

Феномен самозванца: обзор зарубежных исследований

Шевелева М.С.

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ),
г. Пермь, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8713-1323>, e-mail: msheveleva@hse.ru*

В статье представлен анализ зарубежных исследований феномена самозванца. Лица с выраженным феноменом самозванца не могут принять собственный профессиональный успех и опасаются разоблачения, что является для них препятствием построению карьеры. В последние годы в зарубежной литературе отмечаются повышенный интерес к изучению данного феномена и четко выраженная тенденция роста количества научных публикаций на эту тему. В статье систематизированы современные исследования феномена самозванца, которые могут быть объединены в три большие группы: исследования в профессиональной среде, исследования феномена самозванца и других личностных диспозиций, изучение психометрических свойств шкал для измерения данного феномена, а также имеющихся адаптаций на другие языки. Обсуждается вопрос определения данного феномена, показана актуальность его изучения в России, сформулированы основные направления дальнейших исследований. Важными задачами являются уточнение определения феномена самозванца, его факторной структуры. В перспективе рассматривается возможность изучения феномена самозванца на выборках работающих взрослых и использования методов многофакторного анализа при обработке данных. Подчеркивается необходимость научного изучения способов преодоления или уменьшения выраженности феномена самозванца.

Ключевые слова: феномен самозванца, шкалы измерения, профессиональная среда, самооценка, психологическое благополучие.

Финансирование. Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) в рамках научного проекта № 20-013-00743.

Для цитаты: Шевелева М.С. Феномен самозванца: обзор зарубежных исследований [Электронный ресурс] // Современная зарубежная психология. 2023. Том 12. № 2. С. 116—124. DOI: <https://doi.org/10.17759/jmfp.2023120211>

Impostor Phenomenon: an Overview of Foreign Studies

Marina S. Sheveleva

*National Research University Higher School of Economics, Perm, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8713-1323>, e-mail: msheveleva@hse.ru*

This study entails the overview of international research of impostor phenomenon. Individuals with high impostor phenomenon are not able to internalize their professional success and are afraid to be found as frauds. It can be regarded as a clear obstacle for successful career development. Recently there has been a marked increase in the interest to impostor phenomenon studies. As a result, the number of research publication on impostor phenomenon has grown sharply. This article attempts to classify these publications into three distinct groups: studies of impostor phenomenon in working context, research of impostor phenomenon and other personality dispositions, psychometric studies of a range of impostor phenomenon scales and their adaptations into different languages. Possible approaches to conceptualization of this phenomenon are discussed in the article as well as significance of this phenomenon in Russia. Directions of possible future studies have been identified. Also important are the tasks to clarify the definition of the impostor phenomenon and its factor structure. We examine into the possibility of studying the impostor phenomenon on samples of working adults and the application of multivariate analysis methods in data processing. The necessity of scientific study of ways to overcome or reduce the severity of the impostor phenomenon is emphasized.

Keywords: impostor phenomenon, scale development and adaptation, working environment, self-esteem, subjective well-being.

Funding. The reported study was funded by Russian Foundation for Basic Research (RFBR), project number 20-013-00743.

For citation: Sheveleva M.S. Impostor Phenomenon: an Overview of Foreign Studies. *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya = Journal of Modern Foreign Psychology*, 2023. Vol. 12, no. 2, pp. 116—124. DOI: <https://doi.org/10.17759/jmfp.2023120211> (In Russ.).

CC BY-NC

Введение

Термин «феномен самозванца» (Impostor Phenomenon) был введен в науку П. Кланс в 1978 г. [8]. Феномен самозванца — комплекс эмоциональных, когнитивных и поведенческих особенностей, проявляющихся в убежденности человека в том, что его успех зависит исключительно от случайного стечения обстоятельств, непредвиденной ошибки или личного обаяния. Даже объективные профессиональные достижения и признание окружающих не дают таким людям возможности принять обоснованность своего успеха. Сотрудники с выраженным феноменом самозванца не могут объективно оценить свои достижения, верят, что у окружающих есть завышенные ожидания по отношению к их способностям и возможностям. Они испытывают страх оценки, так как опасаются разоблачения [9], и полагают, что не соответствуют организационной среде, несмотря на высокую квалификацию и впечатляющие объективные профессиональные результаты [17].

Первоначально в исследованиях П. Кланс было выявлено, что данный феномен чаще проявляется у женщин на высоких позициях в организационной иерархии или имеющих успешную академическую карьеру [8].

В дальнейших исследованиях было показано, что феномен самозванца распространен шире [24; 26]. Он характерен для групп расовых и этнических меньшинств [3], сексуальных меньшинств [19], профессиональных групп, где успех не поддается количественному исчислению [24], а также для тех, кто в обществе считается экспертами или специалистами, благодаря возрасту или накопленным знаниям [5]. В современных исследованиях высказывается мнение, что распространенность феномена самозванца не зависит от пола или возраста [9].

В последние годы повышается интерес к данному феномену, отмечается возрастание количества публикаций о феномене самозванца, как в научной, так и научно-популярной литературе [27]. Одним из подтверждений растущего интереса к этому объекту стало почти одновременное появление в 2019 г. двух систематических обзорных статей по феномену самозванца [18; 27], а также опубликованного комментария к одному из систематических обзоров, расширяющего и дополняющего его [9].

Первый систематический обзор [27], опубликованный в США, объединяет статьи, касающиеся распространенности, предикторов и способов снижения выраженности феномена самозванца. В обзоре отмечается, что с 1990 по 2019 гг. было опубликовано 284 работы по феномену самозванца, причем половина из них появилась в период с 2014 по 2019 г. Исследования проводились в США, Канаде, Австрии, Австралии, Новой Зеландии, Германии, Иране, Великобритании, Бельгии и Корее; а распространенность феномена варьировалась от 9 до 82% в зависимости от используемой шкалы и границ нормы выраженности феномена.

