

Оригинальная статья

УДК 159.9.072.43
doi: 10.11621/npj.2021.0308

Феномен самозванца в профессиональной среде: роль мотивации и перфекционизма

М.С. Шевелева*, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Пермь, Россия
ORCID: 0000-0002-8713-1323

А.А. Золотарева, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
ORCID: 0000-0002-5724-2882

Н.А. Руднова, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Пермь, Россия
ORCID: 0000-0003-2063-2892

*Для контактов: marineshevelevoy@yandex.ru

Актуальность. Феномен самозванца описывает людей с высокими результатами деятельности, которые, несмотря на объективные признаки успеха, не могут принять собственные достижения и испытывают постоянный страх перед тем, что окружающие узнают, что они не настолько хороши, как о них думают. Современные специалисты отмечают тесные связи между феноменом самозванца, перфекционизмом и профессиональной мотивацией, однако до сих пор не было проведено ни одного эмпирического исследования этих связей.

Цель. Целью настоящего исследования стало изучение мотивации и перфекционизма как потенциальных предикторов феномена самозванца в профессиональной среде.

Описание хода исследования. В кросс-секционном исследовании приняли участие 320 взрослых работающих русскоязычных респондентов. Все участники исследования заполнили анкету, содержащую шкалу феномена самозванца П. Кланс, краткую почти совершенную шкалу Р. Слейни и опросник профессиональной мотивации Е.Н. Осина и др.

Результаты исследования. Результаты множественного регрессионного анализа показали, что дезадаптивный перфекционизм и профессиональная амотивация позитивно предсказывали феномен самозванца у взрослых работающих русскоязычных респондентов.

Заключение. Результаты настоящего исследования могут быть использованы в диагностической и консультационной работе с сотрудниками, демонстрирующими негативный перфекционизм и профессиональную амотивацию. В этом случае превентивные мероприятия, направленные на коррекцию отношения сотрудников к своим профессиональным обязанностям, могут предотвратить развитие не только феномена самозванца, но и многих связанных с ним негативных психологических и организационных изменений.

Ключевые слова: феномен самозванца, перфекционизм, профессиональная мотивация, профессиональная среда, предикторы

Информация о грантах и благодарностях. Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-013-00743.

Для цитирования: Шевелева М.С., Золотарева А.А., Руднова Н.А. Феномен самозванца в профессиональной среде: роль мотивации и перфекционизма // Национальный психологический журнал. 2021. № 3 (43). С. 96–104. doi: 10.11621/npj.2021.0308

Поступила 5 августа 2021 / Принята к публикации 26 августа 2021

The imposter phenomenon in the work context: the role of motivation and perfectionism

Marina S. Sheveleva*, National Research University Higher School of Economics, Perm, Russia

ORCID: 0000-0002-8713-1323

Alena A. Zolotareva, National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

ORCID: 0000-0002-5724-2882

Natalia A. Rudnova, National Research University Higher School of Economics, Perm, Russia

ORCID: 0000-0003-2063-2892

*Corresponding author: marineshevelevoy@yandex.ru

Background. The imposter phenomenon is the term used to describe high-performing individuals who fail to internalize their success in spite of their high achievements and experience constant fear that they will be found as frauds by their peers. The close links between the imposter phenomenon, perfectionism and professional motivation are often referred to, though no empirical studies of the nature of these links have been conducted.

Objective. The objective of this research is to study motivation and perfectionism as potential predictors of the imposter phenomenon in the work context.

Design. 320 working Russian respondents took part in this cross-sectional study. They filled out the questionnaire containing three scales: The Clance Impostor Phenomenon Scale, The Short Almost Perfect Scale (R. Slaney), The Scale of Professional Motivation (E. Osin, T. Ivanova, T. Gordeeva).

Results. The results of the multiple regression analysis indicate that maladaptive perfectionism and professional amotivation could be regarded as positive predictors of the imposter phenomenon in working Russian adults.

Conclusion. The results of the current study could be used in diagnostics and counselling of employees with maladaptive perfectionism and professional amotivation. Preventive measures aimed at adjusting employees' attitudes to their professional obligations could prevent not only the development of the imposter phenomenon but a range of the related negative psychological and organizational outcomes.

Keywords: the imposter phenomenon, perfectionism, professional motivation, work context, predictors

Information about grants and acknowledgments. The reported study was funded by RFBR, project number 20-013-00743.

