

Научная статья
УДК 159.99; 37.013.77
<https://doi.org/10.23951/2307-6127-2025-4-137-147>

Взаимосвязь синдрома самозванца с психологическими характеристиками специалистов технических и гуманитарных профессий

Любава Олеговна Пузырёва

Пермский государственный национальный исследовательский университет, Пермь, Россия,
puzireva.l@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3248-9133>

Аннотация

В статье описывается феномен синдрома самозванца, характеризующийся сомнениями в собственных профессиональных способностях, страхом разоблачения и ощущением несоответствия занимаемой роли, несмотря на объективные достижения. Актуальность исследования обусловлена недостаточной изученностью феномена в разрезе профессиональных характеристик различных групп. Цель работы – выявление взаимосвязей синдрома самозванца с профессиональными характеристиками, такими как самооффективность, профессиональная мотивация, перфекционизм и черты личности из модели «Большая пятерка», определение специфики для групп представителей технических и гуманитарных профессий. В исследовании приняли участие 75 человек, представляющих технические и гуманитарные профессии. Применялся комплекс методик для оценки выраженности феномена самозванца, профессиональной мотивации, перфекционизма, самооффективности и личностных черт. Анализ показал, что у представителей гуманитарных профессий феномен самозванца связан с высоким уровнем доброжелательности и открытости опыту, а также выраженностью патологического перфекционизма и зависимостью от внешней мотивации. У технических специалистов феномен самозванца ассоциируется с низким уровнем самооффективности, внутренней мотивации и открытости новому опыту.

Ключевые слова: синдром самозванца, профессиональная мотивация, перфекционизм, самооффективность, черты личности

Благодарности: автор выражает искреннюю благодарность магистрантке 3-го года обучения заочного отделения кафедры психологии развития В.И. Русиной за содействие в сборе эмпирических данных, а также за неоценимый вклад в проведение исследования.

Для цитирования: Пузырёва Л.О. Синдром самозванца в связи с профессиональными характеристиками на примере технических и гуманитарных профессий // Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). 2025. Вып. 4 (62). С. 137–147. <https://doi.org/10.23951/2307-6127-2025-4-137-142>

Original article

Correlation of impostor syndrome with psychological characteristics of specialists of technical and humanitarian professions

Liubava O. Puzireva

Perm State National Research University, Perm, Russian Federation, puzireva.l@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0002-3248-9133>

Abstract

The article describes the phenomenon of impostor syndrome, characterized by doubts in one's own professional abilities, fear of exposure and the feeling of inconsistency with the occupied role, despite objective achievements. The relevance of the study is due to the insufficient study of the phenomenon in the context of professional characteristics of different groups. The aim of the work is to identify the relationships of impostor syndrome with professional characteristics such as self-efficacy, professional motivation, perfectionism and personality traits from the "Big Five" model, to determine the specifics for groups of representatives of technical and humanitarian professions. Seventy-five people representing technical and humanitarian professions participated in the study. A set of methods was used to assess the expression of the impostor phenomenon, professional motivation, perfectionism, self-efficacy and personality traits. The analysis showed that in representatives of humanitarian professions the impostor phenomenon is associated with a high level of benevolence and openness to experience, as well as the expression of pathological perfectionism and dependence on external motivation. In technical specialists, the impostor phenomenon is associated with a low level of self-efficacy, intrinsic motivation and openness to new experience.

Keywords: *impostor syndrome, professional motivation, perfectionism, self-efficacy, personality traits*

Acknowledgments: The author expresses her sincere gratitude to V.I. Rusina, a third-year master's student of the extramural department of the Department of Developmental Psychology, for her assistance in collecting empirical data and for her invaluable contribution to the study.

For citation: Puzyreva L.O. Sindrom samozvantsa v svyazi s professional'nymi kharakteristikami na primere tekhnicheskikh i gumanitarnykh professiy [Correlation of impostor syndrome with psychological characteristics of specialists of technical and humanitarian professions]. *Nauchno-pedagogicheskoye obozreniye – Pedagogical Review*, 2025, vol. 4 (62), pp. 137–147. <https://doi.org/10.23951/2307-6127-2025-4-137-142>

В настоящее время актуальной стала проблема выявления индикаторов и маркеров психологической безопасности в образовательной среде с учетом новых вызовов и угроз и на этой основе – построение педагогически целесообразных взаимоотношений учителей с обучающимися [1, 2].

Синдром самозванца представляет собой психологический феномен, характеризующийся сомнениями в собственных способностях, страхом разоблачения и ощущением несоответствия занимаемой роли, несмотря на объективные достижения [1]. Этот феномен активно исследуется в контексте профессиональной деятельности, поскольку он оказывает значительное влияние на карьерный рост, мотивацию и удовлетворенность трудом [2, 3]. Актуальность исследования обусловлена недостаточным изучением феномена синдрома самозванца у представителей различных профессиональных групп. Ранее было установлено, что данный феномен наиболее характерен для профессий, в которых успех трудно поддается количественному измерению, а также для специалистов, которых общество воспринимает как экспертов благодаря возрасту или накопленным знаниям [1]. Однако взаимосвязь синдрома самозванца с профессиональными характеристиками сотрудников остается исследованной фрагментарно, что ограничивает понимание факторов, влияющих на его проявление [2].

