Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Spring & Summer 2025, 12(1), 19-34
https://doi.org/10.22055/jiops.2024.45785.1395

Received: 10.07.2024
Received in revised form: 08.10.2024
Accepted: 07.11.2024

Designing and Testing A Model of the Antecedents and Consequences of Impostor

Erfan Ghorbani[1]*, Abdulzahra Naami[2]

1. MA Student of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
2. Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
3. Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

Citation: Ghorbani, E., & Naami, A. (2025). Designing and testing a model of the antecedents and consequences of impostor. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 12*(1), 19-34. doi: 10.22055/jiops.2024.45785.1395

Abstract

Introduction

Impostor syndrome describes high-achieving individuals who, despite their objective successes, fail to internalize their accomplishments and have persistent self-doubt and fear of being exposed as a fraud or impostor. People with impostor syndrome struggle with accurately attributing their performance to their actual competence (i.e., they attribute successes to external factors such as luck or receiving help from others and attribute setbacks as evidence of their professional inadequacy). The purpose of the current research was designing and testing a model of the effects of growing mindset and fixed mindset on impostor syndrome through mastery goal orientation, performance-avoidance goal orientation and the effect on job burnout, organizational citizenship behavior and organizational creativity.

Method

The research design is descriptive. The sample consists of 251 employees of an organization that were selected by convenience sampling method. The tools were include imposter syndrome scale (Clance & Imce, 1978), fixed and growing questionnaire (Dweck, 2000), Mastery goal orientation questionnaire and performance-avoidance goal orientation questionnaire (Midgley et al., 1998), job burnout questionnaire (Maslach & Jackson, 1986), organizational citizenship behavior (organ and Kanovski, 1989), and organizational creativity questionnaire (Liao et al., 2018). The evaluation of the proposed

* **Corresponding Author:** Erfan Ghorbani
Email: erfanghorbani7676@gmail.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

model was done using the structural equation modeling method (SEM) and using SPSS version 24 and AMOS version 24 software. The bootstrap method was also used for testing the mediating effects in the proposed model.

Results

The results showed a good fit of the proposed model with the data. In addition the direct and indirect effects of growing mindset and fixed mindset through mastery goal orientation and performance-avoidance goal orientation on impostor was confirmed. Furthermore the effect of Impostor on organizational creativity, job burnout and organizational citizenship behavior was confirmed.

Discussion

According to the results of this research, It can be said that imposter syndrome, weakens the development of human resources and decrease organizational creativity and organizational citizenship behavior and leading to job burnout.

Keywords: Impostor syndrome, fixed mindset, growing mindset, mastery goal orientation, performance-avoidance goal orientation, job burnout, organizational citizenship behavior, organizational creativity

مقاله پژوهشی

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

بهار و تابستان ۱٤۰٤، ۱۲(۱)، ۳٤-۱۹
https://doi.org/10.22055/jiops.2024.45785.1395

تاریخ دریافت: ۱٤۰۳/۰٤/۲۰
تاریخ بازنگری: ۱٤۰۳/۰۷/۱۷
تاریخ پذیرش: ۱٤۰۳/۰۸/۱۷

طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامد های وانمودگرایی

عرفان قربانی[۱]* و عبدالزهرا نعامی[۲]

۱. دانشجوی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
۲. دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
۳. دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

چکیده

نشانگان وانمودگرایی، افراد موفقی را توصیف می‌کند که علیرغم موفقیت‌های عینی خود، نمی‌توانند دستاوردهای خود را درونی کنند و شک و تردید مداوم به خود و ترس از افشا شدن به‌عنوان یک کلاهبردار یا شیاد دارند. افراد وانمودگرا با نسبت دادن دقیق عملکرد خود به شایستگی واقعی مشکل دارند (یعنی موفقیت‌ها را به عوامل خارجی مانند شانس یا دریافت کمک از دیگران نسبت می‌دهند و شکست‌ها را به‌عنوان شواهدی از بی‌کفایتی حرفه‌ای خود نسبت می‌دهند). هدف پژوهش حاضر طراحی و آزمون الگویی از اثر ذهنیت ثابت و ذهنیت فزاینده بر و نشانگان وانمودگرایی با میانجی‌گری جهت‌گیری هدف تبحری و جهت‌گیری هدف عملکردی-اجتنابی و اثر وانمودگرایی بر فرسودگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و خلاقیت سازمانی بود. طرح پژوهش توصیفی است. نمونه شامل ۲۵۱ نفر از کارکنان یک سازمان است که با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده شامل پرسش‌نامه نشانگان وانمودگرایی (Clance & Imes, 1978)، پرسش‌نامه‌های ذهنیت ثابت و ذهنیت فزاینده (Dweck, 2000)، پرسش‌نامه‌های جهت‌گیری هدف تبحری و جهت‌گیری هدف عملکردی-اجتنابی (Midgley et al., 1998)، پرسش‌نامه فرسودگی شغلی (Maslach & Jackson 1986)، پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی (Organ & Konovsky, 1989) و پرسش‌نامه خلاقیت سازمانی (Liao et al., 2018) بودند. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۴ و AMOS ویراست ۲۴ انجام شد. جهت آزمودن اثرهای واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی نیز از روش بوت استراپ استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده برازش خوب الگوی پیشنهادی با داده‌ها بوده است. علاوه بر آن اثر ذهنیت ثابت و ذهنیت فزاینده به صورت مستقیم و نیز از طریق جهت‌گیری هدف تبحری و جهت‌گیری هدف عملکردی-اجتنابی بر نشانگان وانمودگرایی مورد تأیید قرار گرفت. علاوه بر آن اثر نشانگان وانمودگرایی بر خلاقیت سازمانی، فرسودگی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به یافته‌های به‌دست آمده می‌توان گفت که نشانگان وانمودگرایی بالندگی منابع و نیروی انسانی را تضعیف و رفتار شهروندی سازمانی و خلاقیت سازمانی را کاهش و منجر به فرسودگی شغلی می‌گردد.

