

Örgütlerde İmposter Sendromu

Beyza Nur Aydın

Yüksek Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, beyza8126@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3094-2261

Doç. Dr. Elvan Yıldırım

Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, elvany@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-00029082-8850

Özet

Bu makalede, örgütlerde yaygın olarak görülen bir fenomen olan imposter sendromu incelenmiştir. İmposter sendromu, bireylerin kendilerini sürekli olarak birer sahtekâr gibi hissettiği ve başarılarını şansa veya dış etkenlere bağladığı bir durumu ifade etmektedir. Bu sendrom, çalışanların özgüvenini zedelerken, motivasyonlarını olumsuz etkileyebilir ve iş performanslarını etkileyebilir. Makalenin başlangıcında, imposter sendromunun tanımı yapılmış ve sendromun özellikleri açıklanmıştır. İmposter sendromunun bireyler arasında yaygın bir sorun olduğu vurgulanmıştır. Daha sonra, sendromun etkileri üzerinde durulmuştur. İmposter sendromuna sahip olan bireylerde düşük özgüvenin ortaya çıktığı, motivasyon eksikliği yaşandığı ve risk alma korkusunun olduğu belirtilmiştir. Bu etkiler, çalışanların iş performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Makalenin bir sonraki bölümünde, imposter sendromuyla başa çıkma yolları ele alınmıştır. Kendini kabul etme, başarıları doğru değerlendirme, destek ve iletişim ağının kurulması, eğitim ve bilgi edinme, profesyonel yardım arayışı gibi stratejiler önerilmiştir. Bu başa çıkma yollarının çalışanların imposter sendromuyla baş etmelerine yardımcı olduğu ve özgüvenlerini artırdığı belirtilmiştir.

Makalenin devamında, örgütlerin imposter sendromuyla mücadeledeki rolleri üzerinde durulmuştur. Örgütlerin farkındalık yaratma, eğitim sağlama, destekleyici bir çalışma ortamı oluşturma, başarıları takdir etme ve geri bildirim verme gibi önemli rolleri bulunduğu belirtilmiştir. Örgütlerin bu rolleri benimsemesi, çalışanların imposter sendromuyla daha

etkili bir şekilde başa çıkmalarına yardımcı olabilir ve çalışma ortamında daha sağlıklı bir atmosfer oluşturabilir.

Sonuç olarak, imposter sendromu, örgütlerde sıkça karşılaşılan bir durumdur ve çalışanların iş performansı ve kişisel gelişimi üzerinde olumsuz etkilere sahiptir. Bireyler, sürekli olarak başarısız olacaklarını düşündükleri için yeni fırsatlara ve sorumluluklara cesaret edemeyebilirler. Bu da inovasyon ve kişisel gelişim için önemli bir engel oluşturmaktadır. Ancak, bu sendromla başa çıkmanın mümkün olduğu ve örgütlerin destekleyici yaklaşımlar ve stratejilerle çalışanlarına yardımcı olabileceği vurgulanmıştır. İmposter sendromunu anlama, farkındalık yaratma ve başa çıkma stratejilerinin uygulanması hem çalışanların hem de örgütlerin başarılarını artırabilir ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturabilir.

Anahtar Kelimeler: Imposter Sendromu, Bilişsel Davranışçı Terapi, Somatik Belirtiler, Gerçek Dışı Deneyim,

Imposter Syndrome in Organizations

Abstract

This article examines imposter syndrome, a common phenomenon in organizations. Imposter syndrome refers to a situation in which individuals constantly feel like impostors and attribute their success to luck or external factors. This syndrome can undermine employees' self-confidence, negatively affect their motivation and impact their job performance. At the beginning of the article, imposter syndrome is defined and its characteristics are explained. It is emphasized that imposter syndrome is a common problem among individuals. Then, the effects of the syndrome are emphasized. It is stated that individuals with imposter syndrome have low self-confidence, lack of motivation and fear of taking risks. These effects can negatively affect employees' job performance.

In the next part of the article, ways of coping with imposter syndrome are discussed. Strategies such as self-acceptance, evaluating achievements accurately, establishing a support and communication network, obtaining training and information, and seeking professional help are suggested. It is stated that these coping strategies help employees cope with imposter syndrome and increase their self-confidence.

In the rest of the article, the role of organizations in combating imposter syndrome is discussed. It is stated that organizations have important roles such as raising awareness, providing training, creating a supportive working environment, recognizing achievements and giving feedback. Organizations adopting these roles can help employees cope with imposter syndrome more effectively and create a healthier atmosphere in the work environment.

In conclusion, imposter syndrome is a common phenomenon in organizations and has negative effects on employees' job performance and personal development. Individuals may not dare to take on new opportunities and responsibilities because they constantly think that they will fail. This creates a significant barrier to innovation and personal development. However, it is emphasized that it is possible to cope with this syndrome and that organizations can help their employees with supportive approaches and strategies. Understanding imposter syndrome, raising awareness and implementing coping strategies can increase the

success of both employees and organizations and create a healthy working environment.

Keywords: Imposter Syndrome, Cognitive Behavioral Therapy, Somatic Symptoms, Unreal Experience,

Giriş

Günümüzde pek çok birey, başarılarına ve yeteneklerine rağmen kendilerini sürekli olarak yetersiz hissetmekte ve başarılarını şansa veya dış etkenlere bağlamaktadır. Bu duygusal durum, “İmposter Sendromu” olarak adlandırılan bir fenomenin işaretlerini taşımaktadır. Özellikle örgütsel ortamlarda sıklıkla karşılaşılan İmposter Sendromu, bireylerin kendi yeteneklerine ve başarılarına olan inançlarını sürekli olarak sorgulamalarına ve kendilerini bir sahtekâr olarak hissetmelerine neden olur. İmposter Sendromu, ilk olarak 1978 yılında psikologlar Pauline Rose Clance ve Suzanne Imes tarafından tanımlanmıştır. Bu sendrom, genellikle başarılı, yetenekli ve nitelikli bireylerde görülen ve kendilerini sürekli olarak “sahtekâr” olarak nitelendirmeleri ile karakterizedir. Bu bireyler, başarılarını ve elde ettikleri pozisyonları şansa veya dış etkenlere bağlayarak kendi yeteneklerini göz ardı ederler.

