

Yayın Geliş Tarihi: 2025-10-27

Yayın Onay Tarihi: 2025-12-21

DOI No: 10.35343/kosbed.1811987

Ülkü Uzunçarşılı¹

Billur Gülşah Savaş²

İmpostor Fenomeninin Bir İncelemesi: İş Ertelemeye İşgören Performansı Üzerindeki Etkisi ve Mükemmeliyetçilik ile İlişkisi

*A Study of The Impostor Phenomenon: Its
Effect on Employee Performance and Its
Relationship with Perfectionism*

Özet

İmpostor fenomeni, genellikle başarılı insanların kendi başarılarını içselleştirememesi ve hissettikleri sahtelik duygusudur. Bu çalışmada iş yerinde impostor fenomeninin iş erteleme, işgören performansı ve mükemmeliyetçilik davranışları ile doğrudan ve dolaylı ilişkilerini incelemek amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik olarak oluşturulan hipotezleri test etmek için 403 işgörenden anket yoluyla toplanan veriler AMOS ve SPSS programları kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları impostor fenomenin iş erteleme ve mükemmeliyetçilik üzerinde pozitif, işgören performansı üzerinde ise negatif yönlü anlamlı etkileri olduğunu göstermiştir. Ayrıca bulgular impostor fenomeni, işgören performansı, mükemmeliyetçilik ve iş erteleme davranışlarının işgörenin demografik özelliklerine göre anlamlı biçimde farklılaştığını göstermiştir. Bulgulardan yola çıkarak işgörende impostor fenomeninin yarattığı olumsuz etkilerin azaltılması ve ortadan kaldırılması için uygulamalar geliştirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İmpostor Fenomeni, İş Erteleme, İşgören Performansı, Mükemmeliyetçilik

JEL Kodları: J24, M10, M12, M19

Abstract

The impostor phenomenon is typically the feeling of inauthenticity experienced by successful individuals who are unable to internalize their own achievements. This study aims to examine the direct and indirect relationships between the impostor phenomenon in the workplace and work procrastination, employee performance, and perfectionist behaviors. To test the hypotheses developed for this purpose, data collected from 403 employees via a survey were analyzed using AMOS and SPSS software. The research results showed that the impostor phenomenon has positive and significant effects on procrastination and perfectionism, and negative and significant effects on employee performance. Furthermore, the findings indicate that the impostor phenomenon, employee performance, perfectionism, and procrastination behaviors differ significantly according to the demographic characteristics of the employees. Based on these findings, it is recommended that practices be developed to reduce and eliminate the negative effects of the impostor phenomenon on employees.

Keywords: Impostor Phenomenon, Procrastination, Employee Performance, Perfectionism

JEL Codes: J24, M10, M12, M19

¹Ülkü Uzunçarşılı, İstanbul Beykent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Prof. Dr.
ulkuuzuncarsili@gmail.com, Orcid ID:0000-0001-7855-2268

²Billur Gülşah Savaş, İstanbul Beykent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, gulsahsavas2016@hotmail.com,
Orcid ID:0000-0002-2094-4135

GİRİŞ

İmpostor Fenomeni (İF), yüksek başarıya sahip ve başarılarını şansa, hatalara, başkalarını kandırmaya ya da diğer dışsal nedenlere bağlayan bireylerde görülen bir kavramdır. Kavramı ilk kez 47 yıl önce tanımlayan Clance ve Imes (1978)'e göre İF sahibi bireyler başarılarını veya kendilerine yöneltilen övgüleri hak etmediklerini düşünmektedir. Zekâlarıyla tanınmak için gizli bir arzu duysalar da bu bireyler güçlü ve yoğun bir özgüvensizlik duygusu beslemektedir. Öyle ki bu güvensizlik duyguları başarılı bireyler olsalar dahi onların işlerini en iyi şekilde yapma yeteneklerini engellemektedir (Clance & O'Toole, 1987). İF ilk kez klinik bir ortamda bireysel olarak yüksek başarı gösteren kadınlarla çalışılmış ve kadınlarda daha çok rastlanan bir deneyim olduğu görülmüştür. Sonraki bazı sonuçlar bu varsayımı desteklemiş, bazıları ise cinsiyete göre değişim tespit edememiştir. Literatürde erkeklerin İF'e dair kadınlardan daha güçlü endişeleri olduğunu ve İF'e daha yatkın olduklarını ortaya koyan çalışma da bulunmaktadır (Spinath et. al., 2014; Fried-Buchalter, 1997; Topping & Kimmel, 1985). Dolayısıyla cinsiyete göre etkileri henüz çözümsüz olduğundan bu çalışmada İF'in cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir. Önceki çalışmalar İF'i akademisyenlerde, öğrencilerde, sağlık çalışanlarında, kütüphanecilerde ve diğer popülasyonlarda incelemiştir (Topping, 1983; Henning, et. al., 1998; Clark, et. al., 2014). Ancak işletmelerde ve işletme çalışanlarında İF'in rolü ile ilgili araştırmalar sınırlı olduğundan bu çalışmada işgörenlerde İF olgusunun etkileri ele alınmaktadır.

İF'e sahip bireyler incelendiğinde mükemmeliyetçilik deneyimleme eğiliminde oldukları görülmektedir (Dudau, 2014). Bu bireyler kendi öz değerlendirmeleri için oldukça yüksek ve çoğunlukla gerçekçi olmayan başarı standartları belirlemektedir. Dolayısıyla mükemmeliyetçiliğin, İF'e dair duyguların ortaya çıkışı ve sürdürülmesi üzerinde belirgin bir etkisi olduğuna inanılmaktadır (Sakulku ve Alexander, 2011). İki kavram arasındaki pozitif ilişki birçok çalışmayla desteklenmektedir. Örneğin İF duygusu hissedenlerin mükemmeliyetçi bir hata yapma kaygısıyla yaptıkları hata sayısını abartma eğiliminde olduğu saptanmıştır (Thompson et. al., 2000). Ayrıca mükemmeliyetçilik sıklıkla ertelemeye yol açabilmektedir; çünkü mükemmeliyetçi olan çoğu birey bir işi mükemmel şekilde yapabileceğini bilene kadar bir göreve başlamak istememekte ve o işi tamamlamak için aşırı miktarda zaman harcayabilmektedir. Bu bağlamda erteleme "kişinin kontrolü altındaki bir aktiviteyi erteleme veya ondan tamamen kaçınma eğilimi" (Tuckman, 1991) olarak hem mükemmeliyetçilikle hem de performansla ilişkili bir davranış olarak karşımıza çıkmaktadır (Shafran & Mansell, 2001; Flett et. al., 2004). Önceki çalışmalar, bir başarısızlık veya İF'e bağlı davranışlar ile erteleme arasında anlamlı bir pozitif ilişki olduğuna dair kanıtlar ortaya koymuştur (Rice, 2012). Bu çalışmalar, mükemmeliyetçi kaygılar sonucu başarısız olan bireylerin erteleme davranışına eğilimli olduklarını ve başarısızlıklarının nedenini bir eksikliğin olduğunu kabul etmek yerine yetersiz hazırlık süresine bağladıklarını öne sürmektedir (Cowman & Ferrari, 2002; Want & Kleitman, 2006). Ya da bu bireyler tam tersi bir şekilde aşırı çabalayarak potansiyel bir başarısızlığı önlemeyi amaçlayabilmekte ve gerekenden çok daha fazla çalışabilmektedir. Erteleme veya aşırı çalışma olarak karşımıza çıkan bu davranışsal eğilimlerin her ikisi de öz güvensizlik, başarısızlık korkusu ve artan stres deneyimiyle ilişkili olduğundan (Kammeyer-Mueller et. al., 2009), İF sahibi olan bireylerin işleriyle ilgili gergin ve kaygılı hissetmeleri muhtemeldir. Clance (1985) tarafından "impostor döngüsü" olarak tanımlanan bu

durum bireylerin işlerinde yeterli düzeyde performans göstermelerini ve iş yerinde sağlıklı ilişkiler geliştirmelerini zorlaştırmaktadır (Grubb & Grubb, 2021). İF yaşayan işgörenler bunun diğerleri tarafından öğrenileceği korkusu ile daha yüksek bir hiyerarşik pozisyona terfi etmek, daha iyi bir iş yerine transfer olmak veya mevcut iş yerindeki pozisyonunu değiştirmek için hevesli olmamakla birlikte bunun için herhangi bir çaba da göstermemektedir. Bundan dolayı da tam potansiyellerini ortaya koymayarak mevcut kapasitelerinin daha altında bir performans sergilemektedir (Kets de Vries, 2005).

Dolayısıyla bu çalışma, günümüzde İF olgusunun iş yerindeki durumuna ilişkin kapsamlı bir genel bakış sağlamayı ve bu olgunun işgörenlerin iş performanslarına ve iş erteleme davranışlarına olan etkisini ortaya çıkarmayı amaçlamakla birlikte işgörenlerin mükemmeliyetçilik tutumları ile ilişkisini de incelemektedir. Çalışmada ilk olarak literatür incelemesi yapılmış, ardından da araştırma yöntemi, bulgular ve sonuçlara yer verilmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde çalışmanın değişkenlerini oluşturan impostor fenomeni, iş erteleme, işgören performansı ve mükemmeliyetçilik kavramları ve bu kavramların birbiri ile ilişkisi açıklanmaktadır. Bunların yanı sıra üç farklı düzeyde ve beş farklı teoriye dayanarak önerilen kuramsal model üzerinde durulmaktadır.

1.1. İmpostor Fenomeni

Sahtekâr Sendromu olarak da adlandırılan Sahtekâr Fenomeni, terim anlamıyla hastalık ya da bozukluk içermediği için bir “sendrom” değildir (Clance, 1985, s. 23). Clance ve Imes (1978), bu karışıklığı önlemek amacıyla daha tarafsız bir terim olan “İmpostor Fenomeni” adını kullanmaya özen göstermişlerdir. Türkçe alan yazında çoğunlukla “sahtekâr” olarak kullanımı karşımıza çıkmaktadır. Ancak her ne kadar terimin bahsettiği “sahtekâr” kelimesi sahip olduğu role ait olmayan ve elde ettiği başarıyı hak etmeyen kişiyi tanımlasa da, dilimizde aşağılayıcı bir anlama sahip olduğu için bu çalışmada orijinal haliyle yani “impostor” olarak kullanılmıştır.

Clance ve Imes (1978), İmpostor Fenomeni (İF) kavramını ilk kez üniversite düzeyindeki öğrenciler ve profesyonel kadınlarla yürüttükleri terapötik gözlemlerine dayanan çalışmalarında ortaya koymuşlardır. Söz konusu çalışmada, yüksek akademik ve mesleki başarılarla sahip olsalar da birçok kadının başarılarını içselleştiremedikleri ve kendilerini bu başarıları hak etmeyen bireyler olarak gördükleri tespit edilmiştir. Katılımcıların önemli bir kısmı, okul ya da iş yaşamlarındaki somut başarılarına rağmen yoğun biçimde yetersizlik hissi yaşamakta ve bu başarıların kendi yeteneklerinden ziyade şans, başkalarının yanılgısı ya da dışsal etkenlerle açıklanabileceğine inanmaktadır. Clance ve Imes (1978), bu duyguların kişilerin performanslarına duydukları güvensizlikle yakından ilişkili olduğunu ve bu durumun bireyin öz yeterlilik algısını ciddi biçimde zedeleyebileceğini öne sürmüşlerdir. Bu çalışmalarda İF’in özellikle kadınlar arasında yaygın olduğu öne sürülmüş olsa da, sonraki araştırmalar bu varsayımı sorgulamıştır. Bazı küçük ölçekli çalışmalar, erkeklerin de benzer oranlarda İF deneyimlediğini göstermiştir (Spinath et. al., 2014; Fried-Buchalter, 1997). Ancak mevcut literatürün büyük bölümü, cinsiyet farklılıklarını doğrudan incelemekten ziyade,

İF'in öğrenciler, akademisyenler, sağlık çalışanları gibi belirli gruplar içindeki örüntülerini ve fenomenin mükemmeliyetçilik, düşük öz-yeterlilik ve aşırı başarı baskısı gibi bireysel faktörlerle ilişkisini ele almaktadır (Sakulku & Alexander, 2011; Kumar & Jagacinski, 2006). Dolayısıyla, İF'in kadınlarda daha yaygın olduğu yönündeki iddialar, metodolojik çeşitlilik ve ampirik sınırlılıklar nedeniyle henüz genel geçer biçimde doğrulanmış değildir.

