğu görülmektedir. Araştırmalar genel olarak ebeveynlik tarzları üzerine odaklanmaktadır (Li vd., 2014; Sonnak ve Towel, 2001). Yetişkinlik dönemini değerlendiren

araştırmaların da ilgili değişkenler ve ebeveynlerin durumu etkileşimlerine odaklanmadığı değerlendirilmektedir. Alanyazında temel olarak, imposter sendromunun aile içerisindeki etkileşimlerle doğrudan bağlantılı olduğu ifade edilebilir. Bussotti (1990) imposter sendromu deneyimlerine sahip bireylerin aile durumlarını incelediği çalışmasında, aile ortamı leği alt boyutlarıyla imposter sendromu arasında anlamlı ilişkiler bulgulanıştır. Ölçek içerisinde yer alan çatışma ve kontrol alt boyutlarıyla pozitif, uyum ve duyguların ifade edilmesi alt boyutlarıyla da negatif yönde anlamlı ilişkiler bulgulanıştır (Bussotti, 1990, akt. Langford ve Clance, 1993). Jones ve Berglas (1978) ise çocukların bulundukları aile ortamlarının önemini vurgulamaktadır. Gelişim dönemlerinde çocuklar sahip oldukları başarıları, aile ilişkilerinden ve ailenin kendisine duyduğu sevgiden ayırt edemeyebilmektedirler (Jones ve Berglas, 1978). İmposter sendromunu deneyimleyen aile dinamiklerinin, yoğun çatışma içeren, destekleyici olmayan ve kişisel ifadeyi kısıtlayan biçimlerde olması durumunda, bireylerin imposter sendromuna yatkınlık gösterebileceği n grlebilir. Bu bulgular, koşullu öz değer kuramı (Crocker ve Wolfe, 2001) ile de uyumludur. Aile içinde sevgi ve onayın başarıya koşullu biçimde verilmesi, bireylerin benlik değerlerini dışsal onaylara bağımlı kılmakta bu durum ilerleyen yaşamda başarı karşısında kendini yetersiz hissetmelerine neden olmakta ve imposter duygularını tetiklemektedir.

İmposter sendromunun değişkenlerle olan ilişkileri psikoloji kuramları ve kavramları çerçevelerinde değerlendirildiğinde sendromun temelleri daha iyi anlaşılabilir (Feenstra vd., 2020). Çalışmanın literatür bölümünde değinilen bağlanma (Bowlby, 1969) ve yetişkinlikte bağlanma (Bartholomew ve Horowitz, 1991) teorileri, ışığında çocuklar gelişim döneminde gerçekleştirdikleri ilişkiler, bağlanma süreci nedeniyle ebeveynlerinin durumundan doğrudan etkilenebilmektedir. Bu durum bireylerin yaşam dönemlerinde imposter sendromunu daha yoğun deneyimlemelerine yol açan diğer temel faktörleri destekleyebilir. Ebeveynlerin ayrı olması veya hayatta olmamaları, çocukluk döneminden itibaren kaygılı ve kaçıngan bağlanma stilleri gelişmesine katkı sunabilir ve ebeveynle kurulan ilişkinin niteliğinden de kaynaklı olarak sosyal destek eksikliği ve yetersizlik duygularını oluşturabilir. Aynı zamanda çevreden onay alma ihtiyaını da ortaya çıkartabilir (Alvarado, 2015). Bununla birlikte sosyal öğrenme teorisi (Bandura, 1971), bireylerin sosyal çevrelerinden çeşitli öğrenim tarzlarıyla öğrenerek sergileyebilecekleri davranış örüntülerine vurgu yapmaktadır. Teori bireylerin davranışlarını, sosyal çevrelerinden çeşitli yollarla (dolaylı pekiştirme, dolaylı ceza ve model olma vb.) ile öğrenebildiklerini, değerlendirebildiklerini, çevreyi takip ederek, izleyerek ve taklit ederek süreçleri davranışa dnştrebildiklerini ifade etmektedir (Bandura, 1977).

Gelişim süreçlerinden itibaren devam eden sürekli öğrenme, bireylerin çocukluk dönemlerinde başlayarak en yakın sosyal çevreleri olan ailede ve aile ilişkileri içerisinde oluşabilmektedir. Bu durum bağlanma tarzlarına, ebeveynleriyle olan deneyimlerine ve bu deneyimlerde sosyal öğrenme ile edindikleri davranış tarzlarına bağlı olabilir. Ayrıca bu durum, yetişkinlik dönemlerindeki olay ve durumları algılama ve değerlendirme süreçlerine de etki edebilmektedir. Bu bağlamda, bireyler yetişkinlik dönemlerinde yaşadıkları olumsuz ortam ve deneyimler nedeniyle destek arayışı içerisine girebilir ve çevrelerindeki diğer bireylerde daha pozitif bir izlenim oluşturmak üzere çaba sarf edebilirler. Bireylerin sergiledikleri bu davranışlar aynı zamanda katı, geri bildirimden uzak ve yoğun bir çalışma temposu ile ortaya çıkabilir (Langford ve Clance, 1993). Alanyazında yer alan self-handicapping (kendini engelleme) davranışı bu durum ile doğrudan ilişkili olabilmekte ve imposter sendromu içerisinde incelenebilmektedir (Want ve Kleitman, 2006). Bireyler hali hazırda var olan durumu devam ettirerek öz saygılarını sabit tutmak amacıyla kendi başarılarının önüne geçebilirler (Rhodewalt, 1990 akt. Ross vd., 2001). Ebeveynleri hayatta olmayan veya ayrı olan bireyler, destek ihtiyacını aktif olarak hissetmeye devam edebilir ve kendi öz saygılarını yeni bir durum ile değerlendirmekten kaçınabilirler. Bu durum ise imposter deneyimlerin ortaya çıkmasına yönelik bir altyapı oluşturabilirken hali hazırda var olan imposter deneyimlerinin sürdürülmesine de katkı sağlayabilir.

Alanyazında çerçevesinde bu çalışmanın bulguları değerlendirildiğinde, aile durumunun ve yapısının imposter sendromunun ortaya çıkmasında hem koruyucu bir faktör hem de bir risk faktörü olarak yer alabileceği değerlendirilebilir. Destekleyici bir ortamda büyüyen bireyler; sağlıklı bir öz benlik geliştirerek, çalışma ortamlarına koruyucu unsurları daha kolay bir şekilde uyarlayabilir, güçlü ve zayıf yanlarının ve birlikte geçtikleri süreçlerin farkına varabilir, iş hayatı ve özel hayat ayrımını bireysel iyi oluşlarını destekleyecek biçimde gerçekleştirebilirler. Gottlieb vd., (2020), imposter sendromunda önemli bir koruyucu faktör olarak duyguların paylaşılabileceği ve başarıların onaylandığı bir ortamın bulunmasının önemli olduğundan bahsetmektedir. Bu durum bireylerin duygularını anlayabilmeleri ve paylaşabilecekleri bir destek ortamına sahip olduklarının farkında olmalarıyla birlikte, olumsuz deneyimlerin önüne geçerek ve kendini engelleme davranışını azaltarak sahtelik duygularının deneyimlenmemesi için bir destek unsuru oluşturabilir. Anne ve babası ayrı olan bireyler, sosyal destek eksikliği hissedebilirler ve daha fazla sorumluluk alarak yaşam süreçleri içerisinde kendilerini aktif bir mücadele durumu içerisinde bulabilirler. Mücadele durumu bireylerin ele aldıkları her görevde yoğun bir çaba ve mükemmeliyetçi davranışlar

göstermeleri ile ortaya çıkabilir. Bu durumda bireyler aileleri için mücadele etme ve kaynakları koruma eğilimi gösterebilirler. Bireyler bu süreçte kazandıkları başarıları içselleştiremeyebilir ve yoğun bir kaygı durumu gösterebilirler.

5.1.1.7. Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Bulguların Değerlendirilmesi

Çalışmada ele alınan bir diğer demografik değişken çocuk sayısıdır. Araştırma bulguları değerlendirildiğinde, çocuğu olmayan bireylerin sahtekarlık fenomeni ölçeği toplam puanlarının ve sahtekarlık fenomeni ölçeği sahtelik alt boyutu puanlarının iki çocuğu olan bireylerin puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğunu göstermektedir ($p < .05$). Bu fark çocuk sahibi olmanın bireylere daha güçlü bir aidiyet hissi ve sosyal destek sistemi sağlamasıyla ilişkili olabilir. Çocuk sahibi bireylerin yaşam amaçlarını yeniden yapılandırmaları, başarıyı yalnızca bireysel performansla değil aile refahı bağlamında da değerlendirmelerine yol açabilir. Bu da imposter eğilimlerini azaltabilir. Bulgu ışığında bireylerin çocuk sayısının, imposter sendromunun ortaya çıkışında diğer tetikleyici faktörlerle birlikte etkili bir faktör olabileceği ifade edilebilir.

Alanyazın incelendiğinde çocuk sayısı ve imposter sendromu arasında yer alan etkileşimlere odaklanan çalışmaların kısıtlı sayıda olduğu gözlemlenmektedir. Guenes vd. (2025), çocuk sahibi olmayan bireylerin imposter sendromunu daha fazla deneyimlediklerini bulgulamıştır. Bulgu, bu araştırma çalışmasında elde edilen bulgu ile de aynı doğrultuda yer almaktadır. Diğer bir taraftan alanyazında çalışma ortamı ve ebeveyn olma durumunun etkileşimlerine odaklanan araştırmalar bulunmaktadır. Scalon (2018), araştırmalarında babalık bonusu adı verilen bir kavramdan bahsetmektedirler. Bu kavrama göre erkek bireyler baba oldukları zaman kurum içerisinde daha fazla desteklenmekte, daha güvenilir kabul edilmekte ve daha fazla zam oranı almaktadırlar. Kadınlar için ise bu durum tersi olarak görülebilmektedir (Scalon, 2018, akt. Valkonen, 2023). Fernandes (2018). Steinmacher vd. (2024), ise ebeveynlik süreçlerinin desteklenmesinin çalışanların kurum içerisindeki katılım ve iyi oluş süreçlerinde koruyucu unsur olarak değerlendirilebileceğini ifade etmektedirler. İmiroğlu, Demir ve Murat (2021), çalışmalarında çocuk sahibi bireylerin iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının çocuk sahibi olmayan bireylerin iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarından daha yüksek düzeyde olduğunu bulgulamıştır. Aile olmak süreci içerisinde düzen durumunun ve stabilitenin ortaya çıkmasına destek olabilir. Topçu ve Pekince (2025), kadın akademisyenlerin ebeveyn çocuk ilişkileri üzerine gerçekleştirdiği araştırma

çalışmasında, çocuklarıyla daha fazla vakit geçiren bireylerin çocuklarının, yaşlarına uygun ve uyumlu davranış örüntüleri gösterdiğini ifade etmektedir.

Araştırma çalışmasının bulguları değerlendirildiğinde kısıtlı bir literatür bulunmasına rağmen elde edilen bulgular ve ilişkili değişkenlerle aynı doğrultuda olduğu belirtilebilir. Bulgular Bronfenbrenner (1977) tarafından ifade edilen ekolojik sistemler kuramı çerçevesinden değerlendirildiğinde açıkça görülmektedir ki bireyler iç içe geçmiş sistem bütünleri ile etkileşimde olmaktadır. Bu sistemlerine en merkezinden yer alan mikrosistemler bireylerin birincil derecede etkileşimde oldukları grupları ifade etmektedir. Bu yapıda genel olarak aile, ebeveynler, çocuklar ve yakın arkadaşlar gibi unsurlar bulunmaktadır. Daha sonraki sistemlerde ise daha uzak ilişkiler, toplumsal ve sosyal normlar, kitle iletişim araçları vb. unsurlar bulunmaktadır. Sistemler sürekli olarak birbiriyle etkileşime geçmektedirler. Bronfenbrenner (1986) çalışma yaşamını mezosistemin içerisinde ele almaktadır (Bronfenbrenner,1986 akt. Bektaş ve Özben 2016). Bu bağlamda Bektaş ve Özben (2016), evlilik süreçlerinin bu sistemler içerisinde iş süreçleriyle karşılıklı etkileşime girerek iş doyumunu arttırabileceğini ifade etmektedir. Çalışmada bulgularan çocuk sayısı ve imposter sendromu arasındaki etkileşimler, bireylerin daha pozitif ve düzenli bir hayata geçişlerinde etkili olması ve bu durumun bir diğer sistemi pozitif olarak etkileyerek imposter sendromu deneyimlerine karşı koruyucu bir unsur oluşturmaya neden olabilir. Bireylerin çocuk sahibi olmaları sosyal destek unsurlarını arttırabilir, iş/özel yaşam dengesini kurmaya yardımcı olabilir ve düzenli bir yaşam sürecini destekleyerek kaygı durumunu azaltabilir. Bu durum hem iş süreçleri içerisinde hem de sosyal süreçler içerisinde iyi oluşa olumlu yönde etki edebilir.

5.1.1.8. Kurumda Çalışma Yılı ve Hayatta Çalışma Yılı Değişiklerine Göre Bulguların Değerlendirilmesi

Çalışmada yer alan diğer demografik değişkenler kurumda çalışma yılı ve hayatta çalışma yılıdır. Hayatta çalışma yılı ve araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde, çalışma hayatında 0-1 yıl aralığında yer alan bireyleri sahtekarlık fenomeni ölçeği puanı ve ölçeğin sahtelik alt boyutu puanları 1-4 yıl çalışma aralığında çalışan bireyler hariç diğer tüm bireylerin puan ortalamalarından anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek olarak bulgulanmıştır ($p < .05$). Ayrıca 1-4 yıl aralığında çalışan bireylerin de sahtekarlık fenomeni ölçeği ve ölçeğin sahtelik alt boyutu puanlarının da çalışma hayatında 15 ve üzeri yıldır yer alan bireylerin puan ortalamalarından anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğu görülmektedir. Kurumda çalışma yılı değişkeni incelendiğinde ise

0-1 yıl aralığında aynı kurumda görev almaya devam eden bireylerin sahtekarlık fenomeni ölçeği sahtelik alt boyutu puanlarının aynı kurumda 15 ve üzeri yıldır çalışan bireylerin puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu saptanmıştır ($p < .05$). Aynı kurumda 1-4 yıl aralığında çalışan bireylerin sahtekarlık fenomeni ölçeği sahtelik alt boyutu puanları da aynı kurumda 15 ve üzeri yıldır çalışan bireylerin sahtelik puanlarından da farklı ve yüksektir. Bulgular değerlendirildiğinde, bireylerin çalıştıkları kurumda ve çalışma hayatında yer alma süreleri arttıkça imposter sendromunu daha kısıtlı deneyimleme potansiyellerinin bulunduğu saptanmıştır.

İlgili bulgular araştırma literatürü ile değerlendirildiğinde, değişkenler arasındaki etkileşimleri ortaya koyan araştırmaların henüz yeterli olmadığını ve bu bağlamda alanyazında yeni araştırmalara ihtiyaç duyulduğunu belirtilmektedir. (Armstrong ve Shulman, 2019). Alanyazın incelendiğinde değişkenler arasındaki etkileşimleri farklı açılardan ele alan çalışmaların bulunduğu saptanmıştır. Çalışmalarda bulgularan etkileşimler aynı doğrultuda ancak farklı değişkenlerle birlikte değerlendirebilmektedir. Urwin (2018), İngiltere’de sosyal hizmet uzmanlarıyla gerçekleştirdiği araştırma çalışmasında, alanda daha uzun süre deneyime sahip bireylerin imposter sendromunu daha az deneyimlediklerini bulgulamıştır. Kumar, Kailasapathy ve Sedari Mudiyansele (2022), iki farklı araştırma çalışmasında 270 ve 280 katılımcıyla gerçekleştirdiği çalışmalarında imposter sendromu ile görev süresi (tenure) arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğunu bulgulamış ve çalışma ortamına yeni katılan bireylerin daha yoğun imposter sendromu deneyimleri yaşadıklarını ancak süreç içerisinde bu deneyimlerin azaldığını ifade etmiştir. Lane (2015) ise bireylerin kariyerlerinin ilk aşamalarında daha yoğun bir kaygı duygusu deneyimledikleri ve bu kaygı duygusuyla beraber var olan işlerini korumaya yönelik yoğun bir çaba gösterme davranışı sergilediklerini belirtmektedir. Ayrıca araştırmacı bu bireylerin kariyerlerinin ilerleyen aşamalarında bu durumu daha az yaşayacaklarına dair inanç beslediklerini de ifade etmektedir. La Donna vd. (2018), tıp öğrencileri ile gerçekleştirdiği çalışmalarında öğrencilerin tüm kariyer aşamaları sırasında imposter sendromunu aktif olarak deneyimleyebildiklerini bulgulamıştır. Bununla birlikte bulgunun çalışılan alanın ve sektörün kültürel unsurlarıyla da büyük oranda bağlantılı olabileceğini belirtmektedir. Bu çalışmada elde edilen bulgular ile araştırma literatürü değerlendirildiğinde çalışmada ulaşılan bulguların kısıtlı sayıdaki literatürle tutarlı olduğu ifade edilebilir.

