Prof. Dr. Görkem ATAMAN
Editör

24. ULUSLARARASI İŞLETMECİLİK KONGRESİ BİLDİRİLER KİTABI

Yaşar Üniversitesi, İzmir

FİLİZ KİTABEVİ
İSTANBUL
2025

Prof. Dr. Görkem ATAMAN
Editör

24. ULUSLARARASI İŞLETMECİLİK KONGRESİ BİLDİRİLER KİTABI

Yaşar Üniversitesi, İzmir

FİLİZ KİTABEVİ
İSTANBUL
2025

Ekim 2025

ISBN: 978-625-5697-40-0

BASKI - CİLT
Filiz Kitabevi Basım Yayın Dağıtım
Petrol Ürünleri Sanayi ve Tic. Ltd. Şti.
Matbaacı Sertifika Numarası: 77398

YAYINLAYAN

Filiz Kitabevi Basım Yayın Dağıtım
Petrol Ürünleri Sanayi ve Tic. Ltd. Şti.
Cemal Yener Tosyalı Cad. No: 57/A (113)
Vefa-Fatih/İSTANBUL
Tel: (212) 527 0 718
(850)441 0 359
Faks: (212) 519 20 71

www.filizkitabevi.com
bilgi@filizkitabevi.com
Yayıncı Sertifika Numarası: 77398

Copyright© Bu kitabın Türkiye'deki yayın hakları Filiz Kitabevi Basım Yayın Dağıtım Petrol Ürünleri San. ve Tic. Ltd. Şti.'ne aittir. Her hakkı saklıdır. Hiçbir bölümü ve paragrafı kısmen veya tamamen ya da özet halinde, fotokopi, faksimile veya başka herhangi bir şekilde çoğaltılamaz, dağıtılamaz. Normal ölçüyü aşan iktibaslar yapılamaz. Normal ve kanunî iktibaslarda kaynak gösterilmesi zorunludur.

ÖNSÖZ

Çok değerli akademisyenler, araştırmacılar, öğrenciler ve işletmecilik paydaşları,

24. Uluslararası İşletmecilik Kongresi, 8-10 Mayıs tarihleri arasında, Yaşar Üniversitesi ve İZSİAD iş birliğinde, Yaşar Üniversitesi ev sahipliğinde başarı ile gerçekleşmiştir. 24. Uluslararası İşletmecilik Kongresi, her yıl olduğu gibi bu yıl da ulusal ve uluslararası düzeyde akademisyenlerin, araştırmacıların, lisansüstü öğrencilerin ve iş dünyası temsilcilerinin yoğun ilgisiyle düzenlenen bu kongre, işletmecilik alanının tüm alt disiplinlerine yönelik özgün araştırmaların sunulduğu, bilimsel etkileşimin üst düzeyde gerçekleştiği bir platform olmuştur.

Yönetim ve Organizasyon, Pazarlama, Muhasebe, Finans, Girişimcilik, Sayısal Yöntemler, Yönetim Bilişim Sistemleri ve Üretim Yönetimi gibi işletmecilik disiplinlerinin yanı sıra, bu alanlarla ilişkili farklı disiplinlerden bildiriler Türkçe ve İngilizce dillerinde kabul edilmiş; toplamda 23 oturumda 83 bildiri sunulmuştur. Sunulan bildiriler sadece teorik değil, aynı zamanda sanayi iş birliği göz önüne alınarak uygulama temelli vaka analizlerini de kapsamaktadır. Bildirilerin yanı sıra, yurt dışından gelen konuşmacıların katılımıyla zenginleşen Keynote Speaker oturumlarında, alanında uzman akademisyenler olan London Metropolitan Üniversitesi'nden Prof. Dr. Anil Kumar ve Hindistan Teknik Eğitim Konseyi Direktörü Prof. Dr. Sunil Luthra bilgi ve deneyimlerini katılımcılarımız ile paylaşmıştır.

24. Uluslararası İşletmecilik Kongresi, sadece akademik bilgi alışverişiyle sınırlı kalmamış genç araştırmacıların farklı üniversitelerden ve ülkelerden gelen katılımcılarla tanışmalarına önayak olmuş; aynı zamanda kurumlar arası iş birliği fırsatlarını destekleyen bir ortam yaratmış, disiplinler arası bağlantıların kurulmasına da zemin hazırlamıştır. 24. Uluslararası İşletmecilik Kongresine katkı sunan tüm bildiriler üçlü kör-hakemlik sürecinden geçirilerek, bilimsel ölçütler ışığında incelenip değerlendirilmiş ve bu kitapta toplanmıştır.

24. Uluslararası İşletmecilik Kongresinin planlanma ve düzenlenme sürecinde, uyum içerisinde çalıştığımız paydaşımız İZSİAD başta olmak üzere, Yaşar Üniversitesi Rektörlüğüne, UİK Danışma Kuruluna, Yaşar Üniversitesi İşletme Fakültesi dekanlığına, Bilim Kurulunda yer alan değerli akademisyenlere, bildirili veya bildirisiz katılım gösteren tüm

katılımcılara teşekkür ederiz. Son olarak bu süreçte desteklerini asla esirgemeyen Yaşar Üniversitesi İşletme Bölümü akademisyenlerine, Düzenleme Kurulu üyelerimize ve özveriyle çalışan öğrencilerimize şükranlarımızı sunarız.
Kongreye katkı sağlayan tüm katılımcılarımıza iyi dileklerimizi iletir, bilimsel paylaşımların ve kongre çıktılarının işletmecilik alanına değerli katkılar sağlamasını dileriz.

Düzenleme Kurulu Adına,
24. Uluslararası İşletmecilik Kongresi Düzenleme Kurulu Başkanı,
Doç. Dr. Görkem Ataman

DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. M. Şükrü AKDOĞAN (Danışma Kurulu Başkanı)
Prof. Dr. M. Başaran ÖZTÜRK (Danışma Kurulu Başkan Yrd.)
Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN
Prof. Dr. Canan AY
Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR
Prof. Dr. Metin Kâmil ERCAN
Prof. Dr. Fatih Coşkun ERTAŞ
Prof. Dr. Reşat KARCIOĞLU
Prof. Dr. Ömür ÖZMEN
Prof. Dr. Mahmut PAKSOY
Prof. Dr. Uğur YOZGAT
Doç. Dr. Elif KOCAGÖZ (Uluslararası İlişkiler Koordinatörü)
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Sinan ÇELİK (Sekreter)

24. ULUSLARARASI İŞLETMECİLİK KONGRESİ ORGANİZASYON KOMİTESİ

Prof. Dr. Levent Kandiller, Yaşar Üniversitesi Rektörü
Hüseyin Cengiz, İZSİAD Başkanı

DÜZENLEME KURULU ÜYELERİ

Prof. Dr. Görkem Ataman (Düzenleme Kurulu Başkanı)
Prof. Dr. Yiğit Kazançoğlu
Prof. Dr. Sabri Erdem
Prof. Dr. İpek Kazançoğlu
Prof. Dr. ü Taşkın Yeşilova
Prof. Dr. Mangey Ram
Prof. Dr. Fatma Dilvin Taşkın Yeşilova
Dr. Victor Koval
Prof. Dr. Gunjan Soni
Dr. Öğr. Üy. Ece Acar
Dr. Öğr. Gör. Gizem Kurt
Araş Gör. Hüseyin Ozan Altın
Dr. Araş. Gör. Deniz Sezer
Araş Gör. Yiğit Gökmen Etik
Araş Gör. Merve Keser
Esra Koç
Serpil Oltulu
Sirhan Özer
Tolga Yapıcı

BİLİM KURULU ÜYELERİ

Ad Soyad	Üniversite	Ülke
Prof. Dr. Micu Adrian	University of Galati	Romanya
Prof. Dr. A. Asuman Akdoğan	Erciyes Üniversitesi / Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. M. Şükrü Akdoğan	Erciyes Üniversitesi / Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Veli Akel	Erciyes Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Tahir Akgemci	Selçuk Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Eyüp Akın	Aksaray Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Murat Akın	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Ahmet Aksoy	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Semra Aksoylu	Kayseri Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Cemalettin Aktepe	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Ayşe Akyol	İstanbul Arel Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Ali Alagöz	Selçuk Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Raian Ali	Bournemouth University	İngiltere
Prof. Dr. Sanem Alkibay	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Lütfihak Alpkan	İstanbul Teknik Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Remzi Altunışık	Sakarya Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Faruk Andaç	Çağ Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Güler Aras	Yıldız Teknik Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Mehpare Tokay Argan	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Müge Arslan	Marmara Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. S. Burak Arzova	Marmara Üniversitesi	Türkiye

Prof. Dr. Yonca Aslanbay	İstanbul Bilgi Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Ömer Adil Atasoy	İstanbul Aydın Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Canan Ay	Manisa Celal Bayar Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Hasan Ayaydın	Gümüşhane Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Belgin Aydıntan	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Enver Aydoğan	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Nevzat Aypek	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Yücel Ayrıçay	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Tevfik Aytemiz	Mersin Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Semra Aytuğ	Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Şenol Babuşçu	Başkent Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Canan Gamze Bal	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Mehmet Barca	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Nejat Basım	Başkent Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Mehmet Baş	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Yılmaz Bayar	Bandırma Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Gül Bayraktaroğlu	Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Türksel Kaya Bensghir	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Dursun Bingöl	Ankara Türk Hava Kurumu Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Hüdaverdi Bircan	Cumhuriyet Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Kemal Birdir	Mersin Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Alla Bobyleva	Lomonosov Moscow State University	Rusya
Prof. Dr. Jaouad Boukachour	University of Le Havre	Fransa
Prof. Dr. Özlem Çetinkaya Bozkurt	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Türkiye

Prof. Dr. Derviş Boztosun	Kayseri Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Meliha Deniz Börü	Marmara Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Ahmet Vecdi Can	Sakarya Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Alexandru Capatana	University of Galati	Romanya
Prof. Dr. Oleksandr Chernyak	National Taras Shevchenko University of Kyiv	Ukrayna
Prof. Dr. Ali Ceylan	Uludağ Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Nildağ Başak Ceylan	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Mehmet Cihangir	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Ruziye Cop	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Erman Coşkun	Bakırçay Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Serap Çabuk	Çukurova Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. İrfan Çağlar	Hitit Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Ayşehan Çakıcı	Mersin Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Celil Çakıcı	Mersin Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Ali Çağlar Çakmak	Kahraman Maraş Sütçü İmam Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Mustafa Fedai Çavuş	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Hülya Gündüz Çekmecelioğlu	Kocaeli Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Adnan Çelik	Selçuk Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Osman Çevik	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Levent Çıtak	Erciyes Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Suzan Çoban	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Turgut Çürük	Çukurova Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Thiago De Chaves	State University of Santa Catarina	Brezilya
Prof. Dr. İstemi Demirağ	Tallinn University of Technology	Estonya

