

女性大學生「冒牌者症候群」特徵之研究

Characteristics of the Impostor Phenomenon in Female College Students

田易¹、李素芬²

I Tien¹, Su-Fen Lee²

摘 要

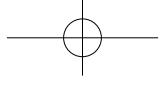
本研究旨在探究具有「冒牌者症候群」特徵之臺灣女性大學生，其具體之冒牌者特徵為何。共計邀請10位冒牌者症候群量表（CIPS）得分超過64分，具明顯冒牌者特徵之參與者，進行半結構式訪談蒐集資料，再以現象學取向資料分析方法進行分析，得出研究結果。根據研究結果，本研究發現大學生冒牌者症候群共有四大特徵，分別為：1. 負面自我概念與評價，包含負面之自我概念、自我不配擁有感；2. 符合他人評價與自我安全感的人我互動，包含重視外在評價與期待、透過自我檢討與隱藏以保護自我；3. 追求自我的卓越與意義，包含追求自我卓越、追求自我意義；4. 面對挑戰時不適切的因應與歸因，包含不適切的任務因應策略、不適切的歸因方式。文末根據研究結果進行討論與建議。

關鍵詞：冒牌者症候群、假冒者症候群、冒牌者現象、大學生

¹國立暨南國際大學諮商心理與人力資源發展學系 學生

²國立暨南國際大學諮商心理與人力資源發展學系 副教授

通訊作者：李素芬，（545）南投縣埔里鎮大學路1號，暨南國際大學諮商心理與人力資源發展學系，Email: sflee@ncnu.edu.tw



壹、前言

冒牌者症候群 (the imposter phenomenon)，係指認為自己猶如「冒牌者」的個體，其展現出的特徵與現象，包含相當渴求他人的認同，害怕失敗與外在的批評，即便取得成功，卻仍擔心成功源於偶然而非自身因素，因此難以內化成功經驗並建立自信，自己就如同「冒牌者」般欺騙他人 (Clance & Imes, 1978)。此外，冒牌者症候群具有完美主義、自我懷疑、低自尊、焦慮、神經質等特性 (Rohrmann et al., 2016)。冒牌者症候群之特徵相關研究多源自國外，而國內大多研究冒牌者與特定變項之相關性或其形成歷程，如探討冒牌者與自我效能、復原力之相關性 (許仕汶, 2025)、冒牌者自我概念形塑與因應歷程 (林盈甄, 2024)、單親家庭獨生子女的冒牌者形成歷程 (周慕姿, 2014) 等，因此研究者認為，臺灣本土之冒牌者症候群特徵是一個尚待填補的研究缺口，且現有之研究較少以大學生作為研究對象，故研究者認為，瞭解大學生之冒牌者症候群特徵，是相當具有價值的研究方向。

貳、文獻探討

研究者閱讀國內外之冒牌者症候群特徵的相關研究，並分別從冒牌者的自我概念、與外界的互動模式、對成功與失敗的歸因方式與對任務的因應策略等面向進行探討。

一、不穩定的自我概念

冒牌者的自我概念並不穩定，自我評價消極 (Rohrmann et al., 2016)，且隨

著冒牌者症候群程度增加，自信與自我評價就越低，包含個人能力、智力、外貌以及總體評價等 (Leary et al., 2000)。因此，冒牌者總是擔心其獲得的成就與真實能力不匹配，也害怕能力不足被戳破 (Stickl Haugen et al., 2021)。換句話說，冒牌者具有低估自己能力的傾向，且總將自己的缺點與他人的優點進行比較，因此對他人有過高的評價與尊敬 (周慕姿, 2014; Clance & O'Toole, 1987)。

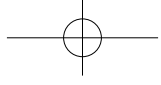
二、與他人的比較而產生自卑與歸屬感的缺乏

冒牌者的自我概念是與外在環境互動所塑造的結果 (Bano & O'Shea, 2023)。研究指出，當冒牌者身處競爭的環境時，便容易因為對外的比較，而感到自己的普通與平凡，其自我認同便會受到挑戰，且伴隨自卑、挫敗與不安 (林盈甄, 2024)。Lee (2021) 等人以大魚小池效應 (Big-Fish-Little-Pond-Effect) 作為解釋，即當冒牌者在所處的群體中進行社會比較時，若周遭的人整體表現更好，則自我評價較低；反之若他者表現相對較差，則自我評價較好。

此外 McCarthy 等人 (2023) 的研究指出，當冒牌者在環境中找不到自己的定位時，可能會因為失去歸屬感而感到孤立與焦慮，使冒牌者有種「我不屬於這裡」的感受。Kilby 等人 (2022) 的研究同樣提到，與周圍的人「不一樣」可能導致冒牌者症候群產生，包含能力層面，如成績或語言能力；以及生長背景層面，如國籍、種族、社會階級等。

三、對外在形象的焦慮與外在肯定的追尋

冒牌者擔心失敗會失去環境與社會



對自己的喜愛 (Rohrmann et al., 2016)，因此非常關注自我形象，即便對自我的評價不高，仍需要在他人面前留下好的形象，以避免他人的批判導致自我價值感崩壞，同時督促自己勤奮努力、表現完美，力求更好的自己 (周慕姿，2014；Langford & Clance, 1993)。

此外，冒牌者除了維持良好外在的形象，也渴求正面評價 (周慕姿，2014)。Langford提到，冒牌者倚賴他人的回饋來維持自我價值感，因此透過表現得優異、聰明便能獲得他人的欽佩，然而當失去他人認可時，其自我價值感就會一落千丈 (引自Langford & Clance, 1993)。

四、成功與失敗的歸因模式

當任務成功達成時，冒牌者會採除外在歸因，即成功並非源於自己的能力，而是外在環境或與實際才能無關的特質，如個人魅力、幸運或命運等，因此即便成功了，仍憂慮成功無法維持，也擔心有天會被揭露為沒有能力的人 (Langford & Clance, 1993; Taasobshirazi et al., 2023)。

在任務失敗時，冒牌者則會將失敗歸咎於自身因素，因而感到羞恥、自我懷疑以及加強對失敗的恐懼，使得冒牌者的創造力降低，影響工作表現 (Hudson & González-Gómez, 2021)。

這種錯誤的歸因方式，即成功歸因於外在、失敗歸咎於自我，造成冒牌者需要花更多精力追求成就，也帶來負面情緒 (Hutchins, 2015)。

五、面對任務的因應策略

冒牌者具有完美主義的特性，研究

指出，當冒牌者收到讚賞，但卻不覺得自己夠好時，便需要努力表現得完美來彌補能力的不足，以符合他人的高期望與讚賞 (Hudson & González-Gómez, 2021; Lee et al., 2021)。

