

UNIVERZA V LJUBLJANI
FILOZOFSKA FAKULTETA
ODDELEK ZA PSIHOLOGIJO

KATARINA ŠAVRIČ

Sindrom prevaranta in povezanost s samospoštovanjem pri zaposlenih

Magistrsko delo

Mentorica: izr. prof. dr. Eva Boštjančič,
univ. dipl. psih.

Študijski program: Psihologija

Ljubljana, 2018

Zahvala

Za vso pomoč, vodenje, usmerjanje in pozitiven odnos se iskreno zahvaljujem mentorici, dr. Evi Boštjančič.

Iz srca se zahvaljujem tudi svoji družini in prijateljem za potrpežljivost, spodbudo in podporo v trenutkih, ko sem jih najbolj potrebovala. Hvala, ker ste verjeli vame tudi takrat, ko sem sama pozabila verjeti vase.

Posebna zahvala gre tudi dobri prijateljici, psihologinji Maši Vozlič, za njeno pomoč, usmerjanje in spodbudne besede.

Izvleček

Sindrom prevaranta je psihološki konstrukt, katerega značilnost so občutki dvomov v lastne sposobnosti, kompetentnost in inteligentnost, kljub temu da objektivni dosežki posameznikov kažejo na nasprotno. Ti posamezniki menijo, da jih drugi ljudje zaznavajo kot bolj sposobne, kot v resnici so, kar pri njih povzroči občutke prevare. Sindrom prevaranta dokazano negativno vpliva na posameznikovo mentalno zdravje, uspeh v karieri, posledično pa tudi na različne organizacijske učinke. Povezuje se z nekaterimi drugimi psihološkimi konstrukti, med drugim s samospoštovanjem. Precej lastnosti, značilnih za nizko samospoštovanje, se prekriva z značilnostmi sindroma prevaranta.

Namen raziskave je bil ugotoviti povezave med sindromom prevaranta in specifičnimi področji samospoštovanja, kot jih opredeljujeta J. Crocker in C. Wolfe (2001), povezave med sindromom prevaranta in nestabilnostjo samospoštovanja, kot jo opredeljuje Kernisov model samospoštovanja, preveriti pojavnost sindroma prevaranta med zaposlenimi v Sloveniji ter preveriti vpliv demografskih spremenljivk na nagnjenost k sindromu prevaranta. Pri raziskavi je sodelovalo 317 zaposlenih oseb z različnih delovnih področij, ki so preko spletne ankete izpolnile Lestvico sindroma prevaranta, Lestvico nestabilnosti samospoštovanja in Lestvico pogojev lastne vrednosti ter vprašanja o demografskih podatkih.

Rezultati so pokazali povezanost samoocenjenega prepričanja o sindromu prevaranta s petimi podlestvicami modela pogojenega samospoštovanja ter z nestabilnostjo samospoštovanja. Multipla regresija je pokazala, da nestabilnost samospoštovanja, skupaj s še štirimi pogoji samospoštovanja (akademske sposobnosti, odobravanje drugih, zunanji videz in tekmovalnost), pomembno napoveduje izraženost značilnosti sindroma prevaranta. Pomembne razlike v izraženosti značilnosti sindroma prevaranta so bile ugotovljene tudi glede na spol, stopnjo kariere in doseženo stopnjo izobrazbe.

Izsledki raziskave nam omogočajo vpogled v razširjenost sindroma prevaranta med zaposlenimi posamezniki v Sloveniji. Prav tako nam nudijo boljši vpogled v strukturo sindroma prevaranta in njegovo povezanost s samospoštovanjem. Nakazujejo potrebo po oblikovanju smernic, priporočil ali preventivnih programov za opolnomočenje zaposlenih s tehnikami za zmanjšanje občutkov, značilnih za sindrom prevaranta.

Ključne besede: sindrom prevaranta, samospoštovanje, zaposleni, samozaznavanje

The impostor phenomenon and its relation to self-esteem among employees

Abstract

The impostor phenomenon (or syndrome) is a psychological construct, which refers to feelings of doubt in one's own abilities, competence and intelligence, even though the objective achievements of those affected show otherwise. Affected individuals believe that others perceive them as more competent than they are in reality, which leads to feelings of fraud in these individuals. The impostor phenomenon was proved to have a negative effect on mental health, career success and, as a result, on various organisational results. Moreover, it was linked to other psychological constructs, such as self-esteem. A significant overlap was seen between characteristics of the impostor phenomenon and those of low self-esteem.

The purpose of the study was to explore whether impostor phenomenon tendencies are linked to certain contingencies of self-worth, as defined by Crocker and Wolfe (2001), to understand whether they are linked to the instability of self-esteem, as defined by Kernis' model of self-esteem, to explore the prevalence of the impostor phenomenon among employed persons in Slovenia and to explore the influence of demographic variables on impostor phenomenon tendencies. The study included a random sample of 317 Slovenian employed persons from various sectors of work, who were asked to complete the Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS), the Contingencies of Self-Worth Scale (CSWS) and the Instability of Self-Esteem Scale (ISES), as well as to answer a series of questions regarding demographic information via an online survey.

The results showed significant correlations between self-assessed impostor phenomenon tendencies and all five contingencies of self-worth, as well as instability of self-esteem. Multiple regression revealed that instability of self-esteem, along with four other contingencies of self-worth (academic competence, validation from others, physical appearance and competitiveness), are an important indicator of the expression of impostor phenomenon tendencies. Significant differences in impostor phenomenon tendencies were also discovered based on sex, level of education and career level.

The study provides us with information about the prevalence of impostor phenomenon tendencies among Slovenian employed persons. It also enables better insight into the structure of the impostor phenomenon and its relation to specific contingencies of self-worth. Furthermore, it draws attention to the need for creating guidelines for preventive coaching programmes that focus on alleviating Slovenian employed persons of impostor phenomenon tendencies.

Keywords: impostor phenomenon, self-esteem, employees, self-perception

KAZALO VSEBINE

Uvod.....	6
Značilnosti sindroma prevaranta	6
Pojavnost sindroma prevaranta.....	8
Vzroki za pojav značilnosti sindroma prevaranta	9
Sindrom prevaranta in spol.....	9
Povezanost sindroma prevaranta z drugimi psihološkimi konstrukti in vpliv na psihično zdravje.....	10
Sindrom prevaranta in perfekcionizem.....	10
Sindrom prevaranta in osebnostne lastnosti	11
Vpliv sindroma prevaranta na kariero zaposlenih in na organizacijo.....	11
Sindrom prevaranta in napredovanje na delovnem mestu	12
Sindrom prevaranta in psihično zdravje zaposlenih v organizacijah	12
Samospoštovanje in sindrom prevaranta	12
Stabilno nasproti nestabilnemu samospoštovanju	15
Model pogojenega samospoštovanja	15
Pogoji lastne vrednosti	16
Opredelitev problema in hipoteze	19
Metoda	21
Udeleženci.....	21
Pripomočki	22
Lestvica sindroma prevaranta	22
Lestvica pogojev lastne vrednosti	22
Lestvica nestabilnosti samospoštovanja	23
Postopek	23
Rezultati	25
Razprava	38
Omejitve raziskave in perspektive za nadaljnje raziskovanje.....	42
Uporabnost izsledkov raziskave.....	44
Zaključki	45
REFERENCE	46

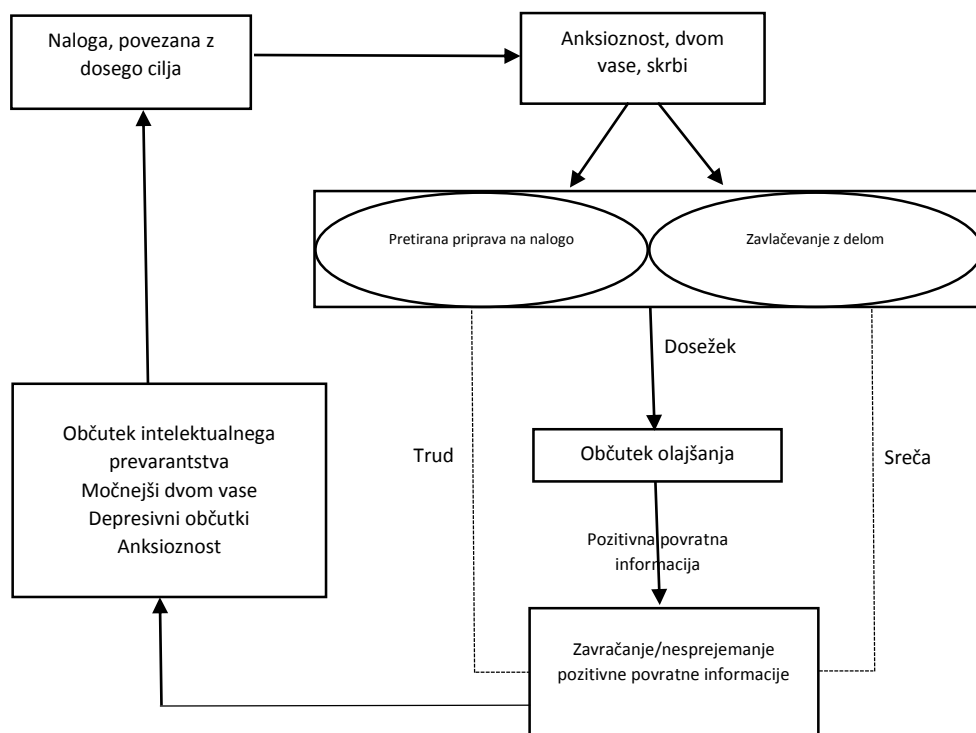
Uvod

Značilnosti sindroma prevaranta

Sindrom prevaranta (angl. »*Impostor phenomenon or syndrome*«) je psihološki konstrukt, ki sta ga na podlagi kliničnih intervjujev z uspešnimi ženskami prvič opredelili in opisali dr. Pauline R. Clance in Suzanne Imes (1978).

Za posameznike s sindromom prevaranta je značilno, da zase menijo, da so nesposobni, predvsem na področju intelektualnih sposobnosti in kariernem področju, čeprav njihovi objektivni dosežki kažejo nasprotno (Clance in Imes, 1978). Ti posamezniki ne zmorejo ponotranjiti svojih dosežkov in verjamejo, da njihov uspeh ni odraz njihovih sposobnosti, pač pa posledica sreče, poznavanja »pravih« ljudi, dejstva, da so bili ob »pravem času na pravem mestu«, njihove očarljivosti in karizme, večje količine vloženega truda od ostalih oziroma tega, da jim je nekako uspelo druge pretentati, da so sposobnejši, kot v resnici so (Langford in Clance, 1993). Posledično neprestano živijo v strahu, da jih bodo drugi »razkrinkali« kot manj sposobne in neinteligentne (Clance, 1985), zaradi česar so izredno kritični do sebe ter svojega dela in dosežkov. Zase menijo, da si ne zaslužijo uspeha, ki so ga dosegli, prepričani pa so tudi, da svojih uspehov ne bodo mogli več ponoviti, razen če bodo v to vložili izredno veliko truda (Clance, 1985).

Kadar so posamezniki s sindromom prevaranta soočeni z določenim ciljem, ki ga morajo doseči, oziroma nalogo, ki jo morajo narediti, postanejo zaskrbljeni, anksiozni ter pričnejo dvomiti vase. Takrat se ponavadi odzovejo na 2 načina (Clance, 1985). Prvi način je, da se izjemno dobro in natančno pripravijo na izvedbo naloge, saj lahko tako svoj uspeh pripišejo trudu ali sreči, ne pa svojim sposobnostim. Drugi način pa je, da z delom odlašajo do zadnjega trenutka, kar naj bi predstavljalo neke vrste obrambo pred negativnimi posledicami potencialnega neuspeha. Na ta način lahko neuspeh pripišejo pomanjkanju truda in ne pomanjkanju sposobnosti (Yuen in Depper, 1987). Običajno so uspešni pri izvedbi naloge oz. doseganju ciljev, čemur sledijo kratkotrajni občutki sreče in olajšanja. Hkrati s pozitivnimi občutki pa uspeh pri njih povzroči tudi ojačenje občutkov prevare, saj uspeha ne dojemajo kot odseva njihovih resničnih sposobnosti. Ob novi nalogi se občutki anksioznosti in dvomov vase ponovno pojavijo in t. i. prevarantski cikel (angl. »*The Impostor cycle*«, Clance 1985) se ponovi.



Slika 1. Prikaz delovanja prevarantskega cikla (prirejeno po Clance, 1985).

Zanimivo je, da je za ljudi s sindromom prevaranta značilno, da kljub vsemu želijo sami sebi dokazati, da se motijo, da niso nesposobni, zato stremijo k popolnosti in priznanju ter k temu, da bi drugim dokazali, da so sposobni. Želijo vedeti, da so kompetentni, priljubljeni ter spoštovani s strani drugih (Clance, 1985). Kljub temu le s težavo sprejemajo pohvale, priznanja in pozitivne povratne informacije glede svojih dosežkov, oziroma jim ne verjamejo. Ob pohvalah jim je izredno neprijetno, saj se takrat občutki prevare povečajo. Tudi če prejmejo pohvale, se veliko bolj osredotočajo na negativne povratne informacije, v primeru da le te so. Ljudje s sindromom prevaranta se drugim lahko zdijo lažno skromni, saj pogosto zmanjšujejo vrednost svojih dosežkov, kar pa naj bi bila obrambna strategija. Na ta način naj bi zmanjšali pričakovanja ostalih, hkrati pa izražali skromnost, ki naj bi spodbudila podporo in spodbudo s strani drugih (Kets de Vries, 2005).

Nekateri avtorji (Leary, Patton, Orlando in Wagoner Funk, 2000; O'Brien McElwee in Yurak, 2007) opozarjajo, da je sindrom prevaranta lahko delno tudi strateška, samopredstavitvena strategija. Z raziskavami so ugotovili, da so osebe z bolj izraženimi značilnostmi sindroma prevaranta bolj nagnjene k podcenjevanju in zmanjševanju svojih sposobnosti v javnosti, ne pa tudi v zasebnosti, zaradi česar avtorji opozarjajo na vprašanje konstruktne veljavnosti sindroma prevaranta. Osebe z bolj izraženimi značilnostmi sindroma prevaranta običajno precenjujejo intelektualne sposobnosti in kompetentnost drugih ljudi in pogosto primerjajo svoja šibka področja z njihovimi močnimi področji. Posamezniki s sindromom prevaranta se bojijo občutkov sramu in ponižanja, ki jih povezujejo z neuspehom. Zaradi močnega strahu pred neuspehom ter skrbi, da se ne bi osramotili pred drugimi, si nekateri že v začetku postavijo cilje, ki so pod njihovimi sposobnostmi (Clance, 1985). Kets de Vries (2005) poudarja, da se pri ljudeh s sindromom prevaranta lahko razvijejo tudi določena samoovirajoča vedenja, kot je npr. zavlačevanje z delom ter sabotiranje lastne kariere (npr. ob napredovanju na pomembnejše pozicije v organizaciji, kjer je vidnost odločitev za organizacijo večja, pogosto izrabijo neuspeh kot razlog za odhod ali pa dajo odpoved že hitro po zasedbi

nove pozicije). Za ljudi s sindromom prevaranta je značilno, da v splošnem naredijo zelo dober prvi vtis, pri čimer so sposobni do popolnosti prekriti dvome v svoje sposobnosti, kar še dodatno ojača občutke prevare. Zanimivo je, da zanje ni značilen zgolj strah pred neuspehom, pač pa tudi strah pred uspehom oziroma posledicami uspeha. Močnejši občutki krivde ob uspehih naj bi se pojavljali pri tistih, ki uspeh zaznavajo kot neznačilen za njihovo raso, spol, religijo, regijo bivanja ipd. P. Clance (1985) opozarja, da je strah pred uspehom lahko povezan s strahom pred večjo odgovornostjo in več zadolžitvami, za katere menijo, da jih ne bodo uspeli opraviti. Kets de Vries (2005) pa meni, da je posameznike s sindromom prevaranta strah, da bi jim uspeh in slava škodila, in mislijo, da jih bo imela družina raje, če bodo ostali »majhni«. Uspeh pri ljudeh (celo pri bližnjih ljudeh, kot je družina) lahko namreč spodbudi zavist in posledično neodobravanje.

Pojavnost sindroma prevaranta

Raziskave iz tujine (ZDA, Velika Britanija) kažejo, da naj bi bil sindrom prevaranta prisoten pri 20 % zaposlenih posameznikov (Vergauwe, Wille, Feys, De Fruyt in Anseel, 2014) in pri 70 % splošne populacije (Cozzarelli in Major, 1990). Pri študentih se sindrom prevaranta pojavlja pri 43 % posameznikov (Sonnak in Towell, 2001). Ljudje z značilnostmi sindroma prevaranta so najpogostejše tisti, ki so bili v otroštvu ali mladostništvu zelo uspešni na različnih področjih (šolsko, športno ...) in se jim je težko soočiti z dejstvom, da ne bodo mogli vedno biti najboljši.

Skupina, ki ima najbolj izražene značilnosti sindroma prevaranta, so študenti (Hoang, 2015), saj imajo odločitve, ki jih sprejemajo (npr. smer študija, predmeti na univerzi), in njihovi rezultati (ocene izpitov) velik vpliv na njihovo prihodnost. Sindrom prevaranta naj bi bil zelo pogost tudi pri mladih odraslih, ki ravno vstopajo na trg dela in začenjajo s kariero, zaradi česar čutijo velik pritisk, da se izkažejo (Clance, 1985; Lane, 2015). J. Lane (2015) poudarja, da se je razvojna pot mladih med osemnajstim in petindvajsetim letom v zadnjih nekaj desetletjih močno spremenila. Mladi se v teh letih namreč znajdejo nekje med mladostništvom in odraslostjo, zares pa se ne morejo identificirati z nobenim od teh dveh razvojnih obdobj. Pomankanje identifikacije v obdobju prehoda v odraslost pri mladih lahko povzroči napetost in stres, predvsem, ker je ta prehod tesno povezan z vstopom na karierno pot (Arnett, 2001; Murphy, Blustein, Bohlig in Platt, 2010). Značilni so občutki nizke samoučinkovitosti in nemira, karierni začetniki pa poročajo o mnogih dejavnikih na delovnih mestih, ki jim povzročajo občutke nejasnosti in zmede. To so predvsem nepričakovane, hitre spremembe na delovnem mestu, slabši nadzor nad situacijami in vprašanje primernosti medosebnih interakcij v delovnih okoljih (Polach, 2004). Ker šele začenjajo s kariero in se prvič znajdejo v okoljih, kjer pričakovanja niso vedno jasna, in kjer so obdani z bolj izkušenimi sodelavci, je pri mladih odraslih večja možnost za razvoj značilnosti sindroma prevaranta (Polach, 2004). J. Lane (2015) je v raziskavi ugotovila, da naj bi se kar 79,3 % mladih odraslih soočalo s sindromom prevaranta. Na podlagi poglobljenih intervjujev s posamezniki z bolj izraženimi značilnostmi sindroma prevaranta je ugotovila, da se občutki prevarantstva najpogostejše pojavljajo ob novih zadolžitvah na profesionalnem področju, značilen pa je bil tudi strah pred tem, da bi drugi odkrili, da niso dovolj sposobni. Podobno velja tudi za posameznike, ki že dlje časa delujejo na svojem kariernem področju in imajo stabilnejšo kariero. Avtorji (Clance, 1985; Kets de Vries, 2005) poročajo, da se sindrom prevaranta pri zaposlenih pogosto pojavlja, kadar začenjajo z novimi projekti, napredujejo ali zavzamejo drugo delovno mesto.

Vzroki za pojav značilnosti sindroma prevaranta

P. Clance (1985) navaja štiri najpogostejše vzroke začetkov pojavljanja občutkov, značilnih za sindrom prevaranta:

- (i) Neujemanje med sporočili, ki jih o sebi oseba dobiva od družine, in sporočili, ki jih dobiva od učiteljev, prijateljev, drugih sorodnikov itd.
- (ii) Poudarjanje pomembnosti učenja, inteligentnosti in uspeha v družinah teh oseb, še posebno, če je kdo iz družine karierno zelo uspešen.
- (iii) Zaznavanje svojih talentov in sposobnosti kot netipičnih za svojo družino.
- (iv) Pomanjkanje pohvale in priznanja za uspehe in dosežke.

