

Çalışma Hayatında Sahtekârlık Fenomeni

Gaye Onan¹

Özet

Pozitif psikolojinin etkisi altında örgütsel psikoloji alanında gerçekleştirilen çalışmalar çoğunlukla çalışanların “iyi ve olumlu” tarafları üzerine odaklanmıştır. Bununla birlikte iş yerinde çalışan davranışlarının “karanlık” tarafına ve bunun sonuçlarına da artan bir ilgi söz konusudur (Vergauwe vd., 2015, s. 566). Bu karanlık taraflardan biri olan sahtekârlık sendromu ya da sahtekârlık fenomeni kavramı çalışma hayatında son yıllarda telaffuz edilmeye başlanan bir kavramdır. Çalışma hayatı ve iş ile ilgili olumsuz sonuçları nedeni ile giderek daha fazla üzerinde durulmaya başlanan bir olgu haline gelmektedir. Sahtekârlık olgusu başarılarından gurur duymak yerine yoğun entelektüel sahtekârlık duyguları yaşayan bireylerle ilgili olduğu için çalışma hayatında özellikle ilgi çekicidir. Olumsuz etkileri sebebi ile çalışanların yaşadığı sahtekârlık fenomeni kavramını, nedenlerini ve sonuçlarını net bir şekilde ortaya koymak örgütsel davranış yazını açısından önem arz etmektedir. Bütün bunlardan yola çıkarak bu bölüm sahtekârlık fenomeni olgusunu teorik açıdan ele alarak kavramın daha net anlaşılmasını hedeflemektedir. Buradan hareketle kitabın bu bölümünde öncelikle sahtekârlık fenomeni kavramının tanımı yapılarak sahtekârlık fenomeninin özelliklerinden bahsedilmiştir. Daha sonra bu fenomenin nedenleri açıklanmıştır. Bir sonraki kısımda sahtekârlık fenomeninin birey ile çalışan ve örgüt ile ilgili sonuçları ele alınmıştır. Son kısım ise sahtekârlık fenomeni ile başa çıkmak ve etkisini azaltmak için uygulanması gereken stratejileri açıklamaktadır.

1 Dr. Öğr. Üyesi, Mersin Üniversitesi, Anamur Meslek Yüksekokulu, Konaklama İşletmeciliği Bölümü, gayeonan@mersin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6302-5211

1. GİRİŞ

Pozitif psikolojinin etkisi altında örgütsel psikoloji alanında gerçekleştirilen çalışmalar çoğunlukla çalışanların “iyi ve olumlu” tarafları üzerine odaklanmıştır. Bununla birlikte iş yerinde çalışan davranışlarının “karanlık” tarafına ve bunun sonuçlarına da artan bir ilgi söz konusudur (Vergauwe vd., 2015, s. 566). Bu karanlık taraflardan biri olan sahtekârlık sendromu ya da sahtekârlık fenomeni kavramı çalışma hayatında son yıllarda telaffuz edilmeye başlanan bir kavramdır. Çalışma hayatı ve iş ile ilgili olumsuz sonuçları nedeni ile giderek daha fazla üzerinde durulmaya başlanan bir olgu haline gelmektedir. Kısaca hayatın çeşitli alanlarında başarı ve ün kazanmış kişilerin buldukları yere tamamen tesadüf veya şans eseri geldikleri duygusuna sahip olmalarını ifade eder. Herkesçe bilinen ve takdir edilen başarılarına rağmen bu kişiler başarılarını içselleştirmekte güçlük çekerler ve buldukları konuma şans eseri geldiklerine inandıkları için bir gün “sahtekârlıklarının” ortaya çıkacağından endişe ederler. Hayatın her kesiminden insanların yaklaşık yüzde 70’inin kariyerlerinin en azından bir bölümünde kendilerini sahtekâr gibi hissettikleri öne sürülmüştür (Gravois, 2007’den aktaran Aparna ve Menon, 2020, s. 2). Sahtekârlık olgusu başarılarından gurur duymak yerine yoğun entelektüel sahtekârlık duyguları yaşayan bireylerle ilgili olduğu için çalışma hayatında özellikle ilgi çekicidir (Clance ve Imes, 1978).

Bu kavram ilk olarak Clance ve Imes (1978) adlı iki psikolog tarafından ortaya atılmıştır (Gardner vd., 2019, s. 2). Akademi, eğitim, tıp, hukuk gibi çeşitli alanlarda eğitim gören ya da profesyonel olarak çalışan ve kendi alanlarında son derece başarılı olan 178 kadının düşüncelerini klinik gözlem ile 5 yıl boyunca derinlemesine analiz eden Clance ve Imes (1978) sahtekarlık sendromu kavramını ortaya atarak, kökenlerini, sonuçlarını ve tedavisini psikoloji bilimi temelinde açıklayan ilk bilim insanları olmuştur (Aparna ve Menon, 2020, s. 2). Bu kadınlar araştırma sürecinde başarılarını ve buldukları konumu hak etmediklerini düşündüklerini ve sonunda bu durumun ortaya çıkarak bir sahtekâr olarak ifşa edilmekten korktuklarını dile getirmişlerdir. Başlangıçta bu durumun yalnızca çok başarılı kadınlara özgü olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte sahtekârlık fenomeni kavramı kadınların neden iş yerinde sahtekâr gibi hissettiklerini açıklamaya yardımcı olmak için kullanılmaktaydı (McDowell vd., 2015). Ancak sonraki yıllarda gerçekleştirilen araştırmalar bu durumun yalnızca çok başarılı kadınları değil cinsiyet, ırk, yaş ve diğer demografik değişkenlere bakılmaksızın çok çeşitli insanları etkilediğini ortaya koymuştur (Grubb ve McDowell, 2012). Başarılarını içselleştiremeyen her çalışan kendisini bir sahtekâr olarak görebilir ve bu deneyim yalnızca çok başarılı insanlarla sınırlı olmayabilir (Harvey ve Katz, 1981’den aktaran Sakulku ve Alexander, 2011, s. 73).

Sahtekârlık olgusu ya da duygusu bireyin işyerindeki tutum ve davranışlarının şekillenmesinde önemli bir rol oynar. Çünkü birey bulunduğu konumu hak etmediğini düşündüğü için yapmış olduğu sahtekârlığın “öğrenileceği” korkusunu sürekli hisseder (McDowell vd., 2007, s. 96). Korku ve yetersizlik duygusu bireyin işle ilgili ortaya koyduğu her türlü çıktıyı olumsuz düzeyde etkilemektedir. Aynı zamanda çalışmada kaygı, özgüven eksikliği, depresyon ve hayal kırıklığı yaratarak iş hayatının yanı sıra yaşam kalitesini de etkilemektedir. Tüm bu etkileri sebebi ile çalışanların yaşadığı sahtekârlık fenomeni kavramını, nedenlerini ve sonuçlarını net bir şekilde ortaya koymak örgütsel davranış yazını açısından önem arz etmektedir. Bütün bunlardan yola çıkarak bu bölüm sahtekârlık fenomeni olgusunu teorik açıdan ele alarak kavramın daha net anlaşılmasını hedeflemektedir. Buradan hareketle kitabın bu bölümünde öncelikle sahtekârlık fenomeni kavramının tanımı yapılarak sahtekârlık fenomeninin özelliklerinden bahsedilmiştir. Daha sonra bu fenomenin nedenleri açıklanmıştır. Bir sonraki kısımda sahtekârlık fenomeninin birey ile çalışan ve örgüt ile ilgili sonuçları ele alınmıştır. Son kısım ise sahtekârlık fenomeni ile başa çıkmak ve etkisini azaltmak için uygulanması gereken stratejileri açıklamaktadır.

