

BAŞARININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER: MÜKEMMELİYETÇİ KİŞİLİK YAPISININ İŞYERİ MUTLULUĞU ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ENTELEKTÜEL SAHTEKÂRLIK FENOMENİNİN ARACILIK ROLÜ*

BARRIERS TO SUCCESS: THE MEDIATING ROLE OF INTELLECTUAL IMPOSTER PHENOMENON IN THE EFFECT OF PERFECTIONIST PERSONALITY STRUCTURE ON WORKPLACE HAPPINESS

Dr. Öğr. Üyesi Begüm YALÇIN¹

Doç. Dr. Rukiye ÇELİK²

ÖZ

Kişinin içsel yolculuğunda derinleşen yetersizlik duygularına karşılık gelen mükemmeliyetçilik ve entelektüel sahtekârlık fenomeni başarının önündeki en büyük engeller arasındadır. Bu çalışmada, yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan akademisyenlerden toplanan veriler üzerinden mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin rolü ortaya konulmuştur. Bu amaç doğrultusunda farklı anabilim dallarında uzmanlaşmış 433 akademisyene elektronik anket yöntemi aracılığıyla ulaşılmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve AMOS programları kullanılarak analiz edilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizinin (DFA) uygulanmasında ve hipotezlerin test edilmesinde Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre entelektüel sahtekârlık fenomeni mükemmeliyetçilikten pozitif yönde etkilenmekte, işyeri mutluluğunu ise negatif yönde etkilemektedir. Buna göre mükemmeliyetçi kişilik yapısına sahip olan akademisyenlerin entelektüel sahtekârlık fenomenini deneyimleme olasılıkları daha yüksektir ve bu durum da işyerindeki mutluluklarını azaltmaktadır. Ayrıca mükemmeliyetçiliğin alt boyutlarından olan tatminsizliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde sahteliğin tam aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Araştırma, kendi başarılarını içselleştiremeyen ve bir türlü kabul edemeyen yüksek başarılı kişilerde görülen entelektüel sahtekârlık fenomeni sürecini ortaya koyan bir model geliştirilmesi açısından önem arz etmektedir. Geliştirilen bu model kapsamında ele alınan üç değişkenin bir arada incelendiği başka çalışmaya rastlanılmaması bu araştırmanın alanyazına önemli katkılar sağlayacağını düşündürmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mükemmeliyetçilik, Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni, İşyeri Mutluluğu, Yapısal Eşitlik Modeli.

JEL Sınıflandırma Kodları: D23, L2, M10.


ABSTRACT

Perfectionism and intellectual imposter phenomenon, which correspond to emotions of inadequacy growing in one's inner journey, are among the most significant barriers to achievement. Through data collected from academicians working in higher education institutions, the study aims to uncover the role of intellectual imposter in the effect of perfectionist personality structure on workplace happiness. For this aim 433 academicians specializing in various disciplines are contacted using an electronic questionnaire method. SPSS and AMOS are used to analyze the collected data. Confirmatory Factor Analysis (CFA) and hypothesis testing are carried out using the Structural Equation Model (SEM). According to the findings, perfectionism has a good effect on intellectual imposter phenomenon while having a negative effect on workplace well-being. As a result, academics with a perfectionist personality structure are more likely to experience intellectual imposter phenomenon, which affects their job satisfaction. Furthermore, it is discovered that imposter has a full mediating role in the effect of dissatisfaction on workplace well-being, which is one of the sub-dimensions of perfectionism. The study is significant in terms of constructing a model that exposes the issue of intellectual imposter phenomenon exhibited in high achievers who are unable to absorb and embrace their own accomplishments. The fact that no other study has been conducted to investigate the three variables addressed within the scope of this constructed model suggests that the research would make substantial contributions to the literature.

Keywords: Perfectionism, Intellectual Imposter Phenomenon, Workplace Happiness, Structural Equity Model.

JEL Classification Codes: D23, L2, M10.

* Bu çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulundan 135/9 sayılı ve 11.04.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  İstanbul Beykent Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, begumyalcin@beykent.edu.tr

²  Süleyman Demirel Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, rukiyecelik@sdu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The phenomenon of intellectual imposter has been studied in psychology since the late 1970s. Management researchers, on the other hand, have just recently begun to investigate the issue within the framework of corporate organizations. Addressing the problem in the context of the workplace is critical in determining the conduct and attitudes of individuals who exhibit intellectual imposter. The effect of intellectual imposter on academics working in higher education institutions is investigated in this context, and the perfectionist personality structure and workplace happiness, which are thought to be among the most important antecedents and successors of the phenomenon of intellectual imposter, served as the starting point for the research. The relationship between intellectual imposter, perfectionism, and workplace happiness in the same model is investigated in the study, which intends to illustrate that academicians working in higher education institutions' emotions of inadequacy are an essential barrier to success. The role of intellectual imposter in moderating the influence of perfectionist personality structure on workplace happiness is explored for this aim. The study is significant in terms of constructing a model that explains the process of intellectual imposter. Furthermore, the fact that no other study has examined the three variables addressed within the scope of the constructed model indicates that the research would fill an important gap in the literature. However, the study's value is increased by the fact that there are few researches on the topic of intellectual imposter in the national literature.

Design/methodology/approach:

The quantitative research method is employed in the study. Using an online survey technique, data is obtained from academics working in several disciplines of higher education. The questionnaire's first section collects participants' socio-demographic information, while the second section assesses perfectionism, intellectual imposter phenomenon, and job contentment. All scales are of the Likert variety. The participants provide 433 healthy data at the end of the process. The research data is examined using the statistical tools SPSS and AMOS. First, preliminary analyses of the data are performed, and the relevant data is prepared for analysis. Extreme values are investigated utilizing Mahalanobis distance values to validate the data set's normal distribution. The AMOS tool is used to perform Confirmatory Factor Analysis (CFA) to evaluate the structural validity of the scales used. Cronbach's Alpha coefficients are tested to determine the scales' reliability. Path analyses are performed using structural equation modeling, and the impacts of the independent variable on the dependent variable are demonstrated. Finally, the model is built, and the findings of the mediating effects and hypotheses are analyzed.

Findings:

The most significant finding within the scope of the study is that the problem of intellectual imposter is influenced by the perfectionist personality structure and has an impact on workplace happiness. It is discovered that perfectionism has a statistically significant ($p < 0.05$) and positive ($\beta = 0.755$) effect on the phenomena of intellectual imposter. The phenomena of intellectual imposter is found to have a statistically significant ($p < 0.05$) and negative ($\beta = -0.494$) effect on workplace happiness. Academicians' fastidious personality structures raise their level of intellectual imposter in this situation, but the job satisfaction of persons who feel highly dishonest drops. The effect of perfectionism on workplace happiness is found to be statistically significant ($p < 0.05$) in the context of Structural Equation Modeling, but the mediation effect is not significant because the confidence interval $(-0.169, 0.771)$ contained zero when the intellectual imposter phenomenon is included in the model. As a result, the influence of the perfectionist personality structure on workplace happiness is not mediated by the issue of intellectual imposter. However, the falsity sub-dimension of the intellectual imposter phenomenon scale is found to play a significant mediation role in the effect of discontent, a sub-dimension of the perfectionism scale, on workplace happiness. As a result, because the association between discontent and workplace happiness vanished after including the falsity variable in the model ($p = 0.462$), it may be concluded that it plays a full mediating role. As a result, academicians' dissatisfied personality structure explains the false self-structure with the full mediation effect of their work happiness.

Conclusion and Discussion:

The research helps to confirm the structure of the phenomena of intellectual imposter. The findings appear to reflect those of prior studies based on the relationship between perfectionism, the phenomena of intellectual imposter, and workplace happiness. The determination of the mediating effect of fraud on the effect of discontent on workplace happiness, on the other hand, indicates a unique component of the research that differs from previous studies. Finally, all studies indicate that intellectual imposter is a maladaptive personality style. People who have a false self are prone to perfectionism habits and have low levels of work-related pleasure. As a result, it is critical for both individuals and institutions to overcome the issue of intellectual imposter. Personal strategies include journaling, positive self-talk, recognizing their accomplishments, and seeking social support. On an institutional level, proposals include the formation of mentoring programs, enlightening orientation programs on the phenomena of intellectual imposter for new recruits, and giving training opportunities on the subject.

1. GİRİŞ

Yapılan çalışmalar insanların % 70'inin hayatlarının en az bir döneminde, başkalarından hak ettiğinden daha fazla övgü ve takdir aldığını ve başkalarının sandığı kadar nitelikli biri olmadığını düşündüğünü göstermektedir (Gravois, 2007, s. 1). Bu kişiler, kendilerini gördükleri ile dış dünyanın (aile, akranlar, iş arkadaşları, yöneticiler vb.) onları gördükleri arasında sürekli bir uyumsuzluk yaşar ve kendilerini bir sahtekâr olarak hissederler. Esasen akademik dereceleri, iş hayatında geldikleri pozisyonları ve profesyonellikleri gibi birçok aksi yöndeki nesnel kanıta rağmen kişiler yetersiz olduğuna inanırlar. Kişinin kendi özelliklerini abartma eğiliminin tam tersini ortaya koyan bu düşünce psikoloji biliminde "Sahtekârlık Fenomeni" olarak adlandırılmıştır (Clance ve Imes, 1978).

Fenomenin kesin tanımı konusunda çok az fikir birliği vardır. Bazıları fenomeni yüksek düzeyde "entelektüel sahteliğin içsel deneyimi" olarak tanımlamıştır (Clance ve OToole, 1987, s. 51). Diğerleri ise fenomeni başarının dış yüklemeleri, düşük öz-yeterlilik, olumsuz değerlendirilme korkusu, yetersiz olması nedeniyle ifşa edilme korkusu ve kişinin başarılarından zevk alamama gibi ek özellikleri ile karakterize etmişlerdir (September vd., 2001, s. 220). Söz konusu sahte benlik yapısı alanyazında sendrom veya deneyim olarak da ifade edilmektedir. Ancak bu düşüncenin, Amerikan Psikiyatri Birliği tarafından yazılan Ruhsal Bozuklukların Teşhis ve İstatistik El Kitabı'nda (DSM-5) tanısıl bir kategoriye dahil edilmemesi (Arleo vd., 2021, s. 170) fenomen olarak ifade edilmesinin daha uygun olduğunu göstermektedir. Temelde kişilerin içsel entelektüel özgünlük duygularına atfedildiği için söz konusu olgu bu çalışmada "Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni" olarak ifade edilmektedir.

