

GÖTEBORGS UNIVERSITET
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

Bluffsyndromet som får dig att fatta sämre beslut på jobbet

Beatrice Bexelius

Självständigt arbete 15 poäng
Kandidatuppsats
PX1500
Vårtermin 2019

Handledare: Lars-Olof Johansson

Bluffsyndromet som får dig att fatta sämre beslut på jobbet

Beatrice Bexelius

Sammanfattning. Bluffsyndromet (eng. Imposter phenomenon) uppstår oftast hos högpresterande individer och innebär att man har svårt att se att man är så bra som andra tror att man är. I en enkätstudie ($N = 176$) undersöktes hur bluffsyndromet förhöll sig till affektiva processer i samband med beslutsfattande bland ledare och specialister. Resultatet bekräftade tidigare forskning som rapporterat samband mellan bluffsyndromet och negativa affekter men fann inte att fenomenet var vanligare hos kvinnor än hos män vilket rapporterats i flera tidigare studier. Studien fann också att majoriteten av deltagarna upplevde bluffkänslor i sitt dagliga arbete och att fenomenet tillsammans med kön kunde förklara en betydande del av de negativa affekter som uppstod i samband med beslutsfattande. Slutsatsen var att bluffkänslor är mycket vanligt bland ledare och specialister och att rollens karaktär förklarar mer än kön när det gäller känslan av att vara en bluff.

Det kanske kan tyckas självklart att din chef fattar beslut på rationella grunder och att intrapersonella faktorer som känslor och självbild inte skulle vara relevanta i beslutsprocessen. Trots det visar tidigare forskning att just affektiva faktorer kan påverka beslutsfattande och att det är relativt vanligt att personer i framstående positioner tvivlar på sin egen kompetens i förhållande till sin yrkesroll. Känslan av att inte vara så bra som andra tror att man är kallas Imposter phenomenon, på svenska kallat bluffsyndromet, och är ett psykologiskt begrepp som har studerats sedan slutet av sjuttioalet (Clance & Imes, 1978). Fenomenet har en hämmande effekt på personen som upplever det och har kopplats samman med flera negativa symptom som oro, stress (Clance et al., 1978) och lägre arbetstillfredsställelse (Hutchins, Penney & Sublett, 2018). Frågan är därför hur dessa affekter påverkar beslut som fattas i organisationer och vad det innebär för den stora bilden då en beslutsfattare kan anses ha både direkt och indirekt påverkan på företagets resultat och arbetsmiljö. Trots att bluffsyndromet har studerats i snart femtio år finns få studier om fenomenet i yrkeslivet och ännu färre studier kopplat till beslutsprocesser för beslutsfattare.

För studiens räkning har jag därför studerat forskningslitteratur kopplat till bluffsyndromet samt beslutsfattande med affektiv påverkan. Litteraturen lyfter, förutom bluffsyndromet, fram tre förklaringsvariabler; kön, negativa affekter och self efficacy. Då beslutsfattande är en bred term med beskäringspunkter i andra stora forskningsfält som ekonomi, ledarskap och personlighetspsykologi har denna studie begränsats till dessa variabler.

Bluffsyndromet (Imposter phenomenon) är ett begrepp som syftar till att förklara varför vissa personer har svårt att internalisera bilden av sig själva som framgångsrika och kompetenta trots att konkreta bevis som höga hierarkiska positioner, framgångsrika projekt och akademiska meriter tyder på att de har lyckats väl inom sina respektive områden. Eftersom dessa personer oroar sig över att inte vara tillräckligt kompetenta för den position de innehar tenderar de att förklara sin framgång med externa attribut som tur och tillfälligheter och de oroar sig över risken att bli avslöjade (Clance et al., 1978).

Konsekvensen, en känsla av intellektuellt bluffmakeri (Clance et al., 1978), skapar kognitiv dissonans där man upplever att man behöver upprätthålla en fasad och agera på ett sätt (kanske framgångsrikt, självsäkert, extrovert) som inte stämmer överens med den bild man har av sig själv innerst inne.

