

全職實習諮商心理師冒牌者症候群之 現象與督導策略

The Phenomenon and Supervision Strategies of Impostor Syndrome Among Full-Time Intern Counseling Psychologists

鄭羽涵¹、陳鈺泯²、鄭昶佑³、陳思帆⁴

Yu-Han Cheng¹, Yu-Min Chen², Chang-Yu Cheng³, Szu-Fan Chen⁴

摘要

隨著心理健康的重視，越來越多人投入心理師的工作，然而，諮商心理師在實習階段常因自我懷疑和外界期待而出現「冒牌者症候群」，擔心能力不足並害怕被「揭穿」，這種現象會影響諮商關係，導致焦慮與自我效能感下降。本研究從冒牌者症候群的成因，涵蓋個人特質（如自我懷疑、完美主義、低自尊）、社會因素（性別角色偏見）、文化背景（集體主義文化）、家庭壓力與支持系統不足等面向，進一步分析探討其對全職實習諮商心理師的影響。為幫助督導者協助全職實習諮商心理師克服冒牌者症候群，本研究提出督導者可使用多項輔導及因應策略，強調這些介入的重要性，例如建立明確督導架構、正常化冒牌者感受、協助實習生發展自我慈悲的能力，讓督導有策略協助實習生並提升專業認同，進而幫助全職實習諮商心理師有效應對冒牌者症候群的挑戰。

關鍵詞：全職實習諮商心理師、冒牌者症候群、督導關係

¹國立臺南大學諮商與輔導學系研究生

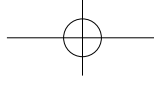
²國立臺南大學諮商與輔導學系研究生

³國立臺南大學諮商與輔導學系研究生

⁴國立臺南大學諮商與輔導學系助理教授

通訊作者：陳思帆，（700）台南市中西區樹林街二段33號，國立臺南大學，

Email: chensf0209@gmail.com



壹、前言

隨著心理健康逐漸受到大眾的重視，心理師職業如雨後春筍般的興起，越來越多人投入心理諮商的工作，心理師的培育儼然成為重要的一環。對新手諮商師而言，全職實習階段是一個從學生身分轉換為助人工作者的關鍵過渡期，這段重要且特殊的歷程往往伴隨著高度的挑戰與壓力。研究指出，全職實習諮商心理師（以下簡稱全職實習生）常見的壓力來源可能包括：需要適應新的學習環境、與機構人員的互動、未來職涯的方向、個人身心狀態、督導關係、專業能力的不確定與自我懷疑等（林育陞，2017；陳昱希、黃政昌，2024）。全職實習的督導制度同樣也為全職實習生帶來挑戰，陳思帆等（2023）的研究中指出，受督者在面對督導情境時可能會出現表現焦慮、評量焦慮、結構焦慮，以及關係焦慮，其中的表現焦慮可能源於全職實習生在接受督導時感知到自己與督導的專業能力有所差距，而影響自己的專業自信。這些壓力與焦慮若長期累積且未能有效處理，可能使得全職實習生對自身能力產生懷疑，進而引發「冒牌者症候群」（Impostor Syndrome）。

所謂的冒牌者症候群即是指個人堅信自己的成就並不符合真實的能力，即便有客觀的依據證明自己的成就，卻仍然相信一切只因為僥倖而已，並且擔心總有一天會被他人拆穿（Clance & Imes, 1978）。冒牌者症候群可能會導致諮商師自我效能感及幸福感產生負向的影響（Clarke et al., 2024），對於專業表現過度焦慮的全職實習生在督導歷程中能也會減少與督導者的情感交流，並且抗拒與督導討論個人議題，進而嚴重影響督

導品質（陳思帆等，2023），這樣的心理狀態不僅會影響其專業自信，也可能削弱其在助人歷程中的穩定性與效能。

然而諮商工作是一項個人本身與工作相互影響的行業，除了專業技巧與接納的態度，穩定的情緒與自我覺察才是創造個案福祉的根本（陳彥名，2007），由此可以看出諮商師本身的狀態對於諮商歷程而言的重要性，倘若諮商人員本身專業自信不足，諮商工作必然也會受到影響。基於上述，本文將透過文獻的回顧以及整理，從全職實習生的視角切入，探討有關於全職實習生的冒牌者症候群。

