



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**MÜKEMMELİYETÇİLİĞİN BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL
ÇIKTILAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ENTELEKTÜEL
SAHTEKÂRLIK FENOMENİNİN ARACILIK ROLÜ**

HAZIRLAYAN
Begüm YALÇIN
1840232005

DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Rukiye ÇELİK

ISPARTA - 2023

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI





SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Doktora tezi olarak sunduğum “*Mükemmeliyetçiliğin Bireysel ve Örgütsel Çıktılar Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü*” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

Begüm YALÇIN
07.08.2023

ÖZET

Entelektüel sahtekârlık fenomeni, kişinin mesleki hayatında sürekli başarısızlık korkusu yaşamasına neden olan üst düzey başarı görevleriyle karşı karşıya kaldığında ortaya çıkabilen ve aksi yöndeki nesnel kanıtlara rağmen yetersizliğe dair hissedilen güçlü bir inanca karşılık gelmektedir. Kişinin içsel yolcuğunda derinleşen bu yetersizlik duygusu, kırk yılı aşkın bir süredir psikoloji biliminde ele alınmasına karşın yönetim-organizasyon ve sağlık yönetimi alanında yeterince araştırılmamış, fenomenin iş çıktıları incelenmemiştir. Bununla birlikte yazın dünyasında söz konusu fenomenin öncül ve çıktılarına ilişkin bütünsel bir araştırmaya rastlanmamıştır. Dahası yapılan işin hataları tolere edemediği sağlık hizmet sunumunda rol olan meslek grupları arasında var olabilecek entelektüel sahtekârlık duygularının, çalışanların performansları üzerindeki etkileri bilinmemektedir. Yazındaki bu önemli boşluğu doldurabilmek amacıyla bu araştırmada, entelektüel sahtekârlık fenomeninin öncül ve çıktıları (bireysel-örgütsel) bütünsel olarak ele alınmış ve alan araştırması aracılığıyla bu fenomene ait özgün bir model geliştirilerek test edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda İstanbul ilinde bulunan hastanelerde görev yapmakta olan hekim, hemşire ve diğer sağlık çalışanları olmak üzere 993 katılımcıya anket yöntemiyle ulaşılmıştır. Ankette ölçüm aracı olarak Mükemmeliyetçilik Ölçeği, Clance Sahtekârlık Fenomeni Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği, İşkoliklik Ölçeği, İş Tatmini Ölçeği, İş Performansı Ölçeği, İşyeri Mutluluğu Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler kapsamında temel analizler SPSS programıyla; geçerlilik analizi, hipotezlerin ve modelin test edilmesi ise AMOS programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda kuramdan hareketle geliştirilen model doğrulanmış olup, entelektüel sahtekârlık fenomeninin işleyiş yapısına dair özgün üç farklı model geliştirilmiştir. Geliştirilen modeller sayesinde araştırma değişkenleri arasında birçok tam ve kısmi aracılık etkisi keşfedilmiştir. Buna göre mükemmeliyetçi kişilik yapısı kişilerin entelektüel sahtekârlık duygularını tetiklemektedir. Entelektüel sahtekârlık algısı ise kişilerin genel olarak hayatlarındaki doyumun düşmesine neden olurken; iş hayatlarında işkolik bireyler olmasına, ayrıca iş performansı, iş tatmini ve işyeri mutluluklarının düşmesine, işten ayrılma niyetlerinin ise artmasına neden olmaktadır. Diğer taraftan entelektüel sahtekârlık fenomeninin erkek katılımcılarda daha yoğun görünüyor olması, toplumsal cinsiyet normlarının varlığını kanıtlamıştır. Ayrıca sağlık meslek grupları arasında entelektüel sahtekârlık duygularının en yüksek üniversite hastanesinde görev yapmakta olan asistan hekim ve hekimler tarafından deneyimlendiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte mesleki deneyimin entelektüel sahtekârlık fenomeniyle ters orantılı olduğu, daha deneyimsiz çalışanların daha fazla entelektüel sahtekârlık duygularına sahip oldukları saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler : Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni, Sağlık Meslek Grupları

ABSTRACT

The phenomenon of intellectual imposter refers to a strong belief in one's inadequacy despite objective evidence to the contrary, which can occur when faced with high-level achievement tasks that cause a person to constantly fear failure in their professional life. Although this sense of inadequacy, which deepens in the inner journey of the person, has been studied in psychology for more than forty years, it has not been sufficiently researched in the field of management-organization and healthcare management, and the work outputs of the phenomenon have not been examined. In addition, there is no holistic research on the antecedents and successors of this phenomenon in the literature. Moreover, the effects of imposter feelings that may exist among professional groups involved in health service delivery, where the work cannot tolerate mistakes, on the performance of employees are unknown. In order to fill this important gap in the literature, in this study, the antecedents and successors (individual-organizational) of the intellectual dishonesty phenomenon were examined holistically and a specific model of this phenomenon was developed and tested through field research. For this purpose, 993 participants, including physicians, nurses and other healthcare professionals working in hospitals in Istanbul province, were reached by survey method. Perfectionism Scale, Clance Imposter Phenomenon Scale, Life Satisfaction Scale, Workaholism Scale, Job Satisfaction Scale, Job Performance Scale, Workplace Happiness Scale and Turnover Intention Scale were used as measurement tools in the survey. Within the scope of the data obtained, basic analyses were carried out with the SPSS program; validity analysis, testing of hypotheses and model were carried out with the AMOS program. As a result of the analysis, the model developed based on the theory was validated and three different models were developed regarding the functioning structure of the intellectual imposter phenomenon. Thanks to the developed models, many full and partial mediation effects were discovered between the research variables. Accordingly, the perfectionist personality structure triggers people's feelings of imposter. The perception of imposter, on the other hand, leads to a decrease in satisfaction in people's lives in general and causes them to become workaholics in their Professional lives, as well as a decrease in job performance, job satisfaction and workplace happiness, and an increase in turnover intentions. On the other hand, the fact that the intellectual imposter phenomenon was more intense in male participants proved the existence of gender norms. In addition, it was determined that the highest feelings of imposter among health professional groups are experienced by the assistant physicians and physicians working in the university hospital. In addition, it was found that professional experience was inversely related to the phenomenon of intellectual imposter, with more inexperienced employees having more feelings of intellectual imposter.

Key Words : Intellectual Imposter Phenomenon, Health Profession Groups

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında, sağlık meslek gruplarının içsel yolculuklarında derinleşen yetersizlik duygularına karşılık gelen entelektüel sahtekârlık fenomeni incelenmiş; söz konusu fenomenin araştırmada kullanılan öncül (mükemmeliyetçilik) ile çıktıların (yaşam doyumu, işkoliklik, iş performansı, iş tatmini, işyeri mutluluğu, işten ayrılma niyeti) aynı model üzerindeki rollerini araştırmak için çok değişkenli istatistik yöntemlerinden biri olan Yapısal Eşitlik Modeli uygulanmıştır. Böylece fenomenin daha zengin ve ayrıntılı bir hale getirilmesi sağlanmış, işleyiş mekanizması ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın ortaya çıkmasına katkı bulunan kişilere teşekkür etmek isterim.

Üniversite eğitim hayatımın başlangıcından itibaren; lisans, yüksek lisans ve doktora yolculuklarımda bana her daim yol gösteren, yardımını ve desteğini esirgemeyen, bana güvenen, akademik saygı ve etik anlayışı edinmemi sağlayan başta çok kıymetli tez danışmanım Doç. Dr. Rukiye ÇELİK hocama teşekkürlerimi sunuyorum.

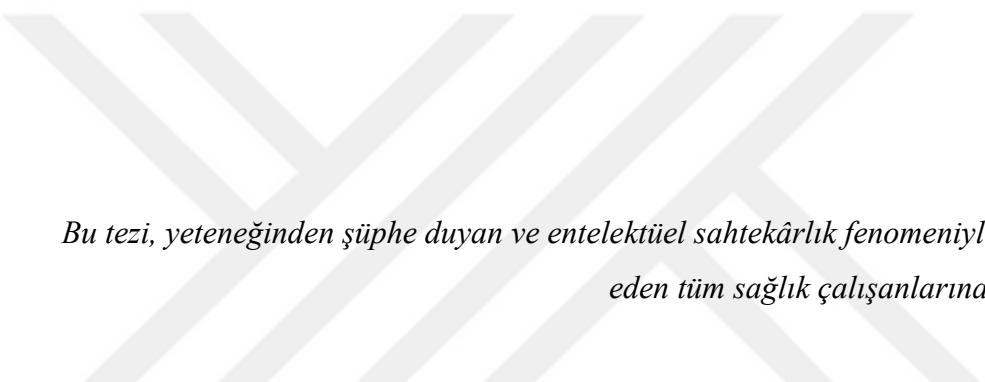
Tez yolculuğumdaki varlığı ve yönlendirmeleriyle motivasyon kaynağım olan değerli Öğr. Gör. Dr. Şerife Alev UYSAL hocama dostluğu için içtenlikle teşekkür ediyorum.

Tez yazım süreci içerisinde değerli önerilerde bulunarak tezimin şekillenmesini sağlayan ve tez izleme komitemde yer alan Prof. Dr. Ramazan ERDEM ve Prof. Dr. Erkan Turan DEMİREL hocalarıma, tezimin daha iyi olması için önemli dokunuşlarda bulunan ve tez savunma jürimde yer alan Doç. Dr. Nezihe TÜFEKÇİ ve Dr. Öğr. Üyesi Nurdan ORAL KARA hocalarıma teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca tüm yoğunlukları içerisinde araştırmama katılmayı kabul eden tüm sağlık çalışanlarına minnetle teşekkür ediyorum, olmasaydınız bu tez çalışması olmazdı.

Hayatım boyunca her anımda yanımda yer alarak beni destekleyen ve bugünlere gelmemi sağlayan canım aileme sevgi ve sabır dolu yaklaşımlarıyla hayatıma kattıkları anlam için sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Ayrıca İstanbul Beykent Üniversitesi'ndeki ikinci ailem olan isimlerini tek tek sayamadığım hocalarım ve öğrencilerime, süreç içerisindeki destekleri için sevgiyle teşekkür ediyorum.

Begüm YALÇIN
Ağustos, 2023



Bu tezi, yeteneğinden şüphe duyan ve entelektüel sahtekârlık fenomeniyle mücadele eden tüm sağlık çalışanlarına adıyorum!

İÇİNDEKİLER

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI	i
YEMİN METNİ	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

YETENEKLİLİĞİN TERS YÜZÜ: ENTELEKTÜEL SAHTEKÂRLIK FENOMENİ

1.1. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Tanımı ve Ortaya Çıkışı	3
1.2. Entelektüel Sahtekârlık Fenomenine Dair Davranış Örüntüleri	10
1.3. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Özellikleri.....	13
1.4. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin İlişkili Olduğu Yapılar	17
1.4.1. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Öncülleri	19
1.4.1.1. Bireysel Faktörler Açısından Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	19
1.4.1.1.1. Cinsiyet ve Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	19
1.4.1.1.2. Eğitim Düzeyi ve Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	22
1.4.1.1.3. Mükemmeliyetçi Kişilik Özelliği ve Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni.....	26
1.4.1.2. Çevresel Faktörler Açısından Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	32
1.4.1.2.1. Aile Dinamikleri ve Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	32
1.4.1.2.2. Sosyal Baskı-Beklentiler ve Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni....	37

1.4.1.2.3. Kurum Kültürü ve Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni.....	40
1.4.1.3. Durumsal Faktörler Açısından Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni.....	42
1.4.1.3.1. Hayattaki Değişimler ve Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	42
1.4.2. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Bireysel Ardılları	44
1.4.2.1. Fiziksel Etkiler Açısından Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni.....	45
1.4.2.2. Duygusal Etkiler Açısından Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni.....	45
1.4.2.3. Davranışsal Etkiler Açısından Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	49
1.4.3. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Örgütsel Ardılları	50
1.4.3.1. İşkoliklik ile Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	51
1.4.3.2. İş Tatmini ile Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni.....	54
1.4.3.3. İş Performansı ile Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni.....	58
1.4.3.4. İşyeri Mutluluğu ile Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	61
1.4.3.5. İşten Ayrılma Niyeti ile Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	64
1.5. Sağlık Meslek Gruplarında Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni.....	67
1.6. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Üstesinden Gelebilmek İçin Bazı Stratejiler	78

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Sorunsalı (Problem Durumu)	82
2.2. Araştırmanın Amacı	83
2.3. Araştırmanın Önemi ve Özgün Değeri	83
2.4. Araştırmanın Sınırlılık ve Varsayımları.....	83
2.5. Araştırmanın Evren, Örneklem ve Veri Toplama Süreci	85
2.6. Araştırmanın Ölçüm Modeli ve Hipotezleri.....	87
2.7. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Aracı	92
2.7.1. APS (The Almost Perfect Scales) Mükemmeliyetçilik Ölçeği	93
2.7.2. Clance Sahtekârlık Fenomeni Ölçeği	93

2.7.3. Yaşam Doyumu Ölçeği	94
2.7.4. İşkoliklik Ölçeği	94
2.7.5. İş Tatmini Ölçeği.....	95
2.7.6. İş Performansı Ölçeği	95
2.7.7. İşyeri Mutluluğu Ölçeği	95
2.7.8. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	96
2.8. Araştırma Verilerinin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	96

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

3.1. Araştırma Katılımcılarına İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler	98
3.2. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi	101
3.3. Ölçeklere İlişkin Normal Dağılım Testi	102
3.4. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Analizler: Ortalama, Standart Sapma	103
3.5. Fark Testleri	109
3.6. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi	126
3.7. Korelasyon Analizi.....	147
3.8. Hipotez Testlerine İlişkin Analizler: Yol Analizleri ve Aracılık Rolü	150
3.9. Araştırmanın Bütünsel Modeli	194
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	203
KAYNAKÇA	220
EKLER.....	255
Ek 1. Etik Kurul İzni.....	256
Ek 2. İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü İzni	257
Ek 3. Anket Formu	257
ÖZGEÇMİŞ.....	265

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Sağlık Meslek Gruplarıyla Yapılan Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni Çalışmaları	73
Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik ve İşle İlgili Kişisel Özellikleri	99
Tablo 3.2. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi.....	101
Tablo 3.3. Değişkenlerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	103
Tablo 3.4. Mükemmeliyetçilik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	104
Tablo 3.5. Entelektüel Sahtekârlık Fenomenine Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	105
Tablo 3.6. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	106
Tablo 3.7. İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	107
Tablo 3.8. İşyeri Mutluluğu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	107
Tablo 3.9. İş Performansı Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	108
Tablo 3.10. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	108
Tablo 3.11. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	109
Tablo 3.12. Cinsiyete Göre Değişkenlerin t Testi	110
Tablo 3.13. Yaşa Göre Değişkenlerin ANOVA Testi.....	114
Tablo 3.14. Eğitim Durumuna Göre Değişkenlerin ANOVA Testi.....	115
Tablo 3.15. Kurum Türüne Göre Değişkenlerin ANOVA Testi	117
Tablo 3.16. Mesleki Deneyime Göre Değişkenlerin ANOVA Testi.....	119
Tablo 3.17. Bulunulan Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Değişkenlerin ANOVA Testi.....	122
Tablo 3.18. Mesleğe Göre Değişkenlerin ANOVA Testi	123
Tablo 3.19. APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	131
Tablo 3.20. APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği DFA Uyum İndeksleri	132
Tablo 3.21. Clance Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	134
Tablo 3.22. Clance Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni Ölçeği DFA Uyum İndeksleri	135

Tablo 3.23. Yaşam Doyumu Ölçeği Doğrulatoryıcı Faktör Analizi.....	137
Tablo 3.24. Yaşam Doyumu Ölçeği DFA Uyum İndeksleri	137
Tablo 3.25. İşkoliklik Ölçeği Doğrulatoryıcı Faktör Analizi	139
Tablo 3.26. İşkoliklik Ölçeği DFA Uyum İndeksleri.....	139
Tablo 3.27. İşyeri Mutluluğu Ölçeği Doğrulatoryıcı Faktör Analizi.....	141
Tablo 3.28. İşyeri Mutluluğu Ölçeği DFA Uyum İndeksleri	142
Tablo 3.29. İş Performansı Ölçeği Doğrulatoryıcı Faktör Analizi	143
Tablo 3.30. İş Performansı Ölçeği DFA Uyum İndeksleri.....	144
Tablo 3.31. İş Tatmini Ölçeği Doğrulatoryıcı Faktör Analizi	145
Tablo 3.32. İş Tatmini Ölçeği DFA Uyum İndeksleri.....	146
Tablo 3.33. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Doğrulatoryıcı Faktör Analizi.....	147
Tablo 3.34. Araştırmada Kullanılan Değişkenler Arasındaki İlişki	148
Tablo 3.35. Mükemmeliyetçiliğin Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni Üzerindeki Etkisi	152
Tablo 3.36. Mükemmeliyetçiliğin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi.....	153
Tablo 3.37. Mükemmeliyetçiliğin İşkoliklik Üzerindeki Etkisi.....	155
Tablo 3.38. Mükemmeliyetçiliğin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisi	156
Tablo 3.39. Mükemmeliyetçiliğin İş Performansı Üzerindeki Etkisi	158
Tablo 3.40. Mükemmeliyetçiliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi	159
Tablo 3.41. Mükemmeliyetçiliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi.....	161
Tablo 3.42. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi	162
Tablo 3.43. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin İşkoliklik Üzerindeki Etkisi.....	164
Tablo 3.44. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisi	166
Tablo 3.45. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin İş Performansı Üzerindeki Etkisi	168
Tablo 3.46. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi	170
Tablo 3.47. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi	172

Tablo 3.48. Mükemmeliyetçiliğin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü.....	175
Tablo 3.49. Mükemmeliyetçilik Ölçeği Boyutlarının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde Sahtelik Boyutunun Aracılık Rolü.....	177
Tablo 3.50. Mükemmeliyetçiliğin İşkoliklik Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü.....	179
Tablo 3.51. Mükemmeliyetçilik Ölçeği Boyutlarının İşkoliklik Üzerindeki Etkisinde Sahtelik Boyutunun Aracılık Rolü.....	181
Tablo 3.52. Mükemmeliyetçiliğin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü.....	184
Tablo 3.53. Mükemmeliyetçiliğin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü.....	186
Tablo 3.54. Mükemmeliyetçilik Ölçeği Boyutlarının İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Sahtelik Boyutunun Aracılık Rolü.....	188
Tablo 3.55. Mükemmeliyetçiliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü.....	190
Tablo 3.56. Mükemmeliyetçiliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü	192
Tablo 3.57. Araştırma Modeline İlişkin Etki Analizi Sonuçları	193
Tablo 3.58. Araştırmanın Bütünsel Modeli-I'e İlişkin Sonuçlar.....	196
Tablo 3.59. Araştırmanın Bütünsel Modeli-II'ye İlişkin Sonuçlar	199
Tablo 3.60. Araştırmanın Bütünsel Modeli-III'e İlişkin Sonuçlar	202

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Entelektüel Sahtekâr Döngüsü.....	15
Şekil 1.2. Entelektüel Sahtekârlık Fenomenine Yönelik İlişkisel Model	18
Şekil 2.1. Yapısal Eşitlik Modellemesine Ait Temel Adımların Akış Diyagramı	88
Şekil 2.2. Araştırmanın Ölçüm Modeli.....	92
Şekil 3.1. APS Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Model	130
Şekil 3.2. Clance Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Model	133
Şekil 3.3. Yaşam Doyumu Ölçeğinin Tek Faktörlü Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Model	136
Şekil 3.4. İşkoliklik Ölçeğinin Tek Faktörlü Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Model	138
Şekil 3.5. İşyeri Mutluluğu Ölçeğinin Tek Faktörlü Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Model	141
Şekil 3.6. İş Performansı Ölçeğinin Tek Faktörlü Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Model	143
Şekil 3.7. İş Tatmini Ölçeğinin Tek Faktörlü Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Model	145
Şekil 3.8. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Tek Faktörlü Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Model	147
Şekil 3.9. Mükemmeliyetçiliğin Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni Üzerindeki Etkisi	151
Şekil 3.10. Mükemmeliyetçiliğin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi	153
Şekil 3.11. Mükemmeliyetçiliğin İşkoliklik Üzerindeki Etkisi	154
Şekil 3.12. Mükemmeliyetçiliğin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisi	156
Şekil 3.13. Mükemmeliyetçiliğin İş Performansı Üzerindeki Etkisi	157
Şekil 3.14. Mükemmeliyetçiliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi	159
Şekil 3.15. Mükemmeliyetçiliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi	160

Şekil 3.16. Entektüel Sahtekârlık Fenomeninin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi	162
Şekil 3.17. Entektüel Sahtekârlık Fenomeninin İşkoliklik Üzerindeki Etkisi	164
Şekil 3.18. Entektüel Sahtekârlık Fenomeninin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisi	166
Şekil 3.19. Entektüel Sahtekârlık Fenomeninin İş Performansı Üzerindeki Etkisi .	168
Şekil 3.20. Entektüel Sahtekârlık Fenomeninin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi	170
Şekil 3.21. Entektüel Sahtekârlık Fenomeninin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi	172
Şekil 3.22. Mükemmeliyetçiliğin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomenin Aracılık Rolü.....	174
Şekil 3.23. Mükemmeliyetçilik Ölçeği Boyutlarının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde Sahtelik Boyutunun Aracılık Rolü.....	176
Şekil 3.24. Mükemmeliyetçiliğin İşkoliklik Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü.....	179
Şekil 3.25. Mükemmeliyetçilik Ölçeği Boyutlarının İşkoliklik Üzerindeki Etkisinde Sahtelik Boyutunun Aracılık Rolü.....	180
Şekil 3.26. Mükemmeliyetçiliğin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü.....	183
Şekil 3.27. Mükemmeliyetçiliğin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü.....	185
Şekil 3.28. Mükemmeliyetçilik Ölçeği Boyutlarının İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Sahtelik Boyutunun Aracılık Rolü.....	187
Şekil 3.29. Mükemmeliyetçiliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü.....	189
Şekil 3.30. Mükemmeliyetçiliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü	191
Şekil 3.31. Araştırmanın Bütünsel Modeli-I.....	195
Şekil 3.32. Araştırmanın Bütünsel Modeli-II	198
Şekil 3.33. Araştırmanın Bütünsel Modeli-III	201

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AGFI	: Adjusted Goodness of fit Index (Düzeltilmiş Uyum İyiği İndeksi)
AMOS	: Analysis of Moment Structures (Yapısal Eşitlik Modeli Yazılımı)
ANOVA	: Analysis of Variance (Varyans Analizi)
APA	: American Psychiatric Association (Amerikan Psikiyatri Derneği Yazım Kılavuzu)
CFI	: Comparative fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
df	: Serbestlik Derecesi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
DSM	: The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (Mental Bozuklukların Teşhis ve İstatistik El Kitabı)
f	: Frekans
GFI	: Goodness of fit Index (Uyum İyiği İndeksi)
GSU	: Georgia State University (Georgia Eyalet Üniversitesi)
ICD	: International Statistical Classification of Disease and Related Health Problems (Hastalıkların ve Sağlık Sorunlarının Uluslararası Sınıflama Sistemi)
NFI	: Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)
N	: Kişi Sayısı
Ort. ($\bar{x}$)	: Ortalama
p	: Anlamlılık Derecesi
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)
sd.	: Serbestlik Derecesi
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)

SS.	: Standart Sapma
t	: İki Ortalama Arasındaki Farkın Önemlilik Testi
TLI	: Tucker Lewis Index (Tucker Lewis İndeksi)
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli
X²	: Ki-kare
α	: Cronbach's Alpha Değeri
β	: Beta



GİRİŞ

“İnsanlar sandığımdan daha fazla bilgi ve yeteneğe sahip olduğumu düşünüyor.”

“Başkalarından hak ettiğimden daha fazla övgü ve takdir alıyorum.”

“Başkalarının sandığı kadar nitelikli biri değilim.”

Bu düşüncelerden herhangi birine sahip olan bir kişi, muhtemelen düşüncelerini yüksek sesle dile getirmekten çekinmekte, ancak ruhunun sessiz derinliklerine fısıldayabilmektedir. Fakat önemli olan şu ki, yapılan araştırmaların sonuçları böyle düşünenlerin sayısının hiç de az olmadığını göstermektedir. Gravois (2007, s. 1) kişilerin % 70’inin hayatlarının en az bir döneminde bu düşüncelere sahip olduklarını iddia etmektedir. Daha çarpıcı olan ise bu düşüncelere kronik bir şekilde sahip olanların oranının dokuz farklı ülke genelinde % 9 ile % 82 arasında yaygınlık göstermesidir (Bravata vd., 2020, s. 1271). Bu demek oluyor ki, azımsanmayacak sayıda kişi içsel yolculuklarında derinleşen yetersizlik duyguları ile mücadele ediyor. Psikoloji alanındaki araştırmalar, bu duygu ve düşüncelerin izini “*sahtekârlık fenomeni*” olarak bilinen olguya kadar takip etmektedir. İlk olarak Batı’daki küçük bir üniversitede yüz ellinin üzerinde kadınla yapılan nitel bir çalışmayla ortaya konulan entelektüel sahtekârlık fenomeni, kendilerini başkalarına daha akıllı ve yetkin olduklarına inandırdıklarını düşünen başarılı bireylerin öznel ve içselleştirilmemiş deneyimlerine atıfta bulunmaktadır. Temelde aksi yöndeki nesnel kanıtlara rağmen kişinin entelektüel yetersizliğine ilişkin inancını yansıtmaktadır (Clance, 1985; Clance ve Imes, 1978, s. 241). Bir başka ifadeyle entelektüel sahtekârlık fenomeni, kişinin kendi başarısına ilişkin iç ve dış değerlendirmeleri arasındaki kopukluktur. Söz konusu fenomenle mücadele edenler, kendilerini nasıl gördükleri ile dış dünyanın (aile, akranlar, iş arkadaşları, yöneticileri vb.) onları nasıl gördüğüne inandıkları arasında sürekli bir uyumsuzluk yaşar ve özünde kendilerini bir sahtekâr olarak hissederler.

Clance ve Imes’in (1978) bahsedilen ufuk açıcı çalışmalarından bu yana geçen on yıllarda, bilim insanları entelektüel sahtekârlık fenomenin öncüllerini (Bravata vd., 2020; Chapman, 2017; Ladge vd., 2019; Langford ve Clance, 1993; Peteet vd., 2015; Rakestraw, 2017; Ross ve Krukowski, 2003) ve kişilerin tutum ve davranışları üzerindeki çıktılarını (Hutchins, 2015; Oriel vd., 2004) ortaya koymuşlardır. Fakat

yönetim-organizasyon, örgütsel davranış ve sağlık yönetimi alanlarında yeterince araştırılmadığı ve söz konusu fenomenin örgütsel çıktıları üzerinde yok denecek kadar sınırlı sayıda çalışıldığı görülmektedir. Bu kapsamda ilgili alanyazın incelendiğinde; fenomenin örgütsel çıktıları üzerinde eksiklik olması ve öncülleri ile çıktılarına dair kapsamlı bir modelin geliştirilmemesi dikkat çekmektedir. Ek olarak, Türk alanyazınında söz konusu fenomenin uluslararası alanyazına göre çok daha kısıtlı (birkaç çalışmadan ibaret) araştırıldığı görülmektedir. Tüm bu eksiklikler ve söz konusu fenomenin yönetim bilimindeki önemi bu araştırmanın çıkış noktasını oluşturmuştur. Özellikle de sağlık çalışanlarında var olabilecek entelektüel sahtekârlık fenomeni, onların öz değerleri hakkındaki hislerini zedelediği için profesyonel hizmet sunumlarına zarar verebilecek ve yüksek kaliteli sağlık hizmet sunumunun önüne geçecektir.

Bu çalışma, sağlık meslek gruplarında entelektüel sahtekârlık fenomenine ait kapsamlı bir model geliştirmek amacıyla ampirik bir çalışma olarak ilerletilmiştir. Bu amaç doğrultusunda olguyu daha bütünsel olarak ele alabilmek için entelektüel sahtekârlık fenomeninin öncülleri, bireysel ve örgütsel çıktıları ile ilişkilendirilen teorik bir model geliştirilip test edilmiştir. Sonuç olarak entelektüel sahtekârlık fenomeni farklı değişkenlerle ilişkilendirilerek daha zengin ve ayrıntılı bir hale getirilmiş, böylece söz konusu fenomenin daha eksiksiz bir resmi ortaya konulmuştur.

İlk bölüm, önerilen araştırma modelini destekleyen ilgili alanyazının incelenmesinden oluşmaktadır. Bu kapsamda entelektüel sahtekârlık fenomeninin öncül ve çıktıları ile ne yönde ilişkisi olduğuna dair araştırma bulguları özetlenmiştir. İkinci bölümde, çalışmanın hipotezlerinde var olduğu iddia edilen ilişkinin gerçekte var olup olmadığını belirleyebilmek ve sonunda genel bir kanıya varabilmek amacıyla verilerin toplandığı örneklem ve kullanılan veri toplama araçları ile birlikte araştırmanın yöntemi hakkında ayrıntılı bilgi sunulmuştur. Üçüncü bölümde, kamu ve özel sektördeki sağlık kurumlarında görev yapmakta olan sağlık meslek gruplarından elde edilen veriler doğrultusunda yapılan analizler ve bulguları aktarılmıştır. Tartışma ve sonuç başlığı altında ise elde edilen bulgular ilgili alanyazın bulguları ışığında açıklanarak yorumlanmış, araştırmanın katkı ve kısıtlılıklarına değinilerek bireylere, kurumlara ve araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

YETENEKLİLİĞİN TERS YÜZÜ: ENTELEKTÜEL SAHTEKÂRLIK FENOMENİ

*“Kendimi bir sahtekâr gibi görüyorum, çünkü hakkımda hiçbir gerçek kanıt
olmaksızın büyük bir şöhret (tanıtım) var.”*

(Albert Einstein, Quest: An Autobiography, 1941, s. 290)

Kişinin yüksek başarılarına rağmen içsel yolculuğunda derinleşen yetersizlik duyguları, entelektüel sahtekârlık fenomeni olarak adlandırılmıştır (Clance ve Imes, 1978). Söz konusu psikolojik deneyimde kişi başarılarının gerçekten bir yetenekten değil de şanslı olmasından, diğer insanlardan daha çok çaba harcamasından ya da diğer insanların izlenimlerini manipüle etmesinden kaynaklandığına inanmaktadır. Entelektüel sahtekârlık duygusuna sahip olan kişinin kendini gördüğü ile çevresindekilerin onu gördüğü arasında sürekli bir uyumsuzluk vardır ve sonuç olarak kişi kendisini bir sahtekâr olarak hissetmektedir. Entelektüel sahtekârlık fenomeniyle mücadele edenler, kronik olarak başarılarını sürdürememekten korkmakta ve çevreleri tarafından algılanan başarılı imajına uygun olmadıklarının bir gün ortaya çıkacağından büyük endişe duymaktadırlar (Langford ve Clance, 1993, s. 495-496).

Bu bölümde, entelektüel sahtekârlık fenomeninin tanımı ve ilgili alanyazındaki gelişimi ortaya konulmaktadır. Bu çerçevede entelektüel sahtekârlık fenomenine ilişkin araştırma bulguları ışığında bu duyguya sahip olan kişilerin davranış örüntüleri ve taşıdıkları özellikleri detaylandırılmakta ve ilişkili olduğu yapılar ele alınmaktadır. Ek olarak, kişisel değerin genellikle kişinin ne kadar çok şey başardığı ile eş tutulduğu; başarı odaklı sağlık meslek gruplarındaki entelektüel sahtekârlık fenomeninin varlığı ve minimize edilmesi gerektiğinden bahsedilmektedir.

1.1. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Tanımı ve Ortaya Çıkışı

Latincedeki “imposit” ve “impositor” kelime köklerinden türemiş, Fransızcadan gelmekte olan “impostor” / “imposter” yani “sahtekâr” kelimesinin

günümüzdeki anlamı, “başkalarını aldatmak için sahte bir kimliğe bürünen kişi” olarak ifade edilmektedir (Shorter Oxford English Dictionary, 2007, s. 1340). Başka bir ifadeyle sahtekâr kelimesi temelde bir dolandırıcıyı, aldatan bir kimseyi temsil etmektedir. Fakat psikoloji biliminde sahtekârlık kavramı, daha soyut bir taban üzerinde ele alınarak kelimenin temel anlamının ötesinde kullanılmıştır. Bu yaklaşımla sahtekârlık, kişinin sosyo-psikolojik gereksinimlerinin sonucunu başka bir ifadeyle; insan olmanın karmaşık bir yönünü yansıtmaktadır.

İlgili alanyazında kullanılan sahtekârlık fenomeni, kişilerin mesleki ve sosyal hayatındaki yolculuğunda sürekli başarısızlık korkusu yaşamasına yol açan üst düzey başarı görevleriyle karşı karşıya kaldığında ortaya çıkabilen, aksi yöndeki nesnel kanıtlara rağmen yetersizliğe dair hissedilen güçlü bir inancı ifade etmektedir (Clance, 1985; Clance ve Imes, 1978, s. 241). Kolligian ve Sternberg (1991, s. 308) sahtekârlık fenomenini, gerçekten sahtekârlık duyguları yaşayan kişiler ile kasıtlı olarak aldatmaya çalışan sahtekârlar (dolandırıcılar) arasında ayırım yapmak için “algılanan sahtekârlık” (*perceived fraudulence*) olarak adlandırmıştır. Kets De Vries ise (2005, s. 2) sahtekârlık duygularını “nevrotik sahtekârlık” (*neurotic imposture*) veya yeteneklerinin farkına varamayan bireylerin deneyimlerini tanımlamak için “yetenekliliğin ters yüzü” (*flip side of giftedness*) olarak ifade etmiştir. “Gizli yetersizlik duygusu”, “başarının önündeki bariyer” olarak da ifade edilebileceği gibi söz konusu duyguya karşılık gelen tüm ifadelerin temelde kişilerin içsel entelektüel özgünlük duygularına ve ifşa korkusunun neden olduğu duygusal tepkilere (Clance ve Imes, 1978, s. 241; De Vries, 2005, s. 1; Hellman ve Caselman, 2004, s. 161; Kolligian ve Sternberg, 1991, s. 310; Sakulku ve Alexander, 2011, s. 76) atfedildiği görülmektedir.

Diğer taraftan alanyazında sahtekârlık duygusunun çoğunlukla “sendrom” veya “fenomen” olarak iki farklı şekilde kullanıldığı ve bu noktada bir fikir birliğinin olmadığı görülmektedir (Arleo vd., 2021; Clance ve Imes, 1978; Clance ve OToole, 1987; Kolligian ve Sternberg, 1991). Bu kapsamda sahtekârlık duygusunun bireylerde özgüven eksikliği, kaygı bozukluğu ve depresyon gibi belirtilere yol açması pek çok psikolog tarafından söz konusu duygunun psikiyatrik bir bozukluk olarak ele alınmasına sebep olmuştur (Clance ve Imes, 1978, s. 243; Cokley vd., 2013, s. 85; Cromwell vd., 1990, s. 563; Sonnak ve Towell, 2001, s. 864). Buna rağmen sahtekârlık

duygusunun Amerikan Psikiyatri Birliği tarafından yazılan Ruhsal Bozuklukların Teşhis ve İstatistik El Kitabı'nda (DSM-5) tanısai bir kategoriye sahip olmadığı görölmektedir (Arleo vd., 2021, s. 170; Association, 2013). Ayrıca Uluslararası Hastalık Sınıflandırması'nın onuncu revizyonunda da (ICD-10) bir tanı olarak listelenmemiştir. Bununla birlikte çeşitli araştırmalarda sahtekârlık duygusunun bilişsel ve duyuşsal bileşenlere sahip olduğu iddia edilirken (Kolligian ve Sternberg, 1991, s. 308; Leary vd., 2000, s. 735), bazı araştırmalarda motivasyonel bir tarz olduğuna inanılmaktadır (Chae vd., 1995, s. 470). Diğer bazı araştırmalarda ise sahtekârlık duygusunun kişilik özelliklerinden oluşarı uyumsuz bir kişilik tarzı olarak kabul edilebilecek “işlevsiz düşünce ve duygular” kalıbı olduğu sonucundan bahsedilmektedir (Vergauwe vd., 2015, s. 566). Tüm bu değerlendirmeler ışığında söz konusu duygunun “sendrom” (bozukluk, hastalık) yerine, “fenomen” (olgu) olarak ifade edilmesinin daha doğru olacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada sahtekârlık duygusu araştırılan anlamıyla daha doğru bir şekilde örtüşmesi sebebiyle “entelektüel sahtekârlık fenomeni” olarak ele alınmıştır.

Entelektüel sahtekârlık fenomeni, kişilerin sahip oldukları bilgi ve becerilerini abarttıkları, karşılaştıkları başarı görevlerinde gerçekte daha düşük düzeyde performans göstermelerine rağmen yeterliliklerini bildirme konusunda aşırı özgüven duydukları davranış biçimine karşılık gelen “Dunning-Kruger Etkisi”nin (Mahmood, 2016, s. 200) tam tersini ifade etmektedir. Söz konusu fenomene sahip kişiler oldukça başarılı olma eğilimi göstermelerine rağmen diğer taraftan paradoksal olarak ısrarcı ve rahatsız edici korkulardan muzdariplerdir (Clance ve OToole, 1987; Harvey ve Katz, 1985; Topping ve Kimmel, 1985). Teorileştirildiği üzere entelektüel sahtekârlık fenomeni, bir kişinin günlük yaşamında kişisel ve/veya mesleki başarıya ulaşırken yüksek düzeyde kendinden şüphe duyması, yetersizlik yaşaması ve başarısının gerçekten kazanılıp kazanılmadığını veya hak edilip edilmediğini sürekli sorgulaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Temelde kişinin aslında sanıldığı kadar parlak olmadığına ve kendini böyle gören herkesi kandırdıklarına dair güçlü inancını yansıtmaktadır.

Horner'ın başarı motivasyonu (1973) ve başarı korkusu (1968) konusundaki çalışmalarından ilham alan klinik psikologlar Dr. Pauline R. Clance ve Dr. Suzanne A. Imes (1978), çok sayıda zeki ve başarılı kadının neden başkalarını gerçekte

olduklarından daha zeki veya daha yetkin olduklarına inandırdıklarına dair yanlışlı düşüncelerini anlamaya çalışmışlardır. Clance, özellikle lisansüstü eğitim aldığı dönemde kendisinde deneyimlediği fakat sosyoekonomik geçmişine bağladığı bazı duygularının, öğretim üyeliği yaptığı süre esnasında çevresindeki diğer başarılı kadınlar tarafından da deneyimlendiğini fark etmiştir. Bu duygunun bazı yanlış inanç ve davranış örüntüleri içermesi, Clance'ı söz konusu duygu üzerine yoğunlaşmaya ve beraberinde çeşitli araştırmalar yapmaya sevk etmiştir (Clance ve Ojerholm, 1995, s. 159-160). Akabinde psikoterapist Dr. Imes ile birlikte danışanlarıyla yaptıkları bireysel terapötik seanslar ve tema merkezli etkileşim grupları sonrasında başarılı kadınların yaşadığı sürekli sahtekârlık duyguları olarak ele aldıkları “Sahtekârlık Fenomenini” yazın dünyasına kazandırmışlardır (Clance ve Imes, 1978). Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni üzerine başlatılan bu ilk çalışma 20-45 yaşları arasında, Georgia Eyalet Üniversitesi (GSU) ile Ohio’da bulunan Oberlin Koleji’ndeki başarılı kadınlar üzerinde yapılmıştır. Söz konusu çalışmada çeşitli disiplinlerde (tıp, hemşirelik, hukuk, antropoloji, sosyal hizmet, din ve eğitim bilimleri gibi) doktora derecesi almış, iş hayatlarında saygın profesyonelliğe sahip kişiler ile notları açısından onur derecesine sahip lisans öğrencileri olmak üzere yüz elliden fazla başarılı kadınla beş yıl boyunca yapılan klinik gözlemlerin sonuçları paylaşılmıştır (Clance ve Imes, 1978, s. 242). Kadınların, üstün entelektüel işleyişlerinin çok sayıdaki nesnel kanıtına ve aldıkları başarılarla rağmen başkalarını olduklarından daha fazlasına inandırdıklarına dair olan inançlarıyla mücadele ettikleri ortaya konulmuştur. Bu kapsamda kendi başarılarından şüphe duyan bu kadınların, görev veya hedeflerini gerçekleştirmek için motivasyon bulmakta zorluk çektikleri görülmüştür (Clance ve Imes, 1978, s. 241-242).

Entelektüel sahtekârlık fenomenini daha iyi anlamak için kendilerini sahtekâr olarak algılayan kişilerin sergilediği davranış ve tutumlarına bakmak gerekir. Bu kapsamda Clance ve Imes, araştırmalarının örneklemi oluşturan kadınların entelektüel sahtekârlık veya yetersizlik duygularını neden ve nasıl yaşadıklarını, danışanlarıyla yaptıkları görüşmeler ve gözlemleri sayesinde tespit etmiştir. Entelektüel sahtekârlık duygusunun ortaya çıkmasında temel unsur olan kişilerin kendi başarılarına olan atıfları konusundaki yanlışlı, araştırmacılar tarafından danışanlarının çeşitli açıklamalarıyla ifade edilmiştir. Örneğin bölüm başkanlığı

görevini yürütmekte olan bir akademisyenin “*Açıkçası bu pozisyondayım, çünkü yeteneklerim abartıldı.*” dediği; iki yüksek lisans, bir doktora ve sayısız yayına sahip bir diğer kadın akademisyenin alanında ders vermek için kendisini yeterli görmediği aktarılmaktadır (Clance ve Imes, 1978, s. 241). Bir başka kadın profesörün ise “*İşimi şans eseri olarak aldım. Yıl ortasında birine ihtiyaçları vardı, çok az sayıda nitelikli aday başvurdu.*” dediğinden bahsedilmektedir. Kabul komitesinin hatası sonucunda Michigan Üniversitesi’ne kabul aldığını söyleyen bir lisansüstü öğrenci ise duygularını “*Michigan hatası olduğumu düşünerek dolaşıyorum.*” şeklinde ifade etmiştir (Clance ve OToole, 1987, s. 52). Young (2011, s. 161) ise üniversiteye orta yaşlarında başlayan öğrencilerin okulla birlikte aynı zamanda aile ve işlerini de yönettikleri için profesörlerin ödevlerine not verme konusunda kasıtlı olarak zarif davrandığını varsaydıklarını ifade etmektedir. Fakat gerçek şu ki, sahtekâr gibi hisseden öğrenciler en yüksek dereceli öğrenciler arasındayken, iş hayatındaki kadınlar ise birçok nitelikli aday havuzundan seçilmiş ve alanlarında yetkin kişilerden oluşmaktadır (Clance ve OToole, 1987, s. 52). Sonuç olarak bu kadınlar nesnel kriterlere (akademik derecelerine, sınavlarda aldıkları puanlara, iş hayatında geldikleri pozisyonlara, meslektaşlarından veya saygın otoritelerden gördükleri takdire ve mesleki profesyonelliklerine) göre çok başarılı olmalarına rağmen, içsel bir başarı duygusu yaşayamamaktadırlar (Clance ve Imes, 1978, s. 241; Leary vd., 2000, s. 727). Başka bir ifadeyle başarılarını yetenek ya da yeterlilik gibi içsel faktörlerden ziyade çok sıkı çalışmaları, doğru insanları tanıma şansına sahip olmaları, doğru zamanda doğru yerde bulunmaları, çekici olmaları ve iyi ilişki kurabilme becerisine sahip olmaları gibi birtakım nesnel olmayan dışsal faktörlere atfetmektedirler (Arkin vd., 1980, s. 23; Bernard vd., 2002, s. 322; Clance vd., 1995, s. 79-80; Cowman ve Ferrari, 2002, s. 119; De Vries, 2005, s. 2; Fried-Buchalter, 1997, s. 851; King ve Cooley, 1995, s. 304; Kumar ve Jagacinski, 2006, s. 148; Weiner, 2010, s. 30). Bu bağlamda bulundukları çevredeki kişileri parlak ve yetenekli olarak görürken, kendilerinin bulundukları yere ait olmadıklarını ve bir sahtekâr olduklarını düşünmektedirler (Clance ve OToole, 1987, s. 51-52). Zeki olmadıklarına dair güçlü bir inançları olan bu sahte benlik algısından muzdarip olan kadınlar, kendilerinin zeki olmadıklarına dair inançlarıyla çelişen herhangi bir dış kanıt reddetmenin sayısız yolunu bulabilmektedirler (Clance ve Imes, 1978, s. 241).

Entelektüel sahtekârlık duygusunun ortaya çıkmasında etkili olan bir diğer temel unsur ise kişilerin sıklıkla başarısızlık korkusu yaşamalarıdır. Bu kişiler bir hata yaparlarsa veya herhangi bir işte başarısız olurlarsa kendilerinin aşağılanacaklarını düşünmektedirler. Dolayısı ile hata veya başarısızlıktan kaçınmak için çok büyük çaba harcamakta (Clance ve OToole, 1987, s. 52; Leary vd., 2000, s. 752) ve sonunda sanıldığı kadar başarılı, zeki ve yetenekli olmadıklarının keşfedilmesinden endişe duymaktadırlar. Ayrıca bireyler beceri ve yeteneklerinin bulundukları konumla örtüşmeyeceğinden (söz gelimi, etkili olamayacakları bir konuma terfi edildiklerinde) korkabilmektedir (LaDonna vd., 2018, s. 5). Bu korkular, iş arkadaşları ve üstleri tarafından ifşa edilme gibi irrasyonel düşüncelere yol açabilmektedir. Araştırmacılar tarafından bu husus açıklanırken bir lisansüstü öğrencisi olan danışanın ifadelerine şu şekilde yer verilmiştir: *“Doktora yeterlilik sınavıma girdiğimde sahtekâr olduğumun ortaya çıkacağına emindim. Sınavın son olacağını düşünüyordum. Bir bakıma, bu ihtimal beni biraz rahatlamıştı, çünkü bu hile nihayet ortaya çıkacak ve süreç bitecekti. Bölüm başkanı cevaplarımın mükemmel olduğunu ve kâğıdımın kariyeri boyunca gördüğü kâğıtlar arasında en iyilerden biri olduğunu söylediğinde şok oldum.”* (Clance ve Imes, 1978, s. 241-242). “Kadınlar Başarıdan Neden Korkar?” isimli farklı bir çalışmada, bir kadın katılımcı duygularını şu sözlerle aktarmaktadır: *“Bakın, ön elemelerim için hazır olduğumda, daha önce hiç bilmediğim bir endişe durumuna girdim. Devam ettiğim için eşimi korkuttum ve sonunda çaresizlik içinde bana bağırdı... Şimdi, neyden korkuyordum? Kendi ön sunumumu tasarlamıştım; sorumlu olduğum her şeyi biliyordum. En ufak bir başarısızlık olasılığı bile yoktu; yine de titriyordum, kusuyordum, aptal olduğumu haykırıyordum ve şimdi hepsi aptal olduğumu anlayacaktı.”* (Horner, 1968, s. 21). Önde gelen bir araştırmacı olan Dr. Kevin Cokley ise New York Times’a verdiği bir röportajda, *“Kendimi bir sahtekâr gibi hissettim; insanların bana baktığını ve oraya ait olmadığının ortaya çıkacağını düşündüm.”* şeklindeki sözleriyle konuyla bağlantılı hislerini bildirmiştir (Wong, 2018). Bu ifadelere ve birçok araştırmacının ortak görüşüne göre bu kişiler entelektüel sahtekârlıklarının bir gün ortaya çıkacağına dair muazzam bir korku yaşamaktadırlar (Bernard vd., 2002, s. 322; Clance ve OToole, 1987, s. 241; Ferrari ve Thompson, 2006, s. 342; Imes ve Clance, 1984, s. 75; Oriel vd., 2004, s. 248). Esasen hayattaki en zor hedefler ve başarı görevleri her zaman başarısızlık olasılığıyla birlikte gelir, bu

noktada insanlar başarıya ulaşmak için risk almalıdır. Ancak entelektüel sahtekâr düşünce yapısı içinde olan bireyler için risk alma ve başarısız olma düşüncesi aktarıldığı üzere kaygı uyandırmaktadır. Ne yazık ki bireylerdeki bu psikolojik duygu durumu, başarısızlık korkusuyla sonuçlanmakta ve bireylerin kariyer hayatında fırsatların peşinden gitmesini engelleyebilmektedir.

Özetle, Clance ve Imes yazın dünyasında yeni bir yol açtıkları özgün araştırmalarında yetenek ve yeterliliğin nesnel kanıtları karşısında entelektüel sahtekârlık fenomenini sürdüren davranışları tanımlamışlar ve entelektüel sahtekârlık duygusunu pekiştiren bir örüntüyü keşfetmişlerdir (1978, s. 241). Bu kapsamda entelektüel sahtekârlık fenomeni, bireyin güçlü bir yetersizlik ve aşağılık duygusuna sahip olduğu, bir sahtekâr olarak ifşa edilme korkusu yaşadığı içsel bir duyguya karşılık gelmektedir. Ek olarak entelektüel sahtekârlık fenomeninden muzdarip kişiler genellikle başkaları tarafından başarılı olarak görülmekte, yüksek düzeyde eğitim almakta ve zorlu alanlarda çalışmaktadırlar (Clance ve Imes, 1978, s. 244). Kısaca entelektüel sahtekârlık fenomeni, bireyin kendisine ilişkin algısının çarpıtıldığı (Roche ve Kopelman, 2013) ve sıklıkla yüksek başarılı bireylerin yaşadığı yoğun bir entelektüel özgünlük duygusunu ifade etmektedir (Clance ve Imes, 1978, s. 241).

Clance ve Imes'in (1978, s. 242) etiolojik teorisi, yüksek performanslı başarılı kadınlara dayansa da daha sonraki araştırmalarda söz konusu fenomenin sadece kadın profesyonellerde değil erkeklerde de görüldüğü ortaya konulmuştur (Bravata vd., 2020; Harvey, 1981; Imes, 1979). Erkek ve kadınlar üzerindeki toplumsal yargılar ve onaylanmama entelektüel sahtekârlık fenomenini temellendirmiştir. Daha sonraki araştırmalar da paralel bir şekilde söz konusu fenomenin cinsiyet farkı gözetmediğini desteklemiştir (Cowman ve Ferrari, 2002; Cromwell vd., 1990). Ayrıca yapılan çalışmalar ışığında entelektüel sahtekârlık fenomeninin, toplum içindeki marjinalize edilmiş kişileri (göçmenler, dini azınlık grupları, ırksal farklılık gösteren kişiler, engelli bireyler, LGBTQ+ üyeleri gibi) de derinden etkileyebilecek bir olgu olduğu görülmektedir (McClain vd., 2016; Stone vd., 2018).

Diğer taraftan genel nüfus üzerindeki entelektüel sahtekârlık fenomeninin yaygınlığını bildiren veriler oldukça kısıtlıdır. Psychology Today dergisinin 1994 yılındaki sayısında yayınlanan bir editör araştırması, Amerikalıların yaklaşık üçte

birinin entelektüel sahtekâr olduklarına dair güçlü bir inançları olduğunu öne sürmektedir (Zorn, 2005). Ek olarak Gravois (2007), bireylerin % 70'inin hayatlarının en az bir döneminde entelektüel sahtekârlık fenomeniyle mücadele ettiğini ortaya koymaktadır. Harvey de (1981), sahtekârlık duygularının yaygın olduğunu ve başarılarını içselleştiremeyen herkes tarafından entelektüel sahtekârlık fenomeninin yaşanabileceğini, bunun aslında yüksek başarılı bireylerle sınırlı olmadığını belirtmiştir. 1990 ile 2018 yılları arasında ABD, Kanada, Avusturya, Avustralya/Yeni Zelanda, Almanya, İran, Birleşik Krallık, Belçika ve Güney Kore'de yapılan entelektüel sahtekârlık fenomeninin yaygınlığı ve tedavisi hakkındaki 66 makaleyi sistematik bir şekilde ele alan daha kapsamlı bir araştırmada ise katılımcıların entelektüel sahtekârlık duygularına ait oranın % 9 ile % 82 arasında değiştiği bildirilmiştir (Bravata vd., 2020, s. 1271). Ek olarak toplum tarafından tanınan teorik fizikçi ve bilim insanı Albert Einstein, eski ABD Başkanının eşi Michelle Obama, Harry Potter film serisinin oyuncusu Emma Watson gibi ünlü isimler de yetersizlik veya başarısızlıklarının bir gün ortaya çıkması yönünde korku yaşadıklarını çeşitli kanallarla paylaşmıştır (BBC News, 2018; Cox, 2020, s. 30; Mann, 2019, s.16-18; Mainali, 2020, s. 1097; Rao ve Mohammed, 2022, s. 171). Sonuç olarak, entelektüel sahtekârlık fenomeninin statü, başarı veya cinsiyeti ne olursa olsun daha sık başarı sorumluluklarıyla karşı karşıya kalan herkes tarafından yaşanabilir bir olgu olduğu görülmektedir.

1.2. Entelektüel Sahtekârlık Fenomenine Dair Davranış Örüntüleri

Bireyler karşılarına çıkabilecek tüm olumsuzluklara rağmen başarılı olma azmine sahip olsalar bile entelektüel sahtekârlık fenomenine karşı duydukları his onları olumsuzlukların üstesinden gelmekten alıkoymaktadır. Clance ve Imes (1978, s. 244), entelektüel sahtekârlık fenomeninin kişiler tarafından farklı şekillerde deneyimlendiğini ve tipik bir şekilde entelektüel sahtekârlık fenomeni olarak kabul edilebilecek ve kişilerin birine veya tümüne katılabileceği üç tür davranış örüntüsü olduğundan bahsetmektedir. Benzer şekilde Harvey ve Katz de (1985) “Bu Kadar Başarılıysam, Neden Kendimi Sahtekâr Gibi Hissediyorum?: Sahtekârlık Fenomeni” isimli kitaplarında, entelektüel sahtekârlık fenomenini taşıyan kişilerde var olan üç temel davranış türünü vurgulamaktadır.

Entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişilerin sergilediği davranış türlerinden birincisi, çalışkanlık ve sıkı çalışma ile ilgilidir. Entelektüel sahtekârlar, bir hata ya da şans eseri konumlarının veya kariyerlerinin daha üst seviyelerine yükseldiklerine inanmakta ve kendilerini başarılı olarak hissetmemektedirler. Kişi, başarısızlığının bir gün ortaya çıkacağından çok büyük endişe duymaktadır (Clance ve OToole, 1987, s. 51; Cozzarelli ve Major, 1990; Kolligian ve Sternberg, 1991, s. 309). Bu durumun keşfedilmesini önleyebilmek adına gösterdiği çabalar, kişinin çok çalışması ile sonuçlanmaktadır. Bu sıkı çalışma her ne kadar kişinin hayatında somut başarılar meydana getirse de altta yatan entelektüel sahtekârlık hissi sebebiyle kişinin başarı duygusu geçici olarak pekişmektedir. Sonuç olarak kişilerin keşfedileceklerine dair korkularının devam etmesi, onları sürekli çalışma davranışına itmekte (Clance ve Imes, 1978, s. 243-244; Edwards vd., 1987, s. 256; Harvey ve Katz, 1985), bunun yanında kendilerine dair olan iyi duyguların kısa ömürlü olmasına sebep olmaktadır.

Söz konusu davranış türlerinin ikincisi, kişinin performansında tam potansiyelini gösterememesi ile ilgilidir. Bir önceki davranış türünde olduğu gibi bu davranış türünün de temelinde yer alan başarısızlık korkusu, ifşa olma veya yargılanma gibi duygular, entelektüel sahtekârlık hissine odaklanan kişinin sergilediği performansta tam potansiyelini ortaya koyamamasına neden olmaktadır. Bir fikre yönelik olarak kendi katkılarını küçümseyen kişi, karşıt görüşü benimsemesine ya da doğru cevabı bilmesine rağmen sessiz kalmakta, bu durum da onun özgüven eksikliğini pekiştirmektedir. Sonuç olarak kişinin duygularını paylaşması onu iyi bir şey yapmadığı ya da zeki olmadığı düşünülecekmiş hissine ittiği için düşüncelerini özgün bir şekilde ifade etmekten ve tam potansiyelini sergilemekten alıkoymaktadır (Clance ve Imes, 1978, s. 245; Harvey ve Katz, 1985). Bu tür bir kaçınma, kişilerin özgün görüşlerinin mantıklı olarak bulunup bulunmayacağına keşfini engellemekte ve böylece sahte hislerinin sürdürülmesine neden olmaktadır.

Son olarak, davranış türlerinin üçüncüsü ise onay kazanımı ile ilgilidir. Entelektüel sahtekârlık hissi yaşayan kişi başarılarının farkında olmadığı ve kronik bir şekilde gerçeklerin gün yüzüne çıkacağına dair güçlü bir inancı olduğu için sıklıkla çevresinden onaylanma ihtiyacı duymaktadır. Bu durum onu karşısındaki “doğru” olarak addettiği kişinin beklentisi yönünde davranmasına yol açmaktadır. Esasen kişi zeki olmadığına fakat aynı zamanda da özel olduğuna inanmakta ve sadece “doğru”

olarak nitelendirdiği kişinin kendisine inanmasını ve değerini onaylamasını istemektedir. Bu minvalde kişi karşısındakinden onay alabilmek adına beklentilere uygun davranışlar sergilemekte, bir başka deyişle karşısındaki kişiyi etkileyebilmek için onunla iletişim kurmanın en iyi yollarını öğrenmeye odaklanmakta ve sonuç olarak karşısındaki kişiyle uygun bir bağlantı kurmaktadır. Böylece kişi bu ilişki ve bağlantının, otorite sahibi kişi tarafından gerçek benliğinin keşfedilmemesine olanak sağlayacağına ve takdir göreceğine inanmaktadır (Clance ve Imes, 1978, s. 245; Harvey ve Katz, 1985). Günün sonunda kişinin kendisine dair zihninde oluşan düşünce kendisinin gerçekten iyi olduğu için değil, karşısındaki kişinin beklenti ve istekleri yönünde davrandığı ve aralarında kurulan iyi bağlantı nedeniyle takdir edildiği yönünde olmaktadır.

Rakestraw (2017, s. 471) tarafından entelektüel sahtekârlık fenomeninin varlığına dair yapılan kategoride beş tür sahtekârlıktan bahsedilmektedir. Bunlar; Şanslı Ördek Sahtekârları, Dolandırıcı Sahtekârlar, Bukalemun Sahtekârları, İşkolik Sahtekârlar ve Erteleyen Sahtekârlardır. Söz konusu sahtekârlık türleri kısaca şu şekilde açıklanabilir:

- **Şanslı ördek sahtekârları**, başarılarını yeteneğe değil şansa bağlamaktadırlar. Örneğin, siyahi bir öğrenci doktora programına kabul almasını, kendi başarısından ziyade üniversitenin çeşitlilik içermeyi ilerletme çabalarına dayandırılabilir.
- **Dolandırıcı sahtekârlar**, başarılarını yeteneklerinden ziyade çekicilikleri nedeniyle elde ettiklerine inanmaktadırlar. Bu sahtekârlar, başkalarını kasıtlı olarak aldattıklarına inanmazlar; bunun yerine doğası gereği fiziksel çekiciliklerinin veya kişiliklerinin, başkalarını bir görevde gerçekte olduklarından daha iyi olduklarına inanmaları için manipüle ettiğine inanırlar. Örneğin, bir çalışan maaş artışının şirkette sergilediği üst düzey yetenek ve becerisinden kaynaklı olduğuna değil; birim yöneticisinin kendisinin kişiliğini sevmesinden kaynaklandığına inanmaktadır.
- **Bukalemun sahtekârları**, kendilerini kamufle etmekte veya çevreleriyle uyum sağlamaya çalışmaktadırlar. Bu sahtekârlık türünü taşıyan kişilerin amaçları, başarısızlıklarına veya eksikliklerine dikkat çekmekten kaçınmaktır. Genellikle çevreleriyle olan konumlarında yetersiz olduklarını ortaya

çıkarcasını düşündükleri soruların sorulmasından kaçınmakta ve süreç içerisinde kendilerini kamufle etmek için yalnız çalışma eğilimindedirler. Örneğin, doktora programına yeni başlamış olan birinin kendi başarısından emin olmadığı ve bu durumun da açığa çıkmasını istemediği için kendisini gizlemek adına ortak çalışmalara katılma konusunda gönüllü olmaması bukalemun sahtekârlığı özelliğinin varlığına işaret etmektedir (Griffin vd., 2014).

- **İşkolik sahtekârlar**, sahip olduklarına inandıkları yetersizliklerini telafi edebilmek için gereğinden fazla çalışmanın ve hazırlık yapmanın elzem olduğuna inanmaktadır. Ayrıca aşırı hazırlık yapmaları endişe, bitkinlik veya panik ataklara neden olabilmektedir.
- **Erteleyen sahtekârlar**, işkolik sahtekârların tam tersidir. Başkalarının onları başarılı veya başarısız olarak görme fırsatına sahip olmaması için görevlerden kaçınmakta veya işlerini ertelemektedir.

Bahsedilen davranış türleriyle birlikte, yapılan çeşitli çalışmalar neticesinde kişilerde entelektüel sahtekârlık fenomeninin varlığını kanıtlayan birtakım temel özellikler belirlenmiştir. Bu temel özellikler bir sonraki başlık altında detaylandırılmaktadır.

1.3. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Özellikleri

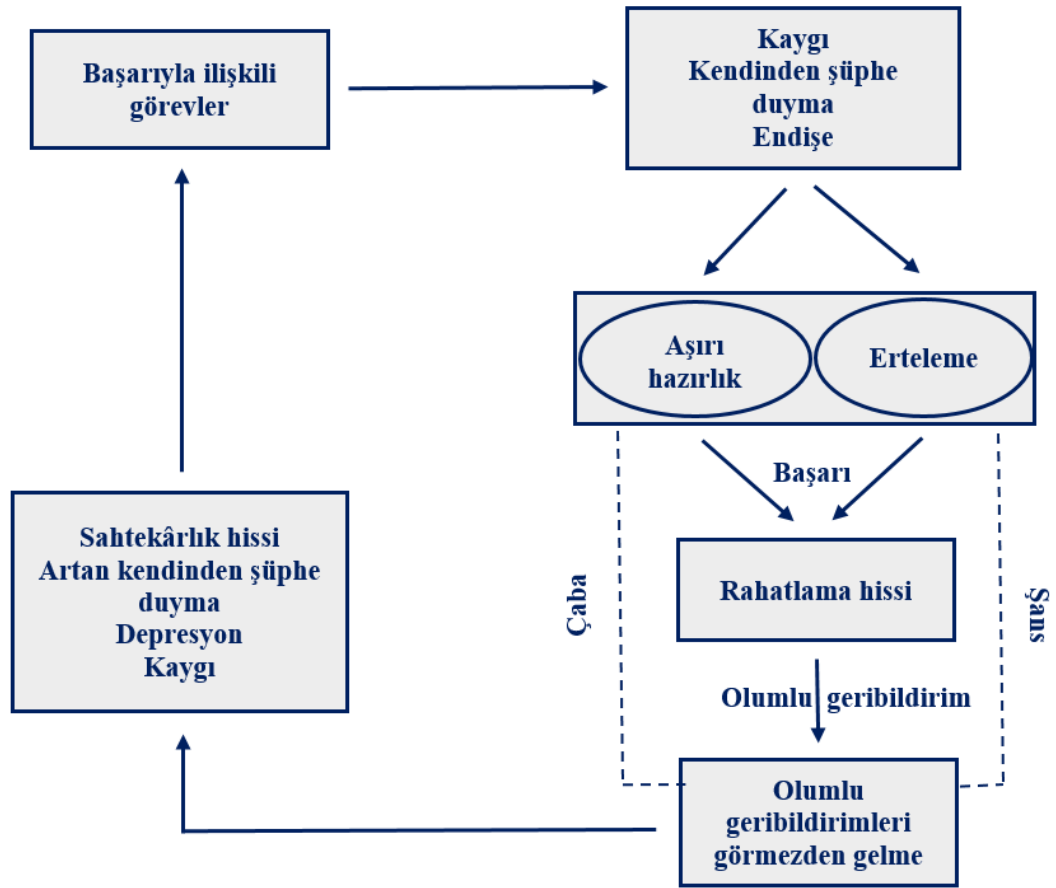
İlgili alanyazında, entelektüel sahtekârlık fenomeninin yaygın olarak varlığını ispat eden on temel özellikten bahsedilmektedir (Clance ve OToole, 1987, s. 56; Ferrari, 2005, s. 15). Bu özellikler içedönük kişilik yapısı, başarıya karşı duyulan suçluluk hissi, pozitif geribildirim içselleştirmede güçlük, zekâyı çarpık biçimde tanımlama, diğer kişileri abartırken kendini küçümseme, değerlendirilme ve başarısızlık korkusu, yanlış veya doğrulanmamış aile mesajları, kaygı bozukluğu ve sahtekâr döngüsü olarak sıralanmaktadır. Ancak bir kişide entelektüel sahtekârlık fenomeninin var olduğunu söyleyebilmek için belirtilen özelliklerin tümünü taşıması gerekmemektedir. En az iki özelliğin kişide bulunuyor olması, entelektüel sahtekâr düşünce yapısının varlığına işaret edebilmektedir (Sakulku ve Alexander, 2011, s. 77). Öte taraftan entelektüel sahtekârlık fenomenine dair bahsedilen temel özelliklerin bir şekilde paradoksal ve kişiyi sabote edici olduğu ifade edilmektedir (Leary vd., 2000,

s. 727; McElwee ve Yurak, 2007). Bu kapsamda bireyler kendisinde olduğunu varsaydığı yetersizliklerinin fark edileceğinden korkmakta, ancak aynı zamanda kendilerini küçümsemekte, övgüyü reddetmekte ve hatta kendilerini sahtekâr gibi hissettiklerini açıkça kabul etmektedirler.

Entelektüel sahtekârlık fenomeninin, sahtekârlık duygusunu deneyimleyen kişiler tarafından elde edilen başarıya yanıt şeklinde döngüsel olarak ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Sakulku ve Alexander, 2011, s. 78). Bir diğer ifadeyle entelektüel sahtekârlık fenomeni, bireyi dinlenme sürecinden yoksun bırakan sürekli bir döngü olarak işlemektedir. Entelektüel sahtekârlık fenomenine dair sayılan özellikler kapsamında sahtekâr döngüsü, sahtekârlık olgusunun en yaygın ve en önemli özelliği olarak ifade edilmektedir (Clance, 1985).

“Koşu bandı deneyimi” (Clance, 1985) olarak da nitelendirilen sahtekâr döngüsü, bireye başarı içeren bir görev atandığında başlar. Bu noktada birey, söz konusu görevi tamamlayabilecek yetenek ve beceriye sahip olup olmadığı konusunda endişeye kapılır, kaygı ve depresyonla ilgili semptomlar yaşamaya başlar (Chrisman vd., 1995, s. 457; Thompson vd., 2000, s. 630). Bireyin bu yetersizlik duygusuyla ilişkili kaygıya verdiği tepki, “aşırı hazırlık” ya da “ilk erteleme ve ardından çılgınca hazırlık” şeklinde gelişir (Cozzarelli ve Major, 1990; Cromwell vd., 1990; Thompson vd., 2000, s. 630). Buna göre entelektüel sahtekârlık duygusu yaşayan bazı insanlar, görevlerini son dakikaya kadar erteler ve daha sonra görevi tamamlayabilmek için çılgınca çalışır. Buradaki erteleme davranışı, başarısızlığın olumsuz etkilerine karşı kişinin benliğini koruma girişimi olarak gelişir. Dolayısıyla başarısızlık kişi tarafından çaba eksikliğine bağlanır (Caselman vd., 2006, s. 396; Yuen ve Depper, 1987, s. 21). Bir diğer tepkiye göre ise kişinin başarısız olmaktan korktuğu için görevi iyi bir şekilde tamamlamak adına gerekenden çok daha fazla zaman harcadığı ve sürece olması gerekenin üstünde hazırlandığı varsayılır (Eisenberger vd., 1990, s. 51). Sonuç olarak birey hangi tepkiyi verirse versin çoğunlukla görevi başarı ile tamamlar. Fakat bu başarı hissi başlangıçta bireyde bir rahatlama hissi yaratsa da sonraki süreçte birey başarısını içselleştirmekte zorluk çeker ve vermiş olduğu tepkisi kapsamında başarısının “şans” ya da “çabadan” kaynaklı olduğunu düşünür. Akabinde bireyin iyi duygularında azalma meydana gelir ve bu durum kendisini sahte olarak algılamasına, hatta endişe, kaygı ve korku duymasına sebep olur. Başarılı bir sonuçtan sonra duyulan

korku, endişe, şüphe ve kaygı gibi duyguların birey tarafından başarının gerekli bileşenleri olduğuna inanılır. Duyulan bu korku, endişe, şüphe ve kaygı gibi hisler, başarı ile pekiştirilir ve kişinin başarıya atfettiği değer büyülü bir nitelik kazanır. Tüm döngü bu şekilde güçlenir ve birey “Başarılı olmak için korku, endişe, şüphe ve kaygı duymalıyım.” gibi batıl bir inanca sahip olur. Böylece birey yeniden bir görevle karşı karşıya kaldığında, kendinden şüphe duyar ve döngü kendini tekrar ederek kişinin içinden çıkamadığı bir süreç halini alır (Clance, 1985, s. 25-26; Clance ve OToole, 1987, s. 56; Sakulku ve Alexander, 2011, s. 78). Dolayısıyla bu kısır döngü kırılması oldukça zor bir hale gelebilir. Aşağıda, bahsedilen genel döngünün şematize edilmiş hali yer almaktadır.



Şekil 1.1. Entelektüel Sahtekâr Döngüsü

Kaynak: Sakulku ve Alexander, 2011

Literatürde “Sahtekâr Döngüsü (Imposter Cycle)” olarak bilinen söz konusu süreçle ilgili yapılan araştırmalar, bu bileşenlerin kombinasyonunun bireyin içinden çıkamadığı ve her tekrar edişinde daha da güçlenen düşünce ve davranış örüntüsüne

maruz kaldığını ileri sürmektedir (Clance, 1985; Clance vd., 1995, s. 80-81; Ferrari, 2005; Ferrari ve Thompson, 2006; Thompson vd., 1998). Benzer şekilde, kişilerin sahtekâr döngüsünü sürdürdüklerine dair başka yollar da tanımlanmıştır (Clance ve Imes, 1978, s. 81). Bazıları dalkavukluk yaparak, kendi karşıt fikirlerini sansürleyerek ve arkadaşlık ilişkisi kurarak bir akıl hocasından ya da üstünden (amirinden) onay bekleyebilmektedir. Bu yolların hepsi başarıya küçük katkılarda bulunabilmektedir. Sosyal beceriler gerçekten de profesyonel süreçleri yumuşatmakta, ancak bu tür taktikleri kullanan birey daha sonra kazandığı her türlü onayı ayırım gözetmeksizin temelsiz olarak görmekte ve başarısını olumsuzlamak için sosyal becerilerin katkısına aşırı vurgu yapmaktadır. Bu durum, kişinin kendisine ilişkin algısında kötüyle birlikte iyiyi de yok etmekte ve birey kendisinin gerçek yeterliliğini göz ardı edebilmektedir.

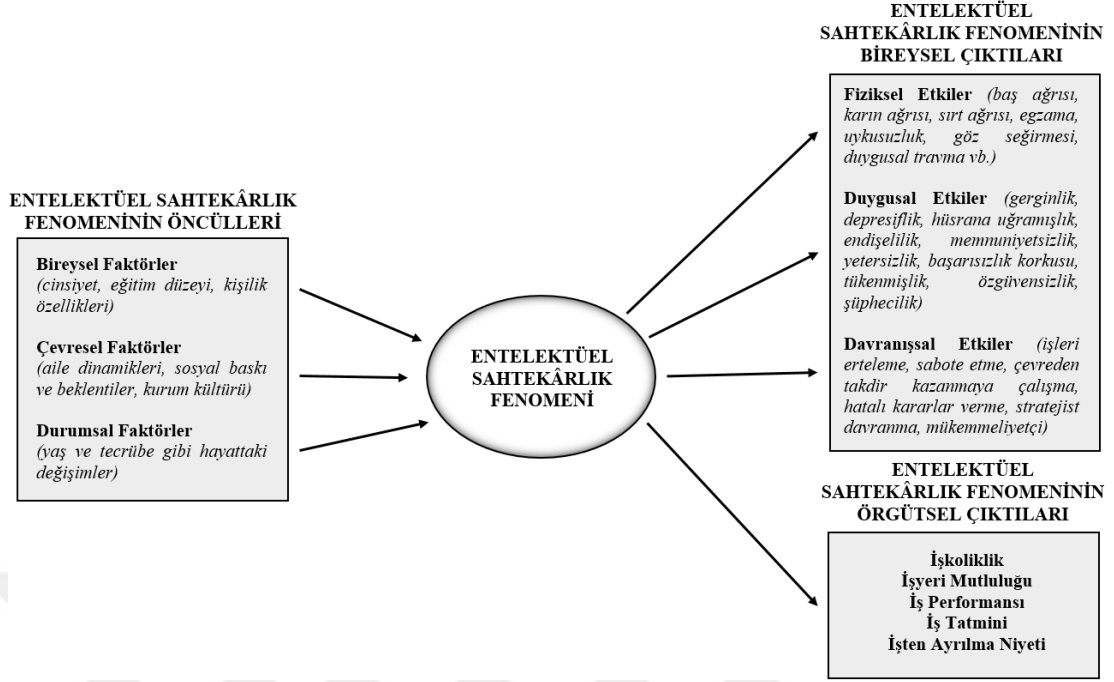
Sahtekâr döngüsüne ilişkin örnek temsil edecek bir çalışmada (Ross vd., 2001), entelektüel sahtekârlar tarafından sergilenen mükemmeliyetçi yapılarının ve çalışma çabalarının genellikle işverenler tarafından olumlu karşılandığından ve fakat sonrasında işverenlerin sahtekârlara ek sorumluluklar yükleyerek “sahtekâr döngüsü” ile karşı karşıya bıraktıklarından bahsedilmektedir. Uzun vadede entelektüel sahtekârlar sürdürülemez çabalarının bir sonucu olarak yoğun tükenmişlik duygusu yaşayabilmektedirler (Hutchins, 2015; Parkman, 2016). Bu bağlamda, entelektüel sahtekârlık fenomeniyle sağlıklı ve etkili başa çıkma stratejileri tanıtılmadıkça ve bu süreçten muzdarip olan bireyler tarafından bu stratejiler kullanılmadıkça söz konusu döngü bir sonraki görevde de devam edebilmekte ve entelektüel sahtekârlık fenomeni geçici olmaktan ziyade kalıcı bir hale gelebilmektedir (Rakestraw, 2017). Dolayısıyla söz konusu duruma ilişkin kurumsal hayatta çalışanlar üzerinde farkındalık geliştirilip; mentorluk, oryantasyonlar ve görev süresi gibi güvenliği ve kapsayıcılığı artıran işyeri programları hayata geçirilerek entelektüel sahtekârlık fenomeninin etkileri hafifletilmelidir (Bravata vd., 2020, s. 1271; Hutchins, 2015, s. 3; Parkman, 2016, s. 56; Topping ve Kimmel, 1985).

Entelektüel sahtekârlık fenomenine dair yukarıda açıklanan davranış örüntüleri ve genel özellikler değerlendirildiğinde; sahtekârlık duyguları yaşayan bireylerin, bireysel ve kariyer hayatlarının olumlu yönde gitmeyeceği görülmektedir. Bu kapsamda bireyler, taşıdıkları sahte benlik algılarının bir sonucu olarak potansiyellerini tamamen işlerine yansıtamayabilirler. Bununla birlikte hissettikleri

başarısızlık korkuları sebebiyle rekabet hızları azalabilir ve dolayısıyla kendilerini başarıya taşıyacak önemli adımlardan yoksun kalabilirler. Üstelik bu kişilerin başarılarını içselleştirememeleri, hatta bir sonraki görevlerinde aynı başarıyı yakalayamayacaklarından endişe duymaları, başarıdan sağladıkları memnuniyet düzeylerini azaltabilir. Daha da ötesinde başarılı olmaları kendilerini kötü hissetmelerine neden olabilir (Clance ve OToole, 1987, s. 54). Sonuç olarak, kurumlar bilişsel ve duyuşsal yönden daha sağlıklı bireylerle çalışabilmek adına mutlaka çalışanlarının entelektüel sahtekârlık hissini minimize etmeye hatta ortadan kaldırmaya yönelik stratejiler benimsemeli ve hayata geçirmelidir.

1.4. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin İlişkili Olduğu Yapılar

Entelektüel sahtekârlık fenomeninin ilk keşfedilmesinden bu yana geçen on yıllar içinde söz konusu fenomenin daha ayrıntılı bir resmi ortaya çıkmıştır. Roskowski (2010) tarafından yazılan doktora tezinde son yirmi beş yılda elde edilen entelektüel sahtekârlık fenomeni hakkındaki bilgilerin dört ana kategoriye ayrıldığından bahsedilmektedir. Bunlar; entelektüel sahtekârlık fenomenini gelişimi ve tedavisi açısından inceleyen araştırmalar, ölçek geliştirme ve doğrulamaya odaklanan araştırmalar, belirli popülasyonlarda entelektüel sahtekârlık fenomeninin varlığını değerlendiren araştırmalar ve entelektüel sahtekârlık fenomeninin diğer yapılarla ilişkisini değerlendiren araştırmalardır. Özellikle entelektüel sahtekârlık fenomeninin ortaya çıkışını veya varlığını etkileyen değişkenleri anlamak, diğer yapılar ve fenomen arasındaki ilişkileri incelemek için bir temel sağlamaktadır. Bu nedenle bu çalışmada söz konusu fenomenin varlığını etkileyen temel belirleyecileri ve sonuçlarına odaklanarak diğer yapılarla olan ilişkisi ele alınmıştır. İlgili alanyazındaki entelektüel sahtekârlık fenomeni ile ilgili mevcut çalışmalar ışığında Şekil 1.2'deki kavramsal model geliştirilerek çalışmanın teorik çerçevesi oluşturulmuş ve değişkenlerin birbiriyle daha sistematik bir şekilde ele alınması sağlanmıştır. Bu çerçevede söz konusu modelde yer alan değişken ve yapısal ilişkiler bir bütünlük içerisinde anlatılmaktadır. Ayrıca Şekil 1.2'deki modelden yararlanılarak çalışmanın alan uygulamasında kullanılmak üzere "ölçek modeli" oluşturulmuş, bu ise çalışmanın ikinci bölümünde detaylandırılmıştır.



Şekil 1.2. Entelektüel Sahtekârlık Fenomenine Yönelik İlişkisel Model

Yukarıda yer alan ilişkisel model, entelektüel sahtekârlık fenomeninin ortaya çıkmasına neden olan öncüller ve bu fenomeni taşıyan bireylerde oluşan çıktıları göstermektedir. Modele göre entelektüel sahtekârlık fenomeni bireysel, çevresel ve durumsal faktörler olmak üzere üç farklı faktör tarafından şekillenmektedir. Bu kapsamda bireyin cinsiyeti, eğitim düzeyi ve kişilik özellikleri gibi birtakım bilgileri bireysel faktörleri; bireyin aile yapısı, içinde bulunduğu sosyo-kültürel çevresi, genel olarak toplum yapısı, mevcut iş yerindeki pozisyonu ve kurum kültürü çevresel faktörleri; bireyin işe başlaması, kurum değiştirmesi ve yaş alması gibi hayatında yaşadığı değişiklikler ise durumsal faktörleri oluşturmaktadır.

Diğer taraftan entelektüel sahtekârlık fenomeni bireylerde fiziksel, duygusal ve davranışsal etkilere yol açmakla birlikte iş tutum ve çıktılarına da yansımaktadır. Bu bağlamda ise entelektüel sahtekârlık fenomeni bireyde baş ağrısı, karın ağrısı, sırt ağrısı, egzama, uykusuzluk, göz seğirmesi, duygusal travma gibi fiziksel etkilere; gerginlik, depresiflik, hüsrana uğramışlık, endişelilik, memnuniyetsizlik, yetersizlik, başarı korkusu, tükenmişlik, özgüvensizlik ve şüphecilik gibi bazı duygusal etkilere; işleri erteleme, sabote etme, çevreden takdir kazanmaya çalışma, hatalı kararlar verme, stratejist davranma ve mükemmeliyetçi olma gibi birtakım davranışsal etkilere sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra entelektüel sahtekârlık fenomeni, çalışan bireylerin iş

hayatlarına da yansımakta ve sonuç olarak bireylerin işkoliklik düzeyleri, işyeri mutlulukları, iş performansları, iş tatmin düzeyleri ve kurumdan ayrılma niyetleri üzerinde olumlu veya olumsuz etkilere yol açabilmektedir.

Çalışmanın bu başlığı altında her bir öncül ve çıktı ayrı ayrı detaylandırılarak, test edilmek istenen model kapsamında ilişkilendirilmiş ve alanyazın çerçevesinde ele alınmıştır.

1.4.1. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Öncülleri

Entelektüel sahtekârlık fenomeninin öncülleri ile ilgili yapılan araştırmalara, Clance ve Imes (1978)'in çalışması temel oluşturmuştur. Alanyazın taramasından elde edilen bilgiler ışığında, bireylerde entelektüel sahtekârlık fenomeninin ortaya çıkmasını tetikleyen faktörler üç kategoride ele alınabilir. Buna göre entelektüel sahtekârlık fenomeni bireysel, çevresel ve durumsal faktörler tarafından etkilenmektedir. Her biri fenomenin etki ve semptomlarının değerlendirilmesi için bağlam sağlayan sahtekârlık anlayışını ortaya çıkarmıştır. Bu çerçevede ilgili alt başlıklarda söz konusu faktörlerin etkenlerini belirlemeye yönelik önemli araştırmaların sonuçlarından bahsederek çalışmanın ölçüm modeliyle ilişkisine yer verilmektedir.

1.4.1.1. Bireysel Faktörler Açısından Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni

Entelektüel sahtekârlık fenomenini ortaya çıkarabilmek amacıyla cinsiyet, eğitim düzeyi ve kişilik özellikleri gibi kişilerin bazı bireysel faktörlerini belirlemeye yönelik önemli araştırmalar yapılmıştır.

1.4.1.1.1. Cinsiyet ve Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni

Entelektüel sahtekârlık fenomenini ilk keşfeden Clance ve Imes'in (1978, s. 242) araştırmasında başarılı kadınların sahtekârlık hislerini bildirme olasılığının daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Bu sonuç daha sonraki çalışmaların kadınlar üzerine odaklanmasına neden olmuştur. Ancak daha yakın tarihli araştırmalar entelektüel sahtekârlık fenomeninin kadınlara özgü olmadığını, erkeklerin de kadınlarla neredeyse aynı sıklıkta entelektüel sahtekârlık duygusu yaşadığını ortaya

koymuştur (Bernard vd., 2002, s. 325; Caselman vd., 2006, s. 399; Chae vd., 1995, s. 475; Cokley vd., 2013, s. 86; Cowman ve Ferrari, 2002, s. 122; Ferrari, 2005, s. 15; Henning vd., 1998, s. 462; Leary vd., 2000, s. 743; Phillips, 1987, s. 1312; Rackley, 2018, s. 107; Rohrmann vd., 2016, s. 5). Bununla birlikte üniversitede görev yapmakta olan profesörler üzerinde araştırma yapan Topping ve Kimmel (1985, s. 213), erkek katılımcıların entelektüel sahtekârlık duyguları konusunda kadın katılımcılardan daha yüksek puan aldığı neredeyse tek çalışmayı yürütmüşlerdir. Bu çalışmalar ışığında görölmektedir ki erkekler entelektüel sahtekârlık fenomenini kadınlar kadar sıklıkla ve açıkça kabul etmeseler de anonim ve gizli bir ortamda sorgulandıklarında bu duyguların varlığını kabul etmişlerdir.

Öte taraftan entelektüel sahtekârlık fenomeni ile cinsiyet arasındaki bu kronolojik gelişimin aksine bazı önemli araştırmalar entelektüel sahtekârlık fenomeninin cinsiyetten bağımsız olmadığını ve yalnızca belirli popölasyonlarda kendini gösterdiğini vurgulamaktadır (Armstrong ve Shulman, 2019, s. 155; Austin vd., 2009, s. 9; Cokley vd., 2013, s. 92; De Vries, 2005, s. 3; Gravois, 2007; Parkman, 2016, s. 55). Bu çerçevede Ferrari ve Thompson'ın (2006, s. 347) yaptıkları araştırmada bireylerin entelektüel sahtekârlık duygularının geleneksel cinsiyet rolleri ile ilişkili olduğundan bahsedilmektedir. Öyle ki kültürel olarak kökleşmiş toplumsal cinsiyet rolü ile ilgili kalıp yargılar nedeniyle kadınlar birçok olaya karşı daha duyarlı, daha belirgin etkiler göstermekte ve hatta başarı çabalarında daha sınırlı olabilmektedirler (Gibson-Beverly ve Schwartz, 2008, s. 129; Kumar ve Jagacinski, 2006, s. 147; Sanford vd., 2015, s. 32). Dolayısıyla toplumun biçtiğı cinsiyet rolleri kapsamında entelektüel sahtekârlık fenomeninin kadınların yüksek potansiyellerine ulaşmalarını erkeklerden daha fazla engelleyebileceğı düşünölmektedir (Clance ve OToole, 1987, s. 53). Zira kadınlar geleneksel aile sorumlulukları ile kariyer hayatları çakiştığında kendilerini kaygılı ve suçlu hissederek aile sorumluluklarını öncelemektedir (Clance ve OToole, 1987, s. 54). Bunun esas nedeni kadınlara erken yaşta “uygun roller”¹ hakkında mesajlar aşılınmasıdır. Bu kapsamda Horner'ın (1973) araştırmasından elde edilen bulgularda yer alan, yüksek pozisyonlardaki kadınların

¹ Toplum içindeki geleneksel kadın rolleri hemşire, öğretmen, sekreter veya yardımcı konumundaki meslekleri içerirken (Haines vd., 2016: 355; Studdard, 2002: 28-29); geleneksel erkek rolleri ise daha çok fiziksel ve entelektüel güçlerini sergileyen meslekleri içermektedir (Matthews & Clance, 1985: 71).

eksikliği ve ayrıca cinsiyetler arası ücret farkı söz konusu durumu kanıtlar niteliktedir. Bununla birlikte çoğu üniversite kampüsünde kadınların sayısı erkeklerden fazla olsa da (Marschke vd., 2007, s. 3), iktidar pozisyonları tipik olarak erkekler tarafından elde edildiği için “cam tavan sendromu” yani kadınların üst düzey pozisyonlara gelmelerinin önündeki görünmez engeller (Wirth, 2001, s. 1) hâlâ mevcuttur diyebiliriz. Bu minvalde cinsiyet rollerini pekiştiren ve başarıyı erkek nitelikleri olarak vurgulayan kurumlar veya ortamlar, kadınlar arasında entelektüel sahtekârlık fenomeninin ortaya çıkmasını daha çok tetiklemektedir (Gibson-Beverly ve Schwartz, 2008, s. 129; Hoang, 2013, s. 44).

Kadınlar arasında entelektüel sahtekârlık fenomeninin daha yüksek görülmesi, atfetme teorisiyle veya kadınların yaşadıkları olaylara nasıl açıklamalar geliştirdikleri ve bunun davranışlarını nasıl etkilediği ile de tutarlıdır. Spesifik olarak kadınların çeşitli görevleri başarıyla yerine getirme yetenekleri konusunda erkeklerden sürekli olarak daha düşük beklentilere sahip olduklarına dair kayda değer kanıtlar bulunmaktadır. Deaux (1976), kadınların başarısızlığını yetenek eksikliğiyle açıklamaya eğilimli olduklarını, erkeklerin ise başarısızlığını daha ziyade şansa veya görev zorluğuna bağladıklarını ifade etmektedir. Kumar ve Jagacinski (2006, s. 155) erkek ve kadınların entelektüel sahtekârlık duygularıyla ilgili başarı hedeflerinin modelini analiz etmek için yaptıkları araştırmada, kadınların erkeklere göre zekâlarına daha az güven duyduklarını ve daha fazla entelektüel sahtekârlık duygularını dile getirdiklerini tespit etmişlerdir. Badawy ve arkadaşları (2018, s. 156) tarafından yapılan ve entelektüel sahtekârlık fenomeninin farklı bileşenlerinin incelendiği iki farklı üniversiteyi içeren çalışmada, erkek ve kız lisans öğrencilerinde entelektüel sahtekârlık fenomeni gözlemlenmiştir. Her iki üniversiteden de erkek katılımcıların sırasıyla % 58,5 ve % 55,5 olmak üzere kadınlara oranla daha fazla olmasına rağmen bulgular, kadınların erkeklerden daha güçlü entelektüel sahtekârlık duyguları bildirdiğini ortaya koymuştur. Yapılan güncel araştırma sonuçları da bu bulguları destekler niteliktedir (Acker ve Armenti, 2004; Cokley vd., 2015; Cusack vd., 2013; Ereksön vd., 2022; Kumar ve Jagacinski, 2006; McGregor vd., 2008).

Bravata ve arkadaşları (2020, s. 1271) yaptıkları çalışmada, entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip katılımcıların cinsiyet düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığına bakan otuz üç makaleyi analiz etmişlerdir. İnceledikleri on

yedi makalede cinsiyet düzeyleri kapsamında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken, diğer on altı makalede ise kadınların erkeklere kıyasla önemli ölçüde daha yüksek entelektüel sahtekârlık fenomeni deneyimledikleri tespit edilmiştir. Bu çerçevede entelektüel sahtekârlık fenomenine ilişkin güncel çoğu araştırma her ne kadar cinsiyetler arası fark olmadığını kanıtlasa da geleneksel tutumlar göz ardı edilmemelidir. Erkek egemen mesleklerde çalışan profesyonel kadınlara ilişkin klişeler göz önüne alındığında; Clance'ın kadınların entelektüel sahtekârlık fenomenine daha yatkın olduklarına dair ilk inancı mevcut gerçeklikle tutarsız olmayabilir.