Bluffsyndromet har ansetts vanligast bland högpresterande kvinnor (Clance et al., 1978) vilket delvis skulle kunna förklaras med hjälp av en studie som undersökte rollkongruens bland kvinnliga ledare (Eagly & Karau (2002)). I studien fann man att det var svårare för kvinnor än för män att erhålla en ledarroll eftersom det kvinnliga uttrycket uppfattades som mindre kompetent och effektivt. En tolkning av detta fynd skulle kunna vara att kvinnliga ledare väljer att anta ett mer accepterat maskulint ledaruttryck och att denna förskjutning från den egna, naturliga, dispositionen skulle kunna ge en känsla av oärlighet och låg kontroll vilket skulle kunna skapa grund för bluffsyndromet. Andra studier fann en liknande koppling till fenomenets mekanismer. I dessa studier fanns att det var skillnad på hur män och kvinnor attribuerar framgång (Deaux & Farris, 1977; Reno, 1981). Medan männen i högre grad förklarade framgång med inre, stabila orsaker som kompetens och förmåga tenderade kvinnorna att förklara sin framgång med instabila orsaker som tur, dvs. samma mekanism som driver bluffsyndromet. Studierna visade också att kvinnorna i lägre grad än männen förväntade sig att lyckas med en uppgift och att de också bedömde sin övergripande insats lägre.

Det är samtidigt viktigt att notera att senare forskning, till exempel Bechtoldt (2015) som studerade 190 ledare fann att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan män och kvinnors upplevelse av bluffsyndromet. Detta skulle kunna tyda på att även män påverkas negativt av de normbaserade förväntningarna som generellt är kopplade till en ledarskapsroll alternativt att de negativa könsteroyperna som i detta fall drabbade kvinnor, har mattats av. Bechtolds studie syftade till att undersöka hur bluffsyndromet påverkade faktiskt beteende bland ledare och inte bara deras tankar och känslor. Vid ett experiment fann hon att ledare med bluffkänslor föredrog att delegera uppgifter till medarbetare som också fick höga poäng på imposterskalen, det vill säga, hade höga ambitioner men samtidigt tvivlade på sin egen kompetens. Ett fynd som visar att även all dagliga beslut som delegering påverkas av bluffsyndromet och som enligt Bechtoldt själv tyder på att bluffsyndromet inte bara påverkar vår syn på oss själva utan även hur vi uppfattar och bedömer andra människor.

Self efficacy, som avser en individs tilltro till sin egen förmåga i en specifik situation (Bandura, 1977), har också visat sig ha samband med bluffsyndromet. Enligt en österrikisk studie korrelerade variablerna negativt med varandra vilket innebar att högre poäng på Imposter skalan innebar en lägre tilltro till sin förmåga att klara en uppgift bra (Jöstl, Bergsmann, Lüftenegger, Schober & Spiel, 2012). Ett samband som väcker frågor gällande motiv i samband med beslutsfattande eftersom det är en uppgift som i sin natur påverkar andra människor och därmed skapar grund för kritik och ifrågasättande. Två händelser som bör vara oroande för en ledare som upplever bluffkänslor eftersom denna redan bedömer sin förmåga som låg och undviker att utvärderas av andra (Clance, et al., 1978).

Detta samband förstärks i och med en observation där man fann att bluffsyndromet korrelerade positivt med undvikande strategier (eng. avoidant coping), det vill säga fokus på att undvika att avslöja upplevd inkompetens snarare än fokus på att söka möjlighet att påvisa faktisk kompetens (Kumar & Jagacinski, 2005). En fokusförskjutning som stämmer väl överens med de karaktärsdrag Clance et al. (1978) beskrev i sin redogörelse av bluffsyndromet. Fyndet skulle kunna tolkas som att

beslutsfattare tenderar att omedvetet välja beslut som förväntas bli accepterade och väljer bort beslut där de riskerar att bli ifrågasatta. En tanke som får stöd i ett experiment som visade att beslutsfattare med låg grad av self efficacy visade en överdriven känslighet för vad de uppfattade som tecken på icke-acceptans (Anthony, Wood & Holmes, 2006). Dessa beslutsfattare tenderade att göra val som gav dem så stor garanti för inkludering som möjligt samtidigt som de undvek situationer där de ansåg sig ha lägre chans att bli accepterade. Andra experiment har visat att deltagare som upplevt bluffkänslor använde sig av avledande och självhandikappande strategier som att framhålla vikten av tur eller överdriva sina egna begränsningar när de visste att de skulle utvärderas (Ferrari & Thompson, 2005; Leary, Patton, Orlando & Wagoner Funk, 2000). Strategin var extra tydlig när utvärderingen skulle ske inför andra människor. Detta tolkades som att man använde strategin för att lätta på pressen och minska ansiktsförlusten i fall av en undermålig prestation. Samtidigt fungerade det som en förstärkande effekt vid en god prestation eftersom personen då kunde hävda att han eller hon hade lyckats prestera väl trots de försvagande omständigheterna. Ytterligare en studie kunde visa på ett samband mellan bluffkänslor, undvikande strategier, emotionell utmattning och minskad trivsel på arbetet (Hutchins et al., 2018). Denna studie visade att personer som upplevde bluffsyndromet ägnade stora resurser åt undvikande strategier med flera negativa affekter som följde.