Особый интерес представляет изучение синдрома самозванца в связи с профессиональными характеристиками, такими как самооффективность, профессиональная мотивация, перфекционизм и личностные черты из модели «Большая пятерка» (экстраверсия, открытость, доброжелательность, добросовестность и нейротизм). Мы относим данные характеристики к профессиональным в связи с тем, что они существенно влияют на профессиональное поведение, успешность и адаптацию в рабочей среде. В профессиональной деятельности высокая самооффективность способствует большей инициативности, уверенности в своих силах и способности справляться со сложными задачами [4–6]. Отсюда мы можем предположить, что низкая самооффективность, напротив, может стать фактором профессиональной неуверенности и способствовать развитию синдрома самозванца [7,

8]. Современные специалисты отмечают тесные связи между феноменом самозванца, перфекционизмом и профессиональной мотивацией [3, 9, 10]. Так, дезадаптивный перфекционизм и профессиональная амотивация положительно связаны с выраженностью феномена самозванца у взрослых работающих людей [11]. Кроме того, недостаток внутренней мотивации может усиливать ощущение несоответствия занимаемой роли [12]. Эти перечисленные характеристики формируют индивидуальный стиль профессиональной деятельности и влияют на восприятие человеком себя в роли профессионала, что делает их ключевыми переменными при изучении феномена синдрома самозванца в профессиональной среде.

В настоящее время наблюдается рост числа исследований феномена самозванца в отечественной и зарубежной психологии. Повышенный интерес исследователей к данному феномену обусловлен рядом факторов. Во-первых, трансформации современного общества, связанные с развитием цифровых технологий и процессами глобализации, способствуют усилению конкуренции на профессиональном рынке и предъявляют высокие требования к постоянному подтверждению профессиональных компетенций. Эти условия провоцируют у индивидов внутренние сомнения и чувство несоответствия между субъективным восприятием себя и объективными достижениями [13]. Во-вторых, в последние годы наблюдается значительное расширение дискурса о ментальном здоровье и психологических барьерах, что способствует большей открытости и вниманию к подобным феноменам в публичном и научном пространстве [14].

Таким образом, настоящее исследование направлено на изучение выраженности синдрома самозванца у представителей технических и гуманитарных профессий, что позволит выявить особенности его проявления в профессиональной среде с различными характеристиками трудовой деятельности.

В исследовании приняли участие 75 человек в возрасте от 19 до 60 лет (средний возраст – 32,28 года), проживающих в различных городах России. Из них 34 человека представляли технические профессии, а 41 – гуманитарные. Исследование проводилось в онлайн-формате с использованием платформы OnlineTestPad. Для сбора данных использовались следующие диагностические методики: «Шкала феномена самозванца» (П. Кланс, 1975, адаптация М.С. Шевелевой, Д.С. Корниенко, Т.М. Пермяковой, 2021) [2]; «Опросник профессиональной мотивации» (Е.Н. Осин и др., 2017) [15]; «Краткий дифференциальный тест перфекционизма» (А.А. Золотарева, 2018) [16]; «Тест определения уровня самооффективности» (Дж. Маддукс, М. Шеер, модификация Л. Бояринцевой под руководством Р. Кричевского, 2011) [17]; «Краткая версия Big Five Inventory-2» (А.М. Мишкевич, С.А. Щебетенко, А.Ю. Калугин, К.Дж. Сото, О.П. Джон, 2022) [18]. Такой подход позволил охватить широкий спектр профессиональных и личностных характеристик участников для последующего анализа их взаимосвязи с феноменом самозванца.

Для анализа различий в показателях уровня синдрома самозванца и профессиональных характеристик у представителей технических и гуманитарных сфер деятельности нами был применен *t*-критерий Стьюдента для независимых выборок. Основные цели анализа заключаются в определении и оценке статистической значимости различий средних величин. Результаты математико-статистического анализа представлены в табл. 1.

Как показано в табл. 1, статистически значимые различия между группами технических и гуманитарных сфер профессиональной деятельности по показателям шкалы феномена самозванца отсутствуют. Однако выявлены значимые различия по двум другим характеристикам. У представителей гуманитарных профессий в отличие от представителей технической сферы деятельности отмечается более высокий уровень доброжелательности, а также открытости опыту, что может указывать на специфику личностных особенностей, связанных с профессиональной принадлежностью. Доброжелательность включает такие качества, как эмпатия, склонность к сотрудничеству и внимание к чувствам других людей.

