

Spor Kulübü Yöneticilerinin İmpostor Sendromu Düzeylerinin Belirlenmesi*

Murat ŞENTUNA¹, Berat YAŞA²

ÖZET

Amaç: Bu araştırmanın amacı spor kulübü yöneticilerinin impostor sendromu düzeylerinin belirlenmesidir.

Yöntem: Araştırma verilerinin toplanmasında anket yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmaya amatör ve profesyonel düzeyde faaliyet gösteren futbol kulüplerinde yöneticilik yapan 204 erkek spor yöneticisi katılmıştır. Araştırma verilerinin toplanması için oluşturulan kişisel bilgi formu ve İmpostor Profil Ölçeği-31 (IPP31) kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmanın bulgularına göre yöneticilerin eğitim durumu ($p=0.205$), yöneticilikte toplam çalışma süresi ($p=0.103$) ve kulüpteki görevine ($p=0.170$) impostor sendromu göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Ancak yaş değişkenine göre verdikleri cevaplar üzerinden yapılan Anova analizi sonuçlarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p=0.000$).

Sonuç: Sonuç olarak, genç yöneticilerin (25 yaş ve altı) yaşı 26 ve üstünde olan yöneticilere göre daha fazla impostor sendromu yaşadıkları anlaşılmaktadır. Bu nedenle genç yöneticilerin deneyim faktörünün etkisi ile daha fazla impostor sendromu belirtilerini göstermiş oldukları söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: İmpostor, Sendrom, Spor yöneticisi, Liderlik, Kariyer.

ABSTRACT

Determining The Impostor Syndrome Levels Of Sports Club Managers

Purpose: The purpose of this study is to determine the levels of impostor syndrome among sports club managers.

Method: The survey method was used to collect the research data. A total of 204 male sports managers from amateur and professional football clubs participated in the study. A personal information form and the Impostor Profile Scale-31 (IPP31) were used to collect the research data.

Results: According to the findings of the study, there were no significant differences in impostor syndrome levels among the groups based on education level ($p=0.205$), total working time in management ($p=0.103$), and their role in the club ($p=0.170$). However, the results of the ANOVA analysis based on the age variable indicated a significant difference ($p=0.000$).

Conclusion: As a result, it was understood that younger managers (25 years old and under) experienced more impostor syndrome compared to managers aged 26 and older. Therefore, it can be said that younger managers exhibited more impostor syndrome symptoms due to the effect of the experience factor.

Keywords: Impostor, Syndrome, Sports manager, Leadership, Career.

*: Bu araştırma, 2023 yılında yapılan Yüksek lisans tezinden üretilmiştir

¹ Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Aydın/TÜRKİYE, email: tarumnil@gmail.com
ORCID:0000-0001-7728-7933

² Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Aydın/TÜRKİYE,
email:beraatyasa@gmail.com

GİRİŞ

Çağdaş örgütlerdeki yönetici rolünün, tartışmaya açık ortamlarda birden fazla talebe yanıt verme ve anında harekete geçme konusunda benzeri görülmemiş bir baskıyla karşı karşıya olduğu söylenmektedir (Fredberg, 2014). Yöneticiler birçok araştırmada, karmaşık talepler arasında örgütsel performans için çok önemli karar vericiler olarak kavramsallaştırılır, ancak beklenen yüksek performansı sunarken, oldukça karmaşık örgütsel ortamlarda bu tür beklentileri karşılamamanın giderek artan zorluğuyla karşılaşır (Stacey, 2010). Shenhav'a (1999) göre 20. yüzyılın başlarından itibaren yönetici pozisyonunun zorluğu nedeniyle modern yönetime anlayışının gelişmesine yardımcı olmak için çeşitli yollar geliştirilmiştir.

Feenstra ve arkadaşları (2020) iyi kariyer yapmış ve eğitim almış başarılı insanlardan bazılarının buldukları yerleri hak etmediklerini ve şans eseri bu kariyeri yaptıklarını, etraflarındaki birçok insanın kendilerinden daha yetenekli ve zeki olduklarını bu nedenle de kendilerini sahtekâr gibi hissettiklerini düşündüklerini belirtmektedirler. Çoğu zaman bir gün gerçek yüzlerinin ortaya çıkacağı ve maskelerinin düşeceği fikri, kendilerine olan güvenlerinin yok olması duygusunu hissetmelerine sebep olmaktadır. İşte bu duygu Scott ve arkadaşları (2001) tarafından impostor sendromu olarak isimlendirilmektedir.

