

## Was ist das Hochstapler-Selbstkonzept?

Das Hochstapler-Selbstkonzept (engl. Impostor Phenomenon) ist die Tendenz von beruflich erfolgreichen Personen, beruflichen Erfolg nicht auf persönliche Kompetenz, sondern eher auf Anstrengung zu attribuieren oder aber externalen und damit unkontrollierbaren Faktoren wie Glück zuzuschreiben (Clance & Imes, 1978). Betroffene Personen neigen zu einer allgemein negativen Selbstbewertung und zu Versagensängsten und haben darüber hinaus die Befürchtung, eines Tages als „Blender“ entlarvt zu werden, sobald die vermeintliche Inkompetenz nicht länger verborgen werden kann.

## Einleitung Methode

### Zusammenhänge mit Persönlichkeitsmerkmalen

Wenn man davon ausgeht, dass Personen mit Hochstapler-Selbstkonzept über Versagensängste und über die Befürchtung berichten, eines Tages von der Umwelt als Hochstapler demaskiert zu werden, ist anzunehmen, dass solche Personen insgesamt besonders ängstlich sind. Ob der fehlenden Internalisierung von Erfolg und den angeführten Befürchtungen ist es wahrscheinlich, dass sie zudem über ein niedriges Selbstwertgefühl verfügen und zu dysphorischen Stimmungen neigen. In amerikanischen Stichproben konnten diese Annahmen empirisch beobachtet werden (z.B. Chrisman et al., 1995; Ross et al., 2001).

In dieser Studie wurde der Frage nachgegangen, welchen Einfluss das Hochstapler-Selbstkonzept auf das Arbeitsverhalten und auf die Befindlichkeit bei Führungskräften in einer deutschen Stichprobe ausübt.

Hierzu wurden N = 242 Führungskräfte aus verschiedenen Branchen mit einem Frauenan-

Personalverantwortung	Teilnehmeranzahl	%
keine	3	1.24
1 – 5 Mitarbeiter	94	38.84
6 – 10 Mitarbeiter	45	18.60
11 – 20 Mitarbeiter	42	17.36
21 – 50 Mitarbeiter	30	12.40
51 – 100 Mitarbeiter	13	5.37
101 – 200 Mitarbeiter	8	3.31
201 – 1000 Mitarbeiter	4	1.65
> 1000 Mitarbeiter	3	1.24

teil von

36.77% in einer Online-Studie befragt. Die Teilnehmer waren zwischen 24 bis 67 Jahre alt, bei einem Durchschnittsalter von 44.30 Jahren (SD = 9.02). Insgesamt handelte es sich um erfahrene Führungskräfte, die sich durchschnittlich seit 10.73 Jahren (SD = 8.24) in ihrer Position befanden.

Der für die Studie konzipierte Online-Fragebogen umfasst Skalen zur Erfassung des Hochstapler-Selbstkonzeptes, verschiedener Persönlichkeitsmerkmale (z.B. Ängstlichkeit) und Arbeitsstile (z.B. Perfektionismus) sowie ein Instrument zur Messung der Beanspruchung und Belastung der Untersuchungsteilnehmer. Die Befragung umfasste insgesamt acht Wochen; die individuelle Bearbeitung des Fragebogens nahm etwa 25 Minuten in Anspruch.



# Auswirkungen des Hochstapler-Selbstkonzepts auf die psychische Gesundheit von Führungskräften

Tibubos, A. N.<sup>1</sup>, Leonhardt, M.<sup>1</sup>, Rohrmann, S.<sup>1</sup> & Bechtoldt, M.<sup>2</sup> |<sup>1</sup>Goethe University Frankfurt, <sup>2</sup>Frankfurt School of Finance and Management | Kontakt: tibubos@psych.uni-frankfurt.de

In Übereinstimmung mit Befunden aus dem anglo-amerikanischen Raum ließen sich die erwarteten Zusammenhänge des Hochstapler-Selbstkonzepts mit den erfassten Merkmalen nachweisen: Das Hochstapler-Selbstkonzept geht einher mit erhöhter Ängstlichkeit, dysphorischer Stimmung sowie mit emotionaler Instabilität und einer insgesamt negativ geprägten Selbstbewertung.