Alanyazında kıdem ve çalışma yılı gibi değişkenlerle imposter sendromu etkileşimini ortaya koyan çalışmalarla, bulgular beraber değerlendirildiğinde çalışılan bağlam, sektör birim ve çalışma ortamı gibi unsurların da doğrudan bu deneyimi etkileyebilme potansiyelinin bulunduğu söylenebilir (Lane, 2015). Araştırmada daha az kıdemli çalışanlarda bulgularan anlamlı ve yüksek düzeyde imposter sendrom, çalışma örnekleminin dağılımı ile ilişkili olarak değerlendirildiğinde, bağlamsal faktörlerin de sendromun ortaya çıkışında etkili olabileceğini destekleyebilir. TÜİK (2024) verileri Türkiye’de lisans mezunları için ortalama iş bulma süresinin 14.4 ay olarak ifade etmektedir. Bu bulgu açıkça göstermektedir ki çalışma hayatına yeni başlayan bireyler zorlu ve rekabet gerektiren bir kariyer yolu içerisinden geçebilmektedirler. Çalışma hayatına yeni başlayan veya görev aldıkları kurumda yeni çalışmaya başlayan bireyler geçtikleri zorlu süreçlerin ardından iş yaşamı ile kaynak edinimi sürecine de girmektedirler. Bu durum Hobfoll (1989), tarafından ortaya konulan kaynakları koruma teorisi çerçevesinden de desteklenerek açıklanabilir. Bireyler tarafından henüz kazanılan kaynakların elde tutulmak istenmesi de farklı bir stres kaynağı oluşturabilmektedir. Bununla birlikte Festinger (1954)’de bireylerin kendi yetenek, değer ve düşüncelerinin değerini ve uygunluğunu anlamak için aynı gruptaki diğer bireylerle karşılaştırdıklarını ifade etmektedir. Bu durumda kurum içerisinde daha az deneyime sahip bireyler, kendi düşünce duygu ve yeteneklerini değerlendirebilmek için, çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle karşılaştırmalar gerçekleştirmektedirler. Bu durumda bireyler çalışma arkadaşlarına göre daha az deneyime sahip olmakla birlikte kendi öz yeterliliklerini daha düşük olarak algılayabilmektedirler. Dolayısıyla bireyler, karşılaştırmayı gerçekleştirdikleri insanlara karşı kendilerini bir sahtekar gibi hissedebilmektedirler. Bireyler ellerinde bulunan kaynakları koruma eğilimi içerisinde, yoğun bir çaba gösterirken içlerinde bir ortaya çıkma korkusu barındırabilirler. Bu korku çeşitli davranış örüntülerini de beraberinde getirebilmektedir. Hudson ve González (2021), imposter sendromunu deneyimleyen bireylerin kendi kaynaklarını koruma eğilimleri gösterdiklerini ifade etmektedir. Bu nedenle araştırmacı imposter sendromunu deneyimleyen bireylerin, kurum içerisinde daha pozitif tutumlar sergileyebileceklerini ve daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı içerisinde bulunabileceklerini belirtmektedir.

Çalışmada elde edilen bulgular, kıdem ve çalışma hayatında geçirilen süre arttıkça imposter sendromu deneyimlerinin daha az ortaya çıkabileceğini ön görmektedir. Bu bağlamda çalışma hayatına yeni katılan bireylerin özellikle ilk yıllarda, bulunulan ortamda kalıcı olma ve çalışma hayatında kaynaklar toplayarak yer edinme süreci içerisinde oldukları ifade edilebilir. Ayrıca

imposter sendromunun ortaya çıkışında çalışma yılı ile kültür, çalışılan birim ve kurumun yapısı, çalışma ortamı ve ast üst ilişkileri de hem risk faktörleri hem de koruyucu faktörler olarak yer alabilmektedir. Bu bağlamda imposter sendromunun çok yönlü bir yapı olduğu ve temelinde kişisel deneyimlerin bulunduğu göz önünde bulundurulduğunda sendromun diğer değişkenlerle olan ilişkilerinin daha iyi anlaşılabilceği ifade edilebilir.

5.1.2. Korelasyon, Regresyon ve Düzenleyici Değişken Analizleri Bulgularının Alanyazın İle Değerlendirmesi

5.1.2.1. Korelasyon Analizi Bulgularının Alanyazın İle Değerlendirmesi

Çalışmada yer alan değişkenler, imposter sendromu, mükemmeliyetçilik ve paternalist liderliktir. Değişkenler arasındaki ilişkiler ölçeklerde elde edilen puanlar çerçevesinde incelendiğinde, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği düzen alt boyutu hariç, Clance sahtekarlık fenomeni ölçeği ile çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçekleri toplam puanlarının ve bu ölçeklere ilişkin alt boyutlarda elde edilen puanların pozitif yönlü ve anlamlı korelasyonlar içerisinde olduğu bulgulanmıştır. Paternalist liderlik ve araştırma değişkenleri arasında ise anlamlı korelasyonlar bulgulanmamıştır. Araştırmada elde edilen korelasyon bulguları literatürde yer alan bulgularla tutarlılık göstermektedir (Ferrari ve Thompson, 2006; Cusack vd., 2013; Thompson vd., 2020; Pannhausen, Klug ve Rohrman, 2022; Grubb ve Grubb, 2021). Thompson vd. (2000), mükemmeliyetçilik için imposter sendromu literatüründe olan bir “Dominant Tema” tanımını kullanmaktadır. Bu çalışmada bulgular; sahtekarlık fenomeni ölçeği toplam puanı, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği toplam puanı, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği hata yapma endişesi alt boyutu, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği yaptığından emin olamama alt boyutları arasındaki güçlü korelasyonlar, imposter sendromu deneyimini ortaya çıkartan faktörler arasında yer alabilir ($r = .622$; $r = .634$; $r = .602$; $p < .05$).

Clance ve Imes (1978) bireylerin elde ettikleri başarılar yakın çevreden yeteri kadar destek almadığında ve bireylere başarı durumlarında pozitif geri bildirimde bulunulmadığında, bireylerin kendi elde ettikleri başarıları içselleştiremeyeceklerini ve bu başarıların dışsal faktörlerden kaynaklı olduğunu düşünebileceklerini ifade etmektedir.

Bireyler kendi emek ve yetenekleriyle kazandıklarına inanmadıkları bu başarıların oluşturduğu sahtelik hissini deneyimleyebilmekte ve bu durumun ortaya çıkmasına yönelik yüksek bir kaygı duygusu yaşayabilmektedirler. Clance ve O’Toole (1988) ile Grubb ve Grubb (2021), bu

döngünün bireyleri aşırı performans gösterme ve özellikle yakın çevrede yer alan bireylerin yargılarına odaklanma eğilimine ittiğini belirtmiştir. Gösterilen bu mükemmeliyetçilik özellikleri, bireylerin azalan öz güvenleri ve öz saygıları dolayısıyla ortaya çıkıyor olabilir (Kolligan ve Sternberg, 1991). Bu bağlamda mükemmeliyetçiliğin içerisinde bulunan hata yapma endişesi ve yaptığından emin olamama boyutları, imposter sendromu ortaya çıktıktan sonra devamlılığına da etki etme potansiyeli bulunan unsurlar olarak ifade edilebilir. Bu çalışmada saptanan güçlü korelasyonlar, alt boyutlar ve imposter sendromu arasındaki ilişkiyi tekrardan belirtebilirken literatürdeki verilere destek sunabilir.

Clance (1985), imposter sendromunu deneyimleyen bireylerin aile dinamiklerini incelediğinde dört ortak özelliğin bulunduğunu ifade etmektedir. Bu özellikler, zekanın ve başarı ediniminin oldukça önemli olması, olumlu geri bildirim ve pekiştirmelerin eksiklikleri, ailenin verdiği geribildirim ve çevreden ya da dış ortamdan alınan geri bildirimlerin tutarlı olmaması ile bireylerin kendi beceri ve yeteneklerinin ailenin genel beceri ve yetenekleriyle uyumlu olmadığı algısıdır. Kişilik ve karakter oluşumunda çok önemli bir yer edinen aile ortamı bireylerin kendilerini ve dış çevreyi nasıl algılayacağını belirleyebilir. Santos vd. (2018), mükemmeliyetçiliğin bireysel unsurlarla birlikte bir aile fenotipi olarak da tanımlanmasının uygun olduğunu ifade etmektedir.

Aile dinamiklerine de bağlı olarak mükemmeliyetçi davranış eğilimleri gelişebilir ve bu davranış eğilimleri bireylerin başarılarının dışında, her zaman daha fazla ve daha iyi olunması gerektiği düşüncesine yol açabilir (Frost vd., 1990). Bu durum imposter sendromunu deneyimleyen bireylerin aile dinamiklerine göre ailelerin beklentilerini karşılama, aile bireylerinden daha az eleştiri alarak uyumlu olarak görülme isteğinin bir sonucu olarak meydana gelebilir. Kişiler daha fazla çaba sarf etme eğilimi içerisindeyken bu çabanın amacı başarı hissiyatından uzaklaşarak, aile ve sosyal süreçlerde olan yeri kaybetmemek olup bireylerin duygu durumlarına sahtelik ve ortaya çıkma korkusu olarak yansıyabilir.

Li vd. (2014), aşırı ebeveyn ilgisinin imposter sendromu düzeylerini artırdığını belirtmiştir. Yoğun ebeveyn kontrolü, çocuğun sorumluluk alma kapasitesini sınırlandırarak yaşamın ilerleyen süreçlerinde öz saygıyı zayıflatabilir. Bu durumda, kişiler kendileri bir başarı elde ettiklerinde, başarılarını daha çok dışsal faktörlere atfedebilir, şans faktöründen kaynaklandığını düşünebilir ve yoğun destek veren ebeveynlerinin beklentilerini karşılayamayacaklarını düşündükleri için kendilerini sahtekar gibi hissedebilirler.

İmposter sendromu kavramının pek çok çalışmada, bireysel deneyimler üzerinden incelendiği görülmektedir. Bu bakış açısı yaygın ve temel bakış açısı olarak değerlendirilebilir. Aynı zamanda imposter sendromu deneyimlerinin, sosyal bağlamlarda edinilen yeri ve sosyal desteği koruma eğilimiyle de ilişkili olduğu ifade edilebilir. Çalışmada bulgularan imposter sendromu ve demografik değişken ilişkilerinde de görüldüğü gibi belirli bağlamlar ve etkenler bu sendromun deneyimlerine katkı sağlayabilmektedir.

Bulgular imposter sendromunun genç ve çalışmaya yeni başlayan çalışanlarda, daha düşük gelir durumuna sahip bireylerde ve özel sektör çalışanlarında daha yüksek düzeyde bulunabileceğini gösterebilmektedir ($p < .05$). Örneğin finans biriminde çalışanlar yüksek dikkat gerektiren görevler alıp, yoğun performans baskısı içerisinde kendilerini bulabilirler. Yeni başlayan çalışanlar ise görevlerinde kalıcı olma ve kariyer basamaklarını hızla tırmanma istekleri nedeniyle ek kaygı hissedebilmektedirler. Ayrıca çalışılan ortam, kişilik özellikleri ve geçmiş aile dinamiklerinin bir arada etkileşimi, sosyal ilişkiler içerisinde yüksek bir kaygı hissedilmesine neden olabilir bununla birlikte imposter sendromu deneyimlerinin daha yoğun hissedilmesine zemin hazırlayabilir.

Cromwell vd. (1990), imposter sendromu deneyimleyen bireylerin mükemmeliyetçi davranışlarını, başkalarının beklentilerini karşılama amacıyla sergilediklerini belirtmiştir. İmposter sendromunu deneyimleyen ve mükemmeliyetçi özellikler gösteren bireyler içinde bulundukları ortama yönelik sosyal değerlendirme ve reddedilme kaygıları da yaşayabilirler (Grubb ve Grubb, 2021). Bu kaygı durumu bireyleri sürekli çalışma durumuna sürükleyebilirken deneyimlenebilecek sahtekarlık hislerini de döngü içerisinde tetikleyebilmektedir. Alanyazında yer alan kavramsal çalışmalar, korelasyon analizlerinden elde ettiğimiz bulgular ve araştırma literatürü beraber değerlendirildiğinde tüm bu bulguların imposter sendromunun ve mükemmeliyetçiliğin çok yönlü yapısının anlaşılmasına katkı sağlayabileceği ifade edilebilir.

Araştırmada mükemmeliyetçiliği değerlendirmek için Frost çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği (FÇBMÖ) kullanılmıştır. Ölçekte hata yapma endişesi, kişisel standartlar, ailesel beklentiler, aileden eleştiri, yaptığından emin olamama ve düzen alt boyutları yer almaktadır. Ölçekte yer alan tüm boyutlar uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerini ifade ederken, düzen alt boyutunun uyumsuz mükemmeliyetçiliği ifade etmediği belirtilmektedir. Bu nedenle ölçek geliştirme ve Türkçe 'ye uyarlama çalışmalarından referans alınarak düzen alt boyutu ölçek toplam puanı hesaplamasına dahil edilmemiş ve ayrı bir alt boyut olarak değerlendirilmiştir (Frost vd., 1990; Kağan, 2011).

Araştırmada, Düzen alt boyutu ve imposter sendromu arasında herhangi bir ilişki saptanmamıştır. Bu durumun Frost (1990) tarafından ifade edilen bulguyla kısmen tutarlılık gösterdiği ifade edilebilir. Düzen alt boyutu bireylerin çalıştıkları ortamda deneyimledikleri pozitif duygu durumlarıyla daha fazla ilişki içerisinde olabilmektedir. Ölçekte yer alan diğer tüm alt boyutlar uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerini nitelerken imposter sendromunun ortaya çıkışında etkili olan temel mekanizmalara özellikle gelişim dönemleri ve aile ilişkileri bağlamında etki edebilmektedir.

Gelişim dönemlerinde aile bireylerinin gösterebildiği iki farklı uçtaki mükemmeliyetçi tutumlar, aşırı eleştirel ve aşırı korumacı olmak üzere, bireylerin karakter özelliklerini, sosyal yaşantılardaki deneyimlerini, başarıları nasıl algıladıklarını ve değerlendirdiklerini belirleyebilir. Odacı ve Kaya (2019), üniversite öğrencileriyle gerçekleştirdikleri çalışmada akademik erteleme davranışıyla Aileden Eleştiri boyutu arasında negatif ve anlamlı, Düzen boyutu arasında ise pozitif ve anlamlı yönde ilişkiler olduğunu bulgulamıştır. Li vd. (2024) ise destekleyici, sıcaklık barındıran ve başarılar kadar başarısızlıkların da kabul gördüğü ortamlarda büyüyen bireylerin, sosyal yaşantılarında daha az uyumsuz mükemmeliyetçi özellikler gösterebilirken imposter sendromu deneyimlerini de daha az yaşayabileceklerini ifade etmektedir.

Çalışmada elde edilen diğer demografik bulgular, ebeveynleri sağ ve beraber olan bireylerin, çocuk sahibi olan bireylerin ve evli bireylerin çalışma hayatında imposter sendromu deneyimlerini daha az yaşadıklarını gösterebilir. Bulgular ışığında, bireylerin daha düzenli yaşam süreçlerinin bulunmasının imposter sendromunu deneyimlerinin daha az ortaya çıkabileceğine yönelik yorumlamalara olanak tanıyabileceği ifade edilebilir. Bununla birlikte destekleyici ortamın, özellikle aile ilişkileri bağlamında, imposter sendromu deneyimlerine karşı önemli bir koruyucu faktör de olabileceğini değerlendirilebilir.

Çalışmada paternalist liderlik, mükemmeliyetçilik ve imposter sendromu deneyimleri arasında herhangi bir ilişki saptanmamıştır. Çalışmanın hipotezleri geliştirilirken, araştırma örnekleminin toplulukçu kültür özellikler taşıdığı dikkate alınmıştır. Özkoç ve Çalışkan (2016) toplulukçu kültürlerin özerklikten çok biz kavramı ile statü ve hiyerarşiye dayalı uyma davranışlarını öne çıkardığını belirtmektedir. Buna karşılık bireyci kültürlerde ise bağımsızlık ve öz sorumluluk değerleri ön plandadır. Literatüre dayanarak, imposter sendromu, paternalist liderlik ve mükemmeliyetçilik özelliklerinin ortak bir bağlamsal zeminde etkileşim potansiyeli taşıdığı

varsayılmıştır. Bu durum Türkiye gibi yoğun toplulukçu kültür özellikleri barındıran toplumlar için dikkat çekici bir bulgu olarak ifade edilebilir.