کلیدواژگان: نشانگان وانمودگرایی، ذهنیت ثابت، ذهنیت فزاینده، جهت‌گیری هدف تبحری، جهت‌گیری هدف عملکردی-اجتنابی، فرسودگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، خلاقیت سازمانی

* **نویسنده مسئول:** عرفان قربانی
رایانامه: erfanghorbani7676@gmail.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

مقدمه

نشانگان وانمودگرایی به‌عنوان وضعیت سلامت رفتاریِ کلیدی، عملکرد حرفه‌ای را مختل می‌کند و منجر به مشکلات متعددی می‌گردد (Clance & Imes, 1987). وانمودگرایی یعنی ترس و وحشت از اشتباه کردن و دچار خطا شدن؛ یعنی ترس از اینکه خطایی کنیم و دیگران بدانند که ما مرتکب اشتباه شده‌ایم، یعنی سنجش خود با استانداردهای عمومی؛ یعنی ناکافی دانستن خود (Bravata et al., 2020). از نگاه فرد دچار سندرم وانمودگرایی در صورت بروز چنین اتفاقی به احتمال زیاد آن جایگاه و پرستیژ قبلی را از دست خواهد رفت و تمامی عناوین و افتخارات کسب‌شده نابود خواهند شد. موفقیت به‌دست آمده برای افراد وانمودگرا یا دچار سندرم وانمودگرایی از نظرخودشان شانسی یا ظاهری است و چندان واقعیت ندارد (Want & Kleitman, 2006). وانمودگرایی نوعی ویژگی شخصیتی در افراد پیشرفت‌گرا است که سخت تلاش می‌کنند و نگران هستند تا تکلیف محوله را به بهترین شکل انجام دهند و پس از انجام آن احساس خوشایند گذرایی دارند و احساس رهایی می‌کنند ولی نگران موفقیت‌های بعدی و پیامدهای آن هستند و از موفقیت خود لذت نمی‌برند. وانمودگرایان به سبب ترس از شناسایی شدن به‌عنوان یک فرد جعلی، بی‌کفایت و متقلب، جلوی پیشرفت و رشد بزرگترین اشتیاق و آرزوهایشان را می‌گیرند و توانایی‌های بالقوهٔ خود را سست می‌کنند (Bravata et al., 2020). ذهنیت به باورهایی اشاره دارد که افراد در مورد توانایی‌های خود دارند و اینکه آیا آن‌ها را ذاتی و «ثابت» یا انعطاف‌پذیرتر و قادر به «رشد» می‌دانند (Dweck, 2000, 2017). افراد با «یک ذهنیت ثابت» به این معتقدند که داده‌های ثابتی چون شخصیت فردی، هوش و توانایی، همچنین خلاقیت در مواجه با مسائل و مشکلات به هیچ‌وجه قابل تغییر نیستند. در مقابل افراد با «ذهنیت فزاینده» نیز معتقدند که توانایی‌های افراد ثابت نیستند و تغییر هستند. این دسته از افراد معتقدند که از طریق مواجه با چالش رشد می‌کنند. این افراد با شکست خوردن در برابر مشکلات، هوشمندی خود را زیر سؤال نمی‌برند بلکه از آن‌ها به‌عنوان نقطهٔ عطفی یاد می‌کنند که برای پرورش توانایی‌هایشان مورد نیاز است (Dweck, 2000).