İmpostor sendromu birçok çalışmada (Harvey, 1981; Bravata ve ark., 2020), kanıtlara ve diğer kişilerin aksini belirtmesine rağmen kişilerin kendi başarılarını içselleştirememesi, başarılarından ve becerilerinden sürekli şüphe duymaları ve kariyerlerinin bir noktasında "sahtekar" olarak tanımlanmaktan korkmaları şeklinde açıklanan psikolojik bir durumdur.

İmpostor sendromu ilk defa 1978 yılında ABD'li psikologlar Pauline Rose Clance ve Suzanne Imes tarafından tanımlanmıştır. İmpostor sendromu önceleri belirli alanlarda çalışan ve çok başarılı olan kadınlar arasında ortaya çıkan bir durum gibi algılanmasına rağmen daha sonra yapılan araştırmalar ile bu durumun erkekler arasında birçok profesyonel ortamda ve farklı etnik gruplarda da görüldüğü belirlenmiştir (Zanchetta ve ark., 2020).

Oriel ve arkadaşlarına göre (2004) çocukluktan başlayarak bireyin öğrenme geçmişine dayalı olarak gelişen impostor sendromu, yüksek başarıya ulaşmış bireylerin başarılarından gurur duymalarını ve potansiyellerini maksimum düzeyde kullanmalarını engeller ve mesleki dolandırıcılık düşüncesine kapılmalarına, ayrıca kişilerin psikolojik sıkıntıya, düşük refah seviyesine, sosyal kaygıya kapılmalarına ve depresyona düşmelerine de neden olur.

Langford (1990) ise, impostor sendromunun hataların kişisel başarısızlık ve yetersizliği gösterdiğine inanıldığı bilişsel bir zihniyetle ilgili olduğunu belirtir.

İmpostor sendromuna sahip bireyler genellikle başarılarını içselleştiremez ve başarısız olmaktan korkarlar. Başarı durumlarında ise bunu yetenek dışındaki faktörlere, örneğin bir tür şans veya çekicilik ya da doğru insanları tanıma gibi faktörlere bağlarlar. Bir sınavda başarısız olduklarında duygusal olarak kötü hissederler ve öz saygılarında büyük kayıp yaşarlar. Başarısızlık deneyimlerinin etkisini ise aşırı genellerler (Clance ve O'Toole, 1987; Cozzarelli ve Major, 1990).

İmpostor sendromuna sahip bireyler ayrıca kariyer planlaması, kariyer keşfi, kariyer çabası, kariyer kararı verme ve liderlik etme motivasyonlarında da düşüş yaşarlar (Neureiter ve Traut-Mattausch, 2016).

Bu çalışma ile spor alanında impostor sendromuna sahip yöneticilerin varlığı araştırılarak spor yönetim bilimi alanına katkı sağlanması amaçlanmıştır. Bunun için spor yöneticilerinin impostor sendromu düzeyleri yaşlarına, eğitim durumlarına, yöneticilikteki çalışma sürelerine ve kulüplerinde yaptıkları görevlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu araştırma spor alanında yaşanan başarı ve başarısızlıkların temelinde hangi nedenlerin yattığını belirlemek ve impostor sendromunun bu nedenlerden birisi olup olmadığının belirlenebilmesi için de oldukça önemlidir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma modeli ile yapılmıştır. Nicel araştırma modelleri tarama çalışması, deneysel model, meta-analiz, tek denekli araştırma, korelasyon araştırma, nedensel-karşılaştırma, tasarım ve geliştirme çalışması olmak üzere birçok farklı çeşitte alt başlıklara ayrılır (Johnson ve Onwuegbuzie, 2004). Bu çalışmada nicel araştırma modeli kapsamında betimsel tarama deseni kullanılmıştır. Bu model diğer araştırmalara göre daha fazla örneklem grubuyla çalışılan bir yöntemdir (Metin, 2014). Karasar (2000) betimsel tarama modellerini “geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımı” olarak tanımlamaktadır.

Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini, Ege Bölgesi'nde amatör ve profesyonel düzeyde faaliyet gösteren futbol kulüplerinin yöneticileri oluşturmaktadır. Örneklem ise Aydın, İzmir, Denizli ve Muğla illerindeki futbol kulüplerinde çalışan futbol yöneticilerinden seçilmiştir. Örneklem

seçiminde kolayda örnekleme yöntemlerinden biri olan basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Katılımcılar araştırmaya gönüllülük esasına göre katılmıştır.

Örnekleme büyüklüğü ve örneklemin evreni temsil etme kapasitesi, araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği açısından kritik öneme sahiptir. Araştırmada kullanılan basit seçkisiz örnekleme yöntemi, örneklemin evreni temsil etme olasılığını artırmak amacıyla tercih edilmiştir. Bu yöntemin temel avantajı, evrenin her bir biriminin örnekleme seçilme şansının eşit olmasıdır (Aaker ve ark., 2007). Ancak bu yöntemin kullanımı, örneklemin evreni tam olarak ne derece temsil ettiği konusunda bazı sınırlamalar içerebilir. Dolayısıyla, bu araştırmada elde edilen bulguların genelleştirilebilir olması dikkatle değerlendirilmelidir.

Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada verilerin toplanması iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde demografik bilgilerin istendiği “kişisel bilgi formu”, ikinci bölümde ise “imposter profil ölçeği-31 (IPP31)” kullanılmıştır. Hazırlanmış anketler katılımcılara elden ve dijital ortam üzerinden ulaştırılmıştır. Katılımcıların gönüllülük ilkesine göre anketi doldurmaları sağlanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Katılımcılara ait yaş, eğitim durumu, yöneticilikteki çalışma süresi ve kulüpteki görevleri hakkında bilgilerin toplanması için araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgilerin toplandığı form kullanılmıştır.

Imposter Profil Ölçeği-31 (IPP31)

İbrahim ve arkadaşları (2020) tarafından geliştirilen IPP31 ölçeği pratikte uygulanabilmesi için teorik olarak altı farklı ölçekten kurgulanmış 31 maddeden oluşan ve altı boyutlu bir ölçektir. Ölçeğin altı boyutu (1. Yetkinlik Şüphesi, 2. Çalışma Tarzı, 3. Yabancılaşma, 4. Diğer Benlik Ayrımı, 5. Tutumluluk, 6. Sempati İhtiyacı) bulunmaktadır. Ölçeğin ilk on bir maddesi Yetkinlik Şüphesini, 1, 13, 14, 15, 16 ve 17. maddeleri Çalışma Tarzını, 18, 19 ve 20. maddeleri Yabancılaşma'yı, 21, 22, 23 ve 24. maddeleri Diğer Benlik Ayrımı'nı, 25, 26, 27 ve 28. maddeleri Tutumluluğu ve 29, 30 ve 31. maddeleri ise Sempati İhtiyacı alt boyutlarını ölçmektedir. 5'li likert tipinde hazırlanmış olan ölçeğin puanlaması; (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne katılıyorum ne katılmıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Bu tür ölçek, katılımcıların belirli bir konuya ilişkin tutumlarını, algılarını veya görüşlerini ölçmek için kullanılır. Sosyal bilimler araştırmalarında yaygın olarak tercih edilir, çünkü katılımcılara orta dereceli bir seçenek sunarak ne tamamen olumlu ne de tamamen olumsuz bir yanıt vermelerine olanak tanır. Bu,

veri toplamada daha fazla hassasiyet sağlar ve analiz sürecinde daha fazla ayrıntı elde edilmesine yardımcı olur (Likert, 1932).

