

Az imposztor szindróma munkaerő-piaci relevanciája

Ásványi Zsófia – Barakonyi Eszter – Riedelmayer Bernadett

Pécsi Tudományegyetem

DOI: 10.15170/MM.2022.56.02.06

A TANULMÁNY CÉLJA

A pszichológiában az imposztor szindróma egy kognitív torzulás, mely megakadályozza, hogy az egyén megélje a munkateljesítményéhez kapcsolódó sikerélményt. Az állapotot először 1978-ban azonosították Paulin Rose Clance és Suzanne Imes pszichológusok, akik kezdetben úgy gondolták, hogy ez főként egy nőket érintő jelenség. A későbbiekben végzett kutatások eredménye szerint viszont az imposztor-szindróma a munkavállalók mintegy 70 százalékát érinti a pályafutása során. Tanulmányunkban arra keressük a választ, hogy a jelenség a megkérdezett munkavállalók körében mennyire elterjedt, kiket érint és nem utolsósorban, hogy milyen hatással van az egyén munkateljesítményére, előmenetelére. Szintén fontos célkitűzése a kutatásnak, hogy felmérjük mennyire hátráltató, vagy éppenséggel motiváló a szindróma hatása az egyéni munkateljesítményre.

ALKALMAZOTT MÓDSZERTAN

Kutatásunk alapját egy 2022. márciusban végzett kérdőíves felmérés adta, amelyet magyar munkavállalók körében végeztünk. A kérdőívben megvizsgáltuk az imposztor szindróma nem, életkor és végzettségi szint alapján történő előfordulását a kitöltők körében. A kutatásban továbbá azt is felmértük, hogy ha a jelenség egy korábbi életszakaszban jelentkezett, akkor hány évesen, illetve hány év munkatapasztalatot követően múlt el, valamint, hogy a tapasztalt jelenség miként hatott az egyén munkateljesítményére. Az adatokat keresztábra elemzéssel és statisztikai vizsgálatokkal értékeltük.

LEGFONTOSABB EREDMÉNYEK

Összesített eredményeink alapján megállapíthatjuk, hogy az imposztor szindróma a kutatásunkban résztvevő alanyok 86,4%-a esetében jelenleg is fennáll és mindössze 13,6%-uk érzi úgy, hogy megszűnt bizonyos kor elérése és szakmai tapasztalat megszerzését követően. A jelenség a mintában elsősorban felsősokú végzettséggel rendelkező nőket érinti, amely állandósult, jelenleg is fennálló belső szorongás érzését jelenti számukra. A szindróma intenzitása az életkor előre haladtával (és ezzel párhuzamosan a munkapasztalat növekedésével) csökkenhet és enyhe, mérsékelt hatást mutathat. A teljes mintában a tünetegyüttes alapvetően ösztönzőleg hat a teljesítményre és az életkor növekedésével csökken a jelenség teljesítményre gyakorolt blokkoló hatása.

GYAKORLATI JAVASLATOK

A kutatás eredményei hozzájárulhatnak az imposztor szindróma hazai előfordulásának részletesebb megismeréséhez, annak munkateljesítményre gyakorolt hatásának megértéséhez. További kutatási irányként a jövőben érdemes volna a mintaelemszámot növelve ágazat-, földrajzi/településméret, vezetői/nem vezetői munkakör specifikumokat meghatározni, valamint a pályájuk elején álló fiatal (25 év alatti) munkavállalók körében nagyobb számban megvizsgálni a jelenség előfordulásának jellemzőit.

Kulcsszavak: imposztor szindróma, belső szorongás, munkateljesítmény, sikerélmény

BEVEZETÉS INTRODUCTION

Szerencsés család: az imposztor szindrómát megélt személyek gyakran ezekkel a szavakkal minősítik saját sikereiket. Az imposztor szindrómát, más néven imposztor jelenséget, vagy imposztorizmust elsőként a Clanse & Imes pszichológus szerzőpáros írta le (Clanse & Imes 1978). A kutatók vizsgálatukban több mint 150 magasán kvalifikált és munkában vagy tanulmányokban jól teljesítő nőt kérdeztek meg arról, hogy miként élik meg sikereiket. Annak ellenére, hogy ezen nők rendszeres pozitív külső megerősítést kaptak teljesítményükről, ezeket nem saját sikereiknek élték meg, így magukat „imposztorinak,” „szélhámosnak” minősítették. Amikor a sikereikről kérdezték őket, néhány résztvevő azt a szerencsének tulajdonította, míg néhányan úgy vélték, hogy az emberek túlbecsülték képességeiket. Clance és Imes úgy gondolta, hogy az imposztor szindrómának ez a mentális kerete olyan tényezőkből alakult ki, mint a női sztereotípiák (a sikeres nő elveszíti nőiességét, ezért a siker félelmetes számára) vagy háttérben meghúzódó családi problémák. Kutatásuk alapján úgy gondolták, hogy a vizsgálatban részt vevő nők általános szorongás, önbizalomhiány, depresszió és frusztráció tüneteit tapasztalták, amelyek abból erednek, hogy képtelenek megfelelni a saját maguk által meghatározott teljesítménynormáknak.

A szerzőpáros által megalkotott imposztor szindróma fogalom olyan személyekre vonatkozik, akik jellemzően magas teljesítményszintet mutatnak, ugyanakkor a sikereik kapcsán belső szorongást élnék meg. A belső szorongás oka, hogy úgy érzik, a sikereik ellenére korántsem annyira kompetensek, mint amennyire a környezetük annak hiszi őket. Mivel a siker internalizálása nem, vagy nem teljes mértékben valósul meg az esetükben, ez számukra belső feszültséget okoz. Kialakul egy stresszállapot melyben ezek a személyek folyamatos fenyegetettségként élik meg annak a veszélyét, hogy mások számára is nyilvánvalóvá válhat a „szélhámoságuk” (Clanse & Imes 1978).

Később Harvey és Katz (1985) megállapították a szindróma három fő jelét is. Szerintük az imposztor szindróma meglétére utalhat, ha az illető úgy véli, hogy saját képességeinek túlbecsülésével másokat megtevészt; ha a személyes sikereket nem saját képességeinek vagy tudásának tulajdonítja, hanem külső tényezőknek, mint például a szerencse vagy az értékelő téves megítélése. Végezetül pedig, az ilyen személyek folyamatosan attól tartanak, hogy csalóként lelepleződhetnek. Young sze-

rint, az imposztor szindróma áldozatai valóságos mesterei sikereik megmagyarázásának. Jellemző reflexióik az elért eredmények kapcsán a következők lehetnek: „szerencsém volt”, „csupán jókor voltam jó helyen”, „csupán mert kedvelnek”, „ha én meg tudom csinálni, bárkinek sikerült volna”, „sok segítséget kaptam”, „voltak kapcsolataim”, „csak kedvesek akartak lenni hozzám”, illetve „csupán megsajnálta” (Young 2011. p.18-19.).