2. SAHTEKÂRLIK FENOMENİ KAVRAMI

İngilizce’de “imposter phenomenon” ya da “imposter syndrome” olarak anılan kavram dilimize sahtekârlık fenomeni ya da sahtekârlık sendromu olarak çevrilmiştir. İngilizce olan *imposter* kelimesinin Türkçe’deki anlamı “sahtekar”dır. Türk Dil Kurumu sahtekârlık kelimesini “sahte işler yapma, sahtecilik” olarak tanımlamaktadır. Sahtekarlık fenomeni ya da sahtekarlık sendromu olarak adlandırılan kavramın fenomen mi yoksa sendrom mu olduğuna dair araştırmacılar arasında farklı fikirler söz konusudur. Kavramların detaylı bir biçimde incelenmesini ifade eden Fenomonoloji yani Olgubilim kavramının kökünü oluşturan fenomen kelimesi bir nesne, olay ya da sürecin nesnel gerçekliğini vurgulayan bir ifadedir (Fenomen Felsefe Dünyası, t.y.). Sendrom kelimesi ise bir hekimlik terimi olup “özel bir bozukluğu gösteren ve bir arada görülen, tanıyı kolaylaştıran belirtilerin ve bulguların tümü” olarak açıklanmaktadır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2023). Clance ve Imes (1978) bu fenomene sahip olan kişilerin genel bir kaygı bozukluğu, özgüven eksikliği vb. durumlardan mustarip olmakla birlikte bunların tanısal kategoriye dâhil olmak için yeterli olmadığını ifade etmişlerdir. Araştırmacılar tarafından bu durumun psikolojik bir bozukluk (disorder) olarak değil de fenomen olarak nitelendirilmesinin temelinde bu görüş bulunmaktadır (Özdemir, 2015, s. 5). Buradan hareketle ve literatür ile uyumlu olması açısından kavramın sahtekarlık fenomeni olarak adlandırılması daha doğru olacaktır (Doğan ve Yenel, 2022; Şen ve Küçükkaragöz, 2022).

2.1. Sahtekârlık Fenomeni Kavramının Tanımı

Sahtekârlık fenomeni ilk olarak Clance ve Imes (1978) tarafından yüksek düzeyde başarılarla sahip bireylerin deneyimlediği yoğun entelektüel ve profesyonel sahtekârlık duygularını açıklamada kullanılmıştır (Vergauwe vd., 2015, s. 566). Buradan hareketle bazı araştırmacılar kavramı “entelektüel sahtekârlık” olarak da adlandırmaktadır (Doğan ve Yenel, 2022, s. 890). Sahtekârlık fenomeni kavramsal olarak “yüksek başarılarla sahip kişilerde görülen ve başarılı olma durumunu içselleştirilememesi sonucu yaşanan entelektüel sahtekârlığın içsel bir deneyimi” olarak tanımlanmaktadır (Bernard vd., 2002, s. 321). Bir başka tanıma göre ise “kişinin kendinden veya başarılarından şüphe ettiği ve bu şüpheye maruz kalmanın getirdiği içselleştirilmiş başarısızlık korkusu” olarak ifade edilmektedir (Doğan ve Yenel, 2022, s. 890). Tanımlardan da anlaşılacağı gibi sahtekârlık fenomeni kavramı temel olarak üç faktöre dayanmaktadır. Bunlar;

- (1) Diğer insanları kandıracağına dair inanç,
- (2) Bir sahtekâr olarak ifşa edilme korkusu,
- (3) Kendi yetenek, zekâ veya becerileri gibi içsel niteliklere dair şüphe duyma.

Buna göre bir kişi ile ilgili süregelen bir sahtekârlık fenomeninden bahsedebilmek için bu üç kriterin de karşılanması gerekmektedir (Harvey ve Katz, 1985’den aktaran Sakulku ve Alexander, 2011, s. 78).

2.2. Sahtekârlık Fenomeninin Özellikleri

Herkes tarafından fark edilen ve kabul edilen başarılarına rağmen kendilerini sahtekâr gibi hisseden kadınları tanımlamak için ortaya atılan bu kavram genel olarak işlerinde başarılı olan insanların yaşayabileceği kaygı, depresyon ve sahtelik duygularını açıklamaya yardımcı olmak için kullanılmaktadır (Grubb ve McDowell, 2012, s. 1). Bununla birlikte çeşitli araştırmacılar bu fenomeninin belirleyicisi olan bir takım özellikler olduğunu öne sürmüşlerdir. Sahtekârlık fenomeninin belirleyicisi olarak ortaya ilk olarak konulan özellikler şunlardır (Clance ve Imes, 1978); entelektüel sahtekârlık duyguları, kişinin başarısının yeteneğe değil şansa veya çok çalışmaya dayalı olduğu inancı, kişinin geçmiş başarıları tekrarlama yeteneğine olan güven eksikliği, başkaları tarafından değerlendirilme, başarısızlık korkusu, geçmiş başarılarından zevk alamama ve yetersizliğinin başkaları tarafından keşfedileceği korkusu. Bununla birlikte ilerleyen yıllarda bu özelliklere yenileri eklenerek sahtekârlık fenomeninin sahip olduğu özellikler genişletilmiştir. Bu özellikler (Clance ve OToole, 1987, s. 56); sahtekâr döngüsü, içedönüklük,

değerlendirilme korkusu, başarısızlık korkusu, başarı hakkında suçluluk duyma, olumlu geri bildirimini içselleştirmede zorluk çekme, genel bir kaygı hali, kendini küçümserken başkalarını abartmak, zekâyı çarpık bir şekilde tanımlamak, yanlış ve doğrulayıcı olmayan aile mesajları olarak belirlenmiştir. Daha sonra bu özellikler altı temel başlık altında toplanarak son halini almıştır. Bu özellikler ve detaylı açıklamaları şu şekildedir (Sakulku ve Alexander, 2011);

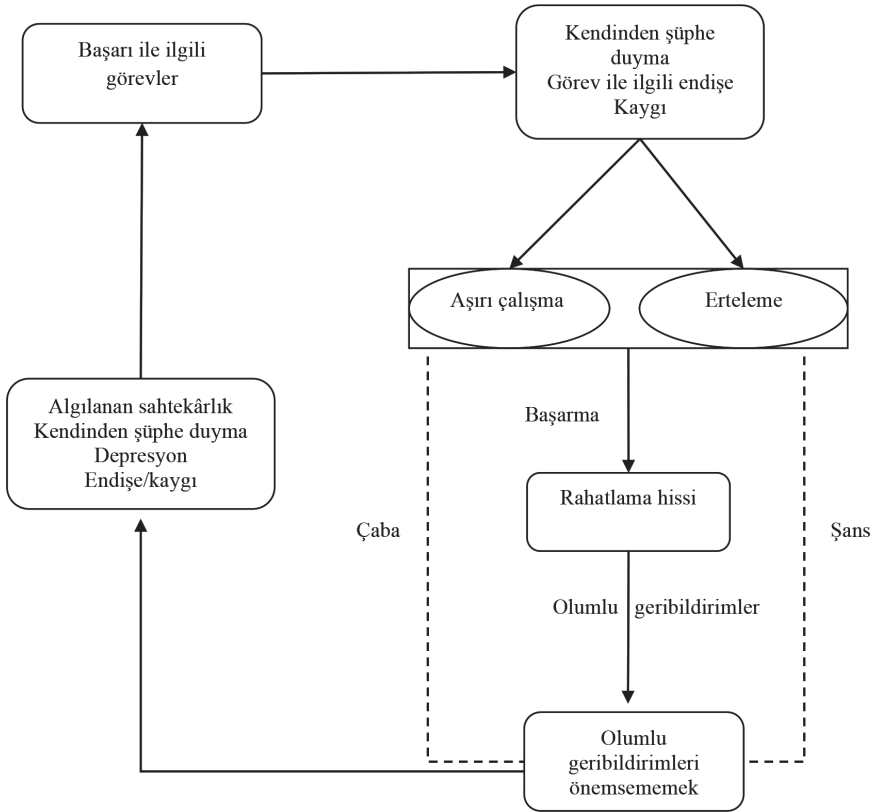
1. Sahtekârlık döngüsü
2. Özel olma veya en iyisi olma ihtiyacı
3. Mükemmeliyetçilik (Süpermen/süper kadın yönleri)
4. Başarısızlık korkusu
5. Yeterliliğin reddi ve övgüyü küçümseme.
6. Başarıya yönelik suçluluk duygusu.

