

Understanding the phenomenon of perceived organizational imposters among managers; Identifying antecedent and consequential factors using the Delphi-Fuzzy method

Ali Omidi *

Doctorate in Public Administration, Organizational Behavior, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Abstract

Objective: The present study was conducted with the aim of recognizing and understanding the phenomenon of perceived organizational imposter of managers and analyzing its antecedent and consequent factors. This study examines how these factors affect the performance and mental health of managers, as well as its consequences in the fields of leadership and organizational decision-making.

Research Methodology: This study is designed as an applied study in terms of purpose and as a survey in terms of data collection method. The research population includes experts who were selected using the snowball sampling method and based on the principle of theoretical adequacy of the sample members. To collect data in the qualitative part, a semi-structured interview was used, while in the quantitative part, Patricia Clancy's Organizational Imposter Syndrome Questionnaire (1985) was used. The validity and reliability of these tools have been confirmed through theoretical validity, intra-coder reliability, content validity, and test-retest reliability, respectively. Data analysis in the qualitative part was conducted using the coding-based content analysis method and Atlas.ti software, and in the quantitative part, the Delphi-fuzzy method was used for data analysis.

Findings: The results of the present study include identifying the antecedents and consequences of the perceived organizational imposter phenomenon in managers and prioritizing them. Based on these results, the most important antecedents that affect the occurrence of organizational imposter are: social anxiety, high-pressure jobs, perfectionist personality, intense job competition, low self-confidence, lack of effective intra-organizational communication, cultural challenges, fear of evaluation, and lack of transparency of rules. On the other hand, the main consequences of this phenomenon include a decrease in the quality of decision-making, job burnout, a decrease in innovation and creativity, a decrease in self-confidence and self-belief, a weakening of the spirit of teamwork and group work, a decrease in the diversity of the organization's capacity for progress, the creation of organizational pessimism, an increase in the illusion of conspiracy, and a tendency towards collectivism and isolationism.

Keywords: Organizational imposter, antecedent factors, consequent factors, organizations, Delphi-fuzzy.

Extended Abstract

* Corresponding Author: Omidiomidi82@gmail.com

How to Cite: Omidi, A. (2025). Understanding the phenomenon of perceived organizational imposters among managers; Identifying antecedent and consequential factors using the Delphi-Fuzzy method. *Journal of Comparative Public Administration*, 3(2), 42-65. doi: [10.22098/cpa.2025.17204.1066](https://doi.org/10.22098/cpa.2025.17204.1066)



Copyright © 2025 The Authors. Published by University of Mohaghegh Ardabili.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.

The phenomenon of the perceived organizational imposter (POI) has recently emerged as a critical issue in managerial psychology and organizational behavior. It refers to the psychological experience in which managers, despite objective success and competence, feel unworthy of their achievements and attribute their accomplishments to luck, timing, or deception. This study aims to understand and explain the perceived organizational imposter phenomenon among managers, to identify its antecedent and consequent factors, and to analyze how these factors influence managerial performance, decision-making, and mental health.

This research adopts a mixed-method design, integrating qualitative and quantitative approaches within a deductive–inductive philosophical framework. The study is applied in purpose and survey-based in data collection method. The statistical population included academic and organizational experts in the fields of management, organizational behavior, and psychology, selected through snowball sampling based on theoretical adequacy. In the qualitative phase, data were collected through semi-structured interviews, analyzed by content analysis and coding using Atlas.ti software. In the quantitative phase, data were gathered via the Patricia Clance Organizational Imposter Syndrome Questionnaire (1985), and analyzed using the Delphi–fuzzy method to determine the weight and priority of factors.

The findings identify and prioritize key antecedents and consequences of the perceived organizational imposter phenomenon among managers. The most significant antecedent factors include:

- Social anxiety
- High-pressure jobs
- Perfectionist personality traits
- Intense job competition
- Low self-confidence
- Lack of effective intra-organizational communication
- Cultural challenges and fear of evaluation
- Lack of transparency in organizational rules

These factors interact to create a psychological environment where managers doubt their competence and feel like “frauds” despite external validation. The main consequences of this phenomenon include:

- Reduced quality of decision-making
- Job burnout and emotional exhaustion
- Decline in creativity and innovation
- Lowered self-confidence and self-efficacy
- Weakening of teamwork and collaboration
- Reduction in organizational adaptability and growth potential
- Increased organizational pessimism and conspiracy thinking
- Greater tendencies toward isolationism and withdrawal

The study concludes that perceived organizational impostership is not merely a personal disorder but a systemic organizational issue, arising from interaction between individual personality traits and contextual organizational pressures. It directly affects managerial performance, leadership effectiveness, and overall organizational climate.

Based on the Delphi–fuzzy prioritization, social anxiety, perfectionism, and job pressure are the strongest predictors of POI, while decline in decision-making quality, burnout, and loss of creativity represent the most critical outcomes. The results highlight the urgent need for organizations to develop preventive and remedial interventions, such as:

- Training and counseling programs for managers on stress management and self-efficacy improvement.
- Establishment of transparent evaluation systems to reduce fear of judgment.

- Promotion of open communication and team-building activities.
- Creating a psychologically safe environment to reduce the sense of impostership and encourage authentic leadership.

The study contributes both theoretically and practically by offering a conceptual model that links individual psychological antecedents and organizational contextual factors to managerial outcomes through the lens of perceived impostership.

It expands the theoretical understanding of managerial identity, confidence, and emotional well-being, while providing empirical evidence from an underexplored cultural context (Iranian organizations). The findings can guide future research to examine cultural and structural variations in the development and mitigation of the imposter phenomenon across different organizational settings.

شناخت فهم پدیده ایمپاستر سازمانی ادراک شده مدیران؛ شناسایی عوامل پیشایندی و پسایندی با روش دلفی فازی

علی امیدی*

دکتری مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۲۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۱/۳۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۱۹

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۴۲-۶۵

چکیده

هدف: پژوهش حاضر باهدف شناخت و فهم پدیده ایمپاستر سازمانی ادراک شده مدیران و تحلیل عوامل پیشایندی و پسایندی آن انجام پذیرفت. این تحقیق به بررسی چگونگی تاثیر این عوامل بر عملکرد و سلامت روانی مدیران و همچنین پیامدهای آن در زمینه‌های رهبری و تصمیم‌گیری سازمانی می‌پردازد.

روش تحقیق: پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت، از نوع پژوهش‌های آمیخته بوده که با رویکرد کیفی و کمی و در فلسفه قیاسی استقرایی انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، پیمایشی است. جامعه‌آماري تحقیق شامل خبرگان است که با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی و بر اساس اصل کفایت نظری اعضای نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی، از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شده است، در حالی که در بخش کمی، از پرسشنامه سندرم ایمپاستر سازمانی پاتریشیا کلاتس (۱۹۸۵) بهره‌برداری شده است. روایی و پایایی این ابزارها به ترتیب از طریق روش‌های روایی نظری، پایایی درون‌کدگذار میان‌گذار، روایی اعتبار محتوا و پایایی بازآزمون تأیید گردیده است. تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از روش تحلیل محتوا مبتنی بر کدگذاری و نرم‌افزار Atlas.ti انجام شده است و در بخش کمی، از روش دلفی فازی برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج پژوهش حاضر شامل شناسایی عوامل پیشایندی و پیامدهای پدیده ایمپاستر سازمانی ادراک شده در مدیران و اولویت‌بندی آن‌ها است. بر اساس این نتایج، مهم‌ترین عوامل پیشایندی که بر بروز ایمپاستر سازمانی تأثیرگذار هستند عبارتند از: اضطراب‌های اجتماعی، شغل‌های پرفشار، شخصیت کمال‌گرا، رقابت‌های شدید شغلی، اعتماد به نفس پایین، نبود ارتباطات مؤثر درون سازمانی، چالش‌های فرهنگی، ترس از ارزیابی و نبود شفافیت قوانین. از سوی دیگر، پیامدهای اصلی این پدیده شامل کاهش کیفیت تصمیم‌گیری، فرسودگی شغلی، کاهش نوآوری و خلاقیت، افت اعتماد به نفس و خودباوری، تضعیف روحیه کار تیمی و گروهی، کاهش تنوع ظرفیت پیشرفت سازمان، ایجاد بدبینی سازمانی، افزایش توهم توطئه و تمایل به جمع‌گریزی و انزوای طلبی می‌باشد. کلیدواژه‌ها: روش سطح پاسخ، بهره‌وری منابع انسانی، شرکت‌های کوچک و متوسط، رشد اقتصادی، مدیریت تطبیقی.

کلید واژگان: ایمپاستر سازمانی، عوامل پیشایندی، عوامل پسایندی، سازمان‌ها، دلفی فازی.

* نویسنده مسئول: omidmididi82@gmail.com

نحوه ارجاع دهی: امیدی، علی. (۱۴۰۴). شناخت فهم پدیده ایمپاستر سازمانی ادراک شده مدیران؛ شناسایی عوامل پیشایندی و پسایندی با روش دلفی فازی. فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی، ۳(۲)، ۴۲-۶۵. doi: [10.22098/cpa.2025.17204.1066](https://doi.org/10.22098/cpa.2025.17204.1066)

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. © ۱۴۰۴. ناشر این مقاله، دانشگاه محقق اردبیلی است.

این مقاله تحت گواهی زیر منتشر شده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله و با رعایت شرایط مندرج در آدرس زیر مجاز است. Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)



مقدمه

امروزه بسیاری از سازمان‌ها با چالش‌های فراوانی در زمینه بهبود عملکرد کارکنان، افزایش بهره‌وری و کاهش استرس شغلی روبرو هستند. در این شرایط، سندروم ایمپاستر سازمانی ادراک شده می‌تواند یکی از موانع اصلی در مسیر پیشرفت کارکنان و در نهایت سازمان‌ها باشد. پدیده ایمپاستر سندروم سازمانی ادراک شده^۱، یک تجربه روان‌شناختی است که در آن افراد، علی‌رغم دستیابی به موفقیت‌های چشمگیر، احساس می‌کنند که شایستگی لازم برای آن‌ها را ندارند و موفقیت‌هایشان را ناشی از شانس یا عوامل بیرونی می‌دانند (کلنس و ایمز^۲، ۲۰۲۲). پدیده ایمپاستر سازمانی در میان مدیران نیز به‌طور خاص مشهود است، جایی که فشارهای شغلی، انتظارات بالا و رقابت‌های سازمانی می‌تواند آن‌ها را به باورهای نادرست در خصوص توانمندی‌های خود سوق دهند. افراد مبتلا به این سندروم معمولاً به‌طور ناآگاهانه از فرصت‌های حرفه‌ای خود خودداری کرده یا در پروژه‌ها و وظایفشان کم‌کاری می‌کنند زیرا احساس می‌کنند که شایسته موفقیت‌های خود نیستند. بنابراین، شناخت و مدیریت این پدیده در سازمان‌ها می‌تواند به‌طور مستقیم بر رشد حرفه‌ای کارکنان و بهبود فضای کاری سازمان تأثیرگذار باشد (لنگفورد و کلنس^۳، ۲۰۲۳). پدیده ایمپاستر سازمانی ادراک شده، به نوعی احساس خودکارایی اشاره دارد که در آن افراد، علی‌رغم دستیابی به موفقیت‌های بزرگ و قابل توجه، خود را شایسته و لایق این دستاوردها نمی‌دانند و به‌طور مداوم احساس می‌کنند که در حال فریب دادن دیگران هستند. این احساسات از نگرانی‌هایی ناشی می‌شود که روزی «تقلب» آنها آشکار خواهد شد. به عبارت دیگر، این افراد به‌طور مداوم خود را فاقد شایستگی‌های لازم برای موفقیت‌هایی که به‌دست آورده‌اند می‌دانند و باور دارند که دستاوردهایشان ناشی از شانس، تصادف یا عواملی خارج از توانایی‌های شخصی آنها بوده است (هاچینز و مک نیلی^۴، ۲۰۲۳). پدیده ایمپاستر سازمانی ادراک شده در افرادی که در محیط‌های حرفه‌ای و تحصیلی با انتظارات بالایی مواجه هستند، به ویژه در مواردی که رقابت شدید و مقایسه‌های مستمر با دیگران وجود دارد، به‌طور بارزی مشاهده می‌شود. در حالی که این افراد ممکن است از نظر بیرونی موفق و شایسته به نظر برسند، اما در درون خود احساس عدم شایستگی و بی‌کفایتی دارند. این احساسات به‌ویژه در سازمان‌های پیچیده و محیط‌های کاری که موفقیت‌های فردی می‌تواند باعث توجه و ارزیابی منفی از سوی دیگران شود، شدت پیدا می‌کند (لنگفورد و کلنس^۳، ۲۰۲۳). این پدیده می‌تواند تأثیرات زیادی بر سلامت روانی و حرفه‌ای افراد بگذارد و موجب کاهش اعتماد به نفس، استرس و حتی فرسودگی شغلی شود (ساگار و استوبر^۳، ۲۰۲۳). پدیده ایمپاستر سازمانی در سال‌های اخیر توجه زیادی را در جوامع علمی و صنعتی به خود جلب کرده است. تحقیقات نشان داده‌اند که افراد مبتلا به این سندروم معمولاً احساس می‌کنند که به‌دلیل شانس، شرایط خاص یا حتی اشتباهات دیگران به موفقیت‌های خود دست یافته‌اند، نه به دلیل توانمندی‌های شخصی‌شان. این احساسات منفی می‌تواند به شدت بر سلامت روانی فرد تأثیر بگذارد و در طولانی‌مدت موجب کاهش اعتماد به نفس، اضطراب، و حتی استرس‌های شغلی شوند. در نتیجه، شناخت این پدیده در سازمان‌ها و تلاش برای مدیریت آن نه تنها به بهبود شرایط روانی کارکنان کمک می‌کند بلکه بر بهره‌وری و کارایی سازمان نیز تأثیر مستقیم خواهد گذاشت (کلنس و ایمز^۲، ۲۰۲۲).

1 Perceived Impostor Syndrome

2 Clance & Imes

3 Langford & Clance

4 Hutchins & McNeely

اهمیت تحقیق در فهم پدیده ایمپاسترسازمانی و شناسایی عوامل پیشایندی و پسایندی آن، در راستای بهبود سلامت روانی کارکنان و افزایش کارایی سازمان‌ها غیرقابل انکار است. هدف این مقاله، شناسایی و تحلیل عوامل پیشایند و پسایند ایمپاسترسازمانی ادراک شده در میان مدیران است، که با تحلیل روابط پیچیده بین عوامل مختلف می‌پردازد. این پدیده می‌تواند تأثیرات زیادی بر عملکرد و تصمیم‌گیری‌های مدیران داشته باشد. پژوهش حاضر با تحلیل این پدیده در سطح مدیران سازمان‌ها، به تبیین عواملی می‌پردازد که ممکن است باعث بروز چنین احساساتی در آنان شود و چطور می‌توان این پدیده را به‌طور موثری مدیریت کرد. این پژوهش می‌تواند راهکارهایی را برای سازمان‌ها به‌ویژه در زمینه آموزش، حمایت‌های روانی و توسعه شغلی مدیران ارائه دهد تا از تأثیرات منفی ایمپاسترسازمانی بر عملکرد آنها جلوگیری کرده و شرایط رشد حرفه‌ای آنها را فراهم آورد. در مجموع، این پژوهش می‌تواند کمک شایانی به درک بهتر عوامل موثر بر پدیده ایمپاسترسازمانی در مدیران کند و راهکارهای مفیدی برای بهبود عملکرد مدیریتی و سلامت روانی مدیران در سازمان‌ها ارائه دهد.

درواقع این تحقیق به در پی شناسایی عواملی در جهت فهم مولفه‌های پیشایندی و پسایندی پدیده ایمپاسترسازمانی ادراک شده مدیران و بررسی چگونگی تأثیر این عوامل بر عملکرد و سلامت روانی مدیران و همچنین پیامدهای آن در زمینه‌های رهبری و تصمیم‌گیری سازمانی پرداخته است. که با شناخت بهتر این پدیده و عوامل مرتبط با آن، سازمان‌ها قادر خواهند بود تا راهکارهایی مؤثر برای کاهش اثرات منفی آن اتخاذ کرده و در نتیجه بهبود عملکرد فردی و جمعی در سازمان‌ها را شاهد باشند. این تحقیق می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا با شناسایی و مدیریت ایمپاسترسازمانی، محیطی سالم‌تر و حمایتی‌تر برای کارکنان خود ایجاد کنند. علی‌رغم اینکه بسیاری از پدیده‌های سازمانی مانند استرس شغلی و انگیزش در تحقیقات مدیریتی مورد توجه قرار گرفته‌اند، اما بررسی اختصاصی پدیده ایمپاسترسازمانی از منظر ادراک مدیران سازمانی هنوز به‌طور عمیق و فراگیر در پژوهش‌ها مطرح نشده است. این شکاف پژوهشی نیاز به تحقیقات بیشتری در راستای درک کامل و دقیق این پدیده دارد. همچنین در تحقیقات پیشین، توجه کمی به عوامل مختلفی که ممکن است منجر به بروز ایمپاسترسازمانی در مدیران شوند، شده است. لذا پیامدهای این پدیده بر عملکرد سازمانی، رضایت شغلی، تصمیم‌گیری و سلامت روانی مدیران کمتر مورد بررسی قرار گرفته‌اند. این نقص در تحقیق و تحلیل، خلأی جدی برای توسعه این پژوهش ایجاد کرده است.

پیشینه نظری پژوهش

ایمپاسترسازمانی

سندروم ایمپاستر اولین بار در دهه ۱۹۷۰ توسط روان‌شناسان آمریکایی، سوزان ایمز و جوان تتر معرفی شد. آن‌ها این پدیده را در میان زنان موفق مشاهده کردند که با وجود دستاوردهای برجسته خود، به‌طور مداوم احساس عدم شایستگی می‌کردند. تحقیقات اولیه نشان داد که این پدیده بیشتر در افرادی که در زمینه‌های علمی، هنری و حرفه‌ای به موفقیت‌های قابل توجهی دست یافته‌اند، مشاهده می‌شود (کلنس و ایمز، ۲۰۲۲). با این حال، در سال‌های اخیر، این سندروم به‌عنوان یک پدیده جهانی شناخته شده که می‌تواند در هر فردی، صرف نظر از جنسیت، گروه سنی یا زمینه حرفه‌ای، ظاهر شود.

افراد مبتلا به این سندروم اغلب احساس می‌کنند که موفقیت‌هایشان در واقع ناشی از عواملی خارج از کنترل آن‌ها، مانند شانس یا تایید نادرست از سوی دیگران، بوده است. آن‌ها معتقدند که توانایی‌های واقعی‌شان نمی‌تواند چنین دستاوردهایی را توجیه کند و احساس می‌کنند که روزی همه متوجه خواهند شد که آن‌ها هیچ شایستگی واقعی برای موفقیت‌ها و دستاوردهایشان ندارند. این احساسات می‌تواند بر روحیه و عملکرد آن‌ها تاثیر منفی بگذارد و موجب کاهش احساس رضایت شغلی و عدم اعتماد به نفس در محیط‌های حرفه‌ای و آموزشی شود (نوریتروهمکاران^۱، ۲۰۲۱).

در این پدیده، افراد، علی‌رغم دستاوردهای قابل توجه خود، خود را شایسته و لایق موفقیت‌هایشان نمی‌دانند و به‌طور مداوم احساس می‌کنند که در حال فریب دادن دیگران هستند و روزی این «تقلب» آشکار خواهد شد. این افراد اغلب خود را فاقد مهارت یا شایستگی‌های لازم برای موفقیت‌هایی که کسب کرده‌اند می‌دانند و باور دارند که موفقیت‌هایشان ناشی از شانس یا عواملی خارج از توانایی‌های واقعی‌شان بوده است.

این پدیده در افرادی که در محیط‌های حرفه‌ای و تحصیلی با انتظارات بالایی مواجه هستند، به ویژه در مواردی که رقابت شدید و مقایسه‌های مستمر با دیگران وجود دارد، به‌طور بارزی مشاهده می‌شود. در حالی که این افراد ممکن است از نظر بیرونی موفق و شایسته به نظر برسند، اما در درون خود احساس عدم شایستگی و بی‌کفایتی دارند. این احساسات به‌ویژه در سازمان‌های پیچیده و محیط‌های کاری که موفقیت‌های فردی می‌تواند باعث توجه و ارزیابی منفی از سوی دیگران شود، شدت پیدا می‌کند (لنگفورد و کلنس، ۲۰۲۳).

افرادی که به این سندروم مبتلا هستند، معمولاً ویژگی‌های زیر را دارند:

- تردیدهای خودپنداره‌ای: آن‌ها به‌طور مداوم خود را مقصر می‌دانند و احساس می‌کنند که شایستگی لازم برای رسیدن به موفقیت‌هایشان را ندارند (نوریتروهمکاران، ۲۰۲۱).
- ترس از افشا شدن: افراد مبتلا به سندروم ایمپاستر اغلب از این می‌ترسند که دیگران کشف کنند که آن‌ها توانایی واقعی برای دستیابی به موفقیت‌هایشان را ندارند (نوریتروهمکاران، ۲۰۲۱).
- مقاومت در برابر تایید: آن‌ها در پذیرش دستاوردهای خود و قبول بازخورد مثبت از دیگران مشکل دارند و تمایل دارند که موفقیت‌هایشان را به شانس یا شرایط خارجی نسبت دهند (کلنس و ایمز، ۲۰۲۲).
- کمال‌گرایی: این افراد معمولاً استانداردهای بسیار بالایی برای خود تعیین می‌کنند و به کوچک‌ترین اشتباهات خود واکنش‌های منفی نشان می‌دهند (ساگار و استوبر، ۲۰۲۳).

عوامل موثر بر ایمپاستر سازمانی ادراک شده

عوامل مختلفی می‌توانند به بروز سندروم ایمپاستر منجر شوند. برخی از این عوامل عبارتند از: (لنگفورد و کلنس، ۲۰۲۳).

۱. چالش‌های فرهنگی و اجتماعی: در بسیاری از جوامع، به‌ویژه در جوامعی که موفقیت فردی و رقابت در آن‌ها برجسته است، افراد ممکن است به دلیل انتظارات بالا و فشارهای اجتماعی احساس عدم شایستگی کنند.

1 Neureiter

۲. انتظارات والدین و مربیان: والدین و مربیانی که استانداردهای بسیار بالایی از کودکان یا شاگردان خود دارند، می‌توانند به رشد احساس عدم شایستگی در آن‌ها منجر شوند.
۳. فشارهای شغلی و تحصیلی: افرادی که در محیط‌های تحصیلی یا شغلی پر فشار کار می‌کنند، ممکن است به دلیل رقابت شدید یا مقایسه‌های مستمر با دیگران، احساس ناتوانی کنند.
۴. شخصیت و ویژگی‌های فردی: افرادی که شخصیت کمال‌گرایانه دارند یا خود را همیشه در حال رقابت با دیگران می‌بینند، بیشتر در معرض این سندروم قرار دارند (لنگفورد و کلنس، ۲۰۲۳).

انواع ایمپاستر سازمانی

ایمپاستر سازمانی یا سندروم ایمپاستر یک پدیده روان‌شناختی است که افراد به‌طور مداوم احساس می‌کنند که شایسته موفقیت‌هایشان نبوده و همواره در معرض آشکار شدن تقلب یا فریب هستند. این پدیده در زمینه‌های مختلفی از جمله محیط‌های کاری و تحصیلی مشاهده می‌شود و می‌تواند در اشکال مختلفی ظاهر شود. در اینجا به انواع مختلف ایمپاستر سازمانی پرداخته خواهد شد، که با توجه به ویژگی‌های فردی و اجتماعی افراد در سازمان‌ها و محیط‌های کاری متفاوت است (نوریتروهمکاران، ۲۰۲۱).

ایمپاستر مبتنی بر کمال‌گرایی

افراد با ایمپاستر سازمانی کمال‌گرا خود را به‌عنوان افرادی می‌بینند که باید همواره عملکرد بی‌عیب و نقص داشته باشند. این افراد به شدت از اشتباهات و شکست‌ها می‌ترسند و باور دارند که باید همیشه بهترین باشند. حتی اگر موفقیت‌های زیادی کسب کنند، احساس می‌کنند که اگر به خطا بروند، دیگران متوجه خواهند شد که آن‌ها شایسته موفقیت‌هایشان نبوده‌اند. این نوع ایمپاستر سازمانی می‌تواند باعث استرس‌های زیاد، فرسودگی شغلی، و کاهش انگیزه در افراد شود (نوریتروهمکاران، ۲۰۲۱).

ایمپاستر مبتنی بر شانس

در این نوع ایمپاستر سازمانی، افراد باور دارند که موفقیت‌هایشان به شانس یا عوامل خارجی مربوط است، نه به مهارت‌ها و توانمندی‌های شخصی‌شان. این افراد ممکن است احساس کنند که «یک بار خوش‌شانس بوده‌اند» یا موفقیت‌های آن‌ها به‌طور تصادفی رخ داده‌اند و نمی‌توانند آن را به‌عنوان نتیجه تلاش‌های خودشان در نظر بگیرند. آن‌ها از این که روزی این «شانس» به پایان برسد و دیگران متوجه کمبود توانمندی‌هایشان شوند، نگرانی دارند (لنگفورد و کلنس، ۲۰۲۳).

ایمپاستر مبتنی بر تأثیرگذاری بر دیگران

افراد با این نوع سندروم ایمپاستر سازمانی احساس می‌کنند که باید همیشه ایده‌آل باشند و در همه جنبه‌های زندگی خود (شغلی، اجتماعی، شخصی) موفقیت کسب کنند. آن‌ها خود را مسئول همه چیز می‌دانند و تمایل دارند که در هر زمینه‌ای بهترین باشند. این افراد اغلب تحت فشار شدید قرار دارند و از این می‌ترسند که اگر در یک زمینه

ضعیف عمل کنند، این ضعف برای دیگران آشکار شود. این نوع ایمپاسترسازمانی می‌تواند منجر به فشار زیاد و اضطراب شود و فرد را از تعادل میان کار و زندگی خارج کند (ساگار و استور، ۲۰۲۳).

ایمپاستر مبتنی بر احساس بی‌لیاقتی

افرادی که این نوع ایمپاسترسازمانی را تجربه می‌کنند، معتقدند که به‌طور اساسی فاقد توانمندی‌ها و مهارت‌های لازم برای موفقیت‌ها و دستاوردهایشان هستند. این افراد احساس می‌کنند که نمی‌توانند به خواسته‌ها و انتظارات دیگران پاسخ دهند و همواره از این می‌ترسند که روزی کشف شود که آن‌ها لایق جایگاه یا موفقیت‌هایی که کسب کرده‌اند، نبوده‌اند. این نوع سندروم اغلب در افراد با اعتماد به نفس پایین یا آن‌هایی که به خود شک دارند مشاهده می‌شود (کلنس و ایمز، ۲۰۲۲).

ایمپاستر مبتنی بر انتظارات اجتماعی

این نوع از ایمپاسترسازمانی در افرادی ظاهر می‌شود که احساس می‌کنند همواره در حال تطبیق خود با انتظارات اجتماعی هستند. آن‌ها معتقدند که برای تأثیرگذاری مثبت در جامعه باید به گونه‌ای خاص رفتار کنند یا موفقیت‌هایی خاص به دست آورند. این افراد به دلیل فشارهای اجتماعی که بر آن‌ها وارد می‌شود، احساس می‌کنند که در حال فریب دیگران هستند و نمی‌توانند با تصویر ذهنی از خود که دیگران از آن‌ها دارند، همخوانی داشته باشند. این احساسات می‌تواند منجر به نارضایتی و استرس‌های روان‌شناختی شود (هاچینز و مک نیلی، ۲۰۲۳).

ایمپاستر مبتنی بر نقص اجتماعی

افراد با این نوع ایمپاسترسازمانی معمولاً احساس می‌کنند که در محیط‌های اجتماعی یا حرفه‌ای به‌طور ناقص یا اشتباه پذیرفته شده‌اند. آن‌ها خود را خارج از گروه و دور از دیگران می‌بینند و به‌طور مداوم از خود می‌پرسند که آیا واقعاً به جمع پذیرفته شده‌اند یا نه. این نوع ایمپاسترسازمانی بیشتر در افرادی که در محیط‌های جدید قرار می‌گیرند، مشاهده می‌شود و می‌تواند منجر به احساس انزوای اجتماعی شود (نوری‌تروهمکاران، ۲۰۲۱).

پیامدهای ایمپاسترسازمانی ادراک شده

- این سندروم نیز مانند تمامی بیماری‌ها می‌تواند اثرات منفی زیادی بر سلامت روانی فرد بگذارد، از جمله:
- اضطراب و استرس: افراد مبتلا به سندروم ایمپاستر ممکن است به‌طور مداوم احساس نگرانی و استرس داشته باشند که مبادا روزی عدم شایستگی‌هایشان آشکار شود (لنگفورد و کلنس، ۲۰۲۳).
 - کاهش اعتماد به نفس: این افراد معمولاً اعتماد به نفس پایینی دارند و به‌طور مداوم خود را در مقایسه با دیگران ناتوان می‌بینند (هاچینز و مک نیلی، ۲۰۲۳).
 - افزایش احتمال سوختگی شغلی: چون افراد مبتلا به سندروم ایمپاستر به‌طور مداوم در تلاش برای اثبات خود هستند، ممکن است دچار خستگی و فرسودگی شغلی شوند (ساگار و استور، ۲۰۲۳).
- سندروم ایمپاستر، اگرچه به‌طور خاص با احساسات منفی و تردیدهای خودپنداره‌ای همراه است، اما با شناسایی و پذیرش آن می‌توان آن را مدیریت کرد. درک این پدیده و توجه به عوامل پیشگیرانه و راهکارهای مقابله می‌تواند

به افراد کمک کند تا با اعتماد به نفس بیشتری در محیط‌های حرفه‌ای و اجتماعی حاضر شوند و از موفقیت‌های خود لذت ببرند.

پیشینه تجربی پژوهش

پیشینه داخلی نشان می‌دهد که پدیده ایمپانست سازمانی ادراک شده با مفاهیمی مانند خودکارآمدی پایین، سندرم ایمپاستر و چالش‌های سازمانی مرتبط است. تحقیقات انجام‌شده در ایران بیشتر بر شناسایی عوامل مؤثر بر این پدیده و ارائه راهکارهای مدیریتی برای مقابله با آن متمرکز بوده‌اند. با این حال، نیاز به مطالعات بیشتری در زمینه درک عمیق‌تر این پدیده و تأثیر آن بر عملکرد مدیران و سازمان‌های ایرانی احساس می‌شود.

با توجه به تحقیقات پیشین، پدیده ایمپاستر سازمانی ادراک شده، به ویژه در میان مدیران سازمان‌ها، چالشی پیچیده و تأثیرگذار است که می‌تواند به کاهش اعتماد به نفس، استرس شغلی و فرسودگی‌های شغلی منجر شود. این سندروم موجب می‌شود که افراد علی‌رغم موفقیت‌های شغلی، احساس کنند که لایق این دستاوردها نیستند و این موفقیت‌ها را به عواملی همچون شانس یا تایید دیگران نسبت دهند. نتایج این تحقیق ضمن تایید تحقیقات پیشین نسبت به توسعه این پدیده با روش دلفی فازی پرداخته است.

جدول ۱. پیشینه تحقیق

ردیف	نام نویسنده	موضوع تحقیق	نتایج / یافته‌ها
۱	چن و همکاران ^۱ (۲۰۲۳)	"سندرم ایمپاستر و تبعات آن در محیط‌های کاری رقابتی"	نشان دادند که افراد با موفقیت‌های شغلی بالا و مدیران اجرایی غالباً موفقیت‌های خود را به عواملی غیر از توانمندی‌های شخصی مانند شانس یا شرایط محیطی نسبت می‌دهند
۲	بودر وهاروی ^۲ (۲۰۲۰)	سندرم ایمپوستور: مروری بر ادبیات و دستور کار	نشان می‌دهند که مدیرانی که احساس می‌کنند شایستگی لازم برای موفقیت‌هایشان را ندارند، تمایل به اجتناب از پذیرش مسئولیت‌های بزرگتر یا چالش‌های پیچیده‌تر دارند که این امر می‌تواند بهره‌وری سازمانی را کاهش دهند
۳	کول و همکاران ^۳ (۲۰۲۱)	ایمپاستر و فرسودگی شغلی	نشان داده‌اند که مدیرانی که ایمپاستر سندرم را تجربه می‌کنند، اغلب در مواجهه با چالش‌ها و موقعیت‌های پیچیده، به دلیل ترس از شکست و فاش شدن «تقلب» خود، از پذیرش مسئولیت‌های جدید یا تصمیم‌گیری‌های بزرگ اجتناب می‌کنند
۴	سهیل ^۴ (۲۰۲۲)	سندرم ایمپاستر و رهبری فریبنده	نشان داده که این پدیده می‌تواند منجر به مشکلاتی چون کاهش انگیزه کارکنان، افزایش فرسودگی شغلی، کاهش رضایت شغلی و استرس مزمن در میان مدیران شود
۵	ساگار و استوبر ^۵ (۲۰۲۳)	سندرم ایمپوستر و کمال گرایی در افراد با موفقیت بالا	نشان داده‌اند که افراد کمال‌گرا که انتظارات زیادی از خود دارند، بیشتر مستعد بروز این پدیده ایمپوستر هستند.

1 Chen

2 Boudrias et al., 2019; Harvey et

3 Kollé

4 Sohail

5 Sagar & Stoeber

ردیف	نام نویسنده	موضوع تحقیق	نتایج / یافته ها
۶	نوریتز و همکاران ^۱ (۲۰۲۱)	پدیده ایمپوستر: مروری بر تحقیقات روانشناختی	نشان دادند که انتظارات اجتماعی و فرهنگی در بسیاری از جوامع می‌توانند منجر به احساس عدم شایستگی در افراد شوند. افرادی که از آن‌ها انتظار می‌رود عملکرد بی‌نقص داشته باشند، بیشتر در معرض احساس تقلب قرار دارند
۸	محمدی و همکاران (۱۴۰۰)	بررسی سندرم ایمپاستر در میان مدیران زن ایرانی	نشان داد که بسیاری از مدیران زن، علی‌رغم موفقیت‌های چشمگیر، احساس می‌کنند که شایستگی لازم برای موقعیت‌های خود را ندارند
۹	احمدی و همکاران (۱۴۰۱)	بررسی رابطه بین خودکارآمدی و عملکرد مدیران در سازمان‌های دولتی ایران	نشان داد که مدیرانی که احساس خودکارآمدی پایینی دارند، معمولاً در مواجهه با چالش‌های سازمانی دچار تردید و ناتوانی می‌شوند
۱۰	نوروزی و همکاران (۱۴۰۱)	راهکارهای افزایش خودکارآمدی مدیران در سازمان‌های ایرانی	پیشنهاد کرد که آموزش‌های مهارت‌محور، مربیگری و ایجاد محیط‌های حمایتی می‌تواند به کاهش احساس ناشایستگی و افزایش خودکارآمدی مدیران کمک کند
۱۱	قربانی و همکاران (۱۴۰۲)	تأثیر فرهنگ سازمانی بر احساس خودکارآمدی و عملکرد مدیران	نشان داد که در سازمان‌هایی با فرهنگ سلسله‌مراتبی و انتقادی، مدیران بیشتر در معرض احساس ناشایستگی و کاهش خودکارآمدی قرار دارند.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت، از نوع پژوهش‌های آمیخته بوده که با رویکرد کیفی و کمی و در فلسفه قیاسی استقرایی انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان می‌باشد که اساتید دانشگاه در حوزه‌های مدیریت رفتار سازمانی، مدیریت منابع انسانی و روانشناسی به همراه مدیران سازمان‌های دولتی را در بر می‌گیرد. نمونه‌گیری از جامعه آماری به روش گلوله برفی انجام شده و ۱۶ نفر از این افراد به عنوان نمونه پژوهش انتخاب گردیدند. این انتخاب به دلیل ارتباط مستقیم مفهوم ایمپاستر سازمانی با رشته‌های مدیریت و روانشناسی است، بنابراین اعضای نمونه باید اشراف کاملی به این مفهوم از جنبه نظری و عملی داشته باشند. برای همین، اعضای نمونه از میان اساتید دانشگاه و مدیران سازمان‌های دولتی انتخاب شدند.

در پژوهش کیفی، پیاز پژوهش^۳ مدلی مفهومی است که برای طراحی روش شناسی پژوهش به کار می‌رود. این مدل که نخستین بار توسط ساندرز^۴ و همکاران در سال ۲۰۰۷ معرفی شد، به پژوهشگر کمک می‌کند تا تصمیم‌های روش‌شناختی خود را به صورت لایه به لایه و سیستماتیک اتخاذ کند. در این پژوهش نیز براساس پیاز پژوهش ساندرز مراحل انجام تحقیق در دو بخش کیفی و کمی به شرح زیر انجام شد. در بخش کیفی، داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته جمع‌آوری شدند که بخشی از آن به صورت حضوری و بخش دیگری به شکل تلفنی با اعضای نمونه انجام شد. برای ارزیابی روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی، از روش محتوایی و روایی نظری

1 Traut-Mattausch

2 Coaching

3 Research Onion

4 Saunders et al.

و پایایی درون کدگذار میان‌گذار استفاده شد که تایید این دو شاخص را نشان داد. همچنین ابزار گردآوری داده در بخش کمی پرسشنامه پرسشنامه سندرم ایمپاسترسازمانی کلانس^۱ (۱۹۸۵) جمع‌آوری گردید که به صورت حضوری و ایمیلی به خبرگان ارسال شد. روایی و پایایی این ابزار نیز از طریق اعتبار محتوا و پایایی بازآزمون تایید گردید. برای تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل محتوا با رویکرد کدگذاری و نرم‌افزار Atlas.ti استفاده شد. همچنین، برای تحلیل داده‌های کمی، از روش دلفی‌فازی بهره‌برداری گردید. گام‌های اجرایی روش دلفی‌فازی در این پژوهش به شرح زیر است.

گام اول: انتخاب گروهی از خبرگان: در گام نخست روش دلفی‌فازی، گروهی از خبرگان با دانش و تجربه کافی در زمینه موضوع پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها و حل مسئله انتخاب می‌شوند.

گام دوم: در این مرحله، معیارهای استاندارد: برای مقایسه معیارها با یکدیگر تعیین شده و از پنج عبارت کیفی برای ارزیابی این معیارها استفاده می‌شود که این عبارات در جدول ۱ به نمایش گذاشته شده‌اند.

جدول ۲. مقادیر فازی عبارت کلامی

عبارت کلامی	مقدار فازی
بدون تاثیر	(۱،۱،۱)
تاثیر کم	(۴،۳،۲)
تاثیر متوسط	(۶،۵،۴)
تاثیر زیاد	(۸،۷،۶)
تاثیر خیلی زیاد	(۹،۹،۸)

گام سوم: تشکیل ماتریس ارتباط مستقیم اولیه فازی: پس از جمع‌آوری نظرات خبرگان، معادل فازی هر یک از پاسخ‌ها جایگزین شده و در نهایت ماتریس ارتباط مستقیم اولیه به صورت فازی تشکیل می‌گردد.

$$Z = (l_{ij}, m_{ij}, u_{ij}) \quad Z = \begin{bmatrix} C_1 C_1 & 0 & Z_{12} & \cdots & Z_{1n} \\ C_2 C_2 & Z_{21} & 0 & \cdots & Z_{2n} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ C_3 C_3 & Z_{n1} & Z_{n2} & \cdots & 0 \end{bmatrix},$$

گام چهارم: محاسبه ماتریس ارتباط مستقیم نرمال شده: در این مرحله، از فرمول نرمال‌سازی استفاده می‌شود که مقیاس‌های فاکتورها را به مقیاس‌های قابل مقایسه تبدیل می‌کند.

$$a_{ij} = \sum_{j=1}^n z_{ij} = \left(\sum_{j=1}^n l_{ij}, \sum_{j=1}^n m_{ij}, \sum_{j=1}^n u_{ij} \right), \quad r = \max_{1 \leq i \leq n} \left(\sum_{j=1}^n a_{ij} \right)$$

بنابراین ماتریس X ماتریس فازی روابط مستقیم نرمال شده نامیده می شود.

$$X = \begin{bmatrix} X_{11} & X_{12} & \cdots & X_{1n} \\ X_{21} & X_{22} & \cdots & X_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ X_{m1} & X_{m2} & \cdots & X_{mn} \end{bmatrix} \text{ and } X_{ij} = \frac{z_{ij}}{r} = \left(\frac{l_{ij}}{r}, \frac{m_{ij}}{r}, \frac{u_{ij}}{r} \right)$$

گام پنجم؛ محاسبه ماتریس روابط کل: در این مرحله، ماتریس T روابط کلی بین جفت‌ها را نشان می‌دهد که به روش زیر محاسبه می‌شود.

$$T = \begin{bmatrix} t_{11} & t_{12} & \cdots & t_{1n} \\ t_{21} & t_{22} & \cdots & t_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ t_{m1} & t_{m2} & \cdots & t_{mn} \end{bmatrix} \text{ and } t_{ij} = (l_{ij}^{\prime\prime}, m_{ij}^{\prime\prime}, u_{ij}^{\prime\prime})$$

$$[l_{ij}^{\prime\prime}] = X_l \times (I - X_l)^{-1}, [m_{ij}^{\prime\prime}] = X_m \times (I - X_m)^{-1}, [u_{ij}^{\prime\prime}] = X_u \times (I - X_u)^{-1}$$

در این رابطه‌ها I ماتریس یکه است.

گام ششم؛ به دست آوردن مجموع سطرها و ستون‌های ماتریس T : در این گام به دست آوردن مجموع سطرها (R) و ستون‌های (D) ماتریس روابط کل فازی است.

$$R = (R_i)_{n \times 1} = \left[\sum_{i=1}^n T_{ij} \right]_{n \times 1}$$

$$C = (C_i)_{1 \times n} = \left[\sum_{i=1}^n T_{ij} \right]_{1 \times n}$$

گام هفتم؛ دیفازی کردن مقادیر $R+D$ و $R-D$ و ترسیم نمودار علت و معلولی: بر اساس این گام، کلیه مقادیر به دست آمده $R+D$ و $R-D$ اعدادی فازی هستند.

$$BNP_{ij} = \frac{u_{ij} - l_{ij} + m_{ij} - l_{ij}}{3} + l_{ij}$$

گام هشتم؛ تعیین ارزش آستانه و جدول روابط بین زیرعامل‌ها: در این مرحله، برای تهیه جدول روابط بین زیرعامل‌ها، باید ارزش آستانه محاسبه شود. تنها روابطی که مقادیر آنها در ماتریس دیفازی T از مقدار آستانه بیشتر باشد، در جدول نمایش داده خواهند شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های جمعیت شناختی

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | ۱۴۰۴ | دوره ۳ | شماره ۲

در این پژوهش، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شامل بررسی مشخصات دموگرافیک اعضای نمونه است که در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۳ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه

متغیر	برچسب	فراوانی	درصد فراوانی نسبی
جنسیت	زن	۳	۱۸/۷۵
	مرد	۱۳	۸۱/۲۵
سن	۲۵ تا ۳۵ سال	۶	۳۷/۵
	۳۵ تا ۴۵ سال	۶	۳۷/۵
	۴۵ تا ۵۵ سال	۴	۲۵
	بالتر از ۵۶ سال	۰	۰
تحصیلات	لیسانس	۲	۱۲/۵
	فوق لیسانس	۱۰	۶۲/۵
	دکتری	۴	۲۵
سابقه کار	۱ تا ۵ سال	۵	۳۱/۲۵
	۵ تا ۱۰ سال	۰	۰
	۱۰ تا ۲۰ سال	۷	۴۳/۷۵
	بالای ۲۰ سال	۴	۲۵

یافته‌های بخش کیفی و کمی تحقیق

پژوهش فعلی پژوهشی آمیخته با رویکرد اکتشافی است که ابتدا مطالعه کیفی و سپس کمی صورت پذیرفت. این روش بر اساس مراحل که در زیر آورده شده انجام پذیرفته است.

مرحله ۱- شناسایی عوامل پیشایندی و پسایندی مفهوم ایمپاستر سازمانی ادراک‌شده: داده‌های حاصل از مصاحبه رودرو با خبرگان و با استفاده از نرم‌افزار Atlas.ti و کدگذاری شناسایی شدند (جدول ۴)

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | ۱۴۰۴ | دوره ۳ | شماره ۲

جدول ۲. عوامل پیشایندی و پسایندی ایمپاستر سازمانی ادراک شده

عوامل پیشایندی	عوامل پسایندی
اضطراب های اجتماعی	کاهش اعتماد به نفس و خودباوری
شخصیت کمال گرا	کاهش کیفیت تصمیم گیری های استراتژیک
چالش های فرهنگی	کاهش کیفیت روابط کاری
ترس از ارزیابی منفی	ایجاد فرسودگی شغلی (به دلیل افزایش استرس)
اعتماد به نفس پایین	کاهش تنوع و ظرفیت پیشرفت سازمان (به دلیل عدم پذیرش مسئولیت های بزرگتر)
تجربیات منفی گذشته	عدم کنترل احساسات
شغل های پرفشار	کاهش عملکرد شدید فردی
اعتقاد به خرافه و شانس	کاهش نوآوری و خلاقیت
رقابت های شدید کاری	مانع ارزیابی دقیق و شفاف
شکاک بودن و قیاس هاس زیاد	تضعیف روابط تیمی و گروهی
عدم شفافیت قوانین	کاهش شدید تمرکز کاری
انتظارات بالا از افراد	ایجاد بدبینی سازمانی
عدم ارتباطات درون سازمانی	افزایش توهم توطئه
	جمع گریزی و انزوای طلبی شدید

کدهای نهایی و انتخابی بر اساس تحلیل مصاحبه ها استخراج شدند.

مرحله ۲- طراحی پرسش نامه عوامل پیشایندی و پسایندی ایمپاستر سازمانی ادراک شده: پرسش نامه بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) طراحی شد.

مرحله ۳- تعریف متغیرهای کلامی: به دلیل اینکه اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه به صورت کلامی بودند برای فهم آسان تر و نتایج بهتر، با استفاده از اعداد فازی مثلثی طیف پنج تایی لیکرت، این عبارات به اعداد فازی تبدیل شدند. در جدول ۳ متغیرهای کلامی به عدد فازی مثلثی و تبدیل عدد فازی قطعی نشان داده شده است.

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | ۱۴۰۴ | دوره ۳ | شماره ۲

جدول ۳. اعداد فازی مثلثی در طیف تایی لیکرت

متغیر کلامی	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
عدد فازی مثلثی	(۰/۷۵, ۱, ۱)	(۰/۵, ۰/۷۵, ۱)	(۰/۲۵, ۰/۵, ۰/۷۵)	(۰, ۰/۲۵, ۰/۵)	(۰, ۰, ۰/۲۵)
عدد فازی قطعی شده	۰/۷۵	۰/۵۶۲۵	۰/۳۱۲۵	۰/۰۶۲۵	۰/۰۶۲۵

مرحله ۴- گام اول نظرسنجی: در این مرحله مؤلفه‌هایی که در مرحله مصاحبه به صورت پرسش‌نامه شناسایی شده‌اند در اختیار خبرگان قرار گرفت و توسط آنها تکمیل گردید.

مرحله ۵- محاسبه میانگین فازی: بر اساس داده‌های پرسش‌نامه مرحله ۴ میانگین فازی مؤلفه‌ها مطابق فرمول‌های ۱ و ۲ زیر محاسبه می‌شود:

$$A_i = (a_1^{(i)}, a_2^{(i)}, a_3^{(i)}), i=1, 2, 3, \dots, n \quad \text{فرمول (۱)}$$

$$A_{ave} = (m_1, m_2, m_3) = \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_1^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_2^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_3^{(i)} \right) \quad \text{فرمول (۲)}$$

A_i و A_{ave} به ترتیب نشان‌دهنده خبره i ام و میانگین دیدگاه‌های خبرگان است. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، تعداد جواب‌های داده شده به هر مؤلفه شمارش و تحلیل گردید.

مرحله ۶- (فازی‌زدایی): به دلیل غیر قابل تحلیل بودن اعداد فازی، پس از تطبیق هر شاخص با مقادیر فازی، اعداد فازی را به کمی تبدیل کرده و این اعداد به اعداد قطعی تبدیل شدند. برای فازی‌زدایی چندین روش وجود دارد. از جمله: مرکز ثقل، کمینه، بیشینه و میانگین، رابطه مینکوفسکی و ... که ما در این پژوهش با استفاده از فرمول فازی‌زدایی مرکز ثقل (فرمول ۳ برگرفته از کتاب آذر و فرجی، ۱۳۸۱) و استفاده از نرم‌افزار Excel اعداد فازی را به اعداد قطعی تبدیل کرده‌ایم.

فرمول (۳) فرمول فازی‌زدایی مرکز ثقل

$$X_{\max}^3 = (m+4\alpha+\beta)/6$$

$$X_{\max}^2 = (m+2\alpha+\beta)/4;$$

$$X_{\max}^1 = (m+\alpha+\beta)/3;$$

$$\text{Crisp Number} = Z = \max(X_{\max}^1, X_{\max}^2, X_{\max}^3)$$

که در این رابطه β حد بالا، α حد پایین و M حد وسط عدد فازی مثلثی است.

نتایج شمارش گام اول نظرسنجی و محاسبه میانگین فازی مثلثی با استفاده از فرمول میانگین فازی و اعداد فازی قطعی شده برای هر کدام از متغیرها (مرحله ۴، ۵ و ۶) در جدول ۴ نشان داده شده است.

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | ۱۴۰۴ | دوره ۳ | شماره ۲

جدول ۴. نتایج شمارش پاسخ‌ها و میانگین دیدگاه‌های خبرگان در گام اول نظرسنجی

پیشایندهای ایمپاستر سازمانی ادراک شده							
متغیرها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	فازی زدایی
اعتماد به نفس پایین	۳	۹	۴	۰	۰	(۰/۷۳, ۰/۹۴, ۰/۴۸)	۰/۷۳
شغل‌های پر فشار	۷	۷	۱	۱	۰	(۰/۵۶, ۰/۸۱, ۰/۹۵)	۰/۷۹
عدم ارتباطات درون سازمانی	۵	۷	۳	۰	۱	(۰/۵, ۰/۷۳, ۰/۹۱)	۰/۷۲
اعتقاد به خرافه و شانس	۳	۳	۷	۱	۱	(۰/۳۴, ۰/۵۶, ۰/۷۵)	۰/۵۶
چالش‌های فرهنگی	۵	۶	۴	۰	۱	(۰/۴۸, ۰/۷۲, ۰/۸۹)	۰/۷۱
انتظارات بالا از افراد	۳	۶	۷	۱	۰	(۰/۴۰, ۰/۶۴, ۰/۸۴)	۰/۶۴
عدم شفافیت قوانین	۲	۶	۷	۱	۰	(۰/۳۹, ۰/۶۴, ۰/۸۶)	۰/۶۴
ترس از آزادی منفی	۳	۷	۶	۰	۰	(۰/۴۵, ۰/۷۰, ۰/۹۱)	۰/۷۰
شکاک بودن فرد	۱	۳	۹	۳	۰	(۰/۲۸, ۰/۵۳, ۰/۷۷)	۰/۵۳
تجربیات منفی گذشته	۱	۱۱	۳	۰	۱	(۰/۴۴, ۰/۶۷, ۰/۹۱)	۰/۶۷
اضطراب‌های اجتماعی	۷	۸	۰	۱	۰	(۰/۵۸, ۰/۸۳, ۰/۹۷)	۰/۸۱
شخصیت کمال‌گرا	۵	۹	۱	۱	۰	(۰/۵۳, ۰/۷۸, ۰/۹۵)	۰/۷۷
رقابت‌های شدید شغلی	۰	۱۱	۴	۰	۱	(۰/۵۳, ۰/۷۸, ۰/۹۴)	۰/۷۷

پسایندهای ایمپاستر سازمانی ادراک شده							
متغیرها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	فازی زدایی
افزایش توهم توطئه	۳	۹	۳	۱	۰	(۰/۴۱, ۰/۶۴, ۰/۸۹)	۰/۶۵
کاهش نوآوری و خلاقیت فردی	۶	۶	۱	۲	۱	(۰/۴۷, ۰/۷۲, ۰/۹۲)	۰/۷۱
کاهش اعتماد به نفس و خودباوری	۲	۶	۶	۲	۰	(۰/۴۸, ۰/۷۲, ۰/۸۸)	۰/۷۱
مانع‌ارزایی دقیق و شفاف شخص	۰	۶	۷	۲	۱	(۰/۳۸, ۰/۶۳, ۰/۸۴)	۰/۶۲
افزایش ترک سازمان	۲	۹	۲	۲	۱	(۰/۳۰, ۰/۵۳, ۰/۷۸)	۰/۵۴
ایجاد بدبینی سازمانی	۳	۶	۴	۲	۱	(۰/۴۱, ۰/۶۴, ۰/۸۶)	۰/۶۴
کاهش شدید تمرکز کاری	۳	۶	۴	۲	۱	(۰/۳۹, ۰/۶۳, ۰/۸۳)	۰/۶۲
ایجاد فرسودگی شغلی	۳	۸	۵	۰	۰	(۰/۴۷, ۰/۷۲, ۰/۹۲)	۰/۷۱
کاهش عملکرد شدید فردی	۴	۷	۴	۱	۰	(۰/۴۷, ۰/۷۲, ۰/۹۱)	۰/۷۱
جمع‌گریزی و انزواطلبی	۲	۵	۶	۳	۰	(۰/۳۴, ۰/۵۹, ۰/۸۱)	۰/۵۹
کاهش کیفیت روابط کاری	۲	۸	۵	۱	۰	(۰/۴۲, ۰/۶۷, ۰/۸۹)	۰/۶۷
کاهش تنوع وظایف پیشرفت سازمان	۱	۸	۷	۰	۰	(۰/۴۱, ۰/۶۵, ۰/۸۹)	۰/۶۵
کاهش کیفیت تصمیم‌گیری‌های استراتژیک	۵	۸	۳	۰	۰	(۰/۵۳, ۰/۷۸, ۰/۹۵)	۰/۷۷
تضعیف روابط تیمی و گروهی	۱	۸	۶	۱	۰	(۰/۳۹, ۰/۶۴, ۰/۸۸)	۰/۶۴

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | ۱۴۰۴ | دوره ۳ | شماره ۲

مرحله ۷- گام دوم نظرسنجی: محاسبات مرحله قبل در اختیار خبرگان و پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه قرار گرفت و مجدداً پرسش‌نامه تکمیل گردید. نتایج شمارش گام دوم نظرسنجی و محاسبه میانگین فازی مثلثی و فازی‌زدایی در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵ نتایج شمارش پاسخ‌ها و میانگین دیدگاه‌های خبرگان در گام دوم نظرسنجی

پیشایندهای ایمپاستر سازمانی ادراک‌شده							
متغیرها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	میانگین فازی مثلثی فازی‌زدایی	
							(m, α, β)
اعتماد به نفس پایین	۲	۱۱	۳	۰	۰	(۰/۴۸, ۰/۷۳, ۰/۹۵)	۰/۷۳
اضطراب‌های اجتماعی	۶	۹	۱	۰	۰	(۰/۵۸, ۰/۸۳, ۰/۹۸)	۰/۸۱
شخصیت کمال‌گرا	۸	۶	۲	۰	۰	(۰/۵۹, ۰/۸۴, ۰/۹۷)	۰/۸۲
عدم شفافیت قوانین	۲	۶	۶	۱	۰	(۰/۳۸, ۰/۶۱, ۰/۸۱)	۰/۶۰
ترس ارزیابی منفی	۳	۸	۳	۰	۲	(۰/۴۴, ۰/۶۶, ۰/۸۶)	۰/۶۵
شکاک بودن و قیاس‌های زیاد	۰	۶	۶	۴	۰	(۰/۲۸, ۰/۵۳, ۰/۷۸)	۰/۵۳
چالش‌های فرهنگی	۳	۸	۴	۱	۰	(۰/۴۵, ۰/۷۰, ۰/۹۱)	۰/۷۰
تجربیات گذشته	۳	۱۰	۱	۲	۰	(۰/۴۷, ۰/۷۲, ۰/۹۲)	۰/۷۱
اعتقاد به خرافات و شانس	۲	۴	۶	۲	۲	(۰/۳۱, ۰/۵۳, ۰/۷۵)	۰/۵۳
شغل‌های پر فشار	۲	۵	۷	۱	۱	(۰/۳۶, ۰/۵۹, ۰/۸۱)	۰/۵۹
اضطراب‌های اجتماعی	۸	۶	۱	۱	۰	(۰/۵۸, ۰/۸۳, ۰/۹۵)	۰/۸۱
انتظارات بالا از افراد	۳	۷	۵	۰	۱	(۰/۴۴, ۰/۶۷, ۰/۸۸)	۰/۶۷
عدم ارتباطات درون سازمانی	۶	۵	۴	۱	۰	(۰/۵, ۰/۷۵, ۰/۹۱)	۰/۷۳

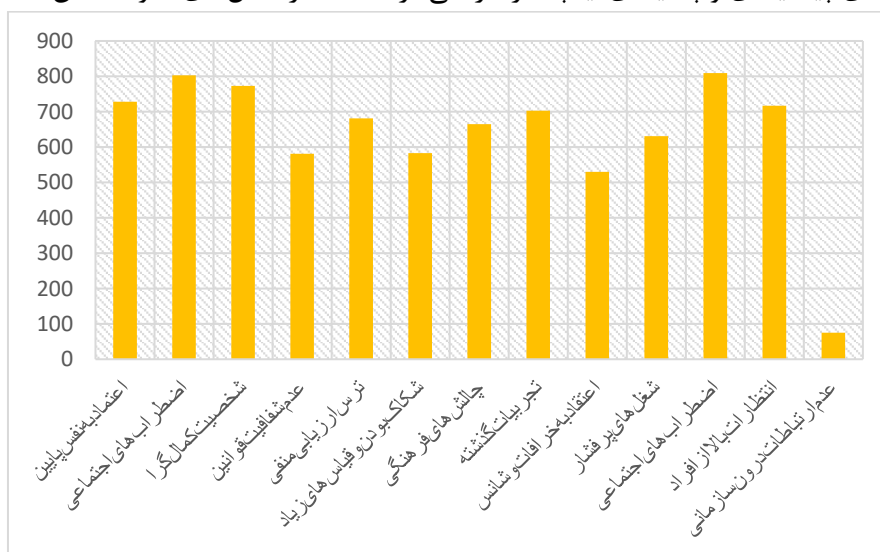
پسایندهای ایمپاستر سازمانی ادراک شده							
متغیرها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	فازی زدایی
کاهش کیفیت روابط کاری	۰	۱۲	۳	۱	۰	(۰/۹۲, ۰/۶۷, ۰/۴۲)	۰/۶۷
ایجاد فرسودگی شغلی	۳	۱۰	۲	۱	۰	(۰/۹۴, ۰/۷۳, ۰/۴۸)	۰/۷۳
کاهش کیفیت تصمیم گیری	۴	۱۱	۱	۰	۰	(۰/۹۸, ۰/۸۰, ۰/۵۵)	۰/۷۹
جمع گریزی و انزوای طلبی	۰	۶	۸	۱	۱	(۰/۸۰, ۰/۵۵, ۰/۳۱)	۰/۵۵
مانع ارزیابی دقیق و روشن	۲	۷	۵	۱	۱	(۰/۸۴, ۰/۶۳, ۰/۳۹)	۰/۶۲
کاهش اعتماد به نفس و خودباری	۳	۹	۳	۱	۰	(۰/۹۲, ۰/۷۲, ۰/۴۷)	۰/۷۱
کاهش کیفیت روابط کاری	۲	۸	۵	۱	۰	(۰/۸۹, ۰/۶۷, ۰/۴۲)	۰/۶۷
کاهش نوآوری و خلاقیت	۲	۱۰	۴	۰	۰	(۰/۹۴, ۰/۷۲, ۰/۴۷)	۰/۷۱
کاهش عملکرد دشمن فردی	۵	۷	۳	۰	۱	(۰/۹۱, ۰/۷۳, ۰/۵)	۰/۷۲
کاهش تنوع ظرفیت پیشرفت سازمان	۴	۳	۷	۱	۱	(۰/۸۱, ۰/۶۳, ۰/۳۹)	۰/۶۲
افزایش توهم وطنه	۲	۱۱	۱	۱	۱	(۰/۹۱, ۰/۶۹, ۰/۴۵)	۰/۶۸
افزایش ترک سازمان	۱	۵	۹	۱	۰	(۰/۸۳, ۰/۵۹, ۰/۳۴)	۰/۵۹
تضعیف روابط تیمی و گروهی	۳	۹	۳	۱	۰	(۰/۹۲, ۰/۷۲, ۰/۴۷)	۰/۷۱
ایجاد بدبینی سازمانی	۱	۷	۶	۱	۱	(۰/۸۳, ۰/۵۹, ۰/۳۶)	۰/۵۹

مرحله ۸- اولویت بندی پسایندها و پیشایندها: در این مرحله اختلاف میانگین فازی زدایی شده گام های اول و دوم نظرسنجی محاسبه می شود. به دلیل زیاد شدن جداول پژوهش از آوردن آنها در مقاله خودداری شده است.

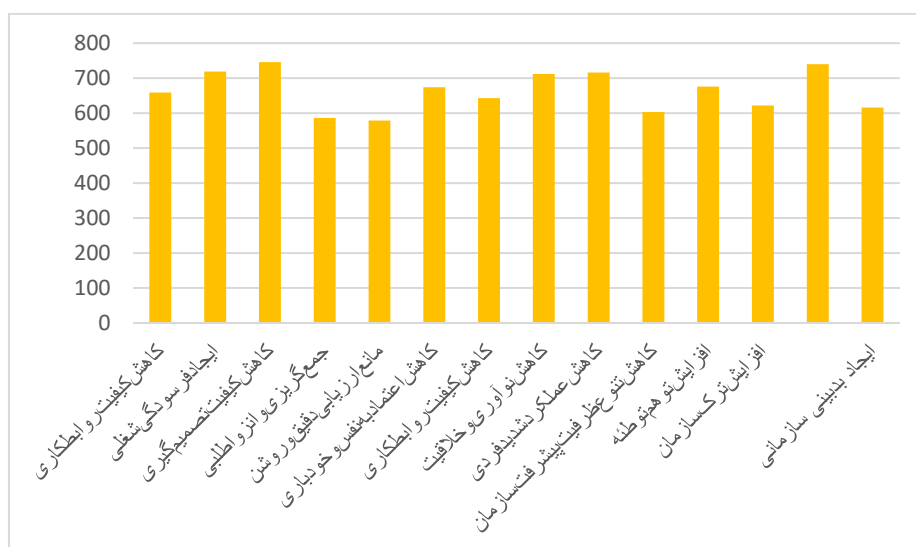
با مقایسه دیدگاه های ارائه شده در دو مرحله، در صورتی که اختلاف میانگین فازی زدایی شده در دو مرحله کمتر از ۰/۱ باشد، فرایند نظرسنجی متوقف می گردد. باتوجه به این که اختلاف میانگین فازی زدایی شده نظر خبرگان در دو مرحله کمتر از ۰/۱ است خبرگان نسبت به عوامل پیشایندهی و پسایندهی ایمپاستر سازمانی ادراک شده به اجماع رسیده اند، بدین معنی که در مورد این عوامل نظر یکسانی دارند. همچنین در صورتی که مقدار میانگین دو مرحله بیشتر از ۰/۷ باشد، آن عامل، عامل مؤثری در نظر گرفته می شود. بر اساس جدول ۷ از بین عوامل پیشایندهی، اضطراب های اجتماعی، شغل های پرفشار، شخصیت کمال گرا، رقابت های شدید شغلی، عدم اعتماد به

نفس و خودباوری، عدم ارتباط درون سازمانی و چالش‌های فرهنگی به ترتیب مهم‌ترین عواملی هستند که می‌تواند در ایجاد ایمپاستر سازمانی ادراک شده در یک سازمان تأثیرگذار باشند. همچنین بر اساس جدول ۸ از بین عوامل پسایندی، کاهش کیفیت تصمیم‌گیری، ایجاد فرسودگی شغلی، کاهش عملکرد فردی، کاهش نوآوری و خلاقیت، کاهش اعتماد به نفس و خودباوری، کاهش کیفیت روابط کاری، کاهش تنوع ظرفیت پیشرفت سازمان به ترتیب مهم‌ترین عواملی هستند که بر یک سازمان تأثیر می‌گذارد.

نمودار اولویت‌بندی پیشایندی و پسایندی ایمپاستر سازمانی ادراک شده در شکل‌های ۱ و ۲ نشان داده شده است.



شکل ۱. نمودار اولویت‌بندی پیشایندی ایمپاستر سازمانی ادراک شده



شکل ۲. نمودار اولویت‌بندی پسایندی ایمپاستر سازمانی ادراک شده

بحث و نتیجه گیری

پدیده ایمپاسترسندرم در میان مدیران یکی از مسائل پیچیده روان‌شناختی است که تأثیرات گسترده‌ای بر عملکرد، تصمیم‌گیری‌ها و تعاملات آنان با تیم‌ها و کارکنان دارد. پدیده "ایمپاسترسازمانی ادراک‌شده" در این تحقیق به بررسی عوامل و پیامدهایی پرداخته است که بر اساس ادراک مدیران از خودشان در محیط‌های سازمانی، ممکن است بر عملکرد آن‌ها تأثیرگذار باشد. نتایج تحقیق در دو بخش اصلی پیشایندها و پسایندهای این پدیده، روشن‌گر عواملی هستند که در شکل‌گیری و تأثیرگذاری این پدیده نقشی اساسی دارند. این نتایج نه تنها به فهم بهتر این پدیده کمک می‌کنند بلکه همچنین در جهت بهبود مدیریت منابع انسانی و ارتقاء محیط‌های کاری موثر خواهند بود.

یافته‌های این پژوهش در زمینه‌های اضطراب‌های اجتماعی، اعتماد به نفس پایین، و ترس از ارزیابی با یافته‌های چن و همکاران (۲۰۲۳)، بودروهاردی (۲۰۲۰)، کول و همکاران (۲۰۲۲) در زمینه فرسودگی شغلی با یافته‌های محمدی و همکاران (۱۴۰۰)، نوروزی و همکاران (۱۴۰۱) شباهت دارد. یافته‌های این پژوهش با تحقیقات ساگار و استوب (۲۰۲۳) و سهیل (۲۰۲۲) نوریترو و همکاران (۲۰۲۱) و احمدی و همکاران (۱۴۰۱) دارای افتراق می‌باشد. بر اساس نتایج تحقیق، مهم‌ترین عوامل پیشایندهی که بر پدیده ایمپاسترسازمانی ادراک‌شده مدیران تأثیر می‌گذارند، به مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و چالش‌های فردی و محیطی برمی‌گردد. این عوامل عبارتند از: اضطراب‌های اجتماعی؛ مدیرانی که دچار اضطراب اجتماعی هستند، بیشتر احتمال دارد که احساس عدم کفایت در محیط کار داشته باشند. این اضطراب می‌تواند باعث شود که آن‌ها توانایی خود را در مدیریت و رهبری به درستی ارزیابی نکنند. شغل‌های پرفشار: فشارهای شغلی و انتظارات بالا از مدیران ممکن است باعث احساس ناتوانی در آن‌ها شود. این فشارها می‌تواند ناشی از حجم زیاد کار، تعهدات سنگین و نیاز به تصمیم‌گیری‌های سریع و مؤثر باشد. شخصیت کمال‌گرا: افراد کمال‌گرا که استانداردهای بالایی برای خود و دیگران دارند، اغلب به خودشان اعتماد ندارند و احساس ناکامی و عدم کفایت می‌کنند. رقابت‌های شدید شغلی: رقابت شدید در محیط کار و احساس تهدید از سوی همکاران می‌تواند باعث ایجاد احساس عدم امنیت شغلی و ناتوانی در مدیران شود. اعتماد به نفس پایین: مدیرانی که خود را فاقد توانایی‌های لازم برای مدیریت می‌دانند، در معرض ایمپاستر قرار می‌گیرند و ممکن است به‌طور مداوم خود را فاقد صلاحیت ارزیابی کنند. عدم ارتباطات درون‌سازمانی: عدم برقراری ارتباط مؤثر میان مدیران و تیم‌های کاری می‌تواند منجر به احساس جدایی و بی‌اطلاعی از نیازها و اهداف سازمان شود که در نهایت به ایمپاستر منتهی می‌گردد. چالش‌های فرهنگی: تفاوت‌های فرهنگی میان اعضای تیم‌های مختلف سازمانی می‌تواند موجب سوء تفاهم‌ها و احساس بیگانگی و بی‌کفایتی در میان مدیران گردد. ترس از ارزیابی: ترس از ارزیابی و قضاوت منفی می‌تواند باعث کاهش اعتماد به نفس و تقویت احساس ایمپاستر در مدیران شود. عدم شفافیت قوانین: نبود شفافیت در قوانین و فرآیندهای سازمانی می‌تواند مدیران را دچار سردرگمی کند و آن‌ها را در ارزیابی توانمندی‌های خود دچار تردید سازد. در بخش دوم تحقیق، پیامدهای پدیده ایمپاسترسازمانی ادراک‌شده مدیران به وضوح نشان داده شده است که این پدیده می‌تواند تأثیرات منفی زیادی بر عملکرد فردی و سازمانی داشته باشد. این پیامدها عبارتند از: **کاهش کیفیت تصمیم‌گیری**: ایمپاسترسازمانی ادراک‌شده می‌تواند منجر به تردید در تصمیم‌گیری‌های مهم شود و این به کاهش دقت و کیفیت تصمیم‌گیری‌ها می‌انجامد. **ایجاد فرسودگی شغلی**: مدیرانی که دائماً احساس

می‌کنند که از توانایی‌های خود کاسته شده است، ممکن است دچار فرسودگی شغلی شوند، که منجر به کاهش بهره‌وری و انگیزه‌های کاری می‌شود. **کاهش نوآوری و خلاقیت**: احساس ناتوانی و ترس از شکست می‌تواند مانع از به‌کارگیری ایده‌های جدید و نوآورانه در محیط کار شود و به کاهش خلاقیت و نوآوری منتهی گردد. **کاهش اعتماد به نفس و خودباوری**: ایمپاستر در مدیران می‌تواند باعث کاهش شدید اعتماد به نفس و خودباوری آن‌ها شود و موجب شود که نتوانند به‌طور مؤثر خود را مدیریت کنند. **تضعیف روحیه کار تیمی و گروهی**: مدیرانی که احساس ایمپاستر دارند، ممکن است از اعتماد به تیم خود دچار تردید شوند، که این باعث تضعیف همکاری و ارتباطات درون‌سازمانی خواهد شد. **کاهش تنوع ظرفیت پیشرفت سازمان**: ایمپاستر می‌تواند باعث شود که مدیران از تلاش برای ارتقاء و پیشرفت سازمانی خودداری کنند، که این امر می‌تواند مانع از رشد و توسعه سازمان شود. **ایجاد بدبینی سازمانی**: مدیرانی که دچار احساس ایمپاستر هستند، ممکن است به سایر اعضای سازمان بدبین شوند و این بدبینی می‌تواند به ایجاد فضایی منفی و ناپایدار در محیط کار منتهی گردد. **افزایش توهم توطئه**: ایمپاستر سازمانی می‌تواند باعث ایجاد احساس ترس و شک نسبت به دیگران در مدیران شود و به آن‌ها این باور را القا کند که ممکن است دیگران علیه آن‌ها توطئه کنند. **جمع‌گریزی و انزوای طلبی**: در برخی موارد، مدیرانی که احساس ایمپاستر دارند، ممکن است از تیم‌های کاری دور شوند و به انزوا کشیده شوند که این خود می‌تواند منجر به کاهش ارتباطات و تعاملات در سازمان گردد.

محدودیت‌های پژوهش؛ با توجه به رویکرد کیفی پژوهش و حجم نمونه محدود، یافته‌ها به‌طور مستقیم قابل تعمیم به تمام مدیران یا سازمان‌ها نیستند، اطلاعات گردآوری‌شده بر اساس تجربه‌ها و برداشت‌های ذهنی مدیران بوده که ممکن است با سوگیری یا ملاحظات شخصی همراه باشد، همچنین فرآیند مصاحبه و تحلیل داده‌ها به شیوه‌های کیفی (مانند تحلیل مضمون یا نظریه‌پردازی زمینه‌ای) بسیار زمان‌بر است و ممکن است برخی ابعاد پنهان باقی بمانند. تحلیل داده‌ها در روش‌های کیفی نیازمند صرف زمان زیاد و دقت بالا است. به‌دلیل محدودیت زمانی، امکان بررسی عمیق‌تر برخی از ابعاد پنهان پدیده وجود نداشت.

پیشنهادهای کاربردی

با توجه به پیشایندها و پسایندهای ایمپاستر سازمانی ادراک‌شده مدیران، می‌توان با اجرای این پیشنهادات، به کاهش تأثیرات منفی این پدیده و ارتقاء عملکرد مدیران و سازمان‌ها دست یافت. این اقدامات به مدیران کمک خواهد کرد تا احساس امنیت و اعتماد به نفس بیشتری در محیط کاری داشته باشند و در نتیجه، سازمان‌ها می‌توانند بهره‌وری و کارایی بیشتری را تجربه کنند.

۱- دوره‌های آموزشی کوتاه و کارگاه‌های عملی برای مدیریت استرس اجتماعی و شغلی برگزار شود. همچنین خدمات مشاوره روان‌شناسی برای مدیران فراهم گردد.

۲- وظایف بین مدیران عادلانه تقسیم شود تا فشار تصمیم‌گیری کاهش یابد و فرصت کافی برای تصمیم‌گیری منطقی فراهم گردد.

۳- با آموزش‌های مهارتی، مدیران را به خودشناسی و اعتماد به نفس بیشتر سوق دهیم.

۴- با برگزاری جلسات و فعالیتهای گروهی، فرهنگ همکاری تقویت و رقابت ناسالم کاهش یابد. این کار حس امنیت شغلی را افزایش می دهد.

۴- برنامه های تیم سازی، جلسات آزاد و فضای شفاف برای بیان ایده ها برگزار شود تا بدبینی و ترس از قضاوت کاهش یابد.

۵- قوانین، ارزیابی ها و معیارهای عملکرد به روشنی اعلام شود. آموزش هایی برای ارزیابی منصفانه و بدون تبعیض ارائه شود.

پیشنهاد می شود که پژوهشگران در تحقیقات آتی، بررسی پدیده ایمپاستر سازمانی را در سازمان های مختلف با فرهنگ های گوناگون انجام دهند. این امر می تواند کمک کند تا تفاوت های فرهنگی و سازمانی در شکل گیری و تأثیرات این پدیده مورد بررسی قرار گیرد. همچنین حقیقات آتی می توانند تأثیرات بلندمدت ایمپاستر سازمانی را بر عملکرد مدیران و سازمان ها بررسی کنند. این امر می تواند به درک بهتر پیامدهای پایدار این پدیده کمک کند و راهکارهای طولانی مدت برای مدیریت آن پیشنهاد دهد.

اظهاریه قدردانی

نویسندگان این پژوهش، نهایت قدردانی و سپاس ویژه خود را از همکاری مشارکت کنندگان، حمایت فکری داوران ناشناس و ویراستار علمی و ادبی مدیریت دولتی تطبیقی اعلام می کنند.

منابع

- آذر، ع. و فرجی، م. (۱۳۸۱). مدل های تصمیم گیری فازی: نظریه و کاربرد. انتشارات دانشگاه تهران.
- احمدی، ر. و همکاران. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین خودکارآمدی و عملکرد مدیران در سازمان های دولتی ایران. مجله توسعه مدیریت، 22(1)، ۱۱-۲۴.
- همکاران. (۱۴۰۰). بررسی سندرم ایمپاستر در میان مدیران زن ایرانی. مجله رفتار سازمانی، 23(2)، ۵۶-۶۸.
- قربانی، ش. و همکاران. (۱۴۰۲). فرهنگ سازمانی بر احساس خودکارآمدی و عملکرد مدیران. فصلنامه فرهنگ سازمانی، 34(3)، ۸۸-۱۰۰.
- نوروزی، م. و همکاران. (۱۴۰۱). راهکارهای افزایش خودکارآمدی مدیران سازمان های ایرانی. مجله تجارت و رهبری، 27 (5)، ۱۳۴-۱۴۶.
- محمدی، م. و (۱۳۶۳)، پدیده فریبنده: غلبه بر ترسی که موفقیت شما را تحت تأثیر قرار می دهد. انتشارات درخت هلو.

- Ahmadi, R., & colleagues. (2023). Investigating the relationship between self-efficacy and performance of managers in Iranian public organizations. *Journal of Management Development*, 22(1), 11-24. (In Persian)
- Azar, A., & Faraji, M. (2002). *Fuzzy decision-making models: Theory and application*. Tehran University Press. (In Persian)
- Backlens, P., & Ames, J. (2022). The Imposter Syndrome: Understanding and Managing the Psychological Experience. *Journal of Organizational Behavior*, 40(3), 123-135.
- Buder, S., & Harvey, E. (2020). Imposter Syndrome: A Review of the Literature and Agenda for Future Research. *Journal of Managerial Psychology*, 35(2), 220-235.
- Chen, H., Zhang, Y., & Liu, J. (2023). Impostor syndrome and its consequences in competitive work environments. *Journal of Organizational Behavior*, 44(1), 23-39.
- Clancy, P., & Ames, J. (2022). Imposter Syndrome in Organizational Settings: Impact on Employee Well-being and Organizational Effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 43(5), 67-79.

- Clancy, P., & Ames, J. (2022). The Imposter Syndrome: Understanding and Managing the Psychological Experience. *Journal of Organizational Behavior*, 40(3), 123-135.
- Cole, T., et al. (2021). Imposter Syndrome and Deceptive Leadership: Challenges and Implications. *Leadership Quarterly*, 32(4), 381-396.
- Colleagues. (2021). Investigating Imposter Syndrome among Iranian female managers. *Journal of Organizational Behavior*, 23(2), 56-68. (In Persian)
- Ghorbani, Sh., & colleagues. (2024). Organizational culture's impact on self-efficacy and performance of managers. *Quarterly Journal of Organizational Culture*, 34(3), 88-100. (In Persian)
- Hutchins, D., & McNeely, J. (2023). Imposter Syndrome and Its Effects on Professional Identity. *Journal of Professional Development*, 18(2), 45-57.
- Hutchins, D., & McNeely, J. (2023). Imposter Syndrome and Its Effects on Professional Identity. *Journal of Professional Development*, 18(2), 45-57.
- Langford, B., & Clancy, P. (2023). The Role of Imposter Syndrome in Managerial Performance and Mental Health. *International Journal of Management*, 35(1), 88-102.
- Langford, B., & Clancy, P. (2023). The Role of Imposter Syndrome in Managerial Performance and Mental Health. *International Journal of Management*, 35(1), 88-102.
- Mohammadi, M., & Clance, P. R. (1985). *The Imposter Phenomenon: Overcoming the fear that affects your success*. Peach Tree Press. (In Persian)
- Noriter, M., et al. (2021). The Imposter Phenomenon: A Review of Psychological Research. *Journal of Psychology*, 45(3), 109-122.
- Norito, et al. (2021). Imposter Syndrome and Its Psychological Effects on Career Satisfaction and Confidence. *Journal of Applied Psychology*, 56(4), 234-249.
- Noroozi, M., & colleagues. (2023). Strategies to enhance the self-efficacy of managers in Iranian organizations. *Journal of Business and Leadership*, 27(5), 134-146. (In Persian)
- Sagar, M., & Stuber, J. (2023). Imposter Syndrome and Perfectionism in High-Achievement Individuals: Implications for Mental Health. *Journal of Applied Psychology*, 56(4), 234-249.
- Sagar, M., & Stuber, J. (2023). The Psychological Consequences of Imposter Syndrome in the Workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(4), 307-320.
- Sagar, M., & Stuber, J. (2023). The Psychological Consequences of Imposter Syndrome in the Workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(4), 307-320.
- Sohail, F. (2022). Imposter Syndrome and Deceptive Leadership: Problems and Implications for Managers. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 29(1), 47-58.