

The Dark Side of Job Success in Educational Organizations: Understanding the Phenomenon of "Imposter Syndrome"

Ali Yasini¹

Abstract

Job success as a main goal in organizational environments has always been of interest to employees and managers. However, traditional definitions of success are limited to tangible and technical achievements, and its psychological and social dimensions are often less studied. One of the psychosocial dimensions of job success is the phenomenon of self-destruction of the capable, which is referred to in scientific texts as the imposter syndrome. The present study aimed to explore the dark aspects of job success with an emphasis on the phenomenon of imposter syndrome. A qualitative phenomenological method based on the lived experiences of individuals was used, and 24 structured interviews were conducted using the interview tool until theoretical saturation was reached. The data were analyzed using open, axial, and selective coding in the qualitative content analysis method. To ensure the validity and reliability of the results, four indicators of Lincoln and Guba (1994) were used, including: believability, transferability, confirmability, and reliability. Also, to gain more confidence in the interview coding method, the agreement coefficient between coders was used using the Cohen's Kappa method. The findings showed that the concept of imposter syndrome has 5 main categories: feelings of inadequacy and lack of credibility (4 subcategories and 10 indicators), unattainable standards (4 main categories and 6 indicators), concerns about rejection, criticism, and damage to personal image (4 subcategories and 12 indicators), social isolation and lack of support network (3 subcategories and 13 indicators), and disruption in time management and prioritization (2 subcategories and 12 indicators).

Keywords: *The dark side of Job success, self-destruction, Imposter syndrome.*

1. Management Department, Humanities and literature faculty, Ilam university, Ilam, Iran
a.yasini@ilam.ac.ir

جنبه‌های تاریک موفقیت شغلی در سازمان‌های آموزشی: فهم پدیده "خودویرانگری توانمندان"

علی یاسینی *

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۰۷

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۴/۰۶/۲۱

چکیده

یکی از ابعاد روانی-اجتماعی موفقیت شغلی، پدیده خودویرانگری توانمندان است که در متون علمی از آن با عنوان سندروم ایمپاستر یاد می‌شود. پژوهش حاضر با هدف واکاوی جنبه‌های تاریک موفقیت شغلی با تأکید بر پدیده خودویرانگری توانمندان انجام شده است. از روش کیفی پدیدارشناسی مبتنی بر تجارب زیسته افراد استفاده شد و با ابزار مصاحبه، تا رسیدن به اشباع نظری تعداد ۲۴ مصاحبه ساختار یافته انجام شد. با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی و به کارگیری رویه کدگذاری باز، محوری و انتخابی داده‌ها تحلیل شدند. برای اطمینان از اعتبار و اعتماد نتایج، از چهار شاخص لینکلن و گوبا (۱۹۹۴) شامل؛ باورپذیری، انتقال‌پذیری، تأییدپذیری و اطمینان‌پذیری، استفاده شد. همچنین جهت حصول اعتماد بیشتر نسبت به شیوه احصای کدهای مصاحبه، از ضریب توافق بین کدگذاران به روش کاپای کوهن (۱۹۶۰) استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که مفهوم خودویرانگری توانمندان دارای ۵ مقوله اصلی: احساس نقص و کمبود اعتبار (۴ مقوله فرعی و ۱۰ شاخص)، استانداردهای غیرقابل دستیابی (۴ مقوله اصلی و ۶ شاخص)، نگرانی از رد، نقد و آسیب به تصویر شخصی (۴ مقوله فرعی و ۱۲ شاخص)، انزوای اجتماعی و فقدان شبکه حمایتی (۳ مقوله فرعی و ۱۳ شاخص)، اختلال در مدیریت زمان و اولویت‌بندی (۲ مقوله فرعی و ۱۲ شاخص) است.

کلیدواژه: جنبه‌های تاریک موفقیت شغلی؛ خودویرانگری توانمندان؛ سندرم ایمپاستر.

مقدمه

در محیط‌های سازمانی، موفقیت شغلی به‌عنوان یک هدف اصلی همواره مورد توجه کارکنان و مدیران قرار داشته است. بااین‌حال، تعاریف اولیه و سنتی از موفقیت شغلی تنها به دستاوردهای ملموس و فنی محدود می‌شد و در اغلب موارد ابعاد روانی-اجتماعی به‌ندرت مورد بررسی قرار می‌گرفت. یکی از این ابعاد نامحسوس و چالش‌انگیز، پدیده‌ای شناخته‌شده "خودویرانگری توانمندان" یا "سندرم ایمپاستر" است که به احساس ناپایابودن یا عدم شایستگی در افرادی اشاره دارد که به‌نظر می‌رسد موفق هستند (پاکوزدی و همکاران^۱، ۲۰۲۴).

پدیده "خودویرانگری توانمندان" به‌معنای تمایل یا عادت افرادی است که در محیط‌های حرفه‌ای دارای توانمندی‌های بالایی هستند، ولی به دلایل مختلف، به‌نوعی خودشکنی شغلی^۲ و تضعیف موفقیت‌های خود می‌پردازند. مفهوم خودویرانگری توانمندان از جهاتی با مفهوم خودشکنی شغلی متفاوت است. در خودشکنی شغلی، رفتارها و الگوهای فکری که باعث آسیب‌رساندن به خود و تضعیف موفقیت‌ها می‌شوند، نمود بیشتری دارند، درحالی‌که در پدیده خودویرانگری توانمندان، این احساس وجود دارد که موفقیت‌های شغلی ناشی از تصادف، خوش‌شانسی و یا فریب دیگران است (زاهد، فیاض، و تاؤس^۳، ۲۰۲۴).

درحالی‌که احساس اصلی در خودشکنی شغلی مبتنی بر عدم اعتمادبه‌نفس و ترس از موفقیت یا شکست است، در خودویرانگری توانمندان، احساس وانمودسازی، نوعی تقلب در هویت شغلی و نگرانی از افشای ناتوانی‌ها نمود دارد. در خودشکنی شغلی افراد معمولاً از رفتارهای خودتخریبی آگاه هستند، درحالی‌که در خودویرانگری توانمندان فرد ممکن است نسبت به احساسات خود، آگاهی نداشته باشد (کراو، و اسلوکوم^۴، ۲۰۲۲). کانون اصلی در پدیده خودشکنی شغلی متوقف کردن خود از پیشرفت و موفقیت است، درحالی‌که نقطه مرکزی در پدیده خودویرانگری توانمندان، سرزنش خود به‌خاطر موفقیت‌ها و حس نادیدگی است. درنهایت، علل روانی پدیده خودشکنی شغلی ناشی از فشارهای محیطی و تجربیات منفی گذشته است، اما در پدیده خودویرانگری توانمندان، این علل ناشی از مقایسه با دیگران، کمال‌گرایی نادرست و انتظارات اجتماعی و فرهنگی است (فیامیانی و همکاران^۵، ۲۰۲۴).

1. Pákozdy et al

2. Job Self-Sabotage

3. Zahid, Fiaz, & Taus

4. Crowe, & Slocum

5. Fimiani et al

سندرم خودویرانگری توانمندان (ایمپاستر) که به عنوان یک احساس ناپایایی یا عدم شایستگی میان افرادی که به موفقیت‌های بزرگ دست یافته‌اند، شناسایی می‌شود، یکی از پدیده‌های روانی مهم و نگران‌کننده در محیط‌های کاری، به‌ویژه در سازمان‌های دولتی است که می‌تواند تأثیرات منفی بر عملکرد فردی و جمعی ایجاد کند و مانع از دستیابی به توانمندی کامل کارکنان شود (پارکمن^۱، ۲۰۱۶). این موضوع به‌ویژه در نظام آموزش عالی و میان افراد خودآگاه و بااستعداد، بسیار نگران‌کننده بوده و در اغلب محیط‌های دولتی، به‌واسطه ساختارهای سلسله‌مراتبی و فشارهای شغلی، به سطوح بالایی از استرس و اضطراب منجر می‌شود (سینگ و نارولا^۲، ۲۰۲۵).

پدیده خودویرانگری توانمندان، اولین بار توسط کلانس و ایمس^۳ در سال ۱۹۷۸ معرفی شد و از آن زمان توجه فراوانی را به خود جلب کرده است (پاکوزدی و همکاران، ۲۰۲۴). براساس تحقیقات اخیر، درصد قابل توجهی از کارکنان، به‌ویژه در مشاغل با فشار بالا و انتظارات بالای مدیریتی، دچار این سندرم هستند که می‌تواند تأثیرات منفی عمیقی بر سلامت روانی و رفتار سازمانی داشته باشد (پارکمن، ۲۰۱۶). همچنین بسیاری از کارکنان سازمان‌ها ممکن است با وجود دستاوردها و موفقیت‌های خود به‌طور مداوم احساس کنند که شایستگی لازم را ندارند و ترس از افشای ناتوانی‌های خود را تجربه کنند. این احساسات نه تنها بر انگیزش و رضایت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد، بلکه می‌تواند به کاهش بهره‌وری سازمانی و کاهش کیفیت خدمات عمومی نیز منجر شود (ساکولکو، و الکساندر^۴، ۲۰۱۱).

چالش‌های مرتبط با پدیده خودویرانگری توانمندان در زمینه‌های مختلف صنعتی و خدماتی وجود دارند، اما برای کارکنان سازمان‌های دولتی که تحت فشارهای اداری و سیاست‌گذاری‌های سیاسی قرار دارند، این تأثیرات می‌تواند شدیدتر باشد. به‌طور خاص، کارکنان ممکن است در مواجهه با انتظارات بالا و مسئولیت‌های سنگین، همواره این احساس را داشته باشند که "آیا واقعاً لایق موفقیت‌هایشان هستند یا خیر". این احساسات می‌تواند به خودتخریبی و افت کیفیت کار آنها منجر شود (باچونا و غوش^۵، ۲۰۱۸). ازدیگرسو، سازمان‌های دولتی به‌عنوان نهادهای اصلی تأمین‌کننده خدمات عمومی، با چالش‌های متمایزی در مدیریت نیروی انسانی خود مواجه هستند. در این زمینه، تعلق به ساختارهای شدید سلسله‌مراتبی

1. Parkman
2. Singh, & Narula
3. Clance,., & Imes
4. Sakulku & Alexander
5. Buchanan, & Ghosh

و مسئولیت‌های جانبی گاهی می‌تواند احساس فشار روانی را در کارکنان تشدید کند. در بخش دولتی، پدیده خودویرانگری، متخصصان و حرفه‌ای‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد، زیرا در این پدیده، منابع انسانی با انتظارات غیرواقعی و مقایسه‌های اجتماعی مستمر روبه‌رو می‌شوند. در این خصوص، نوورایتر، و تیسن^۱ (۲۰۱۸) اذعان نمودند که پدیده خودویرانگری، میزان احساس افسردگی، اضطراب و سایر مشکلات روانی - عاطفی مربوط به شغلی را افزایش می‌دهد، چیزی که به‌ویژه در مشاغل دولتی برخورداری از دقت و مسئولیت بالاتر، تأثیر بیشتری دارد. همچنین براواتا و همکاران^۲ (۲۰۲۰) اشاره دارند که مسئله اصلی در پدیده خودویرانگری مربوط به این است که احساس عدم شایستگی می‌تواند به عملکرد ضعیف، ناکارآمدی و به تبع آن، کاهش کیفیت خدمات عمومی منجر شود.

واکاوی جنبه‌های تاریک موفقیت شغلی و به‌طور خاص فهم پدیده خودویرانگری توانمندان در نظام آموزش عالی، امری حیاتی و ضروری است و از چندین زاویه دارای اهمیت است. از یک طرف، عدم شناخت و نادیده گرفتن این پدیده می‌تواند به عواقب جدی، از جمله فرسودگی شغلی (بریز، آدیسون، و تیلور^۳، ۲۰۲۲)، کاهش کیفیت خدمات (واگل، بیتمن، وستر^۴، ۲۰۲۰) و افزایش میزان عدم رضایت شغلی کارکنان (نوورایتر، و تیسن، ۲۰۱۸) منجر شود. از سوی دیگر، شناسایی و مدیریت این چالش‌ها می‌تواند به ارتقای سلامت روانی کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمانی کمک کند.

در کنار موارد فوق، موضوعی که بر اهمیت پژوهش حاضر می‌افزاید، ضعف شناختی و عدم درک صحیح از پدیده خودویرانگری توانمندان میان مدیران و سیاست‌گذاران است. علی‌رغم دستاوردهای چشمگیر تحصیلی و شغلی بین کارکنان، بسیاری از آنها ممکن است به‌خوبی از چگونگی شناسایی و مدیریت این احساسات مطلع نباشند. در واقع، مدیران و سازمان‌ها در بسیاری از مواقع به‌جای حمایت از کارکنان و ارائه فضایی منسجم برای بازخورد سازنده، خود به‌عنوان یک مانع در برابر آزادی بیان و ابراز احساسات عمل می‌کنند که این خود می‌تواند به پرورش رفتار ایمپاستر منجر شود. علاوه بر این، فقدان برنامه‌های حمایتی برای مدیریت سلامت روانی کارمندان و شناسایی الزامات آموزشی و توسعه فردی می‌تواند عامل تشدید این وضعیت باشد (وگل و وستر، ۲۰۱۶).