Таблица 1

Различия в выраженности показателей синдрома самозванца и профессиональных характеристик у работников гуманитарных и технических сфер

Показатель	Среднее, технические профессии (34 человека)	Среднее, гуманитарные профессии (41 человек)	t-критерий	p
Шкала феномена самозванца	51,94	54,22	0,7	0,48
Внутренняя мотивация	11,03	10,88	-0,21	0,83
Идентифицированная мотивация	10,32	10,32	-0,01	0,99
Интегрированная мотивация	10,53	10,71	0,24	0,81
Интроецированная мотивация	9,32	8,56	-0,96	0,34
Экстернальная мотивация	10,26	11,39	1,13	0,26
Амотивация	7,35	6,17	-1,79	0,08
Автономная мотивация	3,54	3,54	0,01	0,99
Контролируемая мотивация	2,45	2,35	-0,55	0,59
Нормальный перфекционизм	32,91	35,05	1,72	0,09
Патологический перфекционизм	28,21	27,27	-0,58	0,56
Социальная самооффективность	33,18	35,9	1,48	0,14
Общая самооффективность	128,06	121,98	-1,09	0,28
Экстраверсия	54,79	58,37	0,7	0,48
Доброжелательность	54,82	70,83	4,08	0,0***
Добросовестность	65,15	60,71	-1,02	0,31
Нейротизм	44,44	50,54	1,19	0,24
Открытость опыту	54,38	63,22	2,09	0,04*

В гуманитарных профессиях, где взаимодействие с людьми занимает центральное место (например, педагогика, психология, социальная работа), эти качества особенно важны для успешной профессиональной деятельности [19]. Постоянное общение, необходимость понимать других людей формируют и поддерживают высокий уровень доброжелательности у гуманитариев. Открытость опыту в свою очередь характеризуется стремлением к новым знаниям, готовностью принимать новые идеи и интересом к творческим и интеллектуальным занятиям. Гуманитарные профессии часто связаны с изучением человеческой природы, культурных феноменов и новых подходов, что требует развития этой черты. Более высокий уровень открытости может быть обусловлен необходимостью поиска нестандартных решений, изучения сложных социальных процессов и адаптации к разнообразным ситуациям. Технические профессии, которые в большей степени фокусируются на анализе, систематизации и решении конкретных задач, меньше стимулируют развитие таких черт, как доброжелательность и открытость опыту. Таким образом, профессиональная принадлежность выступает как фактор, одновременно определяющий и усиливающий развитие личностных характеристик.

Для анализа специфики взаимосвязей между показателями синдрома самозванца, особенностями черт личности и такими профессиональными характеристиками, как самооффективность, профессиональная мотивация, перфекционизм у представителей технических и гуманитарных сфер профессиональной деятельности был применен корреляционный анализ Пирсона отдельно в двух группах. Основные цели анализа заключаются в определении силы и направления линейной связи между непрерывными переменными.

Результаты исследования показывают, что у представителей гуманитарных профессий феномен самозванца имеет разносторонние связи с мотивационными и личностными характеристиками (табл. 2). Так, у представителей гуманитарных профессий феномен самозванца положительно связан с интроецированной мотивацией (0,47***), экстернальной мотивацией (0,56***), контролируемой мотивацией (0,52***), патологическим перфекционизмом (0,67***), нейротизмом (0,58***); а отрицательные связи обнаружены с показателями нормального перфекционизма (-0,42**), социальной самооффективности (-0,47***), общей самооффективности (-0,58***), экстраверсии (-0,31*).

Таблица 2

Значимые взаимосвязи показателей у представителей гуманитарных профессий

Показатель	Шкала феномена самозванца
Интроецированная мотивация	0,47***
Экстернальная мотивация	0,56***
Контролируемая мотивация	0,52***
Нормальный перфекционизм	–0,42**
Патологический перфекционизм	0,67***
Социальная самооффективность	–0,47***
Общая самооффективность	–0,58***
Экстраверсия	–0,31*
Нейротизм	0,58***
Открытость опыту	–0,17

Примечание. * – $p < 0,05$, ** – $p < 0,01$, *** – $p < 0,001$.

Интроецированная мотивация связана с внутренним чувством долга или обязательства, часто основанным на страхе не оправдать ожидания. Это может усиливать чувство несоответствия, характерное для феномена самозванца. Экстернальная мотивация отражает ориентацию на внешние вознаграждения или одобрение, что усиливает зависимость от внешних оценок и уязвимость перед ощущением некомпетентности [14]. Контролируемая мотивация в свою очередь – это общий показатель, включающий интроецированную и экстернальную мотивацию, подчеркивает влияние внешнего давления и самокритичности на формирование феномена самозванца [19]. Патологический перфекционизм понимается как стремление к недостижимым стандартам, он может усиливать самокритику и ощущение несоответствия ожиданиям, что является основой феномена самозванца [11]. Нейротизм, определяемый как эмоциональная нестабильность и склонность к тревоге, способствует более выраженному ощущению неуверенности и самокритичности [20].

С другой стороны, здоровое стремление к высокому качеству работы, определяемое как нормальный перфекционизм, может выступать как защитный фактор, уменьшающий риск переживаний, связанных с феноменом самозванца, а уверенность в своей способности успешно взаимодействовать с другими (социальная самооффективность) может снижать вероятность возникновения переживаний, связанных с представлениями о себе как о самозванце [12]. Общая самооффективность (общая вера в свои способности успешно достигать целей) также может ослаблять склонность к самокритике и сомнениям, а экстраверсия (открытость и социальная активность) будет способствовать снижению чувства изоляции и сомнений в своих профессиональных качествах [13].