For citation: Sheveleva, M.S., Zolotareva, A. A., Rudnova, N.A. (2021). The imposter phenomenon in the work context: the role of motivation and perfectionism, [Natsional'nyy psikhologicheskiy zhurnal], 3 (43), 96–104. doi: 10.11621/npj.2021.0308

Received August 5, 2021 / Accepted for publication August 26 2021

Введение

Феномен самозванца описывает людей с высокими результатами деятельности, которые, несмотря на объективные признаки успеха, не могут принять собственные достижения и испытывают постоянный страх перед тем, что окружающие узнают, что они не настолько хороши, как о них думают (Matthews, Clance, 1985). Они испытывают сложности с тем, чтобы верно соотнести собственные знания, компетентность и результаты деятельности (Bravata et al., 2020), а также считают, что в первую очередь достигают успеха за счет внешних факторов: удачи, помощи других лиц, сложившихся обстоятельств, личного обаяния, нужных знакомств (Clance, Imes, 1978). Как правило, после получения сложного задания люди с выраженным феноменом самозванца проявляют сильное беспокойство и с особым усердием выполняют это задание. При этом даже общественное признание успеха не приносит им облегчения и не ведет к повышению самооценки. Это так называемый «цикл самозванца»

или «ловушка самозванца», когда успешно выполненное задание приводит к усилению тревоги по поводу возможного разоблачения в будущем, осознанию необходимости прилагать еще больше усилий, чтобы разоблачение не произошло, и, как следствие, нарастанию тревоги, неудовлетворенности, стресса (Neureiter, Traut-Mattausch, 2016b).

Очевидно, что феномен самозванца оказывает негативное воздействие на субъективное благополучие человека (Vergauwe et al., 2015). В ряде исследований было показано, что он коррелирует с депрессией, тревогой, низкой самооценкой, а также отрицательно сказывается на психическом здоровье в целом (McGregor et al., 2008; Sonnak, Towell, 2001; Schubert, Bowker, 2019).

Систематических исследований распространенности феномена не существует, но, по некоторым данным, этому феномену в разной мере подвержены более 40% работающего населения (Sonnak, Towell, 2001; Bernard et al., 2002). При этом специалисты отмечают критическую нехватку исследований феномена самозванца в связи с профессиональными характери-



Марина Сергеевна Шевелева —

кандидат психологических наук, доцент Департамента иностранных языков Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (Пермь)

ORCID: 0000-0002-8713-1323

Marina S. Sheveleva —

PhD in Psychology, Associate Professor at the Department of Foreign Languages, National Research University Higher School of Economics (Perm)

ORCID: 0000-0002-8713-1323



Алена Анатольевна Золотарева —

кандидат психологических наук, старший научный сотрудник международной лаборатории позитивной психологии личности и мотивации, старший преподаватель департамента психологии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»

ORCID: 0000-0002-5724-2882

Alena A. Zolotareva —

PhD in Psychology, Senior Researcher at the International Laboratory of Positive Psychology of Personality and Motivation, Senior Lecturer at the Department of Psychology, National Research University Higher School of Economics

ORCID: 0000-0002-5724-2882



Наталья Александровна Руднова —

кандидат психологических наук, научный сотрудник Департамента иностранных языков, Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (Пермь)

ORCID: 0000-0003-2063-2892

Natalia A. Rudnova —

PhD in Psychology, Researcher at the Department of Foreign Languages, National Research University Higher School of Economics (Perm)

ORCID: 0000-0003-2063-2892

ками сотрудников (Bravata et al., 2020; Feenstra et al., 2020; Vergauwe et al., 2015).

Известно, что сотрудники с феноменом самозванца испытывают высокий уровень стресса (Bechtoldt, 2015), склонны к прокрастинации (Rohrman et al., 2016) и профессиональному выгоранию (Crawford et al., 2016). Подобные эмпирически подтвержденные связи феномена самозванца с многочисленными неблагоприятными для трудовой деятельности факторами служат основанием для дальнейшего изучения проблемы и выявления возможностей снижения уровня его выраженности.

Установлено, что профессиональное благополучие, которое снижается под влиянием феномена самозванца, во многом зависит также от особенностей профессиональной мотивации (Осин и др., 2013). Лица с феноменом самозванца боятся неудачи, но при этом остаются амбициозными (Schubert, 2013), не удовлетворены собственной компетентностью (Vaughn et al., 2020), работой и карьерой (Sharma, 2018), но не желают продвигаться по карьерной лестнице и занимать руководящие позиции (Neureiter, Traut-Mattausch, 2016a). В основе подобной противоречивости мотивов может лежать фрустрированность потребностей, которые, согласно теории самодетерминации, являются базовыми для профессиональной деятельности — потребность в автономности, в компетентности и в связанности с другими людьми (Осин и др., 2013). В зависимости от степени удовлетворения базовых потребностей может быть выражен один из шести видов профессиональной мотивации: внутренняя, интегрированная, идентифицированная, интроецированная, экстерналиная мотивация и амотивация. Указанные виды мотивации описывают континуум от максимального удовлетворения потребностей в автономии, компетентности и связанности с другими людьми (Внутренняя мотивация) до минимального (Амотивация). Выявление связи мотивации и феномена самозванца и установление прогностической роли мотивации расширит представление о феномене, новом для отечественной психологии, а также позволит в дальнейшем разработать и использовать на практике инструменты для его снижения.