Alanyazın incelendiğinde özellikle son yıllarda gerçekleştirilen araştırmaların, kuşaklar ve bu kuşaklarda yer alan bireylerin beklentilerinin farklılaşmalarına odaklandığı değerlendirilebilmektedir. Çalışmada bulguladığımız, düşük yaş gruplarında gösterilen yüksek imposter sendromu deneyimlerine dayanarak özellikle Y ve Z kuşaklarının bu deneyimi daha yoğun yaşadıkları ifade edilebilir. Bu durum değişen kuşaklar içerisinde aşırı korumacı ebeveyn davranışlarının artması ve mükemmeliyetçi unsurların fazlaca vurgulanarak başarılarının içselleştirilememesiyle birlikte ele alınabilir.

Çalışma ortamı bağlamında değerlendirildiğinde, Özkul ve Eren (2025), Z kuşağı bireylerinin ekonomik belirsizlikleri, diğer kuşaklara kıyasla sıklıkla algıladıklarını belirtmektedir. Çetin ve Karalar (2016) ise Y kuşağının hem içsel hem dışsal motivasyon kaynaklarını önemseyerek, sorumluluk almaktan çekinmeyen bir iş anlayışına sahip olduğunu vurgulamıştır. Z kuşağında ise özerklik ve esnek çalışma alanı ön plana çıkmaktadır. Z kuşağı içerisinde yer alan bireylerin daha çok önemsedikleri unsur çalıştıkları göreve yönelik açık bir hareket alanı tanınması olabilmektedir. Alanyazın ve araştırma bulguları kapsamında, geçmişten günümüze çalışma ortamına ilişkin beklentilerin farklılaştığı, değişen ve gelişen iş süreçleri içerisinde motivasyon kaynaklarının da kuşaklara bağlı olarak değişebildiği yorumlanabilir. Y ve Z kuşaklarının çalışma ortamından beklentileri sorumluluk alabilecekleri ve desteklendikleri bir çalışma ortamı olarak belirtilebilir.

Ekonomik koşullar ve çalışma hayatında kalıcı bir yer edinme istekleri bireylerin kaygı durumunu tetikleyebilir. Bu farklılıkların oluşturduğu kaygı dolayısıyla, bireyler çalıştıkları kurum içerisinde elde ettikleri kaynakları korumak adına mükemmeliyetçi iş özellikleri gösterebilirler. Ancak yoğun kaygı durumu bireylerin kendilerini sahtekar gibi hissetmelerine de yol açabilir. Bu durum aynı zamanda, bireylerin bir sahtekarlık algısı içerisinde ortaya çıkmaktan korkmalarına neden olabilir ve imposter sendromu deneyimlerini de tetikleyebilir.

Araştırmada ulaşılan korelasyon bulguları pek çok yönden alanyazında yer alan bulgularla benzer doğrultuda yorumlamalara olanak tanıyabilmektedir. Bununla birlikte paternalist liderlik ve imposter sendromu arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamış olması, paternalist liderlik ve imposter sendromu içerisinde yer alan ve ortak bağlamlar içeren dinamikler ile bu liderlik tarzının algılanış biçiminin çeşitli faktörler tarafından da etkilenebileceğini ifade edebilir.

5.1.2.2. Regresyon Analizi ve Moderatör Değişken Analizi Bulgularının Alanyazın İle Değerlendirmesi

Araştırmada bağımsız değişkenlerin sahtekarlık fenomeni ölçeğini yordama gücü incelendiğinde çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği puanlarının sahtekarlık fenomeni ölçeği puanlarının %35.8'ini açıkladığı bulgulanmıştır. Çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği alt boyutlarının ise sahtekarlık fenomeni ölçeğinin %46.7'sini açıkladığı bulgulanırken, hata yapma endişesi, aileden eleştiri ve yaptığından emin olamama alt boyutlarının sahtekarlık fenomeni ölçeği'ni pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. Paternalist liderlik ölçeği ve alt boyutlarının imposter sendromu üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkisi bulunmamıştır ($p > .05$). Çalışmada elde edilen bulgular, özellikle hata yapma endişesi, aileden eleştiri ve yaptığından emin olamama boyutlarının imposter sendromunu anlamlı biçimde yordayabileceğini göstermektedir. Bu sonuç, sendromun en çok bireyin hata algısı ve aile kaynaklı baskılarla ilişkili olduğunu ifade edebilir.

Araştırmada ulaşılan bulgular ışığında imposter sendromunun yalnızca çalışma ortamı ve sosyal çevre ile değil bireyin geçmiş deneyimleri ve aile dinamikleri tarafından da beslenen çok boyutlu bir olgu olduğu belirtilebilir. Bulgular ve literatür değerlendirildiğinde bu çalışmada imposter sendromu ve mükemmeliyetçilik arasındaki anlamlı etkileşim ve açıklama düzeylerinin araştırma literatürü içerisinde yer alan diğer çalışmalarla tutarlılık gösterdiği ifade edebilir (Pannhausen vd., 2020; Ferrari ve Thompson, 2006). Alanyazında imposter sendromu ve mükemmeliyetçilik arasında pozitif yönlü ve anlamlı korelasyonların çoğunlukta olduğu değerlendirilirken (Dudău, 2014) çok kısıtlı sayıda negatif yönlü korelasyonların bulunduğu da gözlemlenmektedir (Jain ve Pandey, 2025).

Literatürdeki çalışmalar, etkileşimlerin özellikle gelişim çağındaki deneyimlerle şekillendiğini ifade edebilmektedir. Assor, Roth ve Deci (2004), çocuklara başarıya bağlı koşullu sevgi verilmesinin kısa vadede olumlu sonuçlar oluşturabilse da uzun vadede duygusal maliyetleri olabileceğini belirtmiştir. Arslan (2024) ergenlik döneminde özgürlük ve kendini ifade temalarının ebeveyn desteğiyle güçlenmesinin, sağlıklı benlik gelişimi açısından kritik olduğunu vurgulamıştır. Bu dönemde oluşan ebeveyn ve ergen ilişkilerinin niteliği mükemmeliyetçi davranışların ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilmektedir. Delen (2025), gelişim dönemlerinde yaşanan olumsuz

ebeveyn davranışlarının bireylerde bu davranışlardan kaçınmak amacıyla mükemmeliyetçi özelliklerin gelişmesine yol açabileceğini öne sürmüştür. Alanyazın genel olarak bu bulguları desteklemekte ve mükemmeliyetçi eğilimlerin erken dönem ebeveyn tutumlarıyla yakından ilişkili olarak ifade etmektedir.

Bireyler ebeveynlerinden onay almak adına kendi davranışlarını kusursuz biçimde gerçekleştirme eğilimi içerisinde olabilmektedirler. Clance (1984) tarafından ifade edilen imposter sendromunu deneyimleyen bireylerin ailelerinde, özellikle zeka ve başarı ediminin çok önemli olarak görüldüğü ifade edilmektedir. Araştırmacı aynı zamanda bu bireylerin ailelerinin bireylere karşı olumlu geri bildirim ve pekiştirme gerçekleştirmeyebildiklerini de belirtmektedir. Bu gibi yapılara benzer dinamiklerin bulunduğu aile ortamlarında gelişen bireyler, ailelerinin ortaya koyduğu davranış kalıplarına uymak ve kendilerini korumak için yoğun bir mücadele sergileyebilir ve mükemmeliyetçi özellikler de gösterebilirler.

Clance (1985) tarafından ifade edilen imposter karakteristikleri, aile etkisinin ve mükemmeliyetçi beklentilerin etkisini doğrudan açıklamaktadır. Bu karakteristiklerden başarısızlık korkusu, imposter sendromu deneyimlerinin ortaya çıkmasındaki temel motivasyonlardan biri olarak ifade edilebilir. Bireyler başarısız olmaktan korkarak kendilerini aile ve çevreleriyle karşılaştırırlar. Bu karşılaştırmalarda olumsuz deneyimler elde etmemek adına yoğun bir çaba gösterirler ve mükemmeliyetçi davranışlar sergilerler. Ancak bireylerin kendilerine koydukları hedefler oldukça yüksektir ki bu durum süper adam veya süper kadın algısı olarak ifade edilir. Zorlu hedeflere ulaşılmayabildiğinde bireyler olumsuz bir öz değerlendirme gerçekleştirerek kendilerini başarısız olarak algılayabilirler. Hedeflere ulaşıldığında ise aile ve çevrelerinden farklı olma duygusu hissederek başarılarını içselleştiremeyebilirler. Aynı zamanda başarılarına ilişkin bir korku duygusu gösterebilir ve kendi yetkinliklerini de kabul edemeyebilirler (Clance, 1985 akt. Sakulku ve Alexander, 2011). Bireylerde bir paradoks oluşturabilen bu durum, kendini engelleme davranışlarının da ortaya çıkmasına neden olabilir (Chrisman vd., 1995).

Regresyon bulguları ve alanyazın birlikte değerlendirildiğinde mükemmeliyetçiliğin imposter sendromunu yüksek düzeyde açıklaması tutarlı bir bulgu olarak ifade edilebilir. Özellikle hata yapma endişesi, aileden eleştiri ve yaptığından emin olamama alt boyutları imposter sendromunun ortaya çıkışında ve sürdürülmesinde etkili olabilir. Geçmiş araştırmalarda da sıkça ifade edilen gelişim dönemlerindeki açık, katılıma destekleyici ve sevginin her koşulda hissettirildiği

aile ortamları bireylerin öz güven ve öz saygı gelişimlerine katkı sağlayabilir. Koşullu sevgi, kısıtlı sorumluluk ve yüksek karşılaştırmalar içeren aile dinamikleri bireylerin ise yetişkinlik dönemlerinde yetersizlik hissiyatı duymalarına ve elde ettikleri başarıları daha zor içselleştirmelerine de neden olabilir.

Gelişimsel süreçlerde aile dinamikleri ile şekillenen deneyimler bireylerin sosyal yaşamlarında ve çalışma alanlarında ortaya koyacakları görev karakteristiklerine, motivasyonlarına ve öz yetkinliklerine yönelik değerlendirmelerine aktif olarak etki edebilir. Bu değerlendirmeler, bireylerin çalışma ortamlarında diğer bireylere göre daha mükemmeliyetçi olarak algılanmalarına yönelik düşüncelerin oluşmasına zemin hazırlayabilir. Bireylerin görevlerini en doğru şekilde gerçekleştirmeye yönelik çaba göstermeleri ve yeni sorumluluk talebi içerisinde bulunamamaları, kurumların bireylerin yaratıcı ve prososyal yönlerinden faydalanmalarına engelleyebilir.

Çalışmada paternalist liderliğin imposter sendromu üzerindeki etkisinde mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolü (moderatör etkisi) saptanmamıştır ($p > .05$). Bu bulgu, araştırmanın ikinci hipotezinin desteklenmediğini göstermektedir.

İmposter sendromunun çok yönlü yapısı ve paternalist lider özellikleri birebiriyle ortak unsurlar içerebilmektedir. Toplulukçu kültür yapıları içerisinde paternalist liderler, çalışanlara destekleyici tavır gösterirken sürekli ve koşulsuz bir itaat beklentisi içerisindedir (Aycan ve Kanungo, 2000). Ancak arka planda bulunan bireylere tanınmayan söz hakkı ve kararlara katılımın bireylerin paternalist olarak algıladıkları liderlerden onay alma ihtiyacı ile o lidere karşı bir sorumluluk duygusunu getirebileceği ön görülebilmektedir. Toplulukçu kültürlerin önem verdiği biz algısı ile toplumsal sorumluluk ve destek, paternalist liderlerin davranışlarıyla benzer temalar barındırabilmektedir. Pekiştirilen biz algısı, imposter sendromunun temellerinde olan bireysel yeterlilik ve benlik farkındalığına yönelik duyguların deneyimlenme ve anlamlandırılmasında lider davranışlarıyla birlikte dolaylı etkiye sahip olabilir. Literatürde yer alan çalışmalara istinaden ortaya konulan araştırma hipotezinin bu çalışmada bulgularan imposter sendromu ve mükemmeliyetçilik arasındaki anlamlı düzeyde yüksek ilişkilere rağmen desteklenmemesi dikkat çekici bir bulgu olarak ifade edilebilir. Bununla birlikte bu etkileşim ve düzenleyici etkinin ulaşılan literatürde daha önce araştırılmadığı görülmektedir.

Tartışma bölümünde araştırma çalışmasında elde edilen bulgular literatür çerçevesinde değerlendirilmiştir. Sonuç olarak; bu araştırma çalışması paternalist liderlik ve imposter sendromu

ilişkisinde mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolünü incelemiştir. Çalışmada H1 ve H2 hipotezleri reddedilmiştir. Bu bulguların endüstri ve örgüt psikolojisi literatürüne, özellikle "neyin etkili olmadığı" konusunda önemli katkılar sunabileceği düşünülmektedir. Paternalist liderlik ve imposter sendromu arasındaki ilişkiyi değerlendiren öncü çalışmalardan biri olması nedeniyle, elde edilen "ilişkisizlik" bulgusu da; imposter sendromuyla mücadelede liderlik tarzı değişiminden çok, bireysel bilişsel müdahalelerin öncelikli olması gerektiğini göstermesi bakımından değerlidir.

5.2. Araştırmanın Katkıları

5.2.1. Araştırmanın Teorik Katkıları

Araştırma çalışmasında paternalist liderlik ve imposter sendromu arasındaki ilişkisinde mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolü incelenmiştir. Çalışma; paternalist liderliği, mükemmeliyetçilik ve imposter sendromu literatürüne entegre eden ilk araştırma olması bakımından özgün bir değere sahiptir. Çalışmanın bu yönüyle gelecekte gerçekleştirilecek araştırma çalışmaları için kuramsal bir köprü niteliği taşıyabileceği ifade edilebilir. Bu çalışmada imposter sendromu deneyimlerinin, toplulukçu kültür özellikleri gösteren bir örnekleme ve paternalist liderlik bağlamında ele alınması; daha önce göz ardı edilen kültürel dinamiklerin sürece etkisini ortaya koyarak literatüre önemli bir katkı sunmaktadır. Çalışmada ebeveyn durumu medeni durum ve çocuk sayısı değişkenlerinin incelenmesiyle alanyazın taraması ve çalışmanın analizlerinde ortaya konulan bulgular, aile kavramıyla ilişkili bu değişkenlerin imposter sendromuna yönelik koruyucu bir rol de üstelenebileceğini ortaya koymaktadır.

Yaş, gelir durumu, kıdem ve sektör değişkenlerine ilişkin bulguların ise yalnızca betimleyici bulgular olarak sosyal karşılaştırma kuramı (Festinger, 1954) ve kaynakların korunumu kuramı (Hobfoll, 1989) çerçevesinde tartışılması, çalışmanın sosyokültürel temellerini teorik bir zemine oturtmaktadır. Mükemmeliyetçilik bağlamında değerlendirildiğinde, bu çalışma mükemmeliyetçiliği bir kişilik özelliği olmaktan daha çok, aile kökenlerinden temel alan ve psikososyal unsurlar barındıran bir yapı olarak değerlendirmektedir. Araştırma çalışması, literatürde aktif olarak kullanılmaya devam eden "Özellik Mükemmeliyetçiliği" (Trait Perfectionism) kavramına alternatif bir perspektif sunarken; mükemmeliyetçiliği çok yönlü ve bağlamlara göre şekillenebilen bir yapı olarak ele almak için bir çıkış noktası da oluşturmaktadır.

Son olarak literatürde daha önce ampirik olarak test edilmeyen imposter sendromu ve paternalist liderlik ilişkilerinin değerlendirilmesi; bu değişkenlerin kavramsal sınırlarının

belirlenmesine katkı sağlamıştır. Ortaya konulan modelde hipotezlerin desteklenmemesi (ilişki bulunamaması) dahi teorik açıdan kıymetlidir. Bu durum; imposter sendromunun dışsal liderlik faktörlerinden ziyade içsel bilişsel şemalara dayandığını kanıtlamakta ve mevcut kuramların sınırlarını test ederek yeni kavramsal modellerin geliştirilmesine teorik bir temel sunmaktadır.

5.2.2. Araştırmanın Pratik Katkıları

Bu çalışmada elde edilen bulgular çalışma hayatına aktif katılan bireyler üzerinde imposter sendromu, mükemmeliyetçilik ve paternalistik liderlik algılarının değerlendirilmesi açısından oldukça önemli çıktılar sunmaktadır. Alanyazın incelendiğinde, imposter sendromu deneyimleri üzerine daha önce gerçekleştirilen araştırmaların genellikle öğrenciler ve akademisyenler ile gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu araştırma çalışmasında örneklem grubunun büyük çoğunluğunu özel sektörde aktif olarak çalışan bireyler oluşturmaktadır. Bu durum elde edilen verilerin iş dünyasına yönelik pratik uygulamalara dayanak oluşturması açısından özgün bir değer taşımaktadır. Örneklemden elde edilen verilerle açıkça ortaya konulduğu üzere; belirli sektörlerin araştırma değişkenlerine ilişkin daha yüksek deneyim ve algılara sahip olması, bağlam temelli farklılıkların önemine işaret etmektedir. Sektör ve birim bazlı risk faktörlerinin ve koruyucu unsurların belirlenmesi; kurumlarda önleyici uygulamalar geliştirebilmek açısından oldukça değerlidir. Paternalist liderliğin imposter sendromu ve mükemmeliyetçilikle anlamlı bir ilişkisinin bulunamamış olması da pratik açıdan önemli bir veridir. Bu durum, kurumların imposter sendromuyla mücadelede yalnızca liderlik tarzına odaklanmak yerine; bireysel ve bilişsel süreçlere odaklanan müdahalelere öncelik vermesi gerektiğini göstermektedir.