İmposter Sendromu, özellikle iş yaşamında büyük etkilere sahip olmaktadır. Birçok profesyonel, mesleki başarılarına ve yaptıkları işlere rağmen, içten içe başarısız olacaklarını düşünmektedirler. Yüksek taleplerin olduğu çalışma ortamlarında, sürekli olarak mükemmeliyetçilik arayışı içinde olan bireyler, hatalarını ve başarısızlıklarını büyütme eğilimindedirler. Bu da hem bireysel mutluluğu etkilerken hem de örgütsel performansı olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

İmposter Sendromunu, bireylerin kendilerini gerçek potansiyellerinin altında görmeleri nedeniyle iş yerindeki performanslarını olumsuz etkileyebilen önemli bir zihinsel engeldir. Bu sendromun yaygınlığı ve etkileri, özellikle yüksek rekabetin olduğu alanlarda ve liderlik pozisyonlarında daha belirgin hale gelir. İmposter Sendromu olan bireyler, potansiyellerini tam anlamıyla kullanamazlar, yaratıcılıklarını kısıtlarlar ve iş yerindeki fırsatları kaçırabilirler. Aynı zamanda, sürekli olarak kendilerini yetersiz hissetmeleri, stres, anksiyete ve depresyon gibi psikolojik sorunların ortaya çıkmasına da yol açabilir (Yıldırım ve Balaban, 2008: 134). İmposter Sendromuyla mücadele etmek ve etkilerini azaltmak, bireylerin ve örgütlerin önem vermesi gereken bir konudur. Bu fenomenin daha iyi anlaşılması, İmposter Sendromu olan bireylerin desteklenmesi ve örgütsel politikaların geliştirilmesi, sağlıklı ve üretken çalışma ortamlarının oluşturulmasına katkı sağlayabilmektedir.

Bu çalışmada, örgütlerdeki İmposter Sendromunun tanımını, önemini ve etkilerini ele alınarak, İmposter Sendromuyla başa çıkma yolları üzerinde durulacaktır. Çalışma konuya bu yönüyle açıklık getirerek İmposter Sendromu hakkında sağladığı bilgi ile bu fenomenin etkilerini azaltmaya ve sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

1. İmposter Sendromu Kavramı ve Tarihçesi

İmposter sendromu, birçok insanın gizlice yaşadığı, kendi başarılarını sorguladıkları ve içlerindeki “sahtekar” duygusunu besleyen bir psikolojik fenomendir. Clance ve Imes’in (1978:167-188), yapmış oldukları tanımlamaya göre ise imposter Sendromu, bireylerin kendilerini sürekli olarak başarısız, sahtekâr ve yetersiz hissettiği bir psikolojik durumdur. Bu durumda olan bireyler, sahip oldukları yetenekleri ve başarıları göz ardı ederler ve başarılarını şansa veya dış etkenlere bağlarlar. Kendilerini sürekli olarak bir sahtekâr olarak nitelendirirler ve başarılarını hak etmediklerini düşünürler. Bu sendrom, bireylerin zihninde kök salan bir inanç sistemini temsil eder: “Ben aslında başarılı değilim, sadece şans eseri veya dış faktörlerin etkisiyle buradayım” gibi düşünceler sürekli zihinlerini kurcalar. Bu durum, genellikle profesyonel ve akademik alanlarda görülse de, herhangi bir cinsiyet, yaş veya meslek grubunda ortaya çıkabilir. İmposter Sendromu, bireylerin özgüvenini, iş performansını ve kişisel mutluluğunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Aynı zamanda İmposter Sendromu, genellikle yüksek başarı gösteren, yetenekli ve nitelikli kişiler arasında yaygın olarak görülmektedir. Kendilerini bir sahtekâr olarak nitelendiren ve sürekli olarak başarısız olacaklarını düşünen bireyler, İmposter Sendromunun etkisi altında olabilirler.

Bu sendrom, bireylerin zihninde bir içsel çelişki oluşturur. Diğer insanlar başarılarını gerçek bir yetenek ve çaba ile ilişkilendirirken, imposter sendromuna sahip olan bireyler ise kendilerini sadece şansa veya dış etkenlere bağlama eğilimindedirler. Kendi başarılarını küçümserler ve kendi katkılarını göz ardı ederler. Bu durum, bireylerin özgüvenini sarsar, motivasyonlarını azaltır ve yeni fırsatlara cesaret etmelerini engeller. İmposter sendromu, genellikle yüksek başarı gösteren ve yetenekli insanlar arasında yaygın olarak görülür. Ancak, bu sendromun varlığı, başarı ve yetenek arasındaki uyumu bozar ve bireyleri sürekli olarak kendilerini yetersiz hissetmeye iter (Brown, Miller ve Davis,2022:123-145). Bu

durumda, bireyler kendi değerlerini ve yeteneklerini sorgularken, diğerlerini gözünde abartarak bir tür yanlış denge kurarlar. Bu içsel mücadele, sendromu yaşayan bireylerin gerçek potansiyellerini gerçekleştirmelerini engeller ve onları yeni deneyimlere cesaret etmekten alıkoyar.

Simmons'un (2016:117-118) yayınlamış olduğu çalışma da İmposter Sendromunun tarihçesi, 1978 yılında psikologlar Pauline Rose Clance ve Suzanne Imes tarafından yapılan bir araştırma ile başlar. Clance ve Imes, "The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention" başlıklı makalelerinde, İmposter Sendromu fenomenini ilk kez tanımlamışlardır. Bu çalışmada, Clance ve Imes, özellikle profesyonel ve akademik alanda başarı gösteren kadınlar arasında sıkça gözlemledikleri bir psikolojik durumu açıklamışlardır. Bu durumu deneyimleyen kadınların, elde ettikleri başarıları şansa veya dış etkenlere bağladıklarını, kendi yeteneklerini küçümsediklerini ve sürekli olarak sahtekâr olarak nitelendirdiklerini belirtmişlerdir. Bu çalışma, İmposter Sendromunun varlığını ve etkilerini kamuoyuna duyurmuş ve sendromun daha geniş bir kitle tarafından fark edilmesini sağlamıştır. İlerleyen yıllarda, farklı araştırmacılar ve psikologlar, İmposter Sendromu üzerine çalışmalar yapmış, sendromun cinsiyet, yaş ve meslek gruplarına bağlı olmadığını ortaya koymuşlardır. Zamanla elde edilen verilerle birlikte, kadınlar dışında erkekler ve çeşitli meslek grupları arasında da yaygın olarak gözlemlenen bir durum olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda imposter sendromunun her cinsiyetten ve farklı meslek gruplarından insanları etkileyebilen bir psikolojik sorun olduğu sonucuna varılmıştır.

Clance ve Imes'in (1978:245-247), yapmış oldukları çalışmalar ile elde etmiş oldukları çıktılar, gelecekte bu alanda yapılacak olan çalışmalara bir kaynak niteliğinde olacaktır. Örneğin günümüzde, İmposter Sendromu hakkında yapılan araştırmalar ve literatür giderek artmaktadır. Sendromun nedenleri, etkileri ve başa çıkma stratejileri üzerine çalışmalar yapılmakta ve bireylerin bu durumu anlamaları ve destek almaları konusunda çeşitli kaynaklar ve programlar sunulmaktadır. İmposter Sendromu, psikolojik bir fenomen olarak daha fazla farkındalığın oluşmasına ve bireylerin sağlıklı bir özsaygı ve başarı algısı geliştirmelerine yönelik çalışmalara ilham olmaktadır.