Характеристикой, также снижающей профессиональное благополучие, является перфекционизм (Pannhause et al., 2020). В ряде исследований выявлены схожие проявления перфекционизма и феномена самозванца: склонность устанавливать недостижимые цели, страх неудачи и неудовлетворение от выполнения задач (Lee et al., 2020). Подтверждено, что повышение уровня депрессии, вызванного несоответствием стандартов, которые человек предъявляет к себе и своей деятельности, связано еще и с высоким уровнем феномена самозванца (Wang et al., 2019). В связи с этим, стоит уточнить, будет ли мотивация, наряду с показателями перфекционизма, выступать фактором риска для феномена самозванца, поскольку известно, что перфекционистам, предъявляющим высокие требования к себе, свойственна высокая автономия, а тем, кто склонен к самокритике — низкая (Moore et al., 2018).

Поскольку при теоретически очевидных связях между феноменом самозванца, перфекционизмом и профессиональной мотивацией до сих пор не было проведено ни одного эмпирического исследования, которое бы установило характер и направление этих связей, целью настоящей работы стало изучение мотивации и перфекционизма как потенциальных предикторов феномена самозванца в профессиональной среде.

Методика

Участники исследования. В исследовании приняли участие 320 взрослых работающих русскоязычных респондентов, в том числе 140 (43,8%) мужчин и 180 (56,2%) женщин в возрасте от 20 до 68 лет ($M = 38,57$, $SD = 9,80$) со стажем работы от полугода до 46 лет ($M = 16,63$, $SD = 9,60$). Распределение по уровню образования было следующим: 16 (5%) респондентов отметили среднее общее образование, 44 (13,7%) — среднее профессиональное образование, 16 (5%) — незаконченное высшее образование, 212 (66,3%) — высшее образование, 28 (8,7%) — два или более высших образований и 4 (1,3%) — ученую степень кандидата или доктора наук.

Методики. Анкета содержала блок с вопросами социально-демографического характера, а также следующие диагностические инструменты:

Шкала феномена самозванца (The Clance Impostor Phenomenon Scale, CIPS) П. Кланс в адаптации М.С. Шевелевой, Д.С. Корниенко и Т.М. Пермяковой включает 20 тестовых пунктов, которые респондент должен оценить по шкале Лайкерта от 1 («Никогда»), до 5 («Очень часто»). Опросник может выявлять выраженность как общего показателя феномена самозванца, так и трех его компонентов: обмана (например, «Иногда я опасаясь, что другие обнаружат, скольких знаний и способностей я на самом деле лишен»), обесценивания (например, «Я часто сравниваю свои способности со способностями людей вокруг меня и думаю, что они, возможно, умнее меня») и удачи (например, «Временами я чувствую, что своим успехом обязан какой-то удаче»). В настоящем исследовании был использован общий показатель феномена самозванца — неспособность присваивать собственные достижения (Шевелева и др., 2021).

Краткая почти совершенная шкала (The Short Almost Perfect Scale, SAPS) Р. Слейни в адаптации К. Ванга, Т.М. Пермяковой и М.С. Шевелевой содержит 8 тестовых пунктов, которые респондент должен оценить по шкале Лайкерта от 1 («Абсолютно не согласен») до 7 («Абсолютно согласен»). Методика включает две шкалы, которые оценивают перфекционистские тенденции соответственно: стандарты — уровень требований, которые человек предъявляет к себе (например, «У меня высокие ожидания в отношении себя») и расхождение — соответствие предъявляемых требований полученным результатам (например, «Мои лучшие достижения никогда не бывают достаточно хороши») (Rice et al., 2014; Wang et al., 2016). Данная

методика была выбрана для диагностики перфекционизма, поскольку выявляет не типы, а его показатели, что позволяет изучить перфекционизм более детально. На основании стандартов и расхождения в дальнейших исследованиях можно будет разделить выборку не на две группы (адаптивные и дезадаптивные перфекционисты), а на три, включая группу не перфекционистов. Опросник SAPS краткий, поэтому удобен в использовании и при этом демонстрирует приемлемую для подобных шкал одномоментную надежность (табл. 1).

