

## Ali smo dovolj dobri – sindrom prevaranta pri slovenskih učiteljih in profesorjih

Monika Špalir, Petra Štibelj, Edita Zabukovec

*Sindrom prevaranta je doživljanje dvoma vase in v svoje sposobnosti, kar lahko bistveno otežuje uspešnost in učinkovitost na delovnem mestu. Namen raziskave je bil preveriti pojavnost sindroma prevaranta med učitelji in profesorji, zaposlenimi v slovenskem javnem šolstvu, preveriti povezanost demografskih spremenljivk z nagnjenostjo k doživljanju sindroma prevaranta ter ugotoviti, na kakšen način bi lahko nudili pomoč zaposlenim, ki se spopadajo s tovrstnimi občutji. V raziskavi je sodelovalo 633 učiteljev (od tega 500 žensk;  $M = 45,37$  leta, 286 zaposlenih na primarni, 193 na sekundarni in 135 na terciarni ravni izobraževanja), ki so po spletu izpolnili Lestvico sindroma prevaranta, podali demografske podatke ter odgovorili na odprta vprašanja v zvezi z njihovim doživljanjem fenomena in morebitnih oblik pomoči. Rezultati so pokazali, da se izraženost sindroma prevaranta pomembno razlikuje glede na spol, starost, število let zaposlitve, stopnjo dosežene izobrazbe ter izobraževalno raven ustanove, kjer so udeleženci zaposleni. Kvalitativni del raziskave je pokazal, da se občutki sindroma prevaranta največkrat pojavijo ob neuspehu ali neznanju ter da učiteljem pri premoščanju najbolj pomaga pogovor. V zvezi z vlogo sodelavcev in nadrejenih poudarjajo pomen dobrih odnosov in povratne informacije. Ugotovitve nam omogočajo vpogled v pojavnost sindroma prevaranta med slovenskimi učitelji in profesorji ter v morebitne načine, ki bi jim lahko pomagali pri obvladovanju teh občutkov.*

## Uvod

*»Občutek imam, da sem na tem mestu pristala zgolj po sreči, v resnici pa si ga ne zaslužim. Nimam dovolj talenta, nimam dovolj izkušenj, ne izpeljem nastopa na enakem nivoju kot moji kolegi. Zdi se mi, da so vsi bolj sposobni od mene, da manj delajo za boljši rezultat. Skrbi me, da bodo ugotovili, da nisem dovolj dobra in me bodo izločili. Kadar se mi kaj ponesreči, se mi zdi, da bi bilo bolje, če bi se nehala truditi.«*

## Opredelitev in pojavnost sindroma prevaranta

Med glavnimi značilnostmi sindroma prevaranta (tudi fenomena prevaranta) so doživljanje dvoma v lastne sposobnosti, prepričanje, da se moramo za enake rezultate truditi veliko bolj kot drugi, in prepričanje, da smo se v neki vlogi znašli po spletu srečnih naključij, da si je ne zaslužimo, da je le vprašanje časa, kdaj bodo drugi to odkrili in nas razkrinkali kot nekompetentne (npr. Bravata idr., 2019; Clance in Imes, 1978; Kets de Vries, 2005; Šavrič, 2018). Teh prepričanj ne zmanjšajo niti številni dosežki, za katere bi pričakovali, da nam bodo predstavljali objektivni dokaz, da smo sposobni, kompetentni in inteligentni (Clance in Imes, 1978). Za sindrom prevaranta so namreč značilne težave s ponotranjanjem uspehov, posamezniki svoje dosežke pripisujejo najrazličnejšim zunanjim dejavnikom – sreči, naključju, pomoči posameznikov, ki so po njihovem mnenju kompetentnejši, ipd.; neuspehe pa pripišejo sebi – vsaka ovira občutke okrepi oz. jih vzdržuje (Bravata idr., 2019).

Sindrom prevaranta ni prepoznan kot duševna motnja, a ne smemo zmanjševati pomena tovrstnih občutkov, saj lahko pomembno ovirajo posameznike pri opravljanju dela in izkoriščanju potenciala ter lahko prispevajo k njihovi izgorelosti (Bravata idr., 2019; Kets de Vries, 2005). Pogosto se pojavlja skupaj z depresijo, anksioznostjo, slabo samopodobo, somatskimi simptomi in socialnimi disfunkcijami (Bravata idr., 2019). Občutki sindroma prevaranta lahko pri posameznikih povzročijo tudi različna samodestruktivna vedenja – od prokrastinacije, neuvidevnosti in strogosti do sodelavcev, pa do tveganih spolnih vedenj in zlorabe substanc. Posamezniki se pogosto izolirajo, bojijo se prositi za pomoč tudi pri najtežjih nalogah, osredotočijo se le na negativno, zaradi pritiska težje sprejemajo dobre odločitve, s tem pa potencialno negativno vplivajo na organizacijo (Kets de Vries, 2005).

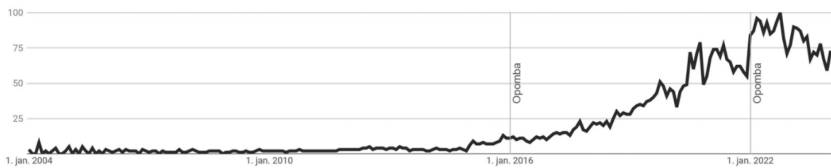
Bravata idr. (2019) so pri pregledu literature zasledili zelo različne podatke o pojavnosti tega fenomena. V metaanalizi so poročali o 9–82-% pojavnosti, odvisno od uporabljene metode in prebivalstva. Polovica člankov, ki je primerjala pojavnost sindroma prevaranta med spoloma, ni našla statistično pomembne razlike (npr. Caselman idr., 2006; Cokley idr., 2013; Vergauwe idr., 2015), polovica pa je poročala o večji pojavnosti pri ženskah (npr. Cokley idr., 2015; Cusack idr., 2013; Jöstl idr., 2012). Tudi novejša raziskave si niso enotne; S. S. Rossi (2022) ni našla razlik med spoloma, K. Šavrič (2018) pa je poročala o bolj izraženem sindromu prevaranta pri ženskah.

Tudi glede povezave starosti in izraženosti sindroma prevaranta Bravata idr. (2019) niso prišli do jasnih zaključkov; od šestih študij, ki so proučevale to povezavo, so štiri (Brauer in Proyer, 2017; Chae idr., 1995; Lester in Moderski, 1995; Thompson idr., 1998) ugotovile negativne korelacije med konstruktoma, ki so se v nekaterih skupinah prebivalstva izkazale za statistično značilne, preostali študiji pa nista poročali o velikosti in smeri korelacije (Oriol idr., 2004; Want in Kleitman, 2006). Zniževanje pojavnosti z naraščajočo starostjo je pokazala tudi S. S. Rossi (2022) za prebivalstvo, zaposleno v upravljanju človeških virov. Ugotovila je tudi, da starost pomembno napoveduje izraženost sindroma prevaranta. Polach (2004) je poudaril, da je pri mladih odraslih, ki šele začinjajo kariero, možnost za razvoj značilnosti sindroma prevaranta večja, ker so obdani z bolj izkušenimi sodelavci, pričakovanja na novem delovnem mestu pa na začetku niso vedno jasna.

Stopnja dosežene izobrazbe v modelu S. S. Rossi (2022) ni napovedovala izraženosti sindroma prevaranta pri zaposlenih v upravljanju človeških virov, K. Šavrič (2018) pa je ugotovila šibko pozitivno povezavo med doseženo stopnjo izobrazbe in izraženostjo sindroma prevaranta pri slovenskih zaposlenih. Poročala je še, da imajo zaposleni na začetku svoje kariere višje izražene značilnosti sindroma prevaranta kot v kasnejših stopnjah kariere, kar so pokazali tudi Clark in sodelavci (2014). Kljub temu se lahko občutki sindroma prevaranta ponovno pojavijo tudi kasneje, ob novih nalogah (t. i. prevarantski cikel) (Clance, 1985).

Po nekaterih ocenah naj bi osem od desetih ljudi doživljalo vsaj blago obliko sindroma prevaranta (Bravata idr., 2019), v Sloveniji pa že vsak drugi zaposleni poroča o zmerno ali zelo močno izraženih značilnostih sindroma prevaranta (Šavrič, 2018). V zadnjih treh letih se je tudi močno povečalo zanimanje za fenomen (slika 1).

Slika 1: Frekvenca iskanja informacij s ključno besedo »impostor syndrome« na Googlu skozi čas



V raziskavi se bomo osredotočile na sindrom prevaranta med učitelji, profesorji, docenti in drugimi predavatelji (v nadaljevanju učitelji), zaposlenimi na slovenskih javnih osnovnošolskih, srednješolskih, višješolskih in visokošolskih programih. Naši cilji so identificirati pojavnost sindroma prevaranta, ozavestiti prebivalstvo o njegovem obstoju, vzbuditi razmislek o mogočih načinih pomoči ter poiskati načine obvladovanja tovrstnih občutkov.

### Sindrom prevaranta pri učiteljih in profesorjih

Sindrom prevaranta je med visokoškolskimi profesorji proučeval že Topping (1983), ki je ugotovil, da je sindrom prevaranta povezan s slabo samopodobo, strahom, dvomom vase in tesnobo. Podobno se je pokazalo tudi v študiji C. Brems idr. (1994), v kateri se je sindrom prevaranta pri profesorjih povezoval z nižjimi ocenami študentov glede njihove uspešnosti poučevanja ter z nelagodjem ob misli, da so lahko drugim mentorji ali vzorniki. Prav tako so visokoškolski profesorji, ki doživljajo sindrom prevaranta, bolj nagnjeni k temu, da svoje akademske neuspehe dojemajo kot posledico lastne profesionalne nekompetentnosti (Knights in Clarke, 2014).

Sindrom prevaranta se povezuje z manj uspešnim poučevanjem in opravljanjem administrativnih del, čustveno izčrpanostjo ter strahovi, vezanimi na status visokošolskega profesorja (angl. *tenure status*) (Hutchins, 2015). Pred občutji, značilnimi za sindrom prevaranta, se pri visokoškolskih profesorjih pojavijo: zasliševanje glede ekspertnosti, doživljanje uspeha, skrb glede akademske produktivnosti, primerjanje lastnih pomanjkljivosti (ne pa tudi prednosti) z močnimi točkami kolegov, prejem negativnih povratnih informacij v zvezi z raziskovalnim delom, doživljanje zavrnitev ter težave s ponotranjanjem oz. sprejemanjem uspeha (Hutchins in Rainbolt, 2017).