Psikoloji literatüründe İF'in duygusal, inançsal ve davranışsal olmak üzere üç temel özelliği bulunmaktadır (Harvey & Katz, 1985). İF'in duygusal özelliği, bireyin impostor olarak ifşa edilme korkusunu, inançsal özelliği kendi yetersizliğine olan inancını, davranışsal özelliği ise yetkinliklerini doğrulayan olumlu değerlendirme ve övgüyü reddetme gibi davranışları içermektedir (Leonhardt et. al., 2017, s. 7; Clark et. al., 2014; Leary et. al., 2000). Fakat İF'e sahip bireylerin inançsal özellikleri detaylı irdelendiğinde bireylerin rolleri hakkında tümüyle olumsuz bir öz değerlendirmeye sahip olmadıkları; hatta kendilerinin çalışkan, cana yakın ve çekici olduklarını düşündükleri görülmektedir (Hawley, 2019, s. 205). Literatürde, İF'in inanç özelliği genellikle bireyin yetkinlik, uygunluk ve hak ediş algıları çerçevesinde sınıflandırılmaktadır (Gadsby, 2022; Sakulku & Alexander, 2011). İF ölçeklerinde yer alan maddeler incelendiğinde, bu inançların üç temel grupta toplandığı görülmektedir. Birincisi, bireyin kendi yeteneklerine yönelik inançlarıdır. Bu bağlamda birey, elde ettiği başarıların kişisel yetkinlikten ziyade şansa, dışsal faktörlere veya diğer bireylerin yanlış değerlendirmelerine dayandığını düşünmektedir (Clance, 1985; Kumar & Jagacinski, 2006). "Yeterince zeki değilim, sadece doğru zamanda doğru yerdeydim" gibi ifadeler bu grubun tipik örneklerindendir. İkinci grup, bireyin sosyal çevresine ve mesleki ya da akademik ortamlara aidiyetine dair inançlarını kapsamaktadır. Bu bireyler, bulundukları konumda "gerçekten hak eden" biri olmadıklarını düşünerek, bir gün "impostor" olarak ifşa edileceklerine dair yoğun bir korku geliştirmektedir (Bortolotti, 2015; Gadsby, 2022). Bu inanç, sıklıkla düşük öz yeterlilik ve dışlanma duygularıyla birlikte ortaya çıkmakta ve psikososyal işleyişi olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Schubert & Bowker, 2019). Üçüncü inanç grubu ise hak etme algısıyla ilgilidir. İF yaşayan bireyler, kendilerine yöneltilen övgüleri ya da elde ettikleri başarıları içselleştirememekte, bunları gerçek ve kalıcı bir yeterliliğin sonucu olarak değil, geçici bir yanılgının ürünü olarak görmektedir (Clance & O'Toole, 1987). Bu durum, başarıyı sahiplenememe ve pozitif geri bildirimlere direnç gösterme eğilimiyle kendini göstermektedir.

Bu üçlü yapı, İF'in yalnızca düşük özgüvenle sınırlı olmadığını; aynı zamanda bilişsel çarpıtmalar, sosyal kimlik dinamikleri ve motivasyonel çatışmalarla iç içe geçmiş daha karmaşık bir psikolojik yapı olduğunu ortaya koymaktadır (Yaffe, 2020; Bénabou & Tirole, 2002). Nitekim, birey bu inançları sürdürebilmek için ya kendi performansını sabote edici davranışlar sergilemekte (örn. erteleme, kaçınma), ya da aşırı çalışarak "maskeyi düşürmeme" çabası içine girmektedir (Want & Kleitman, 2006).

1.2. İş Erteleme

İş erteleme, bireyin gerçekleştirmesi gereken görevleri bilinçli olarak geciktirmesi ya da ertelenmiş görevlerle ilgili eyleme geçmeyi sürekli olarak ötelemesi biçiminde tanımlanmaktadır (Steel, 2007). Bu davranış, yalnızca zaman yönetimi sorunu olarak değil, aynı zamanda öz düzenleme,

motivasyon ve duygusal kontrol eksiklikleriyle ilişkili çok boyutlu bir olgu olarak ele alınmaktadır (Sirois & Pychyl, 2013). Literatürde iş erteleme davranışının bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçlerin bir bileşimi olduğu; bireyin başarısızlık korkusu, mükemmeliyetçilik eğilimi veya düşük öz-yeterlilik algısı nedeniyle görevlerden kaçınma eğilimine girdiği vurgulanmaktadır (Schraw et. al., 2007). İş erteleme, görevlerin zamanında tamamlanmamasına, verimlilik kaybına ve performans düşüklüğüne yol açan önemli bir iş davranışı sorunudur (Ferrari & Díaz-Morales, 2014). İş yerinde yüksek düzeyde erteleme davranışı sergileyen işgörenlerin daha fazla stres yaşadığı, örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu ve iş tatminlerinin azaldığı saptanmıştır (Hussain & Sultan, 2010). Ancak bazı araştırmalarda ertelemenin her durumda olumsuz sonuçlar doğurmadığı, düşük düzeyli erteleme davranışının bireye zaman baskısı yoluyla motivasyon sağlayabildiği de ortaya koyulmuştur (Chu & Choi, 2005).

Görüldüğü gibi, iş erteleme davranışı örgütsel bağlamda hem bireysel hem de yapısal faktörlerden etkilenen karmaşık bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Öz-yeterlilik, mükemmeliyetçilik ve İF gibi bireysel özelliklerin yanı sıra örgütsel iklim, rol belirsizliği ve liderlik tarzı gibi çevresel etkenlerin de erteleme eğilimini etkilediği görülmektedir.

1.2.1. İmpostor Fenomeni ve İş Ertelme İlişkisi

İF ile iş erteleme arasındaki ilişki, bireyin başarısızlık korkusu ve kendini kanıtlama baskısıyla yakından ilişkilidir. İF yaşayan işgörenler, yeterince iyi performans sergileyememe endişesiyle görevlere başlamayı ertelemekte veya sürekli erteleme eğilimi göstermektedir. Bu durum kendini engelleme stratejisiyle açıklanmaktadır. Bunun yanı sıra birey başarısız olduğunda bu sonucu yetersizliğine değil, yeterli zamanının olmamasına bağlayarak benlik saygısını korumaya çalışmaktadır (Ferrari & Díaz-Morales, 2014).

Ampirik bulgular, İF ile iş erteleme arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir (McGregor et. al., 2008; Li et. al., 2022). Bu ilişki çoğu zaman mükemmeliyetçilik aracılığıyla dolaylı biçimde güçlenmektedir; çünkü mükemmeliyetçi bireylerin hata yapma korkusu, görevden kaçınma ve erteleme davranışlarını artırmaktadır (Flett et. al., 2016). Özellikle mükemmeliyetçiliğin endişe boyutu İF ile erteleme arasındaki bağı güçlendiren önemli bir psikolojik mekanizma olarak değerlendirilmektedir. Sonuç olarak, İF yaşayan bireylerde başarısızlık korkusu, düşük öz-yeterlilik ve mükemmeliyetçi kaygılar nedeniyle iş erteleme davranışının arttığı, bunun da uzun vadede performans ve üretkenlik üzerinde olumsuz etkiler yarattığı anlaşılmaktadır.

1.3. İşgören Performansı

İşgören performansı, bireyin iş görevlerini etkin ve verimli bir şekilde yerine getirme düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Campbell, 1990). Literatürde performans, yalnızca görevle ilgili çıktılarla sınırlı olmadığı gibi işin kalitesi, verimlilik, problem çözme yeteneği, yenilikçilik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını da içeren çok boyutlu bir kavram olarak ele alınmaktadır (Borman & Motowidlo, 1997). Araştırmalar, işgören performansını etkileyen faktörlerin hem bireysel hem de örgütsel düzeyde olduğunu göstermektedir. Bireysel faktörler arasında motivasyon, öz-yeterlilik, mükemmeliyetçilik ve psikolojik iyi oluş yer alırken; örgütsel faktörler arasında iş tasarımı, liderlik tarzı, örgütsel destek ve iş yeri ortamı öne çıkmaktadır (Colquitt et. al., 2019). Özellikle psikolojik

güven iklimi yüksek olan iş yerlerinde işgörenlerin performans düzeylerinin arttığı, aynı zamanda hata yapma korkusunun azaldığı ve yenilikçi girişimlerde bulunma olasılıklarının yükseldiği saptanmıştır (Edmondson, 1999).

İşgören performansı ile ilgili literatürde, İF ve iş erteleme gibi bireysel psikolojik eğilimlerin, performans üzerinde önemli etkiler yarattığı belirtilmektedir. Yüksek İF düzeyi, öz-yeterlilik algısını ve performans değerlendirmelerini olumsuz etkilerken, iş erteleme davranışı görevlerin zamanında tamamlanmasını geciktirmekte ve verimliliği düşürebilmektedir (Vergauwe et. al., 2015; Liu et. al., 2019). Öte yandan, uyumlu mükemmeliyetçilik eğilimleri, işgören performansını artıran bir faktör olarak işlev görmek ve bireyin görevlerine odaklanmasını sağlamaktadır (Stoeber, 2018). Bu çerçevede işgören performansı, bireysel özellikler, psikolojik eğilimler ve örgütsel bağlamın etkileşimi sonucu şekillenen çok boyutlu bir olgu olarak değerlendirilmektedir.

1.3.1. İmpostor Fenomeni ve İşgören Performansı İlişkisi

İş yaşamı bağlamında İF, işgörenlerin öz-yeterlilik algılarını düşürmekte, başarılarını değersizleştirmekte ve onları sürekli olarak performanslarını kanıtlama çabasına yöneltmektedir. Bu durum uzun vadede kaynak tükenmesine, duygusal yorgunluğa ve performans düşüklüğüne yol açabilmektedir (Hobfoll, 1989; Neureiter & Traut-Mattausch, 2016). İF yaşayan bireylerin enerji, zaman ve psikolojik dayanıklılık gibi kaynaklarını ifşa olmama çabasıyla tükettikleri, bu nedenle işte sürdürülebilir yüksek performans göstermekte zorlandıkları belirtilmektedir. Gadsby ve Hohwy (2023), İF yaşayan bireylerin öznel performans değerlendirmelerinde sistematik biçimde kendilerini olduğundan yetersiz algıladıklarını ve bu durumun motivasyonel süreçleri zayıflatıldığını göstermiştir. Çeşitli ampirik bulgular da bu ilişkiyi desteklemektedir. Vergauwe ve arkadaşları (2015), İF düzeyi yüksek çalışanlarda iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansının daha düşük olduğunu saptamıştır. Benzer biçimde Neureiter ve Traut-Mattausch (2016), İF'in kariyer planlama davranışlarını olumsuz etkilediğini ve liderlik rollerinden kaçınmaya yol açtığını belirtmiştir. Bu bulgular, İF'in işgören performansına hem doğrudan hem de öz-yeterlilik, duygusal tükenme ve öznel yeterlilik gibi dolaylı yollarla zarar verdiğini ortaya koymaktadır.

1.4. Mükemmeliyetçilik

Mükemmeliyetçilik, bireyin kendisi ve çevresi için ulaşılması güç derecede yüksek standartlar belirlemesi, bu standartlara ulaşamadığında ise yoğun öz eleştiri ve yetersizlik duyguları yaşaması olarak tanımlanmaktadır (Frost et. al., 1990). Literatürde mükemmeliyetçilik genellikle uyumlu ve uyumsuz olmak üzere iki temel boyutta ele alınmaktadır (Stoeber & Otto, 2006). Uyumlu mükemmeliyetçilik; başarı odaklılık, öz-disiplin ve yüksek motivasyon gibi özelliklerle ilişkilendirilirken, uyumsuz mükemmeliyetçilik bireyin sürekli kusur arayışı, hata yapma korkusu ve kaygı düzeyindeki artışla ifade edilmektedir (Hewitt & Flett, 1991).