İstatistiksel Analiz

Araştırmada elde edilen verilerin analizi SPSS 25.0 istatistik programı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan elde edilen bulgular doğrultusunda verilen cevapların aritmetik ortalamaları, standart sapma ve standart hataları, minimum ve maksimum değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler 0,05 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi uygulanarak anlamlılık düzeyi belirlenmiştir. Verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğinin değerlendirilmesinde basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) değerleri dikkate alınmış ve -1.5 ile +1.5 aralığında bulunması nedeniyle normallik varsayımının karşılandığı sonucuna ulaşılmıştır. Değişkenlerin değerlendirilmesinde ise Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) uygulanmış, anlamlı fark gösteren sonuçlarda farkın nereden kaynaklandığını belirlemek için ise Bonferonni post-hoc testi uygulanmıştır.

204 erkek katılımcının verdiği cevaplar üzerinden elde edilen verilere normallik testi uygulanmış, normallik testi olarak örneklem grubu sayısının 50'den fazla olmasından dolayı Kolmogorov-Smirnov testi tercih edilmiştir. Bu nedenle verilerin test edilmesi için parametrik test olan Anova testi kullanılmıştır.

Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 1.5 aralığında yer alması normallik için kabul edilebilir bir durumdur. Bu nedenle dağılımın normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir.

Weber ve arkadaşları (2006) Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonuçlarında p değerinin 0.05'den büyük olması durumunda dağılımın normal dağılım gösterdiğini, küçük olması durumunda ise dağılımın normal olmadığını iletmişlerdir.

BULGULAR

Katılımcıların demografik değişkenlere göre tanımlayıcı istatistik (n ve %) değerleri aşağıda Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgilerinin Tanımlayıcı İstatistiği

	N	%	
Yaş	25 ve altı	9	4,7
	26-33	22	10,8
	34-41	58	28,4
	42-49	52	25,5
	50 ve üstü	63	30,9
Eğitim Durumu	İlköğretim	18	8,8
	Lise	66	32,4
	Üniversite	104	51,0
	Yükseklisans - Doktora	16	7,8
Yöneticilikte Çalışma Süresi	5 yıl ve daha az	81	39,7
	6-11 yıl	58	28,4
	12-17 yıl	20	9,8
	18-23 yıl	28	13,7
	24 yıl ve üstü	17	8,3
Kulüpteki Görev	Kulüp Başkanı	95	46,6
	Yönetim Kurulu Üyesi	53	26,0
	As Başkan	21	10,3
	Diğer kurullarda üye	35	17,2

Araştırmaya toplam 204 kişi katılmıştır. Tablo1’de katılımcıların demografik özelliklerinin tanımlayıcı istatistiksel verileri incelendiğinde; yaş değişkeni bakımından, 50 yaş ve üzeri katılımcıların (n=63, %30,9) çoğunluğu, 25 ve altı katılımcıların (n=9, %4,7) azınlığı oluşturduğu saptanmıştır. Eğitim Durumu değişkenine göre ise üniversite mezunu olan katılımcılar (n=104, %51) çoğunluğu, ilköğretim mezunu katılımcılar (n=18, %8,8) azınlığı oluşturduğu saptanmıştır. Yöneticilikte çalışma süresi değişkeninde ise 5 yıl ve daha az çalışan katılımcıların (n=81, %39,7) çoğunluğu 24 yıl ve üstü çalışan katılımcıların (n=17, %8,3) azınlığı oluşturduğu saptanmıştır. Kulüpteki Görev değişkeninde ise kulüp başkanı olan katılımcıların (n=95, %4,6) çoğunluğu as başkan olan katılımcıların (n=21 %10,3) azınlığı oluşturduğu saptanmıştır.

Tablo 2. Katılımcıların impostor profili ölçeğine verdikleri cevapların yaş değişkenine göre Bonferonni analizi sonuçları

Ölçek	Yaş	N	x	Ss	F	p	Bonferonni
Impostor Profili	25 yaş ve daha az	9	3,412	0,400	8.779	.000	1> 2, 3, 4, 5
	26-33 yaş arası	22	2,648	0,317			
	34-41 yaş arası	58	2,755	0,316			
	42-49 yaş arası	52	2,674	0,328			
	50 yaş ve üstü	63	2,660	0,453			

p<0,05

Tablo 2'de katılımcıların Impostor Profili ölçeğine verdikleri yanıtlar ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir (p <0.05, p = .000). Bu farkın nereden kaynaklandığını görmek için yapılan Bonferonni analizi sonucunda katılımcıların yaş değişkenine göre ölçek skorlarının analizleri incelendiğinde; 25 yaş ve altı katılımcıların diğer tüm yaş kategorilerinde olan katılımcılardan daha yüksek impostor sendromu yaşadıkları anlaşılmıştır (p<0.05).

