

■ Особенности организационного поведения сотрудников с феноменом самозванца

Н.А. Руднова ¹ , М.С. Шевелева ²

¹ Федеральный научный центр психологических и междисциплинарных исследований, Москва, Российская Федерация

² Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Пермь, Российская Федерация

 rudnova.na@yandex.ru

РЕЗЮМЕ

Актуальность. Согласно существующим данным, порядка 40% работающего населения демонстрируют феномен самозванца. Это означает, что почти половина трудящихся взрослых имеет внутренние препятствия для карьерного развития. Установлено, что профессиональное благополучие в целом и качество выполнения рабочих задач в частности зависят от уровня удовлетворенности трудом и от особенностей поведения сотрудника на рабочем месте. Тем не менее исследования, посвященные изучению поведенческих особенностей сотрудников с феноменом самозванца в контексте их удовлетворенности факторами труда, среди отечественных работ, значительно ограничены.

Цель. Цель данной работы — выявить особенности организационного поведения сотрудников с феноменом самозванца в связи с уровнем их удовлетворенности трудом.

Выборка. В кросс-секционном исследовании принял участие 331 взрослый работающий респондент в возрасте от 18 до 68 лет.

Методы. Все участники исследования заполнили анкету, включающую Шкалу феномена самозванца П. Кланс, опросники «Индивидуальное выполнение работы» Л. Купманс, «Прокрастинация на рабочем месте» Б. Метина и «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» Т.Л. Бадоева.

Результаты. В результате установлено, что сотрудники с низкой выраженностью феномена самозванца (как удовлетворенные трудом, так и нет) продемонстрировали более высокие показатели поведения, направленного на решение рабочих задач и более низкие — контрпродуктивного поведения и прокрастинации на рабочем месте.

Выводы. На основании результатов исследования выдвигается предположение о том, что предиктором поведения, направленного на решение рабочих задач, будет выступать феномен самозванца; поведения, направленного на поддержание организационных ценностей — удовлетворенность трудом, а для контрпродуктивного и прокрастинационного поведения — оба этих фактора профессионального благополучия.

Ключевые слова: феномен самозванца, удовлетворенность трудом, организационное поведение, контрпродуктивное поведение, прокрастинация

Для цитирования: Руднова, Н.А., Шевелева, М.С. (2025). Особенности организационного поведения сотрудников с феноменом самозванца. *Национальный психологический журнал*, 20(1), 86–97. <https://doi.org/10.11621/npj.2025.0108>

■ Organizational Behaviour in Employees with Impostor Phenomenon

Natalia A. Rudnova ¹ , Marina S. Sheveleva ²

¹ Federal Scientific Center for Psychological and Multidisciplinary Research, Moscow, Russian Federation

² HSE University, Perm, Russian Federation

 rudnova.na@yandex.ru

ABSTRACT

Background. According to current research, about 40% of working adults are prone to the Imposter Phenomenon. It means that about half of employees have intrinsic obstacles for career development. It has been shown that both professional wellbeing and the quality of work performance depend on the level of work satisfaction to a larger degree. However, there is a critical lack of studies on a Russian sample on how employees with high Imposter Phenomenon behave at workplace depending on their level of satisfaction with different occupational factors.

Objectives. The objective of this research is to study organizational behaviour in employees with high Imposter Phenomenon depending on the level of their job satisfaction.

Study Participants. 331 working Russian respondents with the age range from 18 to 68 took part in this cross-sectional study.

Methods. They filled out the questionnaire containing four scales: Clance Impostor Phenomenon Scale, Individual Work Performance Questionnaire by L. Koopmans, Procrastination at Work Scale by U. Metin and The Structure of the Performance Incentives by T. Badoev.

Results. The results of the statistical analysis indicate that the employees with low Imposter Phenomenon (both satisfied with their job and not) demonstrate higher behavioral indicators of readiness to solve working problems and lower behavioral indicators of counterproductive working behaviour and procrastination at the workplace.

Conclusions. The results of the current study lead to the assumption that the Impostor Phenomenon could be a predictor of the behaviour connected with solving working tasks; work satisfaction could be a predictor of the behaviour connected with supporting company values. Both the Impostor Phenomenon and work satisfaction could serve as the predictors to counterproductive working behaviour and procrastination at the workplace.

Keywords: Impostor phenomenon, job satisfaction, organizational behaviour, counterproductive work behaviour, work procrastination

For citation: Rudnova, N.A., Sheveleva, M.S. (2025). Organizational behaviour in employees with impostor phenomenon. *National Psychological Journal*, 20(1), 86–97. <https://doi.org/10.11621/npj.2025.0108>

ВВЕДЕНИЕ

Согласно существующим данным, порядка 40% работающего населения подвержены феномену самозванца (Шевелева и др., 2021; Шевелева и др., 2022). Это означает, что почти половина трудящихся взрослых имеет внутренние препятствия для карьерного развития и сложности с принятием профессиональных достижений, а также — самооценкой (Шевелева и др., 2021б). Более того, сотрудники с выраженным феноменом самозванца склонны достаточно низко оценивать свои способности и объяснять неудачи внутренними факторами (Thompson et al., 1998; Schubert, Bowker, 2017), что негативно влияет на профессиональное благополучие (Шевелева, 2023; Шевелева и др., 2022) и построение карьеры (Neureiter, Traut-Mattausch, 2016). Установлено, что профессиональное благополучие в целом и качество выполнения рабочих задач, в частности, в определенной степени зависят от уровня удовлетворенности трудом (Meurger, Costa, 2020) и от особенностей поведения сотрудника на рабочем месте (Chiang, Hsieh, 2022). Тем не менее, исследований, посвященных изучению поведенческих особенностей сотрудников с феноменом самозванца в контексте их удовлетворенности факторами труда, среди отечественных исследований нет.

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель настоящего исследования — выявить особенности организационного поведения сотрудников с феноменом самозванца в связи с уровнем их удовлетворенности трудом.

Феномен самозванца

Феномен самозванца можно охарактеризовать как уверенность человека в том, что он не вписывается в профессиональную среду, поскольку, по мнению сотрудника с феноменом самозванца, его успех в выбранной сфере деятельности является случайностью, совпадением или ошибкой социальной перцепции (Matthews, Clance, 1985), но не результатом его собственных способностей, умений и вложенных сил (Bernat, 2008). Такой сотрудник постоянно переживает, что окружающие обмануты им, имеют неверное представление о его возможностях и способностях, и в ближайшее время он будет разоблачен.

В последнее время в научной литературе отмечено увеличение количества публикаций о феномене самозванца (Bravata et al., 2019; Шевелева, 2023). В 2019 году было опубликовано два значимых обширных обзора работ по феномену самозванца (Bravata et al., 2019; Mak et al., 2019). Первый систематический обзор (Bravata et al., 2019) анализирует статьи, касающиеся распространенности, предикторов и способов снижения выраженности феномена самозванца. В качестве аргумента возрастания интереса к изучению данного феномена авторы приводят факт, что с 1990 по 2019 год было опубликовано 284 работы по

феномену самозванца, причем половина из них появилась за последние 5 лет. В проанализированных работах распространенность феномена среди изучаемого населения варьировалась от 9% до 82% в зависимости от используемой шкалы и границ нормы выраженности феномена. Второй систематический обзор включает статьи, темой которых являются шкалы измерения данного феномена, психометрические свойства имеющихся шкал, адаптации на другие языки (Mak et al., 2019). В обзоре показано, что с 1978 года в научных журналах опубликовано более 1200 исследований, посвященных феномену самозванца, при этом 80% работ появилось за последние 20 лет.

