IMPOSTER SYNDROM: ŠKÁLA NEZASLOUŽENÉHO ÚSPĚCHU

Mgr. Věra Ansorgová, Lucie Mannheimová, Natalie Migasová

Imposter syndrom jako osobnostní rys

Metoda, kterou rozebírá tento text je zaměřená na tzv. imposter syndrom jako osobnostní rys. Inventář je pojmenován *Imposter syndrom: Škála nezaslouženého úspěchu*. Fenomén imposter syndrom je v současné době plné požadavků na výkon velmi rozšířený, a dá se předpokládat, že se vyskytuje jak v populaci studentů, tak pracujících.

Termín imposter syndrom můžeme do češtiny přeložit jako syndrom podvodníka či syndrom nezaslouženého úspěchu. V praxi se projevuje pocitem vlastní neúspěšnosti, nebo pocitu, že úspěch, kterého člověk dosahuje není jeho zásluhou. Navenek může být dokonce hodnoceni jako mimořádně úspěšný, ale i tak má pocit, že svých cílů nedosáhl vlastním přičiněním, ale právě podvodem, shodou vnějších faktorů nebo výsledkem náhody (O'Brien, 2017). Definice syndromu říká, že se jedná o subjektivní vnímání vlastní intelektuální falešnosti a bývá paradoxně intenzivní především mezi těmi, kteří dosahují výjimečných úspěchů (Clance & Imes, 1978).

Ve zvýšené míře se imposter syndrom vyskytuje v populaci studentů (Hutchins & Rainbolt, 2017) a u akademicky či profesionálně úspěšných jedinců (Clance & Imes, 1978). Důvodem zvýšeného výskytu syndromu nezaslouženého úspěchu u studentů je pravděpodobně fakt, že studium je nutí testovat jejich schopnosti a inteligenci častěji, než je tomu u většiny pracujících (Whitman & Shanine, 2012, in Hutchins & Rainbolt, 2017). Názorným příkladem jsou studenti medicíny a lékaři. Přestože se lékař setkává s kladnou zpětnou vazbou od pacientů a jedná se o vážené povolání, mnoho z nich se začne vnímat jako podvodník, který nedosahuje takových kompetencí, jak ostatní předpokládají. I fakt, že prošli velmi náročnými zkouškami při svém studiu na medicíně a objektivně by se měli považovat za nadané, úspěšné a inteligentní, jim nepomáhá v tom, aby je nepostihl právě již zmiňovaný imposter syndrom (Warraich, Swales & O'Leary, 2017).

Moderní doba je zaměřená na úspěch, slávu, efektivitu a kariérní růst, s čímž se pojí i neustávající tlak. Někdy je obtížné si připustit, že jsme opravdu úspěšní, efektivní nebo lidé „na svém místě“. Naši profesní kvalitu nelze často objektivně měřit a v případech, kdy to možné je toneznamená, že se budeme cítit dost dobří a budeme považovat svůj úspěch za vlastní zásluhu (O´Brien, 2017).

Je velmi pravděpodobné, že v průběhu čtení o syndromu nezaslouženého úspěchu jste si uvědomili, že sami máte některé jeho příznaky nebo že znáte někoho, u koho byste je bezpečně nalezli. Meager a McLachlan (2018) navíc doplňují, že pro osoby trpící imposter syndromem je typický strach z odhalení toho, že nejsou tak dobří, jak se okolí domnívá. Je také velmi překvapivé, že efekt imposter syndromu si během života zažije 70% lidí. To samo o sobě značí přirozenost těchto myšlenek či pochybností (Meager a McLachlan, 2018).

Metoda popisovaná v tomto textu není skutečným psychologickým testem! Vznikla v rámci cvičení z psychometrie na KPCH FF UPOL a je pouze didaktickou pomůckou. Jakékoli jiné využití je na vlastní nebezpečí.

