

# Fenomen uljeza i samopoštovanje, depresivnost, anksioznost i stres

---

**Peras, Izabela**

**Master's thesis / Diplomski rad**

**2023**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Zadar / Sveučilište u Zadru**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:162:832538>

*Rights / Prava:* [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-03-04**



**Sveučilište u Zadru**  
Universitas Studiorum  
Jadertina | 1396 | 2002 |

*Repository / Repozitorij:*

[University of Zadar Institutional Repository](#)



Sveučilište u Zadru

Odjel za psihologiju  
Diplomski sveučilišni studij psihologije (jednopedmetni)

**Izabela Peras**

**Fenomen uljeza i samopoštovanje,  
depresivnost, anksioznost i stres**

**Diplomski rad**

Zadar, 2023.

Sveučilište u Zadru  
Odjel za psihologiju  
Diplomski sveučilišni studij psihologije (jednopedmetni)

Fenomen uljeza i samopoštovanje, depresivnost, anksioznost i stres

Diplomski rad

Student/ica:  
Izabela Peras

Mentor/ica:  
prof. dr. sc. Zvezdan Penezić

Zadar, 2023.



## Izjava o akademskoj čestitosti

Ja, **Izabela Peras**, ovime izjavljujem da je moj **diplomski** rad pod naslovom **Fenomen uljeza i samopoštovanje, depresivnost, anksioznost i stres** rezultat mojega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na izvore i radove navedene u bilješkama i popisu literature. Ni jedan dio mojega rada nije napisan na nedopušten način, odnosno nije prepisan iz necitiranih radova i ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem da ni jedan dio ovoga rada nije iskorišten u kojem drugom radu pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj, obrazovnoj ili inoj ustanovi.

Sadržaj mojega rada u potpunosti odgovara sadržaju obranjenoga i nakon obrane uređenoga rada.

Zadar, 2. ožujka 2023.

## **Fenomen uljeza i samopoštovanje, depresivnost, anksioznost i stres**

Fenomen uljeza se odnosi na uzorak ponašanja prema kojem kompetentni pojedinci imaju sumnje u vlastite sposobnosti i prisutan je konstantan strah da će biti razotkriveni kao prevaranti. Cilj istraživanja bio je provjeriti odnos fenomena uljeza i samopoštovanja, depresivnosti, anksioznosti i stresa na uzorku studenata i zaposlenih, te dobiti detaljniji uvid u različite aspekte fenomena uljeza iz perspektive sudionika, preciznije period pojave u životu i situacije javljanja, negativne aspekte te načine nošenja i prevladavanja. Prvi problem bio je provjeriti postoje li razlike između studenata i zaposlenih u intenzitetu obilježja fenomena uljeza, nadalje provjeriti postoje li razlike u depresivnosti, anksioznosti, stresu i samopoštovanju s obzirom na manji i veći intenzitet obilježja fenomena uljeza i konačno kvalitativnim pristupom dobiti detaljan uvid u čimbenike perioda pojave u životu i situacija javljanja fenomena uljeza, negativne aspekte vezane uz fenomen uljeza i čimbenike nošenja i prevladavanja. Istraživanje mješovitog nacрта provedeno je online metodom. Studenti i zaposleni u društvenim znanostima ( $N=324$ , dobi  $M=30.39$ ) su popunjavali Clance ljestvicu fenomena varalice (Čarapina Zovko i sur., 2021), Skalu depresivnosti, anksioznosti i stresa (Reić Ercegovac i Penezić, 2012), Skalu samosviđanja i samokompetencije (Tafarodi i Swann, 1995) te opisna pitanja. Studenti pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza u odnosu na zaposlene. Sudionici koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza imaju više razine depresivnosti, anksioznosti i stresa te niže samopoštovanje u odnosu na sudionike koji pokazuju manji intenzitet obilježja fenomena uljeza. Tri glavne teme kvalitativne analize su period pojave u životu i situacije javljanja, negativni aspekti te čimbenici nošenja i prevladavanja fenomena uljeza.

Ključne riječi: fenomen uljeza, depresivnost, anksioznost, stres, samopoštovanje

## **The impostor phenomenon and self-esteem, depression, anxiety and stress**

The impostor phenomenon refers to a pattern of behavior in which competent people doubt their abilities and constantly fear being exposed as impostors. The goal of this study was to examine the relationship between impostor phenomenon and self-esteem, depression, anxiety, and stress in a sample of students and professionals, and to get insight into different aspects of the impostor phenomenon from the perspective of participants, precisely the period in life and the situations of occurrence, negative aspects and coping. The first problem was to check the differences between students and professionals in the intensity of impostor features, secondly to check the differences in depression, anxiety, stress and self-esteem with regard to lower and higher impostor features intensity, and finally to obtain insight through a qualitative approach into the period in life and the situations of occurrence, negative aspects and coping. The mixed-design research was conducted using the online method. Students and professionals in social sciences ( $N=324$ , age  $M=30.39$ ) completed The Clance Impostor Phenomenon Scale (Čarapina Zovko et al., 2021), the Depression, Anxiety and Stress Scale (Reić Ercegovac and Penezić, 2012), the Self-Liking and Self-Competence scale (Tafarodi and Swann, 1995) and descriptive questions. Students show a higher intensity of impostor features compared to employees. Participants who show a higher intensity of the impostor phenomenon features have higher levels of depression, anxiety, stress and lower self-esteem compared to participants who show lower intensity. Three main themes of the qualitative analysis are periods in life and the situations of occurrence, negative aspects, and coping.

Keywords: impostor phenomenon, depression, anxiety, stress, self-esteem

## Sadržaj

1. Uvod.....	1
1.1. Fenomen uljeza.....	1
1.2. Psihološka prilagodba .....	6
1.3. Psihološka prilagodba - Fenomen uljeza i samopoštovanje.....	8
2. Cilj istraživanja .....	11
3. Istraživački problemi.....	11
4. Istraživačke hipoteze.....	11
5. Opis metode istraživanja .....	12
5.1. Sudionici .....	12
5.2. Mjerni instrumenti.....	13
5.2.1. Upitnik sociodemografskih podataka .....	13
5.2.2. Clance ljestvica fenomena varalice (CIPS).....	13
5.2.3. Skala depresivnosti, anksioznosti i stresa (DASS).....	14
5.2.4. Skala samosviđanja i samokompetencije (SLCS-R) .....	14
5.2.5. Pitanja otvorenog tipa vezana uz fenomen uljeza .....	15
5.3. Postupak prikupljanja podataka .....	16
6. Rezultati.....	17
7. Rasprava .....	31
8. Zaključci.....	39
9. Literatura .....	40

# 1. Uvod

## 1.1. Fenomen uljeza

Fenomen (osjećaj, sindrom) uljeza (varalice, prijetvornosti) prvi put dolazi u fokus istraživanja 1978. u pionirskom istraživanju Clance i Imes (1978). Autorice navode da su uspješne žene koje doživljavaju *fenomen uljeza* snažno uvjerene kako nisu inteligentne te da su obmanule sve koji misle drugačije. Godinama kasnije, *sindrom uljeza* postao je psihološki termin koji se odnosi na uzorak ponašanja prema kojem kompetentni pojedinci sumnjaju u vlastite sposobnosti i osjećaju konstantan strah da će biti razotkriveni kao prevaranti (Mullangi i Jagsi, 2019). Sastavnice uključuju nemogućnost internalizacije uspjeha i pozitivne povratne informacije, tendenciju pripisivanja uspjeha vanjskim uzrocima kao što su sreća i pogreška, strah od evaluacije i neuspjeha, generaliziranu anksioznost, krivnju vezanu uz uspjeh te podcjenjivanje sebe i precjenjivanje drugih (Clance i Imes, 1978; Clance i O'Toole, 1987).

U samim počecima istraživanja fenomena uljeza autorice Clance i Imes (1978) navode da žene koje pokazuju obilježja fenomena uljeza nastoje održavati četiri ponašanja. Prvo je marljivost i ulaganje puno truda u posao kako ih se ne bi razotkrilo. Rezultati toga su odlična izvedba i odobravanje drugih, te potkrepljenje zbog kojeg se ciklus dalje nastavlja. Drugo ponašanje je prekrivanje potencijalno nepoželjnih i iznošenje samo onih ideja i mišljenja za koja znaju da će biti dobro prihvaćena od strane drugih. Iznošenje suprotnog i/ili stvarnog mišljenja moglo bi rezultirati dojmom od strane drugih da osoba nije inteligentna. Treće ponašanje je korištenje šarma i perceptivnosti za dobivanje odobravanja nadređenih. Cilj je dopadljivost i prepoznavanje intelektualne posebnosti te traženje mentora koji će to prepoznati i imati vjeru u njih. Kada se kroz prijaznost, šarm, humor i dobar izgled to postigne i mentor prepozna inteligenciju i kreativnost, osoba odbacuje priznanje inteligencije jer smatra da je mišljenje sagrađeno na temelju drugih atributa i traži se novi mentor. Posljednje, četvrto, je vezano uz socijalno odbacivanje uspješnih ili samostalnih žena na temelju percepcije hostilnosti i destruktivnosti u društvu (Mead, 1949, prema Clance i Imes, 1978). Žene izbjegavaju uspjeh zbog straha da neće biti percipirane ženstvenima i da će stoga biti odbačene (Horner, 1972, prema Clance i Imes, 1978).



Clance i Imes (1978) podijelile su pojedince (žene) koje pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza u dvije grupe s obzirom na obiteljsku povijest. U jednoj grupi su žene kod kojih je član obitelji (brat, sestra, blizak član obitelji) obilježen kao inteligentan. Stoga je implikacija da, bez obzira na njezina intelektualna postignuća, ona nikad neće biti toliko *bistra* kao ta osoba. Usprkos visokom postignuću, obitelj svejedno ne validira njezin uspjeh i dalje uzdiže pametnijeg člana obitelji čiji je akademski uspjeh u usporedbi redovito niži. Tražeći daljnju potvrdu svoje intelektualne sposobnosti, počinje sumnjati da je obitelj u pravu i da je visoke ocjene postigla kroz osjetljivost, očekivanja nastavnika, socijalne vještine i šarm. S druge strane, drugoj grupi pripadaju žene koje obitelj percipira kao superiorne i savršene u svakom pogledu (intelekt, osobnost, izgled, talent). Kroz odrastanje, uočava da ne može učiniti sve što želi i da svejedno mora učiti i raditi. Počinje sumnjati u percepciju roditelja i u sebe jer ne može postići njihov standard, stoga ako ne može postići savršenstvo s lakoćom, zaključak je da nije genij i da je zapravo uljez.

Dakle, autorice Clance i Imes (1978) teoretiziraju da fenomen uljeza zahvaća ponajviše žensku populaciju kao i feminizirane muškarce. Razlog tome su društvena očekivanja prema kojima se žene ne percipira kompetentnima. Zbog te kontraindikacije konstantno traže razlog za vlastiti uspjeh koji nije njihova inteligencija i sposobnost, poput obmanjivanja ljudi ili puke sreće. Iako konzistentno podcjenjuju svoje sposobnosti, izvedba žena na jednakoj je razini kao kod muškaraca. Istraživanja su utvrdila da sudionici muškog i ženskog spola podjednako doživljavaju obilježja sindrom uljeza, npr. u istraživanju Andrić (2020). Osjećaj kompetencije i samopouzdanja proizlazi iz učenja kroz pokušaje i pogreške, a žene često propuštaju te prilike jer su preokupirane perfekcionizmom, pokušajem dopadanja drugima i strahom od neuspjeha. Žene ublažuju izjave (npr. ono što predlažu koncipiraju kao pitanja) te se zbog toga njihova kompetencija možda neće prepoznati i mogu propustiti šansu za promaknućem. Kao rezultat, dalje sumnjaju u svoje sposobnosti i pojačava se osjećaj prijetvornosti (Mullangi i Jagsi, 2019). Žene za neuspjeh krive sebe (internalne faktore), a uspjeh pripisuju eksternalnim uzrocima (sreća) ili privremenim i internalnim (trud), dok s druge strane muškarci za neuspjeh češće krive eksternalne faktore i svoj uspjeh češće atribuiraju unutarnjim kvalitetama (Clance i Imes, 1978; Kay i Shipman, 2014).

Sve u svemu, obilježja fenomena uljeza se pretežito pojavljuju kod pojedinaca koji su na početku karijere, na prvom poslu, koji rade na novim projektima, imaju nove odgovornosti ili teže promaknuću na poslu (Clance, 1985, prema Laux, 2018). Visoko je

prevalentan kod pripravnika, pojedinaca koji su na vodećim pozicijama i nastavničkog osoblja (Chandra i sur., 2019). Može dovesti do začaranog kruga osjećaja sklonosti neuspjehu, niže razine produktivnosti, nesigurnosti te do prokrastinacije (Neureiter i Traut-Mattausch, 2016; Mullangi i Jagsi, 2019). Također se javlja kod pojedinaca koji otežano internaliziraju uspjeh, a nemogućnost internalizacije uspjeha dovodi do visokih razina emocionalnog stresa (Lane, 2015; Leary i sur., 2000). Pojedinci vjeruju da drugi imaju previsoku percepciju njihovih sposobnosti (Mak i sur., 2019) te da će jedan dan biti razotkriveni i izgubiti sav kredibilitet (Bothello i Roulet, 2019). Pojavljuje se i kod učenika koji smatraju da nisu jednako kompetentni u usporedbi s drugima u snalaženju u novim situacijama te stoga smatraju da ne pripadaju (Rinn, 2020, prema Lee i sur., 2020). Nesigurnost može rezultirati kompenzacijom u obliku pretjeranog učenja kako bi se osoba dokazala i prekrila anksioznost ili paralizom zbog neadekvatnosti koja može dovesti do straha od preuzimanja rizika (McAllum, 2016). Istraživanje Brauer i Proyer (2017) utvrdilo je da studenti pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza u odnosu na zaposlene ljude.

Fenomen uljeza se pojavljuje neovisno o profesiji, spolu i kulturi (Sakulku i Alexander, 2011). Fenomen uljeza nije jedinstven ni za jednu kulturu, već je možda artefakt u karijerama u kojima je percepcija inteligencije vitalna za uspjeh (Kets de Vries, 2005). Sindrom uljeza posebno je zastupljen u kulturama u kojima se traženje pomoći i identificiranje 'rupa u znanju' tretiraju kao slabost (Dweck, 2006, prema Gottlieb, 2020).

Postoje internalni i eksternalni faktori koji pridonose fenomenu uljeza. Internalni su visoka motivacija, perfekcionizam i nemogućnost samopotvrđivanja. Eksternalni faktori su konstantna usporedba s izvedbom ili percipirana sposobnost drugih. Za vrijeme završnih ili standardiziranih ispitivanja, prijetvornost se može manifestirati kroz strah da razina uspjeha neće biti na razini vršnjaka. Stoga se kod muškaraca osjećaj prijetvornosti veže uz ciljeve izbjegavanja (da se ne demonstrira nekompetencija), a kod žena s ciljevima pristupanja (da se demonstrira kompetencija) (Lane, 2015).

Generalno, ljudi su motivirani prikazati se na povoljniji način, ali kod fenomena uljeza ta tendencija izostaje. Pojedinci koji se osjećaju kao uljezi osjećaju neugodu kada dožive uspjeh i pripisuju to drugim faktorima, a ne sposobnosti, te negiraju da su sposobni za to što su pokazali vlastitim ponašanjem (Clance i Imes, 1978; Leary i sur., 2000). Umanjivanje vlastite sposobnosti može služiti kao zaštita od potencijalnog neuspjeha. Kada

su tuđa očekivanja o sposobnosti osobe umanjena, manja je vjerojatnost neuspjeha (u smislu da neće dosegnuti njihova očekivanja) i manje je vjerojatno da će biti razočarani. Ako se evaluiraju pozitivnije onda bi neuspjeh pokazao ne samo neuspješnost pojedinca, već i njegovu manipulativnost, hvalisavost i iskrivljenu sliku vlastitih sposobnosti. Također, kada su očekivanja umanjena, uspjeh se percipira vrjednijim pažnje. Zbog toga će pojedinci koji vjeruju da će njihovi nedostaci postati poznati drugima, prezentirati manje pozitivnu javnu sliku sebe i izraziti manje optimizma vezanog uz njihov budući učinak (Leary i sur., 2000).