Tanulmányunkban arra keressük a választ, hogy a jelenség a mai magyar munkaerő-piaci viszonyok között mennyire elterjedt, kiket érint és nem utolsósorban, hogy milyen hatással van az egyén munkateljesítményére, előmenetelére. Szintén fontos célkitűzése a kutatásnak, hogy felmérjük mennyire hátráltató, vagy éppen ségél motíváló a szindróma hatása az egyéni munkateljesítményre. Kutatásunk során abból indultunk ki, hogy amennyiben az imposztor szindrómát stresszfaktornak tekintjük, úgy a stressz hatásai sem lehetnek kizárólag negatívak. Selye stressz megközelítéséből kiindulva a stresszel való találkozás hasznos is lehet, amennyiben tisztában van az egyén annak hatásmechanizmusával és ennek megfelelően képes alakítani életfilozófiáját (Selye 1976). Ebből következően nem kizárt, hogy az imposztor szindróma okozta belső stressz motíváló is lehet. Tanulmányunkban a Bevezetőt követően megvizsgáljuk, hogy a szakirodalom szerint kit érint az imposztor szindróma, a 3. részben bemutatjuk az általunk alkalmazott módszertant a jelenség hazai vizsgálatára, a 4. részben ismertetjük jelentősebb eredményeinket, majd a zárásként az összefoglalás mellett megfogalmazzuk következtetéseinket és a témához kapcsolódó további kutatási céljainkat.

KIKET ÉRINT AZ IMPOSZTOR SZINDRÓMA? WHO IS AFFECTED BY THE IM- POSTOR SYNDROME?

A Clanse & Imes szerzőpáros kezdetben úgy vélte, hogy a jelenség elsősorban nőkre jellemző és a munka világához kapcsolódik. Azóta számos kutatás bizonyította (Harvey 1981, Cozzarelli & Major 1990, Leary et al. 2000), hogy a nemek tekintetében semmiféle eltérés – főleg nem szignifikáns – nem tapasztalható. Egyes szerzők (Kolligiani & Sternberg 1991) szerint az imposztor szindróma főként a pályájuk elején álló fiatalok, illetve a hiányos vagy alacsony iskolai végzettséggel, szakismeretekkel rendelkezők körében elterjedt, és a jelenség a kor előre haladtával csökken. –Ennek ellentmondanak

azonban Vergauwe kutatási eredményei (2015), aki szerint olyan tapasztalt, bizonyítottan sikeres szakmai életpályát magukénak tudó vezetők körében is gyakori a jelenség, akik esetében ennek indokolható magyarázata első látásra nincs.

A szindróma kialakulását kutatók körében idővel egyre inkább előtérbe kerültek azok a vélemények, miszerint a jelenség az egyénnek valamilyen okból speciális, de jellemzően hátrányos helyzetére vezethető vissza. Azok, akik valamilyen hátránnyal, nehézséggel lépnek be akár az oktatás, akár a munka világába, eleve nagyobb nyomás alatt érzik magukat. Az emiatt kialakuló megfelelési kényszer, valamint a kudarcból való félelem is erősödik bennük (Austin et al. 2009, Bernard et al. 2018). Esetükben a „lelepleződéstől” való félelem által okozott stressz részben a már meglévő hátrány, részben pedig a feltételezett kudarc jelentősége miatt erőteljesebben jelentkezik. Ezen személyek számára a szindróma feldolgozása is lényegesen nehezebb. Feenstra és szerzőtársai (2020) szerint olyan jelentősek lehetnek az impostor szindróma kialakulásában az egyén speciális (és sok esetben védett) tulajdonságai, hogy a jelenség leküzdése egyénileg lehetetlen. A szerzők a megoldást a szervezeti kontextusban látják. Szerintük, ha a szervezetek szembe tudnak szállni a társadalmi előítéletekkel és sztereotípiákkal és képesek egy olyan befogadó szervezeti kultúra kialakítására, amely erősíti az egyén beilleszkedésének érzését, növelhető annak esélye, hogy az ilyen csoportok tagjai nagyobb mértékű ellenállást mutatnak a szindróma kialakulása és fokozódása terén.

Neureiter & Traut-Mattausch (2016) a munkakörnyezetben megjelenő impostorizmus hatását vizsgálta, és arra a megállapításra jutottak, hogy a szindróma az egyén karrierfejlődésének belső gátjaként hat, negatívan kapcsolódik a munkával összefüggő eredményekhez, ezáltal pedig alacsonyabb jövedelmet és belső elégedettségi szintet eredményezhet.

Összefoglalóan megállapítható, hogy az impostor szindróma nem tekinthető mentális betegségnek, de még csak stabil személyiségjegyek sem. Egy olyan jelenségről van szó, amely averzív érzelmi állapotként sok embert érinthet bizonyos (akár magánéleti) helyzetekben (Kolligan & Sternberg 1991, Leary et al. 2000).

Az impostor szindróma hazai tudományos vizsgálata ezidáig váratott magára, bár kétségkívül hozzájárult a jelenség ismertségének növeléséhez Szél Felícia témában megjelent könyve (2021). Mivel nem klinikai diagnózisról van szó, hanem egy olyan mentális állapotról, amely jelentős stressz forrása lehet a mindennapok és a munka során az

egyén számára, az elérhető magyar írárok elsősorban blogok vagy hétköznapi pszichológiai jelenségeket magyarázó honlapok formájában jelennek meg. Az impostor szindróma említés szintjén ugyanakkor tágabb, elsősorban szociálpszichológiai kontextusba ágyazva megtalálható egyes hazai tudományos íráásokban (Kovács 2007, Lászlófi 2020).

Tudományos érték nélkül, de ezen a ponton érdekességként azt is megállapíthatjuk, hogy számos ismert művész nyíltan nyilatkozott arról, hogy tapasztalta magát az impostor szindróma tüneteit: Tom Hanks, Michele Pfeiffer vagy Emma Watson.

A KUTATÁS MÓDSZERTANA RESEARCH METHODOLOGY

Az impostorjelenség mérésére leggyakrabban alkalmazott skálát Clance alkotta meg 1985-ben (CIPS: Clance Impostor Phenomenon Scale; Clance, 1985). A skála segítségével megállapítható, hogy a lelepleződéstől való félelem jellemzői jelen vannak-e az egyénben, és ha igen, akkor milyen mértékben. További kettő mérési módszer létezik az impostor szindróma beazonosítására: a Harvey Impostor Phenomenon Scale (HIP; Harvey 1981) és a Perceived Fraudulence Scale (PFS; Kolligan & Sternberg 1991). A három skála közül a CIPS és a HIPS bizonyul a legpontosabbnak és legmegbízhatóbbnak (Hoang 2013, Christmann et al. 1995). A CIPS a félelemnek három megjelenési formáját méri: „félelem az értékeléstől” „félelem attól, hogy nem folytatódik a siker” és „félelem attól, hogy nem leszünk olyan rátermettek, mint mások.”