Tudi Kets de Vries (2005) kot podlago za razvoj značilnosti sindroma prevaranta navaja družinsko okolje. Značilnosti sindroma prevaranta so značilne predvsem za osebe, ki so odraščale v družini, kjer so bili uspešnost in dosežki zelo pomembni, primanjkovalo pa je pohvale in topline. Na razvoj značilnosti sindroma prevaranta vpliva tudi vrstni red rojstva (Kets de Vries, 2005). Bolj značilen naj bi bil za prvorojence, saj naj bi imeli do njih starši višja pričakovanja, obenem pa so še sami neizkušeni v njihovi vzgoji. Čeprav je P. Clance sindrom prevaranta opredelila kot psihološki konstrukt, najbolj značilen za karierno uspešne posameznike, pa Harvey (1981) meni, da le ta ni omejen zgolj na zelo uspešne ljudi, pač pa na vse, ki niso zmožni ponotranjanja svojega uspeha. Do podobnih zaključkov sta v raziskavi prišla tudi O'Brien McElwee in T. Yurak (2010). Zanimalo ju je, ali je sindrom prevaranta afektivno stanje, ki se lahko v določenih situacijah pojavi pri komerkoli. Rezultati so potrdili hipotezo, saj je večina študentov poročala o občutkih sindroma prevaranta v situacijah, kjer so imeli občutek, da jih drugi precenjujejo. V teh situacijah je bila druga oseba nekdo na istem ali višjem položaju od njih (sošolec, šef) ali nekdo, ki so ga udeleženci zaznavali kot bolj kompetentnega. Ti rezultati kažejo tudi na razširjenost sindroma prevaranta med splošno populacijo in ne zgolj med uspešnimi posamezniki, saj se je večina udeležencev brez težav spomnila vsaj enega dogodka, ko so se počutili kot prevaranti.

Sindrom prevaranta in spol

Sprva so bili raziskovalci (Clance idr., 1978) prepričani, da se značilnosti sindroma prevaranta pogosteje pojavljajo pri ženskah kot pri moških. To naj bi bilo še posebej značilno za ženske, ki študirajo stereotipno bolj »moške« smeri študija (npr. inženiring, tehnološke smeri) (Clance idr., 1978) in tiste, katerih uspeh se ne ujema s stereotipnimi pričakovanji glede spolnih vlog v družini (npr., da naj bi ženska skrbela za družino, a ima uspešno kariero) (Kets de Vries, 2005). Harvey in Katz (1985) trdita, da naj bi bil sindrom prevaranta predvsem pri ženskah bolj izražen v delovnih okoljih, kjer običajno prevladujejo moški, saj naj bi v takih okoljih, kjer primanjkuje uspešnih ženskih vzornic, ženske hitreje podvomile v svoje sposobnosti. Ženske naj bi bile k zanikanju uspeha bolj nagnjene tudi zaradi strahu pred tem, da bi jih drugi kritizirali, zavračali in dojemali kot nežensktvene (Harvey idr., 1985), drugi avtorji pa menijo, da naj bi do tega prišlo zato, ker imajo ženske v sodobni družbi več vlog, v katerih menijo, da morajo blesteti (Cusack, Huges in Nuhu, 2013).

Kasnejše študije sindroma prevaranta v povezavi s spolom pa niso enotne. Nekatere raziskave so pokazale, da so ženske bolj nagnjene k temu, da uspehu pripisujejo zunanje vzroke¹, moški pa notranje² (npr. Bischof-Köhler, 2006; Cusack idr. 2013; King in Cooley, 1995; Spinath, 2010). Druge raziskave pa so pokazale, da tudi moški v približno isti meri kot ženske doživljajo značilnosti sindroma prevaranta (Harvey, 1981; Leary idr. 2000; Rohrmann, Bechtoldt in Leonhardt, 2016). Topping (1983) je ugotovil, da so značilnosti sindroma prevaranta celo pogostejše pri moških, ki pa naj bi te občutke in čustva skrivali in tako zaščitili in ohranjali stereotipne moške lastnosti, kot so biti močan in nečustven. Neenotni rezultati glede povezanosti sindroma prevaranta s spolom morda izvirajo iz vzorčenja, saj raziskave, izvedene na vzorcu zaposlenih posameznikov, pogosteje niso našle razlik med spoloma (npr. Fried-Buchalter, 1997; Rohrmann idr., 2016), raziskave na vzorcih študentov pa pogosteje poročajo o razliki med spoloma (ženske naj bi večkrat doživljale sindrom prevaranta) (npr. Cusack idr., 2013; King idr., 1995). Statistično nepomembne razlike med spoloma pri zaposlenih posameznikih S. Rohrmann idr. (2016) razlagajo s tem, da imajo ženske na vodilnih položajih morda bolj izražene lastnosti, ki jih pogosteje pripisujemo moškim, kot so npr. ciljna usmerjenost, samozavest in asertivnost. Te lastnosti so ženske morda razvile tekom kariere, da predstavljajo enakovredno konkurenco moškim na delovnih mestih.

Povezanost sindroma prevaranta z drugimi psihološkimi konstrukti in vpliv na psihično zdravje

Veliko raziskav dokazuje povezave in prekrivanje sindroma prevaranta ne samo s perfekcionizmom, pač pa tudi z ostalimi psihološkimi konstrukti, kot so nevroticizem (npr. Bernard, Dollinger in Ramaniah, 2002; Ross, Stewart, Mugge in Fultz, 2001), anksioznost (Kets de Vries, 2005; McGregor, Gee in Posey, 2008; Thompson, Davis in Davidson, 1998) in depresivna občutja (McGregor idr., 2008). Nasploh ima sindrom prevaranta vpliv na slabše mentalno zdravje (Cusack idr., 2013; Sonnak idr., 2001) in slabšo kakovost življenja (Thompson idr., 1998).

Ljudje z bolj izraženimi značilnostmi sindroma prevaranta, ne glede na izid (uspeh ali neuspeh), občutijo višje ravni anksioznosti kot tisti z manj izraženimi značilnostmi. S. Rohrmann in sodelavke (2016) so v raziskavi, izvedeni na vodjih, ugotovile, da je za osebe s sindromom prevaranta značilno, da težje nadzorujejo svoje strahove in dvome. Neprestano ponavljajoč krog prevarantskega cikla še dodatno vpliva na večjo verjetnost izgorelosti, čustvene izčrpanosti, na izgubo notranje motivacije, slabše dosežke ter občutke neprestane krivde in sramu (Chrisman, Pieper, Clance, Holland in Glickauf-Huges, 1995; Clance, 1985).

Sindrom prevaranta in perfekcionizem

Pri pojavu in ohranjanju značilnosti sindroma prevaranta ima zelo pomembno vlogo perfekcionizem (Clance, 1985; Dudău, 2014; Henning, Ey in Shaw, 1998; Thompson idr., 1998). Perfekcionizem je osebna dispozicija, za katero je značilna težnja k popolnosti in postavljanje previsokih, nerealističnih standardov, ki jih hkrati spremlja težnja k samokritiki

¹ Uspeh pripisujejo sreči, poznanstvu »pravih« ljudi, dejstvu, da so bile ob pravem času na pravem mestu itd.

² Uspeh pripisujejo lastnim sposobnostim.

(Flett in Hewitt, 2002). Vpliva na različna področja življenja, od kariere, izobraževanja, športnih aktivnosti, medosebnih odnosov do videza, ki naj bi bil na četrtem mestu po pomembnosti perfekcionističnih teženj (Stoeber in Stoeber, 2009). Na prvem mestu med področji, kjer ljudje izražajo največ perfekcionističnih teženj, sta kariera in delo. Kets de Vries (2005) meni, da je za ljudi s sindromom prevaranta značilen pretiran, slabo prilagojen perfekcionizem, za katerega je značilno, da si ljudje postavljajo nerealistična, previsoka pričakovanja. Ko jih ne dosežejo, se pri njih pojavijo samoobtožujoče misli in vedenja. Zase menijo, da se niso odrezali dovolj dobro in da bi se lahko bolje, če bi se bolj potrudili. To je pogosto razlog, da ljudje s sindromom prevaranta postanejo deloholiki, saj želijo z večjo količino vloženega truda prikriti pomanjkanje zaupanja v svoje sposobnosti. Henning idr. (1998) so v raziskavi na študentih ugotovili, da je perfekcionizem najmočnejši napovednik sindroma prevaranta in psihološkega distresa, povezave sindroma prevaranta s perfekcionizmom pa potrjujejo tudi druge raziskave (Ferrari in Thompson, 2006; Thompson, Foreman in Martin, 2000). Perfekcionistične težnje teh oseb povečujejo raven stresa, saj čutijo, da ne morejo doseči standardov, ki so jih postavili sami sebi ali jim jih narekujejo drugi (Sakulku in Alexander, 2011).

Sindrom prevaranta in osebnostne lastnosti

Povezave obstajajo tudi med sindromom prevaranta in nekaterimi osebnostnimi lastnostmi. Za posameznike z bolj izraženo osebnostno dimenzijo nevroticizem in manj izraženo osebnostno dimenzijo vestnost je značilen bolj izražen sindrom prevaranta (Bernard idr., 2002; Ross idr., 2001). K nevroticizmu spadata tudi nizko samospoštovanje in nagnjenost k depresiji, ki se tudi zelo pomembno povezuje s sindromom prevaranta (Chrisman idr., 1995; Cozzarelli idr., 1990; Kolligan in Sternberg, 1991).

Vpliv sindroma prevaranta na kariero zaposlenih in na organizacijo

Več raziskav je potrdilo negativne vplive značilnosti sindroma prevaranta na zaposlene in posledično na organizacije. J. Vergauwe idr. (2014) so v raziskavi ugotovili, da se značilnosti sindroma prevaranta statistično pomembno negativno povezujejo z zadovoljstvom na delovnem mestu in vedenjem v dobrobit organizacije³. Zadovoljstvo na delovnem mestu se pomembno povezuje z drugimi organizacijskimi konstrukti, kot sta blagostanje zaposlenih in učinkovitost na delovnem mestu. Pozitivno se je sindrom prevaranta povezoval s kontinuirano pripadnostjo, kar pomeni, da zaposleni z značilnostmi sindroma prevaranta pogosteje ostajajo na svojih delovnih mestih zato, ker se jim to s finančnega, socialnega ali psihološkega vidika trenutno bolj splača (izgube, če bi odšli, so previsoke). To pa sicer ne pomeni, da niso čustveno navezani na organizacijo. Sindrom prevaranta vpliva tudi na druge vidike delovnih organizacij. M. Becholdt (2015) je ugotovila, da vodje s sindromom prevaranta raje podelijo vse vrste delovnih nalog – bolj rutinske in težje, podrejenim, ki prav tako kot oni izražajo značilnosti sindroma prevaranta. To ima lahko negativen vpliv na organizacijo, saj naj bi bili pri izvedbi težjih nalog, ki predstavljajo večji izziv, bolj uspešni tisti zaposleni, ki imajo bolj pozitivno

³ Angl. »*Organizational citizenship behavior*«. Organ, Podsakoff in MacKenzie (str. 3, 2006) ga definirajo kot diskretno vedenje posameznika, ki v svojem bistvu odraža učinkovito delovanje organizacije.

mnenje o svojih sposobnostih, kar pa ni značilno za osebe s sindromom prevaranta (Erez in Judge, 2001).

Sindrom prevaranta in napredovanje na delovnem mestu

Sindrom prevaranta zaposlenim lahko predstavlja tudi notranjo oviro pri napredovanju na višje pozicije v organizacijski hierarhiji (Kets de Vries, 2005; Ross idr., 2001). M. Neureiter in E. Traut-Mattausch (2016) poročata, da imajo ti zaposleni manjšo željo in motivacijo po vodilnih pozicijah. Ugotovili so tudi, da se sindrom prevaranta negativno povezuje z zadovoljstvom s kariero, z notranjo in zunanjo tržnostjo (prepričanje, da te delodajalec ceni, oziroma zavedanje, da si zaradi svojih sposobnosti zanimiv tudi za druge organizacije) ter zelo pomembno negativno tudi z višino plače in napredovanjem. Pri zaposlenih s sindromom prevaranta je bolj verjetno, da ne znajo izkoristiti vseh svojih virov in sposobnosti za razvoj svoje kariere, slabo načrtujejo razvoj kariere, nimajo postavljenih jasnih ciljev in načinov, kako jih doseči, in ne verjamejo, da bi lahko uspešno izvedli delovne naloge, ki bi jih dobili ob napredovanju na odgovornejša delovna mesta v organizaciji (Neureiter idr., 2016). Raziskave (npr. Abele in Spurk, 2009) so pokazale, da so sposobnost načrtovanja kariere, odločanja glede kariernih poti ter samozavest zelo pomembni napovedniki kasnejšega kariernega stanja (npr. višine plače, pozicije v organizacijski hierarhiji, zadovoljstva z delom), sindrom prevaranta pa naj bi najbolj negativno vplival prav na načrtovanje kariere (Neureiter idr., 2016a).

Sindrom prevaranta in psihično zdravje zaposlenih v organizacijah

Sindrom prevaranta slabo vpliva tudi na psihično zdravje in blagostanje zaposlenih v organizacijah. Kammeyer-Mueller, Judge in Scott (2009) poročajo o tem, da naj bi osebam s sindromom prevaranta občutki dvomov glede svojih dosežkov in strahu pred neuspehom na delovnem mestu povzročali zelo velik stres. Sindrom prevaranta se povezuje tudi s konfliktom med usklajevanjem družinskega in službenega življenja, in sicer preko mediacijske vloge emocionalne izčrpanosti (Crawford, Shanine, Whitman in Kacmar, 2015). Pri ljudeh s sindromom prevaranta, ki se iz dneva v dan bojijo, da bi jih ostali razkrinkali kot intelektualne prevarante, vsakodnevni stres povzroča emocionalno izčrpanost, posledično pa vedno težje usklajujejo zahteve službenega in družinskega življenja. Ker porabijo ogromno energije že v službi, jim primanjkuje virov še za dobro usklajevanje družinskega življenja.

Samospoštovanje in sindrom prevaranta

Samospoštovanje predstavlja zelo pomemben del doseganja uspehov v življenju, razvoj zdravega samospoštovanja in pozitivnega odnosa do sebe pa je tudi ključen element dobrega delovanja v družbi (Shukla in Kang, 2017). Raziskave kažejo, da so posamezniki z visokim samospoštovanjem bolj srečni, optimistični in motivirani, so manj depresivni, manj anksiozni in redkeje slabe volje, kot so tisti z nižjim samospoštovanjem (Pyszczynski, Greenberg, Solomon, Arndt in Schimel, 2004). Obstaja veliko različnih definicij samospoštovanja, nekaj najpogostejše uporabljenih pa si lahko ogledate v tabeli 1.

Tabela 1. Prikaz definicij samospoštovanja različnih avtorjev

Avtor(ji)	Definicija samospoštovanja
D. Kobal Grum (2017)	Samospoštovanje je vrednostni vidik samopodobe, ki predstavlja čustveni odnos posameznika do sebe (v nasprotju s samopodobo, ki zajema vrednostno nevtralne predstave o sebi).
Kernis (2003)	Samospoštovanje je pomemben psihološki konstrukt, ki predstavlja glavno komponento posameznikovih vsakodnevnih izkušenj in se nanaša na občutja, ki jih ima posameznik do sebe (ta občutja se nanašajo na občutek vrednosti, priljubljenosti in sprejetosti). Le ta se odsevajo v izmenjavah, ki jih ima posameznik z okoljem. V svojem modelu samospoštovanje deli na 3 nivoje.
J. Crocker in C. Wolfe (2001)	Splošno samospoštovanje pri posameznikih je pogojeno in je odvisno od specifičnih področij samospoštovanja (t. i. pogojev lastne vrednosti), ki jih posameznik smatra za pomembne. (Ne)uspehi na teh področjih močno vplivajo na splošno raven posameznikovega samospoštovanja.
Baron in Byrne (1991)	Samospoštovanje je posameznikov odnos do sebe, ki vključuje samoocene na dimenziji pozitivno – negativno.
Rosenberg (1990)	Samospoštovanje je posameznikova splošna vrednostna ocena sebe.
Besser, Flett in Davis (2008)	Splošno samospoštovanje je psihološki konstrukt, ki vključuje akademsko, socialno in fizično kompetentnost ter zunanji izgled.
James (1890, citirano v: Crocker idr., 2001; Neff, 2011)	Samospoštovanje je produkt zaznane kompetentnosti na področjih, ki so posamezniku pomembna.
K. Neff (2011)	Samospoštovanje je posameznikova vrednostna ocena sebe, sodba o tem, ali smo dobri in vredni posamezniki. Ta naj bi bila odvisna od tega, kako dobri smo na področjih, ki jih smatramo za pomembne.

Poleg nekoliko različnih definicij samospoštovanja pa obstaja tudi več uveljavljenih in empirično preverjenih modelov samospoštovanja (Kobal Grum, 2017). V pričujočem magistrskem delu sem se odločila, da se bom bolj podrobno osredotočila na model pogojenega samospoštovanja (angl. *Contingencies of self-worth model*) avtoric J. Crocker in C. Wolfe (2001), v kontekstu nestabilnosti samospoštovanja pa bom na kratko predstavila tudi Kernisov model samospoštovanja. Za omenjena modela sem se odločila zato, ker samospoštovanje razdelata veliko bolj specifično kot ostali.

Tako kot za sindrom prevaranta več raziskav potrjuje tudi vpliv samospoštovanja na delo in kariero (posamezniki z višjim samospoštovanjem bolje prenašajo stres na delovnem mestu, so bolj produktivni in bolj zadovoljni v svojih delovnih okoljih kot tisti z nižjim, samospoštovanje in strah pred uspehom se negativno povezujeta) (Judge in Bono, 2001; Kaur

in Kaur, 2018). Povezanost sindroma prevaranta z ostalimi psihološkimi konstrukti⁴, katerih del je pogosto tudi nizko samospoštovanje, je vplivala na precejšnje število raziskav s tega področja. Ker je veliko lastnosti sindroma prevaranta (npr. strah pred neuspehom, dvom vase, anksioznost pri izvedbi nalog, potreba po potrditvi drugih) zelo značilnih za ljudi z nizkim samospoštovanjem (Schubert in Bowker, 2017), so raziskave povezanosti obeh konstruktov smiselne. Rezultati teh raziskav pa niso enotni. Največ raziskav je ugotovilo, da je sindrom prevaranta povezan z nizkim samospoštovanjem, tako pri študentih (npr. Cozzarelli idr., 1990; Sonnak idr., 2001; Peteet, Brown, Lige in Lanaway, 2014) kot pri zaposlenih (Vergauwe idr., 2015). Schubert in Bowker (2017) sta preverjala povezave med sindromom prevaranta in splošno ravno samospoštovanja ter s stabilnostjo samospoštovanja. Rezultati so pokazali, da so osebe z nizko ravno samospoštovanja in z nestabilnim samospoštovanjem⁵ bolj ranljive za razvoj značilnosti sindroma prevaranta kot ljudje s stabilnim in visokim samospoštovanjem, ter da se ljudje z nizkim samospoštovanjem pogostejše soočajo s sindromom prevaranta. Raziskave kažejo na različno moč povezanosti sindroma prevaranta in samospoštovanja; od močnih povezav (npr. Chrisman idr., 1995; Neureiter idr., 2016; Peteet idr., 2014; Sonnak idr., 2001) do zmernih povezav (npr. Caselman, Self in Self, 2006; Ross in Krukowski, 2003). Druge raziskave med sindromom prevaranta in samospoštovanjem niso našle statistično pomembnih povezav (Cusack idr., 2013; Harvey, 1981).

Nekateri avtorji menijo, da psihološka koncepta nista neodvisna in ju ne moremo raziskovati ločeno, vendar pa so empirične raziskave pokazale nasprotno, kljub temu da sta oba konstrukta vsebinsko povezana (Chrisman idr., 1995; Cozzarelli idr., 1990). Langford idr. (1993) zagovarjajo mnenje, da je samospoštovanje ločen psihološki konstrukt od sindroma prevaranta, saj zajema širše področje vedenj in občutkov o lastni vrednosti kot sindrom prevaranta.

Ker raziskave kažejo na pomembnost tako samospoštovanja kot tudi sindroma prevaranta na posameznikovo kariero in na delovno organizacijo in ker sta oba koncepta med seboj povezana (npr. Chrisman idr., 1995; Cozzarelli idr., 1990; Sonnak idr., 2001), sem se odločila, da preverim, kakšno je stanje v Sloveniji. Kljub precejšnjemu številu raziskav povezanosti sindroma prevaranta in samospoštovanja pa so se dosedanje raziskave (z izjemo raziskave Schuberta idr. (2017)) osredotočale zgolj na valenco samospoštovanja – visoko samospoštovanje nasproti nizkemu. V nobeni od teh raziskav pa se niso osredotočili na bolj specifično delitev samospoštovanja, kot je npr. delitev samospoštovanja J. Crocker idr. (2001) na specifične pogoje samospoštovanja. S tem namenom sem se tudi odločila za omenjeni model samospoštovanja, ki je razdelan bolj podrobno in omogoča boljši vpogled v morebitno povezanost obeh konstruktov.

⁴ Nevroticizem (Bernard idr., 2001) in temeljne samoocene (angl. *Core self-evaluations, CSE*) (Vergauwe idr., 2014). CSE je nadreden psihološki konstrukt, ki zajema visoko samoučinkovitost in samospoštovanje, notranje mesto nadzora in nizek nevroticizem (Rohrmann idr., 2016).

⁵ Za nestabilno samospoštovanje so značilni občutki lastne vrednosti, ki so močno odvisni od trenutnih razpoloženj in dogodkov, se hitro spreminjajo (Greenier idr., 1999) in imajo pogosto kratek čas trajanja (Kobal Grum, 2017).