為了追求完美地完成任務，冒牌者發展了不同的任務因應策略，如降低標準，讓內心平靜、焦慮降低，但成功時便認為是理所當然而非能力優秀；或是拖延策略，拖延亦可作為自己失敗的理由 (周慕姿，2014)；也如過度準備，讓周遭的人對自己產生好印象，但成功時便認為是策略奏效，而非能力夠好 (周慕姿，2014；Rohrmann et al., 2016)。

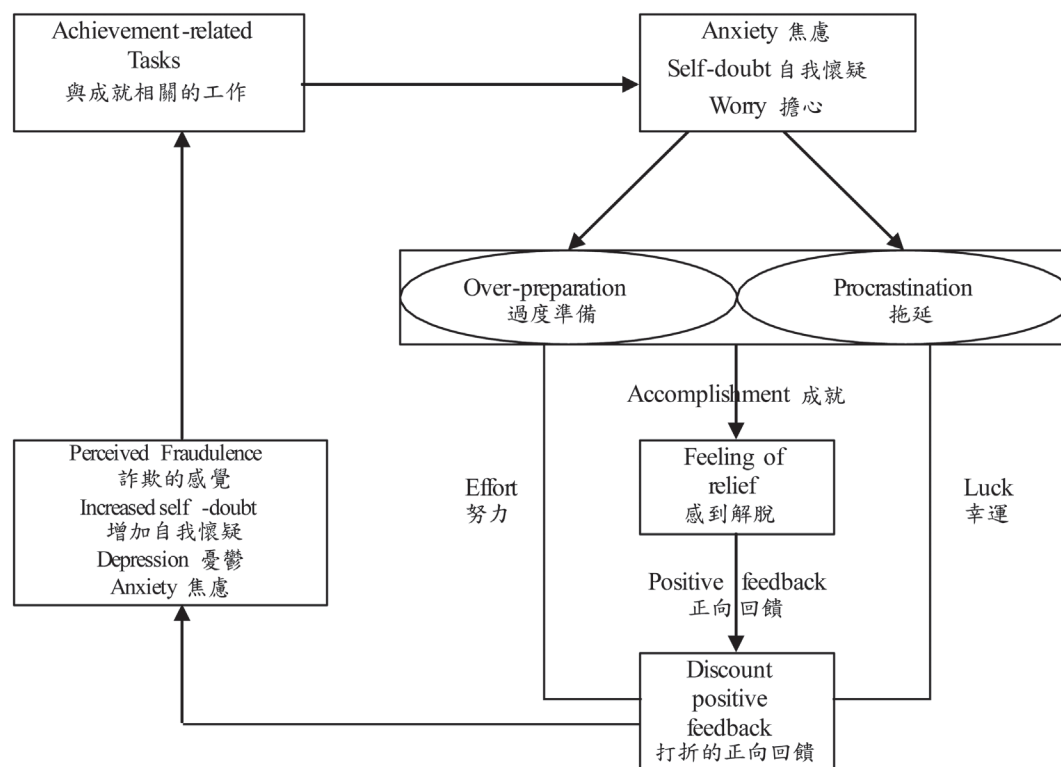
Clance (1985) 將冒牌者症候群的特徵整理後，發現了重複的循環模式，故提出冒牌者症候群循環 (impostor cycle)

，後有學者依Clance的概念繪製出冒牌者症候群循環圖 (Sakulku & Alexander, 2011)，如圖1，即冒牌者在接收新任務後，開始感到焦慮與擔心，並懷疑自己能否順利完成任務，接著以拖延或過度準備的策略來因應。當結果成功時，冒牌者便會認為是因為過度準備的努力，或是幸運，才使得自己能夠成功，因此無法全然接受外在讚美，並覺得是自己騙了別人，因而感到懷疑、焦慮與憂鬱，並在下一次遇到新任務時，否定前一次的成功，陷入新的循環。

然而，由於冒牌者特徵之相關資料多源於國外研究，研究者也好奇臺灣大學生的冒牌者特徵為何？與現有的研究結果有何差異？希望透過本研究補足對本土的大學生冒牌者特徵之瞭解。

依據上述之文獻探討，本研究旨在探究臺灣大學生之冒牌者症候群特徵為何，並歸納出具有在地脈絡的研究結果，作為後續研究與實務應用的參考。

圖 1
The Impostor Cycle



註：譯自 "The Impostor Phenomenon", Sakulku & Alexander, 2011, *International Journal of Behavioral Science*, 6(1), p.75. <https://doi.org/10.14456/ijbs.2011.6>

參、研究方法

一、研究取向

本研究採取「現象學取向」研究方法，透過研究參與者自身的回憶與主觀描述，深入蒐集其意識層面之經驗。而研究者不對參與者之敘述加以評價或詮釋，而是採取「存入括弧」的態度（brackets），以貼近參與者之真實經驗與本質（穆佩芬，1996）。

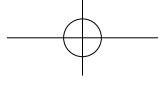
二、研究參與者

本研究採取網路公開招募方式，篩

選臺灣18~22歲之大學生，以冒牌者症候群量表（CIPS）61分以上作為篩選標準，共計邀請10位參與者進入本研究，其量表分數介於64至92分之間，大學所在地位於北部（5名）、中部（4名）以及南部（1名），由於報名並符合資格的參與者皆為女性，因此無從得知男性之經驗，故本研究結果謹代表女性大學生之經驗。

三、資料蒐集與分析

本研究的資料來源，為研究者所進行之國科會大專生研究計畫《具『冒牌者症候群』之大學生進行心理位移書寫之經驗研究》。本研究在取得參與者知



後同意後進行錄音訪談，並將其轉為逐字稿，逐字稿編號的部分，舉A1-2為例，第一碼「A」為參與者編號，第二碼「1」為訪談逐字稿中的第一段逐字稿，第三碼「-2」則為該段逐字稿的第二個意義單元。接著依李素芬與金樹人（2016）統整並精簡的Hycner現象學取向分析方法進行資料分析，其步驟為：1. 謄寫逐字稿，並檢核逐字稿之正確性；2. 聆聽訪談錄音及閱讀逐字稿及書寫文本等，掌握整體感；3. 進行意義單元之斷句、描述和編碼；4. 描述與研究問題相關的意義單元，並刪除多餘重複出現的部份；5. 意義單元群聚與概念命名；6. 從概念與類別的群聚中決定出主題；7. 撰寫每個研究參與者的主題摘要；8. 將主題摘要帶回給受訪者檢核後再修正；9. 進行共通性與獨特性的主題之綜合分析；10. 將綜合分析所得置於情境脈絡中，以增進瞭解其本質。