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). Oysaki Buchanan (2006) çalışma hayatında olan kişilerin % 40 ile % 70'inin kariyerlerinin bir noktasında entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip olduklarını iddia etmektedir. Dolayısıyla fenomenin işyeri bağlamında ele alınması önem arz etmektedir. Bu bilgiler ışığında başarının ötündeki en büyük engellerden biri olarak görülen entelektüel sahtekârlık fenomeninin, yükseköğrenim kurumlarında görev yapmakta olan akademisyenler üzerindeki etkisi merak edilmiştir. Bu çerçevede entelektüel sahtekârlık fenomeninin en önemli öncül ve ardılları arasında olduğu düşünülen mükemmeliyetçi kişilik yapısı ve işyeri mutluluğu, bu araştırmanın çıkış noktasını oluşturmuştur.

Alanyazın dünyasında mükemmeliyetçi kişilik yapısı ve mutluluk üzerine pek çok araştırma olmasına rağmen entelektüel sahtekârlık fenomeni bağlamında ele alınan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Mükemmeliyetçi kişilik yapısı halk arasında olumlu bir kişilik özelliği olarak atfedilmekte, hatta bu özelliğe sahip olan hırslı kişiler tarafından bir onur nişanesi olarak taşınmaktadır. Ancak yapılan araştırmalarda mükemmeliyetçiliğin hayatın tüm alanlarını olumsuz bir şekilde etkileyebilen yaygın bir kişilik özelliği olduğu ortaya konulmuştur (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). Dolayısıyla mükemmeliyetçi kişilik yapısı, çalışanın haz duygusunu ve işyerindeki mutluluğunu da etkilemektedir. Bununla birlikte mükemmeliyetçi kişilik yapısı, kişilerin sahtekârlık duygularını da tetiklemektedir (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). Bu bağlamda söz konusu araştırmada, mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin rolü ortaya çıkartılmakta ve böylece araştırmanın literatüre katkı sunması amaçlanmaktadır. Ayrıca entelektüel sahtekârlık fenomeninin Türk alanyazınında henüz yeterince ele alınmamış olması ve özellikle iş tutum ve davranışları üzerindeki eksiklikler, bu çalışmanın özgün bir değer taşıdığını göstermektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında araştırmaya dâhil edilen değişkenlerin kavramsal açıklamaları yapılmış, değişkenler arasındaki ilişkilerden bahsedilerek araştırma hipotezleri ve modeline yer verilmiştir.

2.1. Mükemmeliyetçi Kişilik Yapısı

Mükemmeliyetçilik ile ilgili kuramsal ve deneysel temelli pek çok araştırma yapılmış ve farklı görüşler ortaya konulmuştur (Borynack, 2004; Skinner, 1975). Ancak bu görüşlerin önemli bir kısmı, mükemmeliyetçi düşünce yapısının kişinin yaşamının ilk yıllarında şekillendiğini ve bu şekillenmede de çevrenin büyük oranda rol oynadığını ifade etmektedir (Shcherbakova, 2001). Buna göre kişinin davranışlarının çevresi tarafından olumlu

şekilde pekiştirilip ödülle sonuçlandırıldığında ve bu durum yalnızca mükemmele erişildiği takdirde yapıldığında, kişi bu deneyim yoluyla mükemmelliği pekiştireç kazanmak için bir gereksinim olarak görmektedir (Nelson-Jones, 2010, s. 251). Mükemmeliyetçilik üzerine çalışan ilk bilim insanlarından biri olan Hollender (1965, s. 94), mükemmeliyetçilik kavramını “*kusursuz davranış ve başarı yoluyla ailenin kabulünü sağlama girişi*” şeklinde tanımlamıştır. Genel itibarıyla mükemmeliyetçilik, kişinin yüksek standartlara katı bir şekilde bağlı kalmaya çalışmasını ve sürekli olarak aşırı eleştirel öz değerlendirmeler yapmasını ifade etmektedir (Burns, 1980; Curran ve Hill, 2019, s. 410). Bu kişiler performanslarını ekseriyetle “ya hep ya hiç” şeklindeki (yani olayları kategorileştirerek iki kutuplu olarak düşünmek, bir başka ifadeyle olayları aradaki dereceleri yok sayarak sadece doğru veya yanlış olarak görme eğilimi) bir düşünce yapısında değerlendirmekte ve başarıyı mükemmellik olarak görmekte; mükemmelin altında seyreden her şeyi ise başarısızlıkla eşdeğer olarak kabul etmektedirler (Burns, 1980; Hamachek, 1978). Bu çerçevede mükemmeliyetçi düşünce yapısı, eğitim ve iş hayatı başta olmak üzere kişinin kişisel görünümü ve sosyal etkileşimlerini dahi etkileyebilen, kısacası kişinin hayatının her alanını saran bir yakınlıktır (Stoeber ve Stoeber, 2009, s. 530).

Mükemmeliyetçiliğin ilk tanımıyla birlikte söz konusu kavram tek boyutlu olarak ele alınsa da (Burns, 1980), birçok araştırmacı mükemmeliyetçiliğin uyumlu ve uyumsuz özellikleri barındıran çok boyutlu bir yapı olduğu konusunda hemfikirdir (Flett ve Hewitt, 2014; Frost vd., 1990; Hamachek, 1978; Hewitt ve Flett, 1991; Slaney vd., 2001; Stoeber ve Otto, 2006). Bu minvalde uyumlu özellikler barındıran mükemmeliyetçiler, yüksek kişisel standartlara sahip olmakla birlikte bu standartları ile performansları uyuşmadığı takdirde daha az stres yaşayan kişiler olarak tanımlanırken; uyumsuz özellikler barındıran mükemmeliyetçiler ise sahip oldukları yüksek kişisel standartları ile performansları uyuşmadığı takdirde daha çok stres yaşayan kişiler olarak görülmektedir (Slaney vd., 2001). Bu çalışma için mükemmeliyetçiliğin uyumsuz faktörlerini ele alarak ölçeğin, çok boyutlu bir mükemmeliyetçilik ölçeği kullanılmıştır.

Mükemmeliyetçilik her zaman olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmese de, kişinin ruh sağlığı üzerinde faydalı etkilerden ziyade zararlı etkilere yol açabilmektedir (Klibert vd., 2005, s. 141). Şöyle ki ilgili alanyazında “normal” olarak ifade edilen mükemmeliyetçiler, mükemmellik için çabalamaktan tatmin olmakta, bu durum da kişide öz değer ve özgüven duygusunu artırmaktadır. Nihayetinde normal mükemmeliyetçi yapıları, onların uğraştıkları işlerindeki talepleri en iyi şekilde karşılayabilmelerini ve uğraşlarını daha iyi bir şekilde tamamlayabilmelerini sağlamaktadır (Newman vd., 2019, s. 108). Fakat öte yandan “nevrotik” olarak ifade edilen mükemmeliyetçiler ise hiçbir şeyi yeterince iyi yapmadıklarını hissetmekte, bu durum da kişide kaygı, depresyon ve düşük benlik saygısı yaşama olasılığını artırmaktadır. Nihayetinde nevrotik mükemmeliyetçi yapısı, kişide intihara meyilli olmayan kendine zarar verme ve yeme bozuklukları gibi olasılıkları beraberinde getirmektedir (Klibert vd., 2005, s. 141; Newman vd., 2019, s. 108). Dolayısıyla mükemmeliyetçilik, uyumsuzluk ve bozukluğun bir işareti olarak kabul görmekte (Burns, 1980) ve genellikle kişinin ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır.

Alanyazında mükemmeliyetçilik kavramını tanımlama, kavramın boyutlarını araştırma ve ilişkili olduğu yapılar konusunda yapılan araştırmaların sayısı oldukça fazladır. Buna rağmen mükemmeliyetçi kişilik yapısı ile entelektüel sahtekârlık fenomenini inceleyen araştırmaların sayısı oldukça kısıtlıdır. Ne var ki mükemmeliyetçiliğin entelektüel sahtekârlık fenomeninin en temel belirleyicileri arasında olduğu bilinmektedir (Clance ve Imes, 1978, s. 244). Bu nedenle söz konusu çalışmada mükemmeliyetçilik ile entelektüel sahtekârlık fenomeni arasındaki ilişki ele alınarak, literatüre farklı bir görüş kazandırmak istenmiştir.

2.2. Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni

Teorileştirildiği üzere entelektüel sahtekârlık fenomeni, bir kişinin günlük yaşamında kişisel ve/veya mesleki başarıya ulaşırken yüksek düzeyde kendinden şüphe duyması, yetersizlik hissi yaşaması ve başarısının gerçekten kazanılıp kazanılmadığını veya hak edilip edilmediğini sürekli sorgulaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Clance ve Imes, 1978, s. 241). Entelektüel sahtekârlık fenomeni, kişinin başarılarının kendi yeteneklerinden değil de şanslı olmasından, doğru zamanda doğru yerde bulunmasından ya da büyük çaba göstermesinden kaynaklandığına inanan ve genellikle başarılı bireylerde meydana geldiği gözlemlenen içsel bir deneyim olarak tanımlanmaktadır (Clance ve Imes, 1978, s. 241; Want ve Kleitman, 2006, s. 962). Bu kişiler çok sayıdaki nesnel kanıt ve aldıkları başarılarla rağmen çevresindekileri olduklarından daha fazlasına inandırdıklarını düşünmektedirler (Clance ve Imes, 1978, s. 241-242). Entelektüel sahtekârlık fenomenini deneyimleyen çoğu kişi, açıkça kendisini bir sahtekâr gibi hissettiğini söylemez ancak yaşadıklarını okuyunca veya duyduklarında, “tam olarak böyle hissettiğimi nasıl bildin?” şeklinde tepki verirler (Clance ve OToole, 1987). Öte yandan muazzam bir çaba göstermedikçe başarılarının devam etmeyeceğine inanan bu kişiler, olumlu geribildirimleri kabullenmekte güçlük çekmekte,

olumsuz geribildirimleri ise yetersizliklerinin bir göstergesi olarak kolayca kabul etmektedirler. Ayrıca bu kişiler sanıldığı kadar başarılı olmadıklarının bir gün çevreleri tarafından keşfedileceklerinden müthiş endişe duyarlar (Clance ve OToole, 1987; Topping ve Kimmel, 1985).