貳、冒牌者症候群的成因

「冒牌者症候群」一詞是由兩位臨床心理學家Clance與Imes（1978）所提出，在研究中他們發現，部分高成就女性會出現一種共同的內在經驗，那就是無法將其成就內化，反而認為自己只是個「冒牌者」，即便擁有客觀的證據顯示他們是貨真價實的「正牌貨」，像是學位、優秀的成績、專業的認可，或是他人的肯定等等，她們仍然會將自己的成就視為僥倖，或是他人的抬舉，並且擔心終有一日他們將會被識破。後來冒牌者症候群從高成就女性廣泛延伸到其他族群，包含所有在成功經驗面前無法合理自我肯定的人。

Clance（1985）認為具有冒牌者症候群的人會出現的特徵不盡相同，但如果要將某個人視為冒牌者症候群，至少需要在以下六點當中符合兩點：1. 冒牌者循環週期，即表示在面對與成就相關的任務時，個體會感覺到焦慮，因而產生拖延或過度努力的因應行為，雖然任務完成後他們會感到解脫和成就，但這種正向感受不持久，待下一次任務來臨時



會再次陷入自我懷疑和焦慮；2. 需要成為特別的或最好的；3. 成為超人／女超人；4. 害怕失敗；5. 否定自身能力，對他人的讚美打折；6. 對成功的恐懼和罪惡感。目前冒牌者症候群並不屬於DSM-5中的任何診斷類別，擁有冒牌者症候群的人最常被診斷出的臨床症狀包含廣泛性焦慮症、缺乏自信、憂鬱，以及無法達到自我設定的成就目標所引發的挫敗感（Clance & Imes, 1978）。

在了解冒牌者症候群的基本概念後，這一現象背後的成因也同樣值得關注，無論是個人心理特徵、社會環境、文化背景，或是家庭動力，都在塑造著個體自我認知以及對成功的感受，因此，研究者從文獻回顧中，歸納出數項常見與冒牌者症候群形成有關的主要成因。

一、個人因素

冒牌者症候群與個人特質有高度相關，尤其是自我懷疑、完美主義和低自尊等特質（Bravata et al., 2020）。這些特質亦有可能在諮商心理師身上出現，諮商心理師的自我懷疑會直接影響他們對自己專業能力的自信，進而對與個案的關係建立及治療過程產生負面影響（Vitoria, 2021）；完美主義的全職實習生往往對自己的要求極高，追求完美且不容許失誤，他們可能會將失誤或不足視為是失敗的，而非成長的一部分；而在競爭激烈的環境中，當社會將個人價值與成就掛鉤時，容易使得個人的自我認同變得脆弱不穩定，這會加強冒牌者症候群的感受（Ogunyemi et al., 2022）；在實務現場中，全職實習生尚未有穩定的專業自信，在面對自身情緒與個案需求的雙重壓力下，容易懷疑自己的專業

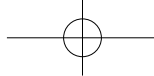
能力，並且這種懷疑可能會影響諮商關係的建立（Vitoria, 2021）。若全職實習生有這些人格特質，可能會使得他們覺得自己不夠格成為專業諮商心理師，時常反覆質疑自己的能力，並擔心自己無法提供有效的諮商服務，特別是在遇到棘手的個案或在督導反饋時更容易出現這種焦慮感。

