

УДК 159.923:159.952
DOI: [https://doi.org/10.17721/BPSY.2025.1\(21\).20](https://doi.org/10.17721/BPSY.2025.1(21).20)

Тетяна ЯБЛОНСЬКА, д-р психол. наук, проф.
ORCID ID: 0000-0001-7272-9691
e-mail: t_yablonska@ukr.net

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

Анастасія ШЕВЧУК, студ.
ORCID ID: 0009-0005-5564-3200
e-mail: rozenbergbae@gmail.com

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

МОТИВАЦІЯ ТА СИНДРОМ САМОЗВАНЦЯ ЯК ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Вступ. Проблема професійного вигорання в сучасному світі набуває все більшої актуальності через зростаючу інтенсивність праці та високі вимоги до фахівців. Серед чинників вигорання особливе місце посідають мотиваційні аспекти та внутрішні психологічні бар'єри, такі як синдром самозванця. Прагнення до професійного зростання є природною рушійною силою, але у поєднанні з сумнівами у власних силах може призвести до емоційного та фізичного виснаження.

Метою статті є з'ясування особливостей мотивації та синдрому самозванця як чинників професійного вигорання фахівців.

Методи. В ході емпіричного дослідження використано: "Опитувальник тривожності Спілбергера-Ханіна" (Ханіна Ю. Л.), Шкалу феномена самозванця П. Кланс (адап. Шевчук А., Яблонська Т.), Опитувальник "Перевірка на життєздатність" В. Шауфелі (адап. Карамушки Л.), Шкалу резильєнтності Коннора-Девідсона-10 (адап. Кіреєвої З., Односталко О., Бірон Б.), Опитувальник професійної життєстійкості (Кокур, 2021-б), Стабільність психічного здоров'я – коротка форма (адап. Носенко Е., Четвертик-Бурчак А.), Діагностику професійного вигорання (MBI-HSS, УІКПТ). Для аналізу даних використано статистичний пакет Jamovi statistical package 2.3.28. Застосовувалися метод описової статистики, критерій Колмогорова–Смірнова, U-критерій Манна-Уїтні для порівняння незалежних груп, критерій Краскала–Уолліса для незалежних вибірок, коефіцієнт кореляції Спірмена. Вибірка складала 274 осіб старше 18 років, з них жінок 82,8%, чоловіків 17,2%.

Результати. Виявлено помірні рівні професійного вигорання, тривожності, синдрому самозванця, професійної життєстійкості і стабільності психічного здоров'я, а також рівень резильєнтності вище середнього. Статистично підтверджено прямі зв'язки особистісної тривожності, перфекціонізму, резильєнтності й синдрому самозванця. На основі регресійного аналізу отримано статистично значущу модель, що пояснює 33,6% дисперсії даних щодо професійного вигорання. Відповідно до моделі, предикторами професійного вигорання є перфекціонізм, тривожність, мотиваційний компонент професійної життєстійкості та синдром самозванця, при цьому найсильніший прямий позитивний вплив на рівень вигорання має перфекціонізм.

Висновки. Виявлено, що особистісна тривожність, перфекціонізм, резильєнтність і синдром самозванця виступають чинниками професійного вигорання. Підтверджено гіпотезу про більшу вираженість професійного вигорання в юнацькому віці, що пов'язано зі складнощами професійного становлення, нестійкою мотивацією та проявами синдрому самозванця в молодих спеціалістів.

Ключові слова: професійне вигорання, синдром самозванця, мотивація, перфекціонізм, тривожність, резильєнтність, юнацький вік.

Вступ

Сучасні умови ринку праці характеризуються значною мінливістю та високими запитами до професіоналів, що часто призводить до підвищеного психологічного напруження. В умовах постійних змін і потреби демонструвати високу продуктивність питання професійного вигорання набуває особливої значущості для спеціалістів різних галузей. Актуальність вивчення професійного вигорання підсилюється сучасними умовами праці, зокрема, переходом багатьох професій в онлайн-простір та зростанням рівня стресу в умовах війни в Україні, що збільшує ризик вигорання. Ключовими психологічними чинниками, які потенційно можуть спричинити вигорання, є рівень мотивації та наявність так званого феномену самозванця – стійкого внутрішнього переконання у власній неспроможності та випадковості досягнень, навіть попри реальні успіхи. Синдром самозванця активно досліджується закордоном (Clance, & Imes, 1978; Yaffe, 2020; Freeman *et al.*, 2022), проте серед вітчизняних досліджень наявні лише окремі наукові розвідки щодо цього феномену (Водолазська, 2015; Карамушка, 2015; Мирончук, 2017; Кім, 2019; Зайчикова, 2020; Yablonska, & Shevchuk, 2024).

Професійне вигорання є серйозною проблемою, насамперед, серед фахівців соціономічних професій, діяльність яких пов'язана з інтенсивною взаємодією з

людьми. При цьому особливо актуальною стає проблема впровадження програм психологічної підтримки та розвитку навичок саморегуляції фахівців (Maslach & Goldberg, 1998). Тож розуміння різних аспектів та чинників професійного вигорання є важливим для розробки ефективних підходів його профілактики та корекції. Нестача мотивації у поєднанні з постійним відчуттям власної невідповідності здатні створювати хронічний стресовий тиск на індивіда та призводити до емоційного виснаження. Відтак, дослідження впливу мотивації та синдрому самозванця на виникнення професійного вигорання важливе як з позицій наукового розуміння природи вигорання, так і з точки зору практичної цінності. Це дозволить розкрити глибинні психологічні механізми вигорання і розробити цілеспрямовані заходи для підтримки ментального благополуччя фахівців.

Метою статті є з'ясування особливостей мотивації та синдрому самозванця як предикторів професійного вигорання фахівців.

Огляд літератури свідчить про те, що проблема професійного вигорання набуває все більшої актуальності у сучасному світі, особливо в умовах швидких соціальних змін, підвищених вимог до працівників та постійного стресу. Професійне вигорання – це комплексне явище, в структурі якого виокремлюють такі складові, як емоційне виснаження, цинічне ставлення до роботи та колективу та редукцію особистих досягнень

© Яблонська Тетяна, Шевчук Анастасія, 2025

(Грубі, 2015; Стельмах, 2022; Maslach, 1998). Його наслідки можуть бути руйнівними як для окремої особистості, так і для організації в цілому. Найбільш відомою моделлю професійного вигорання є модель К. Маслач та С. Джексона, компоненти якої перелічені вище (Maslach, 1998). Ще одна популярна модель професійного вигорання Дж. Грінберга включає п'ять фаз професійного вигорання: "медовий місяць", "нестача палива", "хронічний синдром" ("синдром менеджера"), "криза" та "пробивання стіни" (Grinberg, 2021; Стельмах, 2022).