Опросник профессиональной мотивации Е.Н. Осина, Т.Ю. Ивановой и Т.О. Гордеевой разработан на основе модели шкал саморегуляции Р. Райана и Дж. Коннелла. Опросник содержит 20 тестовых пунктов, каждый из которых является ответом на вопрос «Почему вы работаете в этой организации?». Респондент должен дать ответ по шкале от 1 («Полностью не согласен») до 5 («Полностью согласен»). Опросник включает 6 шкал: Внутреннюю, свидетельствующую об удовлетворении трудовой деятельностью; Интегрированную, когда цели и ценности труда соответствуют и другим сферам жизни; Идентифицированную, при которой присвоены ценности и цели, стоящие за профессиональной деятельностью; Интроецированную, кото-

Таблица 1. Описательная статистика для показателей профессиональной мотивации, перфекционизма и феномена самозванца

Переменная	M	SD	Диапазон	α
Стандарты	4,26	0,81	1–6	0,61
Расхождение	3,56	0,90	1,25–5,75	0,67
Феномен самозванца	2,62	0,66	1–4,8	0,91
Внутренняя мотивация	3,39	1,08	1–5	0,93
Интегрированная мотивация	3,26	1,04	1–5	0,88
Идентифицированная мотивация	3,27	1,02	1–5	0,83
Интроецированная мотивация	2,66	0,89	1–5	0,66
Экстернальная мотивация	3,01	1,07	1–5	0,83
Амотивация	2,46	0,97	1–5	0,70

Примечание. α = коэффициент α -Кронбаха.

Table 1. Descriptive statistics for professional motivation, perfectionism and imposter phenomenon indicators

Variable	M	SD	Range	α
Standards	4.26	0.81	1–6	0.61
Discrepancy	3.56	0.90	1.25– 5.75	0.67
Impostor phenomenon	2.62	0.66	1–4.8	0.91
Internal motivation	3.39	1.08	1–5	0.93
Integrated motivation	3.26	1.04	1–5	0.88
Identified motivation	3.27	1.02	1–5	0.83
Introjected motivation	2.66	0.89	1–5	0.66
External motivation	3.01	1.07	1–5	0.83
Amotivation	2.46	0.97	1–5	0.70

Note. α = Cronbach's alpha.

Таблица 2. Результаты множественного регрессионного анализа

Модель	B	SE	β	t	p
Стандарты	0,06	0,05	0,07	1,23	0,219
Расхождение	0,33	0,04	0,45	8,05	< 0,001
Внутренняя мотивация	–0,04	0,06	–0,06	–0,64	0,523
Интегрированная мотивация	0,02	0,07	0,02	0,22	0,829
Идентифицированная мотивация	0,01	0,06	0,01	0,12	0,908
Интроецированная мотивация	0,02	0,04	0,03	0,58	0,564
Экстернальная мотивация	0,06	0,04	0,10	1,47	0,141
Амотивация	0,10	0,04	0,14	2,37	0,018

Примечание. Полу жирным начертанием обозначены статистически значимые предикторы.

Table 2. Results of multiple regression analyses

Model	B	SE	β	t	p
Standards	0.06	0.05	0.07	1.23	0.219
Discrepancy	0.33	0.04	0.45	8.05	< 0.001
Internal motivation	–0.04	0.06	–0.06	–0.64	0.523
Integrated motivation	0.02	0.07	0.02	0.22	0.829
Identified motivation	0.01	0.06	0.01	0.12	0.908
Introjected motivation	0.02	0.04	0.03	0.58	0.564
External motivation	0.06	0.04	0.10	1.47	0.141
Amotivation	0.10	0.04	0.14	2.37	0.018

Note. Statistically significant predictors are highlighted in bold.

рая зависит от присвоенных внешних принципов и правил; Экстернальную мотивацию, при которой поведение регламентировано наказаниями или поощрениями и Амотивацию — полное безразличие и к процессу, и к результату, и к условиям труда (Осин и др., 2013).

Результаты

В табл. 1 представлена описательная статистика для всех переменных, использованных в настоящем исследовании. Коэффициенты α -Кронбаха варьируются в пределах значений от 0,61 до 0,91, что свидетельствует в пользу приемлемой внутренней согласованности шкал профессиональной мотивации, перфекционизма и феномена самозванца.

Далее нами были оценены факторы риска для феномена самозванца в профессиональной среде. В табл. 2 представлены результаты множественного регрессионного анализа. Оцениваемая модель объясняла 33,7% дисперсии феномена самозванца и являлась статистически значимой ($F = (8, 311) = 19,723, p < 0,001$). В данной модели расхождение ($\beta = 0,45, p < 0,001$) и амотивация ($\beta = 0,14, p = 0,018$) выступили позитивными предикторами феномена самозванца.

Обсуждение результатов

Результаты настоящего исследования указали на то, что расхождение и амотивация являются позитивными предикторами, или факторами риска для феномена самозванца в профессиональной среде. Можно предположить, что лица, для которых характерен феномен самозванца, предъявляют к себе достаточно высокие требования и часто бывают разочарованы в полученном результате. Они не удовлетворены своим уровнем компетентности, не обладают достаточным уровнем автономности и зависят от мнения окружающих, поэтому во многом мотивированы скорее внешними стимулами, чем собственным интересом.