四、研究工具

（一）冒牌者症候群量表（The Clance Impostor Phenomenon Scale, CIPS）

本研究在取得原作者Clance之英文版本，以及周慕姿所翻譯的中文版本授權後，以中文版本量表作為本研究參與者之篩選工具。該量表由採五點量尺，題目共20題，得分61分以上具有明顯冒牌者特徵（Clance, 1985）。

（二）半結構式訪談大綱

本研究依據研究目的擬定半結構式訪談大綱，訪談問題列舉如下：冒牌者症候群發生在自己身上時顯現出什麼特徵？自己在面對任務時的態度與感受？如何看待與定義自己？其他可能與冒牌者症候群相關的經驗與感受？

四、研究品質

本研究透過與另一位協同分析者進行協同分析，並與指導教授討論，以增加研究的可信賴性。此外，亦透過受訪者檢核表，核對分析內容與其真實經驗之一致程度，以增加研究的可確認性，核對結果顯示，資料分析內容與參與者之真實經驗符合程度為90至100%之間。

五、研究倫理

本研究過程，均以保護研究參與者的福祉為優先，並謹遵守以下倫理原則：

1. 保密原則：事先與參與者說明研究進行所涉及的隱私資料以及保密措施。
2. 知後同意：與參與者說明研究內容並簽訂研究參與同意書後，始進入研究。
3. 資料取得與所有權：參與者可以檢閱個人研究資料，並有權決定資料是否可用於研究報告中。
4. 免受傷害權：避免參與者在研究過程中受到負面影響，若有需要，則提供諮商的資訊與資源。

肆、研究結果

根據資料分析結果，本研究發現冒牌者症候群具有四大特徵，分別為負面自我概念與評價、符合他人評價與自我安全感的人我互動、追求自我的卓越與意義、面對挑戰時不適切的因應與歸因，詳細內容如表1所示，並分述如下。

一、負面自我概念與評價

本研究發現，冒牌者具有負向之自我概念與評價的特徵，內含負面之自我概念與自我不配擁有感。

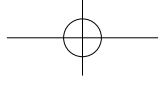
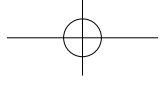


表1
大學生冒牌者症候群特徵

冒牌者特徵	研究參與者
一、負面自我概念與評價	
(一) 負面之自我概念	B、C、F、G、J、K、L
1. 質疑自我能力難以自我肯定	B、F、J、K、L
2. 以外在環境定義自我	G、K、L
3. 過度謙卑發展成自卑感	C、F、K
(二) 自我不配擁有感	C、E、F、L
1. 不配獲得讚賞	C、E、F、L
2. 不配獲得協助	E
3. 懷疑自己是否值得被關心	E
二、符合他人評價與自我安全感的人我互動	
(一) 重視外在評價與期待	A、E、F、I、K、L
1. 依賴外在評價	A、F、I、L
2. 樹立良好形象與能力	E、F、L
3. 對他人的期待與評價感到壓力	F、I、K、L
4. 為了被愛滿足他人期待	F
(二) 透過自我檢討與隱藏以保護自我	A、I、K、L
1. 隱藏光芒	A、K
2. 不敢表現努力	A、K
3. 自暴其短	I、L
4. 自我檢討與自嘲	I
三、追求自我的卓越與意義	
(一) 追求自我卓越	F、I、J、K、L
1. 完美主義傾向	F、L
2. 不斷探索新事物	I、J、K
3. 無法停下休息	J
(二) 追求自我意義	C、F、I、K
1. 缺乏意義感	C、F
2. 透過成功證明自我意義	I
3. 透過他人評價建構意義感	K
四、面對挑戰時不適切的因應與歸因	
(一) 不適切的任務因應策略	C、F、G、I、J、K
1. 焦慮且害怕失敗	F、I、J、K
2. 降低標準	C、F、I
3. 拖延與逃避	F、G、I
4. 過度準備	I
(二) 不適切的歸因方式	A、B、C、F、I、K、L
1. 不將成功歸因於自己的努力	B、C
2. 將成功歸因於幸運	A、C、L
3. 將成功歸因於個性	I
4. 將失敗歸因於逃避	F
5. 將失敗歸因於不夠努力	A、F、I、K



（一）負面之自我概念

本研究結果發現冒牌者的自我概念並不穩定，趨向負面之自我概念，包含以下之特徵。

1. 質疑自我能力難以自我肯定

研究發現，冒牌者總是難以找到合適的證據來佐證自己是否足夠好，如：

「沒有一個東西可以真的證明我很好，然後我又沒有那麼大的力量，開始覺得我就是有足夠的自信、覺得我很好。」（J65）

2. 以外在環境定義自我

而參與者提及，透過與外部進行比較，似乎可以當作一參照值，來核對自己的能力是否夠好，但如此一來自我概念便隨環境變化而影響與起伏，如：

「我在高中可能就已經成績不錯，那我就覺得我自己還不錯……但我現在這個環境就是覺得自己比不上別人，就應該我是看環境。」（G85）

3. 過度謙卑發展成自卑感

研究亦發現冒牌者可能擁有更為謙卑的態度，例如有參與者表示，不允許自己過於驕傲、自信：

「太過自信的時候去批評自己，會找出一些零零碎碎的東西去說，沒有啊，這件事情你好像不應該如此的開心。」（C48）

然而這樣謙卑的態度發展久了，似乎也慢慢相信自己就是不夠好，難以相信別人正向的回饋，自卑感便隨之而來，如：

「謙卑累積久了之後，就會變成一種自卑，就會覺得我好像永遠都達不到別人可以……真心誇獎我。」（K57）

另有參與者覺察到，謙卑的態度乃父母教育自己不應驕矜自滿，並在表現良好時不給予過多的鼓勵，避免下次跌倒，如：

「考60分的時候，【父母】那個批

評是很大力的批評，可是在考100分的時候稱讚的力度很小，然後可能又會提醒你不要太驕矜自滿，這樣下次就會跌倒。」（F67-1）

（二）自我不配擁有感

本研究結果還發現，冒牌者有不配擁有感的特徵，難以收下外在的肯定，此內涵如下說明。

1. 不配獲得讚賞

即便冒牌者收到正向評價，仍會認為自己並沒有那麼好，因此不配得稱讚，如：

「你得到稱讚之後，你覺得你不配。」（E16-1）

2. 不配獲得協助

這樣的「不配感」並不僅發生於獲得讚賞時，研究發現當他人給予冒牌者幫助時，仍會擔心自己不配獲得協助，如：

「周遭人給你一些協助的時候，你就會覺得自己不配。」（E16-2）

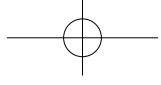
3. 懷疑自己是否值得被關心

此外，對來自他人的關心同樣也感受到不配感，參與者提到可能是因為過去自己曾被家人情感忽視，後來即便收到他人關注，仍懷疑自己是否值得被關心，並有一種不配得感，如：

「從小就是一個被情感忽視的人，然後突然間得到了一個，家人的關注，然後那個時候就會覺得說，自己真的配得上這個關注嗎？」（E18）

二、符合他人評價與自我安全感的人我互動

本研究發現，冒牌者症候群亦有「符合他人評價與自我安全感的人我互動」之特徵，內涵為重視外在評價與期待，與透過自我檢討與隱藏以保護自我。這部分呈現冒牌者與外在的他人相處