Sahtekârlık fenomeninin varlığından bahsedebilmek için sayılan tüm bu özelliklerin hepsine sahip olmak şart değildir. Ancak en az iki özellik mevcut ise sahtekârlık duygularının mevcut olduğu söylenebilir.

2.2.1. Sahtekârlık döngüsü

Sahtekârlık döngüsü sahtekârlık fenomeninin en önemli özelliklerindedir. Bu döngü kişiye mesleki bir proje gibi başarı ile ilgili bir görev verildiğinde başlar. Birey bu görevi başaramayacağı ile sürekli bir şüphe içindedir. Ayrıca bu görev ile ilgili gerekli yeterliliğe sahip olmadığı konusunda kaygı duymaktadır. Kişi bu kaygı ile başa çıkabilmek için iki yola başvurur; ya görev ile ilgili aşırı hazırlık yapar ya da görevi yapmayı bir süre erteler. Görev için aşırı hazırlık yapan birey başarısını çok çalışmaya bağlar. Erteleyenler için ise bu başarı tamamen şansa bağlıdır. Çok çalışanlar kendilerinden şüphe duyma, hissettikleri sahtekârlık duygularını telafi etme ve bir sahtekâr olarak damga yemekten kaçınmak için diğer çalışanlardan daha iyi performans göstermeye çalışırlar. Hangi yolu seçerse seçsin kişi görevini başarı ile tamamlar ancak görev tamamlandıktan sonra bir rahatlama ve hatta başarı hissi duysa dahi bu durum fazla uzun sürmez. Sahtekârlık duygusu yaşayanların, başarılarının kendi yetenekleriyle ilgili olduğu fikrini reddetmeleri ve bireysel katkılarıyla ilgili geri bildirimleri kabul etmemeleri muhtemeldir. Başarılı olduklarına dair olumlu geribildirimler de durumu değiştirmez ve kişi bu başarıyı kendi yeteneklerine değil şans, tesadüf veya başkalarının hatası gibi dış etkenlere bağlarlar.

Sahtekârlık duygularına sahip olanlar, yüksek başarılarla sahip olmalarına rağmen, kendilerine koymuş oldukları yüksek standartlar nedeni ile ortaya koydukları performansı düşük olarak kabul ederek gerçek başarılarını göz ardı ederler. Bu çarpık düşünce olumlu geri bildirimleri dikkate almamalarına neden olur. Ayrıca gerçek ve algılanan başarı arasındaki tutarsızlıklara odaklanmaları hissettikleri sahtekârlık duygularını daha da şiddetlendirir. Bireye başarı ile ilgili yeni bir görev verildiğinde bu döngü yeniden başlar (Sakulku ve Alexander, 2011, s. 76). Sahtekârlık döngüsü Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Sahtekârlık döngüsü (Clance,1985; Sakulku ve Alexander, 2011, s.75)

Sahtekarlık fenomeni eğilimi olanların elde ettikleri başarıya rağmen kendilerinden şüphe duymaları nedeniyle bu fenomen zorunlu olarak döngüsel bir yapıya sahiptir. Bu kişiler bir proje veya görev verildikten sonra sahtekârlıklarının keşfedileceği korkusuyla yaşarlar. Kendilerine verilen görevde başarılı olurlar; ancak başarılarının çok çalışma, şans veya tesadüf eseri gerçekleştiğine inanırlar. Başa çıkma mekanizmalarına başvuramazlarsa

(çok çalışma veya erteleme) sahtekârlıklarının keşfedileceğinden korktukları için bir sonraki atanan görevle döngüyü tekrarlarlar. Bu durum bireyde sıkışmışlık hissi ve sürekli bir kısır döngü içinde olduğu düşüncesine neden olur.

Sahtekârlık eğilimi olan kişilerin başarının mekaniği hakkındaki inançları ile belirli bir görevdeki başarılarını etkileyen çaba veya şansın temel katkısına ilişkin algılarının birleşimi, sahtekârlık döngüsünü güçlendirir (Sakulku ve Alexander, 2011, s. 76).

2.2.2. Özel olma veya en iyisi olma ihtiyacı

Sahtekârlık fenomenine sahip bireyler kendi yeteneklerinin sıradan ve normal olmadığını fark etseler bile genellikle bu yetenekleri görmezden gelerek kendilerini vasat kabul ederler. Ancak içten içe en özel veya en iyi olma ihtiyacı içinde olmaya da devam ederler (Sakulku ve Alexander, 2011, s. 76). Sahtekârlık duygusu nedeniyle bireyler değerlendirilmekten ve başarısızlık riskleri içeren durumlardan korkarlar. Bu nedenle yetenekleriyle ilgili güvensizliklerden kaçınmak için kusursuz ve en iyi olmaya çalışırlar (Aparna ve Menon, 2020, s. 2).

2.2.3. Mükemmeliyetçilik (süpermen/süper kadın yönleri)

Sahtekârlık fenomeninin bu özelliği, mükemmeliyetçi olma eğilimini ifade eder. Mükemmeliyetçilik, bir kişinin kendisi için aşırı yüksek standartlar koyma, eleştirel öz-değerlendirme gösterme, başkalarının fikirlerine aşırı değer verme ve aşırı standartlara ulaşamadığında kendi kendini baltalayan bilişler ve davranışlar deneyimleme eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Kets de Vries, 2005). Kişi hem kendi hem de yapacağı görev için yüksek standartlar koyarak her şeyi kusursuz yapmaya çalışır. Bu nedenle hata yapmaktan ve başarısız olmaktan aşırı endişe duyarlar. En ufak bir hata ise kendilerini başarısız olarak genellemelerine neden olur. Mükemmeliyetçilik sahtekâr korkuların gelişimi ve sürdürülmesi üzerinde belirgin bir etkiye sahip olduğuna inanılan bir özelliktir (Sakulku ve Alexander, 2011, s. 84).