二、社會因素

在社會性別角色的期待下，女性常常面對性別不平等的對待，這會讓許多高成就女性認為她們的成功不是來自於自身的能力，而是由於運氣或他人的幫助，削弱她們的自信，進而引發冒牌者症候群（Bravata et al., 2020）；少數族群更容易受到社會刻板印象或偏見影響，質疑自己的能力，社會資源分配不均使他們更難以獲得支持，進一步加強冒牌者症候群的現象（Cokley et al., 2013；Bravata et al., 2020；Vitoria, 2021；Ogunyemi et al., 2022）。而諮商心理師的身份尤為特殊，雖然現今社會對心理諮商已有較多的認識及討論，但大眾對於諮商心理師這個角色在治療效果或是治療關係上仍有可能抱持著不適切的期待，認為透過治療就能使一切的煩惱都煙消雲散，使得諮商心理師可能在無形當中也內化了對自我的期許（陳彥君，2005），加深了他們對於自己應該要達到完美，否則就不夠格的自我期待。

三、文化因素

在集體主義文化中，個人往往難以完全接受自己的成就，因為成功通常被視為團隊共同努力的結果，使得個人很難將成功歸因於自己，進而在與更有經



驗的專業人士比較時，容易感到自我不足，從而引發冒牌者症候群的感受。（Bravata et al., 2020）。這一現象在華文化中尤為明顯，因為我們傾向於保持謙卑，並遵循長幼有序的價值觀，這種文化背景使得全職實習生在面對自己的成就時，經常感到需要壓抑自己的自信，將注意力轉向團隊的貢獻而非個人的努力。尤其是當全職實習生自覺尚未取得心理師執照，並且在機構中處於「菜鳥」的角色時，這種心理狀態可能會加劇。在這種情況下，資歷上的對比變得更加明顯，實習生很容易將自己與經驗較多的資深諮商心理師或督導進行比較，這種比較可能引發懷疑，認為自己的能力不如他人，使得他們在專業成長的過程中，經常經歷焦慮和不安，進而影響到他們的自信心和職業表現。此外，在集體主義文化中，對於失敗的恐懼也會加重這種心態，全職實習諮商心理師可能會擔心自己的表現不佳會影響到團隊的整體形象，這種壓力讓他們更難以正視自己的成功與成就。

四、家庭因素

當家庭對個人有過高或不合理的期待，或經常傳遞負面評價，會讓個人的自我價值感下降，進一步加深冒牌者症候群的感受（Bravata et al., 2020）。Clance（1985）指出，成長於缺乏家庭支持或正向認同的環境中，容易讓孩子對自己的成就感到不被認可或不具重要性，最終導致羞愧感而產生冒牌者現象。許雅惠（2002）的研究發現，準諮商師的成長歷程中常見的一些人際核心經驗主題，包括未能從母親處獲得充分的愛與關注、需要依賴優異的課業表現來引起父母的注意、家庭中情感表達受到抑

制。這些主題都和重要他人以及家庭成長經驗相關，劉郁均（2023）研究也指出冒牌者現象全職實習生在童年經驗時期，成就經常被拿來比較，並且持續經驗到不夠好的感受。綜上可知，全職實習生若來自於一個對其有過高期待或頻繁給予負面評價的家庭背景，他們在實習過程中會更容易覺得自己無法達到別人的標準，懷疑自己的專業能力，並擔心未來是否能夠順利成為合格的諮商心理師。

五、支持系統因素

當全職實習生在面對挑戰時感到孤立無援，會加劇冒牌者症候群的現象，擁有良好的社會支持系統，例如健全的督導關係，能幫助全職實習生更好地應對壓力（Ogunyemi et al., 2022）。但全職實習生並非都能找到適配的督導，如果缺乏強有力的督導支持時，可能於接案時會更容易感到孤立無援，尤其是在面對棘手個案或突發狀況時，他們可能會覺得自己無法應對這些壓力。此外，全職實習可能會到不熟悉的地方駐地實習，同儕之間的支持則能協助全職階段對多元壓力調適與因應（譚冠年，2021），若距離學校太遠則可能導致支持系統更加薄弱，產生孤單之感受，從而更加懷疑自己是否具備專業能力來勝任這份工作。

參、全職實習生之冒牌者症候群

在全職實習階段，諮商心理師需在高度專業與情緒負荷並存的情境下，迅速轉化理論知識為實務能力，並同時面對個案的真實困境。這一歷程常伴隨著不確定感與能力焦慮。研究指出，超過