時所產生的矛盾感，一方面想要表現良好以符合他人期待與獲得讚賞；但同時又擔心過於優秀會遭人討厭，所以隱藏光芒以讓自己變得平庸，進而營造一個有安全感，不會被批評的人際互動環境，因此表現出一種「既想被看見又不敢被看見」的矛盾狀態，以下詳細描述此特徵之內涵。

（一）重視外在評價與期待

冒牌者相當仰賴他人正向的評價，所以想讓自己的表現更好，但同時又對他人的期待與評價感到壓力。

1. 依賴外在評價

由於冒牌者的自我概念並不穩定，在不知道自己是否夠好的狀況下，外在評價與期待似乎就成為自己的準則與定錨，藉以產生自信與成就感，如：

「我對我自己的認知其實都來自於，就是建構在他人的評價上面，很少是我自己心中長出對自己的評價。」（F68）

2. 樹立良好形象與能力

為了獲得正向評價，冒牌者希望自己在別人眼中的表現是良好的，因此對外樹立良好的形象與能力，甚至刻意呈現出優秀的樣子，如：

「當我試圖要去呈現我很會社交的那種感覺的那種彆扭感，比較讓我知道說，本來就做不到這樣的事情，可是一直在勉強自己。」（E24）

另一方面，冒牌者也擔心自己的缺點會讓人覺得厭煩，因此需要盡量保持討喜的樣子並避免造成他人困擾，如：

「我很怕有一天我的缺點是會讓別人不開心或是影響別人，所以就要一直樹立一個很好的形象。」（F102）

3. 對他人的期待與評價感到壓力

然而，這也使得冒牌者開始焦慮，若自己無法達成他人的期待，別人會對自己失望，甚至給予負面評價，因此漸

漸厭倦來自他人的期待，如：

「一直要滿足【父母】這樣的期待讓我覺得很累，所以漸漸的就會長出，其實我不太喜歡別人對我有所期待，或是別人把我捧得很高，最後我沒有做到，然後他們又對我失望的那個表情。」（F81）

4. 為了被愛滿足他人期待

想要被愛也是驅使冒牌者不斷滿足他人的期待的原因之一，如一位參與者表示，她小時候認為只有考到第一名才能被爸媽誇獎、才值得被愛，使她在成年後仍然保留這樣的模式，不斷滿足他人的期待，只為了獲得喜愛與認可，如：

「小時候就會覺得總是要考第一名，然後才值得爸媽的誇獎或是愛，這樣，所以就變成長大就……可能一直滿足大家的眼光啊之類的。」（F122）

（二）透過自我檢討與隱藏以保護自我

然而，冒牌者一方面想要表現良好，一方面又擔心若是過於優秀，同樣會被討厭，故透過自我檢討與隱藏優秀及努力以保護自我，如下說明。

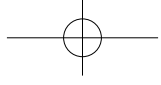
1. 隱藏光芒

首先，融入人海、隱藏光芒是自我保護的方式之一，可以避免因為太過優秀、耀眼時被討厭，如：

「我會怕做得太好，然後又被其他人講……可能我本來就是普通人，但是我把自己變得更普通，為了去融入那個大眾，讓我不要在那個群體裡面看起來那麼顯眼。」（K60）

2. 不敢向外表現自己的努力

不表現努力、隱瞞自己在投入的目標可以帶來兩項效益，其一與隱藏光芒效益類似，讓自己對外看起來不出眾、不對外造成威脅感；二則是在成果不如預期時，避免他人發現自己的失敗，如：



「我不確定我做的這些事情會不會成功，如果不成功的話，它對我來說就不是一個好的credit……所以在事情全部結束有結論之前，我絕對不會跟別人說我在做什麼。」(K40)

3. 自曝其短

此外，為了避免他人有著過高的期待，或發現自己其實不如想像中優秀，因而先告訴對方自己的短處，便能降低對方的期待，也減輕自己不如他人想像完美時的壓力，如：

「（你做了哪些事情讓別人期待可以降低？）我會自曝其短，而且我剛開始接到這個工作的時候，我就跟老師說我不是一個很細心的人。」(I86)

4. 自我檢討與自嘲

最後，自嘲的策略則可以在他人批評或嘲笑之前，達到自我審核、避免他人攻擊，以維護自我形象的功用，如：

「我好像蠻喜歡在別人檢討我之前就先自我檢討。」(I146)

而該策略可能是源於過去被霸凌的經驗，如：

「國中的時候就，你知道很大隻……有時候會被有點言語霸凌到，然後後來我會蠻習慣自我保護，也就是說在別人笑我之前，我自己先笑自己。（哦自嘲。）對，可能長久下來，就會覺得我會先習慣，先幫自己打好預防針吧。」(I210)

三、追求自我的卓越與意義

本研究另外發現，在負面自我評價的狀況下，為了提升自我概念，冒牌者發展出「追求自我的卓越與意義」之特徵，說明如下。

（一）追求自我卓越

為了穩定自我概念、樹立良好形象

與能力，冒牌者會盡可能將事情做好、做得無可挑剔，而這也可能演變成追求卓越與完美之傾向，如下說明。

1. 完美主義傾向

有參與者指出自己的行為標準近似完美主義，若無法將事情做得完美，自己還不夠好的感覺就會出現，如：

「好像只有完美跟不完美，沒有辦法接受中間值……一直都沒有辦法達到完美或是夠好的那個地方，所以一直停留在覺得自己不夠好。」(F119)

然而要將事情做得完美而天衣無縫並不容易，甚至可能帶來很多壓力，為了應對這樣的壓力，冒牌者就有可能透過上述提到的逃避、過度準備以及降低標準作為因應策略。

2. 不斷探索新事物

此外，冒牌者也在不斷探索著新事物，想讓自己的閱歷更豐富。然而，再優秀的能力也無法使冒牌者認同自己夠好，且這樣不間斷又未定向的追求也使冒牌者感到迷茫、空虛與疲憊，如：