Kişilerin iş hayatında geldikleri pozisyonlarına, saygın otoritelerden veya meslektaşlarından aldıkları takdirlere ve mesleki profesyonelliklerine rağmen (Leary vd., 2000, s. 727), başkaları için bu kadar açık olan başarıyı neden sahiplenmedikleri merak edilebilir. Ancak edilen takdirlerin aslında onları hak etmedikleri için yanlış bir şekilde edildiğini belirterek (Clance, 1985; Sakulku ve Alexander, 2011) ve başarılarının aslında başarı standartları düşürüldüğü için, zamanlamadan dolayı başardıklarını ya da kendi cazibeleri nedeniyle başarıya ulaştıklarını söyleyeceklerdir (Cowman ve Ferrari, 2002; De Vries, 2005; Fried-Buchalter, 1997; Kumar ve Jagacinski, 2006). Sahtekârın zihninde olumlu ama çok yanlış bir yetenek izlenimi yaratılmıştır. Bu yanlış izlenim ise kısır bir döngü halini alarak her yeni bir başarı deneyiminde karşısına çıkar. Kişinin geçmiş başarılarını içselleştirememesi, daha önceki başarısını tekrarlayamayacağına yönelik özgüven eksikliği ve katı bir kontrol odağı sergilemesi beraberinde önemli oranda korkuya yol açmaktadır (De Vries, 2005; Kolligian Jr ve Sternberg, 1991; Sakulku ve Alexander, 2011).

İlk olarak Clance ve Imes (1978) tarafından ortaya atılan entelektüel sahtekârlık fenomeni, yüksek performanslı başarılı kadınlara atfedilse de daha sonraki araştırmalarda söz konusu olgunun kadınlara özgü olmadığı ve erkekler tarafından da deneyimlendiği tespit edilmiştir (Bravata vd., 2020; Cowman ve Ferrari, 2002; Harvey, 1981). Bununla birlikte yapılan daha sonraki araştırmalar, toplum içindeki azınlık grupların söz konusu fenomeni deneyimlemeye daha açık olduğunu göstermiştir (McClain vd., 2016; Stone vd., 2018). Ek olarak eğitim düzeyi, yaş ve deneyim gibi faktörlerin de entelektüel sahtekârlık fenomeninin önemli belirleyicileri arasında olduğu görülmektedir. Öyle ki yapılan araştırmalarda, kişinin zeki olarak algılanma ihtiyacıyla ilgili artan baskının kişilerde daha çok sahtekârlık duygusu yarattığı (Hutchins, 2015, s. 2) ve de doktora düzeyindeki öğrencilerde daha yoğun bir şekilde deneyimlendiği tespit edilmiştir (Chapman, 2017; Gardner ve Holley, 2011; Peteet vd., 2015). Öte yandan yaş itibarıyla daha genç olmak ve yeni işe başlamak ya da iş değişikliği yaparak kurumda yabancı ve yeni konumunda olmak gibi hayattaki değişimlerin de kişilerin entelektüel sahtekârlık fenomeni puanlarını artırdığı bulunmuştur (McGregor vd., 2008; Polach, 2004; Thompson vd., 1998). Ayrıca mükemmeliyetçi kişilik yapısının da kişilerin entelektüel sahtekarlık fenomeni yaşama olasılığını artırdığı kabul edilmektedir (Wang vd., 2019). Türkçe alanyazında entelektüel sahtekârlık fenomeninin oldukça kısıtlı çalışılmış olması, söz konusu olgunun belirleyici ve sonuçları kapsamında yapılan bu çalışmanın önemini artırmaktadır.

2.3. İşyeri Mutluluğu

Mutluluk, ilk çağlardan bu zamana kadar farklı inanç ve düşünce sistemlerinin öncelikleri esas mevzulardan biri olmuştur. Ancak ilk kez 1980'ler itibarıyla bilimsel olarak ele alınmaya başlanan mutluluk kavramı (Doğan vd., 2013, s. 392), birey ve toplum davranışlarının nihai amacı olarak değerlendirilmektedir. Mutluluk her bireyin iç dünyasında farklı yorumlanabilme özelliğine sahip olması nedeniyle birden fazla bileşeni olan bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla her bireyin mutluluğu kendi zihinsel tasavvuruna göre şekillenmekte (Çilingir, 2003, s. 28) ve temelinde bireylerin arzu ve isteklerinin sağlanması sonucunda ortaya çıkan ruh hali olarak tanımlanmaktadır (Yalvaç Arıcı, 2020, s. 219). Öte yandan psikoloji, sosyoloji, nöroloji, felsefe ve iktisat gibi farklı bilim dalları içinde mutluluk kavramı incelendiğinde; iyi oluş, öznel iyi oluş, yaşam kalitesi, yaşam memnuniyeti, yaşam doyumu ve sosyal refah gibi kavramları da içine alan çok kapsamlı bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır (Veenhoven, 1996, s. 5).

Mutluluk kavramı, bireyin olumlu duygularının olumsuz duygularından daha fazla olması ve genel itibarıyla yaşamından memnun olması olarak tanımlanabilmektedir (Diener, 1984, s. 542). Bireyde oluşan olumlu ve olumsuz duygular mutluluğun duyuşsal boyutunu, hissedilen yaşam memnuniyeti ise bilişsel boyutunu ortaya koymaktadır (Çeçen, 2007, s. 180; Diener, 1984, s. 542). Bu minvalde mutluluk, bireyin yaşamını duyuşsal ve bilişsel açıdan değerlendirmesi olarak da ifade edilmektedir. Buna göre mutluluğun duyuşsal boyutu neşe, sevinç, heyecan, umut, cesaret ve güven gibi olumlu duygulara karşılık gelirken; bilişsel boyutu ise öfke, üzüntü, nefret, umutsuzluk, kaygı ve korku gibi olumsuz duygulara karşılık gelmektedir.

İlgili alanyazında mutluluk duygusunu oluşturan üç kademeli bir sistemden bahsedilmektedir. Buna göre ilk olarak bireyde haz duygusunun olması, acı duygusunun olmaması ve genel olarak yaşanan iyilik hali olarak kabul edilmektedir. Mutluluk duygusunun ikinci basamağında, bireyde sadece haz duygusu olmasının yeterli olmadığını aynı zamanda hazlarının kendi çaba ve faaliyetleriyle de uyumlu olması gerektiği ifade edilmektedir. Son

basamağında ise doğanın gerekleriyle uyumlu, ölçülü ve özgürce yaşayabilmesi, yani bireyin yetkinlik halini kazanması olarak kabul görmektedir (Cevizci, 1997, s. 612-613).

Bireylerin sahip oldukları genetik yapısı, aldıkları eğitim düzeyi ve kalitesi, fiziksel ve sosyal çevresi, ekonomik koşulları gibi faktörlerle birlikte hayata dair bakış açıları onların mutluluğunu doğrudan etkilemektedir. Öte yandan yapılan araştırmalarda mutlu bireylerin kişilerarası ilişkilerinin ve iş yaşamlarının daha başarılı, hayat enerjilerinin ve üretkenliklerinin daha yüksek, bağımsızlık sistemlerinin daha güçlü ve yaşam sürelerinin daha uzun olduğu yönünde çeşitli sonuçlar ortaya konulmuştur. Özetle alanyazında öznel iyi oluş olarak da kullanılan mutluluk kavramı, insan yaşamının bütün alanlarını önemli oranda etkilemektedir (Diener, 1984). Özellikle de bireylerin gününün önemli bir kısmını geçirdiği iş yaşamlarında daha çok önem kazanmaktadır.

İş bireyin yaşamında psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçlarını karşılama noktasında önemli bir yere sahiptir. Bu minvalde bireylerin bir işe sahip olmaları ve çalışmaları, yaşamlarının önemli bir bölümüne karşılık gelmektedir. Bilhassa iş yaşamlarında artan mobbing olayları beraberinde bireylerde stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri gibi sonuçlar doğurmaktadır. Dolayısıyla işyerinde mutluluk konusunun araştırılması hem birey hem de örgüt için önemli bir hale gelmektedir. Bu minvalde işyeri mutluluğuna bireysel açıdan yaklaşıldığında, bireyin işinden tatmin olması ve bu durumun genel hayatına yansımaları olarak ifade edilirken; örgütsel açıdan yaklaşıldığında ise bireyin işine karşı olumlu duygular içinde olmasının iş motivasyonu ve performansını artırması neticesinde örgüt verimliliğinin olumlu sonuçlanması olarak ifade edilmektedir.

2.4. Değişkenler Arası İlişkiler ve Hipotezlerin Kurulması

Entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişiler, hangi işle uğraşırlarsa uğraşsınlar hepsinde de başarılı olmak gibi güçlü bir arzuları vardır (Clance ve Imes, 1978, s. 244). Bu arzu onların mükemmeliyetçi davranışlarda bulduklarının göstergesidir. Yapılan araştırmalar sahtekâr kişilerin başarıyı yakalayabilmek için aşırı hazırlık yapmalarının nedenini mükemmeliyetçi yapılarına bağlamaktadır (Parkman, 2016, s. 51; Young, 2011, s. 28). Birçok araştırmada da entelektüel sahtekârlık fenomenini yaşayan bireylerin aşırı hazırlık yapma ve hatalar üzerine kafa yorma gibi uyumsuz mükemmeliyetçi davranışlarda bulunma olasılıklarının yüksek olduğu tespit edilmiştir (Bravata vd., 2020; Cusack vd., 2013; Vergauwe vd., 2015). Bu bilgiler ışığında bu araştırmada, mükemmeliyetçiliğin entelektüel sahtekârlık fenomeni üzerindeki etkisi ortaya çıkarılmak istenen amaçlar arasında yer almaktadır. Araştırmanın bu amacı şu şekilde hipotezleştirilmiştir:

H₁: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının entelektüel sahtekârlık fenomeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır.