Stabilno nasproti nestabilnemu samospoštovanju

Veliko avtorjev se osredotoča zgolj na valenco samospoštovanja – visoko nasproti nizkemu samospoštovanju. Nekateri avtorji (npr. Crocker in Wolfe, 2001; Kernis, 2003) pa so samospoštovanje opredelili in razdelili bolj specifično. Kernis (2003) samospoštovanje deli na 3 nivoje (Kobal Grum, 2017): valenčni nivo, nivo moči in nivo oblik. Ena izmed oblik samospoštovanja, ki jo ločuje Kernis (2003), je nestabilno nasproti stabilnemu samospoštovanju. Oblike samospoštovanja so sicer neodvisne od valence – npr. visoko samospoštovanje je lahko stabilno ali nestabilno. Ta ločitev se nanaša na hitre spremembe v posameznikovem zaznavanju lastne vrednosti v odvisnosti od časa in situacij. Pogostejše kot so te spremembe, bolj nestabilno je samospoštovanje.

Za stabilno samospoštovanje so značilni občutki pozitivne lastne vrednosti, ki niso pod vplivom trenutnih dogodkov (Greenier idr., 1999) in niso odvisni od menjavanja hitrih pozitivnih ali manj pozitivnih razpoloženj (Kobal Grum, 2017). Nasprotno pa so za visoko nestabilno samospoštovanje značilni sicer pozitivni občutki lastne vrednosti, ki pa so močno odvisni od trenutnih razpoloženj in dogodkov, se hitro spreminjajo (Greenier idr., 1999) in imajo pogosto kratek čas trajanja (Kobal Grum, 2017). Pri nestabilnem samospoštovanju so pozitivni občutki lastne vrednosti zelo odvisni od povratne informacije in odobravanja drugih (Kernis, Paradise, Whitaker, Wheatman in Goldman, 2000). Nestabilno samospoštovanje je krhko samospoštovanje, za katerega je med drugim značilno močno usmerjanje pozornosti nase in na občutek lastne vrednosti. Kernis, Greenier, Herlocker, Whisenhunt in Abend (1997) so opredelili tri značilnosti ljudi, ki vsakodnevne dogodke pretirano povezujejo z občutkom lastne vrednosti. Prvič, značilno je, da se ti ljudje močno osredotočajo na informacije ali dogodke, ki bi potencialno lahko imeli vpliv na njihove občutke lastne vrednosti; druga značilnost je pristranska interpretacija dvoumnih ali nepomembnih informacij kot pomembnih za občutke lastne vrednosti; tretje pa je posploševanje občutkov lastne vrednosti, vezanih na trenutne, specifične dogodke, na splošne občutke o lastni vrednosti (npr. slab rezultat na testu matematike razumejo kot odraz splošne nizke inteligentnosti in vrednosti).

Različne raziskave nestabilno samospoštovanje povezujejo s pogostejšim doživljanjem depresivnih simptomov ob soočanju z vsakodnevnimi izzivi (Kernis idr., 1998), z obrambnimi vedenji namesto dojemanjem negativnih dogodkov in neuspehov kot učne priložnosti (Waschull in Kernis, 1996), z manj odločnim ciljno usmerjenim vedenjem (Kernis idr., 2000) in z manjšim psihološkim blagostanjem (Kernis in Goldman, 2002). Kernis, Granneman in Barclay (1989) poročajo o tem, da so ljudje z nestabilnim visokim samospoštovanjem bolj nagnjeni k jezi in sovražni naravnosti kot tisti s stabilnim, značilne pa so tudi samopovečevalne težnje (Kernis idr., 1997). Kot primer teh avtorji navajajo, da naj bi se ti posamezniki pogosteje hvalili s svojimi dosežki pred prijatelji, poudarjali pa naj bi tudi to, da so do uspeha prišli kljub različnim oviram na poti.

Model pogojenega samospoštovanja

J. Crocker in C. Wolfe (2001) tako kot Kernis poudarjata, da samospoštovanja ne moremo deliti zgolj na visoko ali nizko. Avtorici se pri razlagi samospoštovanja opirata na Jamesovo opredelitev samospoštovanja (1890, citirano v: Crocker idr., 2001; Neff, 2011). Na tej teoretski podlagi sta razvili t. i. model pogojenega samospoštovanja (angl. *Contingencies of self-worth model*; Crocker in Wolfe, 2001). Model temelji na predpostavki, da je splošna raven

samospoštovanja pri posameznikih odvisna od uspešnosti posameznikov na specifičnih področjih samospoštovanja, ki so za njih pomembna, govorimo o t. i. pogojih lastne vrednosti.

Pogoji lastne vrednosti

Pogoji lastne vrednosti (angl. *contingencies of self-worth*), ki jih omenjata avtorici, so kategorije, od katerih je najbolj odvisna posameznikova ocena lastne vrednosti. So prepričanja posameznika o tem, kdo mora biti in kaj mora narediti, da ima kot oseba vrednost. Uspeh ali neuspeh pri zadovoljitvi pogojev lastne vrednosti vpliva na splošno raven posameznikovega samospoštovanja, saj uspehi pri pomembnih pogojih lastne vrednosti pri posameznikih povzročijo dvig splošne ravni samospoštovanja, neuspehi pa zmanjšanje.

Ljudje se med seboj razlikujejo glede na pogoje lastne vrednosti, ki so najpomembnejši za njihovo splošno raven samospoštovanja (Crocker idr., 2001; Harter, 1993). Pri nekaterih je splošna raven samospoštovanja npr. zelo močno odvisna zgolj od ene kategorije (npr. akademskih sposobnosti), pri drugih pa na splošno raven samospoštovanja lahko vpliva več kategorij (npr. odobravanje drugih, zunanji videz, moralna načela...). Specifični pogoji samospoštovanja naj bi bili pri ljudeh hierarhično organizirani (npr. akademske sposobnosti so nadredna kategorija bolj specifičnim pogojem – npr. uspeh pri psihologiji, uspeh pri matematiki itd.) in bolj kot je določen pogoj lastne vrednosti pomemben za posameznika, večji je vpliv tega pogoja lastne vrednosti na splošno raven samospoštovanja. Nihanja in spremembe v samospoštovanju kot stanju lahko pojasnimo tudi z vplivom vsakodnevnih dogodkov na specifične pogoje lastne vrednosti. Posameznikova razlaga vsakodnevnih dogodkov je tista, ki vpliva na pogoje lastne vrednosti in posledično na spremembe v ravneh samospoštovanja (Crocker idr., 2001). Pomembnejši kot je pogoj lastne vrednosti za splošno samospoštovanje posameznika, večji vpliv imajo vsakodnevni dogodki na ta pogoj (Crocker idr., 2001). Govorimo torej o (ne)stabilnosti samospoštovanja, ki je odvisno od situacijskih sprememb. Značilna je tudi pristranska razlaga dvoumnih dogodkov kot pomembnih za specifičen pogoj samospoštovanja, kar so kot znak nestabilnosti samospoštovanja omenjali že Kernis idr. (1997). Moč vpliva vsakodnevnih dogodkov na različne pogoje samospoštovanja je sicer različna – na nekatere pogoje dogodki vplivajo bolj, na druge manj, odvisno od tega, ali gre za bolj zunanji ali bolj notranji pogoj samospoštovanja. Avtorici npr. omenjata samospoštovanje, ki temelji na mnenju in odobravanju drugih (zunanji vir samospoštovanja). Pri tem pogoju samospoštovanja vsakodnevni dogodki lahko močno vplivajo na nižje samospoštovanje ter tudi na večjo nestabilnost samospoštovanja, saj se je težko popolnoma izogniti negativnemu mnenju vseh ljudi, s katerimi smo vsakodnevno v interakciji (Murray, Holmes, MacDonald in Ellsworth, 1998). Notranji pogoji samospoštovanja so nasprotno neodvisni od zunanjih dejavnikov. Notranje samospoštovanje namreč zajema pozitivne občutke lastne vrednosti, ki so stabilni in ne potrebujejo neprestanega potrjevanja drugih oseb (Deci in Ryan, 1995; Kobal Grum, 2017). J. Crocker idr. (2004) menijo, da lahko specifične pogoje samospoštovanja razporedimo na kontinuumu od notranjih virov do zunanjih virov (moralna načela so na enem koncu kontinuumu kot notranji vir, odobravanje drugih pa na drugem kot zunanji vir). J. Crocker idr. (2004) poročajo tudi, da naj bi imeli zunanji viri samospoštovanja veliko bolj negativen vpliv na splošno mentalno zdravje, pozitivno pa se povezujejo tudi z nevroticizmom in negativno s splošno ravno samospoštovanja.

Kadar osebe menijo, da ne bodo mogle zadovoljiti določenega pogoja lastne vrednosti, se ponavadi odzovejo na dva načina: s pretirano pripravo ali z odmikom od situacije. Pretirana priprava kot strategija zmanjšanja možnosti neuspeha je značilna tudi za osebe z bolj

izraženimi značilnostmi sindroma prevaranta (Clance, 1985). Pogoji lastne vrednosti imajo sicer samousmerjevalno vlogo pri ljudeh, saj se ljudje bolj trudijo za uspehe na področjih, ki jih ocenjujejo kot pomembne za svoje splošno samospoštovanje.

J. Crocker, R. Luhtanen, M. Cooper in A. Bouvrette (2003) so za merjenje vpliva specifičnih pogojev lastne vrednosti, ki najbolj vplivajo na splošno raven samospoštovanja, razvile Lestvico pogojev lastne vrednosti (Contingencies of Self-Worth – CWS; Crocker idr., 2003). Lestvica v originalu meri vpliv sedmih specifičnih področij samospoštovanja (akademske sposobnosti, tekmovalnost, odobravanje drugih, podpora družine, zunanji videz, vera in moralna načela), v verziji, prevedeni v slovenščino, pa smo ocenjevali le šest področij⁶. Bolj natančni opisi specifičnih področij samospoštovanja se nahajajo v tabeli 2.

Tabela 2. Opis in razlaga specifičnih pogojev lastne vrednosti vključenih v Lestvico pogojev lastne vrednosti

Pogoji lastne vrednosti	Razlaga
Akadske sposobnosti	Občutki lastne vrednosti so povezani z zaznavo lastnih sposobnosti in kompetentnosti (npr. Harter, 1986). J. Crocker in C. Wolfe (2001) se pri Lestvici pogojev lastne vrednosti osredotočata predvsem na akademske sposobnosti, saj veliko raziskav kaže na povezanost zaznave akademskih sposobnosti ter objektivnih kazalnikov akademskih sposobnosti (ocene profesorjev) s splošno ravno samospoštovanja (Harter, 1986; Hoge, Smit in Hanson, 1990; Rosenberg idr., 1995).
Tekmovalnost	Občutki lastne vrednosti so povezani z občutki superiornosti nad drugimi – s tem, da so boljši od drugih. To je še posebej značilno za moške (Cross in Madson, 1997).
Odobravanje drugih ljudi	Raziskave kažejo na povezanost samospoštovanja z občutki odobravanja in sprejemanja s strani drugih ljudi (npr. Harter, 1986). Vključuje predvsem posameznikova prepričanja o tem, kaj drugi menijo o njem.
Podpora družine	Že teorija stilov navezanosti (Bowlby, 1982) poudarja pomembnost doživetja sebe kot osebe, vredne ljubezni, skrbi in podpore, za razvoj varne navezanosti. Harter (1986) je v raziskavi dokazal povezanost zaznanega odobravanja in ljubezni s strani družine z občutki lastne vrednosti. Področje se tako nanaša na pomembnost podpore družine za posameznikovo samospoštovanje.
Zunanji videz	Področje se nanaša na občutke lastne vrednosti, ki so odvisni od posameznikovih ocen (pozitivnih ali negativnih) lastnega videza, saj ljudje drug drugega delno sodimo tudi glede na zunanji videz (Fredrickson in Roberts, 1997).
Moralna načela	Področje se nanaša na vpliv upoštevanja lastnih moralnih načel. Upoštevanje lastnih moralnih načel pri ljudeh vzpodbudi mnenje,

⁶ Iz instrumenta je bila izključena podlestvica *vera*. Dodatna razlaga v poglavju *Metoda*.

da so dobre in moralne osebe, vredne ljubezni (Solomon, Greenberg in Pyszczynski, 1991).
--

Izmed šestih področij naj bi vsi pogoji lastne vrednosti z izjemo moralnih načel spadali med zunanje vire samospoštovanja – gre torej za kategorije samospoštovanja, katerih zadovoljitev je odvisna od zunanjih deležnikov. S sindromom prevaranta se teoretsko najbolj smiselno povezuje pogoja lastne vrednosti *akademske sposobnosti* in *odobravanje drugih*. Glede na to, da se sindrom prevaranta pomembno povezuje s perfekcionizmom, značilnost katerega so med drugim perfekcionistične težnje tudi na področju akademskih sposobnosti (Flett idr., 2002; Henning idr. 1998; Stoeber, 2009), obstaja možnost povezav med uspešnostjo na področju akademskih sposobnosti in sindromom prevaranta. Bolj razvite akademske sposobnosti nakazujejo tudi na večjo uspešnost pri izobraževanju, posledično pa tudi na večji karierni uspeh (Spengler, Brunner, Damian, Lüdtke, Martin in Roberts, 2015). Ker naj bi bil sindrom prevaranta najbolj značilen za uspešne posameznike, bi bilo možno sklepati na povezavo kategorije akademske sposobnosti s sindromom prevaranta. Pričakujemo tudi povezave sindroma prevaranta s kategorijo *odobravanje drugih*, saj je za osebe z bolj izraženimi značilnostmi sindroma prevaranta značilen strah pred tem, da bi se osramotili pred drugimi, drugim pa želijo dokazati tudi, da so spodobni (Clance, 1985). Kategoriji *tekmovalnost* in *zunanji videz* se ne ujemata s teoretskimi predpostavkami sindroma prevaranta. Obremenjevanje z zunanjim izgledom v literaturi ni omenjeno kot značilnost ljudi s sindromom prevaranta, enako velja tudi za tekmovalnost. Sindrom prevaranta bi se lahko povezoval s kategorijo *podpora družine*, saj je razvoj značilnosti sindroma prevaranta močno povezan z družinsko dinamiko, pričakovanji in pritiski družine (Clance, 1985). Moralna načela so notranji vir samospoštovanja. Notranje samospoštovanje ni odvisno od uspeha doseganja določenih ciljev in kriterijev, pač pa zajema pozitivne občutke lastne vrednosti, ki so stabilni in ne potrebujejo neprestanega potrjevanja (Deci idr., 1995; Kobal Grum, 2017).

Opredelitev problema in hipoteze

Sindrom prevaranta je psihološki konstrukt, ki je v psihologiji prisoten že 40 let. Raziskave so pokazale, da negativno vpliva na posameznikovo mentalno zdravje in kariero, posledično pa ima negativne posledice tudi na delovno organizacijo. Navkljub dolgi zgodovini izpostavljenosti sindroma prevaranta in velikemu številu raziskav pa v Sloveniji do sedaj še ni bila narejena nobena raziskava, ki bi preverjala pojavnost sindroma prevaranta pri slovenski populaciji. Ravno zaradi tega sem se v svojem magistrskem delu odločila preveriti pojavnost sindroma prevaranta v Sloveniji in povezanost sindroma prevaranta s samospoštovanjem pri zaposlenih.

Veliko raziskav je preverjalo in pokazalo na povezanost sindroma prevaranta s samospoštovanjem, rezultati raziskav pa si vendarle niso enotni. Ker se je večji del raziskav osredotočil zgolj na raziskovanje povezav sindroma prevaranta z valenco samospoštovanja (nizko nasproti visokemu samospoštovanju), sem se v magistrskem delu odločila, da preverim povezanost sindroma prevaranta z bolj specifičnimi oblikami samospoštovanja, pri čimer sem se uprla na model pogojenega samospoštovanja (Crocker idr., 2001), v kontekstu nestabilnosti samospoštovanja pa v manjši meri tudi na Kernisov model samospoštovanja (Kernis, 2003). Preverjala sem povezanost specifičnih kategorij samospoštovanja, t. i. pogojev lastne vrednosti, kot jih definirata J. Crocker in C. Wolfe (2001), s sindromom prevaranta. Preverjala sem tudi povezave sindroma prevaranta z (ne)stabilnostjo samospoštovanja. Pri stabilnem nasproti nestabilnemu samospoštovanju gre za vpliv trenutnih dogodkov na občutke lastne vrednosti, kar je zelo značilno tudi za model pogojenega samospoštovanja. V omenjenem modelu vpliv vsakodnevnih dogodkov na specifične pogoje lastne vrednosti vpliva na nihanja v samospoštovanju. Za model pogojenega samospoštovanja (Crocker idr., 2001) sem se odločila, ker nam nudi bolj poglobljen vpogled na samospoštovanje preko vpliva specifičnih, za posameznike pomembnih kategorij samospoštovanja na splošno raven njihovega samospoštovanja.

Motiv za preučevanje povezanosti sindroma prevaranta z omenjenimi oblikami samospoštovanja je bilo precejšnje teoretsko prekrivanje značilnosti sindroma prevaranta s temi oblikami samospoštovanja. Z izjemo ene raziskave (Schubert idr., 2017) do sedaj tudi še nisem zasledila raziskav povezanosti s specifičnimi oblikami samospoštovanja, kar vidim kot priložnost za boljši vpogled v sindrom prevaranta, njegovo strukturo in značilnosti. Glede na to, da v Sloveniji do sedaj še ni podatkov o pojavnosti sindroma prevaranta med zaposlenimi in da so raziskave pokazale na negativne učinke značilnosti sindroma prevaranta na kariero zaposlenih in na bolj specifične organizacijske učinke, sem veliko vrednost videla tudi v tem, da se ga razižče tudi na slovenskem vzorcu. Rezultati raziskave bodo dali vpogled v stanje pojavnosti sindroma prevaranta v Sloveniji, na podlagi česar bomo lahko ugotovili potrebo po morebitnih preventivnih ali direktnih ukrepih za osveščanje delovnih organizacij oziroma pomoč zaposlenim pri zmanjšanju občutkov, značilnih za sindrom prevaranta. Na ta način bi pripomogli k boljšemu splošnemu mentalnemu zdravju zaposlenih, k uspešnejši profesionalni karieri zaposlenih v Sloveniji in zmanjšali negativne učinke sindroma prevaranta pri zaposlenih za slovenske organizacije.

Namen raziskave je tako (i) ugotoviti, kakšna je povezava med sindromom prevaranta in specifičnimi področji samospoštovanja, kot jih opredeljuje model pogojenega samospoštovanja (2001), (ii) ugotoviti, kakšna je povezava med sindromom prevaranta in (ne)stabilnostjo samospoštovanja, (iii) preveriti pojavnost sindroma prevaranta med

zaposlenimi v Sloveniji ter (iv) preveriti, ali obstajajo pomembne razlike glede na demografske spremenljivke. Na podlagi izsledkov predhodnih raziskav in teoretskih izhodišč tako predpostavljam:

H1: Pri zaposlenih slovenskih posameznikih v izraženosti značilnosti sindroma prevaranta ne bo razlik med spoloma.

H2: Izraženost značilnosti sindroma prevaranta se ne bo povezovala s stopnjo izobrazbe.

H3: Stopnja izobrazbe ne bo pomemben napovednik izraženosti sindroma prevaranta.

H4: Mladi odrasli, ki so v začetni stopnji svoje profesionalne kariere, bodo poročali o višjih stopnjah značilnosti sindroma prevaranta kot zaposleni, ki se nahajajo na naslednjih stopnjah kariere.

H5: Stopnja kariere, v kateri se oseba nahaja, bo pomemben napovednik sindroma prevaranta.

H6: Podlestvice *akademske sposobnosti*, *odobravanje drugih* in *podpora družine*, kot jih opredeljuje model pogojenega samospoštovanja, bodo povezane s sindromom prevaranta.

H7: Podlestvici *zunanji videz* in *tekmovalnost*, kot ju opredeljuje model pogojenega samospoštovanja, ne bosta povezani s sindromom prevaranta.

H8: Osebe z bolj izraženimi značilnostmi sindroma prevaranta bodo imele višje nestabilno samospoštovanje.

H9: Pomembni napovedniki sindroma prevaranta bodo podlestvice *podpora družine*, *akademske sposobnosti* in *odobravanje drugih*, kot jih opredeljuje model pogojnega samospoštovanja, in nestabilnost samospoštovanja.