Özetle, başarıyı kendi içlerinde bulunan bir niteliğe atfedebilir olarak sahiplenme eğiliminde olan erkeklerin aksine kadınların başarının nedenini dış bir neden (şans) ya da geçici bir içsel niteliğe (çaba) bağlaması toplum içerisinde kadınların erkeklerden daha yoğun bir şekilde entelektüel sahtekârlık fenomenini deneyimleyebileceğini ortaya koymaktadır. Bu kapsamda ilgili alanyazında entelektüel sahtekârlık fenomeninin hem kadınlar hem de erkekler tarafından deneyimlenebileceğinden bahsedilse de kadınların hem içsel atıfları hem de sosyokültürel belirleyicilerini aşmada önemli zorluklar söz konusudur.

1.4.1.1.2. Eğitim Düzeyi ve Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni

Yüksek başarılı bireylerin sıklıkla yaşadığı bir duygu (Clance ve Imes, 1978, s. 241) olarak ele alınan entelektüel sahtekârlık fenomeni, bireylerin eğitim düzeylerine bağlı olarak varlığını artırabilmektedir. İlgili alanyazında entelektüel sahtekârlık fenomeninin bir yandan tıp, hemşirelik ve diğer sağlık bilimlerinde diğer yandan ise pazarlama, muhasebe ve finans gibi yönetim bilimlerinde yükseköğretim (Arena ve Page, 1992, s. 121; Byrnes ve Lester, 1995, s. 350; Campos vd., 2022, s. 1; Chapman, 2017, s. 112; Chodoff vd., 2023, s. 1; Clance ve Imes, 1978, s. 241; Crouch vd., 1991, s. 34; Houseknecht vd., 2019, s. 493; Huffstutler ve Varnell, 2006, s. 1; Ikbaal, 2018, s. 66; Jensen ve Deemer, 2020, s. 1259; Lee vd., 2021, s. 220; Maqsood vd., 2018, s. 3431; Parkman ve Beard, 2008, s. 29; Swope vd., 2017, s. 223; Villwock vd., 2016, s. 364; Zorn, 2005, s. 1) dahil olmak üzere çeşitli meslek lisesi (Caselman vd., 2006, s. 395; Lester ve Moderski, 1995, s. 466; Okoth vd., 1994, s. 1538; Xu, 2020, s. 1) düzeyindeki öğrenciler arasında var olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda

başarı ölçütlerinin daha yoğun bir şekilde kullanıldığı eğitim kurumlarında öğretim atmosferinin bir sonucu olarak kişilerin entelektüel sahtekârlık duygularının arttığı görülmektedir.

Cozzarelli ve Major (1990, s. 401) entelektüel sahtekârlık puanları yüksek olan lisans öğrencilerinin değerlendirilecekleri önemli olaylardan önce (sınav gibi) daha fazla kaygı ve endişe duyduklarını ve akranlarına kıyasla daha düşük performans göstermelerini beklediklerini fark etmişlerdir. Ayrıca bu öğrenciler kendilerini daha kötü hissetmiş ve başarılarından daha az memnun kalmışlardır. İlginç bir şekilde Ferrari (2005, s. 11) entelektüel sahtekârlık duyguları olan öğrencilerin sınavlarda kopya çekme ve yazılı ödevlerde intihal yapma olasılıklarının entelektüel sahtekârlık duyguları olmayan öğrencilere kıyasla önemli ölçüde daha düşük olduğunu bulmuştur.

Yapılan araştırmalarda entelektüel sahtekârlık fenomeninin doktora düzeyindeki öğrenciler arasında ise daha yoğun bir şekilde görüldüğü saptanmıştır (Craddock vd., 2011, s. 429; McEnery, 2014, s. 101; Parkman, 2016, s. 53). Bu kapsamda entelektüel sahtekârlık duyguları ile ilgili olarak Hutchins (2015, s. 2) zeki olarak algılanma ihtiyacıyla artan baskının bireyde daha çok entelektüel sahtekârlık duygusu doğurduğunu ifade etmektedir. Değerlendirmelerin sıklığı ve sonuçların ciddiyeti nedeniyle (Clance, 1985, s. 110) doktora düzeyindeki öğrencilerin daha yoğun sahtekârlık özellikleri gösterebileceklerini öne süren araştırmalarda entelektüel sahtekârlık fenomeni ile akademik başarı, değerlendirilme kaygısı ve başarı yönelimi arasında pozitif yönde ilişkiler bulunmuştur (Chapman, 2017; Gardner ve Holley, 2011; King ve Cooley, 1995; Kumar ve Jagacinski, 2006; Peteet vd., 2015; Thompson vd., 1998). Bu çalışmalardan hareketle kişilerin sahip olduğu eğitim düzeyi yükseldikçe entelektüel sahtekârlık duygularının da paralel bir şekilde arttığından bahsedilebilir. Öte taraftan entelektüel sahtekârlık duyguları durumsal bir bağlamda incelendiğinde söz konusu duyguların öğrenci deneyiminin normal bir parçası olabileceği unutulmamalıdır. Bu nedenle doktora öğrencilerinin entelektüel sahtekârlık fenomenini nasıl deneyimlediğini anlamak da önem arz etmektedir (Craddock vd., 2011, s. 439; Lovitts, 2008, s. 296). Örneğin, doktora öğrencileri doktora programında geçirilen süre arttıkça entelektüel sahtekârlık fenomenine ait duygularının azaldığını bildirmişlerdir (Craddock vd., 2011, s. 439). Bu bağlamda doktora eğitiminin ilk süreçlerinde öğrenciler için entelektüel sahtekârlık fenomeni

“stresli ve bilinmeyen bir ortama” verilen doğal bir tepki olabilmektedir (Craddock vd., 2011, s. 439). Ayrıca akademik yolculuğa başlayan doktora öğrencilerinin sadece bir kısmı süreci fiilen tamamlamaya ulaştığından (Golde, 2005, s. 669), entelektüel sahtekârlık fenomeninin doktora öğrencilerini nasıl etkilediğini anlamak doktora öğrencisinin başarısı için kritik bir öneme sahiptir (Lovitts, 2008, s. 296).

Entelektüel sahtekârlık fenomeni öğrencilerin yanı sıra genel fakülte canlılığı ve öğretim üyesi etkinliğiyle de ilgilidir (Brems vd., 1994, s. 190). Daha düşük düzeyde sahtekârlığa sahip fakülte öğretim üyelerinin mentorluk yapmakta daha rahat olduklarını ve rol model olmaktan keyif aldıklarını gösteren kanıtlar vardır. Diğer taraftan öğretim üyelerinin başarılı kariyer hayatlarına sahip olmaları ve meslektaşlarıyla karşılaştırılmaları, onların entelektüel sahtekârlık fenomeni hislerinin artmasına neden olmaktadır (Hutchins ve Rainbolt, 2017, s. 202-203). Cope Watson ve Betts (2010, s. 1) entelektüel sahtekârlık fenomeninin “*akademik ortamlarda dolaşan kurumsal veya sistemik söylemlerde yerleşik*” olduğunu iddia etmekte ve yükseköğretimdeki iklimin doğası gereği entelektüel sahtekârlık fenomenine oldukça elverişli olduğuna işaret etmektedirler. Bu bağlamda eğitim düzeylerinin yüksek olduğu, sürekli üretme ve değerlendirilme ihtiyacının hâkim olduğu fakültelerdeki öğretim üyelerinin entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarının yüksek olduğu saptanmıştır (Hutchins, 2015, s. 3; Hutchins ve Rainbolt, 2017, s. 194; Jöstl vd., 2015, s. 109; Sims ve Cassidy, 2019, s. 45; Wester vd., 2020, s. 316). Bu çerçevede entelektüel sahtekâr düşünce yapısı sadece öğrencilerin değil aynı zamanda fakülte öğretim üyelerinin de elde tutulmasını olumsuz yönde etkilemektedir (Parkman, 2016, s. 54). Başarıları içselleştirememeye duygusu yükseköğretimin rekabetçi ortamıyla birleşince entelektüel sahtekârlık fenomenine ait duyguların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Zorn (2005) ise yükseköğretimde entelektüel sahtekârlık fenomeninin yaygınlaşmasına kültürel faktörlerin katkıda bulunduğuna inanmaktadır. Bu kapsamda agresif rekabet, disiplin ayrımcılığı, bilimsel izolasyon ve mentorluk eksikliği öğrenciler ve öğretim üyeleri arasında entelektüel sahtekârlık fenomeninin ortaya çıkmasını tetikleyen faktörlerdir. Kısaca, yapılan araştırmalar öğrenciler gibi öğretim üyelerinin de entelektüel sahtekârlık duygularını üzücü ve duygusal olarak rahatsız edici gördüklerini ortaya koymuştur. Öğrenci ve öğretim üyelerinin sahip oldukları

entelektüel sahtekârlık fenomeni, fırsatlardan kaçınma ve ertelemeyi içeren olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir.

Diğer taraftan kişilerin yaşamlarında daha geriye doğru bir yolculuk yapıldığında bireyin ailesinin sahip olduğu eğitim düzeyinin de bireylerde entelektüel sahtekârlık fenomenine neden olduğu görülmektedir. Araştırmalar ailelerin sahip oldukları farklı eğitim düzeylerinin bireylerin entelektüel sahtekârlık duygularını şiddetlendirebileceğini öne sürmektedir (Harvey, 1981; Hutchins ve Rainbolt, 2017, s. 207-208; Miller ve Kastberg, 1995, s. 27). Ailelerinde büyük bir kariyer başarısı elde eden ilk kişiler aidiyet eksikliği nedeniyle entelektüel sahtekârlık duygusu yaşayabilmektedir. Bu duygular aile standartlarını aşmanın ve ailelerinin geleneksel beklentilerine uymamanın suçluluğundan kaynaklanabilir. Bununla birlikte ailede üniversiteye giden veya doktora yapan ilk kişi olmak kişinin aile içindeki kimliği konusunda içsel çatışmalara neden olabilmekte ve bu durum da bireyin başarısının ailesi tarafından reddedileceğine karşı korku duymasına neden olmaktadır (Craddock vd., 2011, s. 435; De Vries, 2005, s. 3; Harvey ve Katz, 1985). Genellikle ailedeki diğer üyelerin eğitim seviyesinin ötesine geçen bireylerin çalışmaları için çok az teşvik aldıkları görülmektedir (Harvey, 1981; Miller ve Kastberg, 1995, s. 30). Benzer bir şekilde Martinez ve arkadaşlarının (2009, s. 1) da aile üyelerinin doğrudan yükseköğrenim deneyiminin olmamasının ailelerinde ilk kez üniversiteye giden öğrenciler için bir engel teşkil ettiğini ifade etmektedirler. Bu kapsamda aile üyelerine ait eğitim düzeyinin asgari düzeylerde kalması, üniversiteye devam eden veya üniversiteden mezun olan çocukların rol model eksikliği nedeniyle onların yıpranmasına yol açan bir risk faktörü olmaktadır. Sonuç olarak bireyin ailesi tarafından çalışmalarının reddedileceği korkusu, onay veya teşvik görememesi gibi durumlar onun mevcut başarısına rağmen inancını sarsmakta ve entelektüel sahtekârlık duygusunu arttırabilmektedir. Tam tersi şekilde bireyden yüksek akademik başarının beklendiği ve başarısızlığın bir seçenek olmadığı ailelerden gelmesi yönü de araştırmalara konu edilmiştir. Buna göre bireyin ailesi tarafından dayatılan yüksek standartları karşılamak ve başarısızlık korkusu yine entelektüel sahtekârlık duygularının oluşmasına neden olmaktadır (Craddock vd., 2011, s. 435-436).

Özetle, yapılan araştırmalar kişilerin sahip oldukları eğitim düzeylerindeki artışın ve ailelerinin sahip oldukları farklı eğitim düzeylerinin onların entelektüel

sahtekârlık hislerini güçlendirdiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca zekânın başarı için çok önemli olduğu yükseköğretim kurumlarında var olabilen agresif rekabet, disiplin ayrımcılığı, bilimsel izolasyon ve mentorluk eksikliği öğrencilerin entelektüel sahtekârlık fenomenini deneyimleme olasılığını artırdığı gibi belirli kriterler kapsamında yüksek başarıya sahip oldukları yetkili mercilerce kabul edilmiş öğretim üyelerinin de entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarını artırmaktadır. Bu minvalde ilgili alanyazın ışığında sahip olunan eğitim düzeyi ile entelektüel sahtekârlık fenomeni arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmektedir.

1.4.1.1.3. Mükemmeliyetçi Kişilik Özelliği ve Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni

Entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişiler çevreleri tarafından gözlemlenmesi zor olan farklı kişilik özellikleri sergilemektedirler. Söz gelimi entelektüel sahtekârlık duygusuna sahip birçok kişi kendisini başkalarının gördüğü bir başarı maskesi takmış gibi algılamakta ve bu maskenin arkasına saklanmış bir sahtekâr gibi hissetmektedir (Harvey ve Katz, 1985). Kendilerini başkalarına daha akıllı ve yetkin olduklarına inandırdıklarını düşünen bu kişiler, sanıldığının aksine algıladıkları başarısızlıklarını gizlemek amacıyla sürekli daha iyi olmak zorunda olduklarına inanırlar. İlgili alanyazında entelektüel sahtekârlık fenomenini taşıyan kişilerin hangi iş ile ilgilenirlerse ilgilensinler hepsinde de en iyi olmak için güçlü bir arzuya sahip oldukları ileri sürülmektedir. İlk araştırmacılara göre entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip olan kadınlar arasında mükemmeliyetçi kişilik yapısı baskın bir tema olarak ortaya çıkmıştır (Clance ve Imes, 1978, s. 244). Daha sonraki araştırmalar da entelektüel sahtekârlık fenomeni ile mükemmeliyetçi eğilimler üzerine odaklanmıştır (Cokley vd., 2018, s. 91; Craddock vd., 2011, s. 436; Cusack vd., 2013, s. 75; De Vries, 2005, s. 3; Liu vd., 2022, s. 1; Thomas ve Bigatti, 2020, s. 201; Thompson vd., 2000, s. 630). Mükemmeliyetçilik, kusursuz olmak için çabalama, performans için aşırı yüksek standartlar belirleme ve buna eşlik eden kişinin davranışlarını aşırı eleştirel değerlendirme eğilimi ile karakterize edilen bir kişilik özelliğidir (Flett ve Hewitt, 2002, s. 5). Bu minvalde entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişiler, zamanın % 100'ünde maksimum kapasitede çalışmak gibi çok yüksek standartlar belirleme eğilimindedirler. Bir sahtekârın düşünce yapısında,

az olan hiçbir şeyin kabul edilemez olduğu yatmaktadır. Bu durum onun değersizliğinin kanıtı olarak yorumlanmakta ve bu değersizliğin başkaları tarafından keşfedilecek olması ise entelektüel sahtekârlarda korkuya yol açmaktadır. Söz konusu süreç beraberinde mükemmeliyetçi kişilik özelliğini doğurmaktadır (Thompson vd., 2000, s. 629-630).

Kişilerin yüksek standartlara sahip olmalarının, ortalamanın üzerinde iyi olarak nitelendirilen bir sonuca ulaştıklarında bile en iyisi olmadığı için kendilerini başarısız hissetmelerine neden olduğu bildirilmiştir (Henning vd., 1998, s. 458). Bu kapsamda Clance (1985, s. 26) kendilerini sahtekâr olarak algılayan kişilerin “*öne çıkma*” ve “*en iyi*” olma ihtiyacının varlığından bahsetmektedir. Öne çıkma veya en iyi olma ihtiyacı kişinin kendi kendisine uyguladığı yüksek standartlardan, kendisine karşı katı olmaktan ve başkalarından amansız onay alma ihtiyacından doğmuştur (Flett ve Hewitt, 2002, s. 18; Frost vd., 1990, s. 449; Stoeber ve Childs, 2010, s. 577). Ayrıca Clance (1985, s. 26) entelektüel sahtekârlık duygusana sahip kişilerin “*her şeyi kusursuz ve kolaylıkla yapacakları*” yönünde bir beklenti içinde olduklarını ifade etmektedir. İyi yapmanın kolay olacağı beklentisi, bu kişilerin başarılı olduklarında bile kendilerini yetersiz hissetmelerine neden olmaktadır. Zira günün sonunda işlerini kolaylıkla yapmış olmaları, onlara başarıyı kolayca elde etmek yerine bir görev için çaba göstermeleri gerektiğini düşündürmektedir.

Son yıllarda araştırmacılar kişilerin mükemmeliyetçi kişilik özelliklerini ölçebilmek için iki farklı form önermişlerdir. Bu formlardan biri kişilerde duygusal strese yol açan “uyumsuz” özellikleri, diğeri ise tehlikesiz veya belki de yararlı olabilen “uyumlu” özellikleri barındırmaktadır (Bieling vd., 2004). Uyumlu mükemmeliyetçiler; üst düzey standartlar belirlerken şartların uygunluğunu göz önünde bulundurur ve duruma göre daha az kusursuz olabileceklerini düşünürler. Bu kişiler başarılarından mutluluk duyan ve küçük hataları tolere etmede daha esnek davranan bireylerdir. Ancak uyumsuz mükemmeliyetçiler (alan yazında “nevrotik mükemmeliyetçiler” olarak da adlandırılmakta); üst düzey standartlarını koşullara uygun olarak değiştiremez ya da hafifletemezler. Ayrıca bu kişiler hiçbir zaman kendilerini yeterli bulmazlar. Bu özellikler uyumlu mükemmeliyetçilerin heyecanlı, ne yapması gerektiğini açıkça bilen ve duygusal açıdan güçlü kişiler olmalarına yol açarken; uyumsuz mükemmeliyetçilerin ise endişeli, üzüntülü ve duygusal

tükenmişliğe yatkın hale gelmelerine neden olmaktadır (Borynack, 2004; Kutlesa, 2002; Rice ve Preusser, 2002; Shcherbakova, 2001; Slaney ve Ashby, 1996). Bununla birlikte genellikle başarı şanslarını artırmak için fazla çalışan ve hazırlık yapan entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişiler (Hutchins, 2015, s. 5; Trefts, 2019, s. 76) çabanın yanı sıra mükemmeliyetçi yapılarını vurgulama eğilimindedirler (Parkman, 2016, s. 51; Young, 2011, s. 28). Söz konusu kişilerin her ayrıntıyı yoğun bir şekilde kontrol etme ihtiyacı başarısızlıklarının ifşa olma korkusuyla başa çıkmanın bir yolu gibi görünmektedir (Caselman vd., 2006, s. 395; Vergauwe vd., 2015, s. 568). Ayrıca ayrıntılara gösterilen özen birçok çalışma ortamında başarıya önemli bir katkıda bulunurken, entelektüel sahtekârlar mükemmeliyetçiliğin uyumlu boyutlarından ziyade uyumsuz boyutlarını vurguladıkları için onlara zarar vermektedir (Vergauwe vd., 2015, s. 565). Bu nedenle yapılan araştırmalarda sahtekârların hata yapma konusunda sahip oldukları aşırı endişeye, başkaları tarafından algılanış biçimlerine ve bunun etrafındakiler üzerindeki etkisine dikkat çekerek, entelektüel sahtekârlık fenomeni ile bağlantılı olarak uyumsuz mükemmeliyetçilik rolünün varlığından bahsedilmektedir (Bieling vd., 2004, s. 1373; Dudau, 2014, s. 129; Henning vd., 1998, s. 456; Parkman ve Beard, 2008, s. 29; Sakulku ve Alexander, 2011, s. 87; Thompson vd., 2000, s. 629). Bu araştırmada da mükemmeliyetçiliğin uyumsuz özelliklerini içeren form kullanılmıştır. Ek olarak uyumsuz mükemmeliyetçiliği ölçmek üzere ortaya konan formda, çelişki ve tatminsizlik boyutları yer almaktadır. Çelişki boyutu, kişilerin kendileri için belirledikleri üst düzey standartları karşılamada sürekli başarısız olduklarını algılamalarına dayanırken; tatminsizlik boyutu, kişilerin işlerini tamamlamasının veya elde ettiği başarıların ardından genellikle tatmin olmama hissine ve daha iyisini yapma isteğine dayanmaktadır.

Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkiler tıp, diş hekimliği, eczacılık ve hemşirelik gibi sağlık meslek lisesi öğrencileri (Henning vd., 1998), lisans öğrencileri (Ferrari ve Thompson, 2006), lisansüstü öğrenciler (Fraenza, 2016) ve yöneticiler (Rohrmann vd., 2016) üzerinde araştırılmıştır. Belçikalı işçilerden oluşan bir popülasyonda entelektüel sahtekârlık eğilimleri ile uyumsuz mükemmeliyetçilik (örneğin, hatalara duyulan endişe) arasında pozitif bir ilişki ve uyumlu mükemmeliyetçilik (örneğin, yüksek hedefler belirleme) arasında negatif bir

ilişki olduğu ortaya çıkarılmış ve her iki mükemmeliyetçilik alt boyutunun da entelektüel sahtekârlık eğilimleri varyansının % 42'sini oluşturduğu özetlenmiştir (Vergauwe vd., 2015, s. 574). Çeşitli çalışmalarda da mükemmeliyetçi yapının sebep olduğu gerçekçi olmayan standartlar ve yüksek başarısızlık korkularının, kişilerin entelektüel sahtekârlık düzeylerini artırdığı görülmektedir (Dudău, 2014, s. 132; Grubb ve Grubb, 2021, s. 25; Sakulku ve Alexander, 2011, s. 87). Sakulku ve Alexander (2011, s. 87-88) tarafından yapılan araştırmada ise entelektüel sahtekârlık hissine sahip kişilerin, kusurlu oldukları ortaya çıkacak korkusuyla başkalarından yardım istemeyi reddettiklerinden bahsedilmektedir. Ayrıca entelektüel sahtekârlar ile mükemmeliyetçileri ayırt etmenin anahtar yolunun entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişilerin, hedeflerine ulaştığında onaylanmış hissedebilen mükemmeliyetçi kişilere kıyasla başarıyı daha az içselleştirmeleri olduğu ifade edilmiştir.

Entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişiler arasında tespit edilen bir diğer tema, beş faktörlü kişilik modelini kapsamaktadır. Araştırmalar beş faktörlü kişilik modelinin entelektüel sahtekârlık fenomenini açıklamaya katkıda bulunan başka bir faktör olarak değerlendirmişlerdir (Bernard vd., 2002, s. 321; Chae vd., 1995, s. 465; Kaur ve Jain, 2022: 734; Ross vd., 2001, s. 1347; Vergauwe vd., 2015, s. 565). Kişilik özelliklerini gruplandırmaya çalışan yıllarca süren tartışmaların ve diğer modellerin ardından geliştirilen beş faktörlü kişilik modeli, tüm bireylerde bulunan kişilik özelliklerini veya boyutlarını tasvir edebilmek adına bir başlangıç noktasını temsil etmektedir. Söz konusu beş faktör; dışadönüklük, yumuşak başlılık, nevrotiklik, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarından oluşmaktadır (Costa ve McCrae, 1995, s. 28). Dışadönüklük boyutu; heyecanlı, enerjik, konuşmayı seven, coşkulu, sempatik ve sosyal olmayı sevme gibi kişilik özelliklerini taşımaktadır. Dışadönüklük düzeyi düşük olan bireyler ise içe kapanık, sessiz kalmaya eğilimli, insanlara mesafeli davranan ve sosyalleşmeyi sevmeyen bireyler olarak yorumlanmaktadır. Yumuşak başlılık (uyumluluk) boyutu; yardımsever, bağışlayıcı, nazik ve hoşgörülü gibi özellikleri taşımaktadır. Yumuşak başlılık düzeyi düşük olan bireyler ise ikinci, geçimsiz, hırslı, huysuz ve anlaşması güç bireyler olarak yorumlanmaktadır. Nevrotiklik (duygusal dengesizlik) boyutu; depresiflik, tedirginlik, yoğun duygusal iniş çıkışların olması, kaygılı, gergin ve hüzünlü olma gibi kişilik özelliklerinden oluşmaktadır. Nevrotiklik düzeyi düşük olan bireyler ise olumlu duygular yaşamaya

eğilimli, stresli durumlarda sakin kalabilen, özgüvenli ve rahat bireyler olarak yorumlanmaktadır. Sorumluluk (vidanluluk) boyutu; disiplinli, düzenli, özenli, dikkatli ve görev bilincine sahip olma gibi kişilik özelliklerinden oluşmaktadır. Sorumluluk düzeyi düşük olan bireyler ise tembel, dağınık olmaya eğilimi olan ve görev bilincine sahip olmayan bireyler olarak değerlendirilmektedir. Son olarak deneyime açıklık boyutu; meraklı, yeniliklere açık, ilgili ve yaratıcı gibi kişilik özelliklerinden oluşmaktadır. Deneyime açıklık düzeyi düşük olan bireyler ise sabit fikirli, yenilikleri sevmeyen, geleneksel ve tutucu bireyler olarak değerlendirilmektedir (Benet-Martínez ve John, 1998, s. 730; Costa ve McCrae, 1995, s. 28; McCrae vd., 1998, s. 174; Somer vd., 2002, s. 23-24). McCrae ve John (1992, s. 199) modelin her kişilik tipini açıklayacağına dair bir beklentileri olmadığını, bunun yerine faktörlerin herkesin yaşadığı evrensel sorunları ele aldığına dikkat çekmiştir.

Alanyazında entelektüel sahtekârlık fenomeni ile beş faktörlü kişilik modeline (Big Five) odaklanan araştırmaların sonuçları hem erkek hem de kadınlar arasında yüksek nevrotikliğin, yüksek entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarını karakterize ettiğini göstermektedir (Bernard vd., 2002, s. 325-326; Chae vd., 1995, s. 465; Kaur ve Jain, 2022, s. 734; Ross vd., 2001, s. 1347; Vergauwe vd., 2015, s. 565). Bu kapsamda hem erkek hem de kadınların yüksek entelektüel sahtekârlık puanları, yüksek nevrotiklik puanlarını yansıttığı gibi kaygı ve depresyon duygularına yatkın ve kendinden şüphe duymaya eğilimli olduklarını ifade etmektedir. Bernard, Dollinger ve Ramaniah'ın (2002, s. 321) araştırmasına göre katılımcılar arasında nevrotikliğin açıkça entelektüel sahtekârlık puanlarının en iyi yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Ross ve Krukowski (2003, s. 477) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları da nevrotizm ile karakterize edilen bozuklukların entelektüel sahtekârlık puanlarının yüksek yordayıcıları olarak bulunmuştur. Nevrotizmle olan bu güçlü ilişkiler, Clance ve Imes'in (1978, s. 242) sahtekârların yaşamlarındaki önemli etkisine ilişkin yapmış olduğu depresyon ve kaygı faktörü üzerindeki öneriyi de güçlendirmiştir.

Nevrotikliğin entelektüel sahtekârlık fenomeni ile olan ilişkisinde gösterdiği pozitif ilişki kadar güçlü olmasa da çalışmalarda sorumluluk alt boyutu ile entelektüel sahtekârlık fenomeni arasında negatif bir korelasyon olduğu görülmüştür (Bernard vd., 2002, s. 321; Chae vd., 1995, s. 468; Ross vd., 2001, s. 1347; Ross ve Krukowski,

2003, s. 477; Vergauwe vd., 2015, s. 574). Buna göre entelektüel sahtekârlık duygusu taşıyan kişilerin sorumluluk alt boyutuna meyilli olmadıkları görülmektedir. Bernard ve arkadaşları (2002, s. 326) sorumluluk ve entelektüel sahtekârlık arasındaki negatif ilişkinin, bazı sahtekârların yetersizlik duygularını telafi etmek için aşırı hazırlanıp özenle çalıştığı şeklindeki yaygın görüşle çeliştiğini ifade etmiştir. Diğer taraftan entelektüel sahtekârların çabalarına karşı zekâlarına daha fazla güvendikleri ve başarı potansiyellerini sabote etmenin bir yolu olarak düşük düzeyde çaba gösterdiklerini içeren ikincil görüş için daha iyi örtüştüğünden bahsedilmektedir. Sonuç olarak entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip bu bireyler arasında düşük düzeyde sorumluluk bulunması, çalışmalarında aşırı hazırlık yapmaları ve özen göstermeleri yönündeki davranışlarına ters bir bulgu ancak erteleme davranışlarına uygun bir bulgu olarak görünmektedir. Nihayetinde işlerini erteleyen kişi, sorumluluk duygusu az olan kişidir.

Crouch ve arkadaşları (1991, s. 36) tarafından yapılan bir çalışmada entelektüel sahtekâr düşünce yapısına sahip olan kişilerin içedönük olma eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. Bununla birlikte kişilerin entelektüel sahtekârlık fenomeni puanları, dışadönüklük ve yumuşak başlılık ile ters orantılı olarak saptanmıştır (Bernard vd., 2002, s. 326; Chae vd., 1995, s. 478; Ross vd., 2001, s. 1347). Ross ve Krukowski (2003, s. 479) entelektüel sahtekârlık fenomeninin aşağılık, korku ve kedini küçümseme duygularını vurgulayan uyumsuz kişilik stilleriyle sonuçlanabileceği kanısına varmıştır. Entelektüel sahtekârlar, başkalarının kendileri üzerindeki izlenimleriyle ilgili endişe, utanç ve değersizlik hissettiğinden yüksek bir kırılganlık yaşamaktadırlar. Bu bariz zayıf benlik duygusu ve utanma korkusu ise içedönüklüğü açıklamaya yardımcı olabilir (Langford ve Clance, 1993, s. 496).

Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile genel kişilik profilleri arasındaki bağlantıları araştırmak için farklı araştırmalar yapılmıştır (Ross vd., 2001; Thompson vd., 2000; Vergauwe vd., 2015). Mükemmeliyetçilik ve nevrotikliğin psikolojik özellikleri (kaygı, depresyon ve utanç) ile birlikte öz-yeterlik ölçümlerinin entelektüel sahtekârlık puanlarındaki varyansı açıklamada kilit faktörler olduğu bulunmuştur (Vergauwe vd., 2015, s. 565). Başka bir deyişle uyumsuz mükemmeliyetçiliği ve nevrotikliği yüksek ve öz-yeterliliği düşük olan bireylerin yoğun sahtekârlık duyguları yaşama olasılıkları önemli ölçüde artacaktır. Diğer birçok çalışma uyumsuz

mükemmeliyetçilik ile entelektüel sahtekârlık fenomeni arasında özellikle nevrotiklikle birlikte benzer bağlantılar olduğunu göstermiştir (Bernard vd., 2002, s. 321; Cokley vd., 2018, s. 292; Wang vd., 2019, s. 1).

Özetle, ilgili alanyazın kapsamında yapılan çalışmalar bireylerin sahip oldukları mükemmeliyetçilik, içedönüklük ve nevrotiklik gibi kişilik özelliklerinin onları entelektüel sahtekârlık hissine daha çok yaklaştıracaklarını göstermektedir. Ancak bu araştırma entelektüel sahtekârlık fenomeninin iş çıktılarına odaklanması ve söz konusu fenomenin ilgili alanyazında mükemmeliyetçi kişilik özelliği ile daha yüksek derecede anlamlı bulunması nedeniyle ölçüm modelinde sadece mükemmeliyetçiliğe yer verilmiştir. Ayrıca yazın dünyasında mükemmeliyetçi kişilik yapısının pek çok psikolojik rahatsızlığı tetiklemesi nedeniyle bir değişken olarak kavramsallaştırılması söz konusudur (Burns, 1980; Hollender, 1965; Patch, 1984). Çok sayıda araştırmada uyumsuz (nevrotik) mükemmeliyetçiliğin hem psikoanalitik hem de bilişsel terorisyenler tarafından depresyona maruz kalmanın potansiyel bir faktörü olduğu ortaya konmuştur (Burns, 1980; Hamachek, 1978; Hewitt ve Flett, 1991). Bu durum da mükemmeliyetçiliğin araştırmanın ölçüm modelinde yer almasını güçlendirmiştir. Araştırmanın temel hipotezi “mükemmeliyetçi kişilik yapısının kişilerin entelektüel sahtekârlık duygularını artırdığına” dayanmaktadır.

1.4.1.2. Çevresel Faktörler Açısından Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni

Entelektüel sahtekârlık fenomenini ortaya çıkarabilmek amacıyla aile dinamikleri, sosyal beklentiler ve kurum kültürü gibi kişilerin içinde bulundukları veya maruz kaldıkları çevreleri belirlemeye yönelik önemli araştırmalar yapılmıştır. Bu kapsamda ilgili araştırmalarda, bazı olumsuz aile dinamikleri ve toplumsal cinsiyet rolü klişeleştirilmesinin içe yansıtılması, entelektüel sahtekârlık fenomeninin ortaya çıkmasına neden olduğu ortaya konulmuştur.

1.4.1.2.1. Aile Dinamikleri ve Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni

Aile dinamikleri, bireylerin entelektüel sahtekârlık duygularının şekillenmesinde doğrudan bağlantılıdır (Clance ve Imes, 1978, s. 242; De Vries, 2005, s. 5; Langford ve Clance, 1993, s. 497; Sightler ve Wilson, 2001, s. 679). Bir grup

araştırmada entelektüel sahtekârlık fenomeninin etiyolojisi ve devamlılık durumunu belirlemeye yönelik önemli bulgular elde edilmiştir (Castro vd., 2004; Clance ve Imes, 1978; Cromwell vd., 1990; Harvey, 1981; Phillips, 1987). İlk olarak entelektüel sahtekârlık duygusunu ele alan Clance ve Imes'in (1978, s. 241) çalışması klinik görüşmelere dayanmaktadır. Sonraki çalışmalarda ise etiyoloji ve davranışların sürdürülmesi üzerine nicel araştırmalar yapılmıştır (Castro vd., 2004, s. 205; Cromwell vd., 1990, s. 563; Harvey, 1981; Phillips, 1987, s. 1308). Nitel olarak kurguladıkları çalışmalarında Clance ve Imes (1978, s. 242-243), entelektüel sahtekârlık hissinin özellikle iki tip ailesel yapıdan gelme eğiliminde olduğunu belirtmiştir. Yelpazenin bir ucundaki aile yapısı, gelecekte entelektüel sahtekârlık hissini taşıyacak çocuğu akıllı kardeşle veya yakın akrabayla olumsuz yönde karşılaştırmaktadır. Bu çocuklar sıklıkla diğer kardeşin zeki olduğu ve fiziksel görünüm, sosyal beceriler veya iletişim üzerinde güçlü yanlarının olduğu mesajını alırlar (Clance ve Imes, 1978, s. 243; Clance ve OToole, 1987, s. 54-55). Başarılı olmaları için teşvik edilmek yerine hırsları reddedilir veya en aza indirilir. Genellikle aile üyeleri tarafından aile sorumluluklarında (kardeşlere bakmaya yardım etmek veya bir aile şirketine çalışmak gibi) alternatif kariyer yolları izlemeye teşvik edilirler (Steinberg, 1987, s. 21). Bu süreçte ilk etapta çocuk, zeki olmadığı yönündeki mesaja inanır fakat diğer taraftan da onu çürütmek ister. Okul hayatı ona parlak biri olduğunu ailesine ve kendisine kanıtlama fırsatı verir. Çocuk yüksek notlar, akademik onurlar ve öğretmenlerinden takdir almayı başarsa da ailenin akademik performansından etkilenmemiş olması, çocuğa ailesinin haklı olabileceğini düşündürür ve zekâsından gizlice şüphe etmeye başlar. Çocuk yüksek notlara öğretmenlerinin beklentilerine, sosyal becerilere ve bazı kişisel özelliklerine karşı duyarlı olması sayesinde ulaştığını düşünür. Böylece entelektüel sahtekârlık fenomeni ortaya çıkmış olur (Clance ve Imes, 1978, s. 243). Bu durumda çocuk aktif olarak başkalarının onayı için tasarlanmış bir dış kişilik yaratır. İmajı başkalarının beklediği ile kendisinin istekleri arasında bir çatışma içinde geliştikçe bilişsel bir uyumsuzluk yaşar. Esasen mevcut durumda çocuk başarılı olsa dahi ailesinin olumsuz mesaj kodlaması sebebiyle kendisinin başarılı olduğuna inanmaz ve entelektüel sahtekârlık hissine kapılır.

Yelpazenin bir diğer ucundaki aile yapısında ise gelecekte entelektüel sahtekârlık hissini taşıyacak çocuk, ebeveynleri tarafından üstün görülmektedir.

Çocuklar her yönden üstün ve yetenekli olduklarını duyarak büyüdülerinde bu beklentiyi kendi imajlarına entegre etmeye başlarlar (Clance ve OToole, 1987, s. 54-55). Bu durum özellikle yürümeyi veya okumayı öğrenmek gibi nesnel olarak ortalama başarılar için bile ebeveynleri tarafından küçük yaşta ayırım gözetmeksizin övgü alan çocuklar için geçerlidir (Clance ve Imes, 1978, s. 243). Bu çocuklar yaptıkları her şeyin kendilerine kolay gelmesi gerektiğine inanır ve kendilerinden mükemmellik beklerler. Çocuk ailesinin yüksek beklentilerini karşılamak ister fakat bazı görevlerde bu başarı düzeyine ulaşmakta güçlük çeker. Okul hayatı başladığında ise kendinden yavaş yavaş şüphe duymaya başlar. Ailesinin parlaklık tanımını “kolaylıkla elde edilen mükemmellik” olarak içselleştiren çocuk bu standarda ulaşamayacağını anlayınca bir dahi olmadığını düşünür ve böylece entelektüel sahtekârlık hissine kapılır (Clance ve Imes, 1978, s. 243; Ross vd., 2001, s. 1348). Bu bağlamda ebeveynlerin yüksek başarı beklentilerini standart olarak içselleştiren çocuk, herhangi bir başarısızlığı kişisel yetersizliği olarak görür ve kendini sahtekâr hisseder. Bu bilişsel kopukluk özellikle aile üyelerinin açıkça hayal kırıklığı yaşaması durumunda çocukta kendinden şüphe ve endişe duygusu yaratmaktadır (Clance vd., 1995, s. 82). Farklı çalışmalarda da ebeveynlerin aşırı koruması ile artan entelektüel sahtekârlık duyguları arasında bağlantılar keşfedilmiştir (Sonnak ve Towell, 2001, s. 863; Want ve Kleitman, 2006, s. 961). Başarıyı vurgulayan, rekabeti teşvik eden ve akademik başarı hakkında tutarsız mesajlar veren ebeveynler entelektüel sahtekârlık seviyelerinde daha yüksek puan alan çocuklara sahip olma eğilimindedirler (King ve Cooley, 1995, s. 304). Bu çerçevede bir çocuğa ailesi tarafından aşırı yüksek veya aşırı düşük başarı beklentisi koymak onun ileriki yaşamında entelektüel sahtekârlık hissine daha çok kapılacağını göstermektedir (Ross vd., 2001).

Aile dinamikleriyle ilgili entelektüel sahtekârlık fenomenini belirleyen diğer bir unsur, çocuğa yapılan eleştirilerdir. Sürekli eleştiriye maruz kalan çocuklar eylemlerinin ve nihayetinde kendilerinin asla yeterince iyi olmadığına inanmaya başlayabilirler. Başlangıçta ebeveynlerini memnun etmek için kendilerini yetersiz hissetseler de sonunda kendi standartlarının imkânsız olduğunu kabul ederler ve kendilerini memnun etmek için mücadele ederler (Harvey ve Katz, 1985). Bu etiyolojik teori Clance ve Imes’in (1978, s. 243) ilk aile tipine benzer. Ancak Harvey ve Katz ebeveyn eleştirisine odaklanırken, Clance ve Imes kardeş eleştirisinin içsel

şüphe ve onaylanma geliştirmedeki potansiyel önemi üzerinde durur. Ebeveynlerden biri oldukça eleştirel ve bir diğeri övgüsel bir davranışla çocuğu karşıladığında ise gelecekte entelektüel sahtekârlık hissini taşıyacak çocuk eleştiriye vurgulamaya ve onaylamayan ebeveyninden onay almaya, olumlu ebeveynin ise övgü ve yargısından şüphe duymaya eğilim göstermektedir (Harvey ve Katz, 1985). Sonuç olarak entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip olan kişilere övgüler ister aile üyelerinden ister aile dışındaki kişilerden gelsin, genel olarak övgüden şüphe duyar hale gelirler. Çevresindekileri veya başarılarını kabul etmeyen bu bireyler, değerlerine ikna edilmesi gereken kişilerdir denebilir.

Kets de Vries (2005, s. 3) ise ebeveynleri tarafından üzerine daha fazla beklenti yüklenen ve ilk doğan çocukların, entelektüel sahtekârlık fenomeni geliştirme olasılığının daha yüksek olduğunu söylemektedir. Bunun nedeni büyük kardeşlerin, küçük kardeşleri yetiştirmeye yardımcı olacak kadar olgun olmalarının beklenmesidir. Zamanla büyük kardeş, küçük kardeşler için örnek veya model olarak görülür. Bu durum da büyük kardeşlerin başarılı olması için bir baskı unsuru oluşturur.

Aile dinamikleriyle ilgili entelektüel sahtekârlık fenomenini belirleyen bir diğeri unsur ise çocuğa verilen etiketlerdir. Çocuğa yerleştirilen “akıllı”, “güzel”, “hassas”, “ilgili” (Clance ve Imes, 1978, s. 243; Leary vd., 2000), “koruyucu”, “yetenekli” veya “harika” (Harvey ve Katz, 1985, s. 135) gibi etiketlerin entelektüel sahtekârlık fenomeni ile bağlantılı olabileceği belirtilmiştir. Bu etiketler kasıtsız olarak çocuklara yüklense de sonuç olarak çocuklar etiketlerini yetişkinlikte bile sürdürmeye çalışmakta, bu durum çocukta performans kaygısı ve aile beklentilerini karşılama baskısına yol açmaktadır (Clance ve Imes, 1978, s. 243). Mesela “ilgili” olarak etiketlenen çocuk büyükanne ve büyükbabasına bakmak için pekiştirilirken, “akıllı” olarak etiketlenen çocuk ise evde matematik çalışması için teşvik edilmektedir. Daha da ötesi, “akıllı” çocuk lisansüstü eğitim almayı uygun bir başarı biçimi olarak düşünebileceğinden, bu durum çocuğu daha yüksek bir derece almaya sevk eder. Bu noktada birey etiketlenmiş kişiliğini yerine getiremeyeceğinden endişelenerek görevini tamamlayamamaktan korkar (Caselman vd., 2006, s. 396). İşte bu ebeveyn etiketlemesi sebebiyle çocuklar ailenin kendilerine biçtikleri rolü üstlenmeye başlamakta ve daha sonra da ailenin beklentilerine göre davranmaya çalışmaktadırlar. Araştırmalar bu erken çocukluk etkileşimlerinin, entelektüel sahtekârlık fenomeni

deneyimi yaygınlığını ve yoğunluğunu tahmin edilebileceğini göstermiştir (Clance ve Imes, 1978; Harvey ve Katz, 1985). Diğer taraftan ilgisiz, akılsız gibi olumsuz yönde yapılan etiketlemeler ise çocuğun kendisini yetersiz hissetmesine neden olacak ve başarısının önünde engel teşkil edecektir. Daha da ötesi, bireyin iş hayatında üst pozisyonlara gelmesinin önünde görünmez engeller olarak etkisini gösterebileceği söylenebilir.

Aile dinamikleri kapsamında entelektüel sahtekârlık fenomenini belirleyen son unsur ise aile içindeki yabancılık hissidir. Bu hissiyat ailenin değer verdiği özellik ve beceriler ile çocuğun yetenekleri uyuşmadığında ortaya çıkmaktadır. Söz gelimi sanatçı ve müzisyenlerden oluşan bir ailede çocuğun matematikte olağanüstü bir yeteneği olmasına rağmen aile değerleriyle uyuşmadığı için çocuğun becerileri görmezden gelinebilir veya küçümsenebilir (Clance vd., 1995, s. 82). Bu tepki çocuğun kendisini bir yabancı gibi hissetmesine ve hiçbir zaman ailesinin beklentilerini karşılayacak kadar iyi olamayacağına inanmasına neden olur. Çocuk okulda ilerleyip matematik yeteneğinin farkına vardıkça aldığı övgüyü sosyo-ailesel beklentilerine uymadığı için dikkate almayabilir. Çocuklar ailelerinin beklentilerini hiçbir zaman karşılayamadıkları için kendilerini aile içinde bir yabancı gibi hissetmekte ve bu durum da onların uzmanlık alanlarının dışındaki alanlarda beklentileri karşılamak için sürekli çaba sarf etmelerine yol açmaktadır. Bu minvalde Young (2011) ebeveynler çocuklarının notlarına, yeteneklerine veya akademik başarılarına çok fazla dikkat ettiğinde veya tam tersi tamamen görmezden geldiğinde çocukların daha yüksek entelektüel sahtekârlık duygusuna yakalanabileceğini ortaya koymaktadır. Bir diğer yapılan çalışma kapsamında ise ebeveyn inançlarının doğrudan çocukların yeterlilik algıları üzerindeki etkisi doğrulanmıştır. Buna göre çocukların ebeveynlerinin kendileri hakkındaki değerlendirmeleriyle ilgili olarak kendi yeterliliklerine ilişkin algılarının entelektüel sahtekârlık duygularının gelişimini tetiklediği tespit edilmiştir (Phillips, 1987, s. 1316). Bu kapsamda ailenin çocuğu ile ilgili tutumu kişinin ileriki yaşamında entelektüel sahtekârlık hissine kapılmasını etkileyebilmektedir.

Özetle, bir çocuğa ailesi tarafından aşırı yüksek veya aşırı düşük bir başarı beklentisi konulması, sürekli eleştiriye maruz bırakılması, olumlu veya olumsuz etiket yapıştırılması ya da aile değer atıfları kapsamında çocuğun becerilerinin yok sayılması

gibi aile tarafından uygulanan tutumlar çocuğun ileriki yaşamında entelektüel sahtekârlık hissine daha çok kapılacağını göstermektedir.

1.4.1.2.2. Sosyal Baskı-Beklentiler ve Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni

Toplumdan gelen baskı ve beklentiler bireylerde entelektüel sahtekârlık duygusunu tetikleyebilmektedir. Öyle ki yapılan ilk araştırmalar kadınların toplum tarafından dayatılan cinsiyetlendirilmiş kalıp yargıları içselleştirmeye ve bunlara uyum sağlamaya yatkın olduklarını vurgulamaktadır (Clance ve Imes, 1978, s. 246). Toplumlardaki kadın ve erkek cinsiyet klişeleri değerlendirildiğinde, erkeklerin kadınlara kıyasla daha çok atılganlık ve başarı ile bağdaştırıldığı görülmektedir. Dolayısı ile toplum tarafından zayıflık atfedilen kadınlarda entelektüel sahtekârlık duygularının yoğun olması daha olası görülmektedir (Cokley vd., 2018, s. 294; Henning vd., 1998, s. 459; Kumar ve Jagacinski, 2006, s. 152).

Pek çok kadın hem geleneksel olarak hem de diğer nedenlerden dolayı birden fazla rol ve işlevi yerine getirirken sıklıkla rahatsızlık duymaktadır. Yazın dünyasında “süper kadın” olarak ifade edilen (Demirel, 2023; Uğuz Arsu, 2020) çoklu rolleri bir arada ve güçlkle sürdüren bu kadınlar, genellikle geleneksel aile görevlerinin (süper anne/eş/ev hanımı gibi) hiçbirini ihmal etmeden iş hayatlarında da başarılı olmaya çalışırlar. Aslında iki tam zamanlı kariyerde, bir diğer ifadeyle hem dışarıda hem de evde çalışarak yeterince performans gösterirler. Yine de her iki işi mükemmel bir şekilde yapamadıkları takdirde genellikle kendilerini başarısız hissederler (Clance vd., 1995, s. 85). Diğer taraftan kadınlara sağlıklı rol modeller yükleyebilen, onların üzerinde gereksiz baskı oluşturabilen, onlara nasıl görünecekleri ve davranacakları konusunda gerçekçi olmayan beklentiler oluşturan toplumun olumsuz etkileri de söz konusudur. Bu bağlamda kadınlardan evde hamarat, becerikli, iyi bir anne ve ideal bir ev hanımı olmaları beklenirken, dışarıdaki iş hayatlarında başarılı, kendine güvenen ve bağımsız bir kariyer kadını olmaları beklenmekte aynı zamanda da bakımlı, fit ve güzel olmaları istenmektedir. Dolayısıyla ebeveynler, ailenin diğer üyeleri, akranlar, iş arkadaşları, yöneticiler ve genel olarak toplumun algılanan ve açık beklentileriyle kadınların kendilerine yerleştirdikleri “süper kadın” idealinde beklentiler oluşmaktadır. Bugün çok daha şiddetlenen bu baskı ve beklentilerin, kadınlarda entelektüel sahtekârlık duygusunu tetikleyebileceği düşünülmektedir.

Clance ve Imes (1978, s. 243) toplumsal cinsiyet klişeleri kapsamında yapılan damgalama bilincini incelerken akademik notlar için erkeklerin “yetenek” nitelikleri oluşturma, kadınların ise “çaba” atıfları yapma olasılıklarının daha yüksek olduğunu görmüştür. Bu bağlamda kadınlar başarıya daha çok emek harcadıkları için ulaştıklarını düşünürken, erkekler başarıyı içselleştirerek başarının kendi yeteneklerinden kaynaklandığını düşünmektedir. Dolayısıyla her iki cinsiyette var olan bu düşünce sistemi kapsamında kadınların erkeklere kıyasla beklentilerinin daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Sonuç olarak kadınların sahip olduğu başarıyı dışsal faktörlere ataması, onların daha yoğun entelektüel sahtekârlık duygusu yaşamalarına neden olmaktadır. Bununla birlikte kadınlar arasındaki başarı duyguları başarısızlık korkuları ile ilişkili olurken, erkeklerin başarı duyguları iyi performans göstermenin güçlü yeteneklerini ortaya çıkardığına inanmalarıyla ilişkili olmuştur. Özetle Clance ve Imes’in (1978) araştırma bulguları, cinsiyet klişeleri kapsamında kadınların erkeklerden daha fazla entelektüel sahtekârlık fenomenine yakalanabileceklerini göstermektedir. Bu çerçevede farklı araştırmacılar da cinsiyete bağlı toplum baskı ve beklentisinin entelektüel sahtekârlık fenomenine yol açabileceği konusunda hemfikirdir (Cozzarelli ve Major, 1990; Ferrari ve Thompson, 2006; Fried-Buchalter, 1997; Harvey, 1981; Haskins vd., 2019; Lester ve Moderski, 1995; Simmons, 2016).

Öte taraftan Bravata ve arkadaşlarının (2020, s. 1271) meta-analiz kapsamında yaptıkları çalışma, kadınların yanı sıra erkeklerin de güçlü bir cinsiyet damgası yaşayabileceğini göstermektedir. Nitekim cinsiyetten etkilenen toplumsal hiyerarşiler, bireylerin yetersizlik duygularını alevlendirmede oldukça önemlidir. Clance ve arkadaşları (1995, s. 84) bireylerin özellikle toplumsal tanım gereği piramidin en tepesine ait olmadıkları hiyerarşide yükselirken kendilerini sahtekâr gibi hissettiklerinden bahsetmektedirler. Bu gerilim, sosyal sınırları aşmaya çalışırken yalnızca cinsiyet ile ilgili beklentiler oluşturmakla kalmayıp aynı zamanda ırkla ilgili klişelere dayalı baskı ve mikro saldırganlık yaşayan, yeterince temsil edilmeyen grupları da orantısız bir şekilde etkilemektedir (Bernard vd., 2017, s. 155; Bernard ve Neblett, 2018, s. 279; Cokley vd., 2013, s. 82; Nadal vd., 2021, s. 1; Peteet vd., 2015, s. 175). Farklı etnisiteden oluşan üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada, etnik olarak yeterince temsil edilmeyen grupların artan psikolojik stres ve entelektüel

sahtekârlık duyguları yaşadığı bulunmuştur (Cokley vd., 2013, s. 82). Craddock ve arkadaşları (2011, s. 436-437) beyaz olmayan genç kadınların ırk kimliğinin yoğun bir şekilde farkında olduklarını ve ırkın bir temsilcisi olarak başarılı olmak için baskı hissettiklerini belirtmektedirler. Stone ve arkadaşlarının (2018, s. 491) yapmış olduğu bir araştırmaya göre ise siyahi öğrencilerin, aileleri ve içinde bulundukları toplum tarafından okuldaki diğer beyaz öğrencilerle kıyaslandığı belirtilmektedir. Aynı zamanda ağırlıklı olarak beyaz öğrencilerin okuduğu fakültelerde eğitim alan siyahi öğrenciler, hocalarından gelen olumlu geribildirimlerin samimiyetsiz olduğunu düşünmekte ve olumlu geri bildirimleri kabul etmede güçlük çekmektedirler.

Irk ve etnisite açısından azınlık öğrencileri azınlık olmayan öğrencilerden entelektüel olarak daha aşağı olmasalar da içinde yaşadıkları sosyal sistem çoğu zaman azınlık öğrencilerine tam tersini hissettirmektedir. Azınlık öğrencileri sosyal sistemlerindeki sayısız gösterge aracılığıyla kendilerini entelektüelite açısından zayıf gösteren mesajlara sürekli olarak maruz kaldıktan sonra bu mesajların doğru olduğunu varsayabilmektedirler. Daha sonra bu mesajları içselleştirmekte, kendilerini ve yeteneklerini akranlarından yetersiz görerek sosyal olarak çarpıtılmış bir mercekle değerlendirebilmektedirler (Boysen, 2012, s. 122; Harwood vd., 2015, s. 7).

Yapılan önemli çalışmalar azınlık gruptaki bireylerin entelektüel sahtekârlık duygularının damgalanma, sosyal izolasyon, sistemik düşünce ve kişilerarası ayrımcılık dahil olmak üzere kültürel düşüncelerle bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır (Graham ve McClain, 2019, s. 2333; Lige vd., 2017, s. 345; Peteet vd., 2015, s. 175; Wei vd., 2020, s. 432). Birçok siyahi öğrenci azınlık statüsüyle ilgili stres yaşamakta ancak entelektüel sahtekârlık duygusu, azınlık statüsü stresinden ziyade olumsuz zihinsel sağlık sonuçlarının daha büyük bir yordayıcısı olmaktadır (Cokley vd., 2017, s. 141). Ancak tek başına ırk, entelektüel sahtekârlık duygularını açıklamak için yeterli değildir (Bernard vd., 2017, s. 279). Irkla ilgili beklentiler ve sosyal beklentiler öz-kimlik ile bağlantılı olup, entelektüel sahtekârlık duygularına neden olmaktan ziyade entelektüel sahtekârlık duygularını yoğunlaştırmak için işlev görüyor gibi görünmektedir (Bernard vd., 2017, s. 291; Cokley vd., 2017, s. 143). Ayrıca tarihsel olarak yeterince temsil edilmeyen gruplarda entelektüel sahtekârlık fenomenini incelemek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

Sosyal baskılar kapsamında son olarak entelektüel sahtekârlık fenomeni LGBTQ+ topluluğunun üyeleri tarafından da güçlü bir şekilde hissedilebilmekte ancak bu nispeten yeni bir araştırma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. D. B. Scott (2017, s. 78) LGBTQ+ üyeleri arasında entelektüel sahtekârlık fenomeninin varlığına ilişkin bulgulardan bahsetmektedir. Benzer şekilde Rideout (2021, s. 6-7) tarafından yapılan araştırmada da kendisini LGBTQ+ topluluğuna ait hisseden bireyler ile topluluğa ait hissetmeyen bireyler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre bireylerin toplumsal ayrımcılığa maruz kaldıkları bir dünya düzeni içinde yaşamak, LGBTQ+ üyelerinde daha düşük benlik saygısına neden olmakta, bu durum da bireylerin entelektüel sahtekârlık duygularını tetiklemektedir. Bu sonuç, toplum içinde marjinalize edilmiş bireylerin daha yüksek entelektüel sahtekârlık fenomeni yaşayacağını ortaya koyan araştırma sonuçlarıyla da örtüşmektedir (Cokley vd., 2017; David vd., 2019; Joshi ve Mangette, 2018; King, 2022; Nadal vd., 2021).

Özetle, tarihsel olarak marjinalleştirilmiş grupların (kadınlar, beyaz olmayan insanlar, engelli bireyler, göçmenler, dini azınlık grupları ve LGBTQ+ üyeleri) kimlikleri hakkında olumsuz ve baskıcı duyguları içselleştirdikleri, bunun sonucunda daha yoğun bir şekilde entelektüel sahtekârlık fenomenini deneyimleyebilecekleri görülmektedir.

1.4.1.2.3. Kurum Kültürü ve Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni

Yapılan araştırmalara göre kurumun sosyal sermayesinin, bir diğer ifadeyle kurum içi ilişkilerin doğasının kişilerin entelektüel sahtekârlık duyguları üzerinde temel bir belirleyici olduğu görülmektedir. Öyle ki kurum kültürünün daha erkeksi liderlik tarzlarına eğilimli olduğu iş yerlerinde, kadınlarda daha yoğun entelektüel sahtekârlık duygularının görüldüğü saptanmıştır (Carbajal, 2018, s. 12). Bu kapsamda kadınlar erkek egemen alanlarda veya daha geleneksel olarak erkeksi liderlik özelliklerini tercih eden kurumlarda çalıştıklarında, ilişkilerinde zayıf olarak algılanabilmekte ve bu nedenle reddedilme olasılıkları yüksek olduğu için kendilerini yetersiz hissedebilmektedirler. Bu durum da onların entelektüel sahtekârlık fenomenini deneyimleme ihtimalini artırmaktadır. Benzer şekilde kadınların toplantılarda güç kullanmaları ve seslerini yükseltmeleri durumunda ceza ile karşılık görmelerine neden olurken aynı davranış örüntüsünde bulunan erkeklerin övülmesi,

kurum içi kadın erkek ilişkilerinde adaletsizlik yaratmakta ve bu durum kadınları çoklu baskılar arasında kalmaya itmektedir (Brescoll, 2011, s. 632).

Ladge ve arkadaşlarının (2019, s. 620) kurum kültürü ile entelektüel sahtekârlık fenomeni arasındaki ilişkiyi tartıştığı çalışmada, kadın girişimcilerin örnek alınacak sadece birkaç hemcinsinin rol model olduğunu gördüklerinde başarılarının bir hata sonucu olduğuna inanmaya başladıklarından bahsedilmektedir. Sonuç olarak entelektüel sahtekârlık duyguları kadınlara özgü olmasa da kurum kültürü kapsamındaki zayıflıklar, kadınların entelektüel sahtekârlık fenomenini erkeklerden daha belirgin şekilde deneyimlemelerine sebep olmaktadır. “*Bir dayanağım olsun, tüm dünyayı yerinden oynatırım.*” diyen Archimedes’in sözünden yola çıkarak, etkili kurumsal değerlere sahip olan iş yerlerinde çalışanların entelektüel sahtekârlık duygularının daha düşük olabileceğini ve daha başarılı kurumlar olabileceği söylenebilir. Zira başarıdaki en etkili dayanak, çalışanlar arasında işlerin nasıl yapıldığına dair ortak bir görüşün varlığı ve otoritenin doğru kullanılmasıdır.

İlgili alanyazında kurum kültürünün entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip çalışanları desteklemede önemli bir rol oynayabileceği konusunda hemfikir olan farklı araştırmalar da mevcuttur (Crawford vd., 2016; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2016; Seritan ve Mehta, 2016). Bu araştırmalara göre çalışanların üstlerinden veya takım arkadaşlarından aldıkları olumlu geribildirim veya dış desteklerin, işte yaşadıkları entelektüel sahtekârlık duygularını azaltmaya yardımcı olduğu görülmektedir. Çalışanlar tarafından bir işverenden gelen geribildirim ideal olarak kabul edilirken, ek olarak mentorluk programlarının ve ağ oluşturma fırsatlarının da entelektüel sahtekârlık duygularına sahip kişiler için destekleyici bir rol oynayabileceği düşünülmektedir. Hem mentorluk hem de ağ oluşturma fırsatları söz konusu olduğunda sahtekârlar daha fazla güven kazanmakta ve entelektüel sahtekârlık fenomeniyle ilgili deneyimlerini başkalarıyla paylaşma şansına sahip oldukları için kendilerine fayda sağlamaktadırlar (Neureiter ve Traut-Mattausch, 2016, s. 13; Parkman ve Beard, 2008, s. 29; Sanford vd., 2015, s. 34).

Ek olarak entelektüel sahtekârların kendi kendilerine empoze ettikleri mükemmeliyetçilik duygusu “*akranlar veya astlar için kabul edilebilir performans standartlarının çok dar bir tanımına*” yol açabilmekte ve organizasyon kültürüne daha

fazla zarar vermektedir (Parkman ve Beard, 2008, s. 31). Bununla birlikte entelektüel sahtekârlık duygusundan muzdarip olanlar yeni beceriler edinme öz yeterliliğinden yoksun olabilmektedir. Bu durum da kişilerin öğrenme motivasyonlarını azaltmakta ve sonuç olarak üretkenlik düzeylerini düşürmektedir. Tam da bu noktada söz konusu etkiyi azaltmak için işverenler çalışanların çevresel kaynaklarına yatırım yaparak çalışma ortamında öğrenmeyi kolaylaştırabilir (Richmond vd., 2017). Söz gelimi bir çalışanın eğitime, örnek materyallere ve mentorlara erişimi varsa yeni beceriyi öğrenmede başarılı olma olasılığı çok daha yüksektir (Bandura, 1997). Bu çerçevede kişilerin bağlı bulundukların kurum kültürü, onların entelektüel sahtekârlık duygularını doğrudan etkilemektedir.

1.4.1.3. Durumsal Faktörler Açısından Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni

Entelektüel sahtekârlık fenomeninin her birey için farklı öncülleri vardır. Durumsal faktörler başlığı altında, bu öncüller hayattaki değişimler teması altında ifade edilerek bireylerin hayatlarındaki önemli değişimlerin onların entelektüel sahtekârlık duygularını tetiklediği yönündeki önemli araştırma sonuçlarından bahsedilmektedir.

1.4.1.3.1. Hayattaki Değişimler ve Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni

Kişilerin kariyer hayatlarında yaşadıkları değişimler, onların entelektüel sahtekârlık duygularını artırabilmektedir (Rakestraw, 2017, s. 468). Öyle ki yeni mezun bir kişinin işe başlaması veya hâlihazırda iş hayatında olan bir kişinin iş değişikliği yapması, yeni bir göreve / projeye başlaması ya da yeni beceriler öğrenmesinin gerekli olması durumunda kişiler entelektüel sahtekârlık duygusunu daha yoğun bir şekilde yaşayabilmektedir. Söz konusu duygu durumu, kişi bir doktora programına kabul edildiğinde veya bir iş terfisi aldığı anda, başka bir ifadeyle başarılarının daha nesnel olduğu birtakım kanıtlara dayandığında da kendini göstermektedir (De Vries, 2005, s. 2). Yaşanan tüm bu değişimlerde kişinin kendisine dair bakış açısı değişmekte ve kişi istemeden işverenlerini, takım arkadaşlarını veya üniversite öğretim üyelerini aldattığına inanabilmektedir. Benzer şekilde Parkman (2016, s. 53) çalışanların işte yeni roller ve zorluklar üstlenirken artan sahte duygular yaşayabileceğini iddia etmektedir. Bununla birlikte Studdard'ın (2002, s. 30)

araştırmasında da yeni görevlerin, kişilerin hiçbir referans çerçevesinin olmadığı zamanları temsil ettiğinden entelektüel sahtekârlık duygularını artırdığından bahsedilmektedir. Söz konusu sonuçlar değerlendirildiğinde kişilerin yaşadığı değişimler ve beraberinde kendilerine dair algıladıkları belirsizlik entelektüel sahtekârlık duygularını açığa çıkartmaktadır.

Gardner ve Holley (2011, s. 77) ilk yıllarında olan doktora programı öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada öğrencilerin kendilerini bağlı bulundukları doktora programına ait hissetmediklerini ve bu durumun da beraberinde entelektüel sahtekârlık duygularını tetiklediğini ortaya koymuşlardır. Gardner (2013, s. 53) bu duygulardan “ötekilik duyguları” olarak bahsetmektedir. Entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip öğrenciler kendilerini akranlarına kıyasla yabancı veya yetersiz hissetmektedirler. Söz konusu öğrenciler kendi kendilerine empoze ettikleri başarı standardını karşılayamadıklarını düşündüklerinde kaygı, güvensizlik, depresyon ve hatta bazen doktorayı bırakabilme gibi sonuçları deneyimlemektedirler (Clance ve Imes, 1978, s. 242). Peteet ve arkadaşlarının (2015, s. 177) yaptığı bir çalışmada ise benzer şekilde birinci sınıf öğrencilerinin ileri sınıftaki öğrencilere kıyasla entelektüel sahtekârlık fenomeninin daha sık ve yoğun yaşadıkları belirtilmiştir. Bu minvalde birinci sınıf öğrenciler yeni bir ortamın yarattığı stres, düşük benlik saygısı, düşük öz-yeterlik ve daha yüksek akademik başarısızlık korkuları ile uğraşmakta ve bu nedenle yüksek düzeyde entelektüel sahtekârlık fenomenine daha yatkın olabilmektedirler (Ayesiga, 2021, s. 112-113; Peteet vd., 2015, s. 175). Bu noktada muzdarip olunan entelektüel sahtekârlık duygusunun geçici olabileceğini ve sadece iş veya akademik hayattaki bu ani değişikliklerin neden olduğu geçiş dönemlerinde ortaya çıkabileceğini de belirtmek gerekmektedir. Fakat bununla birlikte daha kronik bir durum içerisinde okulu veya işi bırakabilme riski altında olan kişilere yönelik programlar oluşturulmalıdır. Oluşturulan bu programlar kişilerin bulundukları ortamlara entegre olmalarına, katılım göstermelerine, belli sorunlar üzerinden yardım almalarına, zihinsel sağlık sorunlarının üstesinden gelmelerine yardımcı olabilir.

Kişilerin hayatında yaşadığı değişimlerle ilgili entelektüel sahtekârlık fenomeninin öncülü olan bir başka unsur ise kişinin yaşıdır. Yapılan araştırmalarda hem üniversiteye giren genç öğrencilerin hem de kariyer alanına yeni giren genç öğretim üyelerinin bu yeni ortamlarına aşına olmamaları nedeniyle daha yüksek

entelektüel sahtekârlık duygusuna sahip oldukları bulunmuştur (Cromwell vd., 1990; Harvey ve Katz, 1985; McGregor vd., 2008; Thompson vd., 1998). Chae ve arkadaşları (1995, s. 479) entelektüel sahtekârlık duygusunun yaşla birlikte azaldığını bulmuşlardır. Paralel bir sonuç gösteren ve üniversite çalışanları üzerine yapılan bir araştırmada ise yaşı daha ileri olan katılımcıların entelektüel sahtekârlık fenomenine ait puanlarının düşük olduğu tespit edilmiş, dolayısıyla daha az entelektüel sahtekârlık duygularına sahip oldukları ortaya konulmuştur. Bununla birlikte kariyerlerinin ilk üç yılında olan çalışanların entelektüel sahtekârlık fenomeni puanları deneyimli meslektaşlarından daha yüksek çıkmıştır (M. Clark vd., 2014, s. 259).

Sanford ve arkadaşları (2015, s. 37) liderlik pozisyonundaki 29 kadınla yaptıkları araştırmada, katılımcıların entelektüel sahtekârlık duygularını gençliğe veya deneyim eksikliğine bağladıklarını ve kişisel başarıları için kendilerine güvenmediklerini ifade etmektedirler. Sağlık bilimleri kütüphanecisi olan 703 kişi arasında yapılan daha güncel bir araştırmada ise yaş ve deneyimin entelektüel sahtekârlık fenomeni ile ters orantılı olduğu, daha genç ve deneyimsiz çalışanların entelektüel sahtekârlık duygularının daha yüksek olduğu görülmüştür (Barr-Walker vd., 2019, s. 323).

Özetle, araştırmalar kendilerini iş yerinde yabancı veya yeni olarak algılayan ve daha genç yaşta olan kişilerin (Polach, 2004, s. 5) entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar da kurumda uzun süre görev yapan çalışanların, yenilere göre daha deneyimli olduklarına ilişkin algılarıyla bağlantılı olduğunu göstermektedir (Schubert, 2013, s. 60). Ayrıca aynı kurum içerisinde yapılan pozisyon değişikliği, yeni başlanan projeler ya da yeni bir program öğrenilme gereksiniminin de kişilerin entelektüel sahtekârlık duygularını etkilediği görülmektedir.

1.4.2. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Bireysel Çıktıları

Alanyazın taramasından elde edilen bilgiler ışığında, bireylerde entelektüel sahtekârlık fenomeninin ortaya çıkmasının beraberindeki çıktılarını üç kategoride ele alabiliriz. Buna göre entelektüel sahtekârlık fenomeninin fiziksel, duygusal ve davranışsal bazı çıktıları bulunmaktadır. Her biri fenomenin bireysel çıktılarının

değerlendirilmesi için bağlam sağlayan önemli entelektüel sahtekârlık anlayışını oluşturmaktadır. Bu çerçevede ilgili alt başlıklarda söz konusu faktörlerin etkilerini belirlemeye yönelik önemli araştırmaların sonuçlarından bahsederek çalışmanın ölçüm modeliyle ilişkisine yer verilmektedir.

1.4.2.1. Fiziksel Etkiler Açısından Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni

Fiziksel etkiler açısından Clance (1985) birçok entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip bireyin baş ağrısı, karın ağrısı, göz seğirmesi ve uykusuzluktan şikâyet ettiğini ve bunların hepsinin büyük olasılıkla akut stres ve kaygı seviyelerine atfedildiğini ortaya koymuştur. Steinberg (1987, s. 20) entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kadınlarla yaptığı çalışmasında katılımcıların migren, sırt ağrıları ve egzamadan kurtulmak için terapiye geldiklerini bildirmiştir. Ek olarak Harvey ve Katz ise entelektüel sahtekârlık fenomeninin hastalıkları tetiklediği, acı çekenlerde duygusal travmayı artırdığı ve bireylerde kalıcı sorunlara neden olduğunu bildirmektedir (Harvey ve Katz, 1985). Söz konusu fenomene ilişkin yapılan çalışmalarda daha çok duygusal etkilere odaklanılması nedeniyle fiziksel etkiler sınırlı kalmıştır. Ancak genel anlamda yukarıda sıralanan fiziksel etkiler ortaya konulmuştur.

1.4.2.2. Duygusal Etkiler Açısından Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni

Entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip birey kendi yetenekleriyle ilgili gerçekte olanın aksine olumsuz yönde asılsız sonuçlara inanmakta ve bu durum da bireyin kaçınma davranışlarıyla birleştiğinde duygusal etkilerle sonuçlanan bireyi irrasyonel inançlar geliştirmeye itmektedir (Imes ve Clance, 1984). Bu davranış örüntüsü kapsamında duygusal etkiler açısından entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip katılımcıların genellikle kendilerini bunalmış, gergin, depresif hissettikleri veya kendilerinden memnun olmadıkları ortaya konulmuştur (Imes ve Clance, 1984). Uzun süre entelektüel sahtekârlık duygusunu yaşayan katılımcıların ise hayattan aldıkları yaşam doyumlarında önemli oranda düşüş yaşadıkları tespit edilmiştir (Clance, 1985).

Kişinin genel yaşantısını değerlendirmesi neticesinde ortaya çıkan duygu durumuna karşılık gelen yaşam doyumu, temelde kişinin beklentileri (hayattan ne istediğiyle) ile elinde olanın (hayatta neye sahip olduğunun) karşılaştırılması

sonucunda sağlanan ruhsal durum olarak tanımlanabilir (Haybron, 2004, s. 3; Özer ve Karabulut, 2003, s. 72). Bu kavramın bir parçası olan doyum; beklenti, ihtiyaç, arzu ve isteklerin karşılanmasını ifade eder. Öte taraftan kişinin tüm yaşamını içeren yaşam doyumu denildiğinde ise sadece belli bir alana ilişkin doyum değil, hayatın tümüne ilişkin doyum anlaşılmaktadır (Veenhoven, 1996, s. 18). Bireylerin hayattan beklentilerinin farklılık göstermesinden dolayı yaşam doyumu düzeylerinde farklılıklar görülebilmektedir. Bu kapsamda genel olarak yaşam doyumunu etkileyen farklı faktörlerden söz edilebilir. Bunlar; kişinin gelir seviyesi, meslek ve sosyal hayatında bulunduğu konum, sosyal ilişkiler, sahip olduğu imkânlar, devlet politikaları ve refah koşulları olarak sıralanabilir (Appleton ve Song, 2008, s. 2331). Bu minvalde entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip olan bireylerin kendi başarılarına ilişkin iç ve dış değerlendirmeleri arasında kopukluk olması, kendilerini yoğun bir şekilde yetersiz hissetmeleri ve genel anlamda kendilerine yüksek standartlar koymaları yaşam doyumlarını düşürmektedir. Bu çerçevede yapılan araştırmalarda entelektüel sahtekârlık fenomeni ile kişilerin yaşam doyumları arasında önemli ilişkiler bulunmuştur (Maji, 2021; Sverdlik vd., 2020).

Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile zihinsel sağlık sonuçları arasındaki ilişkiler üniversite personeli (Topping ve Kimmel, 1985, s. 213), asistan hekimler (Oriel vd., 2004, s. 248) ve lisansüstü öğrenci (Fraenza, 2016, s. 230) popülasyonlarında araştırılmış, katılımcıların gergin veya endişeli hissetmek gibi kaygı belirtileri olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde ilgi kaybı veya umutsuz hissetme gibi depresif belirtiler de entelektüel sahtekârlık fenomeni ile ilişkilendirilmiştir (Bernard vd., 2002, s. 321; Chrisman vd., 1995, s. 457; Clance, 1985; Cozzarelli ve Major, 1990, s. 401; Cusack vd., 2013, s. 74; Haar ve de Jong, 2022; Henning vd., 1998, s. 456; Holmes vd., 1993, s. 50; Kananifar vd., 2015, s. 144; Kumar ve Jagacinski, 2006, s. 152; Lester ve Moderski, 1995, s. 466; McGregor vd., 2008, s. 43; Oriel vd., 2004, s. 248; Topping ve Kimmel, 1985, s. 213). Diğer araştırmacılar tarafından entelektüel sahtekârlık fenomeninin nihai sonuçları kaygı, depresyon, özgüven eksikliği, hayal kırıklığı, düşük özsaygı, duygusal tükenme ve motivasyonsuzluk olarak belirtilmiştir (Bernard vd., 2002; Chrisman vd., 1995; Clance, 1985; Dancy ve Jean-Marie, 2014; Ferrari, 2005; Fried-Buchalter, 1992; Gibson-Beverly ve Schwartz, 2008; Hutchins, 2015; Hutchins vd., 2018; Jöstl vd.,

2015; Lane, 2015; Leary vd., 2000; Thompson vd., 1998; Want ve Kleitman, 2006; Whitman ve Shanine, 2012; Wolfe, 2021). Ayrıca bu kişiler kolayca dikkati dağılabilen, kendinden sürekli şüphe duyan, kendini reddeden, mevcut durumlarından memnun olmayan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Cromwell vd., 1990, s. 563; Hayes ve Davis, 1993, s. 323). Yapılan çalışmalar, bireylerdeki psikolojik ve duygusal etkilerin sahtekâr döngüsünün² tekrarıyla pekiştirilen etkiler olduğunu vurgulamaktadır (Chrisman vd., 1995, s. 459; Clance, 1985; Clance ve Imes, 1978, s. 242; Sakulku ve Alexander, 2011, s. 75; Sonnak ve Towell, 2001, s. 863).

Norem'in (2002, s. 549) boylamsal çalışmasından elde edilen veriler entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişilerin ilişkilerinde çoğunlukla düşük seste olduklarını, başka bir ifadeyle kişilerin gerçek fikirlerini dürüstçe ifade edemediklerini (Harter vd., 1998, s. 892) ortaya koymaktadır. Söz konusu çalışmada bu kişilerin sıklıkla başkalarının görüşlerini ciddiye almadıkları (kendilerine yapılan iltifatlara gerçekten inanılmaması, hak etmediklerini düşünmeleri gibi) ve bu durumun da onların gerçek fikirlerini açıkça ifade etmelerini engellediğinden bahsedilmektedir. Ayrıca kendilerini sahtekâr olarak algılayan bireylerin akademik olarak iyi bir performans ortaya koymalarına rağmen arkadaş ilişkileri konusunda aynı şekilde iyi olmadıkları tespit edilmiştir. Bununla birlikte bu kişilerin birbiriyle güçlü bir şekilde çelişen "olası benlikler"e sahip oldukları görülmüştür (Norem, 2002, s. 549). Şöyle ki; zihinlerinde nasıl görüneceklerine dair önceden yapılar geliştirdikleri ve farklı ortamlarda farklı kişilikler sergiledikleri ifade edilmektedir. Norem'in bu çalışması sonucunda, entelektüel sahtekârların toplumsal yönelimli benliklere sahip oldukları bulunmuştur. Bu çalışmayla bağlantılı olarak Kanadalı üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir başka çalışmada ise entelektüel sahtekârlık hislerine sahip kişilerin özellikle başkalarıyla daha az olumlu ilişkiler geliştirdikleri, sosyal ortamlarda daha az yer aldıkları ve genel olarak daha düşük bir refah duygusu yaşadıkları bildirilmiştir (September vd., 2001, s. 218). Dolayısıyla bu kişilerin sosyal yönelimli davranış örüntüleri geliştirdikleri ve sosyalleşmekten geri durdukları söylenebilir.

Entelektüel sahtekârlık fenomenini değerlendirebilmek amacıyla geliştirilmiş psikolojik araçlar, durumun duygusal sonuçlarına ışık tutmuştur. Bu araçlar

² Koşu bandı deneyimi olarak da nitelendirilen sahtekâr döngüsü, entelektüel sahtekârlık fenomeninin en yaygın ve en önemli özelliğidir. Sayfa 14-15'te detaylı olarak bahsedilmektedir.

kapsamında entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişilerin gerçekte kim olduklarının keşfedilmesinden ve şans ya da hata sonucu başarı elde etmekten korktukları ortaya çıkarılmıştır (Harvey, 1981). Harvey'in gerçekleştirmiş olduğu çalışmanın sonuçlarına ek olarak Clance kendilerini sahtekâr olarak algılayan kişilerin değerlendirilmekten, başarıyı tekrar edememekten ve çevrelerindeki diğer kişilerden daha az yetenekli olmaktan korku duyduklarını tespit etmiştir (Clance, 1985). Entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişiler davranış ve düşüncelerinin başkaları tarafından olumsuz algılanmasından büyük bir endişe duymakta, bu endişelerinin altında ise başarısızlık korkuları yatmaktadır (Clance ve OToole, 1987, s. 60). Bu nedenle bu kişiler rütbe veya akıl bakımından kendilerinden üstün gördükleri kişilere görüş veya fikirlerini sunmayabilmekte ve hatta onlara duymak istediklerini söyleme eğiliminde olabilmektedirler. Neureiter ve Traut-Mattausch'ın (2016, s. 1) Almanya'daki uluslararası bir havaalanında 110 çalışanla yaptıkları çalışmalarında da başarısızlık korkusunun entelektüel sahtekârlık duygularının en güçlü yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Bu minvalde entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip bireylerin geçmiş performansları üzerinden ortaya konulandan daha düşük bir performans beklentileri belirledikleri görülmüştür (Clance, 1985). Bu nedenle ki birey eğer başarısızlık beklerse sonucun o kadar yıkıcı olmayacağına inanır. Beklentileri düşük tutmak bir savunma stratejisi olarak işlev görse de entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip bireyler başarısızlığın mümkün olacağına gerçekten inanan kişiler olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla başarısızlığın mümkün olduğu inancı, bireylerin yaklaşmakta olan önemli yetenek testlerinden önce aşırı derecede endişeli hissetmelerine neden olmaktadır (Clance ve OToole, 1987, s. 57). Yapılan araştırmalardaki ortak görüş bu bireylerin yaşamlarının aşırı endişe ve kendinden şüphe duyma ile işaretlendiğini göstermektedir (Bernard vd., 2002, s. 321; Clance ve OToole, 1987, s. 57; Ferrari ve Thompson, 2006, s. 348-349; Oriel vd., 2004, s. 248). Bu minvalde entelektüel sahtekârlık hissine sahip birey kendisini her başarısının reddedildiği, her yeni görev veya olayın bir başarısızlık korkusunu temsil ettiği ve gittikçe güçlenen kısır bir döngüye yerleştirmektedir (Ferrari, 2005, s. 12).

Özetle, başarısızlık korkusu kişilerin başarabileceklerinden daha az hırslı hedefler belirlemelerine neden olabilmekte ve entelektüel sahtekârlık fenomeni ile pozitif yönde ilişkili olmaktadır (Clance ve OToole, 1987, s. 53; Cozzarelli ve Major,

1990, s. 401; Fried-Buchalter, 1997, s. 847; Leary vd., 2000, s. 752; Ross vd., 2001, s. 1347). Ayrıca entelektüel sahtekârlık fenomenini taşıyan kişilerin kendi başarılarına ilişkin iç ve dış değerlendirmeleri arasında kopukluk olması, kendilerini yoğun bir şekilde yetersiz hissetmeleri ve genel anlamda yüksek standartlar koymaları yaşam doyumlarını düşürmektedir. Sonuç olarak; bireylerde kaygı, depresyon, özgüven eksikliği, hayal kırıklığı, düşük özsaygı, duygusal tükenme ve motivasyonsuzluk gibi duygusal etkiler meydana getirmektedir. Ancak bu araştırma entelektüel sahtekârlık fenomeninin iş çıktılarına odaklanması nedeniyle araştırmanın ölçüm modelinde bireysel çıktılar kapsamında sadece yaşam doyumunu ile sınırlı kalmıştır.

1.4.2.3. Davranışsal Etkiler Açısından Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni

Fiziksel ve duygusal etkilere ek olarak entelektüel sahtekârlık fenomeninin bireylerin davranışlarını da etkilediği tespit edilmiştir. Bu çerçevede entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişilerin başarılarını içselleştiremedikleri, kendilerine gerçek anlamda inanmadıkları ve gelecekteki muhtemel başarısızlıklarından korktukları için sıklıkla olumsuz değerlendirmelerden kaçınmak adına kişilerarası stratejiler uyguladıkları görülmüştür (Chrisman vd., 1995, s. 464; Clance vd., 1995, s. 92). Bir diğer ifadeyle her girdikleri ortamda kendi benliklerinin dışında mevcut ortam koşullarına göre bazı davranışlar sergiledikleri saptanmıştır. Bunun yanı sıra entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip bu kişilerin profesyonel yaşamlarındaki kilometre taşlarını işaret eden kutlamalarda veya törenlerde konuşma yapmaktan hatta bu tarz etkinliklere rutin olarak katılmaktan kaçındıkları ve bu kaçınma davranışlarını da açığa çıkma durumlarıyla başa çıkma stratejisi olarak kullanabildikleri görülmüştür (Clance vd., 1995, s. 91). Ayrıca bu kişilerin çevrelerinde doğabilecek çatışmalara karşı da kaçınma davranışı sergiledikleri bildirilmiştir (Cromwell vd., 1990; Hayes ve Davis, 1993, s. 324).

Yapılan çalışmalarda işkolik ve mükemmeliyetçi kişilik yapılarının entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip bireylerin yaşamlarına nüfuz ederek hem profesyonel hem de bireysel yaşamlarında bir dengesizlik yarattığı tespit edilmiştir. Bu durum aynı zamanda kişilerin işyerlerinde hatalı kararlar vermelerine ve bu sebeple iş performanslarını düşürmelerine yol açmaktadır (Clance vd., 1995, s. 81; De Vries, 2005, s. 3).

Entelektüel sahtekârlık fenomenini değerlendirebilmek amacıyla geliştirilmiş psikolojik araçlar durumun davranışsal etki ve semptomlarına da ışık tutmuştur. Bu kapsamda Harvey'in (1981) yapmış olduğu çalışmada entelektüel sahtekârlık hissine sahip kişilerin bilinçli olarak başkalarını kendi yetersizlik duygularını maskeleyerek konusunda yetkin olduklarına inandırmaya çalıştıkları bildirilmiştir. Bir başka çalışmada ise entelektüel sahtekârlık duygusuna sahip kişilerin genellikle davranışlarını bastırdıkları, iltifat edebilecekleri durumlardan ise kaçınma davranışı sergiledikleri ortaya konulmuştur (Edwards vd., 1987). Özetle, entelektüel sahtekârlık fenomeni bireylerin kişilerarası ilişkilerinde çeşitli stratejiler uygulamalarına yol açmaktadır.

1.4.3. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Örgütsel Çıktıları

“Pek çok yetenekli ve başarılı yönetici, yeterince iyi olamamaktan ve sahtekârlıklarının bir gün ortaya çıkacağından korkar. Bu kişiler yeteneklerini küçümseyerek mi kariyerlerini ve şirketlerini yönetiyor?”

(De Vries, 2005, s. 1)

Araştırmacılar yüksek başarıya sahip insanların yaklaşık % 70'inin kariyerleri boyunca en az bir kez entelektüel sahtekârlık duygusu yaşadığı konusunda hemfikirlerdir (Gravois, 2007; Matthews ve Clance, 1985; Sakulku ve Alexander, 2011). Şu var ki kişiler genellikle kariyerlerinin bir noktasında başarısızlıkla karşılaşsalar da profesyonellerin yaklaşık % 30'u entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip olduğunu kabul etmektedir. Bu kişiler sıklıkla başarılarını içsel olarak sorgulamakta ve işteki başarılarını takdir ya da kabul etmekte zorlanmaktadırlar (Clance, 1985). Sonuç olarak bu profesyonel kişilerin sahip oldukları entelektüel sahtekârlık duyguları onların başarısızlıktan korku duymalarını tetiklemekte ve iş hareketliliklerinin zayıflamasına yol açmaktadır. Bu noktada entelektüel sahtekârlık fenomeninin kişinin kariyer gelişimine olumsuz etki yaptığı açıktır, zira “sahtekâr” olduğunun ortaya çıkmasından korkan bir kişinin henüz ilerleme için gerekli olan kendini tanıtmaya davranışlarında tam olarak yer alması hatta ikna edici bir ön yazı yazması bile olası görünmemektedir.

Kişilerin işyerinde hissettikleri entelektüel sahtekâr duyguların yapısı çalışan benliğinin iki temsili arasındaki çelişkiyi ortaya koymaktadır. Bunlardan ilki kişinin

işyerindeki yetenekleri hakkında ne düşündüğü, ikincisi ise diğerlerinin (takım arkadaşları, yöneticisi vb.) kişinin yetenekleri hakkında ne düşündüğüdür. Bir sahtekârın kendisi ile ilgili düşüncesi genellikle üstü veya akranlarının kendisi hakkındaki düşüncelerinin tam tersidir. Bu noktada entelektüel sahtekârlık fenomeniyle mücadele edenler, iş performansını sınırladığı ve kariyer gelişimine engel teşkil ettiği için işleri üzerinde olumsuz etkiler görebilir. Ek olarak mükemmeliyetçi kişilik yapısına sahip olan entelektüel sahtekârlık duygusuna sahip çalışanların iş performansları, işyeri mutlulukları, iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri olumsuz yönde etkilenebilecek ve nihayetinde örgütsel etkinlikleri zayıflayacaktır. Öte yandan kurumlardaki iyi yöneticiler çalışanlarındaki başarısızlık korkusu, mükemmeliyetçilik ve işkoliklik gibi entelektüel sahtekârlık belirtilerine karşı tetikte kalmalıdır (De Vries, 2005, s. 7).

Entelektüel sahtekârlık fenomeninin psikoloji biliminde ve yabancı popüler basında 1970’lerin sonlarına kadar uzanan bir geçmişi olmasına rağmen (Clance ve Imes, 1978) yönetim bilim insanları sadece son zamanlarda söz konusu fenomeni iş organizasyonları bağlamında incelemeye başlamıştır (Crawford vd., 2016; Hutchins vd., 2018; Sanford vd., 2015; Vergauwe vd., 2015). Bu bağlamda fenomenin yönetim alanında henüz yeterince ele alınmaması beraberinde işyeri kapsamının işleyiş mekanizmasıyla ilgili pek çok soruyu cevapsız bırakmıştır. Bu sorulara cevap oluşturabilmek ve söz konusu fenomenin örgütsel nitelikteki sonuçlarını belirlemek amacıyla bu bölümde entelektüel sahtekârlık fenomeni yapısı ile ilişkili olduğu düşünülen yapılar hakkında ilgili alanyazın ışığında bilgiler sunularak, çalışmanın ölçüm modeliyle olan ilişkisine yer verilmektedir.