Kutatásunk során online kvantitatív mérést végeztünk a Clance-féle CIPS teszt alapján 2022. márciusában. Az adatgyűjtés a kutatók által véletlenszerűen elért egyének körében történt, mintánk nem reprezentatív. A kérdőív általános adatai körében a kitöltők nemére, életkorára és legmagasabb iskolai végzettségére kérdeztünk rá. Megtartva az eredeti teszt 20 darab skála alapú kérdését, azt további 7 darab egyénileg megválaszolendő kérdéssel egészítettük ki. Annak érdekében, hogy minél differenciáltabb képet kapjunk a hazai impostor szindróma jelenségéről, az eredeti ötös skála helyett 1-10-es skálát alkalmaztunk. A kérdésekre adott válaszok az 1. számú táblázat alapján kerültek kiértékelésre.

1. táblázat: A teszt kiértékelési mintája

Table 1. Evaluation sample of the test

Teszt intervallumok értéke	Értékelés osztályozása
0-80	Nem mutatható ki enyhe impostorizmus sem
81-120	Mérsékelt impostorizmus
121-160	Szignifikáns impostorizmus
161-200	Erős impostorizmus

Forrás: Clance (1985) alapján saját szerkesztés

**KUTATÁS EREDMÉNYEI
RESEARCH RESULTS**

A kutatásunk során egy 180 elemszámú mintára tettünk szert, mely lehetővé teszi, hogy a kérdőívet kitöltők korosztály szerinti bontását arányosítva ismertessük. Azért választottuk az életkori bontást, mert egyetértve Kolligiani & Sternberg (1991) megállapításaival úgy gondoltuk, az idő előre haladtával csökkenhet a jelenség előfordulása vagy annak intenzitása. A mintában egy kivétellel közel azonos arányban kerültek ki a felnőtt korosztály résztvevői: a 26-35 évesek 21,7%-ban, a 36-45 évesek 18,9%-ban, a legmagasabb értéket mutatva a 46-55 évesek 37,2%-ban, az 55 év feletti 19,4%-ban. Mintánkban a 25 év alattiak mindössze 2,8%-ban voltak jelen. A korosztály meghatározása mellett olyan kérdések szerepeltek a kérdőívünkben, amelyek a kitöltő nemére, iskolai végzettségére, valamint arra fókuszáltak, hogy a kitöltő esetében jelen van vagy korábban jelen volt-e az impostor szindróma, az esetlegesen megszűnt-e vagy sem, és ha jelen volt az milyen hatást gyakorolt a munkateljesítményére. Összesített eredményeink alapján a kitöltők 70,2%-a nő, 27,8%-a férfi, 84,4%-ban felsőfokú, 15%-ban középfokú és 0,6%-ban alacsony végzettségű volt. Kapott eredményeinket részletesen korcsoport szerinti bontásban ismertetjük.

**26-35 év közötti korcsoport
Age group between 26-35**

A 26-35 éves korosztály esetében 39 fő töltötte ki a kérdőívet, melynek 26%-a volt férfi, 74%-a pedig nő, többségük, 79% rendelkezik felsőfokú, 18% középfokú, és mindössze 3% alacsony végzettséggel. A 2. táblázatban jól látható, hogy ebben a korcsoportban mértéktől függetlenül 74%-ban inkább a nőknél volt jellemző az impostorizmus, azon belül is inkább a felsőfokú végzettségűeknél. Az értékelési osztályokat tekintve a „Mérsékelt impostorizmus” a legjellemzőbb (38%-os arányban).

Arra a kérdésre, miszerint jelenleg is fennáll-e még véleményük szerint ez az állapot, 37 fő (94%) válaszolt igennel, 2 fő nyilatkozott úgy, hogy ez az állapot 25 év felett, illetve 5 és 18 év munkatapasztalatot követően múlt csak el.

Érdekes eredményt hozott ebben a korcsoportban a belső szorongás munkateljesítményre gyakorolt hatásának iránya. A válaszadók többségénél (64%) inkább inspirálóan, mintsem hátráltató módon hatott az egyéni munkateljesítményre a lelepleződéstől való szorongás, csupán 10% nyilatkozott úgy, hogy a jelenség kifejezetten hátráltatja a teljesítményt.

2. táblázat: Részletes teszteredmények a 26-35 év közötti korcsoportban

Table 2. Detailed test results in the age group 26-35

Teszt eredménye	Nő		Férfi		
	Középfokú végzettségű	Felsőfokú végzettségű	Alacsony végzettségű	Középfokú végzettségű	Felsőfokú végzettségű
Nem, vagy enyhe impostorizmus	2 fő	7 fő			2 fő
Mérsékelt impostorizmus	2 fő	8 fő	1 fő		4 fő
Szignifikáns impostorizmus	1 fő	7 fő		1 fő	
Erős impostorizmus	1 fő	1 fő			2 fő

Forrás: saját szerkesztés

36-45 év közötti korcsoport Age group between 36-45

A 36 és 45 év közé esők körében a válaszadók 76% volt nő, és 24% volt férfi, végzettséget tekintve pedig 97%-ban felsőfokú, és mindössze 3%-ban középfokú. A 3. táblázat alapján elmondható, hogy ugyanilyen megoszlásban mutatható ki az imposztor szindróma megléte, mint az előző korcsoportban, azonban a legnagyobb részben (62%) csak enyhe mértékben.

Összesen 34 fő tartozott ebbe a korcsoportba és ebből 30 fő véli úgy, hogy jelenleg is érezhető nála az imposztor szindróma. 4 fő vélekedett úgy, hogy ez az állapot elmúlt, jellemzően 9-10 év munkatapasztalat, és 25-30 éves kor felett. Az érzékelt belső szorongás a válaszadók többségénél (55%), az előző korcsoporthoz hasonló hatást gyakorolta az egyéni munkateljesítményre: ösztönözte azt, míg a válaszadók 11%-a kifejezetten nehezítő tényezőként élte meg az imposztor szindrómát.