「我會因為我的經歷跟知識，或者是一些儲備的東西越來越多，而標準越來越高，所以我以前的好，我可能已經達到了，但我現在我沒辦法，我又有一個新的好，所以我會一直追那個，不知道要什麼時候才會追到。」(J87)

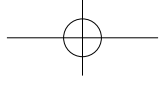
3. 無法停下休息

催促著冒牌者不斷向前的原因之一，是憂慮著若是停了下來，可能會被他人迎頭趕上，然而無法停下休息的精神使得冒牌者感到無比的疲倦，如：

「我以前休息的時候會焦慮……我可以休息嗎？我為什麼要休息？然後我休息的時候會被別人超過嗎？或者是我休息的時候會不會落後？」(J40)

（二）追求自我意義

研究結果指出，即便冒牌者將任務做好、持續精進提升自我，仍無法停下



來享受成果，也找不到自我的意義，如下說明。

1. 缺乏意義感

研究結果可以看出，冒牌者做再多的努力仍缺乏意義感，對於自己真正要什麼、存在的意義為何、自己是否開心等命題感到迷茫，只是日復一日地追尋著，如：

「我也不知道這樣做會不會讓自己開心，我也不知道我到底要什麼……沒有意義的那個感覺，就是這個嚴重性是會讓我覺得，就是我不知道那我現在在幹嘛？這樣意義在哪裡？」（F92）

2. 透過成功證明自我意義

為了填補意義感的缺失，冒牌發展出兩個因應方式，一是透過成功證明自我意義，因此不斷追逐一次又一次的成功經驗；然而一旦遭逢失敗，又開始失去自我意義與成就感，如：

「我需要一直透過成功來肯定自己的生活很有意義……我其實蠻擔心自己接二連三失敗，會讓我覺得生活沒什麼意義，或者是生活沒有成就感。」（I137）

3. 透過他人評價建構意義感

第二項因應意義感缺失的策略，是透過他人評價建構意義感，因為無法由自己確認努力方向是否有意義、有價值，如：

「我確實需要這個東西【外在認同】不然……會有點不知道我現在就是在做的事情到底是有意義還是沒有意義？或者是這件事情是有沒有被需要的。」（K39）

四、面對挑戰時不適切的因應與歸因

最後，本研究發現冒牌者在面對任務時，具有「不適切的因應與歸因」之特徵，說明如下。

（一）不適切的任務因應策略

冒牌者在面對任務時，常採取不適切因應策略，包含：

1. 焦慮且害怕失敗

當面對到新的任務時，冒牌者會開始感到焦慮與害怕，例如有參與者憂慮著自己表現不如預期，或可能接二連三地失敗，如：

「否定跟質疑會導致我對於工作上來說，其實一直都是有點戰戰兢兢、有點精神緊繃的狀態，就是儘管我知道我這個人不太會出錯。」（K48）

「我其實蠻擔心自己接二連三失敗。」（I137）

2. 降低標準

為了緩解對任務的焦慮，冒牌者發展出了三項因應策略，首先是降低標準，這既可以避免對成果不滿意的可能，又降低了工作負荷程度，如：

「如果我是害怕失敗的話，那我是不是先不要對自己設這麼高的標準？」（F62-2）

此外，貶低自我能力也是降低標準的呈現方式之一，進而減少表現不如預期時的自我苛責，這也與上述提及的自曝其短以降低他人期待有異曲同工之妙，如：

「為了不要讓自己再繼續一直究責自己……我會直接說，我就是那麼爛，所以你不應該要求自己要有多好。」（C95）

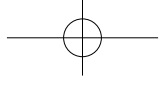
3. 拖延與逃避

另一種因應策略是拖延與逃避，透過不去做、不去想，暫時屏蔽對於處理任務的負面焦慮感受，如：

「每次遇到可能重大事件的時候，那個拖延的情況就會跑出來。」（F60）

4. 過度準備

最後一項因應策略與拖延的方式完全相反—過度準備。透過安排過於充足



的前置準備來避免任務失敗，也減低對負面結果的焦慮。然而，若因為時間或精力不足而無法完成準備，便可能認為自己不夠努力、沒把事情做好，如：

「我可能要做ABCDE的五項準備，但是其實我實際能負荷的工作量，或是能做的可能只有ABC……因為我沒有辦法衡量自己到底努不努力，所以我就常常會覺得，哦我其實沒有很努力。然後我也會覺得我很常是只有把事情做完，但是我其實沒有把事情做好。」(I176)

(二) 不適切的歸因方式

本研究發現，一旦任務結束，冒牌者會出現不適切的歸因方式，包含：

1. 不將成功歸因於自己的努力

當自己成功時，冒牌者無法對成功感到開心，因為他們會開始懷疑成功是否是源於自己的付出或努力，同時感到心虛與懷疑，如：

「我沒有辦法確定，這些東西是不是經由我的付出所得到的，所以我在面對這些東西的時候，我沒有辦法認知到，這個確實是我的東西。我會一直對它產生懷疑，我也沒有辦法很大聲地跟別人說我的努力。」(C25)

亦有參與者希望未來在成功時，可以自我認肯過去所付出的努力，如：

「【未來只要】我達到了一個小成就，我就要去覺得，對這是我努力的結果。」(A222)

2. 將成功歸因於幸運

接著，冒牌者可能會將成功歸因於幸運或是運氣，而這樣的方式剛好可以減低對自我能力的懷疑與焦慮，因為不必辯證成功是否與自己的能力有關，如：

「對自己的懷疑會變成說『對耶，這是運氣來的。』所以對自己的質疑會更減少一點。」(C33)

3. 將成功歸因於個性

由於個性是外顯且可被觀察的，故將成功歸因於個性，就不需向他人證明自身能力。然而，這樣的情況仍然使冒牌者無法直面自我的能力之優劣，如：

「把我的個性做得非常的外顯，所以我不用特別再去證明什麼，可是如果是能力的話就要。」(I76)

4. 將失敗歸因於逃避

不管是透過拖延或是逃避作為因應策略，都可能延伸出以逃避作為失敗歸因的歸因方式。即一旦任務失敗時，就可以將原因歸咎於準備不足、時間不夠，而非自我能力欠缺，以降低自我苛責感，如：

「逃避其實……就是最後失敗的話，我就不會歸咎是我自己真的很爛，而是我沒有認真複習。」(F79)