1.4.3.1. İşkoliklik ile Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni

Çalışma dürtüsü, insanoğlunun varoluşundan beri hayatının ayrılmaz bir parçası olmuştur. Ancak endüstri sonrası kişilerde aşırı uzun saatler çalışmak, çalışmayı bırakamayacakmış gibi hissetmek ve/veya sürekli iş hakkında düşünmek gibi yaygın bazı davranışlar gelişmiştir. Bununla birlikte modern toplumlarda kötü niyetli bir akım olan “aşırı çalışma zorunluluğu” ortaya çıkmıştır (Hassell, 2023, s. 7). Bu akım beraberinde “işkoliklik” kavramının türetilmesine yol açmıştır. Bu düşünce ve davranışlar başlangıçta ekonomik ihtiyaçları karşılamak için gerekli olan bir

çalışma etiği ile birleştirilse de esasen işkoliklik kavramı mali gerekliliklerin ötesinde aşırı ve zorlayıcı bir çalışma dürtüsünü (Spence ve Robbins, 1992) yansıtmaktadır.

Öte taraftan iş ve yaşam arasındaki sınırlar bulanıklaştıkça çağdaş çalışma dünyası işkoliklik eğilimini şiddetlendirmiştir. Öyle ki teknolojik gelişmelerle birlikte kişiler kullandıkları akıllı telefonlar, tablet, dizüstü bilgisayar ve internet sayesinde iş sürecine dair tüm evrak ve dokümanlara günün istediği saatinde ulaşabilmiş ve bu durum kişilerin mesai sonrasında bile işle meşgul olmalarına neden olmuştur. Özellikle Mart 2020 yılı itibariyle dünya genelinde hızla yayılmaya başlayan yeni tip koronavirüs (Covid-19) pandemisiyle birlikte işyerlerinde uzaktan çalışma şeklinin benimsenmesi, çalışanlarda mesai kavramının önemini yitirmesine ve kişilerin daha fazla işle meşgul olmalarına yol açmıştır. Söz konusu pandemi sonrasında da kurumların daha yoğun bir şekilde esnek mesai veya uzaktan çalışma gibi modelleri tercih etmeye başlaması nedeniyle gün içerisinde işe ayrılan zaman artmış, kişiler işkolik davranış göstermeye daha açık hale gelmiştir.

Alanyazında, işe ve çalışmaya abartılı bir şekilde meyilli olma halini tasvir edebilmek için 1970’li yılların başında türetilen işkoliklik kavramı (Oates, 1971) 21. yüzyılın başlarından itibaren daha yaygın hale gelmiştir (Ng vd., 2007). İlk ortaya atıldığında kişinin performansını artıran olumlu bir ruh hali olarak ele alınsa da (Cantarow, 1979; Machlowitz, 1980) aslında ilerleyen süreçte kişinin sağlığına, mutluluğuna, kişilerarası ilişkilerine ve sosyal işlevlerine zarar verecek kadar abartılı çalışma ihtiyacını oluşturduğu için olumsuz bir ruh hali olarak değerlendirilmiştir (Cherrington, 1980; Killinger, 1991; Oates, 1971; Porter, 1996; Robinson ve Kelley, 1998; Schaef ve Fassel, 1988).

İşkoliklik, halk arasında uzun mesai saatlerini, yoğun ve yorucu çalışma temposunu çağrıştırmaktadır. Şu var ki alanyazın bilgisine bakıldığında bu anlamın tam olarak işkoliklik tanımına karşılık gelmediği görülmektedir. Spence ve Robbins (1992: 161-162) işkolik kişileri diğer çalışanlara oranla “yüksek seviyede işe bağımlı, işsel baskıları azaltmak için işe güdülenen ve işlerinden düşük düzeyde eğlence sağlayan kişiler” olarak tanımlamaktadır. İlgili alanyazın çerçevesinde işkoliklik kavramına ilişkin farklı tasvirlerle rastlamak mümkündür. Bu kapsamda “işe ölçüsüz irrasyonel bağlılık” (Burke, 2001, s. 637), “kişilerin işlerine bağımlı ve saplantılı

olmaları” (Maslach, 1986, s. 53), “*yüksek düzeyde isteğe bağlı çalışma*” (Douglas ve Morris, 2006, s. 394), “*çok uzun süreli çalışma ve bu yönde zorlayıcı bir dürtüye sahip olma*” (Hu vd., 2014, s. 6), “*sürekli olarak çalışmak için kontrol edilemez bir ihtiyaç duyma*” (Stoeber vd., 2013, s. 733) yapılan tanımlardan bazılarıdır. Robinson ve arkadaşları (2001, s. 397) ise işkoliklikten “*çağımızın en iyi giyilen ruh sağlığı sorunu*” olarak bahsetmektedirler.

Schaufeli ve arkadaşları (2006, s. 193) işkolik kişilerin “aşırı ve kompulsif çalışmalar” yürüttüklerini ifade etmektedir. Buna göre aşırı çalışmak, o derece abartılıdır ki kişinin iyi oluş düzeyinin azalmasına, sağlığının ve kişilerarası ilişkilerinin bozulmasına sebep olan işkolikliğin davranışsal bileşenini temsil eder. Kompulsif çalışmak ise iş yapmama durumunda dahi sık sık iş hakkında düşünme ve meşgul olma ile temsil edilen işkolikliğin bilişsel bileşenini ifade eder.

İşkolikliklerin yetenekleri hakkında kendilerini yetersiz ve değersiz görmeleri gibi sahip oldukları köklü inançları söz konusudur (McMillan vd., 2003 s. 167) ve bu durum beraberinde kişileri başarıya ulaşmak için daha sık ve yoğun mesai harcamalarına sevk etmektedir. Bu bilgiyle ilişkili olarak yapılan araştırmalar entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişilerin en temel özellikleri arasında işkolik çıktılarının olduğunu gösteriyor. Buna göre entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişilerin görevlerine gerekenden daha erken başladıkları ve normal standartlardan daha fazla zaman harcadıkları bilinmektedir (Cowman ve Ferrari, 2002, s. 119). Hatta araştırmacılar başarısızlıktan kaçınmak için daha sıkı çalışmanın entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip olan kişilerde önemli bir motivasyon kaynağı olduğunu keşfetmiştir (Wang vd., 2019, s. 4-5). Kendisini sahtekâr olarak algılayan pek çok kişi başarılarının beceri veya zekâdan değil, başarmak için gösterdikleri ekstra çabadan kaynaklandığına inanmakta, eksikliklerini veya yetersizliklerini maskelemek için diğerlerinden daha çok çalışmaları gerektiğini düşünmektedir. İçsel olarak entelektüel sahtekârlık duygularıyla ve bir kurumu etkili bir şekilde yönetme konusunda özgüven eksikliğiyle mücadele eden bir sahtekâr, bir tür destek almadığı sürece kişisel bir işkolik olma riskiyle karşı karşıyadır (Seritan ve Mehta, 2016, s. 420). Esasında entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişiler, sürekli olarak başarısızlık korkusu yaşamasına neden olan başarı görevleri ile karşı karşıya kalmakta (Sanford vd., 2015, s. 31) ve bu durum da onu ifşa olma korkusuyla çok sıkı çalışmaya yönlendirmektedir.

(Hutchins, 2015, s. 3; Paluchowski vd., 2013, s. 7; Trefts, 2019, s. 76; Young, 2011, s. 67). Ayrıca entelektüel sahtekârlar kendilerini verilen görevlere adadıkları uzun çalışma saatlerini gizlemek için hiçbir çaba göstermemekte ve bu aşırı çalışmaları nihayetinde başarı ile sonuçlandığında akranları kadar akıllı ve yetenekli olmadıkları için “yapmaları gereken” bir sıkı çalışma olduğunu ifade etmektedirler (Cowman ve Ferrari, 2002, s. 119). Bu kapsamda entelektüel sahtekârlık duygularına sahip bireylerin işkolikliğe meyilli oldukları görülmektedir.

İşkolikliğin bireyin entelektüel sahtekârlık duygularını öngörmedeki rolüne ilişkin araştırmalar sınırlı olmakla birlikte yazın dünyasında ilk olarak Ross ve Krukowski (2003, s. 477) üniversite öğrencileri arasında işkolizm ile entelektüel sahtekârlık fenomeninin anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu bulmuştur. Benzer sonuçlar gösteren Mir ve Kamal’ın (2018, s. 412) çalışmasında ise doktor, akademisyen, avukat, bankacı ve hemşireden oluşan 317 çalışan arasında işkolikliğin entelektüel sahtekârlık duygularını korele ettiği tespit edilmiştir. Friedman (2019, s. 59-60) tarafından fenomenolojik tasarımla yapılan doktora tez çalışmasında ise entelektüel sahtekârlık fenomeninin de içinde olduğu beş ana tema keşfedilmiştir. Buna göre işkoliklik ile entelektüel sahtekârlık fenomeni arasında ilişkinin valığından bahsedilmiştir. Lemon (2022) da bireylerde var olan entelektüel sahtekârlık fenomeninin, işkolik davranışlara yol açtığını saptamıştır. Bu çerçevede kişinin sahip olduğu sahte düşünce yapısının, saplantılı bir şekilde irrasyonel çalışmayla sonuçlandığından bahsedilebilir.

1.4.3.2. İş Tatmini ile Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni

Kişinin sahip olduğu işi yaşantısında ekonomik, sosyal ve toplumsal yöden olduğu gibi psikolojik yönden de dikkate değer bir yere sahiptir. Nihayetinde kişi günlük yaşantısının önemli ve büyük bir kısmını işiyle geçirmektedir. Bu bağlamda işgörenin tatmin edilme konusu hem çalışan hem de örgütler açısından farklı boyutlarda her zaman önem taşıyan bir konu olmuştur.

Örgütsel davranış alanında araştırmacıların belkide en çok ilgisini çeken konulardan biri olan iş tatminine (Oshagbemi, 1996, s. 389) ilişkin sistematik bilgilerin 1930’lu yıllara dayandığı varsayılmaktadır (Agho vd., 1993). Alanyazındaki teorik

anlamda birçok araştırma iş tatmini kavramını açıklamak için Klasik ve Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımlarıyla birlikte Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımına (1943) ve Herzberg'in Çift Faktör Kuramına (1959) başvurmuştur (Burnard vd., 1999). Tüm bu yaklaşımlar kapsamında yapılan araştırmalar, çalışanların yalnızca fiziksel güdüleyicilerle değil aynı zamanda psikolojik ve sosyal güdüleyicilerle de iş tatminlerinin oluştuğunu keşfetmişlerdir³. Bu çerçevede iş tatmini ile ilgili araştırmaların hem çalışanların koşullarını iyileştirmede hem de örgütsel etkililiği sağlama noktasında çoklu amaçlar barındırdığı söylenebilir (Judge vd., 2020, s. 207).

İş tatmini kavramının ilk tanımlarından birini yapan Hoppock'a (1935) göre, bir çalışanın "ben işimden memnunum" diyebilmesini sağlayacak hem psikolojik hem de çevresel koşulların sağlanması ile söz konusu kavram gerçek anlamını bulmaktadır. Bu tanımda çalışanın iş tatminiyle ilgili duygularına odaklanıldığı gibi bu duyguları etkileyebilecek faktörlere de odaklanıldığı görülmektedir. Bir diğer ifadeyle, kişinin işi bağlamındaki başarısı ve kazanım hissi ön plana çıkarılmıştır. Bu kapsamda çalışanın üretkenliğine olduğu kadar, refah ve iyiliğine de önem verilmektedir. Birçok araştırmacı tarafından da baz alınan "...kişinin işinin ya da iş tecrübesinin takdir edilmesi sonucu oluşan hoş ya da olumlu duygusal durum" şeklindeki açıklama iş tatmininin özet bir tanımı niteliğindedir (Locke, 1976, s. 1304, Mobley vd., 1979, s. 493). İş tatmini daha geniş bir çerçevede ele alındığında, kişilerin işlerine ilişkin bilişsel ve duyuşsal değerlendirmelerini yansıtan bir iş tutumu olduğu söylenebilir (Bowling ve Hammond, 2008, s. 63). Bir diğer ifadeyle kişinin faaliyeti ve çalıştığı ortamın koşulları hakkında hissettiği duygu ve düşüncelerin tamamı olarak ifade edilebilir (Antonaki ve Trivellas, 2014, s. 354). Bu kapsamda çalışanın işine karşı pozitif tepkileri iş tatminini, negatif tepkileri ise iş tatminsizliğini oluşturmaktadır.

İş tatmini kişiden kişiye değişen soyut bir kavram olması sebebiyle çalışanların yaptıkları işin özellikleri ve çalışma koşullarına bağlı olarak yapılan işin neticesinde elde edilen tatmin düzeyi farklılaşabilmektedir. Söz gelimi bir çalışan için aldığı maaş iş tatmini düzeyini pozitif yönde etkileyip iş tatminini artırırken, bir diğer çalışan için

³ Sözü geçen araştırmalar Hawthorne Araştırmaları olarak anılmaktadır. 1924-1932 yılları arasında ABD'de Western Elektrik şirketine, Elton Mayo yönetiminde F. J. Roethlisberger ve W. J. Dickson gibi psikologlar, binlerce çalışan üzerinde 8 yıl boyunca çeşitli deneysel araştırmalar yürütmüşlerdir. Bu araştırmaların neticesinde yalnızca fiziksel (ışık, ses, sıcaklık gibi) düzenlemelerin değil fiziksel olmayan uygulamaların da (moral, grup çalışması, güven, iletişim gibi) çalışanları tatmin ettiği tespit edilmiştir (Koçel, 2010, s. 276).

maaştan daha çok çalışma ortamındaki huzur veya elde edeceği konum fazlasıyla önem arz edebilmektedir. Bu kapsamda iş tatminini etkileyen pek çok faktör sayılabilir ancak alanyazında bu faktörler bireysel ve örgütsel olmak üzere iki ana unsura bağlanmıştır (Blegen, 1993, s. 36; Lu vd., 2005, s. 211). Bireysel faktörler; kişilik özellikleri, duygular, düşünceler, arzular ile kişinin ihtiyaçları ve tüm bu unsurların seviyeleriyle alakalıdır. Genel olarak kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, sahip olduğu kıdem seviyesi gibi demografik özelliklerin yanı sıra kişilerin davranışlarının açıklayıcı mekanizmaları olan kişilik özellikleri, inançları, değerleri, kültür ve stres düzeyleri gibi karakteristik özellikleri olarak sıralanabilmektedir (Çetin, 2011, s. 81-82; Herlickson, 2009, s. 33; Kirkcaldy ve Martin, 2000, s. 80). Örgütsel faktörler ise kişinin işine ilişkin fiziksel ve psikolojik gereksinimlerle bu gereksinimlerin beklentilerine ne kadar cevap verdiğiyle alakalıdır. Şüphesiz bu gereksinimlerin kişinin beklentilerini karşılama ölçüsünün büyüklüğüne bağlı olarak tatmin düzeyi farklılaşacaktır. Genel olarak işin kendisi, çalışanın iş üzerindeki kontrol düzeyi, özerkliği, terfi olanağı, kurumdaki örgütsel adalet, ücret ve ödül sistemi, yönetsel tarz, kurum imajı, örgüt kültürü, şikâyetlerin çözümü, çalışma ortamı ve takım arkadaşları olarak sıralanabilmektedir (Aktharsha ve Anisa, 2011; Carlson, 2009, s. 30; Chen, 2008, s. 106; Herlickson, 2009, s. 33).

İş tatmini kapsamında yapılan araştırmalar neticesinde görülmektedir ki, iş tatmini çalışanların verimliliğini, performansını ve işe bağlılık düzeylerini artırırken; işe yabancılaşma, devamsızlık ve işten ayrılma düzeylerini düşürmektedir (Kim vd., 2005, s. 171; Shalley vd., 2000, s. 215). Bununla birlikte iş tatmini düzeyi fazla olan çalışanlar işine ve bağlı olduğu kurumuna karşı pozitif ve yapıcı olurken; iş tatmini düzeyi az olan çalışanlar ise daha negatif bir bakış açısına sahip olabilmektedirler (Baron ve Greenberg, 2000, s. 477).

Tüm bu bilgiler ışığında iş tatmininin, çalışanların işlerini çeşitli yönleri kapsamında nasıl algıladıkları ve hissettiklerinden kaynaklandığı, dolayısıyla çalışan motivasyonu ve verimliliğinde önemli bir faktör olduğu görülmektedir (Morrison ve Oowler, 2018, s. 3). Bravata ve arkadaşları (2020, s. 1252) bireylerin sahip oldukları entelektüel sahtekâr düşünce yapılarının, iş tatminini olumsuz etkilediğini ve çalışanlarda zihinsel yorgunluğu artırabileceğini ileri sürmüştür. Entelektüel sahtekârlık duygusu, özünde bireyin günün sonunda başarılarından memnun olmaması

durumunu getirdiği için çalışanın işini olumlu yönde algılamasının önünde bir engel oluşturmaktadır. Özellikle başarı ile ilgili görevlerin yaygın olduğu iş hayatında sahtekâr döngüsüne takılı kalan bir kişi genel olarak işinden daha düşük düzeyde tatmin olacaktır. Ayrıca kendisini sahtekâr olarak algılayan çalışanlarda var olan keşfedilmekten veya yargılanmaktan kaçınma durumu kendisini sahtekâr olarak algılamayan meslektaşlarına kıyasla daha yüksek düzeyde iş tatminsizliğini beraberinde getirmektedir (Vergauwe vd., 2015, s. 565).

Sahtekâr döngüsü kapsamında birey algıladığı yetersizlik duygusunu işiyle sürekli olarak yakından ilişkilendirmektedir. Bu durumda entelektüel sahtekârlık duygusuna sahip olmayan bireyler işyerinde sunulan talep ve zorlukları potansiyel fırsat, başarı, gurur ve memnuniyet kaynakları olarak görebilirken; yüksek entelektüel sahtekârlık duygusuna sahip bireyler işyerinde sunulan aynı talep ve zorlukları yetersizliklerinin açığa çıkması korkusuyla daha fazla tehlikelerle dolu olarak algılamaya yatkın olabilmektedirler. Bu nedenle Whitman ve Shanine (2012, s. 185) entelektüel sahtekârların başarıdan tatmin olmadıklarını ileri sürmüşlerdir.

Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalar sınırlı olmakla birlikte yazın dünyasında ilk olarak Vergauwe ve arkadaşları (2015, s. 565) tarafından ele alınmış ve daha güçlü sahtekârlık eğilimine sahip çalışanların daha düşük iş tatmini yaşadıkları ortaya konulmuştur. Hutchins ve arkadaşlarının (2018, s. 31), entelektüel sahtekârlık fenomeninin duygusal tükenme ve iş tatmini arasındaki aracı rolünü bulmayı amaçladıkları araştırmalarında da entelektüel sahtekârlık fenomeninin bir işi gerçekleştirmek için gereken mevcut zihinsel kaynakları azalttığını ve çalışan iş tatminini düşürdüğü görülmüştür. Sonuç olarak, kişinin sahip olduğu sahte düşünce yapısının iş hayatında tatminsizlikle sonuçlandığından bahsedilebilir. Bu kapsamda entelektüel sahtekârlık fenomeninin zihinsel dikkat dağıtıcılarını azaltmak için işverenler tarafından işyerinde entelektüel sahtekârlık duygularını iyileştirmeye yardımcı olan geribildirim mekanizmaları ve programları oluşturulmalıdır.

1.4.3.3. İş Performansı ile Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni

İş hayatında kurumları başarıya ulaştıracak anahtar “çalışanlar” olduğu için onların performansı her kurum için ayrı bir öneme sahiptir. Dolayısıyla bir çalışanın işte kendisinden beklenen performansı göstermesi hatta bu performansının üstüne çıkabilmesi tüm kurumların arzu ettiği bir durumdur. Aksi halde çalışanın kendisinden beklenen performans seviyesinin altında işini gerçekleştirmiş olması hem birey hem de kurum için olumsuz bazı sonuçlar doğuracaktır. Bu kapsamda bir çalışanın görevini gerektiği şekilde tamamlaması, işinde yüksek başarı getirmekle birlikte kendi adına gurur, beceri ve tatmin kaynağı sağlamaktadır (Bandura, 1997; Sonnentag ve Frese, 2002, s. 202). Ayrıca kişinin yüksek iş performansına sahip olması kariyerini, gelirini, sosyal itibarını ve daha pek çok iş çıktısının da temelini oluşturmaktadır (Sonnentag ve Frese, 2002, s. 202; Van Scotter vd., 2000, s. 526-527).

Bu bilgiler ışığında iş performansı bir çalışanın mesleki sorumluluğu kapsamında ve kurum nezdinde belirlenen görevleri ne kadar yerine getirdiğiyle ilgili bir olgu olarak görülmektedir (Arvey ve Murphy, 1998, s. 162). Genellikle çalışanların kurumu amacına ulaştırabilmek için saptanan süreler içinde, bir plan ve program kapsamında görevlerini yerine getirmeleriyle elde ettikleri çıktılar iş performansı olarak ele alınmaktadır (Barutçugil, 2002, s. 7; Borman ve Motowidlo, 1993; Nadarajah vd., 2012, s. 102; Rotundo ve Sackett, 2002, s. 66). Daha geniş bir tanıma göre iş performansı bir işi yapan kişi, grup veya kurumun o işle hedeflenen amaca ilişkin neye ulaştığını ve neyi sağladığını hem nitel hem de nicel olarak ortaya koyan bir kavramdır (Benligiray ve Geylan, 2004, s. 141). Bu doğrultuda ulaşılan sonuçlar olumlu ise kişinin, grubun ya da kurumun görevini başarıyla yerine getirdiği bir diğer ifadeyle yüksek performans gösterdiği; ulaşılan sonuçlar olumsuz ise kötü veya düşük performans gösterdiği kabul edilmektedir (Özgen vd., 2002, s. 209-210).

Kurumların yalnızca beynini değil, kalbini ve aynı zamanda hareket gücünü oluşturan çalışanların bireysel performansları son otuz yıldır önemli ölçüde araştırmaların odağında yer almıştır. Zira çalışanlar sadece fiziksel gücüyle değil; zekâsı, sezgisi, hayal gücü ve yaratıcı düşünce becerisiyle de bağlı olduğu kuruma katkı sağlayan değerli bir kaynak olma özelliğini göstermektedir. Yönetim bilimi alanında çalışanların nasıl daha verimli olabilecekleri ele alınırken; örgütsel psikoloji

alanında ise onların motivasyon, mutluluk, iş tatmini, uyum ve benlik gibi durumları ele alınmıştır (Beaton vd., 2009, s. 2101). Bu nedenle iş performansı çalışanın kimi zaman vaktini iyi kullanması, kimi zaman doğru yöntemi seçmesi, kimi zaman da iş kapsamında doğru davranış sergilemesine karşılık gelmektedir.

Ne var ki çalışanların performansını oluşturan davranışların ve yüksek performansın hangi faktörlerden ve nasıl etkilenecek oluştuğunu saptamak oldukça güçtür. Üstelik bu faktörler kişiden kişiye değişiklik göstermekle birlikte ortama, duruma ve zamana göre de farklılık arz edebilmektedir (Erdoğan, 1997, s. 98). İlgili alanyazında iş performansını etkileyen birçok faktör incelenmiş ve sonuç olarak bireysel, örgütsel ve çevresel olmak üzere üç farklı kategori elde edilmiştir (Yener, 2007, s. 5). Bu kapsamda çalışanların performansını etkileyen bireysel faktörler; demografik bilgileri, bedeni sağlıkları, fiziksel yapıları, bilgi ve beceri düzeyleri, ilgi alanları, motivasyonları, yatkınlıkları, tutumları, başarıma istekleri, sorumluluk üstlenme yetenekleri, yetkinlikleri gibi faktörleri içermektedir (Çınar, 2019, s. 159). Diğer taraftan örgüt yapısı, kültürü, uyguladığı politikaları, çalışma koşulları, kariyer olanakları, üretim, yetkisel ve yönetsel yapısı, iş tasarımı, işgören kaynağı, işlevsel çevresi, eğitim politikası, kurumsal iletişim gibi faktörler örgütsel faktörler olarak ifade edilmiştir (Çınar, 2019, s. 164; Eisenberger vd., 1986, s. 501). İş performansını etkileyen çevresel faktörler ise müşteriler, rakipler, sendikalar, dernekler, kulüpler, yasalar, ekonomi, politikalar, kültür ve psikolojik etmenler, dil, din, eğitim, gelir düzeyleri ve dağılımları, nüfus, teknoloji gibi faktörleri kapsamaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s. 281). Bu minvalde iş performansı olarak gösterilebilecek ve etiketlenilebilecek tek bir çıktı, tek bir faktör ya da tek bir olay yoktur. İş performansı çok boyutlu ve dinamik bir yapıya sahiptir (Chen ve Silverthorne, 2008, s. 6). Fakat bu çalışma doğrudan iş performansı konusunu ele almadığı için sadece iş performansının kavramsal olarak anlamı ve entelektüel sahtekârlık fenomeni ile ilişkisine odaklanmaktadır.

Bireyin iş performansının entelektüel sahtekârlık fenomeniyle olan bağlantısı kapsamında şu açıklamaları yapmak doğru olacaktır. İş hayatındaki birtakım zor hedefler veya başarı görevleri her zaman başarısızlık olasılığıyla birlikte gelmekte ve çalışanların başarıya ulaşabilmeleri için mutlaka risk almaları gerekmektedir. Fakat entelektüel sahtekâr düşünce yapısına sahip çalışanlar için risk alma ve başarısız olma

düşüncesi ciddi anlamda kaygı durumu yaratır (Clance, 1985). Bu psikolojik duygu durumu ise çoğunlukla başarısızlık korkusuyla sonuçlanmakta ve çalışanların işyerlerinde fırsatların peşinden gitmesini engelleyebilmektedir. Bir diğer ifadeyle kendisini sahtekâr olarak algılayan kişiler, başarısız olma ve kurumlarında iş arkadaşları ya da üstleri tarafından ifşa edilme korkusuyla zor ve belirsiz bir görevi üstlenmekten kaçınabilmektedirler (Fried-Buchalter, 1997, s. 847; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2016, s. 2). Bu düşünce ve davranışlar onların iş performansının azalmasına, kariyer fırsatlarını veya başarıları kaçırmalarına neden olabilmektedir (Haney vd., 2018, s. 190; Harvey ve Katz, 1985). Başka bir deyişle entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip olan bireylerde var olan başarısızlık korkusu, çalışanın yüksek iş performansının önünde engel teşkil etmektedir.

Kişilerin sahip oldukları entelektüel sahtekâr duygularının ağırlaşması onları stres, kaygı ve tükenmişlikle karşı karşıya getirmektedir. Bunun sonucunda kişiler işlerini erteleyebilmekte, hatta iş üretkenliklerini zayıflatabilmektedirler (Erickson vd., 2009, s. 1165; Hirschfeld, 1985, s. 44; Mortensen, 2014, s. 178; Mullangi ve Jagsi, 2019, s. 403; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2016, s. 5; Pyc vd., 2017, s. 196). Dolayısıyla entelektüel sahtekârlık fenomeni kişinin verimli çalışma yeteneğini doğrudan olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Hirschfeld (1985, s. 44) entelektüel sahtekârlık fenomeninin kişinin iş performansı üzerindeki etkisini şu ifadelerle açıklamaktadır: *“Jane en küçük nattan en önemli göreve kadar yaptığı her şeye genellikle gerekenden iki kat daha fazla zaman harcar. Jane yavaşlarsa insanların, görüldüğü kadar zeki ve yetkin olmadığını anlayacağından korkar. Bu nedenle çoğu gece eve geç gider, hafta sonları saatlerce çalışır ve kısa tatili sırasında bile şiddetli kaygı yaşar.”* Bu ifadeye göre entelektüel sahtekârlık hissine sahip bir kişinin sahip olduğu başarısızlık korkusunun ifşa edileceği düşüncesi ve beraberindeki stres gibi duygularının işine zarar vermesi muhtemeldir. Bu açıklama diğer araştırmacıların işyerinde üretkenliğe, karar vermeye ve genel olarak çalışanın iş performansına zarar verebilecek entelektüel sahtekârlık fenomenine ilişkin görüşleriyle paraleldir (Mortensen, 2014, s. 178; Mullangi ve Jagsi, 2019, s. 403; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2016, s. 5; Pyc vd., 2017, s. 196).

Ek olarak, entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip çalışanlar başarılarını içselleştiremedikleri için başarısını küçümseme eğilimine girer ve aynı düzeydeki iş

arkadaşlarıyla benzer şekilde bir performans gösteremediklerine inanırlar (Clance vd., 1995, s. 81; Clance ve Imes, 1978, s. 242). Bu yetersizlik duyguları çalışanların kendilerine olan inançlarının azalmasına sebep olmakta, bu durum da beraberinde düşük iş performansı getirmektedir (Ling vd., 2020, s. 1; Gadsby ve Hohwy, 2021, s. 1). Özetle, kişi işinde iyi performans gösteriyor olabilir ancak düşük performans gösterdiğine dair olan inancı onun iş performansını somut olarak etkilemekte, hatta kişide işten atılma endişesi yaratabilmektedir. Nihayetinde kişinin içinde bulunduğu bu psikolojik stres iş performansına olumsuz yönde etki etmektedir.

Bu bilgiler ışığında entelektüel sahtekârlık fenomeninin kişinin iş hayatındaki performansı üzerinde ölçülebilir bir etkisi olduğu ifade edilebilir. Ancak araştırma kanıtları henüz olgunlaşmamış, ilgili alanyazında mevcut bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Yukarıda bahsedildiği üzere, bir kişinin entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip olmasının iş performansına olumsuz yönde yansıyacağı açıktır. Ayrıca bu durum kurumlar adına verimlilik kaybına neden olacağı için çalışanlardaki entelektüel sahtekârlık duygularının azaltılması yönünde mücadele edilmeli, hizmet ve danışmanlık sağlanmalıdır.

1.4.3.4. İşyeri Mutluluğu ile Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni

Her insanın hissettiği duygu ve yaşam deneyimlerinden biri olan mutluluk, ilk çağlardan bugüne kadar farklı düşünce sistemleri ve inançların öncelikli önemli konulardan biri olmuştur (Doğan vd., 2014, s. 49). Mutluluk kavramı alanyazın dünyasında ilk kez 1980’li yıllar itibarıyla ele alınmaya başlanmasına karşın örgütsel kapsamda doğrudan incelenmesi son yirmi yıla dayanmaktadır (Spence, 2015, s. 109). Zamanla örgütlerin sahip olduğu en kıymetli varlığın çalışan olduğunun farkına varılması; çalışanların hissettiği veya algıladığı içsel ve manevi faktörlerin, dışsal ve maddi faktörlere göre çok daha önemli olduğunun düşünülmesi; işyeri mutluluğu kavramının diğer örgütsel davranış ve tutumlarına (motivasyon, iş doyumu) göre çok daha kapsamlı olması gibi hususlar konunun ele alınmasının önemini ortaya çıkarmıştır (Arar, 2020, s. 5).

Mutluluk kavramı hem bireysel hem de örgütsel bağlamda önem arz etmesine rağmen alanyazında kavrama ilişkin standart bir tanım bulunmamaktadır. En genel

anlamda mutluluğun, birey tarafından hayat kalitesinin olumlu olarak değerlendirildiği derece olduğu ifade edilebilir (Keser, 2018, s. 47; Mahadea ve Ramroop, 2015, s. 246). Öte yandan oldukça kompleks bir kavram olan mutluluk için acı ve keyif verici duyguların bir arada kullanıldığı tanımlar mevcuttur. Veenhoven ve Dumludağ (2015, s. 47) mutluluğu “*yaşamdan alınan keyif, zevk ve acıların toplamı*” olarak ifade etmişlerdir. Quick ve Quick’e (2004, s. 334) göre ise mutluluk gerçek ve holistik bir iyilik haline karşılık gelir. Bir başka ifadeyle hem iyi bir hayat sürmek hem de iyi hissetmekle ilgilidir. Bu bağlamda mutluluk olumlu duyguların çoğunlukla, olumsuz duyguların ise nadiren hissedilmesi ve hayattan genel olarak duyulan tatmin olarak tanımlanabilmektedir (Alparslan, 2016, s. 206; Lyubomirsky vd., 2005, s. 816). Kısaca mutluluk, zihnin pozitif olma haliyle hayattan duyulan tatmin düzeyidir denebilir. Bu bağlamda işyeri için duyulan mutluluk ise iş yaşamı ile ilgili pozitif bir durumu temsil etmektedir (Kim, 2019, s. 510).

Yönetim biliminin tarihsel gelişim sürecine bakıldığında iş odaklı anlayıştan insan odaklı anlayışa doğru bir geçiş yaşandığı görülmektedir. Bununla birlikte 2000’li yıllardan günümüze içinde yaşadığımız çağın amacının işyerinde mutluluğu sağlamak olduğu görüşü benimsenmiştir (Turan, 2018, s. 172). İşyeri mutluluğu çalışanın işyerinde olmasından ve çalışmasından mutluluk duyması, zevk alması olarak tasvir edilebilir. Pryce-Jones (2011) işyerindeki mutluluğu, bireyin performansını en üst düzeye çıkarmasına ve potansiyelini gerçekleştirmesine imkân veren düşünce yapısı olarak tanımlamakta ve üç önemli kıstası vurgulamaktadır. Bunlardan birincisi, bireyin kendi yaklaşımı ve farkındalığıdır. İkincisi, işyeri mutluluğunun sadece bireyle değil grup içindeki rolüyle de ilgili olduğudur. Üçüncüsü ise her çeşit büyümede rahatsızlık ve zorluğun bu sürecin bir parçası olduğunu kabul etmektir.

İşyerinde mutlu olan çalışanlar çevrelerindeki fırsatlara daha açık ve yapı itibariyle daha dışadönük, yardımsever, iyimser ve özgüvenli olmaktadır (Andrew, 2011, s. 2; Wright, 2010, s. 15). Aynı zamanda mutlu çalışanların çevrelerinden daha fazla destek aldığı, daha iyi ve yaratıcı fikirler ürettiği, daha hızlı terfi edildiği ve dolayısıyla daha yüksek kazanç sağladığı ve amaçlarına hızla ulaştığı belirtilmektedir. En önemlisi de mutsuz çalışanlara kıyasla fiziksel olarak daha sağlıklı oldukları bilinmektedir (Pryce-Jones, 2011). Nihayetinde iş hayatında huzurlu, mutlu olmak ve

iyi oluş haline kavuşmak hem bireylerin hem de örgütlerin faydasına sonuçlar yaratmaktadır.

Son yıllarda çalışanların işten ayrılma niyetleri, iş stresleri, mobbing ve tükenmişlik gibi sorunlarının artmış olması (Keser, 2018, s. 43) bireylerin işyerindeki mutluluk ve mutsuzluk sebeplerinin araştırılmasına yol açmıştır. Mutlu çalışanların insan kaynakları bakımından rekabet avantajı sağlayacağı düşünüldüğünde (Chaiprasit ve Santidhiraku, 2011, s. 190), örgütler adına bir hayli önem taşıdığı görülmektedir. Bu bağlamda çalışanın işyeri mutluluğunu doğrudan etkilediği düşünülen entelektüel sahtekârlık fenomenine dikkat edilmesi gerekmektedir.

Entelektüel sahtekârlık fenomeniyle ilgili deneyimler kişinin mutluluğunu ciddi şekilde bozabilmekte ve bu durum da onların iş ve kişisel yaşamlarıyla olan ilişkilerini etkilemektedir. Clance ve O'toole (1987, s. 57) çalışmalarında kişilerin sahip oldukları entelektüel sahtekârlık duygularının başarıyı her zaman engellemediğini fakat buna rağmen sahtekârların yeterlilik düzeylerini tam olarak kavrayamadıkları için bu durumun mutlaka dikkate alınması ve minimize edilmesinin önemli olduğunu vurgulamaktadır. Entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip olan kişilerin güçlü yönlerini içselleştirmekte başarılı olamamaları, onların mesleki ilerleme fırsatlarını geri çevirebilmekte veya hayallerini gerçekleştirmelerinin önüne geçmektedir. Bu durum onların zihinsel sağlığına zarar vermekte ve işyeri mutluluklarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu kapsamda Sakulku ve Alexander (2011, s. 80) başarının entelektüel sahtekârlık fenomenini taşıyan kişi için mutluluk anlamına gelmediğini, aksine başarıyı başkalarından daha yüksek talep ve beklenti korkusu olarak gördüklerinden bahsetmektedirler.

Bu bilgiler ışığında entelektüel sahtekârlık fenomeninin bireyin iş hayatındaki mutluluğu üzerinde ölçülebilir bir etkisi olduğu ifade edilebilir. Ancak araştırmacılar mutluluk değişkeni ile entelektüel sahtekârlık fenomeni arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar yürütseler de işyeri mutluluğu kapsamında konuyu ele almamışlardır. Dolayısıyla entelektüel sahtekârlık fenomeni ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkiye dair araştırma kanıtları henüz olgunlaşmamıştır. Öte taraftan Seritan ve Mehta (2016) entelektüel sahtekârların aşırı hazırlık yapma eğilimlerinin ve nihai kararları verememelerinin zayıf yönetim tarzlarına yol açabileceğini ve organizasyon içinde

Çalıřanların mutluluęunu dūřūreeęini belirtmiřlerdir. Bu durum sonuç olarak rgūtsel verimlilięi dūřūreeęi için çalıřanlardaki entelektūel sahtekār duygu ve endiřelerin azaltılması adına hizmet ve danıřmanlık saęlanmalıdır.

1.4.3.5. İřten Ayrılma Niyeti ile Entelektūel Sahtekārlık Fenomeni

Bir iřletmede çalıřanın rgūte alım öncesi sūreci ve potansiyelinin belirlenip istihdam edilmesi kadar kurumdaki sūreklilięini saęlayabilmek de önem arz eden bir konudur (Bartlett, 1999, s. 70). İřletmenin uzun vadede bařarı elde edebilmesi, rekabet ūstūnlūęu kazanabilmesi ve istikrarı saęlayabilmesi için öncelikle yūsek performanslı çalıřanlar olmak ūzere tūm çalıřanların mūmkūn olabilecek en uzun sūre kapsamında kurumda tutulması esastır. Zira insan kaynaęının istihdam edilmesi ile birlikte bařlayan oryantasyon ve eęitim sūreleri, kurumlara zaman ve maliyet açısından oldukça fazlaya mal olmaktadır. Bu nedenle deneyimli ve kalifiye iř gūcūnūn iřten ayrılması bir bařka ifadeyle çalıřan devir oranının artması, kurumun kārlılıęını ve prodūktivitesini doęrudan etkileyecektir. Ayrıca iřten ayrılan çalıřanın, rakip firmalar tarafından istihdam edilmesi kuruma ekstra maliyet ve rekabet ortamında dezavantaj yūkleyecektir. Bilhassa deneyimli ve kalifiye çalıřanın iřten ayrılması neticesinde yerine istihdam edilecek ikame çalıřanın, iřten ayrılan çalıřanın yetkinlik seviyesine gelebilmesi de kurumlar için kūlfetli ve meřakkatli bir sūrece karřılık gelmektedir (Mbah ve Ikemefuna, 2012, s. 277). Özetle; alıřanların iřten ayrılma niyetleri hazır yeteneklerin kaybedilmesine, ek olarak yeni insan kaynaęının bulunmasına ve yönetim maliyetlerinin artmasına yol açacaktır (Bannister ve Griffeth, 1986, s. 433). Bu kapsamda ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçların hem kurumlar hem de çalıřanlar için etki ve problemlerin zūm yolları, arařtırmacıların iřten ayrılma niyeti konusunu incelemelerine neden olmuřtur (Richer vd., 2002, s. 2089).

İřten ayrılma niyeti yakın bir gelecekte çalıřanların mevcut iřlerinden ayrılacaklarına iliřkin kuvvetli niyetlerini ya da bilinçli olarak ayrılmak istemelerini ifade etmektedir (Bartlett, 1999, s. 70; Tett ve Meyer, 1993, s. 259). İřten ayrılma niyeti, iřten ayrılma davranıřının bir ncūsū olarak rgūtsel davranıř alanyazınında geniř bir zemin bulmaktadır (Mobley vd., 1979, s. 508; Newman, 1974, s. 610; Tett ve Meyer, 1993, s. 283). Bu nedenle bahsedilen biliřsel sūrete niyet, iřten ayrılmanın davranıřa dnūřmesinin majör bir göstergesidir. Farklı bir tanımlamaya göre ise iřten

ayrılma niyeti, çalışanın kurum içerisindeki yükümlülükleri ile var olan süreçten tatmin olmaması neticesinde gösterdiği olumsuz tepki olarak ifade edilmektedir (Rusbult vd., 1988, s. 599).

Mobley ve arkadaşları (1979, s. 517) işten ayrılma niyeti konusunda çok aşamalı bir model geliştirmişlerdir. Geliştirilen bu model işten ayrılmanın düşünülməsi, farklı bir iş arama eğiliminin oluşması ve işten ayrılma olmak üzere üç aşamalı bir süreci kapsamaktadır. Bu sürece göre çalışanlar pek çok faktörü göz önünde bulundurarak hâlihazırdaki işlerini değerlendirirler. Bu değerlendirmeye birlikte çalışanların işlerinden duydukları tatmin ve tatminsizlik seviyeleri belirlenmekte ve eğer çalışanlarda tatminsizlik duygusu daha fazla hissedilirse işten ayrılma düşüncesi oluşmaktadır. Bununla birlikte çalışanların bu süreçte etkilendiği faktörler üç farklı grupta ele alınmıştır. Bu faktörler dışsal faktörler (genel ekonomik durum, olası iş imkanları, sendikaların varlığı ve işgücü devir oranı gibi), örgütsel faktörler (maaş, kurum değerleri, çalışma koşulları, eğitim fırsatı, terfi olanakları, performans sistemi gibi) ve kişisel faktörler (genel olarak çalışan özellikleri; yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, yetenekleri, eğitim ve kıdem düzeyi gibi) olarak sıralanabilir (Loi vd., 2006, s. 101; Scott vd., 2006, s. 519).

Çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin belirlenmesiyle birlikte sürecin yönetim tarafından önceden tahmin edilmesi kolaylaşmıştır. Böylece çalışanların kuruma olan bağlılıklarının artırılması yönünde çalışmalar ve iyileştirmeler yapılması mümkün olabilmektedir (Hwang ve Kuo, 2006, s. 254). Bununla birlikte katılımı en üst düzeye çıkarmak için kurumsal prosedürleri optimize etmek ve çoğu kurumda eksik olan motivasyon mekanizmalarını tam olarak anlaşılmasını sağlamak önemlidir (Haivas vd., 2013, s. 1869). Ayrıca uzun vadede çalışanın örgüt değerlerine, vizyon ve misyonuna hâkim olduğu bilinmektedir. Dolayısı ile örgüt açısından çalışanın sürekliliğinin sağlanması için ekstra çaba harcanması gerekmektedir.

İşten ayrılma niyeti ve akabindeki ayrılma davranışı, kurumlara yüklediği maliyetlerin yanında çalışanlara da ücret kaybı, hareket maliyeti gibi bazı maliyetler yüklemektedir. Bunun yanı sıra işten ayrılma niyeti oluşan çalışanlarda işe yabancılaşma, tatminsizlik gibi davranışsal bazı etkiler ortaya çıkabileceği gibi üzüntü,

moral bozukluğu, stres, gelecekte kaygı duyma gibi psikolojik bazı etkiler de görülebilmektedir (Weisberg, 1994, s. 10).

İlgili alanyazında işletmeler için ortalama çalışan devir hızı oranı % 13 - 14 olarak kabul edilmiştir (Yılmaz ve Halıcı, 2010, s. 99). Fakat Bernthal ve Wellins'in (2001, s. 9) yaptıkları araştırmada çalışanların yaklaşık üçte birinin, gelecek yıl işinden ayrılmak istedikleri bulunmuştur. Bu durumun kurumlar adına önemli bir zaman ve maliyet kayıpları oluşturması hususu, yazında üzerinde ortak görüş birliğine varılan bir yaklaşımdır. Bu çerçevede işten ayrılma niyetinin öncüllerinin ve çıktılarının saptanması önemli bir konudur. İşte bu noktada bireylerin sahip oldukları entelektüel sahtekârlık duygularının, onların işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli bir belirleyici etkiye sahip olduğu söylenebilir. Zira entelektüel sahtekârlık duyguları, bireylerin yaptığı işten bir türlü tatmin olmadıkları, mükemmeliyetçi yaklaşımları yansıtır. Bu noktada yaptığı işinde doyum noktasına ulaşamadığını düşünen kişi, daha fazla işten ayrılma niyeti içerisine girebilecektir.

Diğer taraftan entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip olan bireyler, beceri ve yeteneklerinin bulundukları konumla örtüşmeyeceğinden ve bu durumun da iş arkadaşları ya da üstleri tarafından ifşa edilebileceğinden çok büyük korku duymaktadırlar (LaDonna vd., 2018, s. 14). Bu ifşayla karşı karşıya kalma korkusu da bireyde işe ait olmamaya neden olmaktadır (Breeze, 2018, s. 194-195). Bireydeki aidiyet duygusu çok önemlidir zira motivasyon, üretkenlik ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkileri vardır (Kuna, 2019: 306). Bir diğer ifadeyle kişinin kendisini sahtekâr gibi hissetmesi ve beraberinde aidiyet duygusunun azalması (Cokley vd., 2013, s. 85), bir organizasyonun en savunmasız yanını oluşturmakta ve değerli çalışanlarının işten ayrılmalarına neden olabilmektedir. Parkman ve Beard (2008, s. 29) tarafından yapılan bir araştırmada yükseköğretimde çalışan ve kendilerini sahtekâr olarak tanımlayan kişilerin, liderlik pozisyonlarında daha sık keşfedilmekten veya yargılanmaktan kaçınmak için ilerleme baskısı ile karşı karşıya kaldıklarında kurumlarından ayrılmayı tercih ettikleri belirtilmiştir.

Araştırma kanıtları henüz olgunlaşmamış olsa da yukarıda sunulan bilgiler ışığında, bir kişinin entelektüel sahtekâr duygular içinde olması işten ayrılma niyeti üzerine yansıyacak ve somut davranışa dönüşmesini tetikleyebilecektir. Bu nedenle

kurumlar çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini minimize etmeli, hatta tamamen yok etmelidir. Bunun sağlanabilmesi, yani çalışanların işlerinde sürekliliklerini artırabilmek adına kurumlar tarafından entelektüel sahtekârlık fenomeni kapsamında çeşitli eğitimler verilmesi önem arz etmektedir.

1.5. Sağlık Meslek Gruplarında Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni

Mesleki performansı bozan entelektüel sahtekârlık fenomeni hem yabancı ana akım medyada hem de hakemli dergilerde giderek daha fazla yer almaya başlamıştır. Başlangıçta profesyonel kadınları etkileyen toplumsal bir cinsiyet sorunu olarak çerçevelenen entelektüel sahtekârlık fenomeni şimdi çeşitli cinsiyet, yaşam evreleri ve mesleklerde tanımlanmaktadır (Bravata vd., 2020, s. 1255-1269). Bu kapsamda akademik araştırmalar geniş popülasyon yelpazesinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin görülme sıklığını, tanımlanmasını ve ciddiyetini araştırmıştır. Ancak söz konusu fenomen sağlık meslek gruplarında daha az çalışılmıştır. Şu var ki toplumla yakın bir iletişim içinde yürütülmekte olan sağlık hizmetleri sunumunda önemli bir rol oynayan sağlık meslek gruplarının entelektüel sahtekârlık duygularından doğacak kendi öz değerleri hakkındaki hislerinin zedelenmesi profesyonel işgücüne zarar verebilir ve bu yansıma beraberinde yüksek kaliteli sağlık hizmeti sunumunu olumsuz yönde etkileyebilir. Öte yandan emek yoğun bir hizmet veren sağlık meslek mensuplarının çalışma şartları oldukça ağırdır. Çalışanlar iş yükü yoğunluklarının yanı sıra ağır ve termal dönemde bulunan hastalara bakım verme, hayati öneme sahip ameliyatlara girme, hasta ve yakınlarına duygusal destek verme gibi birtakım sorumlulukları da yerine getirmek zorundadırlar. Ayrıca sağlık mesleği süreçlerinin rekabetçi doğası ve sağlık eğitimlerinin stres etkenleri göz önünde bulundurulduğunda entelektüel sahtekârlık fenomeninin görülme yaygınlığı çok daha önemli olabilmektedir. Dolayısıyla sağlık meslek gruplarının sahip olduğu entelektüel sahtekârlık duygularına karşı mutlaka başa çıkma stratejileri geliştirilmelidir.

Sağlık hizmeti sunumunda özgün görevi olan sağlık meslek çalışanları toplumların sağlığını korumak, tedavi etmek ve geliştirmekle mükelleftirler. Bu minvalde sağlık meslek çalışanları özel ya da kamu sağlık kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmektedir. Tarihsel bir perspektifle bakıldığında ülkemizde ilk olarak 1928 yılında yayımlanan 1219 sayılı Tababet ve Şubat-ı San'atların Tarzı İcrasına Dair

Kanun’da sağlık meslek mensubu olarak sağlık alanında eğitim almış olan çalışanlar tanımlanmıştır. Daha sonraki mevzuatlarla birlikte yapılan farklı tanımlamalar, çeşitli sağlık meslek gruplarına dair sınıflandırmaları doğurmuştur. Son olarak 2021 yılında Sağlık Bakanlığı tarafından yayımlanan Personel Dağıtım Cetveli’nde, çalışanlar yaptığı görevin görece önemi temel alınarak iki gruba ayrılmıştır. Buna göre tabip ve uzman tabip kadroları “stratejik personel”; ebe, hemşire ve sağlık teknisyenleri gibi çalışanlar “diğer sağlık personeli” olarak ele alınmıştır. Bu çalışmada ise en genel sağlık meslek grubu hekim, hemşire ve diğer sağlık çalışanı (ebe, klinik psikolog, fizyoterapist, ergoterapist, diyetisyen, odyolog, dil ve konuşma terapisti, podolog, anestezi teknikeri, tıbbi laboratuvar ve patoloji teknikeri, tıbbi görüntüleme teknisyeni/teknikeri, ağız ve diş sağlığı teknikeri, acil tıp teknisyeni/teknikeri, protez ve ortez teknisyeni/teknikeri, ameliyathane teknikeri, adli tıp teknikeri, diyaliz teknikeri, perfüzyonist, radyoterapi teknikeri, eczane teknikeri, elektronörofizyoloji teknikeri, mamografi teknikeri) olarak değerlendirilmiştir.

Entelektüel sahtekrlık fenomenini deneyimleyen diğer poplasyonlar gibi sağlık meslek grupları da yüksek bir yeterlilik düzeyine ulaşma ve yetenekleri konusunda başkalarını başarılı bir şekilde kandırdıklarına inanmaktadırlar (Prata ve Gietzen, 2007). Birçoğu kendisini sorgularken ve başarılarını şansa veya çekiciliğe atfederken bulmaktadır (Prata ve Gietzen, 2007, s. 33). Bununla birlikte araştırmalar, entelektüel sahtekarlık duygularının çoğunlukla sınav gibi st düzey başarı performansları gerektiren durumlarda ortaya çıkması nedeniyle, ayrıca empati yapmanın ve çatışma yönetiminin güç olduğu, kişilerarası zorlukların daha baskın olması nedeniyle hekimler üzerine odaklanmıştır (Dyrbye ve Shanafelt, 2016, s. 132). Gottlieb ve arkadaşlarının (2020, s. 116) yaptıkları kapsamlı çalışmada 18 araştırmanın analizi kapsamında entelektüel sahtekr düşünce yapısının tıp öğrencileri ile pratisyen hekimler arasında % 60 oranında deneyimlendiği bulunmuştur. Yapılan çeşitli araştırmalarda da hekim, hemşire ve asistan hekimlerin entelektüel sahtekrlık fenomeni duygularını yoğun bir şekilde deneyimledikleri tespit edilmiştir (Bhama vd., 2021; Chodoff vd., 2023; Langford ve Harmon, 1987; Oriel vd., 2004; Prata ve Gietzen, 2007; Qureshi vd., 2017; Shanafelt vd., 2022; Villwock vd., 2016).

Sağlık alışanlarının sundukları hizmetlere olan katkılarını doğrudan etkileyen entelektüel sahtekrlık fenomeni, sağlık meslek grupları içinde deneyimlerine göre

farklı düzeylerde kendini göstermektedir. Söz gelimi asistanlık yıllarında “hekim” unvanını almadan önceki süreçte çalışanlar kendilerini sahtekâr gibi hissettiklerini öne sürmüşlerdir. Prata ve Gietzen (2007, s. 34) hekimler için ilk uygulama yılından sonra entelektüel sahtekârlık duygularının azaldığını ve dördüncü yıldan sonra önemli ölçüde düştüğü sonucuna ulaşmıştır. Mattie ve arkadaşlarının (2008, s. 5) yapmış olduğu bir araştırmada ise asistan hekimlerin daha yoğun bir şekilde kendilerini entelektüel sahtekâr olarak algıladıkları tespit edilmiştir. Bu bağlamda hekimlerin entelektüel sahtekârlık fenomenine ait puanlarının zamanla azalması; deneyim, mesleki konsültasyon ve liderliğe bağlanabilir (Gottlieb vd., 2020, s. 116). Chodof ve arkadaşlarının (2023, s. 3-4) tıp öğrencileriyle yaptıkları görüşmeler neticesinde, birinci sınıftaki öğrencinin duygularını şu şekilde aktarmışlardır:

“Bazen ikinci ve üçüncü sınıf asistanlarla çalıştığımda, yaptıkları işte gerçekten iyi olduklarını düşünüyorum. ‘ah, ben de böyle olacak mıyım?’ ve sıklıkla ‘neden şimdi böyle değilim?’ diye düşünerek kendime çok fazla baskı uyguluyorum.”

Stajyerlikten hemen sonra hekimliğe geçiş yapan bir başka öğrenci ise rol geçişine dair duygularını şöyle aktarmıştır:

“Stajyerlikten aniden ikinci yıla geçiyorsun ve iki deneyimi ayıran arada sadece birkaç gün var, ama yeni stajyerler tüm cevaplar için sana yöneliyor.”

Ve

“Hemşireler sana geldiğinde, ses çıkarmalısın ki bu ses belli bir güven seviyesinde olmalı, ama bu durum gerçekte nasıl hissettiğinle uyuyamayabilir.”

Bir başka öğrencinin kendi performansına dair beklentileri ve yetersizlik hisleri ise şöyle aktarılmıştır:

“Yoğun bakım ünitesine şoklu bir hastayı kabul ettik ve hastaya ne olduğunu anlayamadık. Kendimi çok bunalmış ve yetersiz hazırlanmış hissettiğimi hatırlıyorum. Büyük bir ekibin parçası olduğumu biliyorum ama daha fazla katkıda bulunamadığım için çok hüsrana uğradım. Yorgun hissettiğimi, uyuyamadığımı ve asla doktor olmamalıymışım gibi hissettiğimi hatırlıyorum.”

Bir doktora tezinde (Adıgüzel, 2021, s. 1-3), hemşire olarak görev yapmakta olan bir sağlık meslek mensubunun hislerinden şu şekilde bahsedilmiştir:

“Alanında önde gelen bir sorumlu hemşireden ulusal bir konferans için sunum yapması istendi. Hemşire ilk başta böyle bir imkân kendisine verildiği için kendisini şanslı hissetti ve sunmayı kabul etti. Fakat hemen sonrasında belki de ilgili alanda sunum yapacak başka birini bulamadıkları için kendisine teklif edildiğini düşündü. Aklındaki şüphelerine rağmen elinden gelenin en iyisini yapmaya kararlıydı ve sunumuna özenle hazırlanıp sunum öncesinde birkaç kez tekrar etti. Konferans günü sunum sırasının kendisine gelmesini beklerken, zihni düşüncelerle yarışlıyordu. Kendini diğerleriyle karşılaştırmaya başladı ve “Kendimi neye bulaştırdım, diğer sunucu harika bir iş çıkardı, şimdi bu performansı nasıl takip edeceğim?” diye düşünmeye başladı. Dinleyicilerin diğer suncuya soru sormasını dinlerken kendinden daha emin oldu, “Biri bana cevabını bulamayacağım bir soru soracak ve sonunda inandıkları kadar zeki biri olmadığımı anlayacaklar.” Sıra kendisine geldiğinde ise artık geri dönmek için çok geç olduğunu ve her şeyin ortaya çıkacağını düşündü. Sunuma başladığında ise her şey yolunda gitti, beklediği gibi başarısız sonuçlanmadı ve sunum esnasında bazı anekdotlar da ekleyerek sunumu tamamladı. Sunum rahatlamayla sona erdi ancak cevaplayamayacağı bir soru olacağı beklentisiyle tekrar panik oldu. Dinleyicilerin soru ve yorumları için zemin açtı ve soruları üst üste yanıtladı. Konferanstan sonra kendisine sunum yapmasını isteyen koordinatör, özel olarak konuşmak için onu bir kenara çekti. “Ah hayır, işte geliyor...” diye düşündü. Fakat koordinatör onun beklendiğinin aksine konuşmayı kabul ettiği için ne kadar mutlu olduğunu ve de kendisinin konferansta konuşma yapmak için ne kadar aranan bir hemşire olduğunu anlattı. Dinleyicileri nasıl büyülediğini ve geribildirimlerin nasıl olumlu olduğunu ve tekrar sunum yapmayı düşünüp düşünmeyeceği gibi konular üzerinde konuşmalar devam ederken hemşire tüm olumlu geribildirimlere inanmayarak dinledi.”

Söz konusu alıntılar kapsamında, entelektüel sahtekârlık fenomeni olarak adlandırılan sessiz öz eleştiri ve şüphe duyguları, başarı görevleriyle karşı karşıya kalan birçok kişide yankılanabilmektedir. Ancak yapılacak hataların telafisinin mümkün olmadığı sağlık hizmeti sunumunda ortaya çıkan entelektüel sahtekârlık fenomeni, insan sağlığı söz konusu olduğu için çok daha fazla önem arz etmektedir. Öyle ki kendi yetkinliğinden şüphe duyan sağlık çalışanındaki sahte benlik algısı mutlaka hastalarına yansıtacak ve etkili hizmet sunumunun önünde engel teşkil edecektir.

Araştırmalar kariyer ve işyeri stresörlerinin entelektüel sahtekârlığın gelişimini anlamada önemli olduğunu göstermektedir (Hutchins, 2015, s. 8; Zorn, 2005, s. 1). Hekim, hemşire ve diğer sağlık çalışanları gibi başarı kriterleri ile birleştirilmiş yüksek stresli çalışma ortamları entelektüel sahtekârlık fenomeninin gelişimini desteklemek için özellikle riskli görünmektedir. Sağlık meslek grupları üzerine yapılan entelektüel sahtekârlık fenomenine dair çalışmalar, aşağıdaki tabloda yer alan (Tablo 1.1) araştırmalar ile sınırlı olup özellikle Türk kültüründe söz konusu popülasyon üzerine hiçbir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle sağlık meslek gruplarında entelektüel sahtekârlık fenomeninin incelenmesi bu bilgi birikimine katkıda bulunacak, öncül ve çıktıları kapsamıyla da daha büyük resmin ortaya konulması sağlanacaktır.

Son olarak Mart 2020 yılı itibariyle dünya genelinde hızla yayılmaya başlayan yeni tip koronavirüs (Covid-19) pandemisi, entelektüel sahtekâr düşünce yapısına sahip kişilerin işyerinde benzeri görülmemiş zorluklar yaşadığı bir ortam yaratmıştır. Bu süreçle birlikte sağlık kurumlarında olduğundan daha fazla yoğunlukta hizmet verilmeye başlanmıştır. Pandemi aynı zamanda entelektüel sahtekârlık fenomenini deneyimleyebilecek sağlık çalışanları için benzersiz bir dizi zorluk getirmiştir.

Sağlık meslek gruplarında entelektüel sahtekârlık fenomeninin anlaşılması, hem gerekli eğitimlerin verilmesini hem de çalışanların kariyerlerini ilerletmelerini engelleyen bir faktör olabilmektedir. Oysaki söz konusu fenomenin anlaşılması, deneyimin nasıl görüldüğünü ve nasıl hissettirdiğini anlamayı sağlayacaktır. Bu durum da çalışanların daha bilinçli olmalarına dolayısıyla fenomeni yönetebilmelerine yardımcı olabilecektir.

Tablo 1.1’de sağlık meslek grupları üzerinde yapılan entelektüel sahtekârlık fenomenine ilişkin araştırmalar kapsamında çalışmaların amacı, evren ve örneklem büyüklüğü ile ana bulgularını içeren bir içerik çalışmasına yer verilmiştir. Bu kapsamda entelektüel sahtekârlık fenomeninin tıp, diş hekimliği, hemşirelik ve eczacılık öğrencileri (Henning vd., 1998; Ghorbanshironi, 2012; Christensen vd., 2016; Villwock vd., 2016; Qureshi vd., 2017; Swope vd., 2017; Egwurugwu vd., 2018; Ikbaal, 2018; Maqsood vd., 2018; Campos vd., 2022; J. Rice vd., 2023; Choron vd., 2023), aile hekimleri (Oriel vd., 2004), asistan hekimler (Legassie vd., 2008; Leach vd., 2019; Mascarenhas vd., 2019; Regan vd., 2020; Chodoff vd., 2023), uzman

hekimler (Kamarzarrin vd., 2013; Hutchins ve Rainbolt, 2017; Hutchins vd., 2018; LaDonna vd., 2018; LaDonna vd., 2018; Leach vd., 2019; Paladugu vd., 2021) ve hemşireler (Ares, 2018) üzerinde araştırıldığı görülmektedir. Bu bağlamda araştırmalar ağırlıklı olarak sağlık meslek öğrencileri ve asistan hekimler üzerinde yürütülmüş, her bir sağlık meslek grubunu bir arada inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Dolayısıyla entelektüel sahtekârlık fenomenini deneyimleyen en yüksek sağlık meslek grubunun hangisi olduğuna dair incelemenin olmaması, bu araştırmanın evren kapsamındaki çıkış noktasını oluşturmuştur. Diğer taraftan yapılan çalışmaların ağırlıklı olarak ABD’de yürütüldüğü ve ilgili fenomenin farklı kültürlerdeki varlığına ilişkin eksikliklerin olduğu görülmektedir. Ayrıca genel olarak çalışmalarda entelektüel sahtekârlık fenomeninin ilgili popülasyondaki yaygınlığı incelenmiş olup; mükemmeliyetçilik, depresyon, kaygı, tükenmişlik, benlik saygısı ve duygusal zekâ gibi değişkenlerle ilişkisinin olup olmadığının ortaya çıkartılması amaçlanmıştır. Bu bağlamda entelektüel sahtekârlık fenomeninin öncül ve çıktılarına (bireysel-örgütsel) dair kapsamlı bir çalışmanın olmaması, bu araştırmanın çıkış noktasını oluşturmuştur. Çalışmalarda elde edilen ana bulgular, katılımcıların yaş ve deneyimlerinin düşük olduğunu ve bu durumun kişilerin entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarını artırdığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle, sağlık çalışanlarının yaş ve deneyimlerinin artmasının onların entelektüel sahtekârlık duygularını hafiflettiği tespit edilmiştir. Söz konusu fenomenin zamanla azalması ise doğrudan özgüvene bağlanabileceği gibi mesleki konsültasyon ve liderlikle de ilişkilendirilebilir. Ek olarak çalışmalar, kadın katılımcıların entelektüel sahtekârlık fenomenini deneyimle olasılığının erkek katılımcılardan daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca dikkat çeken bir diğer nokta araştırmaların genellikle nicel araştırma yöntemine uygun olarak yapılıyor olmasıdır. İncelenen yirmi dört araştırmadan sadece iki tanesinin nitel araştırma yöntemi kapsamında yapılıyor olması, söz konusu fenomenin sağlık çalışanlarında keşfedilebilecek detaylarının olduğunu göstermektedir.

Tablo 1.1. Sağlık Meslek Gruplarıyla Yapılan Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni Çalışmaları

Künye Bilgisi	Ülke	Amaç	Popülasyon	Katılımcı	Önemli Sonuçlar
(Henning vd., 1998)	ABD	Çalışma, entelektüel sahtekârlık fenomeni ile psikolojik sıkıntı ve mükemmeliyetçilik arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını değerlendirmeyi amaçlamıştır.	Tıp, diş hekimliği, hemşirelik ve eczacılık öğrencileri	477	• Öğrenciler arasında yaygınlık oranı % 30,2'dir. • Kadınların entelektüel sahtekârlık fenomeni puanları erkeklerden daha yüksektir (% 57,8 ve % 52,1; p= 0,001). • Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile mükemmeliyetçilik (r= 0,038) ve psikolojik sıkıntı (r= 0,55) arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.
(Oriel vd., 2004)	ABD	Çalışma, entelektüel sahtekârlık fenomeninin yaygınlığını ve sahtekârlık puanlarının depresyon, sürekli kaygı ve durumluk kaygı ile ilişkili olup olmadığını değerlendirmeyi amaçlamıştır.	Aile hekimleri	185	• Aile hekimleri arasında yaygınlık oranı % 33'tür. • Kadınların entelektüel sahtekârlık fenomeni puanları erkeklerden daha yüksektir (% 41 ve % 24; p= 0,02). • Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile depresyon (r= 0,45), sürekli kaygı (r= 0,64) ve durumluk kaygı (r= 0,39) arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.
(Legassie vd., 2008)	Kanada	Çalışma, entelektüel sahtekârlık fenomeninin yaygınlığını ve sahtekârlık puanı ile tükenmişlik sendromu arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını değerlendirmeyi amaçlamıştır.	Asistan hekimler	48	• Dâhiliye asistanları arasında yaygınlık oranı % 43,8'dir. • Kadınların entelektüel sahtekârlık fenomeni puanları erkeklerden daha yüksektir (% 52 ve % 31,8; p= 0,005). • Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile tükenmişlik arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunmuştur (r= 0,04).
(Ghorbans hirodi, 2012)	İran	Çalışma, entelektüel sahtekârlık fenomeni ile benlik saygısı ve duygusal zekâ arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını değerlendirmeyi amaçlamıştır.	Tıp öğrencileri	200	• Entelektüel sahtekârlık fenomeninin benlik saygısı ile negatif yönde, duygusal zekâ ile pozitif yönde anlamlı derecede ilişkili olduğu tespit edilmiştir.
(Kamarzar rin vd., 2013)	İran	Çalışma, entelektüel sahtekârlık fenomeni ile benlik saygısı arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını değerlendirmeyi amaçlamıştır.	Hekimler	65	• Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile benlik saygısı arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.
(Christensen vd., 2016)	Avusturya, Yeni Zelanda ve	Çalışma, son sınıf hemşirelik öğrencilerinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin ne kadar belirgin olduğunu incelemeyi amaçlamıştır.	Hemşirelik öğrencileri	223	• Öğrenciler arasında yaygınlık oranı % 45,1'dir. • En fazla Avusturya'daki öğrenci grubunda olduğu görülmüştür.

(Villwock vd., 2016)	ABD	Çalışma, entelektüel sahtekârlık fenomeni ile demografik değişkenlerinin ilişkisini ve sahtekârlık puanlarının tükenmişlik sendromu arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını değerlendirmeyi amaçlamıştır.	Tıp öğrencileri	138	- Öğrenciler arasında yaygınlık oranı % 38'dir. - Kadınların entelektüel sahtekârlık fenomeni puanları erkeklerden daha yüksektir (% 49,4 ve % 23,7; p= 0,004). - Entelektüel sahtekârlık fenomeni duygusal tükenme ($X^2=8,0$; p=0,018), sinizm ($X^2= 9,4$; p= 0,004) ve duyarsızlaşma ($X^2= 10,3$; p= 0,006) ile anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
(Hutchins ve Rainbolt, 2017)	ABD	Çalışma, entelektüel sahtekârlık fenomenini tetikleyen öncülleri, tipik başa çıkma tepkilerini ve kurumsal destek algılarını belirleyerek fakülte deneyimlerini sahtekârlık olgusuyla keşfetmeyi amaçlamıştır.	Uzman hekimler	16	- Katılımcılarına entelektüel sahtekârlık fenomenini tetikleyen uzmanlıklarını sorgulama, başarı deneyimleri, bireyin kendisini meslektaşlarıyla kıyaslaması ve akademik üretkenlik olmak üzere dört olay tespit edilmiştir. - Entelektüel sahtekârlık fenomeniyle başa çıkabilmek için sosyal destek, başarının onaylanması, uyumsuz davranışlar ve olumlama olmak üzere dört farklı mekanizma ortaya konulmuştur. - Kurumsal destekle ilgili ise mentorluk, küçük grup tartışmaları ve stres yönetimi eğitimi gibi ihtiyaçlar tespit edilmiştir.
(Qureshi vd., 2017)	Pakistan	Çalışma, Pakistanlı tıp öğrencileri arasındaki entelektüel sahtekârlık fenomeninin yaygınlığını bulmayı amaçlamıştır.	Tıp öğrencileri	143	- Tıp öğrencileri arasında yaygınlık oranı % 47,5'dir. - Kadınların entelektüel sahtekârlık fenomeni puanları erkeklerden daha yüksektir (% 53,5 ve % 38,9).
(Swope vd., 2017)	ABD	Çalışma, tıp öğrencileri arasındaki entelektüel sahtekârlık fenomeninin yaygınlığını bulmayı amaçlamıştır.	Tıp öğrencileri	85	- Tıp öğrencileri arasında yaygınlık oranı %50'dir. - Kadın ve erkek öğrenciler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p= 0,13)
(Ares, 2018)	ABD	Çalışma, entelektüel sahtekârlık fenomenini taşıyan klinik hemşire uzmanlarının lisansüstü eğitimlerini tamamladıktan sonra kıdemli görevlerine geçişini araştırmayı hedeflemiştir.	Hemşireler	113	- Klinik hemşire uzmanları arasında yaygınlık oranı %74,6'dır. - Kişilere ait benlik imajının istihdama bağlı olarak önemli ölçüde farklı olduğu, istihdam edilen grubun çalışmayan

(Egwurugwu vd., 2018)	Nijerya	Çalışma, Nijeryalı tıp öğrencileri arasındaki entelektüel sahtekârlık fenomeninin yaygınlığını bulmayı amaçlamıştır.	Tıp öğrencileri	200	gruba kıyasla daha fazla özerk olduğu ve mesleki hayatlarına daha olumlu baktıkları sonucuna ulaşılmıştır. • Tıp öğrencileri arasında yaygınlık oranı % 22,5'dir. • Kadın ve erkek öğrenciler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p= 0,45).
(Hutchins vd., 2018)	ABD	Çalışma, entelektüel sahtekârlık fenomeni ile duygusal tükenme ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını değerlendirmeyi amaçlamıştır.	Uzman hekimler	310	• Entelektüel sahtekârlık fenomeni duygusal tükenme (r=0,41) ile pozitif ve iş tatmini (r= 0,30) ile negatif yönde ilişkilidir. • Kaçınmacı başa çıkma stratejileri bu ilişkilere kısmen aracılık ettiği saptanmıştır.
(Ikbaal, 2018)	Malezya	Çalışma, Malezya tıp okulundaki tıp öğrencileri arasındaki entelektüel sahtekârlık fenomeninin yaygınlığını ve sahtekârlık fenomeni ile benlik saygısı, depresyon ve kaygı arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını değerlendirmeyi amaçlamıştır.	Tıp öğrencileri	256	• Tıp öğrencileri arasında yaygınlık oranı % 45,7'dir. • Kadın ve erkek öğrenciler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p= 0,64) • Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile benlik saygısı (r=0,56), depresyon (r= 0,42) ve kaygı (r= 0,41) arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.
(LaDonna vd., 2018)	Kanada	Çalışma, entelektüel sahtekârlık fenomeniyle mücadele eden hekimlere destek için stratejiler geliştirmeyi amaçlamıştır.	Uzman hekimler	28	• Entelektüel sahtekârlık fenomeninin hekimlerin tüm kariyer aşamalarını değişken şekilde etkilediği ortaya konulmuştur. • Özellikle geçiş zamanlarında (yeni iş başlangıçları, unvan değişimi vb.) tekraryabildiği tespit edilmiştir.
(Maqsood vd., 2018)	Pakistan	Çalışma, Pakistanlı tıp öğrencileri arasındaki entelektüel sahtekârlık fenomeninin yaygınlığını amaçlamıştır.	Tıp öğrencileri	189	• Öğrencilerin % 54,5'i ciddi ve % 48,8'i ise çok şiddetli şekilde entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip olduğunu bildirmiştir.
(Leach vd., 2019)	ABD	Çalışma, uzman hekim ve asistan hekimler arasındaki entelektüel sahtekârlık fenomeninin yaygınlığını ve sahtekârlık fenomeni ile tükenmişlik sendromu arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını değerlendirmeyi amaçlamıştır.	Uzman hekimler ve Asistan hekimler	88	• Katılımcılar arasında yaygınlık oranı % 58,2'dir. • Asistanların entelektüel sahtekârlık fenomeni puanı uzman hekimlere göre daha yüksektir (% 61 ve % 51; p=0,017). • Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile tükenmişlik sendromu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

(Mascarenhas vd., 2019)	Hindistan	Çalışma, entelektüel sahtekârlık fenomeni ile benlik saygısı arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını değerlendirmeyi amaçlamıştır.	Asistan hekimler	150	- Asistan hekimler arasında yaygınlık oranı % 41,3'dür. - Kadın ve erkek asistanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p=0,11$) - Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile benlik saygısı arasında istatistiksel olarak orta derece anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,519$).
(Regan vd., 2020)	ABD	Çalışma, dermatoloji asistanlarında entelektüel sahtekârlık fenomeninin yaygınlığını tanımlamak ve tükenmişlik sendromu ile arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını değerlendirmeyi amaçlamıştır.	Asistan hekimler	121	- Asistan hekimler arasında yaygınlık oranı % 89'dur. - Kadınların entelektüel sahtekârlık fenomeni puanları erkeklerden daha yüksektir (% 92 ve % 85; $p<0,05$). - Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile tükenmişlik sendromu arasında istatistiksel olarak orta derece anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,410$; $p=0,0001$).
(Paladugu vd., 2021)	ABD	Çalışma, entelektüel sahtekârlık fenomeninin hekimler arasındaki yaygınlığını ve mentorluk programlarının etkilerini ortaya koyabilmeyi amaçlamıştır.	Hekimler	71	- Hekimler arasında yaygınlık oranı % 53,8'dir. - Kadın ve erkek hekimler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p=0,35$). - Mentorluk programları verilen hastaneler ile verilmeyen hastaneler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p=0,88$).
(Campos vd., 2022)	Brezilya	Çalışma, entelektüel sahtekârlık fenomeninin yaygınlığını araştırmak ve tükenmişlik sendromu ve depresyon ile arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını değerlendirmeyi amaçlamıştır.	Tıp öğrencileri	425	- Tıp öğrencileri sırasıyla 47'si (%11,06), 151'i (% 35,53), 163'ü (% 38,35) ve 64'ü (% 15,06) şiddetli ve çok şiddetli entelektüel sahtekârlık fenomenine sahiptir. - Kadın ve erkek öğrenciler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p=0,533$). - Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile depresyon ($p=0,459$) ve tükenmişlik sendromu ($p=0,384$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.
(J. Rice vd., 2023)	ABD	Çalışma, entelektüel sahtekârlık fenomeninin iki farklı üniversitedeki tıp öğrencileri arasındaki yaygınlığını ve cinsiyet farklılığı olup olmadığını değerlendirmeyi amaçlamıştır.	Tıp öğrencileri	461	- Tıp öğrencilerinin % 97'sinin orta ile yoğun bir şekilde entelektüel sahtekârlık fenomeni duygularına sahip olduğu tespit edilmiştir. - Kadın öğrencilerin sahtekârlık duygularını bildirme olasılığı erkek öğrencilerden 1,7 kat daha fazladır (% 63,5 karşı % 50,5; $p=0,03$).

(Chodoff vd., 2023)	ABD	Çalışma, bir eğitim hastanesinde görev yapan dâhiliye asistanlarının entelektüel sahtekârlık fenomeni deneyimlerini keşfedebilmeyi amaçlamaktadır. Hekimler sahtekârlık fenomeniyle ilgili duygu ve düşüncelerini, bunun geliştirdiği bağlamları ve öğrenme üzerindeki etkisini amaçlamıştır.	Asistan hekimler	28	- Asistan hekimler rutin olarak sahtekârlık duygularını deneyimlemekte ve bu duygular onlarda özgüven eksikliği ve kalıcı yetersizlik hissi yaratmaktadır. - Fenomenin sıklıkla kendilerini başkalarıyla karşılaştırmaya dair derin etkileri vardır. - Artan sorumluluklarla değişen roller, sürekli detaylara takılı kalma-inceleme davranışı, sert tıbbi hiyerarşinin olması sahtekârlık duygularını tetiklemektedir.
(Choron vd., 2023)	ABD	Çalışma, dördüncü sınıf tıp öğrencilerinin 2 haftalık bir cerrahi eğitim kampının entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarını artırıp artırmayacağını ortaya koymayı amaçlamıştır.	Tıp öğrencileri	30	- Tıp öğrencilerine ön test uygulandıktan sonra cerrahi uzmanlık alanında temel eğitim kampı verilmiş, sonrasında son test uygulanmıştır. - Yapılan ön-son testler sonucunda, öğrencilerin güven duyguları artarken, (CIPS) sahtekârlık fenomeni puanları değişmediği görülmüştür.

1.6. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Üstesinden Gelebilmek İçin Bazı Stratejiler

Entelektüel sahtekârlık fenomeninin varlığına ilişkin ilk kanıtlar, kişiler tarafından alınan bireysel terapi ve grup terapisi sonrasında ortaya çıkmıştır (Clance ve Imes, 1978, s. 245). Günlük hayatında eğer kişi sahte benlik algısına sahip olduğunu ifşa ederse eleştiriyi karşılaşacağına veya başkaları tarafından çok az anlayışa sahip olacağına inanır. Dolayısıyla entelektüel sahtekârlık hisleri hemen paylaşılmayan ve iyi korunan bir sır olduğu için nadiren mevcut sorun olarak belirtilir. Bununla birlikte yukarıdaki başlıklarda tartışıldığı itibarıyla entelektüel sahtekârlık fenomeni, bireysel ve örgütsel çıktılar kapsamında bazı psikolojik ve davranışsal sonuçlar doğurmaktadır. Derinleşen yetersizlik hissi çalışanların tatmin ve mutluluk düzeylerini düşürebilmekte, bu olumsuz ruh hali ise iş performanslarına yansımaktadır. Bu durum çalışanlarda işten ayrılma niyetinin artmasına ve kurumun maddi kayıplar yaşamasına neden olabileceği için kurumun hizmet kalitesini ve devamlılığını tehdit etmektedir. Bu nedenle kurumların oluşabilecek bu maliyetli etkilerden kaçınabilmek adına entelektüel sahtekârlık fenomenini hafifletmeleri oldukça önemli bir noktaya gelmektedir. Özellikle de insan sağlığına dokunan bir sağlık kurumunda bu tür duyguları minimize etmek çok daha önem arz etmektedir. Fakat söz konusu fenomenin Amerikan Psikiyatri Birliği'nin Teşhis ve İstatistik El Kitabı'nda resmen zihinsel bir bozukluk olarak tanınmaması sebebiyle herhangi bir tedavisi bulunmamakta ancak fenomenle nasıl başa çıkılabileceğine dair alanyazında farklı stratejiler önerilmektedir (Bravata vd., 2020). Entelektüel sahtekârlık fenomeniyle başa çıkabilmek için geliştirilen bu stratejiler kişisel, yönetsel ve örgütsel düzeyde ele alınabilmektedir (Barr-Walker vd., 2020, s. 329).

Kişisel olarak uygulanabilecek stratejiler arasında; kendi kendine eğitim kapsamında fenomenin davranış örüntüleri üzerine düşünmek, günlük tutmak ve akranlarla işbirliği yapmak gibi birtakım uygulamalar yer almaktadır. Yakın zamanda Lawton ve arkadaşlarının (2020, s. 3-5) yaptığı araştırmada, kişilerin sahip oldukları entelektüel sahtekârlık duygularını güvenilir akranlarıyla tartışmanın entelektüel sahtekârlık yoğunluğunu azaltılabileceği bulunmuştur. Hutchins ve Rainbolt (2017, s. 9) entelektüel sahtekârların bu duygularıyla başa çıkabileceği dört farklı yol

belirlemiştir. Bunlar; sosyal destek aramayı, başarılarını doğrulamayı, kötü alışkanlıklardan kaçınmayı ve kendi kendine olumlu konuşmayı içermektedir. Diğer başa çıkma stratejileri arasında olumlu geribildirim kaydı tutma ve onay alma davranışlarını ortadan kaldırma gibi bireysel uygulamalar yer almaktadır (Clance ve Imes, 1978, s. 245-246). Bununla birlikte yapılan araştırmalar mentorların ve diğer sosyal desteklerin rolünü entelektüel sahtekârlık fenomenini hafifletmede umut vaat ettiğini ortaya koymaktadır (Graham ve McClain, 2019; Hutchins, 2015; Nunes vd., 2018; Richmond vd., 2017; Sanford vd., 2015; Vergauwe vd., 2015; Zanchetta vd., 2020). Bir başka çalışmaya göre ise duygusal destek arama, mizah kullanma, egzersiz yapma, ruhsal uygulamalarla uğraşma ve koçlarına sahtekârlığı itiraf etme gibi stratejilerden bahsedilmektedir (Flora, 2016, s. 70).

Diğer taraftan önerilerin çoğu bireyin terapi almasını içermektedir (Clance ve Imes, 1978, s. 245; Clance ve OToole, 1987, s. 57; Langford ve Clance, 1993, s. 499; Matthews ve Clance, 1985, s. 71; Topping ve Kimmel, 1985, s. 213). Hatta entelektüel sahtekârlık fenomenini deneyimleyen başka yüksek başarılı kişilerin bulunduğu bir grup terapisi ortamı veya etkileşimli bir grup şiddetle tavsiye edilmektedir. Böylece bir kişi sırrını paylaşmaya istekliyse diğerleri de kendi sırlarını paylaşabilmekte ve yalnız olmadıklarını görünce rahatlamaktadırlar. Terapötik tedavi konusunu ilk ele alan kişilerden biri entelektüel sahtekârlık fenomenini ilk keşfeden ve ilk kullanan Pauline R. Clance'tır. Clance ve Imes (1978, s. 246) entelektüel sahtekârlıkla mücadele edebilmek için "birkaç terapötik yaklaşımın aynı anda kullanıldığı" çok modlu bir terapi yaklaşımını önermiştir. Bu kapsamda danışanların entelektüel sahtekârlık duygularının farkına varmasını ve davranışlarını bilinçli olarak değiştirmeye çalışmasını vurgulamışlardır.

Entelektüel sahtekârlık fenomeni üzerine yapılan araştırmalar sahtekâr düşünce yapısına sahip olan kişilerin, etkili bir çalışan ve lider olmalarına yardımcı olabilecek birtakım yönetsel destek katmanları da tanımlamaktadır. Bu kapsamda yöneticiler çalışanlarına yönlendirilmiş olumlu geribildirimde bulunarak, entelektüel sahtekârlık duygularının tartışılmasını normalleştirerek, akran destek ağlarını teşvik ederek, kurumsal değerleri kapsamında çeşitliliği ve işbirliğini benimseyerek, entelektüel sahtekârlara formal veya informal şekilde destek sağlayarak onların sistem içinde etkin kalabilmeleri için fırsat sunabilirler (Barr-Walker vd., 2020, s. 329; De

Vries, 2005, s. 6; Parkman, 2016, s. 56; Rakestraw, 2017, s. 474). Ayrıca yöneticiler çalışanlarını sağlıklı bir iş-yaşam dengesi sürdürmeye teşvik edebilir ve işkolik, mükemmeliyetçi davranışlara örnek olarak davranmak yerine onları bu olumsuz iş çıktılarından vazgeçirebilirler (Barr-Walker vd., 2020, s. 329). Özetle; yöneticiler her bir meslek grubunun çalışma tarzlarına yönelik farklı yaklaşımların farkına vararak, sonuç yerine süreci vurgulayarak ve mükemmellik yerine esnekliği benimseyerek entelektüel sahtekârlığa karşı dirençli liderliğin geliştirilmesine yardımcı olabilirler (Barr-Walker vd., 2020, s. 329; Rakestraw, 2017, s. 474).

Diğer taraftan örgütsel olarak resmi mentorluk programlarının oluşturulması, yeni işe alınanlar için entelektüel sahtekârlık fenomeni üzerine bilgi verici oryantasyon programlarının yapılması, eğitim fırsatları sağlanması ve entelektüel sahtekârlık fenomeninin çalışanlar arasındaki varlığını tanımak için denetçilerin eğitilmesi gibi önemli kurumsal düzeyde stratejiler ortaya konulmuştur (Barr-Walker vd., 2020, s. 329; Hutchins ve Rainbolt, 2017, s. 194). Bununla birlikte entelektüel sahtekârlar için herhangi bir destek programının oluşturulmasında, sahtekârlık duygularının teşvik edilmesinde veya azaltılmasında kurum kültürünün merkezi rolünü tanımak önemlidir. Entelektüel sahtekârlar özellikle mükemmeliyetçi veya paronayak yönetim kültürlerini kullanan “nevrotik organizasyonlarda” risk altındadırlar (De Vries, 2005, s. 5). Bunun yerine organizasyonlar sağlıklı risk alma stratejilerini ve büyüme zihniyetlerini destekleyen bir kültür geliştirmelidir.

Bahsedilen bu kişisel, yönetsel ve örgütsel stratejiler entelektüel sahtekârlık fenomeniyle başa çıkmak için gerekli alt yapıyı oluşturmaktadır. Bu kapsamda uygulanan stratejilerin tümü bu ilişkiyi bir bağlam olarak varsaymaktadır. Bu amaç doğrultusunda kişinin acı çekmesinin temelinde yatan tutum ve inançlardan uzaklaşmasına ve önceden reddedilmiş yaratıcılık, zekâ ve kabiliyeti içeren genişletilmiş bir benlik duygusuna doğru ilerlemesine yardımcı olmaktadır (Imes ve Clance, 1984; Matthews ve Clance, 1985).

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemine uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırmanın mantığında sayılar ve puanlarla ifade edilen standartlaştırılmış ölçme araçları yer almaktadır. Bu kapsamda nicel araştırma, sayısal verilerin toplanması ve analiz edilmesi aracılığıyla değişkenler arasındaki ilişkilerin incelendiği bir araştırma yaklaşımıdır (Clark ve Ivankova, 2015, s. 4).

Nicel araştırmalarda teorileri tümdengelimsel olarak test etme, alternatif açıklamaları kontrol etme, önyargılara karşı önlemler alma, bulguların genellenebilirliği ve tekrarlanabilirliğiyle ilgili varsayımlar bulunmaktadır. Bu yöntemde araştırmacı çalışmadaki değişkenleri belirler, değişkenleri soru ya da hipotezlerle ilişkilendirir, bilgiyi sayısal olarak gözlemleyip ölçümler, elde edilen verileri tarafsız yaklaşımlar kullanarak istatistiksel işlemlere başvurur, kuram ya da açıklamaları test ederek doğrular, güvenilirlik ve geçerlilik standartlarını kullanır (Creswell ve Creswell, 2017). Bu araştırmada, değişkenler arasındaki ilişkilerin tespit edilebilmesi amacıyla “tarama deseninden” yararlanılmıştır. Tarama deseni, bir evren içerisinde seçilen örneklem üzerinde uygulanan çalışmalar aracılığıyla evren genelindeki eğilimin, tutumun veya görüşlerin nümerik olarak betimlenebilmesini sağlamaktadır (Creswell ve Creswell, 2017, s. 155). Bu minvalde İstanbul ilinde belirlenen hastanelerde görev yapmakta olan sağlık meslek gruplarının entelektüel sahtekârlık fenomenine ilişkin eğilimleri saptanarak, sağlık hizmet sunumundaki tüm sağlık profesyonelleri hakkında çıkarsamalar yapılmıştır. Ayrıca araştırmada veri toplama aracı olarak ekonomiklik ve hızlılık sağlaması nedeniyle anket yöntemi tercih edilmiş ve kesitsel olarak uygulanmıştır. Elde edilen araştırma verileri ise nicel araştırma istatistik programları (SPSS ve AMOS) kullanılarak analiz edilmiştir.

Bu bölümün ilgili alt başlıklarında araştırmanın metodolojisine yönelik açıklamalar yapılmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın sorunsalı (problem durumu), amacı, önemi, özgün değeri ile araştırmanın varsayım ve sınırlılıkları, evren ve örneklemi, model ve hipotezleri, veri toplama ve analiz teknikleri, son olarak araştırma verilerinin çözümlenmesine dair bilgiler sunulmaktadır.

2.1. Araştırmanın Sorunsalı (Problem Durumu)

Yapılan araştırmalar entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip olan kişilerin sayısının hiç de az olmadığını göstermektedir. Öyle ki kişilerin % 70'inin hayatlarının en az bir döneminde bu hislere kapıldığı iddia edilmektedir (Gravois, 2007, s. 1). Buna göre kişiler kendilerini başkalarına daha akıllı veya daha yetkin olduklarına inandırdıklarını düşünmektedir. Bu minvalde entelektüel sahtekârlık fenomeni kişinin yüksek başarısına rağmen içsel yolculuğunda derinleşen yetersizlik duygularını ifade etmektedir (Clance ve Imes, 1978).