Negativa affekter var också drivande i ett experiment där man fann att deltagarna fattade olika beslut beroende på om de var negativt eller neutralt/positivt primade vid stunden för beslutet (Guzak, 2015). Deltagare som befann sig i ett negativt känslotillstånd fattade mer emotionella beslut som var mindre konsekventa och korrekta jämfört med kontrollgruppen medan deltagare som befann sig i ett neutralt/positivt känslotillstånd fattade mer konsekventa och rationella beslut. Utifrån Dualprocessteorin kan detta tolkas som att negativa affekter blockerade de kalla, system två kognitionerna och att besluten i större utsträckning baserades på heta system ett kognitioner.

Redan i tidiga studier fann man att flera av de symptom som kopplades samman med bluffsyndromet var samma som förekom vid lättare depression, nämligen nedstämdhet, ångest och lågt självförtroende (Clance et al., 1978). Denna observation bekräftas även i senare undersökningar av bland annat McGregor, Gee och Posey (2008) samt Rohrmann, Bechtoldt och Leonhardt (2016).

Då bluffsyndromet har kopplats samman med dessa negativa och förhållandevis generella symptom är det viktigt att undersöka begreppet ur ett vidare perspektiv och inte bara i den akademiska kontext där den huvudsakliga forskningen har bedrivits hittills. Detta har lämnat kunskapsluckor inom andra viktiga kontexter som arbetsplatsen. Här behöver vi få en betydligt bättre förståelse för hur generella faktorer som höga ambitioner, affekter och könsstereotyper påverkar bilden vi har av oss själva och i förlängningen vårt välmående på jobbet.

Syftet med denna studie var därför att undersöka bluffsyndromet i en yrkesroll och i en specifik situation, närmare bestämt kopplat till beslutsfattande bland ledare och specialister. Dessa yrkesgrupper fattar beslut som en del av sin profession vilket gjorde det angeläget att förstå hur bluffsyndromet samverkade med andra affektiva processer som verkade spela roll vid beslutsfattande. Detta kommer att undersökas genom fem olika analyser.

Givet att stora delar av forskningslitteraturen har visat att kön är en stark förklaringsvariabel för bluffsyndromet kommer denna studie att undersöka hur det

förhållandet ser ut bland yrkesverksamma ledare och specialister. Litteraturen har också visat att affekt är en stark förklaringsvariabel vid beslutsfattande (Guzak, 2015). Därför undersöks om bluffsyndromet korrelerar med negativa och positiva affekter vid beslutsfattande bland ledare och specialister. I den tredje analysen undersöks sambandet mellan bluffsyndromet och self efficacy. Denna jämförelse görs eftersom forskningslitteraturen har visat att self efficacy är en stark förklaringsvariabel för både bluffsyndromet och beslutsfattande. Därefter undersöks om transformellt ledarskap korrelerar med bluffsyndromet. Tanken är att ett transformellt ledarskap, som ofta beskrivs som coachande och inkluderande (Carless, Wearing & Mann, 2000), skulle kunna dämpa bluffkänslorna och således kunna föreslås som en åtgärd för att minska fenomenet på arbetsplatser.

Den femte och sista analysen utgörs av en multipel regressionsanalys med syfte att förstå vilka av nämnda förklaringsvariabler som bäst kan förklara negativa affekter i samband med beslutsfattande bland ledare och specialister. Negativa affekter användes som beroende variabel då det utifrån den studerade litteraturen verkade vara den tydligaste förklaringsvariabeln vid beslutsfattande. Negativa affekter var också den mest instabila egenskapen då tidigare forskning främst har härlett sårbarhet för bluffsyndromet till mer stabila faktorer som självkänsla och könsstereotyper. Clance et al. (1978) fann också strukturella grunder för sårbarhet för bluffsyndromet i sina patienters uppväxtförhållanden. Hon fann dels att barn (främst flickor) som uppfostrades till att inte ta för stor plats eftersom ett annat syskon (oftast pojkar) ansågs mer talangfullt och intelligent hade svårare att tro på sin egen kompetens när de väl kom ut i arbetslivet. Dessa kvinnor ställde orimligt höga krav på sig själva och strävade ständigt efter att bevisa att de var värdiga sina yrkestitlar. Det andra exemplet som nämndes var barn som uppfostrats att tro att de kunde få allt de ville ha och bli allt de ville bli. När dessa barn blev vuxna hade de svårt att anpassa sig till utmaningar i livet och upplevelsen av att inte ha så lätt för sig som man uppfostrats att tro skapade grund för bluffkänslor, att man var en intellektuell bedragare som innerst inne inte var så duktig som andra trodde att man var.