5. 將失敗歸因於不夠努力

還有參與者會在失敗時，認為是自己的努力不夠、做的不夠多，如：

「之前我【失敗時】最直觀的想法就是我努力的不夠、我做的不夠多。」(K13)

至此，冒牌者不論成功或失敗，都無法藉由這些經驗增強自我概念，因此又

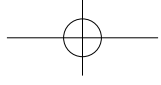
回到了負面自我概念與評價的狀態中。

伍、討論與建議

根據上述的研究結果，研究者分別提出以下之討論與建議。

一、討論

以下依據本研究結果分為五部分進行討論。



（一）為了有被愛的資格，帶著來自家庭的期望負重前行

本研究發現，參與者往往背負著家庭的期待，一方面想要達到家人的期待以獲得讚賞；另一方面卻也十分疲倦，甚至害怕來自他人的期待，因為不願看見別人失望的眼神，這不僅與McCarthy等人（2023）的研究相符，即大學生冒牌者常將家人的期待內化，並感受到家庭內部的壓力；同時也呼應了Kilby等人（2022）研究中所提及，他人的期待造成了冒牌者的心理壓力。

何以冒牌者如此在意他人的期待呢？周慕姿（2014）認為冒牌者的情緒融合與低情緒界線之特徵，導致內化家人對自己的評價與期待。而本研究發現的「為了被愛滿足他人期待」的特徵則指出「渴望愛」也是驅使冒牌者滿足他人期待的動力之一，這源於兒時對於自己是否值得被愛的擔憂，就如Bano與O'Shea（2023）的研究提到，冒牌者可能會因為父母的不關心，或是比不上手足的成就，而有不被愛的感受。因此若父母的愛是有條件的，需要足夠優秀、符合預設的期待，孩子則可能將這樣的模式並沿用至成年，為了獲得他人的喜愛而刻意符合外界所期待的框架，使冒牌者帶著外在的期待負重前行。

（二）汲汲營營地追求卓越，疲於奔命的完美主義

從本研究可看出，大學生冒牌者具有完美主義傾向，不斷追求卓越，探索新事物，希望自己可以做好任務，然而不斷努力又沒有適度休息，使得身體超出負荷。這與過去的文獻相符，即冒牌者經常埋頭苦幹而忽略休閒娛樂或自我健康照顧（McCarthy et al., 2023）。

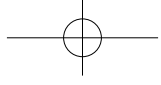
是什麼原因驅使冒牌者汲汲營營地追求卓越？首先，本研究結果顯示，冒

牌者的自我概念並不穩定，在面對任務時，對失敗的焦慮與擔憂往往促使他們過度準備，以確保結果完美。其次，冒牌者高度重視他人的評價與期待，還有參與者表示唯有表現良好才能獲得父母的關愛，因而竭盡所能地追求完美，該現象與Pannhausen等人（2022）提出的社會要求完美主義（Socially prescribed Perfectionism）相符，即深信他人對自己有極高的期待，且自己需要滿足他人的期待；同時，本研究也呼應了Pannhausen等人提及的完美主義擔憂（Perfectionistic Concerns），此為一種適應不良的完美主義，使冒牌者對自我能力的懷疑、害怕犯錯並習慣自我批判。最後，本研究發現冒牌者具備「以外在環境定義自我」的特徵，習慣以周遭他人作為衡量自身優劣的參照標準；結合Lee等人（2021）的觀點，當外在環境過度競爭或同儕能力優異時，冒牌者便須不斷提升自我以維持相對的卓越。上述種種因素交織，最終使得冒牌者陷入追求卓越與完美的無盡迴圈。

（三）既想被發現，又怕被看見的矛盾感

本研究與過去研究相符，冒牌者的自我概念並不穩定，總認為自己不夠好（Rohrmann et al., 2016），不配擁有誇讚、他人的協助與關心。在這樣的狀況下可以發現一矛盾之處，即冒牌者似乎擺盪在兩個極端之間，一方面想被看見，透過表現良好、獲得讚賞以提升自我概念；另一方面，又覺得自己不配、不夠好，想要隱藏自己光芒。

研究者認為冒牌者想要試圖表現良好的原因有二，一是源於想要改善脆弱的自我概念，因此透過表現良好以獲誇讚，提升自我評價，這也是為何冒牌者積極樹立良好的外在形象；其二，則是



表現良好亦有助於獲得他人的喜愛，然而，一旦自己太過張揚而遭致討厭，那這樣的努力就白費了，因此表現出另一個面向——透過自我檢討與隱藏以保護自我。

探究自我檢討與隱藏以保護自我的內在狀態，可以從兩個角度切入。首先依據Ferrari與Thompson（2006）的觀點，冒牌者總是嘗試避免失去他人對自己的喜愛，加上臺灣為集體文化的華人社會，推崇謙卑的美德（鄭羽涵等人，2025），因此壓抑自信與光芒、不表現努力便成為一種安全的人際因應策略，可以確保維持大家對自己的喜愛。其次，由於負面自我概念的緣故，冒牌者打從心底本就不相信自己夠好，隨之而來的是深深的不配感，包含不配獲得他人讚賞、協助與關心，因此透過隱藏光芒、自我檢討、自暴其短、不表現努力等策略，讓他人對自己的期待下降，以避免他人對自己失望的可能性，同時降低人際關係中的壓力，增加安全感。這些因素相互作用之下，使冒牌者同時處在想被發現自己的卓越，又怕被看見的矛盾中。

（四）「缺乏存在的意義」之特徵是 本研究不同於過往文獻之重要 發現

本研究另外發現，多位參與者表達出對於存在的意義的困惑，往往一項與一項成就接連達成，卻感受不到快樂與滿足，不知自己的目的地為何，猶如夸父追趕著虛無的目標，這是過去文獻較少提及的概念。研究者推測，造成冒牌者缺乏存在意義的原因有二，首先，冒牌者慣於以他人對自己的評價建構存在意義，但若沒有將其整合，就容易淪為為他人期待而活，無法長出自我的意義感；其二，本研究發現成功經驗是冒牌

者證明自我的意義的途徑之一，但矛盾的是，冒牌者並無法將成功歸功於自身能力（Clance & Imes, 1978），因此再多成功經驗都無法讓自己感到有意義，因此冒牌者從未停下追尋的腳步，卻也未曾從中獲得存在的意義。