2.2.4. Başarısızlık korkusu

Mükemmeliyetçilik ile ilişkili olan başarısızlık korkusu bireyin hata yapmaktan korkmasını ifade eder. Birey verilen görev ile ilgili koyduğu yüksek standartlar nedeni ile başaramama korkusu yaşar. Hata yaparak başarısız olma korkusunu ise çok çalışarak aşabileceğini düşünmektedir. Sahtekârlık duyguların temel olarak başarısız olma korkusuna dayanmaktadır (Clance

ve OToole, 1987). Bu nedenle sahtekârlık fenomenine sahip olan bireyler olası başarısızlık riskinden kaçınmanın bir yolu olarak aşırı çalışma eğilimi gösterebilmektedir (Sakulku ve Alexander, 2011). Sahtekârlık eğilimi içindeki bireyler için başarı mutluluk demek değildir. Sahtekârlık fenomenine sahip olanlar kendilerine bir görev verildiğinde genellikle korku, stres içinde kendilerinden şüphe duyarak bu görevi yerine getirir ve başarılarından rahatsız olurlar.

2.2.5. Yeterliliğin reddi ve övgüyü küçümseme

Sahtekâr fenomeni genellikle dış standartlara göre başarılı olan ancak kişisel yetersizlik algısına sahip bireyler için geçerlidir (Chrisman vd., 1995; Clance ve Imes, 1978). Sahtekârlık fenomeni eğilimi olan bireyler kendi yeteneklerini kabul etmeyerek kapasitelerini yetersiz bulurlar. Dikkat çekici akademik başarılar ve başarılı bir kariyer geçmişi gibi nesnel kanıtlara rağmen bu kişiler başarılı deneyimleri kabul edemezler (Vergauwe vd., 2015, s. 566). Bu nedenle bir görevi başarı ile yerine getirseler dahi bu başarıyı içselleştiremezler. Elde ettikleri başarıyı kendilerine değil daha çok şans, başkalarının hataları, fiziksel çekicilik veya kişilerarası beceriler gibi dış etkenlere bağlamaktadırlar. Tüm bunlar elde ettikleri başarılar ile ilgili kendine yöneltilen övgüleri kabul etmekte zorlanmalarına neden olmaktadır. Birey kendini bir sahtekâr gibi hissettiği için başkalarının yönelttiği övgüler ile kendisini bir sahtekâr olarak algılaması arasındaki uyumsuzluk sonucu acı ve kafa karışıklığı yaşayabilir.

2.2.6. Başarıya yönelik suçluluk duygusu

Sahtekârlık duygularına sahip olanlar için başarı çoğunlukla mutluluk ile sonuçlanmaz. Sahtekârlık fenomeni aynı zamanda korku, stres, kendinden şüphe duyma ve başarılarla tepki olarak duyulan rahatsızlıkla da ilişkilidir. Yani, sahtekârlık duygusu bir kişinin yeteneklerini ve başarılarını kabul etme ve bunlardan zevk alma becerisine müdahale eder ve psikolojik iyi oluşları üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Başarıyı çevreleyen korku ve suçluluk, sahtekâr fenomeninin temel özelliklerinden biridir (Kets de Vries, 2005). Bununla birlikte sahtekârlık fenomeninden mustarip bireylerin başarılı olmaları halinde aileleri, arkadaşları veya çalışma arkadaşları tarafından dışlanma korkusunu ifade eder. Özellikle alışılmadık bir başarı sonucu birey diğerlerinden farklı olduğu için suçluluk duymaya başlayabilir ve etraflarındaki kişilere karşı daha mesafeli olurlar (Sakulku ve Alexander, 2011, s. 76).

3. SAHTEKÂRLIK FENOMENİNE NEDEN OLAN UNSURLAR

Sahtekârlık fenomeninin öncülü olan veya bu fenomene neden olan birçok içsel ve dışsal faktörden bahsedilebilir. Araştırmalar bu fenomene neden olan faktörleri bireysel ve sosyal faktörler olmak üzere iki ana başlık altında sınıflandırmışlardır. Bireysel faktörler cinsiyet, sosyal rol beklentileri ve kişilik özellikleri gibi unsurlardan oluşmaktadır. Sosyal faktörler ise toplum ve aile olarak belirtilmektedir.

Cinsiyet: Daha önce de bahsedildiği gibi Clance ve Imes'in (1978) sahtekârlık fenomeni kavramını ortaya çıkaran araştırması bu fenomenin daha çok kadınlarda görüldüğünü öne sürse de daha sonra gerçekleştirilen çalışmalar erkeklerin de aynı kadınlar gibi sahtekârlık fenomeni yaşayabileceğini belirlemiştir. Bununla birlikte yıllar içinde ortaya konan araştırma sonuçları sadece cinsiyetin değil cinsiyet rolü eğiliminin de bu fenomeni yaşamak ile ilgili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Araştırmacılar bu durumu erkeksi özelliklerin (örn: baskın, hırslı, iddialı ve rekabetçi olma) yeterlilikle bağlantılıken, kadınsı özelliklerin (örn: anlayışlı, şefkatli, nazik, sıcak ve başkalarının ihtiyaçlarına duyarlı olma) nezaketle ilişkili olmasına bağlamışlardır (Aparna ve Menon, 2020, s. 3). Kadınlar, toplumda "başarılı" bir kadın olmanın olumsuz sonuçları olabileceğini hissetmeye eğilimlidirler (Clance ve Imes, 1978) ve bu durum onların başarıdan korkmasına neden olmaktadır.

Sosyal rol beklentileri: Mevcut kültürel ortamına aykırı geleneksel olmayan bir mesleği seçen bireylerin sahtekârlık fenomenine sahip olma eğilimleri bulunmaktadır (Aparna ve Menon, 2020, s. 3). Bununla birlikte toplumun geneli tarafından alt sosyal sınıfa mensup kabul edilen azınlıkların da bu fenomeni yaşama riski diğerlerine göre daha fazladır (Özdemir, 2015, s. 30). Sahtekârlık eğilimi bireylerin belirli bir rolü yerine getirme yeteneklerinden şüphe duyduklarında veya belirli bir gruba ait olduklarını hissetmek için mücadele ettiklerinde de deneyimlenebilmektedir (Chrisman vd., 1995; Clance ve Imes, 1978; Vergauwe vd., 2015).

Kişilik özellikleri: Başlangıçta sahtekârlık eğilimlerinin gelişiminde çevresel unsurların etkisi olduğu vurgulanmış olsa da daha yakın zamanlarda araştırmacılar da bireyin kişilik özelliklerinin de önemli bir belirleyici olduğunu ifade etmeye başlamışlardır (Vergauwe, 2015, s. 566). Gerçekleştirilen çalışmalar sahtekârlık fenomeninin kişilik özellikleri ile yakından ilintili olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre içedönük kişilerde sahtekârlık fenomeni yaşama olasılığı dışadönük kişilere kıyasla daha fazladır. Bununla birlikte kendine güvenen, sorumluluk sahibi insanların sahtekârlık

fenomeni yaşama riski daha düşüktür. Bununla birlikte mükemmeliyetçi bir kişilik özelliğince sahip bireyler bu fenomeni daha fazla yaşayabilir. Çünkü bu bireyler kendilerine aşırı derecede yüksek ve gerçekçi olmayan hedefler koyarlar ve bu durum koydukları bu hedeflere ulaşamadıkları zaman kendi kendilerini baltalayan düşünce ve davranışlara yol açar (Kets de Vries, 2005, s. 112).