Metod

Deltagare

Undersökningen riktade sig till ledare och specialister där ledare definierades som personer med minst en direktrapporterande person och specialist definierades som person med ansvar inom sitt affärsområde till exempel projektledare, produktansvarig, processansvarig, kundansvarig, koordinator etcetera. Deltagarna informerades skriftligen om att svaren lämnades frivilligt och var anonyma. Inga exkluderingskriterier, utöver yrkeskategori sattes.

Studien som gjordes online hade totalt 194 inloggningar. När bortfall exkluderats återstod 176 deltagare (100 kvinnor, 72 män, 1 annat, 3 ej angivet). För att säkerställa vilka yrkesgrupper som deltog ställdes en kontrollfråga vilket visade att fördelningen var 43% ledare, 35% specialister och 22% som inte valt en yrkesroll. Deltagarnas ålder varierade från 25 till 71 år ($M = 41,5$, $s = 9,4$), deras arbetade tid i nuvarande yrkesroll

varierade från 0 till 34 år ($M = 5,4$ $s = 6,4$) och antal år i eftergymnasiala studier varierade från 0 till 10 år ($M = 3,5$, $s = 2,1$).

Instrument

Enkäten gjordes i enkätverktyget Qualtrics och bestod av totalt 50 frågor. Frågorna var hämtade från de fyra skalorna PANAS, Clance IP scale, Research self efficacy scale och GTL. Samtliga skalor var tillgängliga på engelska och har därför översatts enligt följande metod: Ordagrant från engelska till svenska av författaren. Ordagrant tillbaka från svenska till engelska av engelsk/svensk-talande person bosatt i Canada. Efter översättning gjordes vissa justeringar med syfte att göra skalorna så relevanta som möjligt på svenska.

Bluffsyndromet. För att mäta bluffsyndromet användes skalan Clance IP scale. Skalan består av 20 frågor som bedöms på en femgradig Likertskala i intervallet "stämmer inte alls" till "stämmer väldigt bra" (Pauline Rose Clance, 2013). Frågorna mäter diskrepans mellan inre och yttre upplevda attribut i förhållande till framgång. Exempel på en fråga är "*Jag kan ge intrycket att jag är mer kompetent än jag i själva verket är*". Skalans fem nivåer omkodas till siffror där det lägsta värdet blir ett och det högsta värdet blir fem. En total poäng över 40 (maxpoäng är 100) är en indikator på bluffsyndromet. Skalan har validerats av French, Ullrich-French och Follman (2008) och Holmes, Kertay, Adamson och Clance (1993). Cronbach's alpha var .92.

Affekt. Känslor i samband med beslut uppmättes med PANAS (The positive and negative affect schedule). Skalan används i syfte att mäta affekter i specifika situationer (Watson & Clark, 1988) och består av tio positiva affekter och tio negativa affekter som självskattas på en femgradig Likertskala. Svaren går från "väldigt lite" till "väldigt mycket". Vid översättning av skalans plockades orden alert, uppmärksam och skakig bort eftersom deras svenska översättningar inte var relevanta i den kontext de användes. Ordet rädd omnämndes både som scared och afraid i ursprungsskalan men användes bara en gång i den översatta skalan. För att svara på skalan ombads deltagarna att minnas beslut de fattat i sin yrkesroll den senaste veckan. Därefter skattade de olika affekter i samband med beslutet, t ex. stolt och nervös. Ju högre skalvärde, ju starkare hade den specifika affekten varit i samband med beslutet. Skalan har validerats av Crawford och Henry (2004). Cronbach's alfa var .83 för positiva affekter och .83 för negativa affekter.

Self efficacy. Research self efficacy scale är en flexibel skala som används för att mäta grad av self efficacy i en specifik kontext (Jöstl et al., 2012). Skalan består av en grundfråga som anpassas för att passa den aktuella kontexten, i detta fall beslutsfattande bland ledare och specialister i yrkeslivet. Frågan innebär att deltagaren väljer bland totalt sju arbetsuppgifter och markerar samtliga uppgifter som han/hon känner sig tillräckligt kompetent för att utföra, t ex. utveckla och implementera egna projekt. Ju fler valda arbetsuppgifter, ju högre self efficacy skalvärde. Ingen validering av skalan har påträffats. Cronbach's alpha var .68.