Tablo 3. Katılımcıların impostor profili ölçeğine verdikleri cevapların eğitim durumu değişkenine göre Anova analizi sonuçları

Ölçek	Eğitim Durumu	N	x	Ss	F	p
Impostor Profili	İlköğretim	18	2,786	0,509	1.543	.205
	Lise	66	2,639	0,416		
	Üniversite	104	2,766	0,361		
	Yükseklisans ve Doktora	16	2,711	0,392		

p<0,05

Tablo 3'te katılımcıların Impostor Profili ölçeğine verdikleri cevaplara göre eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (.205; p>0.05).

Tablo 4. Katılımcıların impostor profili ölçeğine verdikleri cevapların yöneticilikte çalışma süresi değişkenine göre Anova analizi sonuçları

Ölçek	Yöneticilikte Çalışma Süresi	N	x	Ss	F	p
Impostor Profili	5 yıl ve daha az	81	2,771	,349	1.954	.103
	6-11 yıl	58	2,696	,401		
	12-17 yıl	20	2,540	,324		
	18-23 yıl	28	2,688	,441		
	24 yıl ve üstü	17	2,852	,545		

p<0,05

Tablo 4'te katılımcıların Impostor Profili ölçeğine Yöneticilikte Çalışma Süresi değişkenine göre verdikleri cevaplar üzerinden yapılan Anova analizi sonuçlarına göre hiçbir kategori de anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (.103; $p>0.05$).

Tablo 5. katılımcıların Impostor Profili ölçeğine verdikleri cevapların kulüpteki görevi değişkenine göre Anova analizi sonuçları

Ölçek	Kulüpteki Görev	N	x	Ss	F	p
Impostor Profili	Kulüp Başkanı	95	2,705	,403	1.693	.170
	Yönetim Kurulu Üyesi	53	2,662	,333		
	As Başkan	21	2,740	,381		
	Diğer Kurullarda Üye	35	2,850	,466		

$p<0,05$

Tablo 5'te katılımcıların Impostor Profili ölçeğine Kulüpteki Görevi değişkenine göre verdikleri cevaplar üzerinden yapılan Anova analizi sonuçlarına göre hiçbir kategori de anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (.170; $p>0.05$).

TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin yaşları incelendiğinde çoğunluğunun 50 yaş ve üstünde olduğu, üniversite mezunu oldukları, 5 yıl ve daha az süre yöneticilik yaptıkları, çoğunun kulüp başkanlığı yaptığı görülmüştür.

Spor kulübü yöneticilerinin cinsiyetlerine göre impostor sendromu eğilimlerine bakıldığında araştırmamıza katılan kadın katılımcı sayısının yetersiz olmasından dolayı sadece erkek spor yöneticileri üzerinde araştırma yapılmıştır. Ancak impostor sendromunun ilk araştırılmaya başladığı dönemlerde sadece kadınların bu sendromdan etkilendikleri düşünülmeye rağmen (Clance ve ark., 1978), zamanla sahtekarlık sendromunun erkekleri de etkilediğini fark edilmiştir. Ancak şu anda, bu sendromun cinsiyetler arasında bir farkı olup olmadığına dair kanıtlar hala çelişkilidir. İlk çalışmalar profesyonel kadınlar arasında yüksek bir yaygınlık bulmuş olmalarına rağmen Topping (1983) tarafından yapılan bir çalışmada erkek öğretim üyeleri için anlamlı derecede daha yüksek impostor sendromu davranışı bulunmuştur. Son araştırmalar (Zanchetta ve ark., 2020; Yosi, 2022; Kaur ve Jain, 2022) ise sahtekarlığın her iki cinste de yaygın olduğunu göstermektedir. Gravios (2007), her iki cinsiyetten insanların yaklaşık %70'inin hayatları boyunca bir kez sahtekarlık hissi yaşayacağını belirtmiştir.