Prof. Dr. Mehmet Demirbağ	University of Essex	İngiltere
Prof. Dr. Özgür Demirtaş	Kayseri Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Ertuğrul Deliktaş	Ege Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Erkan Turan Demirel	Fırat Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Erhan Demireli	Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Yunus Dursun	Erciyes Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Ethem Duygulu	Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Metin Kamil Ercan	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Aysel Erciş	Atatürk Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Sabri Erdem	Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Bayram Zafer Erdoğan	Anadolu Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Sinem Ergun	Marmara Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Alptekin Erkollar	Swiss Federal Institute of Technology	İsveç
Prof. Dr. Burcu Erşahan	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Fatih Coşkun Ertaş	Atatürk Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Hatice Seçil Fettahlıoğlu	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Ömer Okan Fettahlıoğlu	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Berrin Filizöz	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Javier Sanchez Garcia	Jaume I University	İspanya
Prof. Dr. Nurullah Genç	Merkez Bankası	Türkiye
Prof. Dr. Nusret Göksu	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Onur Gözbaşı	Nuh Naci Yazgan Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Ambrish Gupta	Fore School of Management	Hindistan
Prof. Dr. Rajeev Gupta	Teerthanker Mahaveer University	Hindistan

Prof. Dr. Kenan Güllü	Erciyes Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Mustafa Gülmez	Akdeniz Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Gülten Eren Gümüştekin	Çanakkale Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Gülgün Nazan Günay	Ege Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Umman Tuğba Gürsoy	İstanbul Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Salim Haddadi	Universite 8 Mai 1945	Cezayir
Prof. Dr. Slim Hammadi	University of Lille	Fransa
Prof. Dr. Ahmet Hasköse	Erciyes Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Adalet Hazar	Başkent Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Burcu İlter	İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Tahir Islam	Prague University of Economics and Management	Çekya
Prof. Dr. İsa İpçioğlu	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Ömer Faruk İşcan	Atatürk Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Josef Jablonsky	University of Economics Prague	Çekya
Prof. Dr. Serkan Yılmaz Kandır	Çukurova Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Mustafa Halid Karaarslan	Karabük Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Selahattin Karabınar	İstanbul Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Korhan Karacaoğlu	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Himmet Karadal	Bolu İzzet Baysal Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Mehmet Baha Karan	Hacettepe Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Fehmi Karasioğlu	Selçuk Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Reşat Karcıoğlu	Atatürk Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Alev Katrinli	Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Bahtışen Kavak	Hacettepe Üniversitesi	Türkiye

Prof. Dr. Bayram Kaya	Giresun Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Cevdet Alptekin Kayalı	İzmir Demokrasi Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. İsmail Kayar	Altınbaş Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. H. Necla Keleş	Bahçeşehir Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Ganna Kharlamova	Taras Shevchenko National University of Kyiv	Ukrayna
Prof. Dr. Kemal Can Kılıç	Çukurova Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. İbrahim Kırçova	Yıldız Teknik Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Ayşe Çiğdem Kırel	Anadolu Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Muhammet Mustafa Kısakürek	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Duygu Kızıldağ	İzmir Demokrasi Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Orhan Kocagöz	Friedrich-Alexander-Universitat Erlangen-Nurnberg	Almanya
Prof. Dr. Leyla Leblebici Koçer	Erciyes Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Sezer Korkmaz	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Turhan Korkmaz	Mersin Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Haluk Korkmazyürek	Toros Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Onur Köksal	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Salih Kuşluvan	İstanbul Medeniyet Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. İlhan Küçükkaplan	Pamukkale Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Canan Madran	İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Lyudmyla Malyarets	Simon Kuznets Kharkiv National University Economics	Ukrayna
Prof. Dr. José Ramos Pires Manso	University of Beira İnterior	Portekiz
Prof. Dr. Mehmet Marangoz	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Bilçin Tak Meydan	Bursa Uludağ Üniversitesi	Türkiye

Prof. Dr. Herman Mawengkang	University of Sumatera Utara	Endonezya
Prof. Dr. Nicoleta Barbuta Mişu	University of Galati	Romanya
Prof. Dr. Güven Murat	Karadeniz Teknik Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Mahir Nakip	Ankara Çankaya Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Süphan Nasır	İstanbul Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Fatma Demirci Orel	Çukurova Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Fikret Otlu	İnönü Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Nuri Ömürbek	Süleyman Demirel Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Semra Öncü	Manisa Celal Bayar Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Bülent Öz	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Ali Özdemir	Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Lütfiye Özdemir	İnönü Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Pınar Sural Özel	Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Engin Özgül	Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Şule Özkan	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Belkıs Özkara	Afyon Kocatepe Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Ömür Özmen	Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. M. Başaran Öztürk	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Sevgi Ayşe Öztürk	Anadolu Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Onur Özveri	Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Mahmut Paksoy	İstanbul Kültür Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Recep Pekdemir	İstanbul Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Ali Haluk Pınar	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Musa Pınar	University of Valparaiso	Türkiye
Prof. Dr. Kishore	University of East Anglia	İngiltere

Gopalakrishna Pillai		
Prof. Dr. Joost Platje	University of Wroclav	Polonya
Prof. Dr. Musa Pınar	University of Valparaiso	ABD
Prof. Dr. Sema Polatçı	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Abdellah Salhi	University of Essex	İngiltere
Prof. Dr. Abdelkader Sbihi	University of Le Havre	Fransa
Prof. Dr. Seval Kardeş Selimoğlu	Anadolu Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Fatih Semercioöz	İstanbul Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Abdullah Soysal	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Berna Taner	Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. El-Ghazali Talbi	University of Lille	Fransa
Prof. Dr. Marco Taliento	University of Foggia	İtalya
Prof. Dr. Veyis Naci Tanış	Çukurova Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Cem Tanova	Eastern Mediterranean University	KKTC
Prof. Dr. Cihan Tanrıöven	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Mustafa Tanyeri	Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Çağatan Taşkın	Uludağ Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Mustafa Taşlıyan	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Vahap Tecim	İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Mehmet Şükrü Tekbaş	Türk-Alman Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Fatma Tektüfekçi	İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Metehan Tolon	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Mustafa Zihni Tunca	Süleyman Demirel Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Murat Türk	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	Türkiye

Prof. Dr. Zeynep Türk	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Okyay Uçan	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Şaban Uzay	Erciyes Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Reyhan Ayşen Wolff	Giresun Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Fahri Ünsal	İthaca College	ABD
Prof. Dr. Gerhard Wilhelm Weber	Poznan University of Technology	Polonya
Prof. Dr. Azmi Yalçın	Çukurova Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Kürşat Yalçıner	İstanbul Gelişim Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Murat Yalçıntaş	İstanbul Ticaret Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Adnan Yassine	University of Le Havre	Fransa
Prof. Dr. Yasemin Yavuz	Erciyes Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Okan Yeloğlu	Başkent Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Salih Yeşil	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Murat Yıldırım	Karabük Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Rıfat Yıldız	Kapadokya Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Uğur Yozgat	Nişantaşı Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Fatih Yücel	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Süleyman Yükçü	Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Hilmi Yüksel	Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Kamal Zuhairi Bin Zamli	University Malaysia Pahang	Malezya
Prof. Dr. Cemal Zehir	Yıldız Teknik Üniversitesi	Türkiye
Prof. Dr. Qingfu Zhang	City University of Hong Kong	Çin
Doç. Dr. Ömer Alkan	Atatürk Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Sevda Sahilli Birdir	Mersin Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Eda Bozkurt	Atatürk Üniversitesi	Türkiye

Doç. Dr. Ela Özkan Canbolat	Çankırı Karatekin Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Ibinceanu Onica Mihaela Cristina	University of Galati	Romanya
Doç. Dr. Ali Kemal Çelik	Ardahan Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Banu Atrek Demirel	İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Liudmyla Dorokhova	National University of Pharmacy	Ukrayna
Doç. Dr. Arif Selim Eren	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Dilşad Güzel	Atatürk Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Ahmad Kahwaji	Dhofar University (Former)	Almanya
Doç. Dr. Abdulkerim Karaaslan	Atatürk Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Mustafa Karaca	Anadolu Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Alper Karavardar	Giresun Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Gülşah Karavardar	Giresun Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Metin Kılıç	Bandırma Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Ersin Kurnaz	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Luliana Oana Mihai	University of Galati	Romanya
Doç. Dr. Florentina Moisescu	University of Galati	Romanya
Doç. Dr. Alexandra Mutiu	Babes-Bolyai University	Romanya
Doç. Dr. Miruna Nachescu	Vest din Timişoara University	Romanya
Doç. Dr. Zorana Nikitovic	Faculty of Business Economics and Entrepreneurship	Sırbistan
Doç. Dr. Burcu Oralhan	Nuh Naci Yazgan Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Güzin Özdoğanoğlu	Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Özge Özgen	İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Mustafa Özkan	Giresun Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Meryem	Atatürk Üniversitesi	Türkiye

Öztürk		
Doç. Dr. Esra Kahya Özyirmidokuz	Erciyes Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Murat Serçemeli	Giresun Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Magdelana Sitek	Euroregional Economy University	Polonya
Doç. Dr. Abul Waheed Siyal	ILMA University	Pakistan
Doç. Dr. Eduard A. Stoica	Lucian Blaga University of Sibiu	Romanya
Doç. Dr. Didem Rodoplu Şahin	Kocaeli Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Volha Rudkouskaya	Belarusian State Economic University	Belarus
Doç. Dr. Meysam Shirkhodaie	University of Mazandaran	İran
Doç. Dr. İrge Şener	Çankaya Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Güler Tozkoparan	Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Ashwani Kumar Upadhyay	SIMC. Pune	Hindistan
Doç. Dr. Kumru Uyar	Erciyes Üniversitesi	Türkiye
Doç. Dr. Gabriel Vouga	Monterrey Institute of Technology	Meksika
Doç. Dr. Tomasz Wierzchowski	University of Euroregional Economy	Polonya
Dr. Öğr. Üyesi Mohamed Redha Alkashami	Arab Open University	Bahreyn
Dr. Öğr. Üyesi Sarwar Alam Ansari	Universal Business School	Hindistan
Dr. Öğr. Üyesi Irfan Bashir	Islamic University of Science and Technology	Hindistan
Dr. Öğr. Üyesi Muhammad Istiaq Ishaq	Quaid-i-Azam University	Pakistan
Dr. Öğr. Üyesi Shabana Naveed	University of Central Punjab	Pakistan
Dr. Öğr. Üyesi Vinod Kumar Patel	Amity University	Hindistan
Dr. Öğr. Üyesi Syed Shuiaat Ali Shah	University of Central Punjab	Pakistan
Dr. Öğr. Üyesi Marxia Oli Sigo	National Institute of Technology Sikkim	Hindistan