六成的實習諮商員曾經歷中度以上的冒牌者感受，且其程度與心理困擾、自我效能呈顯著相關（Clarke et al., 2024）。冒牌者症候群不僅是一種單純的自我懷疑經驗，更可能對全職實習生的專業表現與心理健康造成長遠影響。以下將整理出五項常見表現，藉以理解冒牌者現象對全職實習生所造成的具體影響。

一、諮商自我效能感下降

冒牌者感受與較低的諮商自我效能（Counseling Self-Efficacy, CSE）顯著相關，並可能影響到全職實習生在諮商技巧、諮商歷程掌握與處理困難個案時的信心（Clarke et al., 2024；Roskowski, 2010）。即使具備中等程度的冒牌者感受，也可能明顯減弱其在實務中自我評估的能力。此外，全職實習生常對自己抱有高期望，不僅重視專業表現，也在意督導和老師的期許，這經常使他們陷入自我懷疑，這些不安常常反映在實務工作中，例如只使用熟悉的技巧、害怕說錯話、在諮商過程中過度謹慎等行為（林致柔，2015）。

二、持續的自我懷疑與內化的欺騙感

全職實習生即使在理性上理解自己的能力，仍常在內心深處感到「不夠好」、擔憂無法勝任專業角色，並對個案與督導的肯定難以全然收下（劉郁均，2023）。這些經驗可能加深對自己「只是在偽裝有能力」的擔憂，進而形成強烈的內化欺騙感（Clance, 1985；Roskowski, 2010）。

三、心理困擾與身心壓力升高

冒牌者感受與焦慮、抑鬱等心理困

擾顯著相關，並呈現隨冒牌者感受程度升高而遞增的趨勢，對焦慮的影響尤為明顯（Clarke et al., 2024；Roskowski, 2010）。全職實習生也常出現如恐慌、生理不適等身心反應（劉郁均，2023），顯示其情緒負荷不可忽視。Rønnestad和Skovholt（2003）曾指出全職實習生的主要任務是展示穩定的專業能力，但許多全職實習生過度追求完美，避免犯錯，導致他們在工作中變得保守且過於謹慎，這種高自我要求和過度承擔責任的行為，最終增加了工作壓力與焦慮感。

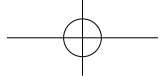
四、扭曲的歸因風格與難以內化成功經驗

全職實習生常將成功歸因於運氣、外部環境，而非自身努力與能力；同時，對失敗或困難則傾向歸因於個人無能（劉郁均，2023）。這種負向歸因模式容易導致自尊下降與學習動力減弱（Roskowski, 2010）。

五、督導關係中的焦慮與過度自我要求

冒牌者感受亦會影響全職實習生在督導關係中的互動，他們可能因害怕評價而焦慮，並難以完全接納正向回饋（劉郁均，2023）。同時，這種「永遠不夠好」的內在標準，也常驅動他們過度自我要求，即便帶來進步，也可能伴隨身心耗竭的風險。

綜上所述，全職實習生的冒牌者現象並非單一的情緒困擾，而是一種深層的認同挑戰與自我評估的失衡現象。此現象不僅削弱全職實習生的諮商自我效能，亦與持續的自我懷疑、心理困擾、負向歸因與督導互動焦慮密切相關。這些互為因果的經驗，使全職實習生在高



度期待與自我要求的夾擊下，難以整合其真實能力與專業價值，進而形成一種長期的內在消耗。對此現象的深入理解與回應，不僅有助於提升全職實習生的專業韌性與自我接納，也為督導與教育現場提供了更有方向的支持介入策略。

肆、督導者應對全職實習生冒牌者症候群之輔導及督導策略

諮商實務高度仰賴諮商師的自我覺察與專業信心，因此，督導者在協助全職實習生的過程中，除了指導實務技能與專業知能，更需留意其個人議題對專業表現的潛在影響（陳怡婷，2013）。尤其當全職實習生因冒牌者症候群產生顯著的情緒困擾，甚至影響到實習表現與專業發展時，透過督導歷程進行理解與處理，將有助於減緩自我效能的質疑，進而降低冒牌者現象對實務工作的干擾。