Entelektüel sahtekârlık fenomeninin 1970'li yılların sonlarına kadar uzanan bir geçmişi bulunmakta, hatta bilim insanları fenomenin öncüllerini (Bravata vd., 2020; Chapman, 2017; Ladge vd., 2019; Langford ve Clance, 1993; Peteet vd., 2015; Rakestraw, 2017; Ross ve Krukowski, 2003) ve bireysel çıktıları (Hutchins, 2015; Oriel vd., 2004) ortaya koymuşlardır. Ancak yönetim bilim insanları sadece son zamanlarda söz konusu fenomeni iş organizasyonları bağlamında incelemeye başlamıştır (Crawford vd., 2016; Hutchins vd., 2018; Sanford vd., 2015; Vergauwe vd., 2015). Bu kapsamda ilgili alanyazın incelendiğinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin öncülleri ile bireysel ve örgütsel çıktıları ele alan bütünsel çalışmalara rastlanılmamıştır. Söz konusu fenomen üzerinde farklı çalışmalarda cinsiyet, kişilik özellikleri, aile dinamikleri, sosyo-kültürel toplum yapısı gibi değişkenlerin etkili olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte entelektüel sahtekârlık fenomeninin fiziksel, davranışsal ve duygusal ruh haline yansıdığı belirtilerek bazı bireysel çıktılarından bahsedilmektedir. Fakat yönetim-organizasyon, örgütsel davranış ve sağlık yönetimi bilim insanları tarafından yeterince ele alınmadığı ve söz konusu fenomenin örgütsel çıktıları üzerinde yeterince çalışılmadığı görülmektedir. Ek olarak, Türk alanyazında fenomeni ele alan bir çalışmaya rastlanılmaması söz konusu fenomenin Türk kültüründeki varlığına yönelik incelemeyi beraberinde getirmiştir. Bu kapsamda ilgili yazın incelendiğinde örgütsel çıktılar üzerinde eksiklik olması ve öncülleri ile çıktılarına ait kapsamlı bir modelin geliştirilmemesi çalışmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır.

2.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; sağlık meslek gruplarında entelektüel sahtekârlık fenomeninin görülme sıklığını tespit etmek, entelektüel sahtekârlık fenomeninin öncülleri ile hem bireysel hem de örgütsel çıktılarını bütünsel olarak ele almak ve alan araştırması aracılığıyla söz konusu fenomene ait özgün bir model geliştirerek test edebilmektir. Böylece entelektüel sahtekârlık fenomeninin ilişkili olduğu yapılar arasındaki etkilerin analiz edilmesi hedeflenmiştir. Ek olarak bağımlı değişkenlerin düzeyine (düşük ya da yüksek) göre bağımsız değişken ortalamalarının farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

2.3. Araştırmanın Önemi ve Özgün Değeri

Araştırma, entelektüel sahtekârlık fenomeninin öncülleri ile bireysel ve örgütsel çıktılarının bütünsel olarak ele alınması, buna ilişkin bir model geliştirilmesi açısından önem arz etmektedir. Zira mevcut alanyazında günümüze kadar entelektüel sahtekârlık fenomeninin öncül ve çıktılarına dair kapsamlı bir model geliştirilmemiştir. Alanyazındaki bir diğer eksiklik olan örgütsel çıktılar açısından da önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın özgünlük taşıdığı söylenebilir.

Entelektüel sahtekârlık fenomeni, kişinin öz değerleri hakkında hissettiklerini zedelediği için profesyonel işgücüne zarar verebilmektedir. Bu bağlamda hekim, hemşire ve diğer sağlık profesyonellerinin hislerinden doğacak zayıflığın işlerine yansması, yüksek kaliteli sağlık hizmeti sunumunu etkileyecektir. Çalışma, özellikle hataların tolere edilemediği sağlık hizmet sunumunda varolabilecek entelektüel sahtekârlık duygularının ele alınması açısından da önem arz etmektedir.

2.4. Araştırmanın Sınırlılık ve Varsayımları

Bilimsel araştırmalar, hazırlanan planlar dâhilinde yürütölmelerine rağmen bazı sınırlılıklar sebebiyle en doğru ve en güvenilir sonuçlara erişilememektedir. Bu minvalde bu araştırmanın kuramsal ve metodolojik sınırlılıkları şöyle ifade edilebilir:

- Veri kaynağı olarak; kitaplar, araştırma raporları, makaleler, süreli yayınlar, lisansüstü tezler, bildiriler, sözlükler gibi yazılı bilgi kaynakları ile ulaşım sağlanan internet veri tabanlarıyla sınırlıdır.
- Alan uygulaması olarak, çalışmanın örneklemini oluşturan ikinci ve üçüncü basamakta yer alan sağlık kurumlarında görev yapmakta olan sağlık meslek çalışanları (993 kişi) ve onların anketlere katılım düzeyleriyle sınırlıdır.
- Ayrıca zaman darlığı nedeniyle farklı hastanelerden ve sağlık kuruluşlarından (1. basamakta yer alan sağlık birimlerinden) veri toplanamaması yönünden sınırlıdır.
- Veri toplamak için ayrılabilen süreyle (altı ay) sınırlıdır.
- Veri toplama tekniği açısından anket yöntemiyle sınırlıdır.

Araştırmanın varsayımları ise şu şekilde ifade edilebilir:

- Tezin kuramsal çerçevesinde açıklandığı üzere entelektüel sahtekârlık fenomeni kişilerin hislerinden ibarettir. Bu nedenle kimin, hangi koşullarda, nasıl bir duygu içerisinde olacağı durumsal olabilmekte ve değişiklik gösterebileceği varsayılmaktadır.
- Araştırmada gözlenebilen ve ele alınan değişkenlerin haricinde gözlenemeyen veya araştırma modeline dâhil edilmeyen değişkenlerin etkisi de söz konusudur. Ancak araştırma modeline dâhil edilen değişkenler arasındaki ilişkilerin entelektüel sahtekârlık fenomenini yansıttığı varsayılmaktadır.
- Araştırmaya katılım gösteren sağlık çalışanlarının, anketi içtenlikle cevapladıkları ve dürüst bir şekilde düşüncelerini aktardıkları varsayılmaktadır.
- Katılımcıların anketi cevaplama sırasında birbirlerinin etkisi altında kalmadıkları varsayılmaktadır.
- Ayrıca sağlıkla ilişkili olarak yapılan araştırmalar kapsamında yüklenen hizmet potansiyeli, kültürel ve nicel çokluk nedenleriyle İstanbul ilinin ayrıcalıklı olduğu varsayılmaktadır.
- Sağlık meslek çalışanlarının, mesleklerine başladıkları ilk süreçte entelektüel sahtekârlık fenomenine daha açık oldukları varsayılmaktadır.

2.5. Araştırmanın Evren, Örneklem ve Veri Toplama Süreci

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde yer alan Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastaneler (Beylikdüzü Devlet Hastanesi ve Büyükçekmece Mimar Sinan Devlet Hastanesi), üniversite hastaneleri (İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi Çapa-Cerrahpaşa) ve özel hastanelerde (sektöre (Özel Beykent Hastanesi, Fulya Acıbadem Hastanesi ve Ataşehir Memorial Hastanesi) görev yapmakta olan sağlık meslek grupları oluşturmaktadır. Sağlık meslek gruplarının seçilmesindeki ana etken, farklı birçok meslekten kişiye ulaşabilmek ve entelektüel sahtekârlık fenomenine ilişkin daha büyük resmi ortaya koyabilmektir. Ayrıca entelektüel sahtekârlık fenomeni, kişinin öz değerleri hakkındaki hislerini zedelediği için profesyonel işgücüne zarar verebilmektedir. Bu bağlamda hekim, hemşire ve diğer sağlık profesyonellerinin hislerinden doğacak zayıflığın işlerine yansımaları, yüksek kaliteli sağlık hizmeti sunumunu etkileyecektir. Dolayısı ile entelektüel sahtekârlık fenomeninin sağlık çalışanları arasında görülme sıklığını ortaya çıkarmak ve söz konusu fenomene yönelik başa çıkma stratejileri geliştirilmesi oldukça önem arz etmektedir. Bu sebeple küme örnekleme yöntemi kullanılarak İstanbul ilinde bulunan Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastaneler (Beylikdüzü Devlet Hastanesi ve Büyükçekmece Mimar Sinan Devlet Hastanesi), üniversite hastaneleri (İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi Çapa-Cerrahpaşa) ve özel hastanelerde (sektöre (Özel Beykent Hastanesi, Fulya Acıbadem Hastanesi ve Ataşehir Memorial Hastanesi) hekim, hemşire ve diğer sağlık çalışanı (ebe, klinik psikolog, fizyoterapist, ergoterapist, diyetisyen, odyolog, dil ve konuşma terapisti, podolog, anestezi teknikeri, tıbbi laboratuvar ve patoloji teknikeri, tıbbi görüntüleme teknisyeni/teknikeri, ağız ve diş sağlığı teknikeri, acil tıp teknisyeni/teknikeri, protez ve ortez teknisyeni/teknikeri, ameliyathane teknikeri, adli tıp teknikeri, diyaliz teknikeri, perfüzyonist, radyoterapi teknikeri, eczane teknikeri, elektronörofizyoloji teknikeri, mamaografi teknikeri) olarak görev yapan sağlık profesyonelleri tercih edilmiştir. Küme örnekleme yöntemi, benzer özelliklere sahip olan bireyler arasından örneklem almak yerine, bunların kümeler halinde seçilmesi temeline dayanmaktadır. Evrendeki tüm sağlık çalışanlarına ulaşmanın imkânsız olduğu durumlarda kullanılabilecek ideal bir yöntemdir (Doğan ve Bulut, 2016, s. 41-42). Bu bağlamda evreni oluşturan sağlık çalışanları, çalıştıkları kurumların yapılarına göre Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastaneler, üniversite hastaneleri ve özel hastaneler olmak üzere üç

gruba ayrılmış ve aynı özelliği taşıyan her bir hastaneden hekim, hemşire ve diğer sağlık çalışanları örnekleme dâhil edilmiştir.

İstanbul ilinin tercih edilmesindeki temel neden İstanbul'un metropol bir şehir olması, dolayısıyla çeşitli nitelik ve büyüklükte kamu ve özel sektöre ait hastanelerin bulunmasıdır. Ayrıca İstanbul'un kozmopolit yapıda olması ve çeşitli kültürleri barındırması da farklı kültürel düzeyde olan kişilerin düşünce tarzlarındaki farklılıkların ortaya konulabilmesine imkân vermekte ve bu durum da araştırma konusunun geniş kapsamda ele alınabilmesini sağlamaktadır. İstanbul ilinin tercih edilmesindeki bir diğer neden ise şüphesiz araştırmacının katılımcılara erişim, zaman kısıtı ve maliyet gibi unsurları dikkate almasından kaynaklanmaktadır.

Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği (Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu 114/21 sayılı ve 02.12.2021 tarihli), İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü (2022-23 sayılı ve 22.12.2022 tarihli) ve kurumların yasal izinleri alındıktan sonra alanyazından elde edilen ölçeklere dayanarak oluşturulan anket formunun, sağlık çalışanları tarafından doğru anlaşılıp anlaşılmadığını belirlemek amacıyla anket formunda bulunan tüm ölçekler için “pilot uygulama” yapılmıştır. Söz konusu uygulama ilk olarak 50 kişilik bir grup hekim, hemşire ve diğer sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Uygulama sonucunda, anket formunda yer alan bütün değişkenlerin kabul edilebilir güvenilirlik düzeyinin üzerinde olduğu görülmüştür (Cronbach's Alpha değerleri % 70'in üzerindedir). Bu nedenle anket formunda yer alan ölçeklerden araştırmanın bu aşamasında soru çıkartılmaya gerek duyulmamış, yalnızca ölçeklerdeki birkaç maddede anlamsal düzeltmeler yapılmıştır.

Araştırma evreninin 8.847 sağlık çalışanından oluştuğu bilgisi kapsamında örneklem büyüklüğü, belirli evrenler için kabul edilebilir örnek büyüklükleri tablosu (Altunışık vd., 2007, s. 127) yardımıyla % 95 güven aralığı ve ± 5 hata payıyla 368 kişi olarak belirlenmiştir. Diğer taraftan örneklem büyüklüğünü saptamak için alanyazında çeşitli hesaplama yöntemlerinden bahsedilmektedir. Ural ve Kılıç (2006, s. 49) evrenin tam olarak saptanamadığı durumlarda 100.000 kişilik evren büyüklüğüne karşılık gelen örneklem sayısının en az 384 katılımcıdan oluşması gerektiğini belirtmektedir. Comrey ve Lee (2013) örneklem büyüklüğü için 50 katılımcının “oldukça zayıf”, 100 katılımcının “zayıf”, 200 katılımcının “orta”, 300 katılımcının “iyi”, 500 katılımcının

“oldukça iyi” ve 1000 katılımcının “mükemmel” olduğunu ileri sürmektedir. Bir başka kaynakta ise mükemmel örneklem büyüklüğünün ankette yer alan madde sayısının on katı (Bryman ve Cramer, 1999) veya daha fazlası olması gerektiği belirtilmektedir (Büyüköztürk vd., 2012; Nunnally, 1978). Ayrıca çok değişkenli analizler için örneklem büyüklüğünün yeterli büyüklükte olması gerektiği bilinmektedir. Zira örneklem büyüklüğünün fazla olması test sonucundan elde edilecek hatanın azaltılmasını sağlayacaktır. Dolayısıyla test sonucunun güçlü olması, analizde kullanılan örneklem büyüklüğüne bağlıdır. Bu nedenle araştırmada örneklem büyüklüğünün sağlanması açısından 368 katılımcıya ulaşılma ile birlikte, esasen madde sayısının (58) en az on katına ulaşılması hedeflenmiştir. Bu minvalde hazırlanan anket formları Temmuz 2022 - Şubat 2023 tarihleri arasında İstanbul ilinde bulunan yedi ayrı hastanede görev yapmakta olan ve araştırmaya gönüllülük esasına bağlı olarak katılım sağlayan sağlık çalışanlarına, birebir ulaşılarak yüz yüze olarak uygulanmıştır. Böylece yüz yüze görüşme sayesinde istenilmeyen özellikleri taşıyan kişilerin anket formunu doldurmaları engellenmiş, bu suretle toplanan verilerin daha doğru ve güvenilir olması sağlanmıştır. Nihai olarak İstanbul’da bulunan yedi farklı hastanede görev yapmakta olan hekim, hemşire ve diğer sağlık personeli (ebe, klinik psikolog, fizyoterapist, diyetisyen, anestezi teknikeri, tıbbi laboratuvar ve patoloji teknikeri, tıbbi görüntüleme teknisyeni/teknikeri, acil tıp teknisyeni/teknikeri, ameliyathane teknikeri, radyoterapi teknikeri, elektronörofizyoloji teknikeri, mamografi teknikeri) olmak üzere 993 katılımcı verisine ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sayının hem örneklem büyüklüğünü belirleme hem de yapılacak analizlerin varsayımlarını sağlama yönünden oldukça iyi, mükemmel yakın sınırlar içinde yer aldığı söylenebilir.

2.6. Araştırmanın Ölçüm Modeli ve Hipotezleri

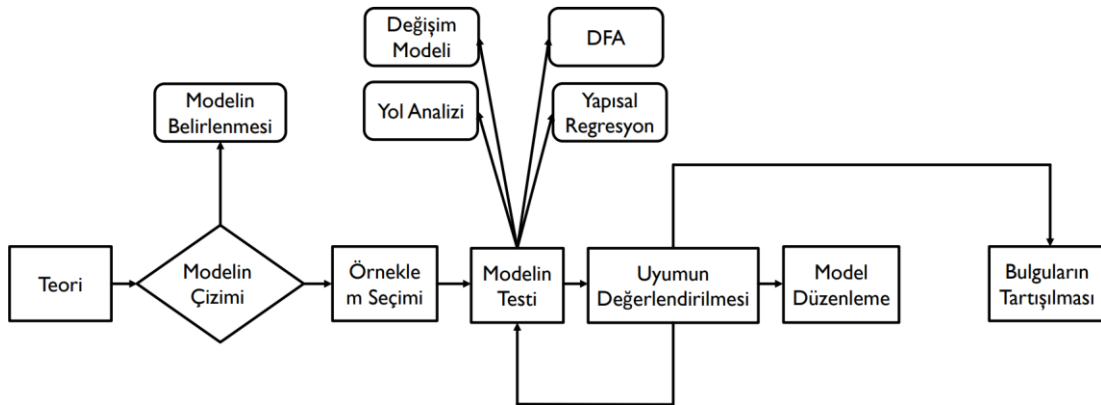
Bu araştırmanın ölçüm modeli yapısal eşitlik modellemesi kapsamında planlanmıştır. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM), son yıllarda hem sosyal bilimler alanında hem de diğer alanlarda sıklıkla tercih edilmeye başlanan bir yöntem olmuştur. YEM, yalnızca istatistiksel bir tekniği tanımlamanın ötesinde bir dizi ilişkili işlemler dizisine işaret etmektedir (Kline, 2015, s. 9). Belirli bir kuramsal düzlemde uygulanan YEM (İlhan ve Çetin, 2014, s. 27), gözlenebilen ve gözlenemeyen (gizil) değişkenlerin

nedensel ve ilişkisel bir model içinde tanımlanmasına dayanmaktadır. Ek olarak, konuyla ilgili yapısal kuramın çok değişkenli analizine hipotez testi yaklaşımı getiren kapsamlı bir istatistiksel yöntemle karşılık gelmektedir. (Dursun ve Kocagöz, 2010, s. 2-3).

Yapısal Eşitlik Modelinin temelini oluşturan en önemli kavram gözlenemeyen (gizil) değişkenlerdir. Özellikle davranış bilimlerinde araştırmacılar motivasyon, mutluluk, tatmin, tükenmişlik gibi direkt gözlenemeyen (gizil) ve ölçülemeyen kuramsal yapılar üzerinde çalışmaktadırlar. Gözlenemeyen bu değişkenler YEM’de ölçülebilir değişkenlerle ilişkilendirilmektedir (Bryne, 2010, s. 148). YEM analizi, oluşturulan modelin gözlenen ve gözlenemeyen (gizil) tüm değişkenlerinin birlikte test edilmesi sonucunda elde edilen verilerle uyumlu olup olmadığının ortaya konulmasını sağlar. Modelin test edilmesi neticesinde bulunan uyum indeks değerleri model ile veri arasında uyum olduğunu gösteriyorsa, ilişkisel olarak oluşturulan hipotezler kabul edilmektedir. Ancak elde edilen uyum indeks değerleri böyle bir uyumun var olmadığını gösteriyorsa bu durumda oluşturulan hipotezler reddedilmektedir.

YEM’in birçok bilim alanında yaygın olarak uygulanmasının temel nedenlerinden biri de ortaya konulan modeldeki gözlenen değişkenlere ilişkin ölçüm hatalarının açıkça hesaba katılmasına imkân vermesidir. Ayrıca ölçüm hatalarıyla birlikte araştırmacılar çok değişkenli kompleks modeller geliştirip test edebilmektedirler (Bayram, 2010, s. 1; Ocak, 2020, s. 2).

Yapısal Eşitlik Modellemesi çerçevesinde uygulanan geleneksel yaklaşım Şekil 2.1’de gösterilmektedir.



Şekil 2.1. Yapısal Eşitlik Modellemesine Ait Temel Adımların Akış Diyagramı

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2011, s. 19

YEM süreci teorik çerçeve temelinde belirlenen modelin, teoriyi en iyi şekilde yansıtabileceği ortaya koymakla başlamaktadır. Daha sonra çizilen bu modelin örnekleminden elde edilen veriler üzerinde ölçümüyle süreç ilerlemektedir. Akabinde ölçüm modelinde yer alan araştırma değişkenlerinin veriyle uyumunu sağlayan modeli tespit etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmakta ve değişkenler arasındaki ilişkileri en iyi açıkladığı varsayılan model test edilerek modelin geliştirilmesi yönünde iyileştirmeler yapılmaktadır. Son olarak düzenlemelerin değerlendirilmesiyle bir neden sonuç ilişkisi elde edilmekte ve yorumlanmaktadır (Demiralay, 2014, s. 51; Ocak, 2020, s. 2).

Bu araştırmanın modelinde birçok değişkenin yer alması ve bu değişkenlerin birbirinden farklı gözlenemeyen değişkenler tarafından temsil edilmesinin belirlenmesiyle birlikte bu gözlenemeyen değişkenler arasındaki nedensel ve ilişkisel modelin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu nedenle Yapısal Eşitlik Modellemesi çalışmanın amacına uygun bir metodoloji olarak belirlenmiştir.

Kişiler mesleki ve sosyal hayatlarındaki yolculuklarında sürekli başarısızlık korkusuna yol açan üst düzey başarı görevleriyle karşı karşıya kaldıklarında kendilerini yetersiz hissedebilmekte ve bu durum onlarda entelektüel sahtekârlık fenomenine yol açabilmektedir. Kendileriyle ilgili hissettikleri bu duygunun nedenine indiğimizde ise kişinin cinsiyeti, eğitim düzeyi, yaşı, deneyimi, aile dinamikleri, sosyo-kültürel baskı ve beklentiler ile kişilik özellikleri gibi çeşitli etkenlerin rol oynadığını görüyoruz. Bununla birlikte kişinin kendisini sahtekâr olarak algılaması bireysel ve örgütsel hayatında pek çok sonucu beraberinde getirebilmektedir. Bu kronik duygu neticesinde kişinin yaşam doyumu azalabilmekte, iş hayatında ise daha işkolik bireyler haline gelebilmektedirler. Bunun yanı sıra kişilerin işyeri mutluluğu, iş performansı ve iş tatmini düzeyleri düşerek işten ayrılma niyetleri oluşabilmektedir. Bu bilgiler ışığında oluşan yapı, araştırma modelinin çıkış noktasını oluşturmuştur. Bu kapsamda şekillenen araştırma soruları şu şekildedir:

Araştırma Sorusu 1: Mükemmeliyetçi kişilik yapısı, entelektüel sahtekârlık fenomenini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip midir?

Araştırma Sorusu 2: Entelektüel sahtekârlık fenomeni, bireysel ve örgütsel çıktılar (yaşam doyumu, işkoliklik, iş tatmini, iş performansı, işyeri mutluluğu ve işten ayrılma niyeti) üzerinde anlamlı bir etkiye sahip midir?

Araştırma Sorusu 3: Mükemmeliyetçi kişilik yapısı, bireysel ve örgütsel çıktılar (yaşam doyumu, işkoliklik, iş tatmini, iş performansı, işyeri mutluluğu ve işten ayrılma niyeti) üzerinde anlamlı bir etkiye sahip midir?

Araştırma Sorusu 4: Entelektüel sahtekârlık fenomeninin işleyişine dair kurulan model anlamlı mıdır?

Araştırma soruları kapsamında geliştirilen hipotezler ise aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir.

Hipotez 1: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının, entelektüel sahtekârlık fenomeni üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 2: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının, yaşam doyumu üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 3: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının, işkoliklik üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 4: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının, işyeri mutluluğu üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 5: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının, iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 6: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının, iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 7: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 8: Entelektüel sahtekârlık fenomeninin, yaşam doyumu üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 9: Entelektüel sahtekârlık fenomeninin, işkoliklik üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 10: Entelektüel sahtekârlık fenomeninin, işyeri mutluluğu üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 11: Entelektüel sahtekârlık fenomeninin, iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 12: Entelektüel sahtekârlık fenomeninin, iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 13: Entelektüel sahtekârlık fenomeninin, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 14: Mükemmeliyetçilik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık etkisi vardır.

Hipotez 14.a: Mükemmeliyetçilik alt boyutlarının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin sahtelik alt boyutunun aracılık etkisi vardır.

Hipotez 15: Mükemmeliyetçilik ile işkoliklik arasındaki ilişkide entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık etkisi vardır.

Hipotez 15.a: Mükemmeliyetçilik alt boyutlarının işkoliklik üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin sahtelik alt boyutunun aracılık etkisi vardır.

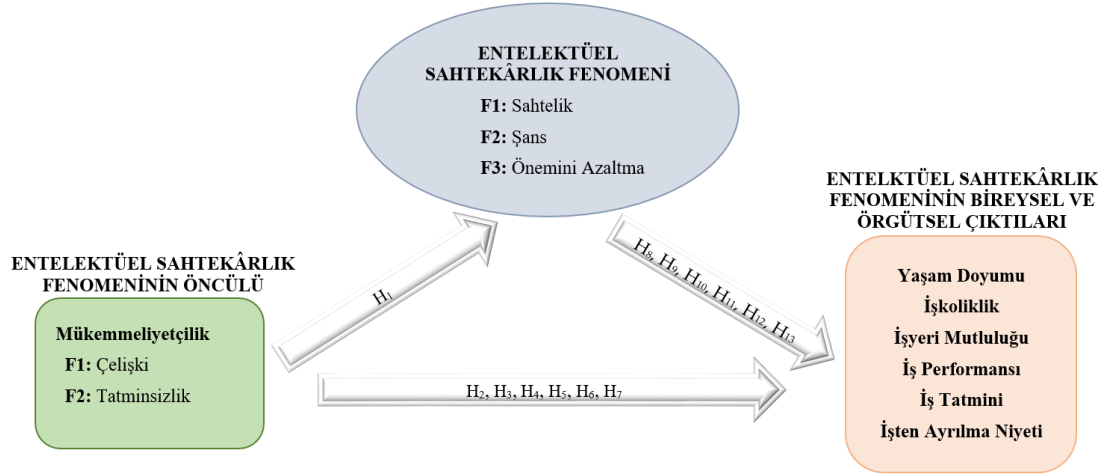
Hipotez 16: Mükemmeliyetçilik ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık etkisi vardır.

Hipotez 17: Mükemmeliyetçilik ile iş performansı arasındaki ilişkide entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolü vardır.

Hipotez 17.a: Mükemmeliyetçilik alt boyutlarının iş performansı üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin sahtelik alt boyutunun aracılık rolü vardır.

Hipotez 18: Mükemmeliyetçilik ile iş tatmini arasındaki ilişkide entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık etkisi vardır.

Hipotez 19: Mükemmeliyetçilik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık etkisi vardır.



Şekil 2.2. Araştırmanın Ölçüm Modeli

Araştırmanın ölçüm modeli Şekil 2.2'deki gibi şematize edilmiştir. Araştırmanın kuramsal bölümünde ifade edilen kavramsal ilişkilerden yola çıkılarak oluşturulan araştırmanın ölçüm modelinde, sağlık meslek grupları ile entelektüel sahtekârlık fenomeni arasında ne tür bir ilişki olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu modelin merkezinde yer alan entelektüel sahtekârlık fenomeni ile söz konusu fenomenin öncül ile çıktılarıyla (bireysel ve örgütsel) olan ilişkilerden geliştirilen hipotezler; alan uygulamasıyla sınanarak sonuca erişilmeye çalışılmıştır.

2.7. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Veri toplama yöntemi olarak yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır. Birincil kaynaklardan veri toplamada en sık kullanılan araçlardan biri olan anket, araştırmada yer alan değişkenlere ilişkin çeşitli tipte soruların yer aldığı formlardır (Doğan ve Bulut, 2016, s. 47). Anket aracılığıyla elde edilen verilerin istatistiksel analizlerden geçirilmesi daha kolay olmakla birlikte, yapılan anketler ile pek çok katılımcıya ulaşmak istenen olaylarda ideal bir veri toplama tekniği olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte ankette yer alan soruları katılımcılar bireysel yorumlarına dayalı olarak yanıtladıkları için anketler bireylere kendilerini yorumlandırmada kullanılabilecek bir veri toplama tekniği olma özelliği taşımaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016).

Bu araştırmada değişkenleri ölçebilmek amacıyla sekiz farklı ölçek kullanılmıştır. Kullanılan ölçekler ile ilgili detaylı bilgiler şu şekildedir:

2.7.1. APS (The Almost Perfect Scales) Mükemmeliyetçilik Ölçeği

Mükemmeliyetçilik ölçeği, kişilerin mükemmeliyetçi bir tutuma sahip olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla Slaney ve Johnson (1992) tarafından geliştirilmiştir. Daha sonra ölçeğin orijinali Slaney ve arkadaşları (2001) tarafından revize edilmiştir. Ölçeğin bu güncel versiyonu üç boyut altında toplam 23 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri “1: Tamamen Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen Katılmıyorum, 4: Bir Fikrim Yok, 5: Kısmen Katılıyorum, 6: Katılıyorum, 7: Tamamen Katılıyorum” şeklindeki cevapları içeren 7’li Likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Türkçe uyarlaması ise Sapmaz (2006) tarafından gerçekleştirilmiştir. Uyarlama çalışmasında ölçeğin geçerliğini tespit edebilmek amacıyla yürütülen Açıklayıcı Faktör Analizi sırasında ölçeğin orijinalinde üç faktör olan yapı Tatminsizlik alt boyutu eklenerek dört faktörlü bir yapıya dönüşmüştür. Ölçeğin güvenirlik hesaplamalarında ise her alt boyut için Cronbach’s Alpha değerleri Yüksek Standartlar 0,72, Düzen 0,83, Tatminsizlik 0,81 ve Çelişki 0,72 olarak saptanmıştır. Standartlar ve Düzen alt boyutlarından alınan puanları Uyumlu Mükemmeliyetçiliği; Tatminsizlik ve Çelişki alt boyutlarından alınan puanlar ise Uyumsuz Mükemmeliyetçiliği belirlemede kullanılmaktadır. Çelişki alt boyutunu 1, 2, 3, 4, 5 ve 6 numaralı ifadeler, Tatminsizlik alt boyutunu 7, 8, 9, 10, 11 ve 12 numaralı ifadeler temsil etmektedir. Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile mükemmeliyetçilik üzerine yapılan çalışmalarda (Wang vd., 2019, s. 4), mükemmeliyetçiliğin sadece uyumsuz alt boyutunun istatistiksel olarak anlamlı çıkmasından dolayı çalışma kapsamında sadece Uyumsuz Mükemmeliyetçilik alt boyutları kullanılmıştır. Buna ilişkin detaylı bilgiler tezin 1.4.1.1.3. Mükemmeliyetçi Kişilik Özelliği ve Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni isimli başlığı altında aktarılmıştır.

2.7.2. Clance Sahtekârlık Fenomeni Ölçeği

Entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeği, kişilerin sahtekârlık duygularını ölçmek amacıyla Dr. Pauline R. Clance tarafından (1985) geliştirilmiştir. Ölçek üç boyut ve toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri “0: Hiç Doğru Değil, 1: Nadiren, 2: Bazen, 3: Sıklıkla, 4: Çok Doğru” şeklindeki cevapları içeren 5’li Likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Türkçe uyarlaması Özdemir (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. Uyarlama çalışmasında ölçeğin geçerliğini tespit edebilmek

amacıyla yürütülen Açımlayıcı Faktör Analizi sırasında ölçeğin 1 ve 2. maddesinin binişik değeri başka bir ifadeyle birden çok faktör yükü alması nedeniyle orijinalinden çıkartılmıştır. Ölçeğin güvenirlik hesaplamalarında ise her alt boyut için Cronbach's Alpha değerleri Sahtelik alt boyutu için 0,89, Önemini Azaltma alt boyutu için 0,76 ve Şans alt boyutu için ise 0,74 olarak bulunmuştur. Sahtelik alt boyutunu 1, 2, 4, 5, 6, 10, 11, 12, 15, 16 ve 18 numaralı ifadeler, Şans alt boyutunu 3, 7, 9 ve 13 numaralı ifadeler, Önemini Azaltma alt boyutunu ise 8, 13 ve 17 numaralı ifadeler temsil etmektedir.

2.7.3. Yaşam Doyumu Ölçeği

Yaşam doyumu ölçeği, kişilerin yaşam doyumunu incelemek amacıyla Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek tek alt boyut ve toplam 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri “1: Hiç Katılmıyorum, 2: Çok Az Katılıyorum, 3: Orta Düzeyde Katılıyorum, 4: Büyük Oranda Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum” şeklindeki cevapları içeren 5’li Likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Türkçe uyarlaması Dağlı ve Baysal (2016) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin güvenirlik hesaplamalarında ise Cronbach's Alpha değeri 0,88 olarak bulunmuştur.

2.7.4. İşkoliklik Ölçeği

İşkoliklik ölçeği, kişilerin işkoliklik eğilimini ölçebilmek amacıyla Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek iki alt boyut ve toplam 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri “1: Hiç Uygun Değil, 2: Uygun Değil, 3: Biraz Uygun, 4: Uygun, 5: Tamamen Uygun” şeklindeki cevapları içeren 5’li Likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Türkçe uyarlaması Doğan ve Tel (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. “Aşırı çalışma” alt boyutu bireyin çalışmaya yaşamındaki diğer aktivitelerden daha fazla yer verdiğini ve olması gerekenden fazla çalıştığını ifade eden maddelerden, “Kompulsif çalışma” alt boyutu ise bireyin içten gelen bir zorlama ve zorunluluk hissiyle kendisini çalışmak zorunda hissetmesine neden olan ifadelerden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenirlik hesaplamalarında ise Cronbach's Alpha değeri Aşırı Çalışma alt boyutu için 0,80 ve Kompulsif Çalışma alt boyutu için 0,86 olarak bulunmuştur. Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile işkoliklik üzerine yapılan

çalışmalarda (Mir ve Kamal, 2018, s. 421), işkolikliğin kompulsif çalışma alt boyutunun istatistiksel olarak daha anlamlı çıkmasından dolayı çalışma kapsamında sadece kompulsif çalışma alt boyutu kullanılmıştır.

2.7.5. İş Tatmini öleği

İş tatmini öleği, kişilerin genel iş tatminlerini ölebilmek amacıyla Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiştir. Daha sonra öleğin orijinali Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından kısa forma dnüşürölmüşür. ölek tek alt boyut ve toplam 5 maddeden oluşmaktadır. ölek maddeleri “1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum” şeklindeki cevapları içeren 5’li Likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Türkçe uyarlaması Başol ve mleki (2020) tarafından yapılmıştır. öleğin güvenirlik hesaplamalarında ise Cronbach’s Alpha değeri 0,92 olarak bulunmuştur.

2.7.6. İş Performansı öleği

İş performansı öleği, örgütün ulaşmak istediği amaç yönünde kişinin kendisi için belirlenen hedeflere ve standartlara ne ölçüde ulaşabildiğini saptayabilmek amacıyla Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiştir. Daha sonra öleğin orijinali Sigler ve Pearson (2000) tarafından revize edilmiştir. ölek tek alt boyut ve toplam 4 maddeden oluşmaktadır. ölek maddeleri “1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum” şeklindeki cevapları içeren 5’li Likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Türkçe uyarlaması l (2008) tarafından yapılmıştır. öleğin güvenirlik hesaplamalarında ise Cronbach’s Alpha değeri 0,82 olarak bulunmuştur.

2.7.7. İşyeri Mutluluğu öleği

Bireylerin işyerindeki mutluluğunu değerlendirmek amacıyla WHO Collaborating Center for Mental Health, Frederiksborg General Hospital Psikiyatrik Araştırmalar Birimi tarafından (2006) znel İyi Oluş öleği olarak geliştirilmiş ve daha sonra iş yeri bağlamında uyumlaştırılmıştır. ölek tek alt boyut ve toplam 5 maddeden oluşmaktadır. ölek maddeleri “1: Hiçbir Zaman, 2: Nadiren, 3: Bazen, 4: Sık Sık, 5: Çoğu Zaman, 6: Her Zaman” şeklindeki cevapları içeren 6’lı Likert tipi

derecelendirmeye sahiptir. Türkçe uyarlaması Alparslan (2016) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin güvenirlik hesaplamalarında ise Cronbach's Alpha değeri 0,78 olarak bulunmuştur. Ölçekte yer alan 5 numaralı ifade ters ifade olarak açıklanmaktadır.

2.7.8. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten ayrılma niyeti ölçeği, bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetlerini ölçmek amacıyla Camman ve arkadaşları tarafından (1979) geliştirilmiştir. Ölçek tek alt boyut ve toplam 3 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri “1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum” şeklindeki cevapları içeren 5'li Likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Türkçe uyarlaması Tanrıverdi ve arkadaşları (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin güvenirlik hesaplamalarında ise Cronbach's Alpha değeri 0,93 olarak bulunmuştur.

2.8. Araştırma Verilerinin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırmada öncelikli olarak, yüz yüze anket yöntemiyle toplanan veriler kodlanarak istatistik programına aktarılmıştır. İstatistiki tüm işlemlerde Süleyman Demirel Üniversitesi tarafından lisanslanmış olan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ve AMOS (Analysis of Moment Structures) paket programları birlikte kullanılmıştır. SPSS'e aktarılan veriler ön analizden geçirilerek analizlere hazır hale getirilmiştir. Bu minvalde eksik veri girilip girilmediği, verilerde kodlamayla ilgili hata olup olmadığı ve veri setinde uç/aykırı değerlerin bulunup bulunmadığı gözden geçirilmiştir. Bu bağlamda uç/aykırı değerlerin varlığı Mahalanobis yöntemiyle tespit edilmiş ve çarpıklık-basıklık kritik değerleri sağlanmıştır. Böylece hem bundan sonraki yapılacak analizlerin türüne karar verilmiş hem de Doğrulayıcı Faktör Analizinin yapılabilmesi için ilk varsayım yerine getirilmiştir.

Analize uygun hale getirilen bu veriler üzerinden katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine yönelik olarak sorulan sorularla birlikte ölçeklerdeki maddelerin frekans, yüzde frekans ve tanımlayıcı istatistikleri özetlenmiştir. Akabinde ölçeklerin hem bütününe hem de alt boyutlarına yönelik olarak Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanarak ölçeklerin güvenirlik düzeyleri tespit edilmiştir. Daha sonra

sürekli değişkenlerin (mükemmeliyetçilik, entelektüel sahtekârlık fenomeni, yaşam doyumu, işkoliklik, iş tatmini, iş performansı, işyeri mutluluğu, işten ayrılma niyeti) katılımcıların demografik ve işle ilgili özellikleri açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek amacıyla fark testleri yapılmıştır. Bu kapsamda verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle parametrik testler uygulanmış olup, iki grup arasındaki farklara ilişkin bağımsız t testi, ikiden fazla grup arasındaki farklara ilişkin ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Ölçeklerin yapısal geçerliliğini tespit edebilmek amacıyla ise AMOS programı kapsamında Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. DFA kapsamında elde edilen uyum iyiliği değerlerini iyileştirmek ya da kabul edilebilir düzeye getirebilmek için modifikasyonlar yapılmış ve her bir ölçeğe dair elde edilen modele yer verilmiştir. Daha sonra bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri tespit edebilmek ve bu ilişkilerin derecesini belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Son olarak araştırma kapsamında yer alan değişkenlerin birbiri üzerindeki etkisini test edebilmek amacıyla Yapısal Eşitlik Modellemesi çerçevesinde yol analizleri yapılmıştır. Yol analizleri kapsamında tespit edilen anlamlı etkiler için bir sonraki adım olarak aracı etkiler modele dâhil edilerek aracılık etkileri ölçülmüştür. Böylece elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın hipotezleri test edilmiş ve entelektüel sahtekârlık fenomeninin öncül ve çıktıları kapsamında bütünsel olarak üç farklı model ortaya konulmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde araştırmanın amacına uygun olarak sağlık meslek gruplarından toplanan veriler, uygun istatistiksel analizlerle test edilmiş ve analizler neticesinde elde edilen bulgulara değerlendirmeleri ile birlikte yer verilmiştir. Bu kapsamda öncelikle sağlık çalışanlarının sosyo-demografik ve işle ilgili kişisel özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bilgilerine yer verilmiştir. Daha sonra araştırmada kullanılan ölçeklerin geneline ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi sonucu elde edilen bulgular açıklanmıştır. Akabinde elde edilen verilerin normal dağılıma uygun olduğuna dair sonuçları sunduktan sonra ölçeklerin tanımlayıcı istatistiklerine (ortalama, standart sapma), değişkenlerin karşılaştırıldığı t ve Anova testlerine, ölçeklerin yapısal geçerliliği kapsamında Doğrulayıcı Faktör Analizine ve değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik korelasyon testine yer verilmiştir. Son olarak Yapısal Eşitlik Modellemesi çerçevesinde kurulan araştırmanın hipotez testlerine ilişkin sonuçlarına ve araştırmanın bütünsel modeline yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Katılımcılarına İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

Araştırma verilerinin elde edildiği örneklem grubunu oluşturan sağlık çalışanlarının, sosyo-demografik özelliklerini belirleyebilmek için sağlık çalışanlarına “cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, ailedeki çocuk sayısı”, sağlık çalışanlarının işle ilgili özelliklerini belirleyebilmek için ise “meslek, mesleki deneyim, bulundukları kurumdaki çalışma süresi ve kurum türü” soruları yöneltilmiştir. Bu kapsamda araştırma katılımcılarından elde edilen sosyo-demografik ve işle ilgili kişisel özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bilgiler Tablo 3.1’de sunulmaktadır.

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik ve İşle İlgili Kişisel Özellikleri

N= 993	Özellikler	f	%	N= 993	Özellikler	f	%
Cinsiyet	Kadın	667	67,2	Yaş	18-24 yaş arası	260	26,2
	Erkek	326	32,8		25-34 yaş arası	482	48,5
Medeni Durum	Evli	402	40,5		35-44 yaş arası	162	16,3
	Evli değil	591	59,5		45 yaş ve üzeri	89	9,0
Eğitim Durumu	Lise	116	11,7	Meslek	Hekim	216	21,8
	Ön Lisans	203	20,4		Asistan Hekim	70	7,0
	Lisans	450	45,3		Hemşire	421	42,4
	Lisansüstü	224	22,5		Diğer Sağlık Personeli	286	28,8
Mesleki Deneyim	1-5 yıl	547	55,1	Mevcut Kurumda Çalışma Süresi	1-5 yıl	777	78,2
	6-10 yıl	178	17,9		6-10 yıl	102	10,3
	11-15 yıl	117	11,8		11-15 yıl	69	6,9
	16 yıl ve üzeri	151	15,2		16 yıl ve üzeri	45	4,5
Kurum Türü	Sağlık Bakanlığı Hastanesi	322	32,4	Ailedeki Çocuk Sırası	Bir	379	38,2
	Özel Hastane	389	39,2		İki	350	35,2
	Üniversite Hastanesi	282	28,4		Üç ve üzeri	264	26,6

*Değişkenlerin kategorilendirmeleri, betimsel istatistikler sonucunda oluşan kırılma noktaları dikkate alınarak oluşturulmuştur.

Araştırma katılımcılarının demografik ve işle ilgili kişisel özelliklerinin yer aldığı Tablo 3.1 incelendiğinde, araştırmaya 993 kişinin katıldığı görülmektedir. Bu katılımcıların % 67,2’si kadın, % 32,8’i ise erkektir. Kadın katılımcıların oranının erkek katılımcılara göre daha fazla olmasının nedeni olarak, çalışmanın gerçekleştirildiği sağlık sektörünün yapısı gereği daha çok kadın çalışanların (hemşire, ebe, diyetisyen vb.) istihdam edilmesi gösterilebilir. Bu değerlendirmeye ilişkin olarak katılımcıların meslekleri incelendiğinde, % 42,4 ile “hemşirelerin” en yüksek orana, % 7 ile “asistan hekimler” grubunun en düşük orana sahip olduğu görülmektedir. Katılımcılar arasında en yüksek orana sahip olan grubu hemşirelerin oluşturuyor olması ise bir önceki değerlendirme sonucuyla paralel olarak kadın katılımcıların sayısının yüksek olmasını destekler niteliktedir. Ayrıca bu sonuç, sektörün çalışan profili düşünüldüğünde beklenen bir sonuçtur. Zira mevcut koşullarda 1 milyon 358 bin sağlık çalışanının görev yaptığı sektörde hemşire sayısı hekim sayısının üzerindedir (Sağlık Bakanlığı, 2022). Dolayısıyla araştırmaya meslek bazında katılım ile sektördeki mevcut çalışanların oranı birbiriyle paraleldir. Ek olarak, araştırma katılımcılarının % 28,8’ini “diğer sağlık personeli” oluşturmakta olup, bu gruba sadece hasta ile temas halinde olan ebe, klinik psikolog, fizyoterapist,

diyetisyen, anestezi teknikeri, tıbbi laboratuvar ve patoloji teknikeri, tıbbi görüntüleme teknisyeni/teknikeri, acil tıp teknisyeni/teknikeri, ameliyathane teknikeri, radyoterapi teknikeri, elektronörofizyoloji teknikeri, mamaografi teknikeri meslekleri dâhil edilmiştir.

Aynı tablo üzerinden, katılımcıların demografik ve işle ilgili kişisel özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bilgileri en yüksek ve en düşük oranlar şeklinde ele alındığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmaktadır.

Yaş değişkeninde en yüksek katılım % 48,5 ile “25-34” yaş grubuna ait iken, en düşük katılımı % 9 ile “45 yaş ve üzeri” çalışanlar oluşturmaktadır. Diğer taraftan % 26,2 oranıyla “18-24” yaş aralığı dikkate alındığında, sağlık sektöründe “18-34” yaş arasındaki çalışan oranı % 74,7’yi oluşturmaktadır. Bu sonuç, sektörde çalışanların oldukça genç ve dinamik bir yaş profiline sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca hem Mart 2020 yılı itibariyle dünya genelinde hızla yayılmaya başlayan yeni tip koronavirüs (Covid-19) pandemisi neticesinde artan tükenmişlik sendromuyla hem de artan stres, mobbing, sağlıkta şiddet olayları ile birlikte belli bir yaştan üzerindeki sağlık çalışanlarının sektörden ayrılması bu sonucu destekler niteliktedir.

Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde, % 45,3 ile “lisans” mezunları en yüksek, % 11,7 ile “lise” mezunları ise en düşük orana sahip olduğu görülmektedir. Eğitim durumu sonuçları değerlendirildiğinde, sağlık sektöründe yoğun olarak lisans ve lisansüstü mezunlarının istihdam edildiği görülmektedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının eğitim düzeyinin yüksek olması sunulan sağlık hizmeti kalitesine de yansıtacağını düşündürmektedir.

Araştırmaya katılanların kurum türü incelendiğinde, katılımcıların %39,2’sinin “özel hastanede”, % 32,4’ünün “Sağlık Bakanlığı hastanesinde”, %28,4’ünün ise “üniversite hastanesinde” görev yaptığı görülmektedir. Katılımcılar deneyimlerine göre sınıflandırıldığında, % 55,1 ile “1-5 yıl” arası deneyime sahip çalışanların en yüksek katılma, % 11,8 ile “11-15 yıl” arası deneyime sahip çalışanların en düşük katılıma sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların mevcut kurumdaki çalışma süreleri incelendiğinde ise % 78,2 ile “1-5 yıl” arası çalışanların en yüksek katılıma, % 4,5 ile “16 yıl ve üzeri” çalışanların en düşük katılıma sahip oldukları görülmektedir.

3.2. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik değeri, bir ölçme aracının aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerdeki elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığının bir göstergesidir (Eymen, 2007). Başka bir ifadeyle güvenilirlik, “bir ölçme aracının ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir şekilde ölçme derecesi” olarak tanımlanabilir (Coşkun vd., 2015, s. 124). Bu kapsamda ölçekle sağlanan bilgilerin hatadan arındırılmış olduğuna, yani kararlı bir özellik taşıdığına ve aynı amaçla yapılacak bir sonraki ölçümde aynı sonuçların elde edileceğine güven duyulması gerekmektedir (Ercan ve Kan, 2004, s. 212). Bu nedenle araştırmada kullanılan tüm ölçeklere güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Güvenilirlik analizinde sıklıkla kullanılan yöntem, SPSS paket programı aracılığıyla hesaplanan Cronbach’s Alpha katsayısıdır (Cronbach, 1951, s. 307; Saruhan ve Özdemirci, 2011, s. 140). Bu katsayı 0 ile 1 aralığında değişim göstermekte ve 1’e doğru yaklaştıkça ölçekte yer alan maddelerin iç tutarlılık katsayısının yüksek olduğu sonucuna varılmaktadır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014, s. 291-292). Cronbach’s Alpha değerinin hesaplanmasında katsayıların dağılımı ve değerlendirilmesi şu şekilde yapılmaktadır (Kalaycı, 2010, s. 405; Özdamar, 1999; Ural ve Kiliç, 2005, s. 280):

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliğe sahiptir.
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geneline ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach’s Alpha değerlerine Tablo 3.2’de yer verilmektedir.

Tablo 3.2. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Değeri
Mükemmeliyetçilik	12	0,882
<i>Çelişki</i>	6	0,824
<i>Tatminsizlik</i>	6	0,897
Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	18	0,932
<i>Sahtelik</i>	11	0,906
<i>Şans</i>	4	0,764
<i>Önemi Azaltma</i>	3	0,630
Yaşam Doyumu	5	0,853
İşkoliklik	6	0,814

İşyeri Mutluluğu	5	0,849
İş Performansı	4	0,818
İş Tatmini	5	0,909
İşten Ayrılma Niyeti	3	0,881

Tablo 3.2 incelendiğinde, Cronbach's Alpha değerleri mükemmeliyetçilik ölçeği için $\alpha=0,882$, entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeği için $\alpha=0,932$, yaşam doyumu ölçeği için $\alpha=0,853$, işkoliklik ölçeği için $\alpha=0,814$, işyeri mutluluğu ölçeği için $\alpha=0,849$, iş performansı ölçeği için $\alpha=0,818$, iş tatmini ölçeği için $\alpha=0,909$ ve son olarak işten ayrılma niyeti ölçeği için $\alpha=0,881$ olarak tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre, araştırma kapsamında ele alınan tüm ölçeklerin genelinin ve alt boyutlarının yeterli ve yüksek sayılabilecek ölçüde güvenilir olduğu görülmektedir. Bu nedenle ölçeklerden herhangi bir soru çıkartılmamış ve geçerlilik analizine geçilmiştir.

3.3. Ölçeklere İlişkin Normal Dağılım Testi

Araştırma kapsamında sağlık çalışanlarından toplanan verilerin hangi analizler için uygun olduğunu belirleyebilmek ve Yapısal Eşitlik Modellemesi kapsamındaki ilk varsayımı sağlayıp sağlamadığını tespit edebilmek amacıyla normal dağılım testi uygulanmıştır. Kline'ye (2015) göre eldeki verilerin normal dağılıp dağılmadığı sonucuna ulaşabilmek için ölçeklerde yer alan maddelerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarına bakılması gerekir. Bu doğrultuda araştırmada yer alan ölçeklerin normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığı çarpıklık ve basıklık kriterleri kapsamında ele alınmıştır. Söz konusu katsayı değerlerinin -1 ile +1 aralığında bulunması, dağılımın normallik varsayımından aşırı bir sapma göstermediğinin bir kanıtı olarak değerlendirilmektedir (Çokluk vd., 2012, s. 16). Bununla birlikte çarpıklık ve basıklık katsayıları alanyazında farklı değerlerle ele alındığı görülmektedir. Nitekim Tabachnick (2012) bir verinin normal dağılım gösterebilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ile +3 aralığında bulunması gerektiğini ifade etmiştir. West ve arkadaşları (1995, s. 74) ile Şimşek (2020, s. 74) çarpıklık ve basıklık değerlerini ± 2 ve ± 7 aralığında olmasını önerirken, Kline (2015, s. 63) ise ± 3 ve ± 10 değerleri aralığında olmasının yeterli olabileceğini belirtmiştir. Bu kapsamda araştırma verilerinin çarpıklık ve basıklık katsayılarına ilişkin değerler Tablo 3.3'te sunulmuştur.

Tablo 3.3. Değişkenlerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Mükemmeliyetçilik Ölçeği	0,389	-0,317
<i>Tatminsizlik</i>	0,704	-0,395
<i>Çelişki</i>	0,164	-0,629
Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni Ölçeği	0,601	-0,273
<i>Sahtelik</i>	0,580	-0,365
<i>Şans</i>	0,861	0,061
<i>Önemini Azaltma</i>	0,298	-0,673
Yaşam Doyumu Ölçeği	-0,004	-0,358
İşkoliklik Ölçeği	-0,244	-0,298
İşyeri Mutluluğu Ölçeği	-0,153	-0,402
İş Performansı Ölçeği	-0,638	0,649
İş Tatmini Ölçeği	-0,505	-0,069
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	0,479	-0,652

Tablo 3.3’te her bir ölçeğin ve alt boyutunun çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Buna göre, çarpıklık değerlerinin -0,638 ile 0,861 aralığında, basıklık değerleri ise -0,652 ile 0,649 aralığında değişim göstermektedir. Bu doğrultuda değerlerin -1 ile +1 arasında olduğu görülmektedir. Bu değerler Çokluk ve arkadaşlarına (2012), Tabachnick’e (2012), West ve arkadaşlarına (1995), Şimşek’e (2020) ve Kline’ye (2015) göre kabul edilebilir sınırlar arasında yer aldığı için araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Böylece hem yapısal eşitlik modellemesinin ilk varsayımı sağlanmış hem de bundan sonraki analizlerde parametrik testlerin kullanılabileceği belirlenmiştir.

3.4. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Analizler: Ortalama, Standart Sapma

Araştırma katılımcılarının mükemmeliyetçi kişilik yapısı, entelektüel sahtekârlık fenomeni, yaşam doyumu, işkoliklik, işyeri mutluluğu, iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyetlerinin ne düzeyde olduğunu tespit edebilmek için bu ölçeklere yönelik betimsel (tanımlayıcı) istatistiklerden yararlanılmıştır. Söz konusu değişkenlere yönelik ortalama ($\bar{x}$) ve standart sapma (SS) değerleri hesaplanmıştır. Bu kapsamda her bir değişkenin alt boyutları da dikkate alınarak, katılımcıların sırasıyla mükemmeliyetçilik, entelektüel sahtekârlık fenomeni, yaşam doyumu, işkoliklik, işyeri mutluluğu, iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 3.4. Mükemmeliyetçilik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	N	$\bar{x}$	SS
Mükemmeliyetçilik Ölçeği	993	3,15	1,19
Çelişki Boyutu	993	3,42	1,31
Hedeflerime ulaşamadığım için çoğu kez hayal kırıklığı yaşıyorum.	993	3,67	1,88
Yüksek standartlarıma nadiren ulaşıyorum.	993	3,44	1,72
Beklentilerimi karşılayamama düşüncesi çoğu kez beni endişelendirir.	993	4,10	1,85
Gösterdiğim performansla nadiren standartlarıma ulaşıyorum.	993	3,28	1,80
Performansım için koyduğum yüksek standartları nadiren karşılayabilirim.	993	3,22	1,73
Yaptığım şeyin yeterince iyi olduğunu nadiren düşünürüm.	993	2,81	1,76
Tatminsizlik Boyutu	993	2,87	1,48
En iyi yaptığım şeyler bile hiçbir zaman bana yeterli görünmez.	993	3,21	1,90
Elimden gelenin en iyisini yapmam benim için asla yeterli değildir.	993	3,23	1,95
Başarılarımdan asla tatmin olmam.	993	2,86	1,80
Yapabildiğim en iyisini yaptığımı bilsem bile tatmin olmam.	993	2,74	1,81
Performansımdan neredeyse hiç tatmin olmam.	993	2,35	1,58
Bir işi tamamladığımda genellikle hayal kırıklığı duyarım, çünkü daha iyisini yapabileceğimi bilirim.	993	2,85	1,84

Tablo 3.4 incelendiğinde, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mükemmeliyetçi kişilik yapılarının ortalama değeri $\bar{x}=3,15$ olarak tespit edilmiştir. Bu anlamda mükemmeliyetçilik ölçeği puanlarının en yüksek 7, en düşük 1 olduğu 7’li Likert yapısı dikkate alındığında, çalışanların mükemmeliyetçi kişilik özelliklerinin ortalamaya yakın düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Alt boyutlar açısından incelendiğinde mükemmeliyetçi kişilik özelliklerinin ortalamaları, çelişki boyutunda $\bar{x}=3,42$; tatminsizlik boyutunda $\bar{x}=2,87$ olduğu görülmektedir. Dolayısıyla mükemmeliyetçilik ölçeğinin boyuları açısından bir değerlendirme yapıldığında da aynı durumun söz konusu olduğu, bu örneklem grubunun ortalama ve ortalamaya yakın düzeyde mükemmeliyetçi kişilik yapısına sahip oldukları söylenebilir. Ayrıca katılımcıların verdikleri cevaplardan mükemmeliyetçi kişilik özelliğine yönelik madde ortalamaları değerlendirildiğinde ise en yüksek ortalamanın yer aldığı madde çelişki boyutunda yer alan, “Beklentilerimi karşılayamama düşüncesi çoğu kez beni endişelendirir” $\bar{x}=4,10$ ifadesi iken, en düşük ortalamanın yer aldığı maddenin tatminsizlik boyutunda yer alan, “Performansımdan neredeyse hiç tatmin olmam” $\bar{x}=2,35$ ifadesinin olduğu görülmektedir.

Tablo 3.5. Entelektüel Sahtekârlık Fenomenine Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	N	$\bar{x}$	SS
Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	993	1,14	0,81
Sahtelik Boyutu	993	1,16	0,86
Başkalarının beni değerlendirmesinden çok korkar; mümkünse bu tür durumlardan kaçınmaya çalışırım.	993	1,11	1,14
İnsanlar beni başardığım bir şey için övdüklerinde, içten içe gelecekte onların beklentilerini karşılayamayacağımdan korkarım.	993	1,15	1,17
Değer verdiğim kişilerin gün gelip de benim sandıkları kadar yetkin biri olmadığımı fark edeceklerinden korkuyorum.	993	0,85	1,12
Elimden gelenin en iyisini yaptığım zamanlardan çok, böyle davranmadığım olayları hatırlamaya daha eğilimliyimdir.	993	1,40	1,28
Bir görevi içime sinecek kadar iyi şekilde bitirdiğim çok nadirdir.	993	0,86	1,07
Bazen ulaştığım başarılarımdan hoşnut kalmayıp şimdiye kadar çok daha fazlasını başarmış olmam gerektiğini düşünürüm.	993	1,67	1,31
Zaman zaman, diğer insanların bilgi ve yeteneklerimin ne kadar sınırlı olduğunu keşfedivereceklerinden korkarım.	993	0,84	1,10
Genelde neye kalkışsam gayet iyi yapmama karşın yeni bir görev verildiğinde başarısız kalabileceğimden korkuya kapıldığım sık olur.	993	1,14	1,18
Sık sık kendi yeteneğimi çevremdekilerle kıyaslar ve onların benden daha zeki olabilecekleri fikrine kapılırım.	993	1,04	1,20
Bir proje üstlendiğimde ya da bir sınava girmem gerektiğinde, çevremdekiler başarılı olacağımdan emin olsalar bile başarısızlıktan endişelendiğim çok olmuştur.	993	1,48	1,27
Başarıyla ilgili durumlarda eğer ben “en iyi” ya da en azından “çok özel biri” konumunda değilsem kendimi kötü ve yalgın hissedirim.	993	1,26	1,24
Şans Boyutu	993	0,90	0,83
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.	993	1,16	1,19
Bir görevi içime sinecek kadar iyi şekilde bitirdiğim çok nadirdir.	993	0,73	1,03
Zaman zaman, başarımanın asıl nedeninin şans olduğu hissine kapılırım.	993	0,73	1,00
Bir konuda başarılı olup da bunun için takdir gördüğümde aynı başarıyı tekrarlayabileceğimden kuşkuya düşerim.	993	0,99	1,10
Önemini Azaltma Boyutu	993	1,40	0,99
Zekâm ya da başarılarım konusunda bana yapılan iltifatları hak ettiğime inanmakta zorlanırım.	993	0,81	1,12
Başardığım bir şey için çok fazla övgü ve takdir aldığımda, yaptığım şeyin önemini düşük göstermeye çalışırım.	993	1,42	1,32
Bir terfi ya da takdir almam söz konusu olduğunda, her şey iyice kesinleşmeden bunu başkalarına söylemekten kaçınırım.	993	1,96	1,43

Tablo 3.5 incelendiğinde, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarına ait entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarının ortalama değeri $\bar{x}=1,14$ olarak tespit edilmiştir. Bu anlamda entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeği puanlarının en yüksek

4, en düşük 0 olduğu 5’li Likert yapısı dikkate alındığında, çalışanların entelektüel sahtekârlık kişilik yapılarının düşük düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Alt boyutlar açısından incelendiğinde entelektüel sahtekârlık kişilik özelliklerinin ortalamaları, sahtelik boyutunda $\bar{x}=1,16$; şans boyutunda $\bar{x}=0,90$ ve önemini azaltma boyutunda $\bar{x}=1,40$ olduğu görülmektedir. Dolayısıyla entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeğinin boyuları açısından bir değerlendirme yapıldığında da aynı durumun söz konusu olduğu, bu örneklem grubunun düşük düzeyde entelektüel sahtekârlık kişilik yapısına sahip oldukları söylenebilir. Ayrıca katılımcıların verdikleri cevaplardan entelektüel sahtekârlık kişilik özelliğine yönelik madde ortalamaları değerlendirildiğinde ise en yüksek ortalamanın yer aldığı madde önemini azaltma boyutunda yer alan, “Bir terfi ya da takdir almam söz konusu olduğunda, her şey iyice kesinleşmeden bunu başkalarına söylemekten kaçınırım” $\bar{x}=1,96$ ifadesi iken, en düşük ortalamanın yer aldığı maddenin şans boyutunda yer alan, “Bir görevi içime sinecek kadar iyi şekilde bitirdiğim çok nadirdir” ve “Zaman zaman, başarımın asıl nedeninin şans olduğu hissine kapılırım” $\bar{x}=0,73$ ifadesinin olduğu görülmektedir.

Tablo 3.6. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	N	$\bar{x}$	SS
Yaşam Doyumu	993	3,01	0,90
İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.	993	3,08	1,13
Yaşam koşullarım mükemmeldir.	993	2,75	1,10
Yaşamımdan memnunum.	993	3,35	1,10
Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.	993	3,35	1,09
Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	993	2,54	1,25

Tablo 3.6 incelendiğinde, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının yaşam doyumu puanlarının ortalama değeri $\bar{x}=3,01$ olarak tespit edilmiştir. Bu anlamda yaşam doyumu ölçeği puanlarının en yüksek 5, en düşük 1 olduğu 5’li Likert yapısı dikkate alındığında, çalışanların yaşam doyumlarının orta düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla bu örneklem grubunun orta düzeyde yaşam doyumuna sahip oldukları söylenebilir. Ayrıca katılımcıların verdikleri cevaplardan yaşam doyumlarına yönelik madde ortalamaları değerlendirildiğinde ise en yüksek ortalamanın “Yaşamımdan memnunum” ve “Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum” $\bar{x}=3,35$ ifadesi iken, en düşük ortalamanın “Tekrar

dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim” $\bar{x}=2,54$ ifadesinin olduğu görülmektedir.

Tablo 3.7. İşkoliklik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	N	$\bar{x}$	SS
İşkoliklik	993	3,20	0,89
Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.	993	3,58	1,21
Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	993	3,33	1,17
Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.	993	3,30	1,22
Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.	993	3,38	1,19
Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim.	993	3,21	1,26
İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim.	993	2,39	1,37

Tablo 3.7 incelendiğinde, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının işkoliklik puanlarının ortalama değeri $\bar{x}=3,20$ olarak tespit edilmiştir. Bu anlamda işkoliklik ölçeği puanlarının en yüksek 5, en düşük 1 olduğu 5’li Likert yapısı dikkate alındığında, çalışanların işkolikliklerinin orta düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla bu örneklem grubunun orta düzeyde işkolikliğe sahip oldukları söylenebilir. Ayrıca katılımcıların verdikleri cevaplardan işkoliklik düzeylerine yönelik madde ortalamaları değerlendirildiğinde ise en yüksek ortalamanın “Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir” $\bar{x}=3,58$ ifadesi iken, en düşük ortalamanın “İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim” $\bar{x}=2,39$ ifadesinin olduğu görülmektedir.

Tablo 3.8. İşyeri Mutluluğu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	N	$\bar{x}$	SS
İşyeri Mutluluğu	993	3,87	1,08
İşyerinde kendimi neşeli ve keyifli hissederim.	993	3,85	1,33
Sabahları işe gelirken kendimi dinç hissederek gelirim.	993	3,32	1,48
Yaşamımdan memnunum.	993	3,89	1,39
İşyerinde kendimi hareketli ve enerjik hissederim	993	3,97	1,32
İşyerinde gergin bir ruh halim vardır.	993	4,34	1,29

Tablo 3.8 incelendiğinde, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının işyeri mutluluğu puanlarının ortalama değeri $\bar{x}=3,87$ olarak tespit edilmiştir. Bu anlamda işyeri mutluluğu ölçeği puanlarının en yüksek 6, en düşük 1 olduğu 6’lı Likert yapısı

dikkate alındığında, çalışanların işyeri mutluluğunun orta düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla bu örneklem grubunun orta düzeyde işyeri mutluluğuna sahip oldukları söylenebilir. Ayrıca katılımcıların verdikleri cevaplardan işyeri mutluluk düzeylerine yönelik madde ortalamaları değerlendirildiğinde ise en yüksek ortalamanın “İşyerinde gergin bir ruh halim vardır.” $\bar{x}=4,34$ ifadesi iken, en düşük ortalamanın “Sabahları işe gelirken kendimi dinç hissederek gelirim” $\bar{x}=3,32$ ifadesinin olduğu görülmektedir.

Tablo 3.9. İş Performansı Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	N	$\bar{x}$	SS
İş Performansı	993	4,01	0,69
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	993	4,11	0,86
İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	993	3,90	0,84
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	993	3,96	0,88
Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	993	4,07	0,81

Tablo 3.9 incelendiğinde, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş performansı puanlarının ortalama değeri $\bar{x}=4,01$ olarak tespit edilmiştir. Bu anlamda iş performansı ölçeği puanlarının en yüksek 5, en düşük 1 olduğu 5’li Likert yapısı dikkate alındığında, çalışanların iş performansı algılarının orta-yüksek düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla bu örneklem grubunun orta-yüksek düzeyde iş performansı algısına sahip oldukları söylenebilir. Ayrıca katılımcıların verdikleri cevaplardan iş performansı düzeylerine yönelik madde ortalamaları değerlendirildiğinde ise en yüksek ortalamanın “Görevlerimi tam zamanında tamamlarım” $\bar{x}=4,11$ ifadesi iken, en düşük ortalamanın “İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum” $\bar{x}=3,90$ ifadesinin olduğu görülmektedir.

Tablo 3.10. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	N	$\bar{x}$	SS
İş Tatmini	993	3,48	0,97
İşimi severek yaparım.	993	3,91	1,05
Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	993	3,00	1,21
Mevcut işimden memnunum.	993	3,51	1,10
İşimi keyifli buluyorum.	993	3,50	1,14
İş yerinde zaman iyi geçiyor.	993	3,50	1,11

Tablo 3.10 incelendiğinde, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş tatmini puanlarının ortalama değeri $\bar{x}=3,48$ olarak tespit edilmiştir. Bu anlamda iş tatmini ölçeği puanlarının en yüksek 5, en düşük 1 olduğu 5’li Likert yapısı dikkate alındığında, çalışanların iş tatminlerinin orta-yüksek düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla bu örneklem grubunun orta-yüksek düzeyde iş tatminine sahip oldukları söylenebilir. Ayrıca katılımcıların verdikleri cevaplardan iş tatmini düzeylerine yönelik madde ortalamaları değerlendirildiğinde ise en yüksek ortalamanın “İşimi severek yaparım” $\bar{x}=3,91$ ifadesi iken, en düşük ortalamanın “Mutluluğu işimdeyken buluyorum” $\bar{x}=3,00$ ifadesinin olduğu görülmektedir.

Tablo 3.11. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	N	$\bar{x}$	SS
İş ten Ayrılma Niyeti	993	2,44	1,15
Şu an yaptığım işten ayrılmak istiyorum.	993	2,40	1,27
Büyük bir ihtimalle önümüzdeki yıl başka bir iş bakacağım.	993	2,24	1,21
Bazen işimden ayrılmayı düşünüyorum.	993	2,69	1,35

Tablo 3.11 incelendiğinde, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri puanlarının ortalama değeri $\bar{x}=2,44$ olarak tespit edilmiştir. Bu anlamda işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının en yüksek 5, en düşük 1 olduğu 5’li Likert yapısı dikkate alındığında, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla bu örneklem grubunun orta düzeyde işten ayrılma niyetlerine sahip oldukları söylenebilir. Ayrıca katılımcıların verdikleri cevaplardan işten ayrılma niyetleri düzeylerine yönelik madde ortalamaları değerlendirildiğinde ise en yüksek ortalamanın “Bazen işimden ayrılmayı düşünüyorum” $\bar{x}=2,69$ ifadesi iken, en düşük ortalamanın “Büyük bir ihtimalle önümüzdeki yıl başka bir iş bakacağım” $\bar{x}=2,24$ ifadesinin olduğu görülmektedir.

3.5. Fark Testleri

Araştırmanın kuramsal bölümünde, bireylerin entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarını belirleyen faktörler bireysel, çevresel ve durumsal olmak üzere üç farklı grupta ele alınmıştır. Her bir faktör ise anket formuna eklenen çeşitli kategorik sorularla ölçülmüştür. Kuramsal bölümde de tartışıldığı üzere bireysel faktörlerden birinin “cinsiyet” olduğu çeşitli araştırma sonuçlarıyla belirlenmiştir. Bu

araştırmalardan büyük bir çoğunluğu kadınların entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarının daha yüksek olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Araştırmaların bir kısmında ise erkeklerin de kadınlar kadar entelektüel sahtekârlık duygularına sahip oldukları, yani kadın ve erkek katılımcılar arasında herhangi bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Yazındaki araştırmalara ek olarak, bu araştırmada entelektüel sahtekârlık fenomeni dışında yer alan diğer değişkenlerin (mükemmeliyetçilik, yaşam doyumu, işkoliklik, işyeri mutluluğu, iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti) cinsiyete göre anlamlı şekilde değişip değişmediği “bağımsız t testi” aracılığıyla test edilmiştir.

T testi, ele alınan değişken açısından herhangi bir grubun farklı şartlardaki tepkilerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığının incelenmesi amacıyla yapılan bir analiz yöntemidir. Söz konusu testte, ortalaması karşılaştırılacak bağımsız iki grup (kadın-erkek gibi) vardır. Ek olarak bu testin uygulanmasında büyük örneklem için normal dağılım varsayımı kabul edilmekte (Lorcu, 2015, s. 107), yani t testi parametrik bir test olma özelliği göstermektedir. Araştırmada yer alan tüm değişkenlerin cinsiyete göre ortalamaları Tablo 3.12’de sunulmaktadır.

Tablo 3.12. Cinsiyete Göre Değişkenlerin t Testi

Ölçek N=993	Cinsiyet Değişkeni			
	Kadın N= 667 $\bar{x} \pm SS$	Erkek N= 326 $\bar{x} \pm SS$	t	p
Mükemmeliyetçilik	3,10±1,16	3,25±1,25	-1,946	0,052
<i>Çelişki</i>	3,39±1,28	3,48±1,38	-1,017	0,309
<i>Tatminsizlik</i>	2,80±1,46	3,02±1,51	-2,240	0,025*
Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	1,09±0,81	1,26±0,81	-3,077	0,002*
<i>Sahtelik</i>	1,11±0,86	1,28±0,86	-2,856	0,004*
<i>Şans</i>	0,85±0,82	1,00±0,84	-2,741	0,006*
<i>Önemi Azaltma</i>	1,33±0,97	1,53±1,01	-2,962	0,003*
Yaşam Doyumu	3,04±0,87	2,96±0,96	1,362	0,174
İşkoliklik	3,25±0,87	3,09±0,92	2,758	0,006*
İşyeri Mutluluğu	3,88±1,05	3,86±1,14	0,281	0,779
İş Performansı	4,06±0,67	3,90±0,71	3,490	0,001*
İş Tatmini	3,50±0,94	3,44±1,02	0,899	0,369
İşten Ayrılma Niyeti	2,45±1,13	2,43±1,19	0,229	0,819

* $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmada yer alan değişkenlerin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit edebilmek amacıyla

uygulanan t-testi sonucu Tablo 3.12’de gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde sağlık çalışanlarının cinsiyetlerine göre tatminsizlik boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($t=-2,240$; $p=0,025<0,05$). Buna göre erkek çalışanların tatminsizlik boyutu puanlarının ($\bar{x}=3,02$), kadın çalışanlara ($\bar{x}=2,80$) göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar, erkeklerin başarılarından duydukları tatminsizliğin kadınlara göre daha fazla olduğunu göstermektedir. Bu minvalde cinsiyeti erkek olan sağlık çalışanlarının hata yapma konusunda daha endişeli ve performansları için daha yüksek standartlar belirleme eğiliminde oldukları söylenebilir.

Sağlık çalışanlarının cinsiyetlerine göre entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeği ($t=-3,077$; $p=0,002<0,05$) ile sahtelik ($t=-2,856$; $p=0,004<0,05$), şans ($t=-2,741$; $p=0,006<0,05$) ve önemini azaltma ($t=-2,962$; $p=0,003<0,05$) boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Buna göre erkek çalışanların entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarının ($\bar{x}=1,26$), kadın çalışanlara ($\bar{x}=1,09$) göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Ek olarak erkek çalışanların sahtelik, şans ve önemini azaltma boyutu puanlarının da kadın çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu sonuç yazındaki pek çok araştırma bulgularından farklıdır. Zira yazın dünyasında yapılan araştırmaların bir kısmında, kadınların entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Acker ve Armenti, 2004; Cokley vd., 2015; Cusack vd., 2013; Clance ve Imes, 1978; Clance ve OToole, 1987; Erikson vd., 2022; Kumar ve Jagacinski, 2006; McGregor vd., 2008). Araştırmaların bir diğer kısmında ise entelektüel sahtekârlık fenomeninin kadınlara özgü olmadığı, erkeklerin de kadınlarla neredeyse aynı sıklıkta entelektüel sahtekârlık duygusu yaşadığı, yani her iki cinsiyet arasında herhangi bir farklılığın olmadığı ortaya konulmuştur (Bernard vd., 2002; Caselman vd., 2006; Chae vd., 1995; Cokley vd., 2013; Cowman ve Ferrari, 2002; Ferrari, 2005; Henning vd., 1998; Leary vd., 2000; Phillips, 1987; Rackley, 2018; Rohrmann vd., 2016). Bu çalışmada yazındaki araştırma sonuçlarından farklı olarak erkek katılımcıların daha fazla entelektüel sahtekârlık duygularına sahip olduğunun saptanması, yazın dünyasına katkı sağlayacak nitelikte olduğunu düşündürmektedir. Saptanan bu bulgunun toplumsal cinsiyet normları kapsamında değerlendirildiğinde doğru bir sonuç olduğu söylenebilir. Ayrıca görülmektedir ki erkekler her ne kadar entelektüel sahtekârlık

fenomenini kadınlar kadar sıklıkla ve açık bir şekilde kabul etmeseler de aslında anonim ve gizli bir ortamda sorgulandıklarında bu duyguların varlığını kabul etmekteler.

Tablo 3.12 incelenmeye devam edildiğinde sağlık çalışanlarının cinsiyetlerine göre işkoliklik ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($t=2,758$; $p=0,006<0,05$). Buna göre kadın çalışanların işkoliklik ölçeği puanlarının ($\bar{x}=3,25$), erkek çalışanlara ($\bar{x}=3,09$) göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Bu sonucun kadınların birden fazla rol üstlendiği günümüz dünyasında olası bir sonuç olabileceği söylenebilir. Zira kadınlar evle birlikte ev dışındaki alanlarda da sorumluluk üstlenmekte ve çalışma hayatını ev içi sorumluluklarıyla dengelemeye gayret etmektedirler. Aslında bu her şeye yetişebilme durumu, toplum içinde önemli bir norm ve esasında da sorun oluşturabilen bir durum haline gelmiştir. Kadınların bu her şeye yetişebilme durumu ise “süper kadın” olgusunu ortaya çıkarmıştır. Böylece kadınlar olması gerekenden daha fazla çalışmaya meyilli hale gelmişlerdir. Ancak buna rağmen kadınların iş hayatında üst düzey pozisyonlara gelmeleri engellenmekte, erkeklere kıyasla daha düşük maaş alabilmekte ve daha zor şartlarda çalışabilmektedirler. Yazın dünyasında “cam tavan sendromu” olarak da kabul edilen bu olguyla birlikte yüksek seviyede işe daha bağımlı ve içsel baskıları azaltmak için işe güdülenen kişiler haline gelmişlerdir.

Son olarak sağlık çalışanlarının cinsiyetlerine göre iş performansı ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($t=3,490$; $p=0,001<0,05$). Buna göre kadın çalışanların iş performansı puanlarının ($\bar{x}=4,06$), erkek çalışanlara ($\bar{x}=3,90$) göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre kurum nezdinde belirlenen görevleri kadın çalışanların, erkek çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde yerine getirdiği ve daha özenli olduğu söylenebilir.

Tablo 3.12’de yer alan diğer değişkenler (mükemmeliyetçilik, çelişki boyutu, yaşam doyumu, işyeri mutluluğu, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti) cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Ek olarak bu araştırmada cinsiyet faktörüne göre ölçekler ve alt boyutları arasındaki istatistiksel farkları tespit edebilmek için ayrıca hipotez belirlenmemiştir.

Araştırmanın kuramsal bölümünde tartışıldığı üzere bireylerin entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarını “cinsiyet” değişkeni dışında “yaş, eğitim durumu, mesleki deneyim, bulunulan kurumdaki çalışma süresi ve meslek” gibi bireysel faktörlerin de etkilediği çeşitli araştırma sonuçları ile belirlenmiştir. Bu araştırmaların bir kısmında kişilerin eğitim düzeyi ve mesleki konumları yükseldikçe sahip oldukları entelektüel sahtekârlık duygularının da yüksek düzeyde görüldüğü yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmaların bir diğer kısmında ise kişilerin yaş, mesleki deneyim ve bulunulan kurumdaki çalışma süresi arttıkça entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarının düştüğü yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Yazındaki araştırmalara ek olarak, bu araştırmada entelektüel sahtekârlık fenomeni dışında yer alan diğer değişkenlerin de (mükemmeliyetçilik, yaşam doyumu, işkoliklik, işyeri mutluluğu, iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti) sözü edilen bireysel faktörlere göre anlamlı şekilde değişip değişmediği “tek yönlü ANOVA testi” aracılığıyla test edilmiştir.

Tek yönlü ANOVA ikiden fazla anakütle ortalamasının karşılaştırılmasında bir başka ifadeyle, bir ya da daha fazla bağımsız değişkenin ikiden fazla gruptaki ortalamalarının karşılaştırılmasında kullanılmaktadır (Lorcu, 2015, s. 212). Karşılaştırılan gruplar için örneklem büyüklükleri birbirinden farklı olabilir. Ayrıca gruplar birbirinden bağımsız, her grup eşit varyansa sahip ve normal dağılımlı olması gerekmektedir (Christensen vd., 2016). ANOVA testi sonucunda en az bir anakütle ortalamasının diğerlerinden farklı olduğu kabul edilirse, ikiden fazla ortalama arasında en az birinin ortalamasının diğerlerinden farklı olduğuna karar verilir. Ancak hangi anakütle ortalamasının farklı olduğuna tek başına ANOVA testi karar veremez. Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit edebilmek için ise Post-Hoc testleri uygulanır (Çakır, 2019). En yaygın Post-Hoc testleri; Tukey’s HSD, Waller-Duncan, Bonferroni, Sidak, Hocberg, Dunnet, Scheffe ve LSD testi olarak sıralanabilir.

Değişkenlerin yaş, eğitim durumu, kurum türü, mesleki deneyim, bulunulan kurumdaki çalışma süresi ve meslek gruplarına göre anlamlı şekilde değişip değişmediğini gösteren tablolar aşağıda sırasıyla sunulmaktadır.

Tablo 3.13. Yaş Göre Değişkenlerin ANOVA Testi

Ölçek	Yaş Değişkeni				F	p
	18-24 N= 260 $\bar{x} \pm SS$	25-34 N= 482 $\bar{x} \pm SS$	35-44 N= 162 $\bar{x} \pm SS$	45 + N= 89 $\bar{x} \pm SS$		
Mükemmeliyetçilik	3,01±1,20	3,22±1,24	3,15±1,09	3,10±1,05	1,809	0,144
<i>Çelişki</i>	3,24±1,34	3,48±1,32	3,51±1,28	3,48±1,17	2,391	0,067
<i>Tatminsizlik</i>	2,79±1,46	2,97±1,56	2,80±1,34	2,73±1,33	1,370	0,251
Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	1,16±0,81	1,19±0,85	1,08±0,72	0,99±0,76	1,944	0,121
<i>Sahtelik</i>	1,19±0,86	1,20±0,89	1,10±0,77	0,98±0,82	2,044	0,106
<i>Şans</i>	0,86±0,83	0,97±0,86	0,84±0,76	0,76±0,77	2,385	0,068
<i>Önemini Azaltma</i>	1,45±1,03	1,42±1,01	1,30±0,88	1,33±0,93	0,980	0,402
Yaşam Doyumu	2,97±0,87	2,97±0,90	3,12±0,96	3,17±0,89	2,344	0,072
İşkoliklik	3,06±0,90	3,22±0,90	3,30±0,88	3,28±0,85	3,176	0,023*
İşyeri Mutluluğu	3,78±1,01	3,80±1,13	4,11±1,00	4,13±1,05	5,754	0,001*
İş Performansı	4,05±0,65	3,95±0,71	4,02±0,73	4,24±0,51	5,027	0,002*
İş Tatmini	3,51±0,94	3,43±1,00	3,54±0,94	3,61±0,90	1,315	0,268
İşten Ayrılma Niyeti	2,34±1,11	2,50±1,16	2,40±1,12	2,46±1,27	1,110	0,344

* $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmada yer alan değişkenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit edebilmek amacıyla uygulanan tek yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 3.13'te gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde sağlık çalışanlarının yaşlarına göre işkoliklik ($F=3,176$; $p=0,023 < 0,05$), işyeri mutluluğu ($F=5,754$; $p=0,001 < 0,05$) ve iş performansı ($F=5,027$; $p=0,002 < 0,05$) ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için Post-Hoc testlerinden “Bonferroni” uygulanmıştır. Buna göre 35-44 yaş arasında olan çalışanların işkoliklik ölçeği puanlarının ($\bar{x}=3,30$), 18-24 yaş arasında olan çalışanlara ($\bar{x}=3,06$) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Benzer şekilde 25-34 yaş arasında olan çalışanların işkoliklik ölçeği puanlarının ($\bar{x}=3,22$), 18-24 yaş arasında olan çalışanlara ($\bar{x}=3,06$) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu kapsamda çalışanların yaş ortalamaları arttıkça daha fazla işkolik olmaya meyilli oldukları görülmektedir. Bu sonucun, hayatta artan sorumluluklar (aile kurmak, çocuk sahibi olmak gibi) kapsamında değerlendirildiğinde olası bir sonuç olabileceği söylenebilir. Zira ekonomik yönden daha güçlü olma isteği kişileri daha işe bağımlı hale getiriyor olabilir.

Yaşı 25-34 yaş arasında olan çalışanların işyeri mutluluğu ölçeği puanlarının ($\bar{x}=3,80$), 18-24 yaş arasında olan çalışanlara ($\bar{x}=3,78$) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Benzer şekilde yaşı 45 ve üzerinde olan çalışanların işyeri mutluluğu ölçeği puanlarının ($\bar{x}=4,13$), 35-44 yaş arasında olan çalışanlara ($\bar{x}=4,11$) göre daha fazla olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda çalışanların yaş ortalamaları arttıkça işyeri mutluluklarının da arttığı saptanmıştır. Olgunluğun bireylere mutluluk getirdiği söylenebilir.

Son olarak yaşı 45 yaş ve üstü olan çalışanların iş performansı puanlarının ($\bar{x}=4,24$), 25-34 olan çalışanlara ($\bar{x}=3,95$) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu bağlamda yaşla birlikte tecrübenin artması, beraberinde çalışanların performanslarını artırdığı söylenebilir.

Tablo 3.13'te yer alan diğer değişkenler (mükemmeliyetçilik, entelektüel sahtekârlık fenomeni, yaşam doyumu, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti) yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Ancak çeşitli araştırmalarda özellikle yaş faktörü ile entelektüel sahtekârlık fenomeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre daha genç yaşta olan kişilerin daha yüksek entelektüel sahtekârlık duygusuna sahip oldukları saptanmıştır (Chae vd., 1995; Cromwell vd., 1990; Harvey ve Katz, 1985; McGregor vd., 2008; Thompson vd., 1998). Ek olarak bu araştırmada yaş faktörüne göre ölçekler ve alt boyutları arasındaki istatistiksel farkları tespit edebilmek için ayrıca hipotez belirlenmemiştir.

Tablo 3.14. Eğitim Durumuna Göre Değişkenlerin ANOVA Testi

Ölçek	Eğitim Durumu Değişkeni				F	p
	Lise N= 116 $\bar{x}\pm SS$	Ön Lisans N= 203 $\bar{x}\pm SS$	Lisans N= 450 $\bar{x}\pm SS$	Lisansüstü N= 224 $\bar{x}\pm SS$		
Mükemmeliyetçilik	3,37±1,16	3,14±1,25	3,11±1,15	3,11±1,27	1,204	0,307
<i>Çelişki</i>	3,69±1,33	3,23±1,35	3,42±1,25	3,45±1,39	2,322	0,055
<i>Tatminsizlik</i>	3,05±1,50	3,04±1,60	2,80±1,41	2,78±1,46	1,654	0,159
Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	1,16±0,89	1,14±0,84	1,14±0,79	1,20±0,79	0,321	0,864
<i>Sahtelik</i>	1,18±0,91	1,17±0,90	1,15±0,84	1,23±0,84	0,426	0,790
<i>Şans</i>	1,00±0,93	0,92±0,88	0,90±0,82	0,82±0,74	0,794	0,529
<i>Önemini Azaltma</i>	1,26±1,00	1,31±1,01	1,42±0,97	1,60±0,95	2,760	0,027*
Yaşam Doyumu	2,98±1,03	3,00±0,91	2,98±0,85	3,14±0,92	1,101	0,355
İşkoliklik	3,29±0,93	3,17±0,93	3,14±0,88	3,29±0,84	0,561	0,183

İşyeri Mutluluğu	4,05±1,10	3,92±1,09	3,81±1,04	3,94±1,06	1,999	0,093
İş Performansı	4,09±0,77	4,19±0,66	3,92±0,69	3,99±0,59	5,680	0,000*
İş Tatmini	3,83±0,97	3,57±0,95	3,38±0,96	3,50±0,89	6,551	0,000*
İşten Ayrılma Niyeti	2,43±1,25	2,41±1,16	2,47±1,13	2,32±1,13	0,337	0,853

* $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmada yer alan değişkenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit edebilmek amacıyla uygulanan tek yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 3.14'te gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde sağlık çalışanlarının eğitim durumuna göre önemini azaltma boyutu ($F=2,760$; $p=0,027 < 0,05$), iş performansı ($F=5,680$; $p=0,000 < 0,05$) ve iş tatmini ($F=6,551$; $p=0,000 < 0,05$) ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için Post-Hoc testlerinden “Bonferroni” uygulanmıştır. Buna göre eğitim durumu lisansüstü olan çalışanların entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeği önemini azaltma boyutu puanlarının ($\bar{x}=1,60$), eğitim durumu lisans olan çalışanlara ($\bar{x}=1,42$) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Benzer şekilde eğitim durumu ön lisans olan çalışanların önemini azaltma boyutu puanlarının ($\bar{x}=1,31$), eğitim durumu lise olan çalışanlara ($\bar{x}=1,26$) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kişilerin eğitim düzeylerindeki artışla birlikte onların yaptıkları işlerinde daha mütevazı oldukları, hatta bunun ötesinde yaptıkları işin önemini düşük göstermeye çalıştıkları görülmektedir. Yapılan araştırmalarda da entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeği puanlarının doktora düzeyindeki öğrenciler arasında ise daha yoğun bir şekilde görüldüğü saptanmıştır (Craddock vd., 2011; McEnery, 2014; Parkman, 2016). Bu çalışmalardan hareketle kişilerin sahip olduğu eğitim düzeyi yükseldikçe entelektüel sahtekârlık duygularının da paralel bir şekilde arttığından bahsedilebilir (Chapman, 2017; Gardner ve Holley, 2011; King ve Cooley, 1995; Kumar ve Jagacinski, 2006; Peteet vd., 2015; Thompson vd., 1998).

Eğitim durumu lise ($\bar{x}=4,09$) ve ön lisans ($\bar{x}=4,19$) olan çalışanların iş performansı puanlarının, eğitim durumu lisans ($\bar{x}=3,92$) ve lisansüstü ($\bar{x}=3,99$) olan çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum eğitim düzeyi daha düşük olan grupların kurum nezdinde belirlenen görevleri daha yüksek şekilde yerine getirdiğini ve görev bilincinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Son olarak eğitim durumu lise olan çalışanların iş tatmini puanlarının ($\bar{x}=3,83$), eğitim durumu lisans olan çalışanlara ($\bar{x}=3,38$) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Benzer şekilde eğitim durumu önlisans olan çalışanların iş tatmini puanlarının ($\bar{x}=3,57$), eğitim durumu lisansüstü olan çalışanlara ($\bar{x}=3,50$) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu sonuç çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe, işlerinden duydukları tatmin düzeylerinin düştüğünü göstermektedir.

Tablo 3.14'te yer alan diğer değişkenler (mükemmeliyetçilik, çelişki boyutu, tatminsizlik boyutu, entelektüel sahtekârlık fenomeni, sahtelik boyutu, şans boyutu, yaşam doyumu, işyeri mutluluğu ve işten ayrılma niyeti) eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ek olarak bu araştırmada eğitim durumu faktörüne göre ölçekler ve alt boyutları arasındaki istatistiksel farkları tespit edebilmek için ayrıca hipotez belirlenmemiştir.