Dr. Öğr. Üyesi Mostafa Torabi	Brandon University	Kanada
Dr. Babatunde Agbi	KolaDaisi University	Nijerya
Dr. Danil Akoto Sarfo	University of Energiy and Natural Resources	Gana
Dr. Asgari Ali	Islamic Azad University	İran
Dr. Elvira Bolat	Bournemouth University	İngiltere
Dr. Samah Ibnou-Laaroussi	Sist British Education	Morokko
Dr. Varun Massey	St. John's College	Hindistan
Dr. Gabor Nagy	University of Kent	İngiltere
Dr. Thai Minh Trang Phung	Hoa Sen University	Vietnam
Dr. Tan Poh Ling	Xiamen University	Malezya

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ III
DANIŞMA KURULU ÜYELERİ.....V
ORGANİZASYON KOMİTESİ ÜYELERİ VI
BİLİM KURULU ÜYELERİ VII
İÇİNDEKİLER XIX

BİLDİRİLER

1. Paydaş Baskıları, Yeşil İhracat Pazar Yönelimi ve Yeni Ürün Performansı: Firma Kaynaklarının Düzenleyici Etkileri 2
2. Tekstil Sektöründe Kurumsal Sürdürülebilirlik Uygulamalarının Tüketici Marka Tercihi Üzerindeki Etkisi: Algılanan Kalite ve Sosyal Etkinin Aracılık Rolü 13
3. Dijital Pazarlama Hunisi Aşamalarının Dönüşüm Oranına Etkisi: Web Analitik Verileri Üzerine Bir Araştırma 35
4. Tarım Tedarik Zincirlerinde Teknoloji Odaklı Yaklaşımların Değerlendirilmesi.....62
5. Soğuk Zincir Lojistiği Üzerine Bir Bibliyometrik Çalışma: Evrimi, Etkileşimi ve Önemli Katkıları 73
6. Industry 5.0 And Circular Economy: Literature Review And Future Perspectives 87
7. Türkiye Otomotiv Endüstrisinde Şirket Bazlı Üretim Fonksiyonunun Veri Zarflama Analizi: Tofaş ve Ford Otosan Örneği 98
8. Süreç Yönetiminde Sıralama Düzeni Kümeleme Algoritması Kullanılarak İş Akışlarının Oluşturulması İçin Bir Model Önerisi.....102
9. Endüstri 5.0 Çerçevesinde Montaj Hatlarında İnsan-Makine İş Birliği: İkili Tamsayılı Programlama Tabanlı Senaryo Analizi 118
10. İşletmecilik Alanında Blockchain Teknolojileri Literatürüne İlişkin Bibliyometrik Bir Analiz 136
11. Stratejik Rekabet Unsuru Olarak Kümelenme: Huğlu-Üzümlü Bölgesi Silah ve Savunma Sanayii Örneği.....152
12. İş Hayatında Sanal Uçurum: Sosyotelizm ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide İş Yeri Yalnızlığının Rolü 158

13. Türkiye'de Kadın Girişimciliğinin Dijitalleşme ile Dönüşümü.....164
14. TRA1 Ve TR90 Kalkınma Bölgelerinde Yer Alan Ordu ve Bayburt İllerinde Aktif Girişimcilik Faaliyetinde Bulunan Kadın Girişimcilerin Eğilimlerinin İncelenmesi.....183
15. Lojistik Süreçte IOT Cihazlarının Performans Kriterlerinin Yapısal İlişkilerini Mıcmac Analizi ile Değerlendirme.....206
16. Raylı Sistem Kullanım Oranlarının Açıklanabilir Yapay Zekâ ile Değerlendirilmesi: Kentsel Hareketlilik Perspektifi.....220
17. Kentsel Hayvan Barınaklarının CBS ile Konumlandırılması: Türkiye Örneği Üzerine Bir Değerlendirme.....231
18. Fugle Modeli ile İş Güvenliği Ayakkabısında İnovasyon.....251
19. Yönetim Kurullarında Kadınlar ve Çevresel Açıklama Uyum Düzeyleri Üzerindeki Etkileri.....272
20. Nostalji, Benzersizlik, Algılanan Kalite ve İmaj Faktörlerinin Ehram Ürünlerine Yönelik Satınalma Niyetine Etkilerinin Belirlenmesi: Erzurum İli Örneği.....282
21. Teknostresin Cinsiyet ve Sektör Bağlamında İncelenmesi: Meta Analitik Bir Değerlendirme.....287
22. Hayalet Mutfakların Yükselişi: Görsel Haritalama Tekniği ile Bibliyometrik Bir Analiz.....297
23. Dijital Dönüşüm Sürecinde Yenilikçi İş Davranışı: Dönüştürücü Liderliğin Teşvik Edici Rolü.....311
24. Artificial Intelligence And Human Collaboration On Corporate Communication Channel Assessment In Container Ports.....322
25. The Contributions of Dave Ulrich to the Field of Human Resources.....354
26. Digital Marketing Strategies In The Maritime Supply Chain: A Systematic Literature Review on Value Co-Creation With a Behavioral Economics Perspective.....367
27. Dijitalleşen Pazarlama Ekosisteminde Sorumlu Tüketim Ve Yapay Zekâ Destekli Karar Alma Süreçleri: Sürdürülebilir Stratejik Bir Yaklaşım.....377
28. The Concept of Rocket Sharing: A Review and Agenda for Future Research .386
29. Climate Risk And Global Stock Markets: Evıdence From Country-Based and Sectoral Indices.....399
30. The Impact of Financial Development, Political Stability, and Foreign Direct Investment on Greenhouse Gas Emissions in Brics Countries.....407
31. Economic Growth, R&D, and Brand Value: Dynamics Enhancing National Competitiveness.....411

32. Sosyal Dışlanmanın Gelişmeleri Kaçırma Korkusuna (FoMo) Etkisinde Öz Kontrolün Aracılık Rolü 431
33. Yüksek Öğrenim Kurumlarında Toplumsal Cinsiyete Dayalı Yatay ve Dikey Ayrışma: Türkiye Üniversiteleri Örneği 445
34. Yükseköğretim Kalite Süreçlerinin Kalite Üyeleri Tarafından Değerlendirilmesi: Nitel Bir Çalışma 455
35. Understanding The Masstige Consumption Value on Consumer Purchase Intention of Generatıon Z.....463
36. Ekşi Geçiş: Marka Nefreti Rakipler İçin Olumlu Sonuçlar Doğurduğunda.....469
37. İkiz Dönüşümün Gerçekleştirilmesi: Türkiye'deki Profesyonel STK'ların Dijital Ve Yeşil Dönüşüme Katılımı.....478
38. Artificial Intelligence in Brand Management Research: A Systematic Methodological Review, Integrative Framework, and Future Dırections.....485
39. Kurumsal Yönetişim Temelli Finansal Performans Değerlendirmesi İçin Karar Destek Sistemi Geliştirilmesi ve Uygulaması.....494
40. ESG Skorlarının Finansal Etkinliğe Katkısının BIO-MCDEA Yaklaşımı ile İncelenmesi: Enerji Sektörü Üzerine Bir Uygulama.....509
41. Engelleri Aşmak: Türkiye'de Girişimciler Arasında Başarısızlık Korkusu Üzerine Ampirik Bir Çalışma 514
42. Yükseköğretimde Akademisyenlerin Yeşil Beceri Farkındalığının İncelenmesi: İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesine Yönelik Bir Araştırma.....535
43. Giyilebilir Teknoloji Ürünlerinde Müşteri Tatminini Etkileyen Faktörler: Çevrimiçi Alışveriş Sitelerinde Akıllı Saat Yorumlarının İçerik Analizi ile Değerlendirilmesi.....557
44. Yapay Zekâ Destekli Duygu Analizi ile Dinamik Fiyatlandırmanın Tüketici Algısına Etkisi: E-Ticaret Kullanıcıları Üzerine Bir Araştırma.....564
45. Akademik ve İdari Personelin Online Alışverişe Yönelik İlgi ve Tutum Düzeylerinin Belirlenmesi: Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi Örneği.....593
46. Online Perakende Terapi Kavramına İlişkin Nitel Bir Araştırma.....605
47. Örgütsel Sessizliğin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Bir Meta Analiz Yaklaşımı 613
48. Örgütsel Adalet ve Sessiz İstifa İlişkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Nitel Bir Çalışma 629
49. Tükenmişlik Ölçme Aracının Çok Kısa Formunun Uyarlaması (BAT4): Geçerlilik, Güvenilirlik, Ölçüm Değişmezliği Ve İlişki Analizİ 644
50. Dijital Sağlık Teknolojileri Pazarlaması Yazınının Bibliyometrik ve İçerik Analizi Yöntemleri İle İncelenmesi 650

51. Markalar Hakkında Sosyal Medyada Yayılan Yanıltıcı Bilgilerin Benimsenmesinde Öz Yeterlilik, İkna Bilgisi, Algılanan Aldatma Ve Tüketici Sinizminin Rolü 668
52. COVID-19 Pandemi Sürecinin İşletmelere Ve Pazarlama Faaliyetlerine Etkileri 673
53. Müşteri Hizmetlerinde İnsansı Etkileşim 693
54. Bilişsel Ve Duygusal Önyargıların Yatırım Kararı ve Performansı Üzerindeki Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması 692
55. Yönetim Kurulu Özelliklerinin Sürdürülebilirlik (ESG) Performansı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği 709
56. ESG Uygulamalarının Finansal Performansa Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması 710
57. "Muhasebe Kalitesinde Sürdürülebilirlik" Konusunda Yapılmış Olan Çalışmaların Bibliyometrik Analizi (2014-2024) 735
58. Job Posting Analysis to Detect High Demand Skills Using Keyword Extraction with Transformers 748
59. Kurumsal Gönüllülük Araştırmaları: Bir Yazın İncelemesi ve Bibliyometrik Analiz 756
60. The Sustainability Concept Among Migrant Entrepreneurs: A Bibliometric Study 769
61. The Nurturing Influence of Social Innovation in Achieving Sustainable Development Goals And Building Resilience: The Izmir Experience 777
62. Uzaktaki İşgörenleri Yönetmek: Elektronik İzleme-Görev Performansı İlişkisi 803
63. Örgütsel Destek Algısının Duygusal Emek Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Rolü 810
64. Mükemmelliyetçiliğin Impostor Sendromu Üzerindeki Etkisinde Özsaygının Aracılık Rolü: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma 823
65. Stratejik Yönetimde Dönüşüm Aracı Olarak Kurumsal Karne Modeli: Bir Türk Aile Şirketinde Uygulama 841
66. Marka Aktivizmi Araştırmalarında Eğilimler: Akademik Çalışmalarda Kullanılan Yöntemler Ve Temalar 870
67. Tüketicilerin Su Tasarruflu Ürün Satın Alma Niyetlerinin ve Su Tüketim Davranışlarının Öncüllerinin İncelenmesi 878
68. Üniversite Öğrencilerinde Dijital Oyun Bağımlılığı ve Bireysel Yenilikçilik: Sosyodemografik Farklılıkların Analizi 884
69. Liderlik Davranışları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Türkiye'deki 112 Acil Çağrı Merkezlerinde Bir Araştırma 907

70. Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi, İnsan Kaynakları Hizmeti Kalitesi ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma 926
71. Örgütsel Öğrenmenin Örgütsel Çevikliğe Etkisi: Bir Demirçelik İşletmesi Örneği 937
72. İstanbul Sanayi Odası Firmalarında Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi: Sürdürülebilirlik Odaklı Bir Tematik Analiz 962
73. Cashless Payments in the Context of Sustainable Development Goals: A Bibliometric Approach.....974
74. The Role of Employees' Political Skills in Resolving Organizational Communication Perceptions Problems Caused By Toxic Leadership 988
75. The Stranger in My Pocket: A Research on the Intention to Use Digital Voice Assistants.....1008
76. The Effect of Mental Workload on Physiological And Performance-Based Measures, Considering Personality Chracteristics of Managers 1038
77. The Focus on Driving Market Penetration in the FMCG Industry in Central Europe.....1051
78. Transformatıon of Brand Identity: New Rules in the Consumer Market 1077
79. To What Extent Does Participatory Management Affect Ethics, Alienation, and Commitment of People at Work?.....1081

24. ULUSLARARASI İŞLETMECİLİK KONGRESİ

BİLDİRİLER

MÜKEMMELLİYETÇİLİĞİN IMPOSTOR SENDROMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖZSAYGININ ARACILIK ROLÜ: KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Öğr. Gör. Dr. Merve Gözde DURMAZ
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Ezine MYO
mervegozde.durmaz@comu.edu.tr

Öğr. Gör. Yeşim MONUS
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale Sosyal Bilimler MYO
yesimmonus@comu.edu.tr

Prof. Dr. Pelin KANTEN
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi
pelinkanten@comu.edu.tr

Aylin YAVAŞ
aylinnozerr@outlook.com

Benan ARDA
benanardaa@gmail.com

Özet

Bu çalışmada kadın işgörenlerin mükemmeliyetçiliğinin impostor sendromuna etkisinde, bir öz düzenleme değişkeni olan özsaygının rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla değişkenlerin, birbiriyle olan etkileşimlerini tespit etmek için ileri sürülen hipotezler test edilmiştir. Araştırmada, nicel yöntemlerden yararlanılmıştır. Kolayda örneklem metoduyla birçok farklı sektör ve alandan, mavi ve beyaz yakalı çalışan konumundaki 293 işgörenden elde edilen veriler üzerine değerlendirme yapılmıştır. Örneklemden elde edilen veriler doğrultusunda, negatif mükemmeliyetçiliğin impostor sendromu üzerinde aynı yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu, özsaygının, negatif mükemmeliyetçiliğin impostor sendromu ilişkisinde kısmi aracı olarak etkide bulunduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte veriler doğrultusunda, pozitif mükemmeliyetçiliğin impostor sendromu üzerinde aynı yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu, özsaygının, pozitif mükemmeliyetçiliğin impostor sendromu ilişkisinde kısmi aracı olarak etkide bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında ulaşılan bulgular, ulusal ve uluslararası alan yazında var olan önceki çalışmalarla birlikte değerlendirilerek araştırmanın özgün değeri belirlenmiş ve araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerle ilgili olarak gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: negatif mükemmeliyetçilik, pozitif mükemmeliyetçilik, impostor sendromu, özsaygı

THE MEDIATING ROLE OF SELF ESTEEM IN THE EFFECT OF PERFECTIONISM ON IMPOSTOR SYNDROME: A STUDY ON FEMALE EMPLOYEES

Abstract

This study aimed to determine the role of self esteem, a self regulation variable, in the effect of female employees' perfectionism on impostor syndrome. For this purpose, hypotheses put forward to determine the interactions of variables with each other were tested. Quantitative methods were used in the study. An evaluation was made on the data obtained from 293 employees in blue and white collar positions from many different sectors and fields with the convenience sampling method. In line with the data obtained from the sample, it was determined that negative perfectionism had a significant positive relationship on impostor syndrome, and self-esteem had a partial mediator effect on the relationship between negative perfectionism and impostor syndrome. However, in line with the data, it was determined that positive perfectionism had a significant positive relationship on impostor syndrome, and self-esteem had a partial mediator effect on the relationship between positive perfectionism and impostor syndrome. The findings obtained within the scope of the study were evaluated together with previous studies in the national and international literature, the original value of the research was determined and suggestions for future research regarding the variables discussed within the scope of the research were presented.

Keywords: negative perfectionism, positive perfectionism, impostor syndrome, self-esteem

1. GİRİŞ

Freud (1926/1959) mükemmeliyetçiliği takıntılı (obsesif) nevrozun yaygın bir belirtisi olarak değerlendirmiştir. Psikolojik teoride mükemmeliyetçilik, sert ve cezalandırıcı üst benlik, üstün başarı ve davranış talep eden bir kavramsallaştırılmıştır (Hill vd., 1997, s. 257). Lane (2015) tarafından yapılan nitel araştırmada, mükemmeliyetçiliğin bireylerde güvensiz bilişsel tutumlar ve duygusal tepkisellikle karakterize edilen, aynı zamanda bireyleri impostor sendromu riskine sokan bir kişilik özelliği olduğu görülmüştür (Wang vd., 2019, s.2). Alan yazında impostor sendromunun ilk kez Clance ve Imes tarafından 1978 yılında akademik açıdan başarılı kadınlar üzerine yapılan bir çalışmada kavramsallaştırılmıştır. Clance ve Imes (1978) Impostor Sendromunu, "*bireylerin başarılarını sahiplenmekte zorlandığı, dışardan gelen net göstergelere, övgü ve takdirlere rağmen aslında kendilerinin başarıları konusunda kaygı duyduğu hatta başarısız hissettiği ve içten içe başarısızlıklarının gün yüzüne çıkacağını düşündüğü zihinsel bir engel*" olarak kavramsallaştırmışlardır (Clance ve Imes 1978, s. 167-168).

Klinik mükemmeliyetçilik ise, olumsuz sonuçlara (örneğin kaygı ve depresyon) rağmen yüksek standartları karşılama çabasına dayalı öz saygı olarak tanımlanmıştır (Khossousi vd, 2024, s. 646). Öz saygı, psikoloji alanında temel bir kavram olarak kabul edilmekte ve psikolojik refahın önemli bir bölümünü temsil etmektedir. Rosenberg'e (1965) göre, öz saygı, " *bireyin kendine karşı olumlu veya olumsuz bir tutumu*" olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle öz saygı bir kişide öz değerin takdirini temsil etmektedir. Jordan

(2025) tarafından önerildiği gibi, bir bireyin değerli olup olmadığına dair spesifik bir değerlendirmeden daha çok küresel bir tahmin olarak kabul edilir (Zhu vd., 2025, s. 8).

Alan yazında yapılan araştırmalar göre; mükemmeliyetçi kişilik özellikleri gösteren bireylerin impostor sendromu yaşadıklarını bulgulayan araştırmalarda (Yalçın ve Çelik, 2024, s. 463; Sakulku ve Alexander, 2011; Thomas ve Bigatti, 2020; Dudău, 2014: Pannhausen vd., 2020; Cokley vd., 2018; Brennan vd., 2021) mükemmeliyetçilik impostor sendromunun belirtilerinden biri olarak gösterilmekte ve mükemmeliyetçi bireylerin impostor sendromunu deneyimleme ihtimallerinin çok daha yüksek olduğu (Kets de Vries, 2005, s. 112; Levant vd., 2020) tespit edilmiştir. El-Setouhy, vd. (2024) yaptıkları çalışmada öz saygı ve impostor sendromu arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu ve düşük öz saygıya sahip bireylerin yüksek seviyede impostor sendromu yaşadıklarını tespit etmişlerdir (El-Setouhy, vd., 2024, s. 4). Miegel, vd. (2020) yapmış oldukları çalışmada düşük öz saygı ile mükemmeliyetçilik arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir (Miegel, vd., 2020, s. 167). Bu bağlamda alan yazındaki değerlendirmelerden yola çıkılarak araştırmada kadın işgörenler özelinde mükemmeliyetçiliğin impostor sendromu üzerindeki etkisinde özsaygının aracılık rolü olacağı varsayılmıştır. Ulusal ve uluslararası çalışmalardan hareketle; mükemmeliyetçiliğin olumsuz yönünün iş ortamında ortaya çıkması halinde bireylerin başarılarını içselleştiremeyecekleri ve bu durumun bireyin kendi benliğine yönelik olumsuz değerlendirmeleri sebebiyle kendi yeterlilikleri konusunda kaygılarının artacağı varsayılmıştır. Bununla birlikte işgörenlerin performanslarına yönelik beklentileri diğer kişiler tarafından olumlu yönde değerlendirilse bile, bu durum bireyin düşük özsaygıya sahip olması halinde etrafındaki insanlara karşı dürüst davranmadığını düşünmesine neden olabileceği öngörülmüştür.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Hollender (1965) mükemmeliyetçiliği, "bireyin kendisinden ya da çevresinden durumun gerektirdiğinden daha yüksek bir performans talep etmesi" şeklinde tanımlamıştır. Hollender "mükemmellikten yoksun hiçbir şeyi kabul etmeme ya da bundan tatmin olmama" ifadesinin de kavram içeriğinde yer alması gerektiğini ileri sürmüştür (Başaran, 2022, s. 519). Mükemmeliyetçilik, Burns (1983) tarafından ise "olayların ve beklentilerin yorumlanması ile bireyin kendisinin ve başkalarının değerlendirmelerini de içeren, gerçekçi olmayan standartlara katı ve ayrım gözetmeksizin uyma ve bağlılık-öz değer ile performansın eşitlenmesi ile karakterize edilen bir "bilişsel düşünce" olarak tanımlanmıştır (Haase ve Prapavessis, 2004, s. 1726). Hamackek (1978) bireyin kendi sınırlarını kabul ederek mükemmellik için çabalamaktan zevk aldığı durumun "normal" mükemmeliyetçilik olduğunu;

ancak bireyin kendi sınırlarına rağmen gerçekçi olmayan beklentilere sahip olduğu ve performansından tatmin olmadığı durumda mükemmeliyetçiliğin "nevrotik" bir hale dönüştüğünü vurgulamıştır. Başarılarından memnun olmayan bireyin, kendisinden memnun olmadığı, kendisini eleştirdiği durumlarda mükemmeliyetçi yapı bireyi olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Hill vd., 1997, s. 257). Rice ve Mirzadeh (2000) tarafından, mükemmeliyetçiliğin iki boyutu olduğu ileri sürülmüş ve bu boyutları; uyumlu (olumlu/sağlıklı/normal) ve uyumsuz (olumsuz/ sağlıksız/ nevrotik) şeklinde ifade edilmiştir (Yangın ve Camadan, 2020, s.243).