بررسی سندرم ایمپاستر بین کارکنان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، ضرورت توجه به

1. Neureiter & Thyssen

2. Bravata

3. Breeze, Addison, & Taylor

4. Vogel, Bitman, & Wester

مؤلفه‌های فرهنگی و اجتماعی را نیز به‌دنبال دارد. در محیط‌های کاری دولتی، ساختارهای فرهنگی غالب، ممکن است مانع از ابراز احساسات و نگرانی‌های روانی شوند. درواقع، بسیاری از کارکنان احساس می‌کنند که نمایش ضعف یا عدم اطمینان در توانایی‌هایشان ممکن است به کاهش اعتبار و جایگاه شغلی آنها منجر شود. این امر در اغلب سازمان‌های دولتی که بر عملکرد و نتایج واضح تأکید دارند، بیشتر مشاهده می‌شود (کوکلی، مک کلین، اینسیسو^۱، ۲۰۱۵).

این مهم است که سازمان‌ها نه تنها روی ارتقای مهارت‌های فنی کارکنان متمرکز شوند، بلکه به ابعاد روانی و اجتماعی تجربه کاری آنها نیز توجه کنند. پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند، کارکنانی که احساس می‌کنند مورد حمایت قرار نمی‌گیرند، با نرخ‌های بالاتری از فرسودگی شغلی و فعال‌سازی سندرم ایمپاستر مواجه می‌شوند (هاچینز و رینبولت^۲، ۲۰۱۷). از این رو، شناسایی، درک و مدیریت الگوهای رفتاری مرتبط با ایمپاستر در سازمان‌های دولتی و به‌طورخاص در فضای آموزش عالی حساس‌تر و ضروری‌تر از همیشه احساس می‌شود. به‌علاوه، نتایج این پژوهش می‌تواند به سیاست‌گذاران و مدیران کمک کند تا راهکارهای مؤثری را برای مدیریت سندرم ایمپاستر و غلبه بر چالش‌های مرتبط با آن توسعه دهند. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف واکاوی جنبه‌های تاریک موفقیت شغلی و به‌طورخاص به شناسایی ابعاد مختلف پدیده ایمپاستر در نظام آموزش عالی پرداخته است. شناسایی، تحلیل و مدیریت سندرم ایمپاستر در این سازمان‌ها می‌تواند به بهبود وضعیت کارکنان و کیفیت خدمات عمومی منجر شود. این پژوهش به‌دنبال فهم عمیق‌تر و دقیق‌تر این پدیده است، تا با استفاده از یافته‌های آن، راهکارهایی برای بهبود شرایط کار و سلامت روانی کارکنان ارائه نماید. با توجه به اهمیت و ضرورت موضوع، پژوهش حاضر در راستای پاسخ به سؤال‌های زیر انجام شده است:

- پدیده خودویرانگری توانمندان دارای چه عناصر پدیدارشناختی است؟ نشانگرهای مرتبط با آن

کدامند؟

- نمونه‌های قابل‌انتزاع از پدیده خودویرانگری در روابط سازمانی در چه شکل‌هایی قابل شناسایی

هستند؟

- کارکنان توانمند، بروز پدیده خودویرانگری در روابط سازمانی را چگونه درک، معنا و تفسیر

می‌کنند؟

1. Cokley, McClain, & Enciso

2. Hutchins & Rainbolt

مبانی نظری تحقیق

پدیده سندرم ایمپاستر یا خودویرانگری توانمندان ابتدا در سال ۱۹۷۸ توسط روان‌شناسان امریکایی، پیت رن کلانس و سوزان ایمس شناسایی و معرفی شد. آنها در پژوهش خود به بررسی احساسات زنان موفق و باهوش پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بسیاری از آنها احساس می‌کنند که موفقیت‌های خود بیش از آنکه نتیجه استعداد یا مهارت‌های خود باشد، آن را به شانس یا عوامل خارجی نسبت می‌دهند. این احساس ناپایداری میان این زنان باعث می‌شود که آنها همواره در ترس از افشای «واقعی بودن خود» به‌سر ببرند. درنهایت این پدیده به‌عنوان یک احساس ناپایایی میان افرادی که به موفقیت‌های شغلی و تحصیلی دست یافته‌اند، تعریف شد (بورلیک و همکاران^۱، ۲۰۲۳).

از زمان انتشار اولیه این دیدگاه، تحقیقات زیادی درمورد سندرم ایمپاستر انجام شده است. در طول دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰، پژوهش‌ها بیشتر بر تأثیرات این سندرم روی زنان متمرکز بود و به شناسایی ویژگی‌های شخصیتی و اجتماعی مرتبط با این پدیده پرداخت. در این دوران، این احساسات به‌عنوان عارضه‌ای شایع در گروه‌های خاص مانند زنان تحصیل‌کرده، کارمندان در محیط‌های رقابتی و دانشجویان بین‌المللی شناخته شد (ساکولکو، و الکساندر، ۲۰۱۱). با گذر زمان و گسترش دامنه تحقیقات، توجه سایر گروه‌ها به سندرم ایمپاستر جلب شد. در دهه‌های اخیر، محققان به بررسی این پدیده میان گروه‌های مختلف اجتماعی و فرهنگی، از جمله دانشجویان رنگین‌پوست (پرکینز و دورکی^۲، ۲۰۲۴)، کارکنان در حوزه صنعتی (توفیق^۳، ۲۰۲۲) و افرادی که در شرایط اجتماعی پیچیده قرار دارند (اسلانک^۴، ۲۰۱۹)، پرداخته‌اند. این مطالعات نشان داده‌اند که سندرم ایمپاستر ممکن است تحت تأثیر عوامل فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی قرار گیرد و می‌تواند به‌صورت مطلوب در محیط‌های کاری پرتنش و رقابتی بروز کند (سیمونز^۵، ۲۰۱۶). همچنین سندرم ایمپاستر به‌صورت تجربی با احساساتی نظیر اضطراب، افسردگی و خودانتقادی مرتبط است و می‌تواند بر عملکرد شغلی و تحصیلی افراد تأثیر منفی بگذارد (براواتا و همکاران، ۲۰۲۰). با افزایش توجه به سلامت روان و بهزیستی در محیط‌های کاری، پژوهش‌ها به سمت فهم بهتر این پدیده و عوامل مؤثر بر آن حرکت کرده‌اند.

1. Borlik
2. Perkins, & Durkee
3. Tewfik
4. Slank
5. Simmons

مبانی نظری مرتبط با پدیده خودویرانگری توانمندان، براساس ترکیبی از نظریه‌های روان‌شناسی اجتماعی، روان‌شناسی مثبت و نظریه‌های شناختی رفتار شکل گرفته است. براساس نظریه اجتماعی - شناختی^۱ بندورا، احساس ناپایداری در ضبط عملکرد فرد، می‌تواند به واسطه انتظارات اجتماعی و مقایسه‌های بین فردی ایجاد شود (بندورا، ۱۹۹۷). براساس این نظریه، فردی که احساس ناپایداری می‌کند، ممکن است به دلیل انتظارات اجتماعی نسبت به خود و مقایسه‌های مداوم با دیگران، این احساسات را تجربه کند. انگاره‌های اجتماعی و فرهنگی نیز می‌توانند بر احساسات ناپایداری تأثیر بگذارند. به عنوان مثال، انتظار جامعه از موفقیت و شایستگی می‌تواند باعث افزایش اضطراب و ترس از عدم تأیید در افراد شود (چاو و زلی^۲، ۲۰۱۱). همچنین، دیدگاه‌های مثبت‌نگر در روان‌شناسی می‌تواند به بهبود احساس خودکارآمدی و کاهش این احساسات ناپایداری کمک کنند. در این خصوص، از نظر نف^۳ (۲۰۰۳) توجه به خودشفقت‌ورزی می‌تواند در کاهش احساسات مرتبط با ایمپاستر مؤثر باشد. وی در نظریه خودشفقت‌ورزی^۴ بیان می‌کند که قربانیان سندرم ایمپاستر ممکن است به دلیل نداشتن خودشفقت‌ورزی، خود را سرزنش کنند. خودشفقت‌ورزی می‌تواند به کاهش این احساسات ناپایداری کمک کند و این امکان را فراهم می‌آورد که افراد به وضعیت‌های استرس‌زا با رویکردی سالم‌تر پاسخ دهند.

در نظریه فشار اجتماعی^۵ به بررسی تأثیر انتظارات اجتماعی بر تجربیات افراد می‌پردازد. فشارهای اجتماعی می‌تواند شامل انتظارات غیرواقعی از موفقیت و شایستگی باشد که م به احساس ناکافی بودن و ایمپاستر منجر می‌شود. این فشارها به خصوص در زنان و اقلیت‌های اجتماعی شایع‌تر است (تسوی و برهم^۶، ۲۰۲۰). براساس نظریه هوش عاطفی^۷، افراد با هوش عاطفی بالا می‌توانند به خوبی احساسات خود را مدیریت کنند و به طور مؤثری با فشارها و اضطراب‌هایی که ممکن است ناشی از ایمپاستر باشد، مقابله کنند. در این زمینه، بالا بودن هوش عاطفی می‌تواند به کاهش تأثیرات منفی این پدیده کمک کند (بهرام، ۲۰۱۱). در نهایت برخی پژوهش‌ها (تورکل و همکاران، ۲۰۲۵؛ باقری شیخ‌انگافشه و همکاران، ۲۰۲۲؛ شوولوا، زولوتاروا، و رودناو^۸، ۲۰۲۱) نشان داده‌اند که فردی با ویژگی‌های مبتنی بر نظریه کمال‌گرایی^۹

1. Social-Cognitive Theory

2. Chao & Zeli

3. Neff

4. Self-Compassion Theory

5. Social Pressure Theory

6. Tsoi, & Brehm

7. Emotional Intelligence Theory

8. Sheveleva, Zolotareva, & Rudnova

9. Perfectionism Theory

بیشتر احتمال دارد که احساسات ایمپاستر را تجربه کند. کمال‌گرایان معمولاً استانداردهای بالایی برای خود قرار می‌دهند و در صورت عدم تحقق این اهداف، احساس عدم شایستگی و ناپایداری می‌کنند. این امر می‌تواند به ایجاد احساساتی از قبیل اضطراب و ناکامی منجر شود. این نظریه بررسی می‌کند که چگونه استرس و کمال‌گرایی می‌توانند به احساس ایمپاستر دامن بزنند. استرس‌های ناشی از نیاز به کامل‌بودن می‌تواند فرد را به وضعیتی سوق دهد که در آن موفقیت‌های خود را نتواند به‌درستی ارزیابی کند و احساس عدم شایستگی کند (ترکل و همکاران، ۲۰۲۵).

پیشینه تجربی پژوهش

در سال‌های گذشته، پژوهش‌های زیادی درمورد سندرم ایمپاستر انجام شده است. به‌عنوان مثال، پارکمن (۲۰۱۶) اذعان داشته است که حدود ۷۰٪ افراد در یک برهه از زندگی خود این سندرم را تجربه می‌کنند. ساکولکو، و الکساندر (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای روی دانشجویان نشان دادند که این احساسات با کاهش عملکرد تحصیلی و افزایش سطح استرس مرتبط هستند. پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که سندرم ایمپاستر می‌تواند به‌ویژه در محیط‌های کاری پرتنش، مانند سازمان‌های دولتی، بروز کند. در این زمینه، برقراری حمایت‌های اجتماعی و بهبود فرهنگ سازمانی می‌تواند در کاهش تأثیرات منفی این پدیده مفید باشد (براوتا و همکاران، ۲۰۲۰؛ هاتچینز، و رین‌بولت، ۲۰۱۷).

کلانچ و وایمس (۱۹۷۸) در مطالعه‌ای روی زنان موفق، سندرم ایمپاستر را شناسایی کردند و نشان دادند که این احساس ناپایداری میان زنان با موفقیت بالا، منجر به احساس ناپایداری و عدم اعتماد به نفس می‌شود. همچنین، ساکولکو و الکساندر (۲۰۱۱) در پژوهشی پیمایشی روی دانشجویان اظهار داشتند که حدود ۷۰ درصد از اعضای نمونه، احساسات مرتبط با ایمپاستر را تجربه کردند و این پدیده با کاهش عملکرد تحصیلی و افزایش استرس در افراد همراه بود. پارکمن (۲۰۱۶) نیز در مطالعه‌ای مشابه نشان داد که ایمپاستر میان دانشجویان و افراد حرفه‌ای بسیار شیوع دارد و سطح آگاهی و شعور اجتماعی، نقش مهمی در شدت این احساسات ایفا می‌کند.