Transformellt ledarskap. GTL-skalan (the Global transformational leadership scale) är framtagen för att mäta grad av transformellt ledarskap (Carless, Wearing & Mann, 2000). Skalan består av sju påståenden, t ex. "*min chef ger uppmuntran och erkännande till sina medarbetare*" som skattas på en femgradig Likertskala i intervallet "sällan" till "väldigt ofta". Högre skalvärde representerar högre grad av uppfattat

transformellt ledarskap från den närmaste chefen. Ingen validering av skalan har påträffats. Cronbach's alpha var .93.

Tillvägagångssätt

För studiens räkning utfördes i april, 2019 en online enkätundersökning som distribuerades via de sociala medierna Facebook och LinkedIn. Ett tjugotal inbjudningar skickades också till kontakter via e-post. Enkäten delades i medieflödena och i slutna grupper för ledare, chefer, beteendevetare och universitetsgrupper. En påminnelse skickades ut fyra dagar efter att inbjudan publicerats. Vid detta tillfälle skickades också direktförfrågningar till kontakter via Messenger. Medeltiden att fylla i enkäten var nio minuter ($s = 16,8$). Ingen ersättning erhöles.

En pilotstudie ($N = 23$) utfördes i mars, 2019. Syftet med pilotstudien var att testa de båda huvudskalorna Clance IP Scale och PANAS för att säkerställa validitet och reliabilitet när de översatts till svenska. Cronbach's alpha för Imposter fenomenon ökade från .843 i pilotstudien till .917 i slutstudien, negativa affekter minskade från .873 till .825 och positiva affekter minskade från .885 till .831.

Resultat

Huvudresultat

Vid analys av bluffsyndromet visade det sig att 75% av deltagarna ($M_{115} = 53,6$, $s = 11,1$) upplevde bluffkänslor i sitt dagliga arbete. Av dessa var 55% kvinnor ($M = 54,2$, $s = 12,2$), 43% män ($M = 52,2$, $s = 9,0$) och 2% hade ej valt kön ($M = 63,7$, $s = 14,6$). För att undersöka om män och kvinnor upplevde bluffsyndromet i samma grad gjordes ett oberoende t-test (2-tailed) för bluffsyndromet och kön. Analysen visade att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan könen, $t(148) = .20$, $p = .84$.

Affekter delades upp i två olika index, negativ affekt index och positiv affekt index och en korrelationsanalys gjordes mellan dessa och bluffsyndromet. Analysen visade att korrelationen var signifikant mellan både negativa affekter och bluffsyndromet, $r(153) = .42$, $p < .001$ och positiva affekter och bluffsyndromet, $r(152) = -.18$, $p = .03$). Detta innebar att det fanns ett starkt positivt samband mellan bluffsyndromet och negativa affekter och att det fanns ett negativt samband mellan bluffsyndromet och positiva affekter. En analys av respektive affekt visade att det var de positiva affekterna intresserad, bestämd, stark och aktiv och samtliga negativa affekter som korrelerade med bluffsyndromet.

Sammanfattningsvis utfördes en multipel regressionsanalys med negativ affekt som beroende variabel. Syftet var att se vilken variabel som bäst kunde förklara de negativa känslor som upplevdes i samband med beslutsfattande bland ledare och specialister. Regressionen byggdes upp i fyra modellnivåer, 1 = bluffsyndromet, 2 = bluffsyndromet och kön, 3 = bluffsyndromet, kön och self efficacy, 4 = bluffsyndromet, kön, self efficacy och transformellt ledarskap, se Tabell 1. Kön användes i regressionens andra steg eftersom litteraturen har visat att teorierna om bluffsyndromet och attribuering av framgång använder kön som en huvudprediktor. Tabellen visar

förhållandena i regressionsanalysen där det framgår att det var bluffsyndromet och kön som drev 23% av de negativa affekterna som upplevdes i samband med beslutsfattande bland ledare och specialister, ($R^2 = .23$, $F(2,137) = 21,39$, $p < .01$). Self efficacy och GTL förklarade ingen del av de negativa affekterna.

Tabell 1

Summering av variabler som förklarar negativa affekter (N = 140)

Variabel	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>B</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
Bluffsyndromet	0,17	0,03	0,44	5,71	,01**
Kön	2,12	0,73	0,22	2,90	,01**
Self efficacy	0,05	0,24	0,02	0,22	,83
Transf. Ledarskap	0,01	0,06	0,01	0,12	,91
R^2		.22			
F		10,56**			

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

Övriga resultat

En korrelationsanalys mellan bluffsyndromet och Self efficacy visade på en signifikant korrelation, $r(153) = -.24$, $p = .01$). Detta innebar att det fanns ett negativt samband mellan bluffkänslor och Self efficacy. Här bör nämnas att 20 deltagare inte fyllt i någon yrkesroll vid bakgrundsfrågorna. Då enkäten riktats konsekvent mot sin målgrupp (ledare och specialister) var sannolikheten dock hög att samtliga deltagare föll in under någon av dessa kategorier. För att säkerställa att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan denna oidentifierade grupp och gruppen som identifierat sig som ledare och specialister gjordes ett oberoende t-test (2-tailed) för varje skala, se Tabell 2. Self efficacy visade en signifikant skillnad, $t(157) = -4,5$, $p < .01$. Då denna skillnad endast fanns i ett av fem tester inkluderades ändå samtliga deltagare i det totala underlaget.