Второй систематический обзор статей о феномене самозванца опубликован в Австралии и анализирует статьи, темой которых являются шкалы измерения данного феномена, психометрические свойства имеющихся шкал, адаптации на другие языки [18]. В обзоре было проанализировано шесть баз электронных научных ресурсов и показано, что с 1978 г. в зарубежных научных журналах опубликовано более 1200 исследований, посвященных феномену самозванца, при этом 80% работ появилось за последние 20 лет.

В массиве научных работ, посвященных феномену самозванца, можно выделить несколько крупных направлений: 1) исследование феномена самозванца в профессиональной среде; 2) связь его с другими явлениями психики; 3) психометрические свойства шкал для измерения данного феномена. Предварительный анализ отечественных исследований показал, что первые исследования феномена самозванца в России были проведены в 2021 г. [1].

Представляется, что обзор зарубежных исследований феномена самозванца вносит вклад в расширение проблемного поля отечественной психологии и открывает возможности проведения широкого спектра эмпирических исследований в России.

Исследования феномена самозванца в профессиональной среде

Феномен самозванца значительно влияет на то, как работники, выполняющие свои служебные обязанности, проявляют себя в профессиональной среде [9], поэтому внимание ряда исследователей обращено именно на эту проблему. Показано, что феномен самозванца часто проявляется в новых профессиональных ситуациях, при вхождении в новую должность [7] или в начале успешной карьеры [29]. Он развивается в условиях, когда люди предпринимают попытки модифицировать свое поведение, чтобы успешно адаптироваться к новой рабочей ситуации или завоевать авторитет в новой группе [33]. Ряд исследований показывает, что развитие феномена самозванца может быть связано с изменением социального положения, изменяющимися профессиональными контекстуальными факторами [21; 31]. Таким образом, феномен самозванца может быть отнесен к факторам, которые препятствуют профессиональным достижениям [20], приводят к негативным эмоциональным состояниям на рабочем месте [2].

Результаты исследований показывают, что сотрудники с феноменом самозванца подвержены высокому уровню стресса [2], прокрастинации [28], профессиональному выгоранию [38], не испытывают удовлетворения от выполнения работы или построения карьеры [31], не склонны занимать более высокие должности в организации, пытаются избежать ответственности [20]. Как правило, в случае получения сложной задачи сотрудники с выраженным феноменом самозванца

начинают сильно беспокоиться и прикладывают неоправданно много сил для выполнения этого задания. Превосходное выполнение этого задания не облегчает положение, не повышает самооценку. Такая ситуация называется «циклом самозванца», или «ловушкой самозванца», когда отлично выполненное дело приводит только к усилению тревоги по поводу возможной неудачи в будущем, что объясняет необходимость прилагать еще больше усилий, чтобы реальная ситуация не стала известна окружающим, и, как следствие, нарастанию тревоги, неудовлетворенности, стресса [8].

Группа исследователей в Бельгии [11] в 2015 г. изучала, как феномен самозванца связан с результатами профессиональной деятельности. В исследовании принял участие 201 сотрудник с высшим образованием, средний возраст респондентов составил 36 лет. Участники исследования занимали должности на разных уровнях организационной иерархии. Авторы изучали взаимосвязь феномена самозванца с удовлетворенностью работой, общественно значимым поведением сотрудников (*organizational citizenship behaviour*) и приверженностью организации (*organizational commitment*).

Результаты множественного регрессионного анализа показали, что феномен самозванца делает отрицательный вклад в удовлетворенность работой и общественно значимое поведение сотрудников и положительный вклад — в приверженность организации. Авторы исследования приходят к выводу, что сотрудники с выраженной чертой феномена самозванца демонстрируют меньшую удовлетворенность работой, менее склонны принимать участие в общественно значимых проектах организации и склонны оставаться в одной организации долгое время, вероятно потому, что материальные, социальные и психологические издержки, связанные с поиском новой работы, воспринимаются как слишком высокие. По мнению авторов исследования, в основе низкой удовлетворенности работой у «самозванцев» лежат страх разоблачения, высокий уровень тревожности и сомнения в собственной компетентности.

Тот факт, что сотрудники с выраженной чертой самозванца менее склонны принимать участие в общественно значимых проектах организации, выходящих за рамки должностной инструкции, объясняется ограниченностью их личностных ресурсов. Сотрудники с феноменом самозванца тратят очень много сил и энергии на выполнение непосредственных обязанностей и находятся в постоянном страхе разоблачения. Поскольку высокие личностные достижения являются необходимой составляющей относительного психологического комфорта таких сотрудников, а ресурсы ограничены, у них просто не остается ни сил, ни времени для участия в общественно значимых проектах работодателя. Сотрудники с феноменом самозванца склонны выражать приверженность организации, так как считают, что в текущий момент они имеют более высокий уровень ответственности и заработной платы,

чем заслуживают, и не смогут найти работу такого же уровня в другой организации.