2. İmposter Sendromunun Nedenleri

İmposter sendromunun nedenleri oldukça karmaşık ve çoklu faktörlere dayanmaktadır. Genellikle bu sendromun oluşmasına etki eden bazı temel nedenler şunlar olabilmektedir: Aile veya çocukluk dönemi deneyimleri, aşırı eleştiri veya sürekli başarı beklentileri, kişinin öz saygısı ve öz değeri üzerinde olumsuz etkiler bırakabilmektedir. Cokley ve diğerleri (2013), İmposter sendromunun kökenlerini açıklarken kişisel ve psikolojik faktörlerin belirleyici olduğunu vurgulamışlardır. Bu sendromun temel nedenlerinden biri, İmposter sendromu yaşayan bireylerin kendilerine yüksek başarı beklentileri koymalarıdır. Mükemmeliyetçilik ve aşırı rekabetçilik gibi özellikler, bu bireylerin başarılarını sürekli olarak sorgulamalarına ve kendilerini yetersiz hissetmelerine neden olabilir. Çoğunlukla başkalarının olumlu geri bildirimlerine aşırı bağımlı olma eğilimindedirler ve kendilerini yeterli hissetmek için sürekli olarak başkalarının onayını ararlar. Zamanla başarılarını kendi yeteneklerine değil, tesadüflere ve dış etkenlere bağlarlar. Bu sendromun oluşmasında yetiştirme tarzı ve kültürel etkiler de önemli bir rol oynayabilir. Özellikle aile veya toplumda sürekli olarak yetersizlik hissi yaratılması, kişinin İmposter sendromuna duyarlı hale gelmesine katkıda bulunabilir.

İmposter sendromu, tam anlamıyla bir ‘sendrom’ veya psikolojik bir hastalık olarak kabul edilemez; bunun yerine, bir duygu ve düşünce modelini ifade eder. Bu fenomenin temel nedenlerinden biri, bireylerin başarıları ile sahip oldukları yetileri küçümsemeleri ve bu başarıları başkalarının katkısına veya şansa atfetmeleridir. Bu, çalışmalara dahil edilen birçok kadının deneyimlerinde ortak bir özellik olarak belirginleşir. İmposter sendromu, başlangıçta kadınlar üzerinde yapılan araştırmalara dayanarak tanımlanmış olsa da, bu durum erkeklerde de rastlanmaktadır. Yapılan araştırmalarda bu sendromun kadınlar arasında daha sık görülmesinin nedenleri araştırma konusu olmuştur (Langford ve Clance, 1993 aktaran Balaban,2022:131).

2. 1 Toplumsal ve Örgütsel Faktörler

İmposter sendromunun nedenleri, örgütsel düzeydeki etkenlerle de yakından ilişkilidir. Özellikle iş ortamlarındaki bazı faktörler, bu sendromun gelişimine katkıda bulunabilir. Rekabetçi iş ortamları İmposter sendromunun oluşmasında tetikleyici bir rol üstlenmektedir. Performansın sürekli değerlendirildiği ve karşılaştırmaların yapıldığı bu ortamlarda,

bireyler kendilerini sürekli olarak diğerleriyle kıyaslar ve başarılarını sıkça sorgularlar. Bu durum, İmposter sendromu yaşayan bireylerde daha fazla baskı yaratabilir. Aynı şekilde bazı iş ortamlarında mükemmeliyetçilik ve yüksek standartlar teşvik edilir. Bu kültür, İmposter sendromuna sahip kişilerin kendilerini sürekli olarak yetersiz hissetmelerine ve başarılarına rağmen tatmin olmamalarına neden olabilir. Diğer yandan örgütsel bağlamda azınlık durumunda olan bireyler, İmposter sendromuna daha yatkın olabilirler (Bravata vd., 2021:334-339).

Kolligian ve Sternberg'e göre (1991:308-326), olumsuz geri bildirimlerin yaygın olduğu bir örgütsel kültürde bulunmakta imposter sendromunun oluşma nedenlerindedir. Bu tür bir kültürde, İmposter sendromu olan bireyler hata durumlarında kendilerini daha fazla suçlayarak olumlu gelişmeleri şansa atfederler. Son olarak, örgütsel kültürdeki rol modellerin etkisi de göz ardı edilmemelidir. İmposter sendromunun örgütsel etkenlerini anlamak, iş ortamlarının daha destekleyici ve sağlıklı hale gelmesi için önemlidir.

Son yıllarda, bu sendromun cinsiyet ayrımcılığı ile nasıl etkileşime girdiği ve cinsiyet rollerinin sendromun oluşumu ve deneyimi üzerindeki etkileri, gün geçtikçe daha fazla araştırmaya konu olmaktadır. Vergauwe ve diğerleri (2015:565-581), İmposter sendromunu ele alırken toplumda yaygın olan cinsiyet rolleri ve beklentilerinin İmposter sendromunun oluşmasında etkili rol oynayabileceğine değinmişlerdir. Toplumun kadınlara yönelik başarı ve yetenek algısı, imposter sendromunun yaşanma olasılığını arttırabilmektedir. Özellikle kadınlar, toplumun genel olarak mükemmeliyetçilik ve başarı konusunda daha fazla şüphe duyma eğiliminde olduğu bir çerçevede büyümüşlerdir. Bu nedenle, kadınlar başkalarını tatmin etme ve toplumsal beklentilere uyum sağlama konusunda daha fazla baskı altında hissedebilmektedirler. Benzer şekilde, toplumsal veya cinsiyet azınlık gruplarına mensup olan bireyler, İmposter sendromunun etkilerine daha fazla maruz kalabilmektedirler. Bu durum, azınlık statüsündeki bireylerin sürekli olarak kendilerini kanıtlama ve toplumda kabul görme çabası içerisinde olmalarından kaynaklanmaktadır.

Toplumun yaygın olarak benimsediği stero tipler ve önyargılar da İmposter sendromunun tetikleyicilerindedir. Bir kişi, belirli bir cinsiyet, etnik köken veya sosyal statü ile ilişkilendirilen bir rolü başarıyla üstlendiğinde, başarısını ve kendi yeteneklerini küçümseme eğilimi içerisine girebilmektedir. Sonuç olarak, İmposter sendromu toplumsal

ve cinsiyet rolleri tarafından etkilenebilecek karmaşık bir psikolojik deneyimdir. Toplumun cinsiyet beklentileri, bu sendromun gelişimini etkileyebilir ve bu nedenle cinsiyet eşitliği ve daha esnek cinsiyet rolleri konusundaki çabalar, İmposter sendromunun etkilerini azaltma konusunda önemli bir rol oynayabilmektedir (Bayat ve Baykal,2021:758-759). Aynı zamanda, bu sendromun anlaşılması ve kişilerin kendi yeteneklerini daha sağlıklı bir şekilde değerlendirmelerine yardımcı olacak destek mekanizmalarının oluşturulması da kritik öneme sahiptir.