Tabell 2

Attitydsskillnader mellan ledare, specialister och oidentifierade yrkesgrupper per skala

	Ledare, specialister			Oidentifierade		
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>s</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>s</i>
Bluffsyndromet	134	48,4	12,8	19	52,9	12,6
Negativa akter	143	13,9	4,8	19	15,7	5,7
Positiva affekter	142	29,5	4,6	19	30,2	5,8
Transf. Ledarskap	128	21,1	6,2	16	21,9	7,0
Self efficacy	139	4,8	1,6	20	3,0**	2,5

** = signifikant skillnad, $p < .01$

En korrelationsanalys med bluffsyndromet och transformellt ledarskap visade en negativ korrelation som inte var signifikant, $r(140) = -.09$, $p = .27$).

En slutlig korrelationsanalys visade att bakgrundsvariablerna ålder, eftergymnasiala studier och tid i yrket inte var av betydelse vid förklaring av bluffsyndromet.

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka bluffsyndromet i relation till andra affektiva processer i samband med beslutsfattande bland ledare och specialister. Dessa samband undersöktes utifrån de förklaringsvariabler som har föreslagits i tidigare forskning, nämligen kön, negativa affekter och self efficacy. En ny variabel, transformellt ledarskap, lades till med syfte att bana väg för nya dimensioner inom forskningsfältet. Vid analys av samplet visade det sig att tre fjärdedelar av alla deltagare upplevde bluffkänslor i sin yrkesroll och att tretton av dessa låg i det allra högsta intervallet (poäng 75 och uppåt) vilket var betydligt fler än i tidigare studier. En förklaring till det kan vara att samtliga deltagare hade chefs- och specialistroller medan tidigare studier har utförts bland studenter och mer blandade deltagargrupper. Fyndet stärker således den inledande uppfattningen att arbetsplatsen, och kanske speciellt yrkesgruppen beslutsfattare, behöver undersökas närmare. Tanken bygger på att denna yrkesgrupp antas vara högpresterande och i stor utsträckning ställs till svars för de beslut de fattar.

Som diskuterat tidigare har föregående forskning visat att bluffsyndromet är nära sammanbundet med negativa känslor och lätt ångest. Det visade sig också att dessa samband hade negativ inverkan på den rationella beslutsförmågan och ledde till sämre beslut och minskad trivsel på arbetet. Andra konsekvenser som följde med fenomenet var ökade tendenser till prokrastinering och självhandikappande beteenden som att förminska sin egen roll, förmåga eller påverkan i en specifik situation (Rohrmann et al., 2016). Detta är konsekvenser som förmodligen är slitsamma för individen i längden och kan tänkas bidra till den försämrade arbetstrivseln. Det är också argument som bör skapa incitament för arbetsgivare att arbeta aktivt med att förebygga eftersom förekomsten av bluffsyndromet skulle kunna anses påverka effektiviteten negativt. Ett

förslag skulle kunna vara att genomlysa ledarskapsrollen och de stereotyper som förknippas med den med syfte att arbeta bort strukturell och normbaserad press. Ett annat förslag är att sammanföra forskning om bluffsyndromet med forskning om ledarskap för att ta reda på om och i så fall hur det närmaste ledarskapet påverkar förekomsten av bluffkänslor. Tanken vidrörs i slutdiskussionerna av Rohrman et al. (2016) som föreslår att frågan tas upp inom Human Resource som kan bistå med coaching och adekvat utbildning. För att studera detta bör dock ett skarpare verktyg än GTL (the Global transformational leadership scale) tas fram. Skalan var tveksam på flera sätt då den varken var validerad eller tydligt reliabel. Dess innehåll skulle därför kunna ifrågasättas. En anledning till den otydliga reabiliteten skulle kunna vara att frågorna var tveksamt formulerade. Varje fråga bestod exempelvis av flera delfrågor vilket kan vara olämpligt vid kvantitativa mätningar.