Araştırma bulgularından hareketle kurumlarda risk temelli insan kaynakları politikalarının organizasyonel süreçlere dahil edilmesinin, kurumlar içerisinde yer alan oryantasyon programlarının ve içeriklerin bu doğrultuda yeniden düzenlenmesinin, aynı zamanda kurumlarda hata toleransı anlayışını bir kültür olarak yerleştirmek için her kademedeki işgörenler için destek çalışmaları gerçekleştirilmesinin önemli olduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte yönetici ve liderlerin birey, birim ve bağlam bazlı davranışlar sergilemelerinin, paternalist liderlik stilinde yer alan davranışları beraber çalıştıkları bireylerin özelliklerine göre uyarlamaları kritik öneme sahiptir. Aynı zamanda yöneticilerin psikolojik güvenliği ön planda tutarak; çalışanların potansiyellerini göstermelerini destekleyen, özerkliklerini koruyan ve öz güvenlerini teşvik eden kapsamda sorumluluklar vermesinin; kurum kültürü ve çalışan deneyimine pozitif katkı sunacağı öngörülmektedir. Bireysel

düzeydeki katkılar değerlendirildiğinde ise; çalışanların farkındalık ve öz düzenleme kazanımlarının oldukça önemli olduğu, öz şefkat ve bilişsel yeniden çerçeveleme unsurlarının çalışma süreçlerine dahil edilmesinin gerekliliği açıkça görülmektedir. Çalışanların iyi oluşlarını destekleyecek unsurların süreçlere dahil edilmesi; bireylerin elde ettikleri başarıları destekleyici sosyal çevre ile paylaşımları ve bu başarıların içsel/dışsal pekiştiricilerle desteklenmesinin önemi vurgulanmalıdır. Bireylerin özel hayatlarında bulunan destekleyici ortamlarla iş süreçlerinin birbirinden ayrıştırılması ve iş-yaşam dengesinin korunması adına kişisel alanlar oluşturulması (örneğin; Joy of Missing Out - Gelişmeleri Kaçırma Keyfi gibi bilinçli uzaklaşma pratikleri); imposter sendromu deneyimlerine karşı koruyucu bir kalkan görevi görecektir. Dolayısıyla bu çalışma, örgütsel düzeyden bireysel düzeye kadar çok katmanlı bir farkındalık sağlamayı hedefleyerek, kurumların insan odaklı politikalar geliştirmesine ve çalışanların psikolojik iyi oluşlarının desteklenmesine katkı sunmaktadır. Aktif olarak çalışan bireylerin yaşadıkları deneyimleri daha açık bir biçimde anlamlandırabilmelerine, kurumsal yapı ve yöneticilerinin davranışlarını kişisel deneyimleri ile değerlendirebilmelerine, imposter sendromuna ve bu sendroma ilişkin deneyimlerine yönelik öz farkındalık geliştirebilmelerine katkı sunacağı değerlendirilmektedir.

5.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma çalışması, sonuçların yorumlanması ve genellenmesi sürecinde dikkate alınması gereken belirli sınırlılıklar içermektedir. Bu sınırlılıklar; zamansal, yöntemsel, metodolojik ve kuramsal başlıklar altında değerlendirilebilir.

Metodolojik açıdan, daha geniş bir katılımcı kitlesiyle çalışmanın tekrarlanması yararlı olabileceği ifade edilebilir. Ayrıca veri toplama ve ölçüm araçlarının çeşitlendirilmesi bulguların güvenilirliğini artırabilir. Zamansal ve yöntemsel sınırlılıklar, çalışmada yalnızca kesitsel verilerin toplanması ile nedensellik problemidir. Bu bağlamda çalışmada elde edilen bulguların, ortak örneklem yanlılığı barındırabileceği de belirtilebilir. Yine çalışmadan ortaya konulan model, toplulukçu kültür bağlamında değerlendirildiğinde elde edilen bulguların farklı kültürlere veya örneklemelere doğrudan genellenemeyeceği de bu çalışmanın önemli bir sınırlılığıdır.

Çalışmanın bağlamsal sınırlılıkları değerlendirildiğinde araştırmanın örneklemini içerisinde belirli birimlerden daha fazla sayıda katılımcının bulunduğu, katılımcıların yer aldıkları kurumların organizasyonel yapılarının birbirleriyle benzer nitelikler gösterebildiği ve çalışmanın toplulukçu bir örnekleme gerçekleştirildiği olarak vurgulanabilir. Araştırma çalışmasının kuramsal sınırlılıkları

ise modele etkisi olabilecek başka değişkenlerin de bulunabileceği, ölçüm tekliliğinin oluşabileceği, tek veri kaynağı kullanılmasının (aynı katılımcılar) ve öz bildirim temelli veri alınması olarak belirtilebilir. Bu durumun araştırma içerisinde sorulara verilirken yanıtlar sırasında sosyal beğenirlik etkisinin ve ortak yöntem yanlılığı (common method variance) riskinin ortaya çıkabilme potansiyelinin oluşmasını tetikleyebileceği değerlendirilebilir.

Çalışmanın değişkenlerinin birbiriyle ortak unsurlar içermesinin oluşturduğu bu durumun önüne geçmek için farklı zamanlarda veri toplamanın uygun olacağı çalışma içerisinde değerlendirilmektedir. Çalışmalarda farklı zamanlarda veri toplama ve değerlendirilmelerinin kullanılabileceği ile veri toplama yöntemlerinin de çeşitlendirilmesi gerektiği belirlenmiştir. Alanyazında bu değişkenleri ayrı ayrı değerlendiren araştırma çalışmalarında nedensellik prensibinin önemli bir yer edinebildiği bu noktada boylamsal kesitte gerçekleştirilecek araştırmalarda kurulacak modele etki etmesi ön görülen diğer değişkenlerin de ilgili kuramsal temellerle birlikte çalışmalara dahil ederek araştırmaların gerçekleştirilmesinin önem arz edebileceği söylenebilir. Bununla birlikte çalışma, etik ilkelere tam bağlılık, tutarsızlıkların tespit edilmesi amacıyla ölçeklere "dikkat kontrol sorularının" eklenmesi, veri doğrulama süreçleri ve kuramsal temele dayalı güçlü yorumlama yönleriyle bilimsel açıdan geçerli ve güvenilir bir çerçeve sunmaktadır.

5.4. Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

Endüstri ve Örgüt Psikolojisi literatürü her geçen gün gelişmekte ve zenginleşmektedir. Alanyazında var olan değişkenlerin etkileşimleri incelenerek ve yeni değişkenler çalışma modellerine eklenerek araştırmalar derinleştirilmektedir. Bu çalışma, erişilebilen literatür ölçüsünde; imposter sendromu, paternalist liderlik ve mükemmeliyetçilik değişkenlerini birlikte ele alan ilk çalışmalardan biri olması bakımından özgün bir değer taşımaktadır. Gelecek araştırma çalışmalarının bu ilişkileri daha yüksek sayıda katılımcı içeren örneklem gruplarında, çoklu veri kaynaklarıyla karma yöntem desenleriyle (nitel ve nicel) birlikte kullanılarak değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Bununla birlikte yöntemsel düzeyde; farklı bağlamlarda ilişkili olma potansiyeli taşıyan değişkenlerin, aracı (mediator) veya düzenleyici (moderator) değişken analizleriyle test edilmesinin alanyazına önemli katkılar sağlayacağı öngörülmektedir. Uygulama düzeyinde ise gelecek araştırmaların; farklı kültürleri, sektörleri ve demografik özellikleri içeren örneklem gruplarını karşılaştırmalı olarak değerlendirmesi önerilmektedir. Bu tür karşılaştırmalı çalışmaların; değişken

yapılarının daha iyi anlaşılmasına katkı sağlarken, potansiyel bulguların genellenebilirliğini de artıracığı değerlendirilmektedir.

Alanyazına katkı sunmak amacıyla gerçekleştirilecek diğer araştırmalarda bireysel faktörler (kişilik özellikleri, yaşam kuşakları, ilişki özellikleri, öz yeterlik seviyeleri, duygusal emek, aile geçmişi vb.) ve örgütsel faktörlerin (örgütsel vatandaşlık davranışı, psikolojik güvenlik, örgütsel bağlılık, kariyer basamakları vb.) özel sektörde gerçekleştirilen çalışmalara dahil edilmesi farklı bakış açılarını ortaya koyabilir. Bununla birlikte gelecek çalışmaların kültürlerarası farklılıklara odaklanması ve farklı kuşaklarda yer alan bireylerle birlikte gerçekleştirilmesi yararlı olacaktır. Özellikle insan kaynakları, sağlık, finans ve teknoloji gibi yüksek sorumluluk ve stres unsurları barındıran sektörlerde yapılacak araştırmaların değerli olduğu görülmektedir. Son olarak; gerçekleştirilecek çalışmalarda tükenmişlik ve performans gibi organizasyonel çıktıların da değerlendirilmesi ve bu çalışmalara bilişsel değerlendirme araçlarının dahil edilmesi önerilmektedir. Bu yaklaşımın; imposter sendromunun çok yönlü yapısının ve bu sendroma ilişkin deneyimlerin daha net ifade edilmesine; bu doğrultuda da paternalist liderlik algılarını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilecek mekanizmaların bütüncül bir şekilde ortaya konulmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aboalshamat, K., Alzahrani, M., Rabie, N., Alharbi, R., Joudah, R., Khulaysi, S., & Alansari, W. (2017). The relationship between burnout and perfectionism in medical and dental students in Saudi Arabia. *Journal of Dental Specialities*, 5(2), 122–127. <https://doi.org/10.18231/2393-9834.2017.0029>
- Ainsworth, M. S. (1979). Infant–mother attachment. *American Psychologist*, 34(10), 932–937.
- Aktaş, T. (2019). *Okul müdürlerinin paternalistik liderlik davranışları ile politik taktikleri arasındaki ilişkiler*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi .
- Alvarado, C. (2015). *I'm not all that: A look at the imposter phenomenon in intimate relationships* [Unpublished master's thesis]. Eastern Washington University.
- Álvarez-Rayón, G., Franco-Paredes, K., López-Aguilar, X., Mancilla-Díaz, J. M., & Vázquez-Arévalo, R. (2009). Imagen corporal y trastornos de la conducta alimentaria. *Revista de Salud Pública*, 11, 568-578.
- Antonakis, J., Cianciolo, A. T., & Sternberg, R. J. (2004). Leadership: Past, Present, And Future. *The Nature of Leadership*, 3.
- Armstrong, M. J., & Shulman, L. M. (2019). Tackling the imposter phenomenon to advance women in neurology. *Neurology: Clinical Practice*, 9(2), 155-159.
- Arslan, S. (2024). Ergendeki beden algısı, benlik algısı ve mükemmeliyetçiliğin erken dönemdeki ebeveyn-çocuk ilişkisi üzerinden incelenmesi. *The Journal of Academic Social Science*, 131(131), 331-342.
- Aslangiri, S. (2019). *İş hayatında mükemmeliyetçiliğin ve öz yeterliliğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Assor, A., Roth, G., & Deci, E. L. (2004). The emotional costs of parents conditional regard: A self-determination theory analysis. *Journal of Personality*, 72(1), 47-88.
- Atayeter, B. (2020). *Ebeveynlerin bilişsel esneklik ve mükemmeliyetçilik düzeyleri ile okul öncesi dönem çocuklarının mizaç özellikleri arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Aycan, Z. (2000). Cross-cultural industrial and organizational psychology: Contributions, past developments, and future directions. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31(1), 110–128.

- Aycan, Z. (2001). Paternalizm: Yönetim ve liderlik anlayışına ilişkin üç görgül çalışma. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1) 1-19.
- Aycan, Z. (2002). Leadership and teamwork in developing countries: Challenges and opportunities. *Online Readings In Psychology And Culture*, 7(2).
- Aycan, Z. (2006). Paternalism: Towards conceptual refinement and operationalization. In U. Kim, K.-S. Yang, & K.-K. Hwang (Eds.), *Indigenous and Cultural Psychology: Understanding People in Context* (445–466). Springer Science Business Media. https://doi.org/10.1007/0-387-28662-4_20
- Aycan, Z. (2008). Cross-cultural approaches to leadership. In P. B. Smith, M. F. Peterson, & D. C. Thomas (Eds.), *The Handbook of Cross-Cultural Management Research*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412982764.n13>
- Aycan, Z., Kanungo, R., Mendonca, M., Yu, K., Deller, J., Stahl, G., & Kurshid, A. (2000). Impact of culture on human resource management practices: A 10-country comparison. *Applied Psychology*, 49(1), 192-221.
- Aycan, Z., Schyns, B., Sun, J. M., Felfe, J., & Saher, N. (2013). Convergence and divergence of paternalistic leadership: a cross-cultural investigation of prototypes. *Journal of International Business Studies*, 44(9), 962-969.
- Aydın, B. N., & Yıldırım, E. (2023). Örgütlerde imposter sendromu. Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri. *Sakarya Üniversitesi Yayınları*
- Badawy, R. L., Gazdag, B. A., Bentley, J. R., & Brouer, R. L. (2018). Are all impostors created equal? Exploring gender differences in the Impostor Phenomenon- *Performance, Personality and Individual Differences*, 131, 156-163
- Balaban, Ö. (2023). İmposter sendromu. In E. Kaygın, E. Topçuoğlu, & B. T. Torun (Eds.), *Yönetim ve organizasyon sendromları* (s. 125). Eğitim Yayınevi.
- Bandura, A. (1971) Social learning theory. *General Learning Press*, New York.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.

- Barnett, M. N. (2012). International paternalism and humanitarian governance. *Global Constitutionalism*, 1(3), 485-521.
- Barr-Walker, J., Werner, D. A., Kellermeyer, L., & Bass, M. B. (2020). Coping with impostor feelings: Evidence based recommendations from a mixed methods study. *Evidence Based Library and Information Practice*, 15(2), 24-41
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four-category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 226.
- Bass, B. M. (1990). From Transactional To Transformational Leadership: Learning To Share The Vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31
- Beck, A. R., Verticchio, H. R., & Miller, A. (2020). Levels of stress and characteristics of perfectionism in csd students. *Teaching and Learning In Communication Sciences & Disorders*, 4(1), 3.
- Beheshtifar, M., Mazrae-Sefidi, F., & Nekoie Moghadam, M. (2011). Role of perfectionism at workplace. *European journal of economics, Finance and Administrative Sciences*, 38, 167-173.
- Bektaş, M., & Özben, Ş. (2016). Evli bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin bazı sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1).
- Benjamin, J. (1984). The convergence of psychoanalysis and feminism: Gender identity and autonomy. In C. Brody (Ed.), *Women Therapists Working With Women: New Theory and Process of Feminist Therapy*. Springer Publishing.
- Berezovska, L. I., & Kostiuchenko, Y. A. (2021). Psychology of the imposter phenomenon: The empirical perspective. *Ukrainian Psychological Journal*, 1(15), 9–23. [https://doi.org/10.17721/upj.2021.1\(15\).1](https://doi.org/10.17721/upj.2021.1(15).1)
- Berglas, S. ve Jones, E. E. (1978). Drug Choice As A Self-Handicapping Strategy In Response To Noncontingent Success. *Journal of Personality And Social Psychology*, 36(4), 405–417. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.36.4.405>
- Bergman, A. J., Nyland, J. E., & Burns, L. R. (2007). Correlates with perfectionism and the utility of a dual process model. *Personality and Individual Differences*, 43(2), 389-399.
- Bernard, N. S., Dollinger, S. J., & Ramaniah, N. V. (2002). Applying the big five personality factors to the impostor phenomenon. *Journal of Personality Assessment*, 78(2), 321-333.