Örgütsel bağlamda mükemmeliyetçilik hem iş performansını arttırabilen hem de tükenmişlik, stres ve iş erteleme davranışı gibi olumsuz sonuçlara yol açabilen çift yönlü bir kişilik özelliğidir (Stoeber, 2018). Uyumlu mükemmeliyetçilik, işgörenin görevlerine daha fazla özen göstermesini, hedeflerine bağlı kalmasını ve iş performansını arttırmasını desteklerken; uyumsuz

mükemmeliyetçilik, başarısızlık korkusu ve hata yapma kaygısıyla risk almaktan kaçınma, sürekli onay arayışı ve psikolojik baskı altında çalışma gibi sonuçlar doğurabilmektedir (Flett & Hewitt, 2002). Araştırmalar, mükemmeliyetçiliğin bireyin içsel motivasyonu, öz-yeterlilik düzeyi ve bilişsel değerlendirmeleriyle yakından ilişkili olduğunu göstermektedir (Slaney et. al., 2001). Ayrıca, kültürel değerler ve örgütsel normların da mükemmeliyetçilik eğilimlerini biçimlendirdiği belirtilmektedir (Hamachek, 1978). Özellikle performans odaklı, rekabetçi iş yerlerinde çalışan bireylerde mükemmeliyetçilik eğilimlerinin daha belirgin olduğu görülmektedir (Dunn et. al., 2005). Dolayısıyla mükemmeliyetçilik, işgörenlerin motivasyonu, iş performansı ve psikolojik iyi oluşları üzerinde hem teşvik edici hem de kısıtlayıcı etkiler yaratabilen çok boyutlu bir kişilik özelliği olarak değerlendirilmektedir.

1.4.1. İmpostor Fenomeni ve Mükemmeliyetçilik İlişkisi

Mükemmeliyetçi bireyler, hata yapmaktan duydukları korku nedeniyle başarılarını içselleştirmekte zorlanmakta ve başkalarının değerlendirmelerine aşırı bağımlı hale gelmektedir. Bu özellikler, İF'in temel bileşenleriyle örtüşmektedir. Flett ve Hewitt (2005), mükemmeliyetçiliğin özellikle sosyal yönden belirlenen standartlarla ilişkili olduğunda İF'i tetiklediğini; bireyin başarılı görünme kaygısıyla kendi performansını sürekli değersizleştirdiğini vurgulamıştır. Ulusal çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Alvan (2015), ebeveyn kontrolü, narsisizm ve mükemmeliyetçiliğin İF üzerindeki aracılık etkilerini incelediği çalışmasında, mükemmeliyetçi eğilimlerin İF'i anlamlı biçimde etkilediğini ortaya koymuştur. Bulgular, mükemmeliyetçiliğin İF'in hem nedeni hem de sürdürücüsü olabileceğini göstermektedir.

1.5. Mükemmeliyetçilik ve İş Erteleleme İlişkisi

Mükemmeliyetçilik ve iş erteleme ilişkisi birçok çalışmada incelenmiş, özellikle uyumsuz mükemmeliyetçiliğin erteleme davranışının en güçlü yordayıcılarından biri olduğu belirlenmiştir (Flett et. al., 1992). Mükemmeliyetçi bireyler, kusursuz bir sonuç elde edemeyeceklerini düşündüklerinde işe başlamayı erteleme eğilimindedir. Bu durum, "ya mükemmel olacak ya hiç" düşüncesinden kaynaklanmaktadır (Burns, 1980). Ayrıca meta-analitik bulgular da bu ilişkiyi desteklemektedir. Sirois ve arkadaşları (2019), 100'den fazla çalışmayı kapsayan meta-analizlerinde, mükemmeliyetçilik ile erteleme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Araştırmacılar, bu ilişkinin özellikle başarısızlık korkusu ve düşük öz-yeterlilik üzerinden şekillendiğini ifade etmişlerdir. Dolayısıyla mükemmeliyetçiliğin olumsuz yönleri bireyi harekete geçmekten alıkoyarak erteleme davranışını güçlendirmekte, bu da dolaylı olarak performans düşüklüğüne zemin hazırlamaktadır.

1.6. Mükemmeliyetçilik ve İşgören Performansı İlişkisi

Mükemmeliyetçiliğin iş performansı ile ilişkisi iki yönlüdür. Uyumlu mükemmeliyetçilik (yüksek standartlar belirleme, hedef odaklılık) çoğu zaman performans üzerinde olumlu etkiler yaratırken; uyumsuz mükemmeliyetçilik (hata korkusu, aşırı öz-eleştiri) performansı düşürebilmektedir (Stoeber & Otto, 2006). Harari ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan araştırma, uyumlu mükemmeliyetçiliğin performansla pozitif, uyumsuz mükemmeliyetçiliğin ise negatif

ilişkilere sahip olduğunu göstermiştir. Uyumsuz mükemmeliyetçilikte yer alan hata yapmaktan korkma ve yetersizlik duygusu, bireyin görevini tamamlamasını geciktirmekte, risk almaktan kaçınmasına neden olmakta ve yaratıcı performansını sınırlamaktadır (Frost et. al., 1990).

Bu bağlamda, iş yerinde mükemmeliyetçilik türünün hangi yönde etkili olduğu önemlidir. Uyumsuz mükemmeliyetçiliğin baskın olduğu ortamlarda işgörenler sürekli bir yetersizlik hissi yaşamakta, bu da iş performansını sürekli biçimde olumsuz olarak etkilemektedir.

1.7. İş Erteleme ve İşgören Performansı İlişkisi

İş erteleme, işgörenin gerekli işleri zamanında yerine getirmemesi veya son ana kadar ertelemesiyle tanımlanan bir öz-düzenleme sorunudur (Steel, 2007). İş ortamında sık görülen bu davranış, düşük zaman yönetimi becerisi, stres artışı ve görev kalitesinde düşüş gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Steel (2007) tarafından yapılan kapsamlı çalışma, erteleme hem akademik hem de mesleki performansla negatif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Benzer biçimde Chu ve Choi (2005), aktif erteleyici bireylerin kısa vadede zaman baskısını motive edici biçimde kullanabildiğini, ancak bu bireylerin uzun dönemde performans sürdürülebilirliğinde zorluk yaşadığını belirtmiştir. Bu nedenle, iş erteleme davranışı sadece bireysel üretkenliği değil, örgütsel verimliliği de azaltmakta; işgörenlerin iş doyumunu ve psikolojik iyi oluşunu olumsuz biçimde etkilemektedir. İF ve mükemmeliyetçilik gibi değişkenlerle birlikte düşünüldüğünde, iş erteleme davranışı performans düşüklüğünü açıklayan kritik bir aracı değişken olarak öne çıkmaktadır.

1.8. İmpostor Fenomeninin Sosyal Temelli Kuramsal Açıklamaları

İF olgusu uzun süre bireysel bir psikolojik durum olarak değerlendirilmiş olsa da, son yıllarda yapılan çalışmalar İF'in toplumsal, örgütsel ve grup temelli faktörlerle de yakından ilişkili olduğunu göstermektedir (Özdemir, 2015; Feenstra et. al., 2020). Bu bağlamda, aşağıda ele alınan kuramlar İF'in sosyal temellerini anlamak için bütüncül bir teorik çerçeve sunmaktadır.

1.8.1. Sosyal Kimlik Kuramı Bağlamında İmpostor Fenomeni

Sosyal Kimlik Kuramı (Tajfel & Turner, 1979), bireylerin kişilik özelliklerinin önemli bir kısmını ait oldukları sosyal gruplardan elde ettiklerini ve grup aidiyetinin özsaygı ile yakından ilişkili olduğunu öne sürmektedir. İş yerinde birey, kendini örgüt içindeki "ideal çalışan" prototipiyle uyumlu görmediği zaman aidiyet algısında bozulma yaşamakta ve bu durum "ben buraya ait değilim" düşüncesini tetikleyebilmektedir (Bravata et. al., 2020). Kadın çalışanların veya azınlık gruplarının erkek egemen sektörlerde daha yoğun İF yaşaması da bu sosyal kimlik uyumsuzluğunun bir yansıması olarak değerlendirilmektedir (Cokley et. al., 2013). Bu açıdan İF, yalnızca bireyin kendi iç dünyasındaki güvensizliklerle değil, aynı zamanda grubun sosyal normları ve aidiyet dinamikleriyle de ilişkilidir.

1.8.2. Sosyal Baskınlık Kuramı Bağlamında İmpostor Fenomeni

Sosyal Baskınlık Kuramı (Sidanius & Pratto, 1999), toplumsal sistemlerin hiyerarşik olarak yapıldığını ve bu hiyerarşinin çeşitli sosyal gruplar arasında eşitsizlikleri sürdürdüğünü ileri sürmektedir. Örgütlerde statü farkları, işgörenlerin kendi konumlarını algılayış biçimlerini

etkileyebilmekte ve İF yaşayan işgörenler özellikle yüksek statülü pozisyonlarda kendilerini hak edilmemiş bir başarı içinde hissedebilmektedir (Vergauwe et. al., 2015). Sosyal baskınlık yönelimi düşük bireyler bu tür hiyerarşik yapılarda daha fazla kaygı yaşayabilmektedir. Çünkü söz konusu bireyler sistem içindeki yerlerini sürekli olarak sorgulama eğilimindedir. Bu durum, işgörenin kendi yeterliliğini kanıtlama çabasını artırırken aynı zamanda da iş performansını olumsuz etkileyebilen aşırı öz eleştiri ve mükemmeliyetçilik eğilimlerini de güçlendirebilmektedir (Neureiter & Traut-Mattausch, 2016).

1.8.3. Sistemi Meşrulaştırma Kuramı Bağlamında İmpostor Fenomeni

Sistemi Meşrulaştırma Kuramı (Jost & Banaji, 1994), bireylerin içinde bulundukları sosyal sistemin adil ve meşru olduğuna inanma eğiliminde olduklarını, ancak bu inancın statü farklılıklarını ve eşitsizlikleri rasyonalize etmeye hizmet ettiğini öne sürmektedir. Bu eğilim, özellikle dezavantajlı gruplarda “hak etme” duygusunu pekiştirebilmektedir. Örneğin, kadın çalışanların veya az temsil edilen etnik grupların örgüt içindeki başarılarını şansa veya başkalarından destek görmeye bağlamaları, sistemin adil işlediğine dair bilinçdışı inançlarından kaynaklanabilmektedir (Cristea & Babajide, 2022). Böyle bir sistem meşrulaştırması, bireyin kendi başarısını küçümsemesine ve İF’in devamlılığına neden olabilmektedir.