Tvorba položek a testových škál

Výchozím bodem při tvorbě položek a testových škál byly výše zmíněné teorie, a na jejich základě stanovené charakteristické rysy pro člověka, který trpí syndromem nezaslouženého úspěchu. Cílem bylo pokrýt aspekt vnímání nezaslouženého úspěchu, kdy člověk vnímá své úspěchy jako dílo náhody či štěstí. Důležitým faktorem cítění nezaslouženého úspěchu je také porovnávání s druhými, jejichž úspěchy člověk vnímá jako výsledek vlastní píle a talentu, a následně je srovnává s těmi svými.

Test má celkem 13 položek. Z nich jsou čtyři položky inverzní, ve snaze předejít pesimistickému ladění testu a možnosti náhodného výběru odpovědí bez rozmyslu. Žádná z položek nebyla vyřazena. Test se dá považovat za jednodimenzionální, jelikož se zaměřuje na vnímání vlastního úspěchu.

Položky jsou koncipovány jako oznamovací věty pro nejpřesnější stanovení toho, do jaké míry se respondenti ztotožňují s daným výrokem. Respondenti hodnotili výroky na škále Likertova typu následovně:

- 1 – „nesouhlasím”
- 2 – „spíše nesouhlasím”
- 3 – „nedokážu posoudit”
- 4 – „spíše souhlasím”
- 5 – „souhlasím”

U každé položky byla uvedena instrukce: „*Vaše odpověď se vztahuje na celé tvrzení*”.

Tab. 1: Znění položek testu

#	Znění položek	Pozn.
1	Považuji se za úspěšného člověka a je to má zásluha.	R
2	Jsem schopný/á dělat věci stejně dobře jako ostatní.	R
3	Můj úspěch je založen na štěstí, náhodě nebo načasování.	
4	Bojím se odhalení, že nejsem tak schopný/á a chytrý/á, jak se zdám být.	
5	Mé očekávání se často neshoduje s mými výsledky.	
6	Když mě lidé chválí, tak mám pocit, že to nemyslí vážně.	
7	Mám strach, že nenaplním očekávání ostatních.	
8	Nedělá mi problém přijímat komplimenty či pochvaly od druhých.	R
9	Kritiku beru za vlastní selhání.	
10	Většinu mých znalostí a kompetencí předstírám.	
11	Mám pocit, že nejsem člověk na svém místě.	
12	Můj úspěch je výsledkem obrovské snahy, dřiny a píle.	R
13	Často srovnávám své úspěchy s úspěchy ostatních.	

R= reverzní položka

Metoda popisovaná v tomto textu není skutečným psychologickým testem! Vznikla v rámci cvičení z psychometrie na KPCH FF UPOL a je pouze didaktickou pomůckou. Jakékoli jiné využití je na vlastní nebezpečí.

Testové škály a výpočet hrubého skóru

Položky byly rozděleny do facet dle jejich významu. Původní facety obsahovaly kromě *„vědomí úspěchu“*,*„reflexe názoru druhých“* navíc okruhy *„schopnosti“*,*„strach ze selhání“*a *„vysvětlení mých výsledků“*. Tyto tři facety byly na základě faktorové analýzy (která je popsána níže v textu) sloučeny do jedné, nazvané *„nedůvěra ve vlastní výkon“*. Výsledná podoba škál je znázorněna níže:

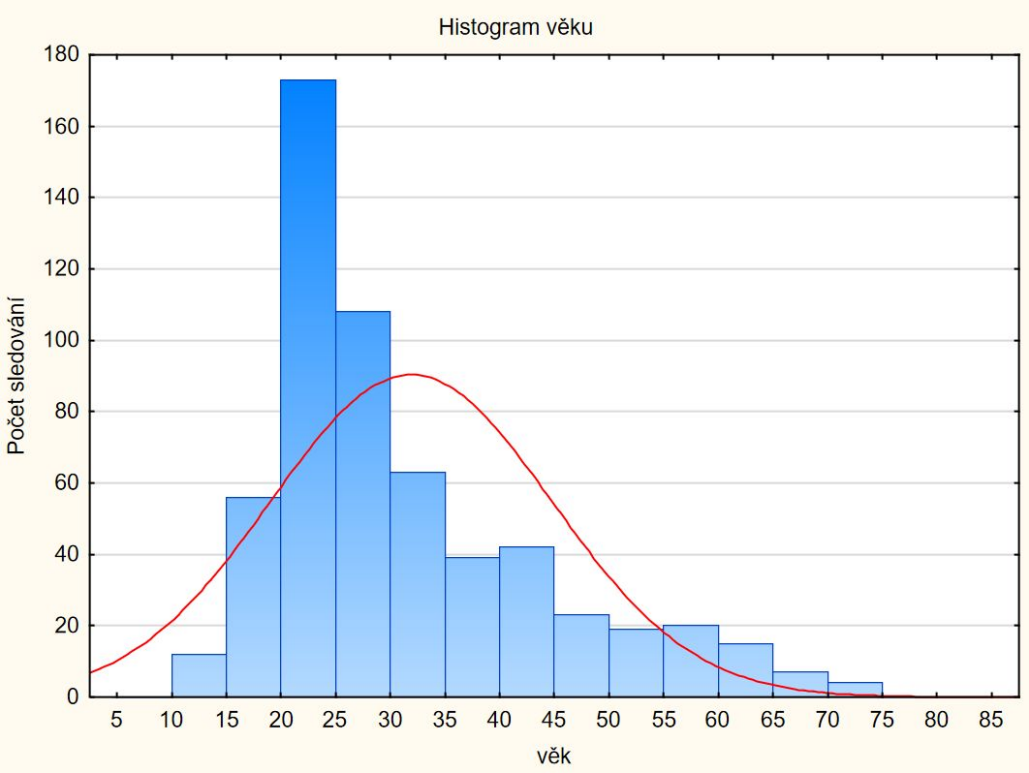
- *Nedůvěra ve vlastní výkon* (položky: 3, 4, 5, 7, 10, 11, 13)
- *Vědomí úspěchu* (položky: 1, 2, 12)
- *Reflexe názoru druhých* (položky: 6, 7, 8, 9)

Pro výpočet hrubého skóru byly převedeny inverzní položky tak, mohly být sečteny všechny hodnoty odpovědí daného respondenta. Průměrný hrubý skór našeho souboru byl 34,88. Níže v textu naleznete rozdělení hrubého skóru a jeho směrodatné odchylky dle pohlaví a věku.

Standardizační soubor

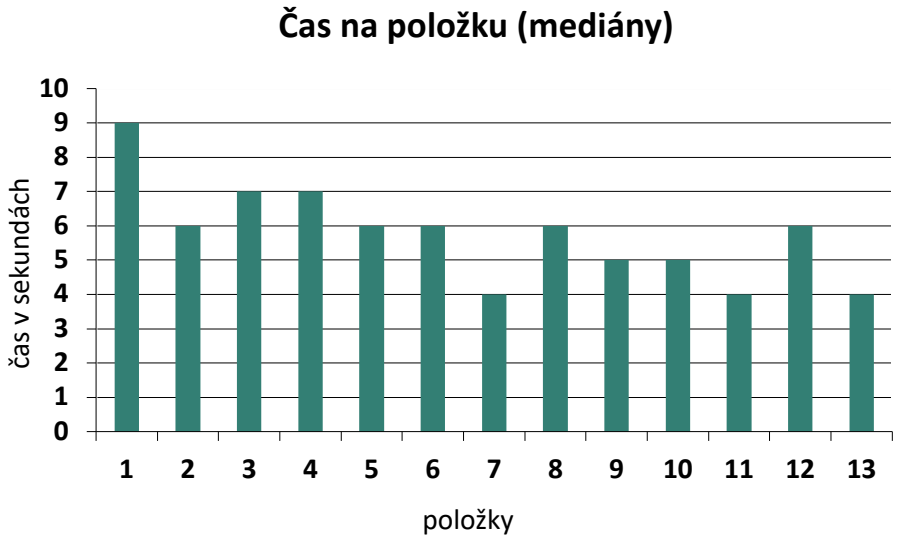
Metoda získávání respondentů probíhala online metodou samovýběru, nejčastěji přes sociální sítě, emaily a zprávy. Počet respondentů po vyřazení je 581, z toho 123 mužů (21,17 %) a 458 žen (78,83 %). Z analýzy byli vyřazeni pouze 2 účastníci výzkumu, důvodem byly odporující si odpovědi obou respondentů. Průměrný věk respondentů byl 31,76 let, minimální věk 13 let a maximální 74 let. Věkové rozdělení je znázorněno v grafu č.1.

