

# Imposter fenomen kod zdravstvenih djelatnika

---

Lobnik, Jelena

Master's thesis / Diplomski rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University North / Sveučilište Sjever**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:122:574714>

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

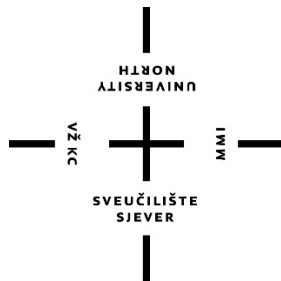
Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-04**



Repository / Repozitorij:

[University North Digital Repository](#)





# Sveučilište Sjever

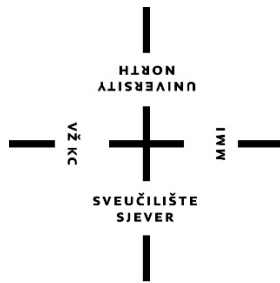
**Završni rad br. 311/SSD/2023**

## **Imposter fenomen kod zdravstvenih djelatnika**

Jelena Lobnik, 1358/336D

Varaždin, listopad 2024. godine





# Sveučilište Sjever

**Diplomski sveučilišni studij Sestrinstvo – Menadžemnt u sestrinstvu**

**Završni rad br. 311/SSD/2023**

## **Imposter fenomen kod zdravstvenih djelatnika**

**Student**

Jelena Lobnik

**Mentor**

Doc.dr.sc Irena Canjuga

Varaždin, listopad 2024. godine

# Prijava diplomskog rada

## Definiranje teme diplomskog rada i povjerenstva

ODJEL	Odjel za sestrinstvo		
STUDIJ	Diplomski sveučilišni studij Sestrinstvo - Menadžment u sestrinstvu		
PRISTUPNIK	Jelena Lobnik	MATIČNI BROJ	
DATUM	15.9.2023	KOLEGIJ	Estetska znanja u sestrinstvu
NASLOV RADA	Imposter fenomen kod zdravstvenih djelatnika		
NASLOV RADA NA ENGL. JEZIKU	The impostor phenomenon among healthcare professionals		
MENTOR	dr.sc. Irena Canjuga	ZVANJE	docent
ČLANOVI POVJERENSTVA	1. izv.prof.dr.sc. Marijana Neuberg, predsjednica		
	2. doc.dr.sc. Irena Canjuga, mentorica		
	3. doc.dr.sc. Sonja Obranić, članica		
	4. izv.prof.dr.sc. Rosana Ribić, zamjenski član		
	5. _____		

30 ZA

MMI

## Zadatak diplomskog rada

BROJ	311/SSD/2023
OPIS	<p>Impostor fenomen je kompleksan i široko rasprostranjen psihološki fenomen koji se manifestira kroz duboke osjećaje nesigurnosti i straha od otkrivanja vlastite nesposobnosti, iako osoba često posjeduje visoke razine kompetencije i postignuća. Ova pojava često dovodi pojedince do uvjerenja da su "varalice" ili da će biti razotkriveni kao prevaranti, bez obzira na njihove stvarne sposobnosti i dostignuća. Impostor fenomen obično dovodi do niza emocionalnih i kognitivnih reakcija, uključujući stalnu strepnju, perfekcionizam, tendenciju da se konstantno uspoređuju s drugima te izbjegavanje izazovnih situacija kako bi se izbjeglo otkrivanje nesigurnosti. Osobe koje pate od ovog fenomena često sklone izbjegavanju priznanja za vlastite uspjehe, uvjereni da su ti uspjesi posljedica sreće ili slučajnosti, a ne vlastite sposobnosti. Impostor fenomen nije dijagnoza mentalnog poremećaja, već psihološki koncept koji opisuje specifičan skup osjećaja i uvjerenja.</p> <p>Osim teoretske problematike, u ovom radu fokusirat ćemo se na proučavanje fenomena varalice među medicinskim djelatnicima, koristeći intervju kao ključan alat za dobivanje dubljeg uvida u njihova osobna iskustva i perspektive.</p>

ZADATAK URUČEN

20.08.2023.



*[Handwritten signature]*

## **Predgovor**

Velika hvala mentorici na vođenju i savjetima tijekom ovog procesa. Vaša stručnost mi je puno značila.

Mojim roditeljima, suprugu i obitelji, hvala na vjeri u moje sposobnosti i podršci koju ste mi pružili tijekom ovog putovanja.

Ovaj rad posvećujem vama, kao znak zahvalnosti za sve što ste učinili za mene. Hvala vam što ste mi omogućili ovaj važan korak u mom obrazovanju i karijeri.

## Sažetak

**Uvod:** Imposter fenomen, poznat i kao "sindrom varalice", odnosi se na psihološko stanje u kojem pojedinci s visokim postignućima unatoč objektivnim uspjesima perzistentno sumnjaju u vlastite sposobnosti, doživljavajući osjećaje nesposobnosti i neadekvatnosti. Imposter fenomen može imati dalekosežne posljedice na profesionalnu produktivnost, kvalitetu međuljudskih odnosa, kao i na emocionalno i mentalno zdravlje pojedinca. Dosadašnja literatura naglašava kako različiti faktori, uključujući obiteljsko okruženje, društvena očekivanja i osobine ličnosti, mogu doprinijeti razvoju imposter fenomena. Cilj istraživanja je ispitati učestalost i specifičnosti doživljavanja imposter fenomena kod muškaraca i žena; istražiti izvore podrške te ulogu obitelji i bližnjih u nošenju s ovim fenomenom te kako razina obrazovanja utječe na pojavu fenomena.

**Metoda:** Provedeno je kvalitativno istraživanje putem polustrukturiranog intervjua na uzorku od 10 sudionika (n=10). Izraživanje je bilo provedeno u travnju i svibnju 2023. godine. Uzorak je bio širokog spektra razine obrazovanja te radilišta. Uključene su bile medicinske sestre, fizioterapeuti, doktori te predavači u visokobrazovnim ustanovama.

**Rezultati:** Rezultati intervjua obuhvatili su nekoliko ključnih kategorija, uključujući percepciju vlastitih vrijednosti, postignuća te neposredna iskustva s imposter fenomenom. Većina sudionika navodi obitelj kao najvažniji izvor podrške i temelje vlastitog sustava vrijednosti. Najveći izazovi u karijeri povezani su s profesionalnim zdravstvenim poteškoćama koje proizlaze iz visokih razina odgovornosti, kao i s potrebom za prilagodbom novim radnim okruženjima. Iako se većina sudionika osjeća uspješnom i samopouzdanom. Dodatno, približno polovica sudionika smatra da su manje uspješni u usporedbi s drugima, često percipirajući kako uvijek postoji netko tko je bolji od njih.

**Rasprava:** Ovo istraživanje pruža dublji uvid kako imposter fenomen može jednako utjecati na muškarce i žene, osobito među visoko obrazovanim stručnjacima. Istraživanje potvrđuje da ovaj sindrom nije isključivo vezan za spol, već da njegov utjecaj proizlazi iz kombinacije osobnih, profesionalnih i društvenih faktora. Nadalje, rezultati

sugeriraju kako i muškarci i žene doživljavaju slične izazove povezane s osjećajem nesposobnosti,

**Zaključak:** Dobiveni rezultati ističu da su podrška obitelji i bližnjih ključni faktori u ublažavanju osjećaja nesigurnosti povezanih s imposter fenomenom, te ukazuju na važnost pružanja adekvatne organizacijske podrške unutar profesionalnih okruženja. S obzirom na visoka očekivanja i često krhko samopouzdanje pojedinaca u ovim okruženjima, organizacije bi trebale razviti strategije koje će jačati psihološku sigurnost zaposlenika i smanjiti negativne posljedice ovog fenomena na radnu učinkovitost i zadovoljstvo.

**Ključne riječi:** imposter fenomen, neuspjeh, samopouzdanje, strah, zdravstveni djelatnici



## **Abstract**

**Introduction:** The imposter phenomenon, also known as "imposter syndrome," refers to a psychological state in which high-achieving individuals, despite their objective successes, persistently doubt their abilities, experiencing feelings of incompetence and inadequacy. The imposter phenomenon can have far-reaching consequences on professional productivity, the quality of interpersonal relationships, as well as the emotional and mental health of the individual. Existing literature highlights that various factors, including family environment, societal expectations, and personality traits, may contribute to the development of the imposter phenomenon. The aim of this research is to examine the prevalence and specific experiences of the imposter phenomenon among men and women; to investigate sources of support, the role of family and close ones in coping with this phenomenon, and how the level of education influences its occurrence.

**Method:** A qualitative study was conducted through semi-structured interviews with a sample of 10 participants (n=10). The research was carried out in April and May 2023. The sample consisted of participants with varying levels of education and different workplaces. Included in the sample were nurses, physiotherapists, doctors, and lecturers at higher education institutions.

**Results:** The interview results covered several key categories, including the perception of personal values, achievements, and direct experiences with the imposter phenomenon. The majority of participants cited family as the most important source of support and a foundation of their value system. The greatest challenges in their careers were related to professional health issues arising from high levels of responsibility and the need to adapt to new work environments. Although most participants felt successful and confident, approximately half considered themselves less successful compared to others, often perceiving that there is always someone better than them.

**Discussion:** The significance of this study lies in its deeper insight into how the imposter phenomenon can equally affect both men and women, especially among highly educated professionals. The research confirms that this syndrome is not exclusively

related to gender but rather that its impact stems from a combination of personal, professional, and societal factors. Furthermore, the results suggest that both men and women experience similar challenges related to feelings of inadequacy.

**Conclusion:** The results highlight that support from family and close ones are key factors in mitigating feelings of insecurity associated with the imposter phenomenon and indicate the importance of providing adequate organizational support within professional environments. Given the high expectations and often fragile self-confidence of individuals in these settings, organizations should develop strategies to enhance the psychological security of employees and reduce the negative effects of this phenomenon on work efficiency and satisfaction.

**Key words:** imposter phenomenon, failure, healthcare workers, fear, self-confidence

# Sadržaj

1.	Uvod .....	1
2.	Teorijska osnova imposter fenomena .....	3
2.1.	Definicija imposter fenomena.....	3
2.2.	Karakteristike imposter fenomena .....	5
2.2.1.	Ciklus imposter fenomena .....	6
2.2.2.	Potreba da bude najbolji ili poseban .....	8
2.2.3.	Komparacija s drugim osobama .....	8
2.2.4.	Aspekti „superwoman“ ili „supermena“ .....	9
2.2.5.	Strah od neuspjeha .....	9
2.2.6.	Poricanje kompetencija i odbijanje pohvala .....	10
2.2.7.	Strah i krivnja zbog uspjeha .....	11
3.	Veza između samopoštovanja i fenomena varalice.....	12
4.	Preporuke i strategije za redukciju imposter fenomena .....	14
5.	Zdravstveni djelatnici sa imposter fenomenom u medicinskom okruženju ...	17
6.	Istraživački dio rada .....	22
6.1.	Metodologija.....	22
6.2.	Sudionici i postupak .....	23
6.3.	Instrumenti istraživanja .....	24
7.	Rezultati istraživanja.....	25
7.1.	Sociodemografski podaci .....	25
7.1.	Vrijednosti i postignuća .....	26
7.2.	Samoperipiranje i usporedba s drugima .....	30
7.3.	Percepcija podrške obitelji i bliskih osoba .....	39
7.4.	Iskustva imposter fenomena .....	42
8.	Rasprava .....	48
9.	Zaključak .....	51
10.	Literatura .....	53

11.	Prilozi .....	58
-----	---------------	----

# 1. Uvod

Napredak u medicinskoj profesiji zahtijeva visoku razinu stručnosti, samopouzdanja i sposobnosti zdravstvenih djelatnika. Međutim, unatoč njihovim postignućima, često se može pojaviti imposter fenomen, koji je karakteriziran osjećajem nekompetentnosti i strahom da će pojedinac biti razotkriven kao prijevara, čak i kada postoje dokazi o njegovim sposobnostima. Prvi put su ovaj fenomen definirale psihologinje Pauline R. Clance i Suzanne A. Imes krajem 1970-ih, a on je prvotno bio povezan s uspješnim ženama, iako kasnija istraživanja pokazuju da se može javiti kod svih, bez obzira na spol [1].

U zdravstvenom sektoru, imposter fenomen posebno je izražen zbog visokih profesionalnih standarda i stalnih promjena u tehnologiji i terapijskim pristupima. Ovaj osjećaj može dovesti do smanjenog samopouzdanja i profesionalne efikasnosti, jer se zdravstveni djelatnici, unatoč svojim kompetencijama, osjećaju kao da njihovi uspjesi nisu rezultat njihovih stvarnih sposobnosti, nego sreće ili slučajnosti [2]. Dugoročno, imposter fenomen može uzrokovati povećanu razinu stresa, tjeskobe i osjećaja nesigurnosti, što može negativno utjecati na pružanje kvalitetne zdravstvene skrbi. Uz to, nedostatak povratnih informacija i kontinuirane podrške od strane kolega može dodatno intenzivirati ove osjećaje kod zdravstvenih radnika, što naglašava potrebu za većom institucionalnom podrškom i profesionalnim razvojem [3].

Konkurencija među kolegama te neprestana potreba za profesionalnim usavršavanjem mogu dodatno pojačati osjećaj impostor fenomena. Također, varijacije u prevalenciji ovog fenomena unutar različitih rasnih skupina nisu jednoznačne, s različitim studijama koje daju oprečne rezultate o utjecaju rase na impostor fenomen [3]. Istraživanja provedena među studentima sestriinstva pokazuju zabrinjavajuće visoku stopu impostor fenomena, pri čemu se prevalencija kreće od 19.33% do čak 86.8%, što upućuje na značajan rizik od pojave ovog fenomena kod studenata pod akademskim pritiskom [4]. Studija provedena u Maleziji otkrila je da 45.7% medicinskih studenata doživljava osjećaj impostor fenomena, što ukazuje na ozbiljnost ovog problema u obrazovanju budućih zdravstvenih stručnjaka [5].

Postoje kontroverze u pogledu utjecaja rase na imposter fenomen zbog različitih rezultata. Iako su neke studije naznačile da rasa može imati ulogu u razvoju osjećaja imposter fenomena, posebice

u kontekstu akademskog i profesionalnog uspjeha, trenutno nema dovoljno dosljednih dokaza koji bi to potvrdili [6].

Nova istraživanja o imposter fenomenu ključna su za dublje razumijevanje njegovog utjecaja na mentalno zdravlje i profesionalni razvoj pojedinaca, osobito u visoko stresnim okruženjima poput medicine.

## 2. Teorijska osnova imposter fenomena

Temeljne pretpostavke u determiniranju imposter fenomena među zdravstvenim djelatnicima uključuju [1]:

- Pripitkivanje vlastite kompetencije: Zdravstveni stručnjaci koji doživljavaju Imposter fenomen često se dovode u pitanje svoje vlastite kompetencije i vjeruju da nisu dovoljno stručni za svoj posao, čak i ako imaju odgovarajuću obuku i iskustvo.
- Strah od otkrivanja: Osobe koje doživljavaju ovaj fenomen boje se da će biti "provaljeni" i da će drugi saznati da nisu onoliko kompetentni koliko se predstavljaju ili što se od njih očekuje.
- Perfekcionizam: Sklonost ka perfekcionizmu može biti zajednička kod zdravstvenih djelatnika s imposter fenomenom. Oni se trude postići savršenstvo kako bi izbjegli kritike i otkrivanje njihove prijevare.
- Samodijalog: Unutarnji dijalog kod osoba koje doživljavaju imposter fenomen obično uključuje negativno samoprocjenjivanje i samokritiku.
- Nedostatak samopouzdanja: Zdravstveni stručnjaci s ovim fenomenom često imaju nisku razinu samopouzdanja u svom profesionalnom radu, bez obzira na svoje postignuće.

### 2.1. Definicija imposter fenomena

Imposter fenomen, također poznat kao fenomen lažnjaka, prvi puta je sustavno opisan od strane dr. Pauline Rose Clance i dr. Suzanne Imes u njihovom članku "The Impostor Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention", objavljenom 1978. godine u časopisu "Psychotherapy: Theory, Research & Practice" [1]. Ovaj fenomen odnosi se na psihološko stanje koje obuhvaća kontinuiranu sumnju u vlastite sposobnosti i postignuća, uz strah od otkrivanja prevara, iako postoje dokazi o konstantnim uspjesima [1].

Osobe koje pate od ovog fenomena doživljavaju intenzivan osjećaj da su njihovi uspjesi nezasluženi [1]. Kada postignu rezultat, umjesto osjećaja zadovoljstva i ponosa, prevladava zabrinutost, tjeskoba i nelagoda [2]. Osjećaju se kao varalice koje prijete otkrivanjem [7]. Često

pokazuju potrebu za "overgivingom", tj. pružanjem više nego što je potrebno, zbog uvjerenja da nisu dostatno uspješni [8]. Ovakvo ponašanje može dovesti do fenomena izgaranja (burnout) [9].

Kroz svoj rad, Clance i Imes su doprinijele dubljem razumijevanju ovog fenomena, posebno među visoko postignutim ženama, te su otvorile vrata daljnjem istraživanju i identifikaciji imposter fenomena u različitim skupinama ljudi [1].

Osobe obuhvaćene imposter fenomenom često tumače svoje postignuće kao slučajnu sreću, zbrku ili prijevaru [1]. Uobičajene misli koje se javljaju kod takvih osoba uključuju fraze poput "Sreća mi je bila naklonjena", "Slijedeći put će biti teže", "Uskoro će shvatiti da nisam sposoban/sposobna za ovo", i "Sada će očekivati da uvijek uspješno obavim ovakve zadatke" [10]. Imposter fenomen rezultira ograničenom sposobnošću pojedinca da internalizira vlastite akademske ili profesionalne uspjehe, posebno među onima koji postižu visoke razine uspjeha [10]. Kao konsekvencija ovog fenomena, pojedinac osjeća izražen strah od neuspjeha [7].

Na početku se vjerovalo da imposter fenomen utječe samo na žene na profesionalnom području [1]. No, naknadna istraživanja su pokazala različite rezultate. Imposter fenomen jednako pogađa oba spola i to na različitim područjima i profilima ljudi i zanimanja, kao što su studenti, akademici, studenti medicine, marketinški menadžeri i medicinske sestre [11]. Procjenjuje se da 70% ljudi barem jednom u životu doživi imposter fenomen [12]

Definicija prema Pauline Clance iz 1985. godine odnosi se na unutarnje iskustvo intelektualne lažnosti kod pojedinaca koji ostvaruju visok stupanj uspjeha, no nisu u stanju internalizirati svoje postignuće. Pauline Rose Clance nije smatrala da je ovo patološki poremećaj inherentno štetan ili destruktivan, već da se upliće u psihološko blagostanje osobe [1].