Araştırmanın sonuçları incelendiğinde, katılımcıların Impostor Profili Ölçeğine verdikleri cevaplardan yaş türü değişkeninde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular ışığında diğer yaş aralıklarında bulunan spor yöneticilerine göre 25 yaş ve altı spor yöneticileri lehine anlamlı farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Yapılan bazı araştırmalar bu sonuçları destekleyen sonuçlara ulaşmıştır. Barr-Walker ve arkadaşları (2019) tarafından yapılan bir araştırmada özellikle daha genç veya mesleğe yeni başlayanların daha yüksek sahtekarlık puanlarına sahip oldukları ve impostor sendromunun özelliklerini sergiledikleri belirlenmiş ve mevcut mentorluk programlarının güçlendirilerek desteklenmeleri önerilmiştir. Chae ve arkadaşları (1995) ve Thompson ve arkadaşları (1998) da yaptıkları çalışmalarda, artan yaşın azalan sahtekarlık duygularıyla ilişkili olduğunu bildirmektedir. Lester ve Moderski (1995), Oriel ve arkadaşları (2004) ve Want ve Kleitman (2006) tarafından yapılmış olan çalışmalarda ise yaş değişkeninin impostor sendromuna ait herhangi bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Brauer ve Proyer (2017) tarafından Almanya’da 244 psikoloji öğrencisi ve 222 çalışan profesyonel kişi üzerinde yapılan araştırma da ise, yaş değişkeninin çalışan profesyonel kişiler arasında sahtekarlık duygularının önemli ölçüde negatif ilişkili olduğunu ancak lisans seviyesindeki psikoloji öğrencileri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını belirtmektedirler. Literatürde bulunan bu verilerden bazıları bu araştırmanın sonucunu desteklemektedir. Yaşı daha genç olan yöneticilerin çalışma yıllarının da düşük olması ve mesleklerine yeni başlamalarından dolayı çalıştıkları işin özelliklerine göre yoğun baskı hissetmeleri, yeterli deneyime sahip olmadıkları için karar verme konusunda üzerlerinde hissettikleri baskıdan kurtulabilmek için impostor sendromunun özelliklerini gösterebilecekleri ve sahtekarlık davranışları sergileyebilecekleri düşünülebilir.

Spor kulübü yöneticilerinin eğitim durumlarına göre impostor sendromu eğilimlerine bakıldığında araştırmamızda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. İmpostor sendromu üzerine değişik eğitim seviyelerinde yapılan birçok araştırmada (Clance ve Imes, 1978; Harvey, 1981; Bravata ve ark., 2020) lisans düzeyindeki üniversite öğrencileri (tıp, hemşirelik, eczacılık, mühendislik öğrencileri) arasında farklı düzeylerde sahtekârlık davranışları bulunmuştur. Henning ve arkadaşları (1998) da tıp, dişçilik, hemşirelik ve eczacılık öğrencilerinin %27,5’inin psikiyatrik düzeyde sıkıntı yaşadıklarını bildirmiştir.

Spor kulübü yöneticilerinin yöneticilik sürelerine ve yaptıkları göreve göre impostor sendromu eğilimlerine bakıldığında araştırmamızda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. McDowell ve arkadaşları (2007) impostor sendromunun örgütsel bağlılığın boyutları olan duygusal bağlılık ile negatif, devam bağlılığı ile pozitif ilişkileri olduğunu teorize etmişlerdir.

Araştırmalarının sonuçlarına göre iř ile ilgili sonuçlara ilişkin olarak, sahtekârlık eğilimlerinin iř tatmini ve duygusal bağlılık ile negatif, devam bağlılığı ile pozitif ilişkili olması beklenmektedir.

Towers (2012) tarafından 29 ülkeden 32.000'den fazla tam zamanlı çalışanı kapsayan Küresel İşgücü çalışmasından elde edilen veriler, artan küresel rekabetle birlikte dünyanın her yerindeki çalışanların iř üzerinde aşırı bir baskı yaşadığını ve giderek daha endişeli, riskten kaçınan ve güvenlik odaklı davrandıklarını ortaya koymuştur.