Die Ängstlichkeit war dabei stärker durch generelle Besorgtheit als durch Angespanntheit bestimmt. Demzufolge scheinen Personen mit Hochstapler-Selbstkonzept vor allem durch kognitive Komponenten von Ängstlichkeit betroffen zu sein (z.B. Zweifel, Sorgen, mangelnde Zuversicht) und weniger durch emotionale oder körperliche Anspannung (z.B. körperliche Unruhe, Nervosität). Ähnlich ergaben sich auch hinsichtlich des Merkmals Depression stark positive Zusammenhänge mit dysphorischer Stimmung, aber nur schwach negative mit Euthymie.

Perfektionistische Tendenzen, Prokrastinationsverhalten sowie das Gefühl starker Beanspruchung wiesen eine moderate Korrelation mit dem Hochstapler-Selbstkonzept bei Führungskräften auf.

## Ergebnis Diskussion

### Führungskräfte mit ausgeprägtem Hochstapler-Selbstkonzept :

#### Persönlichkeitsmerkmale

• Personen mit Hochstapler-Selbstkonzept zeichnen sich also weniger durch die Unfähigkeit aus, positive Emotionen, wie beispielsweise Freude, zu empfinden, als durch das **Unvermögen, ihre Ängste und Sorgen zu kontrollieren**.

• Bezüglich dieses Korrelationsmusters unterscheidet sich das Hochstapler-Selbstkonzept von den Merkmalen klassischer Depression, die vor allem durch die Abwesenheit positiver Affektivität gekennzeichnet ist.

• Die Hauptproblematik von Personen mit Hochstapler-Selbstkonzept scheint nach den vorliegenden Ergebnissen **eher kognitiver als emotionaler Natur** zu sein, was mit dem beschriebenen Erleben von Angst übereinstimmt.

#### Arbeitsstil

• Sie weisen hinsichtlich ihres Arbeitsverhaltens sowohl **perfektionistische Tendenzen als auch Prokrastinationsverhalten** auf. Darüber hinaus geben sie an, sich bei der Arbeit **eher gestresst und beansprucht zu fühlen**. Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass es sich beim Hochstapler-Selbstkonzept um einen dysfunktionalen Persönlichkeitsstil handelt.

	Hochstapler-Selbstkonzept		
	M	SD	r
<b>Neurotizismus</b>	<b>2.66</b>	<b>.09</b>	<b>.48**</b>
<b>Angst</b>			
Aufgeregtheit	1.94	.60	.37**
Besorgnis	1.74	.55	.48**
<b>Depressivität</b>			
Dysthymie	1.51	.47	.47**
Euthymie	2.95	.68	-.15*
<b>Positives Selbstkonzept</b>	<b>4.57</b>	<b>.70</b>	<b>-.46**</b>
<b>Arbeitsstil</b>			
Perfektionismus	2.79	.70	.45**
Prokrastination	2.71	.97	.36**
Beanspruchung	2.64	.92	.42**

\* p < .05, \*\* p < .01

#### Literaturquellen:

- Chrisman, S. M., Pieper, W. A., Clance, P. R., & Holland, C. L. (1995). Validation of the Clance Impostor Phenomenon Scale. *Journal of Personality Assessment*, 65, 456-467.
- Clance, P.R. & Imes, S. (1978). The Impostor Phenomenon in High Achieving Woman: Dynamics and Therapeutic Intervention. *Psychotherapy, Theory, Research and Practice*, 5, 241-247.
- Kaplan, K. (2009). Unmasking the impostor. *Nature*, 459, 668-669.
- Ross, S. R., Stewart, J. S., Mugge, M., & Fultz, B. (2001). The impostor phenomenon, achievement dispositions, and the Five Factor Model. *Personality and Individual Differences*, 31, 1347-1355.
- Ross, S. R., & Krukowski, R. A. (2003). The impostor phenomenon and maladaptive personality: Type and trait characteristics. *Personality and Individual Differences*, 34, 477-484.