Raziskav, ki bi proučevale sindrom prevaranta pri osnovnošolskih učiteljih, nismo zasledile, med srednješolskimi učitelji pa je bila izvedena ena, v kateri so proučevali doživljanje sindroma prevaranta v času epidemije covid-19 (Bedwell, 2022). Skoraj 80 % srednješolskih učiteljev je doživljalo zmerne do pogoste občutke sindroma prevaranta, skoraj 7 % udeležencev pa je poročalo o intenzivnih občutkih. Podobno kot visokošolski učitelji so tudi srednješolski poročali o tesnobnih in depresivnih občutjih, čustveni izčrpanosti, perfekcionizmu, dvomu vase, strahu pred neuspehom ipd. Študija je opozorila na več tipov »prevarantov« – nove, začasne in dolgotrajne. O tovrstnih občutkih so pričakovano poročali učitelji novinci, presenetljivo pa tudi učitelji z več kot dvajsetletnimi izkušnjami, ki so se morali v času epidemije prilagoditi na poučevanje na daljavo. Večja sprememba v načinu dela lahko prispeva k porastu občutkov sindroma prevaranta tudi pri izkušenih oz. dalj časa zaposlenih posameznikih, saj morajo slednji vložiti precej truda v prilagajanje (Bedwell, 2022). Drugi avtorji (npr. Clance, 1985; Kets de Vries, 2005) so prav tako navedli, da se sindrom prevaranta tudi pri dalj časa zaposlenih pogosto pojavlja ob začetku dela na novem projektu, napredovanju ali premestitvi na drugo delovno mesto.

Za sindrom prevaranta se sicer implicitno pričakuje, da se bo kazal le pri posameznikih, ki so zaposleni na »prestížnejših« delovnih mestih, ki jih je teže zasesti, v kontekstu šolstva torej pri akademikih, kjer je za zaposlitev večinoma nujen znanstveni doktorat. Kljub temu lahko posameznike s temi občutki najdemo na vseh položajih v organizaciji (Kets de Vries, 2005) – ne pojavlja se le pri zelo uspešnih posameznikih, ampak je značilen tudi za splošno prebivalstvo (Cozzarelli in Major, 1990; O'Brien McElwee in Yurak, 2007). V svojo raziskavo smo zato poleg visokošolskih profesorjev vključile vse učitelje, profesorje in druge pedagoške delavce, ki poučujejo v slovenskih javnih osnovnošolskih in srednješolskih ustanovah.

### **Pretekle raziskave o nudenju pomoči zaposlenim, ki doživljajo sindrom prevaranta**

Skupaj s preučevanjem sindroma prevaranta se razvijajo tudi smernice, kako ta občutja premostiti ali vsaj zmanjšati. Prvi korak k temu je prepoznavna občutkov in razlogov zanje (Bedwell, 2022). Razlogi so lahko različni (npr. opažanje, da sodelavec bolje opravlja nalogo, neuspešno opravljena naloga, prejetje kritike za naše delo ...), predlogi pa raznovrstni. Barr-Walker idr. (2020) so ugotovili, da je vsaka strategija spopadanja s sindromom prevaranta, o kateri so poročali udeleženci, zanje učinkovita.

Avtorji so poudarili pomen medsebojnega sodelovanja, ki lahko prispeva k normalizaciji občutkov, usklajevanju naših zaznav s poklicnimi pričakovanji in pridobivanju novih znanj (Abdelaal, 2020; Bedwell, 2022). Pomemben dejavnik je lahko tudi izkušen mentor, ki nam pomaga pri identifikaciji kriterijev uspešnosti, spreminjanju neustreznih vzorcev atribucije uspeha in normalizaciji občutkov (Mullangi in Jagsi, 2019). Prispeva lahko tudi k razločevanju med resničnimi in zaznanimi pričakovanji (Sherman, 2013) ter nam nudi instrumentalno podporo, s čimer zmanjšuje strah pred neuspehom in javnim ponižanjem (Hutchins in Rainbolt, 2017). Sodelovanje in mentorstvo nudita tudi ogromno možnosti za povratno informacijo, ki je ključna za spoznavanje razhajanj med našo zaznavo in realnostjo.

Za posameznike, ki doživljajo tovrstne občutke, je pomembno tudi, da kritiko sprejmejo kot odskočno desko za svoj napredek in se ne obtožujejo za svoje napake ali neuspehe. Pri tem jim lahko pomaga tudi spoznanje, da so napake nekaj vsakdanjega; pomembno je, da niso pozorni le na svoje primanjkljaje in ne minimizirajo svojih prednosti in dosežkov (Abdelaal, 2020). Podobno je tudi Sherman (2013) predlagal, da napišejo listo svojih prednosti, pri čemer jim lahko pomagajo sodelavci, in se spomnijo nanjo, kadar dvomijo vase. Barr-Walker idr. (2020) so poročali, da posameznikom pomaga, da razmislijo o svojih dosedanjih splošnih ali delovnih dosežkih. Poleg sprejetja napak je pomembno tudi sprejetje negotovosti in nepopolnosti (Bedwell, 2022) ter zavedanje, da bomo morali sčasoma dopolniti svoje znanje (Sherman, 2013). Že samo dopolnjevanje znanja, tako formalno kot neformalno, je uspešna strategija spopadanja (Barr-Walker, idr. 2020).

Prav tako je koristno zaupanje občutkov drugim – s tem namreč lahko ugotovimo, da podobno doživljajo tudi drugi in dobimo nove ideje za spoprijemanje s sindromom prevaranta (Abdelaal, 2020; Barr-Walker idr., 2020). Močna socialna podpora preprečuje negativne učinke anksioznosti in depresivnosti ter ščiti pred čustveno izčrpanostjo, kar so sicer pogoste posledice sindroma prevaranta (Hutchins, 2015).

B. J. C. Bedwell (2022) je predlagala tudi uveljavitev duševnega zdravja kot temeljne vrednote organizacije in s tem spodbujanje prožnosti in miselne naravnosti k rasti, kar je še posebej pomembno v času sprememb na delovnem mestu. To bi lahko dosegli z rednimi formalnimi usposabljanji in redno uporabo jezika, usmerjenega na dobro počutje oz. blagostanje zaposlenih, ter vlogo vodje, ki naj prepozna tovrstna občutja pri svojih podrejenih in predstavlja model pristnosti, sodelovalnega odločanja in podajanja konstruktivnih povratnih informacij.

## Kaj pa pomoč učiteljem?

Zaznana podpora organizacije oz. vodij zmanjšuje intenziteto sindroma prevaranta pri zaposlenih na terciarni stopnji izobraževanja (Crawford idr., 2016). Prav tako se je izkazalo, da so zaposlenim bolj kot standardizirane dejavnosti v pomoč personalizirani oz. individualizirani pristopi (Vergauwe idr., 2015). V skladu s tem avtorji predlagajo individualizirane programe coachinga, v katerih bi se ciljno ukvarjali z zmanjševanjem perfekcionizma in povečevanjem samoučinkovitosti ter na ta način prispevali k zmanjšanju intenzivnosti sindroma prevaranta pri učiteljih. Hutchins in H. M. Rainbolt (2017) sta poudarila vlogo mentorjev, kolegov in predstojnikov oddelkov pri ustvarjanju varnega prostora za razpravo o tovrstnih občutjih. Na ta način bi učiteljem dali prostor, da izpostavijo svojo ranljivost, ne da bi pri tem izgubili svojo legitimnost. Predlagajo tudi trening mentorjev ter predstavnikov oddelkov, da prepoznajo morebitne stresne dejavnike na fakulteti.

Zaradi nasprotujočih si ugotovitev glede pojavnosti sindroma prevaranta, majhnega števila raziskav, ki bi vključevale učitelje na ravni osnovne in srednje šole, in slabše raziskanosti fenomena v Sloveniji smo se odločile, da večino hipotez zastavimo neusmerjeno. Usmerjeno smo zastavile hipotezo v zvezi s starostjo (H3a in H3b), skladno z ugotovitvami najnovejše raziskave S. S. Rossi (2022), da sta konstrukta negativno povezana in da je starost pomemben napovednik izraženosti sindroma prevaranta, in hipotezo v zvezi z leti poučevanja (H4a in H4b), skladno z ugotovitvijo K. Šavrič, da imajo zaposleni na začetku svoje kariere bolj izražene značilnosti sindroma prevaranta kot v kasnejših stopnjah kariere.

Hipoteze:

- H1: Izraženost značilnosti sindroma prevaranta se ne bo povezovala s spolom.
- H2: Izraženost značilnosti sindroma prevaranta se ne bo povezovala z doseženo stopnjo izobrazbe.
- H3a: Mlajši udeleženci bodo poročali o višjih stopnjah značilnosti sindroma prevaranta kot starejši.
- H3b: Starost udeležencev bo napovednik izraženosti značilnosti sindroma prevaranta.
- H4a: Udeleženci, ki poučujejo dlje časa, bodo poročali o nižjih stopnjah značilnosti sindroma prevaranta kot udeleženci, ki poučujejo manj časa.

- H4b: Leta poučevanja bodo napovednik izraženosti značilnosti sindroma prevaranta.
- H5: Izraženost značilnosti sindroma prevaranta se ne bo povezovala z izobraževalno ravno ustanove (primarna, sekundarna, terciarna), na kateri udeleženci poučujejo.

Na podlagi preteklih raziskav, ki so proučevale sindrom prevaranta pri zaposlenih v šolstvu (npr. Chakraverty, 2022), smo si v okviru kvalitativnega dela raziskave zastavile tudi naslednja raziskovalna vprašanja: (1) kateri dogodki v delovnem okolju učiteljev pripeljejo do občutkov sindroma prevaranta, (2) na koga se lahko učitelji obrnejo, (3) kakšno je mnenje učiteljev o možnostih premoščanja občutkov sindroma prevaranta, (4) kakšne podpore sodelavcev in vodstva bi si želeli, (5) kako bi sami pomagali sodelavcu, ki se spopada s sindromom prevaranta.

## Metoda

### Udeleženci in postopek

Anketo smo poslale vsem javnim osnovnošolskim in srednješolskim (Seznam vzgojno-izobraževalnih zavodov v Sloveniji, b. d.) ter visokošolskim (Seznam univerz in fakultet v Sloveniji, b. d.) izobraževalnim ustanovam s prošnjo za deljenje med zaposlene pedagoške oz. akademske delavce.

Na anketo je kliknilo 3638 posameznikov, od tega jih je 647 do konca izpolnilo vprašanja o demografskih podatkih in Lestvico sindroma prevaranta. Te smo vključile v nadaljnjo analizo, ki smo jo izvedle v programskem okolju R (Posit team, 2022) s paketoma psych (Revelle, 2024) in ltm (Rizopoulos, 2006). Po pregledu odgovorov smo izključile 14 udeležencev, za katere smo ugotovile, da ne sodijo v našo ciljno skupino udeležencev. V vzorcu je ostalo 133 moških in 500 žensk. Povprečna starost udeležencev je bila 45,37 leta ( $SD = 10,7$ ;  $min = 24$ ,  $max = 71$ ), povprečje let poučevanja pa 17,54 ( $SD = 11,5$ ;  $min = 0$ ,  $max = 42$ ). V času izpolnjevanja ankete je bilo 286 udeležencev zaposlenih na osnovni šoli (45,2 %), 193 na srednji šoli (30,5 %), 135 na visokošolski ustanovi (21,3 %), 19 pa se jih ni uvrstilo v nobeno izmed kategorij (3,0 %) – za slednje smo sklepale, da so bodisi zaposleni na dveh ustanovah različnih stopenj hkrati bodisi so upokojeni. Eden izmed udeležencev (0,2 %) je imel doseženo le 1. stopnjo izobrazbe, štirje (0,6 %) 4. stopnjo, 21 (3,3 %) 5. stopnjo, 58



(9,2 %) 6. stopnjo, 385 (60,1 %) 7. stopnjo, 55 (8,7 %) 8. stopnjo in 109 (17,2 %) 9. stopnjo izobrazbe.