Klinički simptomi koji se često vežu uz fenomen uljeza su: generalizirana anksioznost, nedostatak samopouzdanja, depresivnost i frustracija koja proizlazi iz nemogućnosti postizanja samonametnutih standarda uspjeha (Clance i Imes, 1978). Neki od simptoma sindroma uljeza također uključuju cinizam, depersonalizaciju i emocionalnu iscrpljenost (Frazier, 2020). Nadalje, fenomen uljeza se veže uz maladaptivan perfekcionizam (Vergauwe i sur., 2015), samohendikepirajuća ponašanja (Want i Kleitman, 2006), introverziju, potrebu da se pred drugima izgleda pametno te konfliktnu i nepodržavajuću obitelj (Langford i Clance, 1993). Osim toga veže se uz strah od uspjeha i strah od neuspjeha, a strah od neuspjeha može ograničiti razvoj i zadovoljstvo karijerom (Neureiter i Traut-Mattausch, 2016). Niže razine samoefikasnosti također se vežu uz veći intenzitet obilježja prijetvornosti jer pojedinci s niskom samoefikasnošću vjeruju da nisu sposobni odraditi specifičan zadatak (Abou Tarieh, 2021). Fenomen uljeza negativno korelira sa samopouzdanjem (Neureiter i Traut Mattausch, 2016). Utvrđena je pozitivna korelacija fenomena uljeza s neuroticizmom i negativna korelacija sa savjesnošću kod studenata (Bernard i sur., 2002) i zaposlenih (Vergauwe i sur., 2015).

Kod zaposlenih, fenomen uljeza negativno je koreliran sa zadovoljstvom s poslom i predanošću organizaciji (Vergauwe i sur., 2015). Nadalje, zaposleni s većim intenzitetom obilježja fenomena prijetvornosti manje planiraju karijeru, imaju niže težnje u karijeri i nižu motivaciju za vodstvom. Pojedinci s obilježjima fenomena uljeza ograničeni su u svojoj sposobnosti da u potpunosti razviju radni potencijal zbog briga vezanih uz prijetvornost (Neureiter i Traut-Mattausch, 2016). Osobe koje pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena prijetvornosti češće doživljavaju emocionalnu iscrpljenost i niže zadovoljstvo poslom u odnosu na osobe koje pokazuju niži intenzitet obilježja fenomena prijetvornosti (Legassie i sur., 2008; Vergauwe i sur., 2015).

Pojedinci koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza imaju konstantan osjećaj nesposobnosti na poslu, a što se manifestira podcjenjivanjem vlastite sposobnosti i netočnim atribucijama profesionalnog uspjeha i neuspjeha (McGregor i sur., 2008; Want i Kleitman, 2006). Kao oblik kompenzacije zaposlenici koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza ulažu više resursa (npr. vrijeme, trud i pažnju) na učinak kako bi prekrili samo-percipirane nedostatke. Uzimaju na sebe više posla nego što stignu uspješno odraditi kako bi izbjegli percepciju da zabušavaju te se upuštaju u maladaptivna perfekcionista ponašanja (npr. pretjerana priprema, ruminacija, precjenjivanje pogrešaka) kako bi prekrili te brige (Whitman i Shanine, 2012). Fenomen uljeza također može rezultirati hipervigilnošću, prekomjernim poslom i smanjenim vremenom za brigu o sebi. Pojedinci koji rade u prestižnim zanimanjima, u kojima su visoki uspjesi norma, često svoju vrijednost vežu uz uspjeh – prijetvornost stoga visoko korelira sa psihološkim stresom i sagorijevanjem (LaDonna i sur., 2018). Povlačeći paralelu s Pirovom pobjedom, cijena prekomjernog rada je prevelika s obzirom na utjecaj na zdravlje i u konačnici, na izvedbu. Fenomen uljeza se često javlja u području kao što je medicina jer ona zahtijeva samopouzdanje i savršenstvo. Priznavanje neznanja ili traženje pomoći internalizira se kao znak neuspjeha i nesposobnosti, a što potvrđuje osjećaj prijetvornosti (LaDonna i sur., 2018).

U istraživanju Kežić (2021) na uzorku studenata u Hrvatskoj, utvrđeno je da studenti često doživljavaju simptome fenomena uljeza te da postoji pozitivna korelaciju fenomena uljeza i emocionalnosti, te negativna korelacija fenomena uljeza s ekstraverzijom, savjesnosti i zanesenosti (*flow*). Nadalje, istraživanje provedeno u Sarajevu utvrdilo je negativne korelacije prijetvornosti i samopoštovanja, savjesnosti, ekstraverzije i perfekcionizma usmjerenog prema drugima, te pozitivne korelacije s anksioznosti, emocionalnosti i perfekcionizmom usmjerenom sebi. Samopoštovanje značajno predviđa fenomen uljeza (Andrić, 2020).

Neki od savjeta za nošenje s fenomenom uljeza uključuju: prepoznavanje, priznavanje i dijeljenje osjećaja vezanih uz fenomen uljeza s kolegama od povjerenja, nadalje prepoznavanje da niste sami, traženje objektivne i iskrene povratne informacije od strane mentora i kolega, praćenje uspjeha kroz karijeru, prakticiranje samo-suosjećanja, održavanje mentalnog sklopa usmjerenog rastu, zaustavljanje misli te traženje pomoći savjetovatelja (Chandra i sur., 2019). Fenomen uljeza bolje je promatrati kao spektar umjesto polariziranog razmatranja postoji li ili ne postoji kod pojedinca (Slank, 2019). Iako se koristi pojam sindroma, ne nalazi se unutar Dijagnostičkog i statističkog priručnika za mentalne

poremećaje (DSM) kao službena dijagnoza. Ako se ne tretira, sindrom uljeza, osjećaj neadekvatnosti i sumnja u sebe (usprkos eksternalnim dokazima uspjeha i kompetencije) mogu dovesti do sagorijevanja, depresije i anksioznosti (Arleo i sur., 2021).

## 1.2. Psihološka prilagodba

Sindrom uljeza je primjetan faktor u procesu psihološke prilagodbe. Psihološka prilagodba uključuje adaptaciju na promjene, a fenomen uljeza se veže uz povećane psihološke poteškoće (Henning i sur., 1998). Nastavno na to, depresivnost i anksioznost se redovito spominju uz osjećaje prijetvornosti (Bravata i sur., 2020). Depresivnost je negativno afektivno stanje koje ometa svakodnevni život, u rasponu od nesretnosti i nezadovoljstva do ekstremnog osjećaja tuge i pesimizma (VandenBos, 2015). Autori McGregor i suradnici (2008) utvrdili su pozitivnu korelaciju rezultata na sindromu uljeza i rezultata na inventaru depresivnosti. Pojedinci koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza mogu imati simptome slične blagom depresivnom poremećaju te ti simptomi depresivnosti mogu interferirati s njihovom produktivnosti. Također su jako samokritični pa uslijed toga možda neće shvatiti da simptomi odgovaraju tipičnim simptomima depresije. Istraživanje Kananifar (2017) utvrdilo je statistički značajne pozitivne korelacije depresije i anksioznosti i mjere ukupnog mentalnog zdravlja (somatizacija, depresivnost, anksioznost i socijalna disfunkcija) s ukupnim rezultatom na skali sindroma uljeza, na uzorku internacionalnih i lokalnih studenata. Nadalje, sindrom uljeza je utvrđen kao medijator perfekcionizma i anksioznosti, te parcijalni medijator perfekcionizma i depresije (Wang i sur., 2019). U istraživanju Bernard i suradnika (2002) utvrđena je pozitivna korelacija depresije i anksioznosti s fenomenom uljeza te negativna korelacija samodiscipline i percipirane kompetencije s fenomenom uljeza. Također su utvrđene korelacije *Clance skale sindroma uljeza* s raznim mjerama depresivnosti (Chrisman i sur., 1995). Iako fenomen uljeza mjeren Clance skalom sindroma uljeza (*CIPS*) korelira s konstruktima (depresivnošću, anksioznošću, samopoštovanjem), možemo diferencirati te konstrukte jer tradicionalne mjere npr. depresivnosti, međusobno imaju više korelacije nego korelaciju sa *CIPS*.

Anksioznost je emocija karakterizirana somatskim simptomima napetosti i strepnjom zbog predviđanja nadolazeće prijetnje (opasnost, nesreća ili katastrofa) (VandenBos, 2015) te je kao emocionalno stanje najtrajnija i najraširenija ljudska emocija (Spielberger i sur., 1983, prema Abou Tarieh, 2021). Utječe na kognitivne funkcije, a neke od karakteristika su

pretjerana pažnja i pretjerana zabrinutost (Wittchen i Hoyer, 2001). Studenti koji pokazuju veći intenzitet obilježja prijetvornosti osjećali su se anksioznije prije važnih evaluacijskih situacija i očekivali su niže razine uspješnosti u usporedbi s vršnjacima koji nisu imali osjećaje prijetvornosti (Cozzarelli i Major, 1990). Pojedinci koji pokazuju viši intenzitet obilježja fenomena uljeza imaju potrebu za postizanjem visokih rezultata, što može povećati razine *burnout*-a, stresa te umanjiti zadovoljstvo poslom i uspješnost (Vergauwe i sur., 2015; Huthcins i Rainbolt, 2017). Nakon subjektivnog neuspjeha, studenti s osjećajima prijetvornosti razlikovali su se od ostalih studenata po tome da su se osjećali gore te su im zadovoljstvo i samopoštovanje bili niži. Kada ih se konfrontira sa situacijama koje su karakterizirane pogreškama, pojedinci koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza izvještavaju o značajnoj anksioznosti i negativnom afektu što doprinosi percepciji takvih situacija kao stresnih i averzivnih (Thompson i sur., 2000). U istraživanju Clance i Imes (1978) generalna anksioznost se pokazala kao česti klinički simptom, što potvrđuju i druga istraživanja (npr. Chrisman i sur., 1995)

Stres je „stanje poremećene fiziološke, psihološke i socijalne ravnoteže pojedinca, izazvanog procjenom fizičke, psihičke ili socijalne ugroženosti pojedinca ili njemu bliske osobe“ (Havelka Meštrović i Havelka, 2020, str. 127). Jedna od teorija stresa je Selyeova teorija stresa (1965) čiji pojam općeg adaptacijskog stresa podrazumijeva niz fizioloških reakcija koje su posljedica akutnih stresova, a odvija se u tri razdoblja. Prvo razdoblje je *razdoblje alarma* i to je početno razdoblje doživljaja stresa tijekom kojeg se pokreću obrambene snage organizma. Iduća faza je *razdoblje pokušaja prilagodbe i odupiranja* tijekom koje se organizam pokušava suočiti sa stresom i koriste se sve rezerve energije. Treća faza je *razdoblje iscrpljenosti* koje je posljedica dugotrajnog odupiranja organizma stresu. Stresor je i dalje prisutan, a organizam je u toj fazi iscrpljen i ne može se dalje odupirati te stoga nije u stanju učinkovito odgovoriti. Rezultat mogu biti kardiovaskularni i gastrointestinalni poremećaji (Havelka Meštrović i Havelka, 2020). Nastavno na to, pojedinci koji se bore s osjećajima prijetvornosti imaju doživljaj emocionalne iscrpljenosti i jedan od razloga za to je korištenje izbjegavajućih strategija nošenja kako bi očuvali resurse, samo što su ti resursi već opterećeni brigama vezanima uz prijetvornost. Iako izbjegavajuće strategije zahtijevaju ulaganje manje resursa (kao što su vrijeme, energija, pažnja i efikasnost) u odnosu na aktivne strategije, stresori perzistiraju jer ti resursi nisu usmjereni prema eliminaciji ili redukciji stresora. Loša investicija resursa dovodi pojedince s osjećajima prijetvornosti do manjeg broja preostalih resursa koje bi mogli posvetiti poslu,

što rezultira spiralom gubitka i povećava se rizik od emocionalne iscrpljenosti. Usprkos iscrpljenim resursima, pojedinci koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza ustraju u naporima vezanima uz učinkovitost kako bi zadovoljili zahtjeve svojih poslova i kako bi se zaštitili od osjećaja neadekvatnosti i etiketiranja kao prevaranata. Ispunjavanje zahtjeva posla kada su resursi iscrpljeni (emocionalna iscrpljenosti) povećava strah da će ih se razotkriti kao varalice. Posljedično, posao osoba koje pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza postaje izvor kroničnog stresa i nezadovoljstva (Hutchins i sur., 2018). Stres je često ishod iskustva s fenomenom uljeza (Hutchins i Rainbolt, 2016). Za studente su stresori nedostatak vremena (kratki rokovi za realizaciju zadataka te nemogućnost adekvatne raspodjele aktivnosti kroz određeni period) i ispiti (usmeno i pismeno ispitivanje), pad na ispitu, loša organizacija, paralelno studiranje i rad te preopterećenost nastavnim zadacima (seminarski radovi, eseji i izvještaji) (Janušić, 2018; Miralem i sur., 2020).

### *1.3. Psihološka prilagodba - Fenomen uljeza i samopoštovanje*

Samopoštovanje se odnosi na evaluaciju samog sebe (Bosson i Swann, 2009). Komponente samopoštovanja su samosviđanje i samokompetentnost. Samosviđanje je socijalno uvjetovano kroz vrijednost koju si pojedinac pripisuje, a neki aspekti osobne vrijednosti su šarm, ljepota, integritet i dobrotu. Samosviđanje je emocionalno baziran proces u kojem se evaluira kako se osoba osjeća u vezi sebe. Osoba evaluira sebe kao socijalni objekt, kao dobru ili lošu osobu, a kao generalizirana karakteristika samosviđanje se reducira na sveukupni doživljaj vrijednosti kao pojedinca sa socijalnom značajnosti. Samokompetentnost je povezana s percepcijom sposobnosti i s uspješnošću, te je to generalno pozitivna ili negativna orijentacija prema sebi kao izvoru snage i efikasnosti (Tafarodi i Swann, 2001). Ona predstavlja sud o vlastitoj sposobnosti za postizanje željenih rezultata, dok je samosviđanje prosudba o vlastitoj vrijednosti koja se bazira na internaliziranom osjećaju pozitivnog poštovanja od drugih (Bosson i Swann, 1999). Samopoštovanje negativno korelira s fenomenom uljeza na uzorku studenata (npr. Chrisman i sur., 1995, Sonnak i Towell, 2001) i zaposlenih ljudi (npr. Neureiter i Traut-Mattausch, 2016).

Istraživanjem Sonnak i Towell (2001) utvrđeno je da veći intenzitet obilježja prijetvornosti značajno korelira sa samopoštovanjem (negativna korelacija) i s lošijim mentalnim zdravljem (pozitivna korelacija). Rezultat na Rosenbergovoj skali samopoštovanja značajan je prediktor rezultata na skali fenomena uljeza odnosno sudionici

s višim rezultatima na skali fenomena uljeza imaju niže samopoštovanje. Naj snažniji prediktor fenomena uljeza u spomenutom istraživanju bilo je samopoštovanje. Valja naglasiti da iako Rosenbergova skala samopoštovanja mjeri generalno samopoštovanje ipak se može rastaviti u indikatore obje dimenzije (samokompetencije i samosviđanja) i dijeli 83% varijance sa skalom *SLCS* Tafarodi i Swann (2001). U istraživanju Chrisman i suradnika (1995) utvrđeno je da Rosenbergova skala samopoštovanja značajno negativno korelira sa Clance skalom fenomena uljeza. U usporedbi sa studentima koji nemaju osjećaje prijetvornosti, studenti s obilježjima fenomena uljeza imaju značajno niže akademsko samopoštovanje i niže globalno samopoštovanje (Thompson i sur., 1998). U istraživanju Schubert i Bowker (2017) također je utvrđena negativna korelacija fenomena uljeza s niskom razinom samopoštovanja na uzorku studenata. Osobe s niskim samopoštovanjem pogotovo su ranjive na osjećaje prijetvornosti zbog kritične razine sumnje u sebe. Motivi samozaštite i samounapređenja pokreću većinu ponašanja karakterističnih za pojedince s osjećajem prijetvornosti, a oni nastoje zadovoljiti visoke standarde osobnog postignuća kako bi podigli samopoštovanje. Jedna od strategija kojom pokušavaju spriječiti narušavanje samopoštovanja jesu perfekcionističke radne navike koje se odnose na izbjegavanje pogrešaka (Dudau, 2014).