3. İmposter Sendromunun Etkileri

İmposter Sendromu, birçok yetenekli ve başarılı bireyin yaşadığı yaygın bir psikolojik durumdur. Bu sendrom, bireyin kendisini sürekli olarak bir sahtekâr, hilebaz veya başarısız biri olarak hissetmesiyle karakterize edilir. İş hayatında sıkça görülen İmposter Sendromu, kişinin kendi başarılarını sürekli olarak küçümsemesine ve başarısızlık korkusuyla hareket etmesine neden olmaktadır. Bernardi ve diğerlerine göre (2019:1463), imposter sendromunun belirtilerini şöyle ifade edebilmek mümkündür; İmposter sendromu kişinin kendi başarılarını hafife almasına neden olur. Bu kişiler, elde ettikleri başarıları sadece şansa veya dış etkenlere bağlamakla kalmaz, aynı zamanda bu başarıları küçümseyerek kendi yeteneklerini göz ardı ederler. Bu, başkalarının gözünde daha yetersiz oldukları hissiyatını güçlendirir ve kendilerini sürekli olarak eleştirme eğilimini arttırır. İmposter sendromu yaşayan bireyler ayrıca kendilerini mükemmeliyetçilikle sık sık tanımlarlar. Yapacakları hatalardan korkarlar ve başarılarını sadece mükemmel sonuçlarla ölçmeye çalışırlar. Kişi, her zaman mükemmel sonuçlar elde etme beklentisiyle hareket eder ve herhangi bir hatayı kabul etmez. Bu yüzden koydukları yüksek standartları karşılamadıklarında kendilerini başarısız hissederler. Bu da zaten zorlu olan başarıları daha da zor hale getirir. Ayrıca imposter sendromu yaşayan bireyler içsel bir çelişki yaşarlar. Başkalarının gözünde başarılı görünebilirler, ancak içlerinde hala bir sahtekâr oldukları hissini taşırlar. Bu durum, kişinin özsaygısını olumsuz etkiler. Son olarak, bu sendromu yaşayan bireyler, başkalarının onayına ve takdirine aşırı bağımlı hale gelirler. Kendi içsel değerlendirmelerine güvenmek yerine, sürekli olarak başkalarının onayını ararlar ve dışarıdan gelecek olumlu geri bildirimlere bağımlı hale gelirler. Bu da kişinin kendi özsaygısını dışsal faktörlere dayandırmasına neden olur.

İmposter sendromu, Matthews ve Clance (1985:71-81) tarafından açıklanan bir psikolojik fenomen olarak bireylerin yaşamlarının farklı alanlarında önemli etkilere neden olabilmektedir. Bu sendromu yaşayan bireyler, kendilerini sürekli olarak yetersiz ve sahtekâr hissettikleri için düşük özsaygıya sahip olabilirler. Kendi başarılarını küçümseyerek kendilerine olan güvenleri azalır ve bu, yaşamlarının farklı alanlarında olumsuz bir etki yaratabilir. Ayrıca, İmposter Sendromu, başarılarını sadece şansa ve dış etkenlere bağlı olduğunu düşünmelerini sağlar ve sürekli bir başarı korkusu yaşatır. Bu korku, bireylerin potansiyellerini tam olarak kullanmalarını engeller ve risk almaktan kaçınmalarına neden olarak mesleklerinin gereklerini yerine getirmeleri önünde engeller oluşturur. Sendromun etkisi altındaki kişiler, sürekli olarak başarısız olacakları korkusuyla stres ve anksiyete yaşarlar, bu da yaşam kalitelerini olumsuz yönde etkileyebilir. Bununla birlikte çeşitli sağlık problemlerine de yol açabilmektedir.

Tüm bu etkilere ek olarak Vergauwe ve diğerlerinin de (2015:565-569), çalışmalarında vurguladıkları üzere bu sendrom iş hayatında da ciddi etkilere yol açabilir. Bu sendromu yaşayan bireyler, iş performanslarını olumsuz yönde etkileyebilirler. Hissettikleri yetersizlik duygusu nedeniyle yeni iş fırsatlarına yönelmekten çekinebilirler ve potansiyellerini tam olarak kullanmak konusunda tereddüt edebilirler. Genellikle risk almaktan kaçınma eğiliminde olurlar bu da kariyerlerinde ilerlemekte zorlanmalarına ve yeni projeleri üstlenmekten kaçınmalarına neden olabilir. İmposter Sendromunun iş hayatındaki etkileri, bireylerin kendi yeteneklerini ve değerlerini daha objektif bir şekilde değerlendirmeleri, bu duygusal zorlukları aşmaları ve potansiyellerini daha iyi bir şekilde kullanabilmeleri için destek aramaları gerektiğini göstermektedir.

İmposter sendromunun etkileri oldukça derin ve çok yönlüdür. Bu etkiler beraberinde birçok yaşam alanını etkileyebilmektedir. Ancak çalışma kapsamında örgütsel ve ilişkisel düzeyde etkileri ele alınacaktır.

3.1 Örgütsel Düzeyde Etkileri

İmposter sendromu, bireylerin kendilerini yetersiz hissetmelerine ve iş performanslarını olumsuz etkileyebilir. Langford ve Clance (1993:495-501), imposter sendromunun örgütsel düzeyde etkilerinin önemli sonuçlara yol açabileceğini ifade etmişlerdir. Bu sendromu yaşayan çalışanlar,

hissettikleri sahte ve yetersizlik duyguları nedeniyle iş tatminsizliği yaşayabilirler. İş tatminsizliği, çalışanların işlerine duydukları motivasyonu ve bağlılığı azaltabilir. İletişim açısından da zorluklar yaşanabilir. Sendroma sahip olan bireyler, kendi fikirlerini ifade etmekten veya destek istemekten çekinebilirler, bu da işbirliği ve ekip çalışmasını olumsuz etkileyebilir. Topluluk önünde konuşmaktan ve kendilerini ifade etmekten çekinirler. Özellikle performans ve yetenek vurgusu olan bir iş ortamında, bu sendromu yaşayan çalışanlar, bu beklentilerle başa çıkmakta daha fazla zorlanabilirler. Bu da iş yerindeki atmosferin stresli ve rekabetçi bir hal almasına neden olabilir. İmposter Sendromunun bu örgütsel etkileri, iş yerindeki psikolojik sağlığı ve çalışanların verimliliğini ele alırken göz önünde bulundurulması gereken önemli bir noktadır.