Metoda

Udeleženci

V raziskavi je sodelovalo 379 udeležencev. Ker nas je zanimal zgolj splošen vzorec zaposlenih posameznikov v Sloveniji, smo pri analizi podatkov uporabili le rezultate udeležencev, ki so pri vprašanju zaposlitvenega statusa označili kategorijo *zaposlen* (*nedoločen čas, določen čas, s. p., drugo*). Na ta način smo lahko nadzorovali, da smo v analizi res uporabili podatke zaposlenih posameznikov in ne npr. študentov, brezposelnih itd. Po tem, ko smo izključili neustrezne posameznike, je v vzorcu, primernem za analizo, ostalo 317 udeležencev, med njimi 195 žensk (61,5 %) in 122 moških (38,5 %). Največ udeležencev je bilo starih med 21 in 40 let (59,3 %), manj se jih je uvrščalo v starostno skupino med 41 in 60 let (37,5 %), starejših od 61 let pa je bilo le 3,2 % udeležencev raziskave. Zaposlenih posameznikov, mlajših od 21 let, v raziskavi ni bilo. Pri sodelujočih zaposlenih udeležencih smo preverjali tudi stopnjo dosežene izobrazbe. Osnovno šolo je zaključilo 0,6 % udeležencev, nižje ali srednje poklicno izobraževanje pa 0,9 % udeležencev. Končano srednjo šolo ali višješolsko izobrazbo je imelo 16,4 % udeležencev, zaključeno 1. bolonjsko stopnjo ali visokošolsko strokovno izobrazbo 21,5 % udeležencev, največ udeležencev (41 %) pa je zaključilo magisterij stroke (2. bolonjska stopnja) ali univerzitetni program pred bolonjsko reformo. Magisterij znanosti ali doktorat znanosti (3. bolonjska stopnja) je dokončalo 19,6 % sodelujočih zaposlenih v raziskavi. Preverjali smo tudi, v kateri zaznani stopnji kariere se udeleženci trenutno nahajajo. Pri tem smo uporabili delitev K. Shockley, H. Ureksoy, Rodopmana, L. Poteat in Dullaghana (2016). Omenjeni avtorji kariero posameznikov delijo na 4 stopnje, ki so opisane v spodnji tabeli 3.

Tabela 3. Opis štirih stopenj kariere, povzetih po Shockley idr. (2016)

Stopnje kariere	Opis stopnje kariere
1. stopnja	Nedavno sem začel svojo poklicno pot in raziskovati svoje karierne možnosti. Odkrivam samega sebe in skušam ugotoviti, kakšna vrsta dela in kariere bi mi najbolj ustrezala.
2. stopnja	Najpomembnejše mi je, da si v organizaciji, kjer delam, utrdim položaj, dosegam izjemne delovne rezultate, vzpostavljam dobre odnose s sodelavci in napredujem na mesta z višjo ravniyo odgovornosti. V svojem poklicu se počutim relativno stabilno.
3. stopnja	Osredotočam se na to, da ohranim svoje karierne dosežke in samopodobo, ki sem jih že dosegel v organizaciji, kjer delam. S svojo kariero in organizacijo se močno identificiram.
4. stopnja	Začenjam se oddaljevati od svojega dela, organizacije in poklica ter se približujem upokojitvi.

Na 1. stopnji kariere se je nahajalo 25,6 % udeležencev, na 2. stopnji 38,5 % udeležencev, na 3. stopnji 29 % udeležencev in na 4. stopnji 6,9 % udeležencev.

Pripomočki

V raziskavi so bili uporabljeni naslednji samoocenjevalni merski pripomočki: Lestvica sindroma prevaranta (Clance Impostor Phenomenon Scale – CIPS; Clance, 1985), Lestvica pogojev lastne vrednosti (Contingencies of self-worth scale – CSW; Crocker, Luhtanen, Cooper in Bouvrette, 2003) in Lestvica nestabilnosti samospoštovanja (Instability of Self-Esteem Scale – ISES; Chabrol, Rousseau in Callahan, 2006).

Lestvica sindroma prevaranta

(Clance Impostor Phenomenon Scale – CIPS; Clance, 1985)

Namenjena je ugotavljanju stopnje izraženosti značilnosti sindroma prevaranta pri posameznikih (Clance, 1985). Sestavlja jo 20 postavk, ki se nanašajo na občutke, značilne za sindrom prevaranta. Primeri postavk so npr. *»Dajem vtis, da sem sposobnejši, kot sem v resnici«* in *»Težko sprejemam komplimente ali pohvale, ki se nanašajo na mojo inteligentnost ali dosežke«*. Strinjanje s postavkami udeleženci ocenijo s pomočjo 5-stopenjske ocenjevalne lestvice Likertovega tipa, pri čimer je 1 – sploh ne drži, 2 – redko drži, 3 – včasih drži, včasih ne drži, 4 – pogosto drži in 5 – zelo drži. Udeleženci so glede na rezultat, ki je skupni seštevek odgovorov na lestvici, uvrščeni v eno izmed štirih skupin izraženosti značilnosti sindroma prevaranta: (a) ni značilnosti sindroma prevaranta (manj kot 40 točk), (b) zmerne značilnosti sindroma prevaranta (med 41 in 60 točk), (c) močne značilnosti sindroma prevaranta (med 61 in 80 točk) ter zelo močne značilnosti sindroma prevaranta (nad 81 točk).

Tuji avtorji poročajo o visoki stopnji notranje zanesljivosti, $\alpha = 0,84$ (Prince, 1989) oziroma $\alpha = 0,96$ (Holmes idr., 1993). Rezultati naše pilotne študije na 90 udeležencih so pokazali zelo visoko zanesljivost za slovenski vzorec, Cronbachov $\alpha = 0,92$.

Lestvica pogojev lastne vrednosti

(Contingencies of self-worth scale – CSWS; Crocker, Luhtanen, Cooper in Bouvrette, 2006)

Namenjena je ocenjevanju pomembnosti različnih pogojev samospoštovanja pri posameznikih. Izvirna verzija lestvice vključuje 7 podlestv, ki predstavljajo 7 različnih virov samospoštovanja oziroma t. i. pogojev lastne vrednosti. To so *akademske sposobnosti, zunanji videz, odobravanje drugih, podpora družine, tekmovalnost, moralna načela* in *vera*. Prevedena verzija lestvice, ki smo jo prejeli iz univerzitetne zbirke psihometričnih sredstev, vključuje le 6 podlestv – podlestvica *vera* je izključena. Preko pogovora z izr. prof. za občo psihologijo, dr. Andrejo Avsec, univ. dipl. psih. (21. junij 2018), smo izvedeli, da je bila podlestvica *vera* odstranjena zaradi negativnih odzivov študentov na vajah na podlestvico ter ker raziskave kažejo, da je v Sloveniji odstotek vernih posameznikov veliko manjši kot v ZDA, kjer je bila razvita izvirna lestvica. Podlestvica *vera* je bila tako ocenjena kot neprimerna za slovenski vzorec in izločena iz prevoda. Prevedeno verzijo Lestvice pogojev lastne vrednosti, ki je bila uporabljena v raziskavi, sestavlja 30 postavk, ki se združujejo v 6 zgoraj omenjenih podlestv (z izjemo *vere*). Vsako podlestvico sestavlja 5 postavk. Primeri postavk so npr. *»Moje samospoštovanje ni povezano z mojim zadovoljstvom glede izgleda mojega telesa«* in *»Ne bi se mogel spoštovati, če ne bi živel v skladu z lastnimi moralnimi standardi«*. Udeleženci

postavke ocenjujejo na 7-stopenjski ocenjevalni lestvici Likertovega tipa, pri čemer je 1 – sploh se ne strinjam, 4 – niti niti in 7 – povsem se strinjam.

Crocker idr. (2003) poročajo o visoki notranji zanesljivosti vseh podlestv, z vrednostmi koeficienta α med 0,82 in 0,96. Rezultati psihometričnih značilnosti prevedene Lestvice pogojev lastnih vrednosti, ki smo jo izvedli na vzorcu 379 posameznikov, kažejo na nekoliko nižjo, a dokaj visoko notranjo zanesljivost podlestv. Najnižja je notranja zanesljivost podlestvice *moralna načela* ($\alpha = 0,66$), najvišja pa zanesljivost podlestv *tekmovalnost* ($\alpha = 0,86$). Ugotovljena zanesljivost celotne lestvice na vzorcu v naši raziskavi je 0,81.

Lestvica nestabilnosti samospoštovanja

(Instability of Self-Esteem Scale – ISES; Chabrol, Rousseau in Callahan, 2006)

Namenjena je merjenju nestabilnosti samospoštovanja pri posameznikih in je bila narejena kot dopolnitev k Rosenbergovi lestvici samospoštovanja (Rosenberg self-esteem scale – RSES; Rosenberg, 1965). Zajema štiri postavke. Vse postavke so jezikovno strukturirane na enak način kot ravnotežje nasprotujočih si občutkov glede samospoštovanja. Primer postavke je »*Včasih se počutim, da nisem nič vreden, drugič se počutim, da sem vreden*«. Udeleženci strinjanje s postavkami ocenjujejo na 4-stopenjski ocenjevalni lestvici Likertovega tipa, kjer je 1 – sploh ne drži, 2 – pretežno ne drži, 3 – pretežno drži in 4 – popolnoma drži.

Chabrol idr. (2006) poročajo o visoki notranji zanesljivosti lestvice s koeficienti α med 0,76 in 0,89. R. Marčič (2011) je v doktorski raziskavi za Lestvico nestabilnosti za slovenski vzorec ugotovila zanesljivost $\alpha = 0,92$. Povsem enako zanesljivost smo ugotovili tudi v naši raziskavi.

Postopek

Raziskava je potekala v dveh delih. Prvi del raziskave je zajemal pilotno raziskavo prevoda Lestvice sindroma prevaranta, z namenom ugotavljanja, ali ima slovenski prevod Lestvice sindroma prevaranta ustrezne psihometrične značilnosti za uporabo na slovenskem vzorcu. Ker sta bili ostali dve lestvici že prevedeni v slovenščino in uporabljeni na slovenskem vzorcu, sem predvidevala, da imata ustrezne psihometrične značilnosti. Kljub temu sem pri Lestvici pogojev lastne vrednosti, na celotnem vzorcu ($N = 379$), naknadno preverila ustreznost psihometričnih lastnosti, pri Lestvici nestabilnosti samospoštovanja pa sem se zanesla na podatke, zbrane v doktorski disertaciji asist. dr. R. Marčič, univ. dipl. psih. (2011). Podatki naše pilotne raziskave so bili sicer zbrani elektronsko s pomočjo odprtokodne aplikacije www.1ka.si, ki omogoča storitev spletnega anketiranja. Prošnja za sodelovanje v pilotni raziskavi je bila poslana na e-poštne sezname različnih fakultet Univerze v Ljubljani. Udeleženci so bili seznanjeni z namenom raziskave ter informirani o tem, da je sodelovanje v raziskavi prostovoljno. Seznanjeni so bili tudi z anonimnim in zaupnim ravnanjem s podatki.

Lestvico sindroma prevaranta smo iz izvirne angleške verzije prevedli in priredili v slovenščino. Pri tem smo sodelovale tri študentke psihologije, mentorica magistrskega dela in študent prevajalstva. Predhodno smo od P. Clance, avtorice Lestvice sindroma prevaranta, pridobili pisno dovoljenje za prevod in uporabo lestvice na slovenskem vzorcu. Prevod je potekal po t. i. metodi *back to back translation*, pri čemer gre za to, da se postavke najprej prevedejo iz prvotnega jezika v drug jezik, nato pa nazaj iz drugega jezika v prvotni jezik. Postavke lestvice sindroma prevaranta smo najprej vsaka zase iz angleščine v slovenščino

prevedle študentke psihologije. Po primerjavi prevodov in razpravi smo se odločile za najustreznejši prevod. Postavke v slovenščini sem nato prevedla nazaj v angleščino in preverila razlike. Prevodi so se izkazali za dokaj ustrezne. Izvirne postavke in prevodi so bili nato poslani mentorici, ki je dodala še svoje mnenje. Ob upoštevanju njenih komentarjev so bili prevodi postavk ponovno nekoliko prirejeni in popravljeni. Izvirne postavke v angleščini ter slovenski prevod postavk je bil nato poslan študentu prevajalstva. Ta je dodal še svojo, tretjo verzijo prevoda postavk. Po tehtnem premisleku so bili za pilotno študijo Lestvice sindroma prevaranta izbrani končni prevodi postavk.

Lestvico pogojev lastne vrednosti in **Lestvico nestabilnosti samospoštovanja** smo pridobili iz univerzitetne zbirke psihodiagnostičnih sredstev Oddelka za psihologijo Univerze v Ljubljani, ki sta že prevedeni v slovenščino. Lestvico nestabilnosti samospoštovanja je prevedla in priredila asist. dr. R. Marčič, univ. dipl. psih (2011), tako da je vzela že prevedene postavke iz Rosenbergove lestvice samospoštovanja in jim dodala nasproten pol. Natančni podatki o prevodu Lestvice pogojev lastne vrednosti v slovenščino niso dostopni. S strani izredne profesorice, dr. A. Avsec (21. junij 2018), univ. dipl. psih., s področja obče psihologije na Oddelku za psihologijo Univerze v Ljubljani, sem dobila zgolj podatek, da naj bi bila omenjena lestvica prevedena za potrebe vaj študentov psihologije. Psihometrične lastnosti Lestvice pogojev lastne vrednosti smo tako preverili na našem celotnem vzorcu ($N = 379$).

Omenjenim vprašalnikom so bila dodana še demografska vprašanja (spol, starostna skupina, dosežena izobrazba, trenutna stopnja kariere in zaposlitveni status).

Rezultati pilotne raziskave so pokazali zelo visoko zanesljivost Lestvice sindroma prevaranta za slovenski vzorec, zadovoljive psihometrične lastnosti so bile ugotovljene tudi pri Lestvici pogojev lastne vrednosti. Po ugotovljenih zadovoljivih psihometričnih lastnostih je sledila druga faza raziskave – zbiranje glavnih podatkov. Tudi v tej fazi je zbiranje podatkov potekalo elektronsko, z orodjem za spletno anketiranje 1ka. Vabilo k sodelovanju v raziskavi je bilo poslano na več različnih kanalov s časovnimi razmiki nekaj dni. Enako kot pri pilotni raziskavi, so bili tudi tokrat udeleženci obveščeni o namenu raziskave ter o prostovoljnosti in anonimnosti sodelovanja. Podatke smo zbirali po metodi snežne kepe, saj smo udeležence prosili, naj vabilo k sodelovanju v raziskavi podelijo naprej. Najprej smo prošnjo k sodelovanju poslali na e-poštne sezname vseh fakultet Univerze v Ljubljani in Univerze v Mariboru ter na nekaj fakultet Univerze na Primorskem. Pri tem smo si pomagali s seznamom, dostopnim na spletni strani Ministrstva za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo Republike Slovenije. Na omenjeni spletni strani smo dobili tudi kontakte vseh univerz. Sledile so objave na socialnih omrežjih (lasten profil in profili prijateljev in znancev na Facebooku ter skupine na Facebooku). Vabila k sodelovanju so bila nadalje posredovana tudi znancem in prijateljem s prošnjo, da jih podelijo s sodelavci v organizacijah, kjer so zaposleni. Ker smo želeli čim bolj izenačiti vzorec po spolu, smo vabila k sodelovanju v raziskavi objavili tudi na šestih slovenskih forumih, ki se nanašajo na stereotipno bolj moška zanimanja (npr. avtomobilistični forum, gasilski forum, gobarski forum itd.). V zadnji fazi zbiranja podatkov smo vabila k raziskavi poslali še na 25 bolj znanih slovenskih podjetij z različnih področij dela, za katera smo predvidevali večjo odprtost in pripravljenost za sodelovanje v raziskavi (npr. podjetja s področja kadrovskih storitev, marketinga in trženja, izobraževanja, informatike ipd.).

Fazi zbiranja podatkov je sledilo urejanje podatkov in statistična analiza zbranih podatkov. Statistično analizo podatkov smo izvedli z računalniškim programom IBM SPSS Statistics 22 in programom Microsoft Office Excel 2016.

Rezultati

Iz tabele 4 so razvidne osnovne opisne statistike izraženosti značilnosti sindroma prevaranta, ločeno glede na spol. Opazimo, da imajo ženske od moških v povprečju za 9 točk višje rezultate na Lestvici sindroma prevaranta. Koeficienti asimetričnosti in sploščenosti nakazujejo na normalno porazdelitev podatkov pri moških, ne pa tudi pri ženskah.

Tabela 4. *Prikaz opisnih statistik izraženosti značilnosti sindroma prevaranta glede na spol*

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Asimetričnost	<i>SE</i>	Sploščenost	<i>SE</i>
Moški	122	20	86	48,09	15,911	0,327	0,219	−0,766	0,435
Ženske	195	20	96	57,90	17,029	−0,098	0,174	−0,950	0,346

V tabeli 5 je prikaz opisnih statistik za skupine oseb z različno izraženostjo značilnosti sindroma prevaranta. Skupine so oblikovane na podlagi teorije P. Clance (1985), ki glede na rezultate na Lestvici sindroma prevaranta predlaga delitev oseb v štiri skupine. Če so osebe dosegle 40 točk ali manj, to nakazuje na odsotnost značilnosti sindroma prevaranta. Osebe, ki so dosegle med 41 in 60 točk, imajo zmerno izražene značilnosti sindroma prevaranta. Končni rezultat med 61 in 80 točk pri osebah nakazuje na močno izražene značilnosti sindroma prevaranta, rezultat nad 80 točk pa na zelo močno izražene značilnosti sindroma prevaranta. Iz tabele lahko razberemo, da ima največ posameznikov v vzorcu zmerno izražene značilnosti sindroma prevaranta, skoraj enak odstotek ljudi pa ima močno izražene značilnosti sindroma prevaranta. Za skoraj tretjino oseb v vzorcu izraženost značilnosti sindroma prevaranta ni značilna.

Tabela 5. *Prikaz opisnih statistik za zaposlene z različno izraženo stopnjo značilnosti sindroma prevaranta*

	<i>N</i>	Odstotek	Kumulativni odstotek	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Ni značilnosti sindroma prevaranta	84	26,5	26,5	20	40	32,85	5,624
Zmerne značilnosti sindroma prevaranta	110	34,7	61,2	41	60	49,96	5,636
Močne značilnosti sindroma prevaranta	103	32,5	93,7	61	80	69,98	5,657
Zelo močne značilnosti sindroma prevaranta	20	6,3	100	81	96	84,70	3,420
Skupaj	317	100					

V tabeli 6 si še nekoliko natančneje ogledamo razlike v izraženosti značilnosti sindroma prevaranta glede na spol. Iz spodnje tabele tako lahko vidimo, da je število moških, pri katerih

značilnosti sindroma prevaranta niso izražene, večje kot število žensk v tej kategoriji. Zmerno, močno ali zelo močno izražene značilnosti sindroma prevaranta pa so glede na vzorec pogostejše pri ženskah kot pri moških. Pri interpretaciji spodnje tabele moramo biti sicer previdni, saj je bilo število moških v vzorcu ($N = 122$, 38,5 %) manjše od števila žensk ($N = 195$, 61,5 %).

Tabela 6. *Prikaz opisnih statistik po skupinah izraženosti značilnosti sindroma prevaranta ločeno glede na spol*

	Moški					Ženske				
	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Ni značilnosti sindroma prevaranta	48	20	40	32,33	5,529	36	20	40	33,53	5,754
Zmerne značilnosti sindroma prevaranta	44	41	59	50,43	5,801	66	41	60	49,65	5,546
Močne značilnosti sindroma prevaranta	27	61	79	68,30	5,158	76	61	80	70,58	5,737
Zelo močne značilnosti sindroma prevaranta	3	83	86	84,00	1,732	17	81	96	84,82	3,661

Iz tabele 7 lahko razberemo, da ima največ oseb z zmerno, močno in zelo močno izraženimi značilnostmi sindroma prevaranta zaključeno izobrazbo magisterij stroke (2. bolonjska stopnja) ali univerzitetni program pred bolonjsko reformo ter visokošolsko strokovno izobrazbo ali univerzitetno izobrazbo (1. bolonjska stopnja). Manj oseb z zmerno, močno in zelo močno izraženimi značilnostmi sindroma prevaranta pa ima nižjo izobrazbo (osnovno šolo in nižje ali srednje poklicno izobraževanje).

Tabela 7. *Prikaz opisnih statistik po skupinah izraženosti značilnosti sindroma prevaranta ločeno glede na izobrazbo*

	Dosežena stopnja izobrazbe	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Ni značilnosti sindroma prevaranta	Nižje ali srednje poklicno izobraževanje	1	34	34	34,00	
	SŠ ali višješolska izobrazba	17	20	39	30,59	5,927
	Visokošolska strokovna ali uni. izobr. (1. bol. st.)	25	20	40	33,64	5,430

	Magisterij stroke (2. bol. st.) ali uni. prog. pred bol. reformo	26	22	40	33,65	5,692
	Magisterij znanosti ali doktorat znanosti (3. bol. st.)	15	24	40	32,60	5,501
Zmerne značilnosti sindroma prevaranta	OŠ	2	49	54	51,50	3,536
	Nižje ali srednje poklicno izobraževanje	1	55	55	55,00	
	SŠ ali višješolska izobrazba	19	41	60	48,63	5,842
	Visokošolska strokovna ali uni. izobr. (1. bol. st.)	23	42	60	50,00	6,098
	Magisterij stroke (2. bol. st.) ali uni. prog. pred bol. reformo	50	41	60	50,66	5,401
	Magisterij znanosti ali doktorat znanosti (3. bol. st.)	15	41	59	48,73	5,837
Močne značilnosti sindroma prevaranta	Nižje ali srednje poklicno izobraževanje	1	73	73	73,00	
	SŠ ali višješolska izobrazba	13	61	75	66,46	4,612
	Visokošolska strokovna ali uni. izobr. (1. bol. st.)	16	61	79	70,06	6,547
	Magisterij stroke (2. bol. st.) ali uni. prog. pred bol. reformo	46	62	80	70,96	5,550
	Magisterij znanosti ali doktorat znanosti (3. bol. st.)	27	62	79	69,85	5,426
Zelo močne značilnosti sindroma prevaranta	SŠ ali višješolska izobrazba	3	83	86	85,00	1,732
	Visokošolska strokovna ali uni. izobr. (1. bol. st.)	4	81	89	84,50	3,317
	Magisterij stroke (2. bol. st.) ali uni. prog. pred bol. reformo	8	82	96	86,13	4,390
	Magisterij znanosti ali doktorat znanosti (3. bol. st.)	5	81	84	82,40	1,140

Opombe: Kratica "bol. st." pomeni bolonjska stopnja. Kratica SŠ pomeni srednja šola. Kratica OŠ pomeni osnovna šola. Kratica "uni. izobr." pomeni univerzitetno izobraževanje.

