

СИНДРОМОТ НА ИЗМАМНИК, ПЕРФЕКЦИОНИЗМОТ, ЛОКУСОТ НА КОНТРОЛА И ПЕРЦИПИРАНАТА ПОДДРШКА ОД ОРГАНИЗАЦИЈАТА КАКО ПРЕДИКТОРИ НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО СОГОРУВАЊЕ КАЈ ВРАБОТЕНИ ВО СЕКТОРОТ ЗА ИНФОРМАТИЧКИ ТЕХНОЛОГИИ

Анета Ракочевик¹

Кратка содржина

Сè повеќе млади луѓе се насочуваат кон стекнување знаења, усовршување вештини, развивање потенцијали за градење кариера во областа на информатичките науки и компјутерското инженерство. Оваа професија е една од најактуелните во последната деценија и оттука многумина одлучуваат нивниот професионален развој да се одвива во оваа насока. Токму затоа, целта на ова истражување е да ја испита поврзаноста помеѓу синдромот на измамник, перфекционизмот, локусот на контрола во однос на работата и професионалното согорување, како и поединечниот придонес на овие четири варијабли во предвидување на професионалното согорување кај вработени во ИТ-секторот. За оваа цел во претстојното истражување применети беа *Скала за синдром на измамник на Кленс*, *Мултидимензионална скала за перфекционизам на Фросиј*, *Скала за локус на контрола во однос на работата*, *Скала за перципирана поддршка од организацијата* и *Олденбург инвентар за професионално согорување*. Примерокот се состои од 169 учесници, од кои 65 од женски пол и 104 од машки пол, а најчеста работна позиција е софтверски инженер ($n = 130$). Резултатите покажаа дека четирите предиктори заедно објаснуваат 44,2 % од варијансата на дистанцираноста и 25 % од варијансата на исцрпеноста како димензии на професионалното согорување. Предиктор со најголем придонес во предвидување на дистанцираноста кај вработени во ИТ-секторот е перципираната поддршка од организацијата, додека во предвидување на исцрпеноста е синдромот на измамник.

Клучни зборови: *синдром на измамник, перфекционизам, локус на контрола во однос на работата, перципирана поддршка од организацијата, професионално согорување, предикција.*

¹ arakocevik@yahoo.com

Вовед

Професијата софтверски инженер/развивач на софтвер е една од најбараните и најплатените во последната деценија, информатичките технологии и компјутерското инженерство се област што постојано се развива, создава потреба од учење за да се биде во тек со промените кои брзо се одвиваат, бара флексибилност, динамичност и отвореност за нови искуства. Барањата за адаптивност и соочувањето со нови предизвици во комбинација со карактеристики на личноста и други средински фактори може да водат до одговори од различен тип, кои варираат од една до друга индивидуа. Поради сè поголемиот интерес на младите луѓе за градење кариера во оваа професија, како и подготвеноста на повозрасните за промена на актуелното занимање, претстојното истражување е посветено на вработените во секторот за информатички технологии.

Оваа студија вклучува четири варијабли во улога на предиктор и една варијабла со две димензии во улога на критериум. Сомневање во сопствените потенцијали и припишување на успехот на надворешните фактори наместо на лична компетентност се карактеристики на синдромот на измамник е првата предикторска варијабла вклучена во истражувањето. Перфекционизмот изразен преку силна потреба за совршенство, загриженост за грешки и сомнеж поврзан со извршување акции е втората варијабла која има улога на предиктор. Трета варијабла вклучена во ова истражување е локусот на контрола во однос на работата и се однесува на степенот до кој поединецот ја припишува контролата на настаните на себеси или на надворешни фактори. Последна предикторска варијабла е перципираната поддршка од организацијата која се однесува на верувањата кои вработените ги имаат во однос на степенот до кој организацијата ги вреднува нивните придонеси и се грижи за нивната добросостојба. Целта на истражувањето е да се предвиди критериумот - професионално согорување, поточно дистанцираност и исцрпеност врз основа на гореспоменатите предикторски варијабли.

Оттука, истражувачкиот проблем во ова истражување гласи: *Дали синдромот на измамник, перфекционизмот, локусот на контрола во однос на работата и перципираната поддршка од организацијата се значајни предиктори на професионалното согорување, односно на дистанцираноста и исцрпеноста кај вработени во секторот за информатички технологии?*

Синдромот на измамник за првпат е опишан од психолозите Сузан Ајмс и Паулин Роз Кленс - психолози во Атланта во 1970-тите години како појава што се среќава кај луѓе кои имаат високи постигнувања, но не се способни да го интернализираат и прифатат нивниот успех (Clance & Imes, 1978). Овој синдром претставува интензивно чувство на интелектуална неавтентичност, се

однесува на чувства на неадекватност и покрај постоечки докази за адекватност. Индивидуите кои ја искусуваат оваа појава се перципираат себеси како инфериорни во однос на нивните врстници. Оваа појава е пропратена со чувства на измамништво, така што води кон тоа индивидуата да перципира дека нејзините способности се преценети и дека останатите најверојатно ќе ја откријат нејзината некомпетентност (Clance & Imes, 1978). Индивидуата верува дека нејзиниот успех е производ на некоја мистериозна случајност, среќа или огромен напор, наместо на внатрешни квалитети како што се компетентност, интелигенција и вештини (Harvey, 1981); (Matthews & Clance, 1985).