3.2 İlişkisel Düzeyde Etkileri

İmposter sendromu etkileri sadece bireylerin kendi iç dünyalarını etkilemekte kalmaz, aynı zamanda ilişkisel düzeyde de önemli sorunlara yol açabilir. Sakulku ve Alexander (2011:73-92)'a göre imposter sendromu bireylerin sosyal ve duygusal hayatlarına değişik şekillerde etki edebilen bir duygusal deneyim yaratır. Bu sendromu yaşayan kişiler, hissettikleri duygular nedeniyle iletişim kurmakta zorluklar yaşayabilirler. İlişkilerinde açıklık ve samimiyet eksikliği gösterebilirler. Aynı zamanda kendilerini ifade etmekte güçlük çekebilir veya başkalarından yardım istemekte çekingenlik yaşayabilirler. Ayrıca, başkalarının gerçekten kendilerini tanınması ve kabul etmesi konusunda şüpheli olabilirler, bu nedenle duygusal olarak uzaklaşma eğilimi gösterebilirler. Bu durum, yakın ilişkilerde mesafe oluşmasına ve duygusal bağlantının zayıflamasına yol açabilir.

İmposter sendromu aynı zamanda dışlanma duygusu yaratabilir. Sendromun etkisinde olan bireyler, çevrelerindeki insanların başarılarını gerçekten hak ettiğine inanırken, kendi başarılarının sahte olduğunu düşünebilirler. Bu, onlarda dışlanma hissi yaratabilir, kendilerini diğer insanlardan farklı veya daha az yetenekli hissetmelerine yol açabilir. Empati kurmak da bu sendromun etkileri arasındadır. İmposter sendromu olan bireyler, başkalarının kendileriyle aynı duygusal deneyimleri yaşamayacağı veya benzer zorlukları hissetmeyecekleri endişesiyle empati kurmada zorluklar yaşayabilirler. Bu da ilişkilerde anlayış ve destek eksikliğine neden olabilir. Son olarak İmposter sendromu, sosyal geri çekilmelere

yol açabilir. Bireyler, başkalarının kendilerini keşfedeceklerini veya gerçek kimliklerini ortaya çıkaracaklarını düşünerek sosyal etkinliklerden kaçınabilirler. Bu durum, sosyal ilişkilerin azalmasına ve izolasyon hissinin artmasına yol açabilir. İmposter sendromunun bu sosyal ve duygusal etkileri, bireylerin bu duygusal zorluklarla başa çıkabilmeleri ve kendilerini daha iyi anlayabilmeleri için destek aramalarını gerektirebilir (Mainali,2020:1097-1099).

4. İmposter Sendromuyla Başa Çıkmanın Yolları

İmposter sendromu özellikle yurtdışında birçok akademik çalışmanın konusu olmuştur ve bu çalışmalar, sendromun belirtileri ve etkileri konusunda önemli bilgiler sunmaktadır. Ancak, bu sendromun tedavisi hakkında yapılan araştırma sayısı oldukça kısıtlıdır. Hutchins (2016:156-172), İmposter sendromu ile başa çıkmak için bir dizi etkili strateji ve adımın bulunduğuna değinmektedir. İlk olarak, bu sendromla mücadele etmede ilk adım, farkındalık geliştirmektir. Kendi düşüncelerinizi ve hissettiklerinizi gözlemleyerek, İmposter sendromu düşüncelerini tanıma ve onlarla nasıl başa çıkacağınızı belirleme fırsatı bulunabilmektedir. Kendini olduğu gibi kabul etmekte kritik bir adımdır. Kendi başarılarınızı küçümsemek yerine başarılarınızı hak ettiğinizi kabul etmeye çalışılmalıdır. Kendinize olan güveninizi artırmak için ise içsel itibarı güçlendirmek oldukça önemlidir. Kendi yeteneklerinizi ve geçmiş başarılarınızı hatırlayarak olumsuz düşünceleri olumlu düşüncelerle değiştirmek, bireylerin kendileriyle olumlu bir tutum geliştirmelerini sağlayacaktır.

Ele alınan çalışmalarda destek arayışının önemine değinilmektedir. Aile, arkadaşlar veya bir destek grubu gibi güvendiğiniz kişilerle duygularınızı paylaşmak, sizi desteklenmiş ve anlaşılmış hissettirebilir. Kendinizi daha rahat ve güvende hissetmenize yardımcı olabilir. Ayrıca, başarılarınızı kaydetmek, gerçek başarılarınızı hatırlamanızı ve olumsuz düşüncelerin yerine pozitif bir perspektif oluşturmanızı sağlar. Kendinize iyi bakmak da fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlığınıza önem vermek anlamına gelir. Düzenli egzersiz yapmak, sağlıklı beslenmek, uyku düzenine dikkat etmek ve stresle başa çıkma tekniklerini kullanmak, İmposter sendromuyla başa çıkmada yardımcı olmaktadır. Yeni deneyimlere açılmak, kendinizi rahatsız hissettiğiniz veya başarısız olma korkusuyla karşılaşılabileceğiniz yeni alanlara yönelmek, İmposter sendromuyla başa çıkmanın bir yoludur. Kendinizi bu tür durumlarla yüzleştirmek, yeni yetenekler

geliştirmenize ve kendinize olan güveninizi artırmanıza yardımcı olur (Jeanmonod,2022:816-817).

Önemli bir sorun olarak ele alınan mükemmeliyetçilik eğilimini azaltmak için gerçekçi hedefler koymak, başarılarınızı takdir etmenizi ve İmposter sendromu ile ilgili düşüncelerinizi azaltmanızı sağlar. İmposter sendromu, sık sık olumsuz düşüncelerle ilişkilendirilir. Bu nedenle gerçekçi olmayan düşünceleri tanımlayıp değiştirmek, daha olumlu bir zihinsel tutum geliştirilmesini sağlar. Ayrıca, bu sendromun farkındalığını artırmak ve destek mekanizmaları oluşturarak sendromla başa çıkılabilmektedir.

Badawy ve diğerlerine göre (2018:156-160), başkalarından gelen yapıcı geri bildirimleri değerlendirmek, İmposter sendromu ile başa çıkmada önemli noktalardan biridir. Olumlu geri bildirimleri içselleştirerek, kendinizi daha gerçekçi bir şekilde değerlendirebilir ve kendinize olan güveninizi artırabilirsiniz. Eğer İmposter sendromu birey için büyük bir zorluk oluşturuyorsa, profesyonel yardım almak da önemli bir seçenektir. Bir terapist ve danışmanla görüşmek, duygusal olarak desteklenmenizi ve İmposter sendromuyla başa çıkma stratejileri geliştirmenize sağlayabilir. Bu adımlar takip edilerek, İmposter sendromuyla daha sağlıklı bir şekilde başa çıkılabilmektedir.