Vergauwe ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan bir araştırmada ise güçlü İmpostor Sendromu eğilimleri olan çalışanların işlerinden pek memnun olmadıklarını ve kurumdan ayrılmanın parasal, sosyal ve psikolojik maliyetlerinin çok yüksek olması nedeniyle kurumda kalma niyetlerinin daha güçlü olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca alışanların sürekli olarak beceriksiz olarak ifşa edilme korkusu ile endişe ve kendinden şüphe duyma duygularının da daha düşük olarak genel iř tatmini seviyelerine yansadığını bulmuşlardır.

Araştırmanın bulgularına göre, spor kulübü yöneticilerinin yaşlarına, eğitim durumlarına, yöneticilikteki çalışma sürelerine ve kulüpteki görevlerine göre impostor sendromu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak, yaş değişkenine göre yapılan analizlerde genç yöneticilerin özellikle 25 yaş ve altındaki katılımcıların impostor sendromu belirtileri açısından diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle impostor sendromunun iř ortamında düşünülenden daha sık ortaya çıkabileceği ve işle ilgili olumsuz sonuçlarla ilişkili olacağı varsayıldığında, bu konuyla ilgili daha çok araştırmanın yapılmasının gerekli olduğunun düşünülebilir. Ayrıca spor kulübü yöneticilerinin impostor sendromu düzeylerinin belirlenmesi ve bu konuda farkındalık yaratılması da oldukça önemlidir. Genç yöneticilerin impostor sendromu belirtileri açısından daha hassas olabileceği göz önünde bulundurulduğunda yöneticilik kariyerlerinin erken dönemlerinde destekleyici programların uygulanması ve bu konuda eğitimlerin düzenlenmesi önerilebilir. Bu tür önlemlerle, spor kulübü yöneticilerinin kendilerine olan güvenlerinin artırılması ve impostor sendromundan etkilenme riskinin azaltılması amalanabilir.

KAYNAKLAR

- Aaker, D.A., Kumar, V. & Day, G.S. (2007). *Marketing research* (9th ed.). John Wiley & Sons.
- Barr-Walker, J., Werner, D., Kellermeyer, L. & Bass, M.B. (2019). Coping With Impostor Feelings: Evidence-based Recommendations from a Mixed Methods Study. doi.org/10.31229/osf.io/gw9pm
- Brauer, K. & Proyer, R.T. (2017). Are Impostors Playful? Testing the Association of Adult Playfulness with the Impostor Phenomenon. *Personality and Individual Differences*, 116, 57-62.
- Bravata, D.M., Watts, S.A., Keefer, A.L., Madhusudhan, D.K., Taylor, K.T., Clark, D.K., Nelson, R.S., Cokley, K.O. & Hagg, H.K. (2020). Prevalence, Predictors, and Treatment of Impostor Syndrome: A Systematic Review. *Journal of Mental Health & Clinical Psychology*, 35, 1252-1275.
- Chae, J.H., Piedmont, R.L., Estadt, B.K. & Wicks, R J. (1995). Personological Evaluation of Clance's Impostor Phenomenon Scale in a Korean Sample. *Journal of Personality Assessment*, 65, 468–485. doi.org/10.1207/s15327752jpa6503_7
- Clance, P.R. & Imes, S. (1978). The Impostor Phenomenon in High-achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention. *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice*, 15, 241-247.
- Clance, P.R. & O'Toole, M.A. (1987). The Impostor Phenomenon: An Internal Barrier to Empowerment and Achievement. *Women & Therapy*, 6, 51–64. doi.org/10.1300/J015v06n03_05
- Cozzarelli, C. & Major, B. (1990). Exploring the Validity of the Impostor Phenomenon. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9, 401–417. doi.org/10.1521/jscp.1990.9.4.401
- Feenstra, S., Begeny, C.T., Ryan, M.K., Rink, F.A., Stoker, J.I. & Jordan, J. (2020). Contextualizing the Impostor “Syndrome”. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-6.
- Fredberg, T. (2014). If I Say it's Complex, it Bloody Well Will Be: CEO Strategies for Managing Paradox. *Journal of Applied Behavioral Science*, 50, 171-188.
- Gravois, J. (2007). You're not Fooling Anyone. *The Chronicle of Higher Education*, 54(11), A1. Retrieved November 5, 2008, from <http://chronicle.com>