Эти данные подчеркивают, что феномен самозванца у гуманитариев связан с внутренним конфликтом между высокими стандартами и зависимостью от внешнего одобрения. Негативные эмоции, вызванные нейротизмом и патологическим перфекционизмом, усиливаются мотивацией, основанной на внешних факторах, в то время как поддержка в виде самооффективности и экстраверсии помогает смягчить эти переживания. Это указывает на необходимость укрепления внутренней мотивации и уверенности для преодоления самозванческих переживаний в данной профессиональной группе.

В группе представителей технических сфер профессиональной деятельности были выявлены (табл. 3) значимые положительные взаимосвязи между выраженностью феномена самозванца и показателями интроецированной мотивации (0,34*), экстернальной мотивации (0,38*), амотивации (0,61***), контролируемой мотивации (0,55***), патологического перфекционизма (0,54***). Отрицательные взаимосвязи обнаружены с показателями внутренней (–0,43**), идентифицированной (–0,46**), интегрированной (–0,51***) и автономной (–0,51***) типами мотивации, нормального перфекционизма (–0,58***), общей самооффективности (–0,66***), экстраверсии (–0,47***), открытости опыту (–0,52***).

Таблица 3

Значимые взаимосвязи показателей у представителей технических профессий

Показатель	Шкала феномена самозванца
Внутренняя мотивация	–0,43**
Идентифицированная мотивация	–0,46**
Интегрированная мотивация	–0,51***
Интроецированная мотивация	0,34*
Экстернальная мотивация	0,38*
Амотивация	0,61***
Автономная мотивация	–0,51***
Контролируемая мотивация	0,55***
Нормальный перфекционизм	–0,58***
Патологический перфекционизм	0,54***
Общая самооффективность	–0,66***
Экстраверсия	–0,47***
Открытость опыту	–0,52***

Примечание. * – $p < 0,05$, ** – $p < 0,01$, *** – $p < 0,001$.

Таким образом, мотивация, основанная на внутреннем чувстве долга или самокритике (интроецированная), усиливает переживания, связанные с феноменом самозванца, ориентация на внешние вознаграждения и одобрение (экстернальная мотивация) повышает зависимость от внешней оценки и усиливает ощущение несоответствия, общая зависимость от внешнего давления и обязательств (контролируемая мотивация) усиливает склонность к самокритике, а отсутствие ясной мотивации или интереса к деятельности (амотивация) связано с усилением чувства профессиональной неуверенности [14]. Патологический перфекционизм, понимаемый как стремление к недостижимым стандартам и самокритичное отношение к ошибкам, может усиливать феномен самозванца [15].

Вместе с тем интерес и удовольствие от профессиональной деятельности, которые характерны для внутренней мотивации, снижают риск самозванческих переживаний, укрепляя уверенность в собственных способностях. Идентифицированная и интегрированная мотивация, для которых характерно осознание личной значимости и интеграция целей в собственные ценности, оказывают защитное влияние против феномена самозванца, а способность действовать самостоятельно и свободно от внешнего давления (автономная мотивация) снижает чувство профессиональной несостоятельности [19]. Нормальный перфекционизм, включающий в себя здоровое стремление к качеству работы, защищает от избыточной самокритики, в то время как вера в собственные способности и ресурсы (общая самооффективность) ослабляет переживания, связанные с феноменом самозванца [12]. Такие личностные черты, как экстраверсия и открытость опыту (а именно: социальная активность и уверенность в общении и готовность к новым знаниям и идеям), способствуют адаптивности и уменьшают уязвимость к внутренним сомнениям, а также помогают справляться с сомнениями [20].

У представителей технических профессий феномен самозванца связан с преобладанием внешне контролируемой и негативной мотивации, что усиливает внутренний конфликт и сомнения в профессиональной компетентности. В то же время защитные факторы, такие как автономная мотивация, самооффективность и личностные ресурсы, оказывают сдерживающее воздействие, помогая уменьшить влияние феномена самозванца. Это подчеркивает необходимость работы над внутренними мотивационными установками и поддержкой личностной уверенности для преодоления подобных переживаний.

Для выявления наиболее значимых предикторов синдрома самозванца у представителей гуманитарных и технических сфер профессиональной деятельности использовался множественный регрессионный анализ методом наименьших квадратов. Были построены различные регрессионные

модели, где в качестве предикторов выступали черты личности и профессиональные характеристики, а зависимой переменной выступил общий показатель «синдром самозванца».

Наиболее значимыми предикторами проявления феномена самозванца у представителей гуманитарных профессий (табл. 4) оказались «Патологический перфекционизм», «Нормальный перфекционизм», «Контролируемая мотивация», «Добросовестность». Стандартизованный коэффициент детерминации модели составил 0,64, что говорит об относительно высокой степени объяснимости вариативности синдрома самозванца.