V kvalitativno analizo smo vključile le tiste, ki so odgovorili vsaj na eno izmed vprašanj odprtega tipa ( $N = 494$ ).

## Pripomočki

Za namene naše raziskave smo oblikovale spletno anketo na portalu 1KA (1KA, 2023). Vanjo smo vključile obveščeno soglasje, demografska vprašanja (spol, starost, število let zaposlitve, izobraževalna raven, na kateri poučujejo, stopnja izobrazbe), Lestvico sindroma prevaranta (*Clance Impostor Phenomenon Scale – CIPS*; Clance, 1985), dve dodatni vprašanji Likertovega tipa in odprta vprašanja, sestavljena za namene raziskave.

**Lestvica sindroma prevaranta** v originalu vsebuje 20 postavk, ki merijo za sindrom prevaranta značilne občutke (*Dajem vtis, da sem sposobnejši/ša, kot sem v resnici*). Sestavljeni postavki, 3. (*Zelo me je strah, da bi me drugi ocenjevali in če je le mogoče, se ocenjevanju izognem.*) in 17. postavka (*Mislím, da so ljudje okoli mene pametnejši in svoje sposobnosti pogosto primerjam z njihovimi.*), smo razstavile na dva dela (*Zelo me je strah, da bi me drugi ocenjevali.; Če je le mogoče, se ocenjevanju izognem.; Mislím, da so ljudje okoli mene pametnejši.; Svoje sposobnosti pogosto primerjam s sposobnostmi ljudi okrog mene.*) in tako dobile dve dodatni postavki. Udeleženci so na petstopenjski lestvici (1 – sploh ne drži, 5 – zelo drži) izrazili svoje strinjanje. Končni rezultat predstavlja seštevek odgovorov na vse postavke, pri čemer višja vrednost pomeni pogostejšo in močnejšo izraženost sindroma prevaranta. Zanesljivost dosežkov izvirne lestvice je visoka, koeficienti  $\alpha$  znašajo med 0,84 (Prince, 1989) in 0,96 (Holmes idr., 1993). Tudi zanesljivost za slovenski vzorec prirejene lestvice z 20 postavkami je visoka ( $\alpha = 0,92$ ; Šavrič, 2018). Na našem vzorcu je Cronbachov koeficient  $\alpha$  znašal 0,96.

V drugem delu smo udeležencem zastavile naslednja odprta vprašanja (odgovor ni bil obvezen):

1. Se spomnite kakšnega specifičnega dogodka/aktivnosti v vašem delovnem okolju, ko se počutite oziroma ste se počutili kot prevarant\_ka? Če ja, ga lahko podrobno opišete?
2. Na koga se lahko na vašem delovnem mestu obrnete, ko se počutite kot prevarant\_ka? Ali svoje občutke delite z drugimi?
3. Kako mislite, da je mogoče premostiti tovrstne občutke?

4. Kako bi sami premostili te občutke?
5. Kako bi si želeli, da vas podprejo sodelavci?
6. Kako bi si želeli, da vas podpre vaše vodstvo/nadrejeni/delodajalec?
7. Kako bi lahko vi pomagali nekemu, ki se na delovnem mestu počuti kot prevarant\_ka?

Poleg tega smo udeležence spraševale tudi po morebitni razliki med doživljanjem sindroma prevaranta v preteklosti in danes, in sicer smo jim zastavile naslednje vprašanje: »Ali ste v preteklosti doživljali tovrstne občutke?« Če so udeleženci odgovorili pritrdilno, so v nadaljevanju s pomočjo pet-stopenjske Likertove lestvice (1 – sploh ne, 5 – zelo intenzivno/pogosto) označili, kako močno oz. pogosto so te občutke doživljali v preteklosti in kako jih doživljajo danes.

## Rezultati in interpretacija

### Kvantitativna analiza

Želele smo preveriti pojavnost sindroma prevaranta med slovenskimi učitelji ter raziskati, ali se udeleženci razlikujejo v stopnji izraženosti sindroma prevaranta glede na spol, starost, leta poučevanja, stopnjo izobrazbe in stopnjo (primarno, sekundarno, terciarno), na kateri poučujejo. Udeležence smo skladno z navodili za vrednotenje v originalnem vprašalniku razdelile v štiri skupine, in sicer (1) malo značilnosti sindroma prevaranta (44 točk ali manj), (2) zmerne značilnosti sindroma prevaranta (med 45 in 65 točk), (3) močne značilnosti sindroma prevaranta (med 66 in 87 točk) ter (4) zelo močne značilnosti sindroma prevaranta (88 točk ali več). Meje skupin smo prilagodile zaradi vključitve dveh dodatnih postavk. V prvo skupino se je uvrstilo 195 (30,8 %), v drugo 211 (33,3 %), v tretjo 171 (27,0 %) in v četrto 56 (8,8 %) udeležencev, kar se sklada z ugotovitvami K. Šarič (2018), ki je v svoji raziskavi poročala o zelo podobni porazdelitvi izraženosti sindroma prevaranta.

Za ugotavljanje razlik smo najprej preverile porazdelitev rezultatov na Lestvici sindroma prevaranta s pomočjo Kolmogorov-Smirnovega testa, ki je pokazal, da porazdelitev statistično značilno odstopa od normalnosti ( $D = 0,07$ ;  $p = 0,002$ ), zato smo v nadaljevanju uporabile neparametrične statistične postopke. Wilcoxonov test predznačenih rangov je pokazal, da se stopnja izraženosti sindroma prevaranta statistično pomembno razlikuje glede na spol ( $W = 24969$ ;  $p < 0,001$ ).

Tabela 1: Prikaz opisnih statistik izraženosti značilnosti sindroma prevaranta glede na spol ( $N = 633$ )

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>As</i>	<i>Spl</i>	<i>SE</i>
moški	133	50,87	16,99	23	97	0,52	-0,50	1,47
ženske	500	59,99	20,99	22	103	0,15	-1,01	0,94

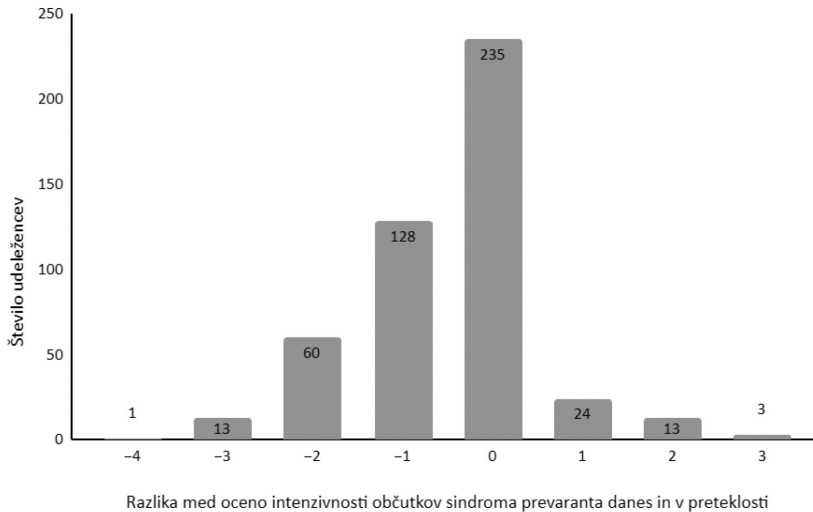
*Opombe.* *As* = asimetričnost; *Spl* = sploščenost; *SE* = standardna napaka.

Na Lestvici sindroma prevaranta imajo ženske v povprečju za 9 točk (8 %) višje rezultate kot moški (tabela 1). Ti rezultati so skladni s predhodno slovensko raziskavo, kjer je bil sindrom prevaranta prav tako bolj izražen pri ženskah kot pri moških (Šavrič, 2018), enako pa so pokazale tudi nekatere tuje študije (npr. Cokley idr., 2015; Cusack idr., 2013; Jöstl idr., 2012).

Za preverjanje povezanosti starosti in let poučevanja z rezultati na Lestvici sindroma prevaranta smo uporabile linearno regresijo. Ugotovile smo statistično pomembno negativno povezanost med starostjo in rezultatom na Lestvici sindroma prevaranta ( $F(1, 631) = 76,49$ ;  $p < 0,001$ ), starost pa tudi pojasni približno 11 % variance rezultatov na Lestvici sindroma prevaranta. Regresijski koeficient starosti je bil  $-0,63$ , kar pomeni, da so posamezniki, starejši za eno leto, dosegli v povprečju za 0,63 točke manjši rezultat na Lestvici sindroma prevaranta. To je skladno z nekaterimi tujimi študijami, ki so pokazale, da izraženost sindroma prevaranta upada s starostjo (npr. Brauer in Proyer, 2017; Chae idr., 1995; Rossi, 2022; Thompson idr., 1998).

Dodatno smo udeležence spraševale tudi o občutkih sindroma prevaranta danes in v preteklosti. Največ jih je poročalo, da jih danes občutijo v enaki meri kot v preteklosti (slika 2). Nekaj udeležencev je navedlo, da so v preteklosti občutili več občutkov sindroma prevaranta kakor danes (leva stran slike), nekoliko manj pa, da danes občutijo več občutkov sindroma prevaranta kot v preteklosti (desna stran).

Slika 2: Prikaz frekvenc glede na razliko med oceno intenzivnosti občutkov sindroma prevaranta danes in v preteklosti ( $N = 477$ )



*Opomba.* Razliko smo računale: ocena danes – ocena v preteklosti.

Wilcoxonov test predznačenih rangov je pokazal, da je samoocena stopnje izraženosti sindroma prevaranta v preteklosti statistično pomembno večja od samoocene izraženosti danes ( $W = 136222$ ;  $p < 0,001$ ), kar je skladno z rezultati, da izraženost sindroma prevaranta upada s starostjo.

Tudi leta poučevanja so statistično pomembno negativno povezana z rezultatom na Lestvici sindroma prevaranta ( $F(1, 631) = 70,69$ ;  $p < 0,001$ ), pojasnijo pa približno 10 % variance rezultata na Lestvici sindroma prevaranta. Regresijski koeficient let poučevanja je  $-0,57$ , kar pomeni, da so posamezniki, ki poučujejo eno leto dlje, v povprečju dosegli za 0,57 točke nižji rezultat na Lestvici sindroma prevaranta. Do podobnih ugotovitev so prišle tudi nekatere druge raziskave (npr. Clance, 1985; Polach, 2004; Šavrič, 2018), ki so pokazale, da je bila izraženost sindroma prevaranta največja pri mladih na začetku njihove kariere.