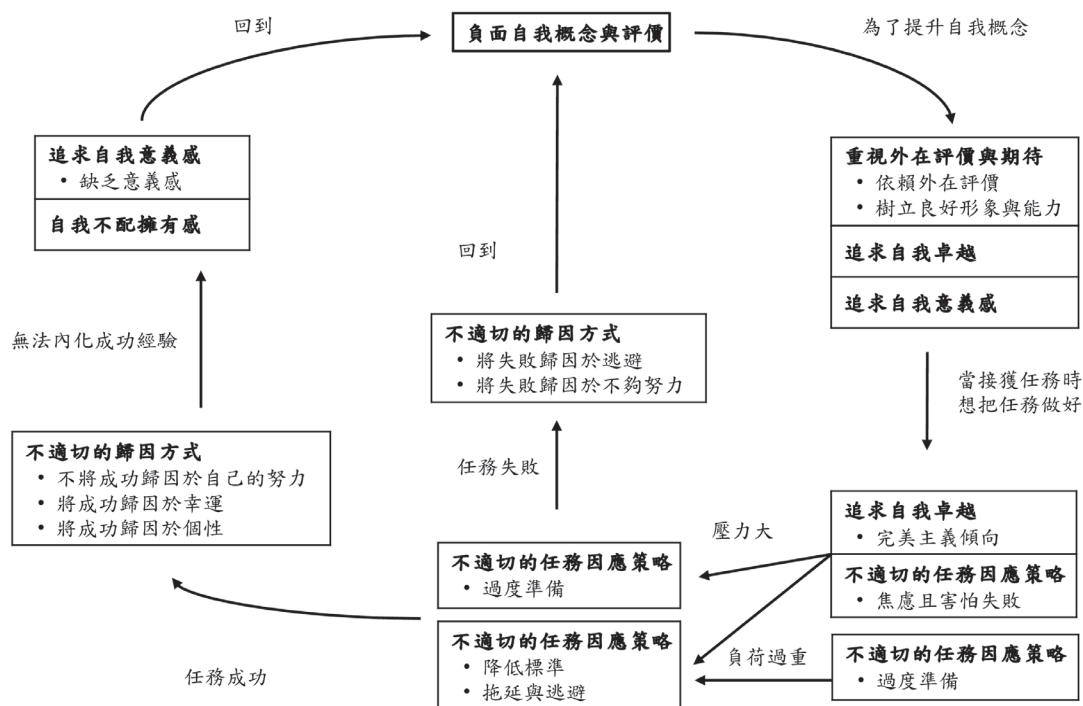
（五）加入本研究結果之冒牌者症候 群循環圈

研究者參考 Clance（1985）提出的冒牌者循環（impostor cycle）的概念，以及後來學者所繪製的冒牌者症候群循環圖（Sakulku & Alexander, 2011），並結合本研究新的發現，重新整合為女性大學生冒牌者症候群循環圈，如圖2所示，盼藉此可以具象化冒牌者症候群運作的過程。

據圖2所示，冒牌者具有負面之自我概念與評價，為了提升自我概念，便特別重視他人的評價與期待，想要對外樹立良好的形象，向內則追求自我的卓越與意義感。當接獲任務時，冒牌者開始焦慮且害怕失敗，但為了追求將任務成功做好，便出現完美主義傾向並過度準備任務。其中，過度準備既可能是源自於完美主義傾向而發展出的任務因應策略，同時也可能因為過度準備任務，使負荷過重，進而發展出降低標準、拖延與逃避之策略。而當任務結束，若結果失敗、不如預期，冒牌者可能將自己的拖延、不夠努力作為失敗的藉口，以維護自我價值感，但其自我概念仍未提升。而當任務成功時，則將成功歸因於幸運、個性而非自我能力或努力，因此對外在的稱讚感到不配，且對自我的努力與目標有種無意義感，因此其負面的自我概念同樣無改善，而冒牌者症候群循環圈又回到原點，週而復始。

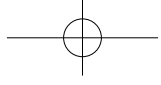
本研究所呈現的「女性大學生冒牌者症候群循環圈」，除了加入了本研究

圖2
女性大學生冒牌者症候群循環圈



的新發現，如負向自我概念與評價、追求自我卓越、自我意義感、自我不配擁有感等冒牌者症候群特徵之外，主要有三部分與過去Sakulku與Alexander（2011）提出的冒牌者症候群循環圈不同。首先，過去研究主要探討的是冒牌者接獲任務後的循環模式，而本研究則將更前端的歷程納入討論，以負向自我概念與評價作為循環圖的起點，接著因冒牌者想要提升自我，故追求卓越與意義感，才導致面對任務時發展出特有的歸因與因應策略。其二，Sakulku與Alexander（2011）將「過度準備」與「拖延」一齊放置於面對任務時的因應策略，且在結束後將成功歸因於過度準備的努力而非自身能力，但本研究認為，「過度準備」既可以當作是因為完美主義傾向發展出來的因應策略；同時也可以作為冒牌者發展出降低標準、拖

延與逃避策略的原因，即「既為因又為果」。最後，本研究推測導致自我概念無法提升的，並非將成功歸因於個體過度準備的努力，相反的，是無法將成功歸因於自己的努力，如C25提到：「我沒有辦法確定，這些東西是不是經由我的付出所得到的，所以我在面對這些東西的時候，我沒有辦法認知到，這個確實是我的東西。」，也如A222對自己的期許：「【未來只要】我達到了一個小成就，我就要去覺得，對這是我努力的結果，我要去認同自己。」。由此可知，將成功歸因於自己的「努力」並非導致冒牌者症候群感受的原因，而是將成功歸因於外在幸運或是個性等因素。這樣的差異，研究者認為有可能是源於華人的文化，即不向外宣傳自己的努力才符合謙卑的態度，故鼓勵冒牌者看見自己的努力與付出，反而可能有助提高冒牌



者之自我概念。

上述說明了本研究所提出的冒牌者症候群循環，而如何中斷冒牌者症候群的循環圖中的歷程，或許是相關領域之研究者未來可以思考與努力的方向。

二、建議

根據上述研究結果與討論，以下對具有冒牌者症候群之群體與未來研究者分別提出本研究之建議。

（一）對具有冒牌者症候群之群體

本研究針對具冒牌者症候群之群體提出建議如下。

1. 覺察因冒牌者症候群而低估自己能力的可能性

研究發現冒牌者慣於低估自己的能力，因此建議在感受到自己不夠好時，可以溫柔提醒自己是冒牌者症候群在作祟，並重新審視自己的能力。

2. 區分來自他人或自我的期待

研究發現冒牌者所做的許多努力，皆基於他人對自己的期待，因此未來訂立目標時，可以區分何為自己的期待、何為他人的期待，再決定最終自己想要努力的方向與目標。

3. 擬定休息計畫與完成任務一樣重要

冒牌者經常為了完美地辦好任務而不斷努力，沒有適度休息，故建議擬定休息計畫，允許自己有可以全然休息、放鬆的專屬時間，例如睡前一小時不接觸任務相關事項。

4. 寫下自己做過的努力

冒牌者經常忽略自己做的努力，並將成功歸因於外在，並建議冒牌者在任務結束後，回頭檢視面對任務時的過程，並將自己過程中的努力寫在紙上重新檢視。

（二）對未來研究者

1. 增加不同性別與年齡區段進行研究

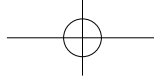
由於本研究符合報名資格之參與者剛好皆為女性，故無從探究兩性在冒牌者症候群特徵上的表現差異，此為本研究之限制。建議未來的研究可以加入男性參與者，並增加不同年齡區段的變項，以更加瞭解冒牌者症候群在年齡與性別上不同之特徵與經驗。