U istraživanju Neureiter i Traut-Mattausch (2016) također je utvrđeno da fenomen uljeza značajno negativno korelira sa samopoštovanjem (na uzorku studenata i zaposlenih). I u ovom istraživanju se nisko samopoštovanje također pokazalo značajnim prediktorom fenomena uljeza. Inače se uspjehom razvija i samopoštovanje, ali kod pojedinaca s obilježjima fenomena uljeza izostaje unutarnja atribucija uspjeha zbog čega se narušava razvoj samopoštovanja. Kada se uspjeh ne uspijeva pripisati internalnim stabilnim faktorima, već se pripisuje tome da su imali sreće i kada se javlja strah da idući put neće uspjeti, to rezultira povećanjem straha od neuspjeha i samopoštovanje još više pada. Kako su strah od neuspjeha i nisko samopoštovanje značajni prediktori fenomena uljeza, kod zaposlenih je rezultat toga negativan utjecaj na planiranje karijere. Prioritet pojedinaca s osjećajima prijetvornosti jest osigurati posao i održavati percepciju da su dobri u poslu kojeg imaju, stoga izbjegavaju nastojati ka višoj poziciji jer se boje da neće uspjeti na višoj poziciji, tj. da se neće moći uspješno nositi s izazovima. Studentima je zbog fenomena uljeza teško planirati karijeru, a zaposleni kao da se vode sloganom „ako nešto funkcionira to ne treba mijenjati.“



Fokus ovog istraživanja je korištenjem mješovitog nacrt na uzorku studenata i zaposlenih u društvenim znanostima dodatno istražiti fenomen uljeza. S obzirom na ranije navedene spoznaje, fenomen uljeza pozitivno korelira s depresivnošću, anksioznošću, stresom i niskim samopouzdanjem. Na hrvatskom uzorku ima tek nekoliko istraživanja fenomena uljeza, a pogotovo nedostaje istraživanja koja su se bavila uzorkom studenata i zaposlenih i uzorkom društvenih znanosti te generalno nedostaje istraživanja u kojima je korišten mješoviti nacrt. Glavna prednost mješovitog nacrt je iskorištavanje snaga kvantitativne i kvalitativne metode. Prednosti kvalitativne metode su shvaćanje konteksta fenomena, autentičnost i uvid u perspektivu sudionika, a nedostaci mogu biti pristranost ispitivača i nemogućnost generalizacije. Kvantitativne metode karakterizira valjanost i pouzdanost podataka, manje su pristrane i rezultati se lakše generaliziraju, a nedostatak im je dubina koja se dobije kvalitativnim istraživanjem. Stoga je mješoviti nacrt način da se iskoriste prednosti i slabosti obje metode. Mješoviti nacrt je način za dobivanje obuhvatnih odgovora na istraživačka pitanja (Cresswell, 2009; Slišković, 2020). Razlog provedbe ovog istraživanja uključuje produblivanje postojećih znanja, proširivanje tih znanja na uzorak sudionika iz društvenih znanosti iz Hrvatske. Osim toga, razlog provedbe uključuje i proširivanje znanja vezanih uz razlike studenata i zaposlenih u doživljaju fenomena uljeza zbog čega je ograničen uzorak sudionika, prigodno iz društvenih znanosti. Praktične implikacije ovog istraživanja uključuju dobivanje novih saznanja o fenomenu uljeza kako bi se osvijestio nepovoljan utjecaj na mentalno zdravlje i utjecaj u različitim točkama života (npr. vrijeme studija i zaposlenja).

## **2. Cilj istraživanja**

Cilj istraživanja bio je provjeriti odnos fenomena uljeza i samopoštovanja, depresivnosti, anksioznosti i stresa na uzorku studenata i zaposlenih u struci, te dobiti detaljniji uvid u različite aspekte fenomena uljeza iz perspektive sudionika, preciznije period pojave u životu i situacije u kojima se javlja, negativne aspekte kojima vodi te načine nošenja i prevladavanja.

## **3. Istraživački problemi**

1. Provjeriti postoje li razlike između studenata i zaposlenih u intenzitetu obilježja fenomena uljeza.
2. Provjeriti postoje li razlike u depresivnosti, anksioznosti, stresu i samopoštovanju s obzirom na manji i veći intenzitet obilježja fenomena uljeza
3. Kvalitativnim pristupom dobiti detaljan uvid u čimbenike perioda pojave u životu i situacija javljanja fenomena uljeza, negativne aspekte vezane uz fenomen uljeza i čimbenike nošenja i prevladavanja.

## **4. Istraživačke hipoteze**

1. S obzirom na rezultate prethodnih istraživanja (Brauer i Proyer, 2017), očekuje se da će studenti pokazivati veći intenzitet obilježja fenomena uljeza u odnosu na zaposlene.
2. Očekuje se da će sudionici koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza imati više razine depresivnosti, anksioznosti i stresa te niže samopoštovanje u odnosu na sudionike koji pokazuju manji intenzitet obilježja fenomena uljeza. Hipoteza je formirana prema rezultatima dobivenima u prijašnjim istraživanjima (npr. McGregor i sur.,; Oriel i sur.; Wang i sur.; Sonnak i Towell, 2001; Hutchins i Rainbolt, 2016).

## 5. Opis metode istraživanja

### 5.1. Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo 330 sudionika (studenti  $N=151$ , zaposleni  $N=179$ ). Podaci šest sudionika nisu ušli u daljnju obradu zbog nepotpunih ili nedosljednih podataka. Preostalo je 324 sudionika, od kojih studenti čine  $N=147$ , a zaposleni  $N=177$ . Prosječna dob ukupnog uzorka je  $M=30.39$  ( $SD=10.98$ ), a raspon dobi je od 19 do 65 godina. Ukupni uzorak se sastoji od sudionika u području društvenih znanosti: psihologije (63.89%), pedagogije (17.28%), sociologije (12.65%) te socijalne pedagogije (6.17%).

Uzorak studenata sastojao se od 133 žene i 14 muškaraca, prosječne dobi  $M=22.19$  ( $SD=2.50$ ), raspona dobi od 19 do 33 godine. Zastupljene su sve godine studija - prva godina (18.37%), druga godina (17.69%), treća godina (27.21%), prva godina diplomskog studija (12.24%), druga godina diplomskog studija (21.09%) te absolventi na diplomskoj razini studija (3.40%).

Od uzorka zaposlenih, 165 sudionika čine žene i 12 je muškaraca. Prosječna dob zaposlenih sudionika je  $M=37.20$  ( $SD=10.63$ ), a raspon dobi je od 24 do 65 godina. Zabilježeni su i podaci o trajanju zaposlenja koje je bilo  $M=133.86$  mjeseci ( $SD=126.02$ ), a raspon je bio od 2 do 492 mjeseca. Što se tiče posljednje završene razine obrazovanja, 28 zaposlenih sudionika ima poslijediplomski sveučilišni studij, 142 ima diplomski studij, dva sudionika preddiplomski te pet sudionika ima specijalistički stručni studij. Od zaposlenih, njih 34.4% ima ugovor na određeno, a preostalih 65.5% imaju ugovor na neodređeno. Pri tome je 10.17% zaposlenih zaposleno u privatnom sektoru kao zaposlenik, 4.52% u privatnom sektoru kao vlasnik te je 85.31% zaposleno u javnom sektoru.

Odgovor na otvorena pitanja u upitniku dalo je 100 sudionika, od kojih je 46 studenata ( $N=43$  Ž,  $N=4$  M) i 54 zaposlenih ( $N=49$  Ž,  $N=5$  M). Iz područja psihologije bilo je 67% sudionika, 14% iz područja sociologije, 13% pedagogije i 6% je iz područja socijalne pedagogije. Prosječna dob studenata iznosi  $M=22.30$  ( $SD=2.54$ ) te je raspon od 19 do 30, a zaposlenih  $M=34.67$  ( $SD=8.69$ ) s rasponom od 24 do 59. Od studenata, 15.22% je prva godina, 17.39% druga godina, 30.43% treća godina, 8.70% prva godina diplomskog studija, 23.91% druga godina diplomskog studija te 4.35% čine absolventi. Prosječno trajanje rada u struci za zaposlene sudionike iznosi  $M=103.64$  mjeseci ( $SD=101.13$ ), a minimum je 5 i maksimum 408 mjeseci. Posljednja završena razina obrazovanja za zaposlene sudionike je

za njih 42 diplomski sveučilišni studij, nadalje poslijediplomski sveučilišni za njih devet, specijalistički stručni studij ima njih dvoje i jedan sudionik ima preddiplomski sveučilišni studij.

## 5.2. Mjerni instrumenti

### 5.2.1. Upitnik sociodemografskih podataka

Sudionici su najprije označili „Područje trenutnog studija ili završenog studija“ gdje je bilo ponuđeno – psihologija, pedagogija, sociologija i socijalna pedagogija. Također su morali odabrati svoj status *student/ica* ili *radim u struci*. Nakon toga su preusmjereni na sociodemografski dio pitanja za studente ili zaposlene. Oba upitnika su uključivala pitanja za spol i dob. Upitnik za studente uključivao je pitanja o fakultetu na kojem studiraju, razinu studija, godinu studija, mogućnost obavljanja prakse i njena zastupljenost te priliku za rad ili volontiranje u struci i trajanje rada ili volontiranja. Pitanja za zaposlene uključivala su posljednju završenu razinu obrazovanja, završene dodatne edukacije, mjesto (grad) zaposlenja, tip trenutnog radnog mjesta, period rada u struci, vrstu ugovora te sektor.

### 5.2.2. Clance ljestvica fenomena varalice (CIPS)

Clance ljestvica fenomena uljeza prevedena je na hrvatski jezik (Čarapina Zovko i sur., 2021) te se sastoji od dvadeset čestica na koje se odgovara na skali Likertovog tipa od 1 do 5. Originalna skala autorice Clance izrađena je 1985., psihometrijski je validirana te se najčešće koristi za ispitivanje fenomena uljeza. Skala mjeri intenzitet koji uljez ili varalica može iskusiti. Čestice ispituju strah od neuspjeha, atribuciju uspjeha sreći, pogrešci ili šarmu, nadalje želju za isticanjem, osjećaj da je ostavljen lažan dojam drugim ljudima, odbacivanje priznanja od drugih, strah od evaluacije, strah da se uspjeh ne može ponoviti te osjećaj manje sposobnosti u usporedbi s vršnjacima (Čarapina Zovko i sur., 2021). Skala se sastoji od tri dimenzije – sreća (*luck*), umanjivanje vrijednosti uspjeha (*discount*) i strah od neuspjeha (*fake*) (Kananifar, 2020). Primjeri čestica su „Često bih uspješno napisao/la test ili izvršio/la zadatak iako sam se prije početka bojao/la da ga neću dobro napraviti“, „Strahujem od toga da će meni važni ljudi otkriti da nisam sposoban/na koliko oni misle da jesam“, „Ponekad se bojim da će drugi otkriti koliko mi znanja ili sposobnosti doista nedostaje“ i „Ako trebam dobiti promaknuće ili nekakvo priznanje, oklijevam reći drugima sve dok to nije već ostvareno“ (Čarapina Zovko i sur., 2021, str. 155-156). Ukupan rezultat sastoji se od sume čestica. Što je rezultat na skali viši, osjećaj prijetvornosti ima češći i

ozbiljniji utjecaj na život (Čarapina Zovko i sur., 2021). Predlaže se presjek rezultata na 62 kako bi se odvojili pojedinci koji pokazuju manji i veći intenzitet obilježja fenomena uljeza (Holmes i sur., 1993). Koeficijent pouzdanosti u ovom istraživanju za cijelu skalu iznosi 0,94. Kako bi se provjerile psihometrijske značajke skale i na ovom uzorku provedena je konfirmatorna faktorska analiza modela s tri faktora. Dobiveni su parametri koji su pokazali kako je trofaktorski model prihvatljivih metrijskih značajki (CFI=0.911; TLI=0.897; RMSEA=0.08).

### 5.2.3. Skala depresivnosti, anksioznosti i stresa (DASS)

Skala depresivnosti anksioznosti i stresa razvijena je na nekliničkom uzorku koji se sastojao od adolescenata i odraslih pojedinaca. Autori originalne skale iz 1995. su Lovibond i Lovibond, Reić Ercegovac je adaptirala skalu, a skalu su priredili Reić Ercegovac i Penezić (2012). Skala se sastoji od 42 čestice na koje se odgovara zaokruživanjem broja na skali Likertovog tipa od 0 (uopće se ne odnosi na mene) do 3 (potpuno se odnosi na mene). Struktura skale je trofaktorska, a tri subskale su depresivnost, anksioznost i stres – svaka subskala se sastoji od 14 čestica (Reić Ercegovac i Penezić, 2012). „Subskala depresivnosti odnosi se na simptome disforije, beznadnosti, vlastitog obezvrjeđivanja, apatije i nedostatka interesa. Subskala anksioznosti odnosi se na pobuđenost autonomnog sustava te situacijsku anksioznost. Skala stresa obuhvaća pokazatelje kronične, nespecifične pobuđenosti, poteškoće opuštanja, uznemirenost, nestrpljenje i sl.“ (Reić Ercegovac i Penezić, 2012, str. 18). Primjeri čestica subskale depresivnosti su „Čini mi se da ne mogu osjetiti ništa pozitivno“ i „Jednostavno se ne mogu pokrenuti“, nadalje subskale anksioznosti su „Toliko se uznemirim u nekim situacijama da osjetim golemo olakšanje kada prođu“ i „Pojačano se znojim i bez fizičkog napora“, te za skalu stresa „Razdražljiv/a sam“ i „Događa mi se da me uznemire prilično banalne stvari“ (Reić Ercegovac i Penezić, 2012, str. 24). Koeficijent pouzdanosti za subskalu depresivnosti je 0,71, nadalje za subskalu anksioznosti 0,79 te za subskalu stresa 0,81 (Reić Ercegovac i Penezić, 2012). U ovom istraživanju je koeficijent pouzdanosti za subskalu depresivnosti 0,96, za skalu anksioznosti 0,92 i za subskalu stresa 0,94.

### 5.2.4. Skala samosviđanja i samokompetencije (SLCS-R)

Skala samosviđanja i samokompetencije (Tafarodi i Swann, 2001) konstruirana je 1995. godine, a u ovom radu je korištena revidirana verzija skale iz 2001. godine. Skalu je prevela autorica Budimlija (2006, prema Stamać Ožanić, 2020) koristeći dvostruki prijevod te je u

Hrvatskoj prvi put korištena 2006. godine. Sastoji se od 16 čestica koje se procjenjuju na skali Likertovog tipa od pet stupnjeva. Dvije dimenzije samopoštovanja su samosviđanje i samokompetentnost, a svaka od subskala je mjerena s osam čestica od kojih su četiri pozitivnog i četiri negativnog smjera. Primjenom skale dobivamo dva rezultata, jedan za samosviđanje te drugi za samokompetenciju, a njihova suma čini mjeru samopoštovanja (Stamać Ožanić, 2020; Tafarodi i Swann, 1995). Primjeri čestica su „Sklon/sklona sam podcijeniti vlastitu vrijednost“, „Imam negativno mišljenje o sebi“, „Jako sam talentiran/talentirana“ i „Volio/voljela bih da sam vještiji/ija u svojim aktivnostima“ (Stamać Ožanić, 2020, str. 170). U istraživanju Stamać Ožanić (2020) koeficijenti pouzdanosti iznose  $\alpha=0.89$  za ukupan rezultat na skali,  $\alpha=0.78$  za rezultat na skali samokompetentnosti te  $\alpha=0.88$  za rezultat na skali samosviđanja. Koeficijenti pouzdanosti u ovom istraživanju iznose 0,93 za ukupan rezultat na skali, 0,84 za skalu samokompetencije i 0,91 za skalu samosviđanja.