Параметр расхождения, фиксирующий ощущение несоответствия собственным высоким стандартам, отражает негативную грань перфекционизма (Flett et al., 2016). В ранее проведенном исследовании связь данного показателя дезадаптивного перфекционизма с феноменом самозванца также была установлена (Wang et al., 2019). На основании имеющихся данных можно предположить, что именно дезадаптивный перфекционизм служит основой для формирования феномена самозванца. Подобную гипотезу косвенно подтверждают имеющиеся данные о том, что и другие параметры перфекционизма, такие как сомнения в собственных действиях, обеспокоенность ошибками и социально предписываемый перфекционизм, традиционно характеризующие чрезмерное, или негативное стремление к совершенству, достоверно предсказывают высокие показатели феномена самозванца (Pannhause et al., 2020). Перспективой дальнейшего исследования может стать проверка заявленной выше гипотезы и выявление групповых различий по показателю феномена самозванца у лиц с адаптивным, дезадаптивным перфекционизмом и у лиц, не являющихся перфекционистами.

Еще одним статистически значимым предиктором феномена самозванца оказалась профессиональная амотивация. В исследованиях показано, что феномен самозванца позитивно связан с контролируемой профессиональной мотивацией и негативно — с автономной профессиональной мотивацией (Vaughn et al., 2020). Тот факт, что в настоящем исследовании из всех показателей мотивации на фоне перфекционизма предсказывает феномен самозванца только амотивация, можно проинтерпретировать следующим образом: при значительном расхождении предъявляемых требований и результатов феномен самозванца может возникнуть только при отсутствии какого-то ни было интереса к выполняемой профессиональной

деятельности из-за фрустрированности потребностей в автономности, компетентности и связанности с другими людьми. С другой стороны, позитивное предсказание амотивацией может указывать еще и на влияние побочных психологических характеристик, в частности, чувства усталости, эмоционального выгорания или профессиональной апатии сотрудников (Золотарева, 2020; Clark et al., 2021; Schmulian et al., 2020). Хотя полученные результаты в некоторой степени соответствуют имеющимся данным о низкой автономной мотивации «самозванцев» и достаточно высоком уровне контролируемой мотивации, в состав которой входит и амотивация, особенности мотивационной системы лиц с выраженным феноменом самозванца нуждаются в дополнительных эмпирических испытаниях.

В заключение необходимо отметить ограничения настоящего исследования. Первое ограничение касается его кросс-секционного характера, тогда как для оценки динамики феномена самозванца и его связей с перфекционизмом и профессиональной мотивацией более уместным и научно обоснованным был бы лонгитюдный дизайн исследования (Carguana et al., 2015). Второе ограничение заключается в том, что все психологические характеристики были измерены с помощью методов самоотчета, хотя информацию можно было бы взять из более точных и объективных источников (например, из оценки участия сотрудников в профессиональных конкурсах, информации о системах дополнительного вознаграждения и т.д.).

Заключение

Несмотря на то, что обнаруженные в настоящем исследовании закономерности нуждаются в дальнейших эмпирических испытаниях и интерпретациях, мы предполагаем, что знание о предикторах феномена самозванца может быть использовано в рамках диагностической и консультационной работы с сотрудниками, демонстрирующими негативный перфекционизм и профессиональную амотивацию. В этом случае превентивные мероприятия, направленные на коррекцию отношения сотрудников к своим профессиональным обязанностям, могут предотвратить развитие не только феномена самозванца, но и многих связанных с ним негативных психологических и организационных изменений. В настоящее время специалисты активно разрабатывают обучающие программы для сотрудников с феноменом самозванца, в которые также могут быть интегрированы сведения о личностных и мотивационных характеристиках персонала (Zanchetta et al., 2020).

Литература:

- Золотарева А.А. Адаптация шкалы профессиональной апатии Г. Шмидта // Психологический журнал. 2020. Т. 41, № 2. С. 115–126. doi: 10.31857/S020595920007904-0
- Осин Е.Н., Иванова Т.Ю., Гордеева Т.О. Автономная и контролируемая профессиональная мотивация как предикторы субъективного благополучия у сотрудников российских организаций // Организационная психология. 2013. Т. 3, № 1. С. 8–29.

- Шевелева М.С., Корниенко Д.С., Пермякова Т.М. Шкала феномена самозванца: психометрические характеристики русскоязычной версии // Психологический журнал. 2021. Т. 42, № 1. С. 133–143. doi: 10.31857/S020595920013343-3
- Bechtoldt, M.N. (2015). Wanted: Self-doubting employees — Managers scoring positively on impostorism favor insecure employees in task delegation. *Personality and Individual Differences*, 86, 482–486. doi: 10.1016/j.paid.2015.07.002
- Bernard, N.S., Dollinger, S.J., & Ramaniah, N.V. (2002). Applying the big five personality factors to the impostor phenomenon. *Journal of Personality Assessment*, 78 (2), 321–333. doi: 10.1207/S15327752JPA7802_07
- Bravata, D.M., Watts, S.A., Keefer, A.L., Madhusudhan, D.K., Taylor, K.T., Clark, D.M., Nelson, R.S., Cokley, K.O., & Hagg, H.K. (2020). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: A systematic review. *Journal of General Internal Medicine*, 35 (4), 1252–1275. doi: 10.1007/s11606-019-05364-1
- Caruana, E.J., Roman, M., Hernández-Sánchez, J., & Solli, P. (2015). Longitudinal studies. *Journal of Thoracic Disease*, 7 (11), e537–e540. doi: 10.3978/j.issn.2072-1439.2015.10.63
- 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. doi: 10.1037/h0086006
- Clark, P., Holden, C., Russell, M., & Downs, H. (2021). The impostor phenomenon in mental health professionals: Relationships among compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction. *Contemporary Family Therapy*. doi: 10.1007/s10591-021-09580-y
- Crawford, W.S., Shanine, K.K., Whitman, M.V., & Kacmar, K.M. (2016). Examining the impostor phenomenon and work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 31 (2), 375–390. doi: 10.1108/JMP-12-2013-0409
- Dudău, D.P. (2014). The relation between perfectionism and impostor phenomenon. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 129–133. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.03.226
- Feenstra, S., Begeny, C.T., Ryan, M.K., Rink, F.A., Stoker, J.I., & Jordan, J. (2020). Contextualizing the impostor “syndrome”. *Frontiers in Psychology*, 11, 575024. doi: 10.3389/fpsyg.2020.575024
- Flett, G.L., Mara, C.A., Hewitt, P.L., Sirois, F., & Molnar, D.S. (2016). How should discrepancy be assessed in perfectionism research? A psychometric analysis and proposed refinement of the Almost Perfect Scale-Revised. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 34 (7), 718–732. doi: 10.1177/0734282916651382
- Lee, H., Anderson, C.B., Yates, M.S., Chang, S., & Chakraverty, D. (2020). Insights into the complexity of the impostor phenomenon among trainees and professionals in STEM and medicine. *Current Psychology*. doi: 10.1007/s12144-020-01089-1
- Matthews, G., & Clance, P.R. (1985). Treatment of the impostor phenomenon in psychotherapy clients. *Psychotherapy in Private Practice*, 3 (1), 71–81. doi: 10.1300/J294v03n01_09
- McGregor, L.N., Gee, D.E., & Posey, K.E. (2008). I feel like a fraud and it depresses me: The relation between the impostor phenomenon and depression. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36 (1), 43–48. doi: 10.2224/sbp.2008.36.1.43
- Moore, E., Holding, A.C., Hope, N.H., Harvey, B., Powers, T.A., Zuroff, D., & Koestner, R. (2018). Perfectionism and the pursuit of personal goals: A self-determination theory analysis. *Motivation and Emotion*, 42 (1), 37–49. <https://doi.org/10.1007/s11031-017-9654-2>
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2016a). An inner barrier to career development: Preconditions of the impostor phenomenon and consequences for career development. *Frontiers in psychology*, 7, 48. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00048
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2016b). Inspecting the dangers of feeling like a fake: An empirical investigation of the impostor phenomenon in the world of work. *Frontiers in psychology*, 7, 1445. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01445
- Pannhausen, S., Klug, K., & Rohrmann, S. (2020). Never good enough: The relation between the impostor phenomenon and multidimensional perfectionism. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*. Advance online publication. doi: 10.1007/s12144-020-00613-7
- Rice, K.G., Richardson, C.M.E., & Tueller, S. (2014). The short form of the revised almost perfect scale. *Journal of Personality Assessment*, 96 (3), 368–379. doi: 10.1080/00223891.2013.838172
- Rohrmann, S., Bechtoldt, M.N., & Leonhardt, M. (2016). Validation of the impostor phenomenon among managers. *Frontiers in psychology*, 7, 821. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00821
- Schubert, N. (2013). The impostor phenomenon: Insecurity cloaked in success: Master of Arts in Psychology. Ottawa.
- Schubert, N., & Bowker, A. (2019). Examining the impostor phenomenon in relation to self-esteem level and self-esteem instability. *Current Psychology*, 38 (3), 749–755. doi: 10.1007/s12144-017-9650-4
- Schmilian, D.L., Redgen, W., & Fleming, J. (2020). Impostor syndrome and compassion fatigue among graduate allied health students: A pilot study. *Focus on Health Professional Education: A Multi-Professional Journal*, 21 (3), 1–14.
- Sharma, S. (2018). Impostor phenomenon, career satisfaction and perceived career success of research scholars: Testing the mediator role of career optimism. *Pacific Business Review International*, 10 (9), 182–187.
- Sonnak, C., & Towell, T. (2001). The impostor phenomenon in British university students: Relationships between self-esteem, mental health, parental rearing style and socioeconomic status. *Personality and individual differences*, 31 (6), 863–874. doi: 10.1016/S0191-8869(00)00184-7
- Vaughn, A.R., Taasobshirazi, G., & Johnson, M.L. (2020). Impostor phenomenon and motivation: Women in higher education. *Studies in Higher Education*, 45, 780–795. doi: 10.1080/03075079.2019.1568976
- Vergauwe, J., Wille, B., Feys, M., De Fruyt, F., & Anseel, F. (2015). Fear of being exposed: The trait-relatedness of the impostor phenomenon and its relevance in the work context. *Journal of Business and Psychology*, 30 (3), 565–581. doi: 10.1007/s10869-014-9382-5
- Wang, K.T., Permyakova, T.M., Sheveleva, M.S. (2016). Assessing perfectionism in Russia: Classifying perfectionists with the Short Almost Perfect Scale. *Personality and Individual Differences*, 92, 174–179. doi: 10.1016/j.paid.2015.12.044
- Wang, K.T., Sheveleva, M.S., & Permyakova, T.M. (2019). Impostor syndrome among Russian students: The link between perfectionism and psychological distress. *Personality and Individual Differences*, 143, 1–6. doi: 10.1016/j.paid.2019.02.005
- Zanchetta, M., Junker, S., Wolf, A.M., & Traut-Mattausch, E. (2020). “Overcoming the fear that haunts your success” — The effectiveness of interventions for reducing the impostor phenomenon. *Frontiers in Psychology*, 11, 405. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00405

References:

- Bechtoldt, M.N. (2015). Wanted: Self-doubting employees — Managers scoring positively on impostorism favor insecure employees in task delegation. *Personality and Individual Differences*, 86, 482–486. doi: 10.1016/j.paid.2015.07.002
- Bernard, N.S., Dollinger, S.J., & Ramaniah, N.V. (2002). Applying the big five personality factors to the impostor phenomenon. *Journal of Personality Assessment*, 78 (2), 321–333. doi: 10.1207/S15327752JPA7802_07
- Bravata, D.M., Watts, S.A., Keefer, A.L., Madhusudhan, D.K., Taylor, K.T., Clark, D.M., Nelson, R.S., Cokley, K.O., & Hagg, H.K. (2020). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: A systematic review. *Journal of General Internal Medicine*, 35 (4), 1252–1275. doi: 10.1007/s11606-019-05364-1
- Caruana, E.J., Roman, M., Hernández-Sánchez, J., & Solli, P. (2015). Longitudinal studies. *Journal of Thoracic Disease*, 7 (11), e537–e540. doi: 10.3978/j.issn.2072-1439.2015.10.63
- 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. doi: 10.1037/h0086006
- Clark, P., Holden, C., Russell, M., & Downs, H. (2021). The impostor phenomenon in mental health professionals: Relationships among compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction. *Contemporary Family Therapy*. doi: 10.1007/s10591-021-09580-y
- Crawford, W.S., Shanine, K.K., Whitman, M.V., & Kacmar, K.M. (2016). Examining the impostor phenomenon and work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 31 (2), 375–390. doi: 10.1108/JMP-12-2013-0409
- Dudău, D.P. (2014). The relation between perfectionism and impostor phenomenon. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 129–133. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.03.226
- Feenstra, S., Begeny, C.T., Ryan, M.K., Rink, F.A., Stoker, J.L., & Jordan, J. (2020). Contextualizing the impostor “syndrome”. *Frontiers in Psychology*, 11, 575024. doi: 10.3389/fpsyg.2020.575024
- Flett, G.L., Mara, C.A., Hewitt, P.L., Sirois, F., & Molnar, D.S. (2016). How should discrepancy be assessed in perfectionism research? A psychometric analysis and proposed refinement of the Almost Perfect Scale-Revised. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 34 (7), 718–732. doi: 10.1177/0734282916651382
- Lee, H., Anderson, C.B., Yates, M.S., Chang, S., & Chakraverty, D. (2020). Insights into the complexity of the impostor phenomenon among trainees and professionals in STEM and medicine. *Current Psychology*. doi: 10.1007/s12144-020-01089-1
- Matthews, G., & Clance, P.R. (1985). Treatment of the impostor phenomenon in psychotherapy clients. *Psychotherapy in Private Practice*, 3 (1), 71–81. doi: 10.1300/J294v03n01_09
- McGregor, L.N., Gee, D.E., & Posey, K.E. (2008). I feel like a fraud and it depresses me: The relation between the impostor phenomenon and depression. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36 (1), 43–48. doi: 10.2224/sbp.2008.36.1.43
- Moore, E., Holding, A.C., Hope, N.H., Harvey, B., Powers, T.A., Zuroff, D., & Koestner, R. (2018). Perfectionism and the pursuit of personal goals: A self-determination theory analysis. *Motivation and Emotion*, 42 (1), 37–49. <https://doi.org/10.1007/s11031-017-9654-2>
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2016a). An inner barrier to career development: Preconditions of the impostor phenomenon and consequences for career development. *Frontiers in psychology*, 7, 48. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00048
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2016b). Inspecting the dangers of feeling like a fake: An empirical investigation of the impostor phenomenon in the world of work. *Frontiers in psychology*, 7, 1445. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01445
- Osin E.N., Ivanova T.Yu., & Gordeeva T.O. (2013). Autonomous and controlled professional motivation predict subjective well-being in Russian employees. *Organizatsionnaya psikhologiya (Organizational Psychology)*, 3 (1), 8–29. (in Russ.).
- Pannhausen, S., Klug, K., & Rohrmann, S. (2020). Never good enough: The relation between the impostor phenomenon and multidimensional perfectionism. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*. Advance online publication. doi: 10.1007/s12144-020-00613-7
- Rice, K.G., Richardson, C.M.E., & Tueller, S. (2014). The short form of the revised almost perfect scale. *Journal of Personality Assessment*, 96 (3), 368–379. doi: 10.1080/00223891.2013.838172
- Rohrmann, S., Bechtoldt, M.N., & Leonhardt, M. (2016). Validation of the impostor phenomenon among managers. *Frontiers in psychology*, 7, 821. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00821
- Schmulian, D.L., Redgen, W., & Fleming, J. (2020). Impostor syndrome and compassion fatigue among graduate allied health students: A pilot study. *Focus on Health Professional Education: A Multi-Professional Journal*, 21 (3), 1–14.
- Schubert, N. (2013). The impostor phenomenon: Insecurity cloaked in success: Master of Arts in Psychology. Ottawa.
- Schubert, N., & Bowker, A. (2019). Examining the impostor phenomenon in relation to self-esteem level and self-esteem instability. *Current Psychology*, 38 (3), 749–755. doi: 10.1007/s12144-017-9650-4
- Sharma, S. (2018). Impostor phenomenon, career satisfaction and perceived career success of research scholars: Testing the mediator role of career optimism. *Pacific Business Review International*, 10 (9), 182–187.
- Sheveleva M.S., Kornienko D.S., Permyakova T.M. (2021). Clance impostor phenomenon scale: psychometric properties of the Russian version. *Psikhologicheskii zhurnal (Psychological Journal)*, 42 (1). 133–143. doi: 10.31857/S020595920013343-3 (in Russ.).
- Sonnak, C., & Towell, T. (2001). The impostor phenomenon in British university students: Relationships between self-esteem, mental health, parental rearing style and socioeconomic status. *Personality and individual differences*, 31 (6), 863–874. doi: 10.1016/S0191-8869(00)00184-7
- Vaughn, A.R., Taasoobshirazi, G., & Johnson, M.L. (2020). Impostor phenomenon and motivation: Women in higher education. *Studies in Higher Education*, 45, 780–795. doi: 10.1080/03075079.2019.1568976
- Vergauwe, J., Wille, B., Feys, M., De Fruyt, F., & Anseel, F. (2015). Fear of being exposed: The trait-relatedness of the impostor phenomenon and its relevance in the work context. *Journal of Business and Psychology*, 30 (3), 565–581. doi: 10.1007/s10869-014-9382-5

- Wang, K.T., Permyakova, T.M., Sheveleva, M.S. (2016). Assessing perfectionism in Russia: Classifying perfectionists with the Short Almost Perfect Scale. *Personality and Individual Differences*, 92, 174–179. doi: 10.1016/j.paid.2015.12.044
- Wang, K.T., Sheveleva, M.S., & Permyakova, T.M. (2019). Imposter syndrome among Russian students: The link between perfectionism and psychological distress. *Personality and Individual Differences*, 143, 1–6. doi: 10.1016/j.paid.2019.02.005
- Zanchetta, M., Junker, S., Wolf, A.-M., & Traut-Mattausch, E. (2020). “Overcoming the fear that haunts your success” — The effectiveness of interventions for reducing the impostor phenomenon. *Frontiers in Psychology*, 11, 405. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00405
- Zolotareva A.A. (2020). Adaptation of G. Shmidt’s scale for job apathy. *Psikhologicheskii zhurnal (Psychological Journal)*, 41 (2), 115–126. doi: 10.31857/S020595920007904-0 (in Russ.).