Aile: Aile ortamı, aile dinamikleri ve ebeveyn yetiştirme stilleri, çocuğun başarı değerlerini ve başarı davranışını etkileyebilir ve çocuğun başarı ve başarısızlıkla nasıl başa çıkmayı öğrendiğini etkileyebilir (Thompson, 2004'den aktaran Sakulku ve Alexander, 2011, s. 7). Aile tarafından bireye çocukluğundan itibaren birçok konuda sayısız mesaj verilir. Bu mesajlar genellikle cinsiyet rolleri, sosyal beceriler ve sosyal rol beklentileri ile ilgilidir. Birey bu beklentileri karşılamak için üzerinde bir baskı hisseder. Bu durum bireyin sürekli olarak doğru yapıp yapmadığını sorgulaması yüzünden tam olarak potansiyeline ulaşmasını engeller.

Toplum: Sahtekârlık fenomeninin sosyal nedenlerinden biri olan toplum da birey üzerinde aile benzeri etkilere sahiptir. Toplumun bireyden beklentileri bireyin görev ve başarı ile ilgili davranış kalıplarını belirler. Özellikle toplum tarafından biçilen cinsiyet rolleri ve bireyin toplumdaki hiyerarşik konumu bireyin sahtekârlık fenomeni yaşama olasılığı üzerinde belirleyici etkilere sahiptir. Toplumda kadın ve erkek için farklı roller belirlenmiştir. Kadın daha anlayışlı, nazik ve hassas iken erkek daha güçlü, cesur ve ataktır. Kadınların kendilerine biçilen cinsiyet rolleri dışında örneğin güce ve ataklığa dayanan bir mesleğe sahip olarak bunda başarılı olmaları toplumun beklentileri ile çelişecektir. Bununla birlikte azınlıklarda olduğu gibi bireyin toplumsal hiyerarşide alt basamaklarda olması görevinde başarılı olsa daha kendini bir sahtekâr gibi hissetmesine neden olabilmektedir.

Sahtekârlık fenomeninin nedenlerinin genel olarak kişinin aile yapısında ve sosyal yetiştirilme biçiminde bulunduğu söylenebilir (Clance vd., 1995). Ancak durumsal faktörler de sahtekârlık duygularını uyandırabilir veya tetikleyebilir. Bununla beraber kariyerle ilgili bir olgu olan sahtekârlık fenomeni, örgütsel ve işle ilgili faktörler tarafından da uyarılabilir. Sahtekârlık fenomenine katkıda bulunan faktörlerin daha iyi anlaşılması, psikolojik sıkıntıyı azaltan etkili müdahalelere yol açabilir. Örgütler ve örgütsel psikoloji uzmanları tarafından organizasyonel ve bağlamsal faktörler toplu olarak ele alınarak müdahale yöntemleri tespit edilebilir (Aparna ve Menon, 2020).

4. SAHTEKÂRLIK FENOMENİNİN SONUÇLARI

Sahtekâr fenomeni kişinin kendisi ile ilgili sahip olduğu gerçek olmayan fikirler, depresif eğilimler, özeleştirici, sosyal kaygı ile birlikte mükemmel olmak ve başarmak için hissettiği güçlü baskıların karmaşık bir etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır (Kolligian ve Sternberg, 1991'den aktaran McDowell vd., 2007, s. 96). Sahtekârlık duygularına sahip kişiler kendi zekâlarından şüphe duyarlar, başarılarını şansa veya tesadüfe bağlarlar ve aksi yöndeki çok güçlü kanıtlara rağmen diğer kişilerin yeteneklerini ve başarılarını abarttıklarına inanırlar (Clance ve Imes, 1978). Sahtekârlık fenomeni çalışma hayatında herkesi etkileyebileceği gibi özellikle bu duyguları hissetmeye yatkın olan belli bir kesim vardır. Bunlar (Young, 2011'den aktaran Mann, 2019, s. 16):

- Akademisyenler,
- Yaratıcılık gerektiren işlerde çalışanlar,
- Üstün başarılı kişiler,
- Kariyerlerinde beklenmedik şekilde erken başarı elde edenler,
- Konularına alışılmadık yollardan ulaşanlar,
- Ailelerinde belirli bir unvana ulaşan ilk kişi olanlar ve ilk profesyonel olanlar,
- Serbest meslek sahipleri.

Olumsuz bir duygusal deneyim olarak nitelendirilen sahtekârlık fenomeni kişiyi, yaptığı işi ve dolayısıyla işyerini olumsuz bir biçimde etkileme potansiyeline sahiptir. Sahtekârlık fenomeninin neden olduğu bu olumsuzluklar bireyle, çalışanla ve örgütle ilgili olmak üzere üç ana başlık altında toplanabilir.

4.1. Sahtekârlık Fenomeninin Bireysel Sonuçları

Sahtekârlık fenomeninin bireyin yaşamını olumsuz olarak etkilediği yaygın olarak kabul edilen bir görüştür ve birçok çalışma bu olgunun artan depresyon ve anksiyeteye neden olduğunu ortaya koymuştur (Rosenstein vd., 2020, s. 31). Sahtekârlık fenomeni ile ilgili bireylerde en sık ortaya çıkan olumsuz sonuçlar; başarısızlık korkusuna dayanan genel bir kaygı hali, kendine güven eksikliği, depresyon ve kendi kendine empoze edilen başarı standartlarını karşılayamama ile ilgili hayal kırıklığıdır (Clance ve Imes, 1978, s. 242). Elde ettikleri başarıları fazlası ile hak etmiş olsalar dahi bu başarıyı içselleştiremezler ve bu durumu dış etkenlere, şansa veya tesadüfe bağlarlar. Bununla birlikte kişisel mükemmellik standartlarını karşılayamamaktan kaynaklanan özgüven eksikliği ve bir sahtekâr olduklarının ortaya çıkacağı

korkusu sürekli bir stres ve kaygı yaşamalarına neden olur (McGregor vd., 2008). Ayrıca sahtekarlık fenomeni bireylerde tükenmişlik, duygusal tükenme, içsel motivasyon kaybı, başarı hakkında suçluluk ve utanç duyma gibi olumsuz duygusal sonuçlara neden olmaktadır (Chrisman vd., 1995; Clance ve Imes, 1978). Sahtekârlık düşüncesine kapılan bireyler kendi hataları üzerinde çok fazla düşünürler ve diğer insanlara göre kendi hatalarını daha fazla abartma eğilimindedirler. Başarı ile ilgili verilen her görevde kendi mükemmellik standartlarına ulaşmayan herhangi bir performansı başarılı kabul etmezler ve bu performanslarını hayal kırıklığı olarak görürler. Ayrıca bu performanslarını küçümseyerek iş arkadaşlarının performanslarına göre daha az başarılı bulurlar.