Исследования феномена самозванца в профессиональной среде представляет значимую группу опубликованных исследований (Mak et al., 2019), так как имеют практическую значимость для организаций с точки зрения развития и удержания человеческих ресурсов. Подобный интерес специалистов по подбору и развитию кадров вполне объясним, так как убежденность в собственном непрофессионализме и некомпетентности (к которым и приводит феномен самозванца) — неблагоприятный фактор трудовой деятельности, поскольку делает отрицательный вклад в профессиональное благополучие (Шевелева и др., 2021a), связан с тревожностью (Addae-Konadu et al., 2022), выгоранием (Villwock et al., 2016) и является препятствием карьерного роста (Neureiter, Traut-Mattausch, 2016). Сотрудникам с феноменом самозванца свойственен низкий уровень профессиональной удовлетворенности (Vergauwe et al., 2015) ввиду их чрезмерно критичного самовосприятия (Cokley et al., 2015) и низкой самооценки (Lee et al., 2022).

Исследователи отмечают, что распространенность феномена является достаточно высокой (Шевелева и др., 2022; Шевелева и др., 2021b), поскольку феномен самозванца характерен для специалистов в сферах, где количественное измерение успеха затруднено (Parkman, 2016), часто проявляется как у сотрудников, только принявших новую профессиональную роль (Schubert, Bowker, 2017), так и среди тех, чье мнение уже считают экспертным (Bemat, 2008).

Организационное поведение

Конструкт организационного поведения в современной науке не имеет единого понимания, а определение его границ и содержания может значительно отличаться в разных дисциплинах и подходах. Так, организационное поведение — это и дисциплина, рассматривающая поведенческий подход к управлению (Дайнеко, 2022), и область исследований, которая занимается изучением представлений, ценностей, отношений и действий сотрудников (Погудина, 2013). В рамках организационной психологии изучаются отдельные формы организационного поведения, например, контрпродуктивное и организационное гражданское поведение (Сидоренков, Бохоровский, 2020).

В настоящем исследовании под организационным поведением понимается «комплекс действий и поступков работников в социально-экономической системе (организации), складывающихся под влиянием субъективных и объективных факторов, возникающих в сфере труда, и определенным образом влияющих на результаты совместной трудовой деятельности» (Клименко, Шупило, 2014, с. 116). При этом ряд авторов указывает на рост субъективных факторов организационного поведения (Григорян, Лебедева, 2014; Кочетков и др., 2023; Темницкий, 2002).

На сегодняшний день выделено несколько форм организационного поведения, как созидательных, направленных на решение рабочих задач, так и деструктивных, затрудняющих достижение поставленных целей.

Л. Купманс с коллегами (Koopmans et al., 2011) выделили три формы организационного поведения — поведение, связанное с решением рабочих задач; поведение, выходящее за рамки должностных обязанностей, но направленное на поддержание и реализацию организационных ценностей; и контрпродуктивное поведение. Первая форма, названная «выполнение задач», является наиболее обобщенной характеристикой трудового поведения сотрудников. Она отражает профессиональное мастерство и включает успешное выполнение рабочих задач, поддержание актуальности профессиональных знаний, организованность и тщательность при выполнении обязанностей. Вторая форма — «контекст выполнения задач» — описывает поведение, основанное на инициативе сотрудника, поддерживающее благоприятный психологический климат в коллективе и атмосферу конструктивного взаимодействия. Ряд авторов называют такое поведение организационным гражданским поведением (Гулевич, 2013). Третья форма — «контрпродуктивное поведение» — поведение, которое наносит ущерб конечному результату труда и производительности организации. К нему могут относиться прогулы, обсуждение негативных сторон работы, фиксация на проблемах и др.

Еще одной формой организационного поведения является прокрастинация на рабочем месте — откладывание выполнения рабочих задач на более позднее время путем вовлеченности в нерабочие дела, в основе которых нет прямого намерения нанести вред сотруднику, работодателю, рабочему месту или клиенту (Metin et al., 2016). Склонность откладывать дела на рабочем месте может проявляться в двух поведенческих стратегиях: в уклонении и киберслекинге (Metin et al., 2020). Первая проявляется в длительных перерывах, в беседах с коллегами на личные темы, фантазировании, вторая — в использовании ресурсов сети Интернет в личных целях в рабочее время.

Предыдущие исследования показали, что сотрудники, удовлетворенные работой, в большей степени склонны к таким позитивно оцениваемым формам поведения (Рудакова, 2019), в частности, к выполнению рабочих задач и организационному гражданскому поведению (Budi Santoso et al., 2021) и в меньшей — к негативным, например, контрпродуктивному поведению (Sambung, 2019) и прокрастинации на рабочем месте (Sığırcıkoğlu, Güğercin, 2022). При этом феномен самозванца с указанными формами организационного поведения связан скорее обратным образом. Так, в исследовании, выполненном на выборке студентов, высокому уровню феномена самозванца соответствовали низкий уровень академического гражданского поведения и высокий уровень контрпродуктивного академического поведения (Meurer, Costa, 2022).

Поскольку отечественных или зарубежных исследований, учитывающих как уровень удовлетворенности, так и выраженность феномена самозванца, нами не обнаружено, целью настоящей работы является выявление особенностей организационного поведения сотрудников, которым свойственен феномен самозванца, в связи с их удовлетворенностью трудом.

ГИПОТЕЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

Гипотеза исследования заключается в том, что сотрудники с разной выраженностью феномена самозванца и удовлетворенности труда отличаются по показателям организационного поведения.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Шкала феномена самозванца П. Кланс (Шевелева и др., 2021б) включает 20 утверждений, которые оцениваются по шкале Лайкерта от 1 («Никогда») до 5 («Очень часто»). Шкала направлена на выявление уверенности человека в том, что его успешность — результат случая, ошибки, симпатии окружающих, но не его способностей или умений. Альфа Кронбаха — 0,92.

Опросник «Индивидуальное выполнение работы» Л. Купманс (Koormans et al., 2011; Руднова, Корниенко, 2022) включает 18 пунктов, которые объединяются в три шкалы. Первые пять пунктов образуют шкалу «Выполнение задач». Она позволяет респонденту оценить свое поведение на рабочем месте, связанное с завершенностью рабочих задач, своевременным обновлением профессиональных знаний, планированием и организованностью труда и др. Шкала «Контекст выполнения задач» содержит восемь пунктов и направлена на диагностику поведения сотрудника, основанного на его инициативности и энтузиазме, выходящего за рамки его непосредственных обязанностей, но направленного на сохранение и развитие организационных ценностей, продуктивной и комфортной психологической атмосферы в коллективе. Пункты указанных шкал оцениваются респондентами от 0 («Редко») до 4 («Всегда»). Третья шкала опросника «Контрпродуктивное поведение» позволяет установить субъективную оценку выраженности поведения сотрудника, которое наносит ущерб благополучию организации. Данная шкала включает пять пунктов и оценивается по шкале Лайкерта от 0 («Никогда») до 4 («Часто»). Несмотря на то, что методика основана на методе самоотчета и ее результаты характеризуют скорее субъективные представления сотрудников об их организационном поведении, при помощи показателей описанных шкал допускается описание организационного поведения сотрудников в целом (Руднова, Корниенко, 2022; Шевелева и др., 2022). Показатель альфы Кронбаха для шкалы «Выполнение задач» — 0,80, для шкалы «Контекст выполнения задач» — 0,85, для шкалы «Контрпродуктивное поведение» — 0,81. Показатели соответствия: $CMIN = 252,68$, $CMIN/DF = 1,96$, $TLI = 0,93$, $CFI = 0,94$, $RMSEA = 0,07$, $SRMR = 0,06$.