İşyeri mutluluğu bireyin işyerinde daha fazla yaratıcı olabilmesi, iyi bir performans sergileyebilmesi, çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle iyi ilişkiler içinde olabilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Pryce-Jones, 2010). Bireyin işini keyifle yapabilmesi, işinden gurur duyması, sorumluluk alması, sürekli gelişme isteği ve arkadaşlarından destek almaya açık olması gibi unsurlar işyeri mutluluğunun temel belirleyicileri arasında yer alabilmektedir (Kyerulf, 2014). Bu noktada yaptığı işi her yönüyle kusursuz yapabilmeyi arzu eden ve sahip oldukları yüksek standartları nedeniyle performansları istediklerinin altında geliştiği için stres yaşayan mükemmeliyetçi yapıdaki kişilerin (Slaney vd., 2001), işyeri mutluluklarının olumsuz yönde etkileneceği açıktır. Yapılan çeşitli araştırmalarda, bireylerin mükemmeliyetçi kişilik yapılarının öznel iyi olma hallerini, iş doyum ve işyeri mutluluklarını düşürdükleri saptanmıştır (Karababa, 2012; Miller ve Speirs Neumeister, 2017; Teber, 2021). Bu bilgiler ışığında bu araştırmada, mükemmeliyetçiliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisi ortaya çıkarılmak istenen amaçlar arasında yer almaktadır. Araştırmanın bu amacı şu şekilde hipotezleştirilmiştir:

H₂: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve negatif yönde etkisi vardır.

Öte taraftan bireylerin kendi başarılarını içselleştirememesi ve bir türlü kabul edememesi onların öznel iyi olma hallerine yansıtılmaktadır. Bir başka ifadeyle sürekli kendi başarısıyla ilgili kaygı duyan entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişilerin bu ruh halleri işyerine de yansıtılmakta ve mutsuz çalışanlar haline dönüşmektedirler. Entelektüel sahtekârlık fenomenini taşıyan kişiler için yüksek başarı mutluluk anlamına gelmekten ziyade diğer işleri için çevresi tarafından kendilerine dair beklenti oluşturulduğu yönünde algılanmakta ve bireylere kaygı vermektedir (Sakulku ve Alexander, 2011, s. 80). Bu bağlamda bu araştırmanın ortaya koymayı amaçladığı hususlardan diğeri ise entelektüel sahtekârlık fenomeninin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisidir. Ayrıca tüm bu bilgiler ışığında mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin rolü merak edilmektedir. Bu amaçlar ise şu şekilde hipotezleştirilmiştir:

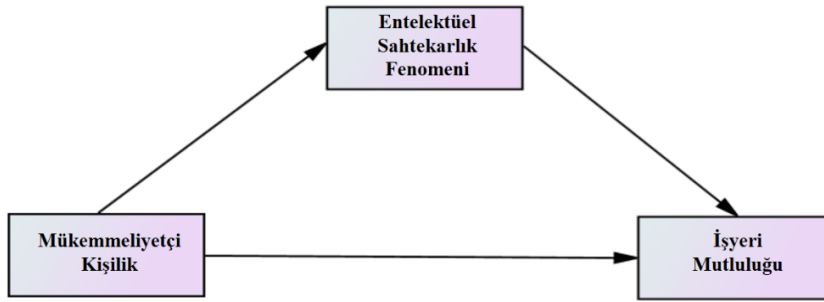
H3: Entelektüel sahtekârlık fenomeninin işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve negatif yönde etkisi vardır.

H4: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık etkisi vardır.

Tüm bu bilgiler göz önüne alındığında, mükemmeliyetçi kişilik yapısının bireydeki entelektüel sahtekârlık fenomenini artırabileceği, bireyin işyerindeki mutluluğunu ise düşürebileceği söylenebilir. Alanyazında, ele alınan bu üç değişkenin birbirleriyle olan ilişkilerinin incelendiği başka herhangi bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Buradan yola çıkarak, bu araştırmada akademisyenlerdeki başarının önünde büyük bir engel olduğu düşünülen mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolünün olup olmadığı araştırılmıştır.

Yukarıda sunulan hipotezler dâhilinde değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya koyulabilmesi için geliştirilen model Şekil 1’de gösterilmektedir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden olan Yapısal Eşitlik Modeline (YEM) göre kurgulanmış olup; modelde mükemmeliyetçilik, entelektüel sahtekârlık fenomeni ve işyeri mutluluğu olmak üzere üç farklı değişken kullanılmıştır. Bu kapsamda Şekil 1’deki model üzerinde üç farklı ilişki söz konusudur. Bunların ilki mükemmeliyetçilik ile entelektüel sahtekârlık fenomeni arasındaki ilişki, ikincisi entelektüel sahtekârlık fenomeni ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişki, üçüncüsü ise mükemmeliyetçilik ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkidir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu başlık altında araştırma kapsamında ortaya koyulmak istenen temel amaç ve çalışmanın özgün değerinden bahsedilmiştir. Ayrıca araştırmanın evren ve örnekleme, kullanılan ölçüm araçları, veri toplama ve analiz sürecine dair detaylı bilgi verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, üniversitelerin farklı anabilim dallarında görev yapmakta olan akademisyenlerden toplanan veriler üzerinden entelektüel sahtekârlık fenomeninin hem mükemmeliyetçilik hem de işyeri mutluluğu arasındaki ilişkilerini ortaya çıkarmaktır. Bu amaç doğrultusunda, mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğuna etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin rolü araştırılmıştır.

Araştırma, entelektüel sahtekârlık fenomeni sürecini ortaya koyan bir model geliştirilmesi açısından önem arz etmektedir. Şöyle ki; yukarıda kavramsal çerçevede de yer verildiği üzere mükemmeliyetçilik entelektüel sahtekârlık fenomeninin en temel belirleyicileri arasında yer alırken, işyeri mutluluğu ise entelektüel sahtekârlık fenomeninin önemli bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda mükemmeliyetçi kişilik yapısına sahip olmak bireyin entelektüel sahtekârlık fenomenini artırmakta, bu durum ise iş hayatında olan bireyin işyerindeki mutluluğunu azaltmaktadır. Ayrıca geliştirilen model kapsamında ele alınan üç değişkenin birbiriyle olan ilişkisinin incelendiği bir çalışmaya rastlanılmaması, bu araştırmanın önemli bir boşluğu dolduracağını göstermektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın özgünlük değeri taşındığı söylenebilir.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Mükemmeliyetçi kişilik yapısı ile entelektüel sahtekârlık fenomeninin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisini ortaya koyabilmek için yapılan bu araştırmanın evrenini yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan

akademisyenler oluşturmaktadır. Akademisyenlerin seçilmesindeki ana etken, entelektüel sahtekârlık fenomeninin yüksek başarılı kişilerde daha yoğun olarak görülüyor olmasıdır. Akademisyenlerin sahtekârlık duygularından doğacak zayıflığın işlerine yansımaları, başarılarının önünde engel teşkil edecek ve hem nesillerin alacakları eğitimin kalitesini hem de bilimsel çalışmalarındaki etkinliklerini etkileyecektir. Dolayısı ile entelektüel sahtekârlık fenomeninin akademisyenler arasında görülme sıklığını ortaya çıkarmak ve söz konusu olguya yönelik başa çıkma stratejileri geliştirilmesi açısından önem arz etmektedir. Bu nedenle araştırmanın evrenini oluşturan akademik personelleri temsil etmesi amacıyla bir devlet ve bir vakıf üniversitesinde çalışmakta olan akademisyenler örneklem olarak seçilmiştir. Özellikle üniversiteler belirlenirken veri toplama açısından kolaylık sağlaması göz önünde bulundurulmuş seçim yapılmıştır.

İki üniversitenin toplam akademik personel sayısına tahmini olarak ulaşılmış, ancak netliğin olmamasından dolayı örneklem sayısı için 384 katılımcı sayısı baz alınmıştır. Öyle ki; evreni oluşturan sayının bilinmemesi durumunda 100.000 kişilik evren büyüklüğüne karşılık gelen örneklem büyüklüğünün minimum 384 kişiden oluşturulması gerektiği bilinmektedir (Ural ve Kılıç, 2006, s. 49). Bir başka kaynakta ise mükemmel örneklem büyüklüğünün ankette yer alan madde sayısının en az beş en fazla on katı olması gerektiği belirtilmektedir (Bryman ve Cramer, 1999). Bu çerçevede veri toplama formunda yer alan madde sayısı da (35) göz önünde bulundurulmuş kolayda örneklem yöntemiyle 433 akademisyene ulaşılmıştır. Çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 135/9 sayılı ve 11.04.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırma katılımcılarının demografik ve işle ilgili kişisel özelliklerine ilişkin tanıtıcı bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik ve İşle İlgili Kişisel Özellikleri

N=433	Özellikler	f	%	N=433	Özellikler	f	%
Cinsiyet	Kadın	238	55	Kurum Türü	Kamu	251	58
	Erkek	195	45		Vakıf	182	42
Yaş Grubu	25-34 yaş arası	100	23,1	Unvan	Profesör	82	18,9
	35-44 yaş arası	158	36,5		Doçent doktor	74	17,1
	45-54 yaş arası	79	18,2		Doktor öğretim üyesi	122	28,2
	55-65 yaş arası	63	14,5		Araştırma görevlisi	62	14,3
	65 yaş ve üzeri	33	7,6		Öğretim görevlisi	93	21,5
Mesleki Deneyim	1-5 yıl	49	11,3	Mevcut	1-5 yıl	121	27,9
	6-10 yıl	92	21,2	Kurumda	6-10 yıl	140	32,3
	11-15 yıl	105	24,2	Çalışma	11-15 yıl	96	22,2
	16 yıl ve üzeri	187	43,2	Süresi	16 yıl ve üzeri	76	17,6

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların % 55'i kadın akademisyenlerden oluştuğu görülmektedir. Yaş grubuna göre dağılımlara bakıldığında ise en çok araştırmaya katılan akademisyenlerin 35-44 yaş aralığında olduğu ve %28,2'lik payla en fazla doktor öğretim üyesi unvanına sahip olan kişilerin katıldığı görülmektedir. Araştırmaya katılım açısından doktor öğretim üyesi unvanını sırayla öğretim görevlisi, profesör, doçent doktor ve araştırma görevlisi takip etmektedir. Mesleki deneyim (sektörde çalışma süresi) açısından ise katılımcıların yaklaşık % 43,2'sinin yükseköğretim kurumlarında 16 yıldan fazla çalışmaktadır. Bu çalışanların % 32,3'lük kısmı ise 6-10 yıldır aynı kurumda görev yapmaktadır. Son olarak akademisyenlerin % 58'i kamu, % 42'si ise vakıf üniversitelerinde görev yaptığı görülmektedir.