4.2. Sahtekârlık Fenomeninin Çalışan ile İlgili Sonuçları

Sahtekârlık fenomeni temel olarak kariyerle ilgili bir olgudur. Şimdiye kadar sağlık hizmetleri, muhasebe, finans, hukuk, pazarlama ve yükseköğrenim dâhil olmak üzere çeşitli sektörlerde işgörenlerin bu durumu ve olumsuz etkilerini yaşadıkları belirlenmiştir (Rosenstein vd., 2020, s. 31). Bununla birlikte araştırmacılar sahtekârlık fenomeninin bireyleri yalnızca mevcut görevleri esnasında değil terfi ettiklerinde, yeni bir işyerine geçiş yaptıklarında veya yeni bir kariyere başladıklarında da etkilediğini ortaya koymuştur (Laursen, 2008). Bireyler kariyerlerinde bir değişiklik yaşadıklarında yeni görevleri, unvanları veya işleri ile ilgili başarısızlık korkusu hissetmeye başlarlar. Mesleki meşruiyetleri konusunda kendilerinden emin olmayan çalışanlar, kariyerlerini elde tutma ve ilerlemeye yönelik olarak olumsuz psikolojik sonuçlar yaşama konusunda daha yüksek risk altındadırlar (Bravata vd., 2020, s. 13). Sahtekârlık fenomeninden mustarip olanların, mustarip olmayan kişilere göre daha düşük eğitim ve kariyer hedeflerine sahip olduğu düşünülmektedir (Fried-Buchalter, 1997'den aktaran Chromey, 2017, s. 10). Özellikle objektif kariyer başarısının iki ölçüsü olarak kabul edilen terfi ve maaş konusunda sahtekârlık fenomeni bir engel olarak görev yapmaktadır. Bu fenomeni yaşayan kişiler maaş zammı talep etmekte zorlanırlar ve sahtekârlıklarının ortaya çıkacağı korkusu ile terfi etmek için daha az çaba gösterirler. Dolayısıyla, çalışanlarla ilgili ekonomik sonuçlar üzerinde de olumsuz bir etkisi olduğu söylenebilir (Neureiter ve Traut-Mattausch, 2016). Sahtekârlık fenomenine sahip olanlar sahtekâr olduklarının ortaya çıkacağı korkusu ile daha yüksek yönetici pozisyonlarına terfi etmek, farklı organizasyonlara transfer olmak veya mevcut organizasyonlarında farklı pozisyonlara geçmek için isteksizdirler ve bunun için bir çaba göstermezler. Bunun sonucunda da tam potansiyellerinin ortaya koymayarak kapasitelerinin altında bir performans sergilemektedirler (Kets de Vries, 2005). Bu durum

sahtekarlık fenomeninin daha yüksek mesleki seviyelere veya yöneticilik pozisyonlarına yükselmek için bir iç engel olarak işlev gören bir fenomen olarak tanımlanmasına da neden olmaktadır (Neureiter ve Traut-Mattausch, 2016). Sahtekârlık algısına sahip çalışanın bu inancını içselleştirmesi ve ait olduğu grup ya da kuruluşun bunu öğreneceği korkusu kariyer başarısızlığına yol açabilir. Bununla birlikte uzun süreli sahtekârlık algısından mustarip olanlar daha yüksek düzeyde kaygı ve depresyon yaşayabilirler. Bu durum işlerinde yeterli performans göstermelerini ve iş arkadaşları ile anlamlı ilişkiler geliştirmelerini zorlaştırmaktadır (Gardner vd., 2019, ss. 1-3).

4.3. Sahtekârlık Fenomeninin Örgütsel Sonuçları

Örgütlerde çalışanların yaşadığı sahtekarlık fenomeninin etkileri konusunda gerçekleştirilen çalışma sayısı sınırlı olsa da yakın tarihli çalışmalar ödüllere yönelik tutumlar, örgütsel vatandaşlık davranışı, duygusal bağlılık, iş tatmini ve kariyer kararları gibi işle ilgili çeşitli sonuçlar üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır (Hudson ve González-Gómez, 2021). Örneğin sahtekârlık fenomeninin örgütsel bağlılık üzerinde bir etkisi bulunmaktadır. Genel olarak, örgütsel bağlılık üç bileşene ayrılmaktadır: Duygusal, normatif ve devam bağlılığı (Allen ve Meyer, 1990). Sahtekârlık duygularına sahip çalışanların devam bağlılığı daha fazladır (Vergauwe vd., 2015). Bu durum özgüven eksikliği ve sahtekârlıklarının ortaya çıkacağı korkusuna dayalı alternatif istihdam fırsatlarının algılanan eksikliğinden kaynaklanabilir (Powell ve Meyer, 2004'den aktaran Neureiter ve Traut-Mattausch, 2016). Öte yandan, sahtekârlık duyguları, çalışanın işyerinde uzun süre kalamayacağı inancını besler ve bu da daha az duygusal bağlılığa yol açabilir. Sahtekârlık sendromu örgütsel vatandaşlık davranışını da olumsuz etkilemektedir. Bu fenomeni deneyimleyen kişilerin kuruluşa bağlı kalma veya örgütsel vatandaşlık davranışlarına katılma olasılıkları daha düşüktür (Grubb ve McDowell, 2012). Örgütsel bağlılığın eksikliği, iş ile ilgili çabayı, örgüte ve işe sadakati sınırlayabilir. Ayrıca bu fenomen çalışanın iş tatminini olumsuz etkilemektedir (Vergauwe vd., 2015). Bununla birlikte kendini bir sahtekâr gibi hisseden bireyler başarılı olmaktan korktukları için terfi başvurusunda bulunmaktan kaçınırlar ve bu nedenle kendilerini başarıya götürebilecek deneyimlerden kaçınırlar. Bu çalışanların işyerinde terfi, ödül, maaş zammı vb. kariyer ile ilgili daha düşük istek ve beklentilere sahip olmaları nedeni ile performansları da daha düşük olmaktadır. Bu durum kuruluşların bir çalışanın tam potansiyelini elde edememesine neden olabilir ve bunun sonucunda kuruluşların olumsuz etkilenmesi kaçınılmazdır. Bununla birlikte sahtekârlık fenomeni yaşayan çalışanlar ile organizasyon hiyerarşisinin her basamağında karşılaşılabilir. Sanılanın aksine gerçekleştirilen araştırmalar üst düzey

yöneticilerin de kendilerini yetersiz hissettiği, başarısızlık korkusu yaşadığı ve bu durumun yöneticilerin iş ile ilgili davranışlarını olumsuz etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Ancak alt seviyedeki bir çalışan ile bir yöneticinin hissettiği sahtekârlık duygularının etkisi birbirinden farklı olacaktır. Kendilerini yetersiz gören ve başarısız olmaktan korkan yöneticiler risk içeren görevleri üstlenmek konusunda isteksiz olacaklardır (Aparna ve Menon, 2020, s. 2). Yöneticilerin kendi yetenekleri hakkında olumsuz görüşlere sahip olması ve kendilerini işlerinde sahtekâr olarak algılaması, yetki göçerimi kararlarında önyargılı olmalarına neden olmaktadır (Bechtoldt, 2015'den aktaran Neureiter ve Traut-Mattausch, 2017, s. 56). Bununla birlikte, kendilerine karşı son derece katı olan sahtekârlık duygusuna sahip yöneticiler astlarını mükemmeliyetçi veya onlar gibi işkolik olmaya yönlendirebilir, bu da yüksek çalışan devir hızı ve devamsızlık gibi sonuçlara yol açabilir (Aparna ve Menon, 2020).

5. SAHTEKÂRLIK FENOMENİ İLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ

Sahtekârlık fenomeninin birey, çalışan ve örgüt ile ilgili sayılan tüm bu olumsuz etkilerine rağmen etkili başa çıkma yöntemleri ile olumsuzluklarının hafifletilebileceği öne sürülmektedir (Gardner vd., 2019, s. 1). Bununla birlikte, bu fenomen ile başa çıkmak ve yönetmek için kullanılan stratejiler henüz tam olarak geliştirilmiş değildir. Sahtekârlığın çeşitli kariyer aşamalarında yüksek başarılı bireyler için zararlı sonuçları olabileceği göz önüne alındığında hangi başa çıkma stratejilerinin etkili olduğunu ve hangilerinin uyumsuz olma eğiliminde olduğunu anlamak zorunludur. Başa çıkma ve başa çıkma stratejileri, sahtekârlık fenomeninin yarattığı olumsuz duygular ile mücadele eden bireylerin meydana gelen stresli durumların üstesinden gelebilmek için kullandıkları tepki verme yolları olarak tanımlanabilir.