Таблица 4

Наиболее значимые регрессионные модели в группе представителей гуманитарных профессий

Зависимая переменная	Предиктор	β std.
Шкала феномена самозванца (std. $R^2 = 0,43$; $F = 31,3$; $p < 0,001$)	Патологический перфекционизм	0,667***
	Нормальный перфекционизм	-0,304**
Шкала феномена самозванца (std. $R^2 = 0,51$; $F = 21,8$; $p < 0,001$)	Патологический перфекционизм	0,492***
	Нормальный перфекционизм	-0,295**
	Контролируемая мотивация	0,269*
Шкала феномена самозванца (std. $R^2 = 0,64$; $F = 16,1$; $p < 0,001$)	Патологический перфекционизм	0,529***
	Нормальный перфекционизм	-0,405***
	Контролируемая мотивация	0,34**
	Добросовестность	0,271*

Наибольшую роль у работников гуманитарной сферы в проявлении феномена самозванца, характеризующегося внутренним конфликтом, сомнениями в своей компетентности и склонностью к занижению своих достижений, играют стремление к недостижимым стандартам, сопровождающееся страхом неудачи и чрезмерной самокритичностью, зависимость от внешних ожиданий и давления, высокие стандарты, предъявляемые к собственной деятельности, и стремление к ответственности и высокой организованности [11].

Высокая степень объяснимости вариативности синдрома самозванца у представителей гуманитарных профессий через эти факторы указывает на сложное взаимодействие личностных черт и мотивационных установок. Вклад патологического перфекционизма и контролируемой мотивации подчеркивает значимость когнитивно-эмоциональных процессов, связанных с ожиданиями окружающих и самих индивидов.

Наиболее значимыми предикторами проявления феномена самозванца у представителей технических профессий оказались «Общая самооффективность», «Открытость опыту», «Контролируемая мотивация», «Нейротизм». Стандартизованный коэффициент детерминации модели составил 0,75, что говорит об относительно высокой степени объяснимости вариативности синдрома самозванца (табл. 5).

Наибольшую роль у работников технической сферы профессиональной деятельности в проявлении феномена самозванца, характеризующегося постоянными сомнениями в собственных достижениях, страхом разоблачения и ощущением несоответствия своим профессиональным ролям, играют личностные черты, связанные с высоким уровнем самокритичности и перфекционизма, а также мотивационные установки, отражающие внешнее давление и потребность в одобрении. Патологический перфекционизм усиливает переживания несоответствия из-за завышенных стандартов и страха ошибок. Контролируемая мотивация указывает на сильное влияние внешних факторов, таких как социальные ожидания и признание, что делает личные достижения менее значимыми для внутренней оценки. Добросовестность, будучи адаптивной чертой, в сочетании с другими предик-

торами может способствовать усилению самокритичности, когда ответственность и организованность становятся чрезмерными. Нормальный перфекционизм, хотя в большинстве случаев имеет позитивный эффект, в данной модели также ассоциирован с самозванческими переживаниями, вероятно, из-за сочетания с патологическим компонентом.

Таблица 5

Наиболее значимые регрессионные модели в группе представителей технических профессий

Зависимая переменная	Предикторы	β std.
Шкала феномена самозванца (std. $R^2 = 0,41$; $F = 24,2$; $p < 0,001$)	Общая самооэффективность	$-0,656^{***}$
Шкала феномена самозванца (std. $R^2 = 0,53$; $F = 19,8$; $p < 0,001$)	Общая самооэффективность	$-0,556^{***}$
	Открытость опыту	$-0,375^{**}$
Шкала феномена самозванца (std. $R^2 = 0,61$; $F = 18,2$; $p < 0,001$)	Общая самооэффективность	$-0,427^{**}$
	Открытость опыту	$-0,362^{**}$
	Контролируемая мотивация	$0,32^*$
Шкала феномена самозванца (std. $R^2 = 0,75$; $F = 22,0$; $p < 0,001$)	Общая самооэффективность	$-0,545^{***}$
	Открытость опыту	$-0,489^{***}$
	Контролируемая мотивация	$0,46^{***}$
	Нейротизм	$-0,428^{***}$

Таким образом, результаты исследования демонстрируют различия в предикторах феномена самозванца у представителей гуманитарных и технических профессий, что подчеркивает важность учета профессиональной специфики при изучении этого явления. У представителей гуманитарных профессий ключевую роль играют такие факторы, как патологический и нормальный перфекционизм, контролируемая мотивация и добросовестность. Эти черты и установки формируют основу для внутреннего конфликта, сомнений в своей компетентности и склонности к занижению достижений. Для представителей технических профессий феномен самозванца более связан с общей самооэффективностью, открытостью опыту, контролируемой мотивацией и нейротизмом. В данном случае профессиональные особенности сочетаются с эмоциональной нестабильностью, влиянием внешних ожиданий и уровнем личной уверенности в собственных способностях.