Za preverjanje razlik med izraženostjo sindroma prevaranta pri učiteljih, ki poučujejo na različnih stopnjah, smo uporabile Kruskal-Wallisov test, ki je pokazal statistično pomembne razlike v rezultatih na Lestvici sindroma prevaranta ( $\chi^2(3) = 24,17$ ;  $p < 0,001$ ). Dodatno je Wilcoxonov test predznačenih rangov pokazal, da prihaja do statistično pomembnih

razlik med osnovnošolskimi in srednješolskimi ( $p = 0,01$ ), osnovnošolskimi in visokošolskimi ( $p = 0,02$ ) ter srednješolskimi in visokošolskimi učitelji ( $p < 0,001$ ). Največji delež posameznikov z najmočnejše izraženim sindromom prevaranta je med visokošolskimi učitelji (tabela 2), torej v populaciji visoko uspešnih posameznikov, pri katerih sindrom prevaranta preverja največ raziskav. Razen tega se pri naših rezultatih ni pokazal značilen vzorec, na podlagi katerega bi lahko trdile, da imajo učitelji, ki poučujejo na nižjih stopnjah izobraževanja, nižje izražen sindrom prevaranta od tistih na višjih.

Tabela 2: Odstotki skupin izraženosti značilnosti sindroma prevaranta glede na raven izobraževalne ustanove ( $N = 633$ )

Izraženost sindroma prevaranta	OŠ	SŠ	VŠ	Drugo
Majhne značilnosti	28,0 %	42,5 %	20,7 %	26,3 %
Zmerne značilnosti	36,0 %	30,6 %	31,9 %	31,6 %
Močne značilnosti	27,3 %	21,8 %	33,3 %	31,6 %
Zelo močne značilnosti	8,7 %	5,2 %	14,1 %	10,5 %
Skupaj	100 %	100 %	100 %	100 %

Najvišje povprečne vrednosti rezultata na Lestvici sindroma prevaranta so dosegli visokošolski ( $M = 64,0$ ;  $SD = 21,3$ ), nižje osnovnošolski ( $M = 58,6$ ;  $SD = 19,8$ ), najnižje pa srednješolski učitelji ( $M = 52,9$ ;  $SD = 19,8$ ). Po velikosti  $SD$  lahko vidimo, da je tudi znotraj skupin razpršenost velika, zato zaključujemo podobno kot Kets de Vries (2005): učitelji na vseh »hierarhičnih položajih«, tj. na vseh stopnjah izobraževanja, imajo lahko sindrom prevaranta bolj ali manj izražen.

Tudi za nekatere razlike v rezultatih na Lestvici sindroma prevaranta glede na stopnjo izobrazbe je Kruskal-Wallisov test pokazal, da so statistično značilne ( $\chi^2(6) = 18,98$ ;  $p = 0,004$ ), in sicer do njih na podlagi Wilcoxonovega testa predznačenih rangov prihaja med udeleženci, ki so dosegli 5. stopnjo, in udeleženci, ki so dosegli 9. stopnjo ( $p = 0,03$ ), ter med udeleženci, ki so dosegli 8. stopnjo, in udeleženci, ki so dosegli 9. stopnjo ( $p = 0,03$ ) izobrazbe. K. Šavrič (2018) je pokazala, da se z višanjem stopnje izobrazbe povečuje tudi izraženost sindroma prevaranta, naši rezultati pa kažejo na podobno smernico; udeleženci s 5. in tisti z 8. stopnjo izobrazbe so dosegli nižji rezultat na Lestvici sindroma prevaranta kot tisti z 9. stopnjo (in sicer 5. stopnja:  $M = 48,1$ ;  $SD = 17,7$ ; 8. stopnja:  $M = 52,8$ ;  $SD =$

21,1 in 9. stopnja:  $M = 63,0$ ;  $SD = 20,4$ ). Vseeno je vredno opozoriti, da zgolj te razlike ne morejo podpreti ugotovitev K. Šavrič (2018), saj se je preveč drugih razlik izkazalo za nepomembne. Kljub temu priporočamo, da morebitne prihodnje raziskave bolj poglobljeno raziščejo tudi ta vidik, saj ponuja zanimivo vprašanje povezanosti kvalificiranosti z izraženostjo sindroma prevaranta.

## Kvalitativna analiza

V kvalitativno analizo je bilo skupno vključenih 494 udeležencev, pri vsakem vprašanju pa smo posebej poudarile, koliko jih je na dotično vprašanje odgovarjalo. Nekatere odgovore udeležencev smo uvrstile v več različnih kategorij.

## Dogodki, ki izzovejo občutja sindroma prevaranta pri učiteljih

Tabela 3: *Odgovori na vprašanje »Se spomnite kakšnega specifičnega dogodka/aktivnosti v vašem delovnem okolju, ko se počutite oziroma ste se počutili kot prevarant\_ka? Če ja, ga lahko podrobno opišete?« (N = 455)*

Kategorija	<i>f</i>	<i>p</i> [%]	Primer
Neuspeh ali neznanje	51	11,21	»Kadar ugotovim, da nečesa ne znam.«
Specifični vidiki dela (nastop na konferenci, učenje drugega področja, organizacija dogodka, učenje sodelavcev, nadomeščanje)	43	9,45	»Predstavitve prispevka na konferenci oz. seminarju.«
Začetek zaposlitve, prevzem novih delovnih nalog	24	5,27	»Prvo leto poučevanja.« »Začetek poučevanja mednarodne mature.«
Nezaslužen uspeh	23	5,05	»Ko je učenec dosegel priznanje, sem se počutila, kot da za to nisem zaslužna.«
Večino časa	16	3,52	»Večina dogodkov.« »Vsak dan.« »Veliko je takih situacij.«
Premalo priprave	14	3,08	»Kadar se mi zdi, da se nisem dovolj pripravila na delo v razredu.«
Socialna primerjava	14	3,08	»Vsi so bili izkušeni, jaz pa ne.«

Kategorija	<i>f</i>	<i>p</i> [%]	Primer
Napredovanje oz. zaposlitev	8	1,76	»Ko sem bil izmed nekaj 10 ljudi na avdijci izbran za delo.«
Neustrezna pohvala	7	1,54	»Ko sem bila pretirano hvaljena za nekaj, kar ni bila v večji meri moja zasluga. Kako obupno se ob takem umetnem kreiranju lažnive realnosti počutijo drugi ljudje.«
Pritožbe in kritike	7	1,54	»Ko mi je sodelavka zabrusila, da mi gre samo za točke.« »Ko starši neusmiljeno kritizirajo.«
Neustrezno vodenje	3	0,66	»Nisem imela pojma, kaj se od mene pričakuje.«
Predstavljanje dela drugih	3	0,66	»Ko sem predstavljala rešitve, ki niso bile samo moje.«
Dodatno izobraževanje	1	0,22	»Pomisleki o dodatnem izobraževanju.«
Nesmiselno delo	1	0,22	»Vodenje projekta, kjer se mi je zdelo, da nismo naredili nič novega.«
Dogodek ni naveden	275	60,44	»Nimam takšnih težav.« »Ne.« »Se ne spomnim.«
Nerazumevanje konstrukta	6	1,32	»Pri delu z otroki ni prostora za blefranje.«
Dogodki iz preteklosti	4	0,88	»To je bilo značilno za mojo mladost.« »Izpit na fakulteti.«
Neumeščen odgovor	1	0,22	»Odnosi v kolektivu.«

*Opomba.*  $p = f / 455 * 100 \%$ .

Specifičen dogodek je navedla manj kot polovica oseb (tabela 3), kar ni skladno z ugotovitvami K. Šavrič (2018), ki poroča, da se je večina udeležencev brez težav spomnila vsaj enega dogodka, ko so doživeli občutja sindroma prevaranta. Razlog za to bi lahko bilo napačno razumevanje konstrukta ali zaznavanje besede »prevarant« kot pretirano negativne, kar so nekateri navedli kot dodatno pripombo na koncu ankete. K. Šavrič (2018) navaja, da so do občutij sindroma prevaranta privedle situacije, kjer so imeli posamezniki občutek, da jih drugi precenjujejo, kar se je pokazalo tudi pri nas. Udeleženci so opisovali situacije, za katere bi lahko rekli, da so jih zaznali kot neuspeh ali oviro, opazimo pa lahko, da tudi uspehi na različnih

področjih lahko izzovejo občutja sindroma prevaranta, sploh če so zaznani kot nezasluženi. Oboje je skladno s preteklimi raziskavami, ki kažejo, da imajo posamezniki, ki doživljajo sindrom prevaranta, težave s ponotranjanjem uspeha, vsaka ovira ali neuspeh pa občutja sindroma prevaranta še dodatno okrepi (Bravata idr., 2019). Tudi omembe specifičnih, manj pogostih vidikov svojega dela, začetka opravljanja novega dela, primerjanja s sodelavci in neustreznega vodenja, povezanega z nejasnimi pričakovanji, se skladajo s predvidevanji Polacha (2004). Dogodki, ki so jih udeleženci navedli, so skladni z ugotovitvami, kaj se dogaja, preden nastopi občutek sindroma prevaranta (Hutchins in Rainbolt, 2017). Približno 4 % udeležencev je poročalo o vsakodnevem, torej zelo intenzivnem, doživljanju občutij sindroma prevaranta. Ta odstotek je nižji od predhodno ugotovljene pojavnosti (Bedwell, 2022; Šavrič, 2018), vendar moramo upoštevati, da so morda nekateri udeleženci, ki doživljajo občutja sindroma prevaranta vsak dan, vseeno navedli zgolj en specifični dogodek (v skladu z zastavljenim vprašanjem).

### Zaznave učiteljev, na koga se lahko obrnejo na delovnem mestu, in deljenje občutkov

Tabela 4: *Odgovori na vprašanje: »Ali svoje občutke delite z drugimi? Na koga se lahko na vašem delovnem mestu obrnete, ko se počutite kot prevarant\_ka?« (N = 458)*

Kategorija	f	p [%]
ne delijo	57	12,45
delijo	3	0,66
občasno delijo	1	0,22
ne morejo deliti,	59	12,88
ker občutja ne bi bila sprejeta	10	2,18
ne vedo, na koga	6	1,31
navedli vsaj 1 osebo	295	64,41
navedli vsaj 1 osebo iz delovnega okolja	261	57,36
sodelavci	226	49,34
splošno	110	24,02
najbližji, najožji	27	5,90
isti kabinet, aktiv	23	5,02



Kategorija	<i>f</i>	<i>p</i> [%]
medsebojno razumevanje, zaupanje	20	4,37
izbrani, redki	20	4,37
hkrati prijatelji	11	2,40
opravljajo podobne naloge	7	1,53
enakost ali podrednost v starosti ali izobrazbi	4	0,87
ne nadrejeni	3	0,66
ne obsojajo	1	0,22
vodstvo, nadrejeni	34	7,42
svetovalna služba, sindikalni zaupnik	24	5,24
mentor	7	1,53
druge osebe (hišnik, tehnično osebje, asistent)	3	0,66
(skoraj) vsakdo	3	0,66
prijatelji	18	3,93
iz iste stroke	6	1,31
družina, sorodniki	14	3,06
partner	12	2,62
sami	4	0,87
zasebno	3	0,66
knjige, spletni viri	2	0,44
ni odgovora	14	3,06

*Opomba.*  $p = f / 458 * 100 \%$ .