Sahtekârlık duygularına yatkın kişilerin, başarısızlıklardan korktukları için, bu zorlukların üstesinden gelebilmek niyetiyle kaçınmacı başa çıkma stratejileri benimsedikleri düşünülmektedir (Aparna ve Menon, 2020). Ancak kaçınmacı başa çıkma stratejisi stresli durumdan kaçınabilmek amacıyla dikkati başka yöne verme gibi faaliyetleri ve bilişsel değişiklikleri ifade etmektedir (Endler ve Parker, 1999) ve sahtekârlık fenomeninin kendisinin ve olumsuz etkilerinin tam olarak üstesinden gelmeye yardımcı olmaz. Bireyi bir süreliğine olumsuz duygulardan uzaklaştırır. Bu fenomen ve olumsuz etkilerini yenmek için öncelikle organizasyonların bireyin gerçekten sahtekârlık fenomeni yaşadığını tespit etmesi gerekmektedir. Sahtekârlık fenomeni eğilimi olan ve sahtekârlık duygusu yaşayan çalışanlar ile duygu, düşünce ve deneyimleri hakkında iletişim kurmak bu

fenomenin üstesinden gelmek için ilk adım olabilir. Çalışanların duygu ve düşüncelerini açıkça paylaşması başka çalışma arkadaşlarının da aynı şeyleri hissettiğini veya deneyimlediğini anlamalarına ve yabancılaşma duygularının azalmasına neden olabilir. Sahtekârlık deneyimleri hakkında iletişim kurmak çalışanların birbirlerini desteklemesi için bir temel oluşturacaktır. Bununla birlikte sahtekarlık fenomeni hakkında eğitimler ve bir mentorluk programı oluşturmak da bu fenomen ile ilgili olumsuz düşünce ve duygularının tanınması ve üstesinden gelinmesinde yardımcı olabilir (Studdard, 2002). Sahtekârlık fenomeni ile ilgili kişisel farkındalığı arttırdıktan sonra bu fenomenin yarattığı olumsuz duygular ve negatif etkilerini azaltmak için kullanılacak üç yöntem genel olarak şunlardır (Chromey, 2017, s. 20);

1. İletişim,
2. Fenomen hakkında eğitim ve öğrenme,
3. Kendi kendine olumlu konuşma veya telkin.

Sahtekârlık fenomeninin hem örgütsel alanda hem de çalışanlar tarafından tanınması ve farkındalığın artırılması için işverenler ve yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Bu dönemde çalışanlara yardımcı olmak için yapılandırılmış (örneğin; eğitim, oryantasyon) ve yapılandırılmamış (örneğin; kendi kendine öğrenme, telkin ve mentorluk) öğrenme ve kariyer geliştirme etkinliklerinin geliştirilmesi etkili farklar yaratabilir. Eğitim ve iletişimin önemli bir yönü, sahte duygulara karşı kişisel farkındalık yaratmaktır. Böylelikle kişi düşüncelerine sahip çıkmayı ve bunları adlandırmayı öğrenir. Benzer şekilde başkalarıyla konuşmak bireyin yalnız olmadığını hissetmesine ve suçluluk duygularının azalmasına neden olur. Sağlıklı resmi ve gayri resmi ilişkiler sahtekârlık fenomeninin kötü etkilerini önleyebilir. Ayrıca bu adımda birey iltifatları kabul etmeyi öğrenir. Kendi kendine olumlu konuşma adımında ise sahte duyguların listesini yaparak bu durumu kontrol etmek mümkün hale gelmektedir. Bununla birlikte sahtekârlık fenomenine odaklanan farkındalık ve direnç eğitimlerine erişim gibi kaynaklar sunmak, istihdam edilen işgörenlerde fenomenin belirlenmesine ve etkilerinin azaltılmasına yardımcı olabilir. Buna ek olarak, işverenlerin çalışanların görevlerini yerine getirmesine yönelik olarak daha sağlıklı beklentiler içinde olması ve hataların başarısızlık olarak yorumlanmadığı örgütsel kültürler yaratabilir. Böyle bir ortamda çalışanların başarılarını alenen kabul edip kutlamak da sahtekarlık fenomeninin etkilerini azaltan yöntemlerden biri olabilir (Bravata vd., 2020, s. 13).

Sahtekârlık fenomenine katkıda bulunan faktörlerin daha iyi anlaşılması, bireysel ve örgütsel düzeyde ortaya çıkan olumsuz sonuçları ortadan kaldırmaya yönelik etkili müdahalelerin oluşturulmasına yol açabilir. Bireyin hayatı boyunca gelişen sahtekârlık eğilimleri yaşamının tüm aşamalarını etkilese de gerekli müdahaleleri uygulamak için organizasyonlar ve yöneticiler tarafından bütün faktörler (bireysel, organizasyonel ve bağlamsal) toplu olarak ele alınmalıdır.

6. SONUÇ

Psikoloji literatüründe iyi bilinen ve sıklıkla araştırılan bir kavram olmasına rağmen sahtekârlık fenomeninin hem çalışanlar hem de kuruluşlar için sonuçlarının araştırılması henüz başlangıç aşamasındadır. Son yıllardaki araştırmalar iş yerinde sahtekârlık fenomeninin sonuçları ve çalışanların sahtekârlık duygusu yaşamasının işle ilgili tutum ve davranışları ne şekilde etkilediğine dikkat çekmektedir. Yine de çalışma ortamlarında meydana getirdiği potansiyel olumsuzluklarına rağmen bu fenomen bugüne kadar hala tam olarak anlaşılammıştır. Başlangıçta gerçekleştirilen çalışmalar yalnızca başarılı kadınların bu fenomeni yaşadığını öne sürerken sonraki araştırmalar cinsiyet, ırk, yaş ve diğer demografik unsurlar gibi farklı değişkenler arasında farklı şekillerde deneyimlenebileceğini ortaya koymuştur.

Sahtekarlık duygusu yaşayan kişiler, başarılarını şansa, doğru insanları tanımaya, doğru zamanda doğru yerde olmaya ve hatta kişisel çekiciliklerine atfederek, başkalarının gördükleri kadar yetkin olmadıklarını keşfedeceklerinden büyük bir korku duyarlar (Rosenstein vd., 2020, s. 30). Buna ek olarak, yeterince iyi veya yeterince zeki olmadıklarını ve aslında şu anda buldukları konumu hak etmediklerini ve bunun da farkına varılacağı veya öğrenileceği ile ilgili içsel bir korku duyarlar (Clance ve Imes, 1978). Bu fenomen duygusal bir bozukluktan ziyade, bilişsel ve duyuşsal bileşenlerin bir kombinasyonudur (Kolligian ve Sternberg, 1991'den aktaran Sakulku ve Alexander, 2011, s. 78). Sahtekârlık fenomeninden mustarip bireyler, kendilerine empoze edilen yüksek standartları karşılayamama algısı nedeniyle genel kaygı, özgüven eksikliği, depresyon ve hayal kırıklığı yaşarlar. Örgütsel psikoloji ile ilgili araştırmalar bu genel kaygı, depresyon ve stres halini başka öncüllere bağlamaktadırlar. Sahtekârlık fenomeninin bu olumsuz duyguların kaynağı olabileceği genellikle göz ardı edilmektedir. Sahtekârlık fenomenini meydana getiren nedenlerin aile dinamikleri ve toplumsal beklentilerle bağlantılı olduğu düşünülmektedir (Clance ve Imes, 1978). Bunlara ek olarak cinsiyet, rol beklentileri ve kişilik özellikleri de bu fenomeni ortaya çıkaran etmenler arasındadır. Bununla birlikte kariyerle ilgili bir olgu olan sahtekârlık fenomeni, örgütsel ve işle ilgili faktörler tarafından