Tablo 3.15. Kurum Türüne Göre Değişkenlerin ANOVA Testi

Ölçek	Kurum Türü Değişkeni			F	p
	Sağlık Bakanlığı Hastanesi N= 322 $\bar{x}\pm SS$	Özel Hastane N= 389 $\bar{x}\pm SS$	Üniversite Hastanesi N= 282 $\bar{x}\pm SS$		
Mükemmeliyetçilik	3,12±1,16	3,10±1,17	3,24±1,27	1,364	0,256
<i>Çelişki</i>	3,46±1,31	3,25±1,26	3,61±1,35	6,478	0,002*
<i>Tatminsizlik</i>	2,78±1,38	2,94±1,52	2,88±1,53	1,024	0,360
Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	1,08±0,75	1,09±0,83	1,29±0,84	6,291	0,002*
<i>Sahtelik</i>	1,08±0,79	1,11±0,86	1,33±0,90	7,639	0,001*
<i>Şans</i>	0,86±0,78	0,91±0,88	0,94±0,81	0,713	0,490
<i>Önemini Azaltma</i>	1,38±0,93	1,27±0,99	1,60±1,02	9,257	0,000*
Yaşam Doyumu	3,00±0,87	3,11±0,91	2,89±0,92	4,612	0,010*
İşkoliklik	3,19±0,89	3,26±0,87	3,13±0,92	1,616	0,199
İşyeri Mutluluğu	3,82±1,03	4,09±1,08	3,64±1,08	15,430	0,000*
İş Performansı	3,99±0,67	4,13±0,67	3,86±0,69	13,344	0,000*
İş Tatmini	3,36±0,99	3,73±0,88	3,28±0,97	22,433	0,000*
İşten Ayrılma Niyeti	2,50±1,15	2,36±1,13	2,49±1,18	1,603	0,202

* $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmada yer alan değişkenlerin kurum türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit edebilmek amacıyla uygulanan tek yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 3.15'te gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde sağlık çalışanlarının kurum türüne göre çelişki boyutu ($F=6,478$;

$p=0,002<0,05$), entelektüel sahtekârlık fenomeni ($F=6,291$; $p=0,002<0,05$), sahtelik boyutu ($F=7,639$; $p=0,001<0,05$), önemini azaltma boyutu ($F=9,257$; $p=0,000<0,05$), yaşam doyumu ($F=4,612$; $p=0,010<0,05$), işyeri mutluluğu ($F=15,430$; $p=0,000<0,05$), iş performansı ($F=13,344$; $p=0,000<0,05$) ve iş tatmini ($F=22,433$; $p=0,000<0,05$) ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için Post-Hoc testlerinden “Bonferroni” uygulanmıştır. Buna göre üniversite hastanesinde ($\bar{x}=3,61$) ve Sağlık Bakanlığı hastanesinde ($\bar{x}=3,46$) çalışanların çelişki boyutu puanlarının, özel hastanede çalışanlara ($\bar{x}=3,25$) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu bağlamda üniversite hastanesinde ve Sağlık Bakanlığı’na bağlı hastanelerde döner sermaye üzerinden çalışanların performansa dayalı ek ödeme alabilmeleri, onların kendilerini değerlendirme kriterlerini artırmış ve daha mükemmeliyetçi kişilik yapısına eğilimli hale getirmiş olabilir.

Üniversite hastanesinde çalışanların entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeği puanlarının ($\bar{x}=1,29$), özel hastanede ($\bar{x}=1,09$) ve Sağlık Bakanlığı hastanesinde ($\bar{x}=1,08$) çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde üniversite hastanesinde çalışanların entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeğinin sahtelik ve önemini azaltma boyutu puanlarının, özel hastanede ve Sağlık Bakanlığı hastanesinde çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonucun üniversite hastanelerinin yapısından kaynaklandığı düşünülebilir. Zira üniversite hastanelerinin var oluş amacı, sağlık hizmeti sunumunun yanı sıra eğitim hizmetleri de sunabilmektir. Dolayısıyla dinamik bir yapıya sahip olan üniversite hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları daha yoğun başarı görevleriyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu bağlamda üniversite hastanesi çalışanlarının, diğer hastanelere kıyasla entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarının yüksek olmasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Üniversite hastanesinde çalışanların yaşam doyumu ölçeği puanlarının ($\bar{x}=2,89$), özel hastanede ($\bar{x}=3,11$) ve Sağlık Bakanlığı hastanesinde ($\bar{x}=3,00$) çalışanlara göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Bu sonuç ise tamamen çalışanların entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarıyla örtüşmektedir. Zira entelektüel sahtekârlık fenomeni yüksek olan üniversite hastanesi çalışanlarının, bir başka ifadeyle yeteneklerinden sürekli olarak şüphe duyan ve başarısızlık korkusu yaşayan çalışanların, hayattan duydukları doyum düzeylerinin düşük olması muhtemeldir.

Üniversite hastanesinde çalışanların işyeri mutluluğu ölçeği puanlarının ($\bar{x}=3,64$), özel hastanede ($\bar{x}=4,09$) ve Sağlık Bakanlığı hastanesinde ($\bar{x}=3,82$) çalışanlara göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde üniversite hastanesinde çalışanların iş performansı ölçeği puanlarının ($\bar{x}=3,86$), özel hastanede ($\bar{x}=4,13$) ve Sağlık Bakanlığı hastanesinde ($\bar{x}=3,99$) çalışanlara göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Son olarak üniversite hastanesinde çalışanların iş tatmini ölçeği puanlarının ($\bar{x}=3,28$), özel hastanede ($\bar{x}=3,73$) ve Sağlık Bakanlığı hastanesinde ($\bar{x}=3,36$) çalışanlara göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Tüm bu sonuçlar üniversite hastanesi çalışanlarının entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarının yüksek olmasıyla örtüşmektedir.

Tablo 3.15'te yer alan diğer değişkenler (mükemmeliyetçilik, tatminsizlik boyutu, şans boyutu, işkoliklik ve işten ayrılma niyeti) kurum türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ek olarak bu araştırmada kurum türü faktörüne göre ölçekler ve alt boyutları arasındaki istatistiksel farkları tespit edebilmek için ayrıca hipotez belirlenmemiştir.

Tablo 3.16. Mesleki Deneyime Göre Değişkenlerin ANOVA Testi

Ölçek	Mesleki Deneyim Değişkeni				F	p
	1-5 yıl N= 547 $\bar{x}\pm SS$	6-10 yıl N= 178 $\bar{x}\pm SS$	11-15 yıl N= 117 $\bar{x}\pm SS$	16 yıl ve üzeri N= 151 $\bar{x}\pm SS$		
Mükemmeliyetçilik	3,12±1,22	3,19±1,26	3,27	1,18	0,692	0,557
<i>Çelişki</i>	3,39±1,34	3,32±1,33	3,67±1,29	3,45±1,18	1,827	0,141
<i>Tatminsizlik</i>	2,85±1,50	3,06±1,50	2,87±1,39	2,73±1,32	1,388	0,245
Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	1,19±0,84	1,19±0,81	1,05±0,75	1,00±0,74	2,849	0,036*
<i>Sahtelik</i>	1,22±0,89	1,19±0,85	1,05±0,79	1,01±0,80	3,280	0,020*
<i>Şans</i>	0,92±0,85	0,97±0,85	0,91±0,79	0,75±0,74	2,332	0,073
<i>Önemini Azaltma</i>	1,44±1,02	1,44±0,96	1,26±0,97	1,31±0,91	1,579	0,193
Yaşam Doyumu	2,93±0,90	3,02±0,87	3,11±0,96	3,23±0,88	5,097	0,002*
İşkoliklik	3,12±0,92	3,23±0,82	3,33±0,85	3,34±0,89	3,577	0,014*
İşyeri Mutluluğu	3,74±1,11	3,94±1,06	4,07±1,00	4,12±1,00	7,065	0,000*
İş Performansı	3,96±0,70	3,99±0,63	4,08±0,75	4,18±0,62	4,526	0,004*
İş Tatmini	3,43±0,99	3,51±0,90	3,53±0,99	3,60±0,92	1,408	0,239
İşten Ayrılma Niyeti	2,43±1,16	2,48±1,11	2,45±1,14	2,43±1,20	0,090	0,966

* $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmada yer alan değişkenlerin mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit edebilmek amacıyla uygulanan tek yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 3.16’da gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde sağlık çalışanlarının mesleki deneyimlerine göre entelektüel sahtekârlık fenomeni ($F=2,849$; $p=0,036<0,05$), sahtelik boyutu ($F=3,280$; $p=0,020<0,05$), yaşam doyumu ($F=5,097$; $p=0,002<0,05$), işkoliklik ($F=3,577$; $p=0,014<0,05$), işyeri mutluluğu ($F=7,065$; $p=0,000<0,05$) ve iş performansı ($F=4,526$; $p=0,004<0,05$) ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için Post-Hoc testlerinden “Bonferroni” uygulanmıştır. Buna göre mesleki deneyimi 1-5 yıl arası olan çalışanların sahtelik boyutu puanlarının ($\bar{x}=1,22$), mesleki deneyimi 6-10 yıl arası olan çalışanlara ($\bar{x}=1,19$) göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte mesleki deneyimi 11-15 yıl arası olan çalışanların sahtelik boyutu puanlarının ($\bar{x}=1,05$), mesleki deneyimi 16 yıl ve üzeri olan çalışanlara ($\bar{x}=1,01$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer bir düşüş ivmesi entelektüel sahtekârlık fenomeni puanları için de geçerli olduğu görülmektedir. Bu bağlamda çalışanların mesleki deneyimi arttıkça kendilerine olan özgüvenleri de arttığı için entelektüel sahtekârlık fenomeni puanları düşmektedir. Alanyazında, yeni mezun bir kişinin işe başlaması veya hâlihazırda iş hayatında olan bir kişinin iş değişikliği yapması, yeni bir göreve/projeye başlaması ya da yeni beceriler öğrenmesinin gerekli olması durumunda kişilerin sahtekârlık duygusunu daha yoğun bir şekilde deneyimleyebileceğinden bahsedilmektedir. Peteet ve arkadaşlarının (2015, s. 177) yaptığı bir çalışmada, birinci sınıf öğrencilerinin ileri sınıftaki öğrencilere kıyasla entelektüel sahtekârlık fenomenini daha sık ve yoğun yaşadıkları belirtilmiştir. Bu minvalde birinci sınıf öğrenciler yeni bir ortamın yarattığı stres, düşük benlik saygısı, düşük öz-yeterlik ve daha yüksek akademik başarısızlık korkuları ile uğraşmakta ve bu nedenle yüksek düzeyde entelektüel sahtekârlık fenomenine daha yatkın olabilmektedirler. Clark ve arkadaşları (2014, s. 259) tarafından yapılan bir başka çalışmada da kariyerlerinin ilk üç yılında olan çalışanların entelektüel sahtekârlık fenomeni puanları, deneyimli meslektaşlarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan farklı çalışmalarda da deneyimin entelektüel sahtekârlık fenomeni ile ters orantılı olduğu, daha deneyimsiz çalışanların sahtekârlık duygularının daha yüksek olduğu tespit

edilmiştir (Barr-Walker vd., 2019, s. 323; Polach, 2004, s. 5; Sanford vd., 2015, s. 37; Schubert, 2013, s.60). Özetle, bu araştırmada entelektüel sahtekârlık fenomeninin mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bulunan bu sonuç, alanyazındaki çeşitli pek çok araştırma tarafından desteklenmektedir.

Mesleki deneyimi 16 yıl ve üzeri olan çalışanların yaşam doyumu puanlarının ($\bar{x}=3,23$), mesleki deneyimi 11-15 yıl arası olan çalışanlara ($\bar{x}=3,11$) göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte mesleki deneyimi 6-10 yıl arası olan çalışanların yaşam doyumu puanlarının ($\bar{x}=3,02$), mesleki deneyimi 1-5 yıl arası olan çalışanlara ($\bar{x}=2,93$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bağlamda çalışanların mesleki deneyimleri arttıkça, hayattan aldıkları yaşam doyumlarının da arttığı tespit edilmiştir. Bu sonuç ise tamamen çalışanların entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarıyla örtüşmektedir.

Mesleki deneyimi 16 yıl ve üzeri olan çalışanların işkoliklik puanlarının ($\bar{x}=3,34$), mesleki deneyimi 11-15 yıl arası olan çalışanlara ($\bar{x}=3,33$) göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte mesleki deneyimi 6-10 yıl arası olan çalışanların işkoliklik puanlarının ($\bar{x}=3,23$), mesleki deneyimi 1-5 yıl arası olan çalışanlara ($\bar{x}=3,12$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre çalışanların mesleki deneyimleri arttıkça, işkolik olma eğilimleri de artmaktadır.

Mesleki deneyimi 16 yıl ve üzeri olan çalışanların işyeri mutluluğu puanlarının ($\bar{x}=4,12$), mesleki deneyimi 11-15 yıl arası olan çalışanlara ($\bar{x}=4,07$) göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte mesleki deneyimi 6-10 yıl arası olan çalışanların işyeri mutluluğu puanlarının ($\bar{x}=3,94$), mesleki deneyimi 1-5 yıl arası olan çalışanlara ($\bar{x}=3,74$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bağlamda çalışanların mesleki deneyimleri arttıkça, işyeri mutluluklarının da arttığı tespit edilmiştir.

Son olarak çalışanların iş performansından aldıkları puanları da yukarıdaki değişkenlere benzer bir ivme göstermektedir. Buna göre mesleki deneyimi 16 yıl ve üzeri olan çalışanların iş performansı puanlarının ($\bar{x}=4,18$), mesleki deneyimi 11-15 yıl arası olan çalışanlara ($\bar{x}=4,08$) göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte mesleki deneyimi 6-10 yıl arası olan çalışanların iş performansı puanlarının ($\bar{x}=3,99$), mesleki deneyimi 1-5 yıl arası olan çalışanlara ($\bar{x}=3,96$) göre daha yüksek

olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre kişinin mesleki deneyimi arttıkça, işine olan hâkimiyetinin arttığı, bu durumun ise iş performansına yansıdığı söylenebilir.

Tablo 3.16’da yer alan diğer değişkenler (mükemmeliyetçilik, çelişki boyutu, tatminsizlik boyutu, şans boyutu, önemini azaltma boyutu, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti) mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ek olarak bu araştırmada mesleki deneyim faktörüne göre ölçekler ve alt boyutları arasındaki istatistiksel farkları tespit edebilmek için ayrıca hipotez belirlenmemiştir.

Tablo 3.17. Bulunulan Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Değişkenlerin ANOVA Testi

Ölçek	Bulunulan Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkeni				F	p
	1-5 yıl N= 777 $\bar{x}\pm SS$	6-10 yıl N= 102 $\bar{x}\pm SS$	11-15 yıl N= 69 $\bar{x}\pm SS$	16 yıl ve üzeri N= 45 $\bar{x}\pm SS$		
Mükemmeliyetçilik	3,13±1,21	3,09±1,20	3,47±1,07	3,14±1,06	1,853	0,136
<i>Çelişki</i>	3,40±1,33	3,29±1,33	3,78±1,12	3,52±1,13	2,251	0,081
<i>Tatminsizlik</i>	2,85±1,48	2,88±1,44	3,16±1,55	2,76±1,38	0,993	0,395
Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	1,15±0,81	1,19±0,80	1,10±0,83	1,06±0,90	0,362	0,780
<i>Sahtelik</i>	1,17±0,86	1,20±0,82	1,08±0,88	1,02±0,94	0,704	0,550
<i>Şans</i>	0,89±0,82	1,00±0,90	0,91±0,86	0,84±0,89	0,567	0,637
<i>Önemini Azaltma</i>	1,39±0,99	1,41±0,95	1,42±0,98	1,45±1,11	0,059	0,981
Yaşam Doyumu	2,96±0,89	3,27±0,91	3,00±0,97	3,29±0,88	5,029	0,002*
İşkoliklik	3,19±0,90	3,15±0,85	3,29±0,93	3,34±0,89	0,794	0,498
İşyeri Mutluluğu	3,82±1,09	4,02±1,03	4,06±1,12	4,20±0,92	3,268	0,021*
İş Performansı	3,99±0,68	3,92±0,68	4,22±0,67	4,18±0,68	3,695	0,012*
İş Tatmini	3,45±0,96	3,62±0,97	3,51±1,10	3,64±0,89	1,284	0,279
İşten Ayrılma Niyeti	2,43±1,13	2,38±1,12	2,70±1,32	2,39±1,27	1,326	0,264

* $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmada yer alan değişkenlerin bulundukları kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit edebilmek amacıyla uygulanan tek yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 3.17’de gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde sağlık çalışanlarının bulundukları kurumdaki çalışma sürelerine göre yaşam doyumu ($F=5,029$; $p=0,002<0,05$), işyeri mutluluğu ($F=3,268$; $p=0,021<0,05$) ve iş performansı ($F=3,695$; $p=0,012<0,05$) ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için Post-Hoc testlerinden “Bonferroni”

uygulanmıştır. Buna göre bulunulan kurumdaki çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olan çalışanların yaşam doyumu puanlarının ($\bar{x}=3,29$), çalışma süresi 1-5 yıl arası olan çalışanlara ($\bar{x}=2,96$) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu sonuç kişilerin mesleki deneyimi arttıkça, sahip oldukları entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarının azaldığı yönünde çıkan bulguyla örtüşmektedir. Benzer şekilde kişilerin bulunulan kurumdaki süreleri arttıkça, yani kişiler daha fazla deneyim kazandıkça yaşam doyumları artmaktadır. Öte taraftan süre artımı kişilerin entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarını azaltırken, yaşam doyumlarını artırmaktadır.

Bulunulan kurumdaki çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olan çalışanların işyeri mutluluğu ölçeği puanlarının ($\bar{x}=4,20$), çalışma süresi 11-15 yıl arası olan çalışanlara ($\bar{x}=4,06$) göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde bulunulan kurumdaki çalışma süresi 6-10 yıl arası olan çalışanların işyeri mutluluğu ölçeği puanlarının ($\bar{x}=4,02$), çalışma süresi 1-5 yıl arası olan çalışanlara ($\bar{x}=3,82$) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu kapsamda çalışanların bulundukları kurumdaki çalışma süreleri arttıkça, kurum ve işe olan hâkimiyetleri de arttığı için işyeri mutlulukları artmaktadır.

Son olarak bulunulan kurumdaki çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan çalışanların iş performansı ölçeği puanlarının ($\bar{x}=4,22$), çalışma süresi 6-10 yıl arası olan çalışanlara ($\bar{x}=3,92$) göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 3.17’de yer alan diğer değişkenler (mükemmeliyetçilik, çelişki boyutu, tatminsizlik boyutu, entelektüel sahtekârlık fenomeni, sahtelik, şans ve önemini azaltma boyutu, işkoliklik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti) bulunulan kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ek olarak bu araştırmada bulunulan kurumdaki çalışma süresi faktörüne göre ölçekler ve alt boyutları arasındaki istatistiksel farkları tespit edebilmek için ayrıca hipotez belirlenmemiştir.

Tablo 3.18. Mesleğe Göre Değişkenlerin ANOVA Testi

Ölçek	Meslek Değişkeni				F	p
	Hekim N= 216 $\bar{x}\pm SS$	Asistan Hekim N= 70 $\bar{x}\pm SS$	Hemşire N= 421 $\bar{x}\pm SS$	Diğer Sağlık Personeli N= 286 $\bar{x}\pm SS$		
Mükemmeliyetçilik	3,22±1,24	2,88±1,29	3,10±1,10	3,23±1,25	2,094	0,099
<i>Çelişki</i>	3,59±1,35	3,38±1,38	3,34±1,25	3,42±1,35	1,749	0,155
<i>Tatminsizlik</i>	2,84±1,48	2,39±1,53	2,86±1,41	3,04±1,55	3,779	0,010*

Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	1,24±0,75	1,43±0,84	1,06±0,78	1,13±0,87	5,596	0,001*
<i>Sahtelik</i>	1,26±0,81	1,49±0,91	1,07±0,83	1,15±0,90	6,302	0,000*
<i>Şans</i>	0,87±0,72	0,92±0,81	0,88±0,81	0,96±0,94	0,657	0,578
<i>Önemini Azaltma</i>	1,64±0,96	1,88±1,00	1,26±0,93	1,31±1,02	13,907	0,000*
Yaşam Doyumu	3,00±0,95	2,78±0,73	3,04±0,87	3,04±0,94	1,803	0,145
İşkoliklik	3,28±0,87	2,73±0,84	3,26±0,83	3,16±0,97	8,242	0,000*
İşyeri Mutluluğu	3,72±1,13	3,41±0,94	3,98±1,00	3,95±1,15	7,823	0,000*
İş Performansı	3,89±0,68	3,81±0,56	4,09±0,64	4,03±0,75	6,527	0,000*
İş Tatmini	3,33±1,00	3,13±0,76	3,51±0,94	3,65±0,99	7,834	0,000*
İşten Ayrılma Niyeti	2,43±1,16	2,39±1,09	2,54±1,13	2,31±1,17	2,488	0,059

* $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmada yer alan değişkenlerin meslek değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit edebilmek amacıyla uygulanan tek yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 3.18’de gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde sağlık çalışanlarının mesleklerine göre tatminsizlik boyutu ($F=3,779$; $p=0,010 < 0,05$), entelektüel sahtekârlık fenomeni ($F=5,596$; $p=0,001 < 0,05$), sahtelik boyutu ($F=6,302$; $p=0,000 < 0,05$), önemini azaltma boyutu ($F=13,907$; $p=0,000 < 0,05$), işkoliklik ($F=8,242$; $p=0,000 < 0,05$), işyeri mutluluğu ($F=7,823$; $p=0,000 < 0,05$), iş performansı ($F=6,527$; $p=0,000 < 0,05$) ve iş tatmini ($F=7,834$; $p=0,002 < 0,05$) ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için Post-Hoc testlerinden “Bonferroni” uygulanmıştır. Buna göre diğer sağlık personelinin tatminsizlik boyutu puanlarının ($\bar{x}=3,04$), asistan hekimlere ($\bar{x}=2,39$) göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, diğer sağlık personelinin başarılarından duydukları tatminsizliğin asistan hekimlere göre daha fazla olduğunu göstermektedir. Bu minvalde diğer sağlık personelinin hata yapma konusunda daha endişeli ve performansları için daha yüksek standartlar belirleme eğiliminde oldukları görülmektedir.

Asistan hekimlerin entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarının ($\bar{x}=1,43$), hemşirelere ($\bar{x}=1,06$) göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Hekimlerin entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarının ($\bar{x}=1,24$), hemşirelere ($\bar{x}=1,06$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte hekimlerin de kendi aralarında entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarının değiştiği ve asistan hekimlerin entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarının, hekimlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde hekim ve asistan hekimlerin sahtelik ile önemini azaltma boyutları

puanlarının da hemşirelere ve diğer sağlık personeline göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda kişiler üst düzey başarı görevleriyle daha fazla karşı karşıya kaldıklarında, yeteneklerinden daha fazla şüphe duydukları söylenebilir. Dolayısıyla hekim ve asistan hekimler, hemşire ve diğer sağlık personeline kıyasla daha yoğun entelektüel sahtelik duyguları yaşamaktadırlar. Bu sonucu, yazındaki entelektüel sahtekârlık fenomeninin özellikle asistan hekimlerde daha yoğun bir şekilde görüldüğünü tespit eden çalışma sonuçları da desteklemektedir (Prata ve Gietzen, 2007; Chodof vd., 2023).

Mesleği hekim ($\bar{x}=3,28$), hemşire ($\bar{x}=3,26$) ve diğer sağlık personeli ($\bar{x}=3,16$) olan çalışanların işkoliklik ölçeği puanlarının, mesleği asistan hekim ($\bar{x}=2,73$) olan çalışanlara göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Buna göre kişinin kariyerinin henüz ilk yıllarında olması, daha az işkoliklik yaşamasına neden olduğu söylenebilir.

Hemşire ($\bar{x}=3,98$) ve diğer sağlık personelinin ($\bar{x}=3,95$) işyeri mutluluğu ölçeği puanlarının, asistan hekimlere ($\bar{x}=3,41$) göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde hekimlerin ($\bar{x}=3,72$) işyeri mutluluğu ölçeği puanlarının da asistan hekimlere ($\bar{x}=3,41$) göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla asistan hekimlerin henüz mesleklerinde doyunluğa erişmemiş olmaları ve nöbet sayılarının fazlalığı gibi durumlar nedeniyle diğer sağlık meslek gruplarına göre işyerlerinde daha az mutlu oldukları söylenebilir.

Hemşirelerin ($\bar{x}=4,09$) iş performansı ölçeği puanlarının, hekim ($\bar{x}=3,89$) ve asistan hekimlere ($\bar{x}=3,81$) göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde diğer sağlık personelinin ($\bar{x}=4,03$) iş performansı ölçeği puanlarının da hekim ve asistan hekimlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kişilerin daha çok üst düzey başarı görevleriyle karşı karşıya kalmaları, onların kendi performanslarını daha düşük algılamalarına yol açtığı söylenebilir.

Hekimlerin ($\bar{x}=3,33$) iş tatmini ölçeği puanlarının, hemşire ($\bar{x}=3,51$) ve diğer sağlık personeline ($\bar{x}=3,65$) göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde asistan hekimlerin de ($\bar{x}=3,13$) iş tatmini ölçeği puanlarının, hemşire ve diğer sağlık personeline göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla kişilerin mesleki konumları yükseldikçe, işlerinden duydukları tatminin düştüğü söylenebilir.

Tablo 3.18’de yer alan diğer değişkenler (mükemmeliyetçilik, çelişki boyutu, şans boyutu, yaşam doyumu ve işten ayrılma niyeti) mesleğe göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ek olarak araştırmada meslek faktörüne göre ölçekler ve alt boyutları arasındaki istatistiksel farkları tespit edebilmek için ayrıca hipotez belirlenmemiştir. Ortalamalar arası istatistiksel fark bulunan sonuçlar yazındaki ilgili araştırma sonuçlarıyla karşılaştırmalı olarak tezin sonuç başlığı altında tartışılmaktadır.

3.6. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi

Faktör analizi, aynı yapıyı ölçen çok sayıdaki değişkenin aralarındaki ilişkiyi inceleyerek, az sayıda ve tanımlanabilir nitelikte anlamlı değişkenler elde etmek için kullanılan bir yöntemdir. Böylece herhangi bir değişken ile ilişkilendirilemeyen maddeler analizden çıkartılmaktadır. Bu yöntemle araştırmalarda yer alan kavramları ölçmeye yönelik olarak geliştirilen araçların yapı geçerliliğinin test edilmesi amaçlanmaktadır (Güriş ve Astar, 2015, s. 284). Ayrıca birbirinden bağımsız bir şekilde dağınmış halde bulunan her bir madde için ayrı ayrı analiz yapmak yerine faktör analizi ile tek bir faktör altında toplanan maddeler bir bütün olarak değerlendirilerek analiz yapılmaktadır. Dolayısıyla sonuçlar daha tutarlı ve gerçeğe daha yakın olmaktadır (Kozak, 2018, s. 135). Faktör analizi özellikle sosyal bilimler, psikoloji, sosyoloji, eğitim bilimleri ve tıp gibi alanlarda ana konunun birbiriyle ilişkili ya da ilişkisiz çok sayıdaki özellikleri arasından birlikte ele alınabilen değişkenleri bir araya toplayan çok boyutlu bir analizdir (Özdamar, 2013, s. 209).

Faktör analizi, “açımlayıcı (keşfedici)” ve “doğrulayıcı” olarak adlandırılan iki temel yöntem kapsamında uygulanmaktadır. Açımlayıcı faktör analizi (AFA), belirli bir faktör ya da faktörler altında toplanan göstergelerin kuramsal yapının göstergesi olup olmadığıyla ilgili sorgulamaya dayanmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ise kuramsal bir yapı temelinde geliştirilen ölçme aracından elde edilen verilere dayanarak mevcut yapının doğrulanıp doğrulanmadığını test etmeye dayanmaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2012, s. 85; Kline, 2015; Tabachnick ve Fidell, 2001). Bu bilgiler ışığında, bu araştırmada daha önce açımlayıcı faktör analiziyle geçerliliği onaylanan değişkenlerin yeniden doğrulanması yapılacağı için sadece doğrulayıcı faktör analizi kullanılmaktadır.

DFA'nın en temel özelliği faktör sayısının bilinmesidir. Bu bağlamda hangi ifadelerin hangi faktör altında yer aldığı daha önceden saptanmıştır. Son derece güçlü bir teknik olan DFA ortaya atılmış yapının doğrulanmasında, test araçlarının psikometrik değerlendirilmesinde, metot etkilerinin belirlenmesinde ve ölçüm değişmezliğinin değerlendirilmesinde kullanılmaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2012, s. 85). Yazında doğrulayıcı faktör analizinin AMOS ve LISREL gibi YEM analizine uygun istatistik programlarında yapılabileceği belirtilmektedir (Stapleton, 1997). Bu minvalde önceden farklı araştırmalarda kullanılan ölçekleri bu araştırmada da kullanabilmek amacıyla ilgili ölçeklere AMOS programı vasıtasıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ayrıca faktör analizinin yapılabilmesi için Tabanhnick ve Fidell (2001) en az 300 birimlik örnekleme sahip olmanın “rahatlatıcı” olduğunu; Comrey ve Lee (2013) 200 birimlik örneklem büyüklüğü için “orta”, 300 birim için “iyi”, 500 birim için “oldukça iyi” ve 1000 ve üzeri örneklem büyüklüğü için “mükemmel” tanımlamasını yapmıştır. Bu araştırmada 993 katılımcıya ulaşılması, araştırmanın faktör analizi ve diğer analizleri için oldukça iyi bir örneklem büyüklüğüne sahip olduğunu göstermektedir.

Doğrulayıcı faktör analizinde, uygun olup olmadığı sınanan modelin yeterliliğini tespit edebilmek için birçok uyum indeksine bakılmaktadır. Bu uyum indekslerinden en çok kullanılanlarına yönelik ise ilgili yazında farklı öneriler bulunmaktadır (Hooper vd., 2008; McDonald ve Ho, 2002; Thompson, 2004). Aynı zamanda hangi uyum indeksinin daha güvenilir olduğu kapsamında araştırma ve tartışmaların devam ettiği görülmektedir (Gürbüz, 2019, s. 36). İlgili yazın kapsamında en çok raporlanan ve bu araştırmada da kullanılan uyum indeksleri ile değer aralıkları hakkında aşağıda bilgi sunulmaktadır.

Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness): Bir modelin genel uyum değerlendirmesine yönelik bir testtir ve serbestlik derecesiyle birlikte kullanılmaktadır (Vieira, 2011: 13). Söz konusu uyum indeksinin 0 ile 5 arasında olması model uyumunun çok iyi olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda bir modelde ki-kare değerinin (X^2) serbestlik derecesine (df) olan oranı eğer düşükse iyi uyuma, yüksekse kötü uyuma ya da uyum eksikliğine sahip olduğunu ifade etmektedir. Yazında farklı görüşler olmakla birlikte Tabachnick ve Fidell (2001) 2'nin altındaki ki-kare uyum testinin iyi uyuma sahip olduğunu ifade etmektedir. Farklı pek çok kaynakta ise ki-

kare uyum testinin 3'ün altında kalması mükemmel uyuma, 5'in altında kalmasını kabul edilebilir uyuma karşılık geldiği belirtilmektedir (Büyüköztürk vd., 2004; Çapık, 2014; Şimşek, 2020). Öte taraftan ki-kare uyum indeksi özünde istatistiksel anlamlılık testidir ve örneklem büyüklüğüne aşırı duyarlılık göstermektedir. Örneklemenin küçük olması ki-kare testinin gücünü yetersiz kılmakta (Bentler ve Bonett, 1980, s. 588-606; Vieira, 2011, s. 13) iken örneklemenin büyüklüğünün artması ki-kare değerinin gücünü artırmaktadır (Kline, 2015). Ancak örneklem sayısının 700'ün üzerinde olması durumunda, X^2 değeri oldukça yüksek değerler alacağından X^2/df 'nin büyük örneklemelerde 5'in üzerine çıkması olasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2016).

GFI (Goodness of Fit Index - Uyum İyiliği İndeksi): Ki-kare uyum testi örneklem büyüklüğüne aşırı duyarlılık gösterdiği için alternatif olarak GFI oluşturulmuştur. GFI, gerçekte olan veri ile modelden elde edilen verinin varyans ve kovaryanslarının oranlanmasıyla hesaplanmaktadır. Söz konusu uyum indeksi 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Elde edilen değer 1'e ne kadar yakınsa model o kadar uyumlu olarak yorumlanır. Serbestlik derecesi büyük olduğunda GFI daha aşağı yönde bir ivmeye sahip olurken modeldeki parametre sayısı arttıkça GFI değerinin de yukarı yönde bir ivmeye sahip olmaktadır (Kline, 2015). Bu kapsamda örneklem büyüklüğü düşük olduğunda 0,95 gibi yüksek bir bitirme noktasının GFI için daha uygun olduğu ifade edilirken (Hooper vd., 2008, s. 54; Sümer, 2000) en düşük 0,80 bitiş noktası tavsiye edilmektedir (Byrne ve Campbell, 1999).

AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index - Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi): Serbestlik derecesine bağlı olarak düzeltilmiş uygunluk indeksidir. Bu indeks, regresyon analizinde kullanılan R^2 indeksinin mantığına benzemektedir. GFI da olduğu gibi bu değer de 0 ile 1 arasında değişmektedir. Elde edilen değer 1'e ne kadar yakınsa model o kadar uyumlu olarak yorumlanır. AGFI değeri, GFI ile paralellik göstermekte olup 0,90 ve üzerinde olması iyi uyumu göstermektedir (Sümer, 2000). Öte taraftan en düşük 0,80 bitiş noktası tavsiye edilmektedir (Byrne & Campbell, 1999; Sica & Ghisi, 2007)

CFI (Comparative Fit Index - Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) ve NFI (Normed Fit Index - Normlaştırılmış Uyum İndeksi): NFI, tüm gizil değişkenlerin ilişkisiz olduğunu varsaymakta ve örnek kovaryans matrisini bu ilişkisiz varsayılan

modelin ürettiği değer ile karşılaştırmaktadır (Hooper vd., 2008, s. 55). CFI ise NFI'nın gözden geçirilmiş şeklidir. NFI hesaplanırken serbestlik derecelerinin de hesaba katılması durumunda Non NFI (NNFI) değeri elde edilmekte ve NFI ile aynı şekilde yorumlanmaktadır. NNFI bazı yayınlarda Tucker Lewis İndeksi (TLI) olarak da adlandırılmaktadır (Çakır, 2019, s. 37). Ayrıca NFI, CFI ve TLI değerleri hem modelin karmaşıklığına hem de örneklem büyüklüğüne duyarsızlaştırılmış uyum indeksleridir. Üçü de 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Elde edilen değer 1'e ne kadar yakınsa model o kadar uyumlu olarak yorumlanır. Yine üç değer için de 0,80 değeri alt sınır olarak önerilmektedir (Büyüköztürk vd., 2004; Byrne ve Campbell, 1999; Hooper vd., 2008; Wong ve Carlbäck, 2018).

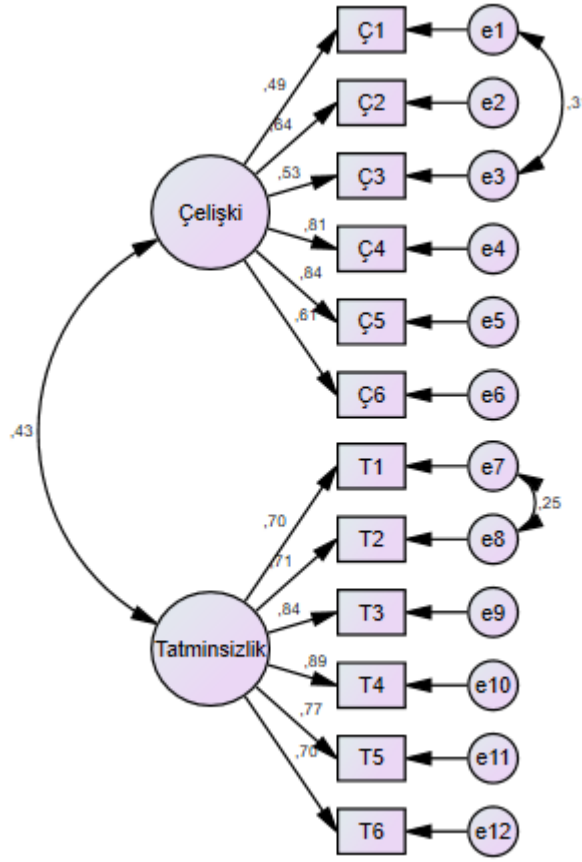
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation - Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü): Test edilen modelden elde edilen kovaryans matrisi verilerinin mevcut örneklem kovaryans matrisinde yer alan verilere ne kadar uyduğunu belirlemektedir. Bu bağlamda RMSEA hem model uyumu hem de güven aralığı hakkında karar vermek için kullanılmaktadır. Bu değer hesaplanırken, hata kareleri kullanılmaktadır. Yazında RMSEA değerinin 0,05'ten küçük olması mükemmel uyuma, 0,08'den küçük olması iyi uyuma, 0,10'e eşit veya küçük olması orta uyuma ve 0,10'dan büyük olması ise zayıf uyuma işaret etmektedir (Browne, 1993; Büyüköztürk vd., 2004; Kline, 2015; Sümer, 2000).

Bu bilgiler ışığında araştırmalarda raporlanan farklı pek çok uyum indeksi ve aralığı olduğu görülmektedir. Uyum indekslerine ilişkin genel kabul gören alt sınırın 0,80 olduğu söylenebilir. Ancak son olarak uyum indekslerine dair ortak değer aralıkları şu şekilde özetlenebilir (Planing, 2014):

- $0,90 \leq$ çok iyi uyum
- $0,80-0,89 \leq$ yeterli uyum
- $0,60-0,79 \leq$ zayıf uyum
- $0,60 <$ çok zayıf uyum

Bu kapsamda araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğinin test edilmesi amacıyla uygulanan “Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulamalı Faktör Analizi” ve “Tek Faktörlü Doğrulamalı Faktör Analizi” sonuçlarına aşağıda sırasıyla yer verilmektedir. İlk olarak APS mükemmeliyetçilik ölçeğine AMOS yazılım programı

kullanılarak DFA yapılmış ve analiz neticesinde oluşturulan model Şekil 3.1’de ve modele ilişkin sonuçlar ise Tablo 3.19’da sunulmuştur.



Şekil 3.1. APS Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model

Şekil 3.1’de gösterilen mükemmeliyetçilik ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin modele göre iyileştirme yapılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2017) kabul edilebilir uyum indeksi değerlerine ulaşabilmek için aynı madde çiftlerinin hataları arasında ilişki kurulabileceğinden bahsetmektedir. Bu minvalde kovaryansı yüksek olan madde çiftlerinin (1 ile 3, 7 ile 8) hataları birleştirilerek yeni kovaryans oluşturulmuş ve kabul edilebilir uyum indeksleri yakalanmıştır.

Tablo 3.19. APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçek Maddeleri (N= 993)		Faktör Yükleri	
		1. Alt Boyut	2. Alt Boyut
Ç 1	Hedeflerime ulaşamadığım için çoğu kez hayal kırıklığı yaşıyorum.	0,491	
Ç 2	Yüksek standartlarıma nadiren ulaşıyorum.	0,642	
Ç 3	Beklentilerimi karşılayamama düşüncesi çoğu kez beni endişelendirir.	0,531	
Ç 4	Gösterdiğim performansla nadiren standartlarıma ulaşıyorum.	0,807	
Ç 5	Performansım için koyduğum yüksek standartları nadiren karşılayabilirim.	0,837	
Ç 6	Yaptığım şeyin yeterince iyi olduğunu nadiren düşünürüm.	0,613	
T 1	En iyi yaptığım şeyler bile hiçbir zaman bana yeterli görünmez.		0,697
T 2	Elimden gelenin en iyisini yapmam benim için asla yeterli değildir.		0,710
T 3	Başarılarımdan asla tatmin olmam.		0,840
T 4	Yapabildiğimin en iyisini yaptığımı bilsem bile tatmin olmam.		0,890
T 5	Performansımdan neredeyse hiç tatmin olmam.		0,769
T 6	Bir işi tamamladığımda genellikle hayal kırıklığı duyarım, çünkü daha iyisini yapabileceğimi bilirim.		0,697
1. Alt boyut çelişkiyi, 2. Alt boyut ise tatminsizliği temsil etmektedir.			

Tablo 3.20 incelendiğinde, çelişki boyutunu yordayan maddeler için faktör yüklerinin 0,491-0,837, tatminsizlik boyutunu yordayan maddeler için faktör yüklerinin ise 0,697-0,890 arasında değiştiği görülmektedir. Tabanhnick ve Fidell (2001) ölçek maddelerine ait faktör yük değeri alt sınırını 0,32 olarak belirtmiştir. Bu minvalde ölçek maddelerine ait faktör yüklerinin kabul edilebilir değerin üzerinde olduğu ve ilgili alanyazınla uyumlu olduğu görülmektedir. Dolayısı ile her bir maddenin ait olduğu boyuta önemli katkıda bulunduğu söylenebilir.

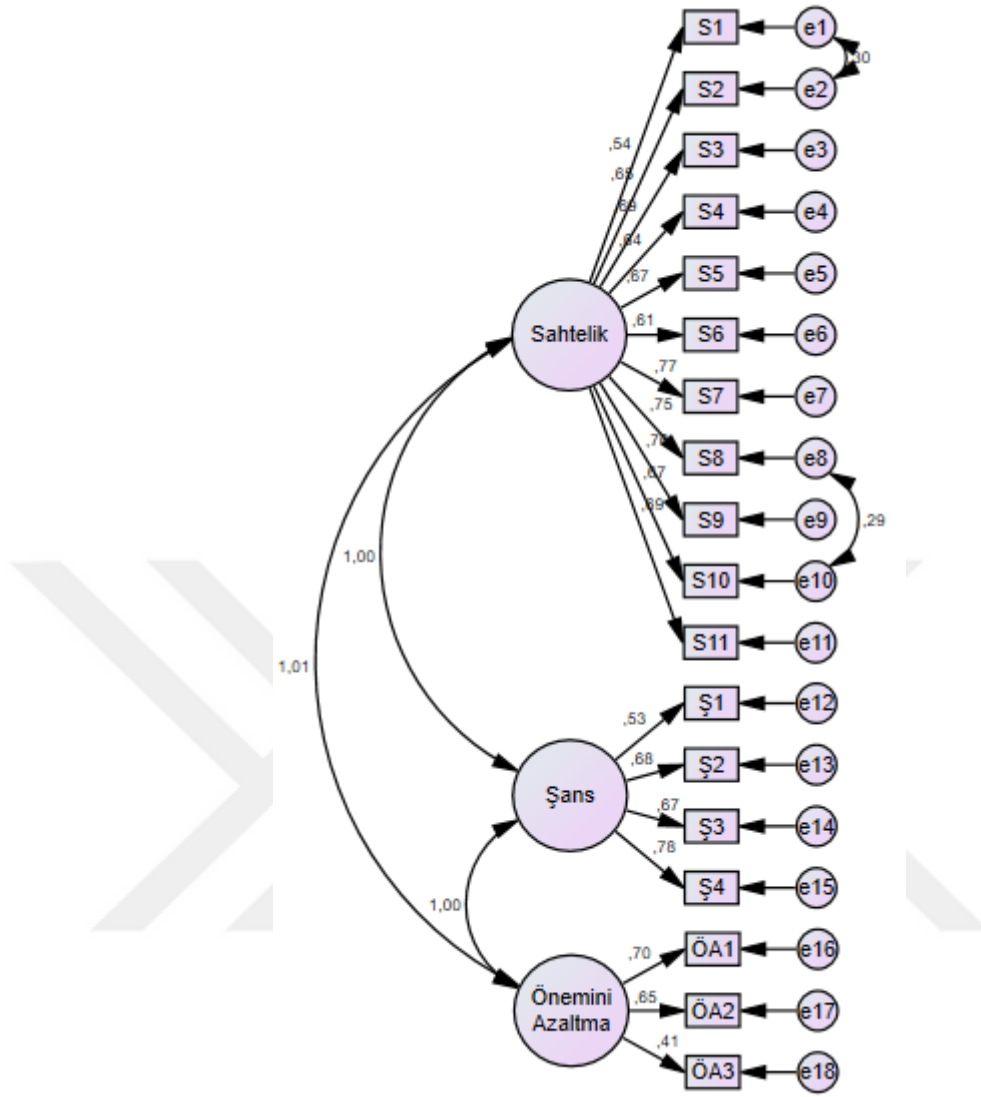
12 madde ve iki alt boyuttan oluşan mükemmeliyetçilik ölçeğinin AMOS yazılımı ile gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi kapsamında yapılan modifikasyon çalışmaları neticesinde uyum iyiliği değerlerine ilişkin sonuçlar $X^2/df=8,662$, $GFI=0,935$, $AGFI=0,901$, $CFI=0,933$, $TLI=0,914$, $NFI=0,926$ ve $RMSEA=0,088$ olarak tespit edilmiştir. Modelin uyum iyiliği değerlerinin ilgili alanyazında belirtilen değerlere göre karşılaştırılması Tablo 3.20’de sunulmuştur.

Tablo 3.20. APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği DFA Uyum İndeksleri

Uyum İyiliği İstatistikleri	Model Değeri	Uyum İçin Ölçüt Değer	Kaynak
X ² /df (Chi Square/ Degrees of Freedom)	8,662	0 ≤ X ² /df ≤ 3 Mükemmel uyum 3 < X ² /df ≤ 5 Kabul edilebilir uyum	(Büyüköztürk vd., 2004; Kline, 2015)
GFI (Goodness of Fit Index)	0,935	1 ≥ GFI ≥ 0,90 Mükemmel uyum 0,90 > GFI ≥ 0,80 Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003)
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	0,901	1 ≥ AGFI ≥ 0,95 Mükemmel uyum 0,95 > AGFI ≥ 0,80 Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Sica ve Ghisi, 2007)
CFI (Comparative Fit Index)	0,933	1 ≥ CFI ≥ 0,90 Mükemmel uyum 0,90 > CFI ≥ 0,80 Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003)
TLI (Tucker Lewis Index)	0,914	1 ≥ RFI ≥ 0,90 Mükemmel uyum 0,90 > RFI ≥ 0,80 Kabul edilebilir	(Wong ve Carlbäck, 2018)
NFI (Normed Fit Index)	0,926	1 ≥ NFI ≥ 0,90 Mükemmel uyum 0,90 > NFI ≥ 0,80 Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003)
RMSEA (Root Mean Error of Approximation)	0,088	0 ≤ RMSEA ≤ 0,05 Mükemmel uyum 0,05 < RMSEA ≤ 0,10 Kabul edilebilir	(Kline, 2015; Şimşek, 2020)

Bu sonuçlardan hareketle, mükemmeliyetçilik ölçeğinin uyum iyiliği istatistiklerinin iyi ve kabul edilebilir uyum değerleri gösterdiği görülmektedir. Sadece ki-kare (X²/df) değeri kabul edilebilir uyum indeksi değerinin üstüne çıkmıştır. Bu durumun nedeni ise örneklem sayısının büyük olmasıdır. Örneklem sayısının 700'ün üzerinde olması durumunda, X² değeri oldukça yüksek değerler alacağından X²/df'nin büyük örneklemelerde 5'in üzerine çıkması olasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Bu sonuçlara göre ölçeğin geçerli bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca orijinal ölçekteki boyutlar bu çalışmanın verileri ile doğrulanmış ve hiçbir madde kapsam dışında kalmamıştır. Araştırmanın ilerleyen bölümlerinde yer alan analizler, elde edilen bu iki alt boyut esas alınarak yapılmıştır.

Clance entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeğine AMOS yazılım programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve analiz neticesinde oluşturulan model Şekil 3.2'de ve modele ilişkin sonuçlar ise Tablo 3.21'de sunulmuştur.



Şekil 3.2. Clance Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Model

Şekil 3.2’de gösterilen entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü doğrulamalı faktör analizine ilişkin modele göre iyileştirme yapılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2017), kabul edilebilir uyum indeksi değerlerine ulaşabilmek için aynı madde çiftlerinin hataları arasında ilişki kurulabileceğinden bahsetmektedir. Bu minvalde kovaryansı yüksek olan madde çiftlerinin (1 ile 2, 8 ile 10) hataları birleştirilerek yeni kovaryans oluşturulmuş ve kabul edilebilir uyum indeksleri yakalanmıştır.

Tablo 3.21. Clance Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçek Maddeleri (N= 993)		Faktör Yükleri		
		1. Alt Boyut	2. Alt Boyut	3. Alt Boyut
S 1	Başkalarının beni değerlendirmesinden çok korkar; mümkünse bu tür durumlardan kaçınmaya çalışırım.	0,539		
S 2	İnsanlar beni başardığım bir şey için övdüklerinde, içten içe gelecekte onların beklentilerini karşılayamayacağımdan korkarım.	0,655		
S 3	Değer verdiğim kişilerin gün gelip de benim sandıkları kadar yetkin biri olmadığımı fark edeceklerinden korkuyorum.	0,692		
S 4	Elimden gelenin en iyisini yaptığım zamanlardan çok, böyle davranmadığım olayları hatırlamaya daha eğilimliyimdir.	0,641		
S 5	Bir görevi içime sinecek kadar iyi şekilde bitirdiğim çok nadirdir.	0,672		
S 6	Bazen ulaştığım başarılarımdan hoşnut kalmayıp şimdiye kadar çok daha fazlasını başarmış olmam gerektiğini düşünürüm.	0,615		
S 7	Zaman zaman, diğer insanların bilgi ve yeteneklerimin ne kadar sınırlı olduğunu keşfedivereceklerinden korkarım.	0,768		
S 8	Genelde neye kalkışsam gayet iyi yapmama karşın yeni bir görev verildiğinde başarısız kalabileceğimden korkuya kapıldığım sık olur.	0,747		
S 9	Sık sık kendi yeteneğimi çevremdekilerle kıyaslar ve onların benden daha zeki olabilecekleri fikrine kapılırım.	0,762		
S 10	Bir proje üstlendiğimde ya da bir sınava girmem gerektiğinde, çevremdekiler başarılı olacağımdan emin olsalar bile başarısızlıktan endişelendiğim çok olmuştur.	0,667		
S 11	Başarıyla ilgili durumlarda eğer ben “en iyi” ya da en azından “çok özel biri” konumunda değilsem kendimi kötü ve yalgın hissederim.	0,694		
Ş 1	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.		0,531	
Ş 2	Bir görevi içime sinecek kadar iyi şekilde bitirdiğim çok nadirdir.		0,685	
Ş 3	Zaman zaman, başarımın asıl nedeninin şans olduğu hissine kapılırım.		0,669	
Ş 4	Bir konuda başarılı olup da bunun için takdir gördüğümde aynı başarıyı tekrarlayabileceğimden kuşkuya düşerim.		0,784	
ÖA 1	Zekâm ya da başarılarım konusunda bana yapılan iltifatları hak ettiğime inanmakta zorlanırım.			0,703
ÖA 2	Başardığım bir şey için çok fazla övgü ve takdir aldığımda, yaptığım şeyin önemini düşük göstermeye çalışırım.			0,646
ÖA 3	Bir terfi ya da takdir almam söz konusu olduğunda, her şey iyice kesinleşmeden bunu başkalarına söylemekten kaçınırım.			0,410
1. Alt boyut sahteliği, 2. alt boyut şansı ve 3. alt boyut ise önemini azaltmayı temsil etmektedir.				

Tablo incelendiğinde, sahtelik boyutunu yordayan maddeler için faktör yüklerinin 0,539-0,768, şans boyutunu yordayan maddeler için faktör yüklerinin 0,531-0,784 ve önemini azaltma boyutunu yordayan maddeler için faktör yüklerinin

ise 0,410-0,703 arasında değiştiği görülmektedir. Tabanhnick ve Fidell (2001)  l ek maddelerine ait faktör yük değeri alt sınırını 0,32 olarak belirtmiştir. Bu minvalde ölçek maddelerine ait faktör yüklerinin kabul edilebilir değerin üzerinde olduğu ve ilgili alanyazınla uyumlu olduğu görülmektedir. Dolayısı ile her bir maddenin ait olduğu boyuta önemli katkıda bulunduğu söylenebilir.

18 madde ve üç alt boyuttan oluşan entelektüel sahtek rlık fenomeni  l eğinin AMOS yazılımı ile gerçekleştirilen doğrulamacı faktör analizi kapsamında yapılan modifikasyon çalışmaları neticesinde uyum iyiliği değerlerine ilişkin sonuçlar $X^2/df=9,176$, $GFI=0,962$, $AGFI=0,818$, $CFI=0,886$, $TLI=0,866$, $NFI=0,874$ ve $RMSEA=0,091$ olarak tespit edilmiştir. Modelin uyum iyiliği değerlerinin ilgili alanyazında belirtilen değerlere göre karşılaştırılması Tablo 3.22’de sunulmuştur.

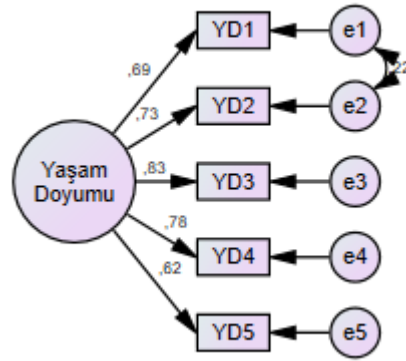
Tablo 3.22. Clance Entelektüel Sahtek rlık Fenomeni  l eği DFA Uyum İndeksleri

Uyum İyiliği İstatistikleri	Model Değeri	Uyum İ�in �l��t Değer	Kaynak
X^2/df (Chi Square/ Degrees of Freedom)	9,176	$0 \leq X^2/df \leq 3$ M�kemm�l uyum $3 < X^2/df \leq 5$ Kabul edilebilir uyum	(B�y�k�zt�rk vd., 2004; Kline, 2015)
GFI (Goodness of Fit Index)	0,962	$1 \geq GFI \geq 0,90$ M�kemm�l uyum $0,90 > GFI \geq 0,80$ Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003)
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	0,818	$1 \geq AGFI \geq 0,95$ M�kemm�l uyum $0,95 > AGFI \geq 0,80$ Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Sica ve Ghisi, 2007)
CFI (Comparative Fit Index)	0,886	$1 \geq CFI \geq 0,90$ M�kemm�l uyum $0,90 > CFI \geq 0,80$ Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003)
TLI (Tucker Lewis Index)	0,866	$1 \geq RFI \geq 0,90$ M�kemm�l uyum $0,90 > RFI \geq 0,80$ Kabul edilebilir	(Wong ve Carlb�ck, 2018)
NFI (Normed Fit Index)	0,874	$1 \geq NFI \geq 0,90$ M�kemm�l uyum $0,90 > NFI \geq 0,80$ Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003)
RMSEA (Root Mean Error of Approximation)	0,091	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$ M�kemm�l uyum $0,05 < RMSEA \leq 0,10$ Kabul edilebilir	(Kline, 2015; şimşek, 2020)

Bu sonuçlardan hareketle, entelektüel sahtek rlık fenomeni  l eğinin uyum iyiliği istatistiklerinin iyi ve kabul edilebilir uyum değerleri gösterdiği görülmektedir.

Sadece ki-kare (X^2/df) değeri kabul edilebilir uyum iyiliği değerinin üstüne çıkmıştır. Bu durumun nedeni ise örneklem sayısının büyük olmasıdır. Örneklem sayısının 700'ün üzerinde olması durumunda, X^2 değeri oldukça yüksek değerler alacağından X^2/df 'nin büyük örneklemelerde 5'in üzerine çıkması olasıdır (Gülbüz ve Şahin, 2016). Bu sonuçlara göre ölçeğin geçerli bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca orijinal ölçekteki boyutlar bu çalışmanın verileri ile doğrulanmış ve hiçbir madde kapsam dışında kalmamıştır. Araştırmanın ilerleyen bölümlerinde yer alan analizler, elde edilen bu üç alt boyut esas alınarak yapılmıştır.

Yaşam doyumu ölçeğine AMOS yazılım programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve analiz neticesinde oluşturulan model Şekil 3.3'te ve modele ilişkin sonuçlar ise Tablo 3.23'te sunulmuştur.



Şekil 3.3. Yaşam Doyumu Ölçeğinin Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model

Şekil 3.3'te yaşam doyumu ölçeğinin tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin modele göre iyileştirme yapılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2017), kabul edilebilir uyum indeksi değerlerine ulaşabilmek için aynı madde çiftlerinin hataları arasında ilişki kurulabileceğinden bahsetmektedir. Bu minvalde kovaryansı yüksek olan madde çiftlerinin (1 ile 2) hataları birleştirilerek yeni kovaryans oluşturulmuş ve kabul edilebilir uyum indeksleri yakalanmıştır.

Tablo 3.23. Yaşam Doyumu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçek Maddeleri (N= 993)		Faktör Yükleri
		Tek Boyut
YD 1	İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.	0,688
YD 2	Yaşam koşullarım mükemmeldir.	0,729
YD 3	Yaşamımdan memnunum.	0,828
YD 4	Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.	0,784
YD 5	Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	0,624

Tablo 3.23 incelendiğinde, ölçeği yordayan maddeler için faktör yüklerinin 0,624-0,828 arasında değiştiği görülmektedir. Tabanhnick ve Fidell (2001) ölçek maddelerine ait faktör yük değeri alt sınırını 0,32 olarak belirtmiştir. Bu minvalde ölçek maddelerine ait faktör yüklerinin kabul edilebilir değerin üzerinde olduğu ve ilgili alanyazınla uyumlu olduğu görülmektedir. Dolayısı ile her bir maddenin yaşam doyumu ölçeğine önemli katkıda bulunduğu söylenebilir.

5 madde ve tek alt boyuttan oluşan yaşam doyumu ölçeğinin AMOS yazılımı ile gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi kapsamında yapılan modifikasyon çalışmaları neticesinde uyum iyiliği değerlerine ilişkin sonuçlar $X^2/df=4,934$, GFI=0,992, AGFI=0,970, CFI=0,992, TLI=0,981, NFI=0,991 ve RMSEA=0,063 olarak tespit edilmiştir. Modelin uyum iyiliği değerlerinin ilgili alanyazında belirtilen değerlere göre karşılaştırılması Tablo 3.24'te sunulmuştur.

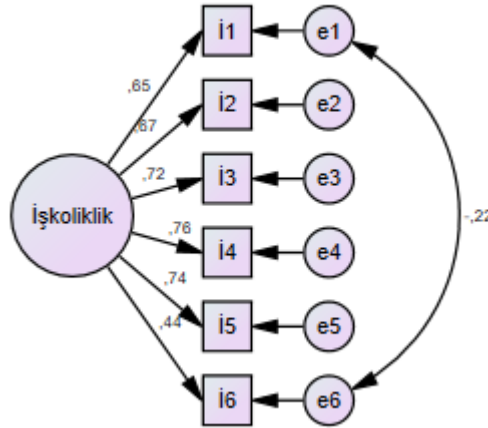
Tablo 3.24. Yaşam Doyumu Ölçeği DFA Uyum İndeksleri

Uyum İyiliği İstatistikleri	Model Değeri	Uyum İçin Ölçüt Değer	Kaynak
X^2/df (Chi Square/ Degrees of Freedom)	4,934	$0 \leq X^2/df \leq 3$ Mükemmel uyum $3 < X^2/df \leq 5$ Kabul edilebilir uyum	(Büyüköztürk vd., 2004; Kline, 2015)
GFI (Goodness of Fit Index)	0,992	$1 \geq GFI \geq 0,90$ Mükemmel uyum $0,90 > GFI \geq 0,80$ Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003)
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	0,970	$1 \geq AGFI \geq 0,95$ Mükemmel uyum $0,95 > AGFI \geq 0,80$ Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Sica ve Ghisi, 2007)
CFI (Comparative Fit Index)	0,992	$1 \geq CFI \geq 0,90$ Mükemmel uyum $0,90 > CFI \geq 0,80$ Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003)

TLI (Tucker Lewis Index)	0,981	$1 \geq RFI \geq 0,90$ Mükemmel uyum $0,90 > RFI \geq 0,80$ Kabul edilebilir	(Wong ve Carlbäck, 2018)
NFI (Normed Fit Index)	0,991	$1 \geq NFI \geq 0,90$ Mükemmel uyum $0,90 > NFI \geq 0,80$ Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Schermele-Engel vd., 2003)
RMSEA (Root Mean Error of Approximation)	0,063	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$ Mükemmel uyum $0,05 < RMSEA \leq 0,10$ Kabul edilebilir	(Kline, 2015; Şimşek, 2020)

Bu sonuçlardan hareketle, yaşam doyumu ölçeğinin uyum iyiliği istatistiklerinin iyi ve kabul edilebilir uyum değerleri gösterdiği görülmektedir. Bu sonuçlara göre ölçeğin geçerli bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca orijinal ölçekteki boyutlar bu çalışmanın verileri ile doğrulanmış ve hiçbir madde kapsam dışında kalmamıştır. Araştırmanın ilerleyen bölümlerinde yer alan analizler, elde edilen bu tek alt boyut esas alınarak yapılmıştır.

İşkoliklik ölçeğine AMOS yazılım programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve analiz neticesinde oluşturulan model Şekil 3.4'te ve modele ilişkin sonuçlar ise Tablo 3.25'de sunulmuştur.



Şekil 3.4. İşkoliklik Ölçeğinin Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model

Şekil 3.4'te gösterilen işkoliklik ölçeğinin tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin modele göre iyileştirme yapılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2017), kabul edilebilir uyum indeksi değerlerine ulaşabilmek için aynı madde çiftlerinin hataları arasında ilişki kurulabileceğinden bahsetmektedir. Bu minvalde kovaryansı

yüksek olan madde çiftlerinin (1 ile 6) hataları birleştirilerek yeni kovaryans oluşturulmuş ve kabul edilebilir uyum indeksleri yakalanmıştır.

Tablo 3.25. İşkoliklik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçek Maddeleri (N= 993)		Faktör Yükleri
		Tek Boyut
İ 1	Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.	0,647
İ 2	Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	0,668
İ 3	Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.	0,722
İ 4	Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.	0,764
İ 5	Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissedirim.	0,742
İ 6	İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissedirim.	0,439

Tablo 3.25 incelendiğinde, ölçeği yordayan maddeler için faktör yüklerinin 0,439-0,764 arasında değiştiği görülmektedir. Tabanhnick ve Fidell (2001) ölçek maddelerine ait faktör yük değeri alt sınırını 0,32 olarak belirtmiştir. Bu minvalde ölçek maddelerine ait faktör yüklerinin kabul edilebilir değerin üzerinde olduğu ve ilgili alanyazınla uyumlu olduğu görülmektedir. Dolayısı ile her bir maddenin işkoliklik ölçeğine önemli katkıda bulunduğu söylenebilir.

6 madde ve tek alt boyuttan oluşan işkoliklik ölçeğinin AMOS yazılımı ile gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi kapsamında yapılan modifikasyon çalışmaları neticesinde uyum iyiliği değerlerine ilişkin sonuçlar $X^2/df=6,874$, $GFI=0,983$, $AGFI=0,955$, $CFI=0,976$, $TLI=0,954$, $NFI=0,972$ ve $RMSEA=0,077$ olarak tespit edilmiştir. Modelin uyum iyiliği değerlerinin ilgili alanyazında belirtilen değerlere göre karşılaştırılması Tablo 3.2’de asunulmuştur.

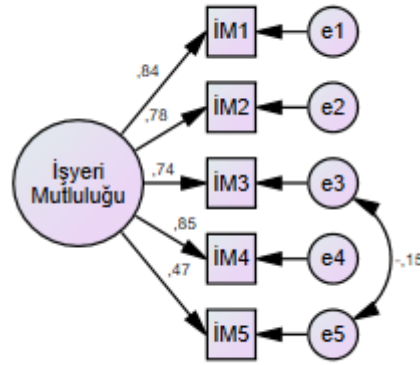
Tablo 3.26. İşkoliklik Ölçeği DFA Uyum İndeksleri

Uyum İyiliği İstatistikleri	Model Değeri	Uyum İçin Ölçüt Değer	Kaynak
X^2/df (Chi Square/ Degrees of Freedom)	6,874	$0 \leq X^2/df \leq 3$ Mükemmel uyum $3 < X^2/df \leq 5$ Kabul edilebilir uyum	(Büyüköztürk vd., 2004; Kline, 2015)
GFI (Goodness of Fit Index)	0,983	$1 \geq GFI \geq 0,90$ Mükemmel uyum $0,90 > GFI \geq 0,80$ Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003)

AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	0,955	$1 \geq \text{AGFI} \geq 0,95$ Mükemmel uyum $0,95 > \text{AGFI} \geq 0,80$ Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Sica ve Ghisi, 2007)
CFI (Comparative Fit Index)	0,976	$1 \geq \text{CFI} \geq 0,90$ Mükemmel uyum $0,90 > \text{CFI} \geq 0,80$ Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003)
TLI (Tucker Lewis Index)	0,954	$1 \geq \text{RFI} \geq 0,90$ Mükemmel uyum $0,90 > \text{RFI} \geq 0,80$ Kabul edilebilir	(Wong ve Carlbäck, 2018)
NFI (Normed Fit Index)	0,972	$1 \geq \text{NFI} \geq 0,90$ Mükemmel uyum $0,90 > \text{NFI} \geq 0,80$ Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003)
RMSEA (Root Mean Error of Approximation)	0,077	$0 \leq \text{RMSEA} \leq 0,05$ Mükemmel uyum $0,05 < \text{RMSEA} \leq 0,10$ Kabul edilebilir	(Kline, 2015; Şimşek, 2020)

Bu sonuçlardan hareketle, işkoliklik ölçeğinin uyum iyiliği istatistiklerinin iyi ve kabul edilebilir uyum değerleri gösterdiği görülmektedir. Sadece ki-kare (X^2/df) değeri kabul edilebilir uyum iyiliği değerinin üstüne çıkmıştır. Bu durumun nedeni ise örneklem sayısının büyük olmasıdır. Örneklem sayısının 700'ün üzerinde olması durumunda, X^2 değeri oldukça yüksek değerler alacağından X^2/df 'nin büyük örneklemelerde 5'in üzerine çıkması olasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Bu sonuçlara göre ölçeğin geçerli bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca orijinal ölçekteki boyutlar bu çalışmanın verileri ile doğrulanmış ve hiçbir madde kapsam dışında kalmamıştır. Araştırmanın ilerleyen bölümlerinde yer alan analizler, elde edilen bu tek alt boyut esas alınarak yapılmıştır.

İşyeri mutluluğu ölçeğine AMOS yazılım programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve analiz neticesinde oluşturulan model Şekil 3.5'te ve modele ilişkin sonuçlar ise Tablo 3.27'de sunulmuştur.



Şekil 3.5. İşyeri Mutluluğu Ölçeğinin Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model

Şekil 3.5'te gösterilen işyeri mutluluğu ölçeğinin tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin modele göre iyileştirme yapılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2017), kabul edilebilir uyum indeksi değerlerine ulaşabilmek için aynı madde çiftlerinin hataları arasında ilişki kurulabileceğinden bahsetmektedir. Bu minvalde kovaryansı yüksek olan madde çiftlerinin (3 ile 5) hataları birleştirilerek yeni kovaryans oluşturulmuş ve kabul edilebilir uyum indeksleri yakalanmıştır.

Tablo 3.27. İşyeri Mutluluğu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçek Maddeleri (N= 993)	Faktör Yükleri
	Tek Boyut
İM 1 İşyerinde kendimi neşeli ve keyifli hissedirim.	0,836
İM 2 Sabahları işe gelirken kendimi dinç hissederek gelirim.	0,777
İM 3 Yaşamımdan memnunum.	0,742
İM 4 İşyerinde kendimi hareketli ve enerjik hissedirim	0,852
İM 5 İşyerinde gergin bir ruh halim vardır.	0,473

Tablo 3.27 incelendiğinde, ölçeği yordayan maddeler için faktör yüklerinin 0,473-0,852 arasında değiştiği görülmektedir. Tabanhnick ve Fidell (2001) ölçek maddelerine ait faktör yük değeri alt sınırını 0,32 olarak belirtmiştir. Bu minvalde ölçek maddelerine ait faktör yüklerinin kabul edilebilir değerin üzerinde olduğu ve ilgili alanyazınla uyumlu olduğu görülmektedir. Dolayısı ile her bir maddenin işyeri mutluluğu ölçeğine önemli katkıda bulunduğu söylenebilir.

5 madde ve tek alt boyuttan oluşan işyeri mutluluğu ölçeğinin AMOS yazılımı ile gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi kapsamında yapılan modifikasyon

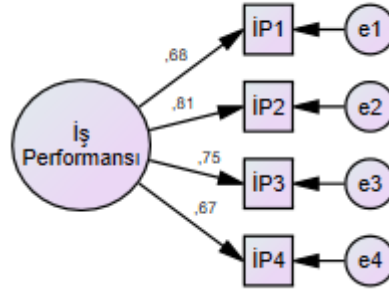
çalışmaları neticesinde uyum iyiliği değerlerine ilişkin sonuçlar $X^2/df=3,537$, $GFI=0,994$, $AGFI=0,978$, $CFI=0,996$, $RFI=0,984$, $TLI=0,989$ ve $RMSEA=0,051$ olarak tespit edilmiştir. Modelin uyum iyiliği değerlerinin ilgili alanyazında belirtilen değerlere göre karşılaştırılması Tablo 3.28’de sunulmuştur.

Tablo 3.28. İşyeri Mutluluğu Ölçeği DFA Uyum İndeksleri

Uyum İyiliği İstatistikleri	Model Değeri	Uyum İçin Ölçüt Değer	Kaynak
X^2/df (Chi Square/ Degrees of Freedom)	3,537	$0 \leq X^2/df \leq 3$ Mükemmel uyum $3 < X^2/df \leq 5$ Kabul edilebilir uyum	(Büyüköztürk vd., 2004; Kline, 2015)
GFI (Goodness of Fit Index)	0,994	$1 \geq GFI \geq 0,90$ Mükemmel uyum $0,90 > GFI \geq 0,80$ Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003)
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	0,978	$1 \geq AGFI \geq 0,95$ Mükemmel uyum $0,95 > AGFI \geq 0,80$ Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Sica ve Ghisi, 2007)
CFI (Comparative Fit Index)	0,996	$1 \geq CFI \geq 0,90$ Mükemmel uyum $0,90 > CFI \geq 0,80$ Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003)
TLI (Tucker Lewis Index)	0,989	$1 \geq RFI \geq 0,90$ Mükemmel uyum $0,90 > RFI \geq 0,80$ Kabul edilebilir	(Wong ve Carlbäck, 2018)
NFI (Normed Fit Index)	0,994	$1 \geq NFI \geq 0,90$ Mükemmel uyum $0,90 > NFI \geq 0,80$ Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003)
RMSEA (Root Mean Error of Approximation)	0,051	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$ Mükemmel uyum $0,05 < RMSEA \leq 0,10$ Kabul edilebilir	(Kline, 2015; Şimşek, 2020)

Bu sonuçlardan hareketle, işyeri mutluluğu ölçeğinin uyum iyiliği istatistiklerinin iyi uyum değerleri gösterdiği görülmektedir. Bu sonuçlara göre ölçeğin geçerli bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca orijinal ölçekteki boyutlar bu çalışmanın verileri ile doğrulanmış ve hiçbir madde kapsam dışında kalmamıştır. Araştırmanın ilerleyen bölümlerinde yer alan analizler, elde edilen bu tek alt boyut esas alınarak yapılmıştır.

İş performansı ölçeğine AMOS yazılım programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve analiz neticesinde oluşturulan model Şekil 3.6’da ve modele ilişkin sonuçlar ise Tablo 3.29’da sunulmuştur.



Şekil 3.6. İş Performansı Ölçeğinin Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model

Şekil 3.6’da gösterilen iş performansı ölçeğinin tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin modele göre iyileştirme yapılmaya gereksinim duyulmadan uyum indeks değerleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur.

Tablo 3.29. İş Performansı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçek Maddeleri (N= 993)		Faktör Yükleri
		Tek Boyut
İP 1	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	0,678
İP 2	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	0,814
İP 3	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	0,753
İP 4	Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	0,667

Tablo 3.29 incelendiğinde, ölçeği yordayan maddeler için faktör yüklerinin 0,667-0,817 arasında değiştiği görülmektedir. Tabanhnick ve Fidell (2001) ölçek maddelerine ait faktör yük değeri alt sınırını 0,32 olarak belirtmiştir. Bu minvalde ölçek maddelerine ait faktör yüklerinin kabul edilebilir değerin üzerinde olduğu ve ilgili alanyazınla uyumlu olduğu görülmektedir. Dolayısı ile her bir maddenin iş performansı ölçeğine önemli katkıda bulunduğu söylenebilir.

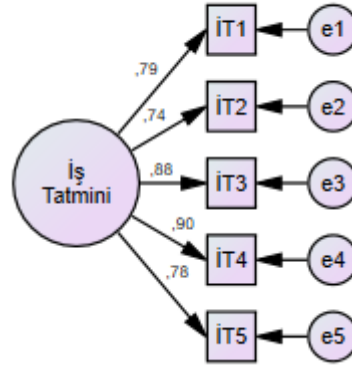
4 madde ve tek alt boyuttan oluşan iş performansı ölçeğinin AMOS yazılımı ile gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi neticesinde uyum iyiliği değerlerine ilişkin sonuçlar $X^2/df=9,209$, $GFI=0,991$, $AGFI=0,957$, $CFI=0,988$, $TLI=0,964$, $NFI=0,986$ ve $RMSEA=0,091$ olarak tespit edilmiştir. Modelin uyum iyiliği değerlerinin ilgili alanyazında belirtilen değerlere göre karşılaştırılması Tablo 3.30’da sunulmuştur.

Tablo 3.30. İş Performansı Ölçeği DFA Uyum İndeksleri

Uyum İyiliği İstatistikleri	Model Değeri	Uyum İçin Ölçüt Değer	Kaynak
X ² /df (Chi Square/ Degrees of Freedom)	9,209	0 ≤ X ² /df ≤ 3 Mükemmel uyum 3 < X ² /df ≤ 5 Kabul edilebilir uyum	(Büyüköztürk vd., 2004; Kline, 2015)
GFI (Goodness of Fit Index)	0,991	1 ≥ GFI ≥ 0,90 Mükemmel uyum 0,90 > GFI ≥ 0,80 Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003)
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	0,957	1 ≥ AGFI ≥ 0,95 Mükemmel uyum 0,95 > AGFI ≥ 0,80 Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Sica ve Ghisi, 2007)
CFI (Comparative Fit Index)	0,988	1 ≥ CFI ≥ 0,90 Mükemmel uyum 0,90 > CFI ≥ 0,80 Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003)
TLI (Tucker Lewis Index)	0,964	1 ≥ RFI ≥ 0,90 Mükemmel uyum 0,90 > RFI ≥ 0,80 Kabul edilebilir	(Wong ve Carlbäck, 2018)
NFI (Normed Fit Index)	0,986	1 ≥ NFI ≥ 0,90 Mükemmel uyum 0,90 > NFI ≥ 0,80 Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003)
RMSEA (Root Mean Error of Approximation)	0,091	0 ≤ RMSEA ≤ 0,05 Mükemmel uyum 0,05 < RMSEA ≤ 0,10 Kabul edilebilir	(Kline, 2015; Şimşek, 2020)

Bu sonuçlardan hareketle, iş performansı ölçeğinin uyum iyiliği istatistiklerinin iyi uyum değerleri gösterdiği görülmektedir. Sadece ki-kare (X²/df) değeri kabul edilebilir uyum iyiliği değerinin üstüne çıkmıştır. Bu durumun nedeni ise örneklem sayısının büyük olmasıdır. Örneklem sayısının 700'ün üzerinde olması durumunda, X² değeri oldukça yüksek değerler alacağından X²/df'nin büyük örneklemelerde 5'in üzerine çıkması olasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Bu sonuçlara göre ölçeğin geçerli bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca orijinal ölçekteki boyutlar bu çalışmanın verileri ile doğrulanmış ve hiçbir madde kapsam dışında kalmamıştır. Araştırmanın ilerleyen bölümlerinde yer alan analizler, elde edilen bu tek alt boyut esas alınarak yapılmıştır.

İş tatmini ölçeğine AMOS yazılım programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve analiz neticesinde oluşturulan model Şekil 3.7'de ve modele ilişkin sonuçlar ise Tablo 3.31'de sunulmuştur.



Şekil 3.7. İş Tatmini Ölçeğinin Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model

Şekil 3.7’de gösterilen iş tatmini ölçeğinin tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin modele göre iyileştirme yapılmaya gereksinim duyulmadan uyum indeks değerleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur.

Tablo 3.31. İş Tatmini Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçek Maddeleri (N= 993)		Faktör Yükleri
		Tek Boyut
İT 1	İşimi severek yaparım.	0,793
İT 2	Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	0,745
İT 3	Mevcut işimden memnunum.	0,876
İT 4	İşimi keyifli buluyorum.	0,897
İT 5	İş yerinde zaman iyi geçiyor.	0,779

Tablo 3.31 incelendiğinde, ölçeği yordayan maddeler için faktör yüklerinin 0,745-0,897 arasında değiştiği görülmektedir. Tabanhnick ve Fidell (2001) ölçek maddelerine ait faktör yük değeri alt sınırını 0,32 olarak belirtmiştir. Bu minvalde ölçek maddelerine ait faktör yüklerinin kabul edilebilir değerin üzerinde olduğu ve ilgili alanyazınla uyumlu olduğu görülmektedir. Dolayısı ile her bir maddenin iş tatmini ölçeğine önemli katkıda bulunduğu söylenebilir.

5 madde ve tek alt boyuttan oluşan iş performansı ölçeğinin AMOS yazılımı ile gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum iyiliği değerlerine ilişkin sonuçlar $X^2/df=3,470$, $GFI=0,993$, $AGFI=0,979$, $CFI=0,996$, $TLI=0,992$, $NFI=0,995$ ve $RMSEA=0,050$ olarak tespit edilmiştir. Modelin uyum iyiliği

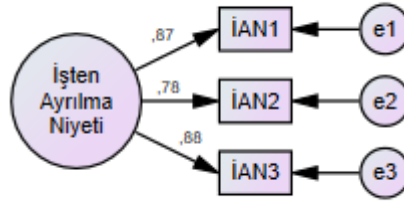
değerlerinin ilgili alanyazında belirtilen değerlere göre karşılaştırılması Tablo 3.32’de sunulmuştur.

Tablo 3.32. İş Tatmini Ölçeği DFA Uyum İndeksleri

Uyum İyiliği İstatistikleri	Model Değeri	Uyum İçin Ölçüt Değer	Kaynak
X ² /df (Chi Square/ Degrees of Freedom)	3,470	0 ≤ X ² /df ≤ 3 Mükemmel uyum 3 < X ² /df ≤ 5 Kabul edilebilir uyum	(Büyüköztürk vd., 2004; Kline, 2015)
GFI (Goodness of Fit Index)	0,993	1 ≥ GFI ≥ 0,90 Mükemmel uyum 0,90 > GFI ≥ 0,80 Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003)
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	0,979	1 ≥ AGFI ≥ 0,95 Mükemmel uyum 0,95 > AGFI ≥ 0,80 Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Sica ve Ghisi, 2007)
CFI (Comparative Fit Index)	0,996	1 ≥ CFI ≥ 0,90 Mükemmel uyum 0,90 > CFI ≥ 0,80 Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003)
TLI (Tucker Lewis Index)	0,992	1 ≥ RFI ≥ 0,90 Mükemmel uyum 0,90 > RFI ≥ 0,80 Kabul edilebilir	(Wong ve Carlbäck, 2018)
NFI (Normed Fit Index)	0,995	1 ≥ NFI ≥ 0,90 Mükemmel uyum 0,90 > NFI ≥ 0,80 Kabul edilebilir	(Byrne ve Campbell, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003)
RMSEA (Root Mean Error of Approximation)	0,050	0 ≤ RMSEA ≤ 0,05 Mükemmel uyum 0,05 < RMSEA ≤ 0,10 Kabul edilebilir	(Kline, 2015; Şimşek, 2020)

Bu sonuçlardan hareketle, iş tatmini ölçeğinin uyum iyiliği istatistiklerinin iyi uyum değerleri gösterdiği görülmektedir. Bu sonuçlara göre ölçeğin geçerli bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca orijinal ölçekteki boyutlar bu çalışmanın verileri ile doğrulanmış ve hiçbir madde kapsam dışında kalmamıştır. Araştırmanın ilerleyen bölümlerinde yer alan analizler, elde edilen bu tek alt boyut esas alınarak yapılmıştır.

İşten ayrılma niyeti ölçeğine AMOS yazılım programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve analiz neticesinde oluşturulan model Şekil 3.8’de ve modele ilişkin sonuçlar ise Tablo 3.33’te sunulmuştur.



Şekil 3.8. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model

Şekil 3.8’de gösterilen işten ayrılma niyeti ölçeğinin tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin modele göre iyileştirme yapılmaya gereksinim duyulmadan uyum indeks değerleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur.

Tablo 3.33. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçek Maddeleri (N= 993)		Faktör Yükleri
		Tek Boyut
İAN 1	Şu an yaptığım işten ayrılmak istiyorum.	0,875
İAN 2	Büyük bir ihtimalle önümüzdeki yıl başka bir iş bakacağım.	0,779
İAN 3	Bazen işimden ayrılmayı düşünüyorum.	0,881

Tablo 3.33 incelendiğinde, ölçeği yordayan maddeler için faktör yüklerinin 0,779-0,881 arasında değiştiği görülmektedir. Tabanhnick ve Fidell (2001) ölçek maddelerine ait faktör yük değeri alt sınırını 0,32 olarak belirtmiştir. Bu minvalde ölçek maddelerine ait faktör yüklerinin kabul edilebilir değerin üzerinde olduğu ve ilgili alanyazınla uyumlu olduğu görülmektedir. Dolayısı ile her bir maddenin işten ayrılma niyeti ölçeğine önemli katkıda bulunduğu söylenebilir.

3 madde ve tek alt boyuttan oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğinin AMOS yazılımı ile gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum indeks değerlerine “madde sayısı az olması” (Yağcı, 2020: 204) nedeniyle ulaşamamıştır.

3.7. Korelasyon Analizi

Araştırmada yer alan sekiz farklı değişkenin birbirleriyle olan ilişkilerini ve ilişki yönlerini tespit edebilmek amacıyla Pearson momentler çarpımının korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Buna ilişkin analiz Tablo 3.34’te gösterilmektedir.

Tablo 3.34. Araştırmada Kullanılan Değişkenler Arasındaki İlişki

		1	2	3	4	5	6	7	8
1. Mükemmeliyetçilik	r	1.000	0.637	-0.235	0.231	-0.240	-0.215	-0.195	0.263
	p	-	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
2. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	r		1.000	-0.189	0.210	-0.201	-0.259	-0.156	0.214
	p		-	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
3. Yaşam Doyumu	r			1.000	0.058	0.571	0.234	0.468	-0.289
	p			-	0.066	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
4. İşkoliklik	r				1.000	0.043	0.213	0.117	0.060
	p				-	0.179	0.000*	0.000*	0.059
5. İşyeri Mutluluğu	r					1.000	0.338	0.677	-0.448
	p					-	0.000*	0.000*	0.000*
6. İş Performansı	r						1.000	0.353	-0.067
	p						-	0.000*	0.036*
7. İş Tatmini	r							1.000	-0.518
	p							-	0.000*
8. İşten Ayrılma Niyeti	r								1.000
	p								-

Tablo 3.34'teki bulgular incelendiğinde, mükemmeliyetçilik ile çalışanların entelektüel sahtekârlık fenomeni puanları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,637$, $p<0,05$) bulunmuştur. Mükemmeliyetçilik ile çalışanların yaşam doyumları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-0,235$, $p<0,05$) bulunmuştur. Mükemmeliyetçilik ile çalışanların işkoliklik puanları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,231$, $p<0,05$) bulunmuştur. Mükemmeliyetçilik ile çalışanların işyeri mutluluğu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-0,240$, $p<0,05$) bulunmuştur. Mükemmeliyetçilik ile çalışanların iş performansı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-0,215$, $p<0,05$) bulunmuştur. Mükemmeliyetçilik ile çalışanların iş tatminleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-0,195$, $p<0,05$) bulunmuştur. Mükemmeliyetçilik ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,263$, $p<0,05$) tespit edilmiştir.

Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile çalışanların yaşam doyumları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-0,189$, $p<0,05$) bulunmuştur. Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile çalışanların işkoliklik puanları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,210$, $p<0,05$) bulunmuştur. Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile çalışanların işyeri mutluluğu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-0,201$, $p<0,05$) bulunmuştur. Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile çalışanların iş performansı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-0,259$, $p<0,05$) bulunmuştur. Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile çalışanların iş tatminleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-0,156$, $p<0,05$) bulunmuştur. Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,214$, $p<0,05$) tespit edilmiştir.

Yaşam doyumu ile çalışanların işyeri mutluluğu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,571$, $p<0,05$) bulunmuştur. Yaşam doyumu ile çalışanların iş performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,234$, $p<0,05$) bulunmuştur. Yaşam doyumu ile çalışanların iş tatminleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,468$, $p<0,05$) bulunmuştur. Yaşam doyumu ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-0,289$, $p<0,05$) tespit edilmiştir.

İşkoliklik ile çalışanların iş performansları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,213$, $p<0,05$) bulunmuştur. İşkoliklik ile çalışanların iş tatminleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,117$, $p<0,05$) bulunmuştur.

İşyeri mutluluğu ile çalışanların iş performansları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,338$, $p<0,05$) bulunmuştur. İşyeri mutluluğu ile çalışanların iş tatminleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,677$, $p<0,05$) bulunmuştur. İşyeri mutluluğu ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-0,448$, $p<0,05$) bulunmuştur.

İş performansı ile çalışanların iş tatminleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,353$, $p<0,05$) bulunmuştur. Son olarak iş tatmini ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-0,518$, $p<0,05$) bulunmuştur. Tabloda gri ile taranan bölümlerdeki değişkenler arasında ise herhangi bir anlamlı ilişkinin olmadığı görülmektedir.

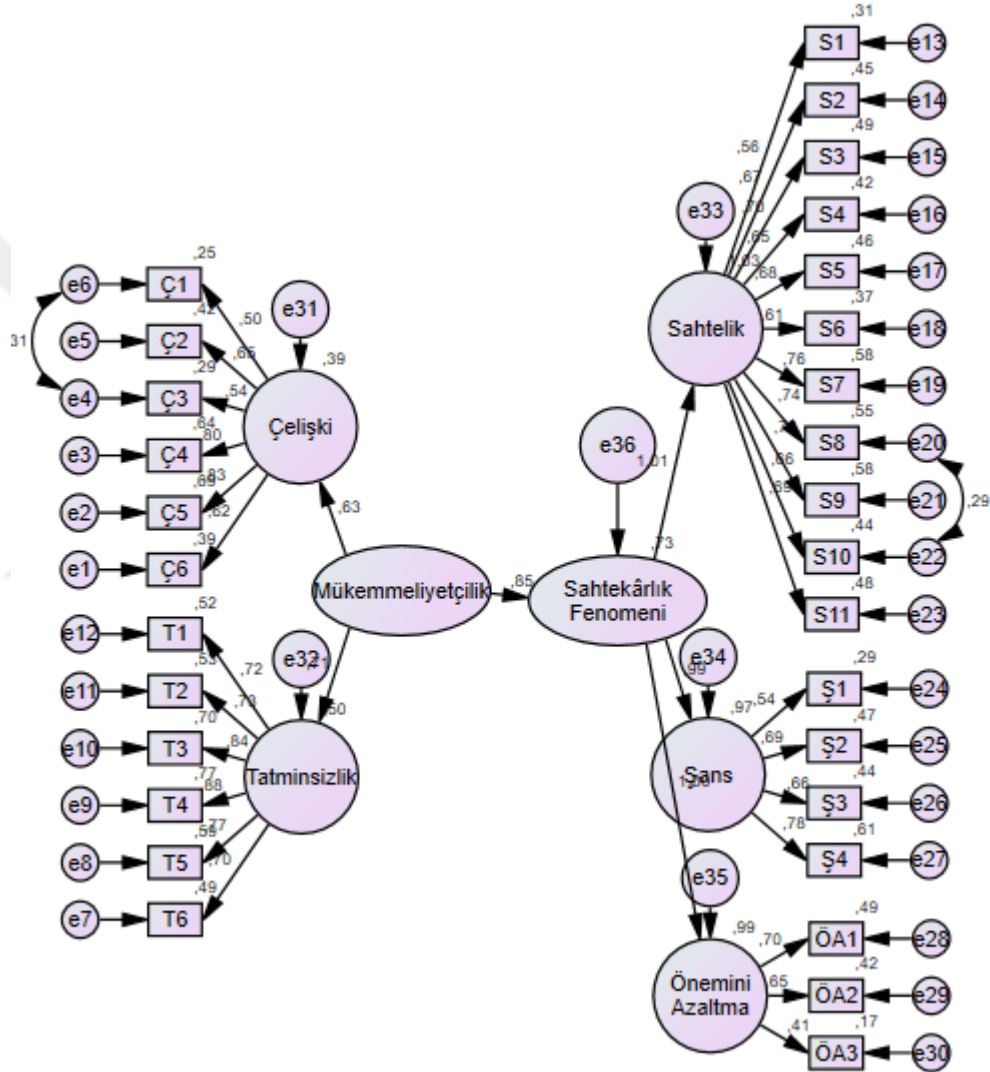
3.8. Hipotez Testlerine İlişkin Analizler: Yol Analizleri ve Aracılık Rolü

Birçok teorinin test edilmesinde ve yeni modeller geliştirilmesinde; çoklu analizi bir defada yaptığı, aracılık etkilerini incelemeyi kolaylaştırdığı ve ölçüm hatalarını hesaba kattığı için yapısal eşitlik modeli karmaşık modellerin testinde sık tercih edilmektedir (Dursun ve Kocagöz, 2010, s. 2). Bununla birlikte YEM sosyal ve davranış bilimlerinde sıklıkla memnuniyet, tükenmişlik, mutluluk, algı ve tutum gibi araştırılan soruların tanımlama ve karmaşıklığının yüksek olduğu gizil değişkenlerle yapılan (Yılmaz ve Varol, 2015, s. 29) araştırmalarda hipotezlerin testi için kullanılmaktadır. Ancak bir YEM çalışmasında, araştırmacı mutlaka veri toplamadan önce teorik çerçeve oluşturmak, yani değişkenler arasındaki olası ilişki örüntüsünü belirlemek zorundadır (Çapık, 2014, s. 196).