Порівняно новим напрямком досліджень для вітчизняної психологічної науки є вивчення синдрому самозванця – феномену, який характеризується постійними сумнівами у власних професійних здібностях та страхом бути викритим як "шахрай" (Clance, & Imes, 1978; Langford, & Clance, 1993). Цей страх в результаті призводить до хронічного стресу, підвищеної тривоги та, зрештою, до професійного вигорання (Clark, 2021; Langford, & Clance, 1993; Vaughn, 2020). Дослідження показують, що особи з синдромом самозванця часто мають слабку внутрішню мотивацію та схильні приписувати свої успіхи зовнішнім факторам, таким як удача або випадковість, що посилює їхню невпевненість (Clance, & Imes, 1978; Langford, & Clance, 1993). Це створює порочне коло: відсутність віри у власні сили знижує мотивацію, що, в свою чергу, підвищує ризик вигорання. Крім того, перфекціонізм, який часто супроводжує синдром самозванця, змушує встановлювати нереалістично високі стандарти, невідповідність яким призводить до розчарування та емоційного виснаження, що є ключовими компонентами професійного вигорання (Clance, & Imes, 1978; Langford, & Clance, 1993; Vaughn, 2020; Pannhausen, 2020; Lee, 2020).

На основі теоретичного аналізу сформульовано **гіпотези дослідження**: 1) синдром самозванця та знижена мотивація виступають предикторами професійного вигорання, 2) значно більша поширеність професійного вигорання у віці ранньої дорослості пов'язана зі складнощами професійного становлення, нестійкою мотивацією та вираженістю синдрому самозванця в молодих спеціалістів.

Методи

Для отримання емпіричних даних використано методику "Опитувальник тривожності Спілбергера-Ханіна" (Ханіна Ю. Л.), Шкала феномена самозванця (П. Кланс, в

адаптації А. Шевчук, Т. Яблонської), Опитувальник "Перевірка на життєздатність" В. Шауфелі (шкала "Перфекціонізм"; в адаптації Л. Карамушки), Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10 (в адаптації З. Кіреєвої, О. Односталко, Б. Бірон), Опитувальник професійної життєстійкості (О. Кокун, 2021-б), Стабільність психічного здоров'я – коротка форма (Е. Носенко, А. Четвертик-Бурчак), Діагностика професійного "вигорання" (MBI-HSS, УІКПТ).

Для статистичного аналізу даних використано статистичний пакет Jamovi statistical package версії 2.3.28 і стандартний пакет програми MS Excel. Використано: критерій Колмогорова-Смірнова для визначення нормальності розподілу даних; статистичний критерій Манна-Уїтні для незалежних вибірок; однофакторний дисперсійний аналіз – критерій Краскала – Уолліса для незалежних вибірок; непараметричний коефіцієнт кореляції Спірмена – для встановлення кореляційних зв'язків між змінними.

Всі дослідницькі процедури було проведено відповідно до професійно-етичних принципів із забезпеченням конфіденційності, зворотного зв'язку та добровільної участі досліджуваних.

Вибірку дослідження склали 274 особи, з них 227 жінок та 47 чоловіків, які на момент опитування (жовтень–грудень 2024 року) мали роботу. Вік опитаних: 164 особи віком 18-22 років (59.9%), 22 особи віком 23-30 років (8.0%), 52 особи віком 31-40 років (19.0%) і 36 осіб старше 41 року (13.1%). З опитаних 71.9% мали людиноцентровану професію, 12.8% мають професію типу "Людина-Знакові системи", 7.3% – професію типу "Людина-Художній образ", 6.9% – професію "Людина-Техніка" і 1.1% – професію типу "Людина-Природа", проте за типом професії не було виявлено значущих відмінностей між групами у прояві професійного вигорання.

Результати

Аналіз відповідності сформованої вибірки дослідження передбачуваному нормальному розподілу даних показав, що показники за всіма основними шкалами відповідають критеріям нормальності розподілу, а за підшкалами методик виявлено відмінний від нормального розподіл за критерієм Колмогорова-Смірнова для великих вибірок (табл. 1), тож для встановлення статистичних зв'язків у роботі використано коефіцієнт кореляції Спірмена.

Таблиця 1

Описові статистики за досліджуваними шкалами

Шкали	Mean	Median	Mode	Standard deviation	Minimum	Maximum	Kolmogorov-Smirnov p
Професійне вигорання	66.4	65.0	64.0	12.51	32	103	0.275
Тривожність	32.0	32.0	32.0	10.88	5	62	0.642
Перфекціонізм	36.4	36.0	35.0	4.46	22	48	0.300
Синдром самозванця	56.7	56.5	51.0	14.05	26	92	0.191
Професійна життєстійкість	62.3	61.0	61.0	9.55	38	91	0.271
Резильєнтність	25.8	26.0	25.0	5.59	9	40	0.298
Стабільність психологічного здоров'я	41.8	41.5	36.0	12.53	8	69	0.760

Аналіз описових статистик показує, що у більшості досліджуваних наявні помірні прояви професійного вигорання, тривожності, синдрому самозванця і професійної життєстійкості, а також вище середнього рівень резильєнтності та помірний рівень стабільності психологічного здоров'я.

Окремо проаналізовано описові статистики субшкал методик MBI-HSS, Опитувальника професійної життєстійкості (Кокун, 2021б) та МНС-SF, а також міри центральних тенденцій за підшкалами методик MBI-HSS, професійної

життєстійкості та загального психічного здоров'я. За результатами аналізу виявлено: схильність до емоційного виснаження на рівні нижче середнього, низьку схильність до деперсоналізації та схильність до редукції особистих досягнень вище середнього за підшкалами MBI-HSS. За підшкалами компонентів професійної життєстійкості виявлено переважання середніх оцінок за емоційним та мотиваційним компонентами, а за соціальним та професійним компонентами – схильність до оцінок нижче середнього.

За параметрами загального психічного здоров'я виявлено поширеність середніх оцінок за шкалою гедонічного благополуччя, показники соціального благополуччя нижче середнього рівня та психологічного благополуччя – вище середнього рівня.