Серия исследований феномена самозванца в профессиональной сфере была выполнена в Австрии в 2016—2017 гг. [20; 21]. Ученые из университета Зальцбурга изучали субъективно и объективно значимые результаты деятельности с точки зрения сотрудников и организации в зависимости от выраженности феномена самозванца. К субъективно значимым результатам деятельности авторы отнесли удовлетворенность работой и карьерой и то, насколько сотрудники считали себя ценными специалистами с точки зрения работы в текущей организации и возможностей поиска работы на внешнем рынке. К объективно значимым результатам с точки зрения сотрудника относилась величина заработной платы и количество повышений по карьерной лестнице на протяжении работы в организации. К значимым результатам деятельности с точки зрения организации авторы исследования отнесли общественно значимое поведение сотрудников и приверженность организации. В исследовании приняли участие 238 сотрудников австрийских организаций, средний возраст респондентов составил 37 лет. Исследование проводилось с помощью параллельного множественного анализа медиации. Результаты исследования показывают, что феномен самозванца отрицательно коррелирует со всеми субъективно и объективно значимыми результатами деятельности, а также с общественно значимым поведением сотрудников, как и в предыдущем исследовании. Далее авторы изучали эффект медиации таких факторов, как восприятие собственной карьеры и гибкости карьерной траектории между феноменом самозванца и результатами деятельности.

Оказалось, что отрицательное восприятие карьерных возможностей является медиатором между феноменом самозванца и субъективно значимыми результатами деятельности; меньшая гибкость карьерной траектории является медиатором между феноменом самозванца и объективно значимым результатом деятельности, а также между феноменом самозванца и общественно значимым поведением сотрудников. Авторы приходят к общему выводу, что отрицательное воздействие феномена самозванца на результаты деятельности может объясняться с помощью субъективных факторов управления карьерой, а именно негативным восприятием собственной карьеры и гибкости карьерной траектории.

Группа исследователей в США в 2018 г. под руководством Х. Хатчингс [13] изучала связь феномена самозванца с эмоциональным истощением и удовлетворенностью работой, а также стратегии уменьшения стресса, которые используют сотрудники с выраженным феноменом самозванца. В исследовании приняли участие 310 преподавателей высших учебных заведений, возраст участников исследования авторы статьи не указывают. Результаты исследования показали, что феномен самозванца положительно связан с эмоциональным истощением и отрицательно — с удовлетво-

ренностью работой, в то время как копинг-стратегия избегания выступает медиатором между феноменом самозванца и эмоциональным истощением. Авторы выстраивают логическую последовательность, которая показывает, почему сотрудники с высоким феноменом самозванца не удовлетворены работой. Поскольку такие сотрудники в основном полагаются на копинг-стратегию избегания для уменьшения стресса, это приводит к эмоциональному истощению, а вследствие эмоционального истощения возникает неудовлетворенность работой.

Представляется, что изучение феномена самозванца в профессиональной среде особенно важно с точки зрения развития человеческих ресурсов, так как феномен самозванца является возможным психологическим барьером для построения успешной карьеры и реализации профессионального потенциала у высокоэффективных сотрудников.

Исследования феномена самозванца и других личностных диспозиций

Взаимосвязь феномена самозванца с «большой пятеркой» черт личности изучена достаточно подробно, а наиболее стабильные корреляции воспроизводятся во всех исследованиях в независимости от социально-демографических характеристик выборки. Так, во всех исследованиях была обнаружена сильная положительная взаимосвязь между феноменом самозванца и нейротизмом и сильная отрицательная связь между феноменом самозванца и добросовестностью [4; 11; 25; 35]. С другой стороны, особенности корреляций с остальными чертами большой пятерки черт личности значительно различались в проведенных исследованиях. Так, значимая низкая отрицательная корреляция между экстраверсией и феноменом самозванца была выявлена только в половине исследований [11], а значимая низкая отрицательная корреляция между феноменом самозванца и доброжелательностью была показана только на корейской выборке [25]. Подобная вариативность взаимосвязей может объясняться размером и культурными особенностями выборки, а также используемой шкалой для измерения феномена самозванца.

В ряде зарубежных исследований изучается связь между перфекционизмом и феноменом самозванца, поскольку носители данных черт имеют ряд общих особенностей, а именно, склонны к установлению недостижимых целей, испытывают страх неудачи, отсутствие удовлетворения от хорошо выполненной работы, прокрастинацию, склонны к высокой самокритике [15; 23; 30]. В исследовании 2018 года, проведенном учеными из США [30], показан механизм формирования взаимосвязи между этими двумя личностными диспозициями. Авторами установлено, что низкая самооценка выступает медиатором во взаимосвязи между перфекционизмом и феноменом самозванца. В исследовании 2020 года, проведенном в Германии

[23], было показано, что только дезадаптивный (в противоположность адаптивному) перфекционизм является предиктором феномена самозванца. Поведение лиц с выраженным феноменом самозванца основано на убеждении, что окружающие имеют крайне высокие ожидания по поводу их результатов в учебе или на работе, а не на установлении высоких ожиданий от результатов собственной деятельности.

Эти данные хорошо соотносятся с исследованием под руководством К. Ванга [37], где показано, что наличие дезадаптивного перфекционизма в сочетании с феноменом самозванца приводит к депрессии и высокой тревожности.

В рамках данной группы исследований также было показано, что феномен самозванца имеет отрицательные корреляции с самооценкой и самовосприятием [29] и положительные — с тревожностью и депрессией [34].

Шкалы измерения феномена самозванца

Имеющиеся шкалы для измерения феномена самозванца базируются на четырех концепциях данного феномена, представленных: Шкалой феномена самозванца (Дж. Харви) [19], Шкалой феномена самозванца (П. Кланс) [14], Шкалой субъективного обмана (Дж. Коллигиан и Р. Стернберг) [16], Шкалой самозванца (М. Лири) [36]. Изучение валидности, надежности, психометрических свойств данных шкал, а также их адаптаций на другие языки можно отнести к третьей значительной группе исследований феномена самозванца.