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

Araştırmada, anket yöntemiyle veriler elde edilmiş ve orijinaline uygun olarak üç farklı ölçek (toplam 35 madde) kullanılmıştır. Ölçekler; Mükemmeliyetçilik Ölçeği, Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni Ölçeği ve İşyeri Mutluluğu Ölçeğidir. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerinin tespitine yönelik 6 soru sorulmuştur. Ölçeklerle ilgili detaylı bilgiler ise şu şekildedir:

- *APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği*

APS mükemmeliyetçilik ölçeği, kişilerin mükemmeliyetçi tutumlara sahip olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla Slaney ve Johnson (1992) tarafından geliştirilmiştir. Söz konusu ölçek üç boyut altında toplam 23 maddeden oluşmakta ve 7'li Likert tarzında bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçeklerin güvenilirliği için en sık kullanılan yöntemlerden biri olan Cronbach's Alpha katsayısı; Yüksek Standartlar boyutu için 0,85, Düzen boyutu için 0,82 ve Çelişki boyutu için ise 0,91 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ise Sapmaz (2006) tarafından yapılan çalışmayla yazına kazandırılmıştır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin geçerliliğini tespit edebilmek amacıyla uygulanan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda, ölçeğin orijinalinde üç faktör olan yapıya Tatminsizlik boyutu eklenerek dört faktörlü bir yapı haline dönüştürülmüştür. Ölçeğin Türk örneklem üzerindeki güvenilirlik hesaplamalarında her alt boyut için Cronbach's Alpha katsayıları ise Yüksek Standartlar için 0,72, Düzen için 0,83, Tatminsizlik için 0,81 ve Çelişki için 0,72 olarak saptanmıştır. Ölçeğin Standartlar ve Düzen boyutlarından alınan puanları Uyumlu Mükemmeliyetçiliği; Tatminsizlik ve Çelişki boyutlarından alınan puanlar ise Uyumsuz Mükemmeliyetçiliği belirlemede kullanılmaktadır. Entelektüel sahtekârlık fenomeni ile mükemmeliyetçilik üzerine yapılan çalışmalarda (Wang vd., 2019: 4), mükemmeliyetçiliğin sadece uyumsuz alt boyutunun istatistiksel olarak anlamlı çıkmasından dolayı bu çalışma kapsamında sadece Uyumsuz Mükemmeliyetçilik boyutları kullanılmıştır.

- *Clance Sahtekârlık Fenomeni Ölçeği*

Clance sahtekârlık fenomeni ölçeği, kişilerin sahtekârlık fenomeni eğilimlerini ölçebilmek amacıyla Dr. Pauline R. Clance (1985) tarafından geliştirilmiştir. Söz konusu ölçek üç boyut altında toplam 20 maddeden oluşmakta ve 5'li Likert tarzında bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ise Özdemir (2015) tarafından yapılan çalışmayla yazına kazandırılmıştır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin 1. ve 2. maddelerinin korelasyonları düşük bulunması sebebiyle bu maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı Sahtelik (fake) boyutu için 0,89, Önemi Azaltma (discount) boyutu için 0,76 ve Şans (luck) boyutu için 0,74 olarak bulunmuştur.

- *İşyeri Mutluluğu Ölçeği*

Bireylerin, işyerindeki mutluluğunu değerlendirebilmek amacıyla WHO Collaborating Center for Mental Health, Frederiksberg General Hospital Psikiyatrik Araştırmalar Birimi (2006) tarafından Özel İyi Oluş ölçeği olarak geliştirilmiş ve işyeri bağlamında uyumlaştırılmıştır. Söz konusu ölçek tek boyut altında toplam 5 madden oluşmakta ve 6'lı Likert tarzında bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ise Alparslan (2016) tarafından yapılan çalışmayla yazına kazandırılmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0,78 olarak tespit edilmiştir.

3.4. Araştırmanın Veri Toplama ve Analiz Süreci

Bu çalışmada, yukarıda detayları verilen 3 ölçekten oluşan elektronik bir anket formu hazırlanmıştır. Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği izni alındıktan sonra devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan akademik personele e-posta ile elektronik anket formu gönderilmiş ve ankete katılım göstermeleri istenmiştir. Ayrıca bazı akademisyenlere de yüz yüze ulaşarak anket formlarını doldurmaları sağlanmıştır. Son olarak ankete katılım 433 kişi olarak gerçekleşmiş ve analizler yapılmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS ve AMOS istatistik programları kullanılarak analiz edilmiştir. Analizler kapsamında ilk olarak verilere ilişkin ön analizler yapılarak elde edilen veriler analize hazır hale getirilmiştir. Öncelikle Yapısal Eşitlik Modeli'nin yapılabilmesi için veri setinin normal dağılımı sağlanması gerekmektedir (Byrne, 2001). Bunun için uç değerler Mahalanobis uzaklık değerleri ile incelenmiştir. Mahalanobis yöntemi, sıfıra yakın veya negatif değerli gözlemlerin bulunduğu çok değişkenli değerlerin tespiti için önerilmektedir (Johnson ve Wichern, 1998). Daha sonra kullanılan ölçeklerin yapısal bakımdan geçerliliğini saptamak için AMOS programıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerini belirlemek amacıyla ise Cronbach's Alpha katsayılarına bakılmıştır. Son olarak yapısal eşitlik modellemesi çerçevesinde model kurularak aracı etkilere ilişkin sonuçlara bakılmış ve hipotezler test edilmiştir.

4. BULGULAR

Bu başlık altında ilk olarak araştırmada kullanılan değişkenlerin yapısal geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yer verilmiştir. Akabinde Yapısal Eşitlik Modellemesi çerçevesinde kurulan modelin etki analizleri (yol analizi) gerçekleştirilerek, aracı değişkenin rolüne bakılmış ve araştırmanın hipotezleri test edilmiştir.

İlgili analizleri gerçekleştirilmeden önce yapısal geçerliliğin ilk koşulu olan verilerin normal dağılımı incelenmiştir. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit edebilmek için ölçek maddelerinin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmaktadır (Kline, 2015). Dolayısıyla bu çalışmada kullanılan ölçek maddelerinin normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığına çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak karar verilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri ile ilgili Kline (2015) çarpıklık değerinin -3 ile +3 aralığında, basıklık değerinin ise -10 ile +10 aralığında olmasının veri setinin normal dağılım gösterdiğine dair belirtisi olarak kabul edilebileceğini belirtmiştir. Byrne ise (2001) basıklık değerinin 5'ten küçük olması durumunda veri setinin normal dağıldığını ifade etmiştir.

Bu bilgiler ışığında, SPSS istatistik programı üzerinden her bir ölçek maddesi için normal dağılım testi uygulanmıştır. Söz konusu test kapsamında her bir değişken için çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 aralığında dağıldığı gözlenmiştir. Bu değerler Kline'ye (2015) ve Byrne'ye (2001) göre kabul edilebilir sınırlar arasında olduğundan araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiğinden bahsedilebilir.

4.1. Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test edebilmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizinde, ölçme aracından elde edilen verilere dayanarak mevcut yapının doğrulanıp doğrulanmadığı test edilmek istenir. Bu teknik, yapı geçerliliğinin saptanmasında son derece güvenilir bir teknik olmasının yanı sıra kuram geliştirmede ve var olan kuramların geçerliliğini test etmek için de kullanılmaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2012, s. 85). Bununla birlikte ortaya koyulan modelin uyumlu olup olmadığını sınamak için pek çok uyum indeksi kullanılmaktadır. Bu çalışmada yapılan DFA için Ki kare uyum testi, GFI (Goodness of Fit Index-Uyum İyiliği İndeksi), CFI (Comparative Fit Index-Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index-Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi), NFI (Normed Fit Index-Normlaştırılmış Uyum İndeksi) ve RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation-Yaklaşık Hatalarının Karekökü) uyum indeksleri incelenmiştir. Araştırmada uygulanan DFA sonucundaki uyum iyiliği değerleri Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

	X^2/df	GFI	CFI	AGFI	NFI	RMSEA
İyi Uyum	$X^2/df < 3$	$GFI \geq 0,95$	$CFI \geq 0,95$	$AGFI \geq 0,90$	$NFI \geq 0,95$	$RMSEA \leq 0,05$
Kabul Edilebilir Uyum	$3 \leq X^2/df \leq 5$	$0,80 \leq CFI < 0,95$	$0,80 \leq CFI < 0,95$	$0,80 \leq AGFI < 0,90$	$0,80 \leq NFI < 0,95$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$
MÖ	5,101	0,911	0,941	0,862	0,927	0,097
ESFÖ	3,542	0,884	0,930	0,846	0,905	0,077
İMÖ	0,401	0,998	1,000	0,995	0,999	0,000

MÖ: Mükemmeliyetçilik ölçeği, ESFÖ: Entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeği, İMÖ: İşyeri mutluluğu ölçeği

Yapılan ilk analiz sonuçlarında, mükemmeliyetçilik ve entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeklerinin kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri elde edilememiştir. Sonrasında yapılan modifikasyon değerleri kapsamında birkaç hatanın birleştirildiği iyileştirme sonucuna göre kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri yakalanmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2017), kabul edilebilir uyum indeksi değerlerine ulaşabilmek için aynı madde çiftlerinin hataları arasında ilişki kurulabileceğini söylemektedir. Bu kapsamda iyileştirmeler yapılırken uyumu düşüren değişkenler belirlendikten sonra mükemmeliyetçilik ölçeğindeki kovaryansı yüksek olan 7-8 ile 11-12 maddelerinin artık değerleri ve entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeğindeki 1-2 ile 3-7 maddelerinin artık değerleri için yeni kovaryans oluşturulmuştur. Buna göre mükemmeliyetçilik ölçeği için X^2/df değeri 5,101, GFI değeri 0,911, CFI değeri 0,941, AGFI değeri 0,862, NFI değeri 0,927 ve RMSEA değeri 0,097 olarak bulunmuştur. Entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeği için X^2/df değeri 3,542, GFI değeri 0,884, CFI değeri 0,930, AGFI değeri 0,846, NFI değeri 0,905 ve RMSEA değeri 0,077 olarak bulunmuştur. İşyeri mutluluğu ölçeğinin ise ilk yapılan analiz sonuçlarında X^2/df değeri 0,401, GFI değeri 0,998, CFI değeri 1,00, AGFI değeri 0,995, NFI değeri 0,999 ve RMSEA değeri 0,00 olarak bulunmuştur. Bu kapsamda tüm ölçeklerin iyi ve kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri gösterdiği tespit edilmiştir (Byrne, 2001; Hair vd., 2010; Johnson ve Wichern, 1998; Schermelleh-Engel vd., 2003).