- Bieling, P. J., Israeli, A. L., & Antony, M. M. (2004). Is perfectionism good, bad, or both? Examining models of the perfectionism construct. *Personality and Individual Differences*, 36(6), 1373-1385.
- Bloom, C., Eichenbaum, L., & Orbach, S. (1982). A decade of women's oriented therapy. *Issues in Radical Therapy*, 10(4), 7-11.
- Boatwright, K. J., Lopez, F. G., Sauer, E. M., VanDerWege, A., & Huber, D. M. (2010). The Influence Of Adult Attachment Styles On Workers' Preferences For Relational Leadership Behaviors. *The Psychologist-Manager Journal*, 13(1), 1-14.
- Bojanić, Ž., Šakan, D., & Nedeljković, J. (2018). Personality Traits As Predictors Of Perfectionism. *Physical Education and Sport*, 16(1), 57-71.
- Bolden, R. (2004). *What Is Leadership?* Centre for Leadership Studies, University of Exeter. <https://ore.exeter.ac.uk/repository/handle/10036/17493>
- Bowlby, J. (1969). Attachment and loss. In J. A. Simpson & W. S. Rholes (Ed.), *Attachment theory and research: New directions and emerging themes* (3. cilt, ss. 470-478). Guilford Press.
- Brauer, K., & Proyer, R. T. (2017). Are impostors playful? Testing the association of adult playfulness with the impostor phenomenon. *Personality and Individual Differences*, 116, 57-62.
- Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., & Hagg, H. K. (2020). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: A systematic review. *Journal of General Internal Medicine*, 35, 1252-1275.
- Breeze, M. (2018). Imposter syndrome as a public feeling. In Y. Taylor & K. Lahad (Eds.), *Feeling academic in the neoliberal university: Feminist flights, fights and failures* (191-219). *Palgrave Macmillan*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-64224-6_8
- Bronfenbrenner, U. (1977). Toward an experimental ecology of human development. *American Psychologist*, 32(7), 513.
- Burgess, A. M., Frost, R. O., & dibartolo, P. M. (2016). Development and validation of the frost multidimensional perfectionism scale-brief. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 34(7), 620-633.

- Burnam, A., Komarraju, M., Hamel, R., & Nadler, D. R. (2014). Do adaptive perfectionism and self-determined motivation reduce academic procrastination? *Learning and Individual Differences*, 36, 165-172.
- Burns, D. D. (1980). *Feeling good: The new mood therapy* (1. baskı). New York, NY: Morrow.
- Bussotti, C. (1990). *The impostor phenomenon: Family roles and environment* [Unpublished master's thesis]. Georgia State University, College of Arts and Sciences.
- Caselman, T. D., Self, P. A., & Self, A. L. (2006). Adolescent Attributes Contributing To The Imposter Phenomenon. *Journal Of Adolescence*, 29(3), 395-405.
- Casselmann, S. E. (1991). The impostor phenomenon in medical students: Personality correlates and developmental issues. Virginia Consortium for Professional Psychology (Old Dominion University, College of William and Mary, Eastern Virginia Medical School, & Norfolk State University).|
- Castro, D. M., Jones, R. A., & Mirsalimi, H. (2004). Parentification and the impostor phenomenon: An empirical investigation. *The American Journal of Family Therapy*, 32(3), 205-216.
- Cesur, D. K., Erkilet, A., & Taylan, H. H. (2015). Paternalist liderlik ve örgüt kültürü ilişkisi: Sakarya Üniversitesi örneği. *Akademik İncelemeler Dergisi (AİD)*, 14(1), 87-116.
- Cevahir, E. (2020). *SPSS ile nicel veri analizi rehberi*. Kibele Yayınları.
- Ceylan, D., & Özbek, V. (2024). H. Kohut' un kendilik psikolojisi yaklaşımı çerçevesinde narsistik kendilik bozukluğu belirtileri gösteren T. Bey'in psikoterapi sürecine bakış. *Türkiye Bütüncül Psikoterapi Dergisi*, 7(13), 77-83.
- Chae, J.H., Piedmont, R. L., Estadt, B. K., & Wicks, R. J. (1995). Personological evaluation of Clance's Imposter Phenomenon Scale in a Korean sample. *Journal of Personality Assessment*, 65(3), 468-485.
- Chakraverty, D. (2019). Impostor phenomenon in stem: occurrence, attribution, and identity. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, 10(1), 2-20. <https://doi.org/10.1108/sgpe-d-18-00014>
- Chakraverty, D. (2020). Phd student experiences with the impostor phenomenon in STEM. *International Journal of Doctoral Studies*, 15(159).

- Chan, S. C., Huang, X. U., Snape, E. D., & Lam, C. K. (2013). The janus face of paternalistic leaders: Authoritarianism, benevolence, subordinates' organization-based self-esteem, and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 108-128.
- Chayer, M. H., & Bouffard, T. (2010). Relations between impostor feelings and upward and downward identification and contrast among 10- to 12-year-old students. *European Journal of Psychology of Education*, 25(1), 125-140.
- Cheng, B. S., Chou, L. F., Wu, T. Y., Huang, M. P., & Farh, J. L. (2004). Paternalistic leadership and subordinate responses: Establishing a leadership model in Chinese organizations. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(1), 89-117.
- Chrisman, S. M., Pieper, W. A., Clance, P. R., Holland, C. L., & Glickauf-Hughes, C. (1995). Validation of the clance impostor phenomenon scale. *Journal of Personality Assessment*, 65(3), 456-467. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6503_6
- Chu, P., & Yang, C. C. (2009). A study of the relationships among paternalistic leadership and working morale: The mediating effect of subordinate-supervisor relationship. *Journal of Human Resource and Adult Learning*, 5(2), 1-14.
- Clance P. R., Debbara D., Susan L. R., Dianne R.S. (1995), Impostor phenomenon in an interpersonal/social context: origins and treatment, *Women & Therapy*, 16(4), 79-96.
- Clance, P. R. (1985). *The impostor phenomenon: Overcoming the fear that haunts your success*. Peachtree Publishers.
- Clance, P. R., & Imes, S. (1978). The impostor phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241-248.
- Clance, P. R., & O'Toole, M. A. (1988). The impostor phenomenon: An internal barrier to empowerment and achievement. *Women and Therapy*, 6(3), 51-64. https://doi.org/10.1300/J015v06n01_05
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836-1873.

- Clarke, S. R. (2002). A definition of paternalism. *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, 5(1), 81–91. <https://doi.org/10.1080/13698230212331294554>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310.
- Cokley, K., Smith, L., Bernard, D., Hurst, A., Jackson, S., Stone, S., ... & Roberts, D. (2017). Impostor feelings as a moderator and mediator of the relationship between perceived discrimination and mental health among racial/ethnic minority college students. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 141.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., & LePine, J. A. (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 909.
- Cox, S. L., & Chen, J. (2015). Perfectionism: A contributor to social anxiety and its cognitive processes. *Australian Journal of Psychology*, 67(4), 231–240.
- Crocker, J., & Wolfe, C. T. (2001). Contingencies of self-worth. *Psychological Review*, 108(3), 593.
- Cromwell, B., Brown, N. W., Sanchez-Hucules, J., & Adair, F. L. (1990). The impostor phenomenon and personality characteristics of high school honor students. *Journal of Social Behavior & Personality*, 5(6), 563–573.
- Cusack, C. E., Hughes, J. L., & Nuhu, N. (2013). Connecting gender and mental health to imposter phenomenon feelings. *Psi Chi Journal of Psychological Research*, 18(2), 74–81. <https://doi.org/10.24839/2164-8204.JN18.2.74>
- Çalışkan, N., & Özkoç, A. G. (2015). *Ulusal kültürün örgüt kültürü ve paternalist liderlik algısı üzerindeki etkisi*. [Yayımlanmış yüksek lisans tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Çalışkan, N., & Özkoç, A. G. (2016). Örgütlerde paternalist liderlik algısına etki eden ulusal kültür tiplerinin belirlenmesi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 11(44), 240-250.
- Çalışkan, S. C. (2009). Turizm işletmelerinde liderlik tarzları ve lider-üye etkileşimi kalitesi (LÜE) üzerine bir çalışma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 219-241.
- Çekiç, A., Kaya, İ., & Buğa, A. (2019). Anne babaların akılcı olmayan inançları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 27(2), 567-575.

- Çekmecelioğlu, H. G., & Ülker, F. (2014). Lider-Üye Etkileşimi ve çalışan tutumları üzerindeki etkisi: Eğitim sektöründe bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (28), 35-58.
- Çetin, C., & Karalar, S. (2016). X, Y ve Z kuşağı öğrencilerin çok yönlü ve sınırsız kariyer algıları üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 157-197.
- Çoban, M. S. & Gümüş, A. (2025). Çalışanların paternalist liderlik algıları ile psikolojik sahiplenmenin demografik faktörler açısından değerlendirilmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29, 1-19. <https://doi.org/10.29029/busbed.1577661>
- Çukur, C. Ş., & Sayılan, G. (2019). *Uygulamalı Sosyal Psikoloji* (1. baskı). Nobel Yayınları.
- Dağlı, A., & Ağalday, B. (2018). Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(66), 518-534.
- Dansereau Jr, F., Graen, G., & Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46-78.
- Delen, E. (2025). *Algılanan ebeveynlik ve sosyal anksiyete arasındaki ilişkide mükemmeliyetçilik ve sahtekarlık fenomeninin aracı rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İzmir Ekonomi Üniversitesi.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- Demirbas, H., & Altıntaş, Ç. F. (2024). Mapping the landscape of impostor phenomenon research in organizational behavior: A bibliometric study between 2003 and 2022. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4).
- Demirci, E. (2018). *Ergenlerde temel psikolojik ihtiyaçlar, irrasyonel inanışları ile mükemmeliyetçilik ve sınav kaygısı arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Arel Üniversitesi.
- Dhaneesh, R., Iswarya, V. S., & Anand, S. T. (2025). An analysis of stress burnout and work engagement of paternalistic leadership using job demand-resource (JD-R) model. *Rajagiri Management Journal*, 19(1), 44-56.
- Dibartolo, P. M., Li, C. Y., & Frost, R. O. (2008). How do the dimensions of perfectionism relate to mental health? *Cognitive Therapy and Research*, 32(4), 401-417.

- Dienesch, R. M. S., & Liden, R. C. (1986). Leader-Member Exchange Model of leadership: A critique and further development. *Academy of Management Review*, 11, 618-634.
- Dinnet, D. L., Hopkins, J., & Thompson, T. (2002, October). The Role Of Family Environment Variables In The Development Of Failure-Avoidant Behaviours. In *2nd International Biennial Conference, Self-Concept Enhancement and Learning Facilitation (SELF) Research Centre*. University of Western Sydney, Sydney, Australia. <https://catalogue.nla.gov.au/Record/3265367>
- Doğan, A. (2020). *Z kuşağındaki bireylerin kişilik özelliklerinin paternalist liderlik algılarına etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Drucker, P. F. (1996). Your leadership is unique. *Leadership*, 17(4), 54.
- Dudău, D. P. (2014). The relation between perfectionism and impostor phenomenon. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 129-133.
- Egwurugwu, J. N., Ugwuezumba, P. C., Ohamaeme, M. C., Dike, E. I., Eberendu, I., Egwurugwu, E., & Egwurugwu, U. (2018). Relationship between self-esteem and impostor syndrome among undergraduate medical students in a Nigerian University. *International Journal of Brain and Cognitive Sciences*, 7(1), 9-16.
- Eisenberger, R., Stinglhamer, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565.
- Erben, G. S. (2004). Toplumsal kültür aile kültürü etkileşimi bağlamında paternalizm boyutuyla işletme kültürü: Türkiye örneği. 1. *Aile İşletmeleri Kongresi, 17-18 Nisan 2004, İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları Kongre Kitabı*, 345-356.
- Erben, G. S., & Çalışkan, K. (2015). Yetişkin bağlanma stillerinin babacan liderle çalışma tercihi üzerindeki etkisini anlamaya yönelik deneysel bir çalışma. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 667-673.
- Erben, G. S., & Güneşer, A. B. (2008). The relationship between paternalistic leadership and organizational commitment: Investigating the role of climate regarding ethics. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 955-968.

- Erben, G. S., & Ötken, A. B. (2014). Paternalist liderlik ve işe bağlı mutluluk ilişkisinde iş-yaşam dengesinin rolü. *Journal Of Management And Economics Research*, 12(22), 103–121
- Erekson, D. M., Larsen, R. A., Clayton, C. K., Hamm, I., Hoskin, J. M., Morrison, S., Vogeler, H. A., Merrill, B. M., Griner, D., & Beecher, M. E. (2022). *Is the measure good enough? Measurement invariance and validity of the Clance Imposter Phenomenon Scale in a University Population. Psychological Reports*, 1–21. <https://doi.org/10.1177/00332941221139991>
- Erikson, E. H. (1968). *Identity, youth, and crisis*. New York: Norton.
- Eryeşil, K., & İraz, R. (2017). Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20 (2), 129-139.
- Fabella, F. E. T., & Balgoa, M. P. J. B. (2023). Investigating perfectionism, age, sex and marital status as factors in the happiness of Filipino teachers employed by government schools in Thailand. *International Research Journal of Modernization in Engineering, Technology and Science*, 5(7), 1321–1331. <https://doi.org/10.56726/IRJMETS43207>.
- Fang, T., & Liu, F. (2022). A review on perfectionism. *Open Journal of Social Sciences*, 10(1), 355-364.
- Faraji, H., & Durak, R. (2023). Kendilik nesnesi aktarımları ile borderline kişilik özellikleri arasında özerk benlik yönetiminin aracı rolü. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 1-18
- Farh, J. L., Cheng, B. S., Chou, L. F., & Chu, X. P. (2006). Authority and benevolence: Employees' responses to paternalistic leadership in China. In A. S. Tsui, Y. Bian, & L. Cheng (Eds.), *China's Domestic Private Firms: Multidisciplinary Perspectives On Management And Performance* (230–260).
- Farh, J., & Cheng, B. (2000). A cultural analysis of paternalistic leadership in Chinese organizations. In J. T. Li, A. S. Tsui, & E. Weldon (Eds.), *Management and Organizations In The Chinese Context* (84–127). Macmillan Press.
- Feenstra, S., Begeny, C. T., Ryan, M. K., Rink, F. A., Stoker, J. I., ve Jordan, J. (2020). Contextualizing the impostor syndrome. *Frontiers in Psychology*, 11, 575024.
- Fein, E. C., Benea, D., Idzadikhah, Z., & Tziner, A. (2020). The Security To Lead: A Systematic Review Of Leader And Follower Attachment Styles And Leader–Member Exchange. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 106-125.

- Fernandes, H. (2018). Pre-imposter syndrome. *The Bulletin of the Royal College of Surgeons of England*, 100(4), 162-162.
- Ferrari, J. R. (2005). Impostor tendencies and academic dishonesty: Do they cheat their way to success? *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 33(1), 11-18.
- Ferrari, J. R., & Thompson, T. (2006). Impostor fears: links with self-presentational concerns and self-handicapping behaviours. *Personality and Individual Differences*, 40(2), 341-352.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117-140.
- Fettahlioğlu, Ö. O., Akdoğan, Z., & Özay, E. (2018). Paternalist liderlik tarzının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences (JOSHAS)*.
- Flett, G. L., Hewitt, P. L., Blankstein, K. R., & Gray, L. (1998). Psychological distress and the frequency of perfectionistic thinking. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 1363–1381.
- Frost, R. O., & Marten, P. A. (1990). Perfectionism and evaluative threat. *Cognitive Therapy and Research*, 14(6), 559-572.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14(5), 449–468. <https://doi.org/10.1007/BF01172967>
- Gadsby, S. (2022). Imposter syndrome and self-deception. *Australasian Journal of Philosophy*, 100(2), 247-261.
- Gadsby, S., & Hohwy, J. (2023). Incentivising accuracy Reduces bias in the imposter phenomenon. *Current Psychology*, 42(32), 27865-27873.
- Gelfand, M. J., Erez, M., & Aycan, Z. (2007). Cross-cultural organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 58, 479–514. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085559>.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update* (10. baskı). Pearson.
- Georgescu, R. I., Bodislav, D. A., Andrei, I. V., & Coşocariu, A. (2024). Workplace economics—How does the impostor syndrome affect organisational output? *Theoretical and Applied Economics*, 31(4 (641), Winter), 165-178.

- Gerçek, M. (2018). Yöneticilerin babacan (paternalist) liderlik davranışlarının psikolojik sözleşme bağlamındaki beklentileri üzerindeki etkilerine yönelik bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(2), 101–118.
- Gilmartin, M. J., & D'Aunno, T. A. (2007). Leadership research in healthcare: A review and roadmap. *The Academy of Management Annals*, 1(1), 387–438. <https://doi.org/10.1080/078559813>
- Gottlieb, M., Chung, A., Battaglioli, N., Sebok-Syer, S. S., & Kalantari, A. (2020). Impostor syndrome among physicians and physicians in training: A scoping review. *Medical Education*, 54(2), 116-124.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Grint, K., & Smolovic, O. (2016). What is leadership: person, result, position or process, or all or none of these? *In The Routledge Companion To Leadership*.
- Grubb III, W. L., & Grubb, L. K. (2021). Perfectionism and the imposter phenomenon. *Journal of Organizational Psychology*, 21(6).
- Guenes, P., Tomaz, R., Kalinowski, M., Baldassarre, M. T., & Storey, M. A. (2024, Nisan). Impostor phenomenon in software engineers. *In Proceedings of the 46th International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Society*.
- Guenes, P., Tomaz, R., Trinkenreich, B., Baldassarre, M. T., Storey, M. A., & Kalinowski, M. (2025). Impostor phenomenon among software engineers: Investigating gender differences and well-being. In *2025 IEEE/ACM Sixth Workshop on Gender Equality, Diversity, and Inclusion in Software Engineering (GEICSE)*. IEEE.
- Gullifor, D. P., Gardner, W. L., Karam, E. P., Noghani, F., & Coglisier, C. C. (2024). The impostor phenomenon at work: a systematic evidence-based review, conceptual development, and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 234-251.
- Guo, L., Chiang, J. T. J., Mao, J. Y., & Chien, C. J. (2020). Abuse as a reaction of perfectionistic leaders: A moderated mediation model of leader perfectionism, perceived control, and subordinate feedback seeking on abusive supervision. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(3), 790-810.