Nismo zasledile, da bi bilo deljenje občutkov z osebami na delovnem mestu že raziskano. So pa že v preteklih raziskavah poročali o izogibanju deljenja občutij sindroma prevaranta s kolegi zaradi strahu, da bi bili videti šibki in ranljivi (Hutchins in Rainbolt, 2017), kar je razvidno tudi iz naših rezultatov (tabela 4). Vseeno lahko iz odgovorov sklepamo, da večina udeležencev kljub vsemu deli svoje občutke – če ne na delovnem mestu, pa zunaj njega – kar je pogosto uporabljena in uspešna strategija spopadanja (Barr-Walker idr., 2020).

## Kako premostiti občutke sindroma prevaranta?

Tabela 5: *Odgovori udeležencev na vprašanje: »Kako mislite, da je mogoče premostiti tovrstne občutke?« (N = 469)*

Kategorija odgovora	f	p [%]	Primer odgovora
Čustvena in socialna podpora (pogovor, posvet, spodbuda, socialna podpora ali izražena želja po podpori (tako doma kot v službi), sodelovanje)	120	25,59	»S pogovorom z ljudmi, ki jim zaupamo.«
Delo na sebi ali vsaj omemba želene spremembe (npr. povečanje samozavesti, večje zaupanje vase ...)	89	18,98	»Z delom na svoji samozavesti, samopodobi.«
Objektivna analiza problema (ozaveščanje, racionalizacija, razmislek/refleksija, iskrenost do sebe in drugih, povratne informacije, pisanje dnevnika, določanje mej svojih zmožnosti, postavljanje realnih ciljev, pričakanj do sebe)	66	14,07	»S samoevalvacijo, refleksijo in evalvacijo drugih.«
Aktivno delo, priprava, organizacija, vztrajnost, trud, želja po izboljšavi, popravljanje napak	45	9,59	»Vse je stvar pripravljenosti. Več je treba delati.«
Uspeh in potrditve ali izražena želja po potrditvah, dokazovanje samemu sebi	37	7,89	»Spomnimo se na svoje pretekle dosežke.«
Sprejemanje človeške nepopolnosti, sprejemanje sebe, normalizacija in sprejemanje občutkov – dam vse od sebe, to je dovolj	36	7,68	»Lahko sprejmeš, da ti bo spodletelo in je tudi to O. K. Oz. da pač lahko daš od sebe, kar lahko.«
Izobraževanje, usposabljanje, nadgrajevanje znanja, učenje	34	7,25	»Z dodatnim izobraževanjem.«
Terapija, supervizija, terapevtske tehnike, čuječnost, pomoč strokovnjaka	31	6,61	»S terapijo.«

Kategorija odgovora	<i>f</i>	<i>p</i> [%]	Primer odgovora
Pozitiven odnos, afirmacije, humor, zaupanje, verjetje pohvalam, odprtost, avtentičnost	25	5,33	»Z afirmacijami in pohvalami. Rečeš si, da nisi nutella, da bi osrečil vse ljudi okrog sebe, ter da smo vsi zmotljivi in da se vsak dan nekaj novega naučimo.«
Psihoedukacija, izobraževanje o tematiki, povezovanje s posamezniki, ki imajo podobne izkušnje, intervizija	22	4,69	»Da področje omenjenega sindroma poznaš tudi s strokovne plati in ga razumeš.«
Sprememba ni mogoča, ne gre mi, ne trudim se več oz. se sploh ne trudim, samo potlačim, odmislim, ni nujno	18	3,84	»Ni mogoče.«
Izkušnje, praksa, čas	17	3,62	»S prakso in dobrimi izkušnjami v situacijah, ki nam povzročajo dvome.«
Težko	12	2,56	»Težko.«
Duhovni mir, sproščanje, pomiritev, šport, narava in zdrav življenjski slog (vera, dihanje, branje knjig, joga, zdrava prehrana, spanje, čas zase, meditacija)	10	2,13	»Z gibanjem v naravi; delom na vrtu.«
Potreba po sistemski spremembi	9	1,92	»Z ne tako visokimi pričakovanji od učiteljev.«
Menjava službe, osredotočanje na druge vidike življenja, osredotočanje na situacije, v katerih smo dobri	6	1,28	»Poiskati drugo službo.«
Izogibanje primerjavam z drugimi, manjšanje potrebe po dokazovanju (ego)	5	1,07	»Ne smem se primerjati z drugimi.«
Občutki izhajajo iz otroštva/so pogojeni z osebnostjo/so posledica vzgoje	7	1,49	»To je v nas že od otroštva.«
Do občutkov sploh ne sme priti	2	0,43	»Učitelj mora biti samozavesten in tako ne sme razmišljati.«
Ne vem/ni relevantno zame	70	14,93	»Ne vem, ker jih nimam.«
Ni odgovora	26	5,54	/

Kategorija odgovora	<i>f</i>	<i>p</i> [%]	Primer odgovora
Neprimerni odgovori, odgovori, ki kažejo na napačno razumevanje vprašanja ali fenomena	12	2,56	»Če si prevarant, se je treba s tem spopasti.«

*Opomba.*  $p = f / 469 * 100 \%$ .

Iz tabele 5 je razvidno, da je večina udeležencev našla načine za spoprijemanje z občutki sindroma prevaranta. Udeleženci so kot načine premoščanja najpogosteje navajali pogovor in iskanje socialne podpore, delo na sebi v smislu povečevanja samozavesti in zaupanja vase, objektivno analizo občutkov in svojih zmožnosti ter več vloženega truda v delo samo, kar tudi B. J. C. Bedwell (2022) navaja kot uspešne strategije.

Odgovori, ki izražajo, da do občutij ne bi smelo priti oz. da so vnaprej determinirana, neizogibna in da jih ni mogoče spremeniti (tabela 5), kažejo na različna implicitna prepričanja posameznikov v zvezi z odnosom do sebe in dela ter vero v možnost spremembe. Vse to bi lahko vplivalo na njihovo dovzetnost za občutke sindroma prevaranta in pripravljenost za delo na tem, da bi jih odpravili. To vprašanje bi bilo zanimivo obdelati v nadaljnjih raziskavah.

Tabela 6: *Odgovori udeležencev na vprašanje: »Kako bi sami premostili te občutke?« (N = 469)*

Kategorija odgovora	<i>f</i>	<i>p</i> [%]	Primer odgovora
Čustvena in socialna podpora (pogovor, posvet, spodbuda, socialna podpora ali izražena želja po podpori (tako doma kot v službi), sodelovanje, prošnja za pomoč)	110	23,45	»Nekomu, ki mi je blizu in to razume, to povedati in zaupati.«
Objektivna analiza problema (ozaveščanje, racionalizacija, razmislek/refleksija, iskrenost do sebe in drugih, povratne informacije, pisanje dnevnika, določanje mej svojih zmožnosti, postavljanje realnih ciljev, primerjava z drugimi, občutki niso nujno resnični)	75	15,99	»Odmik od situacije in objektivna ocena stanja (npr. kako bi na moje delo gledal sodelavec X ali kdo, ki me ne pozna).«

Kategorija odgovora	<i>f</i>	<i>p</i> [%]	Primer odgovora
Aktivno delo, priprava, organizacija, vztrajnost, trud, želja po izboljšavi, popravljanje napak, vaja, nove naloge in izzivi	65	13,86	»Z več dobrega dela :).«
Izobraževanje, usposabljanje, nadgrajevanje znanja, učenje	39	8,32	»Z nenehnim izobraževanjem.«
Sprejemanje človeške nepopolnosti in zmotljivosti, sprejemanje sebe in svojih pomanjkljivosti, normalizacija in sprejemanje občutkov – veliko ljudi jih občuti, dam vse od sebe, to je dovolj	38	8,10	»... Smo pa vsi ljudje, delamo napake in jih tudi rešujemo.«
Pozitiven odnos, afirmacije, hvaležnost, humor, zaupanje, verjeti pohvalam, odprtost, avtentičnost, ponos	38	8,10	»... verjeti tistim, ki me pohvalijo ...«
Delo na sebi ali vsaj omemba zelene spremembe (npr. povečanje samozavesti, večje zaupanje vase ...)	36	7,68	»S tehnikami za izboljšanje samopodobe in zaupanja vase.«
Uspeh in potrditve, pohvale, samodokazovanje	34	7,25	»Preberem si pohvale dijakov iz letnih evalvacij.«
Duhovni mir, sproščanje, pomiritev, šport, narava in zdrav življenjski slog (vera, dihanje, branje knjig, joga, zdrava prehrana, spanje, čas zase, meditacija)	28	5,97	»Včasih berem motivacijske knjige, molim, kupila sem si koledarček z spodbudnimi mislimi, na Youtubu si zavrtim sproščujočo glasbo, grem na sprehod in se čuječe ozrem v svet okrog sebe, uživam z družino ...«
Terapija, supervizija, terapevtske tehnike, čuječnost, coaching, pomoč strokovnjaka	21	4,48	»Obiskal bi psihologa/ psihoterapevta.«
Sprememba ni mogoča, ne gre mi, ne trudim se več oz. se sploh ne trudim, samo potlačim, odmislim	18	3,83	»Potisnem jih stran, pa enkrat kasneje udarijo ven.«
Psihoedukacija, izobraževanje o tematiki, povezovanje s posamezniki, ki imajo podobne izkušnje, intervizija	16	3,41	»S psihoedukacijo.«

Kategorija odgovora	<i>f</i>	<i>p</i> [%]	Primer odgovora
Menjava službe, osredotočanje na druge vidike življenja, osredotočanje na situacije, v katerih smo dobri	14	2,99	»Osredotočam se na druge aspekte življenja.«
Neprimerni odgovori, odgovori, ki kažejo na napačno razumevanje vprašanja ali fenomena	13	2,77	»Seppuku.« »Alkohol.« »Ne vem, če zmorem sama.«
Težko	11	2,35	»Hm, težko:«
Izkušnje, praksa, čas	10	2,13	»Čas opravi svoje, izkušnje.«
Izogibanje primerjavam z drugimi, manjšanje potrebe po dokazovanju (ego)	2	0,43	»... <i>ego is the enemy</i> .«
Ne vem/ni relevantno zame	59	12,58	»Jih nimam.«
Ni odgovora	36	7,68	/

*Opomba.*  $p = f / 469 * 100 \%$ .

Iz tabele 6 je razvidno, da so udeleženci odgovarjali podobno kot pri prejšnjem vprašanju – tovrstne občutke bi najraje premoščali s pogovorom in socialno podporo, objektivno analizo občutkov in svojih zmožnosti ter več vloženega truda v delo samo. Objektivno analiziranje, pozitivno naravnost, prostočasne aktivnosti ter preusmerjanje pozornosti na druge vidike življenja bi zase izbralo več udeležencev, precej manj pa bi se jih odločilo za delo na sebi, nekaj manj tudi za terapijo, kar bi lahko kazalo na to, da je stigma, povezana z vključevanjem v procese, povezane s psihičnim zdravjem, še vedno prisotna.