Güvenilirlik değeri ise bir ölçme aracının tekrarlanan ölçümlerde benzer sonucu verme derecesini göstermektedir (Eymen, 2007). Güvenilirlik analizinde en sık kullanılan yöntemlerin başında SPSS ile test edilen Cronbach's Alpha katsayısı gelmektedir (Saruhan ve Özdemirci, 2011, s. 140). Cronbach's Alpha katsayısı 0 ve 1 arasında

değişmekte ve 1'e yaklaştıkça ölçekte yer alan maddelerin iç tutarlılığının yüksek olduğu kanısına varılmaktadır (İslamoğlu ve Alnaçık, 2009, s. 291-292). Bu kapsamda araştırmada kullanılan ölçeklerin geneline ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanarak ölçek güvenilirliklerinin testi sağlanmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucu Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Değeri
Mükemmeliyetçilik	12	0,913
<i>Çelişki</i>	6	0,854
<i>Tatminsizlik</i>	6	0,922
Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni	18	0,939
<i>Sahtelik</i>	11	0,929
<i>Şans</i>	4	0,819
<i>Önemini Azaltma</i>	3	0,624
İşyeri Mutluluğu	5	0,897
TOPLAM	35	0,926

Tablo 3 incelendiğinde, Cronbach's Alpha değerleri mükemmeliyetçilik ölçeği için 0,913, entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeği için 0,939 ve son olarak işyeri mutluluğu ölçeği için 0,897 olarak saptanmıştır. Bu bulgulara göre, araştırma kapsamında ele alınan tüm ölçeklerin genelinin ve alt boyutlarının görece yeterli ve yüksek sayılabilecek ölçüde güvenilir olduğu söylenebilir.

4.2. Etki Hipotezlerine İlişkin Analizler

Araştırmada aracılık etkisini belirleyebilmek amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından kullanılmış olan 3 aşamalı yöntem uygulanmıştır. Söz konusu yöntemde bağımsız, bağımlı ve aracı değişken olmak üzere üç değişken türü yer almaktadır. Buna göre modelde aracılık etkisinden bahsedebilmek için öncelikle bağımsız değişkenin bağımlı değişken ve aracı değişken üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmalıdır. Daha sonra aracı değişkenin regresyon analizine dâhil edilmesi ile bağımsız değişken ve bağımlı değişken arasındaki anlamlı ilişki yok oluyorsa, aracı değişken için tam aracılık etkisinden bahsedilmektedir. Ancak aracı değişken regresyon analizine dahil edildiğinde, bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkide sadece bir düşüş meydana geliyorsa bu durumda aracı değişken için kısmi aracılık etkisinden bahsedilmektedir (Baron ve Kenny, 1986, s. 1116; Burmaoğlu vd., 2013, s. 17).

Etki hipotezlerinin test edilmesi için yapısal eşitlik modellemesi çerçevesinde yapılan yol analizi sonuçları tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Etki Hipotezlerine İlişkin Sonuçlar

Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
<i>Mükemmeliyetçilik</i> → <i>Sahtekârlık Fenomeni</i>	0,755	0,079	9,559	***	Kabul
<i>Mükemmeliyetçilik</i> → <i>İşyeri Mutluluğu</i>	-0,391	0,081	-4,812	***	Kabul
<i>Sahtekârlık Fenomeni</i> → <i>İşyeri Mutluluğu</i>	-0,494	0,078	-6,297	***	Kabul

*** $p < 0,05$

Tablo 4'e göre mükemmeliyetçiliğin entelektüel sahtekârlık fenomeni üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve pozitif yönlü ($\beta = 0,755$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre akademisyenlerin mükemmeliyetçi kişilik yapılarındaki bir birimlik artış entelektüel sahtekârlık fenomeni hislerini 0,755 birim arttıracaktır. Dolayısıyla çalışmanın " H_1 : Mükemmeliyetçi kişilik yapısının entelektüel sahtekârlık fenomeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır." hipotezi kabul edilmiştir. Mükemmeliyetçiliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve negatif yönlü ($\beta = -0,391$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre akademisyenlerin mükemmeliyetçi kişilik yapılarındaki bir birimlik artış işyeri mutluluklarını -0,391 birim azaltacaktır. Dolayısıyla çalışmanın " H_2 : Mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve

negatif yönde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Entelektüel sahtekârlık fenomeninin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisi incelendiğinde ise istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve negatif yönlü ($\beta = -0,494$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre akademisyenlerin sahip oldukları entelektüel sahtekârlık fenomenlerindeki bir birimlik artış işyeri mutluluklarını $-0,494$ birim azaltacaktır. Dolayısıyla çalışmanın “ H_3 : Entelektüel sahtekârlık fenomeninin işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve negatif yönde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Aracı değişkenin regresyon analizine dâhil edilmesi ile bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişki Tablo 5’de gösterilmektedir.

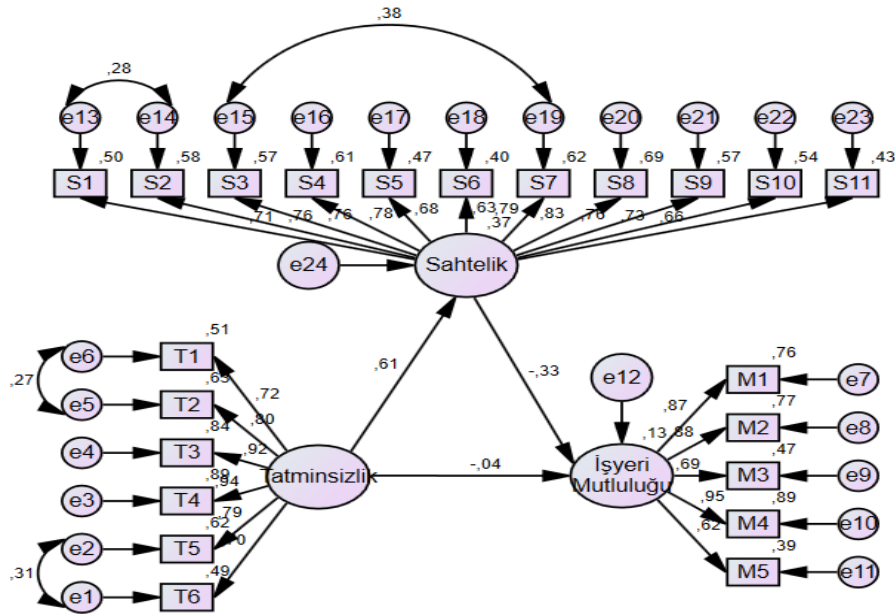
Tablo 5. Mükemmeliyetçiliğin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisinde Entelektüel Sahtekârlık Fenomeninin Aracı Rolüne İlişkin Sonuçlar

Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Mükemmeliyetçilik \rightarrow İşyeri Mutluluğu	-0,391	0,081	-4,812	***	Kabul
Mükemmeliyetçilik \rightarrow Entelektüel Sahtekârlık Fenomeni \rightarrow İşyeri Mutluluğu	Doğrudan etki: -0,610 Dolaylı Etki: 0,148	0,202	-3,016	0,003	Kabul değil
		Güven Aralığı (-0,169, 0,771)			Anlamlı değil

*** $p < 0,05$

Aracı değişken regresyon analizine dâhil edildikten sonra güven aralığını sağlaması gerekmektedir ki aracılık rolü olduğundan bahsedilebilir. Tablo 5’e göre mükemmeliyetçiliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisi anlamlı olmasına rağmen ($p < 0,05$), entelektüel sahtekârlık fenomeni modele girdiğinde güven aralığının $(-0,169, 0,771)$ sıfır içermesi nedeniyle aracılık etkisi anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla çalışmanın “ H_4 : Mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmemiştir. Ancak mükemmeliyetçilik ölçeğinin alt boyutu olan tatminsizliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeni ölçeği sahtelik alt boyutunun aracılık rolü anlamlı bulunmuştur. Söz konusu aracılık etkisine ait model Şekil 2’de gösterilmektedir.

Şekil 2. Tatminsizliğin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisinde Sahteliğin Aracılık Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli



Tatminsizliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde sahteliğin aracılık rolünü açıklayan modele ilişkin sonuçlar Tablo 6’da sunulmaktadır.