1.8.4. Kaynakların Korunması Teorisi Bağlamında İmpostor Fenomeni

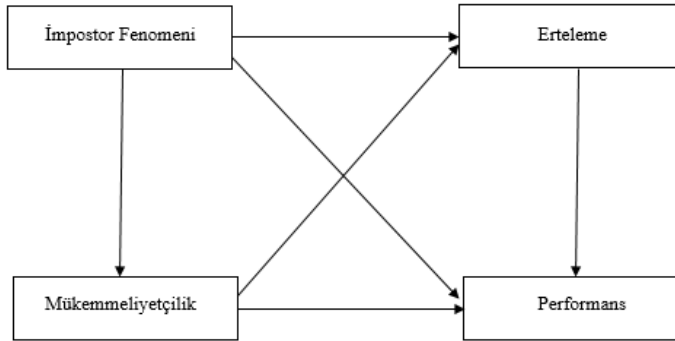
Kaynakların Korunması Teorisi (KKO) (Hobfoll, 1989), bireylerin temel motivasyonlarını kaynak edinme, koruma ve kayıplardan kaçınma çerçevesinde açıklamaktadır. Bu teoriye göre bireyler, stres yaratan durumları öncelikle mevcut kaynaklarının kaybı ya da kayıp tehdidi üzerinden deneyimlemektedir. İş yaşamı bağlamında ise nesne, durum, kişisel ve enerji kaynakları işgörenlerin performansını, psikolojik iyi oluşunu ve iş doyumunu belirleyen kritik unsurlardır (Hobfoll, 2001). Whitman ve Shanine (2012), yüksek İF’e sahip işgörenlerin, düşük İF’e sahip işgörelere kıyasla kendi algıladıkları eksikliklerini gizlemek için zaman, çaba ve dikkat gibi kaynakları daha fazla harcadıklarını öne sürmektedir. KKO teorisi, kaynak kaybının kaynak kazancına kıyasla daha güçlü psikolojik etkilere sahip olduğunu vurgulamaktadır (Hobfoll, 1989). Bu bağlamda, İF’in yarattığı sürekli düşünme ve mükemmeliyetçilik döngüsü, işgörenlerin kaynaklarını hızla tüketerek kaynak kaybı sarmalına girmelerine neden olabilmektedir. Bu sarmalda bireyler, mevcut kaynaklarını tüketirken aynı zamanda yeni kaynak kazanım fırsatlarını da engellemektedir. Örneğin, iş dışı zamanlarını iş raporlarını mükemmelleştirmeye ayıran işgörenler, yenilenme ve toparlanma işlevi görecekt sosyal ve kişisel aktivitelerden mahrum kalmaktadır (Hobfoll, 2001). Öte yandan, KKO teorisi kaynakların yalnızca bireysel değil, aynı zamanda bağlamsal faktörlerle de şekillendiğini vurgulamaktadır. Bu nedenle işyeri ortamında algılanan örgütsel destek, yüksek İF’e sahip çalışanlar için kritik bir bağlamsal kaynak, işlevi görebilecektir (Eisenberger et. al., 1986). İşgörenlerin örgütleri tarafından değer gördüklerini hissetmeleri, İF’in yarattığı kaynak kayıplarını telafi edebilmekte, stres düzeylerini azaltabilmekte ve iş performanslarını sürdürülebilir kılabilir (Saks et. al., 2007).

1.8.5. Sosyal Temsil Kuramı Bağlamında İmpostor Fenomeni

Sosyal Temsil Kuramı da, İF'in bireysel ve sosyal boyutlarını bütüncül olarak anlamak için güçlü bir teorik çerçeve sunmaktadır. Kuram sayesinde, İF yalnızca kişisel bir psikolojik durum olarak değil, aynı zamanda toplumsal normlar, grup temsilleri ve örgütsel kültürle etkileşim içinde ortaya çıkan bir fenomen olarak ele alınmaktadır. Çünkü Sosyal Temsil Kuramı, bireylerin bilgi, inanç ve değerleri toplumsal paylaşımlar aracılığıyla anlamlandırdığını ve bu temsillerin hem bireysel algıları hem de davranışları şekillendirdiğini öne sürmektedir (Moscovici, 1984; Jodelet, 1991). Kuram, bireysel psikolojiyi toplumsal bağlamdan ayırmaksızın ele almakta ve sosyal olarak inşa edilmiş normların, bireylerin düşünce, duygu ve davranışlarını nasıl etkilediğini açıklamak için kullanılmaktadır. İş yerinde İF bağlamında, Sosyal Temsil Kuramı, işgörenlerin kendi başarılarını değerlendirme süreçlerinin yalnızca kişisel özelliklerden değil, aynı zamanda örgüt kültürü, iş arkadaşlarının ve yöneticilerin beklentileri ve toplumsal başarı normları tarafından şekillendiğini ortaya koymaktadır (Chadwick & Dawson, 2024; Aydın & Yıldırım, 2023). Yani, İF yaşayan bir işgören, yalnızca kendi yetkinliklerini sorgulamakla kalmamakta; aynı zamanda çevresinde paylaşılan “gerçekte yeterli olmayanlar da başarılı görünebilir” gibi sosyal temsillerden etkilenmektedir.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Şekil 1: Araştırma Modeli



Yukarıda Şekil 1’de araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanan araştırma modeli sunulmuştur. Araştırmanın gerçekleştirilmesinde nicel bir araştırma deseni ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli iki ve daha fazla değişken arasında birlikte değişim olup olmadığını ve eğer mevcut ise birlikte değişimin derecesini ortaya koymak için kullanılan araştırma modelidir (Christensen et. al., 2010). Bu araştırmanın evrenini, İstanbul ilindeki kamu veya özel sektörde farklı kurum ve kuruluşlarda çalışmakta olan 18 yaş üzerindeki işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu evren içerisinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiştir. Örneklem büyüklüğü için Israel (1992) kriterleri kullanılarak 400 sayısına ulaşılması planlanmış ve 403 örneklem büyüklüğü elde edilmiştir.

2.1. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verileri anket formu kullanılarak toplanmıştır. Literatür taraması yapılarak ve ayrıca uzman görüşü de alınarak oluşturulan anket formu beş bölümden oluşmaktadır. Kişisel Bilgi

Formunda yöneltilen sorularla katılımcıların cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, gelir düzeyi, kurum tecrübesi, kurumdaki pozisyon, günlük çalışma saati ve çalışma biçimi gibi demografik bilgilerin elde edilmesi hedeflenmiştir. Çalışmada, bireylerin impostor hislerini ölçmek amacıyla Clance İmpostor Fenomeni Ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada Türkçe'ye uyarlaması, geçerlik ve güvenirlik analizleri Şahin ve Gülşen (2022) tarafından yapılan ve orijinal ölçeğin 20 maddeli ve üç faktörlü yapısı yerine 17 maddelik tek boyutlu bir yapısı olan ölçek kullanılmıştır. İşyerinde Erteleme Davranışı Ölçeği Metin, Taris ve Peeters (2015) tarafından geliştirilmiş olup, 12 maddeden ve iki alt boyuttan oluşmaktadır: Oyalanma ve siber kaytarma. Orijinali Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Çöl (2008) tarafından gerçekleştirilen İşgören Performansı Ölçeği 4 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği ise 22 maddeden ve üç alt boyuttan oluşan 7'li Likert tipinde bir ölçektir. Standart ve düzen alt boyutu, standartlara ulaşamama endişesi alt boyutu ve başarı tatminsizliği alt boyutu olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır.

2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, iş yerinde İF'in işgören performansı, mükemmeliyetçilik ve iş erteleme davranışları ile ilişkisini ortaya koymaya yönelik önemli bulgular sunmakla birlikte, tasarım ve kapsamla ilişkili bazı sınırlılıklar içermektedir. Bu sınırlılıkların dikkate alınması, elde edilen sonuçların daha sağlıklı değerlendirilmesi ve ileride yürütülecek çalışmalar için yol göstermesi açısından önemlidir.

Araştırmanın örneklemini, 2025 yılı içerisinde İstanbul ilinde faaliyet gösteren örgütlerde çalışan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 245 kadın ve 158 erkek olmak üzere toplam 403 işgörenen oluşmaktadır. Verilerin tek bir zaman diliminde ve kesitsel bir araştırma deseni kapsamında toplanmış olması, değişkenler arasındaki ilişkilerin nedensel boyutta ele alınmasını sınırlamaktadır. İF'in işgören performansı ve iş erteleme davranışı üzerindeki etkilerine ilişkin istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler saptanmış olsa da bu ilişkilerin zaman içerisindeki gelişimi ve yönü hakkında çıkarım yapılması mümkün değildir. Bu bağlamda, gelecekte gerçekleştirilecek boylamsal araştırmaların söz konusu değişkenler arasındaki süreçsel ilişkileri daha güçlü biçimde ortaya koyabileceği düşünülmektedir. Araştırmada kullanılan veriler, katılımcıların öz bildirimlerine dayalı ölçme araçları aracılığıyla elde edilmiştir. Öz bildirim temelli veri toplama yöntemleri, katılımcıların sosyal beğenirlik eğilimleri ya da öznel algılarına bağlı yanlılıklar içerebilmekte ve bu durum araştırma sonuçları üzerinde sınırlayıcı bir etki yaratabilmektedir. Özellikle benlik algısı ile doğrudan ilişkili olan İF bağlamında, bireylerin yetersizlik ya da başarısızlık duygularını tam olarak ifade etmekten kaçınmaları olasıdır. Bu nedenle, ileride yapılacak çalışmalarda yönetici değerlendirmeleri, akran geri bildirimleri ya da objektif performans göstergeleri gibi çok kaynaklı veri toplama yaklaşımlarının kullanılması önerilmektedir. Araştırma örnekleminin yalnızca İstanbul ilinde çalışan işgörenlerden oluşması ise; elde edilen bulguların farklı coğrafi bölgelerde, kültürel bağlamlarda veya sektörlerde çalışan bireylere genellenebilirliğini sınırlamaktadır. Ayrıca katılımcılara ilişkin sosyo-demografik bilgiler, anket formunda yer alan sınırlı sayıda değişkenle ölçülmüştür. Oysa örgüt kültürü, liderlik tarzı ve çalışma koşulları gibi bağlamsal faktörlerin İF üzerindeki olası etkileri göz önünde bulundurulduğunda, farklı sektörlerden ve bölgelerden daha geniş ve çeşitli örneklemelerle yürütülecek araştırmaların daha kapsamlı sonuçlar ortaya koyabileceği değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra, araştırma modeli belirli

psikolojik yapılarla sınırlandırılmıştır. İF ile ilişkili olabilecek örgütsel bağlılık, psikolojik sermaye, tükenmişlik, öz yeterlilik ve işe adanmışlık gibi değişkenler çalışmaya dâhil edilmemiştir. Bu durum, ele alınan ilişkilerin daha bütüncül bir çerçevede değerlendirilmesini sınırlamaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda bu değişkenlerin aracı ya da düzenleyici rolleri incelenerek, İF'in örgütsel davranışlar üzerindeki etkilerinin daha derinlemesine anlaşılması mümkün olabilecektir.

Araştırmada kullanılan ölçme araçları geçerlilik ve güvenilirlik açısından kabul edilebilir düzeylerde olsa da İF'in kültürel bağlamdan bağımsız bir olgu olmadığı dikkate alınmalıdır. Alan yazında, İF'in farklı kültürel ortamlarda farklı biçimlerde deneyimlenebildiği belirtilmektedir (Clance ve Imes, 1978; Hoang, 2013). Bu nedenle, Türk kültürüne özgü İF deneyimlerini daha ayrıntılı biçimde ortaya koyabilmek amacıyla nitel araştırma yöntemlerinin, özellikle derinlemesine görüşmeler ve odak grup çalışmalarının, nicel bulguları destekleyici şekilde kullanılması alan yazına önemli katkılar sağlayabilecektir. Dolayısıyla, belirtilen sınırlılıklar araştırmanın genellenebilirliğini ve nedensel çıkarımlarını belirli ölçüde kısıtlasa da elde edilen bulgular iş yerinde İF'in işgören davranışları üzerindeki çok boyutlu etkilerini ortaya koyma açısından önemli bir başlangıç noktası sunmaktadır. Gelecekte farklı araştırma desenleri, veri toplama yöntemleri ve örneklemelerle yürütülecek çalışmaların, bu olgunun örgütsel bağlamlardaki dinamiklerini daha kapsamlı biçimde açıklayacağı değerlendirilmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

