

Prediction of Human Resource Development Based on Imposter Syndrome, Organizational Stockholm Syndrome and Organizational Citizenship Behaviors

Nasrin Tavili ¹*, Afshin Robati ²

1. MA Student of Psychology, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran
2. Assistant Professor Psychology, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

Citation: Tavili, N., & Robati, A. (2023). Prediction of human resource development based on imposter syndrome, organizational Stockholm syndrome and organizational citizenship behaviors. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 10(1), 15-28.

Abstract

Introduction

The competitive world that governs the business environment of organizations has made human power an influential variable in maintaining and enhancing organizational goals and a force that causes reliability and sustainability in the competitive market of organizations. Accordingly, organizations that intend to operate at the global level need developed employees more than others in order to reach this level properly. Therefore, the purpose of this study was to predict the development of human resources based on imposter syndrome, organizational Stockholm syndrome and organizational citizenship behaviors.

Method

The research method was correlational. In this research, all employees of Mammoth Company were evaluated in 2022 and the sample size was determined using GPower software and 150 employees were randomly selected. For data collection, the Adult Attachment Scale (Collins & Read, 1990), the Imposter Phenomenon Scale (Clance & Imes, 1978), the Organizational Citizenship Behavior (Podsakoff, 2000), and the Human Resource Development Questionnaire (Airbay, 1998) were used. Data were analyzed using Pearson correlation and regression analysis using Spss 26 software.

* **Corresponding Author:** Nasrin Tavili

Email: nasrin.tavili1367@gmail.com



Results

The findings show that the variables included in the regression model can predict 31% of the variance of human resource development in employees. Imposter syndrome with a beta of -0.25 ($T=-2.30$, $P<0.02$) and organizational Stockholm syndrome with a beta of -0.35 ($T=-3.27$, $P<0.001$) can significantly predict human resources development. However, organizational citizenship behavior with a beta of -0.01 ($T=0.17$, $P<0.8$) is not a significant predictor for human resources development.

Discussion

According to the results of Imposter syndrome and organizational Stockholm syndrome as a kind of defense mechanism due to negative perfectionism, procrastination, pressure, lack of inspiration and weak creativity, it weakens the development of human resources in employees and as a result leads to low performance.

Keywords: organizational stockholm syndrome, imposter syndrome, organizational citizenship behaviors, human resource development

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۲/۲۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۰۱

بهار و تابستان ۱۴۰۲، ۱۰(۱)، ۲۸-۱۵

DOI: 10.22055/JIOPS.2023.43148.1342

پیش‌بینی توسعه منابع انسانی براساس نشانگان وانمودگرایی و نشانگان استکهلم سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی

نسرین طویلی*^۱، افشین رباطی^۲

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

۲. استادیار گروه روان‌شناسی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

چکیده

دنیای رقابتی حاکم بر فضای کسب و کار سازمان‌ها، موجب شده نیروی انسانی به یک متغیر تأثیرگذار در حفظ و اعتلای اهداف سازمانی و یک نیروی مسبب پایایی و ماندگاری در بازار رقابت سازمان‌ها بدل شود. بر همین اساس سازمان‌هایی که قصد دارند در سطح جهانی فعالیت کنند برای این که بتوانند به درستی به این سطح برسند، به کارکنان توسعه‌یافته‌تر از دیگران نیاز دارند. لذا هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی توسعه منابع انسانی براساس نشانگان وانمودگرایی و استکهلم سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بود. روش پژوهش از نوع همبستگی بود. در این پژوهش کلیه کارکنان شرکت ماموت در سال ۱۴۰۱ مورد ارزیابی قرار گرفت و حجم نمونه با استفاده نرم‌افزار GPower ۱۵۰ نفر تعیین و به صورت تصادفی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها، مقیاس دل‌بستگی بزرگسالان (کالینز و رید، ۱۹۹۰)، مقیاس نشانگان وانمودگرایی (کلانس و ایمز، ۱۹۷۸)، رفتار شهروندی سازمانی (پادساکوف، ۲۰۰۰) و پرسش‌نامه توسعه منابع انسانی (ایربای، ۱۹۹۸) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار SPSS 26 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که متغیرهای واردشده در مدل رگرسیون می‌توانند ۳۱ درصد واریانس توسعه منابع انسانی در کارکنان را پیش‌بینی کنند. نشانگان وانمودگرایی با بتای -0.25 ($T=-2.30$ ، $P<0.02$) و استکهلم سازمانی با بتای -0.35 ($T=-3.27$ ، $P<0.001$) می‌توانند به‌طور معنی‌داری توسعه منابع انسانی را پیش‌بینی کنند. اما رفتار شهروندی سازمانی با بتای -0.01 ($T=-0.17$ ، $P<0.8$) پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری برای توسعه منابع انسانی نمی‌باشد. لذا وجود نشانگان وانمودگرایی و استکهلم سازمانی به عنوان نوعی سازوکار دفاعی به‌دلیل کمال‌گرایی منفی، تعلل یا اهمال‌کاری، فشار، کمبود الهام و خلاقیت ضعیف باعث تضعیف توسعه منابع انسانی در کارکنان و در نتیجه منجر به عملکرد پایین می‌گردد.

کلیدواژه‌گان: نشانگان استکهلم سازمانی، نشانگان وانمودگرایی، رفتار شهروندی سازمانی، توسعه منابع انسانی

* نویسنده مسئول: نسرین طویلی

رایانامه: nasrin.tavili1367@gmail.com

مقدمه

امروزه اندیشمندان در زمینه توسعه منابع انسانی معتقدند که سازمان‌های پیشرو در عصر حاضر تنها با به‌کارگیری الگوهای پیشرفته توسعه نیروی انسانی و راهبردهای ارتقاء صلاحیت و شایستگی‌های کارکنان می‌توانند پاسخگوی نیازهای جامعه باشند. به‌طور مشخص با افزایش پیچیدگی‌های محیط سازمانی، سرعت تغییرات، تشدید رقابت و مهم بودن دارایی‌های نامشهود، نقش منابع انسانی در کلیه ملزومات سازمانی بیش از پیش حائز اهمیت واقع شده است. در این راستا مفهوم توسعه نیروی انسانی بسیار مورد توجه سازمان‌های موفق قرار گرفته است (Takada et al., 2019). از آنجایی که در دنیای امروز منابع انسانی تنها منبعی است که مزیت رقابتی پایدار ایجاد می‌کند؛ توجه به امر توسعه منابع انسانی همواره در سازمان‌ها اعم از خصوصی و دولتی از اهمیت خاصی برخوردار گردیده است (Arsalan & Vaezi, 2019). مشخصاً سازمان‌ها از طریق کارکنانشان شناخته می‌شوند. لذا سازمانی که نیروی انسانی شایسته و با صلاحیت را جذب می‌کند و کارکنان را در جهت ارتقاء سطح عملکرد ترغیب می‌کند و مهارت‌های آن‌ها را بهبود می‌بخشد، عوامل را برای اثربخش بودن مهیا ساخته است. توسعه منابع انسانی عامل اصلی سودآوری سازمان است که با کمک آن می‌توان از تمام منابع نوآور در سازمان بهره‌مند شد (Nguyen et al., 2020؛ Van & Phuong, 2021). هدف توسعه منابع انسانی بهبود است (Van & Phuong, 2021). بنابراین توجه به رشد و تعالی آن به عنوان یکی از ارکان کلیدی مدیریت راهبردی منابع انسانی محسوب می‌شود؛ چراکه این نیروی انسانی سازمان است که در پیاده‌سازی اهداف راهبردی نقش اساسی را ایفاء می‌کند (Westerman et al., 2020). توسعه منابع انسانی مهمترین و جدیدترین رویکرد ارزیابی حوزه‌های مرتبط با مدیریت منابع انسانی یک سازمان است. این رویکرد از معیارها و شاخص‌های برتر در حوزه‌های مرتبط با منابع انسانی سازمان بهره می‌برد، به گونه‌ای که مدیران منابع انسانی از طریق آن‌ها می‌توانند با ارزیابی مستمر فعالیت‌ها، رویه‌ها، فرایندها و نتایج منابع انسانی، نقاط قوت و گستره بهبود را شناسایی کرده و برای پیشرفت آن‌ها برنامه‌ریزی نمایند (Francis & Fraga, 2020). براین اساس هر فردی در سازمان جهت ارائه رفتار مناسب و مطلوب در راستای تحقق اهداف سازمانی میبایست توسعه یابد به‌طوری که بهره‌وری و عملکرد را افزایش دهد. در دنیای رقابتی حاکم بر سازمان‌ها مسائل حائز اهمیت مدیران و روان‌شناسان صنعتی و سازمانی برانگیختن کارکنان به کار و فعالیت بیشتر می‌باشد. برای مطالعه تمایل و انگیزش کارکنان رویکردهای متفاوتی وجود دارد؛ یکی از این رویکردهایی که مورد توجه قرار گرفته است مفهوم رفتار شهروندی سازمانی کارکنان می‌باشد. بسیاری از تحقیقات نشان داده است که رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمان دارد (Podsakoff et al., 2000). رفتارهای داوطلبانه‌ای که اثربخشی سازمان را بیشتر تحت تأثیر قرار می‌دهند از رفتارهای رسمی نقش، متمایز هستند (Mousavinia & Nayebzadeh, 2020). از این رفتار غیررسمی با عناوین نشانگان سرباز خوب (Good soldier syndrome)، رفتار فرانقش (Extra-role behavior)، (Van Dyne et al., 1994)، رفتار سازمانی اجتماعی (Social organizational behavior)، (Brief & Motowidlo, 1986) و رفتار شهروندی سازمانی (Organizational citizenship behavior) یاد می‌شود (Bateman & Organ, 1983)، (Organ, 1998). این نوع رفتارها کل سازمان را ارتقاء داده و نظام اجتماعی آن را حفظ می‌کنند. رفتار شهروندی سازمانی رفتارهای اختیاری کارکنان را شامل می‌شود که جز وظایف رسمی آنان نیست و مستقیماً از نظام رسمی سازمان پاداش دریافت نمی‌کنند، اما میزان اثربخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهند (Arshadhi et al., 2019). سازمان‌های سالم بر توسعه منابع انسانی اعتقاد داشته و تمام اصول آن را مورد بررسی قرار می‌دهند چراکه امروزه بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات فعالیت خود را در محیط کار سپری می‌کنند؛ براین اساس رضایت از کار و محیط کار بسیار ضروری است (Sadeghi et al., 2016). یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان صنعتی و سازمانی، روان‌شناسان کار و مشاوران شغلی را به خود معطوف داشته، نشانه‌ها، علل و آثار و پیامدهای نشانگان سازمانی می‌باشد (Yadollahi & Raeisi & Salehi, 2007).

(Yadollahi, 2021). به موضوع پژوهشی موجود نیست که رابطه متغیرهای موردنظر را توأمان بررسی نموده باشد اما این متغیرها به‌صورت جداگانه بررسی شده‌اند؛ تحقیقات (Wechtler et al., 2020)؛ (Brown & Jordan, 2008)؛ (Samanta, 2020) و (Karan & Hansen, 2018) در زمینه نشانگان استکهلم بیان می‌دارد که این پدیده با فشارهای روانی ارتباط داشته و فشارهای روانی زمانی رخ می‌دهد که عدم تعادل بین مطالبات و خواسته‌های محیط با توانایی‌های فرد برای پاسخ دادن وجود داشته باشد، هرچه مطالبات و خواسته‌های محیط افزایش یابد و توانایی فرد برای پاسخ دادن به آن‌ها کاهش یابد فشار روانی بیشتری ایجاد می‌شود که باعث تجربه منفی در فرد و ایجاد فرسودگی شغلی می‌گردد. به عقیده (Kohlrieser & Forehand, 2022) نشانگان استکهلم سازمانی فرآیندی است که اغلب در مشاغل دیده می‌شود و به‌دلیل فشار، کمبود الهام و خلاقیت ضعیف منجر به عملکرد پایین می‌شود. سندرم استکهلم زمانی اتفاق می‌افتد که امنیت روانی برای صحبت کردن، تحمل رفتار سمّی و توهین‌آمیز، اجرای ضعیف یا عدم اجرای مرزها و همین‌طور احساس ناتوانی پایدار وجود داشته باشد؛ علت این پدیده روانی را عموماً نوعی سازوکار دفاعی مبتنی بر غریزه زنده ماندن می‌دانند (Kohlrieser & Forehand, 2022). توسعه منابع انسانی بی‌تردید نقش تعیین‌کننده‌ای در ابعاد مختلف سازمانی دارد، لذا عطف نظر به بهزیستی کارکنان و سلامت جسم و روان یکی از چالش‌برانگیزترین مسائل در زمینه صنعت و سازمان می‌باشد. همان‌طور که (Joyce et al., 2016) بیان می‌دارند «در سراسر جهان، محل کار مجموعه منحصربه‌فردی از عوامل خطر را به‌همراه دارد که می‌تواند بر سلامت روانی کارکنان تأثیر بگذارد. درحالی‌که تحقیقات تجربی در مورد محل کار سمی در حال رشد است، اطلاعات کمی در مورد این‌که چرا کارکنان در چنین محیط‌های خصمانه‌ای می‌مانند و حتی درگیر کار خود می‌شوند، وجود ندارد (Wechtler et al., 2020).

در چند دهه اخیر شرایط جسمی و روانی کارکنان مورد توجه متخصصان امور قرار گرفته و تلاش‌ها برای ایجاد شرایط مناسب جهت ارتقای کیفیت زندگی کاری افزایش یافته است (Yarmohammadzadeh & Dadashzadeh, 2014). دیگر متغیر مورد بررسی نشانگان وانمودگرایی یا خودویرانگری یا فریب کار و متقلب می‌باشد که به‌نام سندرم افراد موفق شناخته می‌شود که نوعی اختلال روان‌شناختی است که عموماً افراد موفق به آن دچار می‌شوند. به عقیده (Clance & Imes, 1978) افراد دارای نشانگان وانمودگرایی در انجام کارها یا وظایف‌شان تمایل دارند که یا بیش از حد خود را آماده سازند یا اینکه تعلل یا اهمال‌کاری کرده تا از شکست‌های احتمالی اجتناب ورزند، سپس آنان موفقیت خود را به تصادف، افراد دیگر یا خوش‌شانسی نسبت می‌دهند و دچار مسخ شخصیت می‌گردند. برخی افراد در موقعیت‌های رهبری که پدیده وانمودگرایی را تجربه می‌کنند، در نظم بخشیدن به خود و انجام وظایف مهم با مشکل مواجه هستند، آن‌ها تمایل دارند کارها را به تعویق بیندازند حتی اگر از ناکارآمدی این رفتار آگاه باشند، در نتیجه آن‌ها اغلب فشار زیادی را تجربه می‌کنند (Want & Kleitman, 2006). (Kleitman, 2006) در پژوهش خود نشان دادند که نشانگان وانمودگرایی به‌طور منفی با وظیفه‌شناسی و تلاش برای موفقیت ارتباط دارد و (Villwock et al., 2016) ارتباط مثبت نشانگان وانمودگرایی با خستگی عاطفی را به‌عنوان یک جز مهم فرسودگی شغلی گزارش کردند. نتایج تحقیقات (Vergauwe et al., 2015) حاکی از آن است که کارکنان با تمایلات فریبکارانه قوی‌تر (نشانگان وانمودگرایی) سطوح پایین‌تری از رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی (سندرم سرباز خوب) و سطوح بالاتر تعهد مستمر را نشان می‌دهند. (Grubb & McDowell, 2012) گام‌هایی را برای بررسی نشانگان وانمودگرایی در محیط کار برداشته و دریافتند که این پدیده در محیط کار وجود دارد و به‌طور قابل توجهی با پیامدهای بالقوه، یعنی رفتارهای شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی مرتبط است. آنان دریافتند کسانی که از نشانگان وانمودگرایی رنج می‌برند به‌طور قابل توجهی کمتر درگیر رفتارهای شهروندی هستند و تعهد عاطفی پایین‌تری دارند (Crawford et al., 2016). نشانگان وانمودگرایی نتیجه فشار کاری انباشته است و این پدیده عامل قابل توجهی در ایجاد استرس مزمن است. با این حال از آنجایی که افراد متقلب به‌دلیل ناتوانی در درونی کردن موفقیت‌ها با سرمایه‌گذاری منابع خود سودی نخواهند برد، ممکن است منجر به خستگی عاطفی شود و همین‌طور وجود نشانگان

وانمودگرایی استرس را افزایش می‌دهد و موجب می‌شود افراد تمرکز کمتری بر فعالیت و وظیفه خود داشته باشند (Heby & Bender, 2018). در نتیجه از مهمترین عوامل انگیزشی برای کارکنان فراهم کردن شرایط، بهبود و رشد در قالب برنامه‌های توسعه منابع انسانی است. ضروری است که بسترهای سازمان‌ها به گونه‌ای فراهم شوند که منابع انسانی آن با آسودگی خاطر از قابلیت‌ها و شایستگی‌های خود در جهت افزایش اثربخشی و کارآمدی به واسطه برنامه‌های توسعه منابع انسانی به سمت رفتارهای فراتر از جهت اعتلای اهداف سازمان سوق یابند چراکه امروزه پرداختن به این موضوع بیش از پیش احساس می‌شود. بر همین اساس، پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی توسعه منابع انسانی بر اساس نشانگان وانمودگرایی و نشانگان استکهلم سازمانی و رفتار شهروندی انجام شده است.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

روش پژوهش حاضر توصیفی و طرح پژوهش، همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت ماموت به تعداد ۱۸۳۵ نفر بود که در این پژوهش تعداد ۱۵۰ نفر از این کارکنان بر اساس تحلیل دقت و توان و مدنظر قرار دادن احتمال ریزش و افزایش دقت و با استفاده از نرم‌افزار G power به عنوان نمونه آماری محاسبه گردید و با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. که به دلیل محدودیت و ملاحظات موجود در شرایط پساکرونا، پرسش‌نامه‌های پژوهش به صورت آنلاین تهیه شد در اختیار این کارکنان قرار گرفتند سپس داده‌ها در اردیبهشت و خرداد سال ۱۴۰۱ به صورت مقطعی جمع‌آوری گردید که برای پرهیز از سوگیری‌ها داده‌های جمع‌آوری شده، پیش‌پردازش (data screening) گردید. (Modesitt et al., 2020) در این خصوص بیان کردند که کیفیت یک تجزیه و تحلیل قابل قبول منوط به کیفیت غربالگری و بهبود و رفع نواقص داده‌های اولیه می‌باشد. لذا در بررسی اولیه اقدام به شناسایی افراد بی‌تفاوت و داده‌های تکراری انجام گردید که باتوجه به نتایج داده پرت و فرد بی‌تفاوت شناسایی نگردید. سپس داده‌ها در دو بخش تک‌متغیری و چندمتغیری (آزمون ماهالانوبیز) (Hair et al., 2020) مورد ارزیابی قرار گرفت و داده‌های پرت مدیریت و ۱۰ نفر از نمونه مورد ارزیابی حذف گردید و سپس مشخص شد که مجموعه داده‌های محقق بر اساس مقادیر چولگی و کشیدگی از الگوی زنگوله‌ای نرمال تبعیت می‌کند (Trizano-Hermosilla & Alvarad, 2016). شرایط ورود به پژوهش شامل کارکنان علاقمند به شرکت در پژوهش و پاسخ به پرسش‌نامه‌های پژوهش بود. ملاک خروج از پژوهش نیز عدم علاقه به پژوهش بود. در جهت رعایت اصول اخلاقی در پژوهش‌های همبستگی، توزیع و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌های آنلاین پژوهش به صورت بی‌نام موافقت و تمایل شخصی تک‌تک اعضای نمونه برای شرکت در پژوهش مدنظر قرار گرفت و داده‌های حاصل از پرسش‌نامه‌های پژوهش با رازداری کامل و تنها در راستای اهداف و فرضیه‌های پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. پس از جمع‌آوری داده‌ها و به منظور تحلیل، از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان با رعایت پیش‌فرض‌ها برای آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده شد. برای انجام تحلیل‌ها از نرم‌افزار SPSS ویراست ۲۶ استفاده شد. ۸۲ درصد کارکنان موردنظر مرد و ۱۸ درصد زن بودند که از این تعداد ۱۲/۱۵ درصد مجرد و ۸۷/۸۵ درصد متأهل بودند. میانگین سنی کارکنان مورد ارزیابی ۳۵/۳۴ با حداقل سن ۲۴ و حداکثر سن ۵۹ سال بود. از لحاظ تحصیلات ۳/۶ درصد کارکنان مورد ارزیابی دارای تحصیلات در سطح زیردیپلم، ۱۸/۶ درصد در سطح دیپلم، ۲۰ درصد در سطح فوق دیپلم، ۳۷/۸ درصد در مقطع کارشناسی و ۲۰ درصد دارای تحصیلات در سطح کارشناسی ارشد می‌باشند. همچنین بررسی مشخصات جمعیت‌شناختی کارکنان شاغل در شرکت ماموت حاکی از آن بود که ۳/۶ درصد کارکنان مورد ارزیابی دارای سابقه کار کمتر از یک سال، ۱۱/۴ درصد دارای سابقه کار ۱ تا ۵ سال، ۳۴/۳ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۴۱/۱ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۹/۶ درصد بین ۲۰ تا ۳۰ سال سابقه کار داشتند.

ابزار پژوهش

مقیاس نشانگان وانمودگرایی گلاس (Clance Imposter Phenomenon Scale): جهت بررسی نشانگان وانمودگرایی در بین کارکنان مورد ارزیابی از مقیاس وانمودگرایی کلاس (Clance) که توسط Clance & Imes در سال ۱۹۷۸ به‌منظور سنجش نشانگان وانمودگرایی طراحی و تدوین شده است، استفاده گردید. این ابزار شامل ۲۰ گویه و به‌صورت تک‌عاملی می‌باشد که به‌صورت طیف لیکرت پنج گزینه‌ای نمره‌گذاری شده است و استنباط و تحلیل، نمره‌گذاری پرسش‌نامه وانمودگرایی با یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (هیچ‌وقت تا خیلی زیاد) می‌باشد و هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است و نمره ایمپاستر از مجموع نمره‌کل سؤالات حاصل می‌گردد. اگر مجموع نمره‌ها کمتر از ۴۰ باشد وانمودگرایی ضعیف، بین ۴۱ تا ۶۰ وانمودگرایی متوسط و ۶۱ تا ۸۰ به بالا وانمودگرایی شدید تلقی می‌شود. (Chrisman et al. (1993) Chrisman et al. (1993) میزان آن را ۰/۹۶، (Mehrabizadeh Honarmand et al. (2006) میزان آن را ۰/۸۳ و Haddadi et al. (2020) میزان آن را ۰/۸۶۰ بیان کردند. همچنین درخصوص روایی ابزار (Mehrabizadeh Honarmand (2006) et al. روایی پرسش‌نامه را براساس روش اسپیرمن براون ۰/۷۳ و به روش گاتمن ۰/۷۳ محاسبه کردند.

پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی (Organizational Citizenship Behavior Questionnaire): پرسش‌نامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی توسط Podsakoff در سال ۲۰۰۰ طراحی شده است و دارای ۲۷ سؤال می‌باشد و مشتمل بر هفت بعد آداب اجتماعی سؤالات (۱-۴)، نوع‌دوستی (۵-۸)، وجدان کاری (۹-۱۳)، هماهنگی متقابل شخصی (۱۷-۱۴)، محافظت از منابع سازمان (۱۸-۲۰)، جوانمردی (۲۳-۲۰) و نزاکت (۲۴-۲۷) می‌باشد. نمره‌گذاری پرسش‌نامه براساس مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) و ارزشی بین ۱ تا ۵ نمره‌گذاری گردید. پایایی این پرسش‌نامه در تحقیق (Namaei & Shekarshakan (2006) و Naderi et al. (2006) ۰/۸۹ و در تحقیق (Khalkhali & Rahimi (2014) ۰/۷۵ از طریق فرمول ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است. روایی محتوایی پرسش‌نامه مذکور از نظر متخصصان مدیریتی تأیید شده است.

مقیاس نشانگان استکهلم سازمانی (Organizational Stockholm Scale): جهت بررسی مقیاس نشانگان استکهلم سازمانی با استناد به مقاله (Tamaddoni et al. (2020) از پرسش‌نامه سبک دل‌بستگی بزرگسالان استفاده گردید. نتایج بررسی این محققین نشان داد روایی همگرا و واگرا میزان نشانگان استکهلم سازمانی از طریق پرسش‌نامه دل‌بستگی بزرگسالان بود که مقیاس نشانگان استکهلم سازمانی رابطه منفی معنی‌داری با دل‌بستگی ایمن و همبستگی مثبت معنی‌داری با هر دو دل‌بستگی اجتنابی و دوسوگرا داشت. ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸۶ و ضریب دونیمه کردن ۰/۷۰۷ نیز بیانگر پایایی مطلوب مقیاس بود. لذا این محققین بیان کردند استفاده از پرسش‌نامه سبک‌های دل‌بستگی بزرگسالان جهت بررسی نشانگان استکهلم سازمانی در نمونه‌های بالینی ایرانی مراجعه‌کننده به پزشکی قانونی مشهد از پایایی و روایی مطلوبی برخوردار است و این پرسش‌نامه ابزار مفیدی برای غربالگری و تشخیص اولیه است. پرسش‌نامه سبک دل‌بستگی بزرگسالان شامل سه سبک دل‌بستگی ناایمن اجتنابی (سؤالات ۱-۵)، سبک ایمن (سؤالات ۶-۱۰) و سبک دل‌بستگی ناایمن دوسوگرای اضطرابی (سؤالات ۱۱-۱۵) است. نمره‌گذاری براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد. روش بازآزمایی ۰/۸۱ و از طریق روش آلفای کرونباخ را ۰/۸۷ به‌دست آورد. لازم به‌ذکر است جهت محاسبه نشانگان استکهلم سازمانی توسط این پرسش‌نامه نمره‌گذاری بعد دل‌بستگی ایمن به‌صورت معکوس صورت پذیرفت. (Collins & Read (1990) پایایی را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به‌دست آورد. فرزادی (۱۳۹۴) در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسش‌نامه را از طریق روش آلفای کرونباخ و تنصیف به‌ترتیب برای سبک دل‌بستگی ناایمن ۰/۸۴ و ۰/۸۵، سبک دل‌بستگی ایمن ۰/۸۲ و ۰/۸۱ و برای سبک دل‌بستگی ناایمن دوسوگرای اضطرابی ۰/۸۳ و ۰/۷۱ گزارش نموده است و همچنین اعتبار این پرسش‌نامه با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی (RMSEA=0.097) در حد مطلوبی گزارش نموده است.

پرسش‌نامه توسعه منابع انسانی (Human Resources Development Questionnaire): برای سنجش ابعاد و مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی از پرسش‌نامه استاندارد توسعه منابع انسانی ابرای استفاده شد. در این پرسش‌نامه از

مدل (1998) Nickerson Airbay برای بررسی ابعاد توسعه منابع انسانی استفاده گردید (Ghaharani & Osmanzadeh, 2019) و براساس آن ۵ مؤلفه (توسعه فردی، توسعه آموزشی، توسعه سازمانی، توسعه حرفه‌ای و توسعه فرهنگی-اجتماعی) و یک نمره کل بود که میزان توسعه منابع انسانی سنجیده می‌شود. این پرسش‌نامه شامل ۴۰ گویه می‌باشد و مشتمل بر ۵ بعد شامل توسعه فردی (سؤالات ۱۰-۱)، توسعه آموزشی (سؤالات ۱۱-۱۸)، توسعه سازمانی (سؤالات ۱۹-۳۰)، توسعه حرفه‌ای (سؤالات ۳۱-۳۵) و توسعه فرهنگی-اجتماعی (سؤالات ۳۶-۴۰) می‌باشد. نمره‌گذاری سؤالات براساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (بسیار کم=۱، کم=۲، تا حدودی=۳، زیاد=۴، بسیار زیاد=۵) می‌باشد. در پژوهش (2016) Fahimi Rad et al. برای بررسی پایایی ابزار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه پیش‌آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست آمده از این پرسش‌نامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان ضریب پایایی برای هر یک از ابعاد توسعه منابع انسانی-توسعه فردی، توسعه آموزشی، توسعه سازمانی، توسعه حرفه‌ای، توسعه فرهنگی-اجتماعی به ترتیب برابر ۰/۸۴، ۰/۸۶، ۰/۷۹، ۰/۸۸، ۰/۷۸ می‌باشد. ضریب پایایی کل پرسش‌نامه نیز، ۰/۸۷ برآورد گردید که مبین مطلوب بودن پایایی ابزار مورد استفاده است.

یافته‌ها

آمار توصیفی و در قالب جدول ۱ نشان داده شده است.

Table 1. Mean, standard deviation, and correlation coefficients between research variables

Variables	Mean	SD	Imposter syndrome	Stockholm syndrome	Organizational citizenship behaviors	Human resource development
Imposter syndrome	43.64	15.41	1			
Stockholm syndrome	43.74	11.28	0.747**	1		
Organizational citizenship behaviors	109.39	15.84	-0.650**	-0.617**	1	
Human resource development	155.88	21.20	-0.507**	-0.532**	0.367**	1

** Correlation coefficients are significant at the 0.01 level (2-tailed)

باتوجه به جدول ۱ توسعه منابع انسانی با نشانگان وانمودگرایی و نشانگان استکھلم سازمانی رابطه منفی و معنی‌دار دارد. همچنین بین توسعه منابع انسانی با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌داری دارد. پیش از انجام تحلیل استنباطی و استفاده از تحلیل رگرسیون با هدف پیش‌بینی توسعه منابع انسانی براساس نشانگان وانمودگرایی و نشانگان استکھلم سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی به بررسی پیش‌فرض‌های آن (مفروضه نرمال بودن توزیع پراکندگی داده‌ها، استقلال خطاها و خطی بودن رابطه دو متغیر) پرداخته شد. نتایج در جدول ۲ ارائه شده است.

Table 2. Assessment of linear regression assumptions

Variables	Skewness	Kurtosis	VIF	Tolerance	Durbin-Watson
Human resource development	0.234	-0.098	-	--	
Imposter syndrome	1.59	1.46	2.60	0.384	
Stockholm syndrome	1.32	1.28	2.42	0.412	2.04
Organizational citizenship behaviors	-0.979	1.57	1.85	0.538	

با توجه به نتایج جدول ۲، نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید شد. همچنین برای سنجش خطی بودن رابطه از عامل تورم واریانس با در نظر گرفتن میزان تحمل داده‌ها استفاده شد که نشان داد رابطه بین متغیرهای مستقل خطی نیست و شرایط برای استفاده از رگرسیون خطی فراهم است. همچنین اگر آمار دوربین و اتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد، استقلال

خطاها محقق شده است و در مدل رگرسیون حاضر نیز نشان‌دهنده استقلال خطاها بود. باتوجه به برقراری پیش‌فرض‌ها جهت بررسی روابط بین متغیرها و پیش‌بینی توسعه منابع انسانی براساس نشانگان وانمودگرایی، استکهلم سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد. جدول ۳ خلاصه نتایج رگرسیون چندگانه به روش همزمان را نشان می‌دهد.

Table 3. Summary of enter linear regression analysis

Model	R	R ²	F	P
1	0.0557	0.310	21.89	0.001

نتایج مندرج در جدول ۳ نشان‌دهنده معنی‌داری مدل رگرسیون است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای واردشده در مدل رگرسیون می‌توانند ۳۱ درصد واریانس توسعه منابع انسانی را پیش‌بینی کنند که براساس سه مقدار chin (1998) (۰/۱۹، ۰/۳۶ و ۰/۶۷) که به ترتیب مقدار R² ضعیف، متوسط و قوی را نشان می‌دهد (Moradi & Miralmasi, 2020). متغیرهای پیش‌بین در سطح متوسط (R²= ۰/۳۱) اقدام به پیش‌بینی متغیر توسعه منابع انسانی کردند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود همزمان در جدول ۴ گزارش شده است.

Table 4. Results of multiple regression analysis

Variables	B	SE	B	T	P
Imposter syndrome	-0.352	0.153	-0.256	-2.309	0.022
Stockholm syndrome	-0.658	0.201	-0.350	-3.272	0.001
Organizational citizenship behaviors	-0.022	0.125	-0.016	-0.172	0.864

a. Dependent Variable: Human recourse development

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد، نشانگان وانمودگرایی با بتای -0.25 ($T=-2/30$)، $P<0.02$ و استکهلم سازمانی با بتای -0.35 ($T=-3/27$)، $P<0.001$ می‌توانند به‌طور معنی‌داری توسعه منابع انسانی را پیش‌بینی کنند. اما رفتار شهروندی سازمانی با بتای -0.01 ($T=-0/17$)، $P<0.8$ پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری برای توسعه منابع انسانی نمی‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی نتایج تحقیق نشان داد با توجه به نتایج تحلیل رگرسیون نشانگان وانمودگرایی و استکهلم سازمانی با ضرایب بتای منفی با توسعه منابع انسانی کارکنان رابطه معنی‌دار داشتند اما بین رفتار شهروندی سازمانی با توسعه منابع انسانی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود نداشت. لذا فرضیه تحقیق مبنی بر نقش پیش‌بینی‌کننده نشانگان وانمودگرایی، نشانگان استکهلم سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر روی توسعه منابع انسانی در کارکنان جهت متغیرهای نشانگان وانمودگرایی، نشانگان استکهلم سازمانی مورد قبول می‌باشد. نتایج حاصل از این تحقیق با نتایج (Yadollahi & Yadollahi, 2021)؛ (Tabarsa & Ramin Mehr, 2010) و (Narenji Thani et al., 2018) در رابطه بین نشانگان ایمپاستر با توسعه منابع انسانی مطابقت داشت. در تحقیق این محققین بیان گردید که بین نشانگان وانمودگرایی و توسعه منابع انسانی رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد. هرچند با بررسی پیشینه تحقیقات گذشته تحقیقی که مستقیماً به بررسی رابط بین نشانگان استکهلم سازمانی با توسعه منابع انسانی پرداخته باشد مشاهده نگردید، اما به عقیده (Kohlriseser & Forehand, 2022) نشانگان استکهلم سازمانی به‌دلیل فشار، کمبود الهام و خلاقیت ضعیف منجر به عملکرد پایین کارکنان می‌گردد و لذا وجود این پدیده در سازمان می‌تواند باعث سقوط سازمان و به شکل غیرمستقیم بر توسعه منابع انسانی تأثیر منفی بگذارد. اما رابطه معنی‌داری به‌شکل مستقیم بین رفتار شهروندی و توسعه منابع انسانی کارکنان وجود ندارد. این نتیجه با نتایج تحقیق

(Shaker Ardakani & Asadi, 2020) مطابقت دارد. در تحقیق این محققین نیز بین رفتار شهروندی و توسعه منابع انسانی رابطه معنی‌داری مشاهده نگردید. اما با این وجود باتوجه به ادبیات تحقیق درخصوص اهمیت مبحث رفتار شهروندی باید اذعان داشت رفتار شهروندی سازمانی که منشاء آن دستورات سازمانی نبوده و با وجود رسمی نبودن برای سازمان‌ها مفید و مؤثر است باعث بهبود اثربخشی، کارایی و بهره‌وری در سازمان‌ها می‌شود و عدم توجه به آن‌ها خسارت‌های جبران‌ناپذیری را به افراد و سازمان‌ها تحمیل خواهد نمود. در ارتباط با رابطه بین نشانگان وانمودگرایی با توسعه منابع انسانی می‌توان بیان کرد اثرگذاری متغیر نشانگان وانمودگرایی که به‌نحوی ریشه در ناکامی‌ها و سرخوردگی‌های شغلی، نادیده گرفتن کارکنان به‌خصوص کارکنان تحصیل‌کرده دارد، دانست. در واقع اثرات نشانگان وانمودگرایی بر عملکرد فردی و تیمی در سازمان به‌دلیل عواملی همچون عدم‌اعتمادبنفس و مشکلات مرتبط با کمال‌گرایی و اهمال‌کاری است. در این شرایط نشانگان وانمودگرایی گاهاً منجر به کاهش شدید بهره‌وری می‌شود و بر نتایج کار تأثیر سوء می‌گذارد که نتایج تحقیق نیز حاکی از این موضوع می‌باشد. همچنین نتایج حاصل درخصوص رابطه بین نشانگان استکھلم سازمانی با توسعه منابع انسانی با نتایج (Kohlrieser & Forehand (2022)؛ Renkem et al. (2017) و Abdulmaleki et al. (2010) مطابقت داشت. نتایج تحقیق این محققین نشان داد متغیرهای سطح پایین مانند نگرش‌ها و رفتارهای سطح فردی، بر کارایی سطح سازمان و درنهایت توسعه منابع انسانی تأثیر می‌گذارند. همچنین کارکنانی که در کار دارای استقلال شغلی باشند احساس ارزشمندی به آن‌ها دست می‌دهد ولی چنانچه این کارکنان با موانعی در زمینه خواسته‌های شغلی خود روبه‌رو شوند یا به‌عبارتی از طرف مدیران مورد توجه واقع نشوند دچار سرخوردگی‌های شغلی و گوشه‌گیری در سازمان و عدم‌جسارت خواهند شد و درنهایت با تأثیر منفی سندرم‌ها یا اختلالات سازمانی همچون نشانگان استکھلم سازمانی مواجه می‌گردند که می‌تواند به‌عنوان مانعی بر توسعه منابع انسانی درنهایت موجب افت بهره‌وری و یا حتی سقوط سازمان گردد. چراکه پیوندهای بین رهبران و تیم‌هایشان گاهی چنان کنترل‌کننده است که افراد از صحبت کردن می‌ترسند طرفین درگیر ممکن است از تعارض بیزار باشند یا بیش از حد نگران صدمه دیدن باشند و این عوامل موجب می‌شود تا توسعه منابع انسانی در یک سازمان کاهش یابد. به‌دلیل فشار، کمبود الهام و خلاقیت ضعیف ایجادشده ناشی از نشانگان استکھلم سازمانی، باعث تضعیف توسعه منابع انسانی چه در بعد فردی و چه در بعد اجتماعی و سازمانی شده که در نهایت منجر به عملکرد پایین و کاهش توسعه فردی، فرهنگی و اجتماعی در فرد می‌شود. لذا می‌توان با بهبود فعالیت‌ها و روابط بین فردی و درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، تأثیر منفی اثرات ناشی از این پدیده را کاهش داد. چراکه اثرات ناشی از نشانگان استکھلم سازمانی دامنه و ابعاد وسیعی دارند که در صورت عدم‌شناسایی و تشخیص و درمان به‌هنگام هزینه‌های هنگفت و جبران‌ناپذیری را به سازمان و اعتبار آن تحمیل می‌کنند. باتوجه به اهمیت توسعه منابع انسانی، سازمان برای بقاء و مزیت رقابتی نیاز به حل مشکلات و آسیب‌شناسی مستمر دارد. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان نمود که اگر سازمان‌ها بتوانند شرایطی را ایجاد نمایند که کارکنان با آرامش خاطر و به دور از تهدیدها و استرس‌های شغلی فعالیت نمایند این احتمال وجود دارد که کارکنان خود را نسبت به سازمان متعهدتر و وفادارتر ببینند و در پاسخ به چنین شرایطی رفتارهای شهروندی معطوف به سازمان را از خود نشان دهند. بنابراین در چنین شرایطی فرد سعی می‌نماید با انجام رفتارهایی فراتر از وظایف اصلی تعهد و وفاداری خود را نیز متقابلاً به سازمان نشان دهد. لازم به ذکر است که در سازمان‌ها سندرم‌های بیشتری وجود دارد که برخی از آن‌ها به خود افراد و شخصیت آن‌ها مرتبط می‌شود و برخی دیگر به محیط و جو سازمانی و فرهنگ سازمانی و همین‌طور سبک مدیریتی مرتبط است که برای مدیریت صحیح در راستای توسعه منابع انسانی و بهبود عملکرد و اثربخشی، این سندرم‌ها باید شناسایی شوند و برای کاهش سندرم‌ها باید سبک مدیریت و استراتژی مناسب به کار گرفته شود.

در تبیین نتایج فوق می‌توان گفت از آن‌چه در توسعه منابع انسانی حائز اهمیت می‌باشد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش‌های فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود و بنا به گفته (Ghanenia et al. (2015 چشم‌انداز کنونی مدیریت استعدادها، به‌عنوان یک امر حیاتی در دستیابی به مزیت رقابتی با استفاده از مهم‌ترین دارایی‌های سازمانی سرمایه‌های انسانی، مستلزم یک تغییر اساسی به‌سمت توجه به توانمندی‌ها و ظرفیت‌های مثبت کارکنان است و همچنین وجود

اختلالات منجر به کاهش بهره‌وری در بین کارکنان است. لذا سازمان‌ها بایستی به منابع درونی و به‌ویژه سرمایه انسانی خود نگاهی ویژه داشته باشند؛ چراکه موفقیت آن‌ها مستلزم در اختیار داشتن نیروهای مستعد و شایسته می‌باشد که رشد و توسعه سازمان از طریق رشد و توسعه سرمایه انسانی محقق خواهد شد. پژوهش فوق با محدودیت‌هایی مواجه بود که می‌توان به مواردی اشاره کرد: جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان شرکت ماموت در سال ۱۴۰۱ بوده است، لذا در تعمیم نتایج آن به سایر محیط‌های شغلی و سایر کارکنان محدودیت وجود دارد. یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش، مقطعی بودن پژوهش بود. کمبود منابع کتابخانه‌ای برای متغیرهای مورد بررسی از جمله متغیر نشانگان استکهلم سازمانی از دیگر محدودیت این تحقیق بود. با وجود محدودیت‌های فوق، پیشنهادات زیر می‌تواند بر غنای تحقیقات بعدی در این زمینه بیفزاید.

۱. اقدامات لازم درخصوص درک نقش و تعمیم کارکنان در توسعه خود و سازمان و حرفه‌شان و استفاده از قابلیت‌ها و شایستگی‌های کارکنان در جهت افزایش اثربخشی و کارآمدی به‌واسطه برنامه‌های توسعه منابع انسانی به‌سمت رفتارهای فراتر و بهبود رفتار شهروندی سازمانی در جهت اعتلای اهداف سازمان در کنار تلاش برای ارتقای کیفیت زندگی کاری و ایجاد شرایط مناسب برای کارکنان، صورت پذیرد.

۲. مدیران با استفاده از فرایند بهبود مستمر برای حفاظت، بالندگی و ارتقای سلامت، ایمنی و رفاه و همین‌طور پایداری و بقای سازمان، کارکنان را حمایت کنند و همچنین برای زندگی سالم، با کمک برنامه‌های خودتوسعه‌ای و شناسایی نیازهای منابع انسانی، به حداکثر رساندن منابع و بهبود هماهنگی، ایجاد بودجه برای ظرفیت‌سازی و ایجاد سیاست‌ها و زیرساخت‌ها برای حفظ منابع انسانی فعالیت کارکنان را سازماندهی کنند و موجبات بالندگی فردی و سازمانی را فراهم کنند.

۳. برای کمک به مبارزه با سندرم‌های سازمانی و افزایش نتایج شغلی، استفاده از مداخلات یادگیری و توسعه را به‌عنوان رویکردهای مقابله فعال (مانند آموزش، مربیگری و راهنمایی) پیشنهاد می‌کنیم.

در نهایت باتوجه به فقدان پژوهش‌های مرتبط با عنوان پژوهش فعلی، پیشنهاد می‌شود در دیگر سازمان‌ها نیز مورد بررسی قرار گیرد چرا که مقایسه بین یافته‌های پژوهش فعلی با سایر یافته‌های دیگر سازمان‌ها به درک عمیق‌تر پدیده‌های مورد مطالعه منجر می‌شود. پیشنهاد می‌شود متغیرهای پژوهش با متغیرهایی چون سبک‌های رهبری، جو سازمانی، فرهنگ سازمانی و دیگر متغیرهای مرتبط مورد بررسی قرار گیرد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از کلیه کارکنان شرکت ماموت جهت شرکت در انجام این پژوهش قدردانی نمایند.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان گزارش نشده است.

References

- Abdulmaleki, J., Amani, M., & Ahninjan, A. (2010). Structural equation modeling of relationships between quality of work life, social capital and organizational socialization with organizational citizen behavior in Tehran University employees. *Iranian Higher Education Source*, 8(4), 129-154. (Persian)
- Arshadhi, M., Robati, A., & Tahamoursi, N. (2019). Investigating the effectiveness of the coaching process on job self-efficacy and organizational citizenship behaviors. *Social Psychology Research*, 9(35), 89-106. (Persian) <https://doi.org/102049>

- Arslan, M., & Vaezi, R. (2018). The pattern of human resources development in the public sector of Kerman province in 1404. *Public Management Research*, 12(43), 135-155. (Persian) <https://doi.org/10.22111/JMR.2019.4746>
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595. <https://doi.org/10.2307/255908>
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710-725. <https://doi.org/10.2307/258391>
- Brown, E. D., & Jordan, C. (2008). Project Management and the Stockholm Syndrome. *PM World Today*.
- Chin, W. W. (1998). Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling. *MIS Quarterly*, 22(1), 7-16. <https://www.jstor.org/stable/249674>
- Chrisman, S. M., Pieper, W. A., Clance, P. R., Holland, C. L., & Glickauf Hughes, C. (1993). Validation of Clance imposter phenomenon scale. *Journal of Personality Assessment*, 65(3): 457-467. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6503_6
- Collins, N. L., & Read, S. J. (1990). Adult attachment, working models, and relationship quality in dating couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(4), 644. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.4.644>
- Crawford, W. S., Shanine, K. K., Whitman, M. V., & Kacmar, K. M. (2016). Examining the impostor phenomenon and work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 375-390. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2013-0409>
- Francis, C. R., & Fraga, F. X. (2020). A study on job satisfaction and the new vibrant face of human resource excellence through management paradigms and passion pyramid. *Management Paradigms and Passion Pyramid*, 7(1), 156-187. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3554900>
- Ghaharani, M., & Osmandzadeh, B. (2019). The relationship between Iranian Islamic management and human resources development with the mediating role of meritocracy and accountability (Case study: State hospitals and medical centers of West Azarbaijan province). *Health Management*, 10(3), 89-100. (Persian) https://jhm.srbiau.ac.ir/article_15154.html
- Ghanenia, M., Forouhar, M., & Sadegh, J. (2015). The effect of psychological capital training of managers on increasing the job enthusiasm of employees. *Journal of Positive Psychology*, 1(3), 59-72. (Persian) [dor: 20.1001.1.24764248.1394.1.3.6.4](https://doi.org/10.24764/248.1394.1.3.6.4)
- Grubb, W. L., & McDowell, W. C. (2012). The imposter phenomenon's impact on citizenship behavior and employee commitment: Flying under the radar. *Journal of Business Issues*, 1(1), 1-10.
- Haddadi Bahram, A., Khalatbari, J., & Gurban Shiroudi, S. (2012). Investigating the relationship between the components of emotional intelligence and self-esteem with imposter syndrome. *Principles of Mental Health*, 13(1), 32-41. (Persian) <https://jfmh.mums.ac.ir/?lang=fa>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101-110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Heby, K., & Bender, M. (2018). *The Imposter Syndrome, Identity, and Well-being*. Department of Social Psychology Tilburg School of Social and Behavioral Sciences Tilburg University.
- Joyce, S., Modini, M., Christensen, H., Mykletun, A., Bryant, R., ... & Harvey, S. B. (2016). Workplace interventions for common mental disorders: A systematic meta-review. *Psychological Medicine*, 46(4), 683-697. <https://doi.org/10.1017/S0033291715002408>

- Karan, A., & Hansen, N. (2018). Does the Stockholm Syndrome affect female sex workers? The case for a "Sonagachi Syndrome". *BMC International Health and Human Rights*, 18(1), 1-3. <https://doi.org/10.1186/s12914-018-0148-4>
- Khalkhali, A., & Rahimi, M. (2014). The relationship between perceived organizational justice dimensions and teachers' organizational citizenship behaviors. *Educational Management Innovations*, 10(4), 67-79. (Persian). [Dor:20.1001.1.20081138.1394.10.4.5.2](https://doi.org/10.1001.1.20081138.1394.10.4.5.2)
- Kohlrieser, G., & Forehand, W. (2022). *Free the Hostage at the table: How leaders can overcome conflict, influence others and raise performance*. United States: John Wiley & Sons.
- Mehrabizadeh Honarmand, M., Basaknejad, S., Shahni Yilaq, M., Shekarkan, H., & Haghighi, J. (2006). Examining the simple and multiple relationships of fear of success, self-esteem, perfectionism and fear of negative evaluation with hypocrisy symptoms in graduate students of Shahid Chamran University, Ahvaz. *Psychological Achievements*, 12(3), 1-24. (Persian) <https://doi.org/10.22055/psy.2005.16353>
- Modesitt, S. C., Havrilesky, L. J., Previs, R. A., Alejandro Rauh-Hain, J., Michael Straughn, J., ... & Cohn, D. E. (2022). Ridiculously good writing: How to write like a pro and publish like a boss. *Gynecologic Oncology Reports*, 42, 101024. <https://doi.org/10.1016/j.gore.2022.101024>
- Moradi, M., & Miralmasi, A. (2020). *Pragmatic research method*. (F. Seydi, Ed.) (1st Ed.). Tehran: School of quantitative and qualitative research. (Persian)
- Mousavinia, S. M. J., & Nayebzadeh, S. (2020). *The effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational citizenship behavior of Khuzestan water and electricity organization employees*. The 6th National Conference of Modern Researches in The Field of Humanities and Social Studies of Iran, Tehran. (Persian) <https://civilica.com/doc/1127934/>
- Naderi, N., Howeyda, R., Saadat, A., & Naderi, M. R. (2006). The relationship between organizational justice and performance evaluation components of Isfahan Oil Refining Company employees. *New Educational Approaches*, 5(2), 97-112. (Persian) https://nea.ui.ac.ir/article_19049.html
- Namaei, A. Z., & Shekarshakan, H. (2006). Investigating the simple and multiple relationship between organizational justice and organizational civil behavior in the employees of an industrial organization in Ahvaz. *Journal of Educational Sciences and Psychology*, 13(3), 189-208. (Persian) <https://doi.org/10.22055/psy.2020.16364>
- Narenji Thani, F., Mostafavi, Z., Rahmati Thani, F., & Rahmati, S. (2018). Explaining the extra-role behaviors of employees based on the tendency to personal development. *Quarterly Journal of Applied Psychological Research*, 3(9), 91-116. (Persian) <https://doi.org/10.22059/JAPR.2018.69569>
- Nguyen, D. T., Ha, V. D., & Dang, T. T. N. (2020). The impact of human resource management activities on the compatibility and work results. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 621-629. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no9.621>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. California: Lexington Book.
- Podsakoff, P. H., Mackenzie, S. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Raeisi, Z., & Salehi, M. (2007). Introduction of imposter syndrome (disease of successful people), symptoms, causes and consequences. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 10(35), 207-230. (Persian) https://journals.iau.ir/article_533725.html
- Renkema, M., Meijerink, J., & Bondarouk, T. (2017). Advancing multilevel thinking in human resource management research: Applications and guidelines. *Human Resource Management Review*, 27(3), 397-415. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.03.001>

- Sadeghi, A., shadi, M., & Moghimbaeigi, A. (2016). Relationship between Nurses' job satisfaction and burnout. *Avicenna J Nurs Midwifery Care*, 24(4), 238-246. <https://doi.org/10.21859/nmj-24044>
- Samanta, T., & Singh, K. M. (2020). *Stockholm syndrome in Indian organizational culture*. The Leap Blog.
- Shaker Ardakani, M., & Asadi, Z. (2020). *Analysis of the impact of human resources development climate on employees' organizational citizenship behaviors with regard to the mediating role of organizational learning (case study: Hormozgan Governorate)*. The Third Economic And Accounting Management Conference, Tehran. (Persian)
- Tabarsa, G. A., & Ramin Mehr, H. (2010). Presentation of organizational citizenship behaviors model. *Public Administration Outlook Monthly*, 1(3), 103-117. (Persian) https://jap.sbu.ac.ir/article_94271.html
- Takada, E., Saito, S., Sakamoto, F., Suzuki, S., Shibata, Y., ... & Nakahira, K. T. (2019). Development and improvement of human resource development in nuclear engineering for national college students in Japan. *Procedia Computer Science*, 159, 2580-2588. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.258>
- Tamaddoni, S., Hejjazi, A., Masoudi, S., & Fotovvat, A. (2020). Psychometric properties of the Stockholm syndrome scale: A study of the women referred to the legal medicine organization. *Scientific Journal of Forensic Medicine*, 26(2), 139-148. (Persian). <https://sjfm.ir/article-1-1156-fa.html>
- Trizano-Hermosilla, I., & Alvarado, J. M. (2016). Best alternatives to cronbach's alpha reliability in realistic conditions: Congeneric and asymmetrical measurements. *Frontiers in Psychology*, 7, 769. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00769>
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 37(4), 765-802. <https://doi.org/10.2307/256600>
- Van, H. T. M., & Phuong, T. T. (2021). National human resource development in Vietnam: A review study. *Human Resource Development in Vietnam*, 31-68. https://doi.org/10.1007/978-3-030-51533-1_2
- Vergauwe, J., Wille, B., Feys, M., De Fruyt, F., & Anseel, F. (2015). Fear of being exposed: The trait-relatedness of the impostor phenomenon and its relevance in the work context. *Journal of Business and Psychology*, 30, 565-581. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9382-5>
- Villwock, J. A., Sobin, L. B., Koester, L. A., & Harris, T. M. (2016). Impostor syndrome and burnout among American medical students: A pilot study. *International Journal of Medical Education*, 7, 364-369. <https://doi.org/10.5116/ijme.5801.eac4>
- Want, J., & Kleitman, S. (2006). Imposter phenomenon and self-handicapping: Links with parenting styles and self-confidence. *Personality and Individual Differences*, 40(5), 961-971. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.10.005>
- Wechtler, H., Koveshnikov, A., & Dejoux, C. (2020). Staying and engaging in work against the odds: investigating corporate stockholm syndrome. *In Academy of Management Proceedings*, 2020(1), 19064. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.19064abstract>
- Westerman, J. W., Rao, M. B., Vanka, S., & Gupta, M. (2020). Sustainable human resource management and the triple bottom line: Multi-stakeholder strategies, concepts, and engagement. *Human Resource Management Review*, 30(3), 100742. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100742>
- Yadolhi, M., & Yadolhi, M. (2021). Individual and organizational effects of organizational syndrome. *Administrative Transformation Journal*, 18(64), 40-52. (Persian)
- Yarmohammadzadeh, P., & Dadashzadeh, M. (2014). Investigating the role of cultural intelligence and social capital in teachers' work adjustment: testing the mediating role of social capital. *New Educational Approaches of the Faculty of Educational Sciences and Psychology, Isfahan University*, 10(1), 4-66. (Persian) https://journals.ui.ac.ir/article_19126.html