جهت‌گیری هدف چرایی و چگونگی تلاش افراد برای دستیابی به اهداف مختلف را مطرح می‌کند (Kaplan & Maehr, 2007). جهت‌گیری هدف معمولاً دارای سه گونه معروف هستند. جهت‌گیری هدف تبحری، جهت‌گیری هدف عملکردی گرایشی و جهت‌گیری عملکردی اجتنابی. افراد با جهت‌گیری تبحری، تمایل به سوی تسلط در رشد و انجام کامل تکالیف، مهارت‌ها و کسب شایستگی‌هاست. این افراد، ارزش بیشتری برای مسلط شدن بر کار و فهم و یادگیری مطلب قائلند و کمتر خود را با ملاک‌های بیرونی از جمله امتیازها و نمره‌های اجتماعی مقایسه می‌کنند. این افراد بیشتر از یادگیری مطالب جدیدی لذت می‌برند که نیازمند فکر، تلاش زیاد و خلاقیت است. افرادی که جهت‌گیری آن‌ها عملکردی گرایشی است بیشتر به سوی نشان دادن توانایی‌ها و قابلیت‌های خود به دیگران اهتمام می‌ورزند. هدف آن‌ها این است که به دیگران نشان دهند دارای توانمندی‌های ویژه‌ای هستند. افراد با جهت‌گیری عملکردی–اجتنابی به این هستند که دیگران به نقاط ضعفشان پی نبرند. بنابراین تا آنجایی‌که امکان‌پذیر است از رقابت با دیگران اجتناب می‌کنند و برای این‌که نقاط ضعف آن‌ها آشکار نشوند و دیگران به اشتباهات آن‌ها پی نبرند، سعی می‌کنند تا آنجایی‌که امکان‌پذیر است از پذیرش مسئولیت خوداری کنند (Dweck, 2000; 2017).

فرسودگی شغلی سندرمی روانی متشکل از مسخ شخصیت (پاسخ منفی بدون احساسات و با بی‌اعتنایی زیاد نسبت به اطرافیان)، کاهش احساس موفقیت فردی (درک فرد از اینکه عملکردش با موفقیتی همراه نیست) و خستگی عاطفی (نوعی احساس تخلیه روحی و جسمی که با واسطه فشار شغلی است و کار را بی‌معنا و کسل‌کننده می‌کند) می‌باشد. کارکنانی که دچار فرسودگی شغلی می‌شوند، رغبت و علاقه خود را به امور شغلی‌شان از دست می‌دهند و با تحلیل قوای فیزیکی و عاطفی‌شان نمی‌توانند کارایی مثبتی داشته باشند (Josa, 2022).

Organ (1988) رفتار شهروندی سازمانی را به‌عنوان رفتاری اختیاری تعریف می‌کند که به‌طور مستقیم و واضح توسط سیستم رسمی پاداش‌دهی شناسایی نمی‌شود و در مجموع باعث افزایش عملکرد مؤثر سازمان می‌شود. خلاقیت سازمانی به‌عنوان ایجاد محصولات، خدمات، رویه‌ها یا فرآیندهای جدید ارزشمند و مفید توسط افراد با هم در سیستم‌های اجتماعی

پیچیده تعریف می‌شود (Woodman et al., 1993). خلاقیت توانایی تولید کار جدید است که به‌عنوان نقطه شروع و ریشه نوآوری درنظر گرفته می‌شود (Serrano Bedia et al., 2016). توانایی فردی برای نوآوری در محیط کار ویژگی مهمی است که به سازمان‌ها در ایجاد مزیت رقابتی کمک می‌کند و نوآوری فردی پایه و اساس ایجاد عملکرد بالا در سازمان‌ها را فراهم می‌کند (Serrano Bedia et al., 2016).

Tewfik (2020) نشان داد که وانمودگرایی خلاقیت سازمانی را کاهش می‌دهد. Hodson (2021) نشان داد که وانمودگرایی می‌تواند رفتار شهروندی سازمانی را کاهش دهد. Ehinger & Bale (2023) نشان دادند که وانمودگرایی می‌تواند باعث استرس شغلی و فرسودگی شغلی گردد. ذهنیت ثابت بر نشانگان وانمودانگاری اثر مستقیم و نیز با واسطه‌گری جهت‌گیری هدف عملکردی-اجتنابی اثر غیرمستقیم دارد (Kenneally et al., 2023). علاوه بر آن یافته‌ها نشان دادند که بین ذهنیت ثابت و وانمودگرایی رابطه معناداری وجود دارد (Noskeau et al., 2021). ذهنیت فزاینده به صورت مستقیم و از طریق جهت‌گیری هدف تبحری بر نشانگان وانمودگرایی تأثیر داشت (Shalley et al., 2004). همچنین یافته‌ها نشان دادند که بین ذهنیت فزاینده و وانمودگرایی رابطه منفی معناداری وجود دارد (Noskeau et al., 2021؛ Kenneally et al., 2023). وانمودگرایی با فرسودگی شغلی (Josa, 2022؛ Woolston, 2021؛ Alrayyes et al., 2020) و با خلاقیت سازمانی نیز رابطه منفی دارد (Hudson & Gonzalez-Gomez, 2021).

وانمودگرایی متغیری است که تا به‌حال در حیطه‌های روان‌شناسی بالینی و تحصیلی و تربیتی بیشتر مورد مطالعه قرار گرفته است و در حوزه سازمانی و علی‌الخصوص در جامعه سازمانی ایرانی کمتر مورد مطالعه قرار گرفته است.