3.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmaya ilişkin toplanan verilerin analizinde AMOS Graphics 24.0 programı ve SPSS 26.0 programı kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Güvenilirlik testi için ise Cronbach's Alpha değerleri kullanılmış, geçerlilik analizi için yakınsama geçerliliği hesaplanmıştır. Yakınsama geçerliliği ölçek içerisindeki maddelerin birbirleriyle ve ölçtükleri faktörle ilişki düzeylerini göstermektedir. Yakınsama geçerliliği için tüm regresyon ağırlıklarının ve ortalama açıklanan varyans (AVE) değerlerinin 0,50 üzerinde ve yapı güvenilirliği değerlerinin (CR) de 0,70'in üzerinde olması gerekmektedir (Hair et. al., 2010). Tablo 1'de gösterilen bulgular bu araştırmada kullanılan ölçeklerin yakınsama geçerliliği kriterleri sağlamakta ve dolayısıyla yakınsama geçerliliğine sahip olduklarını göstermektedir. Güvenilirlik analizleri için ise iç tutarlılık katsayıları (Cronbach's Alpha) hesaplanmıştır. Cronbach's Alpha için 0,80 ve üzerinde olan değerler yüksek güvenirlikte ölçekler olarak kabul edilmiştir (Nakip & Yaraş, 2017). Tablo 1'deki bulgular tüm ölçeklerin Cronbach's Alpha değerlerinin 0,80'nin üzerinde olduğunu gösterdiğinden ölçekler güvenilir olarak kabul edilmiştir. Tablo 1'deki bulgulara dayanarak araştırma verilerinin geçerli ve güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 1: Güvenilirlik ve Geçerlilik Tablosu

Faktör	Cronbach's Alpha	CR	AVE
İmpostor Fenomeni	.93	.88	.50
İş Erteleme	.93	.94	.66
İşgören Performansı	.90	.87	.71
Mükemmeliyetçilik	.91	.94	.57

Ayrıca kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA, önceden belirlenmiş kuramsal bir yapının verilerle ne ölçüde örtüştüğünü inceleyen bir analiz tekniğidir. Bu yöntemde, gözlenen değişkenlerin ilgili oldukları gizil faktörleri yansıtmaya düzeyi test edilmekte ve ölçüm modelinin kuramsal yapıya uygunluğu değerlendirilmektedir (Byrne, 2016; Kline, 2016). Bu doğrultuda, araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör yapısının literatürde öne sürülen modellerle uyumlu olup olmadığı incelenmiş, modelin veriyle gösterdiği uyum çeşitli uyum iyiliği indeksleri (RMR, NFI, CFI, GFI, AGFI, RMSEA) aracılığıyla değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, ölçüm modelinin genel olarak kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığını ve ölçeklerin araştırma örneklemini için geçerli ölçme araçları olduğunu göstermiştir.

Tablo 2: Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Bulguları

Uyum İndeksi	Clance İmpostor Fenomeni Ölçeği	İşyerinde Erteleme Davranışı Ölçeği	İşgören Performansı Ölçeği	APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
RMR	0,06	0,21	0,00	0,19	< 0,05	< 0,10
NFI	0,91	0,91	1,00	0,90	> 0,95	> 0,90
CFI	0,93	0,92	1,00	0,91	> 0,95	> 0,90
GFI	0,89	0,86	1,00	0,85	> 0,95	> 0,90
AGFI	0,83	0,76	0,99	0,79	> 0,90	> 0,85
RMSEA	0,10	0,14	0,00	0,10	< 0,05	< 0,10

Clance İmpostor Fenomeni Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) model uyum indekslerine bakıldığında RMR, NFI, CFI ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir kriterleri sağladığı, GFI ve AGFI değerlerinin ise kabul edilebilir değerlere çok yakın olduğu görülmektedir. İş Yerinde Erteleme Davranışı Ölçeği DFA model uyum indeksi değerlerine bakıldığında CFI ve NFI değerlerinin kabul edilebilir kriterleri sağladığı, diğer değerlerin de kabul edilebilir değerlere çok yakın olduğu görülmektedir. 4 maddeli ve tek boyutlu İşgören Performansı Ölçeğinin tüm maddelerinin dâhil edilip test edildiği modelde tüm regresyon ağırlıklarının anlamlı olduğu, standartlaştırılmış parametre tahmin değerlerinin 0,50'den daha yüksek olduğu görülmüştür. Standartlaştırılmış parametre tahmin değerleri ve regresyon ağırlık değerleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05'ten küçük olduğu bulunmuştur. Bu DFA modeline ait model uyum indekslerine bakıldığında RMR, GFI, AGFI, NFI, CFI ve RMSEA değerlerinin kriter değerleri sağladığı görülmüştür. APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği için model uyum indekslerinde bakıldığında da NFI, CFI ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir kriterleri sağladığı ancak, CMIN/DF, RMR, GFI ve AGFI değerlerinin ise kabul edilebilir kriter değerlere çok

yakın olduğu görülmektedir. Bu bulgulara dayanılarak APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği ve bu çalışmada kullanılan tüm diğer ölçeklerin DFA modellerinin kabul edilebilir bir uyum gösterdiği değerlendirilmiştir.

3.2. Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Analizi

Araştırmanın verilerini toplamak için kullanılan ölçekler ve alt boyutları arasındaki ilişkiler Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi testiyle analiz edilmiş ve elde edilen bulgular aşağıda Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3'teki bulgulara göre impostor fenomeni davranışı ile iş yerinde erteleme davranışı oyalanma alt boyutu, siber kaytarma alt boyutu ve ölçeğin toplamı arasında pozitif yönlü anlamlı ve orta düzeyde ilişkiler bulunmaktadır. İmpostor fenomeni davranışı ile mükemmeliyetçilik ölçeği standart ve düzen alt boyutu arasında negatif yönlü anlamlı zayıf bir ilişki tespit edilirken, impostor fenomeni davranışı ile mükemmeliyetçilik ölçeği standartlara ulaşamama endişesi ve başarı tatminsizliği alt boyutları ve ölçeğin toplamı arasında pozitif yönlü anlamlı zayıf ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. İmpostor fenomeni davranışı ile işgören performansı arasında negatif yönlü anlamlı ve zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir. İş yerinde erteleme ölçeği toplamı ile mükemmeliyetçilik ölçeği standart ve düzen alt boyutu arasında negatif yönlü anlamlı zayıf bir ilişki tespit edilirken, iş erteleme davranışı ölçeği toplamı ile mükemmeliyetçilik ölçeği standartlara ulaşamama endişesi ve başarı tatminsizliği alt boyutları ve ölçeğin toplamı arasında pozitif yönlü anlamlı zayıf düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir. İş yerinde erteleme ölçeği toplamı ile işgören performansı arasında negatif yönlü anlamlı ve zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Mükemmeliyetçilik davranışının işgören performansı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu saptanmış ancak mükemmeliyetçilik ölçeği toplamı ile işgören performansı arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Tablo 3: Değişkenler Arasındaki İlişki Analizi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
İmpostor Fenomeni	1							
Oyalanma	0,69**	1						
Siber Kaytarma	0,46**	0,66**	1					
İş Yerinde Erteleme Davranışı TOPLAM	0,61**	0,87**	0,94**	1				
Standart ve Düzen	-0,27**	-0,27**	-0,09	-0,18**	1			
Standartlara Ulaşamama	0,53**	0,39**	0,23**	0,32**	0,11*	1		
Başarı Tatminsizliği	0,33**	0,19**	0,22**	0,23**	0,28**	0,74**	1	
Mükemmeliyetçilik TOPLAM	0,28**	0,15**	0,18**	0,18**	0,56**	0,83**	0,91**	1
İşgören Performansı	-0,34**	-0,34**	-0,23**	-0,30**	0,48**	-0,21**	-0,07	0,06

*: p<0.05, **: p<0.01

3.3. Araştırmanın Yapısal Modelinin Test Edilmesi

Araştırmanın yapısal modeli test edilmiş, doğrudan ve dolaylı etkilerin birlikte hesaplanmasıyla ortaya çıkan toplam etkilere dair sonuçlar aşağıda Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Araştırmanın Yapısal Modelinin Test Sonuçları (Toplam Etkiler)

Toplam Etkiler			β	p
İşgören Performansı	<-	İmpostor Fenomeni	-	0,001
İşgören Performansı	<-	Mükemmeliyetçilik	0,16	0,037
İşgören Performansı	<-	İş Erteleme	-0,15	0,068
İş Erteleme	<-	İmpostor Fenomeni	0,61	0,000
İş Erteleme	<-	Mükemmeliyetçilik	0,01	0,822
Mükemmeliyetçilik	<-	İmpostor Fenomeni	0,28	0,000

Tablo 4'teki bulgulara göre impostor fenomeni davranışı işgören performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir toplam etkiye sahiptir ($\beta=-0,34$, $p<0,05$). Mükemmeliyetçilik davranışı ise işgören performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir toplam etkiye sahiptir ($\beta=0,16$, $p<0,05$). İş erteleme işgören performansı üzerindeki toplam etkisi anlamlı bulunmamıştır ($\beta=-0,15$, $p>0,05$). İmpostor fenomeni davranışı iş erteleme üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir toplam etkiye sahiptir ($\beta=0,61$, $p<0,05$). İmpostor fenomeninin mükemmeliyetçilik üzerindeki toplam etkisi pozitif yönlü ve anlamlıdır ($\beta=0,28$, $p<0,05$). Mükemmeliyetçiliğin iş erteleme üzerindeki toplam etkisi ise anlamlı bulunmamıştır ($\beta=0,01$, $p>0,05$).

3.4. Cinsiyete Göre Farklılaşma Analizleri

Ölçeklerin ve alt boyutları düzeylerinin katılımcıların cinsiyetine göre farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiş ve elde edilen bulgular aşağıda Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: Cinsiyete Göre Fark Analizleri

Değişken	Cinsiyet	n	Ort.	Ss.	Levene Testi		t Testi	
					F	p	t	p
İmpostor Fenomeni	Erkek	158	1,24	0,57	45,71	0,00	-2,55	0,01
	Kadın	245	1,42	0,85				
Oyalanma	Erkek	158	1,49	0,85	47,92	0,00	-4,05	0,00
	Kadın	245	1,90	1,20				
Siber Kaytarma	Erkek	158	2,92	1,37	18,73	0,00	0,64	0,52
	Kadın	245	2,82	1,76				
İş Erteleme TOPLAM	Erkek	158	2,20	0,98	40,34	0,00	-1,34	0,18
	Kadın	245	2,36	1,38				

Standart ve Düzen	Erkek	158	5,41	1,11	0,90	0,34	1,43	0,15
	Kadın	245	5,25	1,12				
Standartlara Ulaşamama	Erkek	158	3,51	1,10	15,10	0,00	0,31	0,76
	Kadın	245	3,55	1,34				
Başarı Tatminsizliği	Erkek	158	4,16	1,43	0,19	0,66	0,35	0,73
	Kadın	245	4,11	1,52				
Mükemmeliyetçilik TOPLAM	Erkek	158	4,36	0,95	0,56	0,46	0,58	0,56
	Kadın	245	4,30	1,03				
İşgören Performansı	Erkek	158	4,00	0,62	11,60	0,00	2,93	0,00
	Kadın	245	3,78	0,85				

Tablo 5'teki bulgulara göre impostor fenomeni davranışı katılımcıların cinsiyetine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($t=-2,55$ ve $p<0,05$). Kadın katılımcıların İF düzeylerinin erkeklere kıyasla daha yüksek bulunması, literatürde sıklıkla raporlanan ve toplumsal cinsiyet temelli sosyalleşme süreçleriyle ilişkilendirilen bir örüntüyle uyumludur. İF'in ilk kez tanımlandığı çalışmalardan itibaren, özellikle kadınların başarılarını içselleştirmekte daha fazla zorlandıkları, başarılarını dışsal faktörlere atfetme eğilimlerinin daha yüksek olduğu ve yeterliliklerine ilişkin kuşkularının daha yoğun olduğu vurgulanmaktadır (Clance & Imes, 1978; Langford & Clance, 1993). Toplumsal cinsiyet normlarının, kadınlardan daha mütevazı, hata yapmaktan kaçınan ve kendini sorgulayan bir tutum beklemesi, bu bulgunun olası açıklamalarından biri olarak değerlendirilebilmektedir.