Первая шкала измерения феномена самозванца была предложена Дж. Харви в 1981 г. [19]. Автор шкалы наблюдал невозможность высокоуспешных сотрудников принять собственный успех, которая особенно часто проявлялась в ситуации получения ими сложных или ответственных заданий. Дж. Харви описала феномен самозванца и предложила первую шкалу для его измерения, состоящую из 14 утверждений. Поскольку данная шкала была разработана на студенческой выборке, возникла необходимость в ее доработке. В 1985 г. появилась Шкала феномена самозванца П. Кланс [14]. Данная шкала состоит из 20 утверждений, которые объединены в три подшкалы: Обман, Обесценивание и Удача, — и базируется на определении феномена самозванца как отсутствия способности к объективной оценке собственных достижений и приписыванию успеха внешним факторам. При этом в одном из последних исследований психометрических свойств данной шкалы [32] была проверена ее трехфакторная, двухфакторная и однофакторная структура. На основе конфирматорного факторного анализа авторы убедительно показывают, что однофакторная модель является наиболее приемлемой.

Шкала феномена самозванца П. Кланс является наиболее изученной; при ее адаптации на немецкий [6], корейский [25] и русский [1] языки были получены

хорошие психометрические показатели, а также обнаружено, что данный феномен характерен не только для представителей англо-саксонской культуры.

Позднее появилась концепция феномена самозванца как субъективного обмана [16]. Авторы Дж. Коллигиан и Р. Стернберг описывают феномен самозванца как многофакторный феномен и дополняют имеющиеся определения сомнениями в собственном социальном имидже, необходимостью в позитивном формировании и управлении этим имиджем, а также описанием особенностей формирования субъективного образа обманщика. Авторы вводят понятие «субъективного обмана», так как с их точки зрения феномен самозванца базируется на постоянной самокритике, иллюзии обмана окружающих и непрекращающемся бдительном контроле того впечатления, которое индивид производит на окружающих.

Шкала субъективного обмана Коллигиана и Стернберга включает 51 утверждение и характеризуется многофакторной структурой. Авторы объединяют имеющиеся утверждения в две подшкалы: отсутствие аутентичности и самообесценивание.

Концепция феномена самозванца М. Лири, которая привела к разработке четвертой шкалы для измерения данного феномена, обращает внимание на имеющиеся различия в том, как, по мнению лиц с феноменом самозванца, их оценивают окружающие, и реальными оценками окружающих. Именно поэтому М. Лири с коллегами считают, что центральным понятием для описания феномена самозванца является отсутствие внутренней аутентичности. В связи с этим авторы предлагают однофакторную шкалу, состоящую из 7 утверждений, измеряющую страх разоблачения.

На настоящий момент нет единого мнения о том, какая шкала лучше измеряет феномен самозванца [14]; при этом шкала П. Кланс является наиболее распространенным диагностическим инструментом из описанных выше благодаря ее краткости, надежности и дискриминативной способности, особенно в случае работы с неклиническими выборками [12].

Кроме того, открытым остается вопрос и о факторной структуре шкал. Несмотря на тот факт, что шкалы Дж. Харви, П. Кланс, Дж. Коллигиана и Р. Стернберга являются многофакторными, в подавляющем большинстве проведенных исследований они используются как однофакторные с подсчетом общего количества баллов [18].

Заключение

Актуальность изучения феномена самозванца в России определяется несколькими контекстуальными факторами.

Во-первых, в текущей экономической ситуации перед компаниями стоит задача повышения производительности труда, развития профессионального потенциала сотрудников, удержания высокоэффек-

тивных специалистов, какими обычно и являются сотрудники с выраженным феноменом самозванца.

Во-вторых, в условиях возрастания доли удаленной работы сотрудники могут сталкиваться с большим уровнем ответственности и снижением поддержки со стороны организации и руководителей. Обе эти переменные приводят к усилению выраженности феномена самозванца [27].

В-третьих, существует мнение, что современное общество, завышенные родительские ожидания и работа в коммерческих организациях, ориентированных на эффективность и успех, не допускающих возможности ошибок, являются провоцирующим фактором для формирования феномена самозванца [10].

Основываясь на приведенном выше обзоре зарубежной литературы, можно выделить ряд перспективных областей для исследования феномена самозванца или так называемых «белых пятен» в научном знании:

1) в систематических обзорах отмечается острая необходимость исследований феномена самозванца на выборках работающих взрослых, так как подавляющее большинство имеющихся работ выполнены на выборке студентов со средним возрастом 20 лет [27];

2) в большинстве имеющихся теоретических концепций феномен самозванца описывается как многофакторный феномен, однако в эмпирических исследованиях шкалы используются как однофакторные, авторы считают общие баллы и определяют нормы выраженности явления [17]; в результате вопрос о факторной структуре имеющихся шкал, а также о шкале, которая могла бы считываться «золотым стандартом» для измерения феномена самозванца, остается открытым и требует дальнейшего изучения;

3) ряд ученых высказывают мнение, что феномен самозванца может зависеть не только от черт личности (невротизм, перфекционизм, низкая самооценка), но и от внешних факторов. Культурный, социальный и организационный контекст, ориентированный на достижения и не допускающий возможности ошибки, может провоцировать формирование и развитие феномена самозванца; следовательно, такие факторы нуждаются в тщательном изучении и систематизации [10];

4) существует необходимость научного изучения способов преодоления или уменьшения выраженности феномена самозванца (варианты организационной поддержки, менторство, коучинг, групповая терапия, включение информации о существовании такого феномена в программы первичной организационной ориентации, тренинги личностного роста и личной эффективности) [22].

Таким образом, наблюдается повышение интереса к изучению феномена самозванца, что выражается в ярко выраженном росте количества научных публикаций с 2015 г., появлении метаисследований, а также увеличении научно-популярных публикаций, посвященных феномену самозванца.