#### 5.2.5. Pitanja otvorenog tipa vezana uz fenomen uljeza

Na kraju upitnika, nakon Clance skale fenomena varalice, postavljena je opcija za sudjelovanje u kvalitativnom dijelu istraživanja. Kako bi i sudionici koji se prethodno nisu susreli s pojmom fenomena uljeza mogli sudjelovati navedeno je iduće - „Posljednji upitnik ispitivao je fenomen uljeza, koji se odnosi na uzorak ponašanja prema kojem kompetentni ljudi imaju sumnje u vlastite sposobnosti i prisutan je konstantan strah da će biti razotkriveni kao prevaranti. U daljnjem dijelu istraživanja bit će nekoliko opisnih pitanja vezanih uz taj fenomen (npr. smatrate li da ste zbog fenomena uljeza propustili neke prilike u životu..), stoga Vas pozivam da ih riješite ako se trenutno ili ste se ranije poistovjetili s fenomenom uljeza.“ Nakon toga su sudionici s *Da* ili *Ne* odgovorili na „Ranije u životu ili trenutno se poistovjećujem s fenomenom uljeza i želim odgovoriti na opisna pitanja.“ Pitanja su redom bila: „Možete li opisati neku situaciju u kojoj ste se osjećali kao uljez ili opisati specifične situacije u kojima se javio takav osjećaj?; Kada ste to prvi put primijetili, u kojem periodu života se pojavilo?; Ometa li fenomen uljeza Vaše normalno svakodnevno funkcioniranje i na koji način?; Smatrate li da ste zbog fenomena uljeza propustili neke prilike u životu i na koji način?; Što vam je pomoglo ili pomaže u nošenju/prevladavanju?; Smatrate li da je praksa za vrijeme studija, dodatna edukacija ili iskustvo u radu utjecalo na nošenje i na koji način?; Smatrate li da je ovaj upitnik propustio ispitati neki aspekt fenomena uljeza, ako da – koji?; Dodatni komentari na istraživanje.“ Dakle, bilo je ukupno šest opisnih pitanja vezanih uz fenomen uljeza te dva dodatna vezana uz propuste upitnika i dodatne komentare.

### *5.3. Postupak prikupljanja podataka*

Istraživanje se provodilo od travnja do kolovoza 2022. godine. Podaci za istraživanje prikupljali su se online, putem Google forms, a sudionici su uključeni u istraživanje postavljanjem upitnika u razne studentske grupe na Facebook-u za prikupljanje studentske populacije (npr. Sveučilište u Zadru (studenti)) i grupe na Facebook-u namijenjene stručnjacima iz područja psihologije, pedagogije, sociologije i socijalne pedagogije (npr. Psiholozi i psihoterapeuti poduzetnici). Osim toga se elektronskom poštom slala poveznica za ispunjavanje upitnika na mreži na e-mail adrese dostupne na web stranicama, s molbom da se ispuni upitnik. Također se uzorkovalo tehnikom snježne grude tako da se zamolilo sudionike da proslijede upitnik kolegama koji odgovaraju ciljanom uzroku.

Anonimnost i povjerljivost podataka osiguravala se tako da se nigdje ne traže osobni podaci kao što je ime i prezime ili e-mail. Stoga se ni na koji način ne može povezati s osobom koja je rješavala upitnik u Google forms. Na početku upitnika u uvodu stajalo je: „Istraživanje je anonimno i rezultati se analiziraju na grupnoj, a ne na individualnoj razini. Sudjelovanje je dobrovoljno te u svakom trenutku možete prekinuti s ispunjavanjem upitnika. Pristup podacima će imati samo istraživači, a rezultati će se objavljivati samo za cijelu grupu sudionika.“ Također je objašnjeno da će se podaci koristiti u svrhu izrade diplomskog rada.

## 6. Rezultati

Najprije su izračunati relevantni deskriptivni podaci i parametri normalnosti distribucije koji su prikazani u Tablici 1.

Tablica 1 Tablica deskriptivnih podataka fenomena uljeza, depresivnosti, anksioznosti, stresa samosviđanja, samokompetencije i samopoštovanja (N=324)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maksimum</i>	<i>Indeks asimetrije</i>	<i>Indeks spljoštenosti</i>	<i>Kolmogorov –Smirnov test</i>
Fenomen uljeza	57.91	17.23	24.00	97.00	0.11	-0.87	$p>.20$
Depresivnost	9.42	9.85	0.00	42.00	1.26	0.92	$p<.01$
Anksioznost	8.96	8.78	0.00	42.00	1.18	0.91	$p<.01$
Stres	14.80	10.19	0.00	42.00	0.58	-0.59	$p<.01$
Samopoštovanje	50.58	11.89	16.00	78.00	-0.14	-0.58	$p>.20$

Prema Kolmogorov–Smirnovljevom testu, dobiveni rezultati značajno odstupaju za DASS skalu (depresivnost, anksioznost i stres), dok nisu značajni za fenomen uljeza i samopoštovanje. Također su izračunati podaci za asimetričnost (S) i spljoštenost (K) prema kojima su rezultati u prihvatljivim granicama ( $S<3$  i  $K<10$ ) (Kline, 2011). Izračunat je Levene test homogenosti varijanci i utvrđen je  $p>.05$  za depresivnost, anksioznost i stres, no očekivalo se odstupanje s obzirom na predmet ispitivanja (Tablica 2. i Tablica 3.). U skladu s time korišteni su parametrijski postupci.

Prvi istraživački problem bio je provjeriti postoje li razlike između studenata i zaposlenih u intenzitetu obilježja fenomena uljeza. Razlika je provjerena računanjem t-testa za nezavisne uzorke.

Tablica 2 Tablica deskriptivnih podataka i rezultata t-testa studenata i zaposlenih s obzirom na rezultate u fenomenu uljeza

	Studenti (N=147)		Zaposleni (N=177)		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i> Levene
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			
Fenomen uljeza	63.96	16.93	52.88	15.83	6.07**	322	0.37

$p<.01$  \*\*

Utvrđena je statistički značajna razlika između studenata i zaposlenih u intenzitetu obilježja fenomena uljeza ( $t(322)=6.07$ ,  $p<.01$ ). Studenti ( $M=63.96$ ,  $SD=16.93$ ) imaju veći



intenzitet obilježja fenomena uljeza u odnosu na zaposlene ( $M=52.88$ ,  $SD=15.83$ ). Rezultati su prikazani u Tablici 2.

Drugi problem bio je provjeriti postoje li razlike u depresivnosti, anksioznosti, stresu i samopoštovanju s obzirom na manji i veći intenzitet obilježja fenomena uljeza. Dijeli se na manji i veći intenzitet obilježja fenomena uljeza s presjekom rezultata na 62, što je određeno u istraživanju Holmes i suradnika (1993). Sudionici s rezultatom 62 i iznad definirani su kao pojedinci koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza, a oni s rezultatom ispod 62 kao sudionici koji pokazuju manji intenzitet obilježja fenomena uljeza. Razlike su provjerene računanjem t-testa za nezavisne uzorke.

*Tablica 3* Prikaz deskriptivnih parametara i rezultata t-testa depresivnosti, anksioznosti, stresa i samopoštovanja s obzirom na manji i veći intenzitet obilježja fenomena uljeza (IP)

	Manji intenzitet obilježja IP ( $N=183$ )		Veći intenzitet obilježja IP ( $N=141$ )		$t$	$df$	$P$ Levene
	$M$	$SD$	$M$	$SD$			
Depresivnost	5.35	7.16	14.70	10.38	9.58**	322	0.00
Anksioznost	5.13	6.28	13.94	9.08	10.30**	322	0.00
Stres	10.17	7.85	20.80	9.76	10.86**	322	0.00
Samopoštovanje	57.27	9.29	41.89	8.90	-15.05**	322	0.76

$p < .01$  \*\*, IP- fenomen uljeza

Utvrđena je statistički značajna razlika između sudionika koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza i sudionika koji pokazuju manji intenzitet obilježja fenomena uljeza u depresivnosti ( $t(322)=9.58$ ,  $p < .01$ ). Sudionici koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza ( $M=14.70$ ,  $SD=10.38$ ) imaju više razine depresivnosti u odnosu na sudionike koji pokazuju manji intenzitet obilježja fenomena uljeza ( $M=5.35$ ,  $SD=7.16$ ). Rezultati su prikazani u Tablici 3.

Utvrđena je statistički značajna razlika između sudionika koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza i sudionika koji pokazuju manji intenzitet obilježja fenomena uljeza u anksioznosti ( $t(322)=10.30$ ,  $p < .01$ ). Sudionici koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza ( $M=13.94$ ,  $SD=9.08$ ) imali su više razine anksioznosti u odnosu na sudionike koji pokazuju manji intenzitet obilježja fenomena uljeza ( $M=5.13$ ,  $SD=6.28$ ). Rezultati su prikazani u Tablici 3.

Nadalje, utvrđena je statistički značajna razlika između sudionika koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza i sudionika koji pokazuju manji intenzitet obilježja fenomena uljeza u razini stresa ( $t(322)=10.86$ ,  $p<.01$ ). Sudionici koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza ( $M=20.80$ ,  $SD=9.76$ ) doživljavaju više razine stresa u odnosu na sudionike koji pokazuju manji intenzitet obilježja fenomena uljeza ( $M=10.17$ ,  $SD=7.85$ ). Rezultati su prikazani u Tablici 3.

Konačno, utvrđena je statistički značajna razlika između sudionika koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza i sudionika koji pokazuju manji intenzitet obilježja fenomena uljeza u samopoštovanju ( $t(322)=-15.05$ ,  $p<.01$ ). Sudionici koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza ( $M=41.89$ ,  $SD=8.90$ ) imaju niže samopoštovanje u odnosu na sudionike koji pokazuju manji intenzitet obilježja fenomena uljeza ( $M=57.27$ ,  $SD=9.29$ ). Rezultati su prikazani u Tablici 3.

Treći problem bio je kvalitativnim pristupom dobiti detaljan uvid u čimbenike perioda pojave u životu i situacija javljanja fenomena uljeza, negativne aspekte vezane uz fenomen uljeza i čimbenike nošenja i prevladavanja. Provedena je tematska analiza prema koracima Braun i Clarke (2006). Nakon upoznavanja s podacima i njihovog kodiranja, razvijene su teme. Tri glavne teme su period pojave u životu i situacijsko javljanje fenomena uljeza, negativni aspekti vezani uz fenomen uljeza te nošenje i prevladavanje. Pripadajuće podteme navedene su u nastavku. Podaci su kvantificirani prema tome koliko je sudionika navelo pojedini čimbenik, dok se poneki odgovori sudionika sastoje od više čimbenika tako da su svrstani u više kategorija.

Prva tema je period pojave u životu i situacijsko javljanje fenomena uljeza. Kao period pojave fenomena uljeza u životu sudionici navode period djetinjstva ili osnovne škole ( $N=11$  studenata,  $N=10$  zaposlenih), period srednje škole ( $N=19$  studenata,  $N=12$  zaposlenih), period studija ( $N=15$  studenata,  $N=13$  zaposlenih), 16 zaposlenih navodi period nakon fakulteta (radni staž, posao) te jedan student navodi volontiranje i jedan sudionik da ne zna. Vezano uz situacije u kojima se javlja fenomen uljeza kod sudionika, identificirano je nekoliko čimbenika. Frekventan čimbenik je situacija usporedbe s drugima koju ističe 25 sudionika ( $N=13$  studenata,  $N=12$  zaposlenih). Nadalje, njih 22 ističe situacije u kojima smatraju da je njihovo znanje i/ili inteligencija nedostatno ( $N=11$  studenti,  $N=11$  zaposleni). Nove i nepoznate situacije (vezane uz strah od neuspjeha) navodi devet sudionika ( $N=1$  studenti,  $N=8$  zaposleni). Njih osam spominje situacije nepripadanja ( $N=2$  studenti,  $N=6$

zaposleni) te također osam sudionika navodi situacije pripisivanja sreći ili slučajnosti ( $N=5$  studenti,  $N=3$  zaposleni). Situacije vezane uz evaluaciju iznosi šest sudionika ( $N=3$  studenti,  $N=3$  zaposleni) i pet iznosi situacije pohvale ( $N=3$  studenti,  $N=2$  zaposleni). U tablici 4. prikazani su odgovori vezani uz period pojave fenomena uljeza te situacije u kojima se javio takav osjećaj.

Tablica 4 Period pojave u životu i situacijsko javljanje fenomena uljeza

Čimbenici	Primjeri
Period djetinjstva ili osnovne škole (pojava IP)	<i>„Kada sam krenula u osnovnu školu. Ne znam je li to fenomen uljeza, ali oduvijek mi se čini da ostalima sve polazi od ruke lako a ja se moram truditi ekstra za sve. To i nije loše jer često zbog tog truda dulje ustrajem u zadacima.. To me gura nekako. Ali svejedno, uvijek je prisutan taj osjećaj da ja ne pripadam na razna mjesta kao ostali (i u poslu i u školi).“ (A)</i>
Period srednje škole (pojava IP)	<i>„Još od srednje škole kada mi se javila i jaka anksioznost, ali se najviše počelo isticati tijekom studija.“ (A)</i>
Period studija (pojava IP)	<i>„Na završnoj godini preddiplomskog studija kad sam više počela razmišljati o kompetencijama koje su potrebne za rad u mojoj struci za koje je potrebno vrijeme i dodatne (dugogodišnje) edukacije da se steknu.“ (A)</i>
Volontiranje (pojava IP)	<i>„Prije nekoliko godina kad sam počela volontirati u struci, gdje sam se osjećala nesposobnom i nedovoljno educiranom za volontiranje u struci, iako sam odradila sve edukacije te se dodatno educirala o svim relevantnim temama. Primjećujem da se kod mene taj osjećaj javlja u onim situacijama/poslovima koje zahtijevaju više razine nekakvog mentalnog rada/truda. Kao da se u takvim zadacima više usmjerim na sve ono što još možda ne znam o toj nekoj temi, nego na hrpu onoga što znam o tome, i da me zapravo plaši to što ima toliko toga što ne znam da ni ne mogu znati koliko toga još ne znam, a možda mi je potrebno u radu.“ (A)</i>
Staż i radno mjesto (pojava IP)	<i>„U prvoj radnoj godini. U vrijeme kad mi je pružena prilika da se dokažem.“ (B)</i> <i>„Na prvom radnom mjestu, dulji period vremena (cca godinu i pola, dvije). Onda ponovno kada sam promijenila posao, ali je trajalo kraće (možda 6 mj.), pa ponovno kada sam opet promijenila posao (1mj/2022) i još uvijek traje, ali "simptomi" su blaži.“ (B)</i>

Usporedba s drugima (javljanje IP)	<p>„Kao kad si na faksu ili na nekom predavanju i osjećaš se kao da svi oko tebe mnogo znaju i dobro vladaju informacijama, a tebi je to sve grčki ili se osjećaš da puno sporije savladavaš gradivo od ostalih.“ (A)</p> <p>„Neke situacije na doktoratu, npr. ako moj kolega zna odgovor, ja odmah pomislim to sam i ja trebala znati, to će uvećati moj osjećaj uljeza.“ (B)</p>
Nedostatno znanje, inteligencija ili sposobnost (javljanje IP)	<p>„Kada sam završila s zadnjim ispitom i ostao mi je samo diplomski rad počeo mi se javljati sve više osjećaj da ne znam ništa ili da tokom faksa nisam ništa radila i da zapravo apsolutno ništa ne znam. Vidjela bih oglas za posao i pitala se kako da išta od tih sposobnosti/vještina usvojim i jesam li to trebala dosad imati ili ne?... Uopće se pitam zašto sam toliko dugo vremena volontirala i bavila se svakakvim van nastavnim angažmanom, ako na kraju dana opet nisi dovoljno dobar.“ (A)</p> <p>„Radila sam u različitim sustavima i svaki puta bih imala dojam da zapravo nisam kompetentna za obavljati posao u struci iako na papiru izgledam kao sposobni stručnjak i poslodavci puno očekuju.“ (B)</p>
Nove i nepoznate situacije (javljanje IP)	<p>„Nova situacija, nepoznat teren mi stvara osjećaj uljeza. Moj prvi projekt je izazvao veliki strah od neuspjeha.“ (B)</p>
Evaluacija, vrednovanje (javljanje IP)	<p>„Situacije u obrazovanju ili radu u kojima se radilo o nekoj vrsti evaluacije, situacije kada bih dobivala pozitivne povratne informacije o sebi koje nisu bile u skladu s mojim viđenjem sebe.“ (B)</p> <p>„Oglašam napredovanje u zvanju jer se bojim negativne evaluacija ne po pitanju naprednog znanja nego uopće svog trenutnog posla.“ (B)</p>
Pripisivanje sreći ili slučajnosti (javljanje IP)	<p>„Osjećam se da sam slučajno uspjela upasti na fakultet na kojem sam sada i da sam slučajno postigla dobar uspjeh u srednjoj školi, tj. da su mi se ocjene posrećile ili da su profesori bili preblagi te baš te godine kada sam upisivala fakultet nije bilo prijemnog ispita, a na fakultetu sam ispodprosječno uspješna i imam osjećaj da je većina osoba koje su sa mnom na godini kompetentnija za taj fakultet. Taj osjećaj se posebno javlja u situacijama kada ostvarim lošiji uspjeh na fakultetu od većine.“ (A)</p> <p>„U trenutku kad sam krenula raditi i kada sam stavila na vrata ime s titulom, pomislila sam da sam pukom srećom dobila tu titulu, a da nemam znanje koje bi je opravdalo. Isto tako, svaki put kad me netko traži savjet iz struke, pitam se jesam li ja prava osoba da im dam taj savjet.“ (B)</p>
Nepripadanje (javljanje IP)	<p>„Osjećala sam se kao da ne zaslužujem biti na trenutnom radnom mjestu i kao da sam lažnjak među svim tim važnim ljudima.“ (B)</p> <p>„Na seminarskim raspravama na faksu kada čujem kolege kako pričaju i kako pametno zvuče, imam osjećaj kao da ja ne pripadam tu jer ne zvučim tako i nisam toliko pametna.“ (A)</p>

Pohvala (javljanje IP) „Kada me ljudi hvale, ja smatram da bi to svatko mogao napraviti ili da sam to mogla puno bolje, da ne zaslužujem pohvalu.“ (A)  
„Kad sam bila na doktoratu, pa su me svi pretjerano hvalili i zadržali da predajem, vrlo brzo sam napredovala, ali ja smatram da nisam ja toliko dobra nego oni imaju niske kriterije, ipak to nije Harvard.“ (B)

---

Legenda: A – studenti, B – zaposleni, IP – fenomen uljeza

Najprije, vezano uz period života u kojem se javlja fenomen uljeza, sudionici su pretežito samo iznosili period života. No, neki su navodili i razloge, npr. da su za vrijeme djetinjstva ili osnovne škole imali osjećaj da moraju ulagati više truda u zadatke dok drugima sve polazi od ruke, za period studija su isticali povećane zahtjeve i samu prirodu fakulteta te strah da nisu sposobni, te za period nakon fakulteta (radni staž, posao) jer im je pružena prilika da se dokažu. Situacije u kojima se javlja fenomen uljeza su navedene u daljnjem tekstu.