Tablo 6. Tatminsizliğin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisinde Sahteliğin Aracı Rolüne İlişkin Sonuçlar

Etki		Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
<i>Tatminsizlik</i> → <i>İşyeri Mutluluğu</i>		-0,212	0,045	-4,738	***	Kabul
R^2		-0,240				
<i>Tatminsizlik</i> → <i>Sahtelik</i>		0,435	0,041	10,685	***	Kabul
R^2		0,610				
<i>Sahtelik</i> → <i>İşyeri Mutluluğu</i>		-0,486	0,074	-6,594	***	Kabul
R^2		-0,350				
<i>Tatminsizlik</i> → <i>Sahtelik</i>	Doğrudan Etki	-0,040	0,054	-0,736	0,462	Anlamlı
→ <i>İşyeri Mutluluğu</i>	Dolaylı Etki	-0,171		Güven Aralığı (-0,301,-0,104)		(Tam Aracılık)
Uyum Değerleri		Bulunan Değerler		Tavsiye Edilen Değerler		
	CMIN/DF		2,633			≤ 5
	RMSEA		0,061			$\leq 0,10$
	GFI		0,897			$\geq 0,80$
	AGFI		0,871			$\geq 0,80$
	CFI		0,952			$\geq 0,80$
	TLI		0,945			$\geq 0,80$
	NFI		0,925			$\geq 0,80$

***p<0.05

Modelde aracılık etkisinden bahsedebilmek için geleneksel Baron Kenny (1986) yöntemi kapsamında öncelikle bağımsız değişkenin aracı değişken ve bağımlı değişken üzerindeki etkisi bulunmuştur. Tablo 6'ya göre tatminsizliğin sahtelik ve işyeri mutluluğu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Daha sonra aracılık etkisindeki bir diğer kural olan aracı değişken regresyon analizine dâhil edilmesi ile güven aralığının (-0,301, -0,104) sıfır içermemesine dair olan adımın da kabul olduğu görülmüştür. Son olarak aracılık türüne karar verirken modele aracı değişken dâhil edildikten sonra bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin yok olmasına veya azalmasına bakılmakta idi. Buna göre modele sahtelik değişkeni dâhil edildikten sonra tatminsizlik ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişki yok olduğu için ($p=0,462>0,05$) tam aracılık rolü olduğundan bahsedilmektedir. Ek olarak uyum indekslerinin tavsiye edilen değerleri sağladığı görülmektedir (Byrne, 2001; Hair vd., 2010; Johnson ve Wichern, 1998; Schermelleh-Engel vd., 2003).

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan akademisyenlerin içsel yolculuklarında derinleşen yetersizlik duygularının başarının önündeki önemli bir engel olduğunu ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada; entelektüel sahtekârlık fenomeni, mükemmeliyetçilik ve işyeri mutluluğunun aynı modeldeki rolleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda tartışılması gereken en önemli bulgu entelektüel sahtekârlık fenomeninin hem mükemmeliyetçi kişilik yapısından etkilendiği hem de işyeri mutluluğunu etkilediği bulgusudur. Buna göre kişilerin sahip oldukları mükemmeliyetçi kişilik yapıları onların entelektüel sahtekârlık fenomeni düzeylerini artırmakta ve yoğun bir şekilde kendisini sahtekâr hisseden bireylerin ise işyeri mutlulukları azalmaktadır. Bu bulgu, ilgili alanyazındaki entelektüel sahtekârlık fenomeni sürecinin tartışılmasına katkı sağlar düzeydedir.

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) olmak üzere farklı popülasyonlar üzerinde araştırılmıştır. Bu çalışmada ise akademisyenler üzerinde ilgili ilişkinin inceleniyor olması farklı bir popülasyondaki varlığı sunuyor olması nedeniyle alanyazına katkı sağlar niteliktedir. Bununla birlikte Vegauwe vd. (2015, s. 574) yapmış olduğu çalışmada, entelektüel sahtekârlık fenomeni ile uyumsuz mükemmeliyetçilik arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer çalışmalarda da paralel bir şekilde mükemmeliyetçiliğin

entelektüel sahtekârlık fenomeninin en iyi yordayıcısı olduğu bulunmuştur (Ferrari ve Thompson, 2006; Fraenza, 2016; Henning vd., 1998; Rohrmann vd., 2016). Bu sonuçlar çalışmanın H₁ hipotezini (H₁: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının entelektüel sahtekârlık fenomeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır.) destekler niteliktedir. Dolayısıyla akademisyenlerde var olan mükemmeliyetçi kişilik yapıları onların daha çok entelektüel sahtekârlığı deneyimlemesini beraberinde getirmektedir. Bu bilgiler ışığında mükemmeliyetçilik, entelektüel sahtekârlığa zemin hazırlayan ve sahtekârlığı sürdüren bir faktördür, diyebiliriz (De Vries, 2005; Sakulku ve Alexander, 2011). Ayrıca entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip kişilerin, özellikle başkaları üzerinde olumlu bir izlenim bırakmak istemeleri (Langford ve Clance, 1993) mükemmeliyetçi kişilik özelliği ile örtüşmektedir.

Mükemmeliyetçi kişilik yapısı kimi zaman başarıyı getirir de çoğu zaman kişiye hiçbir şeyi yeterince iyi yapamadığını hissettirdiği için üst düzey stres, kaygı ve depresyon yaşama olasılığını artırmakta (Klibert vd., 2005; Newman vd., 2019) ve bu durum da kişinin başarısını engellemektedir. Yaptığı işi her yönüyle kusursuz yapabilmeyi arzu eden kişiler, belirledikleri yüksek standartlara ulaşmakta güçlük yaşamaktadırlar (Slaney vd., 2001). Mükemmeliyetçilik, akademik olarak yetenekli kişilerin psikolojik iyi oluşlarına ve başarılarına bir engel olarak kabul edilmiştir (Miller ve Speirs Neumeister, 2017). Yapılan araştırmalarda mükemmeliyetçiliğin mutluluğu olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Gaudreau ve Verner-Filion, 2012; Karababa, 2012; Levine ve Milyavskaya, 2018; Miller ve Speirs Neumeister, 2017; Suh vd., 2017; Teber, 2021). Bu sonuçlar çalışmanın H₂ hipotezini (H₂: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve negatif yönde etkisi vardır.) destekler niteliktedir. Dolayısıyla akademisyenlerde var olan mükemmeliyetçi kişilik yapıları onların işlerine duydukları mutluluklarını düşürmektedir.

Öte taraftan entelektüel sahtekârlık fenomeni, kişilerin sahip oldukları değerlerden zevk almalarını engellediği için iyilik halini olumsuz etkiler (Clance ve OToole, 1987). Bu bağlamda araştırmanın H₃ hipotezi kapsamında entelektüel sahtekârlık fenomeninin işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi olduğu bulunmuştur. Entelektüel sahtekârlık fenomenini taşıyan kişiler için yüksek başarı mutluluk anlamına gelmekten ziyade diğer işleri için çevresi tarafından kendilerine dair beklenti oluşturulduğu yönünde algılanmakta ve bireylere kaygı vermektedir (Sakulku ve Alexander, 2011, s. 80). Dolayısıyla akademisyenlerin sürekli kendi başarılarıyla ilgili kaygı duyan entelektüel sahtekârlık fenomenine sahip olmaları beraberinde öznel iyi oluş düzeylerini düşürmekte ve mutsuz çalışanlar haline dönüştürmektedir.

Araştırmanın bulgularına göre, mükemmeliyetçiliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolüne ilişkin H₄ hipotezi kabul edilmemiştir. Ancak mükemmeliyetçiliğin alt boyutu olan tatminsizliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde sahteliğin tam aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Bu önemli bir sonuçtur ve üç değişkenin bir arada ele alındığı ilk çalışmalardan oluyor olması alanyazın dünyasına kayda değer bir katkı sağlamıştır.

Özetlemek gerekirse, bu çalışma entelektüel sahtekârlık fenomeni yapısının doğrulanmasına katkıda bulunmuştur. Mükemmeliyetçilik, entelektüel sahtekârlık fenomeni ve işyeri mutluluğu arasındaki korelasyonlara dayanarak, elde edilen bulguların daha önceki çalışmaların bulgularını tekrarladığı görülmektedir. Ancak tatminsizliğin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde sahteliğin aracılık etkisi olduğunun tespit edilmesi, araştırmanın daha önceki çalışmalardan farklı yönünü ortaya koymaktadır. Sonuç olarak bu bulgular, entelektüel sahtekârlık fenomeninin işlevsiz bir kişilik tarzı olduğunu göstermektedir. Öyle ki sahte benlik yapısına sahip kişiler mükemmeliyetçi davranışlara eğilimlidir ve ayrıca bu kişilerin işle ilgili mutluluk düzeyleri düşüktür. Dolayısıyla entelektüel sahtekârlık fenomeninin üstesinden gelmek hem kişiler hem de kurumlar açısından oldukça önemlidir. Kişisel olarak uygulanabilecek stratejiler arasında günlük tutma, kendi kendine olumlu konuşma, başarılarını doğrulama veya sosyal destek alma sıralanabilir. Kurumsal bazda ise mentorluk programlarının oluşturulması, yeni işe alınanlar için entelektüel sahtekârlık fenomeni üzerine bilgi verici oryantasyon programlarının yapılması ve konuyla ilgili eğitim fırsatları sağlanması gibi hususlar öneri olarak sıralanabilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Abdollahi, A., Hosseinian, S., Panahipour, H., Najafi, M. ve Soheili, F. (2019). Emotional intelligence as a moderator between perfectionism and happiness. *School Psychology International*, 40(1), 88-103.
- Alparslan, A. M. (2016). *Emek işçilerinde fazladan rol davranışının öncülü: İş tatmini mi işyerinde mutluluk mu?* 13.
- Arleo, E. K., Wagner-Schulman, M., McGinty, G., Salazar, G. ve Mayr, N. A. (2021). *Tackling impostor syndrome: A multidisciplinary approach*. Elsevier.
- Aygün, N. ve Topkaya, N. (2022). Akademik erteleme ve akademik mükemmeliyetçilik ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 61, 189-208.
- Badri, S. K. Z., Kong, M. Y., Wan Mohd Yunus, W. M. A., Nordin, N. A. ve 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.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Barr-Walker, J., Werner, D. A., Kellermeyer, L. ve 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.
- Borynack, Z. A. (2004). *Contextual influences in the relationship of perfectionism and anxiety: A multidimensional perspective*. The University of Oklahoma.
- Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., Nelson, R. S., Cokley, K. O. ve Hagg, H. K. (2020). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: A systematic review. *Journal of General Internal Medicine*, 35(4), 1252-1275.
- Bryman, A., ve Cramer, D. (1999). Aggregating variables Exploratory factor analysis. *Quantitative Data Analysis with SPSS Release 8 for Windows: For Social Scientists*, 271-285.
- Buchanan, L. (2006). Impostor syndrome. *Inc. Magazine*, September, 37-38.
- Burmaoğlu, S., Polat, M. ve Meydan, C. H. (2013). *Örgütsel davranış alanında ilişkisel analiz yöntemleri ve Türkçe yazında aracılık modeli kullanımı üzerine bir inceleme*.
- Burns, D. D. (1980). The perfectionist's script for self-defeat. *Psychology Today*, 14(6), 34-52.
- Byrne, B. M. (2001). Structural equation modeling with AMOS, EQS, and LISREL: Comparative approaches to testing for the factorial validity of a measuring instrument. *International journal of testing*, 1(1), 55-86.
- Cevizci, A. (1997). *Felsefe sözlüğü [Dictionary of philosophy]*. Ekin Yayınları.
- Chapman, A. (2017). Using the assessment process to overcome Imposter Syndrome in mature students. *Journal of Further and Higher Education*, 41(2), 112-119.
- Clance, P. R. (1985). *The impostor phenomenon: Overcoming the fear that haunts your success*. Peachtree Pub Limited.