У ході подальшого аналізу масив емпіричних даних було розподілено на групи згідно з рівнями професійного вигорання. Результати частотного аналізу (табл. 2), свідчать, що низький рівень професійного вигорання притаманний 1.1% досліджуваних, рівень професійного вигорання нижче середнього виявлено у 14.2% респондентів,

середній рівень професійного вигорання – 60.9% опитаних, високий рівень професійного вигорання встановлено у 23.4% осіб і дуже високий рівень професійного вигорання виявлено лише у 0.4% опитаних.

Для встановлення зв'язків між досліджуваними показниками використано метод парних кореляцій, а саме коефіцієнт кореляції Спірмена для непараметричних вибірок; кореляції досліджуваних параметрів зі шкалою професійного вигорання представлено в табл. 3.

Таблиця 2

Частотний аналіз за рівнями професійного вигорання

Рівні професійного вигорання	Кількість опитаних	%	Cumulative %
Низький	3	1.1%	1.1%
Нижче середнього	39	14.2%	15.3%
Середній	167	60.9%	76.3%
Високий	64	23.4%	99.6%
Дуже високий	1	0.4%	100.0%

Таблиця 3

Кореляції досліджуваних шкал зі шкалою професійного вигорання

Досліджувані параметри	Spearman's rho	df	p-value
Тривожність	0.417	270	<0.001
Синдром самозванця	0.336	270	<0.001
Перфекціонізм	0.424	270	<0.001
Професійна життєстійкість загальний бал	0.256	270	<0.001
Резильєнтність	-0.033	270	0.585
Стабільність психічного здоров'я загальний бал	-0.195	270	0.001
Емоційний компонент професійної життєстійкості	0.108	270	0.076
Мотиваційний компонент професійної життєстійкості	0.285	270	<0.001
Соціальний компонент професійної життєстійкості	0.098	270	0.108
Професійний компонент професійної життєстійкості	0.272	270	<0.001
Гедонічне благополуччя	-0.306	270	<0.001
Соціальне благополуччя	-0.062	270	0.306
Психологічне благополуччя	-0.177	270	0.003

Із таблиці 3 видно, що наявні статистично значущі зв'язки шкали професійного вигорання з показниками тривожності ($p<0.001$), синдрому самозванця ($p<0.001$), перфекціонізму ($p<0.001$), професійної життєстійкості ($p<0.001$), стабільності психічного здоров'я ($p<0.001$). Також було встановлено статистично значущі зв'язки шкали професійного вигорання з підшкалами: мотиваційним компонентом професійної життєстійкості

($p<0.001$), професійним компонентом професійної життєстійкості ($p<0.001$), гедонічним ($p<0.001$) та психологічним благополуччям ($p=0.003$).

Для більш детального аналізу синдрому самозванця з матриці інтеркореляцій було виокремлено кореляційні зв'язки цього синдрому з іншими досліджуваними показниками (табл. 4).

Таблиця 4

Кореляції шкал зі шкалою синдрому самозванця з кореляційної матриці

Досліджувані параметри	Spearman's rho	df	p-value
Тривожність	0.512	270	<0.001
Професійне вигорання	0.337	270	<0.001
Перфекціонізм	0.345	270	<0.001
Професійна життєстійкість, загальний бал	0.072	270	0.237
Резильєнтність	-0.394	270	<0.001
Стабільність психічного здоров'я, загальний бал	-0.419	270	<0.001
Емоційний компонент професійної життєстійкості	0.017	270	0.783
Мотиваційний компонент професійної життєстійкості	0.029	270	0.628
Соціальний компонент професійної життєстійкості	0.054	270	0.374
Професійний компонент професійної життєстійкості	0.170	270	0.005
Гедонічне благополуччя	-0.318	270	<0.001
Соціальне благополуччя	-0.248	270	<0.001
Психологічне благополуччя	-0.508	270	<0.001

Із табл. 4 видно, що синдром самозванця має статистично значущі зв'язки з низкою показників:

- пряму кореляцію середньої сили з показником тривожності ($p<0.001$); прямі слабкі кореляції з шкалами

професійного вигорання, перфекціонізму та професійного компоненту професійної життєстійкості. Це вказує на те, що зі зростанням схильності до синдрому самозванця в особи, ймовірно, зростатиме схильність і до

професійного вигорання, а також перфекціонізму та професійного компоненту професійної життєстійкості;

- обернені кореляції середньої сили з резильєнтністю, стабільністю психічного здоров'я та підшкалою психологічного благополуччя; обернені слабкі кореляції з підшкалами гедонічного та соціального благополуччя. Це вказує на те, що чим більше в особи виражений синдром самозванця, тим менше вона відчуває гедонічне,

соціальне та психологічне благополуччя, а також тим нижчий в неї рівень резильєнтності та стабільності психічного життя загалом, і навпаки.

За допомогою методу лінійного регресійного аналізу визначено наявність зв'язків між проявом професійного вигорання та шкалами тривожності, перфекціонізму, синдрому самозванця, резильєнтністю, стабільністю психологічного здоров'я та професійною життєстійкістю (табл. 5 і 6).

Таблиця 5

Міри відповідності моделі				Overall Model Test			
Model	R	R ²	RMSE	F	df1	df2	p
1	0.579	0.336	10.2	34.0	4	269	<0.001

Таблиця 6

Таблиця коефіцієнтів моделі за шкалою професійного вигорання та іншими шкалами

Predictor	Estimate	SE	t	p	Standard Estimate
Intercept	12.9703	5.2699	2.46	0.014	
Перфекціонізм	0.7787	0.1639	4.75	<0.001	0.2779
Тривожність	0.3484	0.0677	5.15	<0.001	0.3032
Мотиваційний компонент професійної життєстійкості	0.5920	0.1863	3.18	0.002	0.1712
Синдром самозванця	0.0738	0.0541	1.36	0.0044	0.0830

За критеріями якості регресійної моделі було відхилено шкали, які мали невідповідні показники. Таким чином, регресійну модель професійного вигорання утворили шкали тривожності, перфекціонізму, мотиваційного компоненту професійної життєстійкості та синдрому самозванця. Перелічені шкали є предикторами професійного вигорання, а отже, чинять вплив на цей феномен, на що вказує рівень значущості $p < 0.001$, $p = 0.002$ та $p = 0.044$ (Таблиця 6). Це підтверджує, що існує зв'язок між тривожністю, перфекціонізмом, мотиваційним компонентом професійної життєстійкості, синдромом самозванця та професійним вигоранням. За регресійним рівнянням:

$$y = 12.9703 + 0.7787 \cdot x_1 + 0.3484 \cdot x_2 + 0.5920 \cdot x_3 + 0.0738 \cdot x_4 + 10.2$$

видно, що найсильніше на оцінку за загальною шкалою професійного вигорання впливали оцінки за шкалою перфекціонізму ($\text{Estimate} = 0.7787$), отже, перфекціонізм є найбільш значущим предиктором професійного вигорання. Найменш впливовим предиктором моделі виявились оцінки за шкалою синдрому самозванця, значення коефіцієнтів якої становить $\text{Estimate} = 0.0738$.