Unutar čimbenika *usporedbe s drugima*, sudionici navode da se osjećaju kao varalice u situacijama kada imaju dojam da drugi lakše vladaju informacijama i brže savladavaju gradivo od njih. Za sebe navode da nisu toliko pametni ili sposobni kao drugi, da su ostali kompetentniji za fakultet na kojem studiraju te da se moraju više truditi da dođu na razinu na kojoj su ostali u startu. Također navode da se osjećaju prijetvorno kada ostvare lošiji uspjeh od većine, kada drugi vladaju informacijama kojima oni ne vladaju te se uz sumnju u sposobnosti javlja strah da će netko bolji dobiti posao.

Fenomen uljeza se javlja u situacijama kada osoba percipira da je njeno *znanje, inteligencija ili sposobnost nedostatna*. Čimbenik se veže uz percepciju sudionika o vlastitom znanju, inteligenciji ili sposobnosti koje smatraju da bi trebali imati. Studenti često navode da ostvaruju odličan i vrlo dobar uspjeh na fakultetu, ali smatraju da to nije odraz njihovih stvarnih znanja i sposobnosti – „Uvijek sam smatrala da to moje konstantno učenje i uloženi trud nisu dovoljno dobri, da nisam stekla potrebna znanja i da nakon fakulteta sigurno neću pronaći posao jer ovo što trenutno radim nije dovoljno dobro.“ Uz to navode da nemaju potrebne vještine za posao nakon fakulteta i strahuju da će se manjak stručnog znanja otkriti u nekom budućem trenutku, kao što je praksa. Zaposleni navode situacije u kojima nisu imali dovoljno znanja da bi mogli ponuditi stručno mišljenje ili situacije u kojima nisu smatrali da su sposobni za obavljanje nekih poslova te kada su tuđa očekivanja prelazila znanja i sposobnosti te osobe. Također jedna osoba tvrdi da smatra da su poslodavci

odabrali krivu osobu za posao, jer su birali prema simpatičnosti i duljini volontiranja, a ne prema vještinama.

*Nove i nepoznate situacije* čimbenik je koji se veže uz strah od neuspjeha. Situacije koje izazivaju takve osjećaje kod sudionika su prvi projekti, prvo zaposlenje ili novi zadaci na poslu. Izazivaju sumnju u uspješnost rješavanja, te sudionici navode da im takve situacije izazivaju poprilične razine stresa.

*Evaluacija ili vrednovanje* je čimbenik koji uključuje situacije kao što su pismena i usmena ispitivanja, javna izlaganja na fakultetu, vrednovanje od strane ljudi do kojih je osobi stalo ili strah od negativne evaluacije za znanje na trenutnom poslu.

*Pripisivanje uspjeha sreći ili slučajnosti* češće je među studentima, koji navode da nisu zaslužili dobivene odlične ocjene ili uspjeh 5.0 te ih pripisuju sreći. Konkretno, iznose da su profesori bili preblagi baš te godine, a u drugom slučaju da kada bi dobila dobru ocjenu da bi se počela uvjeravati da je neka pitanja slučajno pogodila, a ne da je to odraz njenog znanja. Od troje zaposlenih koji navode pripisivanje sreći, dvoje sudionika navodi da su u mladim danima ili za vrijeme studiranja pripisivali sreći te jedna sudionica iznosi da je ostvarenu titulu dobila pukom srećom.

U čimbenik nazvan *nepripadanje*, svrstane su situacije u kojima se sudionici ne osjećaju kao da pripadaju. Javlja se kada smatraju da ne pripadaju među ljude kojima su okruženi, npr. na fakultetu, na radnom mjestu među ljude na sličnoj ili istoj poziciji, na znanstvenim konferencijama i predavanje na kongresu. Nepripadanje dovodi do lošeg fizičkog i psihičkog osjećaja, preispitivanja izbora studija, straha od sramoćenja zbog nedovoljne stručnosti i osjećaja da ne zaslužuju biti na trenutnom radnom mjestu.

Sudionici koji navode čimbenik *pohvale* navode da nisu to zaslužili, da se preuveličava uspjeh, da je svatko to mogao napraviti ili da imaju osjećaj da je to bilo minimalno što se moralo napraviti te da to uopće nije bilo toliko bitno da bi zaslužilo pohvalu. Također, sudionik u psihoterapijskom radu spominje konkretnu situaciju kojom klijenti i supervizori zrcale dobar rad, ali svejedno izostaje osjećaj da klijent dobiva koliko bi trebao ili da mu može pomoći dubinski riješiti probleme.

Nadalje, uz fenomen uljeza vežu se razni negativni aspekti. Od 100 sudionika koji su ispunjavali kvalitativni dio, njih 42 ( $N=18$  studenti,  $N=24$  zaposleni) smatraju da su zbog fenomena uljeza propustili neku priliku, napredovanje, projekt i/ili neki posao. Kao razlog,

njih 12 ( $N=7$  studenti,  $N=5$  zaposleni) iznosi strah vezan uz nekompetentnost ili neuspjeh, 10 sudionika ( $N=6$  studenti,  $N=4$  zaposleni) navodi izbjegavanje (da se ne osramote, strah od izlaganja), osam ( $N=4$  studenti,  $N=4$  zaposleni) spominje umanjivanje/podcjenjivanje sebe i svojih sposobnosti, troje ( $N=1$  student,  $N=2$  zaposleni) sudionika iznosi strah od razotkrivanja, a preostali ne navode direktne razloge.

Spomenute čimbenike sudionici su iznosili i kao faktore ometanja svakodnevnog života te od toga njih šest ( $N=2$  studenti,  $N=4$  zaposleni) navodi izbjegavanje, ali ne kao propuštene prilike već da se ne izlažu prilikom diskusija, ne javljaju se na nastavi i sl., šest sudionika ( $N=3$  studenti,  $N=3$  zaposleni) iznosi umanjivanje/podcjenjivanje sebe i svojih sposobnosti te pet sudionika ( $N=1$  student,  $N=4$  zaposleni) generalno ističe strah od razotkrivanja u svakodnevici. S obzirom na sličnosti, ti čimbenici će u nastavku biti obrađeni zajedno.

Osim toga, kao negativan aspekt fenomena uljeza 12 sudionika ( $N=6$  studenti,  $N=6$  zaposleni) konstatira utjecaj na rad. Fenomen uljeza se veže uz razne neugodne aspekte i emocije – anksioznost, nisko samopouzdanje, nisko samopoštovanje, loše raspoloženje, stres, usamljenost, bezvrijednost, negativna očekivanja, zabrinutost, napetost, pretjerano razmišljanje i *burnout*. U tablici 5. su navedeni primjeri negativnih aspekata vezanih uz fenomen uljeza.

Tablica 5 Negativni aspekti vezani uz fenomen uljeza

Čimbenici	Primjeri
Propuštene prilike, napredovanja, projekti, poslovi	<p>„Ometa u smislu da ne želim više volontirati niti pak se usudim s toliko malo znanja prijavljivati se na poslove ili slati otvorene zamolbe za posao.“ (A)</p> <p>„Općenito, nisam se prijavljivala na simpozije, konferencije, studentske razmjene, dodatne edukacije i sl. Konkretno, nisam htjela objaviti rad u znanstvenom časopisu jer nisam bila zadovoljna njime (radom) i mislila sam da ne može parirati radovima koji se tamo objavljuju.“ (A)</p> <p>„Propustila sam neka radna mjesta koja su mogla biti bolja od trenutnoga jer sam odlučila da nisam dovoljno dobra ni sposobna za njih.“ (B)</p>

Umanjivanje/podcjenjivanje sebe i svojih sposobnosti	<p>„Pa kako se uzme. Recimo, kad god govorim o nekoj temi za koju bih svoju razinu znanja procijenila zadovoljavajućom, ali ne baš sad zavidnom, imam tendenciju cijelo vrijeme to naglašavati. "Nije ovo baš moje područje", "nisam stručnjak za ovo, ali mislim da..." i sl. Time se pokušavam zaštititi od budućih očekivanja o kojima je prije bilo riječi. Kao da na neki način želim postići da ljudi spuste svoje standarde u vezi moga znanja pa da ih kasnije ne bih "razočarala".“ (A)</p> <p>„Npr. kad radim sa šefovima ili supervizorima uvijek umanjim svoje kompetencije jer me strah da ako uzmem više inicijative i pogriješim da će vidjeti da nisam za to, iako racionalno znam da to nije tako.“ (B)</p>
Izbjegavanje, strah od izlaganja i sramoćenja	<p>„Da, jer sam se tijekom srednje škole povukla u sebe i prestala biti aktivna na satu kao što je to bilo tijekom osnovne. Kada sam i znala odgovor na pitanje, ne bih se javila i odgovorila na njega zbog straha da je ipak pogrešno.“ (A)</p> <p>„Povučem se i ne govorim, ili se osjećam neugodno kada treba aktivno sudjelovati, plus ne volim reklamirati svoju firmu (iako moram) jer se osjećam kao šarlatan.“ (B)</p>
Strah od neuspjeha ili osjećaj nekompetentnosti	<p>„Da, da sam ostala doma i učila jer sam mislila da sam nesposobna i da mi je svaka minuta bitna da naučim nešto bez obzira koliko lagano to bilo.“ (A)</p> <p>„Da. Život bi bio jednostavniji da imam povjerenja u svoje kompetencije umjesto da strahujem od nerealnog“ (B)</p>
Strah od razotkrivanja	<p>„Kad se ne bih osjećala tako, dosad bih već pokušala pronaći posao u drugoj ustanovi (jer je ova škola daleko i jer nisam zadovoljna nekim stvarima). Međutim, bojim se da ću, zaposlim li se u drugoj školi, biti "razotkrivena" i da će drugi ljudi prepoznati moju nesposobnost i nepripadanje.“ (B)</p> <p>„Situacije na poslu tijekom prvih 1-2 godine postdiplomskog studija kad bi ljudi pričali o različitim statističkim analizama ili radovima koje su objavili. Osjećao bih se kao da nisam dovoljno dobar da budem u njihovom društvu i da će se u nekom momentu razotkriti da sam "šarlatan".“ (B)</p>
Utjecaj na rad	<p>„Da jer mi je često vrlo teško započeti zadatke budući da stalno razmišljam da bez obzira na trud koji uložim neće biti dovoljno dobar“ (A)</p> <p>„Svakodnevno se nađem u situaciji u kojoj pomislim da nisam dorasla zadatku, pa odgađam, ne da mi se početi jer mislim da bi to netko drugi bolje napravio ili da nadređeni neće biti zadovoljan. Iako najčešće bude.“ (B)</p>
Neugodni aspekti i emocije	<p>„Stvara mi anksioznost, povlačim se iz društva, od ljudi, od prilika, napadaji osjećaja usamljenosti i bezvrijednosti.“ (A)</p> <p>„Ometa jer kontinuirano oživljava iracionalne sumnje i strah, okupira misli negativnim očekivanjima.“ (A)</p>



„Da, smanjuje mi samopouzdanje.“ (A)  
„Da, izaziva mi anksioznost.“ (A)

---

Legenda: A – studenti, B – zaposleni

Idući čimbenik je *propuštanje prilika, napredovanja, projekata i/ili poslova* zbog fenomena uljeza. Sudionici studenti navode da se ne usude prijavljivati na poslove ili slati otvorene molbe za posao jer smatraju da nemaju dovoljno znanja, te ih to također koči pri planiranju buduće karijere. Uz to ih je strah uključivati se u projekte ili u razne aktivnosti na fakultetu zbog straha da će se osramotiti, da nemaju dovoljno znanja, da će se otkriti da su nesposobni i/ili da neće to dobro izvesti. Jedna osoba tvrdi da je zbog nezadovoljstva napravljenim znanstvenim radom propustila priliku za objavu vlastitog rada, jer smatra da taj rad ne može parirati drugim radovima koji se objavljuju u znanstvenim časopisima. Neki navode da se zbog fenomena uljeza nisu prijavljivali na obrazovanje – na stranim sveučilištima, prijemni za medicinu. Zaposleni sudionici navode da ih je strah napustiti posao kojim nisu zadovoljni i krenuti dalje ili se prijaviti na natječaj zbog straha da neće moći/znati raditi novi posao. Neki navode da su zbog nedovoljnog samopouzdanja propustili sudjelovati u nekim aktivnostima. Između ostalog, pridodaju da se ne upuštaju u neke izazovne projekte, u vođenje projekata ili timova, da se opreznije uključuju u projekte ili zadatke zbog straha da ih neće moći/znati odraditi i da će se otkriti koliko nisu dobri. Kod studenata i zaposlenih, ukratko navedeni razlozi propuštanja dijele se u nekoliko čimbenika, a više o njima će biti rečeno u nastavku.

*Strah od neuspjeha ili osjećaj nekompetentnosti* sudionici najčešće navode direktno – „...proživljavam strah i zabrinutost u vezi svoje kompetentnosti u struci.“ Navode da bi život bio jednostavniji da imaju povjerenje u vlastite kompetencije umjesto da strahuju od nerealnog.

Nadalje, unutar čimbenika *umanjivanje/podcjenjivanje sebe i svojih sposobnosti*, neki studenti navode da ponekad namjerno slabije napišu ispit kako se ne bi izdvajali ili verbalno umanjuju svoje sposobnosti. Uz to ne uzimaju u obzir već postignuto, pa se zbog toga neprestano podcjenjuju i imaju osjećaj da nisu dovoljno dobri stoga ni ne žele probati. Primjerice, „možda sam podcjenjivao svoje znanje i sposobnosti u nekim područjima pa se nisam upuštao u određene stvari zbog iracionalnog straha od ispadanja glupim.“ Neki zaposleni sudionici navode da se na poslu prezentiraju da su gori nego jesu da ne postave previsoka očekivanja koja bi mogli razočarati. Također strahuju da nadređeni neće biti

zadovoljni i da bi netko drugi to bolje napravio, iako znaju da su nadređeni najčešće zadovoljni.