3. táblázat: Részletes teszteredmények a 36-45 év közötti korcsoportban
Table 3. Detailed test results in the age group 36-45

Teszt eredménye	Nő		Férfi	
	Középfokú végzettségű	Felsőfokú végzettségű	Középfokú végzettségű	Felsőfokú végzettségű
Nem, vagy enyhe imposztorizmus		16 fő		5 fő
Mérsékelt imposztorizmus		4 fő		2 fő
Szignifikáns imposztorizmus	1 fő	5 fő		1 fő

Forrás: saját szerkesztés

46-55 év közötti korcsoport Age group between 46-55

A 46 és 55 év közötti korcsoport vonatkozásában 67 kitöltőt összegeztünk. Nemre vonatkozó arányait tekintve, 72% nő, 28% férfi, végzettséget illetően 84%-ban felsőfokú, 16%-ban pedig középfokú megoszlásban. Az 4. táblázat adatai alapján az imposztor szindróma jellemzően a felsőfokú végzettségűek esetében mutatkozik, azonban enyhe, vagy csak mérsékelt mértékben. Továbbá látható, hogy a „Szignifikáns imposztorizmus” mértéke az előző korcsoportokhoz képest megnövekedett.

Arra a kérdésre, miszerint jelenleg is fennáll-e még véleményük szerint ez az állapot, 53 fő válaszolt igennel, 12 fő nyilatkozott úgy, hogy ez az állapot az élete egy korábbi szakaszában volt csak jellemző. Legtöbben úgy nyilatkoztak, hogy 35, 40, 45, 48 és 49 éves korukra, valamint 10, 15, 20, és 25 év releváns szakmai tapasztalatot követően történtek változások.

A válaszadók 71%-a – a legmagasabb arány az összes korcsoport közül – szerint ösztönzőleg hat ez a fajta belső szorongás a munkateljesítményre, míg 10,5% nyilatkozott úgy, hogy hátráltató tényezőként élük meg azt.

4. táblázat: Részletes teszteredmények a 46-55 év közötti korcsoportban
Table 4. Detailed test results in the age group 46-55

Teszt eredménye	Nő		Férfi	
	Középfokú végzettségű	Felsőfokú végzettségű	Középfokú végzettségű	Felsőfokú végzettségű
Nem, vagy enyhe imposztorizmus	1 fő	29 fő	5 fő	9 fő
Mérsékelt imposztorizmus		10 fő		3 fő
Szignifikáns imposztorizmus	4 fő	4 fő	1 fő	1 fő

Forrás: saját szerkesztés

55 év feletti korcsoport

Age group over 55

Az 55 év felettiiek esetében a kitöltők 31%-a férfi, 69%-a nő, 86%-ban felsőfokú, 14 %-ban középfokú végzettségű volt. A 4. táblázathoz hasonlóan az imposztor szindróma jellemzően a női felsőfokú végzettségűek esetében bizonyul számottevőnek, de abban is enyhe mértékben (5. táblázat).

A kérdőív alapján 27 fő szerint jelenleg is mutatkozik nála az imposztor szindróma, 6 fő pedig az ellenkezőjét véli. Ebben a korcsoportban a legpontosabb meghatározása annak, hogy hány évesen

(30, 40, 55, 59, 60 a nők körében), és hány év szakmai tapasztalatot követően (3, 10, 20, 35 év releváns szakmai tapasztalat, és számos vezetői poszt betöltését követően) szűnt meg ez az állapot.

Ebben a korcsoportban a válaszadók 65%-ának teljesítményére ösztönzőleg hatott az imposztor szindróma, és csupán 1 fő nyilatkozott úgy, hogy hátráltatja őt a teljesítményben. Ebben a korcsoportban, vélhetően a nagy rutin és élettapasztalat okán, mutatkozott a legnagyobb arányban azok száma, akiknek a teljesítményét alapvetően nem befolyásolta a jelenség.

5. táblázat: Részletes teszteredmények az 55 év felettiiek esetében
Table 5. Detailed test results in the age group 55 above

Teszt eredménye	Nő		Férfi	
	Középfokú végzettségű	Felsőfokú végzettségű	Középfokú végzettségű	Felsőfokú végzettségű
Nem, vagy enyhe imposztorizmus	3 fő	14 fő	2 fő	6 fő
Mérsékelt imposztorizmus		4 fő		3 fő
Szignifikáns imposztorizmus		3 fő		

Forrás: saját szerkesztés

**STATISZTIKAI VIZSGÁLATOK
 EREDMÉNYEI
 RESULTS OF STATISTICAL ANALYSIS**

**Kapcsolatvizsgálat
 Relationship testing**

A statisztikai próbák elvégzéséhez az IBM SPSS szoftvert használtuk. A leíró statisztikai vizsgálatokat követően kapcsolatvizsgálatot végeztünk azzal a céllal, hogy a korcsoportok, illetve a végzettség és az imposztorizmus erőssége között kimutatható szignifikáns kapcsolat.

Első sorban a korcsoportok normális eloszlását vizsgáltuk. A Shapiro-Wilk ($W(180) = .884$; $p = .000$) tesztnél minden megvizsgált változó esetében $p < 0.05$ volt a jellemző, ebből adódóan a rezidumok nem tekinthetők normális eloszlásúnak. A végzettség tekintetében is a Shapiro-Wilk ($W(180) = .462$; $p = .000$) tesztnél minden megvizsgált változó esetében $p < 0.05$ volt a jellemző, tehát ebben az esetben sem nem normális eloszlásúak a változók. Ugyanakkor ez nem jelent problémát a centrális

határeloszlás tétel értelmében a nagy elemszám miatt.

1. A korcsoport és az imposztorizmus viszonya:

- *26-35 korcsoport és enyhe és mérsékelt imposztorizmus:* Levene's teszt $sig. = 0.241 > 0.05$ -> a varianciák azonosnak tekinthetők, 5%-os szignifikanciaszinten a $sig = 0,000 < 0,05$ érték alapján a H_0 -t elvetjük, azaz nincs kapcsolat a 26-35 korcsoport és az enyhe és mérsékelt imposztorizmus között.

- *26-35 korcsoport és szignifikáns és erős imposztorizmus:* Levene's teszt $sig. = 0.605 > 0.05$ -> a varianciák azonosnak tekinthetők, 5%-os szignifikanciaszinten a $sig = 0.798 > 0,05$ érték alapján a H_0 -t elfogadjuk, azaz van kapcsolat a 26-35 korcsoport és a szignifikáns és erős imposztorizmus között.

- *36-45 korcsoport és az enyhe és a mérsékelt imposztorizmus:* Levene's teszt $sig. = 0.057 > 0.05$ -> a varianciák azonosnak tekinthetők, 5%-os szignifikanciaszinten a $sig = 0.747 > 0,05$ érték alapján a H_0 -t elfogadjuk, azaz van kapcsolat a 36-45 korcsoport és az enyhe és mérsékelt imposztorizmus között.