Impostor sendromu bir etiket olarak değerlendirilmiştir. Bununla birlikte impostor sendromu etiketinin taşınması ağır bir yük olduğu ifade edilmiştir. "Impostor (sahtekarlık)" kavramsal olarak, yeni bir takıma katılmak veya yeni bir beceri öğrenmek konusunda emin olamama veya endişe duyma hissi olmak birlikte; suç işliyormuş düşüncesiyle bireyin dolandırıcılık yapıyormuş duygusuna kapılmasıdır. "Sahtekarlık" kavramına on dokuzuncu yüzyılda "kadın histerisi" teşhislerini hatırlatan ve bir tıbbi yaklaşım olan "sendrom" ifadesi de eklenmiştir. Belirsizlik duygusu profesyonel yaşamın beklenen ve normal bir parçası olmasına rağmen, bunları yaşayan kadınların impostor (sahtekârlık) sendromundan muzdarip olduğu kabul edilmektedir. Kadınlar güç, hırs ve dayanıklılık gösterseler bile, özellikle stereotipler, çeşitli beklentiler ve varsayımlarla günlük mücadeleler kadınları aşağı çekmektedir. Bu noktada impostor sendromunun etkileriyle başa çıkma sorumluluğunu kadınlara yüklenmektedir (Tulshyan ve Burey: 2021: 4). Impostor sendromu net olarak görülebilen başarılarına rağmen başarıyı içselleştirmekte zorluk çeken ve aslında başarısız olduklarının ortaya çıkacağı ve sahtekâr olarak nitelendirileceklerine dair kuvvetli kaygılar yaşayan başarılı bireylerin yaşadığı psikolojik bir fenomendir (Clance ve Imes, 1978; Bravata vd., 2020, s. 1252). Clanse ve Imes 'e (1978) göre impostor sendromu ile ilgili olarak en sık ifade edilen belirtiler; genel kaygı, özgüvenin düşük olması, depresyon ve gerekli gördükleri başarı hedeflerine ulaşamama ile ilgili kendilerini hayal kırıklığına uğratmalarıdır. Impostor sendromu yaşayan bireylerin iş tatmininin azaldığı, tükenmişlik duygusu yaşadıkları (Barr-Walker vd., 2020, s. 25), başarısız olma kaygısı ile ilk önce işlerini erteleme davranışı gösterdikleri ve sonrasında gerek zihinsel gerekse fiziksel yorgunluğa sebep olacak kadar aşırı çalıştıkları (Brauer vd., 2017, s. 57) görülmektedir. İmpostor sendromuna sahip bireylerin özgüven eksikliği, kaygı, kendini izole etme gibi özellikleri akıl ve ruh sağlığı üzerinde de olumsuz etkiler oluşturabilmektedir (Ayyıldız vd., 2024, s. 547). Yapılan araştırmalarda impostor sendromuna sahip bireylerin sürekli endişe halinde oldukları, özgüvenlerinin sarsıldığı, iş tatmini, iş performansı ve mutluluk düzeyleri gibi konularda olumsuz etkilendikleri ifade edilmektedir (Sakulku ve Alexander, 2011, s. 75).

Donnellan, Trzesniewski ve Robins (2011), MacDonald ve Leary (2012) tarafından öz saygı, "bireyin bir kişi olarak kendi değerine ilişkin öznel değerlendirmesi" olarak ifade edilmiştir. Rosenberg (1965) göre öz saygı, bireyin yetenekleri ve becerileri veya bireyin başkaları tarafından nasıl değerlendirildiğini yansıtmamaktadır. Bunun dışında öz saygı genellikle "kişinin 'yeterince iyi' olduğu hissi" olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu kapsamda, yüksek öz saygı düzeyine sahip bireyler, kendilerinin diğer bireylerden üstün özelliklere sahip olduklarına inanmamaktadırlar. Ackerman vd. (2011) bu nedenle öz saygının, narsist bireyleri karakterize eden aşırı öz saygı ve kendini yüceltmenin aksine, öz kabul ve onur duygularını içerdiği vurgulamıştır (Orth ve Robins, 2014, s. 381). Benliğin olumlu bir genel değerlendirmesi yüksek öz saygıya işaret ederken, benliğin olumsuz değerlendirmesi düşük öz saygıya işaret etmektedir (Baumeister, vd., 2003, s. 2). Yüksek özsaygı; esenlik, memnuniyet ve fiziksel sağlıkla ilişkilendirilebilir. Düşük öz saygı ise yeme bozuklukları, depresyon ve anksiyete gibi çeşitli uyumsuz sonuçlarla bağlantılıdır (Burkitt, 2024, s. 2).

Ulusal ve uluslararası alan yazındaki hem mükemmeliyetçilik hem de impostor sendromuna yönelik araştırmalar referans alınarak, sınırlarını kabul ederek kendi başarısı kucaklayan bireylerin impostor sendromunu deneyimlemelerinin azalacağı varsayılmıştır. Buna karşın kendi sınırlarının farkında olmayarak performansından tatmin olmayan bireylerin impostor sendromu deneyimlemelerinin artacağı öngörülmüştür. Bireyin özsaygı düzeyinin impostor sendromunu etkileyeceği varsayılmıştır. Bununla birlikte kadın işgörenlerin çalışma hayatlarına yönelik mükemmeliyetçilik davranışlarının impostor sendromu seviyeleri üzerindeki anlamlı etkisinde özsaygının aracılık rolü olacağı varsayılmıştır.

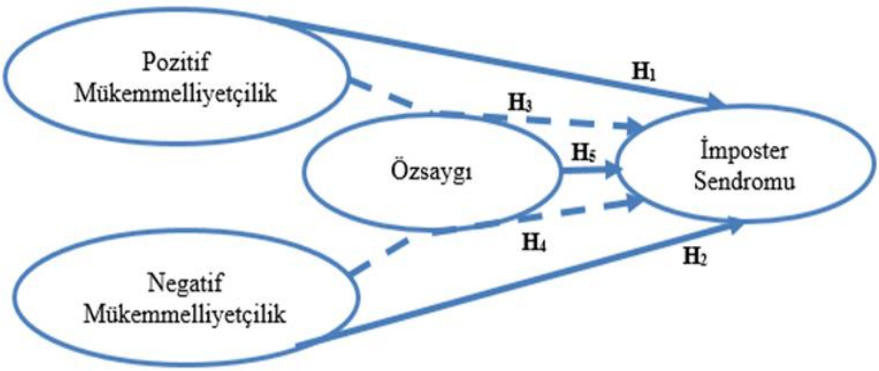
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma kapsamında veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada mükemmeliyetçiliği, impostor sendromunu ve özsaygıyı ölçmek amacıyla üç ayrı ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı Likert tipi metrik ifadeye başvurulmuştur. Araştırma modelinde mükemmeliyetçilik bağımsız değişken, özsaygı aracı değişken, impostor sendromu ise bağımlı değişkenlerdir. Araştırma evrenini Türkiye'de özel ve kamu sektörlerinde çalışmakta kadın işgörenler oluşturmaktadır. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın uygulama açısından kapsamını ise kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen Marmara bölgesinde özel ve kamu sektörlerinde çalışmakta kadın işgörenler oluşturmaktadır. Teslim edilen 350 anket formundan geri dönen 320 adet (%91,4) anket formu değerlendirme kapsamına alınmış, yapılan uç değer analizi sonucunda 293 adet (%83,7) anket ile analizler

gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında yapılan istatistiksel analizler için IBM SPSS 22, Lisrel 8.80 ve PROCESS v4.2 paket programlarından faydalanılmıştır. İlk aşamada katılımcıların demografik özellikleri değerlendirilmeye alınmıştır. İlgili örneklemden elde edilen veriler öncelikle keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizine (DFA) tabi tutulmuş, sonrasında ise araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Anketin oluşturulmasında uluslararası literatürde geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerin Türkçe 'ye uyarlamasını yapan araştırmacıların çalışmalarından yararlanılmıştır. *Mükemmeliyetçilik Ölçeği:* Haase ve Prapavessis's (2004) çalışmasından alarak Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapan Kanten ve Yeşiltaş (2015) alınmıştır. Ölçek 22 ifade pozitif ve negatif mükemmeliyetçilik olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. *Özsaygı:* Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen Durmaz vd. (2023) tarafında Türkçe 'ye çevrilen özsaygı ölçek çalışmada kullanılmıştır. Ölçek 10 soru ve tek boyuttan oluşmaktadır. *Imposter Sendromu:* Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS) (1978), geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapan, Şahin ve Gülşen (2022) çalışmasından alınmıştır. Ölçek 20 soru ve tek boyuttan oluşmaktadır. 5'li Likert ölçeği (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılarak ölçek dâhilindeki ifadeler değerlendirilmeye alınmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Ulusal ve uluslararası alan yazında elde edilen kuramsal ve kavramsal gerekçeler doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli, Şekil 1'de sunulmuştur:



Bahsedilen kavramsal değerlendirmeler doğrultusunda aşağıdaki hipotezlere ulaşılmıştır:

H1: Pozitif mükemmeliyetçilik impostor sendromunu anlamlı olarak etkilemektedir.