Graf 1: Soubor z hlediska věku



Doba strávená s položkami

Pro odhad doby, kterou respondenti strávili u položek dotazníku, byl použit medián, který je v tomto případě robustnější než aritmetický průměr, neboť není tolik ovlivněn extrémními hodnotami. Nejvíce času zabrala probandům položka č. 1 (9 s), což značí o seznamování se s podobou testu a volbou odpovědí. Nejméně času pak probandi strávili na položkách č. 7, 11 a 13 (4 s).



Důkazy o reliabilitě metody

Reliabilita jako stabilita v čase

K výpočtu reliability jako stability v čase byl využit soubor 37 respondentů, kteří test vyplnili podruhé. Průměrný rozestup mezi měřeními byl 11 dní, minimální rozestup 7 dní a maximální rozestup 20 dní.

Při výpočtu stability v čase byl využit výpočet korelačního koeficientu, díky němuž odhadujeme reliabilitu jako **r = 0,87**. Hodnota korelačního koeficientu u testu a retestu by neměla klesnout pod 0,8 (Svoboda, Humpolíček & Šnorek, 2013), proto můžeme tvrdit, že je metoda dostatečně spolehlivá.

Tab. 3 : Stabilita v čase

	Průměr	SD	r(X,Y)	r2	t	p	N
Měření 1	35,3	8,67					
Měření 2	35,38	8,85	0,87	0,76	10,44	0	37

Tento výsledek stability v čase však nemůžeme brát za zcela směrodatný, neboť by samozřejmě bylo příhodnější mít větší časový rozestup mezi oběma měřeními, a to alespoň 3 měsíce, jak uvádí například Svoboda, Humpolíček & Šnorek (2013). V našem případě, kdy průměrný čas mezi měřeními byl 11 dní, mohlo dojít k zapamatování si odpovědí ze strany respondentů.

Split-half reliabilita

Pro získání přesnějšího odhadu reliability byla spočítána také split-half reliabilita jako srovnání sudých a lichých položek testu. Ta má sice tendenci reliabilitu snižovat (díky snížení počtu položek), přesto nám však přispívá ke komplexnějšímu pohledu na reliabilitu testu. Split-half reliabilita vyšla 0,68.

Reliabilita jako vnitřní konzistence

Pro ověření reliability jako vnitřní konzistence, byl použit Cronbachův koeficient alfa, který je spodním odhadem reliability. Výsledek Cronbachovy alfy je 0,807 což vypovídá o poměrně silném a stabilním testu. Standardizovaná alfa (položky převedeny na Z-skór) je o něco vyšší, a to 0,809.

V rámci měření reliability vyvstala také otázka, kolik položek by bylo potřeba do testu přidat, aby dosáhl síly 0,95. Dle použitého „prorockého vzorce“ by bylo potřeba přidat ještě 41 položek, které by byly stejně kvalitní.

Tab. 2 – Podrobnější data reliability jako vnitřní konzistence

Položka	Průměr	Rozptyl	Směr. odchylka	Korelace celku s položkou	Alfa po vyřazení položky
1	32,31	64,57	8,04	0,47	0,79
2	32,78	65,74	8,11	0,45	0,79
3	31,95	67,55	8,22	**0,26**	0,81
4	31,98	59,71	7,73	0,58	0,78
5	32,12	61,29	7,83	0,59	0,78
6	32,29	61,53	7,84	0,52	0,79
7	31,74	58,62	7,66	0,62	0,78
8	32,18	65,6	8,10	0,30	0,81
9	31,60	66,24	8,14	**0,29**	0,81
10	33,03	65,35	8,08	0,49	0,79
11	32,76	61,97	7,87	0,55	0,78
12	32,36	68,12	8,25	**0,22**	0,81
13	31,48	63,21	7,95	0,42	0,80