• *36-45 korcsoport és szignifikáns és erős imposztorizmus:* Levene's teszt sig. = 0.525 > 0.05 → a varianciák azonosnak tekinthetők 5%-os szignifikanciaszinten a sig = 0.749 > 0,05 érték alapján a H0-t elfogadjuk, azaz van kapcsolat a 36-45 korcsoport és a szignifikáns és az erős imposztorizmus között.

• *46-55 korcsoport és az enyhe és a mérsékelt imposztorizmus:* Levene's teszt sig. = 0.000 <0.05 → a varianciák nem tekinthetők azonosnak. Ebben az esetben a Welch-teszt alapján döntünk. Welch teszt sig = 0.096 > 0.05, tehát 5%-os szignifikanciaszinten a sig = 0,000 <0,05 érték alapján a H0-t elvetjük, azaz nincs kapcsolat a 46-55 korcsoport és az enyhe és mérsékelt imposztorizmus között.

• *46-55 korcsoport és szignifikáns és erős imposztorizmus:* Levene's teszt sig. = 0.755 > 0.05 → a varianciák azonosnak tekinthetők, 5%-os szignifikanciaszinten a sig = 0.875 > 0,05 érték alapján a H0-t elfogadjuk, azaz van kapcsolat a 36-45 korcsoport és a szignifikáns és az erős imposztorizmus között.

• *55 év feletti korcsoport és az enyhe és a mérsékelt imposztorizmus:* Levene's teszt sig. = 0.000 <0.05 → a varianciák nem tekinthetők azonosnak. Welch teszt sig = 0.068 > 0.05, azaz nincs kapcsolat az 55 év feletti korcsoport és az enyhe és mérsékelt imposztorizmus között.

• *55 év feletti korcsoport és szignifikáns és erős imposztorizmus:* Levene's teszt sig. = 0.028 <0.05 → a varianciák nem tekinthetők azonosnak, 5%-os szignifikanciaszinten a sig = 0,267 <0,05 érték alapján a H0-t elfogadjuk, azaz van kapcsolat az 55 év feletti korcsoport és az enyhe és mérsékelt imposztorizmus között.

2. A végzettség és az imposztorizmus közötti kapcsolatvizsgálatok eredményei:

• *Középfokú végzettség kapcsolata az enyhe és mérsékelt imposztorizmussal:* Levene's teszt sig. = 0.163 > 0.05 → a varianciák azonosnak tekinthetők, 5%-os szignifikanciaszinten a sig = 0.562 > 0,05 érték alapján a H0-t elfogadjuk, azaz van kapcsolat a középfokú végzettség és az enyhe és a mérsékelt imposztorizmus között.

• *Középfokú végzettség kapcsolata a szignifikáns és az erős imposztorizmussal:* Levene's teszt sig. = 0.000 <0.05 → a varianciák nem tekinthetők azonosnak. Welch teszt sig = 0.068 > 0.05 alapján a H0-t elvetjük, azaz nincs kapcsolat a középfokú végzettség és a szignifikáns és az erős imposztorizmus között.

• *Felsőfokú végzettség kapcsolata az enyhe és mérsékelt imposztorizmussal:* Levene's teszt sig. = 0.163 > 0.05 → a varianciák azonosnak tekinthetők,

5%-os szignifikanciaszinten a sig = 0.562 > 0,05 érték alapján a H0-t elfogadjuk, azaz van kapcsolat a felsőfokú végzettség és az enyhe és a mérsékelt imposztorizmus között.

• *Felsőfokú végzettség kapcsolata a szignifikáns és az erős imposztorizmussal:* Levene's teszt sig. = 0.000 <0.05 → a varianciák nem tekinthetők azonosnak. Welch teszt sig = 0.068 > 0.05, azaz a H0 elvető, tehát nincs kapcsolat a felsőfokú végzettség és a szignifikáns és az erős imposztorizmus között.

Multinomiális regressziós modell Multinomial regression model

Vizsgálatunkban a multinomiális logisztikus regresszió módszerével is megvizsgáltuk az imposztorizmust befolyásoló tényezőket. Azonban fontos kiemelni, hogy e típusú regresszióknak nincsenek alkalmazási előfeltételei, azaz sem a független változók normális eloszlásának vizsgálata, sem pedig a szórásnégyzetek egyezése nem szükséges. A modellilleszkedés vizsgálata tartalmaz egy valószínűségi arány χ^2 tesztet, amely összehasonlítja a teljes modellt, magyarul a statisztikai szignifikancia azt jelzi, hogy a teljes modell szignifikáns javulást jelent az illeszkedésben a nullmodellhez képest. Az eredményekből arra következtethetünk, hogy a végső modellünk az illeszkedés jelentős javulását jelenti (χ^2 (21) = 45.425, p = .002). A „modell jóságát” három R2 jellegű mutató – Cox and Snell (.0223), Nagelkerke (.256) és McFadden (.123) – méri. Ugyanakkor mindegyik mutató alapján megállapítható, hogy értékeik 0 és 1 közé esnek, így a modell jósága elfogadható. Továbbá az alábbi eredmények valószínűségi arány teszteket tartalmaznak az egyes független változók modellhez való teljes hozzájárulására vonatkozóan (6. táblázat).

A hagyományos $\alpha = .05$ küszöböt használva látható, hogy egy csoport a Nők dummy volt 5 százalékos szignifikancia szint mellett szignifikáns prediktor.

A multinomiális logisztikus regressziós modellből származó előrejelzéses értékeit a 7. táblázat tartalmazza. Az együtthatókból látható, hogy hogyan befolyásolják a magyarázó változók annak esélyét, hogy valaki a referenciakategóriához képest inkább melyik csoportba is tartozik. A kimenet ezen része azt mutatja, hogy a modellünk mennyire teljesít jól az imposztorizmus kategóriáihoz tartozásának helyes előrejelzésében. A kategóriák osztályozási pontosságát a sorok százalékos értékei tükrözik.