H2: Negatif mükemmeliyetçilik impostor sendromunu anlamlı olarak etkilemektedir.

H3: Pozitif mükemmeliyetçilik impostor sendromu üzerindeki etkisinde özsaygının aracılık rolü bulunmaktadır.

H4: Negatif mükemmeliyetçilik impostor sendromu üzerindeki etkisinde özsaygının aracılık rolü bulunmaktadır.

H5: Özsaygı impostor sendromunu negatif yönde etkilemektedir.

4. BULGULAR

Tablo 1. Demografik Bulgular

Yaş	Kişi S.	Medeni Durum	Kişi S.	Çocuk Sayısı	Kişi S.	Mezuniyet Düzeyi	Kişi S.	Kurumda Toplam Çalışma Süresi	Kişi S.
18-25	26 (%8,9)	**Evli**	180 (%61,4)	**Yok**	114 (%57,9)	**İlköğretim**	1 (%3)	**0-3 yıl**	93 (%31,7)
26-33	57 (%19,5)	**Bekar**	113 (%38,6)	**1**	86 (%29,4)	**Lise**	17 (%5,8)	**4-7 yıl**	50 (%17,1)
34-41	83 (%28,3)			**2**	80 (%27,3)	**Ön lisans**	34 (%11,6)	**8-11 yıl**	39 (%13,3)
42-49	68 (%23,2)			**3 ve üzeri**	13 (%4,4)	**Lisans**	122 (%41,6)	**12-15 yıl**	39 (%13,3)
50 ve üzeri	59 (%20,1)					**Lisansüstü**	119 (%40,6)	**16 yıl ve üzeri**	72 (%24,6)

Tablo 2. Keşfedici Faktör ve Güvenilirlik Analizleri Özet Tablosu

Impostor Sendromu (kalan madde): 11 KMO:930 Varyans: %51,5	Cron. Alpha	Mükemmeliyetçilik (kalan madde):15 KMO: ,863 Varyans:%50,1	Cron. Alpha ,844	Özsaygı (kalan madde):7 KMO: ,815 Varyans:%46,9	Cron. Alpha
1. Faktör: Impostor Sendromu	,905	1. Faktör: Negatif Mükemmeliyetçilik Açıklanan Varyans:%30,7	,879	**1. Faktör: Özsaygı**	,800
		2. Faktör: Pozitif Mükemmeliyetçilik Açıklanan Varyans:%19,4	,764		

Araştırmaların güvenilir kabul edilebilmesi için; Cronbach's Alpha değerinin 0.70'i geçmesi gerekmektedir (Hair vd., 2013: 7). Keşfedici araştırmalarda ise bu değer 0.60 veya üstü olarak kabul edilmektedir (Wong, 2013: 21). Literatürdeki değerlendirmeler ışığında, impostor sendromu (0,905), mükemmeliyetçilik (0,844) ve özsaygı (0,800) değişkenlerinin güvenilir değerlere sahip olduğu görülmektedir. Keşfedici faktör analizlerinin sonucunda Lisrel 8.8 programı kullanılarak, doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve her bir ölçeğin uyum iyiliği değerleri hesaplanmıştır. Tablo 3'te araştırma modeline ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları verilmektedir:

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Araştırma Modelinin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	X^2	df.	X^2/df. ≥ 5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	NFI ≥.90	NNFI ≥.90	RMSEA ≤0.08
Araştırma Modeli	811,36	425	1,90	0,85	0,82	0,97	0,94	0,97	0,064

Tablo 3'te gösterilmekte olan ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda ulaşılan değerlerin araştırma modelinin kabul edilebilir değer aralıklarında olduğu göstermektedir. Değişkenler ilişkin ortalama (X), standart sapma (SS) değerleri ve korelasyon katsayıları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Ortalama	S.S.	1	2	3	4
Pozitif Mükemmeliyetçilik	4,34	,53169	1			
Negatif Mükemmeliyetçilik	2,75	,79765	,189**	1		
Özsaygı	3,84	,61947	,182**	-,542**	1	
Impostor Sendromu	2,56	,69176	,036	,791**	-,625**	1

****p<0.01 *p<0.05**

Rodríguez-Ardura ve Meseguer-Artola (2020) değişkenler arasındaki çok yüksek korelasyonun (>0,90) OMV (ortak yöntem varyansı) etkisinin bir işareti olabileceğini vurgulamıştır (Bakır ve Doğan, 2021, s.426). Çalışma bugularında değişkenler arası (>0,90) bir ilişki olmadığı gözlemlenmiştir. Bu sebeple ortak yöntem varyansı etkisinin olmadığı ifade edilebilir. Literatürde genel anlamda korelasyon katsayısının 0,3'ten küçük olması zayıf bir ilişki olduğunu gösterirken; 0,3-0,5 olması durumunda orta düzeyde korelasyon olduğunu ve 0,5'ten büyük korelasyon değerinde ise yüksek düzeyde ilişkinin var olduğunu göstermektedir (Kanten vd., 2022, s. 2873). Tablo 4'te görüldüğü üzere pozitif mükemmeliyetçilik ile özsaygı arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu; pozitif mükemmeliyetçilik ile impostor sendromu arasında ilişki olmadığı tespit edilmişidir. Araştırma sonuçlarına göre, negatif mükemmeliyetçilik ile özsaygı arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu; negatif mükemmeliyetçilik ile impostor sendromu arasında ilişki pozitif yönde ve yüksek düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte özsaygı ile impostor sendromu arasında negatif yönde ve yüksek düzeyde ilişki bulunmaktadır.

Tablo 5. Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Sonuç Değişkenleri								
	M (Özsaygı)				Y (İmposter Sendromu)			
Tahmin Değişkenleri		**b**	**S.H.**	**p**		**b**	**S.H.**	**p**
X (Negatif Mükemmeliyetçilik)	a	-,541*	.038	**. 000**	c'	,617*	,038	**.000**
M (Özsaygı)		-	-		b	-,343*	.049	**.000**
Sabit	i_M	5,001	,196		i_Y	2.339	.261	
		R^2=,293				**R^2=,680**		
Doğrudan Etki X➡ Y		,761	,034	**.000**				
		b	**%95 GI***					
			Alt Sınır		**Üst Sınır**			
Dolaylı Etki		.114	,0967		,2006			

Not. p<.05*; S.H. (standart hata); b (standardize edilmemiş beta katsayısı)
****GI: güven aralığı sıfırdan farklıdır***

Tablo 5'e göre, negatif mükemmeliyetçiliğin, özsaygı üzerinde anlamlı düzeyde ve negatif yönde etkisi bulunmaktadır. B (standardize edilmemiş beta katsayısı) anlamlı olduğunu hem tabloda yer alan p değerinin .05'ten küçük olmasından hem de %95 güven aralığına ait CI (-,4961; -,3455) değerlerin 0

(sıfır) değeri içermemesinden anlaşılmaktadır. Tabloya göre aracı değişken olan (M) özsaygının (b yolu) ile (X) negatif mükemmeliyetçilik değişkeninin (c' yolu), sonuç değişken olan (Y) impostor sendromu üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Buna göre özsaygının, impostor sendromunu anlamlı düzeyde ve negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Negatif mükemmeliyetçiliğin de impostor sendromunu anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu kapsamda doğrudan etkinin var olduğu ifade edilebilir. Son yıllarda bazı araştırmacılar (Fritz ve MacKinnon (2007); Hayes (2018); Hayes ve Rockwood, (2017); Preacher ve Selig (2012); Williams ve MacKinnon, (2008)), Baron ve Kenny yönteminin aracılık testleri için güçlü bir yöntem olmadığını öne sürerek bu geleneksel yöntem yerine bootstrap tekniğine dayanan ve daha geçerli ve güvenilir sonuçlar veren modern yaklaşımın kullanılması gerektiğini vurgulamışlardır (Öztırak, 2023: s. 867). Modern yaklaşıma göre aracılıktan bahsedebilmek dolaylı etkinin olması gerekmektedir. Analiz sonuçlarına göre, negatif mükemmeliyetçiliğin, impostor sendromu üzerinde dolaylı etkisinin (b=.114, %95 BCA CI ,0967; ,2006) 0 (sıfır) değerini kapsamamaktadır. Bu kapsamda negatif mükemmeliyetçiliğin impostor sendromu üzerindeki etkisinde özsaygının kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. İmposter sendromuna maruz kalma durumlarındaki değişimin yaklaşık %68'i hem kadın işgörenlerin negatif mükemmeliyetçiliğe sahip olmasıyla hem de kadın işgörenlerin sahip oldukları düşük özsaygı düzeyiyle ile açıklanmaktadır. Analiz sonuçları göz önüne alındığında H_2 ve H_4 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 6. Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Sonuç Değişkenleri								
	M (Özsaygı)				Y (İmposter Sendromu)			
Tahmin Değişkenleri		b	S.H.	p		b	S.H.	p
X (Pozitif Mükemmeliyetçilik)	a	,212*	.067	**, 001**	c'	,224*	,066	**.000**
M (Özsaygı)		-	-		b	-,809*	.056	**.000**
Sabit	i_M	2,920	,294		i_Y	2.339	.261	
		R^2=,033				**R^2=,413**		
Doğrudan Etki X➡ Y	c	,052	,084	**,536**				
		b	**%95 GI***					
			Alt Sınır		**Üst Sınır**			
Dolaylı Etki		-.171	-,2781		-,0799			

Not. p<.05*; S.H. (standart hata); b (standardize edilmemiş beta katsayısı)
GI: güven aralığı sıfırdan farklıdır