İş erteleme davranışı açısından değerlendirildiğinde, toplam erteleme puanı ve siber kaytarma alt boyutunun cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmaması (sırasıyla; $p > 0,05$), ertelemenin bu boyutlarının cinsiyetten bağımsız olarak daha çok bireysel öz düzenleme ve iş bağlamına ilişkin faktörlerle ilişkili olabileceğini düşündürmektedir. Ancak buna karşın, oyalanma alt boyutunun kadınlarda anlamlı biçimde daha yüksek bulunması ($t = -4,05$; $p < 0,05$), dikkat çekici bir ayrışmaya işaret etmektedir. Oyalanma davranışının, görevden tamamen kaçınmaktan ziyade dikkat bölünmesi, görev dışı küçük faaliyetlere yönelme ve odaklanma güçlüğü ile ilişkili olduğu dikkate alındığında, bu bulgu kadınların iş yaşamında sıklıkla karşı karşıya kaldıkları çoklu rol beklentileri ve bilişsel yüklerle açıklanabilmektedir. Özellikle iş-yaşam sınırlarının geçirgen olduğu bağlamlarda, kadınların dikkat kaynaklarının daha fazla bölünmesi, oyalanma davranışlarını artıran bir etken olarak değerlendirilebilmektedir.

Mükemmeliyetçilik davranışının toplam puanı ve alt boyutları açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmaması (tüm $p > 0,05$), mükemmeliyetçiliğin bu örnekte cinsiyetten ziyade bireysel kişilik özellikleri ve örgütsel beklentilerle ilişkili bir yapı olduğunu düşündürmektedir. Literatürde mükemmeliyetçiliğin bazı bağlamlarda kadınlarda daha yüksek raporlandığı bulgular yer alsa da, son dönem çalışmaları bu özelliğin giderek daha cinsiyet-nötr bir biçimde deneyimlendiğini ve örgütsel performans beklentileriyle yakından ilişkili olduğunu göstermektedir (Stoeber & Otto,

2006; Stoeber, 2018). Bu bağlamda elde edilen sonuç, mükemmeliyetçiliğin kadın ve erkek işgörenler tarafından benzer düzeylerde sergilendiğini ve bu özelliğin cinsiyetten ziyade bağlamsal taleplerle şekillendiğini ortaya koymaktadır.

İşgören performansının cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşması ($t = 2,93$; $p < 0,05$) ve erkeklerin performans düzeylerinin kadınlardan daha yüksek bulunması ise dikkatle yorumlanması gereken bir bulgudur. Bu farklılığın, gerçek performans farklarından ziyade performansın nasıl değerlendirildiği ve algılandığıyla ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Literatürde, erkeklerin kendi performanslarını daha yüksek değerlendirme eğiliminde oldukları, kadınların ise benzer performans düzeylerine sahip olmalarına rağmen daha eleştirel öz değerlendirmelerde bulundukları rapor edilmektedir (Bénabou & Tirole, 2002; Kumar & Jagacinski, 2006). Özellikle öz değerlendirmeye dayalı performans ölçümlerinde, bu algısal farklılıkların cinsiyet temelli performans farkları olarak yansıyabileceği göz ardı edilmemelidir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, cinsiyete göre farklılaşma bulguları, İF ve bazı erteleme biçimlerinin kadınlarda daha belirgin olduğunu; buna karşın mükemmeliyetçiliğin cinsiyetten bağımsız bir örüntü sergilediğini göstermektedir. Performans açısından gözlenen farklar ise, toplumsal cinsiyet rolleri, öz değerlendirme eğilimleri ve algısal süreçler bağlamında ele alınmalıdır. Bu bulgular, örgütlerde özellikle kadın çalışanlara yönelik impostor farkındalığı çalışmalarının, destekleyici geri bildirim mekanizmalarının ve psikolojik güvenliği güçlendiren uygulamaların önemini ortaya koymakta; cinsiyet temelli farklılıkların bireysel yetersizliklerden ziyade yapısal ve kültürel bağlamlarda değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

SONUÇ

Bu araştırma, İF'in iş yaşamındaki rolünü yalnızca bireysel bir duygu durumu olarak değil; performans, mükemmeliyetçilik ve iş erteleme davranışlarıyla etkileşim içinde işleyen çok boyutlu bir örgütsel olgu olarak ele alarak literatüre özgün katkılar sunmaktadır. Çalışmanın bulguları, İF'in işgören davranışlarını dolaylı ve doğrudan yollarla şekillendirdiğini ortaya koymakta; özellikle erken kariyer evresinde, düşük statü koşullarında ve belirli psikolojik örüntülerle birleştiğinde örgütsel sonuçlar üzerinde belirgin etkiler yarattığını göstermektedir. Bu yönüyle araştırma, İF literatüründe sıklıkla vurgulanan kuramsal açıklamalar ile iş yaşamına ilişkin ampirik gözlemler arasında bütüncül bir çerçeve sunmaktadır.

Araştırma sonuçları, İF'in işgören performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. İF yaşayan bireylerin başarılarını içselleştirememeleri, sürekli yetersizlik algısı ve "ifşa edilme" korkusu yaşamaları, iş süreçlerinde aşırı temkinli ve kaygı temelli davranış örüntülerine yol açabilmektedir (Langford & Clance, 1993; Liu et al., 2019; Ojeda, 2024). Bu durum, performansın yalnızca teknik yeterlilikle değil, bireyin psikolojik değerlendirme süreçleriyle de yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bulgular hem performans düşüşlerinin önemli bir kısmının psikososyal yüklerden kaynaklanabileceğini göstermesi bakımından hem de örgütsel uygulamalar açısından kritik bir içgörü sunmaktadır.

İF ile mükemmeliyetçilik arasındaki pozitif ilişki, literatürdeki pek çok araştırmayla örtüşmektedir (Lane, 2015; Koshy, et. al. 2022; Lee et. al., 2021). İF yaşayan bireyler, hata yapma korkularını dengeleyebilmek amacıyla yüksek standartlar belirlemekte ve kusursuzluk arayışı içinde bulunmaktadır. Ancak bu mükemmeliyetçilik çoğu zaman bireyi kendisine karşı aşırı eleştirici ve başarısızlığa karşı aşırı hassas hale getirmektedir. İF yaşayan bireylerin yüksek standartlar belirleme ve kusursuzluk arayışı, kısa vadede çaba düzeyini artırıyor gibi görünse de, uzun vadede kendine yönelik aşırı eleştiri, tükenmişlik ve görevden kaçınma eğilimlerini besleyebilmektedir (Frost et. al., 1990; Stoeber, 2018). Bu noktada çalışmanın önemli katkılarından biri, mükemmeliyetçiliğin iş erteleme üzerindeki etkisinin anlamlı bulunmamasıdır. Bu bulgu, mükemmeliyetçiliğin ertelemeyi artırıcı bir faktör olduğunu ileri süren bazı çalışmalarla çelişiyor gibi görünse de (Ferrari, 1992; Flett et al., 1992; Stoeber, 1998; Rapson, 2015), literatürde yer alan ve bu ilişkiyi zayıf ya da anlamsız bulan araştırmalarla da tutarlılık göstermektedir (Jadidi et al., 2011; Steel, 2007). Bu durum mükemmeliyetçiliğin erteleme davranışı üzerindeki etkilerinin doğrusal ve tek yönlü bir mekanizma ile açıklanamayacağını düşündürmektedir. Alan yazında mükemmeliyetçilik, giderek artan biçimde uyumlu ve uyumsuz olmak üzere iki ayrı boyut üzerinden ele alınmaktadır. Uyumsuz mükemmeliyetçilik; hata yapma korkusu, aşırı eleştirel öz değerlendirme ve başarısızlık kaygısı nedeniyle kaçınma temelli davranışları ve dolayısıyla ertelemeyi tetikleyebilmektedir. Buna karşılık, uyumlu mükemmeliyetçilik; yüksek standartları planlama, öz düzenleme ve görev odaklılıkla destekleyerek bireyi motive edici bir işleve sahip olabilmektedir (Stoeber & Otto, 2006; Hill et al., 2004). Bu çerçevede, mükemmeliyetçiliğin toplam puan üzerinden değerlendirilmesinin, söz konusu iki boyutun birbirini dengeleyici etkiler yaratmasına ve iş erteleme davranışı üzerindeki toplam etkinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ortaya çıkmamasına yol açması mümkündür. Ayrıca, mükemmeliyetçiliğin iş erteleme davranışı üzerindeki etkilerinin bağlamsal faktörlere duyarlı olduğu; özellikle bireyin görev algısı, işin yapısal özellikleri ve performans beklentilerinin netliği gibi değişkenlerle birlikte ele alındığında farklılaştığı görülmektedir. Bazı örgütsel bağlamlarda yüksek standartlar, iş ertelemeden ziyade yoğun çaba ve öz denetimle sonuçlanabilmekte; bu durum mükemmeliyetçiliğin her koşulda işlevsiz bir süreç doğurmadığını ortaya koymaktadır (Steel, 2007; Sirois et al., 2017). Dolayısıyla bu araştırma sonucu, mükemmeliyetçiliğin iş erteleme davranışı üzerindeki etkilerinin koşullu, çok boyutlu ve bağlama bağlı biçimde değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Başka bir ifadeyle mevcut bulgu literatürle bir kopuştan ziyade, mükemmeliyetçiliğin heterojen doğasına ilişkin kuramsal yaklaşımları desteklemektedir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda mükemmeliyetçiliğin alt boyutlarının ayrı ayrı ele alınması, ayrıca kaygı, öz düzenleme ve kontrol algısı gibi değişkenlerin aracı veya düzenleyici rollerinin incelenmesi, mükemmeliyetçilik ile iş erteleme ilişkisinin daha net ve açıklayıcı biçimde ortaya koyulmasına katkı sağlayacaktır.

Araştırma, mükemmeliyetçilik davranışının işgören performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, mükemmeliyetçiliğin örgütsel bağlamda her zaman işlevsiz ya da performansı düşürücü bir özellik olarak değerlendirilmemesi gerektiğine işaret etmektedir. Özellikle yüksek standart belirleme, düzen ve planlama eğilimi ile karakterize edilen mükemmeliyetçilik biçimleri, işgörenlerin görevlerine daha fazla özen

göstermelerine, hata olasılığını azaltmalarına ve çıktı kalitesini artırmalarına katkı sağlayabilmektedir. Bu çerçevede elde edilen bulgu, mükemmeliyetçiliğin belirli koşullar altında performansı destekleyici bir işleve sahip olabileceğini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, incelenen örneklem ve örgütsel bağlamda mükemmeliyetçiliğin performans üzerinde baskılayıcı değil, aksine destekleyici bir rol oynadığını göstermektedir.