När det gäller skalor bör även Clance IP scale nämnas. Skalan var visserligen validerad i två vetenskapliga artiklar men i en av dem (Holmes et al., 1993) var Clance själv medförfattare vilket påverkade trovärdigheten för utredningen. Då skalan fortfarande var validerad av French (2008) och är mest vedertagen inom fältet användes den ändå i denna studie.

Analyserna av bluffsyndromet visade att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan män och kvinnor i det aktuella samplet, ett resultat som skiljer sig från flera tidigare studier gällande bluffsyndromet. En kartläggning av den studerade litteraturen visade dock ett intressant samband. Av de vetenskapliga artiklar som hade studerat bluffsyndromet hade totalt sju artiklar analyserat skillnader mellan könen. Av dessa hade fyra artiklar rapporterat signifikanta skillnader mellan kvinnor och män där bluffsyndromet varit starkare hos kvinnor (Clance et al., 1978; Jöstl et al., 2012; Kumar et al., 2004; McGregor et al., 2008) medan tre artiklar inte funnit sådana skillnader (Bechtoldt, 2015; Hutchins et al., 2018; Rohrman et al., 2015). De fyra artiklar som uppgett en signifikant könsskillnad är utförda bland studenter medan de tre artiklar som inte rapporterat någon skillnad är utförda i yrkeslivet (två bland chefer en bland medarbetare). Det är visserligen ett litet statistiskt underlag men det väcker frågor om huruvida mönster kring bluffsyndromet skiljer sig avsevärt när man studerar yrkeslivet jämfört med studier av andra kontexter, till exempel studentlivet. Om så är fallet, vad innebär det för den bredare forskningen inom organisationsstyrning och ledarskap och framförallt, vad beror det på? Vidare forskning bör därför undersöka om dessa kontextuella skillnader verkligen finns och vad som i så fall triggar dem. Exempel på begrepp som bör undersökas i relation till bluffsyndromet är yrkestitlar, platsannonser och rollbeskrivningar. Exempel på strukturella begrepp som bör undersökas i relation till bluffsyndromet är matrisorganisationer, omorganisationer och vad som är rimliga ansvarsområden.

Regressionsanalysen antydde dock att kön förklarade en betydande del av de negativa känslor som upplevdes i samband med beslutsfattandet. Av denna analys drog jag slutsatsen att stabila egenskaper som kön och sårbarhet för bluffsyndromet förklarade en fjärdedel av de negativa attityder som upplevdes i samband med beslutsfattande (utifrån de variabler som undersökts i denna studie). Detta kan vara rimligt eftersom själva beslutets innehåll, dess effekter och beslutsfattarens involvering bör spela allra störst roll för vilka känslor som upplevdes i samband med beslutet.

För att utmana forskningen kring bluffsyndromet bör vidare forskning söka mer empirisk evidens för vad som verkligen driver fenomenet då begreppet idag behöver luta sig mot mer etablerade teorier som attribution och social coping för att få verkligt

genomslag. Framtida studier bör också försöka placera fenomenet i relation till andra närliggande teorier som Confirmation bias och Cognitive dissonance och försvara det mot konkurrerande teorier som Self-enhancing theories. Vidare bör forskning undersöka hur fenomenet förhåller sig till generell psykisk ohälsa i samhället. Bluffsyndromet bör till exempel undersökas i relation till social media som till stor del syftar till att framhålla förskönade sidor av sig själv och sin livsstil. Eftersom frågor ställts kring kontextens betydelse bör också framtida forskning undersöka var eventuella skillnader mellan könen suddas ut. Detta bör göras genom en longitudinell studie som följer sina deltagare från den akademiska världen, in i arbetslivet och upp till en senior karriär.

Syftet med studien var att undersöka bluffsyndromet i relation till andra affektiva processer i samband med beslutsfattande bland ledare och specialister. Detta var viktigt eftersom det saknas nyanserad forskning om bluffsyndromet i arbetslivet. Studien bekräftade tidigare forskning som rapporterat att det finns en stark korrelation mellan bluffsyndromet och negativa känslor men kunde inte bekräfta att fenomenet var vanligare hos kvinnor än hos män, något som eventuellt kan kopplas till kontexten, arbetsplatsen, där studien genomfördes. Det viktigaste fyndet var dock att så mycket som 75 % av samplet upplevde bluffkänslor i sitt dagliga arbete. Detta ger stor anledning att undersöka fenomenet vidare samt att föra diskussion om vad som kan göras för att reducera fenomenets förekomst och dess negativa konsekvenser.