Коефіцієнт множинної кореляції $R = 0.579$ та F-критерій $= 34.0$ при показнику статистичної значущості $p < 0.001$

вказують на те, що існує пряма лінійна залежність між незалежними та залежними змінними середньої сили і модель загалом є статистично значущою. Перевірка регресійної моделі виявила, що всі показники моделі перебувають в межах норми, тому дані показники можна вважати достовірними. За коефіцієнтом множинної детермінації R^2 , значення якого становить 0.336 (табл. 5) можна зробити висновок, що вказані предиктори пояснюють ймовірність прояву професійного вигорання у 33.6% дисперсії отриманих даних. Отже, зважаючи на регресійні коефіцієнти обраних предикторів регресійної моделі можна припустити, що вони мають прямий вплив на ймовірність прояву професійного вигорання, тобто чим вищими є оцінки за шкалами перфекціонізму, тривожності, мотиваційного компоненту професійної життєстійкості та синдрому самозванця особистості, тим вищою є схильність до професійного вигорання.

Крім того, здійснювався пошук зв'язків досліджуваних феноменів в підгрупі осіб, які мали високі показники одночасно за шкалами професійного вигорання і синдрому самозванця. Серед загальної вибірки кількістю 274 досліджуваних таких осіб виявлено 38 (13.87% вибірки). Для цієї підгрупи досліджуваних було обраховано кореляції отриманих показників (табл. 7).

Таблиця 7

Кореляції шкал в осіб з високим проявом професійного вигорання та синдрому самозванця

Досліджувані параметри	Професійне вигорання	Синдром самозванця
Перфекціонізм	0.328 $p = 0.044$	0.609 $p < 0.001$
Тривожність	0.234 $p = 0.157$	0.400 $p = 0.013$
Професійна життєстійкість	0.280 $p = 0.089$	0.494 $p = 0.002$
Емоційний компонент професійної життєстійкості	0.025 $p = 0.880$	0.414 $p = 0.010$
Мотиваційний компонент професійної життєстійкості	0.270 $p = 0.101$	0.338 $p = 0.038$
Професійний компонент професійної життєстійкості	0.268 $p = 0.104$	0.536 $p < 0.001$
Синдром самозванця	0.412 $p = 0.004$	—

Із табл. 7 видно, що в осіб, які одночасно мають високі

показники за шкалами професійного вигорання та синдрому самозванця, показник зв'язку між цими шкалами виражений на середньому рівні (0.412, $p=0.004$). При цьому професійне вигорання корелює також зі шкалою перфекціонізму. В той самий час синдром самозванця має середньо-сильні кореляції з усіма досліджуваними показниками. Найбільш значущі з них – з перфекціонізмом (0.609, $p<0.001$), професійним компонентом професійної життєстійкості (0.536, $p<0.001$). Показники за шкалою перфекціонізму мають пряму слабку кореляцію зі шкалою професійного вигорання та пряму кореляцію середньої сили із шкалою синдрому самозванця. Це означає, що в осіб, які одночасно мають високі показники за шкалами синдрому самозванця та професійного вигорання, за більшої вираженості перфекціонізму зростає ризик розвитку синдрому самозванця та професійного вигорання.

До того ж, якщо звернути увагу на дані частотного аналізу для цієї підгрупи (табл. 8), то можна спостерігати, що одночасно високі показники за шкалами синдрому самозванця та професійного вигорання істотно частіше виявляються в осіб юнацького віку, переважно у жінок, що підтверджує результати попередніх досліджень щодо більшої схильності до прояву синдрому самозванця та професійного вигорання у жінок та в студентів, які завершують навчання та лише вступатимуть на ринок праці.

Для більш детального аналізу професійного вигорання осіб юнацького віку, кількість яких склала 162 особи, тобто 59.85% загальної вибірки, було розглянуто кореляційні зв'язки цього синдрому з іншими досліджуваними показниками (табл. 9).

Таблиця 8

Порівняння групових характеристик за статтю та віком в осіб з одночасно високими проявами професійного вигорання та синдрому самозванця

Особі з одночасно високими проявами професійного вигорання та синдрому самозванця за статтю та віком				
Стать	Вік	Кількість опитаних	% дисперсії	Кумулятивний %
Чоловіки	18-22	5	83.3%	83.3%
	23-30	0	0.0%	83.3%
	31-40	1	16.7%	100.0%
	41+	0	0.0%	100.0%
Жінки	18-22	29	90.6%	90.6%
	23-30	1	3.1%	93.7%
	31-40	0	0.0%	93.7%
	41+	2	6.3%	100.0%

Таблиця 9

Кореляції шкал зі шкалою професійного вигорання в осіб юнацького віку

Досліджувані параметри	Spearman's rho	df	p-value
Тривожність	0.415	162	<0.001
Синдром самозванця	0.374	162	<0.001
Перфекціонізм	0.423	162	<0.001
Професійна життєстійкість загальний бал	0.248	162	0.001
Резильєнтність	-0.087	162	0.266
Стабільність психічного здоров'я загальний бал	-0.193	162	0.013
Емоційний компонент професійної життєстійкості	0.065	162	0.408
Мотиваційний компонент професійної життєстійкості	0.269	162	<0.001
Соціальний компонент професійної життєстійкості	0.153	162	0.052
Професійний компонент професійної життєстійкості	0.280	162	<0.001
Гедонічне благополуччя	-0.266	162	<0.001
Соціальне благополуччя	-0.072	162	0.357
Психологічне благополуччя	-0.200	162	0.010

Із табл. 9 видно, що встановлено статистично значущі зв'язки між шкалами професійного вигорання та низкою показників професійного вигорання в осіб юнацького віку:

- пряму кореляцію середньої сили з тривожністю та перфекціонізмом; прямі слабкі кореляції з шкалами професійного вигорання та синдрому самозванця, професійної життєстійкості та її компонентів, а саме мотиваційного та професійного. Це вказує на те, що зі зростанням схильності до професійного вигорання, ймовірно, зростатиме схильність і до тривожності та перфекціонізму, а також синдрому самозванця і мотиваційного та професійного компонентів професійної життєстійкості;

- обернені слабкі кореляції з стабільністю психічного здоров'я та підшкалами гедонічного та психологічного

благополуччя. Це вказує на те, що чим більше в особі виражене професійне вигорання, тим менше вона відчуває гедонічне та психологічне благополуччя, а також має нижчий рівень стабільності психічного життя, і навпаки.