Кроме того, в исследованиях отмечается широкая распространенность феномена самозванца, не ограни-

ченная возрастными рамками, социальным статусом или полом. К важнейшим задачам изучения феномена самозванца можно отнести уточнение определения феномена, его факторной структуры, способов преодоления, а также выявление внешних факторов, провоцирующих формирование феномена самозванца.

Литература

1. Шевелева М.С., Корниенко Д.С., Пермякова Т.М. Шкала феномена самозванца: психометрические характеристики русскоязычной версии // Психологический журнал. 2021. Том. 42. № 1. С. 132—142. DOI:10.31857/S020595920013343-3
2. Bechtoldt M.N. Wanted: Self-doubting employees — Managers scoring positively on impostorism favor insecure employees in task delegation // Personality and Individual Differences. 2015. Vol. 86. P. 482—486. DOI:10.1016/j.paid.2015.07.002
3. Bernard D.L., Hoggard L.S., Neblett E.W. Racial discrimination, racial identity, and impostor phenomenon: A profile approach // Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology. 2018. Vol. 24. № 1. P. 51—68. DOI:10.1037/cdp0000161
4. Bernard N.S., Dollinger S.J., Ramaniah N.V. Applying the big five personality factors to the impostor phenomenon // Journal of Personality Assessment. 2002. Vol. 78. № 2. P. 321—333. DOI:10.1207/S15327752JPA7802_07
5. Bernat E. Towards a pedagogy of empowerment: The case of “impostor syndrome” among pre-service non-native speaker teachers in TESOL [Электронный ресурс] // English Language Teacher Education and Development. 2008. Vol. 11. № 1. P. 1—8. URL: <https://www.researchgate.net/publication/265082107> (дата обращения: 07.06.2023).
6. Brauer K., Wolf A. Validation of the German-language Clance impostor phenomenon scale (GCIPS) // Personality and Individual Differences. 2016. Vol. 102. P. 153—158. DOI:10.1016/j.paid.2016.06.071
7. Chakraverty D. PhD Student Experiences with the Impostor Phenomenon in STEM // International Journal of Doctoral Studies. 2020. Vol. 15. № 1. P. 159—180. DOI:10.28945/4513
8. Clance P.R., Imes S.A. The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention // Psychotherapy: Theory, Research & Practice. 1978. Vol. 15. № 3. P. 241—247. DOI:10.1037/h0086006
9. Commentary: Prevalence, predictors, and treatment of imposter syndrome: A systematic review / D.M. Bravata, D.K. Madhusudhan, M. Boroff, K.O. Cokley // Journal of Mental Health & Clinical Psychology. 2020. Vol. 4. № 3. P. 12—16. DOI:10.29245/2578-2959/2020/3/1207
10. Contextualizing the impostor “syndrome” / S. Feenstra, C.T. Begeny, M.K. Ryan, F.A. Rink, J.I. Stoker, J. Jordan // Frontiers in Psychology. 2020. Vol. 11. Article ID 575024. 6 p. DOI:10.3389/fpsyg.2020.575024
11. Fear of being exposed: The trait-relatedness of the impostor phenomenon and its relevance in the work context / J. Vergauwe, B. Wille, M. Feys, F. De Fruyt, F. Anseel // Journal of Business and Psychology. 2015. Vol. 30. № 3. P. 565—581. DOI:10.1007/s10869-014-9382-5
12. Hellman C.M., Caselman T.D. A psychometric evaluation of the Harvey Imposter Phenomenon Scale // Journal of Personality Assessment. 2004. Vol. 83. № 2. P. 161—166. DOI:10.1207/s15327752jpa8302_10
13. Hutchins H.M., Penney L.M., Sublett L.W. What imposters risk at work: Exploring imposter phenomenon, stress coping, and job outcomes // Human Resource Development Quarterly. 2018. Vol. 29. № 1. P. 31—48. DOI:10.1002/hrdq.21304
14. Impostor phenomenon in an interpersonal/social context: Origins and treatment / P.R. Clance, D. Dingman, S.L. Reviere, D.R. Stober // Women & Therapy. 1995. Vol. 16. № 4. P. 79—96. DOI:10.1300/J015v16n04_07
15. Is perfect good? A meta-analysis of perfectionism in the workplace / D. Harari, L.B. Steed, B.W. Swider, A.P. Breidenthal // Journal of Applied Psychology. 2018. Vol. 103. № 10. P. 1121—1144. DOI:10.1037/apl0000324
16. Kolligian Jr J., Sternberg R.J. Perceived Fraudulence in Young Adults: Is There an “Imposter Syndrome”? // Journal of Personality Assessment. 1991. Vol. 56. № 2. P. 308—326. DOI:10.1207/s15327752jpa5602_10
17. Leonhardt M., Bechtoldt M.N., Rohrmann S. All impostors aren’t alike—differentiating the impostor phenomenon // Frontiers in Psychology. 2017. Vol. 8. Article ID 1505. 10 p. DOI:10.3389/fpsyg.2017.01505
18. Mak K.K., Kleitman S., Abbott M.J. Impostor phenomenon measurement scales: A systematic review // Frontiers in Psychology. 2019. Vol. 10. Article ID 671. 15 p. DOI:10.3389/fpsyg.2019.00671
19. Mapping the evolution of the impostor phenomenon research: A bibliometric analysis / S. Stone-Sabali, D.L. Bernard, K.J. Mills, P.R. Osborn // Current Psychology. 2023. 13 p. Published online: 07.01.2023. DOI:10.1007/s12144-022-04201-9
20. Neureiter M., Traut-Mattausch E. An inner barrier to career development: Preconditions of the impostor phenomenon and consequences for career development // Frontiers in Psychology. 2016. Vol. 7. Article ID 48. 15 p. DOI:10.3389/fpsyg.2016.00048
21. Neureiter M., Traut-Mattausch E. Inspecting the dangers of feeling like a fake: An empirical investigation of the impostor phenomenon in the world of work // Frontiers in Psychology. 2016. Vol. 7. Article ID 1445. 12 p. DOI:10.3389/fpsyg.2016.01445
22. «Overcoming the fear that haunts your success» — The effectiveness of interventions for reducing the impostor phenomenon / M. Zanchetta, S. Junker, A.M. Wolf, E. Traut-Mattausch // Frontiers in Psychology. 2020. Vol. 11. Article ID 405. 15 p. DOI:10.3389/fpsyg.2020.00405