V tabulce č.2 si můžeme všimnout nízké korelace celku s položkami: 3 (Můj úspěch je založen na štěstí, náhodě nebo načasování), 9 (Kritiku beru za vlastní selhání) a 12 (Můj úspěch je výsledkem obrovské snahy, dřiny a píle). Vzhledem k tématu celého testu nebyly položky vyřazeny, jelikož jsou důležitým ukazatelem pro výsledek celého imposter syndromu.

Výsledná reliabilita metody je ucházející, přestože split-half reliabilita vyšla nejníže. Metoda spli-half však má své nedostatky, jelikož *„každé rozdělení přináší jiný odhad reliability“* (Urbánek, Denglerová & Širůček, 2011, 105).

Důkazy o validitě metody

Kriteriální validita metody

Pro ověření validity byla na závěr testu umístěna otázka s volnou odpovědí, kam měli respondenti napsat, zda pracují nebo studují. Znění otázky bylo *„Studujete nebo pracujete? (Pokud se Vás týká obojí, uveďte to, čemu věnujete více času)“*. Dalo se předpokládat, že zejména studenti budou těmi, kdo se budou častěji setkávat s fenoménem imposter syndromu. Důvodem jsou skutečnosti, které jsou zmíněny již v úvodu této práce. Při stanovení validizačního je nezbytná především jeho objektivita a také aby odpovídalo tomu, co se snaží dotazník zjistit, tedy zda se respondenti potýkají se syndromem nezaslouženého úspěchu či nikoliv.

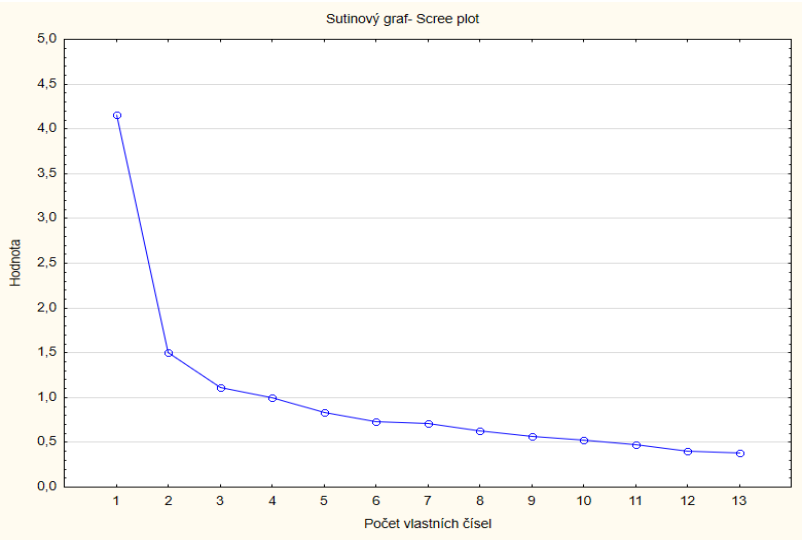
Výpočet korelace je poveden ze souboru 465 odpovědí, zbylých 88 dotazovaných na tuto otázku vůbec neodpovědělo nebo uvádělo jiné odpovědi (rodičovská dovolená, důchod, obojí apod.). Odpověď „studuji“ byla označena jako 1 a odpověď „pracuji“ jako 0. Validizační kritérium korelovalo s hrubým skórem jen velmi slabě (r = 0,22). Korelace se však objevila v očekávaném směru.