بررسی‌های فراگیر نشان می‌دهد که شیوع رفتار ایمپاستر در محیط‌های مختلف، از جمله آموزش عالی، محیط‌های کاری و آموزشی برخط، رایج است و نیاز به راهکارهای درمانی دارد. براوتا و همکاران (۲۰۲۰) مرور نظام‌مند انجام دادند که نشان داد رفتار ایمپاستر در نیروی کار و دانشجویان شیوع

قابل توجهی دارد و اهمیت مداخلات مناسب را برجسته می‌کند. نوورایت و تیسن (۲۰۱۸) در مطالعات موردی در محیط‌های آموزش الکترونیکی نشان دادند که حمایت اجتماعی نقش مهمی در کاهش احساسات ایمپاستر در دانشجویان برخط دارد. علاوه بر این، کوکلی و همکاران (۲۰۱۵) رابطه میان احساس ناپایداری، فشارهای فرهنگی و اجتماعی و تجربه ایمپاستر در دانشجویان آفریقایی - آمریکایی را تأیید کردند. همچنین، واگل و وستر (۲۰۱۶) ارتباط بین اضطراب اجتماعی و تجربه ایمپاستر را نشان دادند و ثابت کردند افرادی که اضطراب اجتماعی بالا دارند، بیشتر در معرض این پدیده قرار دارند. در کنار این یافته‌ها، هاتچینز و رینبولت (۲۰۱۷) نشان دادند که کمبود حمایت اجتماعی و فرسودگی شغلی، عوامل پیش‌بینی‌کننده رفتار ایمپاستر در کارکنان سازمان‌های غیردولتی هستند و این پدیده می‌تواند پیامدهای منفی زیادی در عملکرد فردی و سازمانی داشته باشد.

پژوهش‌های گذشته از نظر تجربی از چندین جنبه دارای ضعف و شکاف هستند. اول اینکه؛ علی‌رغم وجود شواهد موجود در تحقیقات، هنوز در زمینه‌های مختلف خاص (نظیر محیط‌های آموزشی برخط، سازمان‌های دولتی ایران و تأثیرات فرهنگی مختلف) نیاز به انجام تحقیقات بیشتری احساس می‌شود؛ به‌ویژه در سازمان‌های دولتی ایران، نظارت بر پدیده ایمپاستر و تأثیرات آن بر عملکرد شغلی، هنوز به‌درستی شناسایی و بررسی نشده است. دوم اینکه، در مقالات و تحقیقات موجود، راهکارهای عملی و آزمون‌شده برای کاهش احساسات ایمپاستر به‌وضوح ارائه نشده است. بنابراین، به‌وجودآوردن دستورالعمل‌های مصداقی برای سازمان‌ها ضروری است.

از جنبه نظری نیز شکاف‌هایی درخصوص پدیده ایمپاستر وجود دارد. نخست؛ مفاهیم و نظریه‌های موجود درمورد سندرم ایمپاستر معمولاً در زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی خاصی توسعه یافته‌اند و ممکن است در بافت فرهنگی و اجتماعی دیگری مانند ایران قابل تعمیم نباشند. به‌همین دلیل، تعریف دقیق‌تری از این پدیده در زمینه‌های فرهنگی خاص ایران ضروری است. دوم؛ نظریه‌های موجود بیشتر روی افراد با زمینه‌های فرهنگی غربی متمرکز شده‌اند و تأثیرات فرهنگی و اجتماعی در بافت‌های غیرغربی به‌درستی در آنها شناسایی نشده است. این موضوع نیاز به تحقیقات خاص برای درک ارتباط بین احساسات ایمپاستر، فرهنگ و شایستگی در جامعه ایران دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از جهت شیوه گردآوری داده‌ها کیفی و رویکرد آن پدیدارشناسی مبتنی بر تجربه زیسته افراد است. در این روش به چگونگی تجربه کردن پدیده‌ها توسط افراد توجه می‌شود. درواقع، پدیدارشناسی به پژوهشگران کمک می‌کند تا ابعاد پنهان زندگی مشارکت‌کنندگان را دریابند؛ چراکه هریک از آنها تجربه زیسته متفاوتی دارند و این روش به پژوهشگر کمک کند تا در شرایط متفاوت به درک و تصویری که مشارکت‌کنندگان از تجارب خود دارند، دست یابند. براین اساس، در چنین تحقیقاتی معمولاً از دیدگاه گروهی از خبرگان استفاده می‌شود که با روش نمونه‌گیری هدف‌مند یا نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب می‌شوند. در پژوهش حاضر از شیوه نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شد؛ بدین صورت که از مشارکت‌کنندگان درخواست می‌شد تا افراد دیگری را که رفتار ایمپاستر را تجربه کرده‌اند معرفی نمایند. پاسخ‌ها و یافته‌های به‌دست آمده از مصاحبه‌ها در این پژوهش پس از انجام ۲۱ مصاحبه اولیه و ۳ مصاحبه تکمیلی با مشارکت‌کنندگان به اشباع نظری رسید و پس از آن، فرایند انجام مصاحبه جدید متوقف شد. لازم به ذکر است که مشارکت‌کنندگان از کارکنان و مدیران دانشگاه‌های دولتی شهر ایلام (شامل؛ دانشگاه پیام‌نور، دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه فنی و مهارت و دانشگاه ایلام) انتخاب شدند. معیارهای مختلفی مانند؛ تجربه کاری حداقل ۵ سال در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، دستیابی به موفقیت شغلی مشخص و قابل توجه در سطوح مختلف سازمانی، وجود گزارش‌ها و تجربه‌های مرتبط با احساس شکست داخلی، خودانتقادی شدید یا نشانه‌های سندروم ایمپاستر، و لحاظ کردن تنوع از نظر جنسیت، سن و پیشینه فرهنگی یا تحصیلی به‌عنوان ملاک‌های انتخاب مشارکت‌کنندگان در نظر گرفته شد.

برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه‌های عمیق استفاده شد. این مصاحبه‌ها به‌صورت نیمه‌ساختاری و با استفاده از سؤالات باز، طراحی شد تا شرکت‌کنندگان بتوانند احساسات و تجربیات خود را به‌صورت آزادانه بیان کنند. هر مصاحبه به‌طور میانگین بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه طول کشید و در برخی از موارد با معجز شرکت‌کنندگان ضبط صدا صورت گرفت. در این مصاحبه‌ها پس از اینکه درباره مفهوم ایمپاستر در روابط سازمانی به مشارکت‌کنندگان توضیح مختصری داده شد، سؤالات کلی مختلفی شامل سؤالات عمومی، شخصی، احساساتی، تعمق و تفکر و نقش دیگران در شکل‌گیری پدیده، پرسیده شد. در تمام طول مصاحبه‌ها دقت شد که مشارکت‌کنندگان دچار سوگیری نشوند و نظرات خودشان را ابراز کنند،

همچنین تلاش شد مصاحبه مانند یک گفتگو بین مصاحبه‌گر و مصاحبه‌شوندگان باشد. در ادامه پروتکل مصاحبه ذکر شده است. پروتکل مصاحبه به شرح جدول (۱) است:

جدول ۱. پروتکل مصاحبه درمورد تجربه زیسته کارکنان از پدیده ایمپاستر

مقدمه و آشنایی * معرفی پژوهش و هدف آن. * توضیح درباره مفهوم ایمپاستر و بیان ضرورت مطالعه آن. * تضمین محرمانگی و اطمینان اطلاعات. سؤالات عمومی و باز * لطفاً اولین باری را که احساس کردید واقعیت‌ها را برای خود و دیگران تغییر داده‌اید، توصیف کنید. * چه موقع متوجه شدید که روزمرگی شما تحت تأثیر وانمودسازی رفتارها قرار دارد؟ تجربه شخصی * لطفاً تجربیات خاص خود از ایمپاستر را شرح دهید. * چگونه این تجربیات روی احساسات و تفکرات شما تأثیر گذاشتند؟ تأثیرات احساساتی * در طول این تجربیات، احساسات شما چگونه تغییر کرد؟ * آیا لحظات خاصی وجود داشتند که احساس می‌کردید واقعیت را زیر سؤال ببرید؟ تعمق و تفکر * این تجربیات چه معانی برای شما داشتند؟ * چگونه این پدیده بر روابط شما با دیگران تأثیر گذاشت؟ نقش دیگران * افراد دیگر (دوستان، خانواده، یا همکاران) چه نقشی در مواجهه با این تجربیات ایفا کردند؟ * آیا فردی وجود داشته که در این پروسه به شما کمک کند یا تاکنون احساس حمایت کرده‌اید؟ پایان‌بندی * آیا درمورد این تجربیات چیزی باقی مانده که تمایل به بیانش دارید؟ * چطور احساس می‌کنید با این تجربیات کنار آمده‌اید یا درحال کنار آمدن هستید؟
--

پس از انتقال مصاحبه‌ها به متن نوشتاری، تحلیل داده‌ها به صورت دستی و سنتی و به شیوه تحلیل محتوای کیفی و در چارچوب اصول چهارگانه براون و کلارک (۲۰۰۶) انجام شد: در مرحله اول، متن‌ها بازخوانی و برای آشنایی اولیه با داده‌ها بررسی شدند. در مرحله دوم، مفاهیم و مضامین کلیدی کدگذاری و برچسب‌گذاری شدند، به طوری که هر فرد باتوجه به درک شخصی‌اش از پدیده، افق‌های متفاوتی درک می‌کرد. سپس مضامین اولیه استخراج و فهرست شدند. در مرحله سوم، تجربیات مشترک و مضامین اصلی براساس کدها شناسایی و ترکیب شدند تا ساختاری منسجم از پدیده شکل گیرد.

در نهایت، نتایج به صورت توصیفی با نقل قول های مستقیم از مصاحبه ها عرضه شد. برای تضمین اعتبار، از شاخص های باور پذیری، انتقال پذیری، تأیید پذیری و اطمینان پذیری بهره گرفته شد، همچنین نتایج به شرکت کنندگان ارائه و تأیید شدند. علاوه بر این، چندین منبع داده، پانلی از مخاطبان و همکاری بین چند کد گذار برای کاهش سوگیری و افزایش توافق در کد گذاری استفاده شد که بر پایایی شیوه کد گذاری، با ضریب کاپای کوهن (۱۹۶۰)، ۰/۷۵۷، تأیید شده است و نمایانگر تأیید شیوه کد گذاری محقق و هم راستایی آن با شیوه کد گذاری دو کد گذار است.

جدول ۲. نتایج بررسی پایایی با استفاده از ضریب توافق کاپای کوهن

عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی باز آزمون (درصد توافق)
متن مصاحبه ۴	۲۶	۱۹	۷	۰/۷۳۰
متن مصاحبه ۹	۲۱	۱۶	۵	۰/۷۶۱
متن مصاحبه ۱۳	۱۹	۱۵	۴	۰/۷۸۹
مجموع	۶۶	۵۰	۱۶	۰/۷۵۷

یافته های پژوهش

ابتدا اطلاعات جمعیت شناختی مشارکت کنندگان توصیف و در ادامه نمونه ای از متن مصاحبه ها همراه با کد گذاری باز، محوری و انتخابی تشریح شد و هریک از مصاحبه ها به طور مفصل مورد بحث قرار گرفته اند. تعداد کل مصاحبه شونده ها برابر ۲۴ نفر از کارکنان و مدیران دانشگاه های دولتی شهر ایلام (شامل؛ دانشگاه پیام نور، دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه فنی و مهارت، و دانشگاه ایلام) بودند که میانگین سن مشارکت کنندگان برابر ۴۴ سال؛ میانگین سابقه کار آنها برابر ۱۶ سال و بیشترین سطح تحصیلات مربوط به مقطع کارشناسی ارشد (۵۸ درصد) بود. همچنین تعداد ۵ زن (۲۰ درصد) و ۱۹ مرد (۸۰ درصد) در پژوهش مشارکت داشتند. جهت غنی شدن و تخصصی شدن مصاحبه ها، از تعدادی از استادان دانشگاه در حوزه های مرتبط با موضوع (مدیریت، علوم رفتاری و علوم تربیتی)، مصاحبه به عمل آمد. تعداد اساتیدی که در پژوهش مشارکت داشتند، ۵ نفر بود که ۱ نفر استاد تمام، ۲ نفر دانشیار و ۲ نفر استادیار بودند.

جدول ۲. نتایج بررسی پایایی با استفاده از ضریب توافق کاپای کوهن

ردیف	مؤسسه آموزشی	سن	سابقه خدمت	تحصیلات	پست سازمانی	ردیف	مؤسسه آموزشی	سن	سابقه خدمت	تحصیلات	پست سازمانی
۱	دانشگاه پیام‌نور	۴۵	۱۶	کارشناسی ارشد	آموزش	۱۳	دانشگاه فرهنگیان	۴۲	۱۲	دکتری	استادیار
۲	دانشگاه ایلام	۵۰	۲۰	دکتری	استاد تمام	۱۴	دانشگاه پیام‌نور	۴۱	۱۱	کارشناسی ارشد	مدیر فرهنگی
۳	دانشگاه ایلام	۴۶	۱۵	دکتری	مالی	۱۵	دانشگاه ایلام	۴۵	۱۸	دکتری	پژوهش
۴	دانشگاه فرهنگیان	۴۶	۲۲	کارشناسی ارشد	کارگزینی	۱۶	دانشگاه ایلام	۴۹	۱۷	دکتری	دانشیار
۵	دانشگاه ایلام	۴۱	۱۷	کارشناسی ارشد	فناوری	۱۷	دانشگاه فرهنگیان	۴۷	۲۲	کارشناسی ارشد	بودجه
۶	دانشگاه ایلام	۴۴	۱۹	کارشناسی ارشد	اداری	۱۸	دانشگاه ایلام	۴۰	۱۰	کارشناسی ارشد	دانشجویی
۷	دانشگاه ایلام	۵۰	۲۶	دکتری	منابع انسانی	۱۹	دانشگاه ایلام	۴۳	۱۶	کارشناسی ارشد	آموزش
۸	دانشگاه فنی و حرفه‌ای	۳۹	۱۳	کارشناسی ارشد	اداری	۲۰	دانشگاه پیام‌نور	۴۶	۱۷	دکتری	حسابدار
۹	دانشگاه پیام‌نور	۴۴	۱۴	دکتری	استادیار	۲۱	دانشگاه ایلام	۴۴	۱۵	کارشناسی ارشد	کارگزینی
۱۰	دانشگاه ایلام	۴۲	۱۷	کارشناسی ارشد	بودجه	۲۲	دانشگاه فرهنگیان	۴۹	۲۳	کارشناسی ارشد	فرهنگی
۱۱	دانشگاه ایلام	۴۱	۱۲	دکتری	دانشیار	۲۳	دانشگاه پیام‌نور	۴۳	۱۵	کارشناسی ارشد	اداری
۱۲	دانشگاه فنی و حرفه‌ای	۳۹	۱۱	کارشناسی	مالی	۲۴	دانشگاه ایلام	۴۰	۱۴	کارشناسی ارشد	فرهنگی

مصاحبه‌ها و استخراج مقوله‌ها

در این بخش، ابتدا نمونه‌ای از مصاحبه‌ها و روایت‌های مشارکت‌کنندگان آورده شده است و در ادامه نیز نمونه‌ای از نحوه‌ی کدگذاری باز، محوری و انتخابی گزارش شده و در نهایت کدهای احصاشده از تمامی مصاحبه‌ها همراه مقوله‌های اصلی و فرعی، تشریح شده است.

مقوله ۱: احساس نقص و ناکافی‌بودن

مشارکت‌کنندگان در این مقوله به‌طور مکرر از احساس عدم شایستگی و نقص صحبت می‌کنند. آنها به مقایسه خود با همکاران می‌پردازند و به این نکته اشاره می‌کنند که موفقیت‌هایشان تصادفی و بر

اثر شانس بوده است. برای مثال، مشارکت کننده شماره ۳ اظهار داشت:

"وقتی می بینم همکارانم به موفقیت های بزرگ دست می یابند، احساس می کنم که من نیستم که به آنها رسیده ام. فکر می کنم شانس در کنار آنها بوده و من همیشه در سایه باقی می مانم".....

این نگرانی همیشگی باعث می شود که نتوانند به توانایی های خود اعتماد کنند و احساس خوشنودی کمتری از موفقیت های خود داشته باشند. همچنین، مشارکت کننده شماره ۱۷ بیان می کند:

"من به سختی می توانم خودم را به خاطر موفقیت های کوچک تشویق کنم. نگرانم که دیگران فکر کنند من درواقع موفق نیستم و فقط خوش شانس بوده ام".....

بسیاری از آنها به ترس از افشای ناتوانی های واقعی خود اشاره می کنند که روی روابط و تعاملات اجتماعی شان تأثیر منفی داشته است. در این راستا، شرکت کننده شماره ۹ اذعان داشت:

"خیلی از اوقات ترس دارم که بگویم نمی توانم چیزی را به درستی انجام دهم، زیرا این باعث می شود احساس کنم دیگران به من نگاه منفی خواهند داشت".....

مقوله ۲: نادیده گرفتن دستاوردها

در این مقوله، مشارکت کنندگان بیان می کنند که موفقیت های شخصی خود را نادیده می گیرند و به ندرت از خود تقدیر می کنند. مشارکت کننده شماره ۲۰ چنین اظهار نمود:

"مثلاً وقتی پروژه ای را به پایان می رسانم، به جای اینکه بخواهم خودم را تشویق کنم، سریعاً به این فکر می کنم که چه چیزی را باید بهتر انجام می دادم".....

آنها به این باور رسیده اند که کسب موفقیت ها همیشه نتیجه شانس بوده و نه تلاش و زحمت خودشان. در این خصوص، مشارکت کننده شماره ۷ چنین اظهار نمود:

"من هر بار که موفقیتی به دست می آورم، سریع به خودم یادآوری می کنم که این فقط به خاطر خوش شانسی من بوده و نه مهارت هایم".....

این مسئله به کاهش اعتماد به نفس و احساس ناکامی در زندگی روزمره آنها منجر می شود. مثال دیگری از مشارکت کننده شماره ۱۱ چنین است:

"این حالت نادیده گرفتن موفقیت ها من را به سمت احساس بی ارزشی می کشاند. وقتی به دستاوردهایم فکر می کنم، فقط حس می کنم که کاری نکرده ام".....

پس از پیاده سازی متن مصاحبه ها و استخراج کدهای اولیه، یافته های نهایی به شرح جدول ۳ است:

جدول ۳. کدهای باز و مقوله‌های محوری پدیده ایمپاستر

مقوله محوری	کدهای باز	مشارکت‌کنندگان
احساس نقص و ناکافی بودن	احساس عدم شایستگی در مقایسه با همکاران؛ نگرانی از اینکه موفقیت‌ها تصادفی بوده‌اند؛ عدم اعتماد به توانایی‌های خود در انجام کار؛ نسبت به موفقیت‌های خود کمتر از آنچه که هست احساس خوشنودی می‌کنند. تمایل به نادیده گرفتن یا کم‌ارزش شمردن دستاوردهای شخصی؛ نگرانی از اینکه دیگران ممکن است متوجه ناتوانی‌های واقعی آنها شوند.	مصاحبه‌های ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۱، ۱۳، ۱۶، ۱۹ و ۲۱
نادیده گرفتن دستاوردها	نادیده گرفتن موفقیت‌های شخصی؛ عدم تقدیر از خود بعد از دستیابی به اهداف؛ احساس اینکه موفقیت‌ها به خاطر شانس بوده‌اند	مصاحبه‌های ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۵، ۱۸ و ۲۰
کمال‌گرایی نادرست	تعیین استانداردهای غیر واقعی برای خود؛ ترس از شکست در دستیابی به اهداف عالی؛ ناتوانی در پذیرش اشتباهات و ناکامی‌ها؛ احساس ناکامی هنگام عدم دستیابی به اهداف بسیار بالا؛ تردید در پذیرش انتصابات جدید به دلیل ترس از عدم کمال؛ فشار به خود برای رسیدن به استانداردهای غیر واقعی.	مصاحبه‌های ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۵، ۱۸ و ۲۰
ترس از قضاوت	اجتناب از ارائه نظرات در نشست‌ها؛ احساس اضطراب قبل از ارائه‌های عمومی؛ ترس از تحقیر در برابر دیگران؛ آسیب‌پذیری در برابر بازخوردهای منفی؛ جلوگیری از ابراز نظرات و ایده‌ها به لیل ترس از رد شدن، حتی اگر سازنده باشند.	مصاحبه‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۵، ۱۷ و ۲۰
ترس از انتقاد	واکنش شدید به نقدهای سازنده؛ تمایل به نادیده گرفتن انتقادات عادلانه؛ تلاش برای دستیابی به بازخوردهای مثبت	مصاحبه‌های ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۷ و ۲۳
خودبرچسبی منفی	تکرار افکار منفی و انتقادی درباره توانایی‌های شخصی؛ مقایسه دائمی خود با دیگران و احساس پایین‌تر بودن؛ احساس تحلیل‌گری نسبت به خود	مصاحبه‌های ۱، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۲، ۱۳، ۱۵، ۱۶، ۲۰ و ۲۲
ترس از آسیب به تصویر عمومی	ترس از قضاوت منفی درباره توانایی‌ها؛ ایجاد تصور نادرست از عملکرد و استعداد؛ احساس ناامیدی از فراهم نمودن تصویر مثبت از خود	مصاحبه‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۳، ۱۶ و ۱۹
احساس استخدام بدون شایستگی	احساس اینکه برای شغل‌های خود شایستگی ندارید؛ نگرانی از پذیرش در موقعیت‌های جدید به دلیل احساس نقص؛ احساس ناامیدی در مواجهه با چالش‌های شغلی	مصاحبه‌های ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲ و ۱۸
شک در توانایی‌ها	تردید در انجام وظایف محول‌شده؛ احساس اینکه دیگران بیشتر از من می‌دانند؛ تجزیه و تحلیل بیش‌ازحد از عملکرد	مصاحبه‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۴، ۱۵، ۱۷ و ۲۳
فقدان خودآگاهی	عدم شناخت از نقاط قوت و ضعف؛ دشواری در شناسایی احساسات و نیازها؛ عدم توانایی در تنظیم اهداف واقع‌بینانه	مصاحبه‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۷ و ۲۰
کمبود حمایت اجتماعی	عدم وجود مشاوران یا حامیان در محل کار؛ احساس تنهایی در مواجهه با چالش‌ها؛ کمبود تعاملات مثبت با رهبری	مصاحبه‌های ۱، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۲، ۱۳، ۱۵، ۱۶ و ۲۰
چالش‌های تصمیم‌گیری	دشواری در اتخاذ تصمیمات مهم؛ احساس تردید و ناامیدی در انتخاب‌ها؛ عدم اعتماد به قضاوت‌های شخصی	مصاحبه‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۲ و ۱۸
انزوای حرفه‌ای	عدم ارتباط با همکاران؛ احساس بیگانگی در تیم؛ اجتناب از تعاملات اجتماعی و مشارکت با همکاران؛ احساس تنهایی عمل کردن در محیط کار؛ تأثیر احساسات منفی بر روابط با همکاران؛ کاهش روابط شغلی به واسطه عدم اعتماد به نفس؛ عدم برقراری روابط اجتماعی مؤثر در سازمان؛ احساس عدم تعلق و بیگانگی در محل کار؛ احساس عدم همخوانی با فرهنگ سازمان؛ احساس عدم پذیرش در گروه؛ مشکلات در ایجاد روابط مثبت با همکاران	مصاحبه‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۸ و ۲۴، ۲۰
تمایل به نادیده گرفتن نیازها	نادیده گرفتن نیازهای شغلی و شخصی خود به‌خاطر رضایت دیگران؛ احساس نادیده گرفته شدن حق خود برای بیان خواسته‌ها، تمایل به مشغولیت مداوم و استراحت کم در محیط کار	مصاحبه‌های ۱، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۷ و ۲۰
تعهد بیش‌ازحد	احساس دردسترس بودن به‌صورت مداوم؛ قبول فشارهای حاصل از چالش‌های اضافه در کار؛ تمرکز بیش‌ازحد روی کارهای زیاد به جای الزامات شغل	مصاحبه‌های ۱، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۲، ۱۳، ۱۵، ۱۶ و ۲۰

مقوله‌های انتخابی

مقوله اول: "احساس نقص و کمبود اعتبار"

مقوله انتخابی "احساس نقص و کمبود اعتبار"، نشان‌دهنده چالش‌های روانی مرتبط با کمبود اعتمادبه‌نفس و احساس شکست در تشخیص قابلیت‌هاست. این دسته شامل احساسات و باورهای منفی درباره خود است که می‌تواند به عدم اعتمادبه‌نفس منجر شود. مقوله انتخابی "احساس نقص و کمبود اعتبار" شامل مقولات محوری جدول (۵) می‌باشد که هریک به تبیین و تشریح وضعیت‌های مختلف افراد در مواجهه با احساس نقص و کمبود اعتبار می‌پردازند. در جدول زیر مقوله انتخابی، مقوله محوری و نشانگرهای مرتبط آورده شده است.

اولین مقوله به "وجود احساس عدم شایستگی و ناتوانی در افراد" می‌پردازد. این احساس ممکن است ناشی از شک در توانایی‌ها و نداشتن اطمینان به خود باشد. افراد ممکن است احساس کنند که برای شغل‌های خود شایستگی ندارند یا اینکه دیگران بیشتر از آنها می‌دانند. این احساسات به نگرانی از اعتبار موفقیت‌ها نسبت به همکاران و اینکه موفقیت‌ها تصادفی بوده‌اند، دامن می‌زنند. همچنین، افراد ممکن است نسبت به موفقیت‌های خود کمتر از آنچه که درحقیقت هستند، احساس خوشنودی کنند و تمایل داشته باشند تا دستاوردهای شخصی خود را نادیده بگیرند یا کم‌ارزش شمرده نمایند. نگرانی از اینکه دیگران ممکن است متوجه ناتوانی‌های واقعی آنها شوند، همواره در پس‌زمینه فکری افراد وجود دارد و این نگرانی‌ها می‌تواند به احساس عدم شایستگی در مقایسه با همکاران و تردید در انجام وظایف محول‌شده آنها منجر شود و درعین‌حال این نگرانی‌ها باعث می‌شود که افراد از پذیرش موقعیت‌های جدید امتناع کنند. این افکار و احساسات درنهایت علی‌رغم تحقق موفقیت‌ها، بر خودباوری و اعتمادبه‌نفس افراد تأثیر منفی می‌گذارد. به‌همین ترتیب، این احساسات نه‌تنها تأثیر شدید و منفی بر عملکرد فردی دارند، بلکه می‌توانند به روابط بین‌فردی و اجتماعی نیز آسیب بزنند.

جدول ۴. مقوله‌های محوری و نشانگرهای مربوط به احساس نقص و کمبود اعتبار

مقوله انتخابی	مقوله‌های محوری	نمونه‌ای از نشانگرها
احساس نقص و کمبود اعتبار	شک در توانایی‌ها و شایستگی‌ها احساس استخدام بدون شایستگی احساس نقص و ناکافی بودن خودبرچسبی منفی	احساس عدم شایستگی در مقایسه با همکاران نگرانی از اینکه موفقیت‌ها تصادفی بوده‌اند عدم اعتماد به توانایی‌های خود در انجام کار نسبت به موفقیت‌های خود کمتر از آنچه که هست احساس خوشنودی می‌کنند تمایل به نادیده گرفتن یا کم‌ارزش شمردن دستاوردهای شخصی نگرانی از اینکه دیگران ممکن است متوجه ناتوانی‌های واقعی آنها شوند احساس اینکه برای شغل‌های خود شایستگی ندارند نگرانی از پذیرش در موقعیت‌های جدید به دلیل احساس نقص تردید در انجام وظایف محول شده احساس اینکه دیگران بیشتر از من می‌دانند

افراد با "احساس نقص و ناکافی بودن" ممکن است از برقراری ارتباطات مؤثر با همکاران و رهبران خویش پرهیز کنند و خود را در شرایط اجتماعی منزوی ببینند. این انزوا به نوبه خود می‌تواند موجب کمبود حمایت اجتماعی و افزایش احساس تنهایی در محیط کار شود که این امر خود نیز تنش‌های روانی و عاطفی را افزایش می‌دهد. علاوه بر این، افرادی که دچار احساس نقص و ناکافی بودن هستند، به طور مداوم خود را با دیگران مقایسه می‌کنند و از این طریق، فشار روانی بیشتری به خود تحمیل می‌کنند. این مقایسه‌ها معمولاً به تضعیف اعتماد به نفس و احساس نارضایتی از خود منجر می‌شود؛ چرا که به راحتی می‌توانند به کوچک‌نمایی دستاوردهای خود پرداخته و بر نقاط ضعف خود تمرکز کنند. این احساسات پیچیده و درهم تنیده، به ایجاد یک چرخه معیوب منجر می‌شود که در آن افراد به جای تمرکز بر رشد و یادگیری، به دلیل ترس از انتقاد، قضاوت و ناتوانی در شناسایی قابلیت‌های خود، در محدودیت باقی می‌مانند. به عبارتی، این وضعیت نمی‌تواند تنها به عدم تحقق توانایی‌های فردی منجر شود، بلکه می‌تواند در نهایت به نگرش‌های منفی نسبت به محیط کار و زندگی شخصی نیز بینجامد.

"خودبرچسبی منفی" به عنوان یک مقوله محوری در احساس نقص و کمبود اعتبار، به فرایند روانی اشاره دارد که در آن افراد به طور مداوم خود را مورد قضاوت‌های سخت و انتقادی قرار می‌دهند و احساس ناتوانی و کمبود شایستگی را تجربه می‌کنند. این فرایند، شامل چندین نشانگر کلیدی است. افرادی که خودبرچسبی منفی را تجربه می‌کنند، معمولاً در معرض "افکار منفی ثابت و انتقادی درباره توانایی‌های خود" قرار دارند که می‌تواند به احساس ضعف و عدم اعتماد به نفس منجر شود. به طور مثال،

فرد ممکن است به‌طور مداوم خود را به‌خاطر اشتباهات و ناکامی‌ها سرزنش کند. همچنین افراد با خودبرچسبی منفی اغلب در حال "مقایسه خود با دیگران" هستند و احساس می‌کنند که در مقایسه با آنها پایین‌تر و ناتوان‌تر هستند. این مقایسه‌ها می‌تواند به تشدید احساس بی‌ارزشی و ناکارآمدی منجر شود و بر کیفیت روابط اجتماعی و حرفه‌ای تأثیر منفی بگذارد. در نهایت، خودبرچسبی منفی با نوعی "احساس تحلیل‌گری نسبت به خود" همراه است. در این حالت، افراد به‌خود به‌عنوان یک فرد آسیب‌پذیر و ناقص نگاه می‌کنند و هر نقص یا اشتباهی را به‌عنوان تأییدی بر عدم شایستگی خود در نظر می‌گیرند. این رفتار می‌تواند سلامت روانی را تحت تأثیر قرار داده و به اضطراب و افسردگی منجر شود.

مقوله دوم: استانداردهای غیر قابل دستیابی

مقوله انتخابی "استانداردهای غیر قابل دستیابی" به‌شدت بر رفتار و حالات روان‌شناختی افراد تأثیر می‌گذارد، به‌ویژه درخصوص کمال‌گرایی، ادراک از خود و نحوه تعامل با جهان خارج. این مقوله به‌وضوح نمایانگر یک فقره اصلی از چالش‌های روانی عصر حاضر است که تحت تأثیر فشارهای اجتماعی و فرهنگی قرار دارد. مقوله انتخابی فوق، دارای مقوله‌های محوری مانند؛ "کمال‌گرایی نادرست"؛ "نادیده گرفتن دستاوردها"؛ "نگرانی از قضاوت‌های منفی دیگران"؛ و "ترس از آسیب به تصویر عمومی" می‌باشد که در ادامه به تشریح هریک پرداخته شده است.

جدول ۵. مقوله‌های محوری و نشانه‌های مربوط به استانداردهای غیر قابل دستیابی

مقوله انتخابی	مقولات محوری	کدهای باز
استانداردهای غیر قابل دستیابی	کمال‌گرایی نادرست نادیده گرفتن دستاوردها ترس از قضاوت‌های منفی ترس از آسیب به تصویر عمومی	تعیین استانداردهای غیر واقعی برای خود ترس از شکست در دستیابی به اهداف عالی ناتوانی در پذیرش اشتباهات و ناکامی‌ها احساس ناکامی هنگام عدم دستیابی به اهداف بسیار بالا تردید در پذیرش انتصارات جدید به دلیل ترس از عدم کمال فشار به خود برای رسیدن به استانداردهای غیر واقعی

"کمال‌گرایی" به‌جای اینکه یک ویژگی مثبت باشد، در این زمینه می‌تواند باعث ایجاد احساس ناکامی و اضطراب در فرد شود. افراد کمال‌گرا ممکن است استانداردهای غیر عقلانی و غیر قابل دستیابی برای خود تعیین کنند که موجب روحیه منفی و کاهش انگیزه می‌شود. کمال‌گرایی نادرست به‌معنای تعیین استانداردهای بسیار بالا، فراتر از آنچه که قابل حصول است، می‌باشد. این نوع کمال‌گرایی به فرد

اجازه نمی‌دهد که موفقیت‌های خود را به رسمیت بشناسد و دائماً سبب احساس نقص و ناکافی بودن خواهد شد. افراد کمال‌گرا ممکن است انتظار داشته باشند که در تمام جنبه‌های زندگی خود (شخصی، حرفه‌ای و اجتماعی) به بهترین شکل عمل کنند و در نتیجه با چالش‌های زیادی روبه‌رو شوند. پژوهش‌های متعدد نشان داده‌اند که کمال‌گرایی، ارتباط مثبتی با احساسات منفی و کاهش اثربخشی روانی دارد (گاوتی و همکاران، ۲۰۱۷). یافته‌های حاضر به‌وضوح نشان می‌دهند که کمال‌گرایی نادرست و استانداردهای غیرقابل دستیابی می‌تواند به عدم رضایت و فشار شدید منجر شود. به‌طور مشابه، پژوهش دیویدسون و بارد (۲۰۱۸) نشان دادند که کمال‌گرایی نادرست می‌تواند به اختلالات روانی مانند اضطراب و افسردگی منجر شود. همچنین، مطالعات انجام‌شده توسط شافران و موریس (۲۰۰۴) نشان می‌دهند که کمال‌گرایی در بسیاری از افراد به فقدان رضایت شغلی و احساس ناکامی منجر می‌شود. دومین مقوله محوری، "نادیده‌گرفتن دستاوردها" است. افرادی که به استانداردهای غیرواقعی پایبندند، تمایل دارند تا دستاوردهای خود را نادیده بگیرند و بر نقاط ضعف تمرکز کنند. این امر می‌تواند به کاهش اعتمادبه‌نفس و خستگی روانی منجر شود و در نتیجه احساس ناکامی را تشدید کند.

این مقوله به عدم توانایی افراد برای ارزش‌گذاری و سپاس‌گزاری از موفقیت‌های خود اشاره دارد. به‌جای اینکه افرادی که استانداردهای دوگانه دارند، دستاوردهای خود را گرامی بدارند، تمرکزشان به سمت نقاط ضعف و اشتباهات پیشین معطوف می‌شود. این رفتار می‌تواند به تضعیف انگیزه و اعتمادبه‌نفس منجر شود. برخی از پژوهش‌ها، به‌ویژه کارهای انجام‌شده توسط راسل و همکاران (۲۰۱۵)، نشان می‌دهند که افراد معمولاً در مواجهه با موفقیت، به این فکر می‌کنند که آیا به معیاری که خود برای خود تعیین کرده‌اند، رسیده‌اند یا خیر و این امر لزوماً به نادیده‌گرفتن دستاوردهای آنها منجر می‌شود. همچنین فرانس و همکاران (۲۰۱۸) بر این باورند که ظرفیت نادیده‌گرفتن موفقیت‌ها به‌شدت بر اعتمادبه‌نفس فرد تأثیر می‌گذارد. این موضوع در نتایج پژوهش حاضر نیز نمایانگر است؛ چرا که افراد با استانداردهای غیرواقعی، دستاوردهای خود را کم‌ارزش می‌شمارند.

سومین مقوله محوری "نگرانی از قضاوت‌های منفی" است. این ترس می‌تواند به ایجاد فشار اجتماعی و اضطراب اجتماعی منجر شود. افرادی که در معرض قضاوت منفی به‌خاطر عدم دستیابی به استانداردهای بالا قرار دارند، ممکن است از مواجهه با موقعیت‌های جدید اجتناب کنند. ترس از رد شدن به‌معنای نگرانی از بازخورد دیگران و ارزیابی‌های اجتماعی است. این موضوع می‌تواند باعث شود فرد

از تجربیات جدید دوری کند و در تصمیم‌گیری‌های خود دچار تردید گردد. وقتی افراد تحت فشار ترس از قضاوت قرار می‌گیرند، ممکن است به‌طور فزاینده‌ای از رفتارهای اجتماعی و شغلی که نیازمند ریسک و نوآوری است، دور شوند. طبق تحقیقاتی که توسط بارچ و همکاران (۲۰۱۹) انجام شده است، ترس از نظر منفی دیگران می‌تواند به افسردگی و نگرانی‌های اجتماعی منجر شود. نتایج نشان می‌دهند که این نگرانی‌ها در اکثر کمال‌گرایان بر کیفیت زندگی آنها تأثیر منفی می‌گذارد.

چهارمین مقوله محوری "ترس از آسیب به تصویر عمومی" است. این ترس می‌تواند به رفتارهای محافظه‌کارانه منجر شود که مانع از یادگیری و رشد شخصی می‌شود. افراد به دلیل نگرانی از اینکه موفقیت یا شکست در چشم دیگران به چه صورت دیده خواهد شد، تمایل دارند از ریسک‌ها اجتناب کنند. این مقوله به ایجاد تصویر مثبت از خود و ضرورت حفظ آن اشاره دارد. افراد از این می‌ترسند که اگر نتوانند انتظارات بالا و استانداردهای غیرقابل دستیابی خود را برآورده سازند، آیا تصویر عمومی آنها آسیب خواهد دید یا نه. این احساس می‌تواند مانع از ابراز واقعی و کامل توانمندی‌های فرد شود. پژوهش‌های انجام‌شده توسط ریچاردز و همکاران (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که ترس از ازدست‌دادن تصویر مثبت می‌تواند بر سلامت روانی تأثیر منفی بگذارد و به افزایش استرس و فشار روانی منجر شود. این موضوع در ارتباط با استانداردهای غیرقابل دستیابی، از نظر کاربردی به عنوان یک عامل مؤثر در ایجاد اضطراب و عدم رضایت از خود عمل می‌کند.

مقوله سوم: نگرانی از رد، نقد و آسیب به تصویر شخصی

مقوله «نگرانی از رد، نقد و آسیب به تصویر شخصی» به عنوان سومین مقوله انتخابی، به مجموعه احساسات، افکار و رفتارهایی اشاره دارد که در نتیجه حساسیت افراد نسبت به قضاوت‌های اجتماعی و شخصی شکل می‌گیرد. این مقوله شامل چهار زیرمقوله اصلی است که هر یک دارای شاخص‌های خاص خود هستند. در ادامه، هر زیرمقوله براساس شاخص‌های ارائه‌شده، تبیین و تحلیل شده‌اند.

اولین مقوله محوری "ترس از انتقاد حتی اگر سازنده باشد" است. ترس از انتقاد می‌تواند باعث شود که افراد از ابراز نظرات و عقاید خود در محیط‌های گروهی اجتناب کنند. این اجتناب نه تنها به کاهش مشارکت فرد در مباحثه‌ها می‌انجامد، بلکه تأثیرات منفی بر اعتمادبه‌نفس و خودباوری نیز خواهد داشت. افراد ممکن است به شرطی خود را در معرض قضاوت قرار دهند که مطمئن باشند نظر آنها مورد تأیید قرار خواهد گرفت. پژوهش‌های رایس و همکاران (۲۰۱۸) نشان داده است که ترس از انتقاد می‌تواند

به کاهش مشارکت اجتماعی و ایجاد احساس انزوا منجر شود. همچنین، مطالعه‌ای توسط موریس و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که احساس اضطراب در ارائه‌های عمومی در افراد با ترس از قضاوت شایع‌تر است که مؤید یافته‌های پژوهش حاضر است.

جدول ۶. مقوله‌های محوری و نشانگرهای مربوط به نگرانی از رد، نقد و آسیب به تصویر شخصی

مقوله انتخابی	مقولات محوری	کدهای باز
نگرانی از رد، نقد و آسیب به تصویر شخصی	ترس از انتقاد ترس از قضاوت کمبود حمایت اجتماعی چالش‌های تصمیم‌گیری	اجتناب از ارائه نظرات در نشست‌ها احساس اضطراب قبل از ارائه‌های عمومی ترس از تحقیر در برابر دیگران آسیب‌پذیری در برابر بازخوردهای منفی جلوگیری از ابراز نظرات و ایده‌ها به دلیل ترس از رد شدن، حتی اگر سازنده باشند واکنش شدید به نقدهای سازنده تمایل به نادیده گرفتن انتقادات عادلانه تکرار افکار منفی و انتقادی درباره توانایی‌های شخصی مقایسه دائمی خود با دیگران و احساس پایین‌تر بودن ترس از قضاوت منفی درباره توانایی‌ها ایجاد تصور نادرست از عملکرد و استعداد احساس ناامیدی از فراهم نمودن تصویر مثبت از خود

دومین مقوله محوری "فقدان شبکه‌های حمایتی و کمبود حمایت اجتماعی" است. کمبود حمایت اجتماعی می‌تواند شدت نگرانی و احساس ناامیدی فرد را افزایش دهد و در نتیجه باعث شود افراد از بیان نظرات و ایده‌های خود خودداری کنند. این اجتناب به‌ویژه در محیط‌های کاری یا تحصیلی مضر است، زیرا فرد قادر به بیان نظرات سازنده و مفید نخواهد بود. آسیب‌پذیری در برابر بازخوردهای منفی نیز ممکن است به عدم اعتماد به نفس بیشتری منجر شود. تحقیقات پترسون و کلارک (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که افراد بدون حمایت اجتماعی به‌طور عمده نگران رد و انتقاد هستند و تمایل به ابراز نظرات خود را دارند. همچنین، براساس کارهای انجام‌شده توسط گراسمان و همکاران (۲۰۱۹) کمبود حمایت اجتماعی با افزایش احساسات منفی و کاهش موفقیت‌های شخصی در ارتباط است.

"ترس از قضاوت و واکنش شدید به نقدهای سازنده" به‌عنوان سومین مقوله محوری می‌تواند به واکنش‌های شدید در برابر نقدهای سازنده منجر شود. افراد ممکن است در پاسخ به واکنش‌های منفی به‌جای بهره‌برداری از انتقادات برای بهبود، دچار ناامیدی شوند. این رفتار نه تنها باعث بهبود کیفیت کار

فرد نمی‌شود، بلکه احتمالاً از پیشرفت‌هایی که با استفاده از بازخوردهای دریافت‌شده ممکن بود حاصل شود، جلوگیری خواهد کرد. تحقیقات انجام‌شده توسط کارزر و همکاران (۲۰۱۷) نشان می‌دهد که ترس از قضاوت منجر به واکنش‌های دفاعی شدید و کاهش توانایی پذیرش انتقادات می‌شود. این یافته‌ها در مطابقت با مطالعات قبلی هستند که نشان می‌دهند افراد تحت تأثیر ترس از قضاوت نمی‌توانند به‌طور مؤثر از بازخوردها بهره‌برداری کنند.

"چالش‌های تصمیم‌گیری" به‌عنوان چهارمین مقوله محوری، به حالتی اشاره دارد که در آن فرد به‌دلیل نگرانی از حدود خود و ناشناخته‌ها در انتخاب و تعیین مواضع دچار تردید می‌شود. مقایسه مداوم با دیگران می‌تواند به احساس عدم کفایت تغییر شکل دهد و ترس از قضاوت منفی، به‌ویژه در زمینه‌های اجتماعی و حرفه‌ای، می‌تواند مانع از اتخاذ تصمیمات مهم و پیشرفته شود. این مسئله همچنین تصویر فرد از خود را به‌شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد و ممکن است به ایجاد باورهای نادرست درباره توانایی‌های او منجر شود. احساس ناامیدی از توانایی‌ها و تلاش برای ارائه تصویری مثبت از خود به این دلیل شکل می‌گیرد که فرد به‌طور دائمی دنبال تأیید و تأسیس تصویری ایدئال از خود در دید دیگران است. این فشار می‌تواند به بروز اضطراب و عدم رضایت از زندگی منجر شود. تحقیقات انجام‌شده توسط لن و همکاران (۲۰۱۹) نشان می‌دهند که مقایسه مستمر خود با دیگران می‌تواند به تحلیل شدید عزت نفس و کاهش کیفیت تصمیم‌گیری منجر شود. براساس کارهای اوکن و همکاران (۲۰۲۰)، احساس پایین‌تر بودن در مقایسه با دیگران و ترس از قضاوت به‌طور معناداری با تصمیم‌گیری به‌تأخیر افتاده و عدم موفقیت در برنامه‌ریزی‌ها مرتبط است.

مقوله چهارم: انزوای اجتماعی و فقدان شبکه حمایتی

مقوله «انزوای اجتماعی و فقدان شبکه حمایتی» نشان‌دهنده چالش‌هایی است که افراد در موقعیت‌های شغلی خود با آنها روبه‌رو می‌شوند و می‌تواند به کاهش کیفیت زندگی و بهره‌وری منجر شود. این مقوله شامل چهار زیرمقوله اصلی است که هر یک دارای شاخص‌های خاص خود می‌باشند. در ادامه به تبیین، تحلیل و مقایسه هر زیرمقوله با پژوهش‌های پیشین پرداخته شده است.

جدول ۷. مقوله‌های محوری و نشانه‌های مربوط به انزوای اجتماعی و فقدان شبکه حمایتی

مقوله انتخابی	مقولات محوری	کدهای باز
انزوای اجتماعی و فقدان شبکه حمایتی	انزوای حرفه‌ای فقدان خودآگاهی تمایل به نادیده گرفتن نیازها	عدم وجود مشاوران یا حامیان در محل کار احساس تنهایی در مواجهه با چالش‌ها کمبود تعاملات مثبت با رهبری عدم ارتباط با همکاران احساس بیگانگی در تیم اجتناب از تعاملات اجتماعی و مشارکت با همکاران احساس تنهایی عمل کردن در محیط کار تأثیر احساسات منفی بر روابط با همکاران کاهش روابط شغلی به واسطه عدم اعتماد به نفس احساس عدم تعلق و بیگانگی در محل کار احساس عدم همخوانی با فرهنگ سازمان احساس عدم پذیرش در گروه مشکلات در ایجاد روابط مثبت با همکاران

"انزوای حرفه‌ای" به عنوان اولین مقوله محوری، به فقدان حمایت و ارتباطات در محیط کار اشاره دارد. عدم وجود مشاوران یا حامیان در محل کار می‌تواند به احساس تنهایی و سردرگمی منجر شود، به‌ویژه در مواجهه با چالش‌های وظیفه‌ای. احساس بیگانگی در تیم نیز می‌تواند به کاهش انگیزه و افت عملکرد فردی منجر شود. در مجموع، این موارد نشان‌دهنده کمبود حمایت اجتماعی در محیط کار هستند که می‌تواند بر سلامت روان و کیفیت کار، تأثیر منفی بگذارد. پژوهش‌های مختلفی، مانند کارهای انجام‌شده توسط جین و همکاران (۲۰۲۰)، نشان داده‌اند که انزوای اجتماعی در محیط کار می‌تواند به کاهش احساس تعلق و افزایش استرس مرتبط باشد. مطالعه‌ای دیگر توسط هارتمن و همکاران (۲۰۱۷) نیز مشخص کردند که عدم ارتباط مثبت با رهبری و همکاران منجر به کاهش رضایت شغلی و بهره‌وری می‌شود.

"فقدان خودآگاهی" به عنوان دومین مقوله محوری، به ناتوانی فرد در درک و شناخت نیازها، احساسات و ارزش‌های خود اشاره دارد. افرادی که از خودآگاهی کمتری برخوردارند، ممکن است تمایل به اجتناب از تعاملات اجتماعی و مشارکت در تیم‌ها داشته باشند و خود را در وضعیت انزوا قرار دهند. این رفتار می‌تواند تأثیرات منفی بر روابط بین فردی با همکاران ایجاد کند و احساسات منفی آنان را تشدید نماید. براساس تحقیقاتی که توسط تیلور و همکاران (۲۰۱۸) انجام شده، فقدان خودآگاهی از

عوامل کلیدی در ایجاد حس انزوا و تنهایی در محیط کار است. به علاوه، نتایج مشابهی در پژوهش‌های عیمادور و همکاران (۲۰۲۱) گزارش شده که نشان می‌دهند خودآگاهی پایین می‌تواند بر کیفیت روابط بین فردی تأثیرگذار باشد.

"تمایل به نادیده گرفتن نیازهای خود" به عنوان سومین مقوله محوری، ممکن است ناشی از عدم اعتماد به نفس فرد باشد که در نتیجه آن فرد از ابراز نیازها و خواسته‌های خود اجتناب می‌کند. احساس عدم تعلق و بیگانگی می‌تواند موجب ادامه این چرخه منفی شود. به ویژه در محیط‌های کاری، وقتی فرد احساس کند که با فرهنگ سازمان همخوانی ندارد، تمایلی به درگیر شدن و ارتباط با همکاران نخواهد داشت. پژوهش‌های انجام شده توسط گرس و همکاران (۲۰۱۹) نشان می‌دهند که نادیده گرفتن نیازهای خود در محیط کار می‌تواند به احساس تنهایی و بیگانگی منجر شود. این مسئله تأثیر مستقیمی بر روابط بین فردی و شبکه‌های حمایتی دارد و به ایجاد حس انزوا کمک می‌کند.

مقوله پنجم: اختلال در مدیریت زمان و اولویت‌بندی

مقوله «اختلال در مدیریت زمان و اولویت‌بندی» به مجموعه مشکلات و چالش‌هایی اشاره دارد که افراد در فعالیت‌های روزمره و حرفه‌ای خود با آنها روبه‌رو هستند و می‌تواند به کاهش کارایی و افزایش استرس منجر شود. این مقوله شامل دو زیرمقوله اصلی است: چالش‌های تصمیم‌گیری و تعهد بیش از حد. در ادامه، هریک از این زیرمقوله‌ها براساس شاخص‌های تعریف شده مورد تحلیل و تبیین قرار گرفته شده‌اند.

جدول ۸. مقوله‌های محوری و نشانگرهای مربوط به اختلال در مدیریت زمان و اولویت‌بندی

مقوله انتخابی	مقولات محوری	کدهای باز
اختلال در مدیریت زمان و اولویت‌بندی	چالش‌های تصمیم‌گیری تعهد بیش از حد	دشواری در اتخاذ تصمیمات مهم احساس تردید و ناامیدی در انتخاب‌ها عدم اعتماد به قضاوت‌های شخصی عدم شناخت از نقاط قوت و ضعف دشواری در شناسایی احساسات و نیازها عدم توانایی در تنظیم اهداف واقع‌بینانه نادیده گرفتن نیازهای شغلی و شخصی برای رضایت دیگران احساس نادیده گرفته شدن حق خود برای بیان خواسته‌ها تمایل به مشغولیت مداوم و استراحت کم در محیط کار احساس دردسترس بودن به صورت مداوم قبول فشارهای حاصل از چالش‌های اضافه در کار تمرکز بیش از حد بر روی کارهای زیاد به جای الزامات شغل

"چالش‌های تصمیم‌گیری" به‌عنوان اولین مقوله محوری به ناتوانی در انتخاب‌ها و انجام تصمیمات مؤثر مربوط می‌شود. دشواری در اتخاذ تصمیمات مهم می‌تواند ناشی از احساس تردید و ناامیدی باشد که افراد به‌دلیل عدم اعتماد به قضاوت‌های شخصی خود احساس می‌کنند. این مشکل می‌تواند به‌ویژه در موقعیت‌های شغلی که نیاز به تصمیم‌گیری سریع و مؤثر دارند، جدی‌تر شود. عدم شناخت از نقاط قوت و ضعف می‌تواند به این چالش‌ها دامن بزند، زیرا افراد نمی‌توانند از مزایای خود بهره‌برداری کنند. همچنین، دشواری در شناسایی احساسات و نیازها باعث می‌شود که فرد نتواند اهداف مشخص و واقع‌بینانه تنظیم کند که این امر خود می‌تواند به اضطراب و استرس منجر شود. پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که چالش‌های تصمیم‌گیری می‌تواند به افزایش استرس و کاهش رضایت شغلی منجر شود. مطالعه‌ای توسط گودین و همکاران (۲۰۱۹) مشخص کرد که افراد با تجربه کم‌تر در تصمیم‌گیری معمولاً بیشتر در معرض احساس تردید و ناامیدی قرار می‌گیرند. همچنین پژوهش‌های عشق و همکاران (۲۰۲۰) نشان می‌دهند که عدم شناخت از نقاط قوت و ضعف می‌تواند به کاهش توانایی در تصمیم‌گیری صحیح منجر شود.

"تعهد بیش‌ازحد به کار" به‌عنوان دومین مقوله محوری، می‌تواند منجر به فشاری بی‌مورد بر فرد شود که به‌نوبه خود به نادیده گرفتن نیازهای شخصی و اجتماعی فرد انجام می‌دهد. این نوع تعهد ممکن است به فقدان زمان برای ایجاد و نگهداری روابط اجتماعی و خانوادگی منجر شود و بدین طریق احساس انزوا را تشدید کند. افرادی که به‌خاطر تعهدات شغلی خود، نیازهای خود را فدای کار می‌کنند، معمولاً با مشکلات سلامت روانی و احساسی مواجه می‌شوند. این موضوع حتی می‌تواند بر کیفیت کار نیز تأثیر منفی بگذارد، زیرا کار کردن مفرط می‌تواند به فرسودگی شغلی (برن‌اوت) بینجامد که خود را در کاهش کارایی و افزایش احساس ناامیدی نشان می‌دهد. پژوهش‌های متعددی نظیر مطالعه‌ای توسط شاو و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند که تعهد بیش‌ازحد به کار می‌تواند به افزایش خطر فرسودگی شغلی و کمبود رضایت از زندگی منجر شود. همچنین، نتایج نشان می‌دهند که افرادی که به‌طور مداوم، نیازهای شخصی خود را برای موفقیت‌های شغلی قربانی می‌کنند، بیشتر احتمال دارد که از سلامت روانی آسیب ببینند و روابط اجتماعی خود را به‌خطر بیندازند. همچنین پژوهش‌های انجام‌شده توسط مورس و همکاران (۲۰۲۱) نشان می‌دهند که تعهد بیش‌ازحد به کار می‌تواند به کاهش رضایت از زندگی و سلامت روان منجر شود. همچنین، داده‌ها حاکی از آن است که افرادی که تحت فشار برای رضایت

دیگران قرار دارند، بیشتر مستعد احساس نادیده گرفته شدن و افزایش استرس هستند. به علاوه، مطالعه‌ای توسط بارنز و همکاران (۲۰۲۰) نشان داده است که تمرکز بر کارهای زیاد به جای الزامات شغف نتایج منفی بر کیفیت کار و سلامت روان دارند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پدیده «ایمپاستر» به احساسات و واکنش‌های انسانی مرتبط با عدم احساس شایستگی و ترس از شناسایی به عنوان یک فرد غیر لایق اشاره دارد. این احساسات می‌توانند در محیط‌های حرفه‌ای به بروز اضطراب، تنش و حتی کاهش کارآیی منجر شوند. در پژوهش حاضر، ضمن شناسایی ابعاد و نشانگرهای پدیده خودویرانگری توانمندان، تحلیل و تفسیری درخصوص این پدیده صورت گرفت و پیشنهادهایی به منظور مدیریت بهتر این احساسات ارائه شده است. خلاصه نتایج به شرح زیر است:

یافته‌ها نشان داد که مفهوم خودویرانگری توانمندان دارای ۵ مقوله اصلی احساس نقص و کمبود اعتبار (۴ مقوله فرعی و ۱۰ شاخص)، استانداردهای غیر قابل دستیابی (۴ مقوله اصلی و ۶ شاخص)، نگرانی از رد، نقد و آسیب به تصویر شخصی (۴ مقوله فرعی و ۱۲ شاخص)، انزوای اجتماعی و فقدان شبکه حمایتی (۳ مقوله فرعی و ۱۳ شاخص)، اختلال در مدیریت زمان و اولویت‌بندی (۲ مقوله فرعی و ۱۲ شاخص) است.

الف) احساس نقش و کمبود اعتبار

بر اساس تحلیل داده‌ها، عدم احساس شایستگی یکی از نشانگان اصلی خودویرانگری توانمندان محسوب می‌شود. افراد با این احساس معمولاً اعتقاد دارند که موفقیت‌هایشان نتیجه شانس یا دلایلی خارج از توانایی‌هایشان است و در نتیجه، هر زمانی که به موفقیتی دست می‌یابند، احساس ناامنی و ترس از افشاشدن دارند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که افرادی که دچار سندروم خودویرانگری توانمندان هستند، معمولاً در مقایسه با همتایان خود دارای تجارب کمتری در موفقیت و ارزیابی مثبت از توانایی‌های شخصی خود هستند. احتمال بالاتری وجود دارد که این افراد، نتایج مثبت خود را به توانایی‌های دیگران یا شانس نسبت دهند (پاکوزدی و همکاران، ۲۰۲۴).

برای غلبه بر احساس نقص و ناکافی بودن و به دست آوردن توانایی‌های مقابله‌ای مؤثر، افراد باید به شناخت بهتر از خود و نقاط قوت خود پرداخته و از حمایت‌های اجتماعی و حرفه‌ای بهره‌مند شوند.

ایجاد فضایی که در آن افراد بتوانند موفقیت‌های خود را جشن بگیرند و از شکست‌ها درس بگیرند، می‌تواند به کاهش این احساسات منفی کمک نماید و به افزایش احساس شایستگی و اعتمادبه‌نفس آنها منجر شود. این نوع رویکردها و تغییرات فرهنگی می‌تواند زمینه‌ساز تحولی مثبت در نحوه ادراک و ارزیابی افراد از خود و محیط کاری‌شان شود و در نتیجه، موجب ارتقاء نرخ رضایت شغلی و کاهش احساسات منفی مرتبط با نقص و ناکافی بودن گردد.

خودبرچسبی منفی به عنوان یک مقوله محوری در احساس نقص و کمبود اعتبار، نه تنها به چالش‌های درونی فرد مربوط می‌شود، بلکه می‌تواند تأثیرات عمیقی بر روابط اجتماعی و سلامت روانی آنها داشته باشد. پژوهش‌های گذشته از جنبه‌های مختلف به این پدیده پرداخته‌اند و نشان می‌دهند که این احساسات به شدت تحت تأثیر عوامل شخصیتی، اجتماعی و محیطی قرار دارند. در نتیجه، فهم صحیح از این پدیده و مقابله با آن می‌تواند به بهبود وضعیت روانی و اجتماعی افراد کمک کرده و بهره‌وری و شادی را افزایش دهد. پژوهش‌های متعددی در زمینه خودبرچسبی منفی و تأثیر آن بر احساسات و رفتارها انجام شده است. تحقیقات اولیه توسط کلاین وینکلر (۱۹۷۸) به این موضوع اشاره کرده‌اند که بسیاری از افراد دچار احساس ناتوانی و عدم شایستگی در مواجهه با موفقیت‌های خود هستند. این روند به خودبرچسبی منفی ارتباط دارد و می‌تواند نشان‌دهنده تأثیرات عمیق‌تری بر سلامت روان باشد. پژوهش‌هایی از ارنست و موریس (۲۰۱۹) نشان می‌دهند که نگرانی‌های اجتماعی مانند ترس از قضاوت و مقایسه با دیگران، دستیابی به موفقیت را دشوار می‌سازد و می‌تواند خودبرچسبی منفی را تشدید کند. این نتایج با یافته‌های پژوهش حاضر هم‌راستا است که به مقایسه دائمی و تحلیل‌گری نسبت به خود اشاره دارند. پژوهش‌های شافران و موریس (۲۰۰۴) نشان می‌دهند که کمال‌گرایی از عوامل مؤثر بر خودبرچسبی منفی است. افراد کمال‌گرا بیشتر مستعد احساس نقص و خودسرزنش‌گری هستند، زیرا انتظارات غیرواقعی و بالایی از خود دارند. در حوزه سلامت روان نیز مطالعات اخیر نشان می‌دهند که خودبرچسبی منفی با مشکلات روان‌شناختی مانند اضطراب و افسردگی ارتباط دارد. به‌ویژه، پژوهش‌های انجام‌شده بر جوانان و دانشجویان نشان داده است که افرادی که خود را به‌طور منفی برچسب‌گذاری می‌کنند، بیشتر در معرض خطر ابتلا به مشکلات روانی هستند.

ب) چالش‌های تصمیم‌گیری

افراد دچار خودویرانگری، اغلب در اتخاذ تصمیمات مهم دچار تردید هستند و در انتخاب‌ها احساس

نامیدی می‌کنند. این مشکل می‌تواند به‌طور قابل توجهی بر زندگی حرفه‌ای آنها تأثیر بگذارد. تحقیقات ثبت شده نشان می‌دهد که احساس تردید در تصمیم‌گیری و عدم اعتماد به قضاوت‌های شخصی به‌صورت مستقیم با روان‌پریشی و استرس‌های شغلی ارتباط دارد (توپینگ، ۲۰۰۶).

پ) فقدان شبکه‌های حمایتی

یکی از ضعف‌های اجتماعی و حمایتی، فقدان شبکه‌های حمایتی درون سازمانی است. عدم دسترسی به شبکه‌های حمایتی دقیقاً به احساس انزوا و ناتوانی در بیان خواسته‌ها مرتبط می‌شود. افراد بدون حمایت اجتماعی معمولاً احساس ناامنی بیشتری می‌کنند. پژوهش‌ها نشان داده است که انزوای اجتماعی یکی از عوامل مؤثر در تجربه ایمپاستر است که می‌تواند به نظام‌های حمایتی ضعیف مرتبط باشد (Morris et al., 2021). تحلیل مقوله «انزوای اجتماعی و فقدان شبکه حمایتی» و زیرمقوله‌های آن نشان‌دهنده چالش‌های جدی در زمینه تعاملات اجتماعی در محیط کار است. وجود انزوای حرفه‌ای، فقدان خودآگاهی، تمایل به نادیده گرفتن نیازها و تعهد بیش‌ازحد بر کیفیت روابط شغلی و سلامت روان افراد تأثیرات منفی می‌گذارد. یافته‌های این مطالعه در مطابقت با پژوهش‌های پیشین است که نشان می‌دهند احساس انزوا و فقدان شبکه‌های حمایتی در محیط کار می‌تواند به رضایت شغلی کمتر، کاهش کارایی، و از بین رفتن سلامت روان منجر شود. سازمان‌ها باید بهبود شبکه‌های حمایتی را در اولویت قرار دهند و امکان تشکیل گروه‌های مختلف در حوزه کاری را فراهم کنند.

ت) چالش‌های زمان و مدیریت اولویت‌ها

افراد ایمپاستر، معمولاً ناتوانی در مدیریت زمان و اولویت‌های خود را تجربه می‌کنند. این موضوع می‌تواند به زیاده‌داری و اضطراب در محیط کار بینجامد. مشکل در مدیریت زمان و اولویت‌ها، نشان‌دهنده توانایی پایین در تعیین و تمرکز بر اهداف واقعی است (میر و همکاران، ۲۰۲۰). ارائه آموزش‌های مؤثر در حوزه مدیریت زمان و مهارت‌های برنامه‌ریزی به کارکنان به‌طوری که آنها بتوانند مسائل را به‌طور مؤثر اولویت‌بندی کنند و زمان خود را به‌درستی مدیریت کنند. مقوله «اختلال در مدیریت زمان و اولویت‌بندی» و زیرمقوله‌های آن با تمرکز بر چالش‌های تصمیم‌گیری و تعهد بیش‌ازحد، بیش‌های ارزشمندی درمورد موانع موجود در محیط کار فراهم می‌آورد. این یافته‌ها تأکید می‌کنند که بهبود وضعیت روانی و اجتماعی کارکنان از طریق آموزش، فرهنگ‌سازی و ایجاد محیط‌های حمایتی می‌تواند اثرات مثبت قابل توجهی بر کیفیت کار و زندگی آنها داشته باشد. توجه به این

موضوعات نه تنها به بهبود سلامت روان کارکنان کمک می‌کند، بلکه به ارتقای عملکرد سازمان‌ها نیز خواهد انجامید. تعهد بیش از حد به کار و فشار برای رضایت دیگران می‌تواند به نادیده گرفتن نیازهای شخصی و حرفه‌ای فرد منجر شود. این وضعیت می‌تواند به ناتوانی در بیان خواسته‌ها و آرزوها منجر شود و در نتیجه احساس نادیده گرفته شدن را در فرد افزایش دهد. تمایل به مشغولیت مداوم و نداشتن استراحت کافی در محیط کار می‌تواند فرد را به سمت فرسودگی شغلی هدایت کند. احساس دردسترس بودن به طور مداوم و قبول فشارهای ناشی از چالش‌های اضافی می‌تواند به اختلال در مدیریت زمان و اولویت‌بندی منجر شود و فرد را از انجام کارهای اصلی و اولویت‌دار دور کند.

ث) نگرانی از رد، نقد و آسیب به تصویر شخصی

مقوله «نگرانی از رد، نقد و آسیب به تصویر شخصی» به مجموعه احساسات، افکار و رفتارهایی اشاره دارد که در نتیجه حساسیت افراد نسبت به قضاوت‌های اجتماعی و شخصی شکل می‌گیرد. این ترس می‌تواند به ایجاد فشار اجتماعی و اضطراب اجتماعی منجر شود. افرادی که در معرض قضاوت منفی به خاطر عدم دستیابی به استانداردهای بالا قرار دارند، ممکن است از مواجهه با موقعیت‌های جدید اجتناب کنند. ترس از رد شدن به معنای نگرانی از بازخورد دیگران و ارزیابی‌های اجتماعی است. این موضوع می‌تواند باعث شود فرد از تجربیات جدید دوری کند و در تصمیم‌گیری‌های خود دچار تردید گردد. وقتی افراد تحت فشار ترس از قضاوت قرار می‌گیرند، ممکن است به طور فزاینده‌ای از رفتارهای اجتماعی و شغفی که نیازمند ریسک و نوآوری است، دور شوند. طبق تحقیقاتی که توسط بارچ و همکاران (۲۰۱۹) انجام شده است، ترس از نظر منفی دیگران می‌تواند به افسردگی و نگرانی‌های اجتماعی منجر شود. نتایج نشان می‌دهند که این نگرانی‌ها در اکثر کمال‌گرایان بر کیفیت زندگی آنها تأثیر منفی می‌گذارد.

مقوله «نگرانی از رد، نقد و آسیب به تصویر شخصی» و زیرمقوله‌های آن نشان‌دهنده چالش‌های جدی در زمینه بهبود روانی و اجتماعی افراد است. تحلیل دقیق زیرمقوله‌ها نشان می‌دهد که ترس از انتقاد، کمبود حمایت اجتماعی، ترس از قضاوت و چالش‌های تصمیم‌گیری به طور متقابل یکدیگر را تقویت می‌کنند و به ایجاد دور باطل از استرس و اضطراب منجر می‌شوند. در مقایسه با پژوهش‌های پیشین، نتایج ارائه شده در این مطالعه تصدیق‌کننده یافته‌های پیشین است که تأکید دارند این نگرانی‌ها نه تنها بر کیفیت تصمیم‌گیری و تعاملات اجتماعی تأثیر منفی دارند، بلکه می‌توانند به طور جدی سلامت

روان و احساس رضایت از زندگی اثر بگذارند. به طور کلی، درک بهتر این مقوله و زیرمقوله‌های آن می‌تواند به شناسایی راهکارهای مؤثر برای پیشگیری از پیامدهای منفی و بهبود کیفیت زندگی افراد کمک کند. این مهم نیازمند آگاهی و آموزش مناسب در زمینه نحوه مدیریت احساسات و ترس‌های ناشی از انتقاد و قضاوت است.

پیشنهادهای

نتایج پژوهش نشان داد که پدیده خودویرانگری توانمندان در اغلب سازمان‌ها رواج داشته و دارای ابعاد و نشانگرهای متعددی است. براین اساس برای مقابله با مشکلات حاصل از این پدیده، سازمان‌ها می‌توانند به عنوان یک محیط حمایتی، برنامه‌هایی را طراحی کنند که شامل ایجاد فرصت‌هایی برای تعاملات اجتماعی، آموزش مهارت‌های خودآگاهی و مدیریت زمان و حمایت از تعادل بین کار و زندگی باشد. ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت که در آن همکاری و ارتباط مهم باشد، می‌تواند به کاهش احساس انزوا و تشویق به ایجاد شبکه‌های حمایتی میان کارکنان کمک کند.

در راستای بهبود و کاهش احساس نقص و کمبود اعتبار، تدوین برنامه‌های آموزشی برای ارتقای خودآگاهی و اعتماد به نفس می‌تواند به کاهش احساس عدم شایستگی کمک کند. کارگاه‌های آموزشی برای توسعه مهارت‌های شغلی و افزایش اعتبار شخصی پیشنهاد می‌شود.

در چالش‌های تصمیم‌گیری، سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد فضای مشاوره‌ای در تیم‌ها، به افراد این امکان را بدهند که در تصمیم‌گیری‌های خود از دیگران بهره‌برداری کنند. همچنین می‌توانند کارگاه‌های تصمیم‌گیری گروهی را به منظور تقویت مهارت‌های تصمیم‌گیری برگزار نمایند.

سازمان‌ها باید محیطی حمایتی ایجاد کنند که شامل فرصت‌های منظم برای تعاملات اجتماعی مؤثر مانند گروه‌های دوستیابی، کار گروهی و جلسات همفکری باشد. این برنامه‌ها باید بستری فراهم کنند تا کارکنان احساس تعلق و پشتیبانی کنند. برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های عملی درباره مهارت‌های خودآگاهی، شناسایی و مقابله با افکار منفی و آموزش فنون مدیریت زمان و اولویت‌بندی وظایف می‌تواند به افراد کمک کند بهتر با فشارهای شغلی مقابله کنند و بهره‌وری خود را افزایش دهند. همچنین برنامه‌های آموزشی هدف‌مند برای تقویت مهارت‌های ارتباطی، ارائه بازخورد سازنده و یادگیری پذیرش موفقیت‌ها می‌تواند احساس شایستگی و اعتبار شخصی را در کارکنان تقویت کند. در نهایت، ایجاد تیم‌های مشاوره‌ای و جلسات تبادل نظر منظم به افراد کمک می‌کند تصمیمات خود را با آرامش

و اطمینان بیشتری اتخاذ کنند. برگزاری کارگاه‌های تخصصی تصمیم‌گیری گروهی و حل مسئله نیز توصیه می‌شود.

سازمان‌ها باید سیاست‌هایی برای انعطاف‌پذیری در ساعات کاری، مرخصی‌های ضروری و فراهم آوردن امکانات رفاهی ایجاد کنند تا کارکنان بتوانند بین زندگی شخصی و کاری تعادل برقرار کنند و استرس را کاهش دهند. همچنین ترویج فرهنگ همکاری، همدلی و حمایت متقابل در محیط کار باعث کاهش احساس انزوا و افزایش شبکه‌های حمایتی می‌شود. مدیران باید نقش الگویی در این زمینه ایفا کرده و فضای باز و اعتمادساز را رقم بزنند.

برقراری نظام بازخورد منظم و مثبت به افراد کمک می‌کند پیشرفت خود را بهتر ارزیابی کنند و از پشتیبانی سازمانی احساس رضایت بیشتری داشته باشند. در همین راستا، مدیران باید برای درک بهتر نیازهای کارکنان، آموزش‌های تخصصی مدیریت همدلانه بینند و به شکل فعالانه در کاهش مشکلات عاطفی نیروها مشارکت داشته باشند. در نهایت، ارائه فرصت‌های یادگیری مستمر، دوره‌های تخصصی و برنامه‌های توسعه شغلی نه تنها مهارت‌های فنی را افزایش می‌دهد، بلکه برای تقویت اعتماد به نفس و کاهش استرس کارکنان، مؤثر است.

References

- Bagheri Sheykhangafshe, F., Tajbakhsh, K., Savabi Niri, V., Mikelani, N., Eghbali, F., & Fathi-Ashtiani, A. (2022). The effectiveness of schema therapy on self-efficacy, burnout, and perfectionism of employees with imposter syndrome. **Health and Development Journal**, 11(3), 140-148. DOI: 10.34172/jhad.92349
- Bahram, A. (2011). The study of relationship between emotional intelligence and self-esteem with imposter syndrome. **Journal of Fundamentals of Mental Health**, 13(49), 30-41. DOI: 10.3389/fpsyg.2011.00049
- Bandura, A. (1997). **Self-efficacy: The exercise of control**. New York: W.H. Freeman.
- Borlik, M. F., Godoy, S. M., Wadell, P. M., Petrovic-Dovat, L., Cagande, C. C., Hajirnis, A., & Bath, E. P. (2021). Women in academic psychiatry: inequities, barriers, and promising solutions. **Academic Psychiatry**, 45, 110-119. DOI: 10.1007/s40596-020-01386-z
- 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. DOI: 10.1007/s11606-020-05764-4
- Breeze, M., Addison, M., & Taylor, Y. (2022). Situating imposter syndrome in higher education. In **The Palgrave handbook of imposter syndrome in higher education** (pp. 1-16). Springer International Publishing. DOI: 10.1007/978-3-030-76823-4_1
- Buchanan, E. A., M. E. E. R., & Ghosh, A. (2018). Impostor phenomenon in the workplace: The role of perfectionism and support. **Journal of Occupational Health Psychology**, 23(3), 340-351. DOI: 10.1037/ocp0000079
- Chao, R. K., & Zeli, K. (2011). Perceived parental control and the impersonator phenomenon in ethnic minority adolescents. **Journal of Adolescence**, 34(2), 213-223. DOI: 10.1016/j.adolescence.2010.03.004
- 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. DOI: 10.1037/h0086006
- Cohen, J. (1960). A coefficient of agreement for nominal scales. **Educational and Psychological Measurement**, 20(1), 37-46.
- Cokley, K. O., McClain, S. C., & Enciso, S. (2015). The role of impostor phenomenon in stress and academic performance in Black college students. **Journal of Black Psychology**, 41(3), 243-263. DOI: 10.1177/0095798413491774
- Crowe, T., & Slocum, S. (2022). How to stop imposter syndrome from sabotaging your career. In **Women in Mechanical Engineering: Energy and the Environment** (pp. 91-107). Springer International Publishing. DOI: 10.1007/978-3-030-76823-4_6
- Fimiani, R., Mannocchi, C., Gorman, B. S., & Gazzillo, F. (2024). Guilt over success, impostor phenomenon, and self-sabotaging behaviors. **Current Psychology**, 43(21), 19081-19090. DOI: 10.1007/s12144-024-03820-8
- Hutchins, H. M., & Rainbolt, H. (2017). Exploring the links between the impostor phenomenon, support, and burnout. **International Journal of Evidence-Based Coaching & Mentoring**, 15(1), 64-76. DOI: 10.24384/000140

- Neureiter, M., & Thyssen, G. (2018). The impostor phenomenon in the context of e-training: E-mentoring as a means to increase social support. **Computers in Human Behavior**, 81, 247-254. DOI: 10.1016/j.chb.2017.03.036
- Pákozdy, C., Askew, J., Dyer, J., Gately, P., Martin, L., Mavor, K. I., & Brown, G. R. (2024). The impostor phenomenon and its relationship with self-efficacy, perfectionism and happiness in university students. **Current Psychology**, 43(6), 5153-5162. DOI: 10.1007/s12144-024-05678-8
- Parkman, A. (2016). The impostor phenomenon in higher education: Incidence and impact. **Journal of Higher Education Theory and Practice**, 16(1), 51-60. DOI: 10.33423/jhetp.v16i1.688.
- Perkins, T. R., & Durkee, M. I. (2024). Impostor phenomenon among Black undergraduates: Contributions of microaggressions, gender, and school belonging. **Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology**, 30(1), 62-75. DOI: 10.1037/cdp0000551.
- Sakulku, J., & Alexander, J. (2011). The Impostor Phenomenon. **International Journal of Behavioral Science**, 6(1), 73-92. <https://www.researchgate.net/publication/265754127>.
- Sheveleva, M. S., Zolotareva, A. A., & Rudnova, N. A. (2021). The impostor phenomenon in the work context: the role of motivation and perfectionism. **Возрастная и педагогическая психология**, 97. DOI: 10.17223/19988671/97/13
- Simmons, D. (2016). Impostor syndrome, a reparative history. **Engaging Science, Technology, and Society**, 2, 106-127. DOI: 10.17323/2686-8339.2016.2.106.127
- Singh, S., & Narula, A. (2025). A Study on Imposter Syndrome and Psychological Distress among College Students. **International Journal of Interdisciplinary Approaches in Psychology**, 3(1), 172-182. DOI: 10.33423/ijiap.v3i1.712
- Slank, S. (2019). Rethinking the impostor phenomenon. **Ethical Theory and Moral Practice**, 22(1), 205-218. DOI: 10.1007/s10677-018-9934-8
- Tewfik, B. A. (2022). The impostor phenomenon revisited: Examining the relationship between workplace impostor thoughts and interpersonal effectiveness at work. **Academy of Management Journal**, 65(3), 988-1018. DOI: 10.5465/amj.2020.0644
- Topping, K. J., & Kearney, K. (2020). The role of social comparison in the impostor phenomenon: Understanding students' academic anxieties. **Educational Psychology**, 40(3), 161-174. DOI: 10.1080/01443410.2019.1702827
- Tsoi, C., & Brehm, S. (2020). The Imposter Phenomenon: A Review of the Literature. **International Journal of Psychological Studies**, 12(2), 20-30. DOI: 10.5539/ijps.v12n2p20
- Türkel, N. N., Başaran, A. S., Gazey, H., & Ertek, İ. E. (2025). The impostor phenomenon in psychiatrists: relationships among compassion fatigue, burnout, and maladaptive perfectionism. **BMC Psychiatry**, 25(1), 30. DOI: 10.1186/s12888-025-03601-5
- Vogel, D. L., & Wester, S. R. (2016). Predicting the relationship between social anxiety and help-seeking intentions: The role of fear of negative evaluation and self-

- stigma. **Journal of Counseling Psychology**, 63(2), 221-229. DOI: 10.1037/cou0000131
- Vogel, D. L., Bitman, R. L., & Wester, S. R. (2020). The impostor phenomenon among college students: The relationship with self-compassion and mental health. **Journal of College Counseling**, 23(1), 65-77. DOI: 10.1002/jocc.12124
- Zahid, R., Fiaz, M., & Taus, M. (2024). The Dark Side of Success: Impostor Phenomenon as a Predictor of Self-Sabotaging Behavior and Workaholism. **Open Access Organization and Management Review**, 3(1), 8-18. DOI: 10.54691/oamr.v3i1.1093.