Izražena prisutnost imposter fenomena ometa pojedinca u prihvaćanju vlastitih uspjeha kao posljedicu njihovih sposobnosti i znanja [1]. Young (2011.) značajno je doprinijela razumijevanju ovog fenomena razvojem teorije koja se fokusira na unutarnji osjećaj prijevare, čak i kad postoje jasni dokazi o kompetentnosti i postignućima [13]. Opisuje imposter fenomen kao složen psihološki fenomen koji pogađa uspješne pojedince, izazivajući osjećaj nesigurnosti unatoč stvarnim i mjerljivim uspjesima.

Imposterizam je podijelila u pet različitih podtipova [13]:

1. Perfekcionista – postavljanje izuzetno visokih standarda i očekivanja prema sebi. Bez obzira na postignuća, smatraju da nisu postigli savršenstvo i da su prevara.



2. Stučnjak – vjerovanje da osoba mora biti stručnjak u svemu što radi. Bez obzira na svoje znanje i vještine, osoba ima osjećaj da nije dovoljno stručna i da bude otkrivena kao nepotpuna.
3. Prirođeni genij - Osobe koje doživljavaju ovaj podtip vjeruju da moraju biti prirodno talentirane i da bi sve trebalo dolaziti lako. Kad se suoče s poteškoćama ili moraju uložiti napor kako bi nešto postigli, osjećaju se kao varalice.
4. Individualista – podtip u kojem osobe vjeruju da moraju samostalno postići uspjeh i traženje pomoći i podrške gledaju kao lošu stvar i dokaz nepotpunosti. Odbijaju prihvaćati pohvale i priznanja jer smatraju da to ne zaslužuju.
5. „Superman/superwoman“ – Uvjereni da moraju biti sve za sve ljude. Imaju visoke standarde u poslu, obitelji, društvu i osjećaju se kao prijevare jer smatraju da ne mogu ispuniti sve uloge koje očekuju od njih [13].

Svi navedeni podtipovi dijele zajedničke karakteristike, poput osjećaja neadekvatnosti, straha od razotkrivanja, sklonosti pretjeranoj samokritici te s time povezanog stresa. Osobe koje proživljavaju ovaj fenomen često se fokusiraju na vlastite nesavršenosti i pogreške, što rezultira umanjivanjem njihovih uspjeha i zasluga. Taj unutarnji monolog pojačava osjećaj neadekvatnosti, stvarajući psihološku barijeru koja sprječava priznavanje osobnih postignuća [13]. Stoga je osvještavanje prisutnosti fenomena i aktivno suočavanje s njim ključan korak prema prevladavanju osjećaja nedovoljnosti i postizanju osobne dobrobiti [2].

## **2.2. Karakteristike imposter fenomena**

Imposter fenomen najčešće pogađa pojedince s visokim postignućima, poput osoba s izvanrednim akademskim uspjesima, visokim kvocijentom inteligencije i napredovanjem u karijeri, unatoč tome što imaju potvrđene dokaze o svojim sposobnostima [1]. Identificirano je šest ključnih karakteristika imposter fenomena, a osobe koje pate od ovog fenomena obično pokazuju barem dvije ili tri, uključujući nedostatak samopouzdanja, perfekcionizam i umanjivanje vlastitih postignuća [1]. Nedostatak samopouzdanja se očituje u stalnoj sumnji u vlastite sposobnosti, čak i kada su uspjesi očiti. Takve osobe često minimiziraju svoja postignuća, pripisujući ih vanjskim

čimbenicima poput sreće, umjesto vlastitom trudu i vještinama [1]. Perfekcionizam se očituje kroz postavljanje nerealno visokih standarda i stalno preispitivanje vlastitog rada, uz osjećaj da nikad nisu dovoljno dobri [1]. Ove osobine zajedno potiču negativno samo-ocjenjivanje i smanjuju samopouzdanje, ograničavajući osobni i profesionalni razvoj. Prepoznavanje ovog fenomena i rad s mentorima ili stručnjacima može pomoći u razvoju realističnijeg pogleda na vlastite sposobnosti [1].

### **2.2.1. Ciklus imposter fenomena**

Osobe pogođene imposter fenomenom često proživljavaju stalnu sumnju u vlastitu vrijednost i pretjerano brinu o svojim sposobnostima. Ovaj začarani krug karakterizira strah da neće biti u stanju ponoviti svoje prethodne uspjehe. Umjesto da afirmiraju vlastita postignuća, te sposobne individue češće se fokusiraju na izazove s kojima su se suočile, dajući tim teškoćama veći značaj od svojih uspjeha. Na taj način umanjuju vrijednost svog truda i doprinosa, što dodatno povećava njihovu unutarnju tjeskobu [11].

Ovaj psihološki obrazac očituje se kroz sklonost usmjeravanja pažnje na vlastite nedostatke i nepoznata područja, umjesto na refleksiju o postignućima i stečenim znanjima. Intenzivan strah od neuspjeha stvara unutarnju napetost kod tih pojedinaca, koji umanjuju vlastite talente i brinu se o ispunjavanju tuđih očekivanja. Ključno pitanje koje oblikuje misli osobe s imposter fenomenom jest: "Kolika je zapravo moja vrijednost?" [10] Ovaj način razmišljanja često rezultira pojačanom tjeskobom, sklonošću odgađanju zadataka te izbjegavanju izazova kako bi se smanjio rizik neuspjeha [14].

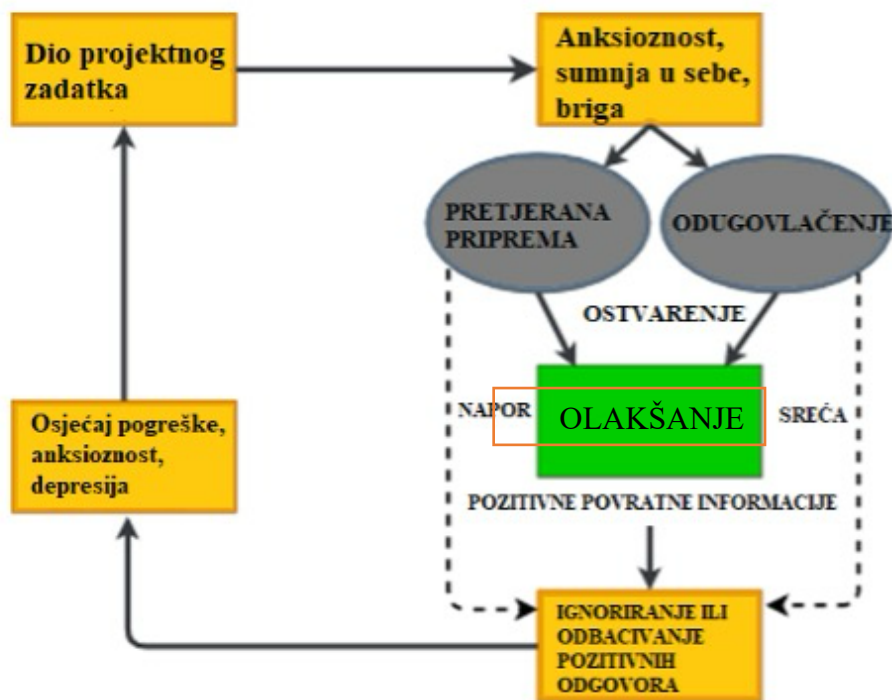
Stupanj suočavanja s potrebom za izvođenjem bilo kojeg zadatka rezultira živim doživljajem sumnje, tjeskobe te dubokih briga. Napetost uzima takav mjerodavni intenzitet da pojedinci sve više odlažu obaveze, izvodeći neodgovarajuće odugovlačenje i svođenje obveza na minimum [12]. Paradigmatički fenomen prokrastinacije odražava ovu specifičnu sposobnost protivljanja započinjanju ili dovršetku zadataka kako bi se izbjegao „neuspjeh“ [10]. Istodobno, u nekim slučajevima iskazuje se i paradoks pretjerane predanosti i rada, pri čemu je priprema zahtjevnog zadatka ekstremno ranije izvedena nego što je stvarno nužno [15].

Nakon završetka postavljenog zadatka, javlja se inicijalni osjećaj olakšanja i ostvarenja, no ti se pozitivni osjećaji često ne zadržavaju dulje vrijeme. Iako osobe koje pate od imposter fenomena

mogu primiti pozitivne povratne informacije o uspješno obavljenom zadatku, često negiraju povezanost uspjeha sa svojim stvarnim sposobnostima [13]. Umjesto toga, odbacuju takve afirmacije, ne dopuštajući da se one integriraju u njihovu subjektivnu percepciju vlastitog doprinosa i uspjeha.

Pojedinci koji su se temeljito pripremili za zadatke obično vjeruju da je njihov trud ključan za postizanje uspjeha, no oni pogođeni imposter fenomenom često pripisuju vlastiti uspjeh sreći ili vanjskim faktorima. Osim toga, takve osobe često ostaju čvrsto pri svom mišljenju, tvrdeći da njihov napredak ne odražava stvarnost niti njihovu istinsku sposobnost [10].

Kada se pojedinac suoči s novim zadatkom, sumnja u vlastite sposobnosti izaziva visoku razinu anksioznosti, čime se ciklus imposter fenomena nastavlja. Pretjerani rad postaje problematičan kada narušava ravnotežu između kvalitete izvedbe i drugih životnih prioriteta. Osobe s imposter fenomenom vjeruju da će neuspjeh biti neizbježan ako ne ulože maksimalan trud u svaki zadatak, što dodatno jača osjećaj prijevare. Bez obzira na postignuća, sumnja u vlastite sposobnosti ostaje, a procjene vlastitih uspjeha često su nerealno niske [1].



Slika 2.2.1.1.: Ciklus imposter fenomena[1]

Slika 2.2.1.1. upućuje na odvijanje ciklusa imposter fenomena. Tijek ciklusa imposterski fenomen obuhvaća niz faza obilježenih osjećajem prijevare i nesigurnosti u vlastite sposobnosti, unatoč objektivnim dokazima o uspješnosti [1].

Ciklus imposterskog fenomena često uzrokuje kontinuiranu sumnju u vlastite sposobnosti i nisko samopouzdanje, što negativno utječe na različite aspekte života pojedinca. Ovaj ciklus obično počinje osjećajem nepripadanja i nesigurnosti u vlastitu kompetenciju, što vodi do perfekcionizma i izbjegavanja novih izazova [16]. Ovaj proces može biti izrazito iscrpljujući, stoga se preporučuje potražiti podršku terapeuta, mentora ili bliskih osoba. Jačanje samopouzdanja, postavljanje realnih očekivanja i prihvaćanje vlastitih slabosti ključni su koraci u prekidanju ovog začaranog kruga [11].

### **2.2.2. Potreba da bude najbolji ili poseban**

Imposter fenomen često nosi u sebi izrazitu inherentnu potrebu pojedinca da bude vrhunski kompetentan ili jedinstven. Osobe koje se suočavaju s ovim fenomenom naginju postavljanju izuzetno visokih standarda za vlastite performanse te neprestano provode komparaciju sa svojim vršnjacima [17]. Potreba da bude najbolji proizlazi iz unutarnjih uvjerenja da samo iznimnost ili izuzetnost mogu opravdati njihovo postojanje ili priznanje koje su dobili. Stoga, mnogi osjećaju pritisak da moraju biti savršeni u svakom aspektu svog života kako bi zadovoljili te visoke standarde koje su sami sebi postavili [15].

### **2.2.3. Komparacija s drugim osobama**

Osobe koje su zahvaćene imposter fenomenom često se upuštaju u komparaciju s drugima, doživljavajući sebe kao inferiornima ili manje vrijednima ukoliko primijete da drugi ostvaruju više uspjeha ili premašuju njihove postignuće. Ovaj oblik usporedbe, iako raširen, nosi sa sobom

dodatno opterećenje i stres, budući da se podvrgavaju izazovima da ispunjavaju nametnute visoke standarde [18].

Potreba za postizanjem vrhunskih rezultata često je povezana s intenzivnim strahom od neuspjeha i razotkrivanja. Osobe koje doživljavaju imposter fenomen vjeruju da jedino iznimni uspjesi mogu potvrditi njihovu stvarnu vrijednost i spriječiti otkrivanje navodne nesposobnosti [19]. Zbog toga ulažu izuzetne napore kako bi se istaknuli i zadovoljili vlastitu potrebu za postizanjem izvanrednosti.

Važno je naglasiti da potreba za stalnim postizanjem izvrsnosti može biti neodrživa i čak štetna. Osobe pod utjecajem imposter fenomena često postavljaju nerealne ciljeve, što vodi do iscrpljenosti dok pokušavaju ispuniti ta očekivanja. Istodobno, stalno uspoređivanje s kolegama dodatno narušava njihovo samopouzdanje i osjećaj vlastite vrijednosti [20].

#### **2.2.4. Aspekti „superwoman“ ili „supermena“**

Koncept „Superwoman“ ili „Supermana“ odnosi se na percepciju pojedinca kao iznimno sposobnog, hrabrog i otpornog, što je često inspirirano popularnom kulturom. Ovaj pojam opisuje osobe koje pokazuju iznimnu produktivnost i uspjeh u različitim područjima, sugerirajući da im ništa nije izvan dosega. Oni se ističu u obavljanju brojnih zadataka istovremeno, čime se uzdižu na gotovo nadljudsku razinu [21]. Njihove vještine često nadmašuju prosjek, bilo u profesionalnim, fizičkim ili intelektualnim aspektima života [22]. Hrabrost i emocionalna otpornost omogućuju im da preuzmu rizike i suoče se s izazovima bez straha, dok njihova mentalna snaga često predstavlja ključ njihove iznimne izvedbe. Osim što inspiriraju druge svojim postignućima, motiviraju ih da prevladaju prepreke i ostvare vlastite ciljeve [23]. Ipak, balansiranje profesionalnih uspjeha s osobnim potrebama može stvoriti nerealna očekivanja. Očekivati savršenstvo u svakom aspektu života je neodrživo, što često dovodi do osjećaja neuspjeha i preopterećenja [24].

#### **2.2.5. Strah od neuspjeha**

Strah od neuspjeha predstavlja složen emocionalni i psihološki fenomen, povezan s intenzivnom tjeskobom i nelagodnom u vezi s mogućnošću neuspjeha pri postizanju ciljeva. Taj strah često proizlazi iz unutarnjeg pritiska, visokih očekivanja i straha od kritike, a pojačan je nedostatkom samopouzdanja u vlastite sposobnosti [25]. Takvi pojedinci osjećaju intenzivan strah od neuspjeha, što dovodi do povećane tjeskobe i potrebe za izbjegavanjem pogrešaka pod svaku cijenu. Ovaj strah često uzrokuje pretjerani rad kako bi se spriječile kritike i negativne procjene [26]. Manifestacije straha variraju – neki izbjegavaju izazove, dok drugi teže perfekcionizmu kako bi umanjili rizik od neuspjeha [27]. Uzroci straha uključuju prethodna iskustva neuspjeha, visoke standarde postavljene od strane roditelja ili društva, te stalne usporedbe s drugima, dok društveni i kulturni faktori također igraju važnu ulogu [9]. Posljedice uključuju smanjenu spremnost na rizike, propuštanje prilika za osobni razvoj, te povećanu tjeskobu i stres, što negativno utječe na mentalno zdravlje [26]. Prevladavanje straha zahtijeva terapijske intervencije poput kognitivno-bihevioralne terapije, jačanje samopouzdanja, postavljanje realnih ciljeva i podršku okoline [28].

#### **2.2.6. Poricanje kompetencija i odbijanje pohvala**

U sklopu imposter fenomena, često se javljaju specifični obrambeni mehanizmi poput poricanja vlastite kompetentnosti i odbijanja priznanja za postignuća [27]. Poricanje kompetentnosti očituje se u umanjivanju ili negiranju vlastitih sposobnosti, unatoč jasnim dokazima o uspjehu. S druge strane, odbijanje priznanja podrazumijeva otpor prema prihvaćanju pozitivnih povratnih informacija ili pohvala za vlastita postignuća [29]. Ovi mehanizmi proizlaze iz uvjerenja da su uspjesi rezultat slučajnosti, sreće ili vanjskih okolnosti, a ne osobnog truda i sposobnosti. Osobe s imposter fenomenom iskrivljuju percepciju vlastitih uspjeha kako bi se uskladile s negativnim mišljenjem o sebi, često pripisujući uspjehe vanjskim čimbenicima umjesto vlastitim sposobnostima [13]. Odbijanje pohvala također može biti povezano s niskim samopoštovanjem, pri čemu pojedinci komplimente doživljavaju kao neiskrene ili nezaslužene [12]. Ovaj obrazac ponašanja dovodi do smanjenog samopouzdanja i otežava izgradnju zdravog samopoštovanja. Oni koji se osjećaju kao "varalice" imaju poteškoća s prihvaćanjem vlastitih uspjeha, što dodatno narušava emocionalno blagostanje. Često odbijaju pozitivne povratne informacije, fokusirajući se isključivo na one koje potvrđuju njihovu sumnju u vlastitu kompetenciju [7]. Poricanje

kompetentnosti i odbijanje pohvala ne temelje se na stvarnoj procjeni vlastitih sposobnosti, već proizlaze iz iracionalnih uvjerenja i negativne samopercepcije [7].

### **2.2.7. Strah i krivnja zbog uspjeha**

Uspjeh se često percipira kao pozitivan i poželjan ishod, no postoji skrivena dimenzija koja nerijetko ostaje neistražena – strah i osjećaj krivnje zbog postignuća [1].

Strah od uspjeha može proizaći iz unutarnjeg uvjerenja da će se postavljanjem visokih standarda ili prihvaćanjem pohvala izložiti većem riziku od otkrivanja kao imposter. Pojedinci često doživljavaju anksioznost i nelagodu pri priznavanju vlastitih uspjeha, strahujući od moguće kritike ili da će njihove nesigurnosti i osjećaj vlastite neadekvatnosti [1].

Krivnja zbog uspjeha također ima važnu ulogu kod osoba koje se bore s imposter fenomenom. Takvi pojedinci mogu osjećati nelagodu zbog svojih postignuća, osobito ako vjeruju da drugi oko njih nisu imali iste prilike ili nisu jednako uspješni [10]. Ova krivnja može ograničiti njihov osobni rast i smanjiti motivaciju za buduće ciljeve.