З урахуванням результатів кореляційного дослідження було побудовано регресійну модель професійного вигорання для осіб юнацького віку. За допомогою методу лінійного регресійного аналізу було отримано зв'язки між проявом професійного вигорання та шкалами тривожності, перфекціонізму, синдрому самозванця, мотиваційного компоненту професійної життєстійкості та гедонічним благополуччям. Результати регресійного аналізу наведено в табл. 10 і 11.

Таблиця 10

Міри відповідності моделі

				Overall Model Test			
Model	R	R ²	RMSE	F	df1	df2	p
1	0.588	0.345	10.1	16.7	5	158	<0.001

Таблиця 11

Таблиця коефіцієнтів моделі за шкалою професійного вигорання та іншими шкалами в осіб юнацького віку

Model Coefficients – Професійне вигорання в осіб юнацького віку					
Predictor	Estimate	SE	t	p	Standard Estimate
Intercept	19.9519	8.1012	2.46	0.015	
Перфекціонізм	0.7823	0.2273	3.44	<0.001	0.265
Мотиваційний компонент професійної життєстійкості	0.6629	0.2350	2.82	0.005	0.199
Гедонічне благополуччя	-0.6342	0.3271	-1.94	0.037	-0.142
Тривожність	0.2496	0.0939	2.66	0.009	0.218
Синдром самозванця	0.0981	0.0758	1.30	0.042	0.109

За критеріями якості регресійної моделі було відхилено шкали, які мали невідповідні показники. Таким чином, регресійну модель професійного вигорання в осіб юнацького віку утворили шкали перфекціонізму, тривожності, гедонічного благополуччя, мотиваційного компоненту професійної життєстійкості та синдром самозванця. Перелічені шкали є предикторами професійного вигорання, а отже, чинять вплив на цей феномен серед досліджуваних юнацького віку. На це вказує рівень р-значення у табл. 11, значення якого становить відповідно $p < 0.001$, $p = 0.005$, $p = 0.009$, $p = 0.037$ та $p = 0.042$, що підтверджує зв'язок між перфекціонізмом, мотиваційним компонентом професійної життєстійкості, гедонічним благополуччям, тривожністю, синдромом самозванця та професійним вигоранням в осіб юнацького віку.

За регресійним рівнянням

$$y = 19.9519 + 0.7823 \cdot x_1 + 0.6629 \cdot x_2 - 0.6342 \cdot x_3 + 0.2496 \cdot x_4 + 0.0981 \cdot x_5 + 10.1$$

видно, що найсильніше на оцінку за загальною шкалою професійного вигорання в осіб юнацького віку впливають оцінки за шкалою перфекціонізму ($\text{Estimate} = 0.7823$), отже, перфекціонізм є найбільш значущим предиктором професійного вигорання серед юнаків. Найменш впливовим предиктором даної моделі виявились оцінки за шкалою синдрому самозванця, значення оцінки коефіцієнтів якої становить $\text{Estimate} = 0.0981$.

Коефіцієнт множинної кореляції $R = 0.588$ та F-критерій $= 16.7$ при показнику статистичної значущості $p < 0.001$ вказують на те, що існує пряма лінійна залежність між незалежними та залежними змінними слабкої сили зв'язку і отримані результати не є випадковими, тобто модель загалом є статистично значущою. Також діагностика регресійної моделі виявила, що всі показники моделі перебувають в межах норми, тому отримані результати можна вважати достовірними. За коефіцієнтом множинної детермінації R^2 , значення якого становить 0.345 (Таблиця 10) можна зробити висновок, що вказані предиктори пояснюють ймовірність прояву професійного вигорання у 34.5% дисперсії отриманих даних серед опитаних юнацького віку.

Отже, зважаючи на регресійні коефіцієнти обраних предикторів регресійної моделі можна припустити, що перфекціонізм, мотиваційний компонент професійної життєстійкості, тривожність та синдром самозванця мають прямий вплив на ймовірність прояву професійного вигорання, тобто чим вищими є оцінки за шкалами перфекціонізму, тривожності, мотиваційного компоненту професійної життєстійкості та синдрому самозванця особистості, тим вищою є схильність до професійного вигорання в осіб юнацького віку. При цьому шкала психологічного благополуччя має обернений зв'язок зі шкалою професійного вигорання, отже, чим менше задоволення від життя отримують особи юнацького віку, тим більшою стає ймовірність розвитку професійного вигорання. На відміну від загальної регресійної моделі професійного вигорання, бачимо значущий вплив

гедонічного благополуччя на розвиток цього синдрому в осіб юнацького віку.

Дискусія і висновки

Результати проведеного кореляційного аналізу розкривають важливі аспекти взаємозв'язку професійного вигорання з такими явищами, як синдром самозванця, професійна мотивація, перфекціонізм, тривожність, резильєнтність, професійна життєстійкість та загальне психічне здоров'я. Отримані коефіцієнти визначають ті аспекти професійного вигорання, які резонують з ним.

Результати нашого дослідження кореспондуються з даними зарубіжних авторів, зокрема, П.Кланс та С. Імес, які підкреслюють істотну роль перфекціонізму і тривожності у формуванні синдрому самозванця (Clance & Imes, 1978). В контексті професійного вигорання сучасні дослідження цього феномену вказують на його зв'язок з перфекціонізмом (Leiter, & Maslach, 2016; Moore, 2018; Al Lawati et al., 2025). Тож отримані нами данні щодо значущого зв'язку професійного вигорання та тривожності і перфекціонізму вказують на прямий зв'язок середньої сили, що підтверджує та уточнює наявні дані. Отримані результати підтверджують, що чим вищою є схильність особи до переживання тривоги та прагнення до бездоганності, тим вірогідніше у неї буде вищий рівень професійного вигорання. Таким чином, постійне відчуття неспокою виснажує психічні ресурси, а прагнення до надмірних стандартів створює хронічний стрес та відчуття невідповідності, що є суттєвими факторами ризику вигорання.