Čimbenik *izbjegavanje, strah od izlaganja i sramoćenja* manifestira se kroz strah da ne kažu nešto krivo i radije izbjegavaju razne prilike umjesto da se osramote. Navode da ako se osramote, da će se otkriti da u stvari nisu sposobni i da su dosadašnje uspjehe ostvarili zbog sreće i dobrih vještina prikazivanja sebe boljima nego jesu. Sudionici navode da smatraju da ne bi bili uspješni u nečemu i osramotili bi se, stoga se ne javljaju da odgovore na pitanje kada i znaju odgovor zbog straha da je ipak pogrešno – „bolje da šutim jer će ispasti da ništa ne znam.“

Idući čimbenik je *strah od razotkrivanja*, a sudionici koji ga navode izražavaju brigu da će se otkriti da zapravo nisu sposobni iako su do sada uspješno odrađivali zadatke. Studentica iznosi da ima tjeskobu da će se manjak znanja otkriti u nekom budućem trenutku kao što je praksa. Zaposlena sudionica iznosi osjećaj straha da ako preuzme više inicijative i pogriješi, da će se otkriti da nije za to, iako racionalno zna da to nije tako. Usto, neki izbjegavaju projekte i umanjuju svoje kompetencije jer misle da to neće moći odraditi i da će se otkriti koliko nisu dobri, tj. drugi će prepoznati njihovu nesposobnost i nepripadanje.

Vezano uz čimbenik *utjecaj na rad*, sudionici navode teškoće vezane uz započinjanje, prokrastinaciju, ometanje fokusiranja na zadatke, teškoću s ulaženjem u zanesenost (*flow state*), usporavanje rada i smanjenu efikasnost, a uz to demotivirajuće djeluje na rad, učenje i posao. Sudionici navode da je teško započeti sa zadatcima jer razmišljaju o tome da to neće biti dovoljno dobro neovisno o uloženom trudu (perfekcionizam) te neki navode da nisu dorasli zadatku pa odgađaju jer misle da bi netko drugi to bolje napravio ili da nadređeni neće biti zadovoljni.

Posljednja kategorija čimbenika u ovom istraživanju je nošenje i prevladavanje. Vezano uz pitanje utječu li praksa, dodatne edukacije ili iskustvo u radu na nošenje, njih 43 ( $N=10$  studenti,  $N=33$  zaposleni) iznosi da pomažu. Nadalje, realno sagledavanje (kognitivni aspekt) navodi 22 sudionika ( $N=6$  studenti,  $N=16$  zaposleni). Idući važan čimbenik je podrška iz okoline te dijeljenje briga s drugima kojeg navodi 21 sudionik ( $N=10$  studenti,  $N=11$  zaposleni). Terapiju i rad na sebi ističe 11 sudionika ( $N=3$  studenti,  $N=8$  zaposleni) kao bitne čimbenike za nošenje. 11 sudionika ( $N=4$  studenti,  $N=7$  zaposleni) također iznosi 'bacanje u vatru' i prihvaćanje da ne možemo sve znati. Nadalje, pet sudionika ( $N=2$  studenti,  $N=3$  zaposleni) pomaže saznanje da je i drugima tako (i drugi se tako

osjećaju), a četiri sudionika ( $N=3$  studenti,  $N=1$  zaposleni) pomaže fokus na sebe i svoja postignuća te neuspoređivanje s drugima. U tablici 6. su navedeni primjeri čimbenika vezanih uz nošenje i prevladavanje.

Tablica 6 Nošenje i prevladavanje

Čimbenici	Primjeri
Praksa, dodatne edukacije, iskustvo u radu	<p>„Praksa i promjena različitih radnih mjesta je utjecala jer sam si dokazala da se mogu snaći u različitim sredinama, sustavima, zadacima. Uvelike mi je pomogla i edukacija iz mindfulnessa da bolje razumijem sebe i svoj um i sagledam situaciju.“ (B)</p> <p>„Za vrijeme studija nisam stekla praktična znanja potrebna za rad u struci (unatoč stručnoj praksi), no stekla sam "soft skils" i otpornost na stres... Profesionalne edukacije dodatno su mi pomogle da radim na sebi i da se izgradim u stabilnu, profesionalnu osobu. Mislim da sam puno više napredovala u ovih (skoro) 2 godine rada i pohađanjem neformalnih edukacija, nego kroz 5 godina studija učeći teoriju. Sada imam puno više samopouzdanja i odvažnija sam pri suočavanju s izazovima.“ (B)</p>
Realno sagledavanje (kognitivni aspekt)	<p>„Prisjećam se koliko sam truda uložila u postizanje nekog cilja, pokušavam naći značenje i smisao nekog postignuća za koje su me drugi pohvalili, a ja ga nisam smatrala bitnim ili "stvarnim" postignućem.“ (A)</p> <p>„Podsjećanje na svoje kompetencije, prihvaćanje tog osjećaja kao dijela sebe i svoje ljudskosti, puštanje da takve misli samo prođu, u smislu da ih primijetim, no ne "hvatam" se za njih.“ (B)</p>
Podrška iz okoline, dijeljenje briga s drugima	<p>„Razgovor sa bliskim ljudima, analiziranje i "seciranje" emocija i misli koje se javljaju, naglas.“ (A)</p> <p>„Mislim da su mi najviše pomogli ljudi s kojima sam se sretala i stručnjaci koji su radili sa mnom, moji prijatelji.“ (B)</p>
Terapija i rad na sebi	<p>„Ono što je meni osobno najviše pomoglo je psihoterapija i usvajanje zdravijih načina nošenja s različitim problemima...“ (A)</p> <p>„Osobna terapija primarno koja se nadovezala na stručne edukacije koje sam prošla iz područja psihoterapije i psiholoških tretmana.“ (B)</p>
'Bacanje u vatru', prihvaćanje da ne možemo sve znati	<p>„To što sam se okrenula učenju i radu, nisam stajala na mjestu nego sam se "bacila u vatru" i onda sam počela dobivati dobre povratne informacije od kolega pa sam tako gradila samopouzdanje.“ (B)</p>

I drugima je tako „Pomoglo mi je to da shvatim da sam okružena ljudima koji isto tako puno toga ne znaju i da mogu samo svaki put probati nešto napraviti, pa makar ne uspjela.“ (A)

Fokus na sebe i svoja postignuća „Fokusiranje na sebe i ne uspoređivanje s drugima, ta usporedba me uvijek ubija u pojam.“ (A)

---

Legenda: A – studenti, B – zaposleni

Kao čimbenike nošenja i prevladavanja, sudionici su za *praksu, dodatne edukacije, iskustvo u radu i volontiranje* isticali da im pomaže jer se s vremenom osjećaju kompetentnije. Učinak iskustva za studente je ohrabrujući, imaju osjećaj kao da pripadaju, praksa daje bolji uvid u struku i dobivaju informacije o specifičnim aktivnostima koje im mogu biti korisne za traženje posla. Kada uvide da nešto razumiju, to im daje veću sigurnost da su spremniji za budućnost, da imaju potrebna znanja, vještine i kompetencije te ih to opušta i ohrabruje. Zaposleni sudionici kao primarni čimbenik za prevladavanje navode iskustvo u radu, da se s vremenom i s uvidom u uspješno odrađene zadatke osjećaju kompetentnije. Uz to dolazi prihvaćanje grešaka i uvid da se ništa strašno ne dogodi kada ne ide sve po planu. Također, raznovrsna iskustva pomažu jer zbog njih steknu uvid da se mogu snaći u raznim situacijama i zadacima, te da su i teže uspješno riješili. Zaposleni navode da je praksa pomogla jer se tako upoznaju sa zaposlenicima raznih profila i sa situacijama koje se ne rješavaju na savršen način, a za edukacije navode da im daju samopouzdanje da dobro rade, podsjećaju ih na vlastitu stručnost i djeluju na povećanje sigurnosti u sebe. Konkretno edukacije koje sudionici navode da su pomogle su *KBT* i *mindfulness*. Jedna sudionica konstatira da „ono što mi je pomoglo jest sudjelovanje na nekoliko Erasmus+ projekata razmjene mladih i treninga vještina koji su bili usmjereni na osnaživanje socijalnih i emocionalnih vještina.“ Ipak, praksa je dvosjekli mač jer neki navode da je praksa ta koja je pobudila dodatne upitnike i brige nad glavom te uvid u to koliko ne znaju. Nekima je izazivala užasan stres i tjeskobu zbog osjećaja da ništa ne rade dobro što je rezultiralo jakom sumnjom u sebe.

Unutar čimbenika *realno sagledavanje* koji je kognitivni aspekt, sudionici navode da za nošenje pomaže kada se trude realno sagledati vlastiti trud i kada se nastoje prisjetiti koliko su truda uložili u postizanje cilja. Osim toga, trude se osvijestiti vlastiti uspjeh i vrijednosti te pripisati ga sebi umjesto eksternim faktorima, te generalno osvijestiti misli i ne reagirati na prvu. Navode i prepoznavanje i restrukturiranje vlastitih pogrešnih uvjerenja

te racionalizaciju. Jedna sudionica je navela da pomaže proučavanje tog fenomena iz znanstvene perspektive.

*Podrška iz okoline i dijeljenje briga s drugima* čimbenik je koji uključuje podršku i pomoć od strane prijatelja, partnera, obitelji, pohvale od profesora, validaciju od strane drugih i razgovore s kolegicama iz struke. Sudionici navode da dobivaju razumijevanje od drugih, da im pomažu tako da ističu njihove vrline i znanja, da s njima analiziraju i "seciraju" emocije i misli koje se javljaju, te da ih ohrabruju i potiču.

Čimbenik koji slijedi je *terapija i rad na sebi*. Sudionici navode da im je pomogla terapija tijekom koje su usvojili zdravije načine za nošenje s raznim problemima, osvijestili su razne stvari, prešli su preko perfekcionizma i pretjeranog analiziranja te su popravili narušenu sliku o sebi.

Idući čimbenik je *'bacanje u vatru' i prihvaćanje da ne možemo sve znati*. Sudionici navode da pomaže da se 'bace u vatru' unatoč osjećaju da neće uspjeti, uz podsjećanje da ne mora sve biti savršeno obavljeno, već da je dovoljno ono 'dovoljno dobro'. Također navode da nas samo životno iskustvo uči da ne možemo biti uspješni u svemu, a da najgore što proizađe iz tih situacija nije ni tako loše na kraju, dok su koristi ogromne.

Nadalje, čimbenik *i drugima je tako* odnosi se na shvaćanje ili podsjećanje da se i drugi tako osjećaju. Drugi oko nas, u istoj situaciji, ne znaju uvijek riješiti sve zadatke i imaju iste osjećaje, stoga se lakše nose s vlastitim preprekama kada nismo sami.

Posljednji čimbenik je *fokus na sebe i svoja postignuća*, napredovanja. Sudionici navode da im pomaže neuspoređivanje s drugima jer usporedbe negativno djeluju na njih. Sudionica ističe da „samo životno iskustvo (koje) te uči da ne možeš biti uspješan u svemu i da nema smisla uspoređivati se s drugima.“

## 7. Rasprava

Cilj istraživanja bio je provjeriti odnos fenomena uljeza i samopoštovanja, depresivnosti, anksioznosti i stresa na uzorku studenata i zaposlenih u struci, te dobiti detaljniji uvid u različite aspekte fenomena uljeza iz perspektive sudionika, preciznije period pojave u životu i situacije u kojima se javlja, negativne aspekte kojima vodi te načine nošenja i prevladavanja.

Prvi problem odnosio se na provjeru razlika u intenzitetu obilježja fenomena uljeza između studenata i zaposlenih, a hipoteza pretpostavlja da će studenti pokazivati veći intenzitet obilježja fenomena uljeza u odnosu na zaposlene.. Hipoteza se potvrđuje što je u skladu s istraživanjem Brauer i Proyer (2017) u kojem je utvrđeno da studenti pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza u odnosu na zaposlene. Fenomen uljeza pretežito se javlja na početku karijere, na prvom poslu, tijekom rada na novim projektima, dobivanjem novih odgovornosti ili kada se teži promaknuću na poslu (Clance, 1985, prema Laux, 2018). Istraživanja su utvrdila negativnu korelaciju broja godina iskustva i razine fenomena uljeza (Barr-Walker i sur., 2019; Mattie i sur., 2008). Stjecanje iskustva doprinijelo je smanjenju osjećaja prijetvornosti, barem vezano uz zadatak na kojem je iskustvo stečeno (Lane, 2015). Na uzorku asistenata liječničke njege utvrđeno je da kako se profesionalno iskustvo akumulira i slučajevi postaju poznati, razvija se samopouzdanje u sposobnost prepoznavanja i njihovog tretiranja. Stručnjaci razvijaju načine nošenja s novim situacijama i stresorima na poslu (Mattie i sur., 2008). Zaposleni imaju više iskustva i znaju da se mogu nositi s raznim problemima. U istraživanju Barr-Walker i suradnika (2019) dob i godine iskustva negativno su povezane s fenomenom uljeza, te su mlađe i novije knjižničarke pokazivale veći intenzitet obilježja fenomena uljeza. Intenzitet obilježja fenomena uljeza se spuštao kako su se godine iskustva povećavale – vrijeme umanjuje intenzitet obilježja fenomen uljeza. U istraživanju Prata i Gietzen (2007) utvrđeno je da se intenzitet obilježja fenomena uljeza smanjuje tijekom prve tri godine nakon završetka studija. Navode da je možda iskustvo to koje je važnije za smanjenje fenomena uljeza, a ne dob. S obzirom na količinu informacija koju studenti moraju obraditi u kratkom periodu, nije ni čudno što se tako velik postotak studenata osjeća kao varalice.

Osim faktora iskustva, manjem intenzitetu obilježja fenomena uljeza kod zaposlenih može doprinositi da zaposleni pojedinci s obilježjima fenomena uljeza izbjegavaju težiti višim pozicijama ili novim zadacima zbog straha od neuspjeha u tim novim situacijama.

Također izbjegavaju težiti prema pozicijama u kojima bi bili vođe zbog konstantne evaluacije i procjenjivanja od strane drugih, što povećava rizik da se će otkriti da su varalice. Prioritet im je osigurati posao i održavati percepciju da su dobri u poslu kojeg imaju. Studenti moraju često polagati ispite, stoga strah od neuspjeha igra važnu ulogu (Neureiter i Traut-Mattausch, 2016). Kako se trude manje izlagati novim situacijama u kojima se ističe fenomen uljeza, zaposleni pojedinci možda imaju niži intenzitet obilježja fenomena uljeza u odnosu na studente koji se često susreću s novim izazovima i zadacima te se redovito evaluiraju kroz ispite.

Drugi istraživački problem bio je provjeriti postoje li razlike u depresivnosti, anksioznosti, stresu i samopoštovanju s obzirom na manji i veći intenzitet obilježja fenomena uljeza. Hipoteza je bila da će sudionici koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza imati više razine depresivnosti, anksioznosti i stresa te niže samopoštovanje u odnosu na sudionike koji pokazuju manji intenzitet obilježja fenomena uljeza. Hipoteza se potvrđuje. Mnoga istraživanja potvrdila su visoku korelaciju depresivnosti i anksioznosti s fenomenom uljeza (npr. McGregor i sur., 2008; Oriel i sur., 2004; Wang i sur., 2019). Osjećaj prijetvornosti stvara dojam kod pojedinaca s obilježjima fenomena uljeza da nisu dovoljno dobri u svom poslu, životu ili akademskim postignućima, što može rezultirati u depresivnim ili anksioznim raspoloženjima (Wang i sur., 2019). McGregor i suradnici (2008) postavili su hipotezu da odnos fenomena uljeza i depresivnosti postoji, jer su negativne misli i sumnja u sebe povezani s fenomenom uljeza slične negativnim mislima i sumnji u sebe koju doživljavaju pojedinci s depresivnošću, a utvrdili su pozitivnu korelaciju. Fenomen uljeza je povezan s depresijom, točnije sa zavisnim i samokritičnim aspektima depresivnosti. Također je povezan s negativnim mislima i osjećajima, sumnjama u resurse i kapacitete te s negativnom evaluacijom od strane drugih (Chrisman i sur., 1995).

Anksioznost koju doživljavaju kada ih drugi evaluiraju i strah da će ih se javno razotkriti može rezultirati u intenzivnom emocionalnom nemiru (Leary i sur., 2000). Kada se osjećaju kao varalice, sa strahom da će ih drugi razotkriti (Lane, 2015), to može dovesti do neaktivnosti i izolacije te začaranog kruga anksioznosti i depresivnosti (Wang i sur., 2019). Kada se pred osobom s obilježjima fenomena uljeza nalazi ispit, projekt ili zadatak, to dovodi do osjećaja poprilične sumnje i straha. Uz te osjećaje, dolazi do propitkivanja hoće li ovaj put uspjeti i straha da neće dobro odraditi posao, što rezultira u osjećaju anksioznosti, psihosomatskim simptomima, noćnim morama, itd. Zbog toga se prekomjerno pripremaju ili pak prokrastiniraju pa se potom mahnito pripremaju (Clance i O'Toole, 1987).