Faktorová struktura inventáře

Ke zjištění faktorové struktury našeho testu byla využita metoda hlavních komponent a metoda faktorové analýzy. Díky metodě hlavních komponent (s normalizovanou varimax rotací) se podařilo vyextrahovat 3 hlavní faktory, které znázorňují vysvětlený rozptyl v testu. Před analýzou nedošlo k vyřazení žádné z položek. Na grafu č.2., zvaném Sutinovém grafu (Scree plot) jsou znázorněna hlavní čísla. Následovalo určení toho, jaký faktor je nejsilnější u daných položek, což můžeme vidět v tabulce 3. Z původně navržených 5 subškál byly po provedení faktorové analýzy dvě subškály sloučeny do jedné, jelikož se obsahově i logicky shodovaly. Výsledná podoba je znázorněna v tabulce č.4.

- Nedůvěra ve vlastní výkon
- Vědomí úspěchu
- Reflexe názoru druhých

Graf 2: Sutinový graf (Scree plot)



Tab. 4: Faktorové sycení

	Nedůvěra ve vlastní výkon	Vědomí úspěchu	Reflexe názoru druhých	Znění položek
1	0,16	0,73	0,28	Považuji se za úspěšného muže a je to má zásluha.
2	0,25	0,69	0,14	Jsem schopný dělat věci stejně dobře, jako ostatní.
3	0,41	0,19	-0,10	Můj úspěch je založen na štěstí, náhodě nebo načasování.
4	0,70	0,09	0,27	Bojím se odhalení, že nejsem tak schopný a chytrý, jak se zdám být.
5	0,66	0,19	0,25	Mé očekávání se často neshoduje s mými výsledky.
6	0,34	0,16	0,60	Když mě lidé chválí, tak mám pocit, že to nemyslí vážně.
7	0,57	0,06	0,53	Mám strach, že nenaplním očekávání ostatních.
8	-0,14	0,27	0,75	Nedělá mi problém přijímat komplimenty či pochvaly od druhých.
9	0,22	-0,18	0,59	Kritiku beru za vlastní selhání.
10	0,67	0,32	-0,06	Většinu mých znalostí a kompetencí předstírám.
11	0,58	0,34	0,17	Mám pocit, že nejsem člověk na svém místě.
12	0,10	0,70	-0,14	Můj úspěch je výsledkem obrovské snahy, dřiny a píle.
13	0,61	-0,16	0,30	Často srovnávám své úspěchy s úspěchy ostatních.

Orientační normy

Normování je klíčovým krokem ve vývoji metody. Skupiny byly rozděleny na skupinu do 26 let, kam spadá právě většina studentů, jež jsme chtěly odlišit od pracujících, dále na skupinu 27-50 let a 51 a více let.

Tab. 5: Průměry a směrodatné odchylky mužů a žen různých věkových skupin

VĚKOVÁ SKUPINA	MUŽI			ŽENY		
	průměr	sm. odchylka	rozsah skupiny	průměr	sm. odchylka	rozsah skupiny
do 26 let	34,75	8,43	53	38,12	8,38	206
27-50 let	32,64	7,68	59	33,55	8,41	198
51 a více let	30,45	7,70	11	30,89	7,39	54

V rámci těchto třech skupin byla provedena plošná transformace převodem na percentily, a na jejich základě z distribuční funkce normovaného normálního rozdělení odvozeny Z-skóry. Dále pak tedy převádíme na steny, jejichž tabulky norem můžete najít níže (viz tab. 6 a tab. 7). Pokud bude tato metoda v budoucnu znovu normována, bylo by záhodno zvýšit populaci mužů celkově a mužů i žen v populaci nad 51 let. Proto by bylo vhodnější provést kvótní výběr.