Na podlagi tabele 8 lahko vidimo, da se največ oseb z zmerno in močno izraženimi značilnostmi sindroma prevaranta nahaja na 2. stopnji kariere (»Najpomembnejše mi je, da si v organizaciji, kjer delam, utrdim položaj, dosegam izjemne delovne rezultate, vzpostavljam dobre odnose s sodelavci in napredujem na mesta z višjo ravno odgovornosti. V svojem poklicu se počutim relativno stabilno.«). Enako velja tudi za osebe, ki nimajo izraženih značilnosti sindroma prevaranta. Nasprotno se največ posameznikov z zelo močno izraženimi značilnostmi sindroma prevaranta nahaja na 1. stopnji kariere (»Nedavno sem začel svojo poklicno pot in raziskovati svoje karijerne možnosti. Odkrivam samega sebe in skušam ugotoviti, kakšna vrsta dela in kariere bi mi najbolj ustrezala.«) in na 3. stopnji kariere (»Osredotočam se na to, da ohranim svoje karijerne dosežke in samopodobo, ki sem jih že dosegel v organizaciji, kjer delam. S svojo kariero in organizacijo se močno identificiram.«).

Tabela 8. Prikaz opisnih statistik po skupinah izraženosti značilnosti sindroma prevaranta ločeno glede na stopnjo kariere

	Stopnje kariere	N	Min	Max	M	SD
Ni značilnosti sindroma prevaranta	1. stopnja kariere	9	32	40	35,78	2,774
	2. stopnja kariere	37	23	40	33,92	4,878
	3. stopnja kariere	28	20	40	31,57	6,443
	4. stopnja kariere	10	21	40	29,80	6,033
Zmerne značilnosti sindroma prevaranta	1. stopnja kariere	21	43	60	50,33	5,544
	2. stopnja kariere	55	41	60	50,31	5,928
	3. stopnja kariere	28	41	59	48,39	4,954
	4. stopnja kariere	6	44	59	52,83	5,636
Močne značilnosti sindroma prevaranta	1. stopnja kariere	42	62	79	71,43	5,283
	2. stopnja kariere	29	62	80	71,17	5,795
	3. stopnja kariere	27	61	79	67,11	5,380
	4. stopnja kariere	5	64	68	66,40	1,673
Zelo močne značilnosti sindroma prevaranta	1. stopnja kariere	9	82	96	85,89	4,512
	2. stopnja kariere	1	86	86	86,00	
	3. stopnja kariere	9	81	86	83,56	1,944
	4. stopnja kariere	1	83	83	83,00	

Iz tabele 9 lahko razberemo, da so zaposleni v vzorcu dosegali najvišje povprečne vrednosti rezultatov na podlestvicah *podpora družine* in *moralna načela*. Opazimo tudi, da so koeficienti asimetričnosti pri vseh podlestvicah Lestvice pogojev lastne vrednosti, z izjemo podlestvice *zunanji videz*, negativni, kar nakazuje na nekoliko levo asimetrično porazdelitev podatkov. To pomeni, da so v nekoliko večji meri zastopani višji rezultati na omenjenih podlestvicah.

Tabela 9. *Prikaz opisnih statistik za podlestvice Lestvice pogojev lastne vrednosti in Lestvice nestabilnosti samospoštovanja*

(Pod)lestvice	Min	Max	M	SD	Asimetričnost	SE	Sploščenost	SE
Zunanji videz ^a	6	35	19,91	5,916	0,038	0,137	-0,458	0,273
Odobrovanje drugih ^a	5	35	20,20	6,695	-0,129	0,137	-0,668	0,273
Tekmovalnost ^a	5	35	22,53	5,923	-0,605	0,137	-0,084	0,273
Akadske sposobnosti ^a	5	34	21,65	5,617	-0,579	0,137	0,228	0,273
Podpora družine	10	35	26,01	4,617	-0,775	0,137	0,815	0,273
Moralna načela ^a	11	35	26,65	3,966	-1,003	0,137	2,084	0,273
Nestabilnost samospoštovanja ^b	4	16	9,57	3,337	0,005	0,137	-0,737	0,273

Opombe: ^a Prvih pet podlestitv je del Lestvice pogojev lastne vrednosti (Crocker idr., 2001).

^b Nestabilnost samospoštovanja se nanaša na Lestvico nestabilnosti samospoštovanja (Chabrol idr., 2006).

Ker so koeficienti sploščenosti pokazali na nenormalno porazdelitev rezultatov žensk na Lestvici sindroma prevaranta, smo dodatno izračunali še z-vrednosti asimetričnosti in sploščenosti podatkov za oba spola, ki jih vidimo v tabeli 10. Vidimo lahko, da je z-vrednost za sploščenost pri rezultatih žensk višja od ± 2.58 , ki ustreza statistični pomembnosti 0,01, kar nakazuje na bolj sploščeno porazdelitev podatkov pri ženskah. To pomeni, da so podatki pri izraženosti značilnosti sindroma prevaranta pri ženskah bolj razpršeni, zaradi česar je mogoče sklepati na večje razlike med posameznicami znotraj omenjenega vzorca.

Tabela 10. *Prikaz izračunanih z-vrednosti za asimetričnost in sploščenost glede na spol*

	Asimetričnost	SE	z	Sploščenost	SE	z
Moški	0,327	0,219	1,494	-0,766	0,435	-1,762
Ženske	-0,098	0,174	-5,565	-0,950	0,346	-2,741

Razlike v izraženosti značilnosti sindroma prevaranta med spoloma smo preverjali tudi s t-testom. Pregled grafičnega prikaza (angl. *boxplota*) je pokazal na odsotnost vplivnih točk, na podlagi grafičnega prikaza pa je bila zadovoljena tudi predpostavka normalne porazdelitve podatkov. Zaradi velikosti vzorca ($N = 317$) pri pregledu normalnosti porazdelitve podatkov nismo uporabili Shapiro-Wilkovega testa, ki se priporoča pri vzorcih manjših od 50 in je pri večjih vzorcih zelo občutljiv za kakršnakoli odstopanja (Independent t-test, b. d.). Na podlagi t. i. Q-Q grafičnega prikaza smo tako preverili, da se podatki na odvisni spremenljivki (sindrom prevaranta) porazdeljujejo približno normalno za oba spola. Zadovoljena je bila tudi predpostavka homogenosti varianc, ki smo jo preverjali z Levenovim testom homogenosti varianc ($p > 0,05$). Čeprav naj bi bila porazdelitev podatkov pri ženskah rahlo nenormalna, smo se vseeno odločili za t-test za dva neodvisna vzorca, ki spada med bolj robustne teste. Rezultati t-testa so pokazali, da so bile med spoloma pomembne razlike v izraženosti sindroma prevaranta, saj so ženske dosegle za skoraj 10 točk višje rezultate od moških, $M = -9,80$, 95 % IZ $[-13,57, -6,03]$, $t(315) = -5,116$, $p = 0,000$. Na podlagi rezultatov lahko zavrnamo prvo

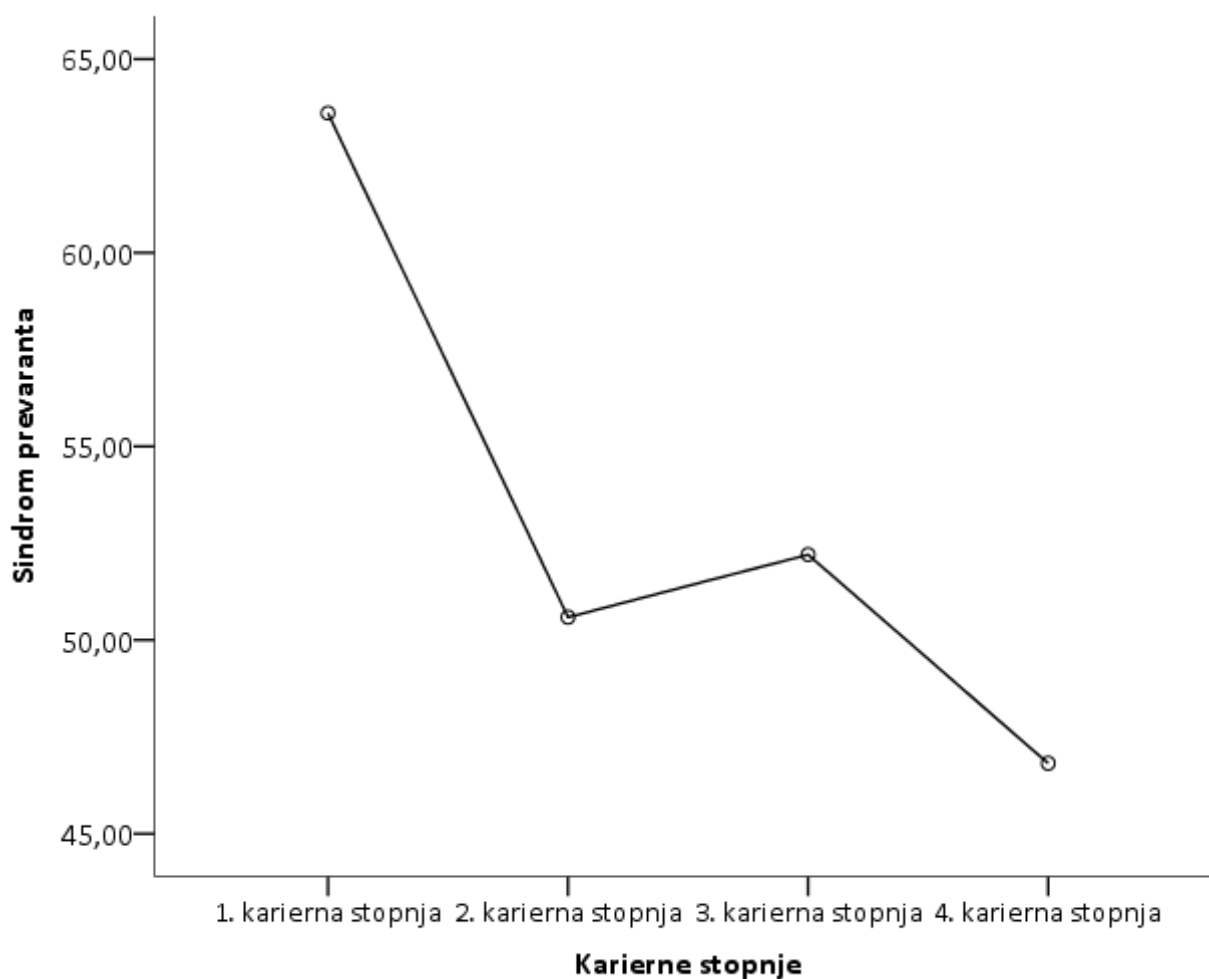
hipotezo, da v izraženosti značilnosti sindroma prevaranta ne bo razlik med spoloma pri zaposlenih slovenskih posameznikih.

Nadalje smo preverili povezanost značilnosti sindroma prevaranta s stopnjo izobrazbe. Pri tem smo uporabili Kendallou tau koeficient korelacije. Za Kendallou tau smo se odločili kot alternativo Spearmanovem koeficientu korelacije, saj glede na razsevni diagram med spremenljivkama ni bilo monotonične zveze, ki je predpogoj za uporabo Spearmanovega rho koeficienta. Rezultati so pokazali šibko, a statistično pomembno pozitivno povezavo med značilnostmi sindroma prevaranta in doseženo stopnjo izobrazbe, $r_{\tau} = 0,128$, $p < 0,01$. Na podlagi rezultata lahko zavrnilo tudi drugo hipotezo, da se izraženost značilnosti sindroma prevaranta ne bo pomembno povezovala s stopnjo izobrazbe.

Za preverjanje hipoteze o povezavi stopenj kariere z izraženostjo značilnosti sindroma prevaranta smo uporabili enosmerno ANOVO. Sodelujoči v raziskavi so označili, v kateri izmed štirih stopenj kariere se nahajajo. Ocena grafičnega prikaza (t. i. *boxplot*) je pokazala na odsotnost vplivnih točk za odvisno spremenljivko pri vsaki skupini neodvisne spremenljivke. Normalnost porazdelitve podatkov na spremenljivkah smo preverjali s t. i. Q-Q grafi in ocenili, da je zadovoljiva za izvedbo enosmerne ANOVE. Enosmerna ANOVA sicer spada med robustne teste, kar pomeni, da odstopanja od normalne porazdelitve podatkov ne zmanjšajo močno zanesljivosti rezultatov (One way ANOVA, b. d.), a moramo biti kljub temu pri interpretaciji rezultatov previdni. Zadovoljen je bil predpogoj homogenosti varianc, kar smo preverjali z Levenovim testom homogenosti varianc ($p > 0,05$). Na podlagi osnovnih opisnih statistik iz tabele 11 in grafa iz slike 2 vidimo, da imajo zaposleni na začetku svoje kariere višje izražene značilnosti sindroma prevaranta kot zaposleni v drugih stopnjah kariere.

Tabela 11. *Prikaz opisnih statistik izraženosti značilnosti sindroma prevaranta glede na stopnjo kariere zaposlenih*

Stopnje kariere	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>SE</i>	Spodnja meja IZ (95 %)	Zgornja meja IZ (95 %)	<i>Min</i>	<i>Max</i>
1. stopnja kariere	81	63,60	15,689	1,743	60,14	67,07	32	96
2. stopnja kariere	122	50,59	15,081	1,365	47,89	53,29	23	86
3. stopnja kariere	92	52,21	18,078	1,885	48,46	55,95	20	86
4. stopnja kariere	22	46,82	18,044	3,847	38,82	54,82	21	83



Slika 2. Grafični prikaz aritmetičnih sredin rezultatov izraženosti značilnosti sindroma prevaranta po kariernih stopnjah zaposlenih.

Rezultati enosmerne analize variance so pokazali statistično pomembne razlike v izraženosti značilnosti sindroma prevaranta med zaposlenimi, ki se nahajajo na različnih stopnjah kariere, $F(3, 313) = 12,847, p = 0,000$. Velikost učinka za statistično pomembne razlike med skupinami je velika, $\eta^2 = 0,11$.

Ker enosmerna analiza variance pove samo, ali obstajajo statistično pomembne razlike med različnimi skupinami, ne pa tudi, med katerimi skupinami so te razlike statistično pomembne, smo izvedli še post hoc teste. Glede na to, da število udeležencev v različnih skupinah (na različnih stopnjah kariere) ni bilo enako, smo se odločili za izvedbo Tuckey-Kramerjevega post hoc testa. Na podlagi rezultatov omenjenega post hoc testa lahko iz tabele 12 vidimo, da statistično pomembne razlike v izraženosti značilnosti sindroma prevaranta obstajajo samo med zaposlenimi na 1. stopnji kariere in med zaposlenimi na vseh ostalih treh stopnjah kariere. Zaposleni na 1. stopnji kariere imajo višje izražene značilnosti sindroma prevaranta. Med ostalimi stopnjami kariere ni statistično pomembnih razlik.

Tabela 12. *Prikaz Tuckey-Kramerjevega post hoc testa za razlike med skupinami v izraženosti značilnosti sindroma prevaranta*

Primerjava stopenj kariere		Razlika <i>M</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	Spodnja meja IZ (95 %)	Zgornja meja IZ (95 %)
1. stopnja kariere	2. stopnja kariere	13,015*	2,345	0,000	6,96	19,07
	3. stopnja kariere	11,398*	2,493	0,000	4,96	17,84
	4. stopnja kariere	16,787*	3,934	0,000	6,63	26,95
2. stopnja kariere	1. stopnja kariere	-13,015*	2,345	0,000	-19,07	-6,96
	3. stopnja kariere	-1,616	2,259	0,891	-7,45	4,22
	4. stopnja kariere	3,772	3,790	0,752	-6,02	13,56
3. stopnja kariere	1. stopnja kariere	-11,398*	2,493	0,000	-17,84	-4,96
	2. stopnja kariere	1,616	2,259	0,891	-4,22	7,45
	4. stopnja kariere	5,388	3,883	0,508	-4,64	15,42
4. stopnja kariere	1. stopnja kariere	-16,787*	3,934	0,000	-26,95	-6,63
	2. stopnja kariere	-3,772	3,790	0,752	-13,56	6,02
	3. stopnja kariere	-5,388	3,883	0,508	-15,42	4,64

Opombe: Odvisna spremenljivka je sindrom prevaranta. S krepko pisavo so zaradi boljše preglednosti označene statistično pomembne razlike med kariernimi skupinami.

Na podlagi rezultatov enosmerne ANOVE in izvedenega post hoc testa lahko potrdimo hipotezo, da mladi odrasli, ki so v začetnih stopnjah svoje kariere, poročajo o višje izraženih značilnostih sindroma prevaranta kot zaposleni, ki se nahajajo na drugih stopnjah kariere.

Sledila je nadaljnja analiza povezanosti izraženosti značilnosti sindroma prevaranta s posameznimi podlestvicami Lestvice pogojev lastne vrednosti (Crocker idr., 2001). Najprej smo preverjali povezanost podleščev *akademske sposobnosti*, *odobravanje drugih* in *podpora družine* z izraženostjo značilnosti sindroma prevaranta. Za omenjene podlestvice smo predpostavljali statistično pomembne povezave. Predpostavke za uporabo Pearsonovega koeficienta korelacije so bile zadovoljene le pri podleščevah *akademske sposobnosti* in *odobravanje drugih*. Pri omenjenih dveh podleščevah smo na podlagi grafičnega prikaza razsevnega diagrama ocenili, da med spremenljivkami obstaja pozitivna linearna zveza ter da ni pomembnih vplivih točk. Na podlagi Q-Q grafa smo za spremenljivki ocenili tudi ustrezno

normalnost porazdelitve podatkov. Rezultati so pokazali, da so povezave obeh spremenljivk z izraženostjo značilnosti sindroma prevaranta močne, pozitivne in statistično pomembne. Podlestvica *akademske sposobnosti* se z izraženostjo značilnosti sindroma prevaranta zmerno pozitivno povezuje ($r = 0,515$, $p < 0,01$), enako velja za podlestvico *odobravanje drugih* ($r = 0,501$, $p < 0,01$).

Pri podlestvici *podpora družine* je bila med spremenljivkama na podlagi grafičnega prikaza razsevnega diagrama sicer ugotovljena šibka linearna zveza, prisotne pa so bile tudi vplivne točke. Normalnost porazdelitve podatkov, ocenjena na podlagi Q-Q grafa, ni bila ustrezna. Posledično smo se odločili za uporabo neparametrične alternative Pearsonovega koeficienta korelacije – Spearmanov koeficient korelacije. Predpogoji za uporabo omenjenega koeficienta so bili izpolnjeni. Rezultati so pokazali, da med izraženostjo značilnosti sindroma prevaranta in podlestvico *podpora družine* obstaja sicer šibkejša, ampak še vedno statistično pomembna pozitivna povezava ($r_s = 0,179$, $p < 0,01$). Hipotezo o povezavi podlestv *akademske sposobnosti*, *odobravanje drugih* in *podpora družine* z izraženostjo značilnosti sindroma prevaranta lahko tako potrdimo.

Pri preverjanju povezav med spremenljivkami smo za podlestvico *zunanji videz* uporabili Pearsonov koeficient korelacije, za *tekmovalnost* pa Spearmanov koeficient korelacije, saj predpostavka odsotnosti vplivnih točk za Pearsonov koeficient ni bila zadovoljena, izpostavljeni sta bili namreč dve vplivni točki. Na podlagi grafičnega prikaza razsevnega diagrama je bila ocenjena linearna zveza med spremenljivkami. Rezultati so pokazali, da je podlestvica *zunanji videz* statistično močno pomembno povezana z izraženostjo značilnosti sindroma prevaranta ($r = 0,522$, $p < 0,01$). Povezava podlestv *tekmovalnost* s sindromom prevaranta je srednje močna in prav tako statistično pomembna ($r_s = 0,322$, $p < 0,01$). Na podlagi dobljenih rezultatov hipotezo, da podlestvici ne bosta povezani s sindromom prevaranta, zavrnemo.

S Pearsonovim koeficientom korelacije smo preverjali tudi naslednjo hipotezo, da imajo osebe z bolj izraženimi značilnostmi sindroma prevaranta višje nestabilno samospoštovanje. Predpostavke o linearni zvezi med spremenljivkami, odsotnosti vplivnih točk in bivariantne normalnosti podatkov na obeh spremenljivkah so bile izpolnjene, kar smo preverili s pomočjo grafičnih prikazov razsevnega diagrama in Q-Q grafa. Rezultati so pokazali na statistično močno pomembno in pozitivno povezavo izraženosti značilnosti sindroma prevaranta z nestabilnostjo samospoštovanja ($r = 0,698$, $p < 0,01$), na podlagi česar lahko potrdimo hipotezo.