Zanimljivo je da je ovaj fenomen češće zabilježen kod žena, koje se suočavaju s izraženim strahom od posljedica svog uspjeha, posebice ako on nadilazi očekivanja obitelji ili društva [13]. U takvim situacijama mogu se osjećati distancirano od svog uspjeha i doživljavati krivnju zbog razlika koje ih izdvajaju od drugih, strahujući da zbog toga neće biti prihvaćeni [16].

### 3. Veza između samopoštovanja i fenomena varalice

Veliki broj studija povezuje sindrom varalice s niskim samopoštovanjem, osobito kod žena koje teže izgradnji karijere. Ove psihosocijalne karakteristike, kao što su nesigurnost i samokritičnost, od ključne su važnosti jer mogu imati značajan utjecaj na osobni i profesionalni razvoj. Ovakvi obrasci ponašanja često se javljaju u kontekstu visokih očekivanja i pritisaka koji dominiraju radnim okruženjem, dodatno otežavajući ženama suočavanje s izazovima koji prate napredak u karijeri. Upravo zbog toga, razumijevanje ovih psiholoških aspekata ima presudnu ulogu u razvijanju strategija koje mogu doprinijeti prevladavanju prepreka s kojima se suočavaju u profesionalnom okruženju. [1].

Samopoštovanje se često definira kao omjer između postignuća i pretenzija, gdje pretenzije predstavljaju ciljeve i uvjerenja o vlastitim sposobnostima [30]. Ako su stvarna postignuća manja od očekivanih, osoba sebe može doživjeti kao neuspješnu, dok će veća postignuća od očekivanih povećati samopoštovanje. Temelji samopoštovanja se formiraju u ranom djetinjstvu, pri čemu ljubav i sigurnost igraju ključnu ulogu [31]. Pojedina literatura sugerira da se intenzivno razvija u tijekom adolescencije kroz usporedbu s vršnjacima i percepciju prihvaćenosti u društvenim grupama [32]. Visoko samopoštovanje uključuje poštovanje prema samome sebi i osjećaj vlastite vrijednosti, što su ključni elementi stabilnog samopoštovanja [33]. Ono temelji na individualnoj procjeni vlastite vrijednosti te stupanj u kojem pojedinac ima pozitivne i negativne stavove o sebi [34]. Isto tako, od ključne je važnosti u socijalnom i osobnom funkcioniranju kao i suočavanju s izazovima života [35]. Dijelimo dvije skupine samopoštovanja. Globalno uključuje sve individualne atribute prema sebi, kao što su fizički izgled, sposobnosti i materijalna imovina. Specifično samopoštovanje uključuje sve ono što pojedinac ostvaruje kroz društvene odnose tijekom svog života i isključivo su osobna iskustva koja ne dijeli ni s kim [30].

Iako istraživanja koja direktno povezuju fenomen varalice s niskim samopoštovanjem nisu brojna, Pauline Clance naglašava da žene koje pate od ovog fenomena često imaju nisko samopoštovanje, što je povezano s njihovim osjećajem vlastite vrijednosti [36]. Samopoštovanje je ključni atribut za mentalno zdravlje jer uključuje prihvaćanje vlastite vrijednosti i uspjeha. Međutim, osobe s fenomenom varalice često nisu u stanju internalizirati svoja postignuća, što dovodi do sumnje, straha i niskog samopoštovanja, posebno kod mladih [13]. Studija iz 2020.



godine u Indiji pokazala je da osobe s fenomenom varalice imaju nisko samopouzdanje jer ne prepoznaju vlastite sposobnosti [7]. Premda neka istraživanja ukazuju na negativnu korelaciju između niskog samopoštovanja i fenomena varalice, druga sugeriraju da pojedinci mogu imati pozitivno globalno samopoštovanje, ali zbog sumnje u svoje sposobnosti ne internaliziraju svoje uspjehe [16]. Samopoštovanje je ključni preduvjet u borbi protiv fenomena varalice, a visoko samopoštovanje povezuje se s većom kompetentnošću i mentalnim zdravljem [32]. Naureiter i Traut-Mattausch otkrili su da nisko samopoštovanje i strah od neuspjeha pridonose ovom fenomenu, a javlja se posebno kod kvalificirane radne snage [37]. Studije u Saudijskoj Arabiji i Turskoj ukazuju na to da socio-kulturni faktori, poput majčinog obrazovanja, također utječu na samopoštovanje studenata [38].

## 4. Preporuke i strategije za redukciju imposter fenomena

Kroz razvoj specifičnih vještina i promicanje samopouzdanja, zdravstveni radnici mogu efikasnije upravljati ovim izazovima. Specifične vještine koje trebaju biti adresirane uključuju kliničke vještine, komunikacijske vještine, sposobnost za timski rad i upravljanje stresom. Osim tehničkih vještina, važno je poticati i razvoj mekih vještina kao što su empatija, emocionalna inteligencija i otpornost. Ove omogućuju zdravstvenim djelatnicima da bolje razumiju i komuniciraju s pacijentima, kao i da izdrže psihološki pritisak koji dolazi s radom u zdravstvenom sektoru.

Studija provedena od strane Watkinsa i suradnika (2018) ističe kako programi kontinuiranog profesionalnog razvoja koji uključuju treninge za poboljšanje kako tehničkih tako i mekih vještina doprinose značajnom smanjenju osjećaja imposter fenomena među zdravstvenim radnicima. Programi koji omogućuju mentorstvo, superviziju i podršku kolega posebno su korisni u izgradnji samopouzdanja i kompetencija zdravstvenih djelatnika, što direktno utječe na smanjenje stresa i anksioznosti vezanih za profesionalnu nesigurnost [39].

Istraživanja iz kognitivne neuroznanosti sugeriraju da primjena mentalnog sklopa usmjerenog na rast može značajno smanjiti negativne učinke imposter fenomena u radnom okruženju. Mentalni sklop rasta omogućuje pojedincima veću kognitivnu kontrolu i pomaže u razvijanju unutarnjeg lokusa kontrole, što je od osobite važnosti jer osobe pogođene fenomenom varalice često imaju nestabilne, vanjske atribucije za svoje uspjehe [40]. Ovaj pristup omogućava zaposlenicima da priznaju i vrednuju vlastite napore i postignuća, umjesto da ih pripisuju vanjskim faktorima. Nadalje, prema nekim istraživanjima, fenomen varalice se percipira kao relativno stabilan tijekom vremena, što sugerira da osjećaji povezani s tim stanjem ne variraju značajno u različitim situacijama. Osim toga, dobro je dokumentirana povezanost fenomena varalice s mentalnim zdravstvenim problemima, uključujući depresiju, tjeskobu i psihološki stres, što naglašava potrebu za ciljanom intervencijom [7].

Postoje preporuke da obrazovne ustanove uvedu sadržaje o imposter fenomenu u svoje programe. To uključuje emocionalno obrazovanje za studente i uspostavu mentorskih odnosa kako bi se studentima pružila potrebna podrška u njegovom suočavanju. Mentorstvo može biti posebno

učinkovito jer omogućuje studentima da razvijaju osobne i profesionalne vještine u podržavajućem okruženju, što može smanjiti osjećaje neadekvatnosti i pojačati samopouzdanje [41].

Strategije i intervencije za suočavanje s imposter fenomenom mogu se organizirati u nekoliko ključnih kategorija, pri čemu svaka nudi smislen pristup za prevladavanje ovog psihološkog problema [8]:

1. Kontinuirano obrazovanje i razvoj vještina: Redovito usavršavanje i praćenje najnovijih dostignuća unutar struke pruža pojedincima veće samopouzdanje u svoje kompetencije. To uključuje sudjelovanje na seminarima, tečajevima i webinarima te konzumaciju stručne literature kako bi se ojačalo osjećaj stručnosti [8].
2. Mentorstvo i podrška: Uspostavljanje sustava mentorstva, gdje iskusniji stručnjaci pomažu mlađim kolegama, ključno je za razvoj sigurnosti i smanjenje osjećaja sumnje u vlastite sposobnosti [42].
3. Rad na samopouzdanju: Organiziranje radionica usmjerenih na jačanje samopouzdanja i prepoznavanje vlastitih postignuća pomaže pojedincima da se odupru unutarnjem kritičaru i razviju pozitivniju sliku o sebi [1].
4. Razvoj emocionalne inteligencije: Razvijanje sposobnosti prepoznavanja i upravljanja vlastitim emocijama, kao i empatija prema drugima, može značajno poboljšati međuljudske odnose i smanjiti stres, što pomaže u borbi protiv imposter fenomena [8].
5. Upravljanje stresom i perfekcionizmom: Osobe koje pate od imposter fenomena često su perfekcionista. Učenje tehnika upravljanja stresom, poput mindfulness-a i relaksacijskih tehnika, može pomoći u postizanju ravnoteže između visokih standarda i prihvatanja vlastitih ograničenja [8].
6. Refleksija i identifikacija negativnih uvjerenja: Identificiranje unutarnjih kritičkih glasova i negativnih uvjerenja te njihova zamjena realističnijim i pozitivnijim mislima ključno je za prevladavanje osjećaja prijevara [43].
7. Postavljanje realističnih očekivanja: Važno je razviti svijest o tome da nitko nije savršen i da su pogreške sastavni dio učenja i napredovanja. Ova strategija pomaže smanjiti pritisak i smanjuje osjećaj nedostojnosti [43].
8. Slavljenje postignuća: Aktivno prepoznavanje i proslava vlastitih uspjeha, bez umanjivanja njihove važnosti, može pridonijeti jačanju osjećaja ponosa i zadovoljstva [8].

9. Razvijanje podržavajućeg okruženja: Kreiranje mreže podrške unutar radnog ili akademskog okruženja može značajno smanjiti osjećaj izoliranosti i potaknuti osobni i profesionalni rast [43].
10. Terapijski pristupi: Kognitivno-bihevioralna terapija (KBT) pokazala se učinkovitom u liječenju imposter fenomena, jer pomaže u identificiranju i promjeni negativnih uvjerenja te razvijanju zdravih strategija suočavanja [43].

Kroz primjenu ovih preporuka, zdravstveni djelatnici mogu razvijati svoje vještine, poboljšavati svoje samopouzdanje i smanjiti osjećaj imposter fenomena. Individualizacija tretmana je ključna. Svaka osoba imposterizam doživljava na neki svoj jedinstven način, te je važno prilagoditi tretman pojedincu. Individualan pristup može uključivati kombinaciju različitih strategija i intervencija kako bi se osigurali najbolji rezultati [44]. Imposterizam se može razlikovati u trajanju i intenzitetu kod svake osobe ponaosob. Svaki pojedinac može pronaći različite strategije koje su najučinkovitije za njegovu pojedinačnu situaciju. Suradnja s terapeutom, psihologom ili stručnjakom za mentalno zdravlje može biti korisna u pronalaženju prilagođenog tretmana i podrške u prevladavanju imposterizma [45].

## **5. Zdravstveni djelatnici sa imposter fenomenom u medicinskom okruženju**

Svaka nova profesionalna uloga nosi specifične izazove, a proces prilagodbe novom radnom okruženju i profesionalnim očekivanjima može biti posebno zahtjevan. To je izraženo kod žena u medicinskim profesijama, poput medicinskih sestara, liječnica, fizioterapeutkinja i drugih srodnih struka, koje se često suočavaju s imposter fenomenom [36]. Ovaj fenomen široko je rasprostranjen, a neki autori procjenjuju da ga doživi čak 70% populacije, uključujući i muškarce i žene. Uzrokuje osjećaje nesigurnosti i sumnje u vlastitu kompetenciju, što može negativno utjecati na profesionalno zadovoljstvo i samopouzdanje [36].

Sestrinstvo, kao struka koja se često suočava s izazovima u pogledu profesionalnog napredovanja i prilagodbe, nije izuzeto od utjecaja ovog fenomena. Na početku karijere, zdravstveni djelatnici se suočavaju s očekivanjima da primijene svoje stručno znanje u stvarnim kliničkim situacijama, što zahtijeva kontinuirano obrazovanje i razvoj, stvarajući plodno tlo za imposter fenomen. Kako profesionalci napreduju u karijeri, prelaze u nove specijalizacije ili mijenjaju radno okruženje, suočavaju se s novim izazovima koji zahtijevaju prilagodbu, čime se dodatno potiče razvoj ovog fenomena [46].

Tijekom procesa prilagodbe na nove profesionalne uloge, često se javljaju osjećaji nesigurnosti i sumnje u vlastite sposobnosti, što je karakteristično za imposter fenomen. Osjećaj nedovoljne stručnosti ili kompetencije može se pojaviti prilikom suočavanja s novim zadacima i odgovornostima, što može ograničiti profesionalni napredak i smanjiti zadovoljstvo poslom. Ovaj fenomen nije ograničen samo na početnike, već može pratiti zdravstvene djelatnike kroz cijelu karijeru. Kako bi se uspješno suočili s izazovima imposter fenomena, potrebno je kontinuirano ulagati u jačanje samopouzdanja, profesionalnu edukaciju i kolegijalnu podršku. Promicanje kulture u kojoj su greške prihvaćene kao dio procesa učenja ključan je aspekt profesionalnog razvoja u medicinskim profesijama [15].

U sestrijskoj profesiji, radno okruženje obilježeno je posebnim izazovima. Nedostatak osoblja i zahtjevne smjene stvaraju nepovoljne uvjete za razvoj vještina i izgradnju samopouzdanja. Pritisak za brzu prilagodbu radnim uvjetima, uz istodobno prikrivanje vlastitih nedostataka, često dovodi do niskog samopouzdanja, stvarajući tako plodno tlo za razvoj imposter fenomena. Perfekcionizam, izražen kroz težnju ka savršenstvu i izbjegavanju pogrešaka, identificiran je kao

jedan od ključnih faktora koji pridonosi imposter fenomenu među zdravstvenim radnicima [43]. Očekivanja iz okoline, uključujući pacijente, kolege i nadređene, dodatno mogu povećati osjećaj nedostatnosti i pritisak koji zdravstveni radnici doživljavaju.

Prepoznavanje perfekcionizma i njegovih posljedica među zdravstvenim radnicima od ključne je važnosti za pružanje potrebne podrške i razvoj strategija suočavanja s ovim fenomenom. Kreiranje radnog okruženja koje potiče samopouzdanje, promiče zdrav odnos prema pogreškama i osigurava adekvatnu podršku može značajno pomoći u smanjenju negativnih posljedica perfekcionizma na psihološku dobrobit zdravstvenih radnika [43]. Rano prepoznavanje znakova imposter fenomena ključno je kako bi se spriječilo njegovo pogoršanje. Negativni osjećaji, ako se ne prepoznaju i ne tretiraju na vrijeme, mogu dovesti do sindroma izgaranja, smanjenja profesionalnog zadovoljstva i ugrožavanja emocionalnog stanja zdravstvenih radnika [1].

Kod novih medicinskih sestara, ovaj fenomen je osobito izražen jer je početna faza karijere ključna za izgradnju vještina, povjerenja i samopouzdanja. Pritisak da se brzo savladaju nove vještine, razviju odnosi s pacijentima i postane koristan član tima zdravstvenih djelatnika može stvoriti osjećaj stalne izloženosti i strah od "razotkrivanja" kao nesposobnih [44]. Medicinske sestre često rade u izrazito stresnim okruženjima, suočene s hitnim situacijama koje testiraju njihove kompetencije. Visoka razina stresa, u kombinaciji s pritiskom da se pokažu kompetentnima, dodatno pojačava osjećaje nesigurnosti i nekompetentnosti. Osjećaj stalnog nadzora i ocjenjivanja od strane starijih kolega i pacijenata može dodatno potaknuti razvoj imposter fenomena [44].

Imposter fenomen nije rezerviran samo za početnike, već pogađa i one koji žele napredovati u karijeri. S napredovanjem dolaze veće odgovornosti i veća vidljivost, što može dovesti do pojačane tjeskobe, a strah od "razotkrivanja" potiče nastojanje da se prikrije percipirana nesposobnost [37]. Vođenje na višim pozicijama zahtijeva samopouzdanje i sposobnost delegiranja zadataka, no imposter fenomen često sprječava pojedince da prepuštaju odgovornosti drugima, zbog straha da će to izazvati sumnju u njihovu kompetenciju. Ovi osjećaji bezvrijednosti mogu učiniti preuzimanje veće odgovornosti zastrašujućim [37].

Za nove medicinske sestre, početna faza karijere često predstavlja izazov zbog visokih očekivanja pacijenata, kolega i nadređenih, što može pojačati osjećaje nesposobnosti i nesigurnosti [45]. Ovaj pritisak može dovesti do osjećaja da su pod stalnim nadzorom, što dodatno pogoršava osjećaj nesposobnosti i povećava rizik razvoja imposter fenomena [30]. Važno je napomenuti da

imposter fenomen ne označava stvarnu nesposobnost, već je dio normalnog procesa prilagodbe novim profesionalnim izazovima. Stoga, podrška kolega, mentorstvo i kontinuirana edukacija ključni su faktori u prevladavanju ovog fenomena i izgradnji samopouzdanja [47].

Visoki standardi koje si postavljaju zdravstveni radnici mogu ih motivirati na kontinuirani razvoj i pružanje visokokvalitetne skrbi, ali istovremeno stvaraju osjećaj nepotpunosti i pritiska. Unatoč postignućima i uspjesima, često se osjećaju nedovoljno sposobnima za obavljanje svojih zadataka [15]. Usporedbe s drugima, visoko postavljeni standardi i sumnje u vlastite sposobnosti dodatno pogoršavaju ovaj osjećaj. Samokritičnost je dodatni emocionalni aspekt koji može biti prisutan kod zdravstvenih radnika, osobito među onima koji teže savršenstvu u svom radu. Kada ne ispune vlastita visoka očekivanja ili primijete pogreške, često se pretjerano kritiziraju, što dodatno pojačava osjećaje nesposobnosti i stvara dodatni pritisak na emocionalno stanje [47].

Radno okruženje u medicini obilježeno je brojnim izazovima, što često zahtijeva od zdravstvenih radnika da nadilaze vlastite profesionalne granice i iskustva. To ih nerijetko dovodi do rada izvan zone udobnosti, što dodatno potiče razvoj imposter fenomena i uvodi ih u začarani krug. Posljedica ovih iskustava jest da mnoge medicinske sestre napuštaju profesiju, uvjerenе da nisu dovoljno kompetentne za obavljanje svog posla [48].