İF'in iş erteleme davranışı üzerindeki pozitif etkisi ise literatürdeki teorik öngörülerle uyumludur. İF yaşayan bireylerin başarısızlık korkusu, yüksek öz eleştiri düzeyi ve yetersiz görünme kaygısı, onların görevleri başlatmakta veya tamamlamakta isteksiz davranmalarına neden olabilmektedir (Gullifor et. al., 2019; Vergauwe et. al., 2015). Bu bireyler risk almaktan kaçındıkları için yeni sorumlulukları erteleyebilmekte veya kusursuz bir sonuç elde etme arzusu nedeniyle sürekli hazırlık ve İF döngüsüne girebilmektedir. Diğer taraftan, iş erteleme davranışının işgören performansı üzerindeki etkisinin anlamlı düzeyde ortaya çıkmaması, performansın örgütsel bağlamda tek boyutlu bir çıktı olarak değil; çıktı kalitesi, hedefe uygunluk, bağlamsal katkı ve öz düzenleme gibi birden çok bileşenin bileşimi şeklinde gerçekleşmesiyle açıklanabilmektedir (Borman & Motowidlo, 1997). Nitekim iş yerinde erteleme, her zaman pasif bir kaçınma biçimi olarak işlememekte; bazı işgörenler görevi bilinçli biçimde geciktirip zaman baskısını bir uyarılma ya da motivasyon mekanizmasına dönüştürerek son aşamada yoğunlaşma ve odaklanma sağlayabilmektedir (Chu & Choi, 2005; Choi & Moran, 2009). Bu yaklaşım literatürde "aktif erteleme" ifadesiyle ele alınmakta; aktif ertelemenin, pasif ertelemeden farklı olarak zaman baskısını tercih etme, geciktirmeyi bilinçli seçme, son teslimi karşılama ve sonuçtan memnuniyet gibi bileşenlerle ilişkilendirilebildiği belirtilmektedir. Bu çerçevede değerlendirildiğinde, örneklemde aktif ve pasif erteleme eğilimlerinin eş zamanlı olarak bulunması, ertelemenin performans üzerindeki olumsuz etkilerinin bazı telafi edici davranışlarla dengelenmesine yol açabilmekte ve bu durum toplam etkinin istatistiksel olarak anlamlı bir düzeye ulaşmamasını açıklayabilmektedir (Steel, 2007). Buna ek olarak, işyerinde erteleme ile performans arasındaki ilişkinin bağlamsal koşullara duyarlı olduğu; özellikle kişinin işe uyumu, işin yapısı ve performansın nasıl ölçüldüğü gibi faktörlerin ilişkiyi zayıflatabildiği vurgulanmaktadır. Örneğin, işyerinde erteleme ile performansı birlikte ele alan çalışmalar, ertelemenin performansla her zaman doğrudan ve güçlü bir çizgide ilişkilendirilmediğini; ilişkinin farklı örgütsel ve bireysel değişkenlerle birlikte değerlendirildiğinde daha anlamlı biçimde açıklanabildiğini göstermektedir (Tice & Baumeister, 1997). Dolayısıyla mevcut bulgu, ertelemenin performansı mutlaka düşüren tek yönlü bir mekanizma olmadığını; bazı işgörenlerin son dakika odaklanmasıyla süre boyutunda gecikme yaşansa bile kalite ya da hedefe uygunluk gibi boyutlarda performansın korunabildiğini düşündürmektedir. Bu çerçevede, ilerleyen araştırmalarda performansın çok boyutlu (görev performansı-baglamsal performans; kalite-nicelik) ölçülmesi, ertelemenin aktif/pasif alt türleri üzerinden ayrıştırılması ve zaman baskısı/son teslim yapısı gibi iş tasarımı özelliklerinin modele dâhil edilmesi, ilişkinin yönünü ve koşullarını daha net biçimde ortaya koyacaktır.

Cinsiyete dair bulgulara göre, kadın çalışanların İF düzeylerinin erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Bu sonuç, önceki literatürle uyumludur ve toplumsal cinsiyet normlarının kadınlarda yetersiz hissetme eğilimini güçlendirdiğini göstermektedir. İF'in kadınlarda daha yüksek düzeyde görülmesi, kadınların örgütsel müdahaleler açısından öncelikli hedef kitleler

arasında olduğunu göstermektedir. Buna karşın, mükemmeliyetçilik düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmaması, bu özelliğin daha çok bireysel kişilik örüntüleriyle ilişkili olduğunu düşündürmektedir.

Bu çalışma, elde edilen bulgular doğrultusunda örgütsel uygulamalara yönelik somut çıkarımlar sunmaktadır. Öncelikle, İF'in performans ve davranışlar üzerindeki etkileri göz önünde bulundurulduğunda, örgütlerin performans sorunlarını yalnızca çıktı odaklı değil, psikolojik süreçleri de kapsayacak biçimde ele almaları gerekmektedir (Aydın & Yıldırım, 2023). Performans değerlendirme sistemlerinin yalnızca hataları ve eksikleri vurgulayan yapılar olmaktan çıkarılarak, gelişim odaklı ve yapıcı geri bildirimleri içerecek şekilde yeniden yapılandırılması, impostor duygularının azaltılmasında etkili olabilir (Langford & Clance, 1993). Özellikle yöneticilerin geri bildirim süreçlerinde işgörenlerin güçlü yönlerini görünür kılmaları, başarıların bireysel katkılarla ilişkilendirilmesini sağlamaları ve yargılayıcı olmayan bir iletişim dili benimsemeleri önem taşımaktadır.

İnsan kaynakları uygulamaları açısından bakıldığında, mentorluk ve koçluk sistemlerinin özellikle genç ve erken kariyer evresindeki işgörenler için yapılandırılması, İF'in olumsuz etkilerini azaltmada işlevsel bir araç olabilir (Kumar & Jagacinski, 2006). Bunun yanı sıra, psikolojik güvenliğin desteklendiği, hata yapmanın öğrenme sürecinin bir parçası olarak görüldüğü örgüt kültürlerinin inşa edilmesi hem İF'i hem de onunla ilişkili erteleme ve mükemmeliyetçilik örüntülerini dengeleyici bir rol oynayacaktır (Edmondson, 2018). Çalışmanın bulguları, bu tür uygulamaların yalnızca çalışan iyi oluşunu değil, dolaylı olarak performans sürdürülebilirliğini de destekleyeceğini göstermektedir.

Sonuç olarak bu araştırma, İF'in iş yaşamındaki etkilerini bütüncül bir çerçevede ele alarak, bu olgunun performans, mükemmeliyetçilik ve iş erteleme davranışlarıyla nasıl iç içe geçtiğini ortaya koymaktadır. Bulgular, İF'in yalnızca bireysel bir sorun değil; örgütsel bağlamda ele alınması gereken yapısal ve psikososyal bir olgu olduğunu göstermektedir. Bu yönüyle çalışma, hem literatüre kuramsal ve ampirik katkı sunmakta hem de örgütler için uygulanabilir ve hedeflenmiş müdahale alanları önermektedir.

ETİK BEYAN

Araştırmanın yürütülebilmesi için, araştırmaya başlamadan önce Beykent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan (03/01/2025 tarih ve E.687 sayılı onay yazısı) etik kurul ve kurum izni alınmıştır. Yazarlar çalışmanın tüm süreçlerinin araştırma ve yayın etiğine uygun olduğunu, etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine uyduğunu beyan etmektedir.

YAZAR KATKI ORANI

Fikir: 1.yazar, 2.yazar. Tasarım: 1.yazar, 2.yazar. Denetleme: 1.yazar, 2.yazar. Kaynaklar: 1.yazar, 2.yazar. Malzemeler: Yok. Veri Toplama ve İşleme: 1.yazar, 2.yazar. Analiz ve Yorum: 1.yazar, 2.yazar. Literatür Taraması: 1.yazar, 2.yazar. Yazı Yazan: 1.yazar, 2.yazar. Eleştirel İnceleme: 1.yazar, 2.yazar.

FINANSAL DESTEK

Bu çalışma mali olarak desteklenmemiştir

ÇIKAR ÇATIŞMASI

Yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Alvan, G. (2015). Perfectionism And Perceived Parenting Style Among University Students (Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi).<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=NZa7TLtsQvD69BbeuO1WQ&no=oIFpWbEio31qGNpjkMQWw>
- Aydın, B. U., & Yıldırım, E. (2023). Örgütlerde imposter sendromu. In C. Durmuşkaya (Ed.), *Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri seçme yazılar*. 7, 67-89. Değişim Yayınları. https://ceko.sakarya.edu.tr/sites/ceko.sakarya.edu.tr/file/Orgutlerde_Imposter_Sendromu_Beyza_Nur_AYDIN_Elvan_YILDIRIM1.pdf
- Bénabou, R., & Tirole, J. (2002). Self-confidence and personal motivation. *The Quarterly Journal of Economics*, 117(3), 871-915. <https://doi.org/10.1162/003355302760193913>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3
- Bortolotti, L. (2015). *Delusions and other irrational beliefs* (2nd ed.). Oxford University Press.<https://doi.org/10.1093/med/9780199206162.001.1>
- Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., Nelson, R. S., & Hagg, H. K. (2019). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: A systematic review. *Journal of General Internal Medicine*, 35(4), 1252-1275. <https://doi.org/10.1007/s11606-019-05364-1>
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications and programming* (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315757421>
- Burns, D. D. (1980). The perfectionist's script for self-defeat. *Psychology Today*, 14(6), 34-52. <https://jessegalef.com/wp-content/uploads/2020/08/the-perfectionist-script-for-self-defeat.pdf>
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed.). 687-732. Consulting Psychologists Press. <https://ub.unibas.ch/tox/IDSLUZ/000661678/PDF>
- Chadwick, I. C., & Dawson, A. (2024). From imposter fears to authenticity: A typology of women entrepreneurs. *Small Business Economics*, 62(3), 1025-1050. <https://doi.org/10.1007/s11187-023-00795-x>
- Choi, J. N., & Moran, S. V. (2009). Why not procrastinate? Development and validation of a new active procrastination scale. *The Journal of Social Psychology*, 149(2), 195-212. <https://doi.org/10.3200/SOCP.149.2.195-212>
- Chu, A. H. C., & Choi, J. N. (2005). Rethinking procrastination: Positive effects of "active" procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology*, 145(3), 245-264. <https://doi.org/10.3200/SOCP.145.3.245-264>
- Clance, P. R. (1985). *The impostor phenomenon: Overcoming the fear that haunts your success*. Peachtree Publishers. <https://doi.org/10.1037/t11274-000>

- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The impostor phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241–247. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
- Clance, P. R., & O'Toole, M. A. (1987). The impostor phenomenon: An internal barrier to empowerment and achievement. *Women & Therapy*, 6(3), 51–64. https://doi.org/10.1300/J015V06N03_05
- Clark, M., Vardeman, J., & Barba, R. (2014). Perceived inadequacy: A study of the imposter phenomenon among college and research librarians. *College & Research Libraries*, 75(3), 255–271. <https://doi.org/10.5860/crl12-423>
- Cokley, K., McClain, S., Enciso, A., & Martinez, M. (2013). An examination of the impact of minority status stress and impostor feelings on the mental health of diverse ethnic-minority college students. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 41(2), 82–95. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1912.2013.00029.x>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education. ISBN 978-1-264-12435-0
- Cowman, S. E., & Ferrari, J. R. (2002). “Am I for real?” Predicting impostor tendencies from self-handicapping and affective components. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 30(2), 119–125. <https://doi.org/10.2224/sbp.2002.30.2.119>
- Cristea, M. & Babajide, O. A. (2022). Impostor Phenomenon: Its Prevalence Among Academics and the Need for a Diverse and Inclusive Working Environment in British Higher Education. https://doi.org/10.1007/978-3-030-86570-2_4.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35–46. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal/issue/66658/1042932>
- Dudau, A. I. (2014). The impostor phenomenon in the context of leadership: A qualitative study of leaders' experiences. *Journal of Leadership Studies*, 8(4), 6–13. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.226>
- Dunn, J. G. H., Gotwals, J. K., & Dunn, J. C. (2005). An examination of the domain specificity of perfectionism among intercollegiate student-athletes. *Personality and Individual Differences*, 38(6), 1439–1448. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.09.009>
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <http://www.jstor.org/stable/2666999>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- 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, Article 575024. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.575024>
- Ferrari, J. R. (1992). Procrastinators and perfect behavior: An exploratory factor analysis of self-presentation, self-awareness, and self-handicapping components. *Journal of Research in Personality*, 26(1), 75–84. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(92\)90060-H](https://doi.org/10.1016/0092-6566(92)90060-H)
- Ferrari, J. R., & Díaz-Morales, J. F. (2014). Procrastination and mental health coping: A brief report related to students. *Individual Differences Research*, 12(1), 8–11. <https://doi.org/10.65030/idr.12003>
- Flett, G. L., Blankstein, K. R., Hewitt, P. L., & Koledin, S. (1992). Components of perfectionism and procrastination in college students. *Social Behavior and Personality*, 20, 85–94. <https://doi.org/10.2224/sbp.1992.20.2.85>
- Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2002). Perfectionism and maladjustment: An overview of theoretical, definitional, and treatment issues. In *Perfectionism: Theory, research, and treatment*, 5–31. <https://doi.org/10.1037/10458-001>