Tablo 6'ya göre, pozitif mükemmeliyetçiliğin, özsaygı üzerinde anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkisi bulunmaktadır. B (standardize edilmemiş beta katsayısı) anlamlı olduğunu hem tabloda yer alan p değerinin .05'ten küçük olmasından hem de %95 güven aralığına ait CI ,0802; ,3446) değerlerin 0 (sıfır) değeri içermemesinden anlaşılmaktadır. Tabloya göre aracı değişken olan (M) özsaygının (b yolu) ile (X) pozitif mükemmeliyetçilik değişkeninin (c' yolu), sonuç değişken olan (Y) impostor sendromu üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Buna göre özsaygının, impostor sendromunu anlamlı düzeyde ve negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Doğrudan etkiye göre ise; pozitif mükemmeliyetçiliğin, impostor sendromunu anlamlı düzeyde etkilemediği tespit edilmiştir. Bu kapsamda doğrudan etkinin var olmadığı ifade edilebilir, H_1 reddedilmiştir. Ancak modern yaklaşıma göre aracılıktan bahsedebilmek dolaylı etkinin olması gerekmektedir. Analiz sonuçlarına göre, pozitif mükemmeliyetçiliğin, impostor sendromu üzerinde dolaylı etkisinin (b=-.171, %95 BCA CI (-,2781; -,0799) 0 (sıfır) değerini kapsamamaktadır. Bu kapsamda pozitif mükemmeliyetçiliğin impostor sendromu üzerindeki etkisinde özsaygının tam aracılık aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. İmposter sendromuna maruz kalma durumlarındaki değişimin yaklaşık %41'i pozitif mükemmeliyetçiliğe sahip kadın işgörenlerin sahip oldukları düşük özsaygı düzeyi ile açıklanmaktadır. Analiz sonuçları göz önüne alındığında H_3 ve H_5 hipotezleri kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüzde yaşanan teknolojik gelişmeler ve sosyal dönüşümler bireyin kendilerine yönelik beklentilerinde değişim yaratmıştır. Bu beklentiler sebebiyle bireyin performansını aşan görevleri başarıyla yerine getirmesinin kendini iyi hissetmesini sağlaması, bireyi daha iyi sonuçlar almaya teşvik etmesi "olumlu mükemmeliyetçilik" altında değerlendirilebilir. Buna karşın bireyin işini gerektirdiği gibi yerine getiremediğini düşünmesiyle bireyin moral ve motivasyonun düşmesine sebep olan düşünceler ise "olumsuz mükemmeliyetçiliğin" bir göstergesi olabilir. Bu çift yönlü mükemmeliyetçi bakış açısının, bireylerin başarılarını kucaklaması ve başarısız olma endişesini ne yönde etkileyeceği merak edilen konulardan biridir. "İmpostor sendromu" Clance ve Imes tarafından 1978 yılında kavramsallaştırılmıştır. "İmpostor Sendromu" bireyin kendisini başarısız olarak değerlendirdiği ve bir gün başarısızlığının başkaları tarafından anlaşılacağı korkusu ile şekillenmektedir. Bu sendromu yaşayan bireyler net göstergelere ve çevresindekiler tarafından takdir edilmelerine rağmen başarıyı sahiplenmekte güçlük çekmektedirler. Bireyi bu güç durumdan çıkarmak ya da daha da kötüleşmesine engel olabilecek bir öz düzenleme eğilimi olan özsaygının impostor sendromu üzerindeki rolü araştırma kapsamında üzerinde durulan konulardan biridir. Bunula birlikte alan yazında Rosenberg 1965 yılında özsaygıyı "bireyin

kendine yönelik olumlu ve olumsuz tutumları" olarak ifade etmiştir. Bu ifadeye göre bireyin kendine yönelik tutumunun bireyi olumlu düşünce ve davranışlara yönlendirebileceği gibi olumsuz etkilemesi de söz konusu olabileceği öngörülmüştür.

Ulusal ve uluslararası alan yazında mükemmeliyetçilik, impostor sendromu ve özsaygıyı araştıran Cokley vd. 2018 yılında yaptıkları çalışmaya ulaşılmıştır. Cokley vd. (2018) yaptıkları araştırmada; mükemmeliyetçilik ve impostor sendromu arasındaki ilişkide özsaygının kısmi aracılık rolü olduğunu tespit etmişlerdir. Cokley vd. (2018) yaptıkları araştırmada mükemmeliyetçilik tek boyutlu olarak modele dahil edilmiştir. Ancak çalışmada mükemmeliyetçiliğin olumlu ve olumsuz yönü ayrı olarak değerlendirilmiştir. Cokley vd. (2018) yaptıkları çalışmada katılımcıları tek bir araştırma üniversite ile sınırlandırılmış ve Amerikan asıllı öğrenciler çalışmaya dahil edilmiştir. Buna karşın bu çalışmada yalnızca kadın çalışanlar araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma örneklemine kadın çalışanların dahil edilmesinin temel sebebi "impostor sendromunun" ilk kez Clance ve Imes tarafından 1978 yılında başarılı kadınlar üzerine yapılan bir çalışmada kavramsallaştırılmış olmasıdır. Bu sebeple ülkemiz açısından bu değişkenler bağlamında bir araştırma yapılarak alan yazına naçizane katkı sunulacağı öngörülmüştür. Aynı zamanda sektör veya alan bazından oluşabilecek taraflı bakış açısını engellemek çalışmamızın önemle üzerine eğildiği konulardan biridir. Bu çerçevede araştırmaya hukuk, eğitim, sağlık, hizmet, basın-yayın olmak üzere farkı alanlarda çalışan kadın işgörenler dahil edilmiştir.

Günümüzde işgörenlerden mükemmeliyetçi olmaları beklenmektedir. Ancak yöneticilerin mükemmeliyetçiliği yalnızca olumlu yönde değerlendirme eğiliminde olduğu düşünülmektedir. Ancak mükemmeliyetçilik Hamackek (1978), Rice ve Mirzadeh (2000) tarafından olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik olmak üzere iki farklı açıdan ele alınmıştır. Araştırmada negatif mükemmeliyetçiliğin impostor sendromunu pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Aracı değişken olan öz saygı ile impostor sendromu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Aracı değişken modele dahil edildiğinde negatif mükemmeliyetçilik ile impostor sendromu arasında ilişkinin devam ettiği ancak etki düzeyinin azaldığı tespit edilmiştir. Bireyin kendisine atfettiği mükemmellik duygusunun, öz benliğinde yeterli görülmediği durumlarda yani negatif mükemmeliyetçilik ağır bastığında bireyin kendisini koruma ve kendine değer verme güdüsünün bir yansıması olan özsaygı düzeyinin olumsuz yönde harekete geçerek bireyin başarısız olarak değerlendirilmekten kaygı duymasına (impostor sendromu) neden olabileceği ifade edilebilir. Bireyin suçluluk duygusuyla kendi yeteneklerine yönelik olumsuz tutumlara sahip olduğu, yaptığı işlerin sonucunun olumsuzlukla değerlendirdiği ve yaptığı işlerin çevresindekileri tatmin etmediğine yönelik düşüncelerle perçinlenen olumsuz mükemmeliyetçiliğin,

bireyin düşük benlik saygı düzeyi ile birleşerek etrafındaki diğer bireyleri kandırıyormuş gibi hissetmesine neden olabileceği düşünülmektedir. Bu durumun kadın çalışanların kendisini örgütten soyutlanmasına ve pasif-agresif davranışlara yönlenmesine sebep olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle iş sürecine dahil edilen kadın çalışanların kendi yeteneklerinin farkında olmalarını sağlayacak farkındalık eğitimleri verilmesi, yeteneklerine uygun görevler verilmesi ve verilen görevlerin başarıyla tamamlandığı süreçte kadın çalışanların yaptıkları işe yönelik şeffaf geri bildirimler yapılması önerilebilir.

Bireyin kendisi için yüksek standartlar belirleyerek bu standartlara ulaşmak için üstün çaba sarf ettiği durumlarda (pozitif mükemmeliyetçilik) bireyin başarısını şans ve diğer faktörlere bağlayarak cesaretinin kırılmasına doğrudan yol açmayacağını ifade edilebilir. Yani işine özenli yaptığına inanan, işin gereklerine göre görevini tamamladığını düşünen işgörenlerin çevresindeki bireylerin, kendilerini değerlendirmesinden çekinmeyeceği ifade edilebilir. Ancak birey yüksek standartları olduğunu kabul ederek başarılı sonuçlara ulaşmak için çaba göstermesine rağmen bu çabanın bireysel açısından olumsuz değerlendirildiği ve içselleştirilmediği durumlarda başarılı olacağına dair inancının sahte bir hale dönüşeceği düşünülmektedir. Mükemmeliyetçiliğin psikolojik temelli takıntılı nevrotiklik olarak değerlendirildiği, kadın çalışanların tatmin edici sonuçlara ulaşsa bile çoğunlukla kaygı hissetmesinde düşük özsaygı seviyesinin bir katkısı olduğu ifade edilebilir. Kadın çalışanlar toplumsal baskılar ve rol beklentileriyle şekillenen bir kültürel yapıdan gelmelerine rağmen, çaba sarf etmekten vazgeçmemektedir. Ancak bireyin kendisine verdiği değerin diğer bireylerden daha az olduğu durumda ve birey ne yaparsa yapsın hüsranla karşılaşacağına yönelik düşünceler hâkim olduğu sürece bu durum hem bireyin eyleme geçme konusunda çekimser kalmasına hem de ne yaparsa yapsın takdir görmeyeceğine yönelik inancını besleyeceği düşünülmektedir. Bununla birlikte kadın çalışanların doğuştan gelen mücadeleci yapısını kuvvetlendirecek bir çalışma sistemine dahil edilmesinin psikolojik refahlarını olumlu etkileyeceği ve bu durumun da kadın çalışanların başarılarını sahiplenmelerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bunun sağlanması için örgütlerin konunun farkında olması ve kadın işgörenlerin desteklenmesi, cesaretlendirilmesi ve pozitif ayrımcılık içeren uygulamalar geliştirmeleri önerilmektedir. Impostor sendromu ülkemiz kültürü bağlamında farklı değişkenlerle daha fazla çalışılması gereken örgütler açısından da önemli bir konu olduğu düşünülmektedir. Bundan sonraki araştırmacılar için impostor sendromu ile ilgili, hem kadın hem de erkek çalışanların dahil edilerek karşılaştırma yapılması ve örgütsel davranış konuları ile ilgili değişkenlerle çalışılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Ackerman, R. A., Witt, E. A., Donnellan, M. B., Trzesniewski, K. H., Robins, R. W., & Kashy, D. A. (2011). What does the Narcissistic Personality Inventory really measure? Assessment, 18, 67–87.

Alsaleem L., Alyousef N., Alkaff Z., Alzaid L., Alotaibi R. and Shaik SA. (2021). Prevalence of self-esteem and impostor syndrome and their associated factors among King Saud University medical students. Journal of Nature and Science of Medicine, 4, 226-31.

Ayyıldız, P., Badelzhanova, A., and Yılmaz, A. (2024). Academıc well-beıng, academic incompetence and impostor syndrome scale for university students. International Online Journal of Education & Teaching, 11(2).