Исходя из полученных результатов данного исследования, можно сделать ряд выводов: уровень феномена самозванца не отличается статистически значимо между двумя профессиональными группами. Однако у гуманитариев феномен самозванца связан с высокой интроецированной и экстернализованной мотивацией, патологическим перфекционизмом, нейротизмом и низкой самооэффективностью. Защитные факторы включают нормальный перфекционизм и экстраверсию. А у представителей технических профессий самозванческие переживания коррелируют с контролируемой мотивацией, патологическим перфекционизмом, нейротизмом и низкой открытостью опыту. Важными защитными факторами выступают автономная мотивация, самооэффективность и экстраверсия. В гуманитарных профессиях ведущими предикторами являются патологический перфекционизм, контролируемая мотивация и добросовестность, в то время как в технических – общая самооэффективность, открытость опыту и нейротизм.

Полученные данные подчеркивают сложное взаимодействие личностных черт и мотивационных факторов, что может быть учтено при разработке программ психологической поддержки для снижения проявлений феномена самозванца в профессиональной среде. Эти данные подчеркивают необходимость индивидуализированного подхода в поддержке специалистов, направленного на развитие личностных ресурсов, укрепление внутренней мотивации и снижение влияния внешних факторов давления.

Список источников

1. Шевелева М.С., Пермязова Т.М., Корниенко Д.С. Перфекционизм, феномен самозванца, самооценка и черты личности российских студентов // Психология в России: Состояние искусства. 2023. № 16 (3). С. 132–148. doi: 10.11621/pir.2023.0310
2. Шевелева М.С., Корниенко Д.С., Пермязова Т.М. Шкала феномена самозванца: психометрические характеристики русскоязычной версии // Психологический журнал. 2021. Т. 42, № 1. С. 132–142. doi: 10.31857/S020595920013343-3
3. Шевелева М.С., Золотарева А.А., Руднова Н.А. Феномен самозванца в профессиональной среде: роль мотивации и перфекционизма // Национальный психологический журнал. 2021. № 3 (43). С. 96–104. doi: 10.11621/npj.2021.0308
4. Ли Цзе, Ван Вэньвэнь, Фэн Лянчжу. Качественное исследование самоэффективности студентов, изучающих нелингва франка с точки зрения социальной когнитивной теории // Балтийский гуманитарный журнал. 2023. Т. 12, № 4 (45). С. 27–33. doi: 10.57145/27129780_2023_12_04_06
5. Газизова Р.Р., Сайфуллина Г.Ф., Сулейманова Ф.М. Исследование самоэффективности психологов на этапе обучения в вузе // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2024. Т. 13, № 7А. С. 168–177.
6. Селезнёва Е.В. Самоэффективность как акмеологический инвариант профессионализма кадров управления // Акмеология. 2016. № 1 (57). С. 19–26.
7. Pákozdy C., Askew J., Dyer J., Gately Ph. The imposter phenomenon and its relationship with self-efficacy, perfectionism and happiness in university students // Current Psychology. 2023. Vol. 43, № 6. P. 1–10.
8. McDowell W.C., Grubb W.L., Geho P. The Impact of Self – Efficacy and Perceived Organizational Support on the Impostor Phenomenon // American Journal of Management. 2015. Vol. 15, № 3. P. 23–29.
9. Якина М.А. Возрастные различия в оценке перфекционизма и феномена самозванца // Вестник ПГГПУ. Серия № 1. Психологические и педагогические науки. 2022. № 1. С. 118–129.
10. Осин Е.Н., Иванова Т.Ю., Гордеева Т.О. Автономная и контролируемая профессиональная мотивация как предикторы субъективного благополучия у сотрудников российских организаций // Организационная психология. 2013. Т. 3, № 1. С. 8–29.
11. Dudău D. The Relation between Perfectionism and Impostor Phenomenon // Procedia – Social and Behavioral Sciences. 2014. Vol. 127. P. 129–133. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.03.226
12. Parkman A. The Imposter Phenomenon in Higher Education: Incidence and Impact // Journal of Higher Education Theory and Practice. 2019. Vol. 16, № 1. URL: <https://articlegateway.com/index.php/JHETP/article/view/1936> (дата обращения: 26.07.2024).
13. Ikbaal M.Y., Salim M., N.'Aqilah. Prevalence of Impostor Phenomenon among Medical Students in a Malaysian Private Medical School // International Journal of Medical Students. 2018. Vol. 6, № 2. P. 66–70. doi: 10.5195/ijms.2018.10
14. Федяева И.Ю. Взаимосвязь профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом работников предприятия // Вестник ВятГУ. 2018. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-professionalnoy-motivatsii-i-udovletvorennosti-trudom-rabotnikov-predpriyatiya> (дата обращения: 12.09.2024).
15. Осин Е.Н., Горбунова А.А., Гордеева Т.О., Иванова Т.Ю., Кошелева Н.В., Овчинникова Е.Ю. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности // Организационная психология. 2017. Т. 7, № 4. С. 21–49.
16. Золотарева А.А. Краткий дифференциальный тест перфекционизма: проверка кросс-культурной устойчивости факторной структуры и психометрических характеристик // Культурно-историческая психология. 2018. Т. 14, № 1. С. 107–115. doi: 10.17759/chp.2018140112
17. Краснорядцева О.М., Кабрин В.И., Муравьева О.И., Подойнищина М.А., Чучалова О.Н. Психологические практики диагностики и развития самоэффективности студенческой молодежи: учеб. пособие. Томск: Издательский дом ТГУ, 2014. 274 с.
18. Мишкевич А.М., Щебетенко С.А., Калугин А.Ю., Сото К.Дж., Джон О.П. Адаптация краткой и сверхкраткой версий вопросника Big Five Inventory-2: BFI-2-S и BFI-2-XS // Психологический журнал. 2022. Т. 43, № 1. С. 95–108.
19. Локшина В.И. Профессиональная мотивация молодого специалиста образовательной организации в условиях трансформирующейся реальности // Трансформация реальности: стратегии и практики: 5-й молодеж-