實習生在全職實務階段常面臨多重壓力情境，例如諮商實務上的能力挑戰、督導關係的角色張力、角色定位的模糊、與機構人員互動的困難，以及個人身心狀態的壓力（陳昱希、黃政昌，2024）。這些挑戰與冒牌者感受相互交織，使全職實習生經常處於高度不安與自我懷疑之中（劉郁均，2023）。督導者若能提供穩定、接納與支持的關係，有助於減緩其內在的冒牌經驗，並促進專業成長（Vitoria, 2021）。值得注意的是，督導本身雖為全職實習生的重要支持來源，卻也可能成為壓力與焦慮的觸發點。督導歷程中常見的四類情境焦慮，包括表現焦慮、評量焦慮、關係焦慮與結構焦慮，若未被妥善處理，可能引發全職實習生迎合、壓抑或抽離等因應反應，進而削弱學習成效與專業整合（陳思帆等，2023）。因此，督導者需

敏銳覺察自身互動是否加劇全職實習生的不安，並適時調整回饋方式與介入策略。以下將根據實習諮商心理師常見的冒牌者經驗，提出四項具體的督導策略建議。

一、建立明確的督導架構，緩解受督導者的焦慮

近年來，受督導者在諮商督導歷程中所經驗到的情境焦慮逐漸受到學界重視。陳思帆等（2023）指出，督導者可於督導初期或過程中採取積極措施，協助實習諮商心理師減緩因陌生督導情境所引發的不安與壓力，例如給予受督導者充足的時間和機會預先了解督導的架構、內容及進行方式，並共同討論確立督導契約，釐清雙方角色、任務、期待及回饋方式。透過詳細說明，有助於減少全職實習生對陌生督導情境的恐懼與焦慮。此外，督導者需要主動覺察並處理督導關係中的權力議題或雙重關係，避免引起實習諮商心理師的關係焦慮和不安感（蔡曉雯等，2008）。可知建立一個安全、信任、開放且被支持的環境是首要任務，讓全職實習生感到安心，願意表達擔憂，避免因焦慮而隱藏訊息或抽離情感。

二、正常化冒牌者感受，並透過督導者的自我揭露來打破羞恥感

在諮商訓練與專業領域中，感受到自己像個「騙子」或產生自我懷疑是普遍且正常的現象（Vitoria, 2021；Clarke et al., 2024）。Vitoria（2021）指出，督導者若能主動且公開地承認冒牌者感受的普遍性，適度地自我揭露，分享自身在專業初期曾歷經的自我懷疑、挫折或冒牌者經驗，並以同理與接納的態度回應



，有助於全職實習生減輕焦慮與孤立感，讓全職實習生明白這些掙扎並不罕見，也並非只有自己才會面對，這樣的真誠揭露，有助於正常化全職實習生的內在經驗，打破羞恥感與自我批判的惡性循環。于岱君（2023）亦指出，督導者適度自我揭露個人經驗，有助於減少實習階段的表現焦慮，使其更能自在地面對困難，此類揭露同時具有示範功能，促進全職實習生開放分享，增進督導關係中的信任感，並提升專業成長的可能性。

三、協助全職實習生發展自我慈悲（Self-Compassion）的能力

Clarke等（2024）研究指出，自我慈悲是應對冒牌者感受的重要保護因子，對全職實習生的專業發展具有關鍵作用。自我慈悲包含自我友善（self-kindness）、體認普遍人性（common humanity）、以及正念覺察（mindful awareness）。具備自我慈悲的全職實習生，能以溫和、接納的態度面對自身錯誤與不足，並將困難視為人類共同的經驗，而非個人失敗。提升自我慈悲能幫助全職實習生更有效地調節情緒，以成長心態面對挫折，減少嚴苛自我批判，促進自我效能與專業認同，研究也建議督導者可於督導歷程中積極融入自我慈悲的概念與練習，協助全職實習生發展自我照顧能力（Clarke et al., 2024）。此外，蔡曉雯等（2010）指出若督導者能將實習過程中的錯誤、困難與掙扎視為專業發展的正常部分並加以正常化，透過鼓勵嘗試與允許犯錯，將有助於全職實習生減少自我批判，進而培養以自我友善面對挑戰的心態。這樣的態度與實踐，亦與自我慈悲的核心精神相符。