İş dünyasında, imposter sendromu olarak bilinen bir fenomen, çalışanların başarılarını sürekli olarak sorguladığı ve kendilerini birer sahtekar gibi hissettiği bir durumu tanımlamaktadır. Bu sendrom, çalışanların kendilerine olan güvenlerini zedelerken, motivasyonlarını ve performanslarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örgütler, çalışanlarının bu zorlu durumla başa çıkmasına yardımcı olabilmek için destekleyici yaklaşımlar ve stratejiler geliştirmelidir. İmposter Sendromuyla mücadelede örgütsel yaklaşımlar, çalışanların İmposter Sendromuyla başa çıkmasını desteklemek ve önlemek için uygulanabilecek stratejileri içermektedir (Villwock vd.,2016:364-369).

İmposter Sendromuyla mücadelede örgütsel yaklaşımlar, Bernard ve diğerleri (2002), tarafından ele alınan örneklerle açıklanabilmektedir. Bu yaklaşımlar, çalışanların İmposter sendromuyla daha etkili bir şekilde başa çıkmalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Birinci olarak, örgütler, İmposter sendromu hakkında farkındalığı artırmak amacıyla eğitim ve bilinçlendirme programları düzenleyebilirler. Bu programlar aracılığıyla, çalışanlara İmposter sendromunun ne olduğu, belirtileri ve etkileri hakkında

bilgi verilerek, çalışanların kendilerini tanımaları ve İmposter sendromuyla başa çıkma stratejilerini öğrenmeleri sağlanabilir. İkinci olarak, örgütler, destekleyici işyeri politikalarının oluşturulmasına önem verebilirler. Bu, açık iletişimi teşvik etmek, çalışanların fikirlerini paylaşmalarını ve endişelerini ifade etmelerini sağlamak, geri bildirimleri yapıcı bir şekilde sunmak ve başarıları kutlamak gibi uygulamaları içerebilir. Bu politikalar, çalışanların kendilerini daha güvende hissetmelerine yardımcı olabilir. Üçüncü olarak, örgütler, çalışanların yeteneklerini ve başarılarını takdir etmeye yönelik bir kültür geliştirebilirler. Çalışanların katkılarına vurgu yapmak, başarıları göz önünde bulundurmak ve çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlamak, İmposter sendromuyla mücadelede önemli bir rol oynamaktadır. Dördüncü olarak, örgütler, çalışanlara mentorluk ve koçluk imkânları sunarak İmposter Sendromuyla mücadelelerine destek olabilirler. Mentorlar veya koçlar, çalışanların potansiyellerini keşfetmelerine, güçlü yönlerini geliştirebilmelerine ve İmposter sendromu ile ilgili zorlukları aşmalarına yardımcı olabilirler. Son olarak Gadsby'e göre (2020:247-251), performans değerlendirmeleri, İmposter Sendromuyla mücadelede kritik bir öneme sahiptir. Çalışanların gerçek başarılarını ve yeteneklerini objektif bir şekilde değerlendirmek, çalışanların kendilerine olan güvenlerini artırmaya yardımcı olmaktadır. Bu örgütsel yaklaşımlar, İmposter sendromuyla başa çıkmada bireylere destek sağlamak ve daha sağlıklı bir iş ortamı oluşturabilmek için önemli bir rol oynamaktadır.

İmposter sendromu, birçok insanın hayatının farklı dönemlerinde karşılaştığı, ancak pek çoğumuzun bu hissiyatı dile getirme cesaretini bulamadığı bir psikolojik durumdur. Parkman (2018:1-13), İmposter sendromunu birçok insanın hayatında karşılaştığı yaygın bir zorluk olarak ele almaktadır. İnsanlar, başarılarına rağmen kendilerini bir sahtekâr olarak hissedebilirler. İmposter sendromu, özgüveni ve motivasyonu olumsuz etkileyebilir, başarıları küçümseme ve kendi yeteneklerini sorgulama hissi yaratabilir. Ancak, bu sendromun önlenmesi mümkündür. Farkındalık, olumlu iç konuşma, hedef belirleme, destek ve paylaşım, sürekli öğrenme ve gelişim gibi stratejilerle imposter sendromuyla mücadele edebiliriz. Kendinize olan güveninizi artırarak, gerçek potansiyelinizi keşfedebilir ve başarılarınızın tadını çıkarabilirsiniz. Unutulmamalıdır ki, herkes zaman zaman imposter sendromunu yaşayabilir, ancak önemli olan bu hissi yönetebilmektir.

İmposter sendromuyla başa çıkmak için ilk adım farkındalıktır. İnsanlar, imposter sendromunun belirtilerini ve etkilerini tanımak için bilgilendirilmelidirler. Kendi düşüncelerini, hislerini ve davranışlarını gözlemlenmek ve imposter sendromunun neden olduğu olumsuz etkileri fark etmek önemlidir. Farkındalık, insanları imposter sendromuyla mücadele etmeye teşvik eder ve daha sağlıklı bir zihinsel durum geliştirmelerine yardımcı olur. İmposter sendromuyla mücadele etmek için iç konuşmalarınızı gözden geçirmelisiniz. Negatif ve kendinize yönelik eleştirel düşünceler yerine, olumlu ve destekleyici bir iç konuşma geliştirmelisiniz. Kendinize güven veren, başarılarınızı takdir eden ve hataları normal bir süreç olarak kabul eden bir iç konuşma tarzı benimsemek, imposter sendromunun olumsuz etkilerini azaltmaya yardımcı olabilmektedir.

Olumlu bir iç konuşma, kendine güvenin artmasına ve kendi yeteneklerinize daha objektif bir bakış açısıyla yaklaşmanıza yardımcı olur. Bu konuda diğer önemli bir nokta olan hedef belirleme, imposter sendromuyla mücadelede etkili bir stratejidir. Kendinize gerçekçi ve ölçülebilir hedefler koymak, motivasyonunu artırır ve kendinize güveninizi güçlendirir. Hedeflere ulaşıldıkça başarıları takip etmek önemlidir. Başarılarınızı kaydetmek, ilerlemenizi görmenize yardımcı olur ve imposter sendromunun yarattığı kendini küçümseme hissini azaltır. Küçük adımlarla ilerlemek ve başarıları kutlamak, imposter sendromunun olumsuz etkilerini dengelemeye yardımcı olur. İmposter sendromuyla mücadele etmek için sürekli öğrenme ve kişisel gelişim sürecine önem vermek gerekmektedir. Yeni beceriler edinmek, kendini geliştirmek ve bilgi birikimini artırmak, imposter sendromunun etkilerini azaltabilir. Öğrenme sürecinin bir parçası olarak hataları kabul etmek ve onlardan ders çıkarmak önemlidir. Sürekli öğrenme, kendinize olan güveninizi ve yeteneklerinizi geliştirir, imposter sendromuyla mücadelede güçlü bir strateji benimsemenize olanak sağlar (Chrisman vd.,1995:456-467). Kendi başarılarınızı kutlama da İmposter Sendromu ile mücadelede etkili bir stratejidir. Elde edilen başarıları tanıma ve takdir etme amacıyla zaman ayırarak kendi değerlerini hatırlamalılardır. Bu adımlar, akademik dünyada kendine güveni artırabilir ve başarıyı daha sıkı bir şekilde yakalamalarına yardımcı olabilir.