- Hadian Hamedani, K., Majzoobi, M. R., & Forstmeier, S. (2024). The relationship between perfectionism and marital outcomes: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 15, 1456902.
- Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, 15(27), 33.
- Harvey, J. C. (1981). *The impostor phenomenon and achievement: A failure to internalize success* [Unpublished doctoral dissertation]. Temple University.
- Heider, F. (1944). Social perception and phenomenal causality. *Psychological Review*, 51(6), 358.
- Henning, K., Ey, S., & Shaw, D. (1998). Perfectionism, the impostor phenomenon and psychological adjustment in medical, dental, nursing and pharmacy students. *Medical Education*, 32(5), 456–464. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2923.1998.00234>
- Hershey P. T. (1985). A definition for paternalism. *The Journal of Medicine and Philosophy*, 10(2), 171–182. <https://doi.org/10.1093/jmp/10.2.171>
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1990). Perfectionism and depression: A multidimensional analysis. *Journal of Social Behavior and Personality*, 5(5), 423.
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 456.
- Hewitt, P. L., Flett, G. L., Besser, A., Sherry, S. B., & McGee, B. (2003). Perfectionism is multidimensional: A reply to. *Behaviour Research and Therapy*, 41(10), 1221–1236.
- Hill, A. P., & Curran, T. (2016). Multidimensional perfectionism and burnout: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 20(3), 269–288.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513.
- Hofstede, G. (1980). Culture and organizations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15–41.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2nd ed.). SAGE Publications.

- Hollander, M. H. (1965). Perfectionism. *Comprehensive Psychiatry*, 6(2), 94–103.
- Horney, K. (1950). *Neurosis and human growth: The struggle towards self-realization*. New York, NY: Norton & Co.
- Huang, Q., Liu, H., & Chu, C. (2021). Effects of paternalistic leadership on quality of life of grassroots officials in China: Mediation effects of burnout. *Applied Research in Quality of Life*, 16, 2113–2130.
- Hudson, S., ve González-Gómez, H. V. (2021). Can Impostors Thrive At Work? The Impostor Phenomenon's Role İn Work And Career Outcomes. *Journal Of Vocational Behavior*, 128, 103601.
- İmamoğlu, E. O., Günaydın, G., & Selçuk, E. (2011). Özgün Benliğin Yordayıcıları Olarak Kendileşme ve İlişkililik: Cinsiyetin ve Kültürel Yönelimlerin Ötesinde. *Turkish Journal of Psychology/Türk Psikoloji Dergisi*, 26(67).
- İmiroğlu, A., Demir, R., & Murat, M. (2021). Psikolojik iyi oluşun yordayıcıları olarak bilişsel esneklik, bilinçli farkındalık ve umut. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(80), 2037-2057.
- Jain, V., & Pandey, N. (2025). The mediating role of self-esteem in the relationship between perfectionism and imposter syndrome across different age groups. *International Journal of Interdisciplinary Approaches in Psychology*, 3(5), 343-366.
- Kağan, M. (2011). Frost çok boyutlu mükemmelliyetçilik ölçeğinin Türkçe formunun psikometrik özellikleri. *Anatolian Journal of Psychiatry/Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 12(3). ISSN- 1302-6631
- Kahraman, S., Kaya, M. E., & Erez, İ. (2021). Examination of the relationship between perfectionism and sexual myths in adults. *Cyprus Turkish Journal Of Psychiatry & Psychology (CTJPP)/Kıbrıs Türk Psikiyatri Ve Psikoloji Dergisi*, 3(3), 175-182.
- Kalaycı, Ş. (Ed.). (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Kanten, P., & Yeşiltaş, M. (2015). The effects of positive and negative perfectionism on work engagement, psychological well-being and emotional exhaustion. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1367-1375.
- Karakitapoğlu A.Z., Gumusluoglu, L., & Scandura, T. A. (2020). How Do Different Faces Of Paternalistic Leaders Facilitate or Impair Task And Innovative Performance? Opening The Black Box. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(2), 138-152.

- Kawamura, K. Y., Hunt, S. L., Frost, R. O., & DiBartolo, P. M. (2001). Perfectionism, anxiety, and depression: Are the relationships independent? *Cognitive Therapy and Research*, 25, 291–301
- Kaya, O. (2017). *Otomotiv sektöründe mükemmeliyetçilik algısı ile kariyer planlama tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Arel Üniversitesi,
- Keklik, B. (2012). Sağlık hizmetlerinde benimsenen liderlik tiplerinin belirlenmesi: Özel bir hastane örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 73-93.
- Kets de Vries, M. F. R. (2005). The dangers of feeling like a fake. *Harvard Business Review*, 83(9), 108–116
- Khan, M. N. A., Miah, M. S. U., Shahjalal, M., Sarwar, T. B., & Rokon, M. S. (2022). Predicting young imposter syndrome using ensemble learning. *Complexity*, 2022, 8306473. <https://doi.org/10.1155/2022/8306473>
- King, J. E., & Cooley, E. L. (1995). Achievement orientation and the impostor phenomenon among college students. *Contemporary Educational Psychology*, 20(3), 304–312. <https://doi.org/10.1006/ceps.1995.1019>
- Kleszewski, E., & Otto, K. (2020). The perfect colleague? Multidimensional perfectionism and indicators of social disconnection in the workplace. *Personality And Individual Differences*, 162.
- Klingborg, D. J., Moore, D. A., & Varea-Hammond, S. (2006). What is leadership? *Journal of Veterinary Medical Education*, 33(2), 280-283.
- Koç, E., & Alpulu, A. (2019). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş doyumu ile paternalist liderlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Spor Eğitim Dergisi*, 3(2), 33–43. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3351632>
- Koçel, T. (2011). İşletme yöneticiliği (13. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Koenig, H. G., Youssef, N. A., & Pearce, M. (2019). Assessment of moral injury in veterans and active duty military personnel with ptsd: A review. *Frontiers in Psychiatry*, 10, 443.
- Kohut, H., & Wolf, E. S. (1978). The disorders of the self and their treatment: an outline. *International Journal of Psychoanalysis*, 59(4), 413-425.
- Kohut, Heinz (1977) *The Restoration of the Self*. New York: International Universities Press.

- Kolligian Jr, J., & Sternberg, R. J. (1991). Perceived fraudulence in young adults: Is there an imposter syndrome? *Journal of Personality Assessment*, 56(2), 308-326.
- Köksal, O. (2011). Bir kültürel liderlik paradoksu: Paternalizm. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 101-122.
- Kumar, S., & Jagacinski, C. M. (2006). Imposters have goals too: the imposter phenomenon and its relationship to achievement goal theory. *Personality and Individual Differences*, 40(1), 147-157.
- Kumar, S., Kailasapathy, P., & Sedari Mudiyansele, A. (2022). It's my luck: Impostor fears, the context, gender and achievement-related traits. *Personnel Review*, 51(9), 2222-2238.
- La Donna, K. A., Ginsburg, S., & Watling, C. (2018). Rising to the level of your incompetence: what physicians' self-assessment of their performance reveals about the imposter syndrome in medicine. *Academic Medicine*, 93(5), 763-768. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000002292>
- Landry, M. J., Bailey, D. A., & Ervin, A. (2021). You are not an impostor: The registered dietitian nutritionist and impostor phenomenon. *Journal of Nutrition Education and Behavior*, 53(7), 625-630. <https://doi.org/10.1016/j.jneb.2021.02.008>
- Lane, J. A. (2015). The impostor phenomenon among emerging adults transitioning into professional life: Developing a grounded theory. *Adultspan Journal*, 14, 114-128. <https://doi.org/10.1002/adsp.12009>
- Langford J., & Clance, P. R. (1993). The imposter phenomenon: recent research findings regarding dynamics, personality and family patterns and their implications for treatment. *Psychotherapy*, 30(3), 495-501
- Langford, C. (2025). *An Interpretative Phenomenological Analysis Of Impostor Syndrome In Medical Students From Low Socio-Economic Backgrounds* [Doctoral Dissertation]. University of Southampton.
- Leary, M. R., Patton, K. M., Orlando, A. E., & Wagoner Funk, W. (2000). The Impostor Phenomenon: Self-perceptions, reflected appraisals, and interpersonal strategies. *Journal of Personality*, 68(4), 725-756.
- Lee, S., & Kang, D. (2024). The positive side of perfectionism: Examining the role of perfectionism in driving safety performance and change-oriented organizational citizenship behaviors. *Korean Academy of Management*, 32(3), 123-148.
- Leonard, N. H., & Harvey, M. (2008). Negative perfectionism: Examining negative excessive behavior in the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(3), 585-610.

- Leonhardt, M., Bechtoldt, M. N., & Rohrmann, S. (2017). All impostors aren't alike—differentiating the impostor phenomenon. *Frontiers in Psychology*, 8, 1505.
- Levant, B., Villwock, J. A., & Manzardo, A. M. (2020). Impostorism in american medical students during early clinical training: gender differences and intercorrelating factors. *International Journal of Medical Education*, 11(90)
- Levine, S. L., & Milyavskaya, M. (2018). Domain-specific perfectionism: An examination of perfectionism beyond the trait level and its link to well-being. *Journal of Research in Personality*, 74, 56–65.
- Li, S., Hughes, J. L., & Thu, S. M. (2014). The links between parenting styles and imposter phenomenon. *Psi Chi Journal of Psychological Research*, 19(2). <https://doi.org/10.24839/2164-8204.JN19.2.50>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Stilwell, D. (1993). A longitudinal study on the early development of leader-member exchanges. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 662.
- Lin, G. X., Szczygiel, D., & Blanchard, M. A. (2025). The interplay between parental perfectionism, emotional intelligence, and parental burnout. *Personality and Individual Differences*, 240, 113148.
- Lozano, L. M., García-Cueto, E., & Muñiz, J. (2008). Effect Of The Number Of Response Categories On The Reliability And Validity Of Rating Scales. *Methodology*, 4(2), 73–79. <https://doi.org/10.1027/1614-2241.4.2.73>
- Mac'Innis, C. C., Nguyen, P., Buliga, E., & Boyce, M. A. (2019). Cross-socioeconomic class friendships can exacerbate imposturous feelings among lower-ses students. *Journal of College Student Development*, 60(5), 595-611.
- Macha, H. (1992). *Wissenschaftlerinnen in der Bundesrepublik* [Female scientists in Germany]. In B. Geiling-Maul, H. Macha, H. Schrutka-Rechtenstamm, & A. Vechtel (Eds.), *Frauenalltag: Weibliche Lebenskultur in beiden Teilen Deutschlands* [Women's everyday life and lifestyle in both parts of Germany] (pp. 189–214). Köln, Germany: Bund-Verlag.
- Madan, M., & Karagözoğlu, C. (2019). Futbol antrenörlerinde tutkunluk, mükemmeliyetçilik ve esenlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sağlık ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(3), 88-98.
- Maftai, A., Dumitriu, A., & Holman, A. C. (2021). They will discover ı'ma fraud. The imposter syndrome among psychology students. *Studia Psychologica*, 63(4), 337-35

- Martinko, M. J., Harvey, P., & Douglas, S. C. (2007). The role, function, and contribution of attribution theory to leadership: A Review. *The Leadership Quarterly*, 18(6), 561-585.
- Mascarenhas, V. R., D'Souza, D., & Bicholkar, A. (2019). Prevalence of impostor phenomenon and its association with self-esteem among medical interns in Goa, India. *International Journal of Community Medicine and Public Health*, 6(1). <https://doi.org/10.18203/2394-6040.ijcmph20185272>
- McDowell, W. C., Grubb III, W. L., & Geho, P. R. (2015). The impact of self-efficacy and perceived organizational support on the imposter phenomenon. *American Journal of Management*, 15(3), 23.
- Medline, A., Grissom, H., Guissé, N. F., Kravets, V., Hobson, S., Samora, J. B., & Schenker, M. (2022). From self-efficacy to imposter syndrome: The intrapersonal traits of surgeons. *Journal of the American Academy of Orthopaedic Surgeons. Global research & reviews*, 6(4), e22.00051. <https://doi.org/10.5435/JAAOSGlobal-D-22-00051>
- Mete, Y., ve Serin, H. (2015). Okul yöneticilerinin babacan liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişki. *Hayef Journal of Education*, 12(2), 147-159
- Nal, M. (2018). *Sağlık yöneticilerinin paternalist liderlik davranışlarının çalışanların iş doyumu ve örgütsel adalet algısı ilişkilerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Nal, M., & Tarım, M. (2017). Sağlık yöneticilerinin paternalist liderlik davranışlarının çalışanların iş doyumu üzerine etkisi. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 117-141.
- Nas, T. İ., & Doğan, A. (2020). Z kuşağındaki bireylerin kişilik özelliklerinin paternalist liderlik algılarına etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici rolü. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 30-60.
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2016). An inner barrier to career development: Preconditions of the impostor phenomenon and consequences for career development. *Frontiers in Psychology*, 7, 48.
- Newman C, Templeton K, Chin EL. (2020) Inequity and womenphysicians: Time to change millennia of societalbeliefs. *Perm Journal* . <https://doi:10.7812/TPP/20.024>

- Noble, C. L., Ashby, J. S., & Gnilka, P. B. (2014). Multidimensional perfectionism, coping, and depression: Differential prediction of depression symptoms by perfectionism type. *Journal of College Counseling, 17*(1), 80-94.
- Nori, H., Peura, M., & Jauhiainen, A. (2020). From imposter syndrome to heroic tales: Doctoral students' backgrounds, study aims, and experiences. *International Journal of Doctoral Studies, 15*, 517-539. <https://doi.org/10.28945/4637>
- Northouse, P. G. (2004). *Leadership: Theory and Practice* (3rd ed.). Sage Publications.
- Obilor, E. I., & Amadi, E. C. (2018). Test for significance of Pearson's correlation coefficient (r). *International Journal of Innovative Mathematics, Statistics & Energy Policies, 6*(1), 11-23.
- Ocampo, A. C. G., Wang, L., Kiazad, K., Restubog, S. L. D., & Ashkanasy, N. M. (2020). The relentless pursuit of perfectionism: A review of perfectionism in the workplace and an agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior, 41*(2), 144-168.
- Odacı, H., & Kaya, F. (2019). Mükemmeliyetçilik ve umutsuzluğun akademik erteleme davranışı üzerindeki rolü: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 1*(1), 43-51.
- Okay, D., & Canel-Çınarbaş, D. (2021). Kendilik psikolojisi yaklaşımı üzerinden bir çekingen kişilik olgusunun incelenmesi. *Nesne Psikoloji Dergisi, 9*, 204-220.
- Omay, U. (2007). Tüccar sınıfın protestan hareketi desteklemesinin Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı açısından değerlendirilmesi. *Journal of Social Policy Conferences 52*, 231-243 Istanbul University.
- Opara, M., Klen, K. K., & Kozinc, Z. (2023). Impostor syndrome in physiotherapy students: Effects of gender, year of study and clinical work experience. *Sport Mont, 21*(1).
- Oriel, K., Plane, M. B., & Mundt, M. (2004). Family medicine residents and the impostor phenomenon. *Family Medicine-Kansas City, 36*(4), 248-252.
- Öz, H., Kılıç, S., & Çalışır, M. (2022). The effect of paternalistic leadership perception on employee silence. *Journal of Social Sciences and Education, 5*(1), 27-45.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Kaan Kitabevi.