6. táblázat: Valószínűségi arány tesztek
Table 6. Probability ratio tests

Effect	Likelihood Ratio Test		
	Chi-négyzet	Szabadságfok (df)	Szignifikancia (Sig.)
Intercept	.000	0	.000
Nő_dummy	88.539	3	.045
Középfok_dummy	83.248	3	.629
Felsőfok_dummy	83.783	3	.351
Kor_26-35_dummy	81.549	3	.792
Kor_36-45_dummy	83.613	3	.376
Kor_46-55_dummy	85.034	3	.210
Kor_55évféletti_dummy	86.403	3	.117

Forrás: saját szerkesztés

7. táblázat: Előrejelzés
Table 7. Forecast test

	Enyhe imposztorizmus	Mérsékelt imposztorizmus	Szignifikáns imposztorizmus	Erős imposztorizmus	%
Enyhe imposztorizmus	89	0	9	4	87,3
Mérsékelt imposztorizmus	0	0	2	0	0,0
Szignifikáns imposztorizmus	28	0	13	3	29,5
Erős imposztorizmus	20	0	8	4	12,5
%	76,1	0,0	17,8	6,1	58,9

Forrás: saját szerkesztés

8. táblázat: Paraméter becslés, első kategória
Table 8. Parameter estimation, first category

	Enyhe imposztorizmus			
	B	Std.Error	Sig	Exp(B)
Intercept	-.013	1.207	.991	
Nő_dummy	-.695	.556	.212	.499
Középfok_dummy	-.146	.542	.788	.864
Felsőfok_dummy	-1.001	.000	1.000	.367
Kor_26-35_dummy	1.173	1.266	.354	3.230
Kor_36-45_dummy	2.014	1.297	.121	7.493
Kor_46-55_dummy	2.350	1.237	.058	10.486
Kor_55évféletti_dummy	2.942	1.337	.028	18.949

Forrás: saját szerkesztés

A modellünk 87.3%-os arányban helyesen jelezte előre, hogy egy adott személyre az enyhe imposztorizmus a jellemző $(89/(89+0+9+4)*100)$. Továbbá látható, hogy 29.5%-ban helyesen jelezte előre a szignifikáns imposztorizmus csoportba tartozó személyt és 12.5%-ban megfelelő előrejelzést adott az erős imposztorizmus csoportba tartozó egyénéről. Összességében a modell egyértelműen jól teljesített az enyhe imposztorizmus kategóriákba tartozó személyek előrejelzésében, ugyanakkor, ha összességébe vesszük a modellt, akkor látható, hogy az imposztorizmus mind a négy szintjén rosszul teljesít a csoporthoz tartozás előrejelzésében (58.9%).

A regressziós együtthatók lehetővé teszik annak meghatározását, hogy a független változók közül melyek azok, amelyek szignifikánsan megjósolják, hogy egy személy az enyhe, mérsékelt vagy szignifikáns imposztorizmus kategóriába tartozik. Az együtthatók első halma az enyhe imposztorizmus (8. táblázat).

Az életkor kategória változót kategorikusnak tekintettük, ebből adódóan minden egyes kategória egy dummy változót jelent, amely az idősebb kategóriákat és a legfiatalabb kategóriát (25 év alattiak) hasonlítja össze. Mind a négy dummy változó meredeksége pozitív, csak az utolsó kettő változó tekinthető szignifikánsnak. A „Kor_46-55_dummy” ($b=2.350, s.e.=1.237, p<0,1$) 10%-os szignifikancia szint mellett szignifikánsnak tekinthető, míg a „Kor_55évfeletti_dummy” változó ($b=2.942, s.e.=1.337, p<0,05$) 5%-on már szignifikáns.

Ezekből az eredményekből arra lehet következtetni, hogy a 46-55 év közötti, és az 55 év feletti korcsoport esetében nagyobb a valószínűsége annak, hogy csak enyhe imposztorizmus lesz a jellemző rájuk, és kisebb a valószínűsége annak, hogy a mérsékelt vagy szignifikáns csoportba kerüljenek, mint a 25 év alattiak. Továbbá az esélyhányados ($Exp(B)$) alapján feltételezhetjük, hogy a 46-55 év közöttieknek és az 55 feletiek esetében kisebb az esélye a többi imposztorizmus kategóriába való kerülésnek, viszont 10.486-szorosa és 18.949-szerese a 25 éven aluliaknak a bekerülési esélye. Mivel csekély számú (öt) válaszadó esett a 25 év alattiak korcsoportjába, az eredmények részletezése nélkül azt tudtuk megállapítani, hogy esetükben négyen mérsékelt vagy szignifikáns imposztorizmust tapasztalnak. Ennek hátterében nagy valószínűséggel az a jelenség is meghúzódhat, hogy a munkáltatók elvárásaiban egyértelműen egyre magasabb szintű elvárásomag jelentkezik a pályájuk elején álló fiatal munkavállalókkal szemben (Tóthné – Kelemen-Erdős 2020). A jelenség hazai vizsgálata – visszautalva Kolligiani és Sternberg (1991) kutatási eredményeire, akik szerint az imposztorizmus elsősorban a pályájuk elején állók körében jellemző – megítélésünk szerint feltétlenül fontos volna a későbbiekben.

A második, azaz a mérsékelt imposztorizmus kategóriát tekintve egyik változó sem volt szignifikáns.

9. táblázat: Paraméter becslés, második kategória
Table 9. Parameter estimation, second category

	Mérsékelt imposztorizmus			
	B	Std.Error	Sig	Exp(B)
Intercept	-8.430	32822.099	1.000	
Nő_dummy	-13.962	280.745	.960	8.640
Középfok_dummy	3.763	32375.801	1.000	43.057
Felsőfok_dummy	-9.248	32382.392	1.000	9.633
Kor_26-35_dummy	5.657	534.223	.999	286.334
Kor_36-45_dummy	-7.906	5427.005	.999	.000
Kor_46-55_dummy	-7.436	5411.402	.999	.001
Kor_55évfeletti_dummy	-7.210	5429.689	.999	.001

Forrás: saját szerkesztés

Az első összehasonlításához képest az „iskolai végzettség” prediktorok közül a Középfokú változó ($b = 14.52$, $s.e. = .858$, $p = .000$) pozitív és szignifikánsnak tekinthető. Szintén láthatjuk, hogy az esélyhányados nagyobb mint 1 (10. táblázat). Ebből az eredményből arra következtethetünk, hogy a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők esetében nagyobb a valószínűsége annak, hogy szignifikáns vagy erős imposztorizmus legyen a jellemző rájuk, mint az alacsony végzettségűeknek. Clanse & Imes (1978) szerzőpáros, valamint Vergauwe (2015) kutatásai is hasonló eredményeket mutattak, miszerint leginkább a tapasztalt, magasan

kvalifikált szakmai életpályát magáénak tudó egyének esetében mutatható ki legfőképp a jelenség. Ennek feltételezhető okai többek között a megfelelési kényszerből eredő belső szorongás, a sikerek ellenére történő alacsony önértékelés, a folytonos perfekcionizmusra való törekvés, a 'lebukás' kockázata, valamint a magasabb presztízs veszteség. Azonban annak bizonyítása, hogy a jelenség ténylegesen a felsőfokú, magasan kvalifikált egyének esetében mutatható ki jelentősebb arányban, további kutatásokat igényel.