Традиционално, на синдромот на измамник се гледало како на лична особина, но сега се сфаќа како реакција на одредени ситуации. Според Ајмс, луѓето кои се соочуваат со синдром на измамник израснале во семејства каде што бил ставен огромен акцент на достигнувањата (Imes, 1978). Иако овој синдром интерферира со психолошката добросостојба на индивидуата, не е официјална дијагноза во ДСМ (Дијагностички и статистички прирачник за ментални нарушувања) (Clance, 1985).

Се смета дека постојат два вида на *перфекционистичко поведение*: перфекционизам како личен стандард и самокритички перфекционизам. Индивидуата која практикува перфекционизам како личен стандард вообичаено се придружува до сет на стандарди кои ја мотивираат, додека индивидуата која има тенденција кон самокритички перфекционизам често е исплашена од високите стандарди што ги има поставено и може да чувствува дека нејзините цели никогаш нема да станат реалност. Според истражувањата постои поголема можност самокритичкиот перфекционизам да води до стрес, избегнување, анксиозност и самоосуда. Кога перфекционизмот како личен стандард не е комбиниран со потенцијално штетни методи за соочување, нема тенденција да води кон истите ефекти (O'Connor, 2015).

Перфекционистите често стануваат опседнати со правила, листи и работа, неспособни се за опуштање и споделување мисли и чувства (Brandt, 2019). Фактори кои може да придонесат за развој на перфекционизмот се анксиозност, несигурност и страв од неодобрување (Brandt, 2019). Луѓето кои зад себе имаат историја на големи постигнувања, понекогаш чувствуваат огромен притисок да имаат исто толку добри постигнувања како претходно, што често може да води до поттикнување на перфекционистичките тенденции.

Локусот на контрола во однос на работата се однесува на степенот до кој луѓето ги припишуваат наградите, зголемувањата на платата или исходите од работата на сопственото однесување. Внатрешното ниво на контрола врз работата е поврзано со многу позитивни исходи, како што се добросостојба, задоволство од работата, работна перформанса и ниско ниво на стрес поврзано

со работата. Од друга страна, индивидуите кои веруваат дека исходите од работата ги контролираат други моќни или среќа (надворешно ниво на контрола) се поподложни на стрес, депресија, емоционално исцрпување и негуваат помала приврзаност кон организацијата (Rotter, 1966).

Локусот на контрола во однос на работата меѓу другото е детерминиран од срединските фактори (Pearlin, 2010). Луѓето кои се трудољубиви и се карактеризираат со внатрешна ориентација може да формираат екстерна контрола на нивните исходи од работата доколку се изложени на многу пречки, како што се авторитарен лидер, нефлексибилен систем на работа или високи нивоа на стрес. Од друга страна, индивидуите со екстерен локус на контрола може да ја променат нивната перцепција за работата и однесувањето на работното место доколку работните услови ја промовираат нивната автономија. Според литературата, локусот на контрола во однос на работата е еден од најспоменуваните предиктори на професионалното согорување.

Перципираната поддршка од организацијата се однесува на генералните верувања на вработените за степенот до кој организацијата ги вреднува нивните придонеси и се грижи за нивната добросостојба (Eisenberger et al., 1986). Пожелно е на перципираната поддршка од организацијата (ППО) да се гледа освен како на трајно искуство (особина) и како на минливо искуство (состојба), што ќе овозможи покомплетна слика за конструктот и за неговите динамични и привремени аспекти во работното окружување. Додека трајната перципирана поддршка од организацијата се однесува на генералните перцепции на вработените во поглед на тоа дали тие се чувствуваат поддржано и вреднувано од организацијата, минливата перципирана поддршка од организацијата претставува одраз на поживо искуство и флукутира во кратки временски периоди (од седмица во седмица) (Shore et al., 1995).

Теоријата за организациска поддршка тврди дека кога вработените чувствуваат дека добиле добар третман од организацијата во поглед на поддршка од менаџментот, мотивација и услови на работа, чувството на перципирана поддршка од организацијата ќе се зголеми (Rhoades & Eisenberger, 2002). Оваа теорија предвидува дека ППО ја подобрува субјективната добросостојба на вработените преку запознавање на нивните социоемоционални потреби (Eisenberger & Stinglhamber, 2011).

Согласно теоријата за социјална размена и принципите на реципроцитет, вработените со висока перципирана поддршка од организацијата се чувствуваат должни да ѝ одговорат на организацијата со позитивно работно однесување и однесување корисно за неа (Allen et al., 2003). Од друга страна, перципираната поддршка од организацијата има улога во намалување на не-

гитивните физиолошки и психолошки реакции предизвикани од стресот на работа (George et al., 1993).

Моделот на професионално согорување кој е вклучен во ова истражување е наречен модел на работни барања и ресурси. Главна претпоставка на овој модел е дека секое занимање има специфични работни карактеристики поврзани со професионалното согорување, кои може да бидат поделени во две категории: барања од работата и ресурси од работата (Bakker & Demerouti, 2017). Работните барања се однесуваат на области од емоционален, физички или когнитивен напор што треба да се одржува на работа (Demerouti et al., 2001). Работните ресурси се однесуваат на физички, психолошки, социјални или организациски области и им помагаат на вработените да ги достигнат нивните професионални цели, поттикнуваат учење, личен раст и развој (Bakker & Demerouti, 2007).