Imposter fenomen ne pogađa samo nove radnike, već i one koji žele napredovati u karijeri, jer napredovanje donosi veće odgovornosti, očekivanja i veću vidljivost. To povećava tjeskobu jer imposter fenomen vodi do nastojanja da se prikrije percipirana nesposobnost, uz strah od razotkrivanja [49]. Vođenje na višim pozicijama zahtijeva samopouzdanje i sposobnost delegiranja zadataka, no imposter fenomen često sprječava pojedince da prepuštaju odgovornosti drugima, iz straha da će se pokazati kao nesposobni. Ovi osjećaji bezvrijednosti čine preuzimanje veće odgovornosti iznimno zastrašujućim [49].

## **5.1. Medicinske sestre kao predavači**

Kao što medicinske sestre doživljavaju izazove u kliničkoj praksi, prelazak iz kliničkog okruženja u akademsku sferu često ih stavlja izvan njihove zone udobnosti. Za one koji su bili kompetentne, samouvjerenе medicinske sestre, prelazak u ulogu predavača često je neugodan jer zahtijeva prilagodbu na nove odgovornosti i očekivanja. Mnogi novi predavači doživljavaju

nesigurnost i sumnju u svoje sposobnosti, pitajući se jesu li dorasli novim izazovima [24]. To dovodi do tjeskobe zbog neuspjeha i uspjeha, jer se uspjeh smatra rezultatom sreće, napornog rada ili zavaravanja drugih, a ne sposobnosti.

U postizanju uspjeha u akademskom okruženju medicinskih sestara ključno je očuvanje vjerodostojnosti kako u ulozi medicinske sestre kliničara tako i u ulozi predavača. Međutim, često se suočavaju s izazovima koji proizlaze iz tih različitih uloga, što može izazvati osjećaje imposter fenomena. Ovaj fenomen manifestira se kada medicinske sestre predavači doživljavaju nesigurnost i sumnju u vlastitu kompetenciju, posebno kada osjete da gube kliničke vještine. U takvim situacijama, želja za očuvanjem identiteta medicinske sestre kliničara može se sukobiti s identitetom predavača [25].

Imposter fenomen kod medicinskih sestara predavača može biti potaknut nekoliko faktora. Prvo, postavljanje visokih standarda za sebe kao predavača i težnja savršenstvu često dovode do osjećaja da postignuća nisu dovoljno zadovoljavajuća [25]. Ovo samoosušivanje može rezultirati strahom od negativne procjene studenata ili kolega, što dodatno pojačava osjećaj prijevare i nesposobnosti da se bude kompetentan predavač [25]. Osim toga, medicinske sestre predavači često se uspoređuju s drugim kolegama i kolegicama koji možda imaju više iskustva ili znanja. Ova komparativna procjena može dodatno pojačati osjećaj manje kompetentnosti ili nesposobnosti da se ispune očekivanja. U cjelini, ovi faktori stvaraju okruženje koje je povoljno za razvoj imposter fenomena među medicinskim sestrama predavačima [24]. U konačnici, važno je prepoznati da medicinske sestre predavači suočavaju s jedinstvenim izazovima i pritiscima u svom radnom okruženju. Razumijevanje ovih faktora može pomoći u razvoju strategija podrške i mentorstva koje će pomoći u suzbijanju imposter fenomena i promicanju samopouzdanja među ovim stručnjacima.

U istraživanju Hutchinsa i Rainbolta iz 2018. godine, proučavao se utjecaj imposter fenomena kod medicinskih predavača i učitelja. Rezultati su pokazali da je više od polovice ispitanika (57%) bilo pozitivno na imposter fenomen, naglašavajući ozbiljnost problema među ovom populacijom. Sudionici koji su pozitivni na imposter fenomen izvijestili su o većoj percepciji negativnog utjecaja ovog fenomena na ostvarivanje njihovog punog potencijala i razvoj profesionalnih odnosa [50]. Ovi podaci sugeriraju da medicinski predavači i učitelji koji se suočavaju s imposter fenomenom imaju veće poteškoće u postizanju svojih karijernih ciljeva i izgradnji uspješnih odnosa unutar radne zajednice.



Prepoznavanje imposter fenomena u medicinskom obrazovanju ključno je jer on može negativno utjecati na profesionalni razvoj i samopouzdanje medicinskih predavača i učitelja, što dugoročno može smanjiti kvalitetu obrazovanja u zdravstvenom sektoru. Potrebno je razviti strategije i programe koji će pomoći u suočavanju s ovim izazovom te podržati profesionalni i osobni razvoj medicinskih edukatora. Uvođenje sustava mentorstva i podrške može igrati ključnu ulogu u prevladavanju nesigurnosti i izgradnji samopouzdanja, što će pozitivno utjecati na njihov radni učinak i zadovoljstvo poslom [47].

## **6. Istraživački dio rada**

U svrhu istraživanja proveden je polustrukturirani intervju s ciljem jasnijeg uvida u iskustva medicinskih djelatnika.

Glavni cilj istraživanja je analizirati povezanost dobi, spola, razine obrazovanja i mjesta rada s percepcijom vlastitih sposobnosti, osjećajima u vezi s neuspjehom, uvjerenjima o uspješnosti drugih te ulogom obitelji i bliskih osoba u pružanju podrške.

Podciljevi su sljedeći:

C1: Ispitati i povezati utjecaj dobi i karakteristika sa samosvjesti pojedinih sudionika kako dob sudionika može utjecati na njihovu percepciju vlastitih sposobnosti, osjećaje u vezi s neuspjehom, uvjerenja o uspješnosti drugih i ulogu podrške.

C2: Istražiti postoje li razlike u percepciji vlastitih sposobnosti, osjećajima pri pomisli na neuspjeh, uvjerenjima o uspješnosti drugih te percepciji podrške obitelji i bliskih osoba među sudionicima različitog spola.

C3: Analizirati kako razina obrazovanja sudionika može utjecati na njihovu samoprocjenu vlastitih sposobnosti, osjećaje u vezi s neuspjehom, uvjerenja o uspješnosti drugih i percipiranu podršku.

### **6.1. Metodologija**

Istraživanje je bazirano na kvalitativnoj metodologiji. Kvalitativna istraživanja omogućavaju jasnije razumijevanje fenomena kao što je imposter fenomen, posebno u specifičnom kontekstu zdravstvenih djelatnika. Ovaj pristup omogućava istraživačima da detaljnije istraže iskustva i percepcije zdravstvenih djelatnika te ispituju šire implikacije ovog fenomena na njihove profesionalne i osobne živote.

Polustrukturirani intervjui predstavljaju fleksibilan pristup istraživanju, gdje se postavljaju određena pitanja, ali se također dopušta sudionicima da slobodno izraze svoje misli i osjećaje. U kontekstu imposter fenomena, ovakav pristup omogućuje zdravstvenim djelatnicima da otvoreno podijele svoje osjećaje nesigurnosti i sumnje u vlastite kompetencije, što često nisu u mogućnosti izraziti u formalnom medicinskom okruženju.

Za prikupljanje podataka u ovom istraživanju korištena je kvalitativna istraživačka metoda polustrukturiranog intervjua. Ova metoda omogućuje detaljniji uvid u razmišljanja sudionika i

dublje istraživanje problema koji se tiče teme istraživanja. Istraživanje se je provodilo u travnju i svibnju 2023. godine.

## 6.2. Sudionici i postupak

U istraživanju o imposter fenomenu među medicinskim djelatnicima sudjelovao je uzorak od 10 sudionika (N=10) neki od njih žive i rade u Sloveniji, dok je dio sudionika iz Hrvatske. U istraživanju su mogli sudjelovati svi sudionici koji su izrazili želju odgovarati na postavljena pitanja. Intervju je proveden usmenim putem i sniman diktafonom. Svakom sudioniku prije intervjuja je detaljno opisano i elaborirano o svrhi ciljevima istraživanja te su bili upoznati da u svakom trenutku mogu odustati od sudjelovanja ukoliko to žele ili da na pojedina pitanja ne trebaju odgovoriti ukoliko osjećaju nelagodu ili slično. Uzorak je obuhvaćao zdravstvene djelatnike zaposlenih na različitim radnim mjestim i različitim stupnjevima obrazovanja (Tablica 6.2.1). Odabir sudionika bio je namjerno raznolik kako bi se iz različitih perspektiva dobio uvid u potencijalno postojanje imposter fenomena među zdravstvenim djelatnicima. Intervju je proveden sa svakim sudionikom individualno, većinom na radnim mjestima sudionika. Intervjuer je razgovor snimao diktafonom putem mobilnog uređaja, nakon čega je sve intervjuje, uz zaštitu anonimnosti sudionika eksportirao u pisanom obliku. Vrijeme po svakom sudioniku je bilo individualno, a u prosjeku je intervju trajao 20 minuta po sudioniku.

Tablica 6.2.1. Kriteriji za uključivanje sudionika u studiju

KRITERIJ UKLJUČIVANJA	OPIS
Radno iskustvo	Predavač na fakultetu, hitni prijem, ordinacija opće medicine, fizioterapeut, dom za starije i nemoćne, glavna sestra odjela, odjel za gastroenterologiju, odjel za intenzivnu terapiju
Radno mjesto	Rad u bolničkom sustavu, primarnoj zdravstvenoj zaštiti,
Dobna skupina	26-43

Razina obrazovanja	Srednja stručna sprema, viša stručna sprema, visoka stručna sprema i doktorat
--------------------	---

Izvor: autor, J.L., 2024

### 6.3. Instrumenti istraživanja

Upitnik je sadržavao sljedeća pitanja Sociodemografski podaci

- Što biste u svom životu izdvojili kao najvrijednije i zašto?
- Opišite najveći izazov u svojoj karijeri
- Smatrate, li za sebe da ste uspješna osoba i zašto?
- Opišite kako se nosite sa svojim postignućima?
- Vjerujete li u svoje sposobnosti i kakvi vam se osjećaji javljaju u pomisli na neuspjeh?
- Živate li u uvjerenju da su drugi sposobniji i uspješniji u odnosu na vas i zašto?
- Na koji način obitelj i bližnji percipiraju vaš potencijal i sposobnosti?
- Tko vam pruža najveću podršku i na koji način?
- Kako biste opisali svoje iskustvo s imposter fenomenom?
- Koje su situacije ili okolnosti u kojima najviše osjećate imposter fenomen?

## 7. Rezultati istraživanja

U ovom poglavlju predstaviti ćemo rezultate provedenog intervjua među zdravstvenim djelatnicima

### 7.1. Sociodemografski podaci

Tablica 7.1.1. Sociodemografski podaci sudionika

Sudionik	Spol	Dob	Godina iskustva (god)	Razina obrazovanja				Radno mjesto
				SSS	VŠS	VSS	Doktorat	
A	M	30	7			+		UKC Maribor-hitni prijem
B	Ž	26	3		+			Ordinacija opće medicine
C	M	27	3			+		Respiratorni fizioterapeut, intenzivna terapija
D	Ž	27	2	+				Dom za starije i nemoćne
E	Ž	28	6			+		Zavod za anesteziju, intenzivnu medicinu i liječenje boli
F	Ž	32	7			+		Predavač na fakultetu
G	Ž	37	13			+		Glavna sestra odjela
H	Ž	28	8		+			Odjel za gastroenterologiju
I	M	31	3				+	Specijalizant internistične intenzivne medicine
J	M	43	18			+		Hitni prijem

Izvor: autor, J.L., 2024

## 7.1. Vrijednosti i postignuća

U tablici 7.2.1. prikazana je kategorija *vrijednosti i postignuća*

Tablica 7.2.1. Najvrijedniji aspekti života prema sudionicima

<b>Sudionik</b>	<b>Što bi ste u svom životu izdvojili kao najvrijednije i zašto?</b>	<b>Kod</b>	<b>Kategorija</b>
<b>A</b>	<i>...u mom životu kao najvrijednije bi izdvojio svoju familiju i kolege s kojima delam...</i>	1. Obitelj 2. Profesionalni odnosi	Vrijednosti i postignuća
<b>B</b>	<i>Obitelj ne može se kupiti novcem, nezamjenjiva, sreća najveća.</i>	1. Obitelj	
<b>C</b>	<i>...najvrednejših događkov v življenju mi predstavlja poroka s svojo ženo,...diplomiranje, zaposlitev, odprtje privatne fizioterapije... ...vsi športni uspehi, uvrstitev na svetovno in evropsko prvenstvo...</i>	1. Obitelj 2. Profesionalna postignuća 3. Sportski uspjesi	
<b>D</b>	<i>Dijete.</i>	1. Djeca (obitelj)	
<b>E</b>	<i>Obitelj. Jer su podrška, oslonac i ljubav.</i>	1. Obitelj	

<b>F</b>	<i>Svoju obitelj i bližnje smatram kao nešto najvrijednije u životu...</i>	1. Obitelj
<b>G</b>	<i>Svoje najbliže, zapravo svoju obitelj i prijatelje.</i>	1. Obitelj 2. Prijatelji
<b>H</b>		1. Obitelj 2. Djeca
<b>I</b>	<i>Najvećjo vrednost mi predstavlja rojstvo mojih 2 otrok..., specijalistični izpit</i>	1. Djeca 2. Profesionalna postignuća
<b>J</b>	<i>kao najvrijednije u svom životu izdvojil bi svoje bližnje i prijatelje...</i>	1. Obitelj 2. Prijatelji

Izvor: autor, J.L., 2024

Tablica 7.2.2. Kodovi i broj ponavljanja na pitanje najvrijednijih aspekata života prema sudionicima

<b>Kod</b>	<b>Broj ponavljanja</b>
Obitelj	8
Profesionalni odnosi	1
Profesionalna postignuća	2
Prijatelji	2
Sportski uspjesi	1

Izvor: autor, J.L., 2024.

Sudionici su odgovarali na pitanje o tome što smatraju najvrijednim u svom životu. Njihovi odgovori variraju, no kao dominantna vrijednost za većinu sudionika je obitelj, jer je spomenuta u 7 od 10 odgovora. Sudionici naglašavaju važnost obitelji i bliskih odnosa kao najvažniji aspekt svoj života, što ukazuje na snažnu emocionalnu povezanost i podršku koju dobivaju iz obiteljskog okruženja. Profesionalna postignuća i prijatelji pojavljuju se u po dva odgovora, što sugerira da su i ovi aspekti važni za određeni broj sudionika, ali ne u istoj mjeri kao obitelj.

Profesionalni odnosi i sportski uspjesi spominju se po jedanput, što pokazuje da, iako su relevantni za pojedine sudionike, nisu primarni izvor vrijednosti ili najvažnijih događaja u životu većine. Ovi rezultati pružaju uvid u to kako sudionici vrednuju osobne odnose i karijerne uspjehe, naglašavajući ulogu obitelji kao ključnog faktora u njihovom životnom zadovoljstvu i osjećaju postignuća.

Tablica 7.2.3. Najveći izazovi u karijeri prema sudionicima

<b>Sudionik</b>	<b>Opišite najveći izazov u svojoj karijeri.</b>	<b>Kod</b>	<b>Kategorija</b>
<b>A</b>	<i>...početak rada u inozemstvu... novi jezik i naravno novi način rada...</i>	1. prilagodba novom okruženju	Izazovi u radnom okruženju
<b>B</b>	<i>Prilagodba u poslovnoj okolini.</i>	1. prilagodba novom okruženju	
<b>C</b>	<i>...zaposlitev na covid enoti intenzivne terapije...</i>	2. stres na radnom mjestu	
<b>D</b>	<i>Komunikacija s roditeljima.</i>	4. Komunikacija	
<b>E</b>	<i>Postati glavna sestra odjela sa 27 godina.</i>	3. Organizacija i vođenje	
<b>F</b>	<i>...rad s teško bolesnim osobama</i>	2. Zdravstvo i medicinski izazovi	
<b>G</b>	<i>Organizacija timskog rada.</i>	3. Organizacija i vođenje	
<b>H</b>	<i>Svaki dan stvara novi izazov.</i>	5. Općeniti izazovi karijere	
<b>I</b>	<i>...s helikopterjem transportirali pacijenta iz enega obalnega kraja v Maribor. Pacient je bil zelo</i>	2. Zdravstvo i medicinski izazovi	



	<i>nestabilen, v kritičnem stanju, teška poškodba glave...</i>	
<b>J</b>	<i>...studiranje i balansiranje obavezama u vrijeme covid krize kad sam radio na covid odjelu.</i>	2. Zdravstvo i medicinski izazovi, 5. Općeniti izazovi karijere

Izvor: autor, J.L., 2024.

Tablica 7.2.4. Kodovi i broj ponavljanja na pitanje najvećih izazova u karijeri

<b>Kod</b>	<b>Broj ponavljanja</b>
Prilagodba novom okruženju	2
Zdravstvo i medicinski izazovi	4
Organizacija i vođenje	2
Komunikacija	1
Općeniti izazovi karijere	1

Izvor: autor, J.L., 2024.

Rezultati pokazuju da su zdravstveni i medicinski izazovi najčešće spominjani među sudionicima, s 4 odgovora koji se odnose na rad u COVID jedinici, rad s teško bolesnim osobama, te izazove s medicinskim transportom kritično bolesnih pacijenata. Ovi odgovori naglašavaju težinu i kompleksnost poslova u zdravstvu, osobito u kontekstu pandemije i hitnih medicinskih situacija.

Sljedeće dvije kategorije, koje su se pojavile po 2 puta, odnose se na rad u novom okruženju i organizaciju i vođenje. Rad u inozemstvu i prilagodba na novu poslovnu okolinu pokazali su se izazovnim za neke sudionike, dok su drugi naveli organizaciju timskog rada ili preuzimanje voditeljske uloge (kao što je postati glavna sestra u mladim godinama) kao svoje ključne izazove. Ove teme upućuju na to da profesionalni razvoj i prilagodba novim ulogama zahtijevaju visoku razinu prilagodljivosti i vještina upravljanja.

Komunikacija i općeniti izazovi karijere pojavljuju se rjeđe, s po jednim odgovorom. Sudionici su spominjali izazove u komunikaciji s roditeljima ili opisivali svakodnevne izazove u karijeri, što pokazuje da su ovi aspekti manje dominantni, ali još uvijek važni u profesionalnom kontekstu.

Ova analiza sugerira da su najčešći izazovi povezani s radom u zdravstvenim ustanovama, dok su organizacijski i prilagodbeni izazovi također značajni u karijerama sudionika.

## 7.2. Samopercipiranje i usporedba s drugima

Ova skupina pitanja sastoji se od četiri pitanja koja su istraživala kako sudionici percipiraju sebe kao uspješne ili neuspješne osobe. Analizirajući rezultate, možemo uočiti zanimljive trendove i zaključke.