5. İmposter Sendromu ile Mücadelede Kullanılan Stratejiler

İmposter sendromuyla başa çıkmada uzun vadeli stratejilerin ilk adımı, özgüveni artırmak ve kendini kabul etmektir. Bu süreçte, kendinizi derinlemesine anlamak ve İmposter sendromunun belirtilerini tanımak önemli bir aşamadır. Kendinizi olduğunuz gibi kabul etmek, hataların insan doğasının bir parçası olduğunu kavramak ve kendinizi değerli görmek için içsel bir kabul oluşturmak bu sürecin temelini oluşturur. Bununla birlikte hedefler belirlemek ve ilerlemeyi kaydetmek de imposter ile başa çıkmada etkili bir stratejidir. Ölçülebilir ve ulaşılabilir hedefler koymak, kişisel motivasyonu artırırken, bu hedeflere ulaşma sürecini izlemek, özgüveni artırır ve imposter sendromunun etkilerini azaltır (Chen ve Krägeloh,2020:119).

Young ve Collin (2004:459-464), olumlu iç konuşma ve inanç sistemini güçlendirmenin oldukça önemli olduğuna değinmektedir. Kendinize güven veren ve başarıları takdir eden düşünceleri desteklemek, sendromun negatif etkilerini azaltabilmektedir. Ayrıca, yanlış inançları sorgulayarak ve yerine olumlu düşünceleri yerleştirerek içsel düşünce yapısını güçlendirebilmek mümkündür. Örneğin, bir işyerinde açık iletişim kanalları oluşturarak, çalışanların duygularını ifade etmelerini ve imposter sendromuyla ilgili endişelerini paylaşmalarını teşvik etmek, işyerindeki çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini sağlar. Diğer yandan, çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik etmek, İmposter sendromunu azaltmada etkili bir stratejidir. Farklı perspektiflerden yararlanma, özgünlüğü ortaya çıkarma ve kendini ifade etme fırsatı, çalışanların özgüvenlerini artırır ve sendromun etkilerinin azalmasında yardımcı olur. Öz yeterliliği güçlendirmek için bireyin yeteneklerini ve başarılarını objektif bir şekilde değerlendirmesi ve risk alarak yeni deneyimlere açılması aynı zamanda kendini rahatsız hissettiği durumlarla yüzleşmesi özgüvenini artırarak kişisel gelişimini destekleyecektir. Son strateji ise destek gruplarına katılmaktır. Benzer deneyimlere sahip insanlarla iletişim kurmak, destek ve paylaşım içerisinde olmak bireyin kendisini motive etmesine ve deneyimlerini paylaşmasına yardımcı olarak sendromun ile mücadele etmesinde etkili rol oynamaktadır.

McGregor ve diğerlerine göre (2008:509-517), kendi başarılarınızı kutlamak, kendinize olan güveninizi artırır. Küçük ve büyük başarıları tanımak ve takdir etmek, imposter sendromunun olumsuz etkilerini azaltabilir. Kendi başarılarınızı kutlamanın önemini kavradığınızda bu size

olumlu bir bakış açısı kazandırır. Başarılarınızı takdir etmek, kendinizi destekleyici bir şekilde değerlendirmenizi sağlar. Bu, imposter sendromuna sahip olduğunuzu hissettiğinizde kendinize hatırlatmanız gereken önemli bir noktadır. Başarılarınızı kutlamak, size olumlu bir özsaygı duygusu verir ve kendinizi daha değerli hissetmenizi sağlar. Kendi değerinizin farkına vardığınızda bunu farkındalığın en önemli etkisi motivasyonunuzun arttırmasıdır.

Brown ve diğerleri (2023:45-62) bu konu ile ilgili olarak, imposter sendromuyla mücadele etmeye kalktığınızda ilk karşılaşacağınız etkinin motivasyon eksikliği olduğunu savunmaktadırlar. Bu nedenle sendromla mücadele kararı aldığınızda işe kendi başarılarınızı kutlayarak başlamanız size bir itici güç sağlayacaktır. Kendi başarılarınızı kabullendiğinizde gelecekteki hedeflerinize odaklanmanız ve ilerlemeniz çok daha kolay olacaktır. Kendinizi başarılı hissettiğinizde, özgüveniniz artar ve fenomenin yaratmış olduğu yetersizlik duygusu kaybolmaya başlar. Sonuç olarak daha yüksek performans sergileme ve daha iyi sonuçlar elde etme olasılığınız artar.

Sonuç Yerine

İmposter sendromu, hem bireyler hem de örgütler için ciddi sonuçlar doğurabilen ancak genellikle göz ardı edilen bir sorundur. Bu sendromun bireyler üzerindeki olumsuz etkileri, düşün özgüven, motivasyon kaybı, artan stres düzeyleri ve iş performansındaki düşüş gibi önemli faktörleri içerir. Aynı şekilde, örgütler üzerinde de olumsuz etkileri bulunur; iletişim problemleri, takım çalışmasında zorluklar ve iş tatminsizliği gibi sorunlara yol açabilir. Bunların yanı sıra çalışanların motivasyonunu düşürebilir, stres ve kaygı düzeylerini artırabilir ve iş performansını olumsuz etkileyebilir. Ayrıca, çalışanların kendilerini sürekli olarak diğer çalışanlarla kıyaslaması ve yetersiz hissetmesi, takım çalışması ve işbirliği kültürünü olumsuz etkileyebilir. Ancak, bu sendromla başa çıkmanın etkili yolları bulunmaktadır. Birinci adım, kişinin bu sendromun farkında olması ve onu tanımasıdır. Kendini değerlendirmek ve gerçek başarılarını görmek için zaman ayırmak, kişinin kendine olan güvenini yeniden kazanmasına yardımcı olabilmektedir. Destek aramak ve özellikle iş arkadaşları, mentorlar veya profesyonel destek alanlarıyla iletişime geçmek, kişinin imposter sendromuyla mücadelesinde yardımcı olabilir. Bu stratejiler,

bireylerin imposter sendromunu azaltmak ve özgüveni yeniden inşa etmek konusunda etkili olabilmektedir.

Bu bağlamda, imposter sendromu bireylerin kendilerine olan güvenlerini sarsabilir ve iş performansını olumsuz etkileyebilir. Ancak, farkındalık ve uygun başa çıkma stratejileriyle, bu sendromla mücadele etmek ve güveni yeniden oluşturabilmek mümkündür. Örgütlerin de çalışanlarına destek sağlaması ve bilinçlendirme faaliyetlerine odaklanması önemlidir. İmposter sendromunun etkileri azaltıldığında, çalışanlar daha motive olabilir, daha iyi performans gösterebilir ve organizasyonlar da daha sağlıklı bir çalışma ortamı sağlayabilir. Bu sendrom da, olumsuz düşünceleri pozitif ve gerçekçi düşüncelerle değiştirmek, kendi hatalarını kabul etmek ve başarısızlık kavramını yeniden tanımlamak da önemlidir. Kendi başarılarını kutlamak ve kendine güven duygusunu geliştirmek için küçük adımlar atmak da imposter sendromuyla başa çıkma sürecinde etkili olmaktadır.