V odgovorih se je pojavila tudi želja po podpori vodstva, poleg kritik ureditve šolskega sistema in konkretnih zahtev po sistemskih spremembah (npr. višji plači) pa tudi opozorilo, da učitelji nimajo dovolj časa, da bi lahko zares kvalitetno opravili vse zadolžitve, ki so jim naložene (tabela 5 in 6). Jasno razvidno je, da si učitelji želijo biti slišani in doseči spremembe.

## Kako pomagati drugim?

Tabela 7: *Odgovori udeležencev na vprašanje: »Kako bi lahko vi pomagali nekemu, ki se na delovnem mestu počuti kot prevarant\_ka?« (N = 463)*

Kategorija odgovora	<i>f</i>	<i>p</i> [%]	Primer odgovora
Pogovor, poslušanje, komunikacija, diskusija	177	38,23	»Z izmenjavo mnenj preko pogovora.« »Če bi prosil za pogovor, bi podal svoje mnenje in nasvete.«
Spodbuda, razumevanje, podpora, pomoč, opolnomočenje	123	26,57	»Pogovorila bi se, ga opogumila, mu ponudila strokovno pomoč (iz stroke za učenje), izkušnje in ga podprla.« »... Nudila bi mu čustveno podporo.«
Analiza dosežkov oz. situacije, refleksija, kritika, povratne informacije, realno, z realnimi dokazi, objektivno	84	18,14	»Omenila bi mu dobre stvari in uspešne projekte, ki jih je izvedel oz. pri katerih je sodeloval.« »S pogovorom o tem, kje mu/ji manjka znanja in načrtovanjem ustreznih korakov, da to premosti.«
Pohvala, potrditev, priznanje, prepoznavna dobrih plati, javno priznati, poudarek na napredku	81	17,49	»Iskrena pohvala in pohvala manjših korakov do uspeha.« »Spodbujala bi ga, da poišče pri sebi dobre točke in na njih gradi.«
Usmeritve za delo, nasveti	42	9,07	»Svetovala bi jim ustrezno pripravo in realno samooceno po opravljenem delu. Tudi skrb za <i>work-life balance</i> in boljšo organizacijo.«
Sprejemanje, brezpogojno sočutje, prijaznost, tolažba, pomirjanje, tolerantnost, verjeti vanj, zanimanje zanj, spoštovanje	36	7,78	»Z besedami in tako, da pokažem veselje za sodelovanje z njo, da jo vprašam kaj strokovnega in s tem pokažem, da zaupam v njene sposobnosti in njeno mnenje.«
Deljenje lastnih izkušenj in občutkov	26	5,62	»... deljenje lastnih izkušenj in strahov, ki sem jih premagala – in kako.«
Normalizacija, dati občutek, da ni sam	20	4,32	»Potolažila bi ga z dejstvom, da se kdaj verjetno vsi tako počutimo in da je to normalno.«

Kategorija odgovora	<i>f</i>	<i>p</i> [%]	Primer odgovora
Iskrenost in odkritost	19	4,10	»Podajanjem objektivne in iskrene povratne informacije.«
Dostopnost, sodelovanje, korektnost, druženje	15	3,24	»Bolj bi ga vključila v timsko delo in mu dala občutek, da dobro dela.«
Ozaveščanje o sindromu prevaranta, intervizija, hospitacije, coaching, izobraževanje, mentorstvo	12	2,59	»Kolega bi spodbujal da se dobro pripravi, imel kolegalno hospitacijo in kasneje evalvacijo ure in počutja pri uri.«
Priporočilo psihologa oz. psihoterapevta	12	2,59	»Pogovor, napotitev na terapijo.«
Pozitivnost, humor	9	1,94	»Spodbujala bi ga s pozitivnim razmišljanjem.«
Rahljanje prepričanj, delo na samozavesti oz. samopodobi	8	1,72	»Da postavim njene_gove dosežke v kontekst, kjer se predstavi realna slika in ne ponavlja notranja miselna predstava, ki ni nujno resnična.«
Odsotnost negativnih vedenj (neobsojanje)	5	1,08	»Lahko osebi prisluhnem, jo podprem, ne obsojam.«
Zaupno in varno okolje	3	0,65	»Najprej potrebuje varno okolje.«
Ni odgovora	151	32,61	»-« »/« ».« »???« ...
Ne vem, nisem zaznal_a, ne želim pomagati	49	10,58	»Nimam takega sodelavca.«
Občutek neusposobljenosti	5	1,08	»Ne vem, ker nimam ustreznih znanj. Če pa bi jih pridobila, bi pomagala – seveda, če bi sodelavec nakazal potrebo.«
Sindrom prevaranta je individualen problem	1	0,22	»... Vsekakor je na nekom, da sam spremeni svoje vedenje. Saj sam tudi povzroči sebi problem.«

*Opomba.*  $p = f / 463 * 100 \%$ .

O podobnih strategijah, kot so jih navajali naši udeleženci (tabela 5, 6, 7), pišejo tudi drugi raziskovalci – pomen dobrih odnosov, pogovora, podpore na delovnem mestu in medsebojnega sodelovanja poudarjajo različni avtorji (npr. Abdelaal, 2020; Barr-Walker, 2020; Crawford idr., 2016). Prav tako sta pomembna prepoznava razlogov za občutke (torej nekakšna analiza) ter sprejemanje človeške nepopolnosti in zmotljivosti (Badewell,



2022). Koristno je tudi osredotočanje na lastne prednosti (Abdelaal, 2020; Sherman, 2013) in dopolnjevanje znanja (Barr-Walker idr., 2020). Mentorstvo, ki ga kot dobro strategijo premoščanja tovrstnih občutkov omenjata Mullangi in Jagsi (2019), je v naši raziskavi navedla le ena udeleženka. So pa pomembni vidiki mentorstva, na katere sta opozorila, vidni v odgovorih, povezanih z analizo dosežkov oz. situacije.

### Vloga sodelavcev in delodajalca, nadrejenih oz. vodij pri posameznikovem spopadanju s sindromom prevaranta

Tabela 8: *Odgovori udeležencev na vprašanje: »Kako bi si želeli, da vas podprejo sodelavci?« (N = 464)*

Kategorija odgovora	f	p [%]	Primer odgovora
Analiza, refleksija, kritika, povratne informacije, prepoznavanje dobrih plati	121	26,08	»Da kritično, z zaupanjem v dober namen prediskutiramo dogodek.«
Spodbuda, razumevanje, podpora, pomoč	120	25,86	»Da si medsebojno pomagamo, se razumemo, si stojimo ob strani, da se ne obsojamo, vsak ima neko močno področje in lahko prispeva po svojih najboljših močeh.«
Komunikacija, pogovor, poslušanje	101	21,77	»Z iskrenimi pogovori in odprtostjo pri svojih dilemah.«
Pohvala, potrditev, priznanje, prepoznavanje dobrih plati	66	14,22	»Realno in s pohvalo, če je nekaj dobro opravljeno za skupno dobro.«
Dostopnost, kolegialnost, korektnost, sodelovanje, odprtost, vzajemnost, enaka obravnava	62	13,36	»Z več sodelovanja in timskim delom, preveč je vsak usmerjen le k svojim nalogam.«
Analiza dosežkov oz. situacije, refleksija, presoja, konstruktivna kritika, povratne informacije, realni dokazi, realnost oz. objektivnost	52	11,21	»Z odkrito in pristno povratno informacijo. Sploh tistih, ki me več časa spremljajo in vidijo ter slišijo o mojem delu.«
Iskrenost in odkritost	33	7,11	»Da bi bili bolj iskreni in manj oportunistični v odnosih in pri delu na sploh.«

Kategorija odgovora	<i>f</i>	<i>p</i> [%]	Primer odgovora
Usmeritve za delo, nasveti, jasna pričakovanja, intervizija	33	7,11	»Z nasveti, konkretnimi ravnanji v situacijah, hospitacije in predlogi.« »S spodbujanjem, ponujenimi namigi in ne konkretnimi rešitvami, postavljanji izzivov.«
Deljenje lastnih izkušenj in občutkov	25	5,4	»S pogovorom, razumevanjem, primerom njihove prakse, kdaj so oni to doživeli in s pomočjo, ko se te tak občutek polasti.«
Sprejemanje, sočutje, tolerantnost, prijaznost, brezpogojnost, tolažba, mi verjamejo	25	5,39	»V takih trenutkih pomaga, če od sodelavcev prejmeš oz. čutiš sočutje, empatijo, zaupanje.«
Odsotnost negativnih vedenj (neobsojanje, nezavist, nesamohvala, neopravljivost)	20	4,31	»Namesto da govorijo, kako so oni uspešni na tem področju, raje svetujejo, kako težavo rešiti.«
Spoštovanje, upoštevanje, dopuščanje svobode, izražanje hvaležnosti, zavzemanje zame, dejanja štejejo več kot besede	15	3,23	»Da so realni in spoštljivi, da se zavedajo vrednosti vsakega dela, ki je v kolektivu opravljeno.«
Pozitivnost, humor	12	2,59	»S pozitivnimi besedami, ne pa osjimi pogledi.«
Zaupanje, zaupen in varen prostor	11	2,37	»... Da bi si vzeli čas za pogovor in si tudi sami drznili izraziti svoje občutke nemoči – da bi tako imeli vsi en varen prostor, da izrazimo svojo nemoč.«
Zavedanje sindroma prevaranta	3	0,65	»Da bi sploh vedeli za te uničujoče občutke.«
Ni odgovora	125	26,94	»-« »/« ».« »???« ...
Ne potrebujem, sodelavci me že zdaj podpirajo, ne vem, ne morejo, ne bi pomagalo, ne pričakujem njihove podpore, me ne podpirajo, ne iščem podpore pri njih	65	14,01	»Ne potrebujem njihove podpore.« »Ne podprejo. To jih ne zanima.«

Kategorija odgovora	<i>f</i>	<i>p</i> [%]	Primer odgovora
Sindrom prevaranta je individualen problem	5	1,08	»Ne zdi se mi, da sodelavci pomembno pripomorejo k temu. Pohvale, podpora ipd. da morebiti trenuten obliž na ta problem, vendar se vedno znova pojavi. To je zadeva za osebnostno rast, ne za zunanje rešitve.«

*Opomba.*  $p = f / 464 * 100 \%$ .