Zanimalo nas je tudi, katere podlestvice Lestvice pogojev lastne vrednosti, skupaj z nestabilnostjo samospoštovanja napovedujejo izraženost značilnosti sindroma prevaranta. Na podlagi teoretskih predpostavk smo predvidevali, da bodo pomembni napovedniki podlestv *podpora družine*, *akademske sposobnosti* in *odobravanje drugih*. Izvedli smo multiplo regresijo, pri kateri so bili napovedniki v model vstavljeni naenkrat. Pred izvedbo multiple regresije smo preverili zadovoljenost vseh pogojev za to vrsto analize. Neodvisnost ostankov (t. i. *residualov*) je pokazal Durbin-Watsonov test (1,910). Linearnost zvez med odvisno in vsako od neodvisnih spremenljivk ter med odvisno in vsemi neodvisnimi spremenljivkami skupaj smo potrdili na podlagi grafičnih prikazov razsevnega diagrama, enako velja tudi za predpostavko o homoscedastičnosti podatkov. Med podatki ni bilo multikolinearnosti ($VIF < 10$) in vplivnih točk, porazdelitev ostankov (*residualov*) je bila na podlagi histograma in P-P grafa za standardizirane vrednosti ostankov normalna.

Napovedniki⁷, ki smo jih vnesli v regresijski model, pojasnijo 57,2 % variance odvisne spremenljivke za vzorec in 56,6 % za populacijo. Napovedniki statistično pomembno napovedujejo izraženost značilnosti sindroma prevaranta, $F(4, 312) = 104,089$, $p = 0,000$. Iz tabele 13 vidimo, da k napovedi statistično pomembno prispevata podleščivci *akademske sposobnosti* in *odobravanje drugih* ter nestabilnost samospoštovanja. Podleščivca *podpora družine* pri ravni alfa napake 5 % ni statistično pomemben napovednik izraženosti značilnosti sindroma prevaranta.

Tabela 13. Regresijski koeficienti napovednikov v modelu regresije, kjer je kriterij izraženost značilnosti sindroma prevaranta

	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstanta	10,726	3,908		2,745	0,006
Podpora družine	-0,305	0,164	0,082	-1,861	0,064
Akadske sposobnosti	0,653	0,149	0,212	4,374	0,000
Odobravanje drugih	0,501	0,128	0,194	3,927	0,000
Nestabilnost samospoštovanja	2,831	0,216	0,547	13,085	0,000

Glede na to, da smo predhodno, v nasprotju s pričakovanji, ugotovili statistično pomembne povezave med izraženostjo značilnosti sindroma prevaranta ter podleščivcama *zunanj videz* in *tekmovalnost*, smo regresijsko analizo izvedli ponovno, pri čemer smo v regresijski model poleg prejšnjih napovednikov vnesli še omenjeni dve podleščivci. Napovedniki so bili v model vneseni hkrati. Regresijski model z več napovedniki je pojasnil tudi večji odstotek variance kriterija, 58,4 % za vzorec in 57,6 % za populacijo. Napovedniki so tudi v tem modelu statistično pomembno napovedovali izraženost značilnosti sindroma prevaranta $F(6, 310) = 72,480$, $p = 0,000$. Iz tabele 14 lahko vidimo, da novo dodana napovednika statistično pomembno (čeprav nekoliko manj od *akademiških sposobnosti* in *odobravanja drugih*) prispevata k napovedi kriterija. Podleščivca *podpora družine* pri ravni alfa napake 5 % še vedno ni statistično pomemben napovednik izraženosti značilnosti sindroma prevaranta, oziroma je pri modelu z več napovedniki še manj pomemben napovednik kot prej. Najpomembnejši napovedniki izraženosti značilnosti sindroma prevaranta so nestabilnost samospoštovanja in podleščivci *akademske sposobnosti* in *odobravanje drugih*.

Tabela 14. Regresijski koeficienti vseh napovednikov v modelu regresije, kjer je kriterij izraženost značilnosti sindroma prevaranta

	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstanta	10,614	3,975		2,670	0,008
Podpora družine	-0,267	0,163	-0,071	-1,641	0,102
Akadske sposobnosti	0,674	0,170	0,219	3,974	0,000
Odobravanje drugih	0,458	0,129	0,178	3,551	0,000
Nestabilnost samospoštovanja	2,668	0,224	0,516	11,922	0,000
Zunanji videz	0,380	0,144	0,130	2,642	0,009
Tekmovalnost	-0,288	0,143	-0,099	-2,010	0,045

⁷ Nestabilnost samospoštovanja, akademske sposobnosti, podpora družine in odobravanje drugih.

Hipotezo o pomembnih napovednikih izraženosti sindroma prevaranta tako lahko delno potrdimo.

Z multiplo regresijo smo preverjali tudi, ali je stopnja kariere, v kateri se zaposleni nahaja, pomemben napovednik sindroma prevaranta. Ker je stopnja kariere ordinalna spremenljivka z več kategorijami, ki je ne moremo vnesti v regresijski model, smo jo najprej spremenili v indikatorske spremenljivke (angl. *dummy variable*). Sočan (2011) predlaga, da je indikatorske spremenljivke smiselno določiti tako, da referenčna kategorija pripada kontrolni skupini oz. skupini, s katero želimo primerjati ostale skupine. Za referenčno kategorijo smo izbrali 1. karierno stopnjo, saj so predhodne analize pokazale, da mladi na začetku svoje kariere poročajo o pomembno višje izraženih značilnostih sindroma prevaranta kot zaposleni na drugih stopnjah kariere. Rezultati multiple regresije so pokazali, da je korelacija med stopnjami kariere in značilnostmi sindroma prevaranta 0,33 in je statistično pomembna na ravni 0,001. Stopnja kariere se je izkazala za pomemben napovednik izraženosti značilnosti sindroma prevaranta, čeprav pojasni le 11 % variance odvisne spremenljivke za vzorec in 10,1 % za populacijo. Še vedno statistično pomembno napoveduje izraženost značilnosti sindroma prevaranta, $F(3, 313) = 12,847$, $p = 0,000$. Rezultate multiple regresije si lahko ogledamo v tabeli 15. V primerjavi z zaposlenimi, ki se nahajajo na prvi stopnji kariere, imajo zaposleni na vseh ostalih stopnjah za več kot 10 točk manj izražene značilnosti sindroma prevaranta. Razlike med skupinami so statistično pomembne na ravni 0,001.

Tabela 15. Regresijski koeficienti za indikatorsko spremenljivko stopnje kariere v modelu regresije, kjer je kriterij izraženost značilnosti sindroma prevaranta

	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstanta	63,61	1,818		34,987	0,000
2. stopnja kariere	-13,02	2,345	-0,368	-5,550	0,000
3. stopnja kariere	-11,40	2,493	-0,300	-4,572	0,000
4. stopnja kariere	-16,79	3,934	-0,248	-4,268	0,000

Opombe: Konstanta: 1. karierna stopnja

Primerjave skupin zaposlenih na naslednjih stopnjah kariere ne kažejo statistično pomembnih razlik v izraženosti sindroma prevaranta. Na podlagi rezultatov, ki kažejo, da stopnja kariere je pomemben napovednik izraženosti sindroma prevaranta, lahko peto hipotezo potrdimo.

Na enak način smo preverjali tudi, ali je stopnja izobrazbe pomemben napovednik izraženosti sindroma prevaranta. Stopnja izobrazbe je ordinarna spremenljivka z več kategorijami, tako da smo jo spremenili v več indikatorskih spremenljivk. Preden smo se lotili transformacije, smo preverili frekvenčno porazdelitev odgovorov po posameznih kategorijah. Glede na to, da so v raziskavi sodelovali le 4 posamezniki s končano osnovno šolo in 4 posamezniki z zaključenim nižjim ali srednjim poklicnim izobraževanjem, smo jih zaradi premajhnega števila iz analize izključili in osnovnošolske izobrazbe in nižjega ali srednjega poklicnega izobraževanja nismo spreminjali v indikatorski spremenljivki. Za referenčno kategorijo smo si prvič izbrali magisterij stroke (2. bolonjska stopnja) oz. univerzitetni program pred bolonjsko reformo. Za to kategorijo smo se odločili, ker je imelo največ zaposlenih v vzorcu zaključeno to stopnjo izobrazbe. Rezultati so pokazali, da stopnja zaključene izobrazbe

pri zaposlenih pojasni le 3,4 % variance kriterija⁸, kljub temu pa je še vedno statistično pomemben napovednik izraženosti značilnosti sindroma prevaranta, čeprav manj kot stopnje izobrazbe, $F(3, 313) = 3,645$, $p = 0,013$. Kot lahko vidimo iz tabele 16, obstajajo pomembne razlike v izraženosti značilnosti sindroma prevaranta med zaposlenimi s končanim magisterijem stroke oziroma univerzitetno izobrazbo pred bolonjsko reformo ter zaposlenimi s končano srednjo šolo oziroma višješolsko izobrazbo in zaposlenimi z visokošolsko strokovno ali univerzitetno izobrazbo (1. bolonjska stopnja). Če povzamemo, zaposleni z nižjo stopnjo zaključene izobrazbe v povprečju poročajo o 5 do 7 točk manj izraženih značilnostih sindroma prevaranta. Nižja kot je dosežena stopnja zaključene izobrazbe, manj izražene so bile značilnosti sindroma prevaranta pri udeležencih.

Tabela 16. Regresijski koeficienti za indikatorsko spremenljivko stopnje izobrazbe v modelu regresije, kjer je kriterij izraženost značilnosti sindroma prevaranta

	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstanta	56,489	1,467		38,508	0,000
SŠ ali višješolska izobrazba	-7,200	2,782	-0,155	-2,588	0,010
Visokošolska strokovna ali uni. izobr. (1. bol. st.)	-5,754	2,535	-0,137	-2,270	0,024
Magisterij znanosti ali doktorat znanosti (3. bol. st.)	0,253	2,615	0,006	0,097	0,923

Opombe: Konstanta: magisterij stroke (2. bolonjska stopnja) ali univerzitetni program pred bolonjsko reformo.

Nadalje smo v regresijski model kot konstanto vnesli magisterij znanosti ali doktorat znanosti (3. bolonjska stopnja), saj so zaposleni s to stopnjo zaključene izobrazbe, skupaj z zaposlenimi z 2. bolonjsko stopnjo, poročali o višje izraženih značilnostih sindroma prevaranta v primerjavi z zaposlenimi v ostalih skupinah. Kot je prikazano v tabeli 17, so statistično pomembne razlike le med skupinama zaposlenih z magisterijem znanosti ali doktoratom znanosti in med zaposlenimi z zaključeno srednješolsko oziroma višješolsko strokovno izobrazbo. Zadnji imajo v povprečju za 7 točk manj izražene značilnosti sindroma prevaranta.

Tabela 17. Regresijski koeficienti za indikatorsko spremenljivko stopnje izobrazbe v modelu regresije, kjer je kriterij izraženost značilnosti sindroma prevaranta

	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstanta	56,463	2,082		27,115	0,000
SŠ ali višješolska izobrazba	-7,174	3,150	-0,154	-2,277	0,023
Visokošolska strokovna ali uni. izobr. (1. bol. st.)	-5,727	2,934	-0,136	-1,952	0,052
Magisterij stroke (2. bol. st.) ali univerzitetni prog. pred bolonjsko reformo	0,160	2,563	0,005	0,063	0,950

Opombe: Konstanta: magisterij znanosti ali doktorat znanosti (3. bolonjska stopnja)

⁸ Kriterij je sindrom prevaranta.

Opazimo trend, da zaposleni z višjo zaključeno izobrazbo v povprečju poročajo o višje izraženih značilnostih sindroma prevaranta. Hipotezo o tem, da izobrazba ni pomemben napovednik sindroma prevaranta, lahko zavrnamo.

Razprava

Med značilnostmi sindroma prevaranta in samospoštovanja obstajajo podobnosti, zaradi česar je povezavo med obema konstruktoma raziskovalo veliko raziskovalcev. Rezultati raziskav si sicer niso enotni, večina pa jih nakazuje na povezanost sindroma prevaranta z nizkim samospoštovanjem (npr. Sonnak idr., 2001; Vergauwe idr., 2015). Ker oba psihološka konstrukta pomembno vplivata na kakovost posameznikovega življenja, kariero in posledično tudi na organizacijo, v kateri je posameznik zaposlen, sem v želji po še bolj poglobljenem razumevanju sindroma prevaranta preverjala morebitno povezanost sindroma prevaranta s specifičnimi pogoji samospoštovanja in nestabilnostjo samospoštovanja. Zanimalo me je tudi, kakšna je pojavnost sindroma prevaranta med zaposlenimi v Sloveniji in ali obstajajo pomembne razlike v izraženosti značilnosti sindroma prevaranta glede na demografske spremenljivke.

Rezultati so pokazali, da je med zaposlenimi posamezniki v Sloveniji največ oseb z zmerno in močno izraženimi značilnostmi sindroma prevaranta (67,2 %), kar kaže na to, da se več kot polovica zaposlenih posameznikov v vzorcu pogosto sooča z občutki, značilnimi za sindrom prevaranta. Ti posamezniki težje ali pa ne morejo ponotranjiti svojih dosežkov in verjamejo, da njihov uspeh ni posledica njihovih sposobnosti, pač pa drugih dejavnikov (sreče, očarljivosti, truda ...), težko sprejmejo pohvalo, oziroma ji ne verjamejo in so neprestano v stresu, da bodo drugi odkrili, da so v resnici nesposobni (Clance idr., 1978; Clance, 1985; Langford idr., 1993). Raziskovalci poročajo o mnogih negativnih vplivih občutkov sindroma prevaranta na mentalno zdravje (npr. Chrisman idr., 1995; Cusack, idr., 2013) in na posameznikovo kariero ter na organizacijo, v kateri je posameznik zaposlen (Becholdt, 2015; Kets de Vries, 2005; Vergauwe idr., 2015). Ugotovljeni izsledki magistrskega dela nakazujejo, da stanje v slovenskih delovnih organizacijah ni optimalno. Odstotek zaposlenih, ki poroča o zmerni, močni in zelo močni izraženosti značilnosti sindroma prevaranta, je precej višji kot v nekaterih drugih raziskavah (npr. 20 % v: Vergauwe idr., 2015). To morda lahko pojasnimo s pristranostjo vzorca, saj je možno, da so vprašalnik pogosteje rešili ljudje, ki jih je tematika sindroma prevaranta bolj pritegnila, ker so značilnosti sindroma prevaranta prepoznali pri sebi, kot ljudje, ki se s tematiko sindroma prevaranta ne morejo poistovetiti.

Pri preverjanju demografskih spremenljivk smo ugotovili statistično pomembne razlike v izraženosti značilnosti sindroma prevaranta glede na spol. Ženske so v povprečju poročale o bolj izraženih značilnostih sindroma prevaranta kot moški, na podlagi česar smo zavrnilo prvo hipotezo, da med spoloma ne bo statistično pomembnih razlik v izraženosti značilnosti sindroma prevaranta. Čeprav večina raziskav (npr. Fried-Buchalter, 1997; Rohrmann idr., 2016), izvedenih na vzorcu zaposlenih posameznikov, ni našla statistično pomembnih razlik med spoloma, pa rezultat vseeno ni presenetljiv. Veliko raziskav sindroma prevaranta je potrdilo razlike med spoloma v izraženosti značilnosti sindroma prevaranta, ki so bile bolj izražene pri ženskah kot pri moških (npr. Cusack idr. 2013; King in Cooley, 1995; Spinath, 2010). Čeprav je bila velika večina teh raziskav izvedenih na vzorcih študentov, pa avtorji rezultate razlagajo v kontekstu delovnih okolij in kariere. Možno je, da ženske poročajo o bolj izraženih značilnostih sindroma prevaranta, ker delajo v organizacijskih okoljih, v katerih v večini prevladujejo moški in kjer primanjkuje uspešnih ženskih vzornic. Druga možna razlaga je, da je ženske bolj strah kritike, zavračanja in tega, da bi jih drugi dojemali kot nežensktvene (Harvey idr., 1985), razlike pa morda izhajajo iz pritiskov sodobne družbe, kjer imajo ženske več družbenih vlog (mama, zaposlena, prijateljica, hči ...), v katerih menijo, da morajo blesteti (Cusack idr.). P. Clance idr. (1978) kot razlog za višjo izraženost značilnosti sindroma

prevaranta pri ženskah omenjajo tudi neujemanje kariernega uspeha s stereotipnimi pričakovanji glede spolnih vlog v družini (ženska naj bi skrbela za družino, a ima uspešno kariero).

Zanimalo nas je tudi, ali se stopnja izobrazbe povezuje z izraženostjo občutkov, značilnih za sindrom prevaranta. Čeprav sta P. Clance in S. Imes (1978) sindrom prevaranta opredelili kot psihološki konstrukt, značilen predvsem za uspešne posameznike, pa so rezultati kasnejših raziskav pokazali, da je značilen tudi za splošno populacijo (Cozzarelli idr., 1990; O'Brien McElwee idr., 2010). Na tej podlagi smo preverjali drugo hipotezo, da se izraženost značilnosti sindroma prevaranta ne bo povezovala s stopnjo izobrazbe, in tretjo hipotezo, da stopnja izobrazbe ne bo pomemben napovednik izraženosti sindroma prevaranta. Glede na to, da večja uspešnost pri izobraževanju in višja zaključena stopnja izobrazbe vplivata na kasnejši karierni uspeh (Spengler idr., 2015), smo stopnjo izobrazbe vzeli kot kazalnik karierne uspešnosti. Na tej točki moramo sicer opozoriti na previdnost pri interpretaciji stopnje izobrazbe kot kazalnika uspešnosti, saj na karierno uspešnost lahko vpliva mnogo različnih subjektivnih⁹ in objektivnih¹⁰ dejavnikov (Shockley idr., 2016). Rezultati statističnih analiz kažejo, da imajo zaposleni, ki poročajo o povprečno višje izraženih značilnostih sindroma prevaranta, višjo stopnjo zaključene izobrazbe kot tisti, ki se ne soočajo z občutki sindroma prevaranta. Stopnja izobrazbe je tudi statistično pomemben napovednik izraženosti značilnosti sindroma prevaranta, čeprav pojasni zelo majhen odstotek variance. Rezultate morda lahko ponovno pripišemo pristranskosti vzorca, saj obstaja možnost, da zaposleni, ki se ne soočajo z občutki sindroma prevaranta, vprašalnika zaradi pomanjkanja identifikacije s tematiko sploh niso reševali. Upoštevajoč, da smo imeli zelo izobražen vzorec, lahko rezultate razložimo tudi s tem, da je bilo v vzorcu premalo posameznikov z nižjo izobrazbo, da bi z gotovostjo sklepali na izraženost značilnosti sindroma prevaranta pri njih. Možno je tudi, da posamezniki z višjo doseženo stopnjo izobrazbe zavzemajo bolj odgovorna delovna mesta, se soočajo s pomembnejšimi odločitvami, ki imajo večji vpliv na delovno organizacijo in so posledično pod večjim pritiskom kot posamezniki z nižjo doseženo stopnjo izobrazbe. Vsi omenjeni dejavniki lahko dodatno prispevajo k pojavu in večji izraženosti občutkov sindroma prevaranta (Kets de Vries, 2005). Drugo in tretjo hipotezo smo tako zavrnil.

Rezultati pričujoče raziskave kažejo tudi na statistično pomembne razlike v izraženosti značilnosti sindroma prevaranta pri posameznikih na različnih stopnjah kariere. Statistično pomembne razlike v izraženosti značilnosti sindroma prevaranta so se sicer pokazale le med zaposlenimi na 1. stopnji kariere (kariernimi začetniki) in zaposlenimi na vseh naslednjih treh stopnjah kariere. Med zaposlenimi na 2., 3. in 4. stopnji kariere ni bilo statistično pomembnih razlik, na podlagi česar potrdimo četrto hipotezo, da bodo mladi odrasli v začetni stopnji profesionalne kariere poročali o višje izraženih značilnostih sindroma prevaranta kot zaposleni na naslednjih kariernih stopnjah. Stopnja kariere se je izkazala tudi kot statistično pomemben napovednik izraženosti značilnosti sindroma prevaranta, kar potrjuje tudi našo peto hipotezo, da je stopnja kariere, na kateri se oseba nahaja, pomemben napovednik sindroma prevaranta. Do sedaj nisem zasledila raziskav, ki bi neposredno preverjale povezanost med stopnjo kariere, na kateri se nahaja posameznik, in izraženostjo občutkov sindroma prevaranta. Ne glede na to pa raziskovalci omenjajo razlike med različnimi skupinami zaposlenih. Sindrom prevaranta naj bi bil zelo pogost pri mladih odraslih, ki začenjajo s svojo kariero (Lane, 2015), ter tudi pri zaposlenih, ki že dlje časa delujejo na svojem kariernem področju, vendar pa se soočajo z

⁹ Npr. zaznava fleksibilnosti dela, možnost nadaljnjega izobraževanja, zaznava svobode pri delu, podpore na delovnem mestu ...