- Özdemir, G. (2015). *Başarılarımın sahibi ben değilim: Sosyal kimlik, sosyal baskınlık ve sistemi meşrulaştırma kuramları perspektifinden sahtekâr fenomeni* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Özer, F., & Yurdun, A. (2012). Birleşme/devir alma süreci yaşayan örgütlerde paternalist liderlik tipinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 71–80.
- Özkoç, A. G., & Çalışkan, N. (2015). The impact of organizational envy on organizational climate created among employees: An application in accommodation enterprises. *International Journal of Business and Management*, 10(1), 40–52. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n1p40>
- Özkul, M., & Eren, G. T. (2025). Beklentiler ve yaşam kalitesine katkısı açısından makro toplumsal kurumlar (kuşaklar arası bir karşılaştırma). *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 16(47), 723-745.
- Pacht, A. R. (1984). Reflections on perfection. *American Psychologist*, 39(4), 386.
- Pannhausen, S., Klug, K., & Rohrmann, S. (2020). Never good enough: The relation between the impostor phenomenon and multidimensional perfectionism. *Current Psychology*, 1(14).
- Pannhausen, S., Klug, K., & Rohrmann, S. (2022). Never good enough: The relation between the impostor phenomenon and multidimensional perfectionism. *Current Psychology*, 42(1), 888–901. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00613-7>
- Paoching C. & Chichun H. (2009). The relationship of babacanic leadership and organizational citizenship behavior: The mediating effect of upward communication. *Journal of Human Resource and Adult Learning*, 5(2), 66-73
- Parkman, A. (2016). The imposter phenomenon in higher education: Incidence and impact. *Journal of Higher Education Theory & Practice*, 16(1).
- Pasa, S. F., Kabasakal, H., & Bodur, M. (2001). Society, organisations, and leadership in Turkey. *Applied Psychology*, 50(4), 559–589.
- Patzak, A., Kollmayer, M., & Schober, B. (2017). Buffering impostor feelings with kindness: the mediating role of self-compassion between gender-role orientation and the impostor phenomenon. *Frontiers in Psychology*, 8, 1289.

- Paunonen, S. V., Lönnqvist, J. E., Verkasalo, M., Leikas, S., & Nissinen, V. (2006). Narcissism and emergent leadership in military cadets. *The Leadership Quarterly*, 17(5), 475-486.
- Payne, M. B. (2024). Gender differences in impostor phenomenon: a meta-analytic review. *Current Research in Behavioral Sciences*, 100155.
- Pekel, E. (2019). Toplumsal cinsiyet rolleri ve kadının çalışma hayatındaki konumu. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences (BNEJSS)*, 5(1), 30-39.
- Pekin, Z. (2023). *Yetersizlikten kaçınma çabasının uyumsuz mükemmeliyetçilikle ilişkisi: İçsel öz eleştiri ve kendine şefkat göstermeme korkusunun aracı rolü*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Pellegrini, E. K., & Scandura, T. A. (2006). Leader-Member Exchange (LMX), paternalism, and delegation in the Turkish business culture: An empirical investigation. *Journal of International Business Studies*, 37(2), 264-279.
- Pellegrini, E. K., & Scandura, T. A. (2008). Paternalistic leadership: A review and agenda for future research. *Journal of Management*, 34(4), 566-593.
- Pellegrini, E. K., Scandura, T. A., & Jayaraman, V. (2010). Cross-cultural generalizability of paternalistic leadership: An expansion of leader-member exchange theory. *Group & Organization Management*, 35(4), 391-420.
- Penrose, A. M., & Geisler, C. (1994). Reading and writing without authority. *College Composition & Communication*, 45(4), 505-520.
- Pillai, R., Schriesheim, C. A., & Williams, E. S. (1999). Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: A two-sample study. *Journal of Management*, 25(6), 897-933.
- Planalı, G. Ö. (2023). *Kadınlardaki gerçek ve stratejik sahtekâr fenomeninin başarı ve başarısızlık sosyal temsilleri üzerinden incelenmesi*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Planalı, G. Ö. (2024). Feelings of fraud among women in Turkey: Prevalence and demographic risk factors of the impostor phenomenon. *Klinik Psikoloji Dergisi*, 8(1), 55-70.

- Price, P. C., Holcomb, B., & Payne, M. B. (2024). Gender differences in impostor phenomenon: A meta-analytic review. *Current Research in Behavioral Sciences*, 7, 100-155.
- Rabstejnek, C. V. (2020). A brief review of self psychology. *Human and Organizational Understanding and Development*, 13(4), 1-5
- Rakestraw, L. (2017). How to stop feeling like a phony in your library: Recognizing the causes of the imposter syndrome, and how to put a stop to the cycle. *Law Library Journal*, 109(3), 2017–2023.
- Rice, K. G., & Ashby, J. S. (2007). An efficient method for classifying perfectionists. *Journal of Counseling Psychology*, 54, 72-85.
- Richards, D. A., & Schat, A. C. (2011). Attachment at (not to) work: applying attachment theory to explain individual behavior in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 169.
- Rohrmann, S., Bechtoldt, M. N., & Leonhardt, M. (2016). Validation of the impostor phenomenon among managers. *Frontiers in Psychology*, 7, 821.
- Ross, S. R., Stewart, J., Mugge, M., & Fultz, B. (2001). The impostor phenomenon, achievement dispositions, and the Five Factor Model. *Personality and Individual Differences*, 31(8), 1347-1355.
- Safaryazdi, N. (2014). Surveying the relationship between resilience and imposter syndrome. *International Journal of Review in Life Sciences*, 4, 38–42.
- Sagie, A., & Aycan, Z. (2003). A cross-cultural analysis of participative decision-making in organizations. *Human Relations*, 56(4), 453–473.
- Sakulku, J. & Alexander, J. (2011). The impostor phenomenon. *International Journal of Behavioral Science*, 6(1), 73–92.
- Salari, N., Hashemian, S. H., Hosseini-Far, A., Fallahi, A., Heidarian, P., Rasoulpoor, S., & Mohammadi, M. (2025). Global prevalence of imposter syndrome in health service providers: A systematic review and meta-analysis. *BMC Psychology*, 13(1), 571.
- Santos, T., Marques, C., Pereira, A. T., Soares, S., & Macedo, A. F. (2018). Family systems, offspring and eating disorders: Can perfectionism close the gaps?. *International Journal of Clinical Neurosciences and Mental Health* 2(25), 27-28. <https://doi.org/10.21035/ijcnmh.2018.5.6>

- Seçer, B. (2012). İş sağlığı ve güvenliğinde psikolojik bir yaklaşım: Atıf Kuramı. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(4), 29-46.
- Sevinç, S. B. (2019). *Paternalist liderlik ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Yıldırmanın aracılık etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Shaffran, R., & Mansell, W. (2001). Perfectionism and psychopathology: A review of research and treatment. *Clinical Psychology Review*, 21(6), 879-906.
- Sherry, S. B., Gralnick, T. M., Hewitt, P. L., Sherry, D. L., & Flett, G. L. (2014). Perfectionism And Narcissism: Testing Unique Relationships And Gender Differences. *Personality and Individual Differences*, 61, 52-56.
- Shreffler, M. B., Murfree, J. R., Huecker, M. R., & Shreffler, J. R. (2023). The impostor phenomenon and work-family conflict: An assessment of higher education. *Management in Education*, 37(1), 5-12.
- Silva, A. (2016). What Is Leadership? *Journal of Business Studies Quarterly*, 8(1), 1-5.
- Slade, P. D., & Owens, R. G. (1998). A dual process model of perfectionism based on reinforcement theory. *Behavior Modification*, 22(3), 372-390.
- Slaney, R. B., & Ashby, J. S. (1996). Perfectionists: Study of a criterion group. *Journal of Counseling & Development*, 74(4), 393-398.
- Smith, M. M., Sherry, S. B., Ge, S. Y., Hewitt, P. L., Flett, G. L., & Baggley, D. L. (2022). Multidimensional perfectionism turns 30: A review of known knowns and known unknowns. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 63(1), 16.
- Smith, M. M., Sherry, S. B., Vidovic, V., Saklofske, D. H., Stoeber, J., & Benoit, A. (2019). Perfectionism and the five-factor model of personality: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 23(4), 367-390.
- Sonnak, C., & Towell, T. (2001). The impostor phenomenon in british university students: relationships between self-esteem, mental health, parental rearing style and socioeconomic status. *Personality and Individual Differences*, 31(6), 863-874.
- Steinmacher, I., Trinkenreich, B., Sarma, A., & Gerosa, M. (2024). *Breaking the Glass Floor for Women in Tech*. In D. Damian, K. Blincoe, D. Ford, A. Serebrenik, & Z. Masood (Eds.), *Equity, Diversity, and Inclusion*.

- Smith, M. M., Sherry, S. B., Vidovic, V., Saklofske, D. H., Stoeber, J., & Benoit, A. (2019). Perfectionism and the five-factor model of personality: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 23(4), 367-390.
- Sonnak, C., & Towell, T. (2001). The impostor phenomenon in british university students: relationships between self-esteem, mental health, parental rearing style and socioeconomic status. *Personality and Individual Differences*, 31(6), 863-874.
- Steinmacher, I., Trinkenreich, B., Sarma, A., & Gerosa, M. (2024). *Breaking the Glass Floor for Women in Tech*. In D. Damian, K. Blincoe, D. Ford, A. Serebrenik, & Z. Masood (Eds.), *Equity, Diversity, and Inclusion in Software Engineering: Best Practices and Insights* (pp. 55-66). Apress Media LLC. https://doi.org/10.1007/978-1-4842-9651-6_4
- Stoeber, J., & Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 10(4), 295-319.
- Stoeber, J. (2014). Multidimensional perfectionism and the DSM-5 personality traits. *Personality and Individual Differences*, 64, 115-120.
- Stoeber, J., & Stoeber, F. S. (2009). Domains of perfectionism: Prevalence and relationships with perfectionism, gender, age, and satisfaction with life. *Personality and Individual Differences*, 46(4), 530-535.
- Stoeber, J., Damian, L. E., & Madigan, D. J. (2017). Perfectionism: A motivational perspective. *Psychology of Perfectionism* (20-44). Routledge.
- Stoeber, J., Noland, A. B., Mawenu, T. W., Henderson, T. M., & Kent, D. N. (2017). Perfectionism, Social Disconnection, And Interpersonal Hostility: Not All Perfectionists Don't Play Nicely With Others. *Personality and Individual Differences*, 119, 112-117.
- Suber, P. (1999). Paternalizm. In C. B. Gray (Ed.), *Philosophy Of Law: An Encyclopedia* (Vol. II, Pp. 632-635). New York, NY: Garland Publishing. 1999 Peter Suber.
- Suna, E. (2023). *18-45 Yaş arası yetişkinlerde mükemmeliyetçilik, öz-eleştirel ruminasyon ve olumsuz otomatik düşüncelerin yetersizlik duygusu ile ilişkilerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi.

- Symanski, M., & Pobieli, M. (2024, February). Imposter Syndrome, Lack of Assertiveness, Generational Stereotypes, Oh My! How To Support Today's Students Turned New Hires During Their First Few Years on the Job Paper presented at 2024 CIEC, Garden Grove, California. 10.18260/1-2-1153-49061
- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *The Journal of Psychology*, 25(1), 35–71. doi:10.1080/00223980.1948.9917362
- Şahne, B. S., & Şar, S. (2015). Liderlik kavramının tarihçesi ve türkiye’de ilaç endüstrisinde liderliğin önemi. *Marmara Pharmaceutical Journal*, 19(2), 109-115.
- Şen, G. S., & Küçükkaragöz, H. (2022). Başarılarım gerçek mi? *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (54), 774–787. <https://dergipark.org.tr/tr>
- Şendoğdu, A. A., & Erdirençelebi, M. (2014). Paternalist liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 253–274. <https://doi.org/10.30976/susead.302226>
- Şentuna, M., & Yaşa, B. (2024). Spor kulübü yöneticilerinin impostor sendromu düzeylerinin belirlenmesi. *Kafkas Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 12–24. <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Kafkassbd>
- Tao, K. W., & Gloria, A. M. (2019). Should I stay or should I go? The role of impostorism in STEM persistence. *Psychology of Women Quarterly*, 43(2), 151-164.
- Tarsuslu, S., & Coşkun, G. (2024). Çalışanların paternalist liderlik davranışları ile iş performansları arasındaki ilişkide örgütsel adalet algısının aracılık rolü: Bir kamu hastanesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (49), 174-205.
- Teber, D. (2021). *Mükemmeliyetçilik ve işkolik olma durumunun psikolojik iyi olma haline etkisi: Bir alan çalışması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Thompson, T. (2004). Failure-avoidance: Parenting, the achievement environment of the home and strategies for reduction. *Learning and Instruction*, 14(1), 3–26.
- Thompson, T., Foreman, P., & Martin, F. (2000). Impostor fears and perfectionistic concern over mistakes. *Personality and Individual Differences*, 29(4), 629–647
- Tolay, E. (2020). Paternalist liderlik beklentisi: Y Kuşağı işletme öğrencileri üzerine bir araştırma. *İzmir İktisat Dergisi*, 35(1), 123-139.

- Topçu, D., & Pekince, H. (2025). Kadın akademisyenlerin ebeveynlik algısı ve akademik kariyerleri üzerine nitel bir araştırma: Fırat Üniversitesi örneği. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, (1), 153-185.
- Topping, M. E., & Kimmel, E. B. (1985). The imposter phenomenon: Feeling phony. *Academic Psychology Bulletin*.
- Towers Watson. (2012). *2012 Global Workforce Study: Engagement at risk: Driving strong performance in a volatile global environment*. Towers Watson.
- Tuncer, B., & Voltan-Acar, N. (2006). Kaygı düzeyleri farklı üniversite hazırlık sınıfı öğrencilerinin mükemmeliyetçilik özelliklerinin incelenmesi. *Kriz Dergisi*, 14(2), 1-15.
- Turan, S. (2020). *Liderlik nedir?* S. Turan (Ed.), *Liderlik: Kuram-Araştırma-Uygulama* Pegem Akademi
- Türesin, Tetik, H., & Köse, S. (2015). Örgüt çalışanlarının paternalistik liderlik algıları ve öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 29-56.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2025, Temmuz 23). *Yükseköğretim istihdam göstergeleri, 2024*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yuksekogretim-Istihdam-Gostergeleri-2024-54096>
- Uçar, Z. (2019). Lider üye etkileşimi lensinden paternalist liderlik ve iş tatmini ilişkisi. *Akademik İzdüşüm Dergisi*, 4(1), 28-49.
- Ulu Kalın, Ö. (2020). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarında mükemmeliyetçilik. *Studies in Educational Research and Development*, 4(1), 1-25.
- Urwin, J. (2018). Imposter phenomena and experience levels in social work: An initial investigation. *British Journal of Social Work*, 48(5), 1432-1446
- Uslu, O. (2017). *Babacan liderlik algısı ve yöneticiye güven ilişkisinde kültürel değerlerin etkisi* [Yayımlanmış doktora tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Uslu, O. (2019). A General Overview To Leadership Theories From A Critical Perspective. *Маркетинг I Менеджмент Инноваций*, (1), 161-172.
- Uzel, B., Dönmez, D., & Otrar, M. (2018). The predictive power of self-concept on perfectionism levels of middle adolescence students / Orta ergenlik dönemindeki öğrencilerin benlik algılarının mükemmeliyetçilik düzeylerini yordama gücü. *Humanitas*, 6(12), 235.

- Valkonen, K. (2023). *Gender parity in diversity management: A qualitative study into the career advancement challenges amongst Finnish women* [Unpublished master's thesis] Theseus.No: 8855.
- Vergauwe, J., Wille, B., Feys, M., De Fruyt, F., & Anseel, F. (2015). Fear of being exposed: the trait-relatedness of the impostor phenomenon and its relevance in the work context. *Journal of Business And Psychology*, 30(3), 565-581.
- Wang, H., Zhang, L., & Wang, F. (2024). The effect of paternalistic leadership on employee green behavior: the mediating role of organization-based self-esteem. *Current Psychology*, 43(23), 20336-20354.
- Wang, K. T., Sheveleva, M. S., & Permyakova, T. M. (2019). Imposter syndrome among Russian students: The link between perfectionism and psychological distress. *Personality and Individual Differences*, 143, 1-6.
- Wang, Y., Chen, J., Zhang, X., Lin, X., Sun, Y., Wang, N., ... & Luo, F. (2022). The relationship between perfectionism and social anxiety: A moderated mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12934.
- Want, J., & Kleitman, S. (2006). Imposter phenomenon and self-handicapping: links with parenting styles and self-confidence. *Personality And Individual Differences*, 40(5), 961-971.
- Webster, F. E. (1975). Determining the characteristics of the socially conscious consumer. *Journal of Consumer Research*, 2(3), 188-196. <https://doi.org/10.1086/208631>
- Wren, J. T. (2013). *The Leader's Companion: Insights On Leadership Through The Ages*. Simon and Schuster.
- Yaffe, Y. (2020). Does Self-esteem mediate the association between parenting styles and imposter feelings among female education students? *Personality and Individual Differences*, 156, 109789
- Yaffe, Y. (2021). Students recollections of parenting styles and impostor phenomenon: The mediating role of social anxiety. *Personality and Individual Differences*, 172, 110598.
- Yalçın, B. (2023). *Mükemmeliyetçiliğin bireysel ve örgütsel çıktılar üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolü* [Yayımlanmış doktora tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Yalçın, B., & Oruç, Ş. (2025). Gizli başarısızlık korkusu: İmposter fenomeninin tükenmişlik üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracı rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 26(2), 51-78.