Виявлені нами зв'язки між професійним вигоранням та синдромом самозванця, професійною життєстійкістю та її мотиваційним і професійним компонентами кореспондуються з висновками попередніх досліджень про те, що чим сильніше людина відчуває себе "самозванцем", тим вищим може бути її рівень професійного вигорання, що підкреслює внесок внутрішньої невпевненості (Villwock, et al., 2016; Alrayyes et al., 2020; Bravata et al., 2020; Clark et al., 2022). Дещо неочікуваним є слабкий прямий зв'язок із професійною життєстійкістю: вищий рівень життєстійкості та її складових слабо корелює з вищим вигоранням. Це може свідчити про складнішу природу взаємодії цих конструктів, можливо, вказуючи на те, що в певних умовах навіть висока життєстійкість не повністю захищає від вигорання, або ж їх зв'язок опосередкований іншими факторами.

Виявлені зв'язки між шкалою професійного вигорання та шкалами стабільності психічного здоров'я, гедонічного та психологічного благополуччя вказують на наявність певної тенденції: чим вищий рівень професійного вигорання у людини, тим нижчими є показники її психічного та гедонічного благополуччя та стабільності психічного здоров'я. Більш виразною ця тенденція є у підгрупі осіб юнацького віку: зростання вигорання асоціюється зі зменшенням відчуття гедонічного благополуччя, тобто знижується здатність відчувати радість, задоволення та позитивні емоції від життя та роботи.

Також спостерігається зв'язок із загальним психологічним благополуччям, яке охоплює відчуття сенсу життя, самоприйняття, особистісного зростання тощо, а також зі зниженням загальної стабільності психічного стану. Незважаючи на те, що ці зв'язки є статистично значущими, їх слабка вираженість говорить про те, що хоча професійне вигорання і пов'язане зі зниженням рівня психічного благополуччя та стабільності, цей зв'язок не є єдиним і визначальним. Існує багато інших факторів (як особистісних, так і зовнішніх), які також впливають на ці аспекти психіки. Таким чином, результати підтверджують наявність несприятливого впливу вигорання на загальне психічне здоров'я, але вказують на складність цієї взаємодії, де задіяно багато інших чинників (Asana, 2024).

Отже, отримані результати дослідження дають можливість комплексно розглянути проблему професійного вигорання у зв'язку із синдромом самозванця, мотивацією та іншими психологічними особливостями. Кореляційний аналіз показав, що професійне вигорання пов'язане з тривожністю та перфекціонізмом, що підкреслює роль постійного неспокою та надмірного прагнення до ідеалу як істотних факторів ризику професійного вигорання. Також виявлено слабкі прямі зв'язки з синдромом самозванця та мотиваційним і професійним компонентами професійної життєстійкості: зв'язок із синдромом самозванця вказує на вплив внутрішніх сумнівів у власних компетенціях та професійних навичках, тоді як слабкий прямий зв'язок із професійною життєстійкістю може свідчити про складність їх взаємодії або вплив додаткових факторів. Водночас, професійне вигорання має зворотні слабкі зв'язки зі стабільністю психічного здоров'я, а саме його складовими гедонічним та психологічним благополуччям, що підтверджує негативний вплив професійного вигорання на загальне самопочуття та психічну стійкість. Загалом, результати підкреслюють, що вигорання асоціюється як з певними особистісними рисами та внутрішньою невпевненістю, так і з нижчим рівнем психологічного благополуччя, хоча переважно слабкі зв'язки вказують на багатогранність факторів, що впливають на цей феномен.

На основі проведеного регресійного аналізу було отримано статистично значущу модель, що пояснює 33.6% дисперсії даних щодо професійного вигорання. За отриманою регресійною моделлю предикторами професійного вигорання визначено перфекціонізм, тривожність, мотиваційний компонент професійної життєстійкості та синдром самозванця, при цьому найсильніший прямий вплив на рівень вигорання має перфекціонізм. В той же час, синдром самозванця, хоч і має прямий зв'язок з вигоранням, виявився найменш впливовим фактором у цій моделі.

На основі результатів емпіричного дослідження можна стверджувати, що підтверджено обидві гіпотези, поставлені на початку дослідження. Таким чином, синдром самозванця та мотиваційний компонент професійної життєстійкості є предикторами професійного вигорання, хоч відіграють не провідну роль, оскільки більш впливовими виступають перфекціонізм та тривожність. Усі перелічені предиктори мають прямий вплив на розвиток професійного вигорання, отже, вищі показники перфекціонізму, тривожності, а також, згідно з моделлю, мотиваційного компоненту професійної життєстійкості та синдрому самозванця впливають на збільшення ймовірності прояву професійного вигорання.

Підтверджено гіпотезу про більшу вираженість професійного вигорання в юнацькому віці, що пов'язано зі

складнощами професійного становлення, нестійкою мотивацією та проявами синдрому самозванця в молодих спеціалістів. Побудовано регресійну модель професійного вигорання в осіб юнацького віку, згідно якої близько третини опитаних мають схильність до професійного вигорання, яка може бути пояснена впливом перфекціонізму, мотиваційного компоненту професійної життєстійкості, гедонічним благополуччям, тривожністю та синдромом самозванця. Специфікою юнацького віку є те, що у розвитку професійного вигорання ключову роль відіграє також гедонічне благополуччя: чим нижчим є гедонічне благополуччя, тим вищий ризик розвитку професійного вигорання в осіб юнацького віку.

Проведене дослідження дало можливість здійснити комплексний аналіз проблеми професійного вигорання, дослідивши його взаємозв'язок із синдромом самозванця та мотивацією особистості. Подальші дослідження цієї проблеми можуть допомогти глибшому розумінню проблеми феномену професійного вигорання та його чинників.

Внесок авторів: Тетяна Яблонська – концептуалізація, методологія, інтерпретація результатів дослідження; Анастасія Шевчук – огляд літератури, збір емпіричних даних та їх валідація, статистичний аналіз даних, інтерпретація результатів дослідження.