Nemogućnost postizanja vlastitih visokih standarda veže se uz generaliziranu anksioznost, nedostatak samopouzdanja, depresivnost i frustraciju (Clance i Imes, 1978). Uz prekomjerni rad kojim se pokušava izbjeći neuspjeh i ispuniti vlastita visoka očekivanja dolazi i do anksioznosti, povećavajući rizik od psihološkog stresa. Pojedinci koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza čak i normalne situacije interpretiraju kao prijeteće, zbog čega doživljavaju negativna emocionalna stanja, kao što su anksioznost i depresivnost (Chrisman i sur., 1995; Clance i Imes, 1978; Whitman i Shanine, 2012). Studenti s većim intenzitetom obilježja fenomena uljeza su, nakon subjektivnog neuspjeha, imali niže samopoštovanje, zadovoljstvo i osjećali su se gore, a kod konfrontacije s pogreškama izvještavaju o negativnom afektu i značajnoj anksioznosti te stresu i averziji prema takvim situacijama (Thompson i sur., 2000). Konstantna anksioznost koja proizlazi iz osjećaja da su se uvalili preko glave i straha da će ih se razotkriti, te ispražnjenih resursa rezultira u jačoj emocionalnoj iscrpljenosti kod pojedinaca s većim intenzitetom obilježja fenomena uljeza za razliku od pojedinaca s manjim intenzitetom obilježja prijetvornosti (Whitman i Shanine, 2012).

Stres je često rezultat iskustva s fenomenom uljeza (Hutchins i Rainbolt, 2016). U istraživanju Clark i suradnika (2014) pojedinci koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza navode da su zbog osjećaja prijetvornosti radili na poboljšanju svojih vještina i znanja, ali da su se zbog prijetvornosti osjećali pod stresom, demotivirano i anksiozno. Pojedinci koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza troše više resursa kao što su vrijeme, trud i pažnja na prekomjerni rad kako bi sakrili samo-percipirane nedostatke u odnosu na pojedince s niskom razinom fenomena uljeza (Whitman i Shanine, 2012). Pojedinci koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza čak i pri uspjehu imaju osjećaje neadekvatnosti i strah od razotkrivanja zbog eksternalnog lokusa kontrole, za razliku od pojedinaca s manjim intenzitetom obilježja fenomena uljeza (Neureiter i Traut-Mattausch, 2017). Izbjegavajuće strategije nošenja dovode do emocionalne iscrpljenosti za pojedince s osjećajima prijetvornosti, a stresori ostaju prisutni jer resursi nisu bili usmjereni njihovoj eliminaciji ili redukciji. Ustrajanje u naporima kako bi se zadovoljili zahtjevi posla kada su resursi već istrošeni dovodi do kroničnog stresa i nezadovoljstva (Hutchins i sur., 2018). Kako pojedinci koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza ne uživaju u uspjesima i osjećaju prijetnju da će se njihove slabosti javno razotkriti, vjerojatnije je da će doživljavati više stresa za razliku od pojedinaca koji pokazuju manji intenzitet obilježja fenomena uljeza. Nakupljanje stresa kod pojedinaca s obilježjima prijetvornosti može



dovesti do viših razina emocionalne iscrpljenosti kako se trude držati glavu iznad vode iako se izvana percipiraju uspješnima (Whitman i Shanine, 2012).

Nadalje, veći intenzitet obilježja prijetvornosti značajno korelira sa samopoštovanjem (negativna korelacija) (npr. Oriol i sur., 2004; Sonnak i Towell, 2001). Istraživanje Neureiter i Traut-Mattausch (2016) također je utvrdilo visoku negativnu korelaciju fenomena uljeza i samopoštovanja na uzorku studenata i zaposlenih, te se nisko samopoštovanje pokazalo kao preduvjet fenomena uljeza. Uspjeh generalno rezultira povećanjem samopoštovanja, no kod pojedinaca s većim intenzitetom obilježja fenomena uljeza ne dolazi do internalne atribucije uspjeha zbog čega se ne razvija visoko samopoštovanje. Uz osjećaj da su 'ovaj put' imali sreću, strah od neuspjeha raste i samopoštovanje se snižava. Istraživanje Schubert i Bowker (2017) utvrdilo je da su problemi sa samopoštovanjem integralni dio fenomena uljeza. Rezultati ukazuju na to da su pojedinci s niskim samopoštovanjem posebno ranjivi na fenomen uljeza, a oni s nestabilnim visokim samopoštovanjem su ranjiviji od pojedinaca sa stabilnim visokim samopoštovanjem. Nisko samopoštovanje i nestabilno visoko samopoštovanje predisponira pojedince za kritičan stupanj sumnje u sebe, što u situacijama osobnih postignuća može potaknuti osjećaje prijetvornosti. Osim toga, pojedinci koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza mogu se sabotirati tako da si govore kako nisu sposobni postići određene ciljeve, kako bi zaštitili svoje samopoštovanje u slučaju da ne uspiju ostvariti ciljeve (Whitman i Shanine, 2012). Starije istraživanje Cozzarelli i Major (1990) utvrdilo je da su pojedinci koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza očekivali lošiji uspjeh i bili su anksiozniji u odnosu na pojedince koji pokazuju manji intenzitet obilježja prijetvornosti prije ispita te su se osjećali gore i imali su veći gubitak samopoštovanja nakon subjektivnog neuspjeha na ispitu.

Treći problem bio je kvalitativnim pristupom dobiti detaljan uvid u čimbenike perioda pojave u životu i situacija javljanja fenomena uljeza, negativne aspekte vezane uz fenomen uljeza i čimbenike nošenja i prevladavanja. Periodi života u kojima se pojavio fenomen uljeza sežu od djetinjstva pa do fakulteta za studente i posla za zaposlene. Najviše studenata je navelo period srednje škole kao vrijeme pojave, a najviše zaposlenih je navelo zaposlenje i posao. Fenomen uljeza nije ograničen na pojavu u specifičnom životnom periodu, već je pojava više vezana uz neke aspekte kao što su povećani zahtjevi od pojedinca u školi ili na poslu, percepcija da se moraju dokazati i/ili percepcija kako isti zadaci vršnjacima lakše polaze od ruke. U istraživanju Chakraverty (2019), razdoblje pojave kreće od srednje škole, a najveći broj sudionika ističe situacije vezane uz doktorat (prijava,

prihvatanje sudionika u program i tijekom programa) za vrijeme kojeg su se osjećali kao da ne pripadaju.

Fenomen uljeza se javlja u situacijama kao što su: usporedba s drugima, situacije kada smatraju da je njihovo znanje ili inteligencija nedostatno, nove i nepoznate situacije (strah od neuspjeha), situacije evaluacije, pripisivanje sreći ili slučajnosti, nepripadanje i situacije pohvale. Najviše studenata i zaposlenih iznosi situacije usporedbe s drugima. Kvalitativna analiza Hutchins i Rainbolt (2016) na uzorku zaposlenih također je utvrdila da se fenomen uljeza javlja kod usporedbe s kolegama. Osobe s većim intenzitetom obilježja fenomena uljeza imaju dojam da su drugi sposobniji, lakše usvajaju i vladaju s informacijama, imaju više znanja i da su kompetentniji. Istraživanje je utvrdilo čimbenik *uspjeha*, koji se javlja kada teško internaliziraju uspjeh i nelagodu kada ih se prepozna kao stručnjake u području. Osjećaju se pretjerano nagrađenima i nedovoljno kvalificiranima za posao (Whitman i Shanine, 2012). Slično tome, ovo istraživanje isto navodi čimbenik u kojem se javlja percepcija da su znanje, inteligencija ili sposobnost nedostatni za situacije u kojima se nalaze, kao što su fakultet i posao. Smatraju da to što rade nije dovoljno dobro i javlja se strah da će ih se razotkriti. Sudionici u istraživanju Lane (2015) također navode da vjeruju da nemaju potrebne kvalifikacije ili sposobnosti te da sumnjaju u sebe.

Nove i nepoznate situacije, kao što su prvo zaposlenje, projekti ili zadaci na poslu, izazivaju stres i sumnju da će biti uspješno odrađeni. U skladu s time, već spomenuto istraživanje Clance (1985, prema Laux, 2018) ističe da se fenomen uljeza javlja kada su pojedinci na početku karijere, kada rade na novim projektima i kada situacije zahtijevaju nove odgovornosti. Osim toga, evaluacija i vrednovanje kroz ispitivanja, javna izlaganja ili na trenutnom poslu izaziva osjećaje prijetvornosti, jer se u procesu može otkriti da zapravo nisu sposobni za to što rade. Sudionici u istraživanju Hutchins i Rainbolt (2016) navode da je preplavljujuće sudjelovati u situacijama koje stvaraju pritisak da predstave svoju stručnost kada sami imaju dovoljno sumnje u sebe i svoju stručnost.

Čimbenik pripisivanja uspjeha sreći ili slučajnosti, tj. eksternalnim faktorima, čimbenik nepripadanja među ljude koji su na sličnoj poziciji i čimbenik nezaslužnosti pohvale su u skladu s drugim istraživanjima. Clance i O'Toole (1987) navode da pojedinci koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza strahuju da će se razotkriti da ne pripadaju grupi i da nisu toliko uspješni koliko se čine, već da su uljezi te da strahuju da su uspjeh postigli samo zbog sreće, a ne talenta stoga ne zaslužuju pohvale i priznanja. Kvalitativna analiza Lane (2015) navodi čimbenik *odbacivanja dokaza kompetentnosti* u

kojem sudionici minimiziraju uspjeh ili dobivene pohvale te ih pripisuju sreći ili nekom drugom eksternalnom faktoru.

Negativni aspekti vezani uz fenomen uljeza su propuštene prilike, napredovanja, projekti i/ili poslovi, a razlozi tome su drugi negativni aspekti fenomena uljeza. To su strah vezan uz nekompetentnost ili neuspjeh, izbjegavanje sramoćenja i izlaganja te strah od razotkrivanja. U starijem kvalitativnom istraživanju Matthews i Clance (1985) sudionici su iznosili da se ne osjećaju dovoljno dobro, sumnjaju u sebe i da strahuju da će ih se razotkriti. Sumnja u stručnost, odbacivanje dokaza stručnosti i strah od razotkrivanja se spominju u mnogim istraživanjima (npr. Hutchins, 2016; Lane, 2015).

Osim toga, negativni aspekti uključuju umanjivanje i podcjenjivanje vlastitih kompetencija, utjecaj na rad, anksioznost, nisko samopouzdanje, nisko samopoštovanje, loše raspoloženje, stres, usamljenost, bezvrijednost, negativna očekivanja, zabrinutost, napetost, pretjerano razmišljanje i *burnout*. Sudionici u istraživanju Hutchins i Rainbolt (2016) navode da misli vezane uz osjećaje prijetvornosti izazivaju anksioznost, povišeni stres, neugodu, paniku i ustrajnu zabrinutost, te u istraživanju Clark i suradnika (2014) sudionici navode da su iz osjećaja prijetvornosti proizašli osjećaji stresa, demotivacije, prokrastinacije, anksioznosti i *burnouta*. Nadalje, u istraživanju Lane (2015) sudionici navode sumnju u sebe (da imaju potrebne kvalifikacije ili sposobnosti), strah (da dobiti otkaz, da će im se sniziti čin ili da će pasti ispit ili kolegij), brigu, anksioznost i utjecaj na izvedbu kroz izbjegavanje (prokrastinacija, ne postavljanje pitanja na nastavi zbog straha da će zvučati neinteligentno). Sudionici su iznosili privremen osjećaj olakšanja po završetku zadatka koji im je izazivao osjećaje prijetvornosti, no anksioznost bi se vratila čim bi počeli razmišljati o novim zadacima ili budućim evaluacijama.

Na nošenje s fenomenom uljeza utječe iskustvo u radu, jer se pojedinci osjećaju kompetentnije kada uspješno odrade zadatke i uvide da se mogu snaći u različitim situacijama. Pomažu i dodatne edukacije (KBT, mindfulness) te praksa, iako ponekim osobama može pobuditi dodatne upitnike, izazvati sumnju u sebe i stres. Istraživanje Lane (2015) je utvrdilo da je iskustvo koje je bilo korisno za pripremu za buduće zadatke pomoglo sudionicima da rjeđe i manjim intenzitetom osjećaju prijetvornost. Zahtjevniji zadaci su izazivali pojačane osjećaje prijetvornosti (Lane, 2015). U prevladavanju fenomena uljeza također pomaže realno sagledavanje situacije (kognitivni aspekt, pripisivanje uspjeha sebi), podrška iz okoline i dijeljenje briga s drugima, terapija i rad na sebi (usvajanje zdravijih načina za suočavanje s problemima), 'bacanje u vatru' i prihvaćanje da ne možemo sve znati, saznanje da je i drugima tako (i drugi se tako osjećaju) te neuspoređivanje s drugima (fokus

na sebe). Istraživanje Hutchins i Rainbolt (2016) je utvrdilo da sudionicima kod suočavanja pomaže ispravljanje kognitivnih distorzija vezanih uz to što znači uspjeh i da pomaže validacija uspjeha kroz reviziju radnog učinka. U istraživanju Hill (2022), sudionici su se za nošenje s fenomenom uljeza koristili raznim strategijama za rješavanje problema i za pozitivno emocionalno suočavanje. Koristili su razne introspektivne strategije kao što su preoblikovanje situacije kako bi bila usmjerena rastu, imenovanje osjećaja i odabir kako reagirati na njih te korištenje 'kognitivnog presretanja' koje se odnosi na preuzimanje kontrole nad misaonim procesima kako bi se izbjegla spirala negativnih misli. Sudionicima je u suočavanju koristila podrška okoline kroz primanje smjernica, povratnih informacija, pomoći, mentorstva kolega, kohorte i nadređenih te prijatelja, obitelji i partnera u privatnom životu. Hutchins i Rainbolt (2016) navode da se sudionici za suočavanje oslanjaju na socijalnu podršku kao što je instrumentalna (savjet, sugestije, resursi) i emocionalna (slušanje i izražavanje empatije). U istraživanju Matthews i Clance (1985) strategije suočavanja uključuju prihvaćanje toga da nitko ne može sve znati, suočavanje sa strahom da će ih se razotkriti kao nesposobne (rezultat je osjećaj olakšanja jer se više ne moraju pretvarati da su savršeni), saznanje da nisu jedini koji se tako osjećaju, a pomaže osvještavanje i identificiranje tendencija vezanih uz fenomen uljeza te internaliziranje uspjeha i uvjerenja da nesavršenosti, pa čak i neuspjeh neće stvoriti katastrofu.

Visoke razine psihološkog stresa mogu dovesti do smanjenog tjelesnog zdravlja i smanjene akademske i profesionalne uspješnosti. Zbog toga je važno identificirati studente i stručnjake koji su izloženi riziku ili već doživljavaju te stresore kako bi im se na odgovarajući način pomoglo i kako bi im se poboljšala kvaliteta života te povećala vjerojatnost postizanja profesionalnog uspjeha (Mattie i sur., 2008). Utvrđene razlike fenomena uljeza u depresivnosti, anksioznosti, stresu i samopoštovanju pojedinaca s većim i manjim intenzitetom fenomena uljeza važne su zbog utjecaja osjećaja prijetvornosti na mentalno zdravlje. U ovom istraživanju je 44% sudionika imalo veći intenzitet obilježja fenomena uljeza. Sudionici istraživanja su iznosili da se fenomen uljeza može javljati već u djetinjstvu, stoga je važno rano krenuti s intervencijama i podrškom, za prevenciju i lakše suočavanje. Također je važno kroz obrazovanje educirati i održavati radionice o fenomenu uljeza za pomoć i podršku - kako bi znali da nisu jedini koji se tako osjećaju, da je normalno da ne mogu sve znati i da se neće ništa loše dogoditi ako nije sve savršeno odrađeno, te da je ponekad potrebno 'baciti se u vatru'.