Tablica 7.3.1. Odgovori i kodovi na pitanje vezano za samopercepciju o uspješnosti

Sudionik	Smatrate li za sebe da ste uspješna osoba i zašto?	Ocijena odgovora	Kod	Kategorija
<b>A</b>	<i>Sebe smatram srednje uspješnim, znam da mogu bolje...</i>	Srednje uspješan	4. Osobni ciljevi	Samopercipiranje i usporedba s drugima
<b>B</b>	<i>Da, uspješno postižem zacrtane ciljeve.</i>	Uspješan	4. Osobni ciljevi	
<b>C</b>	<i>Sebe smatram za uspješno osebo,</i>	Uspješan	1.Obrazovanje i karijera	

	<i>...imam dobro stopnjo izobrazbe, službo katero sem želel...</i>		
<b>D</b>	<i>...ne smatram nešto usponom jer nisam uspela na faksu, imam dugove i nisam posebna</i>	Neuspješna	2. Nezadovoljstvo i samokritika
<b>E</b>	<i>Da. Zbog završenog obrazovanja i uspjeha na poslu</i>	Uspješna	1. Obrazovanje i karijera
<b>F</b>	<i>...završila željeni fakultet; zaposlila se na željeno;..to je ono u čemu uživam...</i>	Uspješan	1.Obrazovanje i karijera,
<b>G</b>	<i>Smatram da sam uspješna, imam obitelj, zdrava sam i</i>	Uspješna	4. Osobni odnosi, 1. obrazovanje i karijera

	<i>radim posao koji volim</i>		
<b>H</b>	<i>Jesam, jer polako ispunjavam sve životne ciljeve</i>	Uspješna	3.Osobni ciljevi
<b>I</b>	<i>...će jih na ta način pozdravim, potom bi rekel da sem većinoma uspješni</i>	Uspješni	1.Obrazovanje i karijera
<b>J</b>	<i>Smatram da sam srednje uspješni</i>	Srednje uspješni	2.Nezadovoljstvo i samokritika

Izvor: autor, J.L., 2024

Tablica 7.3.2. Razina uspješnosti sudionika

Razina uspješnosti	Broj ponavljanja
Uspješni	7
Srednje uspješni	2
Neuspješni	1

Izvor: autor, J.L., 2024

Tablica 7.3.3. Kodovi i broj ponavljanja o samopercepciji uspješnosti

Kod	Broj ponavljanja
Obrazovanje i karijera	5
Nezadovoljstvo i samokritika	3

Osobni ciljevi	2
Osobni odnosi	1

Izvor: autor, J.L., 2024

Najčešće identificirani kod odnosi se na obrazovanje i karijeru, s 5 pojavljivanja među sudionicima. Ovi rezultati ukazuju na to da većina sudionika svoj uspjeh primarno povezuje sa završetkom fakulteta i postignućima u profesionalnom životu, što predstavlja ključni pokazatelj osobnog uspjeha. Nadalje, nezadovoljstvo i samokritika pojavljuje se u 3 slučaja, pri čemu sudionici izražavaju osjećaj da nisu postigli puni potencijal ili da su mogli postići više, što sugerira postojanje samokritičnosti i težnje za daljnjim profesionalnim i osobnim razvojem.

Osobni ciljevi su spomenuti dva puta, naglašavajući individualni napredak i ostvarivanje životnih ciljeva kao dodatne dimenzije uspjeha. Osobni odnosi prepoznati su kao značajan čimbenik uspjeha kod jednog sudionika, gdje se ističe važnost obitelji i bliskih odnosa kao mjere životne ispunjenosti i osobnog postignuća.

Ova analiza pruža uvid u višestruke perspektive sudionika o uspjehu, pri čemu dominiraju profesionalni i obrazovni faktori, no istovremeno su prisutni i osobni i socijalni elementi, što ukazuje na raznolikost individualnih interpretacija uspjeha.

Tablica 7.3.4. Odgovori i kodovi na pitanje o postignućima

Sudionik	Opišite kako se nosite sa svojim postignućima.	Kod	Kategorija
A	<i>Svaki me uspjeh čini sretnijim i ponosnijim, ali želim nove.</i>	1.Ponos i zadovoljstvo postignućima	Emocionalni odgovor na postignuća
B	<i>Uspješno.</i>	1.Ponos i zadovoljstvo postignućima	
C	<i>Ponosan sam na postignuća, ali se ne hvalim.</i>	2.Skromnost i nenaglašavanje postignuća	
D	<i>Ponosna sam na njih.</i>	1.Ponos i zadovoljstvo postignućima	

E	<i>Razgovorom sa bližnjima i kolegama.</i>	3.Podjela radosti s bližnjima
F	<i>Postignuća me vesele, ali ne glorificiram ih.</i>	4.Refleksivni pristup postignućima
G	<i>Prihvaćam ih s veseljem, ali u tišini, dijelim s najbližima.</i>	3.Podjela radosti s bližnjima
H	<i>Uvijek smatram da je moglo biti bolje.</i>	1.Ponos i zadovoljstvo postignućima
I	<i>Nikada se ne hvalim, vjerujem da postignuća govore sama za sebe.</i>	2.Skromnost i nenaglašavanje postignuća
J	<i>Veselim se s prijateljima, ali osjećam olakšanje kad postignem cilj.</i>	3.Podjela radosti s bližnjima, 1.Ponos i zadovoljstvo postignućima

Izvor: autor, J.L., 2024

Tablica 7.3.5. Kodovi i broj ponavljanja vezano za postignuća

Kod	Broj ponavljanja
Ponos i zadovoljstvo postignućima	5
Skromnost i nenaglašavanje postignuća	2
Podjela radosti s bližnjima	3
Refleksivni pristup postignućima	1

Izvor: autor, J.L., 2024

Kvantitativna analiza pokazuje da većina sudionika 5 izražava ponos i zadovoljstvo svojim postignućima, no često se taj ponos kombinira s težnjom za daljnjim uspjehom. Ova dinamika sugerira da sudionici ne stagniraju na svojim dosadašnjim postignućima, već kontinuirano teže napredovanju.

Skromnost i nenaglašavanje postignuća pojavljuje se u 2 slučaja, gdje sudionici vjeruju da postignuća govore sama za sebe te ne osjećaju potrebu za isticanjem ili hvalisanjem. Podjela radosti s bližnjima pojavljuje se u 3 odgovora, ukazujući na važnost dijeljenja uspjeha s obitelji i

prijateljima, no bez prekomjernog isticanja tih postignuća. Konačno, reflektivni pristup postignućima je prisutan u jednom odgovoru, gdje sudionik naglašava da broj postignuća nije ključan pokazatelj vrijednosti osobe, već je važniji osobni razvoj i etika rada.

Tablica 7.3.6. Odgovori i kodovi na pitanja vezana uz razmišljanja o neuspjehu

Sudionik	Vjerujete li u svoje sposobnosti i kakvi vam se osjećaji javljaju u pomisli na neuspjeh?	Kod	Kategorija
A	<i>Vjerujem da mogu postići već, neuspjeh gledam kao poraz</i>	1. Samopouzdanje i vjera u vlastite sposobnosti, 4. neuspjeh kao motivacija za rast	Odnos prema samopouzdanju i reakcija na neuspjeh
B	<i>Vjerujem, kod pomisli na neuspjeh javlja se strah.</i>	1. Samopouzdanje i vjera u vlastite sposobnosti, 3. Strah od neuspjeha i tjeskoba	
C	<i>Verjamem v svoje sposobnosti, zagotovo kdaj zgodi da pomisliš če bi lahko šlo kaj narobe, še manjka izkušēn...</i>	1. Samopouzdanje i vjera u vlastite sposobnosti, 3. Strah od neuspjeha i tjeskoba	
D	<i>Vjerujem, ali osjećam tugu i osjećaj manje vrijednosti.</i>	1. Samopouzdanje i vjera u vlastite sposobnosti, 3. Strah od neuspjeha i tjeskoba	
E	<i>Ponekad sumnjam u sebe i ne osjećam se samopouzđano. Nebi voljela doživjesti veliki neuspjeh.</i>	2. Nedostatak samopouzđanja i sumnja u vlastite sposobnosti, 3. Strah od neuspjeha i tjeskoba	
F	<i>...oduvijek mi nedostaje malo više samopouzđanja, smatram da je netko drugi</i>	2. Nedostatak samopouzđanja i sumnja u vlastite	

	<i>bolji/pametnij,... osjetim možda malu dozu razočarenja</i>	spособnosti, 4. Neuspjeh kao motivacija za rast
G	<i>Vjerujem u potpunosti, međutim znam da moram puno raditi na sebi i da su i neuspjesi sastavni dio života.</i>	1. Samopouzdanje i vjera u vlastite sposobnosti, 4. Neuspjeh kao motivacija za rast
H	<i>Vjerujem i sumnjam u isto vrijeme i voljela bih da ne osjećam strah od neuspjeha.</i>	1. Samopouzdanje i vjera u vlastite sposobnosti, 2. Nedostatak samopouzdanja i sumnja u vlastite sposobnosti, 3. Strah od neuspjeha i tjeskoba
I	<i>...kot specializantu mi je bilo na momente zelo teško... ampak je ob tem bilo veliko stresa,</i>	2. Nedostatak samopouzdanja i sumnja u vlastite sposobnosti, 3. Strah od neuspjeha i tjeskoba
J	<i>...mogu postići sve što si zadam, kad pomislim na neuspjeh stvara mi osjećaj nelagode i nedostatnosti...</i>	1. Samopouzdanje i vjera u vlastite sposobnosti, 3. Strah od neuspjeha i tjeskoba

Izvor: autor, J.L., 2024

Tablica 7.3.7. Kodovi i broj ponavljanja za pitanja vezana uz razmišljanja o neuspjehu

<b>Kod</b>	<b>Broj ponavljanja</b>
Samopouzdanje i vjera u vlastite sposobnosti	8
Nedostatak samopouzdanja i sumnja u vlastite sposobnosti	4
Strah od neuspjeha i tjeskoba	8
Neuspjeh kao motivacija za rast	3

Izvor: autor, J.L., 2024



Tabele pokazuju da samopouzdanje i vjera u vlastite sposobnosti dominiraju u većini odgovora, kod 8 sudionika, iako kod 4 sudionika postoji i nedostatak samopouzdanja. Unatoč tome što većina sudionika vjeruje u svoje sposobnosti, mnogi izražavaju strah od neuspjeha i osjećaj nelagode čak njih 8. Ovaj obrazac sugerira da, iako su sudionici svjesni svojih sposobnosti, neuspjeh izaziva snažne emocionalne reakcije, uključujući strah i tjeskobu. Neuspjeh kao motivacija za rast spomenut je u 3 odgovora, što ukazuje na pozitivan stav prema neuspjehu kao dijelu osobnog razvoja i procesa učenja.

Većina sudionika doživljava svoje postignuća s ponosom i zadovoljstvom, no istovremeno ostaje usmjerena na buduće ciljeve. Neki od sudionika pokazuju skromnost i preferiraju da njihova postignuća govore sama za sebe, dok je za druge važna podjela radosti s bližnjima. Ovaj uzorak odgovora ukazuje na uravnotežen pristup postignućima, gdje sudionici cijene vlastiti uspjeh, ali ga ne glorificiraju pretjerano.

Tablica 7.3.8. Odgovori i kodovi na pitanja o uvjerenju da su drugi sposobniji i uspješniji u odnosu na sudionike

Sudionik	Živite li u uvjerenju da su drugi sposobniji i uspješniji u odnosu na vas i zašto?	Kod	Kategorija
A	<i>Da, naravno. Uvijek bude netko uspješniji i sposobniji od mene.</i>	1. Uvijek se osjećam manje sposobnim/uspešnim od drugih	Stavovi prema sposobnostima u usporedbi s drugima
B	<i>Vjerujem u svoje sposobnosti i mogućnosti.</i>	2. Ne uspoređujem se s drugima	
C	<i>Vedno se pojavijo uspješniji ljudi... Posledično sam postajam boljši.</i>	3. Usporedba kao način učenja i napretka	
D	<i>Ne, svatko pridonosi koliko može svojim trudom i kompetencijama.</i>	4. Ne osjećam se manje vrijednim, svi su različiti	

E	<i>Jer imaju više iskustva.</i>	1. Uvijek se osjećam manje sposobnim/uspešnim od drugih
F	<i>Da... ne znam ni sama zašto i mislim da bi mi bilo puno lakše da nije tako.</i>	1. Uvijek se osjećam manje sposobnim/uspešnim od drugih
G	<i>Da, uvijek će biti onih koji znaju i mogu više od mene.</i>	3. Usporedba kao način učenja i napretka
H	<i>Ponekad se tako osjećam kad dan bas i nije uspješan.</i>	1. Uvijek se osjećam manje sposobnim/uspešnim od drugih
I	<i>Nikoli se ne rad primerjam z drugimi.</i>	2. Ne uspoređujem se s drugima
J	<i>Uvijek ima nekog tko je uspješniji i bolji... iako se ja ne natječem sa drugim ljudima.</i>	4. Ne osjećam se manje vrijednim, svi su različiti

Izvor: autor, J.L., 2024

Tablica 7.3.9. Kodovi i broj ponavljanja na pitanja o uvjerenju da su drugi sposobniji i uspješniji u odnosu na sudionike

Kod	Broj ponavljanja
Uvijek se osjećam manje sposobnim/uspešnim od drugih	5
Ne uspoređujem se s drugima	2
Usporedba kao način učenja i napretka	2
Ne osjećam se manje vrijednim, svi su različiti	2

Izvor: autor, J.L., 2024

Većina sudionika, njih 5 izražava osjećaj da su drugi uvijek uspješniji od njih. To je pokazatelj nesigurnosti i osjećaja da nije moguće biti najbolji. Ne uspoređujem se s drugima i usporedba kao način učenja i napretka pojavljuju se kod po 2 sudionika, pri čemu neki smatraju da usporedba

može biti pozitivan alat za napredak. Također, dva sudionika ističu da se ne osjećaju manje vrijednim jer vjeruju da je svatko različit i doprinosi na svoj način.

### 7.3. Percepcija podrške obitelji i bliskih osoba

Potpora obitelji i bliskih osoba ima iznimno pozitivan utjecaj na emocionalno i psihološko blagostanje pojedinca. Ova podrška igra ključnu ulogu u izgradnji samopouzdanja, smanjenju stresa i tjeskobe te poticanju osjećaja pripadnosti i sigurnosti. Kada se promatra u kontekstu imposter fenomena, podrška obitelji i bliskih osoba može biti posebno korisna. Ova podrška može pružiti emocionalni oslonac, poticati samopouzdanje i potaknuti osobni razvoj, što može doprinijeti većem osjećaju sigurnosti i zadovoljstva u vlastitim postignućima.

Tablica 7.4.1. Odovori i kodovi na pitanje percepcije obitelji na potencijal i sposobnosti sudionika

Sudionik	Na koji način obitelj i bližnji percipiraju vaš potencijal i sposobnosti?	Kod	Kategorija
A	<i>Oni su uvijek ponosni i podrška, ali to ne znaju svi dobro pokazati.</i>	1. Ponos i vjerovanje u sposobnosti, 3. Podrška, ali ne izražena jasno	Percepcija i podrška obitelji i bližnjih
B	<i>Vjeruju u mene.</i>	1. Ponos i vjerovanje u sposobnosti	
C	<i>Name so zelo ponosni in me spoštujejo.</i>	1. Ponos i vjerovanje u sposobnosti	
D	<i>Podržavaju me.</i>	2. Podrška i ohrabrivanje	
E	<i>Vjeruju u moje sposobnosti više nego ja.</i>	1. Ponos i vjerovanje u sposobnosti	
F	<i>Mislim da je moja obitelj zadovoljna mojim uspjehom općenito, i mislim da su ponosni.</i>	1. Ponos i vjerovanje u sposobnosti	
G	<i>Puni su podrške.</i>	2. Podrška i ohrabrivanje	

H	<i>Ohrabruju i tu su uz mene.</i>	2. Podrška i ohrabrivanje
I	<i>Družina mi ves čas stoji ob strani in me spodbuja.</i>	2. Podrška i ohrabrivanje
J	<i>Moji bližnji i prijatelji uvijek vjeruju u mene i budu podrška.</i>	1. Ponos i vjerovanje u sposobnosti, 2. Podrška i ohrabrivanje

Izvor: autor, J.L., 2024

7.4.2. Kodovi i broj ponavljanja na pitanje percepcije obitelji na potencijal i sposobnosti sudionika

Kod	Broj ponavljanja
Ponos i vjerovanje u sposobnosti	6
Podrška i ohrabrivanje	6
Podrška, ali ne izražena jasno	1

Izvor: autor, J.L., 2024

Svi sudionici intervjua su iskazali kako je obitelj najjača karika u podpori i ohrabrivanju. Svima su obitelj i najbliži prijatelji najveća podrška i prvi izbor za razgovor kad im je najteže. To možemo vidjeti u odgovorima: „Družina mi ves čas stoji ob strani in me spodbuja, mi prisluhne, ko mi je težko in ko moram nekomu kaj povedati, da mi je lažje.“, “Moji bližnji i prijatelji uvijek vjeruju u mene i budu podrška.”.

Obitelj i bližnji pridonose dobroj emocionalnog podršci u suočavanju s osjećajima nesigurnosti i sumnje, u postavljanju realnih ciljeva i izgradnji samopouzdanja, te poticanju na rast i učenje u osobnom i profesionalnom razvoju.

Tablica 7.4.3. Odgovori i kodovi na pitanje podrške sudionika

Sudionik	Tko vam pruža najveću podršku i na koji način?	Kod	Kategorpija
----------	--	-----	-------------

A	<i>Najveća podrška je moja žena i mama.</i>	1. Partner/supruga, 2. Roditelji i obitelj	Izvori emocionalne podrške
B	<i>Suprug i roditelji.</i>	1. Partner/supruga, 2. Roditelji i obitelj	
C	<i>Najvećjo podporo mi nudi moja družina in še posebaj moja žena.</i>	1. Partner/supruga, 2. Roditelji i obitelj	
D	<i>Dečko.</i>	1. Partner/supruga	
E	<i>Partner i prijatelji iz struke.</i>	1. Partner/supruga, 3. Prijatelji i kolege	
F	<i>Obitelj i bližnji.</i>	2. Roditelji i obitelj	
G	<i>Moj sin i najbliža prijateljica i prijatelj.</i>	3. Prijatelji i kolege, 4. Djeca	
H	<i>Moj suprug... on uvijek i njemu nađe i ukaze na nešto dobro.</i>	1. Partner/supruga	
I	<i>Najvećjo podporo mi predstavlja moja žena in... otroka.</i>	1. Partner/supruga, 4. Djeca	
J	<i>Nema odgovora</i>		

Izvor: autor, J.L., 2024

#### 7.4.4. Kodovi i broj ponavljanja na pitanje podrške sudionika

Kod	Broj pojavljivanja
Partner/supruga	7
Roditelji i obitelj	5
Prijatelji i kolege	3
Djeca	2

Izvor: autor, J.L., 2024

Većina sudionika prepoznaje svoje partnere i supruge kao ključni izvor podrške, dok su roditelji, prijatelji i djeca također važni za emocionalnu stabilnost i motivaciju. Podrška se najčešće manifestira kroz razgovore, ohrabrivanje i pomoć u teškim trenucima, a interakcije s djecom često imaju pozitivnu emocionalnu ulogu u životima sudionika.