Tabela 9: *Odgovori udeležencev na vprašanje: »Kako bi si želeli, da vas podpre vaše vodstvo/nadrejeni/delodajalec?« (N = 461)*

Kategorija odgovora	<i>f</i>	<i>p</i> [%]	Primer odgovora
Spodbuda, razumevanje, opolnomočenje, podpora, pomoč, zaupanje vame, dajanje priložnosti	139	30,15	»Da podpira moje cilje in naloge, ki jih opravljam.« »Da imajo zaupanje vame in da bi me kljub napakam, ki bi jih naredila, še vedno spodbujali in verjeli vame.«
Pohvala, potrditev, priznanje, prepozna dobre plati, javno izpostavi	111	24,08	»Da me pohvali pred kolektivom.« »Da opazijo, kaj delaš, in da dobiš pohvalo za trud.«
Pogovor, komunikacija, poslušanje, diskusija, individualni razgovor	62	13,45	»Da poslušajo moje mnenje in da se potem pogovarjamo o naših različnih mnenjih, da se skupaj učimo – vsak je dober v nečem, delimo ideje.«
Odgovori, vezani na širši kontekst delovnega mesta (dodelitev nalog glede na sposobnosti, nagrajevanje, enaka obravnava vseh, dobra org. klima, manj obremenitev, višja plača, zavedanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem ...)	50	10,85	»S skrbjo za boljšo o klimo oz. dvig morale, preden čutimo, da se v zraku čuti napetost, da bi jo lahko z nožem rezal.« »Manj dela – da ne bi zaradi raznovrstnih znanj in sposobnosti "reševala" situacije. Želim se zglj osredotočiti na svoje strokovno delo.«

Kategorija odgovora	<i>f</i>	<i>p</i> [%]	Primer odgovora
Omogočanje dodatnih izobraževanj, supervizija, intervizija, delavnice na temo sindroma prevaranta	34	7,38	»Da nam dovoli iti na izobraževanja, ki nas zanimajo, in ne samo tista, ki čim manj stanejo šolo.« »Organizacija dela s svetovalci iz prakse, ne s kakšnimi teoretiki.«
Usmeritve za delo, nasveti, jasna in realistična pričakovanja, postavljanje realnih ciljev, konkretno	34	7,38	»Z dodatnimi nasveti glede organiziranja, njihovih izkušenj pri reševanju situacij.«
Analiza dosežkov oz. situacije, refleksija, kritika, povratne informacije, realni dokazi, realnost	30	6,51	»Pogrešam analizo mojega dela, ki bi ga opravila skupaj z nadrejenim.«
Spoštovanje, upoštevanje, dopuščanje svobode, izražanje hvaležnosti, zavzemanje zame	20	4,34	»Da mi dajo mir, da opravi svoje delo.« »Da bi opazili, da je nekaj opravljeno, izraz hvaležnosti za opravljeno.«
Sprejemanje, sočutje, prijaznost, tolerantnost, tolažba, mi verjamejo	20	4,34	»S tem, da se vodstvo nauči poslušati in slišati z malce več empatije in manj avtoritarnosti ter enoumja.«
Dostopnost, kolegialnost, korektnost, sodelovanje, odprtost, vzajemnost	16	3,47	»Da ni avtoritaren in zastrašujoč, saj s tem ne doseže nič, rezultat dela je zaradi strahu slabši.«
Zaupanje, zaupen in varen prostor, občutek varnosti	16	3,47	»Da bi zagotovili takšno okolje, kjer bi se čutila dovolj varna in razumljena, da bi si drznila deliti svoje dvome vase in občutke nemoči, ne da bi se morala bati, da jih bo vodstvo že v kali zatrla in ne odobravalo ...«
Iskrenost, odkritost, poštenost	13	2,82	»Iskreno, korektno in z argumenti, sprenevedanja ne maram.«
Odsotnost negativnih vedenj (neobsojanje, nezavist)	4	0,87	»Da me ne obsojajo. Da mi dovolijo delati stvari, katerih sem dobra.«
Pozitivnost	3	0,65	»Pozitivni odzivi, tudi pozitivna kritika je dobrodošla.«

Kategorija odgovora	<i>f</i>	<i>p</i> [%]	Primer odgovora
Deljenje lastnih izkušenj, zavedanje sindroma prevaranta	2	0,43	»Pogovor, posluš ter deljenje lastne izkušnje.« »Da vedo, da imam ta sindrom.«
Ni odgovora	178	38,61	»X« »-« »/« ».« »???« ...
Nadrejeni me že zdaj podpirajo, ne vem, ne potrebujem, ne morejo, ne želim, da bi izvedeli za moje občutke, ne pričakujem njihove podpore, ne iščem podpore pri njih	49	10,63	»Ne rabim podpore. Drugače je vodstvo razumevajoče in je vedno pripravljeno prisluhniti.« »Ne želim si, da vejo da se tako počutim.«
Sindrom prevaranta je individualen problem	5	1,08	»Ne vem če bi to kaj rešilo, saj je problem v meni.«

*Opomba.*  $p = f / 461 * 100 \%$ .

Največ udeležencev je vlogo sodelavcev in nadrejenih pri premoščanju sindroma prevaranta videlo v njihovih povratnih informacijah, podpori, spodbudi in pomoči ter pogovoru (tabela 8 in 9), kar se sklada s priporočenimi oblikami pomoči posameznikom, ki doživljajo sindrom prevaranta (Hutchins in Rainbolt, 2017). V zvezi z vlogo nadrejenih so zelo pogosto poudarjali še pomen pohvale in priznanja za trud oz. opravljeno delo (tabela 9), kar ni skladno z nekaterimi ugotovitvami raziskav, da vrednotenje nadrejenih ustvarja pritisk po nenehni produktivnosti in da pohvala izzove strah, da bodo nadrejene v prihodnosti razočarali (Chakraverty, 2022). Pri sodelavcih so ti dve obliki pomoči navajali nekoliko manj pogosto. Razlog za to bi lahko bil občutek udeležencev, da imajo njihovi sodelavci nerealističen pogled nanje, jih gledajo skozi »rožnata očala« in tako pohvala še pogloblja njihovo negotovost (Chakraverty, 2022). To lahko povežemo tudi z neprimerno pohvalo in nezasluženim uspehom, ki sta bila navedena kot dogodka, ki izzoveta občutja sindroma prevaranta (tabela 3). Prav zato je pomembno, na kakšen način sodelavci in nadrejeni podajajo povratne informacije in pohvale, saj je več udeležencev poudarilo, da morajo biti realne, objektivne in relevantne.

V zvezi z vlogo sodelavcev in nadrejenih so predhodne študije poudarile tudi pomen mentorstva (npr. Mullangi in Jagsi, 2019). To lahko povežemo z odgovori o usmeritvah, postavljanju realnih pričakovanj in deljenju lastnih izkušenj, čeprav tega udeleženci niso eksplicitno poimenovali kot mentorstvo, ter dodatno izobraževanje (Barr-Walker idr., 2020), kar bi si od nadrejenih

želeli tudi nekateri naši udeleženci. Od nadrejenih bi si želeli še upoštevanja širšega konteksta (npr. višje plače, drugačnega sistema nagrajevanja, upoštevanja posameznikovih sposobnosti pri dodeljevanju delovnih nalog, enake obravnave vseh zaposlenih, skrbi za dobro organizacijsko klimo ipd.; tabela 9), kar v drugih raziskavah do zdaj še ni bilo prepoznano kot oblika pomoči. Menimo, da bi to lahko bila specifična slovenskih učiteljev, ki so že dlje časa nezadovoljni s trenutnim plačnim sistemom in delovnimi pogoji.

### **Prednosti in omejitve raziskave**

Kar nekaj oseb je poudarilo, da se jim poimenovanje »sindrom prevaranta« ne zdi primerno oz. deluje preveč negativno nastrojeno. Šele po začetku izvajanja raziskave smo našle na vir, ki razlaga, da bi bilo primerneje uporabljati izraz »fenomen prevaranta«. Morda bi bili naši rezultati drugačni, če bi uporabile ta bolj nevtralni izraz. Problematično je tudi, da je nekaj udeležencev kljub razlagi napačno interpretiralo, kaj sindrom prevaranta predstavlja, in tako njihovi odgovori na odprta vprašanja niso veljavni. Napačno oziroma neenotno razumevanje se je pojavilo tudi pri nekaterih odprtih vprašanjih, čemur bi se lahko izognile s predhodno pilotno raziskavo. Zaradi omejenega obsega poglavja prav tako nismo iskale povezave med kvantitativno in kvalitativno analizo in ta del zato prepuščamo prihodnjim raziskavam.

Poglavitno prednost naše raziskave vidimo v kvalitativnem delu raziskave, s katerim smo dobile vpogled v različne vidike sindroma prevaranta, obenem pa tudi povratne informacije iz prakse o trenutni in želeni pomoči. Prav tako smo se kot prve v Sloveniji osredotočile specifično na učitelje. Ne nazadnje pa je bil naš cilj tudi ozaveščati o sindromu prevaranta, kar nam je do neke mere tudi uspelo; ena od udeleženk je npr. navedla: *»Prvič slišim za sindrom prevaranta. Hvaležna sem, da sem lahko izpolnila ta vprašalnik, saj mi je pokazal neko novo plat problema, s katerim se srečujem. Hvala!«*

### **Zaključek**

Z raziskavo smo pokazale, da se večina učiteljev, zaposlenih v slovenskem javnem šolstvu, vsaj včasih sreča z občutki sindroma prevaranta. Ti so pogostejši/izrazitejši pri ženskah, upadajo s starostjo ter se pojavljajo pri učiteljih, zaposlenih na vseh ravneh izobraževalnega sistema. Glede na odgovore udeležencev bi morali biti pozorni predvsem na učitelje ob zaposlitvi in pri

prevzemu novih delovnih nalog. Ustrezno bi jih morali podpreti tako ob neuspehu kot uspehu. V nadaljevanju navajamo nekaj predlogov za premostitev občutkov sindroma prevaranta in prenos naših spoznanj v prakso.

#### Priporočila za posameznike:

- **pogovor ter iskanje podpore** pri pomembnih drugih in sodelavcih;
- **redno pridobivanje povratnih informacij** od sodelavcev in nadrejenih (npr. v obliki dogovora za kolegialne hospitacije, ki bi jim sledila evalvacija in diskusija o počutju in uspešnosti pri doseganju zastavljenih ciljev);
- **pisanje dnevnika** (verbaliziranje svojih občutkov je lahko posebej uporabno za učitelje oz. profesorje začetnike, ki se spopadajo z dvomom vase in v svoje sposobnosti, pa tudi za tiste, ki so v zadnjem času izkusili pomembno spremembo na delovnem mestu, kar predstavlja tveganje za pojav oz. okrepitev že navzočih občutkov sindroma prevaranta);
- **oblikovanje seznama svojih prednosti, morda tudi preteklih dosežkov**, pri čemer lahko pomagajo tudi sodelavci (ta seznam posameznikom lahko pomaga v trenutkih, ko se spopadajo z dvomom vase, saj jih opomni na njihove dobre plati in opogumi za nadaljnje delo);
- **kvalitetno opravljanje dela**, da smo lahko prepričani, da smo dali vse od sebe, hkrati pa prostor za sprostitev in osredotočanje na druga pomembna področja življenja;
- **sprejemanje samega sebe, delo na samozavesti in zaupanju vase.**

#### Priporočila za organizacije:

- **delavnice na temo sindroma prevaranta** (ozaveščanje in podajanje vseh potrebnih informacij o sindromu prevaranta, tehnikah za lažjo prepoznavo teh občutij pri sebi in pri sodelavcih ter načinih obvladovanja teh občutkov; to bi lahko izvedli npr. v okviru seminarjev na temo duševnega zdravlja, osebnostne rasti oz. blagostanja);

- **spodbujanje neformalnih srečanj**, kjer bi si zaposleni v varnem in zaupnem okolju lahko delili svoje občutke in si med seboj pomagali z nasveti, kako te občutke ublažiti (po principu skupin za samopomoč);
- **uvedba sistema mentorstva** (izkušeni kolegi bi lahko sodelavcu v stiski pomagali predvsem s strokovnimi nasveti in informacijami glede poučevanja (npr. katere strategije jim pomagajo pri spopadanju z vedenjskimi težavami učencev, kako se spoprijemati s stresom, kako organizirati svoj čas in se učinkovito pripraviti na učno uro ipd.);
- **spodbujanje organizacijske klime, ki bolj kot tekmovalnost ceni medsebojno sodelovanje** (tekmovalnost med zaposlenimi se je v preteklih in v tej študiji izkazala za posebej rizično, saj občutke sindroma prevaranta še dodatno krepi);
- **spodbujanje in omogočanje udeležbe zaposlenih na dodatnih izobraževanjih in usposabljanjih** (željo po tem je poudarilo kar nekaj udeležencev; dodatna izobraževanja so se tudi v preteklih raziskavah izkazala kot pomemben zaščitni dejavnik, saj zaposlene opolnomočijo, jih opremijo z novimi veščinami in spoznanji, kar jim pomaga pri lažjem spopadanju z ovirami; to je še posebej pomembno pri mladih zaposlenih, ki v primerjavi z bolj izkušenimi kolegi hitro dobijo občutek, da ne spadajo tja).