Оттука, професионалното согорување е психолошки синдром што може да се појави кога вработените се изложени на стресна работна околина со високи барања и ниски ресурси (Bakker & Demerouti, 2007); (Maslach et al., 2001). Истражувањата покажуваат дека барањата од работата се најважен предиктор на исцрпувањето, додека (недостаток на) ресурсите од работата се најважен предиктор на дистанцираноста.

Ресурсите од работата ги активираат мотивациските процеси и кога вработените имаат доволно достапни ресурси тие продуцираат поттикнувачки одговор манифестиран како енергија, посветеност и концентрација (на пример ангажираност во работата) (Schaufeli & Bakker, 2004). Меѓутоа, доколку се налага индивидуата константно да ги употребува ресурсите од организацијата, постојаното себеуправување и напорите за промена на емоциите ги истоштуваат нејзините психолошки ресурси и водат до зголемување на негативните емоции, што последователно води до истрошување на ресурсите и професионално согорување (Grandey & Gabriel, 2015).

Според истражувањата, појавата на измамник се среќава кај двата пола (Harvey, 1981; Topping & Kimmel, 1985), кај различни етнички групи (Chae et al., 1995) и занимања (Want & Kleitman, 2006; Bechtoldt, 2015). Кога станува збор за поврзаноста помеѓу локусот на контрола во однос на работата и професионално согорување, во истражување со примерок од 155 полски физиотерапевти наодите покажале дека екстерниот локус на контрола позитивно корелира со емоционалната исцрпеност и деперсонализацијата, а негативно со личните достигнувања (Wilski et al., 2015).

Во истражување со примерок од 784 полицајци од Кина, од кои 587 мажи и 173 жени, пронајдена е значајна негативна корелација ($r = -.42, p < .01$) помеѓу перципираната поддршка од организацијата и професионалното согорување

(Zeng et al., 2020). Овие сознанија укажуваат дека кога професионалното со-
горување се зголемува, перципираната поддршка од организацијата опаѓа.

Истражувачите Демероти и Бекер во истражување со вработени во два
сектори – здравствен и административен во Холандија дошле до сознанија
дека здравствените работници искусиле значајно повисоко ниво на исцрпе-
ност и дистанцираност од административните работници. Истражувањето
покажало дека здравствените работници се соочени со поголеми физички
и емоционални барања и помали ресурси од работа, а оваа комбинација на
големи работни барања и мали ресурси е поврзана со високо ниво на исцр-
пеност и дистанцираност (Demerouti et al., 2001); (Bakker & Demerouti, 2007).

Со цел да се одговори на истражувачкиот проблем во истражувањето,
а земајќи ги предвид сознанијата изнесени погоре во текстот, поставена е
следната хипотеза: *Поиспакнаӣ синдром на измамник, њоизразен њерфек-
ционизам, експерен локус на контрола и њомала њерципирана њоддршка од
орџанизацијата њредвидуваат њоѓолемо њрофесионално соѓорување (односно,
диспацираност њ исцрпеност) кај вработени во секторот за информатич-
ки технологи.*

Метод

Примерок

Примерокот во истражувањето го сочинуваат 169 испитаници, од кои 65
од женски и 104 од машки пол. Во примерокот е застапен широк дијапазон
на работни места, а најчеста работна позиција е софтверски инженер/разви-
вач на софтвер. Останатите работни позиции се класифицирани во катего-
рии што заемно се исклучуваат, а некои од нив се веб-дизајнер, инженер за
хардвер, тестер на софтвер, дата оператор, консултант, менаџер на дигитален
маркетинг и менаџер на човечки ресурси.

Кога станува збор за возраста како демографска варијабла, најниска во-
зраст помеѓу учесниците е 18, највисока 58 години, ($M = 28.89$ и $SD = 6.75$). Во
услови на пандемија на Ковид-19, од дома работат 156, а само 13 учесници во
примерокот на вработени во секторот за информатички технологии работат
во просториите на организацијата.

Мерни инструменти

Скалата за појавата на измамник на Кленс (*Clance Impostor Phenomenon
Scale*) е составена од дваесет тврдења на коишто се одговара на Ликертова
скала со пет степени на согласност (1 - воопшто не се однесува на мене; 5 -

целосно се однесува на мене), (Clance, 1985). Повисок вкупен скор на скалата е индикатор за поинтензивни чувства на измамник, а опсегот на скорови се движи од 20 до 94. Во ова истражување Кронбах-алфа коефициентот изнесува $\alpha = .89$.

Мултидимензионалната скала за перфекционизам на Фрост (*Frost Multidimensional Perfectionism Scale*) се состои од триесет и пет тврдења каде што испитаниците го означуваат степенот на согласност на петстепен Ликертова скала (1 - воопшто не се согласувам; 5 - сосема се согласувам), (Frost et al., 1990). Во ова истражување опсегот на скорови се движи во интервал 32 - 94, а добиениот вкупен скор претставува збир од скоровите добиени на три супскали: загриженост за грешки, двоумење во однос на акции и лични стандарди. Кронбах-алфа коефициентот изнесува $\alpha = .85$.