Список використаних джерел

- Водолазська, О. О. (2015). Самооцінка та мотивація досягнень як чинники професійного становлення майбутніх психологів. *Наука і освіта*, 10, 49–54.
- Зайчикова, Т. (2020). Чинники прояву та передумови формування синдрому "професійного вигорання" у вчителів. *Науковий часопис УДУ імені Михайла Драгоманова. Серія 12, Психологічні науки*, 11(56), 57–66. [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2020.11\(56\).05](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2020.11(56).05)
- Карамушка, Л. М., Бондарчук, О. І., & Гроби, Т. В. (2015). *Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України*. Медобори-2006.
- Кім, О. В., & Бохонкова, Ю. О. (2019). Формування захисних реакцій у психолога та професійне вигорання. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*, 2, 170–181.
- Мирончук, Н. М. (2017). Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. У О. А. Дубасенюк (Ред.), *Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи* (с. 62–67). Вид-во Євенок О.О.
- Степелях, О. В. (2022). Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*, 5(203), 76–80. <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2022.264639>
- Al Lawati, A., Al Rawahi, N., Waladwadi, T., Almadailwi, R., Alhabsi, A., Al Lawati, H., ... & Al Sinawi, H. (2025). Impostor phenomenon: a narrative review of manifestations, diagnosis, and treatment. *Middle East Current Psychiatry*, 32(1), 18. <https://doi.org/10.1186/s43045-025-00512-2>
- Alranyes, S., Dar, U. F., Alranyes, M., Alghutayghit, A., & Alranyes, N. (2020). Burnout and imposter syndrome among Saudi young adults: The strings in the puppet show of psychological morbidity. *Saudi Medical Journal*, 41(2), 189–194. <https://doi.org/10.15537/smj.2020.2.24841>
- Asana. *America's Anatomy of Work: Burnout*. <https://resources.asana.com/americas-anatomy-of-work-burnout-ebook.html>
- Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., ... & Hagg, H. K. (2020). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: a systematic review. *Journal of general internal medicine*, 35, 1252–1275. <https://doi.org/10.1007/s11606-019-05364-1>
- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, research & practice*, 15(3), 241–247. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
- Clark, P., Holden, C., Russell, M., & Downs, H. (2022). The impostor phenomenon in mental health professionals: relationships among compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction. *Contemporary family therapy*, 44(2), 185–197. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
- Freeman, K. J., Houghton, S., Carr, S. E., & Nestel, D. (2022). Measuring impostor phenomenon in healthcare simulation educators: a validation of the clance impostor phenomenon scale and leary impostorism scale. *BMC medical education*, 22(1), 139. <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03190-4>
- Grinberg, A. S., Best, R. D., Min, K. M., Schindler, E. A., Koo, B. B., Sico, J. J., & Seng, E. K. (2021). Cluster headache: clinical characteristics and opportunities to enhance quality of life. *Current Pain and Headache Reports*, 25, 1–6. <https://doi.org/10.1007/s11916-021-00979-8>
- Langford, J., & Clance, P. R. (1993). The impostor phenomenon: Recent research findings regarding dynamics, personality and family patterns and their implications for treatment. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 30(3), 495–501. <https://doi.org/10.1037/0033-3204.30.3.495>

- Lee, H., Anderson, C. B., Yates, M. S., Chang, S., & Chakraverty, D. (2020). Insights into the complexity of the impostor phenomenon among trainees and professionals in STEM and medicine. *Current Psychology*, 1–12, 5913–5924. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01089-1>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout research*, 3(4), 89–100. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. In Cary L. Cooper (Ed.) *Theories of Organizational Stress* (pp. 68–85). Oxford University Press.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and preventive psychology*, 7(1), 63–74. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X)
- Moore, E., Holding, A. C., Hope, N. H., Harvey, B., Powers, T. A., Zuroff, D., & Koestner, R. (2018). Perfectionism and the pursuit of personal goals: A self-determination theory analysis. *Motivation and Emotion*, 42, 37–49. <https://doi.org/10.1007/s11031-017-9654-2>
- Pannhausen, S., Klug, K., & Rohrmann, S. (2020). Never good enough: The relation between the impostor phenomenon and multidimensional perfectionism. *Current Psychology*, 1–14. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00613-7>
- Vaughn, A. R., Taasobshirazi, G., & Johnson, M. L. (2020). Impostor phenomenon and motivation: Women in higher education. *Studies in Higher Education*, 45(4), 780–795. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1568976>
- Villwock, J., Sobin, L., Koester, L., Harris T. (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>
- Yablonska, T., & Shevchuk, A. (2024). Ukrainian adaptation of the Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS). *Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series "Pedagogy and Psychology"*, 3(10), 61–71. <https://doi.org/10.52534/msupp3.2024.61>
- Yaffe, Y. (2020). Validation of the Clance Impostor Phenomenon Scale with female Hebrew-speaking students. *Journal of Experimental Psychopathology*, 11(4). <https://doi.org/10.1177/20438087209743>
- References**
- Al Lawati, A., Al Rawahi, N., Waladwadi, T., Almadailwi, R., Alhabsi, A., Al Lawati, H., ... & Al Sinawi, H. (2025). Impostor phenomenon: a narrative review of manifestations, diagnosis, and treatment. *Middle East Current Psychiatry*, 32(1), 18. <https://doi.org/10.1186/s43045-025-00512-2>
- Alrayyes, S., Dar, U. F., Alrayes, M., Alghutayghit, A., & Alrayyes, N. (2020). Burnout and impostor syndrome among Saudi young adults: The strings in the puppet show of psychological morbidity. *Saudi Medical Journal*, 41(2), 189–194. <https://doi.org/10.15537/smj.2020.2.24841>
- Asana. *America's Anatomy of Work: Burnout*. <https://resources.asana.com/americas-anatomy-of-work-burnout-ebook.html>
- Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., ... & Hagg, H. K. (2020). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: a systematic review. *Journal of general internal medicine*, 35, 1252–1275. <https://doi.org/10.1007/s11606-019-05364-1>
- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The impostor phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, research & practice*, 15(3), 241–247. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
- Clark, P., Holden, C., Russell, M., & Downs, H. (2022). The impostor phenomenon in mental health professionals: relationships among compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction. *Contemporary family therapy*, 44(2), 185–197. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
- Freeman, K. J., Houghton, S., Carr, S. E., & Nestel, D. (2022). Measuring impostor phenomenon in healthcare simulation educators: a validation of the clance impostor phenomenon scale and leary impostorism scale. *BMC medical education*, 22(1), 139. <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03190-4>
- Grinberg, A. S., Best, R. D., Min, K. M., Schindler, E. A., Koo, B. B., Sico, J. J., & Seng, E. K. (2021). Cluster headache: clinical characteristics and opportunities to enhance quality of life. *Current Pain and Headache Reports*, 25, 1–6. <https://doi.org/10.1007/s11916-021-00979-8>
- Karamushka, L. M., Bondarchuk, O. I., & Grubi T. V. (2015). *Psychological factors of professional burnout among employees of the State Fiscal Service of Ukraine*. Medobory-2006.
- Kim, O. V., & Bokhonkova, Yu. O. (2019). Formation of protective reactions in psychologists and professional burnout. *Theoretical and applied problems of psychology*, 2, 170–181.
- Langford, J., & Clance, P. R. (1993). The impostor phenomenon: Recent research findings regarding dynamics, personality and family patterns and their implications for treatment. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 30(3), 495–501. <https://doi.org/10.1037/0033-3204.30.3.495>
- Lee, H., Anderson, C. B., Yates, M. S., Chang, S., & Chakraverty, D. (2020). Insights into the complexity of the impostor phenomenon among trainees and professionals in STEM and medicine. *Current Psychology*, 1–12, 5913–5924. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01089-1>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout research*, 3(4), 89–100. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. In Cary L. Cooper (Ed.) *Theories of Organizational Stress* (pp. 68–85). Oxford University Press.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and preventive psychology*, 7(1), 63–74. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X)
- Moore, E., Holding, A. C., Hope, N. H., Harvey, B., Powers, T. A., Zuroff, D., & Koestner, R. (2018). Perfectionism and the pursuit of personal goals: A self-determination theory analysis. *Motivation and Emotion*, 42, 37–49. <https://doi.org/10.1007/s11031-017-9654-2>
- Myronchuk, N. M. (2017). Professional burnout of higher education teachers: factors, signs, and ways to counteract it. In O. A. Dubasenyuk (Ed.), *Theoretical and methodological foundations for the development and self-improvement of the personality of the innovative teacher in the context of the modernization of the new Ukrainian school: collection of scientific and methodological works* (pp. 62–67). Published by Yevenok O. O.
- Stelmakh, O. V. (2022). Factors of professional burnout. *Youth and Market*, 5(203), 76–80. <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2022.264639>
- Pannhausen, S., Klug, K., & Rohrmann, S. (2020). Never good enough: The relation between the impostor phenomenon and multidimensional perfectionism. *Current Psychology*, 1–14. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00613-7>
- Vaughn, A. R., Taasobshirazi, G., & Johnson, M. L. (2020). Impostor phenomenon and motivation: Women in higher education. *Studies in Higher Education*, 45(4), 780–795. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1568976>
- Villwock, J., Sobin, L., Koester, L., Harris T. (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>
- Vodolazska, O. O. (2015). Self-esteem and achievement motivation as factors in the professional development of future psychologists. *Science and Education*, 10, 49–54 [in Ukrainian].
- Yablonska, T., & Shevchuk, A. (2024). Ukrainian adaptation of the Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS). *Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series "Pedagogy and Psychology"*, 3(10), 61–71. <https://doi.org/10.52534/msupp3.2024.61>
- Yaffe, Y. (2020). Validation of the Clance Impostor Phenomenon Scale with female Hebrew-speaking students. *Journal of Experimental Psychopathology*, 11(4). <https://doi.org/10.1177/20438087209743>
- Zaychikova, T. (2020). Factors of manifestation and prerequisites for the formation of "professional burnout" syndrome in teachers. *Scientific Journal of the Mykhailo Dragomanov National University. Series 12. Psychological Sciences*, 11(56), 57–66. [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2020.11\(56\).05](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2020.11(56).05)