- Flett, G. L., Hewitt, P. L., Blankstein, K. R., & Gray, L. (2004). Psychological distress and the frequency of perfectionistic thinking. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(6), 876–894. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.75.5.1363>
- Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2005). The perils of perfectionism in sports and exercise. *Current Directions in Psychological Science*, 14(1), 14–18. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2005.00326.x>
- Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2016). Still measuring perfectionism after all these years: Reflections and an introduction to the special issue on advances in the assessment of perfectionism. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 34(7), 615–619. <https://doi.org/10.1177/0734282916651540>
- Fried-Buchalter, S. (1997). Fear of success, fear of failure, and the imposter phenomenon among male and female marketing managers. *Sex Roles: A Journal of Research*, 37(11-12), 847–859. <https://doi.org/10.1007/BF02936343>
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14(5), 449–468. <https://doi.org/10.1007/BF01172967>
- Gadsby, S. (2022). Imposter syndrome and self-deception. *Australasian Journal of Philosophy*, 100(2), 247–261. <https://doi.org/10.1080/00048402.2022.2048100>
- Gadsby, S., & Hohwy, J. (2023). Negative performance evaluation in the imposter phenomenon. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 9300–9308. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.93008>
- Grubb, W. L., & Grubb, L. K. (2021). Perfectionism and the Impostor Phenomenon. *Journal of Organizational Psychology*, 21(6). <https://doi.org/10.33423/jop.v21i6.4831>
- Gullifor, D. P., Gardner, W. L., Karam, E. P., Noghani, F., & Coglisier, C. C. (2024). The impostor phenomenon at work: A systematic evidence-based review, conceptual development, and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 234–251. <https://doi.org/10.1002/job.2733>
- Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Educational International. <https://www.drnishikantjha.com/papersCollection/Multivariate%20Data%20Analysis.pdf>
- Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, 15(1), 27–33. <https://psycnet.apa.org/record/1979-08598-001>
- Harari, D., Swider, B. W., Steed, L. B., & Breidenthal, A. P. (2018). Is perfect good? A meta-analysis of perfectionism in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 103(10), 1121–1144. <https://doi.org/10.1037/apl0000324>
- Harvey, J. C., & Katz, C. (1985). *If I'm so successful, why do I feel like a fake? The impostor phenomenon*. Martin's Press. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:149492226>
- Hawley, K. J. (2019). What is impostor syndrome? *Aristotelian Society*, 93(1), 203–226. <https://doi.org/10.1093/arisup/akz003>
- Henning, K., Ey, S., & Shaw, D. (1998). Perfectionism, the impostor phenomenon and psychological adjustment in medical, dental, nursing and pharmacy students. *Medical Education*, 32(5), 456–464. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2923.1998.00234.x>
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 456–470. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.3.456>
- Hill, R. W., Huelsman, T. J., Furr, R. M., Kibler, J., Vicente, B. B., & Kennedy, C. (2004). A new measure of perfectionism: The Perfectionism Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 82(1), 80–91. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8201_13
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hussain, I., & Sultan, S. (2010). Analysis of procrastination among university students. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 5, 1897–1904. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.385>
- Jadidi, F., Mohammadkhani, S., & Tajrishi, K. Z. (2011). Perfectionism and academic procrastination. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 30, 534–537. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.104>
- Jodelet, D. (1991). *Madness and social representations*. Harvester Wheatsheaf. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:141747973>
- Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33(1), 1–27. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008.x>
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 177–195. <https://doi.org/10.1037/a0013214>
- Kets de Vries, M. F. R. (2005). The dangers of feeling like a fake. *Harvard Business Review*, 83(9), 108–116. https://www.researchgate.net/publication/7592973_The_dangers_of_feeling_like_a_fake
- Koshy, H. A., Wilson, P. P., Abraham, K. R., Sebastian, S. T., Jacob, F. G., Nair, N. B., & John, J. M. (2022). Imposter phenomenon, perfectionism and fear of failure among emerging adults. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 3(12), 2763–2766. <https://doi.org/10.55248/gengpi.2022.31293>
- King, J. E., & Cooley, E. L. (1995). Achievement orientation and the impostor phenomenon among college students. *Contemporary Educational Psychology*, 20(3), 304–312. <https://doi.org/10.1006/ceps.1995.1019>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). The Guilford Press.
- Kumar, S., & Jagacinski, C. M. (2006). Impostors have goals too: The impostor phenomenon and its relationship to achievement goal theory. *Personality and Individual Differences*, 40(1), 147–157. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.05.014>
- Langford, J., & Clance, P. R. (1993). The impostor phenomenon: Recent research findings regarding dynamics, personality and family patterns and their implications for treatment. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 30(3), 495–501. <https://doi.org/10.1037/0033-3204.30.3.495>
- Leary, M. R., Patton, K., Orlando, A., & Funk, W. W. (2000). The impostor phenomenon: Self-perceptions, reflected appraisals, and interpersonal strategies. *Journal of Personality*, 68(3), 725–756. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.00152>
- Lee, S. E., Park, Y., & Shin, H. (2021). Perfectionism, impostor phenomenon, and psychological distress: Testing a moderated mediation model. *Personality and Individual Differences*, 171, 110472. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886921000064>
- Leonhardt, M., Bechtoldt, M. N., & Rohrmann, S. (2017). All impostors aren't alike: Differentiating the impostor phenomenon. *Frontiers in Psychology*, 8, 1505. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01505>
- Li, Y., Qiu, F., Luo, B., Hu, Y., Li, J., Li, Y. X., He, P., & Fang, J. (2025). The relationship between impostor phenomenon and emotional exhaustion among Chinese nurses: The mediating role of bi-directional work–family conflict. *Frontiers in Public Health*, 12, 1410452. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1410452>

- Liu, W., Li, Z., Ling, Y., & Cai, T. (2019). The relationship between impostor phenomenon and job performance: The mediating role of psychological safety. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-10. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.00152/full>
- McGregor, L. N., Gee, D. E., & Posey, K. E. (2008). "I feel like a fraud and it depresses me": The relation between the impostor phenomenon and depression. *Social Behavior and Personality*, 36(1), 43-48. <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.1.43>
- Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>
- Moscovici, S. (1984). The phenomenon of social representations. In R. M. Farr & S. Moscovici (Eds.), *Social representations*, 3-69. Cambridge University Press.
- Nakip, M., & Yaraş, E. (2017). *Pazarlamada araştırma teknikleri*. Seçkin Yayınevi. ISBN: 9789750245213
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2016). Inspecting the dangers of feeling like a fake: An empirical investigation of the impostor phenomenon in the world of work. *Frontiers in Psychology*, 7, 1445. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01445>
- Ojeda, L. (2024). Impostor phenomenon and burnout. In K. Cokley (Ed.), *The impostor phenomenon: Psychological research, theory, and interventions*, 81-109. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000397-005>
- Özdemir, G. (2015). *Başarılarımın sahibi ben değilim: Sosyal kimlik, sosyal baskınlık ve sistemi meşrulaştırma kuramları perspektifinden sahtekâr fenomeni* (Yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://acikerisim.uludag.edu.tr/server/api/core/bitstreams/decba674-9d20-4e8a-9890-79ed5edb44df/content>
- Rapson, J. (2015). *Perfectionism and procrastination: Understanding the relationship*. Routledge.
- Ross, S. R., Stewart, J., Mugge, M., & Fultz, B. (2001). The impostor phenomenon, achievement dispositions, and the five-factor model. *Personality and Individual Differences*, 31(8), 1347-1355. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00228-2](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00228-2)
- Rosse, J. G., Boss, R. W., Johnson, A. E., & Crown, D. F. (1991). Conceptualizing the role of self-esteem in the burnout process. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6(7), 517-530. <https://doi.org/10.1177/105960119101600406>
- Rice, K.G.; Richardson, C. M. E & Clark, D. (2012). Perfectionism, procrastination and psychological distress, *Journal of Counseling Psychology*, 59(2), 288-302. <https://doi.org/10.1037/a0026643>
- Saks, A. M., Uggerslev, K. L., & Fassina, N. E. (2007). Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 413-446. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.12.004>
- Sakulku, J., & Alexander, J. (2011). The impostor phenomenon. *International Journal of Behavioral Science*, 6(1), 73-92. https://www.sciencetheearth.com/uploads/2/4/6/5/24658156/2011_sakulku_the_impostor_phenomenon.pdf
- Schraw, G., Wadkins, T., & Olafson, L. (2007). Doing the things we do: A grounded theory of academic procrastination. *Journal of Educational Psychology*, 99(1), 12-25. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.1.12>
- Schubert, N., & Bowker, A. (2019). Examining the impostor phenomenon in relation to self-esteem level and self-esteem instability, *Current Psychology*, 38(3), 749-755. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9650-4>
- Shafran, R., & Mansell, W. (2001). Perfectionism and psychopathology: A review of research and treatment. *Clinical Psychology Review*, 21(6), 879-906. [https://doi.org/10.1016/S0272-7358\(00\)00072-6](https://doi.org/10.1016/S0272-7358(00)00072-6)

- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.20242.53440>
- Sigler, T. H., & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27–52. [https://doi.org/10.1016/S1084-8568\(00\)00011-0](https://doi.org/10.1016/S1084-8568(00)00011-0)
- Sirois, F. M., & Pychyl, T. A. (2013). Procrastination and the priority of short-term mood regulation: Consequences for future self. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(2), 115–127. <https://doi.org/10.1111/spc3.12011>
- Sirois, F. M., Nauts, S. & Molnar, D. S. (2019). Self-Compassion and Bedtime Procrastination: an Emotion Regulation Perspective. *Mindfulness*, 10, 434–445 <https://doi.org/10.1007/s12671-018-0983-3>
- Slaney, R. B., Rice, K. G., Mobley, M., Trippi, J., & Ashby, J. S. (2001). The revised Almost Perfect Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34(3), 130–145. <https://doi.org/10.1080/07481756.2002.12069030>
- Spinath, B., Eckert, C., & Steinmayr, R. (2014). Gender differences in school success: what are the roles of students' intelligence, personality and motivation? *Educational Research*, 56(2), 230–243. <https://doi.org/10.1080/00131881.2014.898917>
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65–94. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>
- Stoeber, J., & Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism. *Personality and Social Psychology Review*, 10(4), 295–319. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1004_3
- Stoeber, J. (2018). *The psychology of perfectionism: Theory, research, applications*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315536255>
- Şahin, E. E., & Gülşen, F. U. (2022). Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS): Adaptation and validation in Turkish university students. *Psycho-Educational Research Reviews*, 11(1), 270–282. https://doi.org/10.52963/PERR_Biruni_V11.N1.18
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Brooks/Cole.
- Thompson, T., Foreman, P., & Martin, F. (2000). Impostor fears and perfectionistic concern over mistakes. *Personality and Individual Differences*, 29(4), 629–647. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00229-8](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00229-8)
- Tice, D. M., & Baumeister, R. F. (1997). Longitudinal study of procrastination, performance, stress, and health: The costs and benefits of dawdling. *Psychological Science*, 8(6), 454–458. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1997.tb00460.x>
- Topping, M. E. H. (1983). *The impostor phenomenon: A study of its construct and incidence in university faculty members* (Doctoral dissertation, University of South Florida). ProQuest Dissertations Publishing.
- Topping, M. E. H., & Kimmel, E. B. (1985). The impostor phenomenon: Feeling phony. *Academic Psychology Bulletin*, 7, 213–226. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:146921051>
- Tuckman, B. W. (1991). The development and concurrent validity of the procrastination scale. *Educational and Psychological Measurement*, 51(2), 473–480. <https://doi.org/10.1177/0013164491512022>
- Vergauwe, J., Wille, B., Feys, M., De Fruyt, F., & Anseel, F. (2015). Fear of being exposed: The trait-relatedness of the impostor phenomenon and its relevance in the work context. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 565–581. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9372-5>

- Want, S. C., & Kleitman, S. (2006). Impostor phenomenon and self-handicapping: Links with parenting styles and achievement. *Personality and Individual Differences*, 40(5), 961–971. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.10.003>
- Yaffe, G. (2020). Self-deception as rationalization: The case of impostor phenomenon. *Philosophical Psychology*, 33(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/09515089.2019.1646787>