2. 可聚焦研究如何中斷冒牌者症候群循環圖之方式與策略

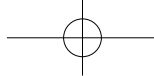
本研究將蒐集到的不同特徵，整合進冒牌者症候群循環圖，或許透過干預或介入其中一項因素，就能夠中斷冒牌者症候群的循環。故建議未來研究者可以參考該架構圖，設計針對冒牌者症候群處遇方式之相關研究，盼望有天受到冒牌者症候群困擾之群體得以減輕其困擾以及對自我的懷疑。

參考文獻

- 李素芬、金樹人（2016）。憂鬱症團體領導者心理位移之影響分析研究。
教育心理學報，47(4)，473-499。
<https://doi.org/10.6251/BEP.20150319>
- 林盈甄（2024）。從「不夠好」到「足夠好」的所在：成人前期假冒者現象個體自我概念形塑與因應歷程之探究〔未出版之碩士論文〕。淡江大學。華藝線上圖書館。<https://doi.org/10.6846/tku202400300>
- 周慕姿（2014）。「我，有那麼好嗎？」——從早年成長經驗脈絡，理解具單親家庭經驗獨生子女形成「假冒者現象」之歷程〔未出版之碩士論文〕。國立臺北教育大學。臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/namf5p>
- 許仕汶（2025）。大學生焦慮、自我效



- 能與復原力對於假冒者現象之關係研究〔未出版之碩士論文〕。亞洲大學心理學系碩士在職專班。臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/f746cg>
- 鄭羽涵、陳鈺泯、鄭昶佑、陳思帆（2025）。全職實習諮商心理師冒牌者症候群之現象與督導策略。輔導季刊，61(2)，29-37。<https://www.airitilibrary.com/Article/Detail?DocID=19966822-N20250729015-00003>
- 穆佩芬（1996）。現象學研究法。護理研究，4(2)，195-202。<https://doi.org/10.7081/NR.199606.0195>
- Bano, S., & O'Shea, C. (2023). Factors contributing to imposter phenomenon in doctoral students: A us-based qualitative study. *International Journal of Doctoral Studies*, 18, 251-269. <https://doi.org/10.28945/5195>
- 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>
- Clance, P. R., & O'Toole, M. A. (1987). The imposter phenomenon: An internal barrier to empowerment and achievement. *Women & Therapy*, 6(3), 51-64. https://doi.org/10.1300/J015V06N03_05
- Ferrari, J. R., & Thompson, T. (2006). Impostor fears: Links with self-presentational concerns and self-handicapping behaviours. *Personality and Individual Differences*, 40(2), 341-352.
- Hudson, S., & González-Gómez, H. V. (2021). Can impostors thrive at work? The imposter phenomenon's role in work and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 128, Article 103601. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103601>
- Hutchins, H. M. (2015). Outing the imposter: A study exploring imposter phenomenon among higher education faculty. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 27(2), 3-12. <https://doi.org/10.1002/nha3.20098>
- Kilby, L., Labinjo, T., Machaka, R., & Porritt, J. (2022). What am I doing in a place like this?: Understanding imposter phenomenon amongst postgraduate students from minoritised racial backgrounds. *QMIP Bulletin*, 1(34), 6-21. <https://doi.org/10.53841/bpsqmip.2022.1.34.6>
- Langford, J., & Clance, P. R. (1993). The imposter 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>
- Leary, M. R., Patton, K. M., Orlando, A. E., & Wagoner Funk, W. (2000). The imposter phenomenon: Self-perceptions, reflected appraisals, and interpersonal strategies. *Journal of Personality*, 68(4), 725-756. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.00114>



- Lee, L. E., Rinn, A. N., Crutchfield, K., Ottwein, J. K., Hodges, J., & Mun, R. U. (2021). Perfectionism and the imposter phenomenon in academically talented undergraduates. *Gifted Child Quarterly*, 65(3), 220-234. <https://doi.org/10.1177/0016986220969396>
- McCarthy, K., Chavez, K., Gastelum, K., Gomez, J., Salas, J., Severson, Y., & Zabat, J. (2023). Imposter phenomenon: The occupational experiences of first-generation college students. *The Open Journal of Occupational Therapy*, 11(2), 1-18. <https://doi.org/10.15453/2168-6408.2011>
- Pannhausen, S., Klug, K., & Rohrmann, S. (2022). Never good enough: The relation between the imposter phenomenon and multidimensional perfectionism. *Current Psychology*, 41(2), 888-901. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00613-7>
- Price, P. C., Holcomb, B., & Payne, M. B. (2024). Gender differences in imposter phenomenon: A meta-analytic review. *Current Research in Behavioral Sciences*, 7, 100155. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2024.100155>
- Rohrmann, S., Bechtoldt, M. N., & Leonhardt, M. (2016). Validation of the imposter phenomenon among managers. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00821>
- Sakulku, J., & Alexander, J. (2011). The imposter phenomenon. *International Journal of Behavioral Science*, 6(1), 75-97. <https://doi.org/10.14456/ijbs.2011.6>
- Stickl Haugen, J., Morris, C. W., Wester, K., Austin, J., Vaishnav, S., Umstead, L., & Delgado, H. (2021). Imposter phenomenon and research experiences among counselor educators. *Journal of Counselor Preparation and Supervision*, 14(3). <https://research.library.kutztown.edu/jcps/vol14/iss3/4>
- Taasoobshirazi, G., Hord, A., Vaughn, A., Treadaway, H., & Johnson, M. L. (2023). Using motivational theories to study imposter phenomenon among academics. *International Journal on Social and Education Sciences*, 5(2), 167-189. <https://doi.org/10.46328/ijonses.489>
- 投稿日期：2025年07月31日
第一次修改日期：2025年09月24日
第二次修改日期：2026年03月10日
通過日期：2026年06月08日