¹⁰ Npr. višina plače, napredovanja.

novimi projekti ali menjavo delovnega mesta. Po zgledu Shockley idr. (2016) sem uporabila prevode njihovih definicij štirih stopenj kariere posameznikov. Statistično pomembne razlike so se sicer pokazale le med 1. stopnjo kariere, ki je značilna za mlade odrasle, ki svojo karierno pot šele začenjajo, in vsemi ostalimi stopnjami kariere. Med ostalimi pari zaposlenih na drugih stopnjah kariere v izraženosti značilnosti sindroma prevaranta ni bilo statistično pomembnih razlik. Do razlik med zaposlenimi na 1. stopnji kariere in zaposlenimi, ki se nahajajo na ostalih kariernih stopnjah, morda prihaja, ker mladi, ki stopajo na karierno pot, čutijo velik pritisk, da se čim bolj izkažejo (Clance, 1985; Lane, 2015). Za mlade, ki s svojo kariero šele začenjajo, so značilni občutki nizke samoučinkovitosti, mnogi dejavniki na delovnem mestu¹¹ pa jim povzročajo občutke nejasnosti in zmede, ki lahko še dodatno prispevajo k občutku, da niso dovolj sposobni in inteligentni v primerjavi z drugimi (Polach, 2004). K višji izraženosti občutkov sindroma prevaranta prispeva tudi dejstvo, da so na delovnem mestu obdani z bolj izkušenimi sodelavci (Polach, 2004), kar še dodatno zmanjšuje občutke njihove lastne kompetentnosti. Statistično nepomembne razlike med zaposlenimi na ostalih stopnjah kariere morda lahko pojasnimo s samim oblikovanjem stopenj kariere. Ostale stopnje namreč vključujejo zaposlene, ki so že nekaj časa na svojem delovnem mestu in med njimi morda ni tako velikih razlik, saj so delovnega okolja, sodelavcev in delovne klime v organizaciji najverjetneje že vajeni, za seboj pa imajo tudi več delovnih izkušenj v primerjavi s kariernimi začetniki, ki v organizaciji šele začenjajo. Zaposleni na 2., 3. in 4. stopnji kariere tako niso izpostavljeni pritiskom začetnega kariernega dokazovanja ter zmedi in novostim, s katerimi se soočajo zaposleni, ki s kariero šele začenjajo.

V preteklih raziskavah so bile ugotovljene povezave sindroma prevaranta z nizkim samospoštovanjem (npr. Peteet idr., 1990; Sonnak idr., 2001), v naši raziskavi pa smo preverjali, ali obstajajo statistično pomembne povezave sindroma prevaranta s specifičnimi pogoji samospoštovanja. Naša šesta hipoteza je bila, da bodo podlestvice akademske sposobnosti, odobravanje drugih in podpora družine, kot jih opredeljuje model pogojenega samospoštovanja, povezane s sindromom prevaranta, sedma hipoteza pa, da podlestvici zunanji videz in tekmovalnost ne bosta povezani s sindromom prevaranta. Zanimalo nas je tudi, ali obstajajo povezave med sindromom prevaranta in nestabilnostjo samospoštovanja. Naša osma hipoteza je bila, da bodo imele osebe z bolj izraženimi značilnostmi sindroma prevaranta višje nestabilno samospoštovanje. Z nestabilnostjo samospoštovanja je bila do sedaj, po naši vednosti, izvedena le ena raziskava (Schubert idr., 2017), v kateri so ugotovili, da so osebe z nestabilnim samospoštovanjem bolj ranljive za razvoj značilnosti sindroma prevaranta kot osebe s stabilnim samospoštovanjem. To so potrdili tudi rezultati naše raziskave, ki so pokazali na statistično pomembne in zelo visoke povezave med izraženostjo občutkov sindroma prevaranta in nestabilnostjo samospoštovanja. Rezultati multiple regresije so pokazali, da je nestabilnost samospoštovanja tudi statistično pomemben napovednik izraženosti značilnosti sindroma prevaranta. To lahko pojasnimo s tem, da so za nestabilno samospoštovanje značilni občutki lastne vrednosti, ki so močno odvisni od trenutnih razpoloženj in dogodkov in se hitro spreminjajo (Greenier idr., 1999). Za osebe z nestabilnim samospoštovanjem je značilno tudi pretirano osredotočanje na informacije, ki bi potencialno lahko imele vpliv na občutke lastne vrednosti, pristranska interpretacija teh informacij ter posploševanje informacij, ki so vezane na specifične okoliščine, na splošne občutke lastne vrednosti (Kernis idr., 1997). Ker so zaposleni v delovnih okoljih neprestano izpostavljeni spreminjajočim se okoliščinam in mnogim informacijam iz različnih virov (Polach, 2004), tem

¹¹ Nepričakovane, hitre spremembe na delovnem mestu, slabši nadzor nad situacijami in vprašanje primernosti medosebnih interakcij v delovnih okoljih (Polach, 2004).

posameznikom težnja k pretiranemu osredotočanju na informacije o lastni vrednosti lahko povzroči dvome v svoje sposobnosti, pogostejše težnje k primerjanju sebe in svojih dosežkov z drugimi, več osredotočanja na negativne informacije in skrbi, da jih drugi ne bi imeli za nesposobne (Clance, 1985) – kar so značilnosti sindroma prevaranta. Osmo hipotezo smo tako potrdili.

V raziskavi sem ugotovila tudi, da se sindrom prevaranta statistično pomembno povezuje z vsemi petimi podlestvicami Lestvice pogojev lastne vrednosti. Te podlestvice spadajo med zunanje vire samospoštovanja, kar pomeni, da je zadovoljitev pogojev lastne vrednosti in s tem splošna raven samospoštovanja bolj odvisna od zunanjih dejavnikov (Crocker idr., 2001; Kernis, 2003), s tem pa tudi nestabilnejša. V naši raziskavi so se značilnosti sindroma prevaranta najvišje povezovale s podlestvico *zunanji videz*, sledita pa podlestvici *akademske sposobnosti* in *odobravanje drugih*. Povezava sindroma prevaranta s podlestvico *tekmovalnost* je bila srednje močna. Najmanj močna, a kljub temu statistično pomembna, pa je bila povezava s podlestvico *podpora družine*. Na podlagi rezultatov potrjujemo šesto hipotezo in zavračamo sedmo hipotezo. Kot so pokazali rezultati multiple regresije, so štiri podlestvice Lestvice pogojev lastne vrednosti (brez *podpore družine*) tudi statistično pomembni napovedniki izraženosti značilnosti sindroma prevaranta. Našo deveto hipotezo, da bodo podlestvice *podpora družine*, *akademske sposobnosti* in *odobravanje drugih*, kot jih opredeljuje model pogojnega samospoštovanja skupaj z nestabilnostjo samospoštovanja, pomembni napovedniki sindroma prevaranta, tako delno sprejmemo.

Zelo močna povezanost značilnosti sindroma prevaranta s podlestvico *zunanji videz* je bila nepričakovana, saj v literaturi obremenjevanje z zunanjim videzom ni omenjeno kot pomembna značilnost sindroma prevaranta. Rezultate morda lahko pojasnimo preko povezav sindroma prevaranta s perfekcionizmom, ki je ena izmed pomembnih značilnosti sindroma prevaranta, kar je potrdilo več predhodnih raziskav (npr. Ferrari idr., 2006; Henning idr., 1998). Stoeber idr. (2009) so v raziskavi ugotovili, da je pri ljudeh videz zelo pomembno področje, pri katerem se izražajo perfekcionistične težnje. Po pomembnosti različnih življenjskih področij, na katerih so posamezniki najbolj perfekcionistični, je bil videz izmed dvaindvajsetih področij na četrtem mestu. Glede na to, da so posamezniki s sindromom prevaranta v splošnem bolj perfekcionistični, se perfekcionistične težnje pri njih morda ne nanašajo zgolj na področje kariere in dela, pač pa tudi na ostala področja, kot je npr. videz.

Podobno lahko pojasnimo tudi povezave izraženosti značilnosti sindroma prevaranta s podlestvico *akademske sposobnosti*, ki je ena izmed treh najpomembnejših napovednikov izraženosti značilnosti sindroma prevaranta. Področje akademskih sposobnosti in akademske uspešnosti predstavlja pomemben del perfekcionističnih teženj posameznikov (Flett idr., 2002; Stoeber idr., 2009). Glede na to, da se perfekcionizem pomembno povezuje s sindromom prevaranta in je celo ena izmed njegovih značilnosti, predvidevamo, da povezave podlestvice *akademske sposobnosti* s sindromom prevaranta izhajajo iz vmesnega psihološkega konstrukta perfekcionizma. Sindrom prevaranta naj bi bil v splošnem bolj značilen za uspešne posameznike (Clance, 1985). Spengler idr. (2015) so v raziskavi ugotovili, da bolj razvite akademske sposobnosti nakazujejo na večjo uspešnost pri izobraževanju in posledično na boljši karierni uspeh – na večjo uspešnost posameznikov na profesionalnem področju. Na tej podlagi lahko sklepamo, da je do povezav med akademskimi sposobnostmi in izraženostjo značilnosti sindroma prevaranta prišlo, ker je sindrom prevaranta bolj značilen za uspešne posameznike.

Kot smo predpostavljali, so rezultati pokazali tudi na pozitivne povezave med izraženostjo značilnosti sindroma prevaranta in podlestvico *odobravanje drugih*. Za posameznike s

sindromom prevaranta je zelo značilen strah pred tem, da bi se osramotili pred drugimi in strah pred razkrinkanjem, da niso tako sposobni in pametni kot drugi mislijo, da so. Značilno je tudi, da želijo sebi in drugim dokazati, da so spodobni in hočejo vedeti, da so priljubljeni in spoštovani s strani drugih (Clance, 1985). Vse omenjene značilnosti jasno nakazujejo na potrebo posameznikov s sindromom prevaranta po odobravanju drugih oseb.

Povezave s podlestvico *tekmovalnost* so bile nekoliko nepričakovane, saj Crocker idr. (2001) kot podlago te podlestvice opisujejo potrebo po občutku superiornosti nad drugimi. Ta podlestvica je sicer statistično manj pomemben napovednik izraženosti značilnosti sindroma prevaranta. Literatura o sindromu prevaranta te lastnosti ne omenja kot značilnosti sindroma prevaranta. Ravno nasprotno, osebe z bolj izraženimi lastnostmi sindroma prevaranta naj bi v splošnem precenjevale intelektualne sposobnosti in kompetentnost drugih ljudi (Clance, 1985) v primerjavi s sabo. Rezultate lahko pojasnimo s tem, da je za ljudi s sindromom prevaranta značilno, da kljub vsemu želijo sami sebi dokazati, da se motijo, da niso nesposobni, zaradi česar stremijo k popolnosti in priznanju ter k temu, da bi drugim dokazali, da so sposobni (Clance, 1985), kar morda lahko v določeni meri spodbudi tekmovalnost. Druga možna razlaga je, da jim primerjanje sebe z drugimi predstavlja motivacijo in vzbuja občutke tekmovalnosti.

Na podlagi rezultatov ugotavljamo tudi, da so značilnosti sindroma prevaranta šibke, a statistično pomembno povezane s podlestvico *podpora družini*. P. Clance (1985) in Kets de Vries (2005) kot pomembne dejavnike pojava značilnosti sindroma prevaranta omenjata družinske dejavnike. Vzroki za pojav značilnosti sindroma prevaranta so med drugim neujemanje med sporočili, ki jih oseba dobiva od družine, in sporočili, ki jih dobiva od drugih oseb, poudarjanje pomembnosti akademskega uspeha in posledično tudi pritisk na osebo glede uspešnosti pri izobraževanju, zaznavanje lastnih talentov kot netipičnih za svojo družino in pomanjkanje pohval in priznanj za dosežke (Clance, 1985; Kets de Vries, 2005). Vsem naštetim vzrokom lahko najdemo skupni imenovalce – nerazumevanje in pomanjkanje podpore družine. Šibke povezave izraženosti značilnosti sindroma prevaranta s podlestvico *podpora družine* lahko pojasnimo s tem, da so ti posamezniki že od mlajših let deležni manj podpore in razumevanja s strani družine, čemur so se prilagodili s tem, da jim podpora družine ni več tako zelo pomembna, da bi vplivala na zaznavanje lastnih uspehov.

Omejitve raziskave in perspektive za nadaljnje raziskovanje

Kljub pomembnim izsledkom naše raziskave pa ima le-ta tudi nekaj pomanjkljivosti, na katere je treba opozoriti. Prva pomanjkljivost se nanaša na vzorčenje. Ker je zbiranje podatkov potekalo po internetu, nismo mogli natančno nadzorovati, ali vprašalnik res rešujejo zgolj zaposleni posamezniki. To smo sicer poskušali nadzorovati z vprašanjem o trenutnem zaposlitvenem statusu udeležencev (študent, trenutno ne delam; študent, opravljam študentsko delo; zaposlen; trenutno brezposeln), vendar moramo upoštevati možnost, da pri odgovorih na to vprašanje udeleženci niso bili iskreni in tako zbrani podatki ne odražajo dejanskih lastnosti udeležencev. Upoštevati moramo še dejstvo, da ne vemo, v kakšnih delovnih okoljih delajo udeleženci raziskave – ali so to manjša ali večja podjetja, javni sektor ali zasebni sektor, delovna okolja, kjer večinoma prevladuje moška ali ženska populacija zaposlenih. Druga pomembna pomanjkljivost je pristranskost vzorca glede na spol, izobrazbo in starost, zaradi česar vzorec ni dovolj reprezentativen za populacijo. V vzorcu je bilo več žensk kot moških, udeleženci v vzorcu pa so bili v povprečju tudi visoko izobraženi. Še ena zelo

pomembna pomanjkljivost in hkrati tudi perspektiva za nadaljnje raziskovanje je kontrola karierne uspešnosti posameznikov v vzorcu, oziroma pomembnosti delovnega mesta, ki ga zavzemajo v organizaciji (npr. število podrejenih, vpliv odločitev posameznika za delovno organizacijo). V naši raziskavi smo kot kontrolo uspešnosti na podlagi raziskave Stoeberja idr. (2009) vzeli stopnjo dosežene izobrazbe, vendar pa bi v prihodnosti raziskavo lahko ponovili z boljšo kontrolo karierne uspešnosti udeležencev. Pri tem se kot kazalniki karierne uspešnosti lahko uporabijo objektivni kriteriji (npr. višina plače, število napredovanj, število podrejenih, število objektivnih dosežkov ali priznanj) ali subjektivni kriteriji uspešnosti (npr. zaznava fleksibilnosti dela, možnost nadaljnjega izobraževanja, zaznava svobode pri delu, podpore na delovnem mestu) (Shockley idr., 2016). Glede na to, da sta P. Clance in S. Imes (1978) sindrom prevaranta sprva opredelili kot psihološki konstrukt, značilen zgolj za uspešne posameznike, bi bila kontrola te spremenljivke smiselna in zaželena. Glede na pomanjkljivosti vzorca moramo biti pri interpretaciji rezultatov previdni, saj ne moremo vedeti, ali so ugotovljene razlike odraz dejanskih razlik med skupinami ali gre za razlike izhajajoče iz značilnosti vzorca.

Druga zelo pomembna pomanjkljivost, na katero je treba opozoriti, je primernost prevoda in priredbe Lestvice pogojev lastne vrednosti (Crocker idr., 2001). Za potrebe magistrske raziskave smo omenjeno lestvico že prevedeno v slovenščino pridobili iz zbirke psihodiagnostičnih sredstev, dostopne na Oddelku za psihologijo Filozofske fakultete v Ljubljani. Kasneje se je izkazalo, da nihče z Oddelka psihologije ne ve natančno, kdo je lestvico prevedel in na kakšen način. Edina informacija glede prevoda, ki smo jo pridobili od ene izmed profesorice Oddelka za občo psihologijo, je, da je bila lestvica prevedena za potrebe vaj. Čeprav smo sami preverili psihometrične lastnosti lestvice za slovensko populacijo na svojem vzorcu, pa vseeno svetujemo, da se izsledke raziskave obravnava z določeno mero previdnosti, sploh ker je bila ena izmed podlestv iz izvirne Lestvice pogojev lastne vrednosti odstranjena.

V prihodnosti bi bilo smiselno preveriti povezavo izraženosti značilnosti sindroma prevaranta z Lestvico pogojenega samospoštovanja (Contingent Self-esteem Scale, CSES; Kernis in Paradise, 1999), ki meri splošno stopnjo zunanjega samospoštovanja in se prav tako smiselno povezuje z značilnostmi sindroma prevaranta. Lestvica pogojenega samospoštovanja je tudi krajša od Lestvice pogojev lastne vrednosti, vsebuje namreč le 15 postavk. Druga možnost je uporaba Lestvice odvisnosti samospoštovanja od dosežkov (Performance-Based Self-Esteem, PBSE; Hallsten, Josephson in Torgén, 2005). Omenjena lestvica je pogosto uporabljen psihometrični instrument v Skandinaviji, meri in se nanaša na motivacijo in motive za doseg samospoštovanja z dosežki, na področjih, ki so za posameznika pomembna. Lestvica je bila razvita z namenom razumevanja procesa izgorevanja in prilagoditev na pritiske, ki so posledica vedno bolj tekmovalno naravnanih in negotovih okolij v zahodni družbi (Hallsten, 2005). V prihodnosti bi bilo zanimivo preveriti tudi povezave med izraženostjo značilnosti sindroma prevaranta in izgorelostjo zaposlenih na delovnem mestu.

Glede na to, da smo kar nekaj povezav sindroma prevaranta s pogoji lastne vrednosti po modelu pogojenega samospoštovanja razložili s pomočjo psihološkega konstrukta perfekcionizma, bi bilo v prihodnosti smiselno preveriti vlogo perfekcionizma kot mediacijske spremenljivke, ki vpliva na povezave med podlestvami Lestvice pogojev lastne vrednosti in značilnostmi sindroma prevaranta.

Poleg že omenjenih predlogov za nadaljnje raziskovanje lahko izpostavimo še raziskave samoovirajočih vedenj na delovnem mestu pri posameznikih s sindromom prevaranta. Samoovirajoča vedenja (npr. zavlačevanje z delom, hipno slabo počutje, ki onemogoča delo itd.) omenja že Kets de Vries (2005), vendar pa omenja zelo malo teh vedenj, ki v kontekstu sindroma prevaranta tudi niso dobro raziskana. Smisel in vrednost vidimo v tem, da bi se na

vzorcu zaposlenih posameznikov morda z metodo kvalitativnih intervjujev ugotavljalo, katera so ta vedenja in kakšen je njihov vpliv na posameznika in na organizacijo. Z identifikacijo vedenj bi jih bilo lažje zaznati in preprečiti, obstaja tudi možnost oblikovanja smernic in priporočil za delovne organizacije ali kadrovske oddelke organizacij, kako zmanjšati vpliv teh vedenj.

Uporabnost izsledkov raziskave

Izsledki magistrske raziskave kažejo, da se več kot polovica zaposlenih posameznikov v Sloveniji sooča z občutki, značilnimi za sindrom prevaranta, ženske v večji meri kot moški. Glede na to, da imajo značilnosti sindroma prevaranta dokazano negativen vpliv na mentalno zdravje in kariero zaposlenih ter tudi na učinke za organizacijo, bi bilo morda smiselno oblikovati materiale, s katerimi bi ozaveščali delovne organizacije in zaposlene o psihološkem konstrukt sindroma prevaranta. Smiselno bi bilo oblikovati tudi priporočila in smernice za organizacije oziroma kadrovske oddelke organizacij, glede tega, kako prepoznati značilnosti sindroma prevaranta pri zaposlenih ter kako poskusiti čim bolj zmanjšati vpliv značilnosti sindroma prevaranta pri zaposlenih. Ozaveščanje organizacij bi lahko potekalo preko kratkih izobraževanj, kadrovske oddelke organizacij pa bi seznanili tudi z Lestvico sindroma prevaranta, kot pripomočka za lažje identificiranje zaposlenih z bolj izraženimi značilnostmi sindroma prevaranta. Organizacijam se lahko predlaga uporabo svetovalnega pogovora kot metode preventive ali kurative glede sindroma prevaranta. Pogovor bi se izvajal npr. enkrat na pol leta, namen pa bi bil zaposlene izobraziti glede sindroma prevaranta in jih opolnomočiti s tehnikami za zmanjšanje občutkov sindroma prevaranta.