- Clance, P. R. ve Imes, S. A. (1978a). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241.
- Clance, P. R. ve Imes, S. A. (1978b). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241.
- Clance, P. R. ve OToole, M. A. (1987). The imposter phenomenon: An internal barrier to empowerment and achievement. *Women & Therapy*, 6(3), 51-64.
- Cokley, K., Stone, S., Krueger, N., Bailey, M., Garba, R. ve Hurst, A. (2018). Self-esteem as a mediator of the link between perfectionism and the impostor phenomenon. *Personality and Individual Differences*, 135, 292-297.
- Cowman, S. E. ve 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.
- Craddock, S., Birnbaum, M., Rodriguez, K., Cobb, C. ve 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. ve Kacmar, K. M. (2016). Examining the impostor phenomenon and work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 375-390.
- Curran, T. ve Hill, A. P. (2019). Perfectionism is increasing over time: A meta-analysis of birth cohort differences from 1989 to 2016. *Psychological bulletin*, 145(4), 410.
- Cusack, C. E., Hughes, J. L. ve Nuhu, N. (2013). Connecting gender and mental health to imposter phenomenon feelings. *Psi Chi Journal of Psychological Research*, 18(2), 74-81. <https://doi.org/10.24839/2164-8204.JN18.2.74>
- Çeçen, A. R. (2007). Üniversite öğrencilerinin cinsiyet ve yaşam doyumu düzeylerine göre sosyal ve duygusal yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 180-190.
- Çilingir, L. (2003). *Ahlak felsefesine giriş: Metinlerle ahlaki temellendirme*. Elis Yayınları.
- De Vries, M. (2005). The dangers of feeling like a fake. *Harvard Business Review*, 83(9), 108.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542.
- Doğan, T., Sapmaz, F. ve Çötök, N. A. (2013). Öz-eleştiri ve mutluluk. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(1), 391-400.
- Eymen, U. E. (2007). SPSS Kullanma Kılavuzu. İstatistik Merkezi Yayın No: 1. *E-Kitap*; www.istatistikmerkezi.com.
- Fernández-García, O., Gil-Llario, M. D., Castro-Calvo, J., Morell-Mengual, V., Ballester-Arnal, R., ve 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. ve 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. ve Hewitt, P. L. (2014). A proposed framework for preventing perfectionism and promoting resilience and mental health among vulnerable children and adolescents. *Psychology in the Schools*, 51(9), 899-912.

- Fraenza, C. B. (2016). The role of social influence in anxiety and the imposter phenomenon. *Online Learning, 20*(2), 230-243.
- 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.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C. ve Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research, 14*(5), 449-468.
- Gardner, S. K. ve 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. ve 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.
- Gravois, J. (2007). You're Not Fooling Anyone. *Chronicle of Higher Education, 54*(11).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2010). Multivariate data analysis (7. Baskı). Pearson. Hallahan, TA, Faff, RW, McKenzie, MD (2004). An empirical investigation of personal financial risk tolerance. *Financial Services Review-Greenwich, 13*(1), 57-78.
- Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology: A journal of Human Behavior*.
- Harvey, J. C. (1981). *The impostor phenomenon and achievement: A failure to internalize success*. Temple University.
- Henning, K., Ey, S. ve Shaw, D. (1998). Perfectionism, the impostor phenomenon and psychological adjustment in medical, dental, nursing and pharmacy students. *Medical Education, 32*(5), 456-464.
- Hewitt, P. L. ve 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., ve Vanstone, D. M. (2022). Risk factors in body image dissatisfaction: Gender, maladaptive perfectionism, and psychological wellbeing. *Heliyon, 8*(6), e09745.
- Hollender, M. H. (1965). Perfectionism. *Comprehensive Psychiatry, 6*(2), 94-103.
- 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. ve 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. ve 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.
- Johnson, R. A. ve Wichern, D. W. (1998). Applied multivariate statistical analysis. 4th Prentice Hall. Upper Saddle River, New Jersey, USA.
- Karababa, A. (2012). *Psikolojik danışmanlarda olumlu mükemmeliyetçilik ve olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu yordamadaki rolü* [Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.

- Kelly, J. D. (2015). Your best life: Perfectionism—The bane of happiness. *Clinical Orthopaedics and Related Research*, 473, 3108-3111.
- Kinman, G. ve Grant, L. (2022). Being ‘good enough’: Perfectionism and well-being in social workers. *The British Journal of Social Work*, 52(7), 4171-4188.
- Klibert, J. J., Langhinrichsen-Rohling, J. ve Saito, M. (2005). Adaptive and maladaptive aspects of self-oriented versus socially prescribed perfectionism. *Journal of College Student Development*, 46(2), 141-156.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Kolligian Jr, J. ve Sternberg, R. J. (1991). Perceived Fraudulence in Young Adults: Is There an ‘Imposter Syndrome’? *Journal of Personality Assessment*, 56(2), 308-326.
- Kumar, S. ve 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.
- Langford, J. ve 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.
- Leary, M. R., Patton, K. M., Orlando, A. E. ve Wagoner Funk, W. (2000). The impostor phenomenon: Self-perceptions, reflected appraisals, and interpersonal strategies. *Journal of Personality*, 68(4), 725-756.
- Levine, S. L. ve Milyavskaya, M. (2018). Domain-specific perfectionism: An examination of perfectionism beyond the trait-level and its link to well-being. *Journal of Research in Personality*, 74, 56-65.
- Liu, L., Han, Y., Lu, Z., Cao, C. ve 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.
- McClain, S., Beasley, S. T., Jones, B., Awosogba, O., Jackson, S. ve 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.
- 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.
- Miller, A. L. ve Speirs Neumeister, K. L. (2017). The influence of personality, parenting styles, and perfectionism on performance goal orientation in high ability students. *Journal of Advanced Academics*, 28(4), 313-344.
- Nelson-Jones, R. (2010). *Theory and practice of counselling and therapy*. Sage.
- Newman, B. N., Strickler, J. G., O’Brien, C., Lui, T. ve Lynch, M. (2019). Deconstructing perfectionism in college students: Patterns of behavior, emotion, and cognition. *Personality and Individual Differences*, 145, 106-111.
- Özdemir, G. (2015). *Başarılarımın sahibi ben değilim: Sosyal kimlik, sosyal baskınlık ve sistemi meşrulaştırma kuramları perspektifinden sahtekâr fenomeni* [Yüksek Lisans Tezi]. Uludağ Üniversitesi.
- Parkman, A. (2016). The imposter phenomenon in higher education: Incidence and impact. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 16(1), 51.

- Peteet, B. J., Montgomery, L. ve Weekes, J. C. (2015). Predictors of imposter phenomenon among talented ethnic minority undergraduate students. *The Journal of Negro Education*, 84(2), 175-186.
- Polach, J. L. (2004). Understanding the experience of college graduates during their first year of employment. *Human Resource Development Quarterly*, 15(1), 5-23.
- Rohrmann, S., Bechtoldt, M. N. ve Leonhardt, M. (2016). Validation of the impostor phenomenon among managers. *Frontiers in Psychology*, 7, 821.
- Sakulku, J. ve 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. ve 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* [Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Saruhan, Ş. C. ve Özdemirci, A. (2011). *Bilim, felsefe ve metodoloji: Araştırmada yöntem problemi-SPSS uygulamalı*. Beta.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve 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.
- September, A. N., McCarrey, M., Baranowsky, A., Parent, C. ve 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.
- Shcherbakova, J. G. (2001). *Moderating effects of self-efficacy on the relationship between perfectionism and depression among college students*. Mississippi State University.
- Skinner, B. F. (1975). Comment on Watts's "BF Skinner and the Technological Control of Social Behavior". *American Political Science Review*, 69(1), 228-229.
- Slaney, R. B., Rice, K. G., Mobley, M., Trippi, J. ve Ashby, J. S. (2001). The revised almost perfect scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34(3), 130-145.
- Stoeber, J. ve Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 10(4), 295-319.
- Stoeber, J. ve Stoeber, F. S. (2009). Domains of perfectionism: Prevalence and relationships with perfectionism, gender, age, and satisfaction with life. *Personality and Individual Differences*, 46(4), 530-535.
- Stone, S., Saucer, C., Bailey, M., Garba, R., Hurst, A., Jackson, S. M., Krueger, N. ve 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.
- Suh, H., Gnilka, P. B. ve Rice, K. G. (2017). Perfectionism and well-being: A positive psychology framework. *Personality and Individual Differences*, 111, 25-30.
- Teber, D. (2021). *Mükemmeliyetçilik ve işkolik olma durumunun psikolojik iyi olma haline etkisi: Bir alan çalışması*.

- Thomas, M., ve Bigatti, S. (2020). Perfectionism, impostor phenomenon, and mental health in medicine: A literature review. *International Journal of Medical Education*, 11, 201.
- Thompson, T., Davis, H. ve 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. ve Martin, F. (2000). Impostor fears and perfectionistic concern over mistakes. *Personality and Individual Differences*, 29(4), 629-647.
- Topping, M. E. ve Kimmel, E. B. (1985). The impostor phenomenon: Feeling phony. *Academic Psychology Bulletin*.
- Ural, A., ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*.
- Veenhoven, R. (1996). Happy life-expectancy: A comprehensive measure of quality-of-life in nations. *Social Indicators Research*, 39, 1-58.
- 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.
- Wang, K. T., Sheveleva, M. S. ve Permyakova, T. M. (2019). Imposter syndrome among Russian students: The link between perfectionism and psychological distress. *Personality and Individual Differences*, 143, 1-6.
- Want, J. ve Kleitman, S. (2006). Imposter phenomenon and self-handicapping: Links with parenting styles and self-confidence. *Personality and Individual Differences*, 40(5), 961-971.
- Yalvaç Arıcı, H. (2020). Mutluluk tarihi. *Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 9, 217-243.
- 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.