ный конвент УрФУ: материалы международной конференции 25–27 марта 2021 года. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2021. С. 85–87. URL: <http://elar.urfu.ru/handle/10995/108477> (дата обращения: 26.07.2024).

20. Буланкина Н.Е., Перова Е.А. Взаимосвязь перфекционизма, самооффективности и эмоционального выгорания педагогов // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2024. № 1 (53). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-perfektsionizma-samoeffektivnosti-i-emotsionalnogo-vygoraniya-pedagogov> (дата обращения: 11.10.2024).

References

1. Sheveleva M.S., Permyakova T.M., Kornienko D.S. Perfeksionizm, fenomen samozvantsa, samootsenka i cherty lichnosti rossiyskikh studentov [Perfectionism, impostor phenomenon, self-esteem, and personality traits of Russian students]. *Psikhologiya v Rossii: Sovremennoye sostoyaniye – Psychology in Russia: State of the Art*, 2023, vol. 16, no. 3, pp. 132–148 (in Russian). DOI: 10.11621/pir.2023.0310
2. Sheveleva M.S., Kornienko D.S., Permyakova T.M. Shkala fenomena samozvantsa: psikhometricheskiye kharakteristiki russkoyazychnoy versii [The Impostor Phenomenon Scale: psychometric characteristics of the Russian version]. *Psikhologicheskii zhurnal – Psychological Journal*, 2021, vol. 42, no. 1, pp. 132–142 (in Russian). DOI: 10.31857/S020595920013343-3
3. Sheveleva M.S., Zolotareva A.A., Rudnova N.A. Fenomen samozvantsa v professional'noy srede: rol' motivatsii i perfektsionizma [The impostor phenomenon in the professional environment: the role of motivation and perfectionism]. *Natsional'nyy psikhologicheskii zhurnal – National Psychological Journal*, 2021, no. 3 (43), pp. 96–104 (in Russian). DOI: 10.11621/npj.2021.0308
4. Li Jie, Wang Wenwen, Feng Liangzhu. Kachestvennoye issledovaniye samoeffektivnosti studentov, izuchayushchikh nelingva franka s tochki zreniya sotsial'noy kognitivnoy teorii [A qualitative study of self-efficacy of students studying non-lingua franca from the perspective of social cognitive theory]. *Baltiyskiy gumanitarnyy zhurnal – Baltic Humanitarian Journal*, 2023, vol. 12, no. 4 (45), pp. 27–33 (in Russian). doi: 10.57145/27129780_2023_12_04_06
5. Gazizova R.R., Sayfullina G.F., Suleymanova F.M. Issledovaniye samoeffektivnosti psikhologov na etape obucheniya v vuze [A study of self-efficacy of psychologists at the stage of university education]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskiye obzory i sovremennyye issledovaniya – Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches*, 2024, vol. 13, no. 7A, pp. 168–177 (in Russian).
6. Selezneva E.V. Samoeffektivnost' kak akmeologicheskii invariant professionalizma kadrov upravleniya [Self-efficacy as an acmeological invariant of professionalism of management personnel]. *Akmeologiya*, 2016, no. 1 (57), pp. 19–26 (in Russian).
7. Pákozdy C., Askew J., Dyer J., Gately Ph. The imposter phenomenon and its relationship with self-efficacy, perfectionism and happiness in university students. *Current Psychology*, 2023, vol. 43, no. 6, pp. 1–10.
8. McDowell W. C., Grubb W. L., Geho P. The Impact of Self – Efficacy and Perceived Organizational Support on the Impostor Phenomenon. *American Journal of Management*, 2015, vol. 15, no. 3, pp. 23–29.
9. Yakina M.A. Vozrastnyye razlichiya v otsenke perfektsionizma i fenomena samozvantsa [Age differences in the assessment of perfectionism and the impostor phenomenon]. *Vestnik PGGPU. Seriya no. 1: Psikhologicheskiye i pedagogicheskiye nauki – Bulletin of PGGPU. Series no. 1: Psychological and Pedagogical Sciences*, 2022, no. 1, pp. 118–129 (in Russian).
10. Osin E.N., Ivanova T.Yu., Gordeeva T.O. Avtonomnaya i kontroliruyemaya professional'naya motivatsiya kak prediktory sub'yektivnogo blagopoluchiya u sotrudnikov rossiyskikh organizatsiy [Autonomous and controlled professional motivation as predictors of subjective well-being among employees of Russian organizations]. *Organizatsionnaya psikhologiya – Organizational Psychology*, 2013, vol. 3, no. 1, pp. 8–29 (in Russian).
11. Dudău D. The Relation between Perfectionism and Impostor Phenomenon. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 2014, vol. 127, pp. 129–133. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.03.226
12. Parkman A. The Imposter Phenomenon in Higher Education: Incidence and Impact. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 2019, vol. 16, no. 1. URL: <https://articlegateway.com/index.php/JHETP/article/view/1936> (accessed 26 November 2024).
13. Ikbaal M.Y., Salim M., N.'Aqilah. Prevalence of Impostor Phenomenon among Medical Students in a Malaysian Private Medical School. *International Journal of Medical Students*, 2018, vol. 6, no. 2, pp. 66–70. doi: 10.5195/ijms.2018.10