Referenser

- Anthony, D. B., Wood, J. W., & Holmes, J. G. (2006). Testing sociometer theory: Self-esteem and the importance of acceptance for social decision-making. *Journal of experimental social psychology*, 43(2007), 425-432. doi: 10.1016/j.jesp.2006.03.002
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191-215. doi: 10.1037/0033-295X.84.2.191
- Bechtoldt, M. S.N. (2015). Wanted: Self-doubting employees-Managers scoring positively on impostorism favor insecure employees in task delegation. *Personality and individual differences*, 86(2015), doi: 10.1016/j.paid.2015.07.002
- Carless, S. A., Wearing, A. J., & Mann, L. (2000). A short measure of transformational leadership. *Journal of business and psychology*, 14(3), 389-405. doi: 10.1023/A:1022991115523.
- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter Phenomenon in high achieving women: dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, research and practice*, 15(3), 241-247. doi: 10.1037/h0086006
- Clance, P.R. (2013). *Clance IP Scale*. Hämtat 19-03-2019 från <http://www.paulineroseclance.com/pdf/IPTestandscoreing.pdf>.
- Crawford, J. R., & Henry, J. D. (2004). The Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): Construct validity, measurement properties and normative data in large non-clinical sample. *British Journal of Clinical Psychology*, 43(3), 245-265. doi: 10.1348/0144665031752934

- Deaux, K., & Farris, E. (1977). Attributing causes for one's own performance: The effects of sex, norms, and outcome. *Journal of research in personality*, 11(1), 59-72. doi: 10.1016/0092-6566(77)90029-0
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573-598. doi: 10.1037//0033-295X.109.3.573
- Ferrari, J. R., & Thompson, T. (2005). Impostor fears: Links with self-presentational concerns and self-handicapping behaviours. *Personality and individual differences*, 40(2), 341-352. doi: 10.1016/j.paid.2005.07.012
- French, B. F., Ullrich-French, S.C., & Follman, D. (2008). The psychometric properties of the Clance Imposter scale. *Personality and Individual differences*, 44(2008), 1270-1278. doi: 10.1016/j.paid.2007.11.023
- Guzak, J.R. (2015). Affect in ethical decision making: Mood matters. *Ethics & behavior*, 25(5), 386-399. doi: 10.1080/10508422.2014.941980
- Harris, J. L., Bargh, J. A., & Brownell, K. D. (2009). Priming effects of television food advertising on eating behavior. *Health Psychology*, 28(4), 404-413. doi: 10.1037/a0014399
- Holmes, S. W., Kertay, L., Adamson, L. B., & Clance, P. R. (1993). Measuring the impostor phenomenon: a comparison of Clance's IP scale and Harvey's I-P scale. *Journal of personality assessment*, 60(1), 48-59. doi: 10.1207/s15327752jpa6001_3
- Hutchins, H. M., Penney, L. M., & Sublett, L. W. (2018). What impostors risk at work: Exploring imposter phenomenon, stress coping, and job outcomes. *Human resource dev quarterly*, 29(1), 31-48. doi: 10.1002/hrdq.21304
- Jöstl, G., Bergsmann, E., Lüftenegger, M., Schober, B., & Spiel, C. (2012). When will they blow my cover) The impostor phenomenon among Austrian doctoral students. *Zeitschrift für psychologie*, 220(2), 109-120. doi: 10.1027/2151-2604/a000102
- Kumar, S., & Jagacinski, C. M. (2005). Imposters have goals too: The imposter phenomenon and its relationship to achievement goal theory. *Personality and individual differences*, 40(2006), 147-157. doi: 10.1016/j.paid.2005.05.014
- Leary, M. R., Patton, K. M., Orlando, A. E., & Wagoner Funk, W. (2000). The Impostor phenomenon: Self-Perceptions, reflected appraisals, and interpersonal strategies. *Journal of personality*, 68(4), 725-756. doi: 10.1111/1467-6494.00114
- McGregor, L. N., Gee, D. E., & Posey, K. E. (2008). I feel like a fraud and it depresses me: The relation between the Imposter phenomenon and depression. *Social behavior and personality*, 36(1), 43-48. doi: 10.2224/sbp.2008.36.1.43
- Reno, R. (1981). Sex differences in attribution for occupational success. *Journal of research in personality*, 15(1), 81-92. doi: 10.1016/0092-6566(81)90009-x
- Rohrmann, S., Bechtoldt, M. N., & Leonhardt, M. (2016). Validation of the Impostor Phenomenon among managers. *Personality and social psychology*, 7(821), 43-48. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00821
- Watson, D., & Clark, L. A. (1988). Development and validation of Brief Measures of Positive and negative Affect: The PANAS Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070