Во ова истражување е употребена кратката верзија на скалата за локус на контрола во однос на работата (*Work Locus of Control Scale*), составена од осум тврдења со шест степени на согласност (1 - воопшто не се согласувам; 6 - сосема се согласувам), а опсегот на скорови се движи во интервал 8 - 36. Скалата содржи еднаков број тврдења што се однесуваат на надворешен и внатрешен локус на контрола. Висок вкупен скор укажува дека поединецот има надворешен локус на контрола во однос на работата, (Spector, 1988). Во ова истражување добиено е дека релијабилноста изразена преку Кронбах-алфа коефициентот изнесува $\alpha = .58$.

Во истражувањето е употребена кратката верзија на Скалата за перципирана поддршка од организацијата (*Perceived Organizational Support Scale*) која е составена од осум тврдења, со седум степени на согласност (0 - воопшто не се согласувам; 6 - сосема се согласувам). Колку е повисок скорот, толку е поголема поддршката што вработениот перципира дека организацијата му ја дава, а опсегот се движи во интервал 2 - 48. Релијабилноста на скалата пресметана на примерокот во ова истражување изнесува $\alpha = .91$.

Олденбург инвентарот за професионално согорување (*Oldenburg Burnout Inventory*) е составен од шеснаесет позитивни и негативни тврдења за оценување две главни димензии: исцрпеност и дистанцираност од работата (Demerouti et al., 2003). Повисок скор укажува на повисоко ниво на професионално согорување, а опсегот се движи во интервал 10 - 50. Во ова истражување Кронбах-алфа коефициентот на скалата во целина изнесува $\alpha = .83$.

Послџајка

Прибирањето на податоците во истражувањето се одвиваше во периодот на ноември и декември 2020 година, а процесот беше изведен електронски со

примена на Google Forms. На учесниците им беше соопштено дека учеството во истражувањето е доброволно, анонимно и дека им е загарантирана доверливост на податоците.

Учесниците беа замолени за искрени одговори на тврдењата во прашалникот, а единствен услов за учество во истражувањето беше учесникот да биде вработен во секторот за информатички технологии. На крајот на воведниот дел стоеше електронска адреса како средство за контакт доколку учесниците имаат некои прашања или пак се заинтересирани за наодите од истражувањето.

Резултати

Во истражувањето се употребени следните дескриптивни статистики: минимум, максимум, аритметичка средина, стандардно отстапување, скјунес и куртозис. Тие се прикажани во табела 1.

Табела 1.

Дескриптивни статистики за варијаблите во истражувањето

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
ИС	20	94	52.93	13.74	.404	.031
ПЕ	32	94	57.63	11.51	.447	.179
ЛК	8	36	18.75	5.34	.331	.234
ППО	2	48	34.03	11.14	-.796	.058
ДИС	8	50	23.02	7.97	.376	-.008
ИСЦ	10	50	27.62	7.76	.066	-.271

*ИС (синдром на измамник), ПЕ (перфекционизам), ЛК (локус на контрола во однос на работата), ППО (перципирана поддршка од организацијата), ДИС (дистанцираност) и ИСЦ (исцрпеност)

Во однос на дистрибуцијата, може да се заклучи дека синдром на измамник ($zsk = 2.16, p > .01$), перфекционизам ($zsk = 2.39, p > .01$), локус на контрола во однос на работата, дистанцираност и исцрпеност се нормално дистрибуирани. Единствено кај перципирана поддршка од организацијата ($zsk = -4.25, p < .01$) се јавува негативен скјунес, односно натрупување на скоровите во позитивниот дел на скалата.

За проверка на поставената хипотеза беше применета хиерархиска мултипла линеарна регресивна анализа. Во табела 2 се дадени Пирсоновите кое-

фициенти на корелација помеѓу истражувачките варијабли, по што следуваат наодите од регресивната анализа.

Табела 2.

Матрица на интјеркорелации помеѓу варијаблите во испјражувањето

	ИС	ПЕ	ЛК	ППО	ДИС	ИСЦ
Синдром на измамник	1	.64**	.18*	-.16*	.34**	.35**
Перфекционизам	.64**	1	.16*	-.09	.13	.23**
Локус на контрола	.18*	.16*	1	-.35**	.37**	.31**
Перципирана поддршка од организацијата	-.16*	-.09	-.35**	1	-.58**	-.36**
Дистанцираност	.34**	.13	.37**	-.58**	1	.56**
Исцрпеност	.35**	.23**	.31**	-.36**	.56**	1

*ИС (синдром на измамник), ПЕ (перфекционизам), ЛК (локус на контрола во однос на работата), ППО (перципирана поддршка од организацијата), ДИС (дистанцираност) и ИСЦ (исцрпеност)

* $p < .05$; ** $p < .01$

Од податоците во табела 2 може да се забележи дека синдромот на измамник е позитивно поврзан со димензиите на професионалното согорување: со дистанцираност ($r = .34$, $p < .01$) и со исцрпеност ($r = .35$, $p < .01$). Перципираната поддршка од организацијата пак е негативно поврзана со димензиите на професионалното согорување: со дистанцираност ($r = -.58$, $p < .01$) и со исцрпеност ($r = -.36$, $p < .01$), како и со вкупната мерка на професионално согорување е ($r = -.54$, $p < .01$). Овие наоди се во согласност со наоди добиени од други истражувања и укажуваат на тоа дека со намалување на перципираната поддршка од организацијата се зголемува професионалното согорување кај вработени во ИТ-секторот.