Опросник «Прокрастинация на рабочем месте» (Metin et al., 2020) содержит 12 утверждений, которые респонденты оценивают по шкале Лайкерта от 0 («Никогда») до 6 («Всегда»). Методика позволяет установить выраженность двух стратегий поведения прокрастинаторов на рабочем месте. Шкала «Уклонение» включает 8 пунктов и диагностирует субъективную оценку респондентов прокрастинационного поведения на рабочем месте, которое проявляется в фантазировании, в длительных перерывах, отвлеченности от выполнения профессиональных задач бесед с коллегами и в других приятных, но не рабочих занятиях. Шкала «Киберслекинг» состоит из 4 пунктов. Они позволяют сотрудникам оценить откладывание выполнения профессиональных задач на поздний срок путем использования ресурсов сети Интернет для личных целей в рабочее время. Альфа Кронбаха для шкал «Уклонение» и «Киберслекинг» — 0,86 и 0,81 соответственно, показатели соответствия: $CMIN = 123,26$, $CMIN/DF = 2,48$, $TLI = 0,94$, $CFI = 0,95$, $RMSEA = 0,07$, $SRMR = 0,06$.

Методика «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» Т.Л. Бадоева использовалась для диагностики удовлетворенности тринадцатью факторами трудовой деятельности (Ильин, 2011). В настоящей работе методика работает как единая шкала, позволяющая вычислить обобщенный индекс удовлетворенности трудом.

Для математико-статистического анализа данных были использованы описательные статистики, корреляционный анализ, сравнительный анализ с использованием критерия Манна — Уитни.

ВЫБОРКА

Участие в исследовании принял 331 человек в возрасте от 18 до 68 лет ($M = 34,3$; $SD = 11,5$), 44% — мужчины. Все участники трудоустроены, на полную занятость — 86%, на неполную — 14%, стаж работы — от 0,5 до 47 лет ($M = 12,2$; $SD = 11,2$). Из них высшее образование имеют 39%, незаконченное высшее — 13%, среднее профессиональное — 41%, среднее общее — 7%. Респонденты указали, что в рабочее время имеют свободный доступ к сети Интернет.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Выявление общей картины взаимосвязей переменных было реализовано при помощи корреляционного анализа. Согласно полученным результатам (Таблица 1), Феномен самозванца отрицательно связан с Удовлетворенностью трудом ($r = -0,25$, $p < 0,001$) и Выполнением задач ($r = -0,37$, $p < 0,001$), положительно — с Контрпродуктивным поведением ($r = 0,52$, $p < 0,001$), Уклонением ($r = 0,56$, $p < 0,001$), Киберслекингом ($r = 0,42$, $p < 0,001$) и не связан с Контекстом выполнения задач. Удовлетворенность трудом положительно связана с Выполнением задач ($r = 0,18$, $p < 0,001$) и Контекстом выполнения задач ($r = 0,16$, $p < 0,001$), отрицательно — с Контрпродуктивным поведением ($r = -0,28$, $p < 0,001$), Уклонением ($r = -0,34$, $p < 0,001$), Киберслекингом ($r = -0,28$, $p < 0,001$).

Таблица 1

Результаты корреляционного анализа

| Переменные | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--------------------------------|----------|----------|---------|----------|----------|----------|
| 1. Феномен самозванца | — | | | | | |
| 2. Выполнение задач | -0,32*** | — | | | | |
| 3. Контекст выполнения задач | -0,09 | 0,35*** | — | | | |
| 4. Контрпродуктивное поведение | 0,52*** | -0,24*** | -0,06 | — | | |
| 5. Уклонение | 0,56*** | -0,45*** | -0,17** | 0,48*** | — | |
| 6. Киберслекинг | 0,42*** | -0,20*** | -0,08 | 0,30*** | 0,65*** | — |
| 7. Удовлетворенность трудом | -0,25*** | 0,18*** | 0,16** | -0,28*** | -0,34*** | -0,28*** |

Примечание. ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Table 1

Results of correlation analysis

| Variables | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|------------------------------------|----------|----------|---------|----------|----------|----------|
| 1. Imposter phenomenon | — | | | | | |
| 2. Task performance | -0.32*** | — | | | | |
| 3. Contextual performance | -0.09 | 0.35*** | — | | | |
| 4. Counterproductive work behavior | 0.52*** | -0.24*** | -0.06 | — | | |
| 5. Soldiering | 0.56*** | -0.45*** | -0.17** | 0.48*** | — | |
| 6. Cyberslacking | 0.42*** | -0.20*** | -0.08 | 0.30*** | 0.65*** | — |
| 7. Work satisfaction | -0.25*** | 0.18*** | 0.16** | -0.28*** | -0.34*** | -0.28*** |

Note. ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Для выявления особенностей организационного поведения сотрудников с феноменом самозванца все респонденты были разделены на группы с показателями по феномену самозванца и удовлетворенности трудом выше и ниже среднего (Таблица 2). Самой малочисленной оказалась группа сотрудников с высокими показателями феномена самозванца, удовлетворенных трудом (16% выборки), самой большой — группа сотрудников, удовлетворенных трудом, но с не выраженным феноменом самозванца (36%). Дисперсионный анализ показал значимые различия по выраженности феномена самозванца ($F(3\ 327) = 212,65$, $p < 0,001$) между группами с высокими (группы 2 и 4) и низкими (группы 1 и 3) показателями, а также по выраженности удовлетворенности труда ($F(3\ 327) = 259,55$, $p < 0,001$) между группами с высокими (группы 1 и 2) и низкими показателями (группы 3 и 4). Поскольку проверка распределения признаков на соответствие закону нормального распределения показала значимый результат для критерия Шапиро — Уилка ($p < 0,001$), для реализации сравнительного анализа будет использован критерий Манна — Уитни.