- Yaman, T. (2011). *Yöneticilerin paternalist (babacan) lider davranışlarının çalışanların örgütsel özdeşleşmelerine, iş performanslarına ve işten ayrılma niyetlerine etkisi: özel sektörde uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kara Harp Okulu.
- Yardımcı, C. (2010). *Paternalistik liderlik davranışlarının iş tatmini üzerindeki etkisi: Bankacılık sektörü üzerinde bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Yeşiltaş, M. (2013). Paternalist liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde dağıtım adaletinin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 50-70.
- Yılmaz, F. Ö., Erişen, M. A., & Banaz, M. (2019). Üniversite öğrencilerinin mükemmeliyetçilik düzeylerinin değerlendirilmesi. *Journal of Healthcare Management and Leadership*, (1), 27-39.
- Yukl, G. (1981). *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Yurdun, Ö. A. (2011). *The relationship between mobbing and organizational commitment and the moderating role of paternalistic leadership* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Zaleznik, A. (1977). Managers and leaders: are they different? *Harvard Business Review*, 55(3), 67-78.
- Zeytun, D., & Altan-Atalay, A. (2023). An integrative model of the association between leadership styles and employee's self-handicapping behavior. *Psychology of Leaders and Leadership*, 26(2), 93.
- Zhan, Y., Wang, Y., Li, M., & Zhou, Y. (2021). The impact of the impostor phenomenon on transformational leadership: The moderating role of work engagement. *Frontiers in Psychology*, 12, 668.

EKLER

EK 1: Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 11.02.2025-154441

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

TOPLANTI TARİHİ
05.02.2025

TOPLANTI NO
2025-01

KARAR SAYISI
15

Madde 15- Lisansüstü Eğitim Enstitüsü/: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Emir Akbay'ın yürütücülüğünü yaptığı "Paternalist Liderlik ve İmposter Sendromu İlişkisinde Mükemmeliyetçiliğin Düzenleyici Rolü" başlıklı Yüksek Lisans Tez Projesi'nin görüşülmesi,

Karar: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü/Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Emir Akbay'ın yürütücülüğünü yaptığı "Paternalist Liderlik ve İmposter Sendromu İlişkisinde Mükemmeliyetçiliğin Düzenleyici Rolü" başlıklı Yüksek Lisans Tez Projesi ile ilgili olarak İstanbul Kültür Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından yapılan inceleme sonucunda çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel açıdan sakınca bulunmadığına oy birliği ile karar verilmiştir.

Ash Gibidir

e-imzalıdır
Prof. Dr. Arzu ÖZEN
Etik Kurul Başkanı

EK 2: Bilgilendirilmiş Onam Formu

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma T.C İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Anabilim Dalı öğrencisi *Emir Akbay*'ın lisansüstü tez çalışması kapsamında *Doç. Dr. Dilek Işılay-Üçok* danışmanlığında yürütülmektedir.

Araştırma aktif olarak görev yapan çalışanlar ile yürütülecek olup. Çalışanların duygu tutum ve davranışları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma sorularını yanıtlamak yaklaşık 15-20 dakika sürmektedir.

Araştırmamız kapsamında, kimliğinizi tanımlayabilecek hiçbir kişisel bilgi (örneğin, ad, soyad, e-posta adresi) toplanmayacaktır. Verdiğiniz yanıtlar sadece araştırma amacıyla kullanılacak, anonim olarak kaydedilecek ve gizliliği korunacaktır. Araştırma kapsamında yanıtlamanız gereken soruların doğru ya da yanlış cevapları bulunmamaktadır. Çalışmanın amaçlarına ulaşabilmesi ve elde edilecek verilerin güvenilir olması için, sizden talep edilen yönergeleri dikkatlice incelemeniz, sizi en iyi tanımlayan ve size en uygun gelen yanıtları samimi bir şekilde vermeniz ve tüm soruları yanıtlamanız önemlidir.

Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır. Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size / rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zaman ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir. İstemeniz halinde araştırma sonunda sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı Emir Akbay'a belirtilen iletişim adresi üzerinden yöneltebilirsiniz.

Araştırmacı Adı : Emir AKBAY

EK 3: Demografik Bilgi Formu

Cinsiyetiniz	Kadın ☐ Erkek ☐ Diğer ☐
Yaşınız	20-29 ☐ 30-39 ☐ 40-49 ☐ 50-59 ☐ 60 ve üzeri ☐
Eğitim Durumunuz	Lise ☐ Yüksekokul-Önlisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ve Üzeri ☐
Medeni Durumunuz	Evli ☐ Bekar ☐
Ebeveyn Durumunuz	Sağ ve Beraber ☐ Ayrı ☐ Biri veya İkisi Hayatta Değil ☐
Çalıştığınız Sektör	Kamu ☐ Özel ☐
Çalıştığınız Birim	İnsan Kaynakları ☐ Finans-Mali İşler ☐ Satış-Pazarlama ☐ Üretim ☐ Bilgi Teknolojileri ☐ Lojistik ☐ Eğitim ☐ AR-GE ☐ Diğer ☐
Kaç Yıldır Bu Kurumda Çalışıyorsunuz (Yıl)	0-1 ☐ 1-4 ☐ 5-9 ☐ 10-14 ☐ 15 ve üzeri ☐
Kaç Yıldır Çalışma Hayatında Yer Alıyorsunuz (Yıl)	0-1 ☐ 1-4 ☐ 5-9 ☐ 10-14 ☐ 15 ve üzeri ☐
Gelir Durumunuz (TL)	17.000-30.000 ☐ 30.000-45.000 ☐ 45.000-60.000 ☐ 60.000-75.000 ☐ 75.000 ve üzeri ☐

EK 4: Ölçek Kullanım İzinleri

Clance Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği

Merhaba,

Tarafımızdan Türkçeye uyarlaması yapılmış Clance Sahtekâr Fenomeni Ölçeği'ni bitirme tez çalışmanız için kullanmanızda bir sakınca yoktur.

Başarılar dilerim,

Arş. Gör. Dr. Gamze Özdemir Planalı
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi
Psikoloji Bölümü

Frost Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği

Sayın Emir Akbay,

Uyarlamasını yaptığım Frost çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeğini akademik çalışmanızda kullanabilirsiniz. Prof. Dr. Mücahit Kağan, EBYU Eğitim Fakültesi, Erzincan.

Paternalist Liderlik Ölçeği

Kullanabilirsiniz. Esenlikler,

Zeynep Aycan

EK 5: Clance Sahtekarlık Fenomeni Ölçeği

Bu bölümde, bireyin öz algısıyla ilgili maddeler bulunmaktadır. Her maddeyi okuduktan sonra, lütfen bu ifadelerin sizin için ne kadar uygun olduğunu (1) Hiçbir Zaman Doğru Değil 'den (6) Her Zaman Doğru'ya değerlendirin.		(1) Hiçbir Zaman Doğru Değil	(2) Nadiren Doğru	(3) Bazen Doğru	(4) Sık Sık Doğru	(5) Çoğunlukla Doğru	(6) Her Zaman Doğru
1	Başta yetersiz kalacağımndan korkmama rağmen sınav ya da görevlerimde başarıya ulaştığım çok olmuştur.	1	2	3	4	5	6
2	Başkaları üzerinde, gerçekte olduğumdan daha yetkin biriymişim izlenimi uyandırabilirim.	1	2	3	4	5	6
3	Başkalarının beni değerlendirmesinden çok korkar; mümkünse bu tür durumlardan kaçınmaya çalışırım.	1	2	3	4	5	6
4	İnsanlar beni başardığım bir şey için övdüklerinde, içten içe gelecekte onların beklentilerini karşılayamayacağımndan korkarım.	1	2	3	4	5	6
5	Bazen elde etmiş olduğum konumun ya da kazandığım bir başarının aslında doğru zamanda doğru yerde bulunmaktan ya da doğru insanları tanımaktan başka bir nedeni olmadığını düşünürüm.	1	2	3	4	5	6
6	Değer verdiğim kişilerin gün gelip de benim sandıkları kadar yetkin biri olmadığını fark edeceklerinden korkuyorum.	1	2	3	4	5	6
7	Elimden gelenin en iyisini yaptığım zamanlardan çok, böyle davranmadığım olayları hatırlamaya daha zorlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
8	Bir ödev ya da görevi içime sinecek kadar iyi şekilde bitirdiğim çok nadirdir.	1	2	3	4	5	6
9	Bazen, hayatımdaki ya da işimdeki başarımın bir hata sonucu gerçekleştiği hissine kapılıyorum.	1	2	3	4	5	6
10	Zekâm ya da başarılarım konusunda bana yapılan iltifatları hak ettiğime inanmakta zorlanırım.	1	2	3	4	5	6
11	Zaman zaman, başarımın asıl nedeninin şans olduğu hissine kapılırım.	1	2	3	4	5	6

12	Bazen ulaştığım başarılarımdan hoşnut kalmayıp şimdiye kadar çok daha fazlasını başarmış olmam gerektiğini düşünürüm.	1	2	3	4	5	6
13	Zaman zaman, diğer insanların bilgi ve yeteneklerimin ne kadar sınırlı olduğunu keşfedivereceklerinden	1	2	3	4	5	6
14	Genelde neye kalkışsam gayet iyi yapmama karşın yeni bir ödev ya da görev verildiğinde başarısız kalabileceğimden korkuya kapıldığım sık olur.	1	2	3	4	5	6
15	Bir konuda başarılı olup da bunun için takdir gördüğümde aynı başarıyı tekrarlayabileceğimden kuşkuya düşerim.	1	2	3	4	5	6
16	Başardığım bir şey için çok fazla övgü ve takdir aldığımda, yaptığım şeyin önemini düşük göstermeye çalışırım.	1	2	3	4	5	6
17	Sık sık kendi yeteneğimi çevremdekilerle kıyaslar ve onların benden daha zeki olabilecekleri fikrine kapılırım.	1	2	3	4	5	6
18	Bir proje üstlendiğimde ya da bir sınava girmem gerektiğinde, çevremdekiler başarılı olacağımdan emin olsalar bile başarısızlıktan endişelendiğim çok olmuştur.	1	2	3	4	5	6
19	Bir terfi ya da takdir almam söz konusu olduğunda, her şey iyice kesinleşmeden bunu başkalarına söylemekten kaçınırım.	1	2	3	4	5	6
20	Başarıyla ilgili durumlarda eğer ben “en iyi” ya da en azından “çok özel biri” konumunda değilsem kendimi kötü ve yalın hissederim.	1	2	3	4	5	6

EK 6: Frost Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği

Bu bölümde, bireysel özellikler ile ilgili maddeler bulunmaktadır. Her maddeyi okuduktan sonra, lütfen bu ifadelere ne kadar katıldığınızı “Kesinlikle Katılmıyorum” (1) ile “Tamamen Katılıyorum” (6) arasında değişen ölçeklerde derecelendirin.		(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Biraz Katılmıyorum	(4) Biraz Katılıyorum	(5) Katılıyorum	(6) Tamamen Katılıyorum.
1	Anne-babam benim için çok yüksek ölçütler belirler. .	1	2	3	4	5	6
2	Düzen benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5	6
3	Çocukken mükemmel yapmadığım şeyler için cezalandırılmışımdır.	1	2	3	4	5	6
4	Kendim için en yüksek ölçütleri belirlemezsem ikinci sınıf bir insan haline gelebilirim	1	2	3	4	5	6
5	Anne-babam benim hatalarımı hiçbir zaman anlamaya çalışmamıştır.	1	2	3	4	5	6
6	Yapıgım her şeyde tam anlamıyla yeterli olmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6
7	Ben tertipli bir insanım	1	2	3	4	5	6
8	Düzenli bir insan olmaya çalışırım..	1	2	3	4	5	6
9	Okulda/işte başarısız olmam halinde insan olarak tümüyle başarısızımdır.	1	2	3	4	5	6
10	Bir hata yaptığımda hayal kırıklığına uğrarım.	1	2	3	4	5	6
11	Anne-babam benden her şeyin en iyisini yapmamı ister.	1	2	3	4	5	6
12	Pek çok insandan daha yüksek hedefler belirlerim..	1	2	3	4	5	6
13	İşte/okulda birileri bir işi benden daha iyi yapacak olursa o zaman kendimi bütün işte başarısız olmuş gibi hissederim.	1	2	3	4	5	6
14	Kısmen başarısız olursam, bu durum tümüyle başarısız olmak kadar kötüdür.	1	2	3	4	5	6
15	Ailemde yalnızca olağanüstü performans yeterince iyi olarak kabul görülür	1	2	3	4	5	6

16	Çabalarımı bir hedefe ulaşmak için yoğunlaştırmakta çok iyiyimdir.	1	2	3	4	5	6
17	Bir şeyleri çok dikkatli yaptığım zamanlarda bile çoğu kez tam olarak doğru olmamış gibi hissederim.	1	2	3	4	5	6
18	Bir şeylerde en iyi olamamaktan nefret ederim..	1	2	3	4	5	6
19	Aşırı derecede yüksek hedeflerim vardır	1	2	3	4	5	6
20	Anne-babam benden mükemmeli beklerler	1	2	3	4	5	6
21	Eğer bir hata yapacak olursam insanlar muhtemelen benim hakkımda daha olumsuz düşünürler.	1	2	3	4	5	6
22	Anne-babamın beklentilerini hiçbir zaman karşılayabilmişim gibi hissetmem	1	2	3	4	5	6
23	Bir şeyleri diğer insanlar kadar iyi yapamazsam bu benim daha değersiz bir insan olduğum anlamına gelir.	1	2	3	4	5	6
24	Diğer insanlar kendileri için bana göre çok daha düşük standartlar belirliyormuş gibi gelir.	1	2	3	4	5	6
25	Ben her zaman en iyisini yapmazsam insanlar bana saygı duymaz	1	2	3	4	5	6
26	Anne-babamın benim geleceğime ilişkin beklentileri her zaman için benimkilerden çok daha yüksek olmuştur	1	2	3	4	5	6
27	Düzenli (tertipli) bir insan olmaya çalışırım	1	2	3	4	5	6
28	Yaptığım basit günlük şeyler için genellikle şüphelerim vardır	1	2	3	4	5	6
29	Tertipli olmak benim için çok önemlidir	1	2	3	4	5	6
30	Günlük işlerimde pek çok insana göre çok daha yüksek performans beklerim	1	2	3	4	5	6
31	Düzenli bir insanım.	1	2	3	4	5	6
32	Bir şeyleri tekrar tekrar yaptığım için işlerimde geri kalmaya eğilimliyim	1	2	3	4	5	6
33	Bir şeyleri 'doğru' yapmak benim için uzun zaman alır.	1	2	3	4	5	6
34	Ne kadar az hata yaparsam insanlar beni o kadar fazla sever	1	2	3	4	5	6
35	Ailemin ölçütlerini hiçbir zaman karşılayabileceğimi gibi hissetmem.	1	2	3	4	5	6

EK 7: Paternalist Liderlik Ölçeği

Bu bölümde, birey-yönetici ilişkisi ile ilgili maddeler bulunmaktadır. Her maddeyi okuduktan sonra, lütfen bu ifadelere ne kadar katıldığınızı “Kesinlikle Katılmıyorum” (1) ile “ Tamamen Katılıyorum” (6) arasında değişen ölçeklerde derecelendirin		(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Biraz Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	(5) Katılıyorum	(6) Tamamen Katılıyorum
1	Yöneticim çalışanlarına karşı bir aile büyüğü (baba/anne veya ağabey/abla) gibi davranır	1	2	3	4	5	6
2	Yöneticim çalışanlarına bir aile büyüğü gibi öğüt verir	1	2	3	4	5	6
3	Yöneticimiz işyerinde aile ortamı yaratmaya önem verir.	1	2	3	4	5	6
4	Bizden sorumlu üstümüz bir ebeveynin çocuğundan sorumlu olması gibi, her çalışanından kendini sorumlu hisseder.	1	2	3	4	5	6
5	Yöneticimiz ihtiyaçları olduğu zaman, çalışanlarına iş dışı konularda (örn., ev kurma, çocuk okutma sağlık vs.) yardım etmeye hazırdır. .	1	2	3	4	5	6
6	Yöneticimiz Çalışanlarının özel günlerine (örn., nikah, cenaze, mezuniyet vs.) katılır.	1	2	3	4	5	6
7	Yöneticimiz Çalışanlardan birinin özel hayatında yaşadığı problemlerde (örn; eşler arası problemlerde) arabuluculuk yapmaya hazırdır. ..	1	2	3	4	5	6
8	Yöneticimiz çalışanlarında sadakate, performansa verdiğiinden daha fazla önem verir.	1	2	3	4	5	6
9	Yöneticimiz çalışanlarına gösterdiği ilgi ve alakaya karşılık, onlardan bağlılık ve sadakat bekler. .	1	2	3	4	5	6
10	Yöneticimiz çalışanları için neyin en iyi olduğunu bildiğine inanır.	1	2	3	4	5	6