#### 7.4. Iskustva imposter fenomena

Kada su se postavila pitanja o osobnim iskustvima s imposter fenomenom, sudionici su pružili različite odgovore.

Tablica 7.5.1. Odgovori i kodovi na pitanje vezano za iskustva sudionika s imposter fenomenom

<b>Sudionik</b>	<b>Kako biste opisali svoje iskustvo s imposter fenomenom?</b>	<b>Kod</b>	<b>Kategorija</b>
<b>A</b>	<i>Nisam razmišljao nikad na takav način da to imam, ali pojavljivao mi se taj neugodan osjećaj kod mojih uspjeha.</i>	2. Povremeni osjećaji nesigurnosti	Iskustva i percepcije imposter fenomena
<b>B</b>	<i>Osjećaj nesigurnosti i kao da nisam za to je bio prisutan.</i>	1. Svijest o imposter fenomenu i prepoznavanje simptoma	
<b>C</b>	<i>Soočam z občutkom, da nisem dovolj profesionalen ali da me bodo drugi razkrili kot nepopolnega profesionalca.</i>	1. Svijest o imposter fenomenu i prepoznavanje simptoma, 3. Nedostatak iskustva i sumnja u kompetenciju	

<b>D</b>	<i>Ne znam što je to točno, ali koliko sam čula, neugodno.</i>	4. Nemam iskustva s imposter fenomenom
<b>E</b>	<i>Uvijek sam postizala uspjehe s nekim strahom da neću uspjeti.</i>	1. Svijest o imposter fenomenu i prepoznavanje simptoma
<b>F</b>	<i>Osjećam kao da možda neću biti dovoljno kompetentna... podrška kolega i mentora pomaže.</i>	3. Nedostatak iskustva i sumnja u kompetenciju
<b>G</b>	<i>Konstantna borba između uspjeha koje postizem i osjećaja da to nije dovoljno.</i>	1. Svijest o imposter fenomenu i prepoznavanje simptoma
<b>H</b>	<i>Ne doživljam neke pritiske i negativne osjećaje.</i>	4. Nemam iskustva s imposter fenomenom
<b>I</b>	<i>Teško je pokazivati svoje sumnje, al sigurno sam to proživio.</i>	1. Svijest o imposter fenomenu i prepoznavanje simptoma
<b>J</b>	<i>Mislim da ja to nisam imao, ali vidim jednog kolegu na poslu koji se stalno nečeg boji.</i>	4. Nemam iskustva s imposter fenomenom

Izvor: autor, J.L., 2024

Tablica 7.5.2. Kodovi i broj ponavljanja na pitanje vezano za iskustva sudionika s imposter fenomenom

<b>Kod</b>	<b>Broj pojavljivanja</b>
------------	---------------------------

Svijest o imposter fenomenu i prepoznavanje simptoma	6
Povremeni osjećaji nesigurnosti	1
Nedostatak iskustva i sumnja u kompetenciju	3
Nemam iskustva s imposter fenomenom	3

Izvor: autor, J.L., 2024

Neki sudionici su bili nesvjesni prisutnosti imposter fenomena u svom životu, jer nikada prije nisu čuli za taj izraz. Međutim, nakon što su im bila objašnjena obilježja ovog fenomena, neki su se prisjetili situacija u kojima su se osjećali kao da se suočavaju s njim. To se može vidjeti u sljedećem odgovoru: "Nikada prije nisam razmišljao na takav način o tome da ga imam, ali sada prepoznajem taj neugodan osjećaj kada razmišljam o svojim uspjesima na poslu."

Mnogi sudionici intervjua izrazili su nelagodu kada su postigli uspjeh, osjećaj neugode i nesigurnosti u početku svoje karijere, te sumnju u vlastite kompetencije. To se može vidjeti u odgovoru koji glasi: "Uvijek sam doživljavala uspjehe s prisutnim strahom da neću uspjeti i da možda nisam dovoljno kompetentna."

Jedna osoba je napomenula da osobno nema konkretnog iskustva s borbom protiv imposter fenomena, no primijetila je na radnom mjestu da neki od njezinih kolega prolaze kroz takve izazove. To sugerira da iako se sama možda ne suočava s ovim fenomenom, prepoznaje ga u svojoj radnoj okolini. To vidimo u citatu: „Mislim da ja to nisam imao, ali vidim jednog kolegu na poslu koji se stalno nečeg boji, a vrlo je dobar u svom poslu.”

Sudionik koji ima najviši nivo obrazovanja, poput doktorata, suočava se s izazovom imposter fenomena koji se manifestira u njegovom svakodnevnom profesionalnom životu. Kao doktor, od njega se očekuje visoka razina kompetencije i stručnosti, te mora donositi važne odluke koje direktno utječu na zdravlje i dobrobit pacijenata. S obzirom na visoke profesionalne standarde i odgovornosti, ovaj sudionik se možda osjeća pod pritiskom da ne pokazuje previše nesigurnosti ili neodlučnosti na svom poslu. To može dovesti do konstantnog blagog pritiska imposter fenomena, gdje se osjeća kao da mora neprestano dokazivati svoju kompetenciju i izbjegavati izražavanje svojih unutarnjih strahova i nesigurnosti.

Izjavom „...ali podrška kolega i mentora pomaže mi prevladati taj osjećaj nesigurnosti.” Sudionik ističe važnost podrške i razumijevanja koje dobiva od svoje okoline i kolega na radnom mjestu. Ova podrška igra ključnu ulogu u tome kako se nositi s izazovima imposter fenomena. U konačnici, razgovor i podrška iz okoline i kolega mogu biti od suštinskog značaja za osobe koje



se suočavaju s imposter fenomenom. Ova podrška pomaže pojedincima da bolje razumiju svoja iskustva, razviju veće samopouzdanje i prevladaju osjećaj manje vrijednosti koji često prati ovaj fenomen.

Kada se ističu u važnim predavanjima, prezentacijama ili situacijama gdje se ističu iz mase, mnogi ljudi doživljavaju imposter fenomen. Osjećaju kao da možda nisu dovoljno kompetentni da bi se istaknuli ili prezentirali svoje ideje, i strahuju da će biti pod povećalom svih prisutnih. Ovo iskustvo možemo primijetiti u sljedećim izjavama: "Često osjećam taj negativni osjećaj prije nego što moram održati predavanje ili prezentaciju na poslu, posebno pred svojim kolegama ili nakon pohvala na poslu." ili "Osjećam se tako kada me netko pažljivo promatra dok radim." ili "Posebno sam to osjećala kad sam morala održati vrlo važno predavanje pred publikom i kolegama tijekom fakulteta."

Bitno je istaknuti da nije korisno stalno uspoređivati sebe i vlastiti rad s drugima, budući da takvo ponašanje također može potaknuti imposter fenomen. Jedan od sudionika je iznio sličan primjer: " Kad se uspoređujem s drugima koji imaju više iskustva ali probam to čim više ignorirati i ne se uspoređivati.". Ovo ilustrira, da usporedba s drugima može biti veliki okidač za imposter fenomen.

Također, jedna od situacija i uvjeta u kojima se imposter fenomen najviše ispoljava je kada osoba radi s teškim medicinskim slučajevima u kojima ishod stanja pacijenta ostaje neizvjestan.

Tablica 7.5.3. Odgovori i kodovi na pitanje o situacijama i okolnostima u kojima sudionici najviše osjećaju imposter fenomen

Sudionik	Koje su situacije ili okolnosti u kojima najviše osjećate imposter fenomen?	Kod	Kategorija
<b>A</b>	<i>Često imam te negativni osjećaj prije predavanja ili izlaganja.</i>	1. Javna izlaganja i prezentacije	Razina svijesti i iskustva s imposter fenomenom
<b>B</b>	<i>Osjećam pritisak da pružim odgovarajuću njegu pacijentu... javlja sumnja u vlastite sposobnosti.</i>	2. Rad pod pritiskom u teškim kliničkim situacijama	

<b>C</b>	<i>Kot respiratorni fizioterapevt... občutim v situacijah, ko se soočam s težkimi kliničnimi scenariji.</i>	2. Rad pod pritiskom u teškim kliničkim situacijama, 3. Interakcija s iskusnijim kolegama
<b>D</b>	<i>U trenutima kad me netko gleda i promatra moj rad.</i>	1. Javna izlaganja i prezentacije
<b>E</b>	<i>To mi se najviše događalo na početku kad sam imala neko vrlo važno predavanje."</i>	1. Javna izlaganja i prezentacije
<b>F</b>	<i>Tijekom interakcija s iskusnijim kolegama ili mentorima, često se pitam jesam li dovoljno kompetentna.</i>	3. Interakcija s iskusnijim kolegama
<b>G</b>	<i>Najviše osjećam kada se suočavam s nekim neočekivanim i novim situacijama.</i>	4. Neočekivane i nove situacije
<b>H</b>	<i>Osjećala sam najviše tijekom covid pandemije kad smo bili premješteni na druge odjele.</i>	2. Rad pod pritiskom u teškim kliničkim situacijama
<b>I</b>	<i>Kad se uspoređujem s drugima koji imaju više iskustva.</i>	Usporedba s drugima
<b>J</b>	<i>Najviše u teškim medicinskim slučajevima.</i>	2. Rad pod pritiskom u teškim kliničkim situacijama

Izvor: autor, J.L., 2024

Tablica 7.5.4. Kodovi i broj ponavljanja na pitanje o situacijama i okolnostima u kojima sudionici najviše osjećaju imposter fenomen

Kod	Broj ponavljanja
Javna izlaganja i prezentacije	3

Rad pod pritiskom u teškim kliničkim situacijama	5
Interakcija s iskusnijim kolegama	3
Neočekivane i nove situacije	1
Usporedba s drugima	1

Izvor: autor, J.L., 2024

Rad pod pritiskom je najveći izvor javljanja imposter fenoma kod sudionika. Čak 5 odgovora je ukazivalo na to. Ta nesigurnost se često javlja kad se sudionici suočavaju s ozbiljnim medicinskim slučajevima, gdje osjećaju veliku odgovornost za moguće ishode, što ujedno i pojačava osjećaj neadekvatnosti.

Isto tako, javna izlaganja i prezentacije se javljaju u 3 odgovora što možemo vidjeti primjerom „u trenucima kad me netko gleda i promatra moj rad.“ Ili „često imam te negativni osjećaj prije predavanja ili izlaganja na poslu unutar tima.“

Isto tako, imposter fenomen se javlja i kod novih i neočekivanih situacija što se jasno vidi u odgovoru „ Najviše osjećam kada se suočavam s nekim neočekivanim i novim situacijama.“

## 8. Rasprava

Odgovori 10 sudionika intervjuiranih u istraživanju pružaju važan uvid u iskustva medicinskih sestara u kontekstu Imposter fenomena. Sudionici opisuju svoja promatranja kolega koji se suočavaju s ovim fenomenom, posebno u intenzivnim radnim uvjetima u zdravstvu. Ističe se kako osjećaj nepostojanja dovoljne stručnosti ili osjećaj prijekave može negativno utjecati na kvalitetu pružanja skrbi pacijentima. Ovi odgovori naglašavaju ozbiljnost problema Imposter fenomena u medicinskom okruženju te njegove potencijalne posljedice po pacijente. Osjećaj nesigurnosti i sumnje u vlastitu kompetenciju može ometati rad zdravstvenih radnika i smanjiti njihovu sposobnost pružanja najbolje moguće skrbi. Sumnja u vlastite sposobnosti javlja se unatoč visokim kvalifikacijama, kao što je pokazalo istraživanje. Sudionici, iako visoko obrazovani i postignuti, opisuju osjećaj "da nisu dovoljno dobri," što je klasičan primjer Imposter fenomena. Očekivanja i odgovornosti rastu s višim obrazovanjem ili pozicijom, a studije Hutchinsa i Rainbolta ukazuju da su akademici i liječnici često imali poteškoća u prihvatanju vlastitih uspjeha kao zaslužanih. Ovo sugerira da visoko obrazovanje ne mora nužno smanjiti osjećaj nesigurnosti, već može povećati pritisak i očekivanja na pojedinca [51].

Na temelju prikupljenih odgovora možemo zaključiti da dob i karakteristike sudionika značajno utječu na njihovu percepciju vlastitih sposobnosti i reakcije na neuspjeh. Mlađi sudionici, s manjim radnim iskustvom, češće su izražavali sumnje u svoje sposobnosti i osjećaj nesigurnosti, što je u skladu s Imposter fenomenom. Stariji i iskusniji sudionici navodili su kako se bolje nose s neuspjehom, a njihova je samosvijest snažnija. Usporedimo li ove rezultate s radom Parkmana, koji je također pokazao da su mlađi stručnjaci i studenti podložniji imposter fenomenu jer se još uvijek prilagođavaju zahtjevima stuke i razvijaju svoju profesionalnu osobnost, možemo potvrditi slične zaključke. Razlike u percepciji sposobnosti i podrške između muškaraca i žena bile su prisutne, ali nisu izrazito značajne [15]. Žene su češće izražavale sumnju u svoje sposobnosti i naglašavale važnost emocionalne podrške, što je u skladu s istraživanjem Clance i Imes, koje je pokazalo da žene u visoko konkurentnim profesijama češće pate od imposter fenomena. Međutim, Bravat i sur. dokazali su kako razlike među spolovima nisu toliko značajne, jer se Imposter fenomen javlja kod oba spola [9].

Odgovori sudionika otkrivaju da se fenomen najviše manifestira u situacijama koje zahtijevaju brze i složene odluke, poput hitnih medicinskih slučajeva. U takvim trenucima osjećaju pritisak da donesu ispravne odluke i pruže optimalnu skrb pacijentima, a strah da njihove vještine nisu dovoljne dodatno pojačava imposter fenomen. Međutim, sudionici također ističu važnost kontinuiranog usavršavanja, podrške kolega i samorefleksije kao ključnih strategija za prevladavanje ovog fenomena. Oni naglašavaju svoju predanost profesiji i želju da budu najbolji u onome što rade. Respiratorni fizioterapeut, jedan od sudionika, opisuje kako aktivno radi na suočavanju s imposter fenomenom kroz proces samopoboljšanja i podršku kolega, što mu omogućuje pružanje bolje skrbi pacijentima.

Istraživanje potvrđuje kako radno okruženje igra ključnu ulogu u pojavi imposter fenomena. Sudionici koji rade u stresnim okruženjima, poput bolnica, češće izražavaju nesigurnost i sumnju u svoje kompetencije. Osobe koje imaju jaču podršku od kolega ili mentora na radnom mjestu pokazuju veću otpornost prema ovom fenomenu. Ovi nalazi u skladu su s istraživanjem Parkmana, koje je pokazalo da visoko stresna radna okruženja, osobito u medicini i akademiji, povećavaju pojavu imposter fenomena [15]. Podrška na radnom mjestu može biti ključan faktor u prevladavanju nesigurnosti i sumnji.

Većina sudionika navela je obitelj i bliske osobe kao ključni izvor podrške. Partneri, roditelji i prijatelji igraju značajnu ulogu u emocionalnoj podršci i ohrabivanju, dok su kolege i mentori važni u profesionalnom kontekstu, osobito za mlađe sudionike s manje iskustva na početku karijere. Podrška obitelji i kolega uvelike smanjuje negativne aspekte Imposter fenomena. Sudionici naglašavaju važnost mentorstva i edukacije o ovom fenomenu kao ključnih faktora u suočavanju s izazovima koje on nosi. Ovi nalazi ukazuju na potrebu za promicanjem svijesti o Imposter fenomenu među zdravstvenim radnicima i stvaranje radnog okruženja koje omogućuje otvoreni razgovor o ovom pitanju. Podrška od strane kolega i edukacija o fenomenu mogu biti korisni resursi u prevladavanju njegovih negativnih učinaka.

Nadalje, odgovori sudionika reflektiraju njihova iskustva da su osjećaje nedostatnosti najčešće doživljavali na početku novog posla ili prilikom suočavanja s novim zadatkom. Ovi osjećaji pojačavali su se kad su sudionici učili nove zadatke i prilagođavali se novim radnim okruženjima. Imposter fenomen se, prema sudionicima, često intenzivira tijekom javnih nastupa ili održavanja predavanja, gdje osjećaj nesigurnosti dolazi do izražaja. Ovi odgovori potvrđuju da se fenomen najviše očituje u novim okruženjima i situacijama koje zahtijevaju prilagodbu [52].

Osjećaji nesigurnosti i nedostatka samopouzdanja sudionici su doživljavali i tijekom suočavanja s neočekivanim izazovima. Iako postižu uspjehe, prisutan je kontinuirani osjećaj nesigurnosti, osobito u situacijama koje zahtijevaju brze reakcije. Ovo sugerira da Imposter fenomen može biti pojačan u nepoznatim i zahtjevnim situacijama, unatoč vanjskim dokazima o uspjehu. Mnogi sudionici nisu bili svjesni Imposter fenomena prije nego što su sudjelovali u istraživanju, što ukazuje na opći nedostatak svijesti o ovom fenomenu u široj populaciji. Edukacija i informiranje o Imposter fenomenu mogu biti prvi koraci u borbi protiv njegovih negativnih posljedica.

Sudionici opisuju kako su osjećaji nesigurnosti posebno izraženi na početku karijere ili prilikom postizanja uspjeha. Ovi osjećaji mogu biti emotivno iscrpljujući i utjecati na produktivnost, jer nesigurnost oko vlastitih kompetencija može oduzimati energiju koja bi mogla biti usmjerena na produktivne zadatke. Osim toga, osjećaji nesigurnosti mogu ograničiti osobu u preuzimanju rizika i izazova, što može usporiti profesionalni napredak. Imposter fenomen također se pojačava u situacijama u kojima je potrebno istaknuti vlastite vještine, kao što su javne prezentacije. Osobe koje doživljavaju ovaj fenomen često se osjećaju nedovoljno kompetentnima za takve situacije, bojeći se prosudbi drugih, što može ograničiti njihovu sposobnost izražavanja ideja i doprinosa na radnom mjestu.