Bakır, M. & Doğan, V. (2021). Ortak Metod Varyans: Prosedürel ve Metodolojik Çözümler, Tüketici ve Tüketim Araştırmaları Dergisi, 13(2), 401-456.

Barr-Walker, J., Werner, D. A., Kellermeyer, L., and Bass, M. B. (2020). Coping with impostor feelings: evidence based recommendations from a mixed methods study. Evidence Based Library and Information Practice, 15(2), 24–41. doi:10.18438/eblip29706

Başaran, S.K. (2022). Perfectionism: Its structure, transdiagnostic nature, and cognitive behavioral therapy. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 14(4), 518-525.

Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., ve Vohs, K. D. (2003). Does high selfesteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles?. Psychological Science in the Public Interest, 4(1), 1-44. doi: 10.1111/1529-1006.01431

Brauer, K., and Proyer, R. T. (2017). Are impostors playful? Testing the association of adult playfulness with the impostor phenomenon. Personality and Individual Differences, 116, 57–62. https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.029.

Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., and Hagg, H. K. (2020). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: a systematic review. Journal of general internal medicine, 35, 1252-1275.

Brennan-Wydra, E., Chung, H. W., Angoff, N., ChenFeng, J., Phillips, A., Schreiber, J., and Wilkins, K. (2021). Maladaptive perfectionism, impostor phenomenon, and suicidal ideation among medical students. Academic Psychiatry, 45, 708-715.

Burger, J. M. (2021). Kişilik. Kaknüs Yayınları: İstanbul

Burger, J. M., & Reevy, G. M. (2022). Personality. SAGE Publications.

Burkitt, W.T. (2024). Perfectionism and self-esteem: The mediating role of basic psychological needs. Psychological Reports, 0(0), 1–30. DOI: 10.1177/00332941241303402.

Burns, D. D. (1983). The spouse who is a perfectionist. Medical Aspects of Human Sexuality, 17, 219–230.

Clance, P. R., and Imes, S. A. (1978). The impostor phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. Psychotherapy: Theory, Research & Practice, 15(3), 241-247.

Cokley, K., Stone, S., Krueger, N., Bailey, M., Garba, R., and Hurst, A. (2018). Self-esteem as a mediator of the link between perfectionism and the impostor phenomenon. Personality and Individual Differences, 135, 292-297.

De Vries, M. F. R. K. (2005). The dangers of feeling like a fake. Harvard Business Review, 83(9), 108.

Deuling, J.K. and Burns, L. (2017). Perfectionism and work-family conflict: Self-esteem and self-efficacy as mediatör. Personality and Individual Differences, 116, 326–330.

Donnellan, M. B., Trzesniewski, K. H., & Robins, R. W. (2011). Self-esteem: Enduring issues and controversies. In T. Chamorro-Premuzic, S. von Stumm, & A. Furnham (Eds.), The Wiley-Blackwell handbook of individual differences (pp. 718–746). Chichester, England: Wiley-Blackwell.

Dudău, D. P. (2014). The relation between perfectionism and impostor phenomenon. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 127, 129-133.

Eker, E. (2021). Üniversite öğrencilerinin yalnızlığın sosyal kaygı, sosyal beceri ve öz saygı (benlik sayıgısı) açısından incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Merkezi.

El-Setouhy M., Makeen A.M., Alqassim A.Y., Jahlan R.A., Hakami M.I., Hakami H.T., Mahzari, I.M., Thubab, H.A., Haroobi, K.Y., Alaraj, H.A. and El-Hariri, H.M. (2024) Prevalence and correlates of impostor syndrome and self-esteem among medical students at Jazan University, Saudi Arabia: A cross-sectional study. PLoS ONE, 19(5). https://doi.org/ 10.1371/journal.pone.0303445.

Eusanio, J., Thomson, P., and Jaque, S. V. (2014). Perfectionism, shame, and self-concept in dancers a mediation analysis. Journal of Dance Medicine and Science, 18(3), 106–114. https://doi.org/10.12678/1089-313X.18.3.106

Freud, S. (1926/1959). Inhibitions, symptoms and anxiety. In J. Strachey (Ed. and Trans.), The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud, vol. 20. London: Hogarth, pp. 77-175.

Frost, R., O., Marten, P., Lahart, C. & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. Cognitive Therapy and Research, 14(5), 449-468.

Haase, A.M. & Prapavessis, H. (2004). Assessing the factor structure and composition of the positive and negative perfectionism scale in sport. Personality and Individual Differences 36 (2004), 1725–1740.

Hair, J. F., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2013). Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. Long Range Planning, 46(1-2), 1-12.

Hamachek, D,E, (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. Psychology, 15(1), 27-33.

Hill, R. W., McIntire, K., and Bacharach, V. R. (1997). Perfectionism and the big five factors. Journal of Social Behavior and Personality, 12(1), 257.

Hill-Zeigler, V. & Terry, C. (2007). Perfectionism and explicit self-esteem: The moderating role of implicit self-esteem. Self and Identity, 6, 137–153.

Hollender MH (1965) Perfectionism. Compr Psychiatry, 6: 94-103.

Kanten, P., Pazarcık, Y., Durmaz, M. G. ve Arda, B. (2022). İşyerinde sosyal cesaretin prososyal ses çıkarma davranışı üzerindeki etkisinde proaktif kişiliğin aracılık rolünün belirlenmesi. İşletme Araştırmaları Dergisi, 14(4), 2867-2877.

Khossousi, V., Greene, D., Shafran, R., Callaghan, T., Dickinson, S., & Egan, S. J. (2024). The relationship between perfectionism and self-esteem in adults: a systematic review and meta-analysis. Behavioural and Cognitive Psychotherapy, 52, 646–665.

Lane, J. A. (2015). The imposter phenomenon among emerging adults transitioning into professional life: Developing a grounded theory. Adultspan Journal, 14(2), 114-128.

Langford, J., and 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. doi:10.1037/0033-3204.30.3.495

Levant, B., Villwock, J A., and Manzardo, A M. (2020). Impostorism in third-year medical students: an item analysis using the Clance impostor

phenomenon scale. Perspectives on Medical Education, 9(2), 83-91. https://doi.org/10.1007/s40037-020-00562-8

MacDonald, G., & Leary, M. R. (2012). Individual differences in self-esteem. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), Handbook of self and identity (pp. 354–377). New York, NY: Guilford.

Miegel, F., Moritz, S., Wagener, F., Cludius, B. and Jelinek, L. (2020). Self-esteem mediates the relationship between perfectionism and obsessive compulsive symptoms. Personality and Individual Differences, 167.

Neureiter, M., and Traut-Mattausch, E. (2016). An inner barrier to career development: Preconditions of the impostor phenomenon and consequences for career develop ment. Frontiers in Psychology, 7.

Orth, U., & Robins, R. W. (2014). The development of self-esteem. Current Directions in Psychological Science, 23(5), 381-387.

Öztırak, M. (2023). Yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil örgütsel davranışa etkisinde çalışan koçluk ilişkisinin aracı rolü. Business & Management Studies: An International Journal, 11(3), 861-879.

Pannhausen, S., Klug, K., and Rohrmann, S. (2020). Never good enough: The relation between the impostor phenomenon and multidimensional perfectionism. Current Psychology, 1-14.

Park, H., Paul Heppner, P., and Lee, D. (2010). Maladaptive coping and self-esteem as mediators between perfectionism and psychological distress. Personality and Individual Differences, 48(4), 469–474. https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.11.024

Pietrabissa, G., Gullo, S., Aimé, A., Mellor, D., McCabe, M., Alcaraz-Ibánez, M., Begin, C., Blackburn, M.E., Caltabiano, M., Sicilia, A., Castelnuovo, G., Dion, J., Granero-Gallegos, A., Hayami-Chisuwa, N., He, Q., Coco, G.L., Maïano, C., Markey, C., Probst, M., Rodgers, R.F., E., Manzoni, G.M., Fuller-Tyszkiewicz, M. (2020). Measuring perfectionism, impulsivity, self-esteem and social anxiety: Cross-national study in emerging adults from eight countries. Body Image 35, 265–278.

Rice, K. G. and Mirzadeh, S. A. (2000). Perfectionism, attachment and adjustment. Journal of Counseling Psychology, 47(2), 238-250.

Rodríguez-Ardura, I., & Meseguer-Artola, A. (2020). Editorial: How to prevent, detect and control common method variance in electronic commerce research. Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research, 15(2), I–V.

Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale (RSE). Acceptance and commitment therapy. Measures Package, 61(52), 18. Salice, A. (2020). Self-esteem, social esteem, and pride. Emotion Review, 12(3), 193–205.

Rosenberg, M. (1965). Society and the adolescent self-image. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Sakulku, J., and Alexander, J. (2011). The impostor phenomenon. International Journal of Behavioral Science, 6(1), 73-92.

Schubert, N., and Bowker, A. (2017). Examining the impostor phenomenon in relation to self-esteem level and self-esteem instability. Current Psychology. https://doi.org/10. 1007/s12144-017-9650-4.

Thomas, M., and Bigatti, S. (2020). Perfectionism, impostor phenomenon, and mental health in medicine: a literature review. International Journal of Medical Education, 11, 201.

Tulshyan, R. ve Burey, J. A. (2021). Stop Telling Women They Have Imposter Syndrome. Harvard Business Review, February.

Wang, K. T., Sheveleva, M. S., & Permyakova, T. M. (2019). Imposter syndrome among Russian students: The link between perfectionism and psychological distress. Personality and Individual Differences, 143, 1-6.

Wong, K. K. K. (2013). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) techniques using SmartPLS. Marketing Bulletin, 24(1), 1-32.

Yalçın, Ü. B., ve Çelik, R. (2024). Başarının önündeki engeller: Mükemmeliyetçi kişilik yapısının işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde entelektüel sahtekârlık fenomeninin aracılık rolü. Visionary E-Journal/Vizyoner Dergisi, 15(42).

Yangın, N. & Camadan, F. (2020). Mükemmeliyetçilik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide affetmenin aracı rolü. Yaşadıkça Eğitim, 34(2), 241-263.DOI: 10.33308/26674874.2020342135

Zhu, W., Jusoh, N. H. M., Alan, R., Latip, M. ve Saad, J. (2025). Unlocking self-esteem in older adults: A conceptual exploration of technological proficiency and its effects. Behavioral Sciences, 15(306), 1-16.