- Harvey, J.C. (1981). The Impostor Phenomenon and Achievement: A failure to Internalize Success (Doctoral dissertation, Temple University). Dissertation Abstracts International, 42, 4969B.
- Henning, K., Ey, S. & Shaw, D. (1998). Perfectionism, the Impostor Phenomenon and Psychological Adjustment in Medical, Dental, Nursing and Pharmacy Students. Medical Education, 32, 456–464.
- İbrahim, F., Münscher, J.C. & Herzberg, P.Y. (2020). The Facets of an Impostor – Development and Validation of the Impostor-Profile (IPP31) for Measuring Impostor Phenomenon. Current Psychology, 41, 3916–3927. doi.org/10.1007/s12144-020-00895-x
- Johnson, R.B. & Onwuegbuzie, A.J. (2004). Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time has come. Educational Researcher, 33(7), 14-26.
- Karasar, N. (2000). Bilimsel araştırma yöntemleri (10. basım). Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaur, T. & Jain, N. (2022). Relationship Between Impostor Phenomenon and Personality Traits: A Study on Undergraduate Students. Journal of Positive School Psychology, 6(11), 734-746.
- Langford, J. (1990). The Need to Look Smart: The Impostor Phenomenon and Motivations for Learning (Doctoral thesis, Georgia State University, Atlanta).
- Lester, D. & Moderski, T. (1995). The Impostor Phenomenon in Adolescents. Psychological Reports, 6(2), 466.
- Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. Archives of Psychology, 140, 1-55.
- McDowell, W.C., Boyd, N.G. & Bowler, W.M. (2007). Overreward and the Impostor Phenomenon. Journal of Managerial Issues, 19, 95-110.
- Metin, M. (2014). Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Neureiter, M. & Traut-Mattausch, E. (2016). An Inner Barrier to Career Development: Preconditions of the Impostor Phenomenon and Consequences for Career Development. Frontiers in Psychology, 7, 48. doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00048
- Oriel, K., Plane, M.B. & Mundt, M. (2004). Family Medicine Residents and the Impostor Phenomenon. Family Medicine, 36, 248–252.

- Scott, R.R., Jane, S., Molly, M., & Brandy, F. (2001). The Imposter Phenomenon, Achievement Dispositions, and the Five Factor Model. *Personality and Individual Differences*, 31, 1347-1355.
- Shenhav, Y. (1999). *Manufacturing rationality: The Engineering Foundations of the Managerial Revolution*. Oxford University Press.
- Stacey, R. (2010). *Complexity and Organizational Reality*. Routledge.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Pearson.
- Thompson, T., Davis, H. & Davidson, J. (1998). Attributional and Affective Responses of Impostors to Academic Success and Failure Outcomes. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 381-396.
- Topping, M.E. (1983). *The Impostor Phenomenon: A study of its Construct and Incidence in University Faculty Members* (Doctoral dissertation, University of South Florida). *Dissertation Abstracts International*, 44, 1948B-1949B.
- Towers, W. (2012). *2012 Global Workforce Study: Engagement at Risk: Driving Strong Performance in a Volatile Global Environment*
- Vergauwe J., Wille B., Feys M., Fruyt FD. & 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, Pages 565–581
- Want, J. & Kleitman, S. (2006). Impostor Phenomenon and Self-Handicapping: Links with Parenting Styles and Self-Confidence. *Personality and Individual Differences*, 40(5), 961–971. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2005.10.005>
- Weber, M., Leemis, L. & R. Kincaid (2006). Minimum Kolmogorov-Smirnov Test Statistic Parameter Estimates. *Journal of Statistical Computation and Simulation*. 76, 3, 195-206.
- Yosi Y. (2022). The Association between Familial and Parental Factors and the Impostor Phenomenon. A Systematic Review. *American Journal of Family Therapy*. DOI:10.1080/01926187.2021.2019140
- Zanchetta M., Junker, S., Wolf, A. & Traut-Mattausch, E. (2020). Overcoming the Fear That Haunts Your Success- The Effectiveness of Interventions for Reducing the Impostor Phenomenon”. *Frontiers Psychology*, 11(405).