Исто така добиените наоди одат во прилог на тоа дека екстерен локус на контрола е поврзан со повисоко ниво на професионално согорување ($r = .39$, $p < .01$), односно со повисоко ниво на исцрпеност ($r = .31$, $p < .01$) и дистанцираност ($r = .37$, $p < .01$) од работата.

Табела 3.

Хиерархиска мултиплика регресија - кријтериумска варијабла: дистанцираност

	R	R Square	R Square Change	F Change
1.ИС	.34	.114	.114	21.43***
2.ИС и ПЕ	.35	.126	.012	2.37
3.ИС, ПЕ и ЛК	.48	.236	.110	23.75***
4.ИС, ПЕ, ЛК и ППО	.66	.442	.206	60.57***

*1.ИС - синдром на измамник, 2.ИС и ПЕ - синдром на измамник и перфекционизам, 3.ИС, ПЕ и ЛК - синдром на измамник, перфекционизам и локус на контрола во однос на работата, и 4.ИС, ПЕ, ЛК и ППО - синдром на измамник, перфекционизам, локус на контрола во однос на работата и перципирана поддршка од организацијата

*** $p < .001$

Табела 4.

Придонес на предикторските варијабли во предвидување на дистанцираноста (модел 4)

	B	SE	Beta	Tolerance	VIF
ИС	.201	.042	.349***	1.00	1.00
ПЕ	-.099	.065	-.143	.58	1.71
ЛК	.495	.103	.330***	.96	1.03
ППО	-.349	.045	-.485***	.86	1.15

*ИС (синдром на измамник), ПЕ (перфекционизам), ЛК (локус на контрола во однос на работата) и ППО (перципирана поддршка од организацијата);

*** $p < .001$

Податоците во табела 3 укажуваат на тоа дека првиот предиктор - синдром на измамник објаснува 11,4 % од варијансата на дистанцираноста $F(1, 167) = 12.43, p < .01$. Перфекционизмот објаснува само 1,2 % од варијансата на дистанцираноста $F(1, 166) = 2.37, p > .05$, меѓутоа овој придонес не е статистички значаен.

Локусот на контрола во однос на работата објаснува 11 % од варијансата на дистанцираноста $F(1, 165) = 23.75, p < .01$, а третиот модел од табела 3 ги вклучува синдромот на измамник, перфекционизмот и локусот на контрола кои заедно објаснуваат 23,6 % од варијансата на дистанцираноста.

Последниот предиктор – перципирана поддршка од организацијата објаснува значајни 20,6 % од варијансата на дистанцираноста $F(1, 164) = 60.57$, $p < .01$. Четвртиот модел е составен од сите четири предикторски варијабли кои заедно објаснуваат 44,2 % од варијансата на дистанцираноста како димензија на професионалното согорување.

Во табела 4 претставени се стандардизираниите бета-коефициенти за дистанцираноста. Највисок β -коефициент има перципираната поддршка од организацијата и оттука придонесот на овој предиктор е најголем $\beta = -.48$, $p < .01$, а следен по важност е синдромот на измамник $\beta = .35$, $p < .01$.

Табела 5.

Хиерархиска мултиплиа регресија - кријериумска варијабла: исцрпеност

	R	R Square	R Square Change	F Change
1.ИС	.35	.127	.127	24.40***
2.ИС и ПЕ	.35	.128	.000	.01
3.ИС, ПЕ и ЛК	.44	.191	.063	12.91***
4.ИС, ПЕ, ЛК и ППО	.50	.250	.059	12.93***

*1.ИС-синдром на измамник, 2.ИС и ПЕ-синдром на измамник и перфекционизам, 3.ИС, ПЕ и ЛК-синдром на измамник, перфекционизам и локус на контрола во однос на работата, и 4.ИС, ПЕ, ЛК и ППО-синдром на измамник, перфекционизам, локус на контрола во однос на работата и перципирана поддршка од организацијата

*** $p < .001$

Табела 6.

Придонес на предикторските варијабли во предвидување на исцрпеноста (модел 4)

	B	SE	Beta	Tolerance	VIF
ИС	.201	.040	.360***	1.00	1.00
ПЕ	.007	.063	.010	.58	1.71
ЛК	.371	.103	.255***	.96	1.03
ППО	-.182	.050	-.261***	.86	1.15

*ИС (синдром на измамник), ПЕ (перфекционизам), ЛК (локус на контрола во однос на работата) и ППО (перципирана поддршка од организацијата)

*** $p < .001$

Податоците во табела 5 укажуваат дека првиот предиктор - синдром на измамник објаснува 12,7 % од варијансата на исцрпеноста $F(1, 167) = 24.40$, $p < .01$. Перфекционизмот објаснува 0,1 % од варијансата на исцрпеноста и оттука неговиот придонес не е статистички значаен $F(1, 166) = .01$, $p > .05$. Во третиот модел вклучени се синдромот на измамник, перфекционизмот и локусот на контрола кои заедно објаснуваат 19,1 % од варијансата на исцрпеноста. Последниот предиктор – перципирана поддршка од организацијата објаснува 5,9 % од варијансата на исцрпеноста $F(1, 164) = 12.93$, $p < .01$.

Четвртиот модел од табела 5 е составен од сите четири предикторски варијабли кои објаснуваат 25 % од варијансата на исцрпеноста како димензија на професионалното согорување.