Bu bilgiler ışığında araştırma kapsamında kavramsal modelden hareketle araştırmanın modeli oluşturularak, kavramların birbirleriyle olan ilişkilerini açıklayan en iyi uyum değerlerine sahip modele ulaşılması amaçlanmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi çerçevesinde kurulan araştırmanın modeline göre araştırmanın hipotezleri AMOS programı aracılığıyla test edilmiştir. Buna göre kavramsal model çerçevesinde geliştirilen hipotezlerin bazıları kabul edilirken bazıları red edilmiştir.

Hipotezlerin testlerine ilişkin bulguların yer aldığı bu başlık altında aynı zamanda yapısal eşitlik modellemesi çerçevesinde yol analizlerine ve aracılık rolüne yer verilmiştir.

“Hipotez 1: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının, entelektüel sahtekârlık fenomeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.” kapsamında kurulan YEM yol analizi sonuçları Şekil 3.9’da ve Tablo 3.35’de gösterilmektedir.



Şekil 3.9. Mükemmeliyetçiliğin Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni Üzerindeki Etkisi

Mükemmeliyetçiliğin entelektüel sahtekârlık fenomeni üzerindeki etkisine ilişkin Şekil 3.9’da gösterilen modele göre iyileştirmeler yapılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2017), kabul edilebilir uyum indeksi değerlerine ulaşabilmek için aynı madde çiftlerinin hataları arasında ilişki kurulabileceğinden bahsetmektedir. Bu

minvalde kovaryansı yüksek olan madde çiftlerinin (4 ile 6, 20 ile 22) hataları birleştirilerek yeni kovaryans oluşturulmuş ve kabul edilebilir uyum indeksleri yakalanmıştır.

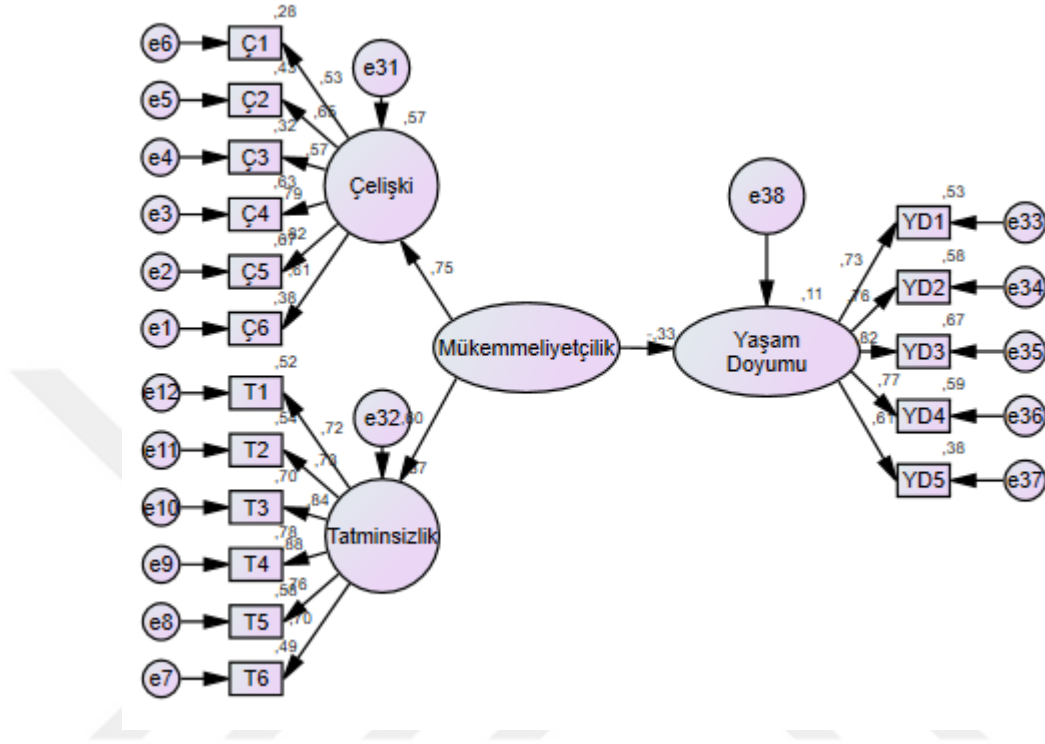
Tablo 3.35. Mükemmeliyetçiliğin Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni Üzerindeki Etkisi

Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Mükemmeliyetçilik → Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	0,855	0,078	10,362	***	Kabul
Bulunan Uyum Değerleri			Kabul Edilebilir Uyum		
CMIN/DF		6,287	≤ 5		
RMSEA		0,073	$\leq 0,10$		
GFI		0,834	$\geq 0,80$		
AGFI		0,805	$\geq 0,80$		
CFI		0,870	$\geq 0,80$		
TLI		0,858	$\geq 0,80$		
NFI		0,850	$\geq 0,80$		

*** $p < 0,05$

Tablo 3.35'e göre mükemmeliyetçiliğin entelektüel sahtekârlık fenomeni üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve pozitif yönlü ($\beta = 0,855$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre sağlık çalışanlarının mükemmeliyetçi kişilik yapılarındaki bir birimlik artış entelektüel sahtekârlık fenomeni hislerini 0,855 birim artıracaktır. Dolayısıyla araştırmanın "**H1: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının, entelektüel sahtekârlık fenomeni üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.**" hipotezi **kabul edilmiştir**. Ayrıca mükemmeliyetçiliğin entelektüel sahtekârlık fenomeni üzerindeki etkisine ilişkin bulunan uyum iyiliği istatistiklerinin kabul edilebilir uyum değerlerini gösterdiği görülmektedir. Sadece ki-kare (X^2/df) değeri kabul edilebilir uyum iyiliği değerinin üstüne çıkmıştır. Bu durumun nedeni ise örneklem sayısının büyük olmasıdır. Örneklem sayısının 700'ün üzerinde olması durumunda, X^2 değeri oldukça yüksek değerler alacağından X^2/df 'nin büyük örneklemelerde 5'in üzerine çıkması olasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2016).

“Hipotez 2: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının, yaşam doyumu üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.” kapsamında kurulan YEM yol analizi sonuçları Şekil 3.10’da ve Tablo 3.36’da gösterilmektedir.



Şekil 3.10. Mükemmeliyetçiliğin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi

Mükemmeliyetçiliğin yaşam doyumu üzerindeki etkisine ilişkin Şekil 3.10’da gösterilen modele göre iyileştirme yapılmaya gereksinim duyulmadan uyum indeks değerleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur.

Tablo 3.36. Mükemmeliyetçiliğin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi

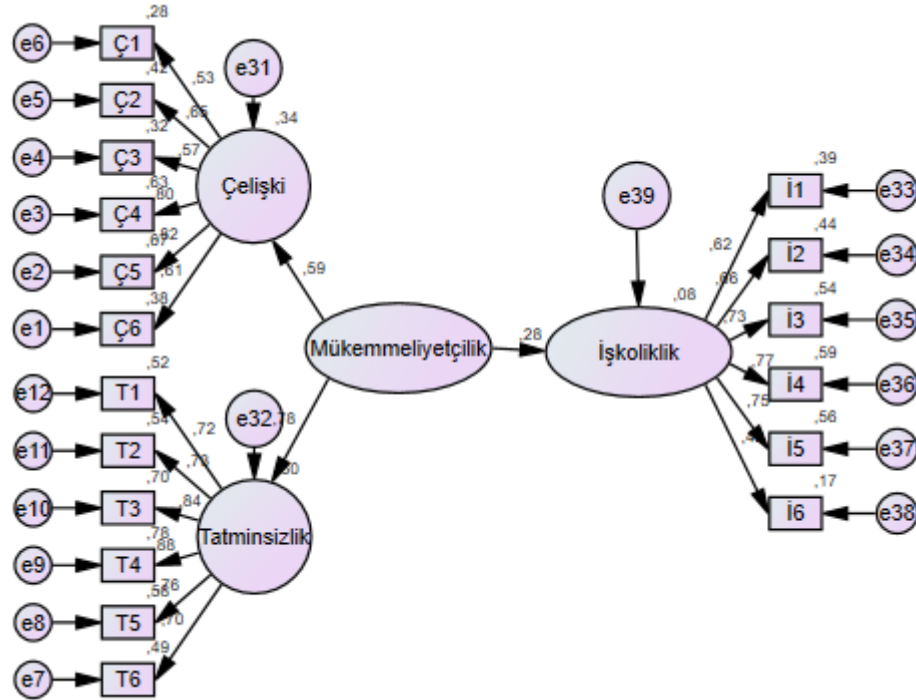
Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Mükemmeliyetçilik → Yaşam Doyumu	-0,333	0,062	-5,398	***	Kabul
Bulunan Uyum Değerleri		Kabul Edilebilir Uyum			
CMIN/DF	6,530	≤5			
RMSEA	0,075	≤0,10			
GFI	0,918	≥0,80			
AGFI	0,892	≥0,80			
CFI	0,921	≥0,80			
TLI	0,907	≥0,80			

NFI	0,908	$\geq 0,80$
-----	-------	-------------

*** $p < 0,05$

Tablo 3.36'ya göre mükemmeliyetçiliğin yaşam doyumu üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve negatif yönlü ($\beta = -0,333$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre sağlık çalışanlarının mükemmeliyetçi kişilik yapılarındaki bir birimlik artış çalışanların yaşam doyumlarını $-0,333$ birim azaltacaktır. Dolayısıyla araştırmanın “**H2: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının, yaşam doyumu üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.**” hipotezi **kabul edilmiştir**. Ayrıca mükemmeliyetçiliğin yaşam doyumu üzerindeki etkisine ilişkin bulunan uyum iyiliği istatistiklerinin kabul edilebilir uyum değerlerini gösterdiği görülmektedir. Sadece ki-kare (X^2/df) değeri kabul edilebilir uyum iyiliği değerinin üstüne çıkmıştır. Bu durumun nedeni ise örneklem sayısının büyük olmasıdır. Örneklem sayısının 700'ün üzerinde olması durumunda, X^2 değeri oldukça yüksek değerler alacağından X^2/df 'nin büyük örneklemelerde 5'in üzerine çıkması olasıdır (Gürbüz & Şahin, 2016).

“**Hipotez 3: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının, işkoliklik üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.**” kapsamında kurulan YEM yol analizi sonuçları Şekil 3.11'de ve Tablo 3.37'de gösterilmektedir.



Şekil 3.11. Mükemmeliyetçiliğin İşkoliklik Üzerindeki Etkisi

Mükemmeliyetçiliğin işkoliklik üzerindeki etkisine ilişkin Şekil 3.11’de gösterilen modele göre iyileştirme yapılmaya gereksinim duyulmadan uyum indeks değerleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur.

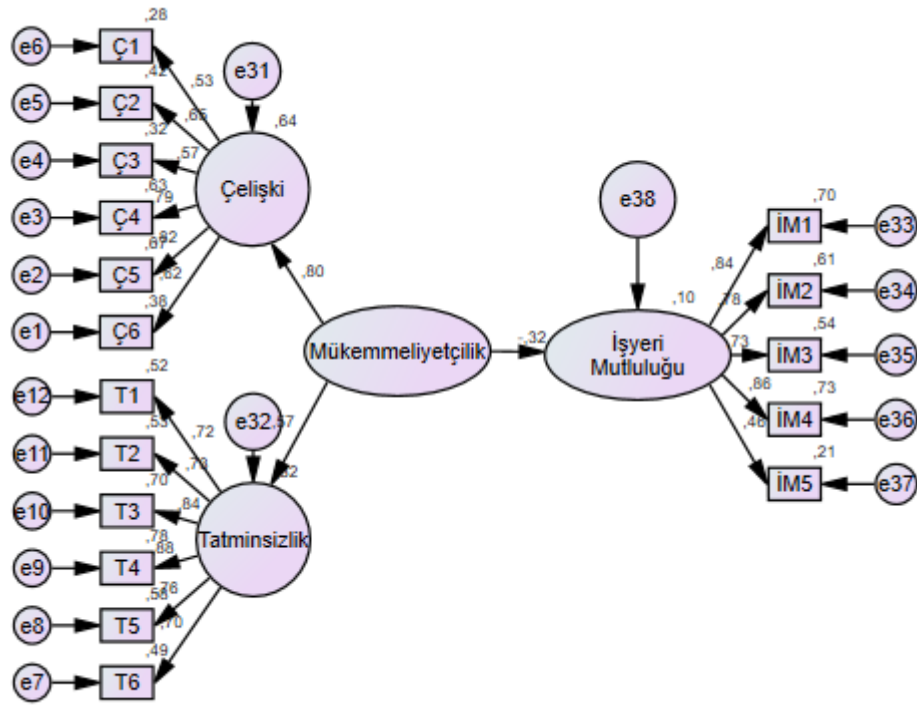
Tablo 3.37. Mükemmeliyetçiliğin İşkoliklik Üzerindeki Etkisi

Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Mükemmeliyetçilik → İşkoliklik	0,277	0,062	5,394	***	Kabul
Bulunan Uyum Değerleri			Kabul Edilebilir Uyum		
CMIN/DF		6,670	≤ 5		
RMSEA		0,076	$\leq 0,10$		
GFI		0,907	$\geq 0,80$		
AGFI		0,880	$\geq 0,80$		
CFI		0,906	$\geq 0,80$		
TLI		0,891	$\geq 0,80$		
NFI		0,892	$\geq 0,80$		

*** $p < 0,05$

Tablo 3.37’ye göre mükemmeliyetçiliğin işkoliklik üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve pozitif yönlü ($\beta = 0,277$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre sağlık çalışanlarının mükemmeliyetçi kişilik yapılarındaki bir birimlik artış çalışanların işkoliklik düzeylerini 0,277 birim artıracaktır. Dolayısıyla araştırmanın “**H3: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının, işkoliklik üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.**” hipotezi **kabul edilmiştir**. Ayrıca mükemmeliyetçiliğin işkoliklik üzerindeki etkisine ilişkin bulunan uyum iyiliği istatistiklerinin kabul edilebilir uyum değerlerini gösterdiği görülmektedir. Sadece ki-kare (X^2/df) değeri kabul edilebilir uyum iyiliği değerinin üstüne çıkmıştır. Bu durumun nedeni ise örneklem sayısının büyük olmasıdır. Örneklem sayısının 700’ün üzerinde olması durumunda, X^2 değeri oldukça yüksek değerler alacağından X^2/df ’nin büyük örneklemelerde 5’in üzerine çıkması olasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2016).

“Hipotez 4: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının, işyeri mutluluğu üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.” kapsamında kurulan YEM yol analizi sonuçları Şekil 3.12’de ve Tablo 3.38’de gösterilmektedir.



Şekil 3.12. Mükemmeliyetçiliğin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisi

Mükemmeliyetçiliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisine ilişkin Şekil 3.12’de gösterilen modele göre iyileştirme yapılmaya gereksinim duyulmadan uyum indeks değerleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur.

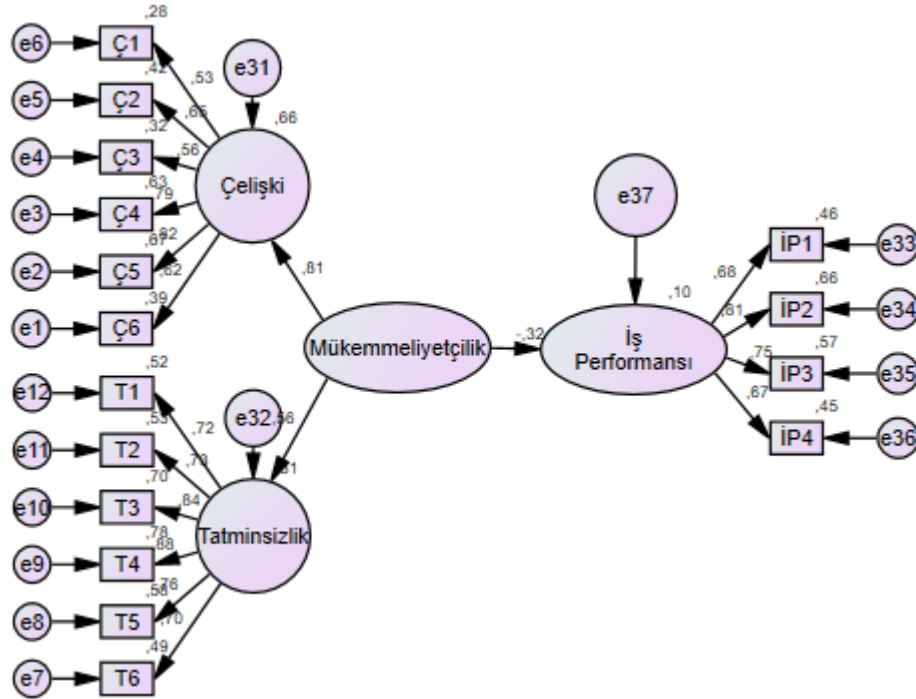
Tablo 3.38. Mükemmeliyetçiliğin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisi

Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Mükemmeliyetçilik → İşyeri Mutluluğu	-0,315	0,081	-4,987	***	Kabul
Bulunan Uyum Değerleri		Kabul Edilebilir Uyum			
CMIN/DF		6,403			
RMSEA		0,074			
GFI		0,919			
AGFI		0,894			
CFI		0,924			
TLI		0,911			
NFI		0,912			

*** $p < 0,05$

Tablo 3.38'e göre mükemmeliyetçiliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve negatif yönlü ($\beta = -0,315$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre sağlık çalışanlarının mükemmeliyetçi kişilik yapılarındaki bir birimlik artış çalışanların işyeri mutluluklarını -0,315 birim azaltacaktır. Dolayısıyla araştırmanın “**H4: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının, işyeri mutluluğu üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.**” hipotezi **kabul edilmiştir**. Ayrıca mükemmeliyetçiliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisine ilişkin bulunan uyum iyiliği istatistiklerinin kabul edilebilir uyum değerlerini gösterdiği görülmektedir. Sadece ki-kare (X^2/df) değeri kabul edilebilir uyum iyiliği değerinin üstüne çıkmıştır. Bu durumun nedeni ise örneklem sayısının büyük olmasıdır. Örneklem sayısının 700'ün üzerinde olması durumunda, X^2 değeri oldukça yüksek değerler alacağından X^2/df 'nin büyük örneklemelerde 5'in üzerine çıkması olasıdır (Gürbüz & Şahin, 2016).

“Hipotez 5: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının, iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.” kapsamında kurulan YEM yol analizi sonuçları Şekil 3.13'te ve Tablo 3.39'a gösterilmektedir.



Şekil 3.13. Mükemmeliyetçiliğin İş Performansı Üzerindeki Etkisi

Mükemmeliyetçiliğin iş performansı üzerindeki etkisine ilişkin Şekil 3.13'te gösterilen modele göre iyileştirme yapılmaya gereksinim duyulmadan uyum indeks değerleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur.

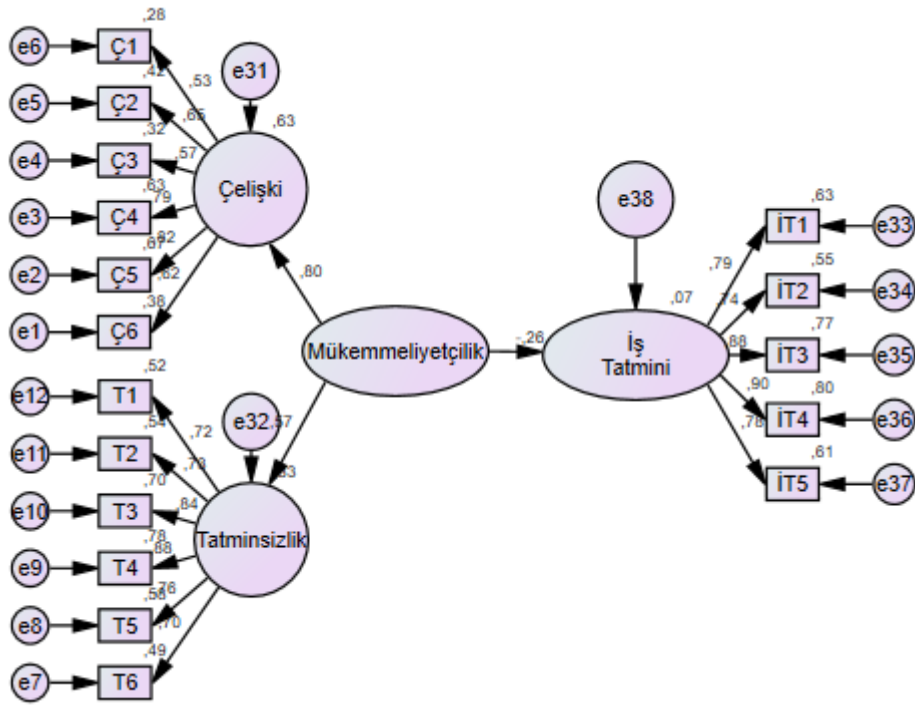
Tablo 3.39. Mükemmeliyetçiliğin İş Performansı Üzerindeki Etkisi

Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Mükemmeliyetçilik → İş Performansı	-0,323	0,044	-4,820	***	Kabul
Bulunan Uyum Değerleri		Kabul Edilebilir Uyum			
CMIN/DF		7,484		≤5	
RMSEA		0,081		≤0,10	
GFI		0,913		≥0,80	
AGFI		0,883		≥0,80	
CFI		0,911		≥0,80	
TLI		0,895		≥0,80	
NFI		0,899		≥0,80	

*** $p < 0,05$

Tablo 3.39'a göre mükemmeliyetçiliğin iş performansı üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve negatif yönlü ($\beta = -0,323$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre sağlık çalışanlarının mükemmeliyetçi kişilik yapılarındaki bir birimlik artış çalışanların iş performanslarını -0,323 birim azaltacaktır. Dolayısıyla araştırmanın "**H5: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının, iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.**" hipotezi **kabul edilmiştir**. Ayrıca mükemmeliyetçiliğin iş performansı üzerindeki etkisine ilişkin bulunan uyum iyiliği istatistiklerinin kabul edilebilir uyum değerlerini gösterdiği görülmektedir. Sadece ki-kare (X^2/df) değeri kabul edilebilir uyum iyiliği değerinin üstüne çıkmıştır. Bu durumun nedeni ise örneklem sayısının büyük olmasıdır. Örneklem sayısının 700'ün üzerinde olması durumunda, X^2 değeri oldukça yüksek değerler alacağından X^2/df 'nin büyük örneklemelerde 5'in üzerine çıkması olasıdır (Gülbüz ve Şahin, 2016).

"Hipotez 6: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının, iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır." kapsamında kurulan YEM yol analizi sonuçları Şekil 3.14'te ve Tablo 3.40'ta gösterilmektedir.



Şekil 3.14. Mükemmeliyetçiliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Mükemmeliyetçiliğin iş tatmini üzerindeki etkisine ilişkin Şekil 3.14’te gösterilen modele göre iyileştirme yapılmaya gereksinim duyulmadan uyum indeks değerleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur.

Tablo 3.40. Mükemmeliyetçiliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

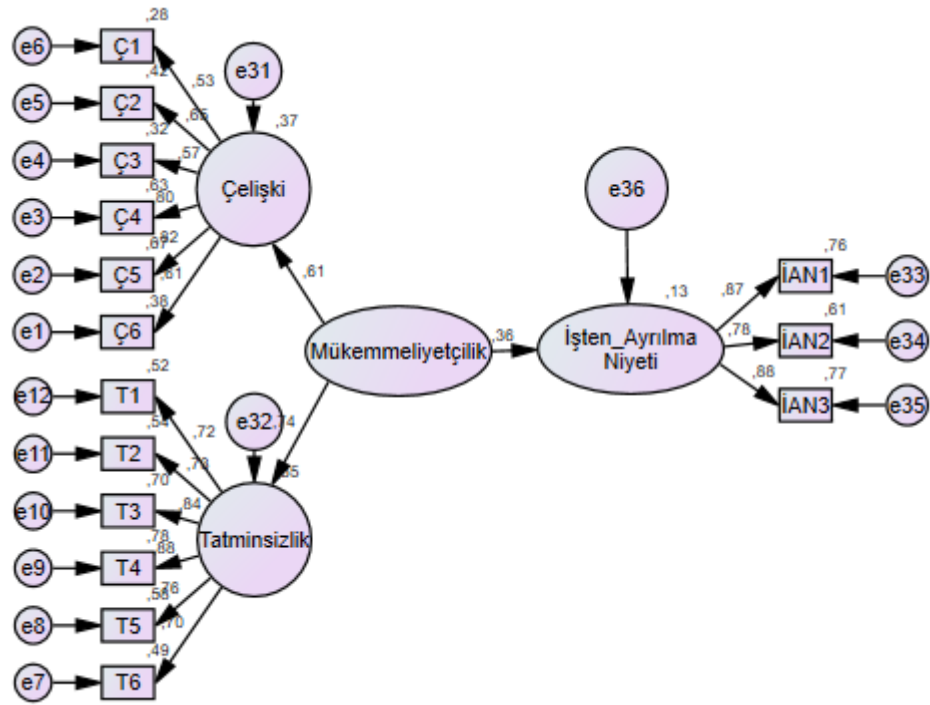
Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Mükemmeliyetçilik → İş Tatmini	-0,262	0,060	-4,243	***	Kabul
Bulunan Uyum Değerleri		Kabul Edilebilir Uyum			
CMIN/DF	6,079	≤ 5			
RMSEA	0,072	$\leq 0,10$			
GFI	0,924	$\geq 0,80$			
AGFI	0,900	$\geq 0,80$			
CFI	0,936	$\geq 0,80$			
TLI	0,925	$\geq 0,80$			
NFI	0,925	$\geq 0,80$			

*** $p < 0,05$

Tablo 3.40’a göre mükemmeliyetçiliğin iş tatmini üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve negatif yönlü ($\beta = -0,262$) bir

etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre sağlık çalışanlarının mükemmeliyetçi kişilik yapılarındaki bir birimlik artış çalışanların iş tatminlerini -0,262 birim azaltacaktır. Dolayısıyla araştırmanın “**H6: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının, iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.**” hipotezi **kabul edilmiştir**. Ayrıca mükemmeliyetçiliğin iş tatmini üzerindeki etkisine ilişkin bulunan uyum iyiliği istatistiklerinin kabul edilebilir uyum değerlerini gösterdiği görülmektedir. Sadece ki-kare (X^2/df) değeri kabul edilebilir uyum iyiliği değerinin üstüne çıkmıştır. Bu durumun nedeni ise örneklem sayısının büyük olmasıdır. Örneklem sayısının 700’ün üzerinde olması durumunda, X^2 değeri oldukça yüksek değerler alacağından X^2/df ’nin büyük örneklemelerde 5’in üzerine çıkması olasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2016).

“Hipotez 7: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.” kapsamında kurulan YEM yol analizi sonuçları Şekil 3.15’te ve Tablo 3.41’de gösterilmektedir.



Şekil 3.15. Mükemmeliyetçiliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Mükemmeliyetçiliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin Şekil 3.15’te gösterilen modele göre iyileştirme yapılmaya gereksinim duyulmadan uyum indeks değerleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur.

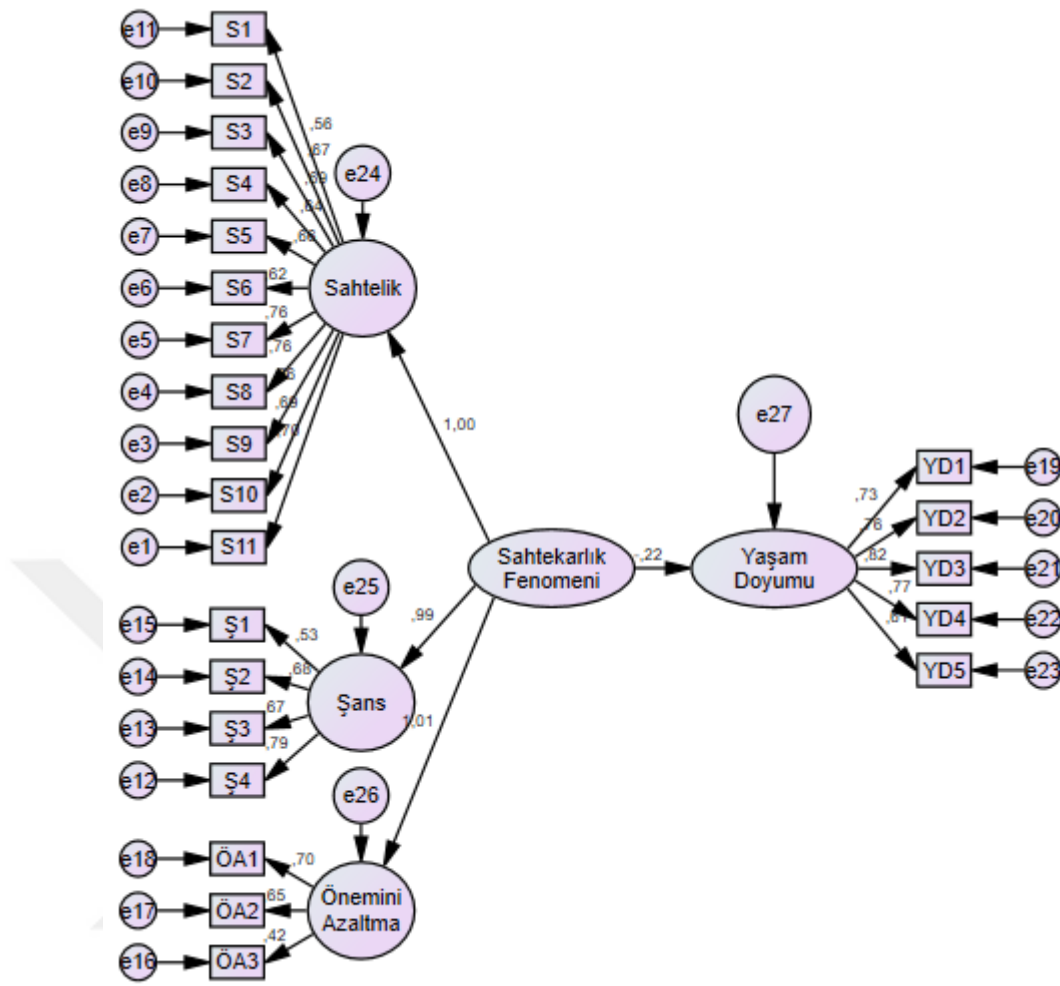
Tablo 3.41. Mükemmeliyetçiliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Mükemmeliyetçilik → İşten Ayrılma Niyeti	0,357	0,089	6,737	***	Kabul
Bulunan Uyum Değerleri			Kabul Edilebilir Uyum		
CMIN/DF		7,512		≤ 5	
RMSEA		0,081		$\leq 0,10$	
GFI		0,920		$\geq 0,80$	
AGFI		0,890		$\geq 0,80$	
CFI		0,926		$\geq 0,80$	
TLI		0,910		$\geq 0,80$	
NFI		0,915		$\geq 0,80$	

*** $p < 0,05$

Tablo 3.41'e göre mükemmeliyetçiliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve pozitif yönlü ($\beta = 0,357$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre sağlık çalışanlarının mükemmeliyetçi kişilik yapılarındaki bir birimlik artış çalışanların işten ayrılma niyetlerini 0,357 birim artırmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın "**H7: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.**" hipotezi **kabul edilmiştir**. Ayrıca mükemmeliyetçiliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin bulunan uyum iyiliği istatistiklerinin kabul edilebilir uyum değerlerini gösterdiği görülmektedir. Sadece ki-kare (X^2/df) değeri kabul edilebilir uyum iyiliği değerinin üstüne çıkmıştır. Bu durumun nedeni ise örneklem sayısının büyük olmasıdır. Örneklem sayısının 700'ün üzerinde olması durumunda, X^2 değeri oldukça yüksek değerler alacağından X^2/df 'nin büyük örneklemelerde 5'in üzerine çıkması olasıdır (Gülbüz ve Şahin, 2016).

"Hipotez 8: Entelektüel sahtekârlık fenomeninin, yaşam doyumu üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır." kapsamında kurulan YEM yol analizi sonuçları Şekil 3.16'te ve Tablo 3.42'de gösterilmektedir.



Şekil 3.16. Entektüel Sahtekârlık Fenomeninin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi

Entelektüel sahtekârlık fenomeninin yaşam doyumu üzerindeki etkisine ilişkin Şekil 3.16’da gösterilen modele göre iyileştirme yapılmaya gereksinim duyulmadan uyum indeks değerleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur.

Tablo 3.42. Entektüel Sahtekârlık Fenomeninin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi

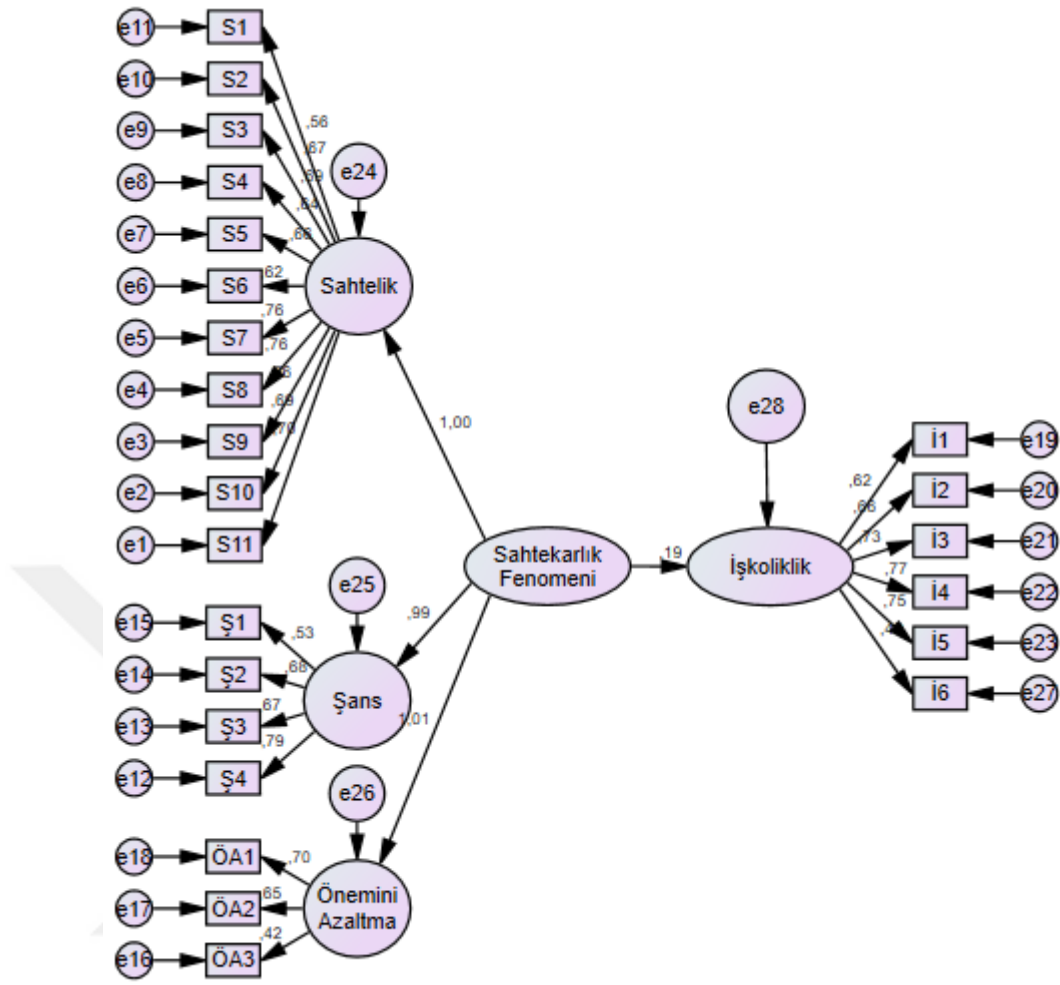
Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → Yaşam Doyumu	-0,219	0,034	-6,113	***	Kabul
Bulunan Uyum Değerleri		Kabul Edilebilir Uyum			
CMIN/DF		7,194	≤ 5		
RMSEA		0,079	$\leq 0,10$		
GFI		0,853	$\geq 0,80$		
AGFI		0,820	$\geq 0,80$		

CFI	0,879	$\geq 0,80$
TLI	0,865	$\geq 0,80$
NFI	0,863	$\geq 0,80$

*** $p < 0,05$

Tablo 3.42'ye göre entelektüel sahtekârlık fenomeninin yaşam doyumu üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve negatif yönlü ($\beta = -0,219$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre sağlık çalışanlarının sahip oldukları entelektüel sahtekârlık fenomeni hislerindeki bir birimlik artış çalışanların yaşam doyumlarını 0,219 birim azaltacaktır. Dolayısıyla araştırmanın “**H8: Entelektüel sahtekârlık fenomeninin, yaşam doyumu üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.**” hipotezi **kabul edilmiştir**. Ayrıca entelektüel sahtekârlık fenomeninin yaşam doyumu üzerindeki etkisine ilişkin bulunan uyum iyiliği istatistiklerinin kabul edilebilir uyum değerlerini gösterdiği görülmektedir. Sadece ki-kare (X^2/df) değeri kabul edilebilir uyum iyiliği değerinin üstüne çıkmıştır. Bu durumun nedeni ise örneklem sayısının büyük olmasıdır. Örneklem sayısının 700'ün üzerinde olması durumunda, X^2 değeri oldukça yüksek değerler alacağından X^2/df 'nin büyük örneklemelerde 5'in üzerine çıkması olasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2016).

“**Hipotez 9: Entelektüel sahtekârlık fenomeninin, işkoliklik üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.**” kapsamında kurulan YEM yol analizi sonuçları Şekil 3.17'de ve Tablo 3.43'te gösterilmektedir.



Şekil 3.17. Entektüel Sahtekârlık Fenomeninin İşkoliklik Üzerindeki Etkisi

Entelektüel sahtekârlık fenomeninin işkoliklik üzerindeki etkisine ilişkin Şekil 3.17’de gösterilen modele göre iyileştirme yapılmaya gereksinim duyulmadan uyum indeks değerleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur.

Tablo 3.43. Entektüel Sahtekârlık Fenomeninin İşkoliklik Üzerindeki Etkisi

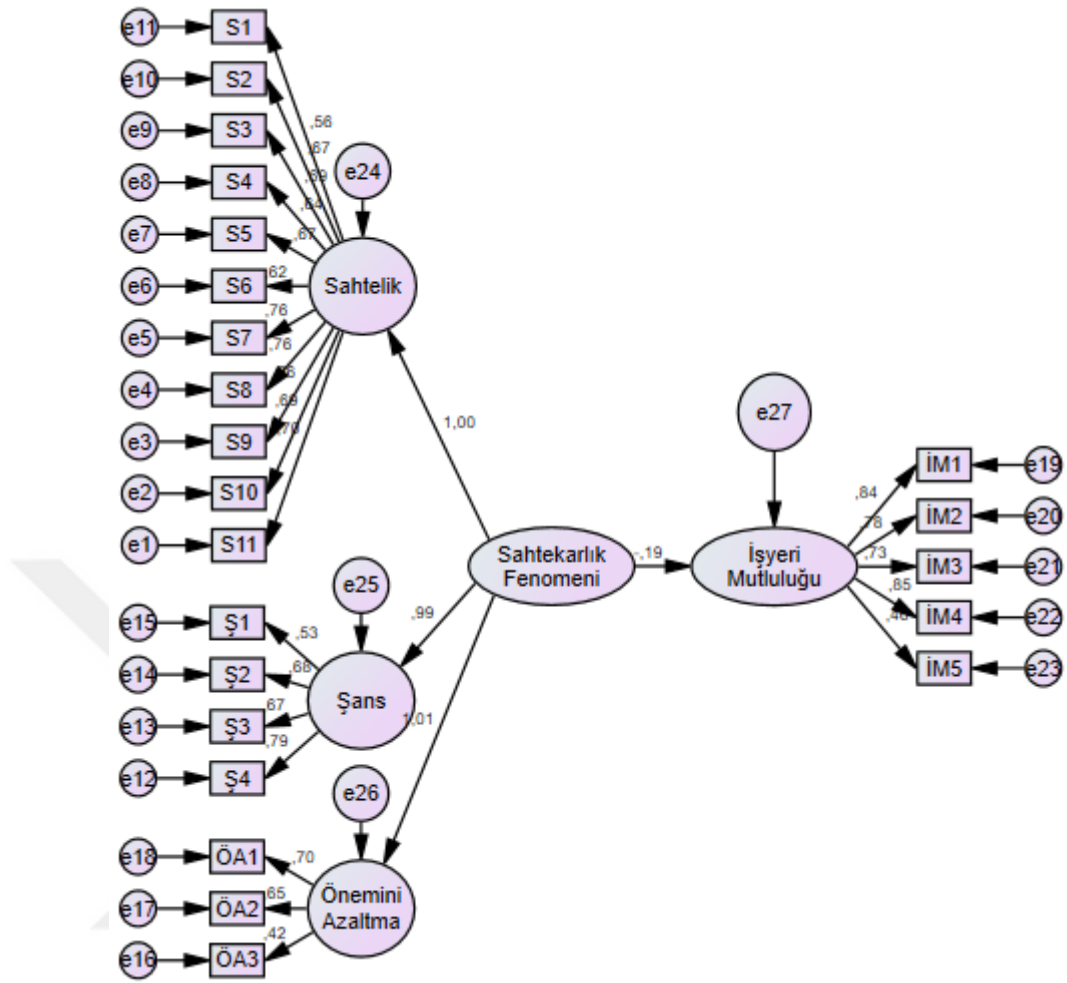
Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → İşkoliklik	0,192	0,032	5,258	***	Kabul
Bulunan Uyum Değerleri			Kabul Edilebilir Uyum		
CMIN/DF		7,362	≤ 5		
RMSEA		0,080	$\leq 0,10$		
GFI		0,843	$\geq 0,80$		
AGFI		0,810	$\geq 0,80$		

CFI	0,863	$\geq 0,80$
TLI	0,848	$\geq 0,80$
NFI	0,846	$\geq 0,80$

*** $p < 0,05$

Tablo 3.43’e göre entelektüel sahtekârlık fenomeninin işkoliklik üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve pozitif yönlü ($\beta = 0,192$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre sağlık çalışanlarının sahip oldukları entelektüel sahtekârlık fenomeni hislerindeki bir birimlik artış çalışanların işkoliklik düzeylerini 0,192 birim artıracaktır. Dolayısıyla araştırmanın “**H9: Entelektüel sahtekârlık fenomeninin, işkoliklik üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.**” hipotezi **kabul edilmiştir**. Ayrıca entelektüel sahtekârlık fenomeninin işkoliklik üzerindeki etkisine ilişkin bulunan uyum iyiliği istatistiklerinin kabul edilebilir uyum değerlerini gösterdiği görülmektedir. Sadece ki-kare (X^2/df) değeri kabul edilebilir uyum iyiliği değerinin üstüne çıkmıştır. Bu durumun nedeni ise örneklem sayısının büyük olmasıdır. Örneklem sayısının 700’ün üzerinde olması durumunda, X^2 değeri oldukça yüksek değerler alacağından X^2/df ’nin büyük örneklemelerde 5’in üzerine çıkması olasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2016).

“**Hipotez 10: Entelektüel sahtekârlık fenomeninin, işyeri mutluluğu üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.**” kapsamında kurulan YEM yol analizi sonuçları Şekil 3.18’de ve Tablo 3.44’te gösterilmektedir.



Şekil 3.18. Entektüel Sahtekârlık Fenomeninin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisi

Entelektüel sahtekârlık fenomeninin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisine ilişkin Şekil 3.18’de gösterilen modele göre iyileştirme yapılmaya gereksinim duyulmadan uyum indeks değerleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur.

Tablo 3.44. Entektüel Sahtekârlık Fenomeninin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisi

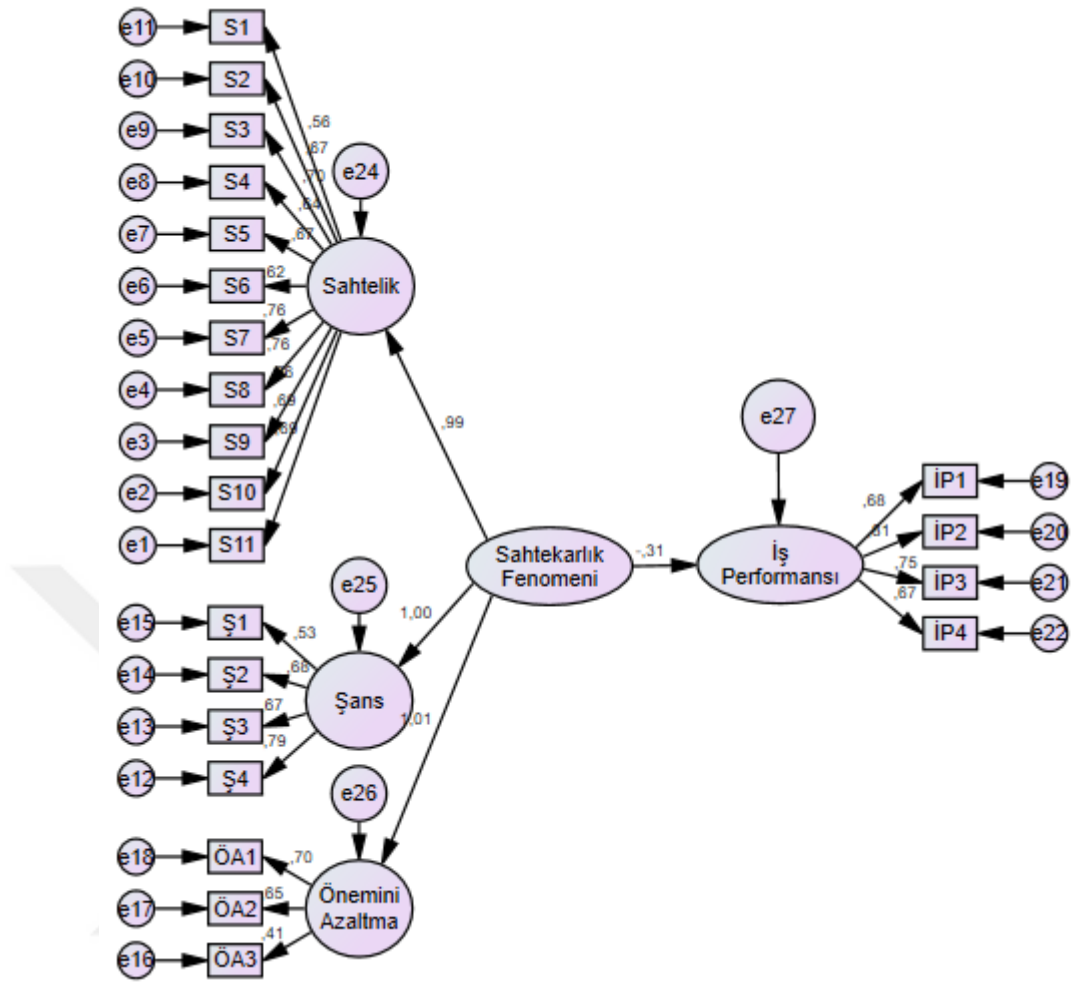
Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → İşyeri Mutluluğu	-0,190	0,045	-5,430	***	Kabul
Bulunan Uyum Değerleri			Kabul Edilebilir Uyum		
CMIN/DF		6,929	≤ 5		
RMSEA		0,077	$\leq 0,10$		
GFI		0,859	$\geq 0,80$		
AGFI		0,827	$\geq 0,80$		

CFI	0,885	$\geq 0,80$
TLI	0,872	$\geq 0,80$
NFI	0,869	$\geq 0,80$

*** $p < 0,05$

Tablo 3.44'e göre entelektüel sahtekârlık fenomeninin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve negatif yönlü ($\beta = -0,190$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre sağlık çalışanlarının sahip oldukları entelektüel sahtekârlık fenomeni hislerindeki bir birimlik artış çalışanların işyeri mutluluklarını 0,190 birim azaltacaktır. Dolayısıyla araştırmanın "**H10: Entelektüel sahtekârlık fenomeninin, işyeri mutluluğu üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.**" hipotezi **kabul edilmiştir**. Ayrıca entelektüel sahtekârlık fenomeninin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisine ilişkin bulunan uyum iyiliği istatistiklerinin kabul edilebilir uyum değerlerini gösterdiği görülmektedir. Sadece ki-kare (X^2/df) değeri kabul edilebilir uyum iyiliği değerinin üstüne çıkmıştır. Bu durumun nedeni ise örneklem sayısının büyük olmasıdır. Örneklem sayısının 700'ün üzerinde olması durumunda, X^2 değeri oldukça yüksek değerler alacağından X^2/df 'nin büyük örneklemelerde 5'in üzerine çıkması olasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2016).

"Hipotez 11: Entelektüel sahtekârlık fenomeninin, iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır." kapsamında kurulan YEM yol analizi sonuçları Şekil 3.19'da ve Tablo 3.45'de gösterilmektedir.



Şekil 3.19. Entektüel Sahtekârlık Fenomeninin İş Performansı Üzerindeki Etkisi

Entelektüel sahtekârlık fenomeninin iş performansı üzerindeki etkisine ilişkin Şekil 3.19’da gösterilen modele göre iyileştirme yapılmaya gereksinim duyulmadan uyum indeks değerleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur.

Tablo 3.45. Entektüel Sahtekârlık Fenomeninin İş Performansı Üzerindeki Etkisi

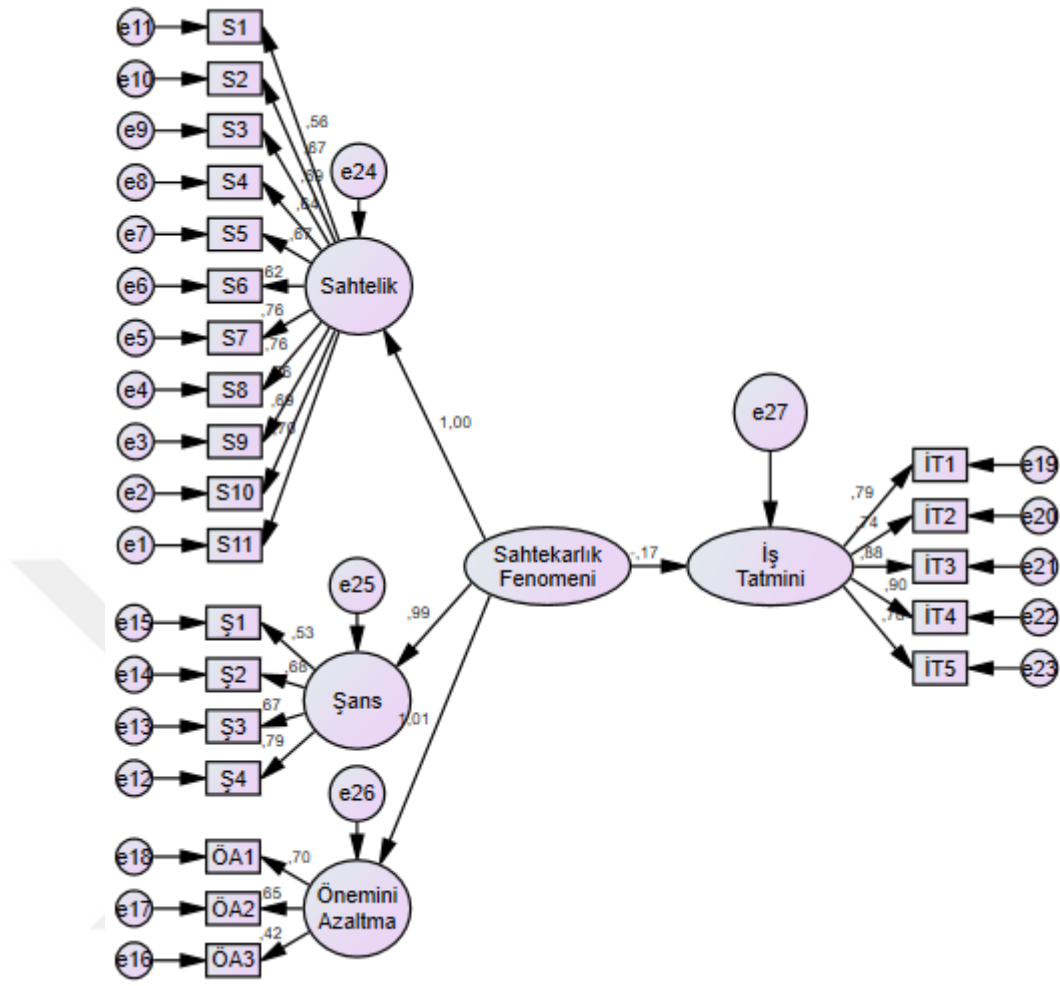
Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → İş Performansı	-0,314	0,026	-8,263	***	Kabul
Bulunan Uyum Değerleri			Kabul Edilebilir Uyum		
CMIN/DF		7,647	≤ 5		
RMSEA		0,082	$\leq 0,10$		
GFI		0,849	$\geq 0,80$		
AGFI		0,813	$\geq 0,80$		

CFI	0,875	$\geq 0,80$
TLI	0,859	$\geq 0,80$
NFI	0,859	$\geq 0,80$

*** $p < 0,05$

Tablo 3.45'e göre entelektüel sahtekârlık fenomeninin iş performansı üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve negatif yönlü ($\beta = -0,314$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre sağlık çalışanlarının sahip oldukları entelektüel sahtekârlık fenomeni hislerindeki bir birimlik artış çalışanların iş performanslarını 0,314 birim azaltacaktır. Dolayısıyla araştırmanın "**H11: Entelektüel sahtekârlık fenomeninin, iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.**" hipotezi **kabul edilmiştir**. Ayrıca entelektüel sahtekârlık fenomeninin iş performansı üzerindeki etkisine ilişkin bulunan uyum iyiliği istatistiklerinin kabul edilebilir uyum değerlerini gösterdiği görülmektedir. Sadece ki-kare (X^2/df) değeri kabul edilebilir uyum iyiliği değerinin üstüne çıkmıştır. Bu durumun nedeni ise örneklem sayısının büyük olmasıdır. Örneklem sayısının 700'ün üzerinde olması durumunda, X^2 değeri oldukça yüksek değerler alacağından X^2/df 'nin büyük örneklemelerde 5'in üzerine çıkması olasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2016).

"Hipotez 12: Entelektüel sahtekârlık fenomeninin, iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır." kapsamında kurulan YEM yol analizi sonuçları Şekil 3.20'de ve Tablo 3.46'da gösterilmektedir.



Şekil 3.20. Entektüel Sahtekârlık Fenomeninin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Entelektüel sahtekârlık fenomeninin iş tatmini üzerindeki etkisine ilişkin Şekil 3.20’de gösterilen modele göre iyileştirme yapılmaya gereksinim duyulmadan uyum indeks değerleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur.

Tablo 3.46. Entektüel Sahtekârlık Fenomeninin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

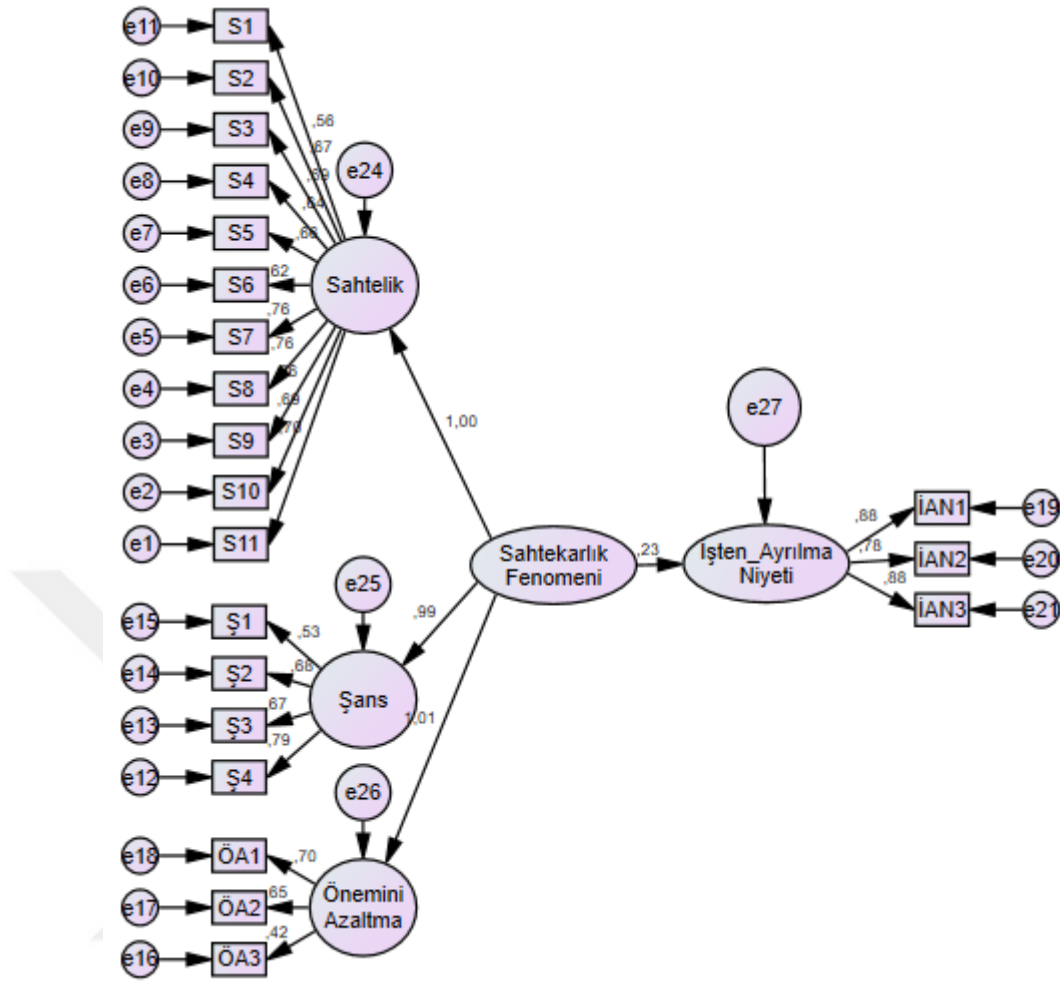
Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → İş Tatmini	-0,166	0,033	-4,826	***	Kabul
Bulunan Uyum Değerleri			Kabul Edilebilir Uyum		
CMIN/DF	7,015		≤ 5		
RMSEA	0,078		$\leq 0,10$		
GFI	0,857		$\geq 0,80$		
AGFI	0,826		$\geq 0,80$		

CFI	0,893	$\geq 0,80$
TLI	0,880	$\geq 0,80$
NFI	0,878	$\geq 0,80$

*** $p < 0,05$

Tablo 3.46'ya göre entelektüel sahtekârlık fenomeninin iş tatmini üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve negatif yönlü ($\beta = -0,166$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre sağlık çalışanlarının sahip oldukları entelektüel sahtekârlık fenomeni hislerindeki bir birimlik artış çalışanların iş tatminlerini 0,166 birim azaltacaktır. Dolayısıyla araştırmanın “**H12: Entelektüel sahtekârlık fenomeninin, iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.**” hipotezi **kabul edilmiştir**. Ayrıca entelektüel sahtekârlık fenomeninin iş tatmini üzerindeki etkisine ilişkin bulunan uyum iyiliği istatistiklerinin kabul edilebilir uyum değerlerini gösterdiği görülmektedir. Sadece ki-kare (X^2/df) değeri kabul edilebilir uyum iyiliği değerinin üstüne çıkmıştır. Bu durumun nedeni ise örneklem sayısının büyük olmasıdır. Örneklem sayısının 700'ün üzerinde olması durumunda, X^2 değeri oldukça yüksek değerler alacağından X^2/df 'nin büyük örneklemelerde 5'in üzerine çıkması olasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2016).

“**Hipotez 13: Entelektüel sahtekârlık fenomeninin, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.**” kapsamında kurulan YEM yol analizi sonuçları Şekil 3.21'de ve Tablo 3.47'de gösterilmektedir.



Şekil 3.21. Entektüel Sahtekârlık Fenomeninin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Entelektüel sahtekârlık fenomeninin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin Şekil 3.21’de gösterilen modele iyileştirme yapılmaya gereksinim duyulmadan uyum indeks değerleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur.

Tablo 3.47. Entektüel Sahtekârlık Fenomeninin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

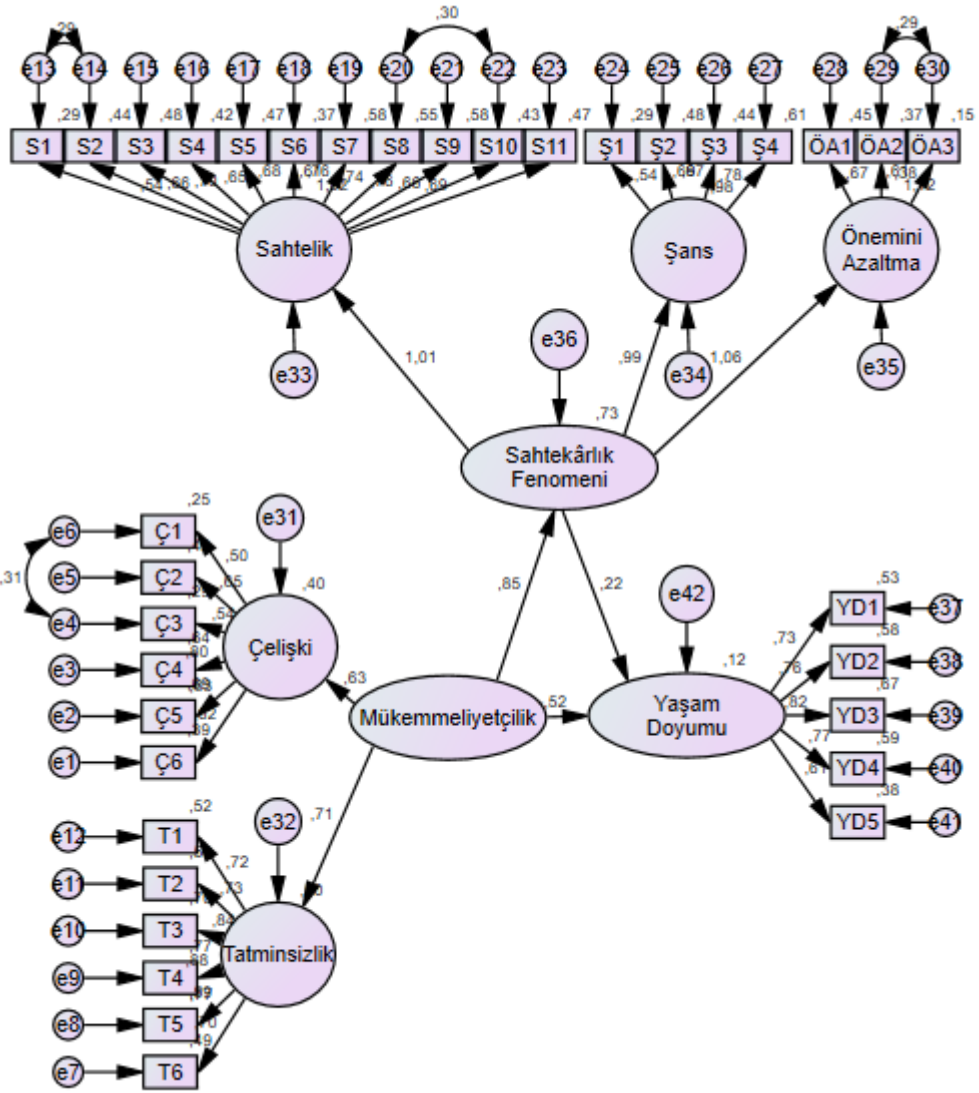
Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → İşten Ayrılma Niyeti	0,230	0,045	6,569	***	Kabul
Bulunan Uyum Değerleri				Kabul Edilebilir Uyum	
CMIN/DF		7,858		≤ 5	
RMSEA		0,083		$\leq 0,10$	

GFI	0,854	$\geq 0,80$
AGFI	0,818	$\geq 0,80$
CFI	0,885	$\geq 0,80$
TLI	0,870	$\geq 0,80$
NFI	0,871	$\geq 0,80$

*** $p < 0,05$

Tablo 3.47’ye göre entelektüel sahtekârlık fenomeninin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve pozitif yönlü ($\beta = 0,230$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre sağlık çalışanlarının sahip oldukları entelektüel sahtekârlık fenomeni hislerindeki bir birimlik artış çalışanların işten ayrılma niyetlerini 0,230 birim artıracaktır. Dolayısıyla araştırmanın “**H13: Entelektüel sahtekârlık fenomeninin, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.**” hipotezi **kabul edilmiştir**. Ayrıca entelektüel sahtekârlık fenomeninin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin bulunan uyum iyiliği istatistiklerinin kabul edilebilir uyum değerlerini gösterdiği görülmektedir. Sadece ki-kare (X^2/df) değeri kabul edilebilir uyum iyiliği değerinin üstüne çıkmıştır. Bu durumun nedeni ise örneklem sayısının büyük olmasıdır. Örneklem sayısının 700’ün üzerinde olması durumunda, X^2 değeri oldukça yüksek değerler alacağından X^2/df ’nin büyük örneklemelerde 5’in üzerine çıkması olasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2016).

“Hipotez 14: Mükemmeliyetçiliğin yaşam doyumu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolü vardır.” kapsamında kurulan YEM aracılık rolüne ilişkin sonuçlar Şekil 3.22’de ve Tablo 3.48’de gösterilmektedir.



Şekil 3.22. Mükemmeliyetçiliğin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü

Mükemmeliyetçiliğin yaşam doyumu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolüne ilişkin Şekil 3.22’de gösterilen modele göre iyileştirmeler yapılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2017), kabul edilebilir uyum indeksi değerlerine ulaşabilmek için aynı madde çiftlerinin hataları arasında ilişki kurulabileceğinden bahsetmektedir. Bu minvalde kovaryansı yüksek olan madde çiftlerinin (4 ile 6, 13 ile 14, 20 ile 22, 29 ile 30) hataları birleştirilerek yeni kovaryans oluşturulmuş ve kabul edilebilir uyum indeksleri yakalanmıştır.

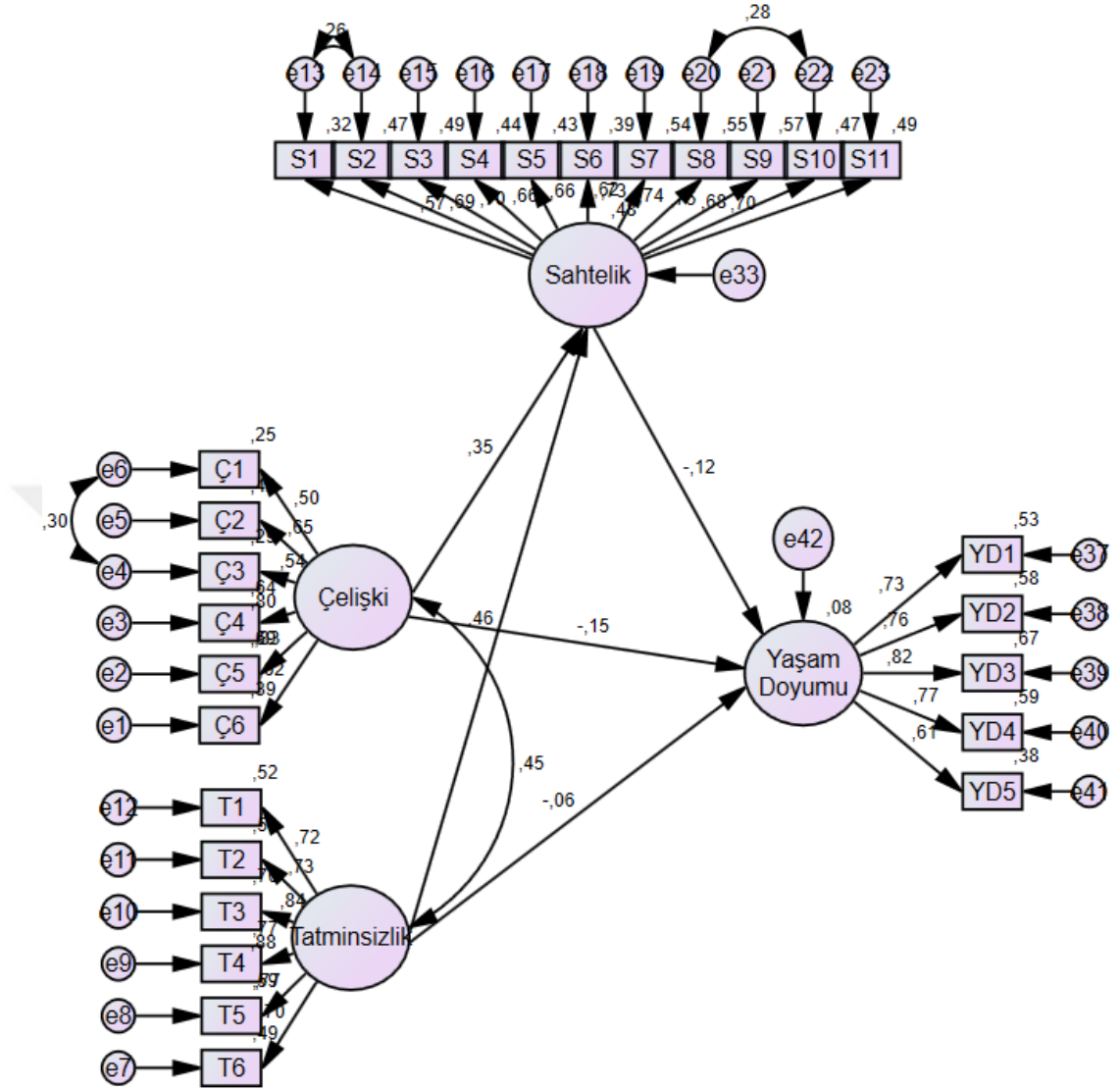
Tablo 3.48. Mükemmeliyetçiliğin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü

Etki		Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Mükemmeliyetçilik → Yaşam Doyumu		-0,333	0,062	-5,398	***	Kabul
Mükemmeliyetçilik → Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → Yaşam Doyumu	Doğrudan Etki	-0,518	0,190	-3,225	***	Kabul
	Dolaylı Etki	0,192	Güven Aralığı (-0,040, 0,838)			Anlamlı değil
Bulunan Uyum Değerleri				Kabul Edilebilir Uyum Değerleri		
CMIN/DF		4,970		≤5		
RMSEA		0,063		≤0,10		
GFI		0,848		≥0,80		
AGFI		0,825		≥0,80		
CFI		0,883		≥0,80		
TLI		0,873		≥0,80		
NFI		0,828		≥0,80		

*** $p < 0,05$

Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakılmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 3.48’de mükemmeliyetçiliğin yaşam doyumu üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve negatif yönlü ($\beta = -0,333$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Daha sonra bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı iken bu etkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Buna göre mükemmeliyetçiliğin yaşam doyumu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolüne bakıldığında, elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0’ı içermesi modelde aracı rolünün olmadığını göstermektedir (-0,040, 0,838). Dolayısıyla araştırmanın “**H14: Mükemmeliyetçiliğin yaşam doyumu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolü vardır.**” hipotezi **reddedilmiştir**.

“**Hipotez 14a: Mükemmeliyetçilik ölçeği boyutlarının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin sahtelik boyutunun aracılık rolü vardır.**” kapsamında kurulan YEM aracılık rolüne ilişkin sonuçlar Şekil 3.23’de ve Tablo 3.49’da gösterilmektedir.



Şekil 3.23. Mükemmeliyetçilik Ölçeği Boyutlarının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde Sahtelik Boyutunun Aracılık Rolü

Mükemmeliyetçilik ölçeği boyutlarının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde sahtelik boyutunun aracılık rolüne ilişkin Şekil 3.23’de gösterilen modele göre iyileştirmeler yapılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2017), kabul edilebilir uyum indeksi değerlerine ulaşabilmek için aynı madde çiftlerinin hataları arasında ilişki kurulabileceğinden bahsetmektedir. Bu minvalde kovaryansı yüksek olan madde çiftlerinin (4 ile 6, 13 ile 14, 20 ile 22) hataları birleştirilerek yeni kovaryans oluşturulmuş ve kabul edilebilir uyum indeksleri yakalanmıştır.

Tablo 3.49. Mükemmeliyetçilik Ölçeği Boyutlarının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde Sahtelik Boyutunun Aracılık Rolü

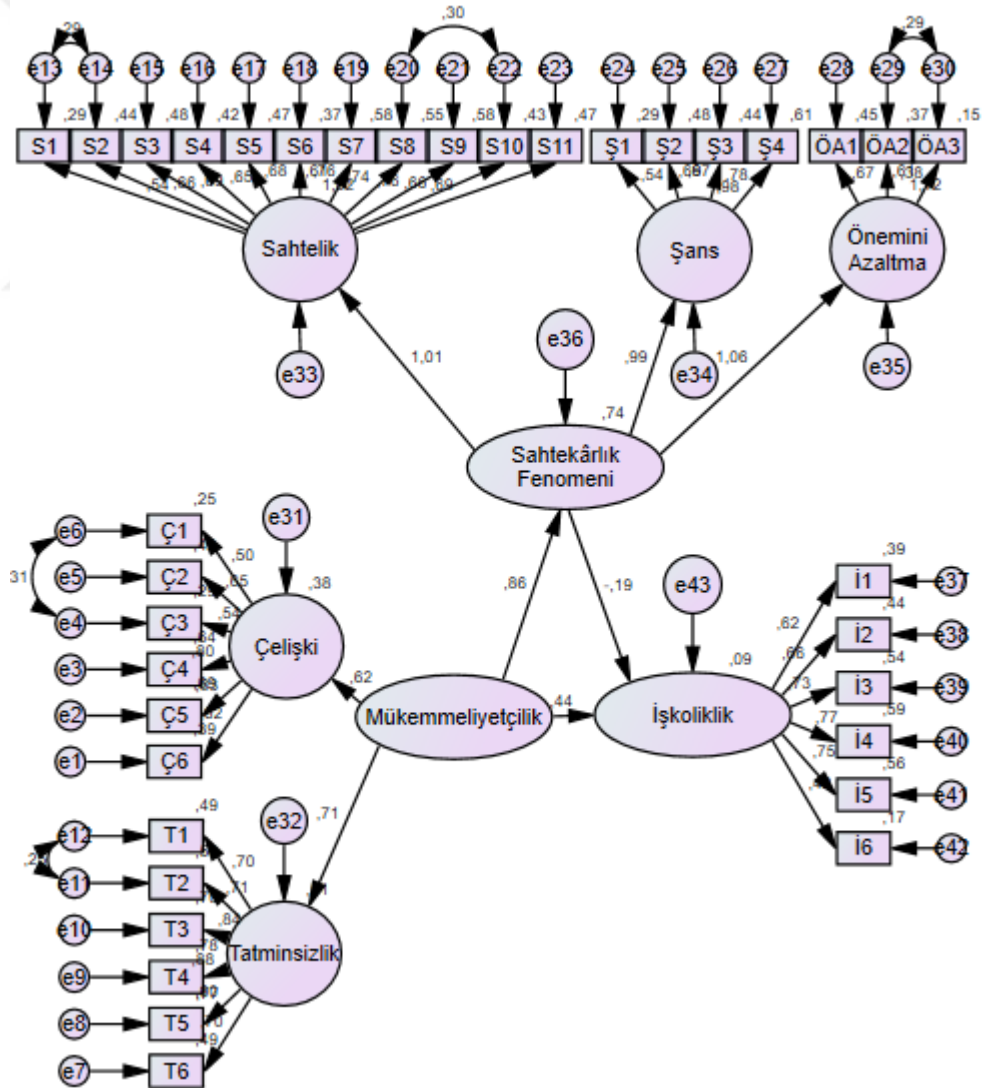
Etki		Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Çelişki → Yaşam Doyumu		-0,198	0,032	-4,724	***	Kabul
Çelişki → Sahtelik → Yaşam Doyumu	Doğrudan Etki	-0,155	0,035	-3,349	***	Kabul
	Dolaylı Etki	-0,040	Güven Aralığı (-0,081, -0,001)			Anlamlı (Kısmi Aracılık)
Tatminsizlik → Yaşam Doyumu		-0,114	0,027	-2,852	***	Kabul
Tatminsizlik → Sahtelik → Yaşam Doyumu	Doğrudan Etki	-0,061	0,030	-1,293	0,196	Kabul değil
	Dolaylı Etki	-0,054	Güven Aralığı (-0,107, -0,001)			Anlamlı (Tam Aracılık)
Bulunan Uyum Değerleri				Kabul Edilebilir Uyum Değerleri		
CMIN/DF		4,868		≤ 5		
RMSEA		0,062		$\leq 0,10$		
GFI		0,886		$\geq 0,80$		
AGFI		0,865		$\geq 0,80$		
CFI		0,907		$\geq 0,80$		
TLI		0,897		$\geq 0,80$		
NFI		0,886		$\geq 0,80$		

*** $p < 0,05$

Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakılmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 3.49’da çelişkinin yaşam doyumu üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve negatif yönlü ($\beta = -0,198$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Aynı şekilde tatminsizliğin yaşam doyumu üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve negatif yönlü ($\beta = -0,114$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Daha sonra bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı iken bu etkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Buna göre çelişkinin yaşam doyumu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin alt boyutu olan sahteliğin aracılık rolüne bakıldığında, elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0’ı içermemesi modelde aracı rolünün olduğunu

göstermektedir (-0,081, -0,001). Mükemmeliyetçiliğin bir diğer alt boyu olan tatminsizlik için de aynı işlem gerçekleştirilmiş ve elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0'ı içermemesi modelde aracı rolünün olduğunu göstermektedir (-0,107, -0,001). Dolayısıyla araştırmanın “**H14a: Mükemmeliyetçilik ölçeği boyutlarının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin sahtelik boyutunun aracılık rolü vardır.**” hipotezi **kabul edilmiştir**. Ayrıca Tablo 3.49’dan hareketle, modelin uyum iyiliği istatistiklerinin kabul edilebilir uyum değerleri gösterdiği görülmektedir.

“**Hipotez 15: Mükemmeliyetçiliğin işkoliklik üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolü vardır.**” kapsamında kurulan YEM aracılık rolüne ilişkin sonuçlar Şekil 3.24’te ve Tablo 3.50’de gösterilmektedir.



Şekil 3.24. Mükemmeliyetçiliğin İşkoliklik Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü

Mükemmeliyetçiliğin işkoliklik üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolüne ilişkin Şekil 3.24'te gösterilen modele göre iyileştirmeler yapılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2017), kabul edilebilir uyum indeksi değerlerine ulaşabilmek için aynı madde çiftlerinin hataları arasında ilişki kurulabileceğinden bahsetmektedir. Bu minvalde kovaryansı yüksek olan madde çiftlerinin (4 ile 6, 11 ile 12, 13 ile 14, 20 ile 22, 29 ile 30) hataları birleştirilerek yeni kovaryans oluşturulmuş ve kabul edilebilir uyum indeksleri yakalanmıştır.

Tablo 3.50. Mükemmeliyetçiliğin İşkoliklik Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü

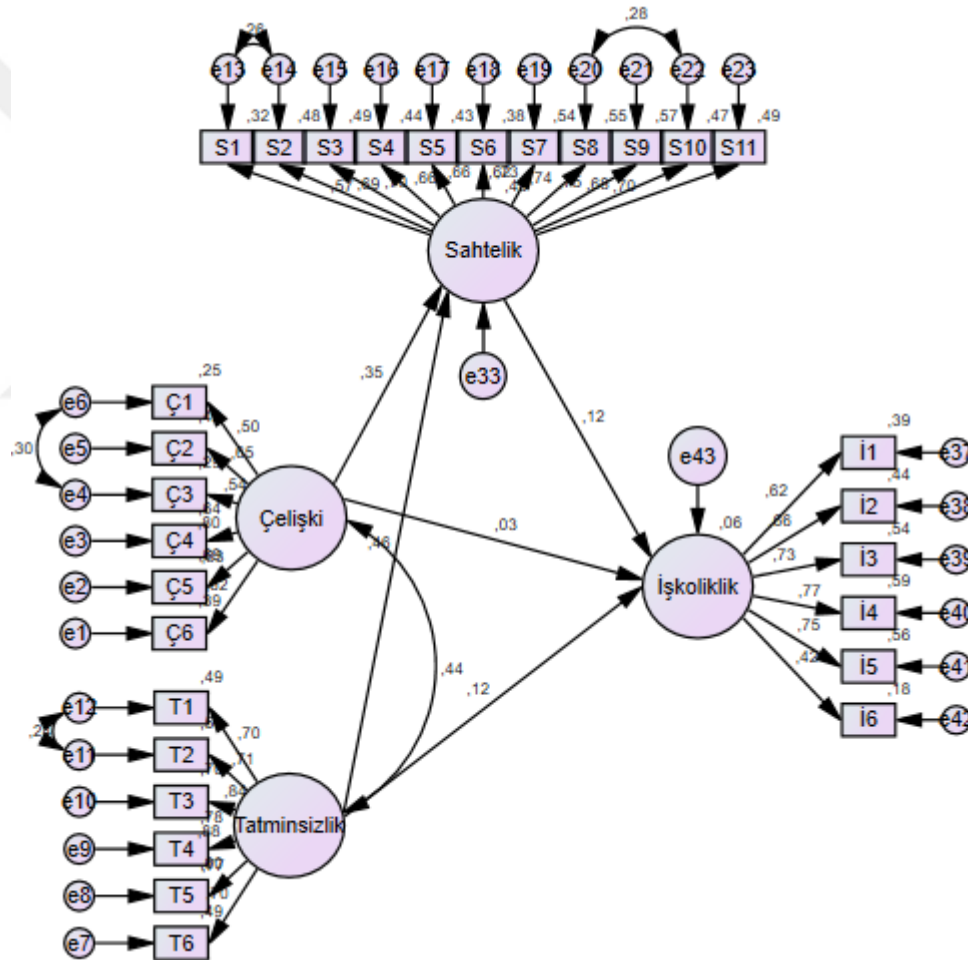
Etki		Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Mükemmeliyetçilik → İşkoliklik		0,277	0,062	5,394	***	Kabul
Mükemmeliyetçilik → Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → İşkoliklik	Doğrudan Etki	0,438	0,177	2,769	***	Kabul
	Dolaylı Etki	-0,262	Güven Aralığı (-0,652, 0,054)			Anlamlı değil
Bulunan Uyum Değerleri				Kabul Edilebilir Uyum Değerleri		
CMIN/DF		4,921		≤5		
RMSEA		0,063		≤0,10		
GFI		0,842		≥0,80		
AGFI		0,819		≥0,80		
CFI		0,877		≥0,80		
TLI		0,866		≥0,80		
NFI		0,850		≥0,80		

*** $p < 0,05$

Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakılmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 3.50'de mükemmeliyetçiliğin işkoliklik üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve pozitif yönlü ($\beta = 0,277$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Daha sonra bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı iken bu etkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Buna göre mükemmeliyetçiliğin

işkoliklik üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolüne bakıldığında, elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0'ı içermesi modelde aracı rolünün olmadığını göstermektedir (-0,652, 0,054). Dolayısıyla araştırmanın “**H15: Mükemmeliyetçiliğin işkoliklik üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolü vardır.**” hipotezi **reddedilmiştir**.

“**Hipotez 15a: Mükemmeliyetçilik ölçeği boyutlarının işkoliklik üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin sahtelik alt boyutunun aracılık rolü vardır.**” kapsamında kurulan YEM aracılık rolüne ilişkin sonuçlar Şekil 3.25’de ve Tablo 3.51’de gösterilmektedir.



Şekil 3.25. Mükemmeliyetçilik Ölçeği Boyutlarının İşkoliklik Üzerindeki Etkisinde Sahtelik Boyutunun Aracılık Rolü

Mükemmeliyetçilik ölçeği boyutlarının işkoliklik üzerindeki etkisinde sahtelik boyutunun aracılık rolüne ilişkin Şekil 3.25’de gösterilen modele göre iyileştirmeler

yapılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2017), kabul edilebilir uyum indeksi değerlerine ulaşabilmek için aynı madde çiftlerinin hataları arasında ilişki kurulabileceğinden bahsetmektedir. Bu minvalde kovaryansı yüksek olan madde çiftlerinin (4 ile 6, 11 ile 12, 13 ile 14, 20 ile 22) hataları birleştirilerek yeni kovaryans oluşturulmuş ve kabul edilebilir uyum indeksleri yakalanmıştır.

Tablo 3.51. Mükemmeliyetçilik Ölçeği Boyutlarının İşkoliklik Üzerindeki Etkisinde Sahtelik Boyutunun Aracılık Rolü

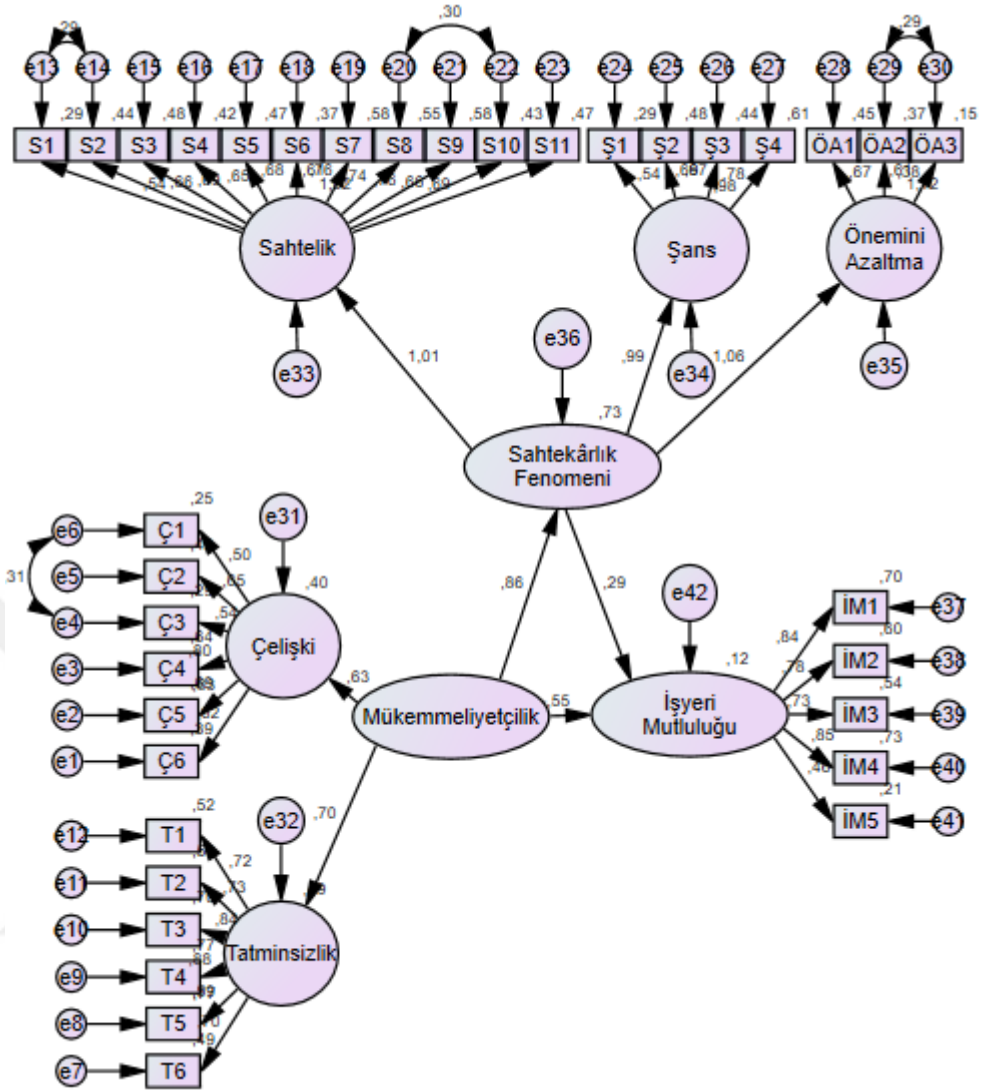
Etki		Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Çelişki → İşkoliklik		0,083	0,029	2,009	***	Kabul
Çelişki → Sahtelik → İşkoliklik	Doğrudan Etki	0,033	0,032	0,706	0,480	Kabul değil
	Dolaylı Etki	0,041	Güven Aralığı (0,001, 0,086)			Anlamli (Tam Aracılık)
Tatminsizlik → İşkoliklik		0,165	0,025	4,053	***	Kabul
Tatminsizlik → Sahtelik → İşkoliklik	Doğrudan Etki	0,121	0,028	2,495	***	Kabul
	Dolaylı Etki	0,056	Güven Aralığı (0,002, 0,113)			Anlamli (Kısmi Aracılık)
Bulunan Uyum Değerleri				Kabul Edilebilir Uyum Değerleri		
CMIN/DF		4,892		≤ 5		
RMSEA		0,063		$\leq 0,10$		
GFI		0,897		$\geq 0,80$		
AGFI		0,857		$\geq 0,80$		
CFI		0,899		$\geq 0,80$		
TLI		0,888		$\geq 0,80$		
NFI		0,876		$\geq 0,80$		

*** $p < 0,05$

Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakılmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 3.51’de çelişkinin işkoliklik üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve pozitif yönlü ($\beta = 0,083$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Aynı şekilde tatminsizliğin işkoliklik üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve pozitif yönlü ($\beta = 0,165$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Daha

sonra bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı iken bu etkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Buna göre çelişkinin işkoliklik üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin alt boyutu olan sahteliğin aracılık rolüne bakıldığında, elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0'ı içermemesi modelde aracılık rolünün olduğunu göstermektedir (0,001, 0,086). Mükemmeliyetçiliğin bir diğer alt boyu olan tatminsizlik için de aynı işlem gerçekleştirilmiş ve elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0'ı içermemesi modelde aracılık rolünün olduğunu göstermektedir (0,002, 0,113). Dolayısıyla araştırmanın **“H15a: Mükemmeliyetçilik ölçeği boyutlarının işkoliklik üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin sahtelik boyutunun aracılık rolü vardır.”** hipotezi **kabul edilmiştir**. Ayrıca Tablo 3.51'den hareketle, modelin uyum iyiliği istatistiklerinin kabul edilebilir uyum değerleri gösterdiği görülmektedir.