23. Pannhausen S., Klug K., Rohrmann S. Never good enough: The relation between the impostor phenomenon and multidimensional perfectionism // *Current Psychology*. 2022. Vol. 41. № 2. P. 888—901. DOI:10.1007/s12144-020-00613-7
24. Parkman A. The imposter phenomenon in higher education: Incidence and impact [Электронный ресурс] // *Journal of Higher Education Theory and Practice*. 2016. Vol. 16. № 1. P. 51—60. URL: http://m.www.na-businesspress.com/JHETP/ParkmanA_Web16_1_.pdf (дата обращения: 06.06.2023).
25. Personological evaluation of Clance's Impostor Phenomenon Scale in a Korean sample / J.H. Chae, R.L. Piedmont, B.K. Estadt, R.J. Wicks // *Journal of Personality Assessment*. 1995. Vol. 65. № 3. P. 468—485. DOI:10.1207/s15327752jpa6503_7
26. Predicting stress and mental wellbeing among doctoral researchers / N.C. Byrom, L. Dinu, A. Kirkman, G. Hughes // *Journal of Mental Health*. 2022. Vol. 31. № 6. P. 783—791. DOI:10.1080/09638237.2020.1818196
27. Prevalence, Predictors, and Treatment of Impostor Syndrome: a Systematic Review / D.M. Bravata, S.A. Watts, A.L. Keefer, D.K. Madhusudhan, K.T. Taylor, D.M. Clark, R.S. Nelson, K.O. Cokley, H.K. Hagg // *Journal of General Internal Medicine*. 2020. Vol. 35. № 4. P. 1252—1275. DOI:10.1007/s11606-019-05364-1
28. Rohrmann S., Bechtoldt M.N., Leonhardt M. Validation of the impostor phenomenon among managers // *Frontiers in Psychology*. 2016. Vol. 7. Article ID 821. 11 p. DOI:10.3389/fpsyg.2016.00821
29. Schubert N., Bowker A. Examining the impostor phenomenon in relation to self-esteem level and self-esteem instability // *Current Psychology*. 2019. Vol. 38. № 3. P. 749—755. DOI:10.1007/s12144-017-9650-4
30. Self-esteem as a mediator of the link between perfectionism and the impostor phenomenon / K. Cokley, S. Stone, N. Krueger, M. Bailey, R. Garba, A. Hurst // *Personality and Individual Differences*. 2018. Vol. 135. P. 292—297. DOI:10.1016/j.paid.2018.07.032
31. Sharma S. Impostor phenomenon, career satisfaction and perceived career success of research scholars: Testing the mediator role of career optimism [Электронный ресурс] // *Pacific Business Review International*. 2018. Vol. 10. № 9. P. 182—187. URL: http://pbr.co.in/2018/2018_month/March/20.pdf (дата обращения: 07.06.2023).
32. Simon M., Choi Y.J. Using factor analysis to validate the Clance Impostor Phenomenon Scale in sample of science, technology, engineering and mathematics doctoral students // *Personality and Individual Differences*. 2018. Vol. 121. P. 173—175. DOI:10.1016/j.paid.2017.09.039
33. Tao K.W, Gloria A.M. Should I stay or should I go? The role of impostorism in STEM persistence // *Psychology of Women Quarterly*. 2019. Vol. 43. № 2. P. 151—164. DOI:10.1177/0361684318802333
34. The imposter phenomenon and its relationship with self-efficacy, perfectionism and happiness in university students / C. Pákozdy, J. Askew, J. Dyer, P. Gately, L. Martin, K.I. Mavor, G.R. Brown // *Current Psychology*. 2023. 10 p. Published online: 08.05.2023. DOI:10.1007/s12144-023-04672-4
35. The imposter phenomenon, achievement dispositions, and the five factor model / S.R. Ross, J. Stewart, M. Mugge, B. Fultz // *Personality and Individual Differences*. 2001. Vol. 31. № 8. P. 1347—1355. DOI:10.1016/S0191-8869(00)00228-2
36. The impostor phenomenon: Self perceptions, reflected appraisals, and interpersonal strategies / M.R. Leary, K.M. Patton, A.E. Orlando, W. Wagoner Funk // *Journal of Personality*. 2000. Vol. 68. № 4. P. 725—756. DOI:10.1111/1467-6494.00114
37. Wang K.T., Sheveleva M.S., Permyakova T.M. Imposter syndrome among Russian students: The link between perfectionism and psychological distress // *Personality and Individual Differences*. 2019. Vol. 143. P. 1—6. DOI:10.1016/j.paid.2019.02.005
38. Women particularly underrepresented minority women and early career academics feel like impostors in fields that value brilliance / M. Muradoglu, Z. Horne, M.D. Hammond, S.J. Leslie, A. Cimpian // *Journal of Educational Psychology*. 2022. Vol. 114. № 5. P. 1086—1100. DOI:10.1037/edu0000669