Ker so se pomembne povezave značilnosti sindroma prevaranta pokazale tudi z zunanjimi pogoji samospoštovanja in z nestabilnostjo samospoštovanja in ker imata obe vrsti samospoštovanja dokazano veliko negativnih vplivov na posameznikovo mentalno zdravje, kariero in na organizacijo, bi bilo za kadrovske strokovnjake smiselno oblikovati smernice o izvedbi kratkih intervjujev ali delavnic z zaposlenimi. Namen delavnic bi bilo ozaveščanje zaposlenih o tem, da je splošna raven samospoštovanja lahko odvisna od zadovoljitve posameznih pogojev lastne vrednosti in vodenja zaposlenih pri lažjem prepoznavanju in definiranju teh pogojev. Če bodo zaposleni razumeli, katera specifična področja samospoštovanja vplivajo na njihovo splošno raven samospoštovanja, bodo morda tudi lažje nadzorovali svoje reakcije ob uspehih ali neuspehih na teh področjih, s tem pa zmanjšali nihanja v splošnem samospoštovanju. Preko pogovora ali nalog bi kadrovski psihologi usmerjali zaposlene, da prepoznajo vpliv vsakodnevnih dogodkov in situacij na spremembe v občutkih lastne vrednosti. Naloga svetovalca (najbolj zaželeno, da je to strokovni profil psihologa v kadrovski službi oziroma v organizaciji) bi bila med drugim, da zaposlene oprepi s tehnikami, ki jim omogočajo večji nadzor nad vplivom vsakodnevnih situacij na nihanje samospoštovanja. Pri oblikovanju smernic in omenjenih tehnik bi se bilo smiselno opreti na npr. tehnike kognitivno-vedenjske terapije.

S preventivnimi programi za zaposlene o ozaveščanju glede sindroma prevaranta in samospoštovanja bi jim nudili vse potrebne informacije in tehnike za lažjo prepoznavo in pomoč pri negativnih občutkih in posledicah, povezanih s sindromom prevaranta in samospoštovanjem. S tem lahko vplivamo na boljše psihično zdravje zaposlenih, uspešnejšo kariero, oziroma na večje zadovoljstvo s kariero in delovnim mestom ter posledično prispevamo tudi k ugodnejšim učinkom za organizacijo (večja učinkovitost in pripadnost zaposlenih, boljši delovni rezultati ...).

Zaključki

V naši magistrski raziskavi nas je zanimalo, ali obstajajo povezave med sindromom prevaranta in specifičnimi področji samospoštovanja, kot jih opredeljuje model pogojenega samospoštovanja, in če da, kakšne. Zanimalo nas je tudi, kakšna je povezava med sindromom prevaranta in nestabilnostjo samospoštovanja. Nadalje smo želeli preveriti pojavnost sindroma prevaranta med zaposlenimi v Sloveniji in ali obstajajo pomembne razlike v izraženosti značilnosti sindroma prevaranta med zaposlenimi v Sloveniji glede na demografske spremenljivke.

Ugotovili smo, da več kot polovica zaposlenih posameznikov v Sloveniji poroča o zmerno, močno ali zelo močno izraženih značilnostih sindroma prevaranta, med njimi več žensk kot moških. Karierna stopnja, na kateri se trenutno nahajajo zaposleni v organizacijah, in stopnja končane izobrazbe zaposlenih sta se sicer izkazali kot pomembna napovednika izraženosti občutkov sindroma prevaranta, čeprav samostojno ne pojasnujeta velikega deleža variance sindroma prevaranta. Izsledki raziskave so pokazali tudi, da obstajajo statistično pomembne povezave med izraženostjo značilnosti sindroma prevaranta in vsemi petimi podlestvicami Lestvice pogojev lastne vrednosti (*zunanji videz, akademske sposobnosti, odobravanje drugih, podpora družine in tekmovalnost*), ki jih uvrščamo med zunanje vire samospoštovanja ter z nestabilnostjo samospoštovanja. Čeprav se je z izraženostjo značilnosti sindroma prevaranta najbolj močno povezovala podlestvica *zunanji videz*, pa so rezultati multiple regresije pokazali, da so najpomembnejši napovedniki izraženosti značilnosti sindroma prevaranta nestabilnost samospoštovanja ter podlestvici Lestvice pogojev lastne vrednosti, *akademske sposobnosti* in *odobravanje drugih*.

Izsledki raziskave kažejo na problematiko sindroma prevaranta med zaposlenimi posamezniki v Sloveniji in nam predstavljajo osnovo za oblikovanje preventivnih smernic, priporočil ali celo programov za opolnomočenje zaposlenih v Sloveniji glede problematike sindroma prevaranta in nihanj samospoštovanja. Smernice, priporočila in programi bi bili namenjeni: (1) seznanjanju zaposlenih z značilnostmi sindroma prevaranta in seznanjanju s pogoji samospoštovanja (kateri so, da jih zaposleni prepozna pri sebi) ter vplivom nihanj samospoštovanja, (2) seznanjanju s tehnikami pomoči za zmanjšanje negativnih učinkov značilnosti sindroma prevaranta (pa tudi nihanj samospoštovanja) na mentalno zdravje in kariero zaposlenih. Preko dela z zaposlenimi in skrbi za njihovo boljše mentalno zdravje, karierno zadovoljstvo in uspešnost lahko pričakujemo tudi bolj ugodne učinke za organizacije (večja učinkovitost zaposlenih, boljše poslovanje ...).

V prihodnosti bi lahko izdelali načrt preventivnega programa priporočil, smernic ali delavnic in na vzorcu zaposlenih ali delovnih organizacij preverili njegovo učinkovitost. Priporočljivo bi bilo preveriti tudi povezanost sindroma prevaranta pri zaposlenih z drugimi psihološkimi konstrukti, npr. izgorelostjo pri delu in samoovirajočimi vedenji, morda celo z absentizmom in odpovedmi. Zanimivo bi bilo ugotavljati odnos podrejenih do svojih nadrejenih, ki imajo višje izražene značilnosti sindroma prevaranta – ali podrejeni zaznavajo dvome svojih nadrejenih, ali to vpliva na avtoriteto nadrejenih in zadovoljstvo podrejenih z vodenjem nadrejenih. Nadaljnje raziskave bi tako ponudile še globlji vpogled v problematiko sindroma prevaranta pri zaposlenih in vpliv na delovno organizacijo.

REFERENCE

- Abele, A. E. in Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behaviour*, 74, 53–62.
- Arnett, J. J. (2001). Conceptions of the transition to adulthood: Perspectives from adolescence through midlife. *Journal of Adult Development*, 8, 133–143.
- Baron, R.A. in Byrne, D. (1991). *Social Psychology: Understanding human interactions*. Boston, MA: Allyn in Bacon.
- Bechtoldt, M. N. (2015). Wanted: Self-doubting employees – Managers scoring positively on impostorism favor insecure employees in task delegation. *Personality and Individual Differences*, 86, 482–486.
- Bernard, N. S., Dollinger, S. J. in Ramaniah, N. V. (2002). Applying the big five personality factors to the imposter phenomenon. *Journal of Personality Assessment*, 78(2), 321–333.
- Besser, A., Flett, G. L. in Davis, R. A. (2008). Self-criticism, dependency, silencing, the self and loneliness: A test of meditational model. *Personality and Individual Differences*, 35, 1735–1752.
- Bischof-Köhler, D. (2006). *Von Natur aus Anders: Die Psychologie der Geschlechtsunterschiede*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bowlby, J. (1982). *Attachment and loss: Vol. 1. Attachment* (2. izdaja). New York: Basic Books.
- Caselman, T. D., Self, P. A. in Self, A. L. (2006). Adolescent attributes contributing to the imposter phenomenon. *Journal of Adolescence*, 29(3), 395–405.
- Chrisman, S., Pieper, W., Clance, P., Holland, C. in Glickauf-Hughes, C. (1995). Validation of the Clance Imposter Phenomenon Scale. *Journal of Personality Assessment*, 65(3), 456–467.
- Clance, P. R. (1985). *The impostor phenomenon: Overcoming the fear that haunts your success*. Atlanta, GA: Peachtree.
- Clance, P.R. in Imes, S.A. (1978). The impostor phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice*, 15(3), 241–247.
- Cozzarelli, C. in Major, B. (1990). Exploring the validity of the impostor phenomenon. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9, 401–407.

- Crawford, W. S., Shanine, K. K., Whitman, M. V. in Kacmar, K. M. (2015). Examining the impostor phenomenon and work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 375–390.
- Crocker, J., Luhtanen, R. K., Cooper, M. L. in Bouvrette, A. (2003). Contingencies of self-worth in college students: Theory and measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(5), 894–908.
- Crocker, J., Luhtanen, R. K. in Sommers, S. R. (2004). Contingencies of self-worth: Progress and prospects. *European review of social psychology*, 108, 593–623.
- Crocker, J. in Wolfe, C. T. (2001). Contingencies of self-worth. *Psychological review*, 108, 593–623.
- Cross, S. in Madson, L. (1997). Models of the self: Self-construals and gender. *Psychological Bulletin*, 15, 133–181.
- Cusack, C. E., Hughes, J. L. in Nuhu, N. (2013). Connecting gender and mental health to impostor phenomenon feelings. *Journal of Psychological Research*, 18(2), 74–81.
- Deci, E. L. in Ryan, R. M. (1995). Human autonomy: The basis for true self-esteem. V M. H. Kernis (ur.), *Efficacy, agency, and self-esteem* (str. 31–50). New York: Plenum.
- Dudău, D.P. (2014). The relation between perfectionism and impostor phenomenon. *Procedia – Social and Behavioral Science*, 127, 129–133.
- Erez, A. in Judge, T.A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1270–1279.
- Ferrari, J.R. in Thompson, T. (2006). Impostor fears: Links with self-presentational concerns and self-handicapping behaviors. *Personality and Individual Differences*, 40, 341–352.
- Flett, G.L. in Hewitt, P.L. (2002). Perfectionism and maladjustment: An overview of the theoretical, definitional and treatment issues. V P.L. Hewitt in G.L. Flett (ur.), *Perfectionism* (str. 5–31). Washington, DC: American psychological association.
- Fredrickson, B. L. in Roberts, T. A. (1997). Objectification theory: Toward understanding women's lived experience and mental health risks. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 173–206.
- Fried-Buchalter, S. (1997). Fear of success, fear of failure and the impostor phenomenon among male and female marketing managers. *Sex Roles*, 37, 847–859.
- Greenier, K. G., Kernis, M. H., Whisenhunt, C. R., Waschull, S. B., Berry, A. J., Herlocker, C. E. in Abend, T. (1999). Individual differences in reactivity to daily events: Examining the roles of stability and level of self-esteem. V M. H. Kernis (ur.), *Efficacy, agency, and self-esteem* (str. 51–71). New York: Plenum.

- Hallsten, L., Josephson, M. in Torgen, M. (2005). *Performance-based self-esteem: A driving force in burnout processes and its assessment (Rep. No. 4)*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet [National Institute for Working Life].
- Harter, S. (1986). Processes underlying the construction, maintenance, and enhancement of the self-concept in children. V J. Suls in A. W. Greenwald (ur.), *Psychological perspectives on the self* (str. 136–182). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Harter, S. (1993). Causes and consequences of low self-esteem in children and adolescents. V R. G. Baumeister (ur.), *Self-esteem: The puzzle of low self-regard* (str. 87–116). New York: Plenum.
- Harter, S. (1997). The personal self in social context: Barriers to authenticity. V R. D. Ashmore in L. Jussim (ur.). *Self and identity* (vol. 1, str. 88–105). Oxford, England: Oxford University Press.
- Harvey, J. (1981). The impostor phenomenon and achievements: A failure to internalize success (doktorska disertacija). Temple University, Philadelphia.
- Harvey, J. C. in Katz, C. (1985). *If I'm so successful, why do I feel like a fake?* New York, NY: Random House.
- Henning, K., Ey, S. in Shaw, D. (1998). Perfectionism, the impostor phenomenon and psychological adjustment in medical, dental, nursing and pharmacy students. *Medical Education*, 32, 456–464.
- Hoang, Q. (2015). The impostor phenomenon: Overcoming internalized barriers and recognizing achievements. *The Vermont Connection*, 34, 42–50.
- Hoge, D. R., Smit, E. K. in Hanson, S. L. (1990). School experiences predicting changes in self-esteem of sixth- and seventh-grade students. *Journal of Educational Psychology*, 82, 117–127.
- Independent t-test. (b.d.) V Leard statistics. Pridobljeno s <https://statistics.laerd.com/premium/spss/istt/independent-t-test-in-spss-11.php>
- Judge, T. A. in Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–90.
- Kammeyer-Mueller, J.D., Judge, T.A. in Scott, B.A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process: testing an integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 94, 177–195.

- Kaur, H. in Kaur, N. (2018). Relationship between fear of success and self-esteem: A study on middle management. *Indian Journal of Health and Well-being*, 9(2), 252–256.
- Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological Inquiry*, 14(1), 1–26.
- Kernis, M. H. in Goldman, B. M. (2002). Stability and malleability in self-concept and self-esteem. V M. R. Leary in J. P. Tangney (ur.), *Handbook of self and identity*. New York: Guilford.
- Kernis, M. H., Grannemann, B. D. in Barclay, L. C. (1989). Stability and level of self-esteem as predictors of anger arousal and hostility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 1013–1023.
- Kernis, M. H., Greenier, K. D., Herlocker, C. E., Whisenhunt, C. W. in Abend, T. (1997). Self-perceptions of reactions to positive and negative outcomes: The roles of stability and level of self-esteem. *Personality and Individual Differences*, 22, 846–854.
- Kernis, M. H., Paradise, A. W., Whitaker, D., Wheatman, S. in Goldman, B. (2000). Master of one's psychological domain? Not likely if one's self-esteem is unstable. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1297–1305.
- Kernis, M. H., Whisenhunt, C. W., Waschull, S. B., Greenier, K. D., Berry, A. J., Herlocker, C. E., in Anderson, C. A. (1998). Multiple facets of self-esteem and their relations to depressive symptoms. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 657–668.
- Kets de Vries, M. F. R. (2005). The dangers of feeling like a fake. *Harvard Business Review*, 83, 108–116.
- King, J.E. in Cooley, E.L. (1995). Achievement orientation and the impostor phenomenon among college students. *Contemporary Educational Psychology*, 20, 304–312.
- Kobal Grum, D. (2017). *Samopodoba v diferencialni psihologiji*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Kolligian, J. Jr. in Sternberg, R. J. (1991). Perceived Fraudulence in young adults: Is there an "Imposter Syndrome"? *Journal of Personality Assessment*, 56(2), 308–326.
- 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. in Clance, P. R. (1993). The imposter phenomenon: Recent research findings regarding dynamics, personality and family patterns and their implications for treatment. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 30(3), 495–501.

- Leary, M. R., Patton, K. M., Orlando, A. E. in Wagoner Funk, W. (2000). The impostor phenomenon: Self-perceptions, reflected appraisals, and interpersonal strategies. *Journal of Personality*, 68, 725–756.
- Marčič, R. (2011). *Povezanost med samopodobo, optimizmom in agresivnostjo* (Doktorska disertacija). Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Ljubljana.
- McGregor, L. N., Gee, D. E. in Posey, K. E. (2008). I feel like a fraud and it depresses me: The relation between the imposter phenomenon and depression. *Social Behavior and Personality*, 36, 43–48.
- Middle management. (b.d.) V *Business Dictionary*. Pridobljeno s <http://www.businessdictionary.com/definition/middle-management.html>
- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J. in Platt, M. G. (2010). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling and Development*, 88, 174–181.
- Murray, S. L., Holmes, J. G., MacDonald, G. in Ellsworth, P. C. (1998). Through the looking glass darkly? When self-doubts turn into relationship insecurities. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(6), 1459–1480.
- Neff, K. D. (2011). Self-compassion, self-esteem, and well-being. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 1–12.
- Neureiter, M. in Traut-Mattausch, E. (2016). Inspecting the dangers of feeling like a fake: An empirical investigation of the impostor phenomenon in the world of work. *Frontiers in Psychology*, 7, 1–12.
- Neureiter, M. in Traut-Mattausch, E. (2016a). An inner barrier to career development: Preconditions of the impostor phenomenon and consequences for career development. *Frontiers in Psychology*, 7(48), 1–15.
- O'Brien McElwee, R. in Yurak, T. J. (2007). Feeling versus acting like an impostor: Real feelings of fraudulence or self-presentation? *Individual Differences Research*, 5(3), 201–220.
- One way ANOVA. (b.d.) V *Leard statistics*. Pridobljeno s: <https://statistics.laerd.com/premium/spss/istt/independent-t-test-in-spss-11.php>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M. in MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Peteet, B. J., Brown, C. M., Lige, Q. M. in Lanaway, D. A. (2014). Impostorism is associated with greater psychological distress and lower self-esteem for african-american students. *Current Psychology*, 34, 154–163.

- Polach, J. L. (2004) Understanding the experience of college graduates during their first year of employment. *Human Resource Development Quarterly*, 15, 5–23.
- Pyszczynski, T., Greenberg, J., Solomon, S., Arndt, J. in Schimel, J. (2004). Why do people need self-esteem? A theoretical and empirical review. *Psychological Bulletin*, 130, 435–468.
- Rohrmann, S., Bechtoldt, M. N. in Leonhardt, M. (2016). Validation of the impostor phenomenon among managers. *Frontiers in Psychology*, 7, 821–832.
- Rosenberg, M. (1990). The self-concept: Social product and social force. V M. Rosenberg in R. H. Turner (ur.), *Social psychology: Sociological perspectives* (str. 593–624). Cambridge, VB: Cambridge University Press.
- Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C. in Rosenberg, F. (1995). Global self-esteem and specific self-esteem: Different concepts, different outcomes. *American Sociological Review*, 60, 141–156.
- Ross, S. R. in Krukowski, R. A. (2003). The imposter phenomenon and maladaptive personality: Type and trait characteristics. *Personality and Individual Differences*, 34(3), 477–484.
- Ross, S. R., Stewart, J., Mugge, M. in Fultz, B. (2001). The impostor phenomenon, achievement dispositions, and the Five factor model. *Personality and Individual Differences*, 31, 1347–1355.
- Sakulku, J. in Alexander, J. (2011). The impostor phenomenon. *International Journal of Behavioral Science*, 6(1), 73–92.
- Schubert, N. in Bowker, A. (2017). Examining the impostor phenomenon in relation to self-esteem and self-esteem instability. *Current Psychology*, 1–7.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F. in Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 128–153.
- Shukla, P. in Kang, T. K. (2017). Self-esteem among adolescents: A study of gender and locale differences. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 8(9), 981–984.
- Senior management. (b.d.) V *Business Dictionary*. Pridobljeno s <http://www.businessdictionary.com/definition/senior-management.html>
- Sočan, G. (2011). *Postopki klasične testne teorije*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Solomon, S., Greenberg, J. in Pyszczynski, T. (1991a). A terror management theory of social behavior: The psychological functions of self-esteem and cultural worldviews. V M. P.

Zanna (ur.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 24, str. 91–159). San Diego, CA: Academic Press.

Sonnak, C. in Towell, T. (2001). The impostor phenomenon in British university students: Relationship between self-esteem, mental health, parental rearing style and socioeconomic status. *Personality and Individual Differences*, 31, 863–874.

Spengler, M., Brunner, M., Damian, R. I., Lüdtke, O., Martin, R. in Roberts, B. W. (2015). Student characteristics and behaviors at age 12 predict occupational success 40 years later over and above childhood IQ and parental socioeconomic status. *Developmental Psychology*, 51(9), 1329–1340.

Spinath, B. (2010). Das Imposter-Phänomen. *Gehirn und Geist*, 3, 24–27.

Stoeber, J. in Stoeber, F. S. (2009). Domains of perfectionism: Prevalence and relationships with perfectionism, gender, age, and satisfaction with life. *Personality and Individual Differences*, 46, 530–535.

Thompson, T., Davis, H. in Davidson, J. (1998). Attributional and affective responses of impostors to academic success and failure outcomes. *Personality and Individual Differences*, 25, 381–396.

Thompson, T., Foreman, P. in Martin, F. (2000). Impostor fears and perfectionistic concern over mistakes. *Personality and Individual Differences*, 29, 629–647.

Topping, M.E.H. (1983). The Impostor Phenomenon: A study of its construct and incidence in university faculty members (Doktorska disertacija). University of South Florida, Tampa, Florida.

Vergauwe, J., Wille, B., Feys, M., De Fruyt, F. in Anseel, F. (2014). Fear of being exposed: The trait-relatedness of the impostor phenomenon and its relevance in the work context. *Journal of Business Psychology*, 30(3), 565–581.

Yuen, L. M. in Depper, D. S. (1987). Fear of failure in women. *Women and Therapy*, 6, 21–39.

Waschull, S. B. in Kernis, M. H. (1996). Level and stability of self-esteem as predictors of children's intrinsic motivation and reasons for anger. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 4–13.

Izjava o avtorstvu dela

Izjavljam, da je magistrsko delo v celoti moje avtorsko delo ter da so uporabljeni viri in literatura navedeni v skladu s strokovnimi standardi in veljavno zakonodajo.

Ljubljana, 20. avgust 2018

Katarina Šavrič

Izjava o tehnični in jezikovni brezhibnosti magistrskega dela, etični ustreznosti izvedene magistrske raziskave in konfliktu interesov

S svojim podpisom potrjujem naslednje točke:

- magistrsko delo je tehnično brezhibno,
- magistrsko delo je etično ustrezno; raziskava izvedena v okviru magistrskega dela, je etično nesporna in izvedena skladno s Kodeksom poklicne etike psihologov Slovenije,
- pri izvedbi magistrskega dela ni prišlo do konflikta interesov.

Ljubljana, 20. avgust 2018

Katarina Šavrič