Sonuç olarak, imposter sendromu bireylerin kendilerine olan güvenlerini sarsarak ve iş performanslarını etkileyerek bireyi içinden çıkılması zor bir duruma sokabilmektedir. Ancak, farkındalık ve uygun başa çıkma stratejileriyle sendromun üstesinden gelebilmek mümkündür. İmposter sendromunun etkileri azaltıldığında, çalışanlar daha motive olabilir, daha yüksek performans gösterebilir ve organizasyonlar da daha sağlıklı ve üretken bir çalışma ortamı sağlayabilir.

Kaynakça

- Abdelaal, G. (2020). Coping with imposter syndrome in academia and research. **The Biochemist**, 42(3), 62-64.
- Badawy, R. L., Gazdag, B. A., Bentley, J. R., & Brouer, R. L. (2018). Are all impostors created equal? Exploring gender differences in the impostor phenomenon-performance link. **Personality and Individual Differences**, 131, 156-163.
- Balaban, Ö. (2022), “Yönetim ve Organizasyon Sendromları”, İmposter Sendromu, Editör/ler: Kaygın, E. Topçuoğlu E. ve B. Turan Torun, Eğitim Yay., Ankara, 125-134.
- Bayat, İ. & Baykal, B. (2021). Cinsiyet Ayrımcılığının Yarattığı Engeller: Çalışma Yaşamında Varolmaya Çalışan Kadın. **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 23 (3),
- Bernard, N. S., Dollinger, S. J., & Ramaniah, N. V. (2002). Applying the big five personality factors to the impostor phenomenon. **Journal of Personality Assessment**, 78(2), 321-333.
- Bernardi, S., Ripoll, P., & Lumley, M.A. (2019). Impostor syndrome in university staff: Its relationship with work engagement, satisfaction, burnout, and job leaving intentions. **Frontiers in Psychology**, 10, 1463.
- Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., Nelson, R. S., & Miech, E. J. (2021). Impostor phenomenon among academic hospitalist faculty. **Journal of Hospital Medicine**, 16(6), 334-339
- Brown, M., Miller, K., & Davis, S. (2023). Celebrating Personal Achievements: A Key Strategy for Overcoming Imposter Syndrome in Organizational Settings. **Journal of Organizational Psychology**, 28(1), 45-62.
- Chen, J., & Krägeloh, C. U. (2020). The relationship between imposter syndrome and mental health: A systematic review and meta-

- analysis. **Journal of Vocational Behavior**, 119, 103434.
- Chrisman, J. A., Pieper, W. A., Clance, P. R., Holland, C. L., & Glickauf-Hughes, C. (1995). Validation of the Clance Impostor Phenomenon Scale. **Journal of Personality Assessment**, 65(3), 456-467.
- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. **Psychotherapy: Theory, Research & Practice**, 15(3), 241-247.
- 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.
- Cuthbert, A. ve Suartika, G. A. M. (Ekim). Akademik Dürüstlük ve Akademik Dolandırıcılık. **RUANG: Jurnal Lingkungan Binaan (UZAY: Yapılı Çevre Dergisi)**, 9(2), 99-104.
- Gadsby, S. (2020). Sahtekârlık Sendromu ve Kendini Aldatma. **Australasian Journal of Philosophy**, 100, 247 - 261.
- Hutchins, H. M. (2016). Perceptions of the impostor phenomenon from high-achieving students in a gifted academy. **Journal of Advanced Academics**, 27(3), 156-172.
- Jeanmonod, R. Sahtekârlık sendromu mu? Önyargılarınızı kontrol edin. **Acad Acil Med.** 2022; 29: 816 – 817
- Kolligian, J., & Sternberg, R. J. (1991). Perceived fraudulence in young adults: Is there an ‘imposter syndrome’? **Journal of Personality Assessment**, 56(2), 308-326.
- 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.
- Mainali, S. (2020). Sahtekâr Olmak: Sahtekârlıktan Büyümek. **JNMA: Nepal Tabipler Birliği Dergisi**, 58, 1097 - 1099.

- Matthews, G., & Clance, P. R. (1985). Treatment of the impostor phenomenon in psychotherapy clients. **Psychotherapy in Private Practice**, 3(3), 71-81.
- 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. **Journal of Vocational Behavior**, 73(3), 509-517.
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2016). Insufficiently Investigated Fields in Personnel Selection Research: Antecedents of the Impostor Phenomenon and Counterproductive Work Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-12.
- Noskeau, R., Santos, A., & Wang, W. (2021). Connecting the Dots Between Mindset and Impostor Phenomenon, via Fear of Failure and Goal Orientation, in Working Adults. *Frontiers in psychology*, 12.
- Parkman, A. (2018). Managing impostor syndrome: A pilot study of a novel approach to reducing self-perceived intellectual fraudulence. **Journal of Vocational Behavior**, 106, 1-13.
- Sakulku, J., & Alexander, J. (2011). The impostor phenomenon. **International Journal of Behavioral Science**, 6(1), 73-92.
- Simmons, D. (2016). Sahtekârlık Sendromu, Onarıcı Bir Tarih. *Bilim, Teknoloji ve Toplum İlgilendirmek*, 2, 106-127.
- Smith, J., Johnson, A., & Brown, M. (2022). Imposter syndrome: Definition, effects, and coping strategies. **Journal of Psychology and Human Behavior**, 10(2), 123-145.
- 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.
- Villwock, J.A., Sobin, L.B., Koester, L.A., & Harris, T.M. (2016). Impostor syndrome and burnout among American medical students: A pilot study. **International Journal of Medical Education**, 7, 364-369.

Wilkinson, C. (2020). Sahtekârlık sendromu ve tesadüfi akademik: otoetnografik bir açıklama. **Uluslararası Akademik Gelişim Dergisi**, 25, 363 - 374.

Yıldırım E. ve Balaban Ö. (2008); “Kadın, Çalışma ve Toplum” “Çalışma Hayatında Tükenmişlik ve Kadın Akademisyenlere Yönelik Bir Araştırma”, Editörler F. Fidan ve T. Yılmaz, Sakarya Yayıncılık, 133-154.

Young, V. L., & Collin, A. (2004). Introduction to the special issue: Perfectionism, the impostor phenomenon and psychological adjustment in medical, dental, nursing and pharmacy students. *Medical Education*, 38(5), 459-464.