“Hipotez 16: Mükemmeliyetçiliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolü vardır.” kapsamında kurulan YEM aracılık rolüne ilişkin sonuçlar Şekil 3.26'da ve Tablo 3.52'de gösterilmektedir.



Şekil 3.26. Mükemmeliyetçiliğin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü

Mükemmeliyetçiliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolüne ilişkin Şekil 3.26’da gösterilen modele göre iyileştirmeler yapılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2017), kabul edilebilir uyum indeksi değerlerine ulaşabilmek için aynı madde çiftlerinin hataları arasında ilişki kurulabileceğinden bahsetmektedir. Bu minvalde kovaryansı yüksek olan madde çiftlerinin (4 ile 6, 13 ile 14, 20 ile 22, 29 ile 30) hataları birleştirilerek yeni kovaryans oluşturulmuş ve kabul edilebilir uyum indeksleri yakalanmıştır.

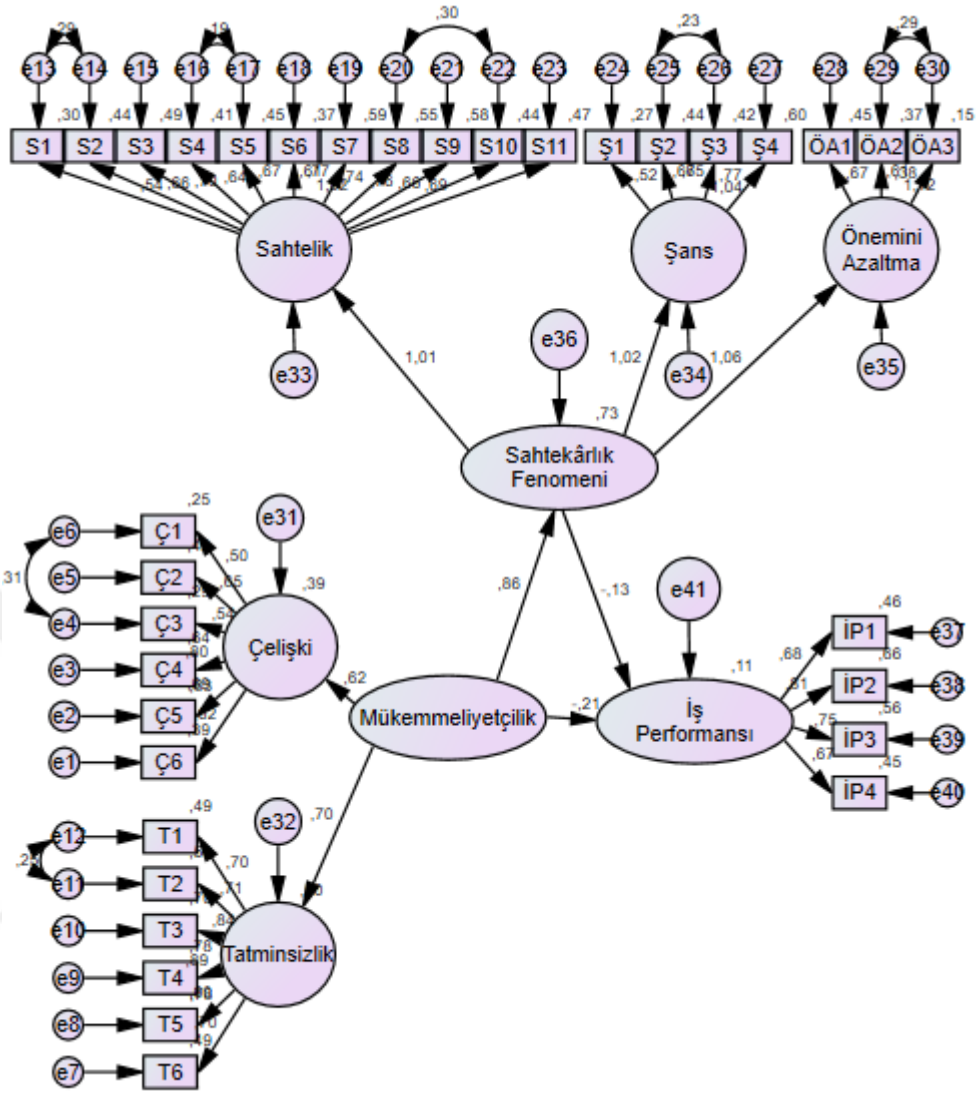
Tablo 3.52. Mükemmeliyetçiliğin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü

Etki		Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Mükemmeliyetçilik → İşyeri Mutluluğu		-0,315	0,081	-4,987	***	Kabul
Mükemmeliyetçilik → Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → İşyeri Mutluluğu	Doğrudan Etki	-0,554	0,263	-3,360	***	Kabul
	Dolaylı Etki	0,245	Güven Aralığı (-0,001, 0,891)			Anlamlı değil
Bulunan Uyum Değerleri				Kabul Edilebilir Uyum Değerleri		
CMIN/DF		4,868		≤5		
RMSEA		0,066		≤0,10		
GFI		0,852		≥0,80		
AGFI		0,830		≥0,80		
CFI		0,886		≥0,80		
TLI		0,877		≥0,80		
NFI		0,861		≥0,80		

*** $p < 0,05$

Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakılmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 3.52’de mükemmeliyetçiliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve negatif yönlü ($\beta = -0,315$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Daha sonra bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı iken bu etkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Buna göre mükemmeliyetçiliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolüne bakıldığında, elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0’ı içermesi modelde aracı rolünün olmadığını göstermektedir (-0,001, 0,891). Dolayısıyla araştırmanın “**H16: Mükemmeliyetçiliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolü vardır.**” hipotezi **reddedilmiştir**.

“**Hipotez 17: Mükemmeliyetçiliğin iş performansı üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolü vardır.**” kapsamında kurulan YEM aracılık rolüne ilişkin sonuçlar Şekil 3.27’de ve Tablo 3.53’te gösterilmektedir.



Şekil 3.27. Mükemmeliyetçiliğin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü

Mükemmeliyetçiliğin iş performansı üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolüne ilişkin Şekil 3.27’de gösterilen modele göre iyileştirmeler yapılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2017), kabul edilebilir uyum indeksi değerlerine ulaşabilmek için aynı madde çiftlerinin hataları arasında ilişki kurulabileceğinden bahsetmektedir. Bu minvalde kovaryansı yüksek olan madde çiftlerinin (4 ile 6, 11 ile 12, 13 ile 14, 16 ile 17, 20 ile 22, 25 ile 26, 29 ile 30) hataları birleştirilerek yeni kovaryans oluşturulmuş ve kabul edilebilir uyum indeksleri yakalanmıştır.

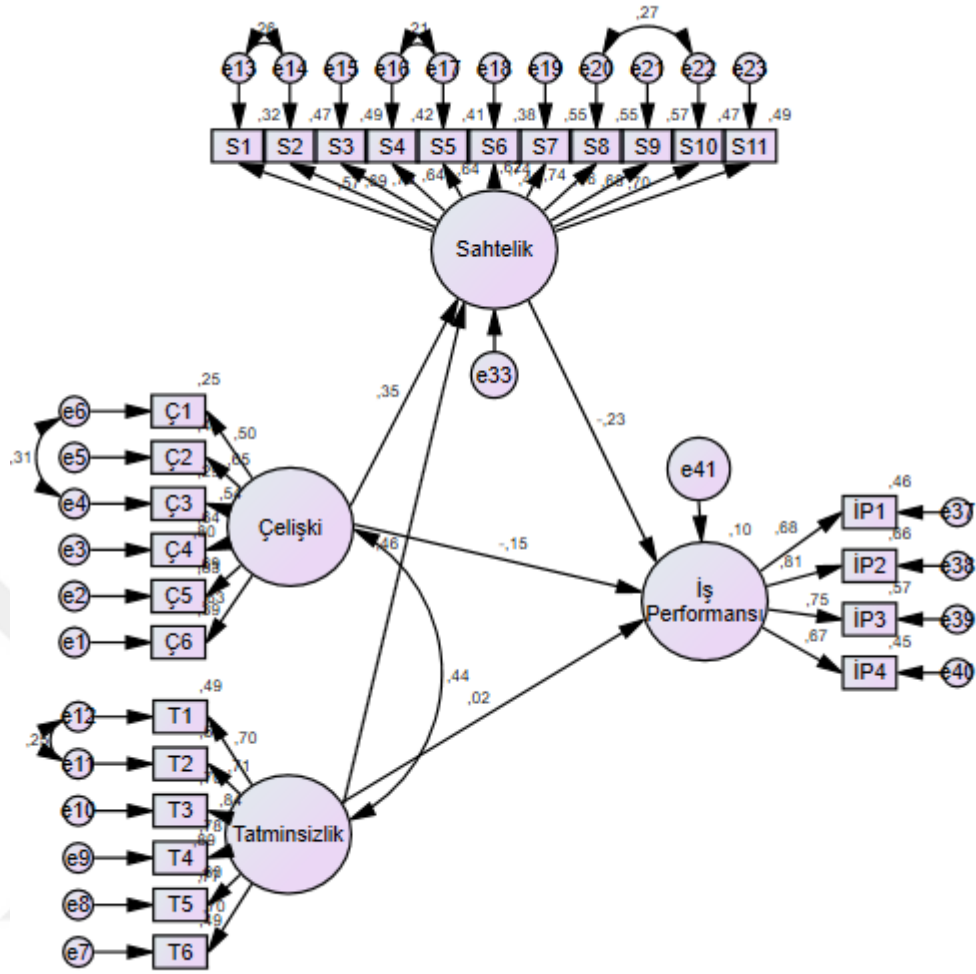
Tablo 3.53. Mükemmeliyetçiliğin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü

Etki		Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Mükemmeliyetçilik → İş Performansı		-0,323	0,044	-4,820	***	Kabul
Mükemmeliyetçilik → Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → İş Performansı	Doğrudan Etki	-0,214	0,117	-1,573	0,116	Kabul değil
	Dolaylı Etki	-0,112	Güven Aralığı (-0,333, 0,247)			Anlamlı değil
Bulunan Uyum Değerleri				Kabul Edilebilir Uyum Değerleri		
CMIN/DF		4,966		≤5		
RMSEA		0,063		≤0,10		
GFI		0,852		≥0,80		
AGFI		0,828		≥0,80		
CFI		0,886		≥0,80		
TLI		0,875		≥0,80		
NFI		0,862		≥0,80		

*** $p < 0,05$

Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakılmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 3.53'te mükemmeliyetçiliğin iş performansı üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve negatif yönlü ($\beta = -0,323$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Daha sonra bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı iken bu etkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Buna göre mükemmeliyetçiliğin iş performansı üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolüne bakıldığında, elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0'ı içermesi modelde aracı rolünün olmadığını göstermektedir (-0,333, 0,247). Dolayısıyla araştırmanın "**H17: Mükemmeliyetçiliğin iş performansı üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolü vardır.**" hipotezi **reddedilmiştir**.

"Hipotez 17a: Mükemmeliyetçilik ölçeği boyutlarının iş performansı üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin sahtelik boyutunun aracılık rolü vardır." kapsamında kurulan YEM aracılık rolüne ilişkin sonuçlar Şekil 3.28'de ve Tablo 3.54'te gösterilmektedir.



Şekil 3.28. Mükemmeliyetçilik Ölçeği Boyutlarının İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Sahtelik Boyutunun Aracılık Rolü

Mükemmeliyetçilik ölçeği boyutlarının iş performansı üzerindeki etkisinde sahtelik boyutunun aracılık rolüne ilişkin Şekil 3.28’de gösterilen modele göre iyileştirmeler yapılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2017), kabul edilebilir uyum indeksi değerlerine ulaşabilmek için aynı madde çiftlerinin hataları arasında ilişki kurulabileceğinden bahsetmektedir. Bu minvalde kovaryansı yüksek olan madde çiftlerinin (4 ile 6, 11 ile 12, 13 ile 14, 16 ile 17, 20 ile 22) hataları birleştirilerek yeni kovaryans oluşturulmuş ve kabul edilebilir uyum indeksleri yakalanmıştır.

Tablo 3.54. Mükemmeliyetçilik Ölçeği Boyutlarının İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Sahtelik Boyutunun Aracılık Rolü

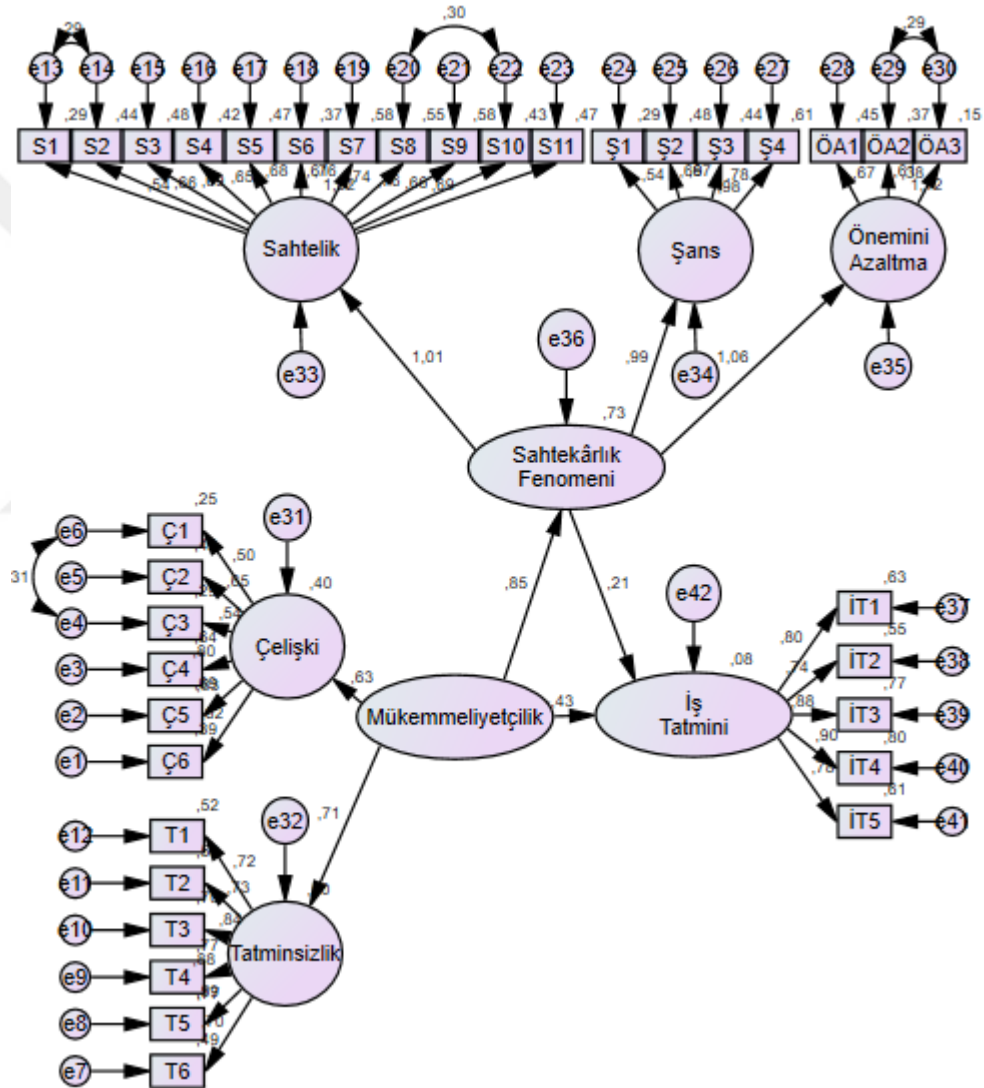
Etki		Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Çelişki → İş Performansı		-0,263	0,024	-5,503	***	Kabul
Çelişki → Sahtelik → İş Performansı	Doğrudan Etki	-0,143	0,025	-3,199	***	Kabul
	Dolaylı Etki	-0,079	Güven Aralığı (-0,122, -0,038)			Anlamli (Kısmi Aracılık)
Tatminsizlik → İş Performansı		-0,056	0,020	-1,291	0,097	Kabul
Tatminsizlik → Sahtelik → İş Performansı	Doğrudan Etki	0,020	0,022	0,416	0,677	Kabul değil
	Dolaylı Etki	-0,106	Güven Aralığı (-0,166, -0,051)			Anlamli (Tam Aracılık)
Bulunan Uyum Değerleri				Kabul Edilebilir Uyum Değerleri		
CMIN/DF		4,956		≤ 5		
RMSEA		0,063		$\leq 0,10$		
GFI		0,888		$\geq 0,80$		
AGFI		0,865		$\geq 0,80$		
CFI		0,908		$\geq 0,80$		
TLI		0,897		$\geq 0,80$		
NFI		0,888		$\geq 0,80$		

*** $p < 0,05$

Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakılmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 3.54'te çelişkinin iş performansı üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve negatif yönlü ($\beta = -0,263$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Daha sonra bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı iken bu etkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Buna göre çelişkinin iş performansı üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin alt boyutu olan sahteliğin aracılık rolüne bakıldığında, elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0'ı içermemesi modelde aracılık rolünün olduğunu göstermektedir (-0,122, -0,038). Tatminsizliğin işkoliklik üzerindeki etkisi incelendiğinde ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Dolayısıyla araştırmanın

“H17a: Mükemmeliyetçilik ölçeği boyutlarından çelişkinin iş performansı üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin sahtelik boyutunun aracılık rolü vardır.” hipotezi **kabul edilmiştir**. Ayrıca Tablo 3.54’ten hareketle, modelin uyum iyiliği istatistiklerinin kabul edilebilir uyum değerleri gösterdiği görülmektedir.

“Hipotez 18: Mükemmeliyetçiliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolü vardır.” kapsamında kurulan YEM aracılık rolüne ilişkin sonuçlar Şekil 3.29’da ve Tablo 3.55’de gösterilmektedir.



Şekil 3.29. Mükemmeliyetçiliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü

Mükemmeliyetçiliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolüne ilişkin Şekil 3.29’da gösterilen modele göre iyileştirmeler

yapılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2017), kabul edilebilir uyum indeksi değerlerine ulaşabilmek için aynı madde çiftlerinin hataları arasında ilişki kurulabileceğinden bahsetmektedir. Bu minvalde kovaryansı yüksek olan madde çiftlerinin (4 ile 6, 13 ile 14, 20 ile 22, 29 ile 30) hataları birleştirilerek yeni kovaryans oluşturulmuş ve kabul edilebilir uyum indeksleri yakalanmıştır.

Tablo 3.55. Mükemmeliyetçiliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü

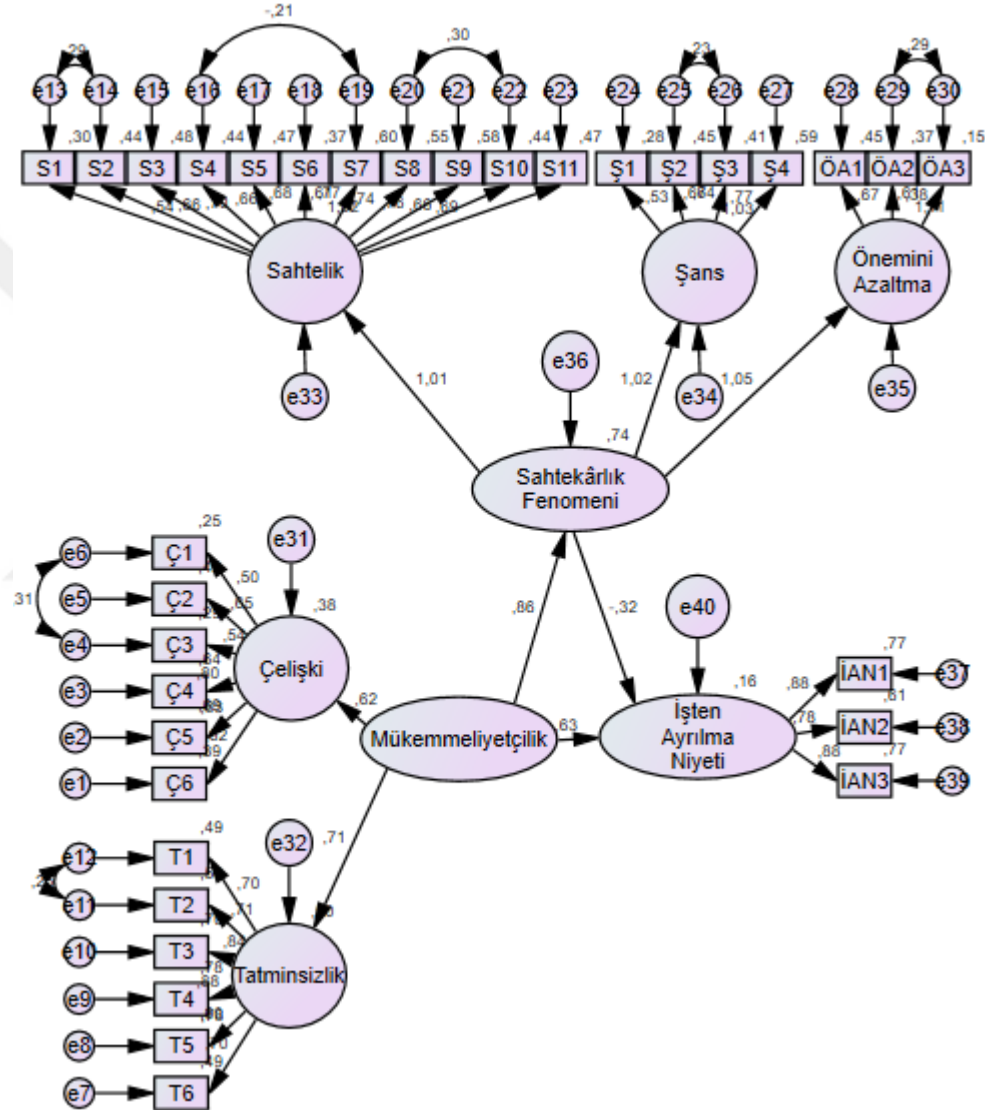
Etki		Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Mükemmeliyetçilik → İş Tatmini		-0,262	0,060	-4,243	***	Kabul
Mükemmeliyetçilik → Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → İş Tatmini	Doğrudan Etki	-0,434	0,180	-2,912	***	Kabul
	Dolaylı Etki	0,117	Güven Aralığı (-0,043, 0,697)			Anlamli değil
Bulunan Uyum Değerleri				Kabul Edilebilir Uyum Değerleri		
CMIN/DF		4,858		≤5		
RMSEA		0,062		≤0,10		
GFI		0,853		≥0,80		
AGFI		0,831		≥0,80		
CFI		0,892		≥0,80		
TLI		0,883		≥0,80		
NFI		0,869		≥0,80		

*** $p < 0,05$

Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakılmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 3.55’de mükemmeliyetçiliğin iş tatmini üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve negatif yönlü ($\beta = -0,262$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Daha sonra bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı iken bu etkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Buna göre mükemmeliyetçiliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomenin aracılık rolüne bakıldığında, elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0’ı içermesi modelde aracı rolünün olmadığını göstermektedir (-0,043, 0,697).

Dolayısıyla araştırmanın “**H18: Mükemmeliyetçiliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolü vardır.**” hipotezi **reddedilmiştir**.

“Hipotez 19: Mükemmeliyetçiliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolü vardır.” kapsamında kurulan YEM aracılık rolüne ilişkin sonuçlar Şekil 3.30’da ve Tablo 3.56’da gösterilmektedir.



Şekil 3.30. Mükemmeliyetçiliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü

Mükemmeliyetçiliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolüne ilişkin Şekil 3.30’da gösterilen modele göre iyileştirmeler yapılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2017), kabul edilebilir uyum

indeksi değerlerine ulaşabilmek için aynı madde çiftlerinin hataları arasında ilişki kurulabileceğinden bahsetmektedir. Bu minvalde kovaryansı yüksek olan madde çiftlerinin (4 ile 6, 11 ile 12, 13 ile 14, 16 ile 19, 20 ile 22, 25 ile 26, 29 ile 30) hataları birleştirilerek yeni kovaryans oluşturulmuş ve kabul edilebilir uyum indeksleri yakalanmıştır.

Tablo 3.56. Mükemmeliyetçiliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü

Etki		Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Mükemmeliyetçilik → İşten Ayrılma Niyeti		0,357	0,089	6,737	***	Kabul
Mükemmeliyetçilik → Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → İşten Ayrılma Niyeti	Doğrudan Etki	0,631	0,295	3,525	***	Kabul
	Dolaylı Etki	-0,271	Güven Aralığı (-0,993, -0,031)			Anlamlı (Kısmi Aracı)
Bulunan Uyum Değerleri				Kabul Edilebilir Uyum Değerleri		
CMIN/DF		4,955		≤ 5		
RMSEA		0,063		$\leq 0,10$		
GFI		0,860		$\geq 0,80$		
AGFI		0,837		$\geq 0,80$		
CFI		0,895		$\geq 0,80$		
TLI		0,884		$\geq 0,80$		
NFI		0,872		$\geq 0,80$		

*** $p < 0,05$

Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakılmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 3.56’da mükemmeliyetçiliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve pozitif yönlü ($\beta = 0,357$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Daha sonra bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı iken bu etkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Buna göre mükemmeliyetçiliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomenin aracılık rolüne bakıldığında, elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0’ı içermemesi modelde aracı rolünün olduğunu göstermektedir (-0,993, -0,031). Dolayısıyla araştırmanın “**H19: Mükemmeliyetçiliğin**

işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolü vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca Tablo 3.56’dan hareketle, modelin uyum iyiliği istatistiklerinin kabul edilebilir uyum değerleri gösterdiği görülmektedir.

Araştırma modeline ilişkin doğrudan ve aracı etki analizinin sonuçları ayrıca Tablo 3.57’de listelenmiştir.

Tablo 3.57. Araştırma Modeline İlişkin Etki Analizi Sonuçları

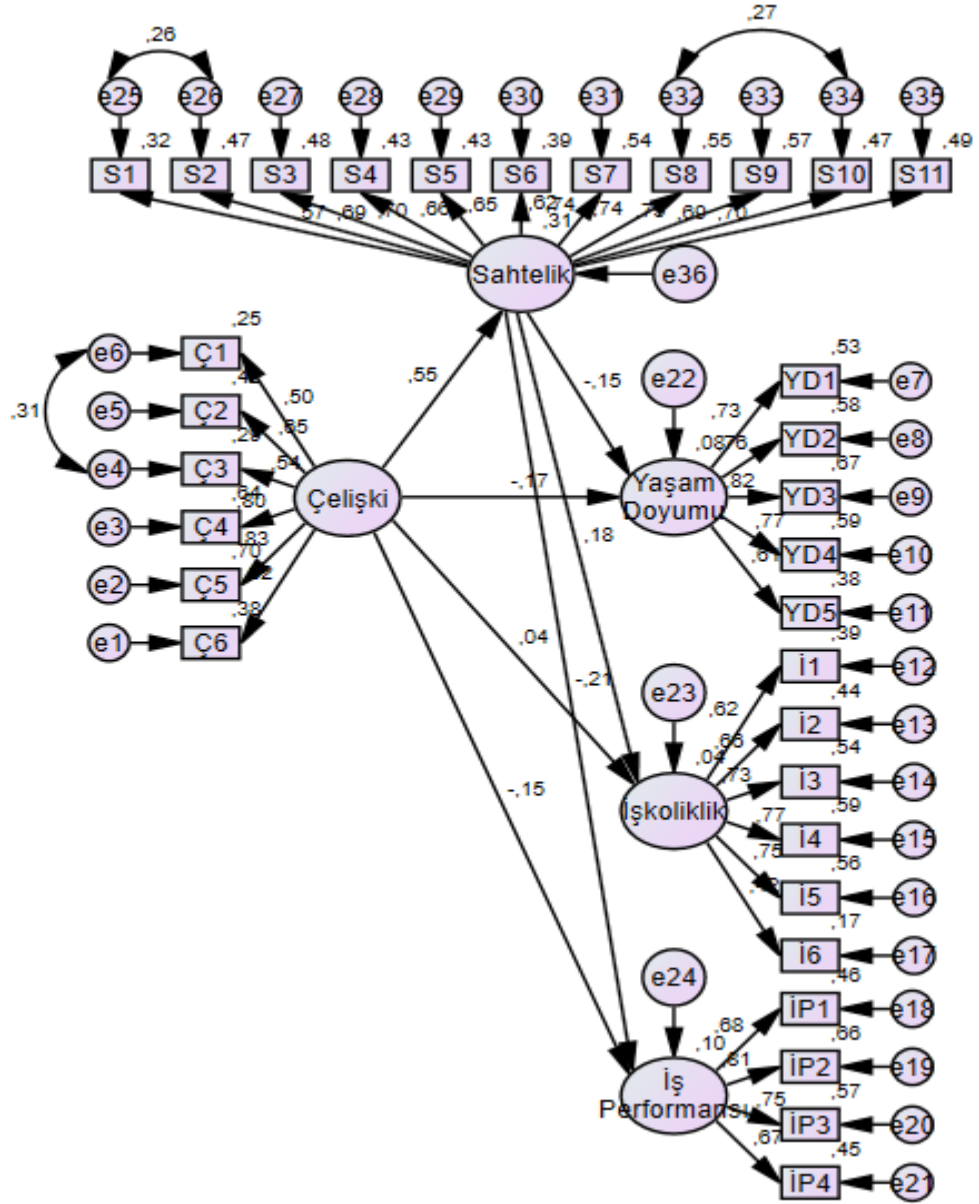
No	Hipotez	Sonuç	Yönü	β
H1	Mükemmeliyetçilik → Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	Kabul	Pozitif	0,855
H2	Mükemmeliyetçilik → Yaşam Doyumu	Kabul	Negatif	-0,333
H3	Mükemmeliyetçilik → İşkoliklik	Kabul	Pozitif	0,277
H4	Mükemmeliyetçilik → İşyeri Mutluluğu	Kabul	Negatif	-0,315
H5	Mükemmeliyetçilik → İş Performansı	Kabul	Negatif	-0,323
H6	Mükemmeliyetçilik → İş Tatmini	Kabul	Negatif	-0,262
H7	Mükemmeliyetçilik → İşten Ayrılma Niyeti	Kabul	Pozitif	0,357
H8	Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → Yaşam Doyumu	Kabul	Negatif	-0,219
H9	Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → İşkoliklik	Kabul	Pozitif	0,192
H10	Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → İşyeri Mutluluğu	Kabul	Negatif	-0,190
H11	Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → İş Performansı	Kabul	Negatif	-0,314
H12	Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → İş Tatmini	Kabul	Negatif	-0,166
H13	Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → İşten Ayrılma Niyeti	Kabul	Pozitif	0,230

H14	Mükemmeliyetçilik → Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → Yaşam Doyumu	Red	-
H14a	Mükemmeliyetçilik Boyutları → Sahtelik → Yaşam Doyumu	Kabul	Kısmi ve Tam Aracı
H15	Mükemmeliyetçilik → Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → İşkoliklik	Red	-
H15a	Mükemmeliyetçilik Boyutları → Sahtelik → İşkoliklik	Kabul	Tam ve Kısmi Aracı
H16	Mükemmeliyetçilik → Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → İşyeri Mutluluğu	Red	-
H17	Mükemmeliyetçilik → Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → İş Performansı	Red	-
H17a	Mükemmeliyetçilik Boyutları → Sahtelik → İş Performansı	Kabul	Kısmi ve Tam Aracı
H18	Mükemmeliyetçilik → Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → İş Tatmini	Red	-
H19	Mükemmeliyetçilik → Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → İşten Ayrılma Niyeti	Kabul	Kısmi Aracı

3.9. Araştırmanın Bütünsel Modeli

Bu araştırma kapsamında kavramsal modelden hareketle oluşturulan araştırmanın modeli AMOS programı aracılığıyla sınanarak, kavramları açıklayan en iyi uyum değerine sahip modele ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda üç farklı model geliştirilmiştir. Bu modellerin üçünde de kavramlar arasındaki doğrudan etkiler kaldırılıp, sadece entelektüel sahtekârlık fenomeni değişkeninin aracı olduğu “aracı

model” geliştirilmiştir. Doğrulan hipotezler kapsamında kurulan Araştırmanın Bütünsel Modeli-I’e ilişkin sonuçlar Şekil 3.31’de ve Tablo 3.58’de sunulmaktadır.



Şekil 3.31. Araştırmanın Bütünsel Modeli-I

Mükemmeliyetçilik ölçeğinin çelişki boyutunun yaşam doyumu, işkoliklik ve iş performansı üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeğinin sahtelik boyutunun aracılık rolüne ilişkin Şekil 3.31’de gösterilen modele göre iyileştirmeler yapılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2017), kabul edilebilir uyum indeksi değerlerine ulaşabilmek için aynı madde çiftlerinin hataları arasında ilişki kurulabileceğinden bahsetmektedir. Bu minvalde kovaryansı yüksek olan madde çiftlerinin (4 ile 6, 25 ile

26, 32 ile 34) hataları birleştirilerek yeni kovaryans oluşturulmuş ve kabul edilebilir uyum indeksleri yakalanmıştır.

Tablo 3.58. Araştırmanın Bütünsel Modeli-I'e İlişkin Sonuçlar

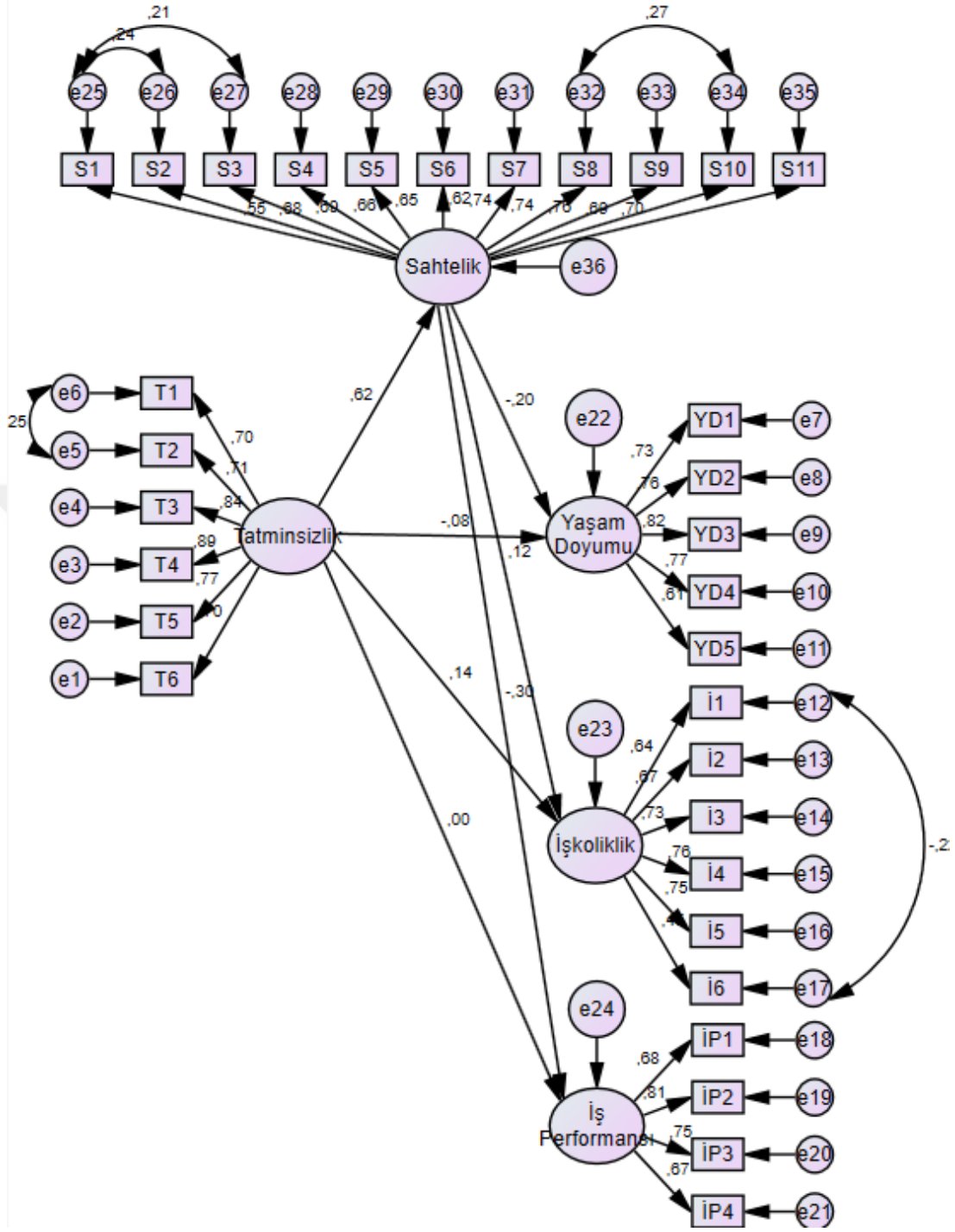
Etki		Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Çelişki → Yaşam Doyumu		-0,198	0,030	-6,663	***	Kabul
Çelişki → Sahtelik → Yaşam Doyumu	Doğrudan Etki	-0,127	0,034	-3,695	***	Kabul
	Dolaylı Etki	-0,082	Güven Aralığı (-0,139, -0,028)			Anlamlı (Kısmi Aracı)
Çelişki → İşkoliklik		0,102	0,027	3,756	***	Kabul
Çelişki → Sahtelik → İşkoliklik	Doğrudan Etki	0,026	0,032	0,827	0,408	Kabul değil
	Dolaylı Etki	0,100	Güven Aralığı (0,042, 0,160)			Anlamlı (Tam Aracı)
Çelişki → İş Performansı		-0,145	0,022	-6,659	***	Kabul
Çelişki → Sahtelik → İş Performansı	Doğrudan Etki	-0,084	0,025	-3,395	***	Kabul
	Dolaylı Etki	-0,117	Güven Aralığı (-0,173, -0,063)			Anlamlı (Kısmi Aracı)
Bulunan Uyum Değerleri				Kabul Edilebilir Uyum Değerleri		
CMIN/DF		4,460		≤ 5		
RMSEA		0,059		$\leq 0,10$		
GFI		0,875		$\geq 0,80$		
AGFI		0,855		$\geq 0,80$		
CFI		0,888		$\geq 0,80$		
TLI		0,878		$\geq 0,80$		
NFI		0,860		$\geq 0,80$		

*** $p < 0,05$

Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakılmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 3.58'de çelişki boyutunun yaşam doyumu ($\beta = -0,198$), işkoliklik ($\beta = 0,102$) ve iş performansı ($\beta = -0,145$) üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Daha sonra bağımsız değişkenin bağımlı

değişken üzerinde etkisi anlamlı iken bu etkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Buna göre çelişki boyutunun yaşam doyumu üzerindeki etkisinde sahtelik boyutunun aracı rolüne bakıldığında, elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0'ı içermemesi modelde aracı rolünün olduğunu göstermektedir (-0,139, -0,028). Çelişki boyutunun işkoliklik üzerindeki etkisinde sahtelik boyutunun aracı rolüne bakıldığında, elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0'ı içermemesi modelde aracı rolünün olduğunu göstermektedir (0,042, 0,160). Son olarak çelişki boyutunun iş performansı üzerindeki etkisinde sahtelik boyutunun aracı rolüne bakıldığında, elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0'ı içermemesi modelde aracı rolünün olduğunu göstermektedir (-0,173, -0,063). Dolayısıyla çelişki boyutunun yaşam doyumu, işkoliklik ve iş performansı üzerindeki etkisinde sahtelik boyutunun aracı etkisine ilişkin YEM analizi için tüm kriterlerin sağlanması, bütünsel modelin istatistiksel olarak anlamlı bir model olduğunu göstermektedir. Ayrıca Tablo 3.57'den hareketle, modelin uyum iyiliği istatistiklerinin kabul edilebilir uyum değerleri gösterdiği görülmektedir.

Araştırmanın Bütünsel Modeli-II'ye ilişkin sonuçlar Şekil 3.32'de ve Tablo 3.59'da sunulmaktadır.



Şekil 3.32. Araştırmanın Bütünsel Modeli-II

Mükemmeliyetçilik ölçeğinin tatminsizlik boyutunun yaşam doyumu, işkoliklik ve iş performansı üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeğinin sahtelik boyutunun aracılık rolüne ilişkin Şekil 3.32’de gösterilen modele göre iyileştirmeler yapılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2017), kabul edilebilir uyum

indeksi değerlerine ulaşabilmek için aynı madde çiftlerinin hataları arasında ilişki kurulabileceğinden bahsetmektedir. Bu minvalde kovaryansı yüksek olan madde çiftlerinin (5 ile 6, 12 ile 17, 25 ile 26, 25 ile 27, 32 ile 34) hataları birleştirilerek yeni kovaryans oluşturulmuş ve kabul edilebilir uyum indeksleri yakalanmıştır.

Tablo 3.59. Araştırmanın Bütünsel Modeli-II'ye İlişkin Sonuçlar

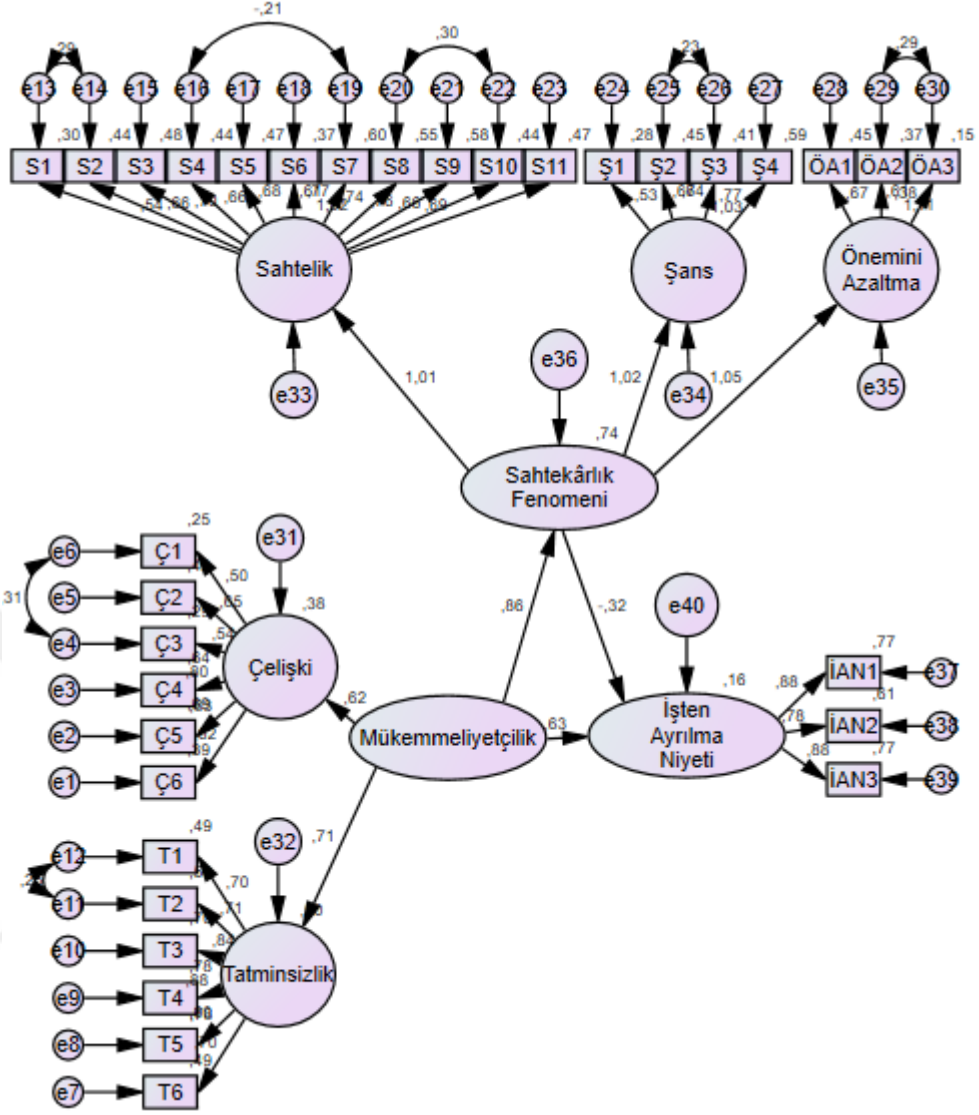
Etki		Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Tatminsizlik → Yaşam Doyumu		-0,130	0,023	-5,562	***	Kabul
Tatminsizlik → Sahtelik → Yaşam Doyumu	Doğrudan Etki	-0,049	0,030	-1,657	0,098	Kabul değil
	Dolaylı Etki	-0,121	Güven Aralığı (-0,189, -0,059)			Anlamlı (Tam Aracı)
Tatminsizlik → İşkoliklik		0,124	0,023	5,450	***	Kabul
Tatminsizlik → Sahtelik → İşkoliklik	Doğrudan Etki	0,082	0,029	2,842	0,004	Kabul değil
	Dolaylı Etki	0,073	Güven Aralığı (0,005, 0,142)			Anlamlı (Tam Aracı)
Tatminsizlik → İş Performansı		-0,086	0,017	-4,981	***	Kabul
Tatminsizlik → Sahtelik → İş Performansı	Doğrudan Etki	0,000	0,022	-0,012	0,991	Kabul değil
	Dolaylı Etki	-0,183	Güven Aralığı (-0,260, -0,109)			Anlamlı (Tam Aracı)
Bulunan Uyum Değerleri				Kabul Edilebilir Uyum Değerleri		
CMIN/DF		4,279		≤ 5		
RMSEA		0,057		$\leq 0,10$		
GFI		0,881		$\geq 0,80$		
AGFI		0,861		$\geq 0,80$		
CFI		0,904		$\geq 0,80$		
TLI		0,895		$\geq 0,80$		
NFI		0,879		$\geq 0,80$		

*** $p < 0,05$

Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakılmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 3.59'da tatminsizlik boyutunun yaşam doyumu ($\beta = -0,130$), işkoliklik ($\beta = 0,124$) ve iş

performansı ($\beta=-0,086$) üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Daha sonra bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı iken bu etkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Buna göre tatminsizlik boyutunun yaşam doyumu üzerindeki etkisinde sahtelik boyutunun aracı rolüne bakıldığında, elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0'ı içermemesi modelde aracı rolünün olduğunu göstermektedir (-0,189, -0,059). Tatminsizlik boyutunun işkoliklik üzerindeki etkisinde sahtelik boyutunun aracı rolüne bakıldığında, elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0'ı içermemesi modelde aracı rolünün olduğunu göstermektedir (0,005, 0,142). Son olarak tatminsizlik boyutunun iş performansı üzerindeki etkisinde sahtelik boyutunun aracı rolüne bakıldığında, elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0'ı içermemesi modelde aracı rolünün olduğunu göstermektedir (-0,260, -0,109). Dolayısıyla tatminsizlik boyutunun yaşam doyumu, işkoliklik ve iş performansı üzerindeki etkisinde sahtelik boyutunun aracı etkisine ilişkin YEM analizi için tüm kriterlerin sağlanması, bütünsel modelin istatistiksel olarak anlamlı bir model olduğunu göstermektedir. Ayrıca Tablo 3.58'den hareketle, modelin uyum iyiliği istatistiklerinin kabul edilebilir uyum değerleri gösterdiği görülmektedir.

Araştırmanın Bütünsel Modeli-III'e ilişkin sonuçlar Şekil 3.33'te ve Tablo 3.60'da sunulmaktadır.



Şekil 3.33. Araştırmanın Bütünsel Modeli-III

Mükemmeliyetçiliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolüne ilişkin Şekil 3.33'te gösterilen modele göre iyileştirmeler yapılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2017), kabul edilebilir uyum indeksi değerlerine ulaşabilmek için aynı madde çiftlerinin hataları arasında ilişki kurulabileceğinden bahsetmektedir. Bu minvalde kovaryansı yüksek olan madde çiftlerinin (4 ile 6, 11 ile 12, 13 ile 14, 16 ile 19, 20 ile 22, 25 ile 26, 29 ile 30) hataları birleştirilerek yeni kovaryans oluşturulmuş ve kabul edilebilir uyum indeksleri yakalanmıştır.

Tablo 3.60. Araştırmanın Bütünsel Modeli-III'e İlişkin Sonuçlar

Etki		Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Mükemmeliyetçilik → İşten Ayrılma Niyeti		0,357	0,089	6,737	***	Kabul
Mükemmeliyetçilik → Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni → İşten Ayrılma Niyeti	Doğrudan Etki	0,631	0,295	3,525	***	Kabul
	Dolaylı Etki	-0,271	Güven Aralığı (-0,993, -0,031)			Anlamlı (Kısmi Aracı)
Bulunan Uyum Değerleri				Kabul Edilebilir Uyum Değerleri		
CMIN/DF		4,955		≤ 5		
RMSEA		0,063		$\leq 0,10$		
GFI		0,860		$\geq 0,80$		
AGFI		0,837		$\geq 0,80$		
CFI		0,895		$\geq 0,80$		
TLI		0,884		$\geq 0,80$		
NFI		0,872		$\geq 0,80$		

*** $p < 0,05$

Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakılmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 3.60'da mükemmeliyetçiliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve pozitif yönlü ($\beta = 0,357$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Daha sonra bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı iken bu etkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Buna göre mükemmeliyetçiliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolüne bakıldığında, elde edilen modelin sonuçlarına göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0'ı içermemesi modelde aracı rolünün olduğunu göstermektedir (-0,993, -0,031). Dolayısıyla mükemmeliyetçiliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık etkisine ilişkin YEM analizi için tüm kriterlerin sağlanması, bütünsel modelin istatistiksel olarak anlamlı bir model olduğunu göstermektedir. Ayrıca Tablo 3.60'dan hareketle, modelin uyum iyiliği istatistiklerinin kabul edilebilir uyum değerleri gösterdiği görülmektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Sağlık kurumlarında görev yapmakta olan hekim, hemşire ve diğer sağlık çalışanlarının içsel yolculuklarında derinleşen yetersizlik duygularının, hastalarına etkili ve kaliteli sağlık hizmeti sunmalarının önünde önemli bir engel teşkil ettiğini ortaya konulmasını amaçlayan bu çalışmada; entelektüel sahtekârlık fenomeninin bu araştırmada kullanılan öncül (mükemmeliyetçilik) ile çıktılarının (yaşam doyumu, işkoliklik, iş performansı, iş tatmini, işyeri mutluluğu, işten ayrılma niyeti) aynı model üzerindeki rolleri incelenmiştir. Böylece entelektüel sahtekârlık fenomeninin ilgili yazında ele alınan öncüllerinin ve bireysel çıktılarının yanı sıra örgütsel çıktılarının da ele alınması, söz konusu fenomeni daha zengin ve ayrıntılı bir hale getirmiş, fenomenin bütünsel resminin çizilmesini sağlamıştır. Ayrıca sağlık profesyonellerinde var olabilecek entelektüel sahtekârlık fenomeninin yüksek kaliteli hizmet sunumunu ve hatta kamu sağlığını etkilemesi, konunun ele alınmasının önemini ortaya koymaktadır. Türkçe yazında ise söz konusu fenomenin oldukça kısıtlı olması, araştırmanın bilhassa Türk sağlık sistemi için fayda sağlayacağını düşündürmektedir.

Araştırma İstanbul ilinde yer alan Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastaneler (Beylikdüzü Devlet Hastanesi ve Büyükçekmece Mimar Sinan Devlet Hastanesi), üniversite hastaneleri (İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi Çapa - Cerrahpaşa) ve özel hastanelerde (Özel Beykent Hastanesi, Ataşehir Memorial Hastanesi ve Fulya Acıbadem Hastanesi) görev yapmakta olan ve doğrudan hastalarla temas halinde bulunan sağlık profesyonelleri üzerinde yürütülmüştür. Buna göre araştırmaya 421 hemşire, 286 diğer sağlık personeli, 216 hekim ve 70 asistan hekim katılım sağlamıştır. Katılımcıların % 48,5'i 25-34 yaş aralığında olup, % 67,2'si kadın çalışanlardan oluşmaktadır (Bkz. Tablo 3.1). Esasen tüm bu veriler, Türkiye'deki sağlık çalışanlarının demografik tanımlayıcı bilgileri ile örtüşmektedir. Zira Türk sağlık sektörünün yapısı gereği daha çok kadın çalışanlardan (hemşire, ebe, diyetisyen vb.) oluştuğu ve Sağlık Bakanlığı'nın verilerine göre meslek bazında sayısal olarak en fazla hemşirelerin yer aldığı bilinmektedir. Ancak alanyazındaki sonuçlardan farklı olarak, araştırmaya katılan erkek katılımcıların sayısı (326), kadın katılımcıların sayısına (667) göre az olmasına rağmen erkeklerin entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarının daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yazın dünyasında

entelektüel sahtekârlık fenomenini ilk keşfeden Clance ve Imes (1978), araştırmalarında başarılı kadınların sahtekârlık duygularını bildirme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuş, daha sonraki çalışmalar da kadınlar üzerine yoğunlaşmış ve söz konusu fenomen kadınlar ile bağdaştırılmıştır (Acker ve Armenti, 2004; Armstrong ve Shulman, 2019; Austin vd., 2009; Badawy vd., 2018; Cokley vd., 2017; Cusack vd., 2013; De Vries, 2005; Erikson vd., 2022; Gibson-Beverly ve Schwartz, 2008; Kumar ve Jagacinski, 2006; Legassie vd., 2008; McGregor vd., 2008; Oriel vd., 2004; Parkman, 2016; Sanford vd., 2015; Villwock vd., 2016). Kadınların geleneksel cinsiyet rolleri kapsamında entelektüel sahtekârlık fenomenine daha duyarlı oldukları araştırmanın kuramsal çerçevesinde tartışılmıştır. Fakat daha yakın tarihli çalışmalarda söz konusunu fenomenin kadınlara özgü olmadığı, erkeklerin de kadınlarla neredeyse aynı sıklıkta entelektüel sahtekârlık duygusunu yaşadıkları ortaya konulmuştur (Bernard vd., 2002, s. 325; Bhama vd., 2021, s. 3-4; Caselman vd., 2006, s. 399; Cokley vd., 2013, s. 86; Cowman ve Ferrari, 2002, s. 122; Ferrari, 2005, s. 15; Fried-Buchalter, 1997, s. 847; Leary vd., 2000, s. 743; Rackley, 2018, s. 107; Rohrmann vd., 2016, s. 5; September vd., 2001, s. 218; Xu, 2020, s. 1). Tüm bu araştırma sonuçlarından farklı olarak bu çalışmada, erkek katılımcıların kadın katılımcılara kıyasla daha yoğun entelektüel sahtekârlık duyguları yaşadıkları yönünde çıkan sonucun, yazındaki tartışmalara katkı sağlayacak nitelikte olduğu düşünülmektedir. Bu sonuç, üniversitede görev yapmakta olan erkek akademisyenlerin, kadın akademisyenlere kıyasla daha yüksek entelektüel sahtekârlık duyguları bildirdiğini ortaya koyan ve yazındaki neredeyse tek çalışmayı yürüten Topping ve Kimmel'in (1985, s. 213) çalışmasını desteklemektedir. Bu bilgiler ışığında, erkekler entelektüel sahtekârlık fenomenini kadınlar kadar sıklıkla ve açıkça kabul etmeseler de anonim ve gizli bir ortamda sorgulandıklarında bu duyguların varlığını kabul ettikleri ifade edilebilir. Ayrıca entelektüel sahtekârlık fenomenini, sağlık profesyonelleri arasında en yüksek asistan hekimlerin deneyimlemesi (Bkz. Tablo 3.18) ve araştırmaya katılan asistan hekimlerin de erkek ağırlıklı olması bu sonucu etkilediği söylenebilir. Bu durum da toplumsal cinsiyet normları kapsamında değerlendirilebilir. Esasen toplum içindeki geleneksel kadın rolleri hemşire, sekreter veya yardımcı konumundaki meslekleri içerirken; geleneksel erkek rolleri daha çok fiziksel ve entelektüel güçlerini sergileyen meslekleri içermektedir. Dolayısıyla

hekimlik mesleğini ağırlık olarak erkeklerin icra ediyor olması, araştırmanın sonucunu etkilediği düşünülmektedir.

Sağlık çalışanlarının sosyo-demografik ve işleri ile ilgili özellikleri baz alınarak yapılan fark testleri kapsamında tespit edilen bir diğer bulguya göre kişilerin eğitim düzeylerindeki farklılıklar, onların entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarında önemli ölçüde değişiklikler yaratmaktadır. Alanyazında yapılan çeşitli araştırmalarda entelektüel sahtekârlık fenomeninin doktora düzeyindeki öğrenciler arasında daha yoğun bir şekilde görüldüğü saptanmıştır (Craddock vd., 2011, s. 429; McEnery, 2014, s. 101; Parkman, 2016, s. 53). Buna göre değerlendirmelerin sıklığı ve sonuçların ciddiyeti nedeniyle (Clance, 1985, s. 110) doktora düzeyindeki öğrencilerin daha yoğun entelektüel sahtekârlık özellikleri gösterebilecekleri öne sürülmektedir (Chapman, 2017; Cisco, 2020; Gardner ve Holley, 2011; King ve Cooley, 1995; Kumar ve Jagacinski, 2006; Peteet vd., 2015; Thompson vd., 1998; Wilson ve Cutri, 2019). Bu çalışmada da eğitim düzeyi lisansüstü olan (doktora, yüksek lisans) çalışanların, eğitim düzeyi ön lisans ve lisans olan çalışanlara göre daha yüksek entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip olduğu tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 3.14). Dolayısıyla bu sonuçlardan hareketle sağlık kurumlarında kişilerin sahip olduğu eğitim düzeyi yükseldikçe entelektüel sahtekârlık duygularının da paralel bir şekilde arttığından bahsedilebilir. Ayrıca bu sonuç, eğitim düzeyi diğer sağlık profesyonellerine göre daha yüksek olan ve üst düzey başarı görevleriyle daha yoğun bir şekilde karşı karşıya kalan hekim ve asistan hekimlerin entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarının, hemşire ve diğer sağlık personelinin daha yüksek olması sonucuyla da örtüşmektedir. Bu minvalde sağlık kurumlarında entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarının en yüksekten en düşüğe doğru asistan hekimler, hekimler, diğer sağlık personeli ve hemşirelerde var olduğu tespit edilmiştir (Bkz Tablo 3.18). Leach ve arkadaşlarının (2019) yapmış olduğu çalışmada asistan hekimlerin entelektüel sahtekârlık fenomeni puanları, uzman hekimlere göre daha yüksek olması da bu sonuçla örtüşmektedir. Chodof ve arkadaşları (2023, s. 3-4) tıp öğrencileriyle yaptıkları görüşmeler neticesinde; asistanların sık sık kendilerini üstleriyle karşılaştırdıklarını, kendi yeteneklerinden şüphe duyduklarını ve yaptıkları işle ilgili kendilerini hüsrana uğramış hissettiklerini aktarmışlardır. Prata ve Gietzen (2007, s. 34) ise tıp öğrencilerinin ilk uygulama yılından sonra entelektüel sahtekârlık

duygularının azaldığını ve dördüncü yıldan sonra önemli ölçüde düştüğü sonucundan bahsetmektedir. Dolayısıyla öğrencilerin “hekim” unvanını almadan önceki asistanlık yıllarında daha yoğun entelektüel sahtekârlık duygusu yaşadığı pek çok araştırma tarafından desteklenmektedir (Bhama vd., 2021; Oriel vd., 2004; Qureshi vd., 2017; Shanafelt vd., 2022; Villwock vd., 2016).

Diğer taraftan sağlık çalışanlarının sosyo-demografik ve işleri ile ilgili özellikleri baz alınarak yapılan fark testleri yönelik bulgular göstermektedir ki; kişilerin kariyer hayatlarındaki yaşadıkları değişimler, onların entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarında önemli farklılıklar yaratmaktadır. De Vries (2005, s. 2) yeni mezun bir kişinin işe başlamasının veya hâlihazırda iş hayatında olan bir kişinin iş değişikliği yapmasının, kişinin entelektüel sahtekârlık duygularını artırdığından bahsetmektedir. Bu kapsamda araştırmaya katılan sağlık çalışanlarından kariyer hayatının henüz ilk yıllarında olan çalışanlar ile kariyerinde belli bir olgunluğa erişmiş, yani deneyimi daha fazla olan çalışanlar arasında önemli bir farklılık tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 3.16). Buna göre daha deneyimli olan çalışanların entelektüel sahtekârlık duygularının daha az olduğu görülürken, daha deneyimsiz çalışanların entelektüel sahtekârlık duygularının daha yüksek olduğu görülmüştür. Buradan hareketle mesleki deneyimi yüksek olan sağlık çalışanlarının entelektüel sahtekârlık fenomeni duyguları düşük olacağı için daha kaliteli sağlık hizmeti sunumunda rol alacaklarından bahsedilebilir. Bu sonuca paralel olarak Clark ve arkadaşları (2014, s. 259) tarafından yapılan çalışmada, kariyerlerinin ilk üç yılında olan çalışanların entelektüel sahtekârlık fenomeni puanları deneyimli meslektaşlarından daha yüksek çıkmıştır. Sanford ve arkadaşları (2015, s. 37) ise liderlik pozisyonundaki 29 kadınla yaptıkları araştırmada, katılımcıların entelektüel sahtekârlık duygularını gençliğe veya deneyim eksikliğine bağladıklarını ve kişisel başarıları için kendilerine güvenmediklerini ifade etmişlerdir. Barr-Walker ve arkadaşları (2019, s. 323) tarafından sağlık bilimleri kütüphanecisi olan 703 kişi arasında yapılan araştırmada da deneyimin entelektüel sahtekârlık fenomeni ile ters orantılı olduğu ortaya konulmuştur. Farklı pek çok çalışma da bu sonuçları desteklemektedir (Cromwell vd., 1990; Harvey ve Katz, 1985; McGregor vd., 2008; Thompson vd., 1998). Bu bağlamda mesleki deneyimin azlığı, kişilerin referans çerçevesinin daha az olduğu zamanları temsil ettiği için entelektüel sahtekârlık duygularını artırmaktadır denebilir. Ek olarak, mesleki deneyime benzer

şekilde entelektüel sahtekârlık fenomeninin bazı araştırmalarda yaşla birlikte azaldığı saptanırken (Cromwell vd., 1990; Harvey ve Katz, 1985; McGregor vd., 2008; Thompson vd., 1998); bu araştırmada da olduğu gibi bazı araştırmalarda ise herhangi bir farklılık bulunmamıştır (Bhama vd., 2021, s. 3-4; Chae vd., 1995; Oriel vd., 2004; Want ve Kleitman, 2006).

Sağlık çalışanlarının sosyo-demografik ve işleri ile ilgili özellikleri baz alınarak yapılan fark testleri kapsamında son olarak, ailedeki çocuk sırasının kişilerin entelektüel sahtekârlık fenomeni puanları üzerinde herhangi bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Ancak alanyazında genelde büyük kardeşlerin küçük kardeşleri yetiştirmeye yardımcı olacak kadar olgun olmalarının beklenmesi ve ebeveynleri tarafından bu yönde sorumluluklar yüklenmesinin, büyük kardeşlerin daha çok entelektüel sahtekârlık duygusu yaşamasını tetiklediğinden bahsedilmektedir (De Vries, 2005).

Araştırmanın kuramsal bölümünde ele alınan kavramsal ilişkilerden hareketle araştırmanın ölçüm modelinde, entelektüel sahtekârlık fenomeninin sürecine dair kapsamlı bir yapı ortaya konulmuştur. Buna göre Yapısal Eşitlik Modellemesi çerçevesinde şekillenen araştırma ölçüm modelinin merkezinde entelektüel sahtekârlık fenomeni bulunmakta ve modelde fenomenin ortaya çıkmasına neden olan öncül ile çıktı değişkenleri (bireysel ve örgütsel) yer almaktadır. Bu model kapsamında geliştirilen hipotezlerin test edilmesinde, bir başka ifadeyle bağımsız ve aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin belirlenmesinde ön koşul değişkenler arası ilişkilerin test edilmesidir. Bu nedenle bağımsız, aracı ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini ortaya çıkarmak üzere uygulanan pearson korelasyon analizi sonucunda mükemmeliyetçilik ile işkoliklik ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunurken; yaşam doyumu, iş performansı, iş tatmini ve işyeri mutluluğu arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca araştırmanın aracı değişkeni konumunda olan entelektüel sahtekârlık fenomeni ile işkoliklik ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülürken; yaşam doyumu, iş performansı, iş tatmini ve işyeri mutluluğu arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 3.34).

Araştırmanın bağımsız ve aracı değişkeninin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini belirleyebilmek amacıyla AMOS programı aracılığıyla yapılan regresyon analizi neticesinde ise şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- Mükemmeliyetçi kişilik yapısının entelektüel sahtekârlık fenomeni üzerinde pozitif ($\beta=0,855$) ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 3.35).

İlk araştırmacılara göre entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip olan bireyler arasında mükemmeliyetçi kişilik yapısı baskın bir özellik olarak ortaya çıkmıştır (Clance ve Imes, 1978, s. 244). Daha sonraki araştırmalar da entelektüel sahtekârlık fenomeni ile mükemmeliyetçi eğilimler üzerine odaklanmıştır (Cokley vd., 2018, s. 91; Craddock vd., 2011, s. 436; Cusack vd., 2013, s. 75; De Vries, 2005, s. 3; Liu vd., 2022, s. 1; Thomas ve Bigatti, 2020, s. 201; Thompson vd., 2000, s. 630). Buna göre kişilerin mükemmeliyetçi eğilimlerindeki artışın, entelektüel sahtekârlık fenomeni hislerini artırdığı saptanmıştır. Esasen ayrıntılara özen göstermek birçok çalışma ortamında başarıya önemli bir katkıda bulunurken, buradaki temel nokta kişilerin mükemmeliyetçiliğin uyumlu özelliklerinden ziyade uyumsuz özelliklerini gösteriyor olmasıdır. Dolayısıyla hata yapma konusunda daha fazla endişeye sahip olmak gibi uyumsuz mükemmeliyetçilik özellikleri kişilere zarar vermektedir. Bu çalışmada da olduğu gibi Vergauwe ve arkadaşlarının (2015, s. 574) Belçikalı işçilerden oluşan bir popülasyon üzerinde yapmış oldukları çalışmada da uyumsuz mükemmeliyetçiliğin, entelektüel sahtekârlık fenomenini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Farklı pek çok çalışma da bu sonucu desteklemektedir (Bieling vd., 2004, s. 1373; Dudău, 2014, s. 129; Henning vd., 1998, s. 456; Parkman ve Beard, 2008, s. 29; Sakulku ve Alexander, 2011, s. 87; Thompson vd., 2000, s. 629).

- Mükemmeliyetçi kişilik yapısının yaşam doyumu üzerinde negatif ($\beta=-0,333$) ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 3.36).

Araştırmalar, bir kişilik özelliği olarak uyumsuz mükemmeliyetçiliğin kişilerin yaşam doyumu düzeylerinin düşmesine neden olabileceğini göstermektedir. Yaşam doyumu, bireylerin kendi yaşam örüntüleri ve standartları ile ilişkili süreçlerinin bir bütünüdür. Yüksek standartlara katı bir şekilde bağlı kalan mükemmeliyetçi kişilerin ise kendileri hakkında yaptıkları aşırı eleştirel öz değerlendirmeler neticesinde yaşam

doyumlarının olumsuz bir şekilde etkileneceği açıktır. Pek çok araştırmada olduğu gibi (Chen vd., 2017; Çapan, 2010; Fekih-Romdhane vd., 2023; Gilman vd., 2005; Gilman ve Ashby, 2003; Kim ve Kim, 2022; Sahin, 2021; Sfeir vd., 2022; Wang vd., 2009; Wang ve Wu, 2022; Yangın ve Camadan, 2020), bu araştırmada da mükemmeliyetçiliğin yaşam doyumunu üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kişilerin mükemmeliyetçi eğilimlerindeki artışın, yaşam doyumlarını azalttığı söylenebilmektedir.

- Mükemmeliyetçi kişilik yapısının işkoliklik üzerinde pozitif ($\beta=0,277$) ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 3.37).

İşkoliklik üzerine ilk çalışmalardan birini yürüten Spence ve Robbins (1992), işkolikliğe sahip olan bireyler arasında mükemmeliyetçi kişilik yapısının baskın bir özellik olduğunu ortaya koymuşlardır. Daha sonraki araştırmalar da işkoliklik ile mükemmeliyetçi eğilimler üzerine odaklanmıştır (Bal ve Arıkan, 2021; Clark vd., 2010; Falco vd., 2017; Girardi vd., 2018; Molinaro vd., 2022; Stoeber vd., 2013; Stoeber ve Damian, 2016; Taris vd., 2010; Tziner ve Tanami, 2013; Zarei ve Fooladvand, 2022). Başarıyı mükemmellik olarak gören ve mükemmelin altında seyreden her şeyi başarısızlıkla eşdeğer olarak kabul eden kişiler kendi algılarındaki bu başarı düzeyine ulaşabilmek için yüksek seviyede işe bağımlı hale gelmekte ve içsel baskılarını azaltmak için işlerine güdülenmektedirler. Bu bağlamda mükemmeliyetçi kişilik yapısına sahip olmanın kişileri daha çok işkolik yaptığı görülmektedir. Bu araştırmada da mükemmeliyetçiliğin işkoliklik üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kişilerin mükemmeliyetçi eğilimlerindeki artışın, işkoliklik düzeylerini artıracığı söylenebilmektedir.

- Mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğu üzerinde negatif ($\beta=-0,315$) ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 3.38).

Mükemmeliyetçilik hayatın tüm alanlarını olumsuz bir şekilde etkileyebilen yaygın bir kişilik eğilimidir. Dolayısı ile mükemmeliyetçi kişilik yapısı, çalışanın işyerindeki mutluluğunu ve haz duygusunu da etkilemektedir. İşyerinde mutlu olan çalışanların çevrelerinden daha fazla destek aldıkları, daha iyi ve yaratıcı fikirler ürettikleri bilinmektedir. Fakat mükemmeliyetçi kişiler, olaylar arasındaki dereceleri düşünmeden sadece doğru ya da yanlış olarak gördükleri ve hata yapmaktan müthiş

endişe duydukları için iyi ve yaratıcı fikirler ortaya koymakta güçlük çekmektedirler. Bu nedenle kişilerin mükemmeliyetçi bir eğilime sahip olmaları, onların işyeri mutluluklarını azaltmaktadır. Yazında mükemmeliyetçiliğin, kişinin iyi oluşunu ve mutluluğunu olumsuz yönde etkilediğine dair pek çok çalışma vardır (Abdollahi vd., 2019; Aygün ve Topkaya, 2022; Badri vd., 2021; Fernández-García vd., 2022; Gaudreau ve Verner-Filion, 2012; Hicks vd., 2022; Kelly, 2015; Kinman ve Grant, 2022; Suh vd., 2017). Buna rağmen mükemmeliyetçiliğin doğrudan işyeri mutluluğu üzerindeki etkisini inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bununla birlikte yukarıda da bahsedildiği üzere, mükemmeliyetçilik kişinin tüm hayatını olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Bu nedenle yukarıdaki araştırma sonuçlarına paralel olarak, bu araştırmada da mükemmeliyetçiliğin çalışanın mutluluğunu olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

- Mükemmeliyetçi kişilik yapısının iş performansı üzerinde negatif ($\beta=-0,323$) ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 3.39).

Hırslı bireyler kendilerini “mükemmeliyetçi” olarak tasvir etme eğilimindedir, hatta birçoğu bu etiketi onur nişanı olarak taşır. Ancak mükemmeliyetçilik genellikle olumlu çağrışımda bulunsada daha köklü sorunları gizleyebilmekte; kişilerin sağlık, ilişki ve performanslarını tehdit edebilmektedir. Bu bağlamda kişilerin işleri için aşırı endişeli olmaları, yani uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliği göstermeleri iş performanslarını düşerecektir. Alanyazında çeşitli popülasyonlar üzerinde söz konusu ilişki incelenmiş (Anshel ve Mansouri, 2005; Eren, 2013; Hrabluik, 2010; Rice ve Dellwo, 2002; Serdar ve Küçükaltan, 2017; Stoeber ve Eysenck, 2008) ve bu çalışmada da olduğu gibi mükemmeliyetçi tutumların iş performansı üzerinde negatif etkisi olduğu bulunmuştur. Ancak yazında söz konusu ilişkiye dair çalışmaların oldukça kısıtlı ve yukarıdaki çalışmalarla sınırlı olduğu görülmektedir.

- Mükemmeliyetçi kişilik yapısının iş tatmini üzerinde negatif ($\beta=-0,262$) ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 3.40).

Kişilerin yaptıkları işin takdir edilmesi neticesinde oluşan olumlu duygu durumu iş tatminine karşılık gelmektedir. Öte taraftan mükemmeliyetçi kişilerin performanslarını ekseriyetle “ya hep ya hiç” tarzı düşünce yapısıyla yürütmeleri ve çevrelerinden gelen takdiri kabullenmekte güçlük çekmeleri, tatmin düzeylerini

olumsuz yönde etkileyecektir. Bu bağlamda ilgili yazında farklı sonuçlar elde edilmiştir. Wittenberg ve Norcross (2001) doktora düzeyindeki 197 psikolog üzerinde mükemmeliyetçi kişilik yapısının iş tatmini üzerinde negatif yönde etkisinin olduğunu saptamış; Fairlie ve Flett (2003) ise 279 Kanadalı çalışan üzerinde benzer bir sonuca ulaşmışlardır. Öte taraftan Hammond ve arkadaşlarının (2019) konaklama endüstrisinde 131 Y kuşağı katılımcısı ile yaptıkları çalışmada, mükemmeliyetçilik ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Ak ve Çelik (2022) tarafından yapılan çalışmada da mükemmeliyetçi eğilimlerin iş tatmini üzerindeki etkisi anlamsız bulunmuştur. Alanyazındaki ilgili çalışmalarla kısıtlı olan söz konusu ilişkinin bu çalışmada Wittenberg ve Norcross (2001) ile Fairlie ve Flett (2003) tarafından yapılan çalışmaları desteklediği görülmektedir. Buna göre çalışanların mükemmeliyetçi eğilimlerinin artması, iş tatmin düzeylerini azaltmaktadır.

- Mükemmeliyetçi kişilik yapısının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ($\beta=0,357$) ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 3.41).

Bilinenin aksine mükemmeliyetçi kişilik yapısının olumlu bir özellik olmadığı, kişilerin iş yaşamlarındaki tutum ve davranışlarını olumsuz bir şekilde etkilediği, yukarıdaki hipotez sonuçları ve çeşitli çalışmalarla ortaya konulmuştur. Buna göre mükemmeliyetçi eğilimler çalışanların işyeri mutluluğunu, iş performansını ve iş tatminini düşürmektedir. Dolayısı ile çalışanların işten ayrılma niyetlerini artıracak açıktır. Fakat ilgili alanyazında iki değişken üzerine yapılan çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Hardy (2020) tarafından yapılan yakın tarihli bir çalışmada mükemmeliyetçilik ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada ise mükemmeliyetçi kişilik yapısının çalışanların işten ayrılma niyetini artırdığı yönünde bulunan sonucun yazına katkı sağlayacak düzeyde olduğu düşünülmektedir.

Özetle, yukarıda bahsedildiği üzere mükemmeliyetçilik çeşitli davranış ve tutum değişkenleri ile ilişkilendirilmiştir. Ancak mükemmeliyetçiliğin doğrudan işyerindeki çıktıları üzerinde daha kısıtlı ele alındığı görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın mükemmeliyetçi kişilik yapısına sahip bireylerin, işe uyum sağlamadaki rolü hakkında da alanyazına nitelikli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

- Entelektüel sahtekârlık fenomeninin yaşam doyumu üzerinde negatif ($\beta=-0,219$) ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 3.42).

Entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip olan bireylerin kendi başarılarına ilişkin iç ve dış değerlendirmeleri arasında kopukluk olması, kendilerini yoğun bir şekilde yetersiz hissetmeleri ve genel anlamda kendilerine yüksek standartlar koymaları nedeniyle hayattaki beklenti ve istekleri karşılanamamakta, sonuç olarak yaşam doyumları düşmektedir. Yapılan çeşitli araştırmalarda entelektüel sahtekârlık fenomeninin kişilerde başarısızlık korkusu, kaygı, stres, depresyon, özgüven eksikliği ve hayal kırıklığı belirtilerini tetiklediği ifade edilmektedir (Bernard vd., 2017; Cusack vd., 2013; Dancy ve Jean-Marie, 2014; Ferrari, 2005; Fried-Buchalter, 1997; Gibson-Beverly ve Schwartz, 2008; Henning vd., 1998b; Hutchins vd., 2018; Jöstl vd., 2015; Kananifar vd., 2015; Kumar ve Jagacinski, 2006; Lane, 2015; Leary vd., 2000; Lester ve Moderski, 1995; Maji, 2021; McGregor vd., 2008; Oriel vd., 2004; Sverdlik vd., 2020; Topping ve Kimmel, 1985; Want ve Kleitman, 2006; Whitman ve Shanine, 2012). Ayrıca bu kişiler kendinden sürekli şüphe duyan, kendini reddeden, mevcut durumlarından memnun olmayan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Cromwell vd., 1990, s. 563; Hayes ve Davis, 1993, s. 323). Yüksek başarı gösteren 160 üniversite öğrencisi ile yapılan çalışmada, entelektüel sahtekârlık fenomeni ile öğrencilerin yaşam doyumları arasında güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (İmran ve Fatima, 2020). Doğrudan yaşam doyumu ile yapılan tek araştırma olma özelliğini taşıyan söz konusu çalışma, bu çalışmanın sonucunu desteklemektedir.

- Entelektüel sahtekârlık fenomeninin işkoliklik üzerinde pozitif ($\beta=0,192$) ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 3.43).

Kendisini entelektüel sahtekâr olarak algılayan pek çok kişi başarılarının beceri veya zekâdan değil, başarmak için gösterdikleri ekstra çabadan kaynaklandığına inanmakta ve eksikliklerini veya yetersizliklerini maskeleyerek için diğerlerinden daha çok çalışmaları gerektiğini düşünmektedir. Bu bilgiyle ilişkili olarak yapılan araştırmalar entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişilerin en temel özellikleri arasında işkolik çıktılarının olduğunu göstermektedir. Buna göre entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişilerin görevlerine gerekenden daha erken başladıkları ve normal standartlardan daha fazla zaman harcadıkları bilinmektedir (Cowman ve Ferrari, 2002,

s. 119). İşkolikliğin bireyin entelektüel sahtekârlık duygularını öngörmedeki rolüne ilişkin araştırmalar sınırlı olmakla birlikte yapılan çeşitli çalışmalarda, bireylerde var olan entelektüel sahtekârlık fenomeninin işkolik davranışlara yol açtığı tespit edilmiştir (Lemon, 2022; Mir ve Kamal, 2018; Ross ve Krukowski, 2003). Friedman (2019, s. 59-60) tarafından fenomenolojik tasarımla yapılan doktora tez çalışmasında ise, entelektüel sahtekârlık fenomeninin de içinde olduğu beş ana tema keşfedilmiştir. Buna göre işkoliklik ile entelektüel sahtekârlık fenomeni arasında ilişkinin valığından bahsedilmiştir. Yazındaki çalışmalara paralel olarak, bu çalışmada da entelektüel sahtekârlık fenomeninin işkoliklik üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Buna göre bireylerin entelektüel sahtekârlık duygularının artması, onları daha çok işkolik yapabilmektedir.

- Entelektüel sahtekârlık fenomeninin işyeri mutluluğu üzerinde negatif ($\beta = -0,190$) ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 3.44).

Entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip olan kişilerin güçlü yönlerini içselleştirmekte başarılı olamamaları, öznel iyi oluş düzeylerini ciddi şekilde zedeleyebilmekte ve bu durum da onların iş yaşamlarına olan duygularına yansımaktadır. Bununla birlikte entelektüel sahtekârlık fenomeni kişilerin mesleki ilerleme fırsatlarının veya hayallerini gerçekleştirmelerinin önüne geçmektedir. Kişilerin zihinsel sağlıklarına zarar veren bu süreçler, işyeri mutluluklarını düşürmektedir. İlgili yazında entelektüel sahtekârlık fenomeninin, kişilerin öznel iyi oluş düzeylerini etkilediği yönünde çeşitli çalışmalar olsa da (Freeman ve Peisah, 2022; Haar ve de Jong, 2022; Peteet vd., 2015; Sverdlik vd., 2020) doğrudan işyeri mutluluklarının ölçüldüğü çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Bu kapsamda Seritan ve Mehta (2016) entelektüel sahtekârların aşırı hazırlık yapma eğilimlerinin ve nihai kararları verememelerinin zayıf yönetim tarzlarına yol açabileceğini ve organizasyon içinde çalışanların mutluluğunu düşüreceğini belirtmişlerdir. Söz konusu çalışma, bu çalışmada elde edilen sonucu destekleyici niteliktedir.

- Entelektüel sahtekârlık fenomeninin iş performansı üzerinde negatif ($\beta = -0,314$) ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 3.45).

Kişilerin sahip oldukları entelektüel sahtekârlık duygularının ağırlaşması onları stres, kaygı ve tükenmişlikle karşı karşıya getirmektedir. Bunun sonucunda

kişiler işlerini erteleyebilmekte, hatta iş üretkenliklerini zayıflatabilmektedirler (Erickson vd., 2009, s. 1165; Hirschfeld, 1985, s. 44; Mortensen, 2014, s. 178; Mullangi ve Jagsi, 2019, s. 403; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2016, s. 5; Pyc vd., 2017, s. 196). Ayrıca entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip çalışanlar başarılarını içselleştiremedikleri için küçümseme eğilimine girer ve aynı düzeydeki iş arkadaşlarıyla benzer şekilde bir performans gösteremediklerine inanırlar (Clance vd., 1995, s. 81; Clance ve Imes, 1978, s. 242). Bu yetersizlik duyguları çalışanların kendilerine olan inançlarının azalmasına sebep olmakta, bu durum da beraberinde düşük iş performansı getirmektedir (Ling vd., 2020, s. 1). Bu bilgiler ışığında entelektüel sahtekârlık fenomeninin kişinin iş hayatındaki performansı üzerinde ölçülebilir bir etkisi olduğu ifade edilebilir. Ancak araştırma kanıtları henüz olgunlaşmamıştır.

- Entelektüel sahtekârlık fenomeninin iş tatmini üzerinde negatif ($\beta=-0,166$) ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 3.46).

Entelektüel sahtekârlık duygusu, bireyin günün sonunda başarılarından memnun olmaması durumunu getirdiği için çalışanın işini olumlu yönde algılamasının önünde engel oluşturmaktadır. Bravata ve arkadaşları (2020, s. 1252) bireylerin sahip oldukları sahtekâr düşünce yapılarının, iş tatminini olumsuz etkilediğini ve çalışanlarda zihinsel yorgunluğu artırabileceğini ileri sürmüştür. Ayrıca entelektüel sahtekârlık duygularına sahip olan çalışanlarda var olan keşfedilmekten veya yargılanmaktan kaçınma durumu entelektüel sahtekârlık duygularına sahip olmayan meslektaşlarına kıyasla daha yüksek düzeyde iş tatminsizliğini beraberinde getirdiği tespit edilmiştir (Vergauwe vd., 2015, s. 565). Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalar sınırlı olmakla birlikte çalışmanın bu sonucunu destekler niteliktedir (Hutchins vd., 2018; Whitman ve Shanine, 2012).

- Entelektüel sahtekârlık fenomeninin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ($\beta=0,230$) ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 3.47).

Araştırmanın kuramsal bölümünde de bahsedildiği üzere entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişiler, beceri ve yeteneklerinin bulundukları konumla örtüşmediğini düşünmekte ve bu durumun da iş arkadaşları veya üstleri tarafından ifşa edileceğinden çok büyük korku duymaktalar (LaDonna vd., 2018, s. 14). Bu ifşa

edilme korkusu da kişilerin kurumlarına karşı duydukları aidiyetlerini zedeleyebilmektedir (Breeze, 2018, s. 194-195). Kişideki aidiyet duygusunun azalması ise (Cokley vd., 2013, s. 85) onun üretkenliğine yansımakta ve nihayetinde işten ayrılma niyetini tetiklemektedir. Henning ve arkadaşları (1998, s. 456) entelektüel sahtekârlık fenomeninin hekimler arasında yüksek düzeyde tükenmişliğe yol açtığından ve bu durumun da onların daha erken emekliliğe ayrılmasını tetikleyebileceğinden bahsetmektedir. Parkman ve Beard (2008, s. 29) tarafından yükseköğretimde görev yapmakta olan akademisyenler üzerinde yapılan bir araştırmada ise entelektüel sahtekârlık hislerine sahip kişilerin özellikle üst pozisyonlarda daha çok keşfedileceklerini düşündükleri ve yargılanmaktan kaçınmak için kurumdan ayrılmayı tercih ettikleri belirtilmiştir. Araştırma kanıtları henüz olgunlaşmamış olsa da sunulan bilgiler ışığında ve ulaşılan sonuca göre, kişilerin sahte benlik algıları onların işten ayrılma niyetlerini artırmaktadır.

Özetle, kuramsal çerçevede değinildiği üzere entelektüel sahtekârlık fenomeninin öncül ve bireysel çıktılarına dair pek çok çalışma yürütülmüştür. Ancak söz konusu fenomenin örgütsel çıktılarına dair araştırmaların oldukça kısıtlı olması, bu araştırmanın alanyazına nitelikli katkılar sağlayacağını düşündürmektedir. Bu araştırmayla, entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişilerin işe uyum sağlamadaki rolleri hakkında kayda değer kanıtlar sunulmuştur. Böylece entelektüel sahtekârlık fenomeninin sadece öncül ve bireysel çıktıları değil, aynı zamanda örgütsel çıktıları da ele alınarak söz konusu fenomenin bütüncül resmi çizilmiştir.

Araştırma kapsamında kavramlar arası ilişkileri açıklayan en iyi uyum değerlerine sahip üç farklı modele ulaşılmıştır. Test edilen bu modeller sayesinde araştırma değişkenleri arasında birçok aracılık etkisi de keşfedilmiştir. Elde edilen bu ilişkilere göre, mükemmeliyetçiliğin boyutlarından olan çelişkinin yaşam doyumu ve iş performansı üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin sahtelik boyutunun kısmi aracılık rolü bulunmaktadır. Bu sonuç, mükemmeliyetçi kişilik yapısının boyutlarından biri olan çelişkinin sahte benlik algılarını artırdığını, artan sahte benlik algısı ile sağlık çalışanlarının yaşam doyumlarının azaldığını ve iş performanslarının düştüğünü göstermektedir. Bir diğer ifadeyle çelişki çalışanların yaşam doyumları ve iş performanslarını sahtelik aracılığı ile dolaylı olarak negatif yönde etkilemektedir. Yine aynı modelde çelişkinin işkoliklik üzerindeki etkisinde ise

sahteliğin tam aracı rolü olduğu görülmektedir. Bu sonuç, çelişkinin sahte benlik algılarını artırdığını, artan sahtelik algısı ile sağlık çalışanlarının işkoliklik düzeylerinin arttığını göstermektedir. Çelişki çalışanların işkoliklik düzeylerini sahtelik aracılığı ile doğrudan pozitif yönde etkilemektedir.

Araştırmanın bir diğer modelinde, mükemmeliyetçiliğin boyutlarından olan tatminsizliğin yaşam doyumu, işkoliklik ve iş performansı üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin sahtelik boyutunun tam aracılık rolü bulunmaktadır. Bu sonuç, mükemmeliyetçi kişilik yapısının boyutlarından biri olan tatminsizliğin sahte benlik algılarını artırdığını, artan sahte benlik algısı ile sağlık çalışanlarının yaşam doyumlarının azaldığını ve iş performanslarının düştüğünü göstermektedir. Bir diğer ifadeyle tatminsizlik, çalışanların yaşam doyumları ve iş performanslarını sahtelik aracılığı ile doğrudan negatif yönde etkilemektedir. Bununla birlikte sonuçlar, tatminsizliğin sahte duyguları artırdığını, artan sahtelik ile sağlık çalışanlarının işkoliklik düzeylerinin arttığını göstermektedir. Tatminsizlik çalışanların işkoliklik düzeylerini sahtelik aracılığı ile doğrudan pozitif yönde etkilemektedir.