14. Fedyaeva I.Yu. Vzaimosvyaz' professional'noy motivatsii i udovletvoryonnosti trudom rabotnikov predpriyatiya [The relationship between professional motivation and job satisfaction of employees]. *Vestnik VyatGU – Bulletin of VyatSU*, 2018, no. 4 (in Russian). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-professionalnoy-motivatsii-i-udovletvorennosti-trudom-rabotnikov-predpriyatiya> (accessed 12 September 2024).
15. Osin E.N., Gorbunova A.A., Gordeeva T.O., Ivanova T.Yu., Kosheleva N.V., Ovchinnikova E.Yu. Professional'naya motivatsiya sotrudnikov rossiyskikh predpriyatii: diagnostika i svyazi s blagopoluchiyem i uspesnost'yu deyatel'nosti [Professional motivation of employees of Russian enterprises: diagnostics and connections with well-being and performance]. *Organizatsionnaya psikhologiya – Organizational Psychology*, 2017, vol. 7, no. 4, pp. 21–49 (in Russian).
16. Zolotareva A.A. Kratkiy differentsial'nyy test perfektsionizma: proverka kross-kul'turnoy ustoychivosti faktornoy struktury i psikhometricheskikh kharakteristik [The Brief Differential Perfectionism Test: testing the cross-cultural stability of the factor structure and psychometric characteristics]. *Kul'turno-istoricheskaya psikhologiya – Cultural-Historical Psychology*, 2018, vol. 14, no. 1, pp. 107–115 (in Russian). DOI: 10.17759/chp.2018140112
17. Krasnoryadtseva O.M. *Psikhologicheskiye praktiki diagnostiki i razvitiya samoeffektivnosti studencheskoy molodezhi: uchebnoye posobiye* [Psychological practices of diagnostics and development of self-efficacy of student youth: textbook]. Tomsk, TSU Publ., 2014. 274 p. (in Russian).
18. Mishkevich A.M., Shchebetenko S.A., Kalugin A.Yu., Soto C.J., John O.P. Adaptatsiya kratkoy i sverkhkratkoy versiy voprosnika Big Five Inventory-2: BFI-2-S i BFI-2-XS [Adaptation of the short and ultra-short versions of the Big Five Inventory-2: BFI-2-S and BFI-2-XS]. *Psikhologicheskii zhurnal – Psychological Journal*, 2022, vol. 43, no. 1, pp. 95–108 (in Russian).
19. Lokshina V.I. Professional'naya motivatsiya molodogo spetsialista obrazovatel'noy organizatsii v usloviyakh transformiruyushcheysya real'nosti [Professional motivation of a young specialist in an educational organization in a transforming reality]. *Transformatsiya real'nosti: strategii i praktiki: 5-y molodezhnyy konvent UrFU* [Transformation of reality: strategies and practices: 5th Youth Convention of UrFU]. Yekaterinburg, Ural University Publishing House, 2021, pp. 85–87 (in Russian). URL: <http://elar.urfu.ru/handle/10995/108477> (accessed 26 July 2024).
20. Bulankina N.E., Perova E.A. Vzaimosvyaz' perfektsionizma, samoeffektivnosti i emotsional'nogo vygoraniya pedagogov [The relationship between perfectionism, self-efficacy, and emotional burnout of teachers]. *Professional'noye obrazovaniye v Rossii i za rubezhom – Professional Education in Russia and Abroad*, 2024, no. (53) (in Russian). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-perfektsionizma-samoeffektivnosti-i-emotsionalnogo-vygoraniya-pedagogov> (accessed 11 October 2024).

Информация об авторе

Пузырёва Л.О., кандидат психологических наук, Пермский государственный национальный исследовательский университет (ул. Букирева, 15, Пермь, Россия, 614000).
E-mail: puzireva.l@gmail.com. ORCID: 0000-0002-3248-9133. SPIN-код: 1236-8060. Researcher ID: ADB-3106-2022.

Information about the author

Puzyreva L.O., Candidate of Psychological Sciences, Perm State National Research University (ul. Bukireva, 15, Perm, Russian Federation, 614000).
E-mail: puzireva.l@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3248-9133>. SPIN-code: 1236-8060. Researcher ID: ADB-3106-2022.

Статья поступила в редакцию 24.12.2024; принята к публикации 01.07.2025

The article was submitted 24.12.2024; accepted for publication 01.07.2025