10. táblázat: Paraméter becslés, harmadik kategória
Table 10. Parameter estimation, third category

	Szignifikáns imposztorizmus			
	B	Std.Error	Sig	Exp(B)
Intercept	17.139	3926.142	.997	
Nő_dummy	-.852	.622	.170	.426
Középfok_dummy	14.520	.858	.000	6.689
Felsőfok_dummy	-18.887	3926.142	.997	6.275
Kor_26-35_dummy	.844	1.323	.524	2.326
Kor_36-45_dummy	.273	1.386	.844	1.315
Kor_46-55_dummy	.612	1.322	.643	1.844
Kor_55évefeletti_dummy	1.304	1.429	.362	3.683

Forrás: saját szerkesztés

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS ÖSSZEFOGLALÁS DISCUSSION AND SUMMARY

Az összesített eredményeink alapján megállapíthatjuk, hogy az imposztor szindróma a kutatásunkban résztvevő alanyok 86,4 %-a (ebből 69% nő, 31% férfi, javarészt együttesen felsőfokú végzettségű) esetében jelenleg is fennáll, és mindössze 13,6%-uk érzi úgy, hogy megszűnt bizonyos kor elérése és szakmai tapasztalat megszerzését követően.

Kutatásunk alapján az imposztor szindróma hazai előfordulása kapcsán az alábbi tendenciákat állapíthatjuk meg. A jelenség a mintában elsősorban felsősokú végzettséggel rendelkező nőket érinti, amely állandósult, jelenleg is fennálló belső szorongás érzését jelenti számukra. A szindróma intenzitása az életkor előre haladtával (és ezzel párhuzamosan a munkapasztalat növekedésével) csökkenhet és enyhe, mérsékelt hatást mutathat. Az

életkor növekedésével csökken továbbá a jelenség teljesítményre gyakorolt blokkoló hatása. Kérdőívünk záró kérdésében arra kerestük a választ, hogy az imposztor szindróma és az azzal kapcsolatos érzések megléte milyen hatást eredményezett a kitöltők munkavégzésére (1. ábra).

Összességében megállapítható, hogy a kutatásban résztvevők közel kétharmadánál, azaz 116 főnél pozitív irányú hatást indukált az imposztorizmus, 47 főt semlegesen érintett, és 17 fő érezte úgy, hogy negatív hatást eredményezett a munkavégzésre az imposztor szindróma tünetegyüttese.

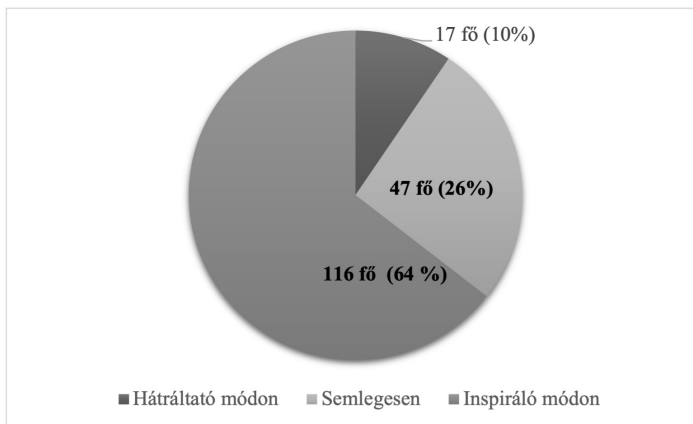
Azoknál az egyéneknél, akik szerint a szindróma okozta belső feszültség elmúlt vagy enyhült a korábbiakhoz képest, úgy nyilatkoztak, hogy ez jellemzően 40 éves koruk előtt megtörtént. Mivel erre a kérdésre szöveges választ vártunk, olyan vélemények is megjelentek itt, mint „maximalista vagyok, ezért valamilyen szinten most is fennáll” „a pozitív életérzés, illetve a később kapott sok pozitív visszajelzés megszünteti ezt az érzést” „az élettapasztalat

és munkatapasztalat enyhíti” „a siker a képzésben és a tudásban van” „külföldi tapasztalat és az idegennyelv tudás fejlesztése magabiztosabbá tesz” „az önismeret segít.” Néhány válaszadó szerint az imposztorizmus és annak megszűnése nem életkor vagy munkatapasztalat függvénye, hanem olyan „alapbeállítottság” vagy gyermekkorban kialakuló jelenség, amely csak külső segítség (akár mentor) segítségével szüntethető meg.

A pilotnak tekinthető felmérés eredményei, a kisszámú minta okán korlátozottan alkalmasak messzemenő következtetések levonására. További mélyreható vizsgálatot igényel egy nagyobb kutatási mintán, a jelenség ágazati-, földrajzi-, és munkaköri szegmentáció alapján történő vizsgálata, valamint az, hogy miként jelentkezik az imposztor szindróma a fiatal, pályakezdő munkavállalók körében. További kutatási irány lehet azon munkáltatói eszközök feltárása, amelyek a belső szorongás kialakulásának megelőzését vagy csökkentését segítik. Hogy a szindróma egyéni teljesítményre gyakorolt hatása olyan további, ebben a kérdőívben

nem vizsgált tényezőktől függhet-e, mint ágazat, vezetői- vagy nem vezetői munkakör, irodai- vagy távoli/otthoni munkavégzés, versengő vagy nem versengő szervezeti kultúra, objektíven mérhető vagy nem mérhető munkaeredmény, kudarc és siker megítélése a szervezetben, szintén egy jövőbeli kutatásban vizsgáljuk. Mindemellett azt is célszerű volna értékelni, hogy az egyén által minősített teljesítménynövelő hatás, vajon a munkáltató által objektíven mért teljesítményértékelés eredményével megegyező-e. A jelenség behatóbb ismerete fontos, mivel a „kezeletlen” imposztor szindróma nagyfokú érzelmi terhet az érintett számára, hosszabb távon akár kiégéshez vagy depresszióhoz is vezethet. Érdemi javaslatokat a jelenség felismerésére és kezelésére a munkáltatók vagy az egyének számára akkor lehet megfogalmazni, ha tudjuk azt, hogy mely faktorok viszik az egyént a jobb- és melyek a rosszabb teljesítmény felé.