Редоследот на важност на предикторите во предвидување на исцрпеноста е малку поинаков споредено со дистанцираноста. Имено, според податоците претставени во табела 6, најголем придонес има синдромот на измамник $\beta = .36$, $p < .01$, а втор по важност е перципираната поддршка од организацијата $\beta = -.26$, $p < .01$.

Податоците во табела 4 и табела 6 даваат увид и во толеранцијата и факторот на инфлација. Сите вредности на предикторските варијабли за толеранција (Tolerance) се повисоки од 0.40. Вредностите на факторот на инфлација (VIF) за четирите предикторски варијабли се пониски од 10. Овие наоди укажуваат дека не постои мултиколинearност помеѓу предикторските варијабли.

Спроведените статистички анализи и наодите од тестирање на хипотезата во ова истражување покажаа дека таа делумно се потврдува, односно поистакнат синдром на измамник, екстерен локус на контрола и помала перципирана поддршка од организацијата предвидуваат поголемо професионално согорување кај вработени во ИТ-секторот или поистакнатата исцрпеност и дистанцираност. Се доби дека перфекционизмот нема значаен придонес во предвидување на професионалното согорување.

Дискусија

Соочувањето со пандемијата на Ковид-19, редуцираната социјална интеракција и отсуството на суштински интерперсонални релации, наметнатата потреба за работа од дома, монотноста и неизвесноста, како и во други професионални области така и во оваа водаат до последици чијшто облик и интензитет варираат од една до друга индивидуа. Токму поради актуелноста и специфичните особености на оваа професија, ова истражување е посветено

на испитување на професионалното согорување кај вработени во секторот за информатички технологии.

И покрај тоа што карактеристиките на професијата укажуваат дека постои голема веројатност софтверските инженери да искусаат професионално согорување, а во истражувањето на Калимо и Топинен (Kalimo & Torppinen, 1995) е потврдено и дека овие професионалци се подложни кон искусување истоштеност од работата, постојат многу малку истражувања со истражувачки проблем од ваков вид.

Во ова истражување перципираната поддршка од организацијата е варијабла која најсилно корелира со професионалното согорување во споредба со останатите предикторски варијабли. Поврзаноста помеѓу овие две варијабли е негативна, а добиените наоди во ова истражување се конзистентни со наодите од истражувањето на Мур (Moore, 2000) кои покажале дека ИТ-професионалците кои искусуваат исцрпеност имаат поголеми намери за напуштање на организацијата и помала приврзаност кон неа споредено со оние кои не искусуваат исцрпеност. Покрај значајната негативна корелација помеѓу перципираната поддршка од организацијата и дистанцираноста, овој предиктор објаснува најголем процент од нејзината варијанса. Овие наоди се од големо значење за менаџментот и управителите на организациите, кои треба напорите да ги насочат кон вреднување на индивидуалниот придонес во работата на секој вработен, водење грижа за добросостојбата на вработените со цел да се елиминира појава на ниска перципирана поддршка која понатаму може да води до професионално согорување.

Со оглед на претходните сознанија за променливата природа на перципираната поддршка од организацијата (Caesens et al., 2016), можноста таа да флукутира во различни временски периоди во зависност од настаните и информациите што вработените ги добиваат во работното окружување, пожелно е во наредни истражувања таа да се испитува лонгитудинално.

Во ова истражување, синдромот на измамник има улога на предиктор со најголем придонес во предвидување на критериумската варијабла исцрпеност, а високата позитивна корелација со двете димензии укажува дека вработените во ИТ-секторот кои имаат поизразени чувства на измамник, е веројатно да се соочат со дистанцираност од работата и да искусаат последици од интензивен физички, когнитивен и афективен напор.

Перфекционизмот е единствена предикторска варијабла која нема придонес во предвидување на дистанцираноста и исцрпеноста кај вработени во ИТ-секторот. Многу теориски извори упатуваат на тоа дека појавата на измамник често е пропратена со перфекционистички тенденции (Clance, 1985). Токму поради ова, претпоставката за незначителна предиктивна улога на

перфекционизмот во професионалното согорување води кон тоа дека постои можност синдромот на измамник во себе да содржи особености на перфекционизам и склоност кон перфекционистички начин на функционирање, поради што поединечниот удел на перфекционизмот во ова истражување не е статистички значаен. Препорака за следни истражувања е да се вклучи само неадаптивниот перфекционизам мерен со друг инструмент и да се испита неговата поврзаност со професионалното согорување.

Кога станува збор за локусот на контрола во однос на работата, скалата за мерење на оваа варијабла покажа прилично ниска релијабилност ($\alpha = .58$). Меѓутоа, за кратката верзија на оваа скала (составена од осум тврдења) потврдено е дека релијабилноста во Азија и во земји во коишто не се зборува англискиот јазик е пониска (Spector, 1988). Релијабилноста опаѓа со додавање на четирите инверзни тврдења кои се однесуваат на внатрешен локус на контрола, а кои е потребно да бидат рекодирани поради пресметување вкупен скор со оглед на тоа што повисок скор претставува индикација за екстерен локус на контрола во однос на работата. Наодите во истражувањето покажаа дека вработените кои контролата на настаните ја припишуваат на фактори независни од нив, како што се среќа и судбина се поподложни да искушат исцрпеност и дистанцираност од оние кои перципираат дека постои силна поврзаност помеѓу нивните акции и последиците од истите.