Nedostaci i ograničenja ovog istraživanja za početak uključuju uzorak sudionika s područja društvenih znanosti, koji je bio prigodan i pretežito ženskog spola. Također su

sudionici bili dobrovoljci, što umanjuje mogućnost generalizacije jer se dobrovoljci možda ne ponašaju kao i cjelokupna populacija. Prema Galešić (2005), sudionici koji pristaju na ispunjavanje upitnika zasigurno se razlikuju od onih koji neće pristati na sudjelovanje. Nedostatak je također samoprocjena na upitnicima jer raspoloženje i stupanj samosvijesti može utjecati na to kako sudionici odgovaraju na pitanja u upitniku. Odgovori mogu biti nenamjerno netočni ako sudionici ne znaju dovoljno dobro prosuđivati o svojim kognicijama te ako su presubjektivni ili se ne poznaju dovoljno dobro. Osim toga, sudionici mogu odgovarati socijalno poželjno, a online upitnici povlače nedostatke vezane uz sumnju u identitet sudionika i nemogućnost kontrole uvjeta ispunjavanja upitnika te vezano uz razumijevanje upute jer za sva pitanja istraživača mogu kontaktirati jedino mailom. Skala depresivnost, anksioznosti i stresa ispituje stanje u proteklih tjedan dana, stoga je mogući nedostatak utjecaj trenutnih životnih uvjeta pojedinca. Vezano uz kvalitativni dio upitnika, nedostatak je to što je ponuđena definicija fenomena uljeza jer može utjecati na odgovore sudionika, ali je korištenje opravdano jer su pojedini sudionici naveli da su se prepoznali iako se prije nisu susreli s pojmom – „Drago mi je da postoje ovakve teme i što ste me upoznali s definicijom fenomena uljeza. Očito mi nije to bilo "sve samo u mojoj glavi" nego je potkrijepljeno s pojmom i definicijom.“ Konačno, nedostatak je to što se možda neće svi voditi istom definicijom.

Preporuka za buduća istraživanja je longitudinalno istraživanje pojave i razvoja fenomena uljeza kroz vrijeme, zašto i kako se razvija te longitudinalno istraživanje s fokusom na tranziciju s fakulteta na posao te tijekom trajanja zaposlenja. Buduća istraživanja mogu uključivati sudionike i s drugih područja znanosti jer fenomen uljeza nije ovisan o tipu profesije. Kvalitativni dio istraživanja je uključivao strukturirana pitanja, stoga bi preporuka bila provesti polustrukturiran intervju uživo sa sudionicima kako bi se mogla bolje objasniti pitanja i postaviti potpitanja ili (online) fokus grupa.

## 8. Zaključci

1. Studenti pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza u odnosu na zaposlene.
2. Sudionici koji pokazuju veći intenzitet obilježja fenomena uljeza imaju više razine depresivnosti, anksioznosti i stresa te niže samopoštovanje u odnosu na sudionike koji pokazuju manji intenzitet obilježja fenomena uljeza.
3. Tri glavne teme kvalitativne analize su period pojave u životu i situacije javljanja, negativni aspekti te čimbenici nošenja i prevladavanja fenomena uljeza. Fenomen uljeza nije ograničen na pojavu u specifičnom životnom periodu. Javlja se u situacijama kao što su: usporedba s drugima, situacije kada smatraju da je njihovo znanje ili inteligencija nedostatno, nove i nepoznate situacije (strah od neuspjeha), situacije evaluacije, pripisivanje sreći ili slučajnosti, nepripadanje i situacije pohvale. Negativni aspekti vezani uz fenomen uljeza su propuštene prilike, napredovanja, projekti i/ili poslovi, strah vezan uz nekompetentnost ili neuspjeh, izbjegavanje sramoćenja i izlaganja, strah od razotkrivanja, umanjivanje i podcjenjivanje vlastitih kompetencija, utjecaj na rad te anksioznost, nisko samopouzdanje i samopoštovanje, loše raspoloženje, stres, usamljenost, bezvrijednost, negativna očekivanja, zabrinutost, napetost, pretjerano razmišljanje i *burnout*. Suočavanju s fenomenom uljeza pomaže iskustvo u radu, dodatne edukacije, ponekad praksa, realno sagledavanje situacije, podrška iz okoline i dijeljenje briga s drugima, terapija i rad na sebi, 'bacanje u vatru' i prihvaćanje da ne možemo sve znati, saznanje da se i drugi tako osjećaju te neuspoređivanje s drugima (fokus na sebe).

## 9. Literatura

- Abou Tarieh, J. R. (2021). *Feelings of inadequacy: the relationships between overthinking and anxiety*. Lebanese American University.  
<https://laur.lau.edu.lb:8443/xmlui/handle/10725/12882>.
- Andrić, E. (2020). *Sindrom uljeza kod nadarenih učenika* (Diplomski rad, Odjel za psihologiju Sveučilišta u Sarajevu, Sarajevo, Bosna i Hercegovina).
- Arleo, E. K., Wagner-Schulman, M., McGinty, G., Salazar, G. i Mayr, N. A. (2021). Tackling impostor syndrome: A multidisciplinary approach. *Clinical Imaging*, 74, 170-172.
- Barr-Walker, J., Bass, M. B., Werner, D. A. i Kellermeyer, L. (2019). Measuring impostor phenomenon among health sciences librarians. *Journal of the Medical Library Association: JMLA*, 107(3), 323–332.
- Bernard, N. S., Dollinger, S. J. i Ramaniah, N. V. (2002). Applying the Big five personality factors to the impostor phenomenon. *Journal of Personality Assessment*, 78(2), 321–333.
- Bosson, J. K. i Swann, W. B. (2009). Self-esteem. U M. R. Leary i R. H. Hoyle (Ur.), *Handbook of individual differences in social behavior* (str. 527–546). The Guilford Press.
- Bosson, J. K. i Swann, W. B. (1999). Self-liking, self-competence, and the quest for self-verification. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(10), 1230–1241.
- Bothello, J. i Roulet, T. J. (2019). The imposter syndrome, or the mis-representation of self in academic life. *Journal of Management Studies*, 56(4), 854-861.
- Brauer, K. i Proyer, R. T. (2017). Are Impostors playful? Testing the association of adult playfulness with the Impostor Phenomenon. *Personality and Individual Differences* 116, 57–62.
- Braun, V. i Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.

- Bravata, D. M., Watts, S.A., Keefer, A.L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., Nelson, R. S., Cokley, K. O. i Hagg, H. K. (2020). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: a systematic review. *Journal of General Internal Medicine*, 35, 1252–1275.
- Chakraverty, D. (2019). Impostor phenomenon in STEM: Occurrence, attribution, and identity. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, 10(1), 2–20.
- Chandra, S., Huebert, C. A., Crowley, E. i Das, A. M. (2019). Impostor syndrome: Could it be holding you or your mentees back? *Chest*, 156(1), 26-32.
- Chrisman, S. M., Pieper, W. A., Clance, P. R., Holland, C. L. i Glickauf-Hughes, C. (1995). Validation of the Clance impostor phenomenon scale. *Journal of Personality Assessment*, 65(3), 456–467.
- Clance, P. R. i Imes, S. A. (1978). The impostor phenomenon in high achieving women: dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice*, 15, 241–247.
- Clance, P. R. i OToole, M. A. (1987). The Imposter Phenomenon: An internal barrier to empowerment and achievement. *Women & Therapy*, 6(3), 51–64.
- Clark, M., Vardeman, K. i Barba, S., (2014). Perceived inadequacy: A study of impostor phenomenon among college and research librarians. *College & Research Libraries*. 75(3), 255-271.
- Cozzarelli, C. i Major, B. (1990). Exploring the validity of the impostor phenomenon. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(4), 401–417.
- Cresswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications, Inc.
- Čarapina Zovko, I., Milić, J., Vucemilovic, F. B., Jemrić, N., Sulić, P., Turudić, M., Vidović, D., Jelovica, D., Padjen, I., Ivanac, G., Ivić, V., Škrlec, I. i Biloglav, Z. (2021). Translation of the Clance Impostor phenomenon scale into the Croatian language. *Southeastern European Medical Journal* 5(1), 145-156.
- Dudau, D. P. (2014). The relation between perfectionism and impostor phenomenon. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127, 129–133.



- Frazier, P. (2020). Depression, suicide, and stigma. U Stonnington, C. M. i Files, J. A. *Burnout in Women Physicians. Prevention, treatment, and management* (str. 336-401). Springer Nature.
- Galešić, M. (2005). Anketna istraživanja putem interneta: Mogući izvori pogrešaka. *Društvena istraživanja Zagreb, 1-2 (75-77)*, 297-320.
- Gottlieb, M. (2020). More than meets the eye: The impact of imposter syndrome on feedback receptivity. *Medical Education, 55(2)*, 144-145.
- Havelka Meštrović, A. i Havelka, M. (2020). Zdravstvena psihologija. Naklada Slap.
- Henning, K., Ey, S. i Shaw, D. (1998). Perfectionism, the impostor phenomenon and psychological adjustment in medical, dental, nursing and pharmacy students. *Medical Education, 32(5)*, 456-464.
- Hill, E. (2022). *Can feeling like an imposter be favorable? A qualitative study on the role of appraisal in harnessing the imposter phenomenon for growth*. Electronic Theses and Dissertations, University of Central Florida.
- <https://stars.library.ucf.edu/etd2020/1024>
- Holmes, S. W., Kertay, L., Adamson, L. B., Holland, C. L. i Clance, P. R. (1993). Measuring the Impostor phenomenon: A comparison of Clance's IP scale and Harvey's I-P scale. *Journal of Personality Assessment, 60(1)*, 48-59.
- Hutchins, H.M., Penney, L.M. i Sublett, L.W. (2018). What impostors risk at work: exploring imposter phenomenon, stress coping, and job outcomes. *Human Resource Development Quarterly, 29(1)*, 31- 48.
- Hutchins, H. M. i Rainbolt, H. (2016). What triggers imposter phenomenon among academic faculty? A critical incident study exploring antecedents, coping, and development opportunities. *Human Resource Development International, 20(3)*, 194-214.
- Janušić, P. (2018). *Izvori stresa kod studenata* (Diplomski rad, Sveučilište u Zagrebu, Učiteljski fakultet, Zagreb, Republika Hrvatska).

- Kananifar, N. (2017). *Personality traits and mental health of local and international students in a public university in Malaysia: A comparative study* (PhD thesis, University of Malaya, Malezija).
- Kay, K. i Shipman, C. (2014). The confidence gap. *The Atlantic* 05, 56–66.
- Kets de Vries, M. F. R. (2005). The dangers of feeling like a fake. *Harvard business review*, 83(9), 108-116.
- Kežić, I. (2021). *Odnos osobina ličnosti i doživljaja zanesenosti sa sindromom uljeza kod studenata* (Diplomski rad, Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet, Zagreb, Republika Hrvatska).
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*, third ed. The Guilford Press.
- LaDonna, K. A., Ginsburg, S. i Watling, C. (2018). Rising to the level of your incompetence: What physicians' self-assessment of their performance reveals about the imposter syndrome in medicine. *Acad Med*, 93(5), 763-768.
- 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. i 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.
- Laux, S. E. (2018). *Experiencing the imposter syndrome in academia: Women faculty members' perception of the tenure and promotion process* (Doktorski rad, Saint Louis University, SAD).
- Leary, M. R., Patton, K. M., Orlando, A. E. i Wagoner Funk, W. (2000). The impostor phenomenon: Self-perceptions, reflected appraisals, and interpersonal strategies. *Journal of Personality*, 68(4), 725–756.
- Lee, L. E., Rinn, A. N., Crutchfield, K., Ottwein, J. K., Hodges, J., Mun, R. U. (2020). Perfectionism and the imposter phenomenon in academically talented undergraduates. *Gifted Child Quarterly*, 65(3), 220-234.

- Legassie, J., Zibrowski, E. i Goldszmidt, M. (2008). Measuring resident well-being: Impostorism and burnout syndrome in residency. *Journal of General Internal Medicine*, 23, 1090–1094.
- Mak, K. K. L., Kleitman, S. i Abbott, M. J. (2019) Impostor phenomenon measurement scales: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 10(671).
- Matthews, G. i Clance, P. (1985). Treatment of the impostor phenomenon in psychotherapy clients. *Psychotherapy in Private Practice*, 3(1), 71–81.
- Mattie, C., Gietzen, J., Davis, S. i Prata, J. (2008). The imposter phenomenon: Self-assessment and competency to perform as a physician assistant in the United States. *The Journal of Physician Assistant Education*, 19(1), 5–12.
- McAllum, K. (2016). Managing imposter syndrome among the “Trophy Kids”: creating teaching practices that develop independence in millennial students. *Communication Education*, 65, 363-365.
- McGregor, L. N., Gee, D. E. i 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: An International Journal*, 36(1), 43–48.
- Miralem, M., Dautbegović, A., Bećirović, A. i Ademović, A. (2020). Izvori stresa studenata u akademskom kontekstu. *Sophos- Časopis Mlad Istraživača* 13, 125–135.
- Mullangi, S. i Jagsi, R. (2019). Imposter syndrome: Treat the cause, not the symptom. *Journal of American Medical Association*, 322(5), 403-404.
- Neureiter, M. i Traut-Mattausch, E. (2016). An inner barrier to career development: Preconditions of the impostor phenomenon and consequences for career development. *Frontiers in Psychology*, 7(48).
- Oriel, K., Plane, M. B. i Mundt, M. (2004). Family medicine residents and the impostor phenomenon. *Family medicine*, 36(4), 248–252.
- Prata, J. i Gietzen, J. W. (2007). The imposter phenomenon in physician assistant graduates. *The Journal of Physician Assistant Education*, 18(4), 33–36.

- Reić Ercegovac, I. i Penezić, Z. (2012). Skala depresivnosti, anksioznosti i stresa (DASS). U Proroković, A., Čubela Adorić, V., Penezić, Z. i Tucak Junaković, I. *Zbirka psihologijskih skala upitnika: svezak 6* (str. 17-24). Sveučilište u Zadru.
- Sakulku, J. i Alexander, J. (2011). The impostor phenomenon. *International Journal of Behavioral Science*, 6, 75-97.
- Schubert, N. i Bowker, A. (2017). Examining the impostor phenomenon in relation to self-esteem level and self-esteem instability. *Current Psychology*, 38, 749-755.
- Slank, S. (2019). Rethinking the imposter phenomenon. *Ethical Theory and Moral Practice*, 22, 205–218.
- Slišković, A. (2020). Kako istražiti? U Slišković, A. i Burić, I. *Znanstveno istraživanje u psihologiji: vodič za početnike* (str. 39-157). Sveučilište u Zadru.
- Sonnak, C. i Towell, T. (2001). The impostor phenomenon in British university students: Relationships between self-esteem, mental health, parental rearing style and socioeconomic status. *Personality and Individual Differences*, 31(6), 863–874.
- Stamać Ožanić, M. (2020). *Provjera Higginsove teorije neusklađenoga pojma o sebi adolescenata u odnosu na očekivanja roditelja i vršnjaka* (Doktorska disertacija, Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet, Zagreb, Republika Hrvatska).
- Tafarodi, R. W. i Swann, W. B. (2001). Two-dimensional self-esteem: Theory and measurement. *Personality and Individual Differences*, 31(5), 653–673.
- Thompson, T., Davis, H. i Davidson, J.A. (1998). Attributional and affective responses of impostors to academic success and failure outcomes. *Personality and Individual Differences*, 25, 381-396.
- Thompson, T., Foreman, P. i Martin, F. (2000). Impostor fears and perfectionistic concern over mistakes. *Personality and Individual Differences*, 29(4), 629–647.
- VandenBos, G. R. (2015). *APA dictionary of psychology*. American Psychological Association.

- Vergauwe, J., Wille, B., Feys, M., De Fruyt, F. i Anseel, F. (2015). Fear of being exposed: The trait-relatedness of the impostor phenomenon and its relevance in the work context. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 565–581.
- Wang, K., Sheveleva, M. i Permyakova, T. (2019). Imposter syndrome among Russian students: The link between perfectionism and psychological distress. *Personality and Individual Differences*, 143, 1-6.
- Want, J. i Kleitman, S. (2006). Imposter phenomenon and self-handicapping: Links with parenting styles and self-confidence. *Personality and Individual Differences*, 40(5), 961–971.
- Whitman, M. V. i Shanine, K. K. (2012). Revisiting the impostor phenomenon: How individuals cope with feelings of being in over their heads. The role of the economic crisis on occupational stress and well being. *Occupational Stress and Well Being*, 10, 177–212.
- Wittchen, H.-U. i Hoyer, J. (2001). Generalized anxiety disorder: Nature and course. *The Journal of Clinical Psychiatry*, 62(11), 15–19.