References

1. Sheveleva M.S., Kornienko D.S., Permyakova T.M. Shkala fenomena samozvantsa: psikhometricheskie kharakteristiki russkoyazychnoi versii [Clance impostor phenomenon scale: psychometric properties of russian version]. *Psikhologicheskii zhurnal [Psychological journal]*, 2021. Vol. 42, no. 1, pp. 132—142. DOI:10.31857/S020595920013343-3 (In Russ.).
2. Bechtoldt M.N. Wanted: Self-doubting employees — Managers scoring positively on impostorism favor insecure employees in task delegation. *Personality and Individual Differences*, 2015. Vol. 86, pp. 482—486. DOI:10.1016/j.paid.2015.07.002
3. Bernard D.L., Hoggard L.S., Neblett E.W. Racial discrimination, racial identity, and impostor phenomenon: A profile approach. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 2018. Vol. 24, no. 1, pp. 51—68. DOI:10.1037/cdp0000161
4. Bernard N.S., Dollinger S.J., Ramaniah N.V. Applying the big five personality factors to the impostor phenomenon. *Journal of Personality Assessment*, 2002. Vol. 78, no. 2, pp. 321—333. DOI:10.1207/S15327752JPA7802_07
5. Bernat E. Towards a pedagogy of empowerment: The case of “impostor syndrome” among pre-service non-native speaker teachers in TESOL [Elektronnyi resurs]. *English Language Teacher Education and Development*, 2008. Vol. 11, no. 1, pp. 1—8. URL: <https://www.researchgate.net/publication/265082107> (Accessed 07.06.2023).

6. Brauer K., Wolf A. Validation of the German-language Clance impostor phenomenon scale (GCIPS). *Personality and Individual Differences*, 2016. Vol. 102, pp. 153—158. DOI:10.1016/j.paid.2016.06.071
7. Chakraverty D. PhD Student Experiences with the Impostor Phenomenon in STEM. *International Journal of Doctoral Studies*, 2020. Vol. 15, no. 1, pp. 159—180. DOI:10.28945/4513
8. Clance P.R., Imes S.A. The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 1978. Vol. 15, no. 3, pp. 241—247. DOI:10.1037/h0086006
9. Bravata D.M., Madhusudhan D.K., Boroff M., Cokley K.O. Commentary: Prevalence, predictors, and treatment of imposter syndrome: A systematic review. *Journal of Mental Health & Clinical Psychology*, 2020. Vol. 4, no. 3, pp. 12—16. DOI:10.29245/2578-2959/2020/3/1207
10. Feenstra S., Begeny C.T., Ryan M.K., Rink F.A., Stoker J.I., Jordan J. Contextualizing the impostor “syndrome”. *Frontiers in Psychology*, 2020. Vol. 11, article ID 575024. 6 p. DOI:10.3389/fpsyg.2020.575024
11. Vergauwe J., Wille B., Feys M., De Fruyt F., Anseel F. Fear of being exposed: The trait-relatedness of the impostor phenomenon and its relevance in the work context. *Journal of Business and Psychology*, 2015. Vol. 30, no. 3, pp. 565—581. DOI:10.1007/s10869-014-9382-5
12. Hellman C.M., Caselman T.D. A psychometric evaluation of the Harvey Imposter Phenomenon Scale. *Journal of Personality Assessment*, 2004. Vol. 83, no. 2, pp. 161—166. DOI:10.1207/s15327752jpa8302_10
13. Hutchins H.M., Penney L.M., Sublett L.W. What imposters risk at work: Exploring imposter phenomenon, stress coping, and job outcomes. *Human Resource Development Quarterly*, 2018. Vol. 29, no. 1, pp. 31—48. DOI:10.1002/hrdq.21304
14. Clance P.R., Dingman D., Reviere S.L., Stober D.R. Impostor phenomenon in an interpersonal/social context: Origins and treatment. *Women & Therapy*, 1995. Vol. 16, no. 4, pp. 79—96. DOI:10.1300/J015v16n04_07
15. Harari D., Steed L.B., Swider B.W., Breidenthal A.P. Is perfect good? A meta-analysis of perfectionism in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 2018. Vol. 103, no. 10, pp. 1121—1144. DOI:10.1037/apl0000324
16. Kolligian Jr J., Sternberg R.J. Perceived Fraudulence in Young Adults: Is There an “Imposter Syndrome”? *Journal of Personality Assessment*, 1991. Vol. 56, no. 2, pp. 308—326. DOI:10.1207/s15327752jpa5602_10
17. Leonhardt M., Bechtoldt M.N., Rohrmann S. All impostors aren’t alike—differentiating the impostor phenomenon. *Frontiers in Psychology*, 2017. Vol. 8, article ID 1505. 10 p. DOI:10.3389/fpsyg.2017.01505
18. Mak K.K., Kleitman S., Abbott M.J. Impostor phenomenon measurement scales: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 2019. Vol. 10, article ID 671. 15 p. DOI:10.3389/fpsyg.2019.00671
19. Mapping the evolution of the impostor phenomenon research: A bibliometric analysis / S. Stone-Sabali, D.L. Bernard, K.J. Mills, P.R. Osborn. *Current Psychology*, 2023. 13 p. Published online: 07.01.2023. DOI:10.1007/s12144-022-04201-9
20. Neureiter M., Traut-Mattausch E. An inner barrier to career development: Preconditions of the impostor phenomenon and consequences for career development. *Frontiers in Psychology*, 2016. Vol. 7, article ID 48. 15 p. DOI:10.3389/fpsyg.2016.00048
21. Neureiter M., Traut-Mattausch E. Inspecting the dangers of feeling like a fake: An empirical investigation of the impostor phenomenon in the world of work. *Frontiers in Psychology*, 2016. Vol. 7, article ID 1445. 12 p. DOI:10.3389/fpsyg.2016.01445
22. “Overcoming the fear that haunts your success” — The effectiveness of interventions for reducing the impostor phenomenon / M. Zanchetta, S. Junker, A.M. Wolf, E. Traut-Mattausch. *Frontiers in Psychology*, 2020. Vol. 11, article ID 405. 15 p. DOI:10.3389/fpsyg.2020.00405
23. Pannhausen S., Klug K., Rohrmann S. Never good enough: The relation between the impostor phenomenon and multidimensional perfectionism. *Current Psychology*, 2022. Vol. 41, no. 2, pp. 888—901. DOI:10.1007/s12144-020-00613-7
24. Parkman A. The imposter phenomenon in higher education: Incidence and impact [Elektronnyi resurs]. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 2016. Vol. 16, no. 1, pp. 51—60. URL: http://m.www.na-businesspress.com/JHETP/ParkmanA_Web16_1_.pdf (Accessed 06.06.2023).
25. Chae J.H., Piedmont R.L., Estadt B.K., Wicks R.J. Personological evaluation of Clance’s Imposter Phenomenon Scale in a Korean sample. *Journal of Personality Assessment*, 1995. Vol. 65, no. 3, pp. 468—485. DOI:10.1207/s15327752jpa6503_7
26. Byrom N.C., Dinu L., Kirkman A., Hughes G. Predicting stress and mental wellbeing among doctoral researchers. *Journal of Mental Health*, 2022. Vol. 31, no. 6, pp. 783—791. DOI:10.1080/09638237.2020.1818196
27. 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. Prevalence, Predictors, and Treatment of Impostor Syndrome: a Systematic Review. *Journal of General Internal Medicine*, 2020. Vol. 35, no. 4, pp. 1252—1275. DOI:10.1007/s11606-019-05364-1
28. Rohrmann S., Bechtoldt M.N., Leonhardt M. Validation of the impostor phenomenon among managers. *Frontiers in Psychology*, 2016. Vol. 7, article ID 821. 11 p. DOI:10.3389/fpsyg.2016.00821
29. Schubert N., Bowker A. Examining the impostor phenomenon in relation to self-esteem level and self-esteem instability. *Current Psychology*, 2019. Vol. 38, no. 3, pp. 749—755. DOI:10.1007/s12144-017-9650-4