U konačnici, imposter fenomen je složen psihološki fenomen koji utječe na različite aspekte života pojedinca, uključujući radnu produktivnost i emocionalno blagostanje. Stvaranje svijesti o ovom fenomenu, podrška kolega i mentorstvo te promicanje zdrave samoprocjene mogu pomoći pojedincima da se učinkovitije nose s ovim izazovom. Radno okruženje koje promiče razumijevanje i podršku može stvoriti povoljne uvjete za prevladavanje osjećaja nesigurnosti i sumnje koje prate Imposter fenomen.

## 9. Zaključak

Imposter fenomen predstavlja ozbiljno pitanje među zdravstvenim djelatnicima, a rezultati provedenog intervjua jasno ukazuju na širinu ovog problema i njegov utjecaj na njihov profesionalni život. Kroz analizu njihovih iskustava i osjećaja, mogli smo dublje razumjeti kako se ovaj fenomen manifestira u zdravstvenom okruženju te kako utječe na njihove svakodnevne prakse i emocionalno blagostanje.

Jedan od ključnih zaključaka proizašlih iz ovog istraživanja jest da imposter fenomen nije rezerviran samo za one koji su na početku svoje karijere. Sudionici su iz različitih stupnjeva iskustva iznijeli svoja iskustva s ovim fenomenom, što ukazuje na to da on može utjecati na zdravstvene djelatnike tijekom cijele njihove karijere. Učestalost ovih osjećaja, međutim, čini se da opada s iskustvom, što sugerira da bi iskustvo i kontinuirano profesionalno razvoj mogli pomoći u smanjenju utjecaja Imposter fenomena.

Također je jasno da Imposter fenomen može imati ozbiljne posljedice na kvalitetu skrbi koju zdravstveni radnici pružaju pacijentima. Osjećaj da nisu dovoljno kompetentni ili da će biti otkriveni kao nepotpuni profesionalci može uzrokovati stres i anksioznost, što može negativno utjecati na njihovu sposobnost donošenja brzih i informiranih odluka u kritičnim situacijama. Kako bi se poboljšala kvaliteta zdravstvene skrbi, važno je da zdravstveni djelatnici dobiju podršku i resurse potrebne za suočavanje s Imposter fenomenom.

Obitelj i bliski odnosi igraju ključnu ulogu u pružanju podrške, gdje se sudionici istraživanja oslanjaju na partnere, obitelj i prijatelje kako bi prebrodili trenutke nesigurnosti. Isto tako, podrška od strane mentora je prepoznata kao važan faktor u prevladavanju svojih nesigurnosti i sumnje u vlastite sposobnosti.

Ovaj završni rad sa empirijskim istraživanjem također je identificirao niz čimbenika koji mogu pomoći u prevladavanju Imposter fenomena među zdravstvenim radnicima. Edukacija o samom fenomenu i njegovim obilježjima može pomoći zdravstvenim djelatnicima, da bolje razumiju svoje osjećaje i prepoznaju kada se suočavaju s Imposter fenomenom. Također, podrška u obliku mentorskih programa, radionica za razvoj samopouzdanja i emocionalne inteligencije te poticaj za timski rad i komunikaciju mogu stvoriti okruženje u kojem zdravstveni radnici osjećaju podršku i mogu zajednički raditi na prevladavanju ovog problema.

Imposter fenomen je relativno novi koncept koji je sad već dobro istražen u psihološkim i profesionalnim studijama kao što su medicinske struke, na visoko-obrazovnim područjima i korporativnom svijetu. Pitanja o percepciji vlastitih sposobnosti, strahu od neuspjeha, i podršci obitelji i kolega su zajednička točka mnogih istraživanja.

Na temelju ovih zaključaka, preporučuje se daljnje istraživanje i razvoj programa koji će ciljati na smanjenje Imposter fenomena među zdravstvenim djelatnicima. Edukacija, podrška i razvoj emocionalne inteligencije mogli bi biti ključni elementi tih programa. Kroz zajedničke napore zdravstvenih organizacija, obrazovnih institucija i samih medicinskih radnika, može se stvoriti okruženje u kojem će se Imposter fenomen prepoznati i adekvatno suočiti kako bi se osiguralo najbolje moguće skrb za pacijente i dobrobit samih zdravstvenih djelatnika.



## 10. Literatura

- [1] Clance, P. R., Imes, S. A. (1978). The Impostor Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention, *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241-247
- [2] Langford, J., Clance, P. R. (1993). The Impostor Phenomenon: Recent Research Findings and Implications for Counseling
- [3] K.A. LaDonna, K. Ginsburg, L. Watling: "Rising to the Level of Your Incompetence": What Physicians' Self-Assessment of Their Performance Reveals About the Imposter Syndrome in Medicine, *Academic Medicine*, vol. 93, br. 5, 2018, str. 763–768
- [4] C. A. Martin, et al.: The impostor phenomenon: Impact on student nurses' learning and career development in clinical settings, *Nurse Education Today*, vol. 36, 2016, str. 418-423. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.05.013>.
- [5] S. Chae, H. C. Lim, C. G. Lee: *Prevalence of Impostor Phenomenon among Medical Students in a Malaysian Private Medical School*, *International Journal of Medical Students*, vol. 6, br. 2, 2018, str. 66-70. <https://doi.org/10.5195/ijms.2018.10>
- [6] J. Vergauwe, B. Wille, M. Feys, F. De Fruyt, F. Anseel: Fear of being exposed: The trait-relatedness of the impostor phenomenon and its relevance in the work context, *Journal of Business and Psychology*, vol. 30, br. 3, 2015, str. 565-581
- [7] J. Sakulku, C. Alexander: The Impostor Phenomenon: A Review of the Literature, *Social and Personality Psychology Compass*, vol. 5, br. 5, 2011, str. 300-312
- [8] J. C. Harvey, C. Katz: *The Impostor Phenomenon: Overcoming the Fear That Haunts Your Success*, St. Martin's Press, 1985
- [9] D. M. Bravata, et al.: Prevalence, Characteristics, and Treatment of Burnout Among Physicians: A Systematic Review, *JAMA*, vol. 322, br. 3, 2019, str. 236-247
- [10] J. Langford, P. R. Clance: The impostor phenomenon: Recent research findings regarding dynamics, personality and family patterns and their implications for treatment, *Journal of College Student Development*, vol. 34, br. 5, 1993, str. 337-343
- [11] J. Sakulku, J. Alexander: The impostor phenomenon, *International Journal of Behavioral Science*, vol. 6, br. 1, 2011, str. 73-92

- [12] J. Gravois: The impostor phenomenon, *The Chronicle of Higher Education*, 2007
- [13] V. Young: *The Secret Thoughts of Successful Women: Why Capable People Suffer from the Impostor Syndrome and How to Thrive in Spite of It*, Crown Publishing Group, 2011
- [14] Langford, P. R. Clance: The Impostor Phenomenon: Recent Research Findings and Implications for Counseling, *Journal of College Student Development*, vol. 34, br. 1, 1993, str. 7-10
- [15] A. Parkman: The Imposter Phenomenon in Higher Education: Incidence and Impact, *Journal of Higher Education Theory and Practice*, vol. 16, br. 1, 2016, str. 51-60
- [16] M. Neureiter, E. Traut-Mattausch: An inner barrier to career development: Preconditions of the impostor phenomenon and consequences for career development, *Frontiers in Psychology*, vol. 7, 2016, str. 48. doi:10.3389/fpsyg.2016.00048
- [17] J. Want, S. Kleitman: Impostor Phenomenon and Self-Handicapping: Links with Parenting Styles and Self-Confidence, *Personality and Individual Differences*, vol. 40, br. 5, 2006, str. 961-971. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.3.501>
- [18] S. C. Jones, K. T. Harvey: Social Comparison and the Impostor Phenomenon, *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 70, 2017, str. 178-189. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2017.07.012>
- [19] N. S. Bernard, S. J. Dollinger, N. V. Ramaniah: Applying the Big Five Personality Factors to the Impostor Phenomenon, *Journal of Personality Assessment*, vol. 78, br. 2, 2002, str. 321-333. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.94.2.211>
- [20] J. Schwartz, C. McCarthy: The Dual Demands of Performance Excellence and Time Management, *American Psychologist*, vol. 62, br. 6, 2007, str. 633-646. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.6.633>
- [21] . Misra, M. McKean: College Students' Academic Stress and Its Relation to Their Anxiety, Time Management, and Leisure Satisfaction, *American Journal of Health Studies*, vol. 16, br. 1, 2000, str. 41-51. [https://doi.org/10.1207/S15328023TOP2802\\_7](https://doi.org/10.1207/S15328023TOP2802_7)
- [22] S. B. Kaufman: The complexity of greatness: Beyond talent or practice, *Psychological Science*, vol. 22, br. 5, 2011, str. 139-145. <https://doi.org/10.1037/a0022672>
- [23] O. S. Simmons, J. L. Snell: *Personality and the Realization of Potential: Implications for the Perception of Achievement*, *Professional Psychology: Research and Practice*, vol. 35, br. 3, 2004, str. 215-224. <https://doi.org/10.1037/1065-9293.56.2.214>

- [24] A. J. Elliot, T. M. Thrash: *The Intergenerational Transmission of Fear of Failure*, Personality and Social Psychology Bulletin, vol. 30, br. 8, 2004, str. 957-971
- [25] J A. J. Martin, H. W. Marsh, R. L. Debus: *Self-handicapping and the fear of failure: An examination across tasks and cultures*, Journal of Educational Psychology, vol. 93, br. 2, 2001, str. 400-406.
- [26] S. S. Sagar, J. Stoeber: Perfectionism, fear of failure, and affective responses to success and failure: The central role of fear of experiencing shame and embarrassment, Journal of Sport & Exercise Psychology, vol. 31, br. 5, 2009, str. 602-627
- [27] S. Kumar, C. M. Jagacinski: Imposters have goals too: The imposter phenomenon and its relationship to achievement goal theory, Personality and Individual Differences, vol. 40, br. 1, 2006, str. 147–157
- [28] M. Neenan: From Cognitive Behaviour Therapy (CBT) to Cognitive Behaviour Coaching (CBC), Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy, vol. 26, br. 1, 2008, str. 3-15
- [29] K. Cokley, S. McClain, A. Enciso, M. Martinez: 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, vol. 41, br. 2, 2013, str. 82-95
- [30] W. James: *The Principles of Psychology*, Henry Holt and Company, New York, 1890
- [31] S. Coopersmith: *The Antecedents of Self-Esteem*, W. H. Freeman, San Francisco, 1967
- [32] M. Rosenberg: *Society and the Adolescent Self-Image*, Princeton University Press, Princeton, NJ, 1965
- [33] M. Rosenberg: *Conceiving the Self*, Basic Books, New York, 1979
- [34] C. Sedikides, S. Gress: Self-Perception and Social Perception: Identity and Subjective Value, Self and Identity, vol. 2, br. 1, 2003, str. 5-18
- [35] R. F. Baumeister: Self-Esteem: The Puzzle of Low Self-Regard, Psychological Bulletin, vol. 114, br. 3, 1993, str. 540-552
- [36] P. R. Clance: The imposter phenomenon: Overcoming the fear that haunts your success, Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training, vol. 22, br. 3, 1985, str. 241–247  
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.6.633>

- [37] M. Kets de Vries: The Dangers of Feeling Like a Fake, *Academy of Management Perspectives*, vol. 19, br. 3, 2005, str. 108-123 <https://doi.org/10.5465/AMP.2005.17843944>
- [38] S. Akhavan, K. Edgecombe: The impact of parental education on self-esteem and academic achievement, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 123, 2017, str. 567-576 <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.03.058>
- [39] M. Watkins, et al.: Enhancing self-efficacy and performance: An experimental comparison of psychological techniques, *Research in Nursing & Health*, vol. 41, br. 2, 2018, str. 204-221
- [40] C. Dweck: *Mindset: The new psychology of success*, Random House, New York, 2006
- [41] M. R. Leary, K. M. Patton: The Phenomenon of Imposterism: A look at the impact and implications for individuals and academic environments, *Psychological Science*, vol. 28, br. 4, 2017, str. 456-463
- [42] K. D. Neff: Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself, *Self and Identity*, vol. 2, br. 2, 2003, str. 85-101
- [43] T. Thompson: Imposter Syndrome Among High-Achieving Individuals: A Review and Research Agenda, *Journal of Management*, vol. 46, br. 5, 2020, str. 774-808
- [44] S. Cameron, N. Kapur: Imposter Syndrome and Its Impact on New Nurses, *Journal of Nursing Education and Practice*, vol. 45, br. 3, 2005, str. 213-220
- [45] M. Hutchinson, L. Wilkes, M. Vickers, D. Jackson: The Imposter Phenomenon and Newly Registered Nurses: Exploring the Link Between Anxiety and Professional Development, *Nurse Education Today*, vol. 32, br. 2, 2012, str. 127-132
- [46] J. Smith, L. Johnson, A. Brown: Imposter phenomenon: Recognising and addressing it among nurses, *RCN Nursing Standard*, 8. srpnja 2024, DOI: 10.7748/ns.2024.e12277
- [47] A. Cox: Perfectionism and Imposter Syndrome: Implications for Nursing Practice, *Journal of Nursing Management*, vol. 27, br. 3, 2019, str. 629-634 <https://doi.org/10.1111/jonm.12873>
- [48] T. Shanafelt, et al.: Addressing Burnout in the Health Care Workforce: A Systematic Review and Best Practices, *New England Journal of Medicine*, vol. 372, br. 11, 2015, str. 1055-1062

- [49] K. A. LaDonna, S. Ginsburg, C. Watling: "Rising to the Level of Your Incompetence": What Physicians' Self-Assessment of Their Performance Reveals About the Imposter Syndrome in Medicine, *BMC Medical Education*, vol. 18, br. 1, 2018, str. 136
- [50] H. M. Hutchins, H. Rainbolt: The Imposter Phenomenon: An Internal Barrier of the High-Achieving Black American Student, *The Journal of Negro Education*, vol. 87, br. 2, 2018, str. 119-133
- [51] H. M. Hutchins, H. Rainbolt: The Imposter Phenomenon: An Internal Academic Faculty? A Critical Incident Study Exploring Antecedents, Coping, and Development Opportunities, *Human Resource Development Quarterly*, vol. 27, br. 3, 2018, str. 227-246
- [52] Tigranyan, L., et al.: The Relationship Between Impostor Phenomenon, Perfectionism, and Academic Performance in Doctoral Psychology Students, *Journal of Clinical Psychology*, vol. 58, 2021, str. 432-445

## 11. Prilozi

### 11.1. Pitanja za intervju po skupinama

#### 1. Set pitanja: sociodemografski podaci

Sudionik	Spol	Dob	Godina iskustva (god)	Razina obrazovanja				Radno mjesto
				SSS	VŠS	VSS	Doktorat	
<b>A</b>	M	30	7			+		UKC Maribor-hitni prijem
<b>B</b>	Ž	26	3		+			Ordinacija opće medicine
<b>C</b>	M	27	3			+		Respiratorni fizioterapeut, intenzivna terapija
<b>D</b>	Ž	27	2	+				Dom za starije i nemoćne
<b>E</b>	Ž	28	6			+		Zavod za anesteziju, intenzivnu medicinu i liječenje boli
<b>F</b>	Ž	32	7			+		Predavač na fakultetu
<b>G</b>	Ž	37	13			+		Glavna sestra odjela
<b>H</b>	Ž	28	8		+			Odjel za gastroenterologiju
<b>I</b>	M	31	3				+	Specijalizant internistične intenzivne medicine
<b>J</b>	M	43	18			+		Hitni prijem

#### 2. set pitanja: Vrijednosti i postignuća

Sudionik	Što bi ste u svom životu izdvojili kao najvrijednije i zašto?
<b>A</b>	U mom životu kao najvrijednije bi izdvojio svoju familiju i kolege s kojima delam.
<b>B</b>	Obitelj ne može se kupiti novcem, nezamjenjiva, sreća najveća.
<b>C</b>	Eden izmed najvrednejših dogodkov v življenju mi predstavlja poroka s svojo ženo. Med drugim kot zelo pomembne dogodke štejem diplomiranje, magistriranje, zaposlitev, odprtje privatne fizioterapije. Tukaj so tudi še vsi športni uspehi v dvoranski odbojki in tudi odbojki na mivki. Uvrstitev na svetovno in evropsko prvenstvo, dvakratni naslov državnih univerzitetnih prvakov. Predvsem pa mi največ pomeni družina in medsebojni odnosi.
<b>D</b>	Dijete.
<b>E</b>	Obitelj. Jer su podrška, oslonac i ljubav
<b>F</b>	Svoju obitelj i bližnje smatram kao nešto najvrijednije u životu. Nikakav posao, karijera, novac, ne može nadomjestiti ni zamijeniti njihovu ulogu.
<b>G</b>	Svoje najbliže, zapravo svoju obitelj i prijatelje.
<b>H</b>	Obitelj. Jer oni su smisao zivota. Najvećjo vrednost mi predstavlja rojstvo mojih 2 otrok. Bilo je tudi ogromno drugi lepih trenutkov, spoznanje bodoče žene, ustvaritev doma, specialistični izpit. Ampak mi družina pomeni največ, pred vso poklicno kariero, tako da bi izbral otroke.
<b>I</b>	Najvećjo vrednost mi predstavlja rojstvo mojih 2 otrok. Bilo je tudi ogromno drugi lepih trenutkov, spoznanje bodoče žene, ustvaritev doma, specialistični izpit. Ampak mi družina pomeni največ, pred vso poklicno kariero, tako da bi izbral otroke.
<b>J</b>	kot najvrijednije u svom životu izdvojil bi svoje bližnje i prijatelje koji su tu uvijek uz mene.

<b>Sudionik</b>	<b>Opišite najveći izazov u svojoj karijeri.</b>
<b>A</b>	Njaveći izazov u karijeri mi je bio početak rada v inozemstvu. Tam je sve bilo novo. Novi ljudi, jezik i naravno novi način rada, gdje sam se moral prilagoditi njihovim radnim navikama i tehnikama.
<b>B</b>	Prilagodba u poslovnoj okolini.
<b>C</b>	Najveći izziv mi je bila zaposlitev na Covid enoti intenzivne terapije. Naučil sem se veliko novega o respiratorni fizioterapiji in dobil veliko izkušenj iz prakse.
<b>D</b>	Komunikacija s roditeljima
<b>E</b>	Postati glavna sestra odjela sa 27. godina
<b>F</b>	Najveći izazov u karijeri mi je bio rad s teško bolesnim osobama.
<b>G</b>	Organizacija timskog rada
<b>H</b>	Svaki dan stvara novi izazov.
<b>I</b>	Najveći izziv v svoji karijeri bi izbral, ko smo s helikopterjem (bil sem kot zdravnik vodja medicinske ekipe) transportirali pacienta iz enega obalnega kraja v Split. Pacient je bil zelo nestabilen, v kritičnem stanju, teška poškodba glave, vendar nam je uspelo.
<b>J</b>	najveći izazov mi je bio studiranje i balansiranje s obavezama u vrijeme covid krize kad sam radio na covid odjelu.