1. ábra: Az imposztor szindróma hatása a munkavégzésre
Figure 1. The effect of impostor syndrome on work performance



Forrás: saját szerkesztés

HIVATKOZÁSOK

REFERENCES

- Austin C. C., Clark E. M., Ross M. J., Taylor M. J. (2009), Impostorism as a mediator between survivor guilt and depression in a sample of African American college students. *College Stud. J.* 43 1094–1109.)
- Bernard D. L., Hoggard L. S., Neblett E. W., Jr. (2018), Racial discrimination, racial identity, and impostor phenomenon: a profile approach. *Cultur. Divers. Ethnic Minor. Psychol.* 24 51–61. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28414495/> letöltve: 2022.04.29
- Chrisman, S., Pieper, W., Clance, P. R., Holland, C., & Glickauf-Hughes, C. (1995), Validation of the Clance Impostor Phenomenon Scale. *Journal of Personality Assessment*, 65(3), 456–467.
- Clance, P. R., & Imes, S. (1978), The impostor phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 15(3), 241–247. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
- Cozzarelli, C., & Major B. (1990), Exploring the validity of the impostor phenomenon. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9, 401–417. *Exploring the validity of the impostor phenomenon* - *PsycNET* (apa.org)
- Harvey, J. C., & Katz, C. (1985), If I'm so successful, why do I feel like a fake? *The impostor phenomenon*. St. Martin's Press.
- Harvey, J. C., (1981), The impostor phenomenon an achievement: A failure to internalize success (Doctoral dissertation, Temple University). THE IMPOSTOR PHENOMENON AND ACHIEVEMENT: A FAILURE TO INTERNALIZE SUCCESS - ProQuest
- Hoang, Q. (2013), The Impostor Phenomenon: Overcoming Internalized Barriers and Recognizing Achievements. *The Vermont Connection*, 34(1). <https://scholarworks.uvm.edu/tvc/vol34/iss1/6> letöltve: 2022.04.28
- Kolligian, Jr., J., Sternberg, R. J. (1991), Perceived fraudulence in young adults: Is there an "impostor syndrome"? *Journal of Personality Assessment*, 56(2), 308–326 Sci-Hub | Vélts család a fiatal felnőtteknél: létezik-e "imposztor szindróma"? *Journal of Personality Assessment*, 56(2), 308–326 | 10.1207/s15327752jpa5602_10
- Kovács M. (2007), Nemi sztereotípiák, nemi ideológiák és karrier-aspirációk. *Educatio* (1) 99–114.
- Lászlófi V. (2020), A rendszerváltás szociális reprezentációi a demokráciába vetett hit és a nemzettel való azonosulás tükrében. <https://dea.lib.unideb.hu/dea/handle/2437/286640> letöltve: 2022.06.16
- Leary, M.R., Patton, K.M., Orlando, A. E., & Funk, W. (2000), The impostor phenomenon: Self-perceptions, reflected appraisals, and interpersonal strategies. *Journal of Personality*, 68(4), 725–756. The Impostor Phenomenon: Self-Perceptions, Reflected Appraisals, and Interpersonal Strategies (xuebalib.com)
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2016), An inner barrier to career development: Preconditions of the impostor phenomenon and consequences for career development. *Frontiers in Psychology*, 7, Article 48. <https://psycnet.apa.org/record/2016-10257-001>
- Sanne Feenstra, Christopher T. Begeny, Michelle K. Ryan, Floor A. Rink, Janka I. Stoker, and Jennifer Jordan: Contextualizing the Impostor "Syndrome" 2020. (Published online 2020 Nov 13. doi: 10.3389/fpsyg.2020.575024 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7703426/>) letöltve: 2022.04.25
- Selye J. (1976), *Stressz distressz nélkül*. Akadémiai Kiadó.
- Szél F. (2021), *Akik a sikertől szoronganak*. Magánkiadás. ISBN: 9786150125480
- Tóthné Téglás, T. és Kelemen-Erdős, A. (2020), Pályakezdőkkel szembeni kompetenciaelvárások és mérésük, *Marketing és Menedzsment*, 54(1), o. 43–54. doi: 10.15170/MM.2020.54.01.04.
- Vergauwe J., Wille B., Feys M., Fruyt F. & Anseel F. (2015), Fear of Being Exposed: The Trait-Relatedness of the Impostor Phenomenon and its Relevance in the Work Context, *Journal of Business and Psychology*, 30, pages565–581(2015)
- Young, V. (2011), The secret thoughts of successful women: Why capable people suffer from the impostor syndrome and how to thrive in spite of it. Crown Business. <https://www.pdfdrive.com/the-secret-thoughts-of-successful-women-why-capable-people-suffer-from-the-impostor-syndrome-and-how-to-thrive-in-spite-of-it-d167791296.html> letöltve: 2022.04.24

Ásványi Zsófia, egyetemi adjunktus
asvanyizs@ktk.pte.hu

Barakonyi Eszter, egyetemi docens
barakonyie@ktk.pte.hu

Riedelmayer Bernadett, PhD hallgató
riedelmayer.bernadett@ktk.pte.hu

*Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar
Vezetés és Szervezéstudományi Intézet*

Labor market relevance of the impostor syndrome

THE AIMS OF THE PAPER

In psychology, impostor syndrome (also “imposter syndrome” is correct) is a cognitive distortion that prevents the individual from experiencing the success of own high performance. This mental condition was first identified by psychologists Paulin Rose Clance and Suzanne Imes in 1978, who initially thought it was a phenomenon that mainly affected women. Later researches showed that impostor syndrome affects about 70 percent of workers during their careers. In our study, we aim to understand how widespread the phenomenon is in today's Hungarian labor market, who is affected and, last but not least, how it affects the individual's work performance and career. Another important goal of the research is to assess the negative or positive effect of the syndrome (stress) on individual work performance.

METHODOLOGY

The basis of our research was a national survey conducted in March 2022 among Hungarian employees. In the questionnaire, we examined the prevalence of impostor syndrome based on gender, age, and education level among respondents. In the research we also assessed, if the syndrome existed in earlier stage of life, if yes, then at what age and after how many years of work experience it passed away (if ever) and how the phenomenon affected the individual's performance. Crosstabs test and statistical analyzes was conducted on the dataset.

MOST IMPORTANT RESULTS

Based on our aggregated results, we can conclude that the syndrome still exists in 86.4% of the subjects in our research and only 13.6% of them feel that it has disappeared after reaching a certain age and gaining professional experience. The phenomenon in the sample mainly affects women with university education, which means that they have a persistent feeling of internal anxiety. The intensity of the syndrome may decrease with age (and parallel to work experience) and may as a result have a mild to moderate effect on the individual. In the whole sample, the syndrome has a fundamentally stimulating effect on performance, and the blocking effect (if any) decreases with age.

RECOMMENDATIONS

The results of the research may contribute to a more detailed understanding of the occurrence of impostor syndrome in Hungary and its impact on work performance. As further research direction, it would be worth determining the specifics of sectors, geographical / settlement sizes, or job levels (managerial / non-managerial) by increasing the number of sample items, and also to examine the characteristics of the phenomenon among young individuals (under age 25).

Keywords: impostor syndrome, internal anxiety, work performance, feeling of success