30. Cokley K., Stone S., Krueger N., Bailey M., Garba R., Hurst A. Self-esteem as a mediator of the link between perfectionism and the impostor phenomenon. *Personality and Individual Differences*, 2018. Vol. 135, pp. 292—297. DOI:10.1016/j.paid.2018.07.032
31. Sharma S. Impostor phenomenon, career satisfaction and perceived career success of research scholars: Testing the mediator role of career optimism [Elektronnyi resurs]. *Pacific Business Review International*, 2018. Vol. 10, no. 9, pp. 182—187. URL: http://pbr.co.in/2018/2018_month/March/20.pdf (Accessed 07.06.2023).
32. Simon M., Choi Y.J. Using factor analysis to validate the Clance Impostor Phenomenon Scale in sample of science, technology, engineering and mathematics doctoral students. *Personality and Individual Differences*, 2018. Vol. 121, pp. 173—175. DOI:10.1016/j.paid.2017.09.039
33. Tao K.W., Gloria A.M. Should I stay or should I go? The role of impostorism in STEM persistence. *Psychology of Women Quarterly*, 2019. Vol. 43, no. 2, pp. 151—164. DOI:10.1177/0361684318802333
34. Pákozdy C., Askew J., Dyer J., Gately P., Martin L., Mavor K.I., Brown G.R. The impostor phenomenon and its relationship with self-efficacy, perfectionism and happiness in university students. *Current Psychology*, 2023. 10 p. Published online: 08.05.2023. DOI:10.1007/s12144-023-04672-4
35. Ross S.R., Stewart J., Muge M., Fultz B. The impostor phenomenon, achievement dispositions, and the five factor model. *Personality and Individual Differences*, 2001. Vol. 31, no. 8, pp. 1347—1355. DOI:10.1016/S0191-8869(00)00228-2
36. Leary M.R., Patton K.M., Orlando A.E., Wagoner W. Funk The impostor phenomenon: Self perceptions, reflected appraisals, and interpersonal strategies. *Journal of Personality*, 2000. Vol. 68, no. 4, pp. 725—756. DOI:10.1111/1467-6494.00114
37. Wang K.T., Sheveleva M.S., Permyakova T.M. Imposter syndrome among Russian students: The link between perfectionism and psychological distress. *Personality and Individual Differences*, 2019. Vol. 143, pp. 1—6. DOI:10.1016/j.paid.2019.02.005
38. Muradoglu M., Horne Z., Hammond M.D., Leslie S.J., Cimpian A. Women particularly underrepresented minority women and early career academics feel like impostors in fields that value brilliance. *Journal of Educational Psychology*, 2022. Vol. 114, no. 5, pp. 1086—1100. DOI:10.1037/edu0000669

Информация об авторах

Шевелева Марина Сергеевна, кандидат психологических наук, доцент департамента иностранных языков, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ), г. Пермь, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8713-1323>, e-mail: msheveleva@hse.ru

Information about the authors

Marina S. Sheveleva, PhD in Psychology, Associate Professor, Head of Department of Foreign Languages, National Research University Higher School of Economics, Perm, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8713-1323>, e-mail: msheveleva@hse.ru

Получена 08.01.2023

Received 08.01.2023

Принята в печать 02.06.2023

Accepted 02.06.2023