da uyarılabilir. Yeni bir terfi, farklı bir kuruluşa transfer olmak veya mevcut işyerinde farklı bir pozisyona geçmek de bu fenomenin ortaya çıkmasına veya kuvvetlenmesine neden olabilir. Kariyer basamakları, terfi, başarı ile ilgili bir görev verilmesi gibi tetikleyici unsurların varlığı bilinmesine rağmen bu fenomeni ortaya çıkaran örgütsel ve işle ilgili faktörlerin neler olduğu hala tam ve net olarak bilinmemektedir. Sahtekârlık fenomeninin çalışma hayatındaki etkisi, bu sendroma neden olan örgütsel ve işle ilgili faktörler ve yarattığı olumsuz sonuçlarla beraber üstesinden gelmek veya etkisini azaltmak için yapılması gerekenler ile ilgili araştırmaların sayısının artması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Aparna, K. H. ve Menon, P. (2020). Impostor syndrome: An integrative framework of its antecedents, consequences and moderating factors on sustainable leader behaviors. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 847-860. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0138>
- Bernard, N. S., Dollinger, S. J. ve Ramaniah, N. V. (2002). Applying the big five personality factors to the impostor phenomenon. *Journal of personality Assessment*, 78(2), 321-333. https://doi.org/10.1207/S15327752JPA7802_07
- Bravata, D. M., Madhusudhan, D. K., Boroff, M. ve Cokley, K. O. (2020). Commentary: Prevalence, predictors, and treatment of imposter syndrome: A systematic review. *Journal of Mental Health & Clinical Psychology*, 4(3), 12-16. <https://doi.org/10.29245/2578-2959/2020/3.1207>
- Chrisman, S. M., Pieper, W. A., Clance, P. R., Holland, C. L., & Glickauf-Hughes, C. (1995). Validation of the clance impostor phenomenon scale. *Journal of personality assessment*, 65(3), 456-467. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6503_6
- Chromey, K. J. (2017). "I'm not just crazy.": *Exploring the impostor phenomenon in an educational and communicative context* [Doctoral thesis, North Dakota State University]. <https://www.proquest.com/docview/1985036468?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Clance, P. R., Dingman, D., Reviere, S. L. ve Stober, D. R. (1995). Impostor phenomenon in an interpersonal/social context: Origins and treatment. *Women & therapy*, 16(4), 79-96. https://doi.org/10.1300/J015v16n04_07
- Clance, P. R. ve Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, research & practice*, 15(3), 241. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
- Clance, P. R. ve OToole, M. A. (1987). The imposter phenomenon: An internal barrier to empowerment and achievement. *Women & Therapy*, 6(3), 51-64. https://doi.org/10.1300/J015V06N03_05
- Doğan, Koç N. ve Yenel, İ. (2022). Sahtekarlık fenomeni üzerine nitel bir çalışma. *International Social Sciences Studies Journal*, 2(1), 890-901. <https://avesis.gazi.edu.tr/yayin/0c5f84d7-47c1-4249-8131-2a670a58da6c/sahtekarlik-fenomeni-uzerine-nitel-bir-calisma>
- Endler, N. S. ve Parker, J. D. A. (1999). *Coping inventory for stressful situations (CISS): Manual* (2nd ed.). Multi-Health Systems.

- Fenomen Felsefe Dünyası (t.y.). (Erişim Tarihi: 15.01.2023). <https://www.fenomen.org/>
- Gardner, R. G., Bednar, J. S., Stewart, B. W., Oldroyd, J. B. ve Moore, J. (2019). "I must have slipped through the cracks somehow": An examination of coping with perceived impostorism and the role of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103337. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103337>
- Grubb, W. L. ve McDowell, W. C. (2012). The imposter phenomenon's impact on citizenship behavior and employee commitment: Flying under the radar. *Journal of Business Issues*, 1(1), 1-10. <http://www.jrhasselback.com/Journal/JBI2012-1.pdf#page=5>
- Hudson, S. ve González-Gómez, H. V. (2021). Can impostors thrive at work? The imposter phenomenon's role in work and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 128, 103601. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103601>
- Kets De Vries, M. F. R. K. (2005). The dangers of feeling like a fake. *Harvard Business Review*, 83(9), 108. https://www.researchgate.net/profile/Manfred-Kets-De-Vries/publication/7592973_The_dangers_of_feeling_like_a_fake/links/546388100cf2c0c6aec4e06d/The-dangers-of-feeling-like-a-fake.pdf
- Laursen, L. (2008). No, you're not an imposter. *Science Careers*, 15. <https://www.impostorsyndrome.com/wp-content/uploads/2014/03/science02142008.pdf>
- Mann, S. (2019). *İmposter sendromu*. Kuraldışı Yayıncılık.
- McDowell, W. C., Boyd, N. G. ve Bowler, W. M. (2007). Overreward and the imposter phenomenon. *Journal of Managerial Issues*, 19, 95-110. <https://www.jstor.org/stable/40601195>
- McDowell, W. C., Grubb III, W. L. ve Geho, P. R. (2015). The impact of self-efficacy and perceived organizational support on the imposter phenomenon. *American Journal of Management*, 15(3), 23-29. http://www.m.www.na-businesspress.com/AJM/McDowellWC_Web15_3_.pdf
- McGregor, L. N., Gee, D. E. ve 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. <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.1.43>
- Neureiter, M. ve Traut-Mattausch, E. (2016). Inspecting the dangers of feeling like a fake: An empirical investigation of the imposter phenomenon in the world of work. *Frontiers in psychology*, 7, 1445. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01445>
- Neureiter, M. ve Traut-Mattausch, E. (2017). Two sides of the career resources coin: Career adaptability resources and the imposter

phenomenon. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 56-69. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.002>

Özdemir, G. (2015). *Başarılarımın sahibi ben değilim: Sosyal kimlik, sosyal baskınlık ve sistemi meşrulaştırma kuramları perspektifinden sahtekâr fenomeni* (Yayın No. 427331) [Doktora tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Rosenstein, A., Raghu, A. ve Porter, L. (2020). Identifying the prevalence of the impostor phenomenon among computer science students. In *Proceedings of the 51st ACM Technical Symposium on Computer Science Education* (pp. 30-36). <https://doi.org/10.1145/3328778.3366815>

Sakulku, J. ve Alexander, J. (2011). The impostor phenomenon. *The Journal of Behavioral Science*, 6(1), 75-97. https://www.sciencetheearth.com/uploads/2/4/6/5/24658156/2011_sakulku_the_impostor_phenomenon.pdf

Studdard, S. S. (2002). Adult women students in the academy: Impostors or members?. *The Journal of Continuing Higher Education*, 50(3), 24-37. doi.org/10.1080/07377366.2002.10401202

Şen, G. S., & Küçükkaragöz, H. (2022). Başarılarım Gerçek mi?. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (54), 774-787. <https://doi.org/10.53444/deubefd.1028826>

Türk Dil Kurumu (TDK). (2023). *Sendrom*. Güncel Türkçe sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>

Vergauwe, J., Wille, B., Feys, M., De Fruyt, F. ve 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. <https://doi.org/10.1007/s10869-014>