### 3. set pitanja: Samopercipiranje i usporedba s drugima

<b>Sudionik</b>	<b>Smatrate, li za sebe da ste uspješna osoba i zašto?</b>
<b>A</b>	Sebe smatram srednje uspješnim. Znam da mogu bolje, ali nisam ni neuspješan. Imam završeni fakultet, kaj ne uspe sakome. Imam dober posel, na kojem sam zadovoljen. Mislim da je to srednje uspješno.
<b>B</b>	Da, uspješno postizem zacrtane ciljeve.
<b>C</b>	Sebe smatram za uspešno osebo, saj sem prišel do dobre stopnje izobrazbe, imam službo, katero sem si želel



<b>D</b>	Paa, ja sebe iskreno ne smatram nešto uspješnom jer nisam uspela na faksu, imam dugove I mislim da nisam posebna.
<b>E</b>	Da. Zbog završenog obrazovanja i uspjeha u poslu
<b>F</b>	Smatram da sam uspješna osoba jer sam sa svojim radom i upornošću završila željeni fakultet, zaposlila se na željeno radno mjesto gdje sam imala priliku puno, puno toga naučiti, te sam sad na poslu na kojem ću svaki dan naučiti nešto novo, educirati sebe i druge i proširivati na taj način svoje znanje. a to je ono u čemu uživam i što me čini sretnom u tom poslovnom smislu.
<b>G</b>	Smatram da sam uspješna, imam obitelj, sina, prijatelje, zdrava sam i radim posao koji volim
<b>H</b>	Jesam, jer polako ispunjavam sve životne ciljeve.
<b>I</b>	Trudim se da delam dobro, skrbim in nudim pacientom kar je za njih najboljše, če jih na ta način pozdravim, potem bi rekel da sem većinoma uspešen.
<b>J</b>	smatram da sam srednje uspješan

<b>Sudionik</b>	<b>Opišite kako se nosite sa svojim postignućima?</b>
<b>A</b>	Svaki uspeh me dela sretnijim i ponosnijim na sebe. Ali to traje kratko, jer si zelim nove uspehe.
<b>B</b>	Uspješno
<b>C</b>	Sem ponosen na svoje dosežke, vendar se z njimi ne hvalim.
<b>D</b>	Ponosna sam na njih
<b>E</b>	Razgovorom sa bližnjima i kolegama van radnog mjesta
<b>F</b>	Postignuća me vesele jer je to potvrda da radimo nešto dobro, bilo u poslovnom, bilo u privatnom polju te da smo na dobrom putu, no s druge strane ih ne glorificiram jer smatram da to nije toliko važno jer je na kraju krajeva, najvažnije kakva smo osoba, a to se ne može mjeriti brojem postignuća u poslu.
<b>G</b>	Prihvaćam ih sa veseljem, ali u tišini, djelim sreću sa najbližim osobama

<b>H</b>	Uvijek smatram da je moglo i bolje.
<b>I</b>	V življenju se nikoli ne hvalim, kaj sem vse dosegel, na kolikih izobraževanjih sem bil, itd..če delaš dobro, to drugi opazijo in ne rabiš nikomur povdarjati in se bahatiti. sicer pa mi več kot kakršna koli plaketa pomeni to, da lahko, seveda skupaj z ekipo, pacienta pozdravimo. Če me kdo vpraša, pa mu seveda povem za svoje uspehe..
<b>J</b>	Sretan sam kad postignem neki svoj cilj koji si zadam. proveselim se s prijateljima, ali napetost prije je velika. kad postignem cilj osjećam veliko olakšanje.

<b>Sudionik</b>	<b>Vjerujete li u svoje sposobnosti i kakvi vam se osjećaji javljaju u pomisli na neuspjeh?</b>
<b>A</b>	Vjerujem da morem postići već. Imam još neispunjenih ciljeva. A neuspjeh gledam kao poraz, koji se događa zbog nedovoljno rada na sebi, nedostatka motivacije.
<b>B</b>	Vjerujem, kod pomisli na neuspjeh javlja se strah.
<b>C</b>	Verjamem v svoje sposobnosti. Vsekakor pa se ob težkem in odgovornem delu v službi zagotovo kdaj zgodi da pomisliš, če bi lahko šlo kaj narobe. Vseeno se zavedam da sem še na začetku svoje poti in mi še manjka izkušenj.
<b>D</b>	Vjerujem, ali osjećam tugu i osjećaj manje vrijednosti.
<b>E</b>	Ponekad sumnjam u sebe i ne osjećam se samopouzđano. Nebi voljela doživjeti veliki neuspjeh
<b>F</b>	Iskreno rečeno, oduvijek mi nedostaje malo više samopouzđanja i uvijek smatram da je netko drugi bolji/pametniji... a na kraju uvijek budem uvijek zadovoljna postignutim rezultatom..  Pri pomisli na neuspjeh osjetim možda malu dozu razočarenja, no uvijek se pripremim da je to jedna od mogućnosti te da moram biti uporna da bi na kraju došlo do uspjeha.
<b>G</b>	Vjerujem u potpunosti, međutim znam da moram puno raditi na sebi i da su i neuspjesi sastavni dio života

<b>H</b>	Vjerujem i sumnjam u isto vrijeme i voljela bih da ne osjećam strah od neuspjeha.
<b>I</b>	Moram priznati da od početka, kot specializantu mi je bilo na momente zelo teško..predvsem v dezurstvih, so nam starejši specialisti znali prepustiti stvari v svoje roke in "splavaj, znajdi se".. res je, da se v takšnih situacijah največ naučiš, ampak je ob tem bilo veliko stresa. Sedaj mi je po vseh teh letih izkušenj bistveno lažje, se pa se vseeno kdaj pojavi kakšna misel, vendar bolj na nivoju ustanove oz tima, če smo dovolj kompetentni za rešitev težkega problema, ki bi bil morda za transportirati v kakšen klinični center..
<b>J</b>	vjerujem da mogu postići sve što si zadam, međutim znam da za neke ciljeve trebam malo više vremena. kad pomislim na neuspjeh stvara mi osjećaj nelagode i nedostatnosti. Strah me da nisam dovoljno dobar.

<b>Sudionik</b>	<b>Živite li u uvjerenju da su drugi sposobniji i uspješniji u odnosu na vas i zašto?</b>
<b>A</b>	Da, naravno. Uvijek bude netko uspješniji i sposobniji od mene. Mislim da nije moguće biti najbolji. Odnosno, ja nikad ne budem najbolji. Mislim da to nije moguće u mojem primjeru.
<b>B</b>	Ni točno, ni netočno. Vjerujem u svoje sposobnosti i mogućnosti, te prema tome postavljam svoje granice.
<b>C</b>	Vedno se pojavijo uspješniji ljudi. V službenem okolju nanje gledam kot na ljudi, od katerih se lahko ogromno naučim. Posledično sam postajam boljši in pridobivam več znanja, ker se učim od boljših. Če bi bil najuspješniji v svojem krogu, se od drugih ničesar ne bi mogel naučiti. Nikakor in nikoli pa do njih nisem nevoščljiv.
<b>D</b>	Ne, svatko pridonosi koliko može svojim trudom i kompetencijama
<b>E</b>	Jer imaju više iskustva
<b>F</b>	Da... ne znam ni sama zašto i mislim da bi mi bilo puno lakše da nije tako, tj. da imam više samopouzdanja, jer su samopouzdana osobe sretnije i zadovoljnije

	bez obzira na krajnji rezultat... ali oduvijek sam takva i vrlo je teško promjeniti taj "mindset" ali se trudim koliko mogu gledati sebe i ne raditi usporedbe s drugima.
<b>G</b>	Da, uvijek će biti onih koji znaju i mogu više od mene i od njih volim učiti i pokušati "kopirati" stvari koje smatram da su kvalitetne
<b>H</b>	Ponekad se tako osjećam kad dan bas i nije uspjesan.
<b>I</b>	Nikoli se ne rad primerjam z drugimi. Všeč mi je način dela, da si vsi med seboj pomagamo, si delimo informacije in se učimo drug od drugega..na ta način najbolj napredujemo..seveda pa je bilo v času študija bistveno več primerja ja med seboj, kdo je kakšen izpit pisal bolje ..
<b>J</b>	Uvijek ima nekog tko je uspješniji i bolji jer smo svi različiti, iako se ja ne natječem sa drugim ljudima i ne uspoređujem svoje uspjehe sa drugima.

#### 4. Set pitanja: Percepcija podrške obitelji i bliskih osoba

<b>Sudionik</b>	<b>Na koji način obitelj i bližnji percipiraju vaš potencijal i sposobnosti?</b>
<b>A</b>	Oni su uvijek ponosni i podrška, ali to ne znaju svi dobro pokazati.
<b>B</b>	Vjeruju u mene.
<b>C</b>	Name so zelo ponosni in me spoštujejo, saj vedo, koliko truda sem moral vložiti, da sem prišel do uspeha.
<b>D</b>	Podržavaju me
<b>E</b>	Vjeruju u moje sposobnosti više nego ja
<b>F</b>	Mislim da je moja obitelj zadovoljna mojim uspjehom općenito, i mislim da su ponosni jer sam uspjela samostalno posložiti život.
<b>G</b>	Puni su podrške.
<b>H</b>	Ohrabruju i tu su uz mene.
<b>I</b>	Družina mi ves čas stoji ob strani in me spodbuja, mi prisluhne, ko mi je težko in ko moram nekemu kaj povedati, da mi je lažje..za to sem jim izredno

	hvaležen..prav tako me nikoli ne zadržujejo, ko se vključujem v kakšne projekte in sem včasih kakšen dan od doma..
<b>J</b>	Moji bližnji i prijatelji uvijek vjeruju u mene i budu podrška.

<b>Sudionik</b>	<b>Tko vam pruža najveću podršku i na koji način?</b>
<b>A</b>	Najveća podrška je moja žena i mama. Uvijek imaju riječi podrške i ohrabrenja kad mi situacija teška i mislim da ne budem uspel.
<b>B</b>	Suprug i roditelji. Velika podrška, vjeruju u mene kad ja sama ne vjerujem, savjetuju me, potiču me na postizanje ciljeva ...
<b>C</b>	Najvećjo podporo mi nudi moja družina in še posebaj moja žena, ki mi je pripravljena noč in dan stati ob strani.
<b>D</b>	Dečko
<b>E</b>	Partner i prijatelji iz struke (van mojeg radnog mjesta). Razgovorom o temama koje mogu razumjeti samo osobe iz struke
<b>F</b>	Obitelj i bližnji. Tako što su uvijek tu da me saslušaju, podupiru, savjetuju... dijele sa mnom i sreću i tugu i uvijek me motiviraju da idem dalje.
<b>G</b>	Moj sin i najbliža prijateljica i prijatelj
<b>H</b>	Moj suprug i kad je najgori dan, on uvijek i njemu nađe i ukaze na nešto dobro.
<b>I</b>	Najvećjo podporo mi predstavlja moja žena in pa kot rečeno mi moč vplivata otroka in sicer v določenih primerih rabiš samo nekoga ki se vsede zraven tebe in je tukaj otrok, pa nočem obremenjevati s službo, raje gremo na kak izlet s kolesi ali v gozd.
<b>J</b>	

#### 5. set pitanja: Iskustva imposter fenomena

Sudionik	Kako biste opisali svoje iskustvo s imposter fenomenom.?
A	Nisam razmišljao nikad na takav način da to imam, ali pojavljivao mi se taj neugodan osjećaj kod mojih uspjeha i na poslu. Nisam se poglobljao u tu problematiku
B	Na početku rada, kad sam imala gužvu na poslu, i ambulanta je bila puna pacijenata, i svi su očekivali od mene brze reakcije i da se snalazim odmah prvog dana. Sve mi je išlo glatko, ali osjećaj nesigurnosti i kao da nisam za to je bio prisutan.
C	Moje izkušnje s fenomenom prevaranta kot respiratornega fizioterapevta na oddelku za intenzivno nego so kompleksne. Kljub temu, da obožujem svoje delo in se trudim biti v vsem najboljši, se včasih soočam z občutkom, da nisem dovolj profesionalen ali da me bodo drugi razkrili kot nepopolnega profesionalca. Ta dvom vase je lahko frustrirajoč, vendar se zavedam, da je del procesa učenja in rasti. Z nenehnim usposabljanjem, vrstniško podporo in samorefleksijo skušam premagati fenomenom prevaranta in se osredotočiti na zagotavljanje najboljših možnih oskrb bolnika.
D	Ne znam što je to točno, ali koliko sam čula, neugodno.
E	Uvijek sam postizala uspjehe s nekim strahom da neću uspjeti i da ja nisam dovoljno dobra.
F	Ponekad se osjećam kao da možda neću biti dovoljno kompetentna u medicinskoj struci zbog nedostatka iskustva, ali podrška kolega i mentora pomaže mi prevladati taj osjećaj nesigurnosti.
G	To je za mene kao konstantna borba između uspjeha koje postižem i osjećaja da to nije dovoljno. Unatoč postignućima, nesigurnost me često prati.
H	Paa, ne znam. Ne doživljavam neke pritiske i negativne osjećaje.
I	Kao specijalizant i na doktoratu, teško je pokazivati svoje sumnje, ali sigurno sam to proživio i proživljavam u nekom dijelu svaki dan na poslu.
J	Izazovan je naš posao u zdravstvu. Mislim da ja to nisam imao, ali vidim jednog kolegu na poslu koji se stalno nečeg boji, a vrlo je dobar u svom poslu.

Sudionik	Koje su situacije ili okolnosti u kojima najviše osjećate imposter fenomen?
A	Pa, često imam te negativni osjećaj prije predavanja ili izlaganja na poslu unutar tima. ili nakon pohvala na poslu.
B	Osjećam pritisak da pružim odgovarajuću njegu pacijentu, posebno kad mi u ambulantu dolazi neki specifičan slučaj, ali istovremeno se javlja sumnja u vlastite sposobnosti i znanje.
C	Kot respiratorni fizioterapevt na intenzivni enoti fenomen imposterja najbolj obćutim v situacijah, ko se sooćam s teŹkimi kliniĉnimi scenariji ali nenadnimi zapleti pri bolnikih. Ćutim pritisk, da se hitro in uĉinkovito odzovem, da zagotovim ustrezno terapijo in podporo ter da se v nujnih situacijah pravilno odloĉim. Tudi ko sodelujem z vrhunskimi strokovnjaki drugih strok, kot so pulmologi ali intenzivisti, se lahko utrjuje obćutek, da ne bom dovolj kompetenten ali da ne bom dohajal njihove strokovnosti. Vendar pa delam na tem, da te obćutke prepoznam, išćem podporo in poskušam zgraditi zaupanje v lastne sposobnosti, da bolnikom v teh zahtevnih situacijah zagotovim najboljšo moŹno oskrbo.
D	U trenutima kad me netko gleda i promatra moj rad.
E	To mi se najviše događalo na početku kad sam imala neko vrlo vaŹno predavanje ali nastup pred publikom i drugim studentima tijekom takulteta.
F	Još uvijek nemam iskustva u poslu, jer sam tek poćela raditi na ovom poslu. Ali tijekom interakcija s iskusnijim kolegama ili mentorima, ĉesto se pitam jesam li dovoljno kompetentna da sudjelujem ili doprinosim u tako vaŹnim ulogama svoje struke.
G	Najviše osjećam kada se suoćavam s nekim neoćekivanim i novim situacijama.
H	Osjećala sam najviše tijekom covid pandemije kad smo bili premješteni na druge odjele, ali inaće ne patim ja od toga previše.

<b>I</b>	Kad se uspoređujem s drugima koji imaju više iskustva ali probam to čim više ignorirati i ne se uspoređivati.
<b>J</b>	Najviše u teškim medicinskim slučajevima, kad smo suočeni s neizvjesnošću. Ili kad u sportu igram protiv boljeg igrača.



MINON  
ALISEBAINA

## Sveučilište Sjever



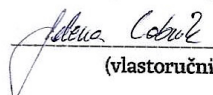
SVEUČILIŠTE  
SJEVER

### IZJAVA O AUTORSTVU

Završni/diplomski rad isključivo je autorsko djelo studenta koji je isti izradio te student odgovara za istinitost, izvornost i ispravnost teksta rada. U radu se ne smiju koristiti dijelovi tuđih radova (knjiga, članaka, doktorskih disertacija, magistarskih radova, izvora s interneta, i drugih izvora) bez navođenja izvora i autora navedenih radova. Svi dijelovi tuđih radova moraju biti pravilno navedeni i citirani. Dijelovi tuđih radova koji nisu pravilno citirani, smatraju se plagijatom, odnosno nezakonitim prisvajanjem tuđeg znanstvenog ili stručnoga rada. Sukladno navedenom studenti su dužni potpisati izjavu o autorstvu rada.

Ja, JELENA LOBNIK (ime i prezime) pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica završnog/diplomskog (obrisati nepotrebno) rada pod naslovom \_\_\_\_\_ (upisati naslov) te da u navedenom radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova.

Student/ica:  
(upisati ime i prezime)

  
(vlastoručni potpis)

Sukladno čl. 83. Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju završne/diplomske radove sveučilišta su dužna trajno objaviti na javnoj internetskoj bazi sveučilišne knjižnice u sastavu sveučilišta te kopirati u javnu internetsku bazu završnih/diplomskih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice. Završni radovi istovrsnih umjetničkih studija koji se realiziraju kroz umjetnička ostvarenja objavljuju se na odgovarajući način.

Sukladno čl. 111. Zakona o autorskom pravu i srodnim pravima student se ne može protiviti da se njegov završni rad stvoren na bilo kojem studiju na visokom učilištu učini dostupnim javnosti na odgovarajućoj javnoj mrežnoj bazi sveučilišne knjižnice, knjižnice sastavnice sveučilišta, knjižnice veleučilišta ili visoke škole i/ili na javnoj mrežnoj bazi završnih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice, sukladno zakonu kojim se uređuje znanstvena i umjetnička djelatnost i visoko obrazovanje.