Отримано редакцію журналу / Received: 8.01.25

Прорецензовано / Revised: 28.04.25

Схвалено до друку / Accepted: 15.06.25

Tetiana YABLONSKA, DSc (Psychol.), Prof.
 ORCID ID: 0000-0001-7272-9691
 e-mail: t_yablonska@ukr.net
 Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Anastasia SHEVCHUK, Student
 ORCID ID: 0009-0005-5564-3200
 e-mail: rozenbergbae@gmail.com
 Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

MOTIVATION AND IMPOSTOR SYNDROME AS FACTORS OF PROFESSIONAL BURNOUT

Background. The problem of professional burnout in the modern world is becoming increasingly relevant due to the growing intensity of work and high demands on specialists. Among the factors of burnout, a special place is occupied by motivational aspects and internal psychological barriers, such as impostor syndrome. The desire for professional growth is a natural driving force, but in combination with doubts in one's own abilities, it can lead to emotional and physical exhaustion. The aim of this article is to clarify the features of motivation and the impostor syndrome as factors contributing to professional burnout among specialists.

Methods. The empirical study used: "Spilberger-Khanin Anxiety Questionnaire" (Khanina Yu. L.), P. Klans Impostor Phenomenon Scale (adapted by Shevchuk A., Yablonska T.), V. Schaufeli "Vitality Check" Questionnaire (adapted by Karamushki L.), Connor-Davidson-10 Resilience Scale (adapted by Kireeva Z., Odnostaiko O., Biron B.), Professional Vitality Questionnaire (Kokun, 2021-b), Mental Health Stability – Short Form (adapted by Nosenko E., Chetvertyk-Burchak A.), Professional Burnout Diagnostics (MBI-HSS, UIKPT). The Jamovi 2.3.28 statistical package was used to analyze the data. The descriptive statistics method, Kolmogorov–Smirnov criteria, Mann–Whitney and Kruskal–Wallis U-criterion, Spearman correlation coefficient were used. The sample consisted of 274 individuals over 18 years of age, of whom 82.8% were women and 17.2% were men.

Results. Moderate levels of professional burnout, anxiety, impostor syndrome, professional resilience, and mental health stability were revealed, as well as an above-average level of resilience. Direct relationships between personal anxiety, perfectionism, resilience, and impostor syndrome were statistically confirmed. Based on regression analysis, a statistically significant model was obtained that explains 33.6% of the variance in data on professional burnout. According to the model, the predictors of professional burnout are perfectionism, anxiety, the motivational component of professional resilience, and impostor syndrome. In contrast, perfectionism has the strongest direct positive effect on the level of burnout.

Conclusions. It was found that personal anxiety, perfectionism, resilience, and impostor syndrome are factors of professional burnout. The hypothesis that professional burnout is more severe in adolescence, which is associated with difficulties in professional formation, unstable motivation, and manifestations of impostor syndrome in young specialists, is confirmed.

Keywords: professional burnout, impostor syndrome, motivation, perfectionism, anxiety, resilience, youthful age.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів. Спонсори не брали участі в розробленні дослідження; у зборі, аналізі чи інтерпретації даних; у написанні рукопису; в рішенні про публікацію результатів.

The authors declare no conflicts of interest. The funders had no role in the design of the study; in the collection, analyses or interpretation of data; in the writing of the manuscript; in the decision to publish the results.