Son modele göre ise mükemmeliyetçiliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin kısmi aracılık rolü bulunmaktadır. Bu sonuç, mükemmeliyetçiliğin entelektüel sahtekârlık fenomenini artırdığını, artan entelektüel sahtekârlık duyguları ile sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin arttığını göstermektedir. Bu demek oluyor ki mükemmeliyetçilik, çalışanların işten ayrılma niyetlerini entelektüel sahtekârlık fenomeni aracılığıyla dolaylı olarak pozitif yönde etkilemektedir.

Sonuç olarak yapılan bu çalışmayla, alanyazına entelektüel sahtekârlık fenomeninin işleyiş süreci hakkında bütünsel bir model kazandırıldığı düşünülmektedir. Buna göre bireylerin sahip oldukları mükemmeliyetçi kişilik özellikleri onların entelektüel sahtekârlık duygularını tetiklemektedir. Sahte benlik algısı ise bireylerin genel olarak yaşam doyumlarının düşmesine neden olurken; iş hayatlarında işkolik bireyler olmasına, ayrıca iş performansı, iş tatmini ve işyeri mutluluklarının düşmesine neden olmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak ise bireylerde işten ayrılma niyeti oluşmaktadır. Dolayısıyla organizasyonların uzun

dönemli başarısı, rekabet avantajı ve istikrarı için öncelikle çalışanların mükemmeliyetçilik ve entelektüel sahtekârlık fenomeni ile ilgili bilgilendirilmesi ve söz konusu fenomenle mücadele edilmesi gerekliliği açıktır. Özellikle yapılan hataların telafisinin olmadığı sağlık hizmet sunumunda, sağlık çalışanlarının entelektüel sahtekârlık duygularının minimize edilmesi önem arz etmektedir. Zira kendini yetersiz hisseden sağlık çalışanın, bu duygularla hastalarına verdiği hizmetin kalitesi göz ardı edilmemeli ve mutlaka uygun stratejiler geliştirilmelidir.

Yukarıda değerlendirilmesi yapılan sonuçlardan hareketle bireylere, kurumlara ve araştırmacılara şu önerilerde bulunulabilir:

- Bireyler mükemmeliyetçi kişilik yapılarına ve entelektüel sahtekârlık fenomeni duygularına dair davranış örüntüleri üzerinde düşünebilir ve kendi kendine eğitim kapsamında günlük tutabilir. Bu bağlamda başarılarını doğrulamak ve kendi kendine olumlu konuşmaya gayret etmek, bireylerin hem mükemmeliyetçi yapılarını hem de entelektüel sahtekârlık duygularını azaltmada yardımcı olabilir.
- Bireysel olarak aynı duyguyu deneyimleyen akranlarla işbirliği yapılarak sosyal destek alınabilir. Böylece kişi yalnız olmadığını görüp rahatlayabilecek ve mükemmeliyetçilik ile sahte benlik algısıyla daha iyi mücadele edebilecektir.
- Mentorluk veya koçluk çerçevesinde mükemmeliyetçiliğe ve entelektüel sahtekârlık fenomenine dair daha deneyimli kişiler, söz konusu duygularla nasıl mücadele edilebileceği yönünde daha az deneyime sahip olan bu kişilere rehberlik edebilir.
- Eğer söz konusu duygular daha ciddi seviyelerde yaşanıyor ise bireylere terapi alması önerilebilir. Yapılan araştırmalarda da entelektüel sahtekârlık fenomenini deneyimleyen başka yüksek başarılı kişilerin bulunduğu bir grup terapisi ortamı veya etkileşimli bir grubun içinde olunması tavsiye edilmektedir.
- Genel olarak egzersiz yapmak, farklı ruhsal uygulamalarla uğraşmak, mizah kullanmak gibi davranışlar da bireysel olarak mükemmeliyetçilik ve entelektüel sahtekârlık fenomeniyle iyi bir başa çıkma stratejisi olarak söylenebilir.

- İş hayatında ise yöneticiler her bir meslek grubunun çalışma tarzlarına yönelik farklı yaklaşımların farkına vararak, sonuç yerine süreci vurgulayarak ve mükemmellik yerine esnekliği benimseyerek entelektüel sahtekârlığa karşı mücadele etme noktasında çalışanlarına destek olabilirler.
- Kurumların insan kaynakları departmanları, işe yeni başlayan çalışanlar için entelektüel sahtekârlık fenomeni üzerine bilgi verici oryantasyon programları düzenleyebilir. Ayrıca çalışanlar arasındaki entelektüel sahtekârlık duygusunun varlığını tanımak için ise kişilik testleri yoluyla mükemmeliyetçi ve entelektüel sahtekârlık fenomenine meyilli kişiler tespit edilebilir. Bu doğrultuda entelektüel sahtekârlık fenomenine meyilli oldukları tespit edilen kişiler için çeşitli eğitimler sunarak bu kişilerin söz konusu duyguları minimize edilebilir.
- Çalışma ortamında eril (rekabet, çatışma vb.) ve dişil (yardımlaşma, işbirliği, uzlaşma vb.) davranış örüntüleri dengeli halde bir araya getirilerek daha sağlıklı bir örgüt kültürü oluşturulabilir. Böylece çalışanların yetersizlik hisleri azaltılır ve entelektüel sahtekârlık duyguları minimize edilebilir.
- Yöneticiler iş tutum ve çıktılarının kurum ve çalışanlar lehine artırılmasının bir yolu olarak, çalışanlarını sağlıklı bir iş-yaşam dengesi sürdürmeye teşvik edebilir ve işkolik, mükemmeliyetçi davranışlara örnek olarak davranmak yerine onları bu olumsuz iş çıktılarından vazgeçirebilirler.
- Araştırma kapsamında, entelektüel sahtekârlık fenomeninin öncül ve çıktılarına dair bütünsel bir model ortaya konulsa da bazı öncül (kişilik özellikleri, onaylanmama, öz-saygı gibi) ve çıktıları (depresyon, başarısızlık korkusu, tükenmişlik, işe bağlılık gibi) modele dâhil edilememiştir. Gelecek araştırmalarda bu değişkenlerin eklendiği çeşitli modellerin kurulması ile birlikte entelektüel sahtekârlık fenomeni daha geniş bir yelpazede açıklanabilecektir.
- Diğer taraftan, bu araştırmada entelektüel sahtekârlık fenomeni sadece anket yöntemi kullanılarak tespit edilmiştir. Söz konusu fenomenin anketle sorgulanmasına ek olarak nitel bir araştırma deseni ile de yürütülerek kişilerin olay ve durumlar karşısında verdikleri tepkiler ve yeterlilik davranışları gözlemlenebilir.

- Son olarak, entelektüel sahtekârlık fenomeni sağlık meslek gruplarının dışında farklı popölasyonlar üzerinde de incelenerek, toplumdaki görölme sıklığı ortaya konulabilir.



KAYNAKÇA

- Abdollahi, A., Hosseinian, S., Panahipour, H., Najafi, M., & Soheili, F. (2019). Emotional intelligence as a moderator between perfectionism and happiness. *School Psychology International*, 40(1), 88-103.
- Acker, S., & Armenti, C. (2004). Sleepless in academia. *Gender and Education*, 16(1), 3-24.
- Adıguzel, A. (2021). *Navigating the Impostor Phenomenon: The Lived Experience of Nurse Leaders*. Teachers College, Columbia University.
- Agho, A. O., Mueller, C. W., & Price, J. L. (1993). Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model. *Human relations*, 46(8), 1007-1027.
- Ak, S., & Çelik, S. B. (2022). Evlilik Doyumu ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Mükemmeliyetçilik Aracı Rolü ile İncelenmesi. *Gümüşhane University Electronic Journal of the Institute of Social Science/Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 13(1).
- Aktharsha, U. S., & Anisa, H. (2011). Job Stress And Job Satisfaction: An Investigation Of Nursing Personnel. *Jmternational Journal Of Hr Review Feburary*, 1.
- Alparslan, A. M. (2016). *Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini Mi İşyerinde Mutluluk Mu?* 13.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2007). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. *Sakarya Yayıncılık, Sakarya*, 226, 103-118.
- Anderson, M. (1996). *Impostors in the temple: A blueprint for improving higher education in America*. Hoover Institution Press Publi.
- Andrew, S. S. (2011). Smiles: The differentiating quotient for happiness at work. *Social Sciences and Medicine*, 1, 13.
- Anshel, M. H., & Mansouri, H. (2005). Influences of perfectionism on motor performance, affect, and causal attributions in response to critical information feedback. *Journal of Sport Behavior*, 28(2).
- Antonaki, X.-E., & Trivellas, P. (2014). Psychological contract breach and organizational commitment in the Greek banking sector: The mediation effect of job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 148, 354-361.
- Appleton, S., & Song, L. (2008). Life satisfaction in urban China: Components and determinants. *World development*, 36(11), 2325-2340.

- Arar, T. (2020). *Akademide iş yeri mutluluğu ile performans arasındaki ilişkide iş yaşam dengesi ve duygusal zekanın rolü.*
- Arena, D. M., & Page, N. E. (1992). The imposter phenomenon in the clinical nurse specialist role. *Image: The Journal of Nursing Scholarship*, 24(2), 121-126.
- Ares, T. L. (2018). Role transition after clinical nurse specialist education. *Clinical Nurse Specialist*, 32(2), 71-80.
- Arkin, R. M., Appelman, A. J., & Burger, J. M. (1980). Social anxiety, self-presentation, and the self-serving bias in causal attribution. *Journal of personality and social psychology*, 38(1), 23.
- Arleo, E. K., Wagner-Schulman, M., McGinty, G., Salazar, G., & Mayr, N. A. (2021). *Tackling impostor syndrome: A multidisciplinary approach.* Elsevier.
- Armstrong, M. J., & Shulman, L. M. (2019). Tackling the imposter phenomenon to advance women in neurology. *Neurology: Clinical Practice*, 9(2), 155-159.
- Arvey, R. D., & Murphy, K. R. (1998). Performance evaluation in work settings. *Annual review of psychology*, 49(1), 141-168.
- Association, A. P. (2013). *American Psychiatric Association: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, Arlington.
- Austin, C. C., Clark, E. M., Ross, M. J., & Taylor, M. J. (2009). Impostorism as a mediator between survivor guilt and depression in a sample of African American college students. *College Student Journal*, 43(4).
- Ayesiga, Y. T. (2021). *“Do I Even Belong Here?” An Examination of Impostor Phenomenon among First-Generation College Seniors and the Perceived Factors that Contribute to Resilience and Persistence on the Journey to Graduation.* University of Portland.
- Aygün, N., & Topkaya, N. (2022). Akademik Erteleme Ve Akademik Mükemmeliyetçilik İle Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 61, 189-208.
- 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 link. *Personality and Individual Differences*, 131, 156-163.
- Badri, S. K. Z., Kong, M. Y., Wan Mohd Yunus, W. M. A., Nordin, N. A., & Yap, W. M. (2021). Trait emotional intelligence and happiness of young adults: The mediating role

- of perfectionism. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20), 10800.
- Bal, E., ve Arıkan, S. (2021). *Olumlu ve Olumsuz Mükemmeliyetçiliğin İşkoliklik Aracılığıyla Tükenmişlik İle İlişkisi*, 8. Örgütsel Davranış Kongresi, Muğla, Türkiye.
- Bandura, A. (1997). *The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bannister, B. D., & Griffeth, R. W. (1986). Applying a causal analytic framework to the Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978) turnover model: A useful reexamination. *Journal of Management*, 12(3), 433-443.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (2000). *Leadership in organizations, Behavior in organizations*. Prentice-Hall Inc. Seventh Edition: New Jersey.
- Barr-Walker, J., Bass, M. B., Werner, D. A., & Kellermeyer, L. (2019). Measuring impostor phenomenon among health sciences librarians. *Journal of the Medical Library Association: JMLA*, 107(3), 323.
- 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.
- Bartlett, K. R. (1999). *The relationship between training and organizational commitment in the health care field*. University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Barutçugil, İ., & Yönetimi, P. (2002). Kariyer yayıncılık. *Yönetim Dizisi*, 7.
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (t.y.). *İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması*. 15.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş AMOS uygulamaları*. Ezgi Kitabevi.
- Beaton, D., Bombardier, C., Escorpizo, R., Zhang, W., Lacaille, D., Boonen, A., Osborne, R. H., Anis, A. H., Strand, C. V., & Tugwell, P. S. (2009). Measuring worker productivity: Frameworks and measures. *The Journal of rheumatology*, 36(9), 2100-2109.
- Benet-Martínez, V., & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of personality and social psychology*, 75(3), 729.
- Benligiray, S., & Geylan, R. (2004). İnsan kaynakları yönetimi. *Eskişehir, Anadolu Üniversitesi*.

- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological bulletin*, 88(3), 588.
- Bernard, D. L., Lige, Q. M., Willis, H. A., Sosoo, E. E., & Neblett, E. W. (2017). Impostor phenomenon and mental health: The influence of racial discrimination and gender. *Journal of counseling psychology*, 64(2), 155.
- Bernard, D., & Neblett, E. (2018). A culturally informed model of the development of the impostor phenomenon among African American youth. *Adolescent Research Review*, 3(3), 279-300.
- 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.
- Berenthal, P. R., & Wellins, R. S. (2001). Retaining talent: A benchmarking study. *HR Benchmark Group*, 2(3), 1-28.
- Bhama, A. R., Ritz, E. M., Anand, R. J., Auyang, E. D., Lipman, J., Greenberg, J. A., & Kapadia, M. R. (2021). Imposter syndrome in surgical trainees: Clance Imposter Phenomenon Scale assessment in general surgery residents. *Journal of the American College of Surgeons*, 233(5), 633-638.
- 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.
- Blegen, M. A. (1993). Nurses' job satisfaction: A meta-analysis of related variables. *Nursing research*.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*.
- Borynack, Z. A. (2004). *Contextual influences in the relationship of perfectionism and anxiety: A multidimensional perspective*. The University of Oklahoma.
- Bowling, N. A., & Hammond, G. D. (2008). A meta-analytic examination of the construct validity of the Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 63-77.
- Boysen, G. A. (2012). Teacher and student perceptions of microaggressions in college classrooms. *College Teaching*, 60(3), 122-129.

- Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., Nelson, R. S., Cokley, K. O., & Hagg, H. K. (2020). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: A systematic review. *Journal of General Internal Medicine*, 35(4), 1252-1275.
- Breeze, M. (2018). Imposter syndrome as a public feeling. *İçinde Feeling academic in the neoliberal university* (ss. 191-219). Springer.
- Brems, C., Baldwin, M. R., Davis, L., & Namyniuk, L. (1994). The imposter syndrome as related to teaching evaluations and advising relationships of university faculty members. *The Journal of Higher Education*, 65(2), 183-193.
- Brescoll, V. L. (2011). Who takes the floor and why: Gender, power, and volubility in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 56(4), 622-641.
- Browne, M. W. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *Testing structural equation models*, 136-162.
- Bryman, A., & Cramer, D. (1999). *Quantitative data analysis with spss release 8 for windows, London and New York*. Taylor & Francis e-Library, Routledge.
- Bryne, B. M. (2010). Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming. *Structural Equation Modeling*, 22(1), 148-161.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism in organizations: The role of organizational values. *Personnel review*.
- Burnard, P., Morrison, P., & Phillips, C. (1999). Job satisfaction amongst nurses in an interim secure forensic unit in Wales. *Australian and New Zealand Journal of Mental Health Nursing*, 8(1), 9-18.
- Burns, D. D. (1980). The perfectionist's script for self-defeat. *Psychology today*, 14(6), 34-52.
- Bussotti, C. (1990). *The impostor phenomenon: Family roles and environment*. Georgia State University-College of Arts and Sciences.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Kahveci, Ö., & Demirel, F. (2004). Güdülenme ve öğrenme stratejileri ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4(2), 207-239.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). *Örnekleme yöntemleri*.

- Byrne, B. M., & Campbell, T. L. (1999). Cross-cultural comparisons and the presumption of equivalent measurement and theoretical structure: A look beneath the surface. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30(5), 555-574.
- Byrnes, K. D., & Lester, D. (1995). The imposter phenomenon in teachers and accountants. *Psychological reports*, 77(1), 350-350.
- Campos, I. F. de S., Camara, G. F., Carneiro, A. G., Kubrusly, M., Peixoto, R. A. C., & Peixoto Junior, A. A. (2022). Impostor Syndrome and its association with depression and burnout among medical students. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 46.
- Cantarow, E. (1979). Women workaholics. *Mother Jones*, 6(50), 16.
- Carbajal, J. (2018). Women and work: Ascending to leadership positions. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 28(1), 12-27.
- Carlson, D. J. (2009). *Self-efficacy and employee satisfaction in cross utilization teams: Predicting organizational commitment and turnover intention of cross utilization employees* [PhD Thesis]. Capella University.
- Caselman, T. D., Self, P. A., & Self, A. L. (2006). Adolescent attributes contributing to the imposter phenomenon. *Journal of adolescence*, 29(3), 395-405.
- 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.
- 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.
- Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25, 189-200.
- Chapman, A. (2017). Using the assessment process to overcome Imposter Syndrome in mature students. *Journal of Further and Higher Education*, 41(2), 112-119.
- Chen, J.-C., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Chen, L., Zhong, M., Cao, X., Jin, X., Wang, Y., Ling, Y., Cen, W., Zhu, X., Yao, S., & Zheng, X. (2017). Stress and self-esteem mediate the relationships between different

- categories of perfectionism and life satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 12, 593-605.
- Chen, L.-H. (2008). Job satisfaction among information system (IS) personnel. *Computers in human behavior*, 24(1), 105-118.
- Cherrington, D. J. (1980). The work ethic, American management association. New York. NY.
- Chodoff, A., Conyers, L., Wright, S., & Levine, R. (2023). "I never should have been a doctor": A qualitative study of imposter phenomenon among internal medicine residents. *BMC Medical Education*, 23(1), 1-8.
- Choron, R. L., Manzella, A., Teichman, A. L., Cai, J., Schroeder, M. E., Yao, M., & Greenberg, P. (2023). The Impact of Surgical Boot Camp on Medical Student Confidence and Imposter Syndrome. *Journal of Surgical Research*, 283, 872-878.
- Chrisman, S. M., Pieper, W. A., Clance, P. R., Holland, C. L., & Glickauf-Hughes, C. (1995). Validation of the Clance imposter phenomenon scale. *Journal of Personality Assessment*, 65(3), 456-467.
- Christensen, M., Aubeeluck, A., Fergusson, D., Craft, J., Knight, J., Wirihana, L., & Stupple, E. (2016). Do student nurses experience Imposter Phenomenon? An international comparison of Final Year Undergraduate Nursing Students readiness for registration. *Journal of advanced nursing*, 72(11), 2784-2793.
- Cisco, J. (2020). Using academic skill set interventions to reduce impostor phenomenon feelings in postgraduate students. *Journal of Further and Higher Education*, 44(3), 423-437.
- Clance, P. R. (1985). *The impostor phenomenon: Overcoming the fear that haunts your success*. Peachtree Pub Limited.
- Clance, P. R., Dingman, D., Reviere, S. L., & Stober, D. R. (1995). Impostor phenomenon in an interpersonal/social context: Origins and treatment. *Women & therapy*, 16(4), 79-96.
- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241.
- Clance, P. R., & Ojerholm, A. J. (1995). Pauline Rose Clance: The Professor From Appalachia. *Women & Therapy*, 17(1-2), 155-162.

- Clance, P. R., & OToole, M. A. (1987). The imposter phenomenon: An internal barrier to empowerment and achievement. *Women & Therapy*, 6(3), 51-64.
- Clark, M. A., Lelchook, A. M., & Taylor, M. L. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786-791.
- Clark, M., Vardeman, K., & Barba, S. (2014). Perceived inadequacy: A study of the imposter phenomenon among college and research librarians. *College & Research Libraries*, 75(3), 255-271.
- Clark, V. L. P., & Ivankova, N. V. (2015). *Mixed methods research: A guide to the field* (C. 3). Sage publications.
- Cokley, K., Awad, G., Smith, L., Jackson, S., Awosogba, O., Hurst, A., Stone, S., Blondeau, L., & Roberts, D. (2015). The roles of gender stigma consciousness, impostor phenomenon and academic self-concept in the academic outcomes of women and men. *Sex Roles*, 73(9), 414-426.
- Cokley, K., McClain, S., Enciso, A., & Martinez, M. (2013). An examination of the impact of minority status stress and impostor feelings on the mental health of diverse ethnic minority college students. *Journal of multicultural counseling and development*, 41(2), 82-95.
- Cokley, K., Smith, L., Bernard, D., Hurst, A., Jackson, S., Stone, S., Awosogba, O., Saucer, C., Bailey, M., & 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.
- Cokley, K., Stone, S., Krueger, N., Bailey, M., Garba, R., & Hurst, A. (2018). Self-esteem as a mediator of the link between perfectionism and the impostor phenomenon. *Personality and Individual Differences*, 135, 292-297.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (2013). *A first course in factor analysis*. Psychology press.
- Cope-Watson, G., & Betts, A. S. (2010). Confronting otherness: An e-conversation between doctoral students living with the Imposter Syndrome. *Canadian Journal for New*

Scholars in Education/Revue canadienne des jeunes chercheuses et chercheurs en éducation, 3(1).

- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of personality assessment*, 64(1), 21-50.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, Serkan Yayıncılık 8. Baskı, Sakarya.
- Cowman, S. E., & Ferrari, J. R. (2002). "Am I for real?" Predicting impostor tendencies from self-handicapping and affective components. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 30(2), 119-125.
- Cox, E. (2020). Winning the Imposter Syndrome Battle. *Inside Film: If*, (193), 30.
- Cozzarelli, C., & Major, B. (1990). Exploring the validity of the impostor phenomenon. *Journal of social and clinical psychology*, 9(4), 401-417.
- Craddock, S., Birnbaum, M., Rodriguez, K., Cobb, C., & Zeeh, S. (2011). Doctoral students and the impostor phenomenon: Am I smart enough to be here? *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 48(4), 429-442.
- Crawford, W. S., Shanine, K. K., Whitman, M. V., & Kacmar, K. M. (2016). Examining the impostor phenomenon and work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Cromwell, B., Brown, N., & Adair, F. L. (1990). The impostor phenomenon and personality characteristics of high school honor students. *Journal of Social Behavior and Personality*, 5(6), 563.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Crouch, J., Powel, M., Grant, C., Posner-Cahill, C., & Rose, A. (1991). Imposter phenomenon and psychological type among banking and higher education professionals. *Journal of Psychology Type*, 20(1), 34-42.
- Cuddy, A. (2015). *Bringing your boldest self to your biggest challenges*. New York: Little, Brown, and Company.

- Cusack, C. E., Hughes, J. L., & Nuhu, N. (2013a). 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>
- Cusack, C. E., Hughes, J. L., & Nuhu, N. (2013b). Connecting Gender and Mental Health to Imposter Phenomenon Feelings. *Psi Chi Journal of Psychological Research*, 18(2).
- Çakır, F. S. (2019). Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi (PLS-SEM) ve bir uygulama. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri*, 5(9), 111-128.
- Çapan, B. E. (2010). Relationship among perfectionism, academic procrastination and life satisfaction of university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 1665-1671.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205.
- Çetin, F. (2011). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara*.
- Çınar, Ö. (2019). *Yapısal eşitlik modeli: Örnek bir uygulama: çok değişkenli analiz metotları: yapısal eşitlik modellemesi: banka çalışanlarına yönelik bir uygulama*. Hiperlink eğit. ilet. yay. san. tic. ve ltd. sti.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (C. 2). Pegem Akademi Ankara.
- Çöl, G. (2008). *Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri*.
- Dağlı, A., & Baysal, N. (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59).
- Dancy, T. E., & Jean-Marie, G. (2014). Faculty of color in higher education: Exploring the intersections of identity, impostorship, and internalized racism. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 22(4), 354-372.
- David, E. J. R., Schroeder, T. M., & Fernandez, J. (2019). Internalized racism: A systematic review of the psychological literature on racism's most insidious consequence. *Journal of Social Issues*, 75(4), 1057-1086.
- De Vries, M. (2005). The dangers of feeling like a fake. *Harvard business review*, 83(9), 108.
- Deaux, K. (1976). *The behavior of women and men*. Monterey, Calif.: Brooks/Cole Publishing Company.

- Demiralay, T. (2014). *Hekimlerde örgütsel sessizliğin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi* [Master's Thesis]. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirel, E. T. (2023). "*Süper Kadın*": *İdeal mi, Sendrom mu?*. Kaygın, E., Topçuoğlu, E. ve Torun, B. (Edt.) *Yönetim ve Organizasyon Sendromları*. Eğitim Yayınevi.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Doğan, O., & Bulut, Z. A. (2016). Uygulamalı Araştırma-Planlama. *Tasarım ve Temel Analizler, İzmir: İlkem Ofset ve Dijital Kopyalama Sistemleri*.
- Doğan, T., Eryılmaz, A., & Ercan, L. (2014). *İşe Bağlılığın Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma*.
- Doğan, T., & Tel, F. D. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe formunun (DUWASTR) geçerlik ve güvenirliğinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Douglas, E. J., & Morris, R. J. (2006). Workaholic, or just hard worker? *Career Development International*.
- Dudău, D. P. (2014). The relation between perfectionism and impostor phenomenon. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 129-133.
- Dursun, Y., & Kocagöz, E. (2010). Yapısal eşitlik modellemesi ve regresyon: Karşılaştırmalı bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35, 1-17.
- Dyrbye, L., & Shanafelt, T. (2016). A narrative review on burnout experienced by medical students and residents. *Medical education*, 50(1), 132-149.
- Edwards, P. W., Zeichner, A., Lawler, N., & Kowalski, R. (1987). A validation study of the Harvey Impostor Phenomenon Scale. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 24(2), 256.
- Egwurugwu, J. N., Ugwuezumba, P. C., Ohamaeme, M. C., Dike, E. I., Eberendu, I., Egwurugwu, E., Ohamaeme, R., & Egwurugwu, U. (2018). Relationship between self-esteem and impostor syndrome among undergraduate medical students in a Nigerian university. *Int J Brain Cogn Sci*, 7(1), 9-16.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of applied psychology*, 75(1), 51.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Ercan, İ., & İsmet, K. A. N. (2004). Ölçeklerde güvenirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde Davranış, İstanbul İÜ İşletme Fakültesi Yayınları*.
- 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*, 00332941221139991.
- Eren, S. (2013). *Mükemmeliyetçiliğin iş performansına etkisi: İstanbul ili uluslararası zincir otel işletmelerinde çalışan orta kademe mutfak yöneticileri üzerine bir araştırma*.
- Erickson, S. R., Guthrie, S., VanEtten-Lee, M., Himle, J., Hoffman, J., Santos, S. F., Janeck, A. S., Zivin, K., & Abelson, J. L. (2009). Severity of anxiety and work-related outcomes of patients with anxiety disorders. *Depression and Anxiety*, 26(12), 1165-1171.
- Erkuş, A. (2011). Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci.(3. Baskı). *Ankara: Seçkin Yayıncılık*.
- Eymen, U. E. (2007). SPSS Kullanma Kılavuzu. İstatistik Merkezi Yayın No: 1. *E-Kitap; www.istatistikmerkezi.com*.
- Fairlie, P., & Flett, G. L. (2003). Perfectionism at work: Impacts on burnout, job satisfaction, and depression. *Poster presented at the 111th Annual Convention of the American Psychological Association, Toronto, Ontario, Canada*.
- Falco, A., Dal Corso, L., Girardi, D., De Carlo, A., Barbieri, B., Boatto, T., & Schaufeli, W. B. (2017). Why is perfectionism a risk factor for workaholism? The mediating role of irrational beliefs at work. *TPM. Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 24(4), 583-600.
- Fekih-Romdhane, F., Sawma, T., Obeid, S., & Hallit, S. (2023). Self-critical perfectionism mediates the relationship between self-esteem and satisfaction with life in Lebanese university students. *BMC psychology*, 11(1), 1-9.
- Fernández-García, O., Gil-Llario, M. D., Castro-Calvo, J., Morell-Mengual, V., Ballester-Arnal, R., & Estruch-García, V. (2022). Academic perfectionism, psychological well-

- being, and suicidal ideation in college students. *International journal of environmental research and public health*, 20(1), 85.
- 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.
- Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2002). *Perfectionism and maladjustment: An overview of theoretical, definitional, and treatment issues*.
- Flora, C. (2016). The fraud who isn't. *Psychology Today*, Nov, 71-88.
- Fraenza, C. B. (2016). The role of social influence in anxiety and the imposter phenomenon. *Online Learning*, 20(2), 230-243.
- Freeman, J., & Peisah, C. (2022). Imposter syndrome in doctors beyond training: A narrative review. *Australasian Psychiatry*, 30(1), 49-54.
- Fried-Buchalter, S. (1992). Fear of success, fear of failure, and the imposter phenomenon: A factor analytic approach to convergent and discriminant validity. *Journal of Personality Assessment*, 58(2), 368-379.
- Fried-Buchalter, S. (1997). Fear of success, fear of failure, and the imposter phenomenon among male and female marketing managers. *Sex roles*, 37(11), 847-859.
- Friedman, L. (2019). *Experience of Workaholism in Higher Education: A Phenomenological Study* [PhD Thesis]. The Chicago School of Professional Psychology.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive therapy and research*, 14(5), 449-468.
- Gadsby, S., & Hohwy, J. (2021). *Negative Performance Evaluation in the Imposter Phenomenon: Content, Cause, and Authenticity*.
- Gardner, S. K. (2013). The challenges of first-generation doctoral students. *New Directions for Higher Education*, 2013(163), 43-54.
- Gardner, S. K., & Holley, K. A. (2011). "Those invisible barriers are real": The progression of first-generation students through doctoral education. *Equity & Excellence in Education*, 44(1), 77-92.

- Gaudreau, P., & Verner-Filion, J. (2012). Dispositional perfectionism and well-being: A test of the 2x2 model of perfectionism in the sport domain. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 1(1), 29.
- Ghorbanshirodi, S. (2012). The relationship between self-esteem and emotional intelligence with imposter syndrome among medical students of Guilan and Heratsi Universities. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(2), 1793-1802.
- Gibson-Beverly, G., & Schwartz, J. P. (2008). Attachment, entitlement, and the impostor phenomenon in female graduate students. *Journal of College Counseling*, 11(2), 119-132.
- Gilman, R., & Ashby, J. S. (2003). A first study of perfectionism and multidimensional life satisfaction among adolescents. *The Journal of Early Adolescence*, 23(2), 218-235.
- Gilman, R., Ashby, J. S., Sverko, D., Florell, D., & Varjas, K. (2005). The relationship between perfectionism and multidimensional life satisfaction among Croatian and American youth. *Personality and individual differences*, 39(1), 155-166.
- Girardi, D., Falco, A., De Carlo, A., Dal Corso, L., & Benevene, P. (2018). Perfectionism and workaholism in managers: The moderating role of workload. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 25(4).
- Golde, C. M. (2005). The role of the department and discipline in doctoral student attrition: Lessons from four departments. *The Journal of Higher Education*, 76(6), 669-700.
- 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.
- Graham, J., & McClain, S. (2019). A canonical correlational analysis examining the relationship between peer mentorship, belongingness, impostor feelings, and Black collegians' academic and psychosocial outcomes. *American Educational Research Journal*, 56(6), 2333-2367.
- Gravois, J. (2007). You're Not Fooling Anyone. *Chronicle of Higher Education*, 54(11).
- Griffin, R. A., Ward, L., & Phillips, A. R. (2014). Still flies in buttermilk: Black male faculty, critical race theory, and composite counterstorytelling. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 27(10), 1354-1375.
- Grubb III, W. L., & Grubb, L. K. (2021). Perfectionism and the Impostor Phenomenon. *Journal of Organizational Psychology*, 21(6).

- Guris, S., & Astar, M. (2015). Bilimsel araştırmalarda SPSS ile istatistik [Statistics with SPSS in scientific research]. *Istanbul: Der Publications*.
- Gümüştekin, G. E., & Öztemiz, A. B. (2005). Productivity and performance interaction with stres of organizations. *Journal of Çukurova University Institute of Social Sciences*, 14(1), 271-288.
- Gürbüz, S. (2019). AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi. *Ankara: Seçkin Yayıncılık*.
- Gürbüz, S., & şahin, F. (2016). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz [Research methods in social sciences philosophy-method-analysis]. *Ankara: Seçkin Yayıncılık*, 260, 271.
- Haar, J., & de Jong, K. (2022). Imposter phenomenon and employee mental health: What role do organizations play? *Personnel Review*, ahead-of-print.
- Haines, E. L., Deaux, K., & Lofaro, N. (2016). The times they are a-changing... or are they not? A comparison of gender stereotypes, 1983–2014. *Psychology of Women Quarterly*, 40(3), 353-363.
- Haivas, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2013). Volunteer engagement and intention to quit from a self-determination theory perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(9), 1869-1880.
- Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology: A journal of human behavior*, 15, 27-33.
- Hammond, R. K., Gnilka, P. B., & Ravichandran, S. (2019). Perceived stress as a moderator of perfectionism, burnout, and job satisfaction among the millennial service workforce. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 18(1), 122-143.
- Haney, T. S., Birkholz, L., & Rutledge, C. (2018). A workshop for addressing the impact of the imposter syndrome on clinical nurse specialists. *Clinical Nurse Specialist*, 32(4), 189-194.
- Hardy, E. G. (2020). *The Effects of Organization-Oriented Perfectionism on Turnover Intentions, Counterproductive Work Behaviors, and Prosocial Behaviors in the Workplace* [PhD Thesis]. Xavier University.
- Harter, S., Waters, P. L., Whitesell, N. R., & Kastelic, D. (1998). Level of voice among female and male high school students: Relational context, support, and gender orientation. *Developmental Psychology*, 34(5), 892.

- Harvey, J. C. (1981). *The impostor phenomenon and achievement: A failure to internalize success*. Temple University.
- Harvey, J. C., & Katz, C. (1985). *If I'm so successful, why do I feel like a fake?: The impostor phenomenon*. St. Martin's Press New York.
- Harwood, S. A., Choi, S., Orozco Villicaña, M., Hunt, M. B., & Mendenhall, R. (2015). *Racial microaggressions at the University of Illinois at Urbana-Champaign: Voices of students of color in the classroom*.
- Haskins, N. H., Hughes, K. L., Crumb, L., Smith, A. R., Brown, S. S., & Pignato, L. (2019). Postmodern Womanism: Dismantling the Imposter Phenomenon for Black American College Students. *Negro Educational Review*, 70.
- Hassell, J. A. (2023). *Workaholic stories: A qualitative exploration of the lived experience of workaholism*.
- Haybron, D. M. (2004). Happiness and the importance of life satisfaction. *Department of Philosophy, Rutgers University*, 1, 22.
- Hayes, K. M., & Davis, S. F. (1993). Interpersonal flexibility, Type A individuals, and the impostor phenomenon. *Bulletin of the Psychonomic Society*, 31(4), 323-325.
- Hellman, C. M., & Caselman, T. D. (2004). A psychometric evaluation of the Harvey Imposter Phenomenon Scale. *Journal of personality assessment*, 83(2), 161-166.
- Henderson, F. T., Geyen, D., Rouse, S. D., Griffith, K. G., & Kritsonis, W. A. (2007). Mental Health Service Usage by Students Attending an Historically Black College/University. *Online Submission*, 5.
- 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.
- Herlickson, A. M. (2009). *The differences in levels of job satisfaction burnout and self-efficacy between correctional and community psychologists: The effect of personality and work environment*.
- 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.

- Hicks, R. E., Kenny, B., Stevenson, S., & Vanstone, D. M. (2022). Risk factors in body image dissatisfaction: Gender, maladaptive perfectionism, and psychological wellbeing. *Heliyon*, 8(6), e09745.
- Hirschfeld, M. (1985). Is there an impostor in your office. *Management Review*, 74(9), 44.
- Hoang, Q. (2013). The impostor phenomenon: Overcoming internalized barriers and recognizing achievements. *The Vermont Connection*, 34(1), 6.
- Holmes, S. W., Kertay, L., Adamson, L. B., Holland, C. L., & Clance, P. R. (1993). Measuring the impostor phenomenon: A comparison of Clance's IP Scale and Harvey's IP Scale. *Journal of Personality Assessment*, 60(1), 48-59.
- Hollender, M. H. (1965). Perfectionism. *Comprehensive psychiatry*, 6(2), 94-103.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*.
- Horner, M. (1968). Why women fear success. *Psychology Quarterly*, 11(2), 21-33.
- Horner, M. S. (1973). *Success Avoidant Motivation and Behavior; Its Development Correlates and Situational Determinants. Final Report*.
- Hrbluik, C. (2010). *The dark side of goal setting: Examining the relationship between perfectionism and maximum versus typical employee performance*. ProQuest Information & Learning.
- Hu, Q., Schaufeli, W., Taris, T., Hessen, D., Hakanen, J. J., Salanova, M., & Shimazu, A. (2014). East is East and West is West and never the twain shall meet: Work engagement and workaholism across Eastern and Western cultures. *Journal of Behavioral and Social Sciences*, 1(1), 6-24.
- Huffstutler, S. Y., & Varnell, G. (2006). The imposter phenomenon in new nurse practitioner graduates. *Topics in Advanced Practice Nursing eJournal*, 6(2), 1-3.
- Hutchins, H. M. (2015). Outing the imposter: A study exploring imposter phenomenon among higher education faculty. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 27(2), 3-12.
- Hutchins, H. M., Penney, L. M., & Sublett, L. W. (2018). What imposters risk at work: Exploring imposter phenomenon, stress coping, and job outcomes. *Human Resource Development Quarterly*, 29(1), 31-48.
- Hutchins, H. M., & Rainbolt, H. (2017). What triggers imposter phenomenon among academic faculty? A critical incident study exploring antecedents, coping, and

- development opportunities. *Human Resource Development International*, 20(3), 194-214.
- Hwang, I.-S., & Kuo, J. (2006). Effects of job satisfaction and perceived alternative employment opportunities on turnover intention: An examination of public sector organizations. *Journal of American Academy of Business*, 8(2), 254-259.
- Ikbaal, M. Y. (2018). Prevalence of impostor phenomenon among medical students in a Malaysian private medical school. *International Journal of Medical Students*, 6(2), 66-70.
- Imes, S. (1979). *The impostor phenomenon as a function of attribution patterns and internalized femininity/masculinity in high achieving women and men*. Georgia State University.
- Imes, S. A., & Clance, P. R. (1984). Treatment of the impostor phenomenon in high achieving women. *Women working with women*, 75-88.
- İlhan, M., & Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (yem) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 5(2), 26-42.
- İslamoğlu, A. H., & Alniaçık, Ü. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. *İçinde (511)*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Joshi, A., & Mangette, H. (2018). Unmasking of impostor syndrome. *Journal of Research, Assessment, and Practice in Higher Education*, 3(1), 3.
- Jöstl, G., Bergsmann, E., Lüftenegger, M., Schober, B., & Spiel, C. (2015). When will they blow my cover? *Zeitschrift für Psychologie*.
- Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs*, 207, 241.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (C. 5)*. Asil Yayın Dağıtım Ankara, Turkey.
- Kamarzarrin, H., Khaledian, M., Shooshtari, M., Yousefi, E., & Ahrami, R. (2013). A study of the relationship between self-esteem and the imposter phenomenon in the physicians of Rasht city. *Eur J Exp Biol*, 3(2), 363-366.
- Kananifar, N., Seghatoleslam, T., Atashpour, S. H., Hoseini, M., Habil, M. H. B., & Danaee, M. (2015). The relationships between imposter phenomenon and mental health in Isfahan universities students. *International Medical Journal*, 22(3), 144-146.

- Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2012). *Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi örneği*.
- Kaur, T., & Jain, N. (2022). Relationship Between Impostor Phenomenon And Personality Traits: A Study On Undergraduate Students. *Journal of Positive School Psychology*, 6(11), 734-746.
- Kelly, J. D. (2015). Your Best Life: Perfectionism—The Bane of Happiness. *Clinical Orthopaedics and Related Research®*, 473, 3108-3111.
- Keser, A. (2018). İşte Mutluluk Araştırması. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), 43-57.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The Respectable Addicts* Simon & Schuster. New York.
- Kim, B. S., & Kim, M. (2022). Self-efficacy mediates the relationship between perfectionism and life satisfaction in South Korean adults. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 50(4), 1-10.
- Kim, K.-S. (2019). The influence of hotels high-commitment hrm on job engagement of employees: Mediating effects of workplace happiness and mental health. *Applied Research in Quality of Life*, 14(2), 507-525.
- Kim, W. G., Leong, J. K., & Lee, Y.-K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 24(2), 171-193.
- King, J. E., & Cooley, E. L. (1995). Achievement orientation and the impostor phenomenon among college students. *Contemporary Educational Psychology*, 20(3), 304-312.
- King, R. (2022). *Microaggressions, Imposter Phenomenon, and People of Color: A Quantitative Analysis* [PhD Thesis]. City University of New York.
- Kinman, G., & Grant, L. (2022). Being 'good enough': Perfectionism and well-being in social workers. *The British Journal of Social Work*, 52(7), 4171-4188.
- Kirkcaldy, B. D., & Martin, T. (2000). Job stress and satisfaction among nurses: Individual differences. *Stress Medicine*, 16(2), 77-89.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Basım Yayım Dağıtım. İstanbul.

- 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.
- Kozak, M. (2018). Bilimsel araştırma: Tasarım, yazım ve yayım ilkeleri. *İstanbul: Detay Yayıncılık*.
- 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.
- Kuna, S. (2019). All by myself? Executives' impostor phenomenon and loneliness as catalysts for executive coaching with management consultants. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 55(3), 306-326.
- Kutlesa, N. (2002). A group intervention with university students who experience difficulties with perfectionism (Unpublished doctoral dissertation). *University of Calgary, Canada*.
- Kwan, P. C. (1992). On a Pedestal: Effects of intellectual-giftedness and some implications for programme planning. *Educational Psychology*, 12(1), 36-62.
- Ladge, J., Eddleston, K. A., & Sugiyama, K. (2019). Am I an entrepreneur? How imposter fears hinder women entrepreneurs' business growth. *Business Horizons*, 62(5), 615-624.
- LaDonna, 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.
- Lane, J. A. (2015). The imposter phenomenon among emerging adults transitioning into professional life: Developing a grounded theory. *Adulthood Journal*, 14(2), 114-128.
- Langford, J., & Clance, P. R. (1993). The imposter phenomenon: Recent research findings regarding dynamics, personality and family patterns and their implications for treatment. *Psychotherapy: theory, research, practice, training*, 30(3), 495.
- Langford, R. W., & Harmon, V. (1987). Self-image: Characteristics of operating room nurses. *AORN journal*, 45(4), 969-979.
- Lawton, A. J., Lawton, C. W., Dietz, S. S. B., Stevens, E. E., & Weis, J. M. (2020). Exploring and managing the impostor phenomenon in palliative care: A case series. *Journal of Palliative Medicine*, 23(4), 586-590.

- Leach, P. K., Nygaard, R. M., Chipman, J. G., Brunsvold, M. E., & Marek, A. P. (2019). Impostor phenomenon and burnout in general surgeons and general surgery residents. *Journal of surgical education*, 76(1), 99-106.
- 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.
- Legassie, J., Zibrowski, E. M., & Goldszmidt, M. A. (2008). Measuring resident well-being: Impostorism and burnout syndrome in residency. *Journal of general internal medicine*, 23, 1090-1094.
- Lemon, T. (2022). *Workaholism Development as a Self-Efficacy Behavior Among Black Women in the Workplace* [PhD Thesis]. Walden University.
- Lester, D., & Moderski, T. (1995). The impostor phenomenon in adolescents. *Psychological reports*, 76(2), 466-466.
- Lige, Q. M., Peteet, B. J., & Brown, C. M. (2017). Racial identity, self-esteem, and the impostor phenomenon among African American college students. *Journal of Black Psychology*, 43(4), 345-357.
- Ling, F. Y., Zhang, Z., & Tay, S. Y. (2020). Imposter syndrome and gender stereotypes: Female facility managers' work outcomes and job situations. *Journal of Management in Engineering*, 36(5), 04020061.
- Liu, L., Han, Y., Lu, Z., Cao, C., & Wang, W. (2022). The relationship between perfectionism and depressive symptoms among Chinese college students: The mediating roles of self-compassion and impostor syndrome. *Current Psychology*, 1-9.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Loi, R., Hang-Yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101-120.
- Lorcu, F. (2015). Örneklerle veri analizi SPSS uygulamalı. *Ankara: Detay Yayıncılık*, 1.
- Lovitts, B. E. (2008). The transition to independent research: Who makes it, who doesn't, and why. *The journal of higher education*, 79(3), 296-325.

- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: A literature review. *International journal of nursing studies*, 42(2), 211-227.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological bulletin*, 131(6), 803.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics; Living with them, working with them*; Addison-Wesley Publishing Company. Reading, MA.
- Mahadea, D., & Ramroop, S. (2015). Influences on happiness and subjective well-being of entrepreneurs and labour: Kwazulu-Natal case study. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 18(2), 245-259.
- Mahmood, K. (2016). Do people overestimate their information literacy skills? A systematic review of empirical evidence on the Dunning-Kruger effect. *Communications in Information Literacy*, 10(2), 3, 199-213.
- Mainali, S. (2020). Being an imposter: Growing out of impostership. *JNMA: Journal of the Nepal Medical Association*, 58(232), 1097.
- Maji, S. (2021). "They Overestimate Me All the Time:" Exploring Imposter Phenomenon among Indian Female Software Engineers. *Metamorphosis*, 20(2), 55-64.
- Mann, S. (2019). *Why Do I Feel Like an Imposter?: How to Understand and Cope with Imposter Syndrome*. Watkins Media Limited.
- Maqsood, H., Shakeel, H. A., Hussain, H., Khan, A. R., Ali, B., Ishaq, A., & Shah, S. A. Y. (2018). The descriptive study of imposter syndrome in medical students. *Int J Res Med Sci*, 6(10), 3431-3434.
- Marschke, R., Laursen, S., Nielsen, J. M., & Rankin, P. (2007). Demographic inertia revisited: An immodest proposal to achieve equitable gender representation among faculty in higher education. *The Journal of Higher Education*, 78(1), 1-26.
- Martinez, J. A., Sher, K. J., Krull, J. L., & Wood, P. K. (2009). Blue-collar scholars?: Mediators and moderators of university attrition in first-generation college students. *Journal of college student development*, 50(1), 87.
- 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. *Int J Community Med Public Health*, 6(1), 355-359.
- Maslach, C. (1986). Professionals in distress: Issues, syndromes and solutions in psychology. *Stress, burnout and workaholism*. American Psychological Association, 53-75.

- Matthews, G., & Clance, P. R. (1985). Treatment of the impostor phenomenon in psychotherapy clients. *Psychotherapy in Private practice*, 3(1), 71-81.
- Mattie, C., Gietzen, J., Davis, S., & Prata, J. (2008). The imposter phenomenon: Self-assessment and competency to perform as a physician assistant in the United States. *The Journal of Physician Assistant Education*, 19(1), 5-12.
- Mbah, S. E., & Ikemefuna, C. O. (2012). Job satisfaction and employees' turnover intentions in total Nigeria plc. *Lagos State. International journal of humanities and social science*, 2(14), 275-287.
- McArthur, C. L. (2008). *Teacher retention in special education: Efficacy, job satisfaction, and retention of teachers in private schools serving students with emotional/behavioral disabilities* [PhD Thesis]. Rutgers University.
- McClain, S., Beasley, S. T., Jones, B., Awosogba, O., Jackson, S., & Cokley, K. (2016). An examination of the impact of racial and ethnic identity, impostor feelings, and minority status stress on the mental health of Black college students. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 44(2), 101-117.
- McCrae, R. R., Costa Jr, P. T., Del Pilar, G. H., Rolland, J.-P., & Parker, W. D. (1998). Cross-cultural assessment of the five-factor model: The Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29(1), 171-188.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of personality*, 60(2), 175-215.
- McDonald, R. P., & Ho, M.-H. R. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological methods*, 7(1), 64.
- McElwee, R. O., & Yurak, T. J. (2007). Feeling versus acting like an impostor: Real feelings of fraudulence or self-presentation? *Individual Differences Research*, 5(3).
- McEnery, A. M. (2014). *Female doctoral students' experiences of the impostor phenomenon: An exploration of narratives* [PhD Thesis]. Indiana University.
- McGregor, L. N., Gee, D. E., & Posey, K. E. (2008). I feel like a fraud and it depresses me: The relation between the imposter phenomenon and depression. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 36(1), 43-48.
- McMillan, L. H., O Driscoll, M. P., & Burke, R. J. (2003). Workaholism: A review of theory, research, and future directions. *International review of industrial and organizational psychology*, 18, 167-190.

- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Michelle Obama: 'I still have impostor syndrome.' (2018, December 4). BBC News. <https://www.bbc.com/news/uk-46434147>
- Miller, D. G., & Kastberg, S. M. (1995). Of blue collars and ivory towers: Women from blue-collar backgrounds in higher education. *Roeper Review*, 18(1), 27-33.
- Mir, I., & Kamal, A. (2018). Role of workaholism and self-concept in predicting impostor feelings among employees. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 413-427.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological bulletin*, 86(3), 493.
- Molinaro, D., Fabbri, M., Salluzzo, K. M., & Spagnoli, P. (2022). The role of circadian typology in the relationship between perfectionism and workaholism. *Chronobiology International*, 39(8), 1156-1166.
- Morrison, R., & Owler, K. (2018). Relishing competence or avoiding the stretch assignment? Gender differences in what makes employees "love" work. *New Zealand Journal of Human Resource Management*, 8(1), 3-24.
- Mortensen, R. (2014). Anxiety, work, and coping. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(3), 178.
- Mullangi, S., & Jaggi, R. (2019). Imposter syndrome: Treat the cause, not the symptom. *Jama*, 322(5), 403-404.
- Nadal, K. L., King, R., Sissoko, D. G., Floyd, N., & Hines, D. (2021). The legacies of systemic and internalized oppression: Experiences of microaggressions, imposter phenomenon, and stereotype threat on historically marginalized groups. *New Ideas in Psychology*, 63, 100895.
- Nadarajah, S., Kadiresan, V., Kumar, R., Kamil, N. N. A., & Yusoff, Y. M. (2012). The relationship of HR practices and job performance of academicians towards career development in Malaysian private higher institutions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 57, 102-118.
- 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, J. E. (1974). Predicting absenteeism and turnover: A field comparison of Fishbein's model and traditional job attitude measures. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 610.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(1), 111-136.
- Norem, J. K. (2002). Defensive self-deception and social adaptation among optimists. *Journal of research in personality*, 36(6), 549-555.
- Nunes, A. P., Richmond, M. K., Pampel, F. C., & Wood, R. C. (2018). The effect of employee assistance services on reductions in employee absenteeism. *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 699-709.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory 2nd ed.* McGraw hill book company.
- Oates, W. (1971). Confessions of a workaholic: The facts about work addiction. New York: World.
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. World Publishing Company.
- Ocak, M. (2020). Amos İle Adım Adım Yapısal Eşitlik Uygulamaları. *Ekin Yayınevi, Bursa*.
- Okoth, A., Moderski, T., & Lester, D. (1994). Impostor feelings in disturbed adolescents. *Psychological reports*, 75(3_suppl), 1538-1538.
- Oriel, K., Plane, M. B., & Mundt, M. (2004). Family medicine residents and the impostor phenomenon. *Family Medicine-kansas City-*, 36(4), 248-252.
- Oshagbemi, T. (1996). Job satisfaction of UK academics. *Educational Management & Administration*, 24(4), 389-400.
- Ozdamar, K. (1999). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi. *Kaan Kitabevi, Eskişehir*, 499.
- Özdamar, K. (2013). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi (9 bs.). Ankara: Nisan Kitabevi.
- Özdemir, G. (2015). *Başarılarımın sahibi ben değilim: Sosyal kimlik, sosyal baskınlık ve sistemi meşrulaştırma kuramları perspektifinden sahtekâr fenomeni* [Master's Thesis]. Uludağ Üniversitesi.
- Özer, M., & Karabulut, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Geriatri*, 6(2), 72-74.

- Özgen, H., Yalçın, A., & Öztürk, A. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. Nobel.
- Paladugu, S., Wasser, T., & Donato, A. (2021). Impostor syndrome in hospitalists-a cross-sectional study. *Journal of community hospital internal medicine perspectives*, 11(2), 212-215.
- Paluchowski, W. J., Hornowska, E., Haładziński, P., & Kaczmarek, L. (2013). Causes and consequences of lack of control over work—analyzing correlates of the LCWS of the Working Excessively Questionnaire (WEQ). *Polish Journal of Applied Psychology*, 11(4), 7-29.
- Parkman, A. (2016). The imposter phenomenon in higher education: Incidence and impact. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 16(1), 51.
- Parkman, A., & Beard, R. (2008). Succession planning and the imposter phenomenon in higher education. *CUPA-HR Journal*, 59(2), 29-36.
- Pacht, A. R. (1984). Reflections on perfection. *American psychologist*, 39(4), 386-390.
- Peteet, B. J., Montgomery, L., & Weekes, J. C. (2015). Predictors of imposter phenomenon among talented ethnic minority undergraduate students. *The Journal of Negro Education*, 84(2), 175-186.
- Phillips, D. A. (1987). Socialization of perceived academic competence among highly competent children. *Child development*, 1308-1320.
- Planing, P. (2014). *Innovation acceptance: The case of advanced driver-assistance systems*. Springer Science & Business Media.
- Polach, J. L. (2004). Understanding the experience of college graduates during their first year of employment. *Human Resource Development Quarterly*, 15(1), 5-23.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 70.
- Prata, J., & Gietzen, J. W. (2007). The imposter phenomenon in physician assistant graduates. *The Journal of Physician Assistant Education*, 18(4), 33-36.
- Pryce-Jones, J. (2011). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. John Wiley & Sons.
- Pyc, L. S., Meltzer, D. P., & Liu, C. (2017). Ineffective leadership and employees' negative outcomes: The mediating effect of anxiety and depression. *International Journal of Stress Management*, 24(2), 196.

- Quick, J. C., & Quick, J. D. (2004). Healthy, happy, productive work: A leadership challenge. *Organizational Dynamics*.
- Qureshi, M. A., Taj, J., Latif, M. Z., Zia, S., Rafique, M., & Chaudhry, M. A. (2017). Imposter syndrome among Pakistani medical students. *Annals of King Edward Medical University*, 23(2).
- Rackley, K. R. (2018). *Examining the role of impostor phenomenon in the college experience* [PhD Thesis].
- 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 Libr. J.*, 109, 465.
- Rao, C. V. R. K., & Mohammad, A. (2022). Effect Of Imposter Syndrome on Women Graduates in Millennial Generation. (12)10, 171-177.
- Regan, P. A., Shumaker, K., & Kirby, J. S. (2020). Impostor syndrome in United States dermatology residents. *Journal of the American Academy of Dermatology*, 83(2), 631-633.
- Rice, J., Rosario-Williams, B., Williams, F., West-Livingston, L., Savage, D., Wilensky, J. A., & Landry, A. (2023). Impostor syndrome among minority medical students who are underrepresented in medicine. *Journal of the National Medical Association*.
- Rice, K. G., & Dellwo, J. P. (2002). Perfectionism and self-development: Implications for college adjustment. *Journal of counseling & development*, 80(2), 188-196.
- Rice, K. G., & Preusser, K. J. (2002). The adaptive/maladaptive perfectionism scale. *Measurement and evaluation in Counseling and Development*, 34(4), 210-222.
- Richer, S. F., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of applied social psychology*, 32(10), 2089-2113.
- Richmond, M. K., Pampel, F. C., Wood, R. C., & Nunes, A. P. (2017). The impact of employee assistance services on workplace outcomes: Results of a prospective, quasi-experimental study. *Journal of occupational health psychology*, 22(2), 170.
- Rideout, K. C. (2021). *Rainbow Impostors: Impostor Syndrome in the LGBTQ+ Community*.
- Robinson, B. E., Carroll, J. J., & Flowers, C. (2001). Marital estrangement, positive affect, and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholics: A national study. *American Journal of Family Therapy*, 29(5), 397-410.

- Robinson, B. E., & Kelley, L. (1998). Adult children of workaholics: Self-concept, anxiety, depression, and locus of control. *American Journal of Family Therapy*, 26(3), 223-238.
- Roche, J. M., & Kopelman, A. (2013). *The empress has no clothes: Conquering self-doubt to embrace success*. Berrett-Koehler Publishers.
- Rohrmann, S., Bechtoldt, M. N., & Leonhardt, M. (2016). Validation of the impostor phenomenon among managers. *Frontiers in psychology*, 7, 821.
- Roskowski, J. C. R. (2010). *Imposter phenomenon and counseling self-efficacy: The impact of imposter feelings* [PhD Thesis]. CiteSeer.
- Ross, S. R., & Krukowski, R. A. (2003a). The imposter phenomenon and maladaptive personality: Type and trait characteristics. *Personality and individual differences*, 34(3), 477-484.
- Ross, S. R., & Krukowski, R. A. (2003b). The imposter phenomenon and maladaptive personality: Type and trait characteristics. *Personality and individual differences*, 34(3), 477-484.
- Ross, S. R., Stewart, J., Mugge, M., & Fultz, B. (2001). The imposter phenomenon, achievement dispositions, and the five factor model. *Personality and Individual Differences*, 31(8), 1347-1355.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of applied psychology*, 87(1), 66.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous III, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management journal*, 31(3), 599-627.
- Sahin, E. E. (2021). Self-Compassion as a Mediator between Perfectionism and Life-Satisfaction among University Students. *International Journal of Progressive Education*, 17(6), 201-214.
- Sakulku, J., & Alexander, J. (2011). The imposter syndrome. *International Journal of Behavioral Science*, 6(1), 75-97.
- Sanford, A. A., Ross, E. M. R. M., Blake, S. J., & Cambiano, R. L. (2015). Finding courage and confirmation: Resisting impostor feelings through relationships with mentors,

- romantic partners, and other women in leadership. *Advancing Women in Leadership Journal*, 35, 31-41.
- Sapmaz, F. (2006). *Üniversite öğrencilerinin uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerinin psikolojik belirti düzeyleri açısından incelenmesi* [Master's Thesis]. Sakarya Üniversitesi.
- Saruhan, Ş. C., & Özdemirci, A. (2011). *Bilim, felsefe ve metodoloji: Araştırmada yöntem problemi-SPSS uygulamalı*. Beta.
- Schaef, A. W., & Fassel, D. (1988). *The Addictive Organization*, Harper and Row. San Francisco, CA.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2017). An ultra-short measure for work engagement. *European Journal of Psychological Assessment*.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. *Research companion to working time and work addiction*, 193-217.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- Schubert, N. (2013). *The imposter phenomenon: Insecurity cloaked in success* [PhD Thesis]. Carleton University.
- Scott, A., Gravelle, H., Simoens, S., Bojke, C., & Sibbald, B. (2006). Job satisfaction and quitting intentions: A structural model of British general practitioners. *British journal of industrial relations*, 44(3), 519-540.
- Scott, D. B. (2017). *Exploring the Impostor Phenomenon's Behavioral Characteristics: How Do Gay Male Leaders and Impostors Cope?* [PhD Thesis]. Brandman University.
- September, A. N., McCarrey, M., Baranowsky, A., Parent, C., & Schindler, D. (2001). The relation between well-being, impostor feelings, and gender role orientation among Canadian university students. *The Journal of social psychology*, 141(2), 218-232.
- Serdar, E., & Küçükaltan, E. G. (2017). Mükemmeliyetçiliğin İş Performansına Etkileri: Aşçılar Üzerine Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 28(2), 281-292.
- Seritan, A. L., & Mehta, M. M. (2016). Thorny laurels: The impostor phenomenon in academic psychiatry. *Academic Psychiatry*, 40(3), 418-421.

- Sfeir, M., Saliba, G., Akel, M., Hallit, S., & Obeid, S. (2022). Association between perfectionism and life satisfaction among a sample of the Lebanese population: The indirect role of social phobia and validation of the Arabic version of the Social Phobia Inventory. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(4), 2513-2523.
- Shalley, C. E., Gilson, L. L., & Blum, T. C. (2000). Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave. *Academy of management journal*, 43(2), 215-223.
- Shanafelt, T. D., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., Trockel, M., Makowski, M. S., Tutty, M., Wang, H., Carlasare, L. E., & West, C. P. (2022). Imposter phenomenon in US physicians relative to the US working population. *Mayo Clinic Proceedings*, 97(11), 1981-1993.
- Shcherbakova, J. G. (2001). *Moderating effects of self-efficacy on the relationship between perfectionism and depression among college students*. Mississippi State University.
- Slaney, R. B., & Ashby, J. S. (1996). Perfectionists: Study of a criterion group. *Journal of Counseling & Development*, 74(4), 393-398.
- Sica, C., & Ghisi, M. (2007). *The Italian versions of the Beck Anxiety Inventory and the Beck Depression Inventory-II: Psychometric properties and discriminant power*.
- Sightler, K. W., & Wilson, M. G. (2001). Correlates of the impostor phenomenon among undergraduate entrepreneurs. *Psychological Reports*, 88(3), 679-689.
- Simmons, D. (2016). Impostor syndrome, a reparative history. *Engaging Science, Technology, and Society*, 2, 106-127.
- Sims, W. L., & Cassidy, J. W. (2019). Impostor phenomenon responses of early career music education faculty. *Journal of Research in Music Education*, 67(1), 45-61.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Sonnack, 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.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological management of individual performance*, 23(1), 3-25.
- Spence, G. B. (2015). *Workplace wellbeing programs: If you build it they may NOT come... because it's not what they really need!*

- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1), 160-178.
- Stapleton, C. D. (1997). *Basic Concepts and Procedures of Confirmatory Factor Analysis*.
- Steinberg, J. A. (1987). Clinical interventions with women experiencing the impostor phenomenon. *Women & therapy*, 5(4), 19-26.
- Stoeber, J., & Childs, J. H. (2010). The assessment of self-oriented and socially prescribed perfectionism: Subscales make a difference. *Journal of personality assessment*, 92(6), 577-585.
- Stoeber, J., & Damian, L. E. (2016). Perfectionism in employees: Work engagement, workaholism, and burnout. *Perfectionism, health, and well-being*, 265-283.
- Stoeber, J., Davis, C. R., & Townley, J. (2013). Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual Differences*, 55(7), 733-738.
- Stoeber, J., & Eysenck, M. W. (2008). Perfectionism and efficiency: Accuracy, response bias, and invested time in proof-reading performance. *Journal of Research in Personality*, 42(6), 1673-1678.
- Stone, S., Saucer, C., Bailey, M., Garba, R., Hurst, A., Jackson, S. M., Krueger, N., & Cokley, K. (2018). Learning while Black: A culturally informed model of the impostor phenomenon for Black graduate students. *Journal of Black Psychology*, 44(6), 491-531.
- Studdard, S. S. (2002). Adult Women Students in the Academy: Impostors or Members? *The Journal of Continuing Higher Education*, 50(3), 24-37.
- Suh, H., Gnulka, P. B., & Rice, K. G. (2017). Perfectionism and well-being: A positive psychology framework. *Personality and Individual Differences*, 111, 25-30.
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*.
- Sverdlik, A., Hall, N. C., & McAlpine, L. (2020). PhD imposter syndrome: Exploring antecedents, consequences, and implications for doctoral well-being. *International Journal of Doctoral Studies*, 15, 737-758.
- Swope, K., Thompson, B. M., & Haidet, P. (2017). Imposter phenomenon across the span of medical training. *Journal of General Internal Medicine*, 32, S223-S223.
- Şimşek, Ö. F. (2020). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ömer Faruk Şimşek.

- Tabachnick, B. G. (2012). *Using multivariate statistics: International edition*. Pearson.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics*, Allyn and Bacon, Boston, MA. *Using Multivariate Statistics, 4th ed. Allyn and Bacon, Boston, MA.*
- Tanrıverdi, H., Koçaslan, G., & Taştan, N. O. (2018). Psikolojik şiddet algısı, tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 113-131.
- Taris, T. W., Beek, I. van, & Schaufeli, W. B. (2010). *Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The meditational effect of workaholism.*
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Thomas, M., & Bigatti, S. (2020). Perfectionism, impostor phenomenon, and mental health in medicine: A literature review. *International journal of medical education*, 11, 201.
- Thompson, B. (2004). Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications. *Washington, DC*, 10694(000).
- Thompson, T., Davis, H., & Davidson, J. (1998). Attributional and affective responses of impostors to academic success and failure outcomes. *Personality and Individual differences*, 25(2), 381-396.
- Thompson, T., Foreman, P., & Martin, F. (2000). Impostor fears and perfectionistic concern over mistakes. *Personality and Individual differences*, 29(4), 629-647.
- Topping, M. E., & Kimmel, E. B. (1985). The imposter phenomenon: Feeling phony. *Academic Psychology Bulletin*.
- Trefts, S. (2019). *The imposter phenomenon in female, first-generation STEM majors* [PhD Thesis]. California Lutheran University.
- Turan, N. (2018). *Çalışma mutluluğu: Kavram ve kapsam.*
- Tziner, A., & Tanami, M. (2013). Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 65-74.
- Uğuz Arsu, Ş. (2020). *Çalışan Kadınların Süper Kadın İdeali ve Çoklu Rollerle Başa Çıkma Deneyimleri: Fenomenolojik Bir Araştırma. (Doktora Tezi). Aksaray Üniversitesi.*
- Ural, A., & Kiliç, İ. (2005). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi.*

- Van Scotter, J., Motowidlo, S. J., & Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of applied psychology*, 85(4), 526.
- Veenhoven, R. (1996). Happy life-expectancy: A comprehensive measure of quality-of-life in nations. *Social indicators research*, 39, 1-58.
- Veenhoven, R., & Dumludağ, D. (2015). İktisat ve mutluluk. *İktisat ve Toplum Dergisi*, 58(2), 46-51.
- 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.
- Vieira, A. L. (2011). *Interactive LISREL in practice*.
- Villwock, J. A., Sobin, L. B., Koester, L. A., & Harris, T. M. (2016). Impostor syndrome and burnout among American medical students: A pilot study. *International journal of medical education*, 7, 364.
- 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, K. T., Yuen, M., & Slaney, R. B. (2009). Perfectionism, depression, loneliness, and life satisfaction: A study of high school students in Hong Kong. *The counseling psychologist*, 37(2), 249-274.
- Wang, Q., & Wu, H. (2022). Associations between maladaptive perfectionism and life satisfaction among Chinese undergraduate medical students: The mediating role of academic burnout and the moderating role of self-esteem. *Frontiers in Psychology*, 5488.
- 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.
- Wei, M., Liu, S., Ko, S. Y., Wang, C., & Du, Y. (2020). Impostor feelings and psychological distress among Asian Americans: Interpersonal shame and self-compassion. *The Counseling Psychologist*, 48(3), 432-458.
- Weiner, B. (2010). The development of an attribution-based theory of motivation: A history of ideas. *Educational psychologist*, 45(1), 28-36.

- Weisberg, J. (1994). Measuring workers' burnout and intention to leave. *International Journal of Manpower*.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). *Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies*.
- Whitman, M. V., & Shanine, K. K. (2012). Revisiting the impostor phenomenon: How individuals cope with feelings of being in over their heads. İçinde *The role of the economic crisis on occupational stress and well being*. Emerald Group Publishing Limited.
- Wilson, S., & Cutri, J. (2019). Negating isolation and imposter syndrome through writing as product and as process: The impact of collegiate writing networks during a doctoral programme. *Wellbeing in doctoral education: Insights and guidance from the student experience*, 59-76.
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling. Women in management*.
- Wittenberg, K. J., & Norcross, J. C. (2001). Practitioner perfectionism: Relationship to ambiguity tolerance and work satisfaction. *Journal of clinical psychology*, 57(12), 1543-1550.
- Wolfe, J. (2021). *The Imposter Phenomenon and Its Relationship Between Anxiety and Students* [PhD Thesis]. Dublin, National College of Ireland.
- Wong, A., & Carlbäck, J. (2018). *A Study on Factors Influencing Acceptance of Using Mobile Electronic Identification Applications in Sweden*.
- Wong, K. (2018). Dealing with impostor syndrome when you're treated as an impostor. *The New York Times*.
- Wright, T. A. (2010). Much more than meets the eye: The role of psychological well-being in job performance, employee retention and cardiovascular health. *Organizational dynamics*.
- Xu, X. (2020). The Links Between Imposter Phenomenon and Implicit Theory of Intelligence Among Chinese Adolescents. *2020 5th International Conference on Modern Management and Education Technology (MMET 2020)*, 1-10.
- Yağcı, P. (2020). *Duygusal emek, tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Animatörler üzerine bir araştırma*.
- Yangın, N., & Camadan, F. (2020). Mükemmeliyetçilik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide affetmenin aracı rolü. *Yaşadıkça Eğitim*, 34(2), 241-263.

- Yener, H. (2007). *Personel Performansına Etki Eden Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli (Yem) ile İncelenmesi Ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, B., & Halıcı, A. (2010). İşgücü devir hızını etkileyen etmenler: Sekreterlik mesleğinde bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 4, 93-107.
- Yılmaz, V., & Varol, S. (2015). Hazır Yazılımlar İle Yapısal Eşitlik Modellemesi: Amos, Eqs, LISREL. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 44, 28-44.
- Young, V. (2011). *The secret thoughts of successful women: Why capable people suffer from the impostor syndrome and how to thrive in spite of it*. Currency.
- Yuen, L. M., & Depper, D. S. (1987). Fear of failure in women. *Women & Therapy*, 6(3), 21-39.
- Zanchetta, M., Junker, S., Wolf, A.-M., & Traut-Mattausch, E. (2020). “Overcoming the fear that haunts your success”—the effectiveness of interventions for reducing the impostor phenomenon. *Frontiers in Psychology*, 11, 405.
- Zarei, S., & Fooladvand, K. (2022). Relationship between Self-Esteem and Maladaptive Perfectionism with Workaholism among Health Care Workers: The mediating role of Rumination. *Iranian Journal of Psychiatric Nursing (IJP) Original Article*, 9(6).
- Zorn, D. (2005). Academic culture feeds the imposter phenomenon. *Academic Leader*, 21(8), 1-8.

EKLER



Ek 1. Etik Kurul İzni



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Üniversite Etik Kurulu

Sayı :E-87432956-050.99-175019
Konu :Bilimsel Çalışma Onayı.

Tarih: 06.12.2021

Begüm YALÇIN

Yürütücülüğünü yaptığımız "**Sağlık Kurumlarında Sahtekârlık Sendromu**" başlıklı bilimsel çalışmanız Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 02.12.2021 tarihli ve 114/21 sayılı kararı ile uygun bulunmuştur.

Kararın bir sureti gönderilmiş olup, ilgi başvuruza cevaben bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Mehmet SALTAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 2. İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü İzni



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : E-15916306-604.01.01
Konu : Begüm YALÇIN'ın Çalışması Hk

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 27/10/2022 tarihli ve 71211201-70335962-302.08.01-E.381128 sayılı yazınız.

İlgili yazınız ile Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Begüm YALÇIN'ın Doç. Dr. Rukiye ÇELİK danışmanlığında **“Sağlık Meslek Gruplarında Yetenekliliğin Ters Yüzü: Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni Sürecine Dair Bir Model Önerisi”** başlıklı çalışmasını, Müdürlüğümüze bağlı kurumlarda yapma talebi birimimize iletilmiştir.

Bahse konu çalışma ilgili hastane tarafından değerlendirilmiş olup tarafımıza sunulan uygun görüşlere istinaden Müdürlüğümüz Sağlık Hizmetleri Başkanlığı Araştırma, Basılı Yayım, Duyuru İçeriği Değerlendirme Komisyonu **22.12.2022 tarih ve 2022-23** sayılı kararınca onaylanmıştır.

Bu kapsamda, araştırmanın bitiminde bir nüshasının elektronik ortamda (CD halinde) Müdürlüğümüze teslim edilmesi gerektiğinin başvuru sahibine tebliği hususunda;

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Uz. Dr. Hasan Basri VELİOĞLU
Vali a.
Başkan

Ek:

- 1- Beylikdüzü Devlet Hastanesi -Uygun Görüş
- 2- Büyükçekmece Mimar Sinan Devlet Hastanesi-Uygun Görüş

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 3. Anket Formu

GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Kıymetli Sağlık Çalışanı,

Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Yönetimi Anabilim dalında, Doç. Dr. Rukiye ÇELİK danışmanlığında doktora yapmaktayım. Sizi, tez çalışmam için ***Sağlık Meslek Gruplarında Yetenekliliğin Ters Yüzü: Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni Sürecine Dair Bir Model Önerisi*** başlıklı bir araştırma çalışmasına katılmaya davet ediyorum. Bu çalışmanın amacı, sağlık meslek gruplarının işe yönelik algı ve tutumlarını birden çok değişken ile inceleyerek kapsamlı bir model ortaya koymaktır. Çalışmaya katılmak için 18 yaşın üzerinde en az lise düzeyinde eğitim almış ve kamu veya özel sektörde sağlık çalışanı (hekim, hemşire, diğer sağlık personeli) olmanız gerekmektedir.

Katılımınız, temel bir demografik bilgi formunu ve iş ile ilişkili algı ve tutumlarınızı ölçen formu doldurmayı içermektedir. Ölçek formunda toplam 58 ifade yer almakla birlikte, yaklaşık anketi cevaplama süresi 8-10 dakika sürmektedir. Bu çalışmaya katılımınız isteğe bağlı olup, bireysel veri gizliliği açısından herhangi bir katılım riski bulunmamaktadır.

Araştırmayla ilgili varsa endişelerinizi veya katkılarınızı benimle paylaşabilirsiniz. Katkınızı esirgemeyeceğiniz inancı ile şimdiden teşekkürlerimi sunarım.

Öğr. Gör. Begüm YALÇIN

“Yukarıda yer alan ve araştırmaya başlanmadan önce gönüllülere verilmesi gereken bilgileri içeren bu metni okudum. Söz konusu araştırmaya hiçbir baskı ve zorlama altında kalmaksızın, kendi özgür irademle katılmayı kabul ettiğimi beyan ederim.”

Onay Kutusu []

ANKET FORMU

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgilerinizi belirtiniz.

Cinsiyetiniz?

☐ Kadın ☐ Erkek

Yaş Grubunuz?

☐ 18-24 ☐ 25-34 ☐ 35-44 ☐ 45-54 ☐ 55-64 ☐ 65 ve +

Ailenizin kaçınıcı çocuğusunuz?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 veya üzeri

Medeni Durumunuz?

☐ Evli ☐ Evli değil

Öğretim Durumunuz?

☐ Lise ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?

☐ Sağlık Bakanlığı Hastanesi ☐ Özel Hastane ☐ Üniversite Hastanesi

Mesleki Deneyiminiz?

☐ 1-5 ☐ 6-10 ☐ 11-15 ☐ 16 ve üzeri

Bulunduğunuz Kurumdaki Çalışma Süreniz?(yıl olarak)

☐ 1-5 ☐ 6-10 ☐ 11-15 ☐ 16 ve üzeri

Mesleğiniz (Göreviniz)? (Duruma göre birden fazla işaretleme yapabilirsiniz.)

☐ Hekim ☐ Asistan Hekim ☐ Hemşire ☐ Diğer Sağlık Personeli

.....

S/N	Aşağıda <i>kişilerin kendilerine ve performanslarına dair tutumlarını</i> ölçmek için hazırlanmış ifadeler yer almaktadır. İfadelerin size ne derece uygun olduğunu “Tamamen Katılmıyorum” dan “Tamamen Katılıyorum” a doğru uzanan ölçek üzerinden belirleyerek, daire içine alınız.	Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Bir Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
01	Hedeflerime ulaşamadığım için çoğu kez hayal kırıklığı yaşarım.	1	2	3	4	5	6	7
02	Yüksek standartlarıma nadiren ulaşıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
03	Beklentilerimi karşılayamama düşüncesi çoğu kez beni endişelendirir.	1	2	3	4	5	6	7
04	Gösterdiğim performansla nadiren standartlarıma ulaşıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
05	Performansım için koyduğum yüksek standartları nadiren karşılayabilirim.	1	2	3	4	5	6	7
06	Yaptığım şeyin yeterince iyi olduğunu nadiren düşünürüm.	1	2	3	4	5	6	7
07	En iyi yaptığım şeyler bile hiçbir zaman bana yeterli görünmez.	1	2	3	4	5	6	7
08	Elimden gelenin en iyisini yapmam benim için asla yeterli değildir.	1	2	3	4	5	6	7
09	Başarılarımdan asla tatmin olmam.	1	2	3	4	5	6	7
10	Yapabildiğimin en iyisini yaptığımı bilsem bile tatmin olmam.	1	2	3	4	5	6	7
11	Performansımdan neredeyse hiç tatmin olmam.	1	2	3	4	5	6	7

12	Bir işi tamamladığımda genellikle hayal kırıklığı duyarım, çünkü daha iyisini yapabileceğimi bilirim.	1	2	3	4	5	6	7
----	---	---	---	---	---	---	---	---

S/N	Aşağıda <i>kişilerin kendi başarısı ile ilgili algılarını</i> ölçmek için hazırlanmış ifadeler yer almaktadır. İfadelerin size ne derece uygun olduğunu “Hiç Doğru Değil” den “Çok Doğru” ya doğru uzanan ölçek üzerinden belirleyerek, daire içine alınız.	Hiç Doğru Değil	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Çok Doğru
01	Başkalarının beni değerlendirmesinden çok korkar; mümkünse bu tür durumlardan kaçınmaya çalışırım.	0	1	2	3	4
02	İnsanlar beni başardığım bir şey için övdüklerinde, içten içe gelecekte onların beklentilerini karşılayamayacağımdan korkarım.	0	1	2	3	4
03	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.	0	1	2	3	4
04	Değer verdiğim kişilerin gün gelip de benim sandıkları kadar yetkin biri olmadığını fark edeceklerinden korkuyorum.	0	1	2	3	4
05	Elimden gelenin en iyisini yaptığım zamanlardan çok, böyle davranmadığım olayları hatırlamaya daha eğilimliyimdir.	0	1	2	3	4
06	Bir görevi içime sinecek kadar iyi şekilde bitirdiğim çok nadirdir.	0	1	2	3	4
07	Bazen, hayatımdaki ya da işimdeki başarımın bir hata sonucu gerçekleştiği hissine kapılıyorum.	0	1	2	3	4
08	Zekâm ya da başarılarım konusunda bana yapılan iltifatları hak ettiğime inanmakta zorlanırım.	0	1	2	3	4
09	Zaman zaman, başarımın asıl nedeninin şans olduğu hissine kapılırım.	0	1	2	3	4
10	Bazen ulaştığım başarılarımdan hoşnut kalmayıp şimdiye kadar çok daha fazlasını başarmış olmam gerektiğini düşünürüm.	0	1	2	3	4
11	Zaman zaman, diğer insanların bilgi ve yeteneklerimin ne kadar sınırlı olduğunu keşfedivereceklerinden korkarım.	0	1	2	3	4
12	Genelde neye kalkışsam gayet iyi yapmama karşın yeni bir görev verildiğinde başarısız kalabileceğimden korkuya kapıldığım sık olur.	0	1	2	3	4
13	Bir konuda başarılı olup da bunun için takdir gördüğümde aynı başarıyı tekrarlayabileceğimden kuşkuya düşerim.	0	1	2	3	4
14	Başardığım bir şey için çok fazla övgü ve takdir aldığımda, yaptığım şeyin önemini düşük göstermeye çalışırım.	0	1	2	3	4
15	Sık sık kendi yeteneğimi çevremdekilerle kıyaslar ve onların benden daha zeki olabilecekleri fikrine kapılırım.	0	1	2	3	4

16	Bir proje üstlendiğimde ya da bir sınava girmem gerektiğinde, çevremdekiler başarılı olacağımdan emin olsalar bile başarısızlıktan endişelendiğim çok olmuştur.	0	1	2	3	4
17	Bir terfi ya da takdir almam söz konusu olduğunda, her şey iyice kesinleşmeden bunu başkalarına söylemekten kaçınıyorum.	0	1	2	3	4
18	Başarıyla ilgili durumlarda eğer ben “en iyi” ya da en azından “çok özel biri” konumunda değilsem kendimi kötü ve yılgın hissederim.	0	1	2	3	4

S/N	Aşağıda <i>kişilerin yaşamlarıyla ilgili genel tutumlarını</i> ölçmek için hazırlanmış ifadeler yer almaktadır. İfadelerin size ne derece uygun olduğunu “Hiç <u>Katılmıyorum</u> ” dan “Tamamen Katılıyorum” a doğru uzanan ölçek üzerinden belirleyerek, daire içine alınız.	Hiç <u>Katılmıyorum</u>	Çok Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Büyük Oranda Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
01	İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.	1	2	3	4	5
02	Yaşam koşullarım mükemmeldir.	1	2	3	4	5
03	Yaşamımdan memnunuz.	1	2	3	4	5
04	Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.	1	2	3	4	5
05	Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5

S/N	Aşağıda iş yaşamınızla ilgili birtakım ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerin <i>işkoliklik eğiliminizi tanımlamada</i> sizin için ne derece uygun olduğunu, “Hiç <u>Uygun Değil</u> ” den “Tamamen Uygun” a doğru uzanan ölçek üzerinden belirleyerek, daire içine alınız.	Hiç <u>Uygun Değil</u>	<u>Uygun Değil</u>	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun
01	Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
02	Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	1	2	3	4	5
03	Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.	1	2	3	4	5
04	Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
05	Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim.	1	2	3	4	5
06	İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5

S/N	Aşağıda <i>kişilerin iş yeri mutluluğunu değerlendirmek amacıyla</i> birtakım ifadelere yer verilmiştir. Bu ifadelerin size ne derece uygun olduğunu “Hiçbir Zaman” dan “Her Zaman” a doğru uzanan ölçek üzerinden belirleyerek, daire içine alınız.	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Çoğu Zaman	Her Zaman
01	İşyerinde kendimi neşeli ve keyifli hissedirim.	1	2	3	4	5	6
02	Sabahları işe gelirken kendimi dinç hissederek gelirim.	1	2	3	4	5	6
03	Yaşamımdan memnunum.	1	2	3	4	5	6
04	İşyerinde kendimi hareketli ve enerjik hissedirim.	1	2	3	4	5	6
05	İşyerinde gergin bir ruh halim vardır.	1	2	3	4	5	6

S/N	Aşağıda iş yaşamınızla ilgili birtakım sorular yer almaktadır. Bu ifadelerin <i>iş performansınızı tanımlamada</i> sizin için ne derece uygun olduğunu, “Hiç Katılmıyorum” dan “Kesinlikle Katılıyorum” a doğru uzanan ölçek üzerinden belirleyerek, daire içine alınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
01	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	1	2	3	4	5
02	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
03	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	1	2	3	4	5
04	Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	1	2	3	4	5

S/N	Aşağıda iş yaşamınızla ilgili birtakım sorular yer almaktadır. Bu ifadelerin <i>iş ile ilgili duygularınızı tanımlamada</i> sizin için ne derece uygun olduğunu, “Kesinlikle Katılmıyorum” dan “Kesinlikle Katılıyorum” a doğru uzanan ölçek üzerinden belirleyerek, daire içine alınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
01	İşimi severek yaparım.	1	2	3	4	5
02	Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	1	2	3	4	5
03	Mevcut işimden memnunum.	1	2	3	4	5
04	İşimi keyifli buluyorum.	1	2	3	4	5
05	İş yerinde zaman iyi geçiyor.	1	2	3	4	5

S/N	Aşağıda <i>çalışanların işten ayrılma niyetlerini</i> ölçmek amacıyla birtakım ifadelere yer verilmiştir. Bu ifadelerin sizin için ne derece uygun olduğunu, “Kesinlikle Katılmıyorum” dan “Kesinlikle Katılıyorum” a doğru uzanan ölçek üzerinden belirleyerek, daire içine alınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
01	Şu an yaptığım işten ayrılmak istiyorum.	1	2	3	4	5
02	Büyük bir ihtimalle önümüzdeki yıl başka bir iş bakacağım.	1	2	3	4	5
03	Bazen işimden ayrılmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5

KATILIM SONRASI BİLGİLENDİRME FORMU

Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Doktora Programında yürütmekte olduğum ***Sağlık Meslek Gruplarında Yetenekliliğin Ters Yüzü: Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni Sürecine Dair Bir Model Önerisi*** kapsamındaki doktora tez araştırma sorularını cevaplayarak katılım gösterdiğiniz için teşekkür ederim.

Araştırma sonunda elde edilecek bilgiler dilerseniz sizinle paylaşılabilir. Bunun için mail adresinizi aşağıdaki kutuya yazmanız yeterlidir.

Fedakârca görev yapan tüm sağlık çalışanlarına minnettarız...

Araştırma sonuçlarını almak istiyorsanız lütfen mail adresinizi yazınız:



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-SOYADI	Begüm YALÇIN
Öğrenci Numarası	1840232005
Enstitü Ana Bilim Dalı	Sağlık Yönetimi
Programı	Sağlık Kurumları Yönetimi
Programın Türü	() Tezli Yüksek Lisans (X) Doktora
Danışmanın Unvanı, Adı-SOYADI	Doç. Dr. Rukiye ÇELİK
Tez Başlığı	Mükemmeliyetçiliğin Bireysel ve Örgütsel Çıktılar Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracılık Rolü
Turnitin Ödev Numarası	2142624160

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 220 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 07/08/2023 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönergesinin 14 üncü maddesinde yer alan filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

Kaynakçalar hariç, alıntılar dahil, 10 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç;

% 13'tür.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımcı yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

07/08/2023
Doç. Dr. Rukiye ÇELİK

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : Begüm YALÇIN

Eğitim Durumu

Lise Öğrenimi : Isparta Milli Piyango Anadolu Lisesi, 2010.
Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari
Lisans Öğrenimi : Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, 2014.
Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler
Yüksek Lisans : Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, 2016.
Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler
Öğrenimi : Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı,
Doktora Öğrenimi : 2023.

Yabancı Dil ve Düzeyi

: İngilizce (75)

İş Deneyimi

2017-2020 : Biruni Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık
Yönetimi Bölümü, Araştırma Görevlisi.
İstanbul Beykent Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu,
2020-devam ediyor : Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Sağlık Kurumları
İşletmeciliği Programı, Öğretim Görevlisi.

Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar

Kitaplar ve Kitaplarda Bölüm Yazarlığı

Uysal, Ş. A., Çelik, R., Yalçın, B., (2022), “A Phenomenological Study of Academy Mobbing”, Ed.: Karabulut, Ş., *Bilimsel Açıdan Yönetim - Strateji - Organizasyon Konuları*, (ss.49-65), 1. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.

Uluslararası Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleler

Çelik, R., Yalçın, B., Uysal, Ş. A., (2020), “In Higher Education The Effect Of Leadership Style On The Subjective Well-Being: The Role Of The Perceived Supervisor Support”, *PONTE International Journal of Sciences and Research*, 76 (12), 104-117. DOI: 10.21506/j.ponte.2020.12.7

Ulusal Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleler

Yalçın, B., Çelik, R., Uysal, Ş. A., (2019), “Investigation of Factors Determining The Effectiveness of Subjective Well-Being in The Workplace and Optimism”, *International Journal of Health Management and Tourism*, 4 (3), 211-227. DOI: 10.31201/ijhmt.635542

Çelik, R., Durmaz, M., Yorulmaz, R., Varol, T., Polat, F., **Yalçın, B.,** Türkmen, Z., Bacanlı, N., (2016), “Risk İletişimi Kapsamında Sigara Paketleri Üzerindeki Görsel Uyarı Niteliği Taşıyan Mesajların Sigara Kullanımına Etkisi” *Journal of Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, Vol. 25 Issue 3, 1-22.

Uluslararası Bilimsel Toplantılarda Sunulan ve Bildiri Kitaplarında Basılan Bildiriler

Myrvang Aydınтуğ, N., Sarıtaş, T. T., **Yalçın, B.,** “The Effect Of Altruistic Leadership Characteristics Of Healthcare Professionals On Burnout” 5nd International Health Sciences and Management Conference 9-11 July 2020, Kırşehir.

Yalçın, B., Çelik, R., Uysal, Ş. A., “İş Yerindeki Mutluluğun İyimserliğe Etkisini Belirleyen Faktörlerin İrdelenmesi” 3. Uluslararası 13. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi 10-13 Ekim 2019, Sakarya.

Çelik, R., **Yalçın, B.,** “The Effect of Leadership Style on the Subjective Well-Being: The Role of The Perceived Supervisor Support” 4nd International Health Sciences and Management Conference 20-23 June 2019, İstanbul.

Myrvang Aydınтуğ, N., **Yalçın, B.,** Kömürcü, B., “The Relationship Between Health Literacy and Health Perceptions of University Students” 4nd International Health Sciences and Management Conference 20-23 June 2019, İstanbul.

Myrvang Aydınтуğ, N., Bakkal, E., **Yalçın, B.,** Pehlivan, G., Köse, T., “Determination of the Effect of Nepotist Behaviors on Job Motivation” 2nd International Symposium on Innovative Approaches in Scientific Studies 30 November-2 December 2018, Samsun.

Ulusal Bilimsel Toplantılarda Sunulan ve Bildiri Kitaplarında Basılan Bildiriler

Adıgüzel, O., Erdoğan A., **Yalçın, B.,** “İşyerinde Yapılan Sosyal Kutlamalar ve Örgütsel Çekicilik İlişkisi” 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 14-16 Mayıs 2015, Muğla.

Çelik, R., **Yalçın, B.,** “Yoğun Çalışma ve Karoşi (Karoshi) İlişkisi: Hekimlerin Aşırı Yorgunluk Algısı” 8. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi 10-12 Eylül 2014, Girne.

Tamamlanan Yüksek Lisans Tezi

Yalçın, B., (2016), “Sağlık Çalışanlarında Kişilik Tiplerinin İşkoliklik Üzerine Etkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