Таблица 2

Характеристики сравниваемых групп

| Группы | Феномен самозванца (ср. ар. по выборке — 2,46) | | Удовлетворенность трудом (ср. ар. по выборке — 4,84) | | К-во |
|----------|---|---------------|---|---------------|------|
| | Ср. ар. в группе | Маркер | Ср. ар. в группе | Маркер | |
| Группа 1 | 1,97 | Ниже среднего | 3,29 | Ниже среднего | 69 |
| Группа 2 | 3,20 | Выше среднего | 3,34 | Ниже среднего | 90 |
| Группа 3 | 1,89 | Ниже среднего | 6,11 | Выше среднего | 118 |
| Группа 4 | 3,07 | Выше среднего | 5,99 | Выше среднего | 54 |

Примечание. Ср. ар. — среднее арифметическое; К-во — количество респондентов в группе

Table 2
Characteristics of groups

| Groups | Imposter phenomenon (mean for sample — 2.46) | | Work satisfaction (mean for sample — 4.84) | | N |
|---------|---|-----------------------|---|-----------------------|-----|
| | Mean | Indicator | Mean | Indicator | |
| Group 1 | 1.97 | Lower than the mean | 3.29 | Lower than the mean | 69 |
| Group 2 | 3.20 | Greater than the mean | 3.34 | Lower than the mean | 90 |
| Group 3 | 1.89 | Lower than the mean | 6.11 | Greater than the mean | 118 |
| Group 4 | 3.07 | Greater than the mean | 5.99 | Greater than the mean | 54 |

Note. N — the number of respondents in the group

Сравнительный анализ позволил выявить, что существуют различия в организационном поведении между исследуемыми группами (Таблица 3). В частности, установлено, что Выполнение задач значимо выше в Группе 1, чем в Группе 2, а в Группе 3, чем в Группе 4. Показатель Контекста выполнения задач значимо выше в Группе 3, чем в Группе 1. Контрпродуктивное поведение в большей степени выражено в Группе 2, чем в Группе 1 и 4, а в Группе 4 этот показатель значимо выше, чем в Группе 3. Уклонение и Киберслекинг как стратегии прокрастинации на рабочем месте в Группе 1 и 4 значимо ниже, чем в Группе 2, но выше, чем в Группе 3.

Таблица 3
Результаты сравнительного анализа

| | Выполнение задач | | Контекст выполнения задач | | Контрпродуктивное поведение | | Уклонение | | Киберслекинг | |
|----------|------------------|-----------|---------------------------|---------|-----------------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|
| | Средний ранг | U | Средний ранг | U | Средний ранг | U | Средний ранг | U | Средний ранг | U |
| Группа 1 | 95,09 | 2064*** | 80,51 | 3069,5 | 56,51 | 1484,5*** | 57,7 | 1566*** | 64,67 | 2047*** |
| Группа 2 | 68,43 | | 79,61 | | 98,01 | | 97,1 | | 91,76 | |
| Группа 1 | 85,81 | 3506 | 81,22 | 3189*** | 103,41 | 3422 | 112,53 | 2792,5*** | 108,34 | 3081,5*** |
| Группа 3 | 98,79 | | 101,47 | | 88,5 | | 83,17 | | 85,61 | |
| Группа 2 | 68,86 | 2102,5 | 68,49 | 2069,5 | 83,57 | 1434*** | 79,28 | 1819,5* | 78,48 | 1892* |
| Группа 4 | 78,56 | | 79,18 | | 54,06 | | 61,19 | | 62,54 | |
| Группа 3 | 95,31 | 2146,5*** | 88,98 | 2893 | 78,34 | 2223,5*** | 71,26 | 1387,5*** | 76,58 | 2016*** |
| Группа 4 | 67,25 | | 81,07 | | 104,32 | | 119,81 | | 108,17 | |

Примечание. ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$; U — показатель критерия Манна — Уитни

Table 3
Results of comparative analysis

| | Task performance | | Contextual performance | | Counterproductive work behaviour | | Soldiering | | Cyberslacking | |
|---------|------------------|-----------|------------------------|---------|----------------------------------|-----------|--------------|-----------|---------------|-----------|
| | Average Rank | U | Average Rank | U | Average Rank | U | Average Rank | U | Average Rank | U |
| Group 1 | 95.09 | 2064*** | 80.51 | 3069.5 | 56.51 | 1484.5*** | 57.7 | 1566*** | 64.67 | 2047*** |
| Group 2 | 68.43 | | 79.61 | | 98.01 | | 97.1 | | 91.76 | |
| Group 1 | 85.81 | 3506 | 81.22 | 3189*** | 103.41 | 3422 | 112.53 | 2792.5*** | 108.34 | 3081.5*** |
| Group 3 | 98.79 | | 101.47 | | 88.5 | | 83.17 | | 85.61 | |
| Group 2 | 68.86 | 2102.5 | 68.49 | 2069.5 | 83.57 | 1434*** | 79.28 | 1819.5* | 78.48 | 1892* |
| Group 4 | 78.56 | | 79.18 | | 54.06 | | 61.19 | | 62.54 | |
| Group 3 | 95.31 | 2146.5*** | 88.98 | 2893 | 78.34 | 2223.5*** | 71.26 | 1387.5*** | 76.58 | 2016*** |
| Group 4 | 67.25 | | 81.07 | | 104.32 | | 119.81 | | 108.17 | |

Note. ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; U — value of U of Mann — Whitney test

Таким образом, можно заключить, что сотрудники с невыраженным феноменом самозванца (как удовлетворенные, так и нет) продемонстрировали более высокие показатели Выполнения задач и более низкие — Контрпродуктивного поведения, Уклонения и Киберслекинга. При этом Контекст выполнения задач выше в группах удовлетворенных трудом сотрудников, как с низкими, так и с высокими показателями феномена самозванца. Визуализация выраженности средних показателей организационного поведения в исследуемых группах представлена на Рисунке 1.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Более ранние исследования описывают связь феномена самозванца и организационного поведения, связанного с успешным достижением профессиональных целей как неоднозначную (Thompson et al., 2000; Want, Kleitman, 2006), однако нами обнаружена отрицательная связь. Также, феномен самозванца показал положительную связь с неконструктивными формами организационного поведения (контрпродуктивным поведением и прокрастинацией на рабочем месте) и отрицательно — с удовлетворенностью факторами труда, что соответствует уже существующим данным (Badawuy et al., 2018; Meurer, Costa, 2021).

Отдельно необходимо обсудить наличие группы респондентов с высокой выраженностью феномена самозванца, но демонстрирующих достаточную удовлетворенность трудом. Сочетание таких показателей может служить косвенным доказательством существования группы индивидов, которые не являются истинными носителями феномена самозванца, но, скорее, намеренно демонстрируют отношение к трудовому процессу, свойственное носителям феномена самозванца с целью получения эмоциональной или стратегической вторичной выгоды. Такая группа индивидов была выделена и описана в недавнем зарубежном исследовании, направленном на изучение гомогенности группы носителей феномена самозванца (Leonhardt et al., 2017).

Реализованный сравнительный анализ свидетельствует, что у сотрудников, которые демонстрируют невысокие показатели феномена самозванца, поведение, связанное с решением рабочих задач, проявляется чаще, чем у сотрудников, склонных к феномену самозванца, независимо от уровня удовлетворенности как в той, так и в другой группе. При этом можно предположить, что именно уровень удовлетворенности трудом имеет большее значение для поведения, направленного на поддержание организационных ценностей, поскольку в группах сотрудников с высокими и низкими показателями этого феномена различий не обнаружено.

Полученные данные расширяют и дополняют предыдущее исследование бельгийских авторов, в котором показано, что сотрудники с выраженной чертой феномена самозванца демонстрируют меньшую удовлетворенность работой и менее склонны принимать участие в общественно значимых проектах организации (Vergauwe et al., 2015). По мнению авторов исследования, в основе низкой удовлетворенности работой у сотрудников, склонных к феномену самозванца, лежит страх разоблачения, высокий уровень тревожности и сомнения в собственной компетентности. Тот факт, что сотрудники с выраженной чертой самозванца менее склонны принимать участие в проектах организации, выходящих за рамки должностной инструкции, объясняется ограниченностью ресурсов. Сотрудники с феноменом самозванца тратят очень много сил и энергии на выполнение непосредственных обязанностей и находятся в постоянном страхе разоблачения. Поскольку высокие личные достижения являются необходимой составляющей относительного психологического комфорта таких сотрудников, а ресурсы ограничены, у таких сотрудников просто не остается ни сил, ни времени для участия в общественно значимых проектах работодателя.

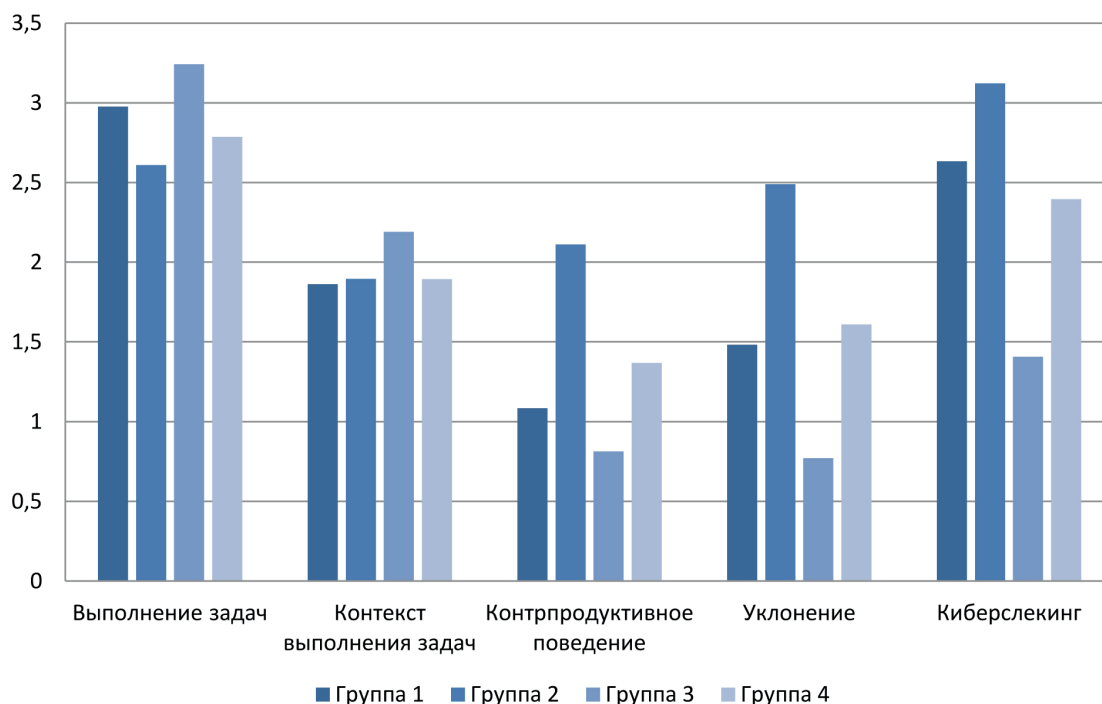


Рисунок 1

Выраженность показателей организационного поведения в исследуемых группах

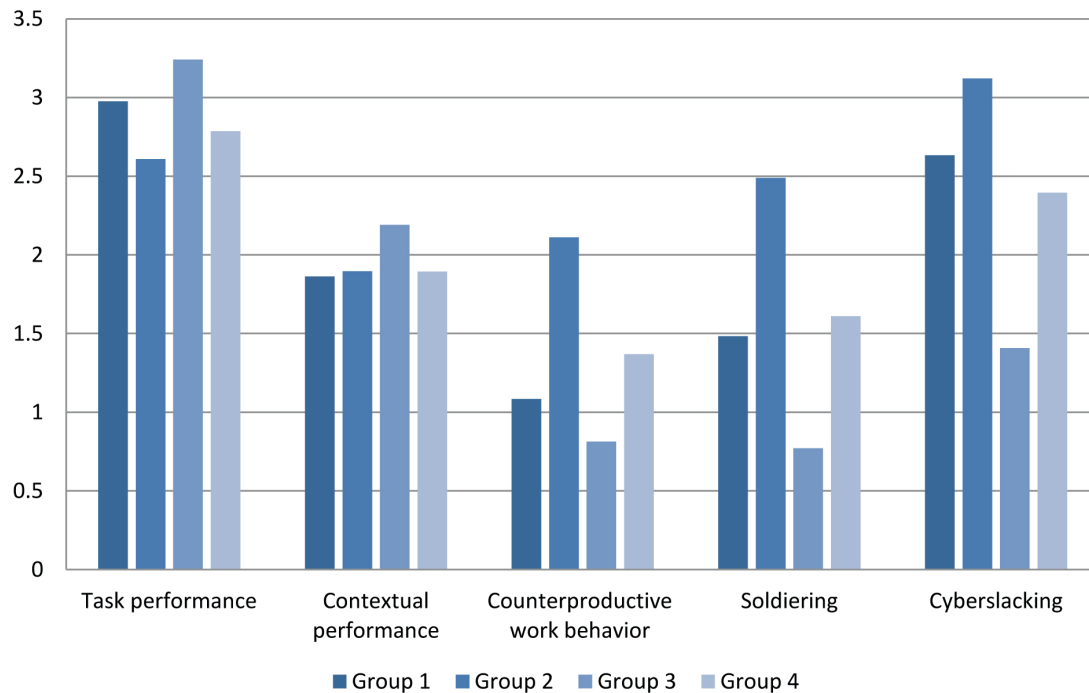


Figure 1

Value of the indicators of organizational behaviour in the studied groups

Если рассматривать различия в поведении, которое принято считать неконструктивным, то в группе сотрудников с низкими показателями феномена самозванца выраженность контрпродуктивного поведения не зависит от удовлетворенности трудом, а в группе «самозванцев» даже удовлетворенность не может предотвратить такое поведение. Различия в исследуемых группах по стратегиям прокрастинации схожи и можно заключить, что в целом к прокрастинации на рабочем месте более склонны сотрудники, не удовлетворенные трудом и демонстрирующие высокие показатели феномена самозванца, менее склонны — работники, удовлетворенные трудом, с невысокими показателями феномена самозванца. Вероятно, не удовлетворенные трудом «самозванцы» представляют собой «группу риска» для проявления неконструктивного организационного поведения (контрпродуктивного и прокрастинационного).

Согласно результатам сравнительного анализа, можно предположить, что предиктором поведения, направленного на решение рабочих задач, будет феномен самозванца; поведения, направленного на поддержание организационных ценностей — удовлетворенность трудом, а для контрпродуктивного и прокрастинационного поведения — оба этих фактора профессионального благополучия.

ВЫВОДЫ

Полученные результаты и представленная их интерпретация подтверждаются результатами ранее реализованных работ. Так, неудовлетворенность трудом повышает вероятность контрпродуктивного поведения (Urien Angulo et al., 2018; Nemteanu, Dabija, 2021) и снижает вероятность проявления конструктивного, направленного на решение рабочих задач. Однако, в контексте феномена самозванца, необходимо учитывать и другие особенности таких сотрудников.

Устоявшееся представление о феномене самозванца, подтвержденное эмпирическими данными, свидетельствует о том, что он чаще проявляется в ситуации необходимости освоения новой профессиональной роли у человека, впоследствии достигающего значительного мастерства (например, Schubert, Bowker, 2017; Шевелева и др., 2021б). Возникает диссонанс между существующими представлениями и потенциальной склонностью лиц с феноменом самозванца к неконструктивному поведению. Есть вероятность, что опосредующую роль во взаимосвязи организационного поведения и профессиональных достижений сотрудников, склонных к феномену самозванца, играет их склонность занижать оценку собственных достижений, основанной на достаточно высоком уровне перфекционизма, что им свойственен (Lee et al., 2022; Шевелева, 2023; Шевелева и др., 2022). Вероятно, стремление к безупречному выполнению работы формирует у людей с феноменом самозванца представление об идеальной организации, идеальном рабочем процессе и идеальном поведении сотрудника организации, так что самооценка поведения и удовлетворенности факторами труда проводится относительно этих завышенных стандартов.

ОГРАНИЧЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

В связи с указанным, важно отметить несколько ограничений настоящего исследования. Во-первых, использование метода самоотчета при условии высокой самокритичности сотрудников с феноменом самозванца может привести к искажению показателей. В дальнейшем, наряду с личностными опросниками, важно использовать методы, которые позволят получить более объективные данные об особенностях их организационного поведения (наблюдение, экспертная оценка и др.), а не только субъективное представление «самозванцев». Во-вторых, настоящее исследование не учитывает уровень перфекционизма, который потенциально может влиять на их оценку разных форм организационного поведения и удовлетворенности факторами труда. Изучение посреднической роли перфекционизма может стать дальнейшей перспективой исследования. В-третьих, настоящее исследование реализовано на выборке, которая была сформирована методом «снежного кома» и, хотя в целом соблюдались основные пропорции выборки, которые отражают соотношение респондентов трудоспособного возраста (пол, возраст и т.д.), в рамках реализации дальнейших исследований важно рассмотреть роль значимых для проблемы исследования феномена самозванца (пол, возраст) и организационного поведения (возраст, стаж) характеристик.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ

Полученные в результате настоящего исследования данные о субъективном представлении сотрудников, склонных к феномену самозванца, об особенностях их организационного поведения и удовлетворенности факторами труда могут быть использованы организационными психологами и специалистами, занимающимися развитием персонала при разработке программ адаптации сотрудников и формирования профессиональных траекторий специалистов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Григорян, Л.К., Лебедева, Н.М. (2014). Кросс-культурное исследование роли неформальных связей в формировании организационной лояльности. *Экспериментальная психология*, 7(2), 128–147.
- Гулевич, О.А. (2013). Гражданское поведение в организации: условия и последствия. *Организационная психология*, (3), 78–96.
- Дайнеко, В.В. (2022). Позитивная организационная доктрина: позитивное организационное поведение Ф. Лютанса и позитивное организационное видение К. Камерона. *Организационная психология*, (1), 175.
- Ильин, Е.П. (2011). Мотивация и мотивы. Санкт-Петербург: Изд-во «Питер».
- Клименко, О.И., Шупило, О.М. (2014). Организационное поведение как фактор управления трудовой деятельностью работников. *Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права*, 1(49), 114–120.
- Кочетков, Н.В., Маринова, Т.Ю., Орлов, В.А., Расходчикова, М.Н., Хаймовская, Н.А. (2023). Актуальные зарубежные исследования профессионального выгорания у учителей. *Современная зарубежная психология*, 12(2), 43–52. <https://doi.org/10.17759/jmfr.2023120204>
- Погудина, Е.Ю. (2013). Микроподход к организационному поведению. *Вестник Томского государственного университета*, (373), 171–173.
- Рудакова, Н.Л. (2019). К вопросу об удовлетворенности трудом у сотрудников организационных подразделений в условиях различных организационных субкультур. *Актуальные проблемы организационной психологии и психологии дорожного движения*, (3), 31–41.
- Руднова, Н.А., Корниенко, Д.С. (2022). Психометрические характеристики опросника «Индивидуальное выполнение работы». *Психологические исследования*, 15(84). <https://doi.org/10.54359/ps.v15i84.1171>
- Сидоренков, А.В., Бохоровский, Е.Ф. (2020). Гражданское поведение и организационная коммуникативность работников в институциональном контексте. *Journal of Institutional Studies*, 12(2), 119–131. <https://doi.org/10.17835/2076-6297.2020.12.2.119-131>
- Темницкий, А.Л. (2002). Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих, 1990-е годы. *Социологический журнал*, (2), 76–93.
- Шевелева, М.С. (2023). Феномен самозванца: обзор зарубежных исследований. *Современная зарубежная психология*, 12(2), 116–124. <https://doi.org/10.17759/jmfr.2023120211>
- Шевелева, М.С., Золотарева, А.А., Руднова, Н.А. (2021а). Феномен самозванца в профессиональной среде: роль мотивации и перфекционизма. *Национальный психологический журнал*, 3(43), 96–104. <https://doi.org/10.11621/npj.2021.0308>
- Шевелева, М.С., Золотарева, А.А., Руднова, Н.А., Корниенко, Д.С., Пермьякова, Т.М. (2022). Перфекционизм и феномен самозванца как предикторы увлеченности работой и субъективного благополучия. *Психологический журнал*, 43(3), 80–88. <https://doi.org/10.31857/S020595920020498-3>
- Шевелева, М.С., Корниенко, Д.С., Пермьякова, Т.М. (2021б). Шкала феномена самозванца: психометрические характеристики русскоязычной версии. *Психологический журнал*, 42(1), 132–142. <https://doi.org/10.31857/S020595920013343-3>
- Addae-Konadu, K., Carlson, S., Janes, J., Gececi, K., Stephenson-Famy, A.B. (2022). Am I Really Qualified to Be Here: Exploring the Impact of Impostor Phenomenon on Training and Careers in OB/GYN Medical Education. *Journal of Surgical Education*, 79(1), 102–106. <https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2021.08.013>
- Badawy, R.L., Gazdag, B.A., Bentley, J.R., Brouer, R.L. (2018). Are all impostors created equal? Exploring gender differences in the impostor phenomenon-performance link. *Personality and Individual Differences*, (131), 156–163. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.04.044>
- 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. https://doi.org/10.1207/S15327752JPA7802_07
- Bernat, E. (2008). Towards a pedagogy of empowerment: The case of “impostor syndrome” among pre-service non-native speaker teachers in TESOL. *English Language Teacher Education and Development*, 11(1), 1–8.
- 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. <https://doi.org/10.1007/s11606-019-05364-1>

- Budi Santoso, P., Asbari, M., Siswanto, E., Fahmi, K. (2021). The Role of Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on Performance: Evidence from Indonesian Teachers. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 22–31. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v1i1.2>
- Chiang, C.-F., Hsieh, T.-S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180–190. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.011>
- Cokley, K., Awad, G., Smith, L., Jackson, S., Awosogba, O., Hurst, A., Stone, S., Blondeau, L., Roberts, D. (2015). The roles of gender stigma consciousness, impostor phenomenon and academic self-concept in the academic outcomes of women and men. *Sex Roles: A Journal of Research*, 73(9–10), 414–426. <https://doi.org/10.1007/s11199-015-0516-7>
- Koopmans, L., Bemaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Schaufeli, W.B., de Vet Henrica, C.W., van der Beek, A.J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Lee, H., Anderson, C.B., Yates, M.S., Chang, S., Chakraverty, D. (2022). Insights into the complexity of the impostor phenomenon among trainees and professionals in STEM and medicine. *Current Psychology*, 41(9), 5913–5924. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01089-1>
- Leonhardt, M., Bechtoldt, M.N., Rohrmann, S. (2017). All impostors aren't alike — differentiating the impostor phenomenon. *Frontiers in Psychology*, (8), 1505.
- Mak, K.K., Kleitman, S., Abbott, M.J. (2019). Impostor phenomenon measurement scales: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, (10), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00671>
- Metin, U.B., Taris, T.W., Peeters, M.C.W., Korpinen, M., Smrke, U., Razum, J., Kolářová, M., Baykova, R., Gaioshko, D. (2020). Validation of the Procrastination at Work Scale: A seven-language study. *European Journal of Psychological Assessment*, 36(5), 767–776. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000554>
- Metin, U.B., Taris, T.W., Peeters, M.C.W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, (101), 254–263. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>
- Matthews, G., Clance, P.R. (1985). Treatment of the impostor phenomenon in psychotherapy clients. *Psychotherapy in Private Practice*, 3(1), 71–81. https://doi.org/10.1300/J294v03n01_09
- Meurer, A.M., Costa, F. (2020). Behold the best and worst of me: the impostor phenomenon and academic behavior in the business area. *Revista Contabilidade & Finanças*, (31), 348–363. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201910370>
- Nemteanu, M.S., Dabija, D.C. (2021). The Influence of Internal Marketing and Job Satisfaction on Task Performance and Counterproductive Work Behavior in an Emerging Market during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3670. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073670>
- Neureiter, M., Traut-Mattusch, E. (2016). An Inner Barrier to Career Development: Preconditions of the Impostor Phenomenon and Consequences for Career Development. *Frontiers in Psychology*, (7), 48. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00048>
- Parkman, A. (2016). The impostor phenomenon in higher education: Incidence and impact. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 16(1), 51–60.
- Sambung, R. (2019). Job satisfaction on employee performance; Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior as mediators. *International Journal of Economic Behavior and Organization*, 7(3), 50–56. <https://doi.org/10.11648/j.ijebo.20190703.12>
- Schubert, N., Bowker, A. (2017). Examining the impostor phenomenon in relation to self-esteem level and self-esteem instability. *Current Psychology*, (38), 749–755. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9650-4>
- Sığircikoğlu, E.B., Güğercin, U. (2022). The role of perceived organizational justice and job satisfaction in municipality employees' cyber-slacking behaviors. In: B. Akkaya, K. Jermisittiparsert, A. Gunsel, (eds.). *Handbook of Research on Current Trends in Asian Economics, Business, and Administration*, (pp. 366–383). Hershey: IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8486-6.ch020>
- Thompson, T., Davis, H., Davidson, J. (1998). Attributional and affective responses of impostors to academic success and failure outcomes. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 381–396. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00065-8](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00065-8)
- Thompson, T., Foreman, P., & Martin, F. (2000). Imposter fears and perfectionistic concern over mistakes. *Personality and Individual Differences*, 29(4), 629–647. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00218-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00218-4)
- Urien Angulo, B., Diez Valdés, V., Osca Segovia, A. (2018). Justice, satisfaction and counterproductive behaviour: A Job Demands-Resources (JD-R) theory study on social workers. *Cuadernos de Trabajo Social*, (32), 141–152. <https://doi.org/10.5209/cuts.56882>
- 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. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9382-5>
- Villwock, J.A., Sobin, L.B., Koester, L.A., & Harris, T.M. (2016). Impostor syndrome and burnout among American medical students: a pilot study. *International Journal of Medical Education*, (7), 364–369. <https://doi.org/10.5116/ijme.5801.eac4>
- Want, J., Kleitman, S. (2006). Imposter phenomenon and self-handicapping: Links with parenting styles and self-confidence. *Personality and Individual Differences*, 40(5), 961–971. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.10.005>

REFERENCES

- Dajneko, V.V. (2022). Positive organizational doctrine: positive organizational behavior by F. Luthans and positive organizational scholarship by K. Cameron. *Organizacionnaya psihologiya = Organizational Psychology*, (1), 175. (In Russ.)
- Grigoryan, L.K., Lebedeva, N.M. (2014). Cross-cultural study of the role of informal relations in the formation of organizational loyalty. *Eksperimental'naya psihologiya = Experimental Psychology*, 7(2), 128–147. (In Russ.)
- Gulevich, O.A. (2013). Organizational citizenship behavior: conditions and consequences. *Organizacionnaya psihologiy = Organizational Psychology*, (3), 78–96. (In Russ.)
- Ilin, E.P. (2008). Motivation and motives. St. Petersburg: Piter Publ. (In Russ.)
- Klimenko, O.I., Shupilo, O.M. (2014). Organizational behavior as a factor in managing employees' labor activities. *Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperacii, ekonomiki i prava = Herald of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law*, 1(49), 114–120. (In Russ.)
- Kochetkov, N.V., Marinova, T.YU., Orlov, V.A., Raskhodchikova, M.N., Hajmovskaya, N.A. (2023). Current Foreign Studies of Professional Burnout in Teachers. *Sovremennaya zarubezhnaya psihologiya = Journal of Modern Foreign Psychology*, 12(2), 43–52. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/jmfp.2023122024>

- Pogudina, E.YU. (2013). Micro approach to organizational behavior. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Tomsk State University*, (373), 171–173. (In Russ.)
- Rudakova, N.L. (2019). On the issue of job satisfaction among employees of organizational units in the context of various organizational subcultures. *Aktual'nye problemy organizacionnoj psihologii i psihologii dorozhnogo dvizheniya = Current Issues of Organizational Psychology and Traffic Psychology*, (3), 31–41. (In Russ.)
- Rudnova, N.A., Kornienko, D.S. (2022). Psihometricheskie karakteristiki oprosnika "Individual'noe vypolnenie raboty". *Psihologicheskie issledovaniya = Psychological Studies*, 15(84). (In Russ.). <https://doi.org/10.54359/ps.v15i84.1171>
- Sheveleva, M.S. (2023). The Phenomenon of the Imposter: A Review of Foreign Research. *Sovremennaya zarubezhnaya psihologiya = Journal of Modern Foreign Psychology*, 12(2), 116–124. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/jmfp.2023120211>
- Sheveleva, M.S., Kornienko, D.S., Permyakova, T.M. (2021b). Clance Impostor Phenomenon Scale: psychometric properties of Russian version. *Psihologicheskij zhurnal = Psychological Journal*, 42(1), 132–142. (In Russ.). <https://doi.org/10.31857/S020595920013343-3>
- Sheveleva, M.S., Zolotareva, A.A., Rudnova, N.A., Kornienko, D.S., Permyakova, T.M. (2022). Perfectionism and impostor phenomenon as predictors of work engagement and subjective well-being. *Psihologicheskij zhurnal = Psychological Journal*, 43(3), 80–88. (In Russ.). <https://doi.org/10.31857/S020595920020498-3>
- Sheveleva, M.S., Zolotareva, A.A., Rudnova, N.A. (2021a). The impostor phenomenon in the work context: the role of motivation and perfectionism. *National Psychological Journal*, 3(43), 96–104. (In Russ.) <https://doi.org/10.11621/npj.2021.0308>
- Sidorenkov, A.V., Bohorovskij, E.F. (2020). Organizational citizenship behavior and communicativeness of employees in the institutional context. *Zhurnal institucional'nyh issledovanij = Journal of Institutional Studies*, 12(2), 119–131. (In Russ.). <https://doi.org/10.17835/2076-6297.2020.12.2.119-131>
- Temnickij, A.L. (2002). Sociocultural factors of industrial workers' work behavior, 1990s. *Sociologicheskij zhurnal = Sociological Journal*, (2), 76–93. (In Russ.)
- Addae-Konadu, K., Carlson, S., Janes, J., Gececi, K., Stephenson-Famy, A.B. (2022). Am I Really Qualified to Be Here: Exploring the Impact of Impostor Phenomenon on Training and Careers in OB/GYN Medical Education. *Journal of Surgical Education*, 79(1), 102–106. <https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2021.08.013>
- Badawy, R.L., Gazdag, B.A., Bentley, J.R., Brouer, R.L. (2018). Are all impostors created equal? Exploring gender differences in the impostor phenomenon-performance link. *Personality and Individual Differences*, (131), 156–163. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.04.044>
- 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. https://doi.org/10.1207/S15327752JPA7802_07
- Bernat, E. (2008). Towards a pedagogy of empowerment: The case of "impostor syndrome" among pre-service non-native speaker teachers in TESOL. *English Language Teacher Education and Development*, 11(1), 1–8.
- 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. <https://doi.org/10.1007/s11606-019-05364-1>
- Budi Santoso, P., Asbari, M., Siswanto, E., Fahmi, K. (2021). The Role of Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on Performance: Evidence from Indonesian Teachers. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 22–31. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v1i1.2>
- Chiang, C.-F., Hsieh, T.-S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180–190. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.011>
- Cokley, K., Awad, G., Smith, L., Jackson, S., Awosogba, O., Hurst, A., Stone, S., Blondeau, L., Roberts, D. (2015). The roles of gender stigma consciousness, impostor phenomenon and academic self-concept in the academic outcomes of women and men. *Sex Roles: A Journal of Research*, 73(9–10), 414–426. <https://doi.org/10.1007/s11199-015-0516-7>
- Koopmans, L., Bemaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Schaufeli, W.B., de Vet Henrica, C.W., van der Beek, A.J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Lee, H., Anderson, C.B., Yates, M.S., Chang, S., Chakraverty, D. (2022). Insights into the complexity of the impostor phenomenon among trainees and professionals in STEM and medicine. *Current Psychology*, 41(9), 5913–5924. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01089-1>
- Leonhardt, M., Bechtoldt, M.N., Rohrman, S. (2017). All impostors aren't alike — differentiating the impostor phenomenon. *Frontiers in Psychology*, (8), 1505.
- Mak, K.K., Kleitman, S., Abbott, M.J. (2019). Impostor phenomenon measurement scales: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, (10), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00671>
- Metin, U.B., Taris, T.W., Peeters, M.C.W., Korpinen, M., Smrke, U., Razum, J., Kolářová, M., Baykova, R., Gaioshko, D. (2020). Validation of the Procrastination at Work Scale: A seven-language study. *European Journal of Psychological Assessment*, 36(5), 767–776. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000554>
- Metin, U.B., Taris, T.W., Peeters, M.C.W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, (101), 254–263. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>
- Matthews, G., Clance, P.R. (1985). Treatment of the impostor phenomenon in psychotherapy clients. *Psychotherapy in Private Practice*, 3(1), 71–81. https://doi.org/10.1300/J294v03n01_09
- Meurer, A.M., Costa, F. (2020). Behold the best and worst of me: the impostor phenomenon and academic behavior in the business area. *Revista Contabilidade & Finanças*, (31), 348–363. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201910370>
- Nemteanu, M.S., Dabija, D.C. (2021). The Influence of Internal Marketing and Job Satisfaction on Task Performance and Counterproductive Work Behavior in an Emerging Market during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3670. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073670>
- Neureiter, M., Traut-Mattausch, E. (2016). An Inner Barrier to Career Development: Preconditions of the Impostor Phenomenon and Consequences for Career Development. *Frontiers in Psychology*, (7), 48. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00048>
- Parkman, A. (2016). The impostor phenomenon in higher education: Incidence and impact. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 16(1), 51–60.
- Sambung, R. (2019). Job satisfaction on employee performance; Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior as mediations. *International Journal of Economic Behavior and Organization*, 7(3), 50–56. <https://doi.org/10.11648/j.ijebo.20190703.12>

- Schubert, N., Bowker, A. (2017). Examining the impostor phenomenon in relation to self-esteem level and self-esteem instability. *Current Psychology*, (38), 749–755. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9650-4>
- Şıgırcıkoğlu, E.B., Güğercin, U. (2022). The role of perceived organizational justice and job satisfaction in municipality employees' cyber-slacking behaviors. In: B. Akkaya, K. Jermisittiparsert, A. Gunsel, (eds.). *Handbook of Research on Current Trends in Asian Economics, Business, and Administration*, (pp. 366–383). Hershey: IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8486-6.ch020>
- Thompson, T., Davis, H., Davidson, J. (1998). Attributional and affective responses of impostors to academic success and failure outcomes. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 381–396. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00065-8](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00065-8)
- Thompson, T., Foreman, P., & Martin, F. (2000). Imposter fears and perfectionistic concern over mistakes. *Personality and Individual Differences*, 29(4), 629–647. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00218-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00218-4)
- Urien Angulo, B., Diez Valdés, V., Osca Segovia, A. (2018). Justice, satisfaction and counterproductive behaviour: A Job Demands-Resources (JD-R) theory study on social workers. *Cuadernos de Trabajo Social*, (32), 141–152. <https://doi.org/10.5209/cuts.56882>
- 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. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9382-5>
- Villwock, J.A., Sobin, L.B., Koester, L.A., Harris, T.M. (2016). Impostor syndrome and burnout among American medical students: a pilot study. *International Journal of Medical Education*, (7), 364–369. <https://doi.org/10.5116/ijme.5801.eac4>
- Want, J., Kleitman, S. (2006). Imposter phenomenon and self-handicapping: Links with parenting styles and self-confidence. *Personality and Individual Differences*, 40(5), 961–971. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.10.005>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Наталья Александровна
Руднова**

Natalia A. Rudnova

Кандидат психологических наук, младший научный сотрудник лаборатории психологии детства и цифровой социализации Федерального научного центра психологических и междисциплинарных исследований, Москва, Российская Федерация, rudnova.na@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2063-2892>

Cand. Sci. (Psychology), Junior Researcher, Federal Scientific Center for Psychological and Multidisciplinary Research, Moscow, Russian Federation, rudnova.na@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2063-2892>



**Марина Сергеевна
Шевелева**

Marina S. Sheveleva

Кандидат психологических наук, доцент департамента иностранных языков Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Пермь, Российская Федерация, msheveleva@hse.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8713-1323>

Cand. Sci. (Psychology), Associate Professor, Head of the Department of Foreign Languages, National Research University Higher School of Economics, Perm, Russian Federation, msheveleva@hse.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8713-1323>

Поступила: 18.06.2024; получена после доработки:
02.09.2024; принята в печать: 16.12.2024.

Received: 18.06.2024; revised:
02.09.2024; accepted: 16.12.2024.