四、運用敘事取向技術，協助全職實習生穩定專業認同

冒牌者感受常使全職實習生低估或否定自己的能力，將成功歸因於運氣而非真實能力。根據 Vitoria（2021）的實務研究，她指出督導歷程結合敘事治療與人際神經生物學觀點，有助於協助全職實習生覺察與轉化冒牌者現象的內在經驗。具體作法包括：建立非階層、情感安全的督導關係，使全職實習生能自在地表達脆弱與疑慮；運用敘事技巧，如外化問題與重建自我敘事，引導全職實習生將冒牌者感受視為一個外在於自我的議題，而非個人本質的缺陷；協助其回顧過去展現能力或成功的時刻，並將這些「豐富故事」納入自我敘事，以重新連結被忽略或失認的能力，進而建構一個強調專業價值與韌性的自我認同，逐步取代「我不夠格」的內在敘事。此外，督導者也可引導全職實習生覺察身體感受作為進入內在敘事的入口，並透過情緒性的自我揭露，促進真誠的關係連結與神經系統的安撫與重組。上述作法有助於全職實習生打破羞愧與無能感的內化敘事，並逐步建構穩定的專業認同（Vitoria, 2021）。

伍、結語

在成為一名專業諮商心理師的過程中，實習生常會面對挫折與自我懷疑，尤其當過度自我要求使我們忽略自身優勢時，冒牌者症候群就有可能降臨在我們身上。本文透過文獻回顧整理出常見於冒牌者症候群的五大成因，包含了個人、社會、文化、家庭與支持系統因素，並從全職實習生的角度去發現會為全職實習生在諮商關係、專業發展與督導



關係上帶來何種影響。

研究發現冒牌者症候群對全職實習生帶來許多挑戰，可能會帶來諮商自我效能下降、過度的自我要求、自我懷疑與欺騙感、扭曲的歸因風格、焦慮升高並加劇全職實習生在督導情境下的壓力，使全職實習生處於高度心理負荷中。

面對此挑戰，督導者若能透過適當的介入技巧與策略，如：建立明確的督導架構、自我揭露、協助培養自我慈悲以及運用敘事取向等介入方式，將有助於全職實習生重建專業信心、緩解內在懷疑，培養出更強的專業自信。

總結而言，冒牌者症候群不只是全職實習生個人的掙扎，更反映出專業養成過程中普遍存在的挑戰與壓力，透過辨識其多元成因與具體影響，並結合督導策略與支持性介入措施，全職實習生得以在高壓環境中逐步建構穩定的專業認同與提升自我效能。未來實務與研究可進一步關注督導在因應冒牌者症候群中的關鍵角色，強化督導歷程中的回應敏感度與支持功能，進而建立更完善之培育機制，以提升心理健康專業人員的整體適能與發展品質。