Tab. 6: Normy pro převod hrubého skóru (HS) na steny pro muže

HS do 26 let	HS 27-50 let	HS 51 let a více	Sten
13–18	13–21		**1**
19–22	22–24		**2**
23–26	25	17–22	**3**
27–31	26–27	23–25	**4**
32–34	28–30	26–28	**5**
35–38	31–36	29–33	**6**
39–42	37–41	34–38	**7**
43–48	42–46	39–45	**8**
49–53	47–49		**9**
54–65	50–65		**10**

Tab. 7: Normy pro převod hrubého skóru (HS) na steny pro ženy

HS do 26 let	HS 27-50 let	HS 51 let a více	Sten
13–22	13–17	13–19	**1**
23–25	18–22	20–22	**2**
26–29	23–25	23	**3**
30–33	26–29	24–25	**4**
34–39	30–33	26–30	**5**
40–42	34–37	31–35	**6**
43–46	38–42	36–38	**7**
47–51	43–47	39–43	**8**
52–55	48–53	44–45	**9**
56–65	54–65	46–65	**10**

Metoda popisovaná v tomto textu není skutečným psychologickým testem! Vznikla v rámci cvičení z psychometrie na KPCH FF UPOL a je pouze didaktickou pomůckou. Jakékoli jiné využití je na vlastní nebezpečí.

Zhodnocení metody

Test má zjišťovat tzv. imposter syndrom, který se projevuje pocitem nezasloužení si vlastního úspěchu. Vytvořily jsme 13 položek ve 3 facetách, které měly tento jev měřit. V rámci projektu se nám podařilo získat velké množství respondentů, celkem se jich zúčastnilo 581.

Pokud by se jednalo o reálný projekt, bylo by jistě lepší nasbírat větší množství respondentů, kteří test vyplnili znovu s časovým odstupem, který by mohl být delší. Kladně hodnotíme také fakt, že se nám podařilo začlenit inverzní položky. Velkou výhodou tohoto cvičného inventáře byl poměrně malý rozsah položek, a tedy i nízká časová dotace (nejčastěji 6 sekund na položku), kterou respondenti potřebovali k vyplnění. Přestože krátkost testu se může zdát výhodná, ke zvýšení reliability by bylo třeba několik položek přidat.

Jelikož tři položky korelovaly s celým testem velmi nízko, měly bychom zvážit jejich reformulaci. Pro stanovení orientačních norem testu bychom potřebovaly více reprezentativní soubor, čemuž by mohla dopomoci jiný způsob výběru respondentů.

U samotného fenoménu imposter syndrom jsme například zjistily, že se s věkem se jeho přítomnost v populaci snižuje. Ve skupině studentek (do 26 let), je přítomnost imposter syndromu nejvyšší. U žen se obecně vyskytuje více než u mužů. S metodou jsme spokojeny v rámci našich možností.

Použitá literatura

1) Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). *The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention*. Psychotherapy: Theory, Research & Practice, 15(3), 241–247. doi: 10.1037/h0086006
2) Hutchins, H. M.,& Rainbolt, H. (2017). *What triggers imposter phenomenon among academic faculty? A critical incident study exploring antecedent coping, and development opportunities*. Human resources development international, 20(3), 194-214. doi: 10.1080/13678868.2016.1248205
3) O'Brien, J. (2017). *'Imposter Syndrome' can have harmful impacts on c-suite execs. CIT*. Získáno 1. prosince 2018 z https://www.cio.com.au/article/621430/imposter-syndrome-can-harmful-impacts-c-suite-execs/
4) Meager, K. & McLachlan, J. (2018). *How to beat imposter syndrome: Don't think you're up to your job? Can't take praise*? Management Today. Získáno 1. prosince 2018 z https://www.managementtoday.co.uk/beat-imposter-syndrome/your-career/article/1457852
5) Svoboda, M., Humpolíček P. & Šnorek, V. (2013). *Psychodiagnostika dospělých.* Praha: Portál.
6) Urbánek, T., Denglerová, D. & Širůček, J. (2011). *Psychometrika: měření v psychologii*. Praha: Portál
7) Warraich, S., Swales, C. & O'leary, D. (2017). *Thoughts of being an imposter, in medical students*. The Clinical Teacher, 14(6), 454-455. doi: 10.1111/tct.12668. ISSN 1743498X.

Metoda popisovaná v tomto textu není skutečným psychologickým testem! Vznikla v rámci cvičení z psychometrie na KPCH FF UPOL a je pouze didaktickou pomůckou. Jakékoli jiné využití je na vlastní nebezpečí.