## Literatura

- 1KA (Verzija 23.09.26) [programska oprema]. (2023). Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede. <https://www.1ka.si>
- Abdelaal, G. (2020). Coping with imposter syndrome in academia and research. *The Biochemist (London)*, 42(3), 62–64. <https://doi.org/10.1042/BIO20200033>
- Barr-Walker, J., Werner, D. A., Kellermeyer, L. in Bass, M. B. (2020). Coping with imposter feelings: Evidence based recommendations from a mixed methods study. *Evidence Based Library & Information Practice*, 15(2), 24–41. <https://doi.org/10.18438/ebliip29706>
- Bedwell, B. J. C. (2022). *Overcoming the imposter phenomenon: Exploring the strategies secondary educators used to cope during the COVID-19 pandemic* [doktorska disertacija, University of Massachusetts Global, School of Education]. [https://digital-commons.umassglobal.edu/edd\\_dissertations/449](https://digital-commons.umassglobal.edu/edd_dissertations/449)
- Brauer, K. in Proyer, R. T. (2017). Are impostors playful? Testing the association of adult playfulness with the imposter phenomenon. *Personality and Individual Differences*, 116, 57–62. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.029>



- Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., Nelson, R. S., Cokley, K. O. in Hagg, H. K. (2019). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: A systematic review. *Journal of General Internal Medicine*, 35(4), 1252–1275. <https://doi.org/10.1007/s11606-019-05364-1>
- Brems, C., Baldwin, M. R., Davis, L. in Namyniuk, L. (1994). The impostor syndrome as related to teaching evaluations and advising relationships of university faculty members. *Journal of Higher Education*, 65(2), 183–193. <https://doi.org/10.1080/00221546.1994.11778489>
- Caselman, T. D., Self, P. A. in Self, A. L. (2006). Adolescent attributes contributing to the imposter phenomenon. *Journal of Adolescence*, 29(3), 395–405. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2005.07.003>
- Chae, J. H., Piedmont, R. L., Estadt, B. K. in Wicks, R. J. (1995). Personological evaluation of clance's imposter phenomenon scale in a korean sample. *Journal of Personality Assessment*, 65(3), 468–485. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6503\\_7](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6503_7)
- Chakraverty, D. (2022). Faculty experiences of the impostor phenomenon in STEM fields. *CBE—Life Sciences Education*, 21(4), ar84. <https://doi.org/10.1187%2Fcbelife.21-10-0307>
- Clance, P. R. in Imes, S. A. (1978). The impostor phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice*, 15(3), 241–247. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0086006>
- Clance, P. R. (1985). *Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS)*. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t11274-000>
- Clark, M., Vardeman, K. in Barba, S. (2014). Perceived inadequacy: A study of the imposter phenomenon among college and research librarians. *College & Research Libraries*, 75, 255–271. <https://doi.org/10.5860/crl12-423>
- Cokley, K., Awad, G., Smith, L., Jackson, S., Awosogba, O., Hurst, A., Stone, S., Blondeau, L. in Roberts, D. (2015). The roles of gender stigma consciousness, impostor phenomenon and academic self-concept in the academic outcomes of women and men. *Sex Roles*, 73(9–10), 414–426. <https://doi.org/10.1007/s11199-015-0516-7>
- Cokley, K., McClain, S., Enciso, A. in Martinez, M. (2013). An examination of the impact of minority status stress and impostor feelings on the mental health of diverse ethnic minority college students. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 41(2), 82–95. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1912.2013.00029.x>
- Cozzarelli, C. in Major, B. (1990). Exploring the validity of the impostor phenomenon. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9, 401–407. <https://doi.org/10.1521/JSCP.1990.9.4.401>
- Crawford, W. S., Shanine, K. K., Whitman, M. V. in Kacmar, K. M. (2016). Examining the impostor phenomenon and work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 375–390. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2013-0409>
- Cusack, C. E., Hughes, J. L. in Nuhu, N. (2013). Connecting gender and mental health to imposter phenomenon feelings. *Psi Chi Journal of Psychological Research*, 18(2), 74–81. <https://doi.org/10.24839/2164-8204.JN18.2.67>
- Hutchins, H. M. (2015). Outing the imposter: A study exploring imposter phenomenon among higher education faculty. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 27(2), 3–12. <https://doi.org/10.1002/nha3.20098>

- Hutchins, H. M. in Rainbolt, H. (2017). 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. <https://doi.org/10.1080/13678868.2016.1248205>
- Jöstl, G., Bergsmann, E., Lüftenegger, M., Schober, B. in Spiel, C. (2012). When will they blow my cover? The impostor phenomenon among Austrian doctoral students. *Zeitschrift für Psychologie*, 220(2), 109–120. <https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000102>
- Kets de Vries, M. F. R. (2005). The dangers of feeling like a fake. *Harvard Business Review*, 83, 108–116. [https://www.researchgate.net/publication/7592973\\_The\\_dangers\\_of\\_feeling\\_like\\_a\\_fake](https://www.researchgate.net/publication/7592973_The_dangers_of_feeling_like_a_fake)
- Knights, D. in Clarke, C. A. (2014). It's a bittersweet symphony, this life: Fragile academic selves and insecure identities at work. *Organization Studies*, 35(3), 335–357. <https://doi.org/10.1177/0170840613508396>
- Lester, D. in Moderski, T. (1995). The impostor phenomenon in adolescents. *Psychological Reports*, 76(2), 466–466. <https://doi.org/10.2466/pr0.1995.76.2.466>
- Mullangi, S. in Jagsi, R. (2019). Imposter syndrome: Treat the cause, not the symptom. *JAMA, The Journal of the American Medical Association*, 322(5), 403–404. <https://doi.org/10.1001/jama.2019.9788>
- O'Brien McElwee, R. in Yurak, T. J. (2007). Feeling versus acting like an impostor: Real feelings of fraudulence or self-presentation? *Individual Differences Research*, 5(3), 201–220.
- Oriel, K., Plane, M. B. in Mundt, M. (2004). Family medicine residents and the impostor phenomenon. *Family Medicine*, 36(4), 248–252.
- Polach, J. L. (2004) Understanding the experience of college graduates during their first year of employment. *Human Resource Development Quarterly*, 15(1), 5–23. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1084>
- Posit team (2022). RStudio: Integrated development environment for R. *Posit Software, PBC*. <http://www.posit.co/>
- Revelle, W. (2024). *psych: Procedures for psychological, psychometric, and personality research*. Northwestern University. R package version 2.4.1, <https://CRAN.R-project.org/package=psych>.
- Rizopoulos, D. (2006). ltm: An R package for latent variable modelling and item response theory analyses. *Journal of Statistical Software*, 17(5), 1–25. <https://doi.org/10.18637/jss.v017.i05>
- Rossi, S. S. (2022). *Measuring imposter phenomenon among human resources professionals in the COVID-19 era* [doktorska disertacija]. *Cabrini University ProQuest Dissertations Publishing*, 30418324.
- Seznam univerz in fakultet v Sloveniji* (b. d.). <https://www.inesko.si/izobrazevanje-v-sloveniji/seznam-univerz-in-fakultet-v-sloveniji/>
- Seznam vzgojno-izobraževalnih ustanov v Sloveniji* (b. d.). <https://arnes.splet.arnes.si/files/2017/06/SEZNAM-VIZ-26062017.pdf>
- Sherman, R. O. (2013). Imposter syndrome: When you feel like you're faking it. *Wound Care Advisor*, 2(4), 30–32. <https://link.gale.com/apps/doc/A343949556/AONE?u=anon~14d5936&sid=googleScholar&xid=8f20150f>
- Šavrič, K. (2018). *Sindrom prevaranta in povezanost s samospoštovanjem pri zaposlenih* [magistrsko delo]. Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.

- Thompson, T., Davis, H. in Davidson, J. (1998). Attributional and affective responses of impostors to academic success and failure outcomes. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 381–396. [https://doi.org/10.1016/s0191-8869\(98\)00065-8](https://doi.org/10.1016/s0191-8869(98)00065-8)
- Topping, M. E. H. (1983). *The impostor phenomenon: A study of its construct and incidence in university faculty members* [doktorska disertacija]. University of South Florida. <https://search.worldcat.org/en/title/14065548>
- Vergauwe, J., Wille, B., Feys, M., De Fruyt, F. in Anseel, F. (2015). Fear of being exposed: The trait-relatedness of the impostor phenomenon and its relevance in the work context. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 565–581. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9382-5>
- Want, J. in Kleitman, S. (2006). Imposter phenomenon and self-handicapping: Links with parenting styles and self-confidence. *Personality and Individual Differences*, 40(5), 961–971. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.10.005>

## ARE WE GOOD ENOUGH? – IMPOSTOR SYNDROME IN SLOVENIAN TEACHERS AND PROFESSORS

*Impostor syndrome is the phenomenon of doubting oneself and one's abilities, which can significantly impact workplace effectiveness. The purpose of the study was to investigate the prevalence of impostor syndrome among teachers working in the Slovenian public school system, understand its relationship with demographic variables, and explore the possible means of help. The study included a sample of 633 teachers (500 women; M = 45.37 years; employed at the primary (N = 286), secondary (N = 193) and tertiary (N = 135) level of education) who completed the Clance Impostor Phenomenon Scale, provided their demographic information and answered open-ended questions about their experience and possible means of help via an online survey. The results showed significant differences in impostor syndrome tendencies based on gender, age, duration of employment, the education level the participants teach at, and achieved level of education. The qualitative part of the study showed that impostor syndrome is often exacerbated when one experiences failure or a lack of knowledge, and that the participants find conversations to be the most helpful in alleviating such feelings. Regarding the role of colleagues and superiors, the participants emphasized the importance of good workplace relationships and receiving feedback. The study provides information about the prevalence of impostor syndrome among Slovenian teachers and uncovers possible ways of supporting employees in overcoming it.*