參考文獻

- Jessamy, H. (2019)。冒牌者症候群：面對肯定、讚賞與幸福，為什麼總是覺得「我不配」？（陳松筠譯；一版）。商周。（原著出版於2019年）
- 于岱君（2023）。督導關係中受督者知覺督導者自我揭露行為對受督者專業成長的影響〔未出版之碩士論文〕。亞洲大學。
- 林育陞（2017）。心理諮商師的養成訓練。諮商與輔導，374，7-11。https://www.airitilibrary.com/Article/Detail?DocID=16846478-201702-201702100046-201702100046-7-11
- 林育陞（2019）。督導制度對心理師的重要性。諮商與輔導，397，2-7。https://www.airitilibrary.com/Article/Detail?DocID=16846478-201901-201902150014-201902150014-2-7
- 林致柔（2015）。實習諮商心理師完美主義、社會支持與諮商自我效能之研究〔未出版之碩士論文〕。國立彰化師範大學。
- 許雅惠（2002）。諮商學習者人際經驗與諮商學習困境之分析研究〔未出版之碩士論文〕。國立高雄師範大學。
- 陳怡婷（2013）。督導歷程中受督導者個人議題的覺察與處理。諮商與輔導，335，17-20+40。https://www.airitilibrary.com/Article/Detail?DocID=16846478-201311-201312300030-201312300030-17-20+40
- 陳彥名（2007）。諮商師常見的困境、調適方式與尋求諮商的態度。諮商與輔導，263，25-29。https://doi.org.nutn.idm.oclc.org/10.29837/CG.200711.0010
- 陳彥君（2005）。專業諮商員生涯困境與心理調適歷程之生命故事研究〔未出版之碩士論文〕。國立台北師範學院。
- 陳思帆、徐西森、連廷嘉（2023）。受督導者督導情境焦慮量表之編製研究。教育心理學報，54(3)，537-562。https://doi.org/10.6251/BEP.202303_54(3).0002
- 陳昱希、黃政昌（2024）。全職實習諮商心理師壓力源與因應方式之評估與反思。諮商與輔導，467，21-24。https://www.airitilibrary.com/Article/Detail?DocID=16846478-N202411060017-00008
- 劉郁均（2023）。具冒牌者現象之諮商



- 新手自我生成經驗探究〔未出版之碩士論文〕。實踐大學。
- 蔡曉雯、郭麗安、楊明磊 (2010)。督導關係中的權力意涵研究—受督者觀點。《中華輔導與諮商學報》，27，39-77。https://doi.org/10.7082/CJGC.201003.0039
- 謚冠年 (2021)。全職實習諮商心理師其專業耗竭、督導關係與同儕支持之相關研究〔未出版之碩士論文〕。國立臺北教育大學。
- Bravata, D. M., Madhusudhan, D. K., Boroff, M., & Cokley, K. O. (2020). Commentary: Prevalence, Predictors, and Treatment of Imposter Syndrome: A Systematic Review. *J Ment Health Clin Psychol*, 4(3), 12-16. https://doi.org/10.29245/2578-2959/2020/3.1207
- Clance, P. R. (1985). *The imposter phenomenon: Overcoming the fear that haunts your success*. Peachtree Publishers.
- 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
- Clarke, B. J., Hartley, M. T., & Button, C. (2024). Impostor phenomenon and counselor development: The critical role of self-compassion. *Journal of Counseling & Development*, 103, 149-160. https://doi.org/10.1002/jcad.12544
- Cokley, K., McClain, S., Enciso, A., & Martinez, M. (2013). An examination of the impact of minority status stress and impostor feelings on the mental health of diverse ethnic minority college students. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 41(2), 82-95. https://doi.org/10.1002/j.2161-1912.2013.00029.x
- DeCandia Vitoria, A. (2021). Experiential supervision: healing imposter phenomenon from the inside out. *The Clinical Supervisor*, 40(2), 200-217. doi: https://doi.org/10.1080/07325223.2020.1830215.
- Ogunyemi D, Lee T, Ma M, Osuma A, Eghbali M, Bouri N. (2022). Improving wellness: Defeating Impostor syndrome in medical education using an interactive reflective workshop. *PLoS One* 4, 17(8). doi: https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272496.
- Rønnestad, M. H. & Skovholt, T. M. (2003). The journey of the counselor and therapist: Research findings and perspectives on professional development. *Journal of Career Development*, 30(1), 5-44. https://doi.org/10.1177/089484530303000102
- Royse Roskowski, J. C. (2010). *Impostor phenomenon and counselling self-efficacy: The impact of impostor feelings*. Ball State University.

投稿日期：2024年11月01日

第一次修改日期：2025年01月18日

第二次修改日期：2025年04月08日

通過日期：2025年05月15日