در این تحقیق اثر ذهنیت ثابت و ذهنیت فزاینده بر وانمودگرایی با میانجی‌گری جهت‌گیری هدف تبحری و جهت‌گیری هدف عملکردی-اجتنابی و نیز اثر وانمودگرایی بر فرسودگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و خلاقیت سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. انجام این تحقیق به‌لحاظ نظری می‌تواند دانش جدیدی را در مورد پیشایندها و پیامدهای وانمودگرایی در اختیار علاقمندان و متخصصان علوم سازمانی فراهم نماید. علاوه بر آن از لحاظ کاربردی نیز نتایج حاصل از این تحقیق می‌تواند مورد استفاده سازمان‌ها قرار بگیرد از جهت اینکه با علل وانمودگرایی آشنایی بیشتری پیدا کنند و به شیوه مناسبی با این نوع افراد تعامل کنند و حتی آموزش‌های مناسبی برای آن‌ها فراهم کنند. نتایج حاصل از این تحقیق حتی در بحث جذب و گزینش کارکنان نیز می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. در شکل ۱ الگوی موردنظر ارائه شده است.

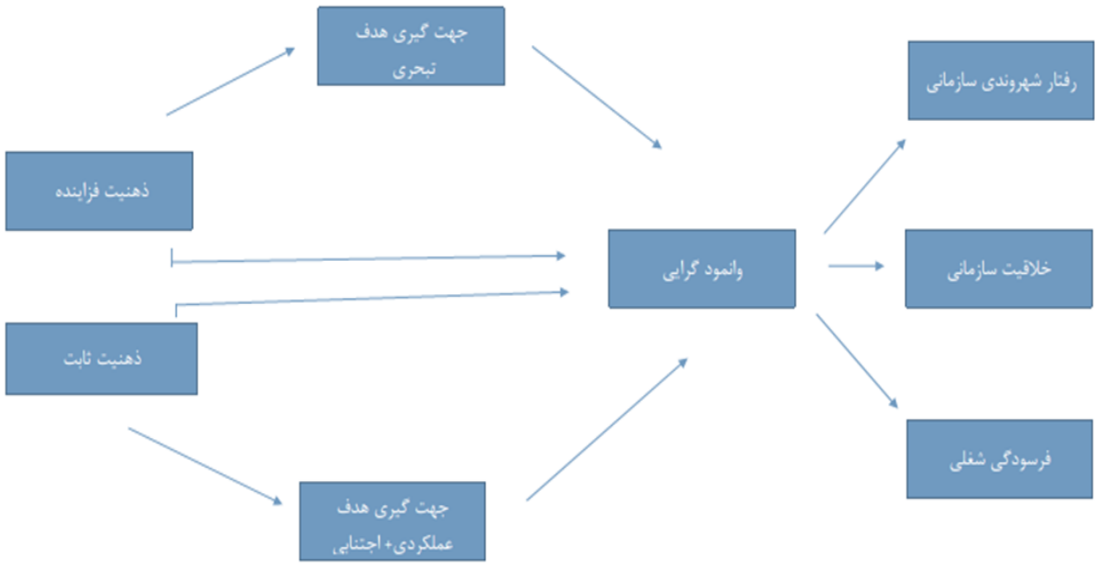


Figure 1. The proposed model of the current research

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

طرح پژوهش حاضر، طرح همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) است که یک روش همبستگی چندمتغیری می‌باشد. الگویابی معادلات ساختاری در واقع بسط الگوی خطی کلی (GLM) می‌باشد که محقق را قادر می‌سازد تا مجموعه‌ای از معادلات رگرسیونی را همزمان بیازماید. در روان‌شناسی و علوم اجتماعی این روش‌های تأییدی ابزار جامعی برای پژوهشگران فراهم می‌کند که به‌وسیله آن می‌توان به ارزیابی و اصلاح الگوهای نظری پرداخت و همین مسأله دلیل عمده افزایش روزافزون استفاده از الگویابی معادلات ساختاری است (به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶).

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان سازمان آب و برق استان خوزستان واقع در شهر اهواز بودند. نمونه پژوهش حاضر شامل تعداد ۲۵۱ نفر از کارکنان براساس جدول کرسچی و مورگان به‌عنوان نمونه تحقیق از طریق روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه ذهنیت ثابت (Fixes Mindset Questionnaire): این پرسش‌نامه توسط Dweck در سال ۲۰۰۰ ساخته شد. این پرسش‌نامه در ۱۶ گویه رویکرد افراد را پیرامون افزایشی بودن یا تغییرناپذیربودن در هر دو مقوله هوش و استعداد بر پایه طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) مورد ارزیابی قرار می‌دهد. سؤالات ۱ تا ۴ ذهنیت فزاینده و ۹ تا ۱۲ مربوط به ذهنیت ثابت می‌باشند. پایایی پرسش‌نامه ذهنیت ثابت توسط Dweck (2000) با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۰ محاسبه شد. در پژوهش حاضر جهت بررسی ضریب پایایی پرسش‌نامه ذهنیت ثابت از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و مقدار آن ۰/۸۷ به‌دست آمد. همچنین در پژوهش حاضر، جهت بررسی روایی پرسش‌نامه ذهنیت ثابت از تحلیل عوامل تأییدی استفاده شد که شاخص‌های برازش بیانگر مطلوب بودن روایی پرسش‌نامه بود.