Овие наоди се конгруентни со наодите од истражување спроведено од Мур (Moore, 2000) во кое е утврдено дека поголемиот дел (81 %) од вработените во ИТ-секторот кои искусувале исцрпеност верувале дека причината за исцрпеноста е контролирана од надворешни фактори и од останатите вработени во организацијата. Сепак, во ова истражување поради ниската релијабилност на скалата на добиените наоди треба да се гледа особено внимателно.

Во некои од следните истражувања би можело да се вклучат и демографските варијабли (пол, возраст, работна позиција) како контролни при спроведување на анализите, со цел да се утврди дали постојат разлики помеѓу групите во однос на степенот на изразеност на одредена појава. Учеството на овие варијабли во истражувањето имаше дескриптивна функција, а во овие анализи не беа вклучени поради оптоварување на моделот со многу варијабли наспроти големината на примерокот.

Со цел изведување заклучок за популацијата врз основа на податоците добиени од примерокот, препорачливо е следните примероци да се формираат со случаен избор и на тој начин да се создаде можност за поширока генерализација на наодите. Ограничување претставува и неможноста да се изведуваат каузални заклучоци за односот помеѓу варијаблите во истражувањето.

Ова истражување одговори на истражувачкиот проблем. Оттука, комбинацијата на варијаблите синдром на измамник, локус на контрола во однос на работата и перципирана поддршка од организацијата покажа значајна улога во предвидување на дистанцираноста од работата и на исцрпеноста.

Заклучоците водат во правец на посветување големо внимание на поддршката што организацијата им ја пружа на нејзините вработени, но и помагање во градење и одржување реалистична слика за себе, особено за своите интелектуални капацитети и причините за постигнатиот успех на работа. За да се превенира професионалното согорување и неговите консеквенции, пожелно е наредените и менаџментот да го ценат вложениот труд на секој вработен, неговиот поединечен придонес во прогресот на организацијата, да воспостават баланс помеѓу барањата и ресурсите од работата, да покажат грижа за добросостојбата на вработените и да им овозможат поддршка за соочување со проблеми од професионален и личен карактер.

Литература

- Акча F., & Yaman B. (2010). The Effects of internal-external locus of control variables on burnout levels of teachers. *Procedia - Social & Behavioral Sciences*, 2(2), 3976-3980.
- Amaral M. P. A., Soares J. M., Pereira T. A., Bos C. S., Marques M., Valente J., Nogueira V., Azevedo H. M., & Macedo A. (2013). Frost Multidimensional Perfectionism Scale. *Revista de Psiquiatria Clinica*, 4, 144-9.
- Chrisman M. S., Pieper A. W., Clance R. P., Holland L. C., & Hughes-Glickauf C. (1995). Validation of Clance Impostor Phenomenon Scale. *Journal of Personality Assessment*, 3, 456-467.
- Clance, R. P. (1985). *Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS)*. <https://paulineros-eclance.com/pdf/IPTestandscoring.pdf>
- Cusack, C. E., Hughes, J. L., & Nuhu, N. (2013). Connecting Gender & Mental Health to Imposter Phenomenon Feelings. *Psi Chi Journal of Psychological Research*, 18(2), 74-81.
- D'Souza F., Egan J. S., & Rees S. C. (2011). The Relationship Between Perfectionism, Stress & Burnout in Clinical Psychologists. *Behaviour Change*, 28(1), 17-28.
- Demerouti E., & Bakker B. A. (2007, September 25). *The Oldenburg Burnout Inventory: A Good Alternative to Measure Burnout (& Engagement)*. Academia.edu. https://www.academia.edu/2796247/The_Oldenburg_Burnout_Inventory_A_good_alternative_to_measure_burnout_and_engagement
- Demerouti E., Mostert K., & Bakker B. A. (2010). Burnout & Work Engagement. A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209-222.
- Dudău, D. P. (2014). The relation between perfectionism & impostor phenomenon. *Procedia-Social & Behavioral Sciences*, 127, 129-133.
- Eisenberger, R. (1986). *Survey of Perceived Organizational Support (SPOS)*. <http://classweb.uh.edu/eisenberger/perceived-organizational-support/>
- Frost, R. O., & Marten, P. A. (1990). Perfectionism & evaluative threat. *Cognitive Therapy & Research*, 14, 559-572.
- Giorgi G., Dubin D., & Perez F. J. (2016, December 27). *Perceived Organizational Support for Enhancing Welfare at Work: A Regression Tree Model*. Frontiersin.org. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.01770/full>
- Grant M. A. (2017). Solution-focused cognitive-behavioral coaching for sustainable high performance & circumventing stress, fatigue & burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice & Research*, 2, 98-111.

- Günüşen P. N., Üstün B., & Erdem S. (2014). Work Stress & Emotional Exhaustion in Nurses: The Mediating Role of Internal Locus of Control. *Research and Theory for Nursing Practice*, 28(3).
- Hill P. A. & Curran T. (2015). Multidimensional Perfectionism & Burnout: A Meta-Analysis. *Personality & Social Psychology Review*, 20(3).
- Hongvichit S. (2015). A Review of the Research on Perceived Organizational Support. *International Business Research*, 8(10), 126-130.
- Hutchison S., & Sowa D. (1986). Perceived Organizational Support: Robert Eisenberger & Robin Huntington, University of Delaware. *Journal of Applied Psychology*, 3, 500-507.
- Lane, J. A. (2015). The imposter phenomenon among emerging adults transitioning into professional life: Developing a grounded theory. *Adultspan Journal*, 2, 114-128.
- Leach K. P., Nygaard M. R., Chipman G. J., Brunsvold E. M., & Marek P. A. (2018). Impostor Phenomenon & Burnout in General Surgeons & General Surgery Residents. *Journal of Surgical Education*, 76(1), 99-106.
- Leary, M. R. (2000). The impostor phenomenon: self-perceptions, reflected appraisals, & interpersonal strategies. *Journal of Personality*, 68(4), 725-756.
- Maudgalya T., Wallace S., Daraiseh M. N., & Salem M. O. (2006). Workplace stress factors & 'burnout' among information technology professionals: A systematic review. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7(3), 285-297.
- Mehrad A. (2019). Importance of Job Burnout Effects on Employees' Attitude & Performance at Workplace A Review. *International Journal For Research In Educational Studies*, 5(5).
- Reis D., Xanthopoulou D., & Tsaousis I. (2015). Measuring job & academic burnout with the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI): Factorial invariance across samples & countries. *Burnout Research*, 2(1), 8-18.
- Rohrmann S., Bechtoldt N. M., & Leonhardt M. (2016, June 2). *Validation of the Impostor Phenomenon among Managers*. Frontiersin.org. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.00821/full>
- Safaryazdi N. (2015). Surveying the Relationship between Resiliency & Imposter Syndrome. *Interantional Journa of Life Sciencies & Review*, 4(6), 38-42.
- Shannak O. R., & Al-Taher A. (2012). Factors affecting Work Locus of Control: An Analytical & Comparative Study. *Jordan Journal of Business Administration*, 8(2), 373-389.
- Shin H., Park M. Y., Ying Y. J., & Kim B. (2014). Relationships Between Coping Strategies & Burnout Symptoms: A Meta-Analytic Approach. *Professional*

Psychology Research & Practice, 45(1), 44-56. [https://doi.apa.org/doiLand-ing?doi=10.1037 %2Fa0035220](https://doi.apa.org/doiLand-ing?doi=10.1037%2Fa0035220)

- Spector, E. P. (1988). *Work Locus of Control Scale (WLCS)*. <http://paulspector.com/scales/pauls-no-cost-assessments/work-locus-of-control-scale-wlcs/>
- Stinglhamber F., & Ohana M. (2016). Perceived organizational support & well-being: a weekly study. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1214-1230.
- Stober, J. (1998). The Frost Multidimensional Perfectionism Scale: More perfect with four (instead of six) dimensions. *Personality & Individual Differences*, 4, 481-491.
- Subblet, L. (2019, July 12). The high cost of perfectionism. *EurekAlert!* https://www.eurekalert.org/pub_releases/2019-07/sfia-thc071119.php
- Villwock J., Sobin B. L., Koester A.L. & Harris M.T. (2016). Impostor syndrome & burnout among American medical students: a pilot study. *International Journal of Medical Education*, 7, 364-369.
- Weir, K. (2013, November). *Feel like a fraud? Cover Story*. Apa.org. <https://www.apa.org/gradpsych/2013/11/fraud>
- Wilski M., Chmielewski B., & Tomaczak M. (2015). Work Locus of Control & Burnout in Polish Physiotherapists: The Mediating Effect of Coping Styles. *International Journal of Occupational Medicine & Environmental Health*, 28(5), 875-889.
- Xu Z., & Yang F. (2018). The impact of perceived organizational support on the relationship between job stress & burnout: a mediating or moderating role? *Current Psychology*, 40, 402-413.
- Zeng X., Zhang X., Chen M., Liu J., & Wu C. (2020, May 26). *The Influence of Perceived Organizational Support on Police Job Burnout: A Moderated Mediation Model*. Frontiersin.org <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00948/full>

IMPOSTOR SYNDROME, PERFECTIONISM, LOCUS OF CONTROL AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AS PREDICTORS OF OCCUPATIONAL BURNOUT AMONG EMPLOYEES IN THE INFORMATION TECHNOLOGY SECTOR

Aneta Rakocevikj

Abstract

Increasing number of young people are focusing on acquiring knowledge, improving skills, developing potential for career development in the field of information science and computer engineering. The purpose of this study was to investigate the relationship between impostor syndrome, perfectionism, work locus of control and professional burnout, as well as the individual contribution of these four variables in predicting professional burnout in IT employees. Four measures were applied for data gathering: Clance Impostor Phenomenon Scale, Frost Multidimensional Perfectionism Scale, Work Locus of Control Scale, Perceived Organizational Support Scale, and the Oldenburg Burnout Inventory.

The sample consisted 169 participants, 65 female and 104 male. Most common job position was software engineer ($n = 130$). The results showed that the four predictors together accounted for 44.2% in the variance of disengagement and 25% in the variance of exhaustion as dimensions of burnout syndrome. The strongest contribution in predicting disengagement among employees in the IT sector was registered the perceived organizational support, while in predicting the exhaustion - impostor syndrome.

Keywords: *impostor syndrome, perfectionism, work locus of control, perceived organizational support, professional burnout, prediction.*