(RMSEA=.09 CFI=.99 IFI= .99)

پرسش‌نامه ذهنیت فزاینده (Growth Mindset Questionnaire): برای سنجش ذهنیت فزاینده از پرسش‌نامه ذهنیت فزاینده که توسط Dweck (2000) ساخته شده در این پژوهش استفاده شد. این پرسش‌نامه ۱۶ گویه دارد و رویکرد افراد را پیرامون افزایشی بودن یا تغییرپذیر بودن دو مقوله هوش و استعداد می‌سنجد. روش نمره‌گذاری گویه‌های این پرسش‌نامه بر پایه طیف لیکرتی پنج گزینه‌ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) انجام می‌گیرد. پایایی پرسش‌نامه ذهنیت ثابت توسط Dweck (2000) با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۰ محاسبه شد. در پژوهش حاضر جهت بررسی ضریب پایایی پرسش‌نامه ذهنیت فزاینده از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و مقدار آن ۰/۸۸ به‌دست آمد. همچنین در پژوهش حاضر، جهت بررسی روایی پرسش‌نامه ذهنیت فزاینده از روش تحلیل عوامل تأییدی استفاده گردید. شاخص‌های برازش حاکی از مطلوب بودن پرسش‌نامه است.

(RMSEA=.08 CFI=.93 IFI= .94)

پرسش‌نامه جهت‌گیری هدف تبحری (Mastery Goal Orientation Questionnaire): برای سنجش جهت‌گیری هدف تبحری از پرسش‌نامه جهت‌گیری هدف که توسط Midgley et al. (1998) ساخته شده، استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۶ گویه است و براساس طیف ۷ درجه‌ای لیکرت کاملاً مخالف تا کاملاً موافق نمره‌گذاری می‌شود. در این پرسش‌نامه حداقل نمره ۷ و حداکثر نمره ۴۲ می‌باشد. Midgley et al. (1998) همسانی درونی این پرسش‌نامه را با محاسبه ضریب

آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار دادند. آن‌ها ضریب آلفای کرونباخ را برای مقیاس این پرسش‌نامه برابر با ۰/۸۱ محاسبه کردند. در پژوهش حاضر جهت محاسبه ضریب پایایی پرسش‌نامه جهت‌گیری هدف تبحری از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و مقدار آن ۰/۶۷ به‌دست آمد. همچنین در پژوهش حاضر جهت بررسی روایی پرسش‌نامه پرسش‌نامه جهت‌گیری هدف تبحری از روش تحلیل عوامل تأییدی استفاده گردید. شاخص‌های برازش حاکی از مطلوب بودن اعتبار پرسش‌نامه بود.

(RMSEA=.07 CFI=.96 IFI= .96)

پرسش‌نامه جهت‌گیری هدف عملکردی-اجتنابی (Performance-Avoidant Questionnaire): برای سنجش جهت‌گیری هدف عملکردی-اجتنابی از پرسش‌نامه جهت‌گیری هدف که توسط Midgley et al. (1998) ساخته شده، استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۶ گویه دارد و براساس طیف لیکرتی ۷ درجه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق نمره‌گذاری می‌گردد. در این پرسش‌نامه حداقل نمره ۷ و حداکثر نمره ۴۲ می‌باشد. Midgley et al. (1998) همسانی درونی این پرسش‌نامه را با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار دادند و برابر با ۰/۸۳ گزارش دادند. در پژوهش حاضر جهت محاسبه ضریب پایایی پرسش‌نامه جهت‌یری عملکردی-اجتنابی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن ۰/۸۷ به‌دست آمد. همچنین در پژوهش حاضر، جهت بررسی روایی پرسش‌نامه جهت‌گیری هدف تبحری از روش تحلیل عوامل تأییدی استفاده گردید. شاخص‌های برازش حاکی از مطلوب بودن اعتبار پرسش‌نامه بود.

(RMSEA=.04 CFI=.99 IFI= .99)

مقیاس نشانگان وانمودگرایی گالنس (Scale Phenomcnon Imposter Clance): برای سنجش وانمودگرایی از مقیاس وانمودگرایی که توسط Clance & Imes در سال ۱۹۷۸ ساخته شده، در این پژوهش استفاده شد. مقیاس وانمودگرایی دارای ۲۰ گویه است که از آزمودنی درخواست می‌شود تا بر پایه طیف لیکرتی پنج درجه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق نظر خود را درباره هر گویه ابراز کند. در این پرسش‌نامه حداقل نمره ۲۰ و حداکثر نمره ۱۰۰ می‌باشد. Chrisman et al. (1993) ضریب پایایی این ابزار را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ محاسبه کردند. Honarmand Mehrabizadeh et al. (2006) پایایی پرسش‌نامه را با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۳ محاسبه کردند. در پژوهش حاضر جهت بررسی ضریب پایایی مقیاس وانمودگرایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و مقدار آن ۰/۹۳ به‌دست آمد. همچنین در پژوهش حاضر، جهت بررسی روایی مقیاس جهت‌گیری وانمودگرایی از روش تحلیل عوامل تأییدی استفاده گردید. شاخص‌های برازش حاکی از مطلوب بودن اعتبار مقیاس بود.

(RMSEA=.04 CFI=.99 IFI= .99)

پرسش‌نامه فرسودگی شغلی (Job Burnout Questionnaire): پرسش‌نامه فرسودگی شغلی در سال (1986) توسط Maslach & Jackson ساخته شده است و در این پژوهش از آن استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۲۲ گویه می‌باشد که به اندازه‌گیری و سنجش سه حیطه فقدان تحقق اهداف شخصی، فرسودگی هیجانی و شخصیت‌زدایی در چارچوب فعالیت‌های حرفه‌ای می‌پردازد. در این پرسش‌نامه حداقل نمره ۰ و حداکثر نمره ۱۵۴ می‌باشد. ضریب پایایی پرسش‌نامه فرسودگی شغلی توسط Maslach & Jackson (1986) در ابعاد خستگی عاطفی (۰/۹۲)، مسخ شخصیت (۰/۷۲) و عملکرد فردی (۰/۷۱) و نیز پایایی کل پرسش‌نامه (۰/۹۱) گزارش شد. در پژوهش Porfarji et al. (2023) جهت بررسی اعتبار پرسش‌نامه فرسودگی شغلی از روش اعتبار درونی (اعتبار سازه) یا همبستگی نمره خرده‌مقیاس‌ها با نمره‌کل استفاده گردید. ضریب

همبستگی بین پرسش‌نامه فرسودگی شغلی با هریک از مؤلفه‌ها به‌ترتیب برای خستگی عاطفی ۰/۹۶، مسخ شخصیت ۰/۹۵ و فقدان موفقیت فردی ۰/۰۹۴ به‌دست آمد، که نشان‌دهنده روایی خوب این پرسش‌نامه می‌باشد. در پژوهش حاضر، جهت محاسبه ضریب پایایی پرسش‌نامه فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که به‌ترتیب برای خستگی عاطفی ۹۵/۰، مسخ شخصیت ۹۳/۰، فقدان موفقیت فردی ۹۴/۰ و برای کل پرسش‌نامه ضرایب ۹۶/۰ به‌دست آمد. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی پرسش‌نامه فرسودگی شغلی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و مقدار آن ۰/۸۰ به‌دست آمد. همچنین در پژوهش حاضر، جهت بررسی روایی پرسش‌نامه فرسودگی شغلی از روش تحلیل عوامل تأییدی استفاده گردید. شاخص‌های برازش حاکی از مطلوب بودن اعتبار پرسش‌نامه بود.

(RMSEA=.08 CFI=.90 IFI= .90)

پرسش‌نامه خلاقیت سازمانی (Organizational Creativity Questionnaire): در این پژوهش برای سنجش خلاقیت سازمانی از پرسش‌نامه خلاقیت سازمانی که توسط Liao et al. (2018) ساخته شده، استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۱۵ گویه است. این پرسش‌نامه براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شده است. در این پرسش‌نامه حداقل نمره ۱۵ و حداکثر نمره ۷۵ می‌باشد. پایایی پرسش‌نامه توسط Liao et al. (2018) با استفاده از آلفای کرونباخ مقدار ۰/۸۳ به‌دست آمد. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی پرسش‌نامه خلاقیت سازمانی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و مقدار آن ۰/۹۶ به‌دست آمد. همچنین در پژوهش حاضر، جهت بررسی روایی پرسش‌نامه جهت‌گیری هدف از روش تحلیل عوامل تأییدی استفاده گردید. شاخص‌های برازش حاکی از مطلوب بودن اعتبار پرسش‌نامه بود.

(RMSEA=.09 CFI=.98 IFI= .98)

پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی (Questionnaire Behavior Citizenship Organizational): برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی که توسط Organ & Konovsky در سال ۱۹۸۹ ساخته شده، در این پژوهش استفاده شد. هدف از این پرسش‌نامه ارزیابی رفتار شهروندی در ابعاد مختلف می‌باشد و دارای ۱۱ گویه است. روش نمره‌گذاری پرسش‌نامه براساس طیف لیکرتی پنج گزینه‌ای (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) انجام می‌گیرد. در این پرسش‌نامه حداقل نمره ۱۱ و حداکثر نمره ۵۵ می‌باشد. پایایی پرسش‌نامه توسط سازندگان برابر با ۰/۷۶ محاسبه شد. اعتبار پرسش‌نامه نیز با روش تحلیل عوامل تأییدی مطلوب گزارش شد. در تحقیق Khalkhali & Rahimi (2014) پایایی پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۵ محاسبه شد. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و مقدار آن ۰/۹۵ به‌دست آمد. همچنین در پژوهش حاضر، جهت بررسی روایی پرسش‌نامه پرسش‌نامه از روش تحلیل عوامل تأییدی استفاده گردید. شاخص‌های برازش حاکی از مطلوب بودن اعتبار پرسش‌نامه بود.

(RMSEA=.09 CFI=.97 IFI= .97)

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق بدین ترتیب است که ۴۹ درصد نمونه زنان و ۵۱ درصد مردان بودند. از لحاظ تحصیلات ۲/۸ درصد دارای تحصیلات دیپلم، ۴۵/۴ درصد کارشناسی، ۴۰/۲ درصد کارشناسی ارشد و ۱۱/۶ درصد دکتری بودند. در جدول شماره ۱ یافته‌های توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، کمترین و بیشترین نمرهٔ مربوط به متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

Table 1. Descriptive findings related to research variables

Statistical index of variables	Mean	Standard Deviation	Minimum Score	Maximum Score
Fixed Mindset	93.16	97.9	5	39
Growth Mindset	70.30	01.5	18	40
Mastery Goal Orientation	09.30	13.3	19	35
Performance-Avoidance Goal Orientation	90.24	46.7	5	35
Impostor Syndrome	21.58	77.14	39	81
Job Burnout	35.29	53.13	0	154
Organizational Creativity	92.19	35.9	8	40
Organizational Citizenship Behavior	83.28	59.11	11	55

همان‌طور که نتایج در جدول ۱ نشان می‌دهد، میانگین و انحراف استاندارد آزمودنی‌های کل نمونه (۲۵۱) به‌ترتیب در متغیرهای ذهنیت ثابت ۱۶/۹۳ و (۹/۹۷)، ذهنیت فزاینده ۳۰/۷۰ و (۵/۰۱)، جهت‌گیری تبحری ۳۰/۰۹ و (۳/۱۳)، جهت‌گیری عملکردی-اجتنابی ۲۴/۹۰ و (۷/۴۶)، وانمودگرایی ۵۸/۲۱ و (۱۴/۷۷)، فرسودگی شغلی ۲۹/۳۵ و (۱۳/۵۳)، خلاقیت سازمانی ۱۹/۹۲ و (۹/۳۵) و رفتار شهروندی سازمانی ۲۸/۸۳ و (۱۱/۵۹) بود. در جدول شماره ۲ ضرایب همبستگی بین متغیرها ارائه شده است.

Table 2. Matrix of correlation coefficients between the variables of the present study

Statistical index of variables	1	2	3	4	5	6	7
Fixed mindset	1						
Growth mindset	-0.52*	1					
Mastery goal orientation	0.32	0.45	1				
Performance-avoidance goal orientation	0.29**	-0.25**	-0.11	1			
Impostor syndrome	0.74**	-0.68*	-0.42**	0.35**	1		
Job burnout	0.65**	0.53**	-0.42**	0.21**	0.67**	1	
Organizational creativity	-0.69**	0.74**	0.56	0.27**	-0.89**	-0.70**	1
Organizational citizenship behavior	-0.66**	0.72**	0.47**	-0.27**	-0.88**	-0.65**	0.89**

**P<0.01 ، *P<0.05

جدول ۲ نشان می‌دهد که روابط بین متغیرهای پژوهش معنی‌دار می‌باشند. این تحلیل‌های همبستگی بینشی درخصوص روابط دو متغیری بین متغیرهای پژوهش را فراهم می‌کنند. جهت آزمودن همزمان انگاره روابط مفروض در پژوهش حاضر، روش تحلیل مسیر مورد استفاده قرار گرفت. پیش از آزمون الگوی پیشنهادی، جهت اطمینان از این‌که داده‌های این پژوهش مفروضه‌های زیربنایی الگویابی معادلات ساختاری را برآورد می‌کنند، به بررسی آن‌ها پرداخته شد. بدین منظور چهار مفروضه الگویابی معادلات ساختاری شامل داده‌های از دست‌رفته، بررسی داده‌های پرت، نرمال بودن و همخطی چندگانه مورد بررسی قرار گرفتند. داده‌های پرت چندمتغیری با استفاده از فاصله ماهالانوبیس بررسی شدند که نتایج نشان داد، داده‌های وجود نداشت. به منظور بررسی مفروضه نرمال بودن از آماره‌های چولگی و کشیدگی استفاده شد. براساس نتایج حاصله چولگی و کشیدگی ذهنیت ثابت و فزاینده، جهت‌گیری هدف، نشانگان خودوانمودانگاری، خلاقیت سازمانی و فرسودگی شغلی به‌ترتیب برابر با ۸۱/.- و ۶۳/.، ۸۵/.- و ۷۵/.، ۵۷/.- و ۳۳/.، ۷۷/.- و ۵۲/. ، ۹۵/.- و ۵۴/. محاسبه شده که نشان‌دهنده تأیید مفروضه نرمال بودن داده‌ها است. به منظور بررسی مفروضه همخطی چندگانه از آماره‌های تحمل ابهام و عامل تورم واریانس استفاده شد. با توجه به این‌که نتایج حاکی عامل تورم واریانس محاسبه‌شده کمتر از ۱۰ و تحمل ابهام بالاتر از ۰/۱ محاسبه‌شده می‌توان نتیجه گرفت مفروضه هم‌خطی چندگانه نیز برقرار می‌باشد.

نتایج برازندگی الگوی پژوهش حاضر در جدول ۳ ارائه شده است. اگر مقدار مجذور کای (X2) از لحاظ آماری معنی‌دار نباشد، بر برازندگی مطلوب الگو دلالت دارد. اما این شاخص برای الگوهای با n بزرگ، تقریباً همیشه از لحاظ آماری معنی‌دار است. نسبت X2/DF که مجذور کای نسبی نیز نامیده می‌شود، از تقسیم شاخص برازندگی مجذور کای بر درجهٔ آزادی متناظر به‌دست می‌آید. هرچه مقدار این نسبت به صفر میل کند و کوچکتر باشد، بهتر است. مقدار قابل قبول برای آن کوچکتر یا مساوی ۳ می‌باشد. مقدار قابل قبول GFI (شاخص نیکویی برازش)، CFI (شاخص برازش مقایسه‌ای)، IFI (شاخص برازندگی فزاینده) و TLI (شاخص تاکر-لویز) برابر یا بزرگتر از ۰/۹۰ است. مقدار شاخص بنتلر–بونت یا شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI) باید برابر یا بزرگتر از ۰/۹۰باشد. در شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) مقدار بین ۰/۸۰ تا ۰/۱۰ الگوی با برازندگی متوسط را نشان می‌دهد. مقدار بین ۰/۰۶ تا ۰/۰۸ بیانگر الگوی با برازندگی قابل قبول است. مقدار بین ۰/۰۱ تا ۰/۰۶ حاکی از برازندگی خیلی خوب الگو داشته و مقدار ۰/۰۰ (صفر) نشان‌دهندهٔ الگوی با برازندگی کامل می‌باشد. در جدول شماره ۳ شاخص‌های برازندگی الگوی پژوهش حاضر آورده شده است.

Table 3. The fit indices of the current research model

Variable fit indices	RMSEA	TLI	IFI	CFI	NFI	GFI	X^2/df	df	X^2
Final model	0.09	0.95	0.96	0.96	0.95	0.93	6.58	11	39.72

همان‌طور که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد، شاخص‌های برازندگی الگوی پژوهش حاضر، شامل مجذور کای (X2) برابر با ۷۲/۳۹، درجهٔ آزادی (df) برابر با ۱۱، نسبت مجذر کای نسبی (X2/df) برابر با ۶/۵۸، شاخص‌های برازندگی فزاینده (IFI) برابر با ۰/۹۶، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) برابر با ۰/۹۶، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۹۳/، شاخص تاکر–لویز (TLI) برابر با ۰/۹۰ و شاخص جذر برآورد خطای تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۰۹ می‌باشد. بنابراین الگوی طراحی‌شده از برازندگی قابل قبولی برخوردار است. در شکل ۲ ضرایب مسیر مستقیم بین متغیرها ارائه شده است.

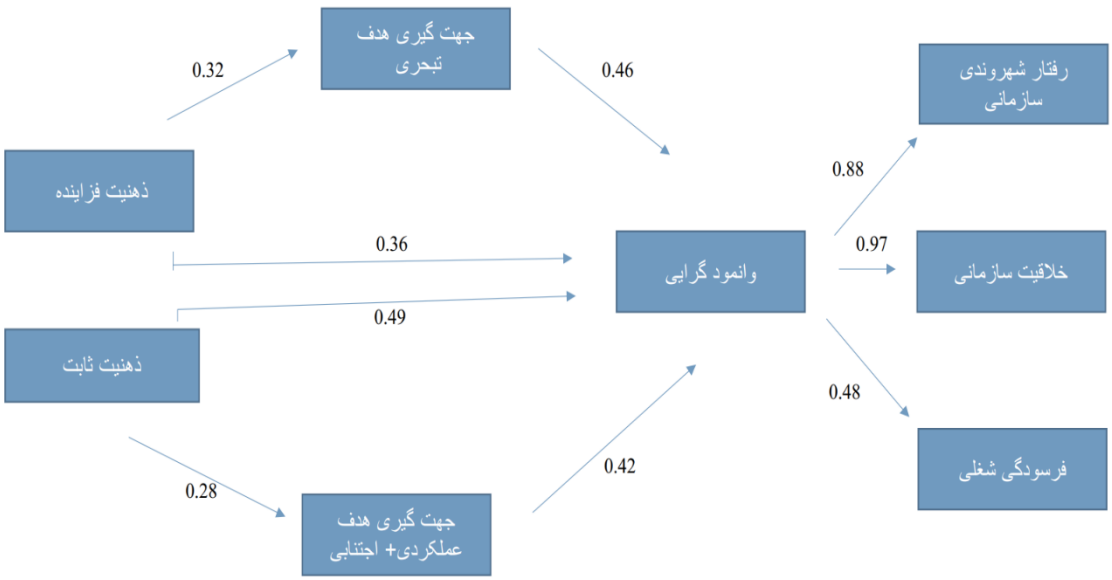


Figure 1. The Final model of the current research

با توجه به شکل ۲ مشاهده می‌شود که ضریب مسیر ذهنیت ثابت به جهت‌گیری هدف عملکردی-اجتنابی28.=β می‌باشد که در سطح P<.001 معنادار است. ضریب مسیر بین ذهنیت ثابت و وانمودگرایی ۰/۴۹=β می‌باشد که در سطح P<۰/۰۰۱

معنادار است. ضریب مسیر بین ذهنیت فزاینده و جهت‌گیری هدف تبحری β=۰/۳۲ می‌باشد که در سطح P<۰/۰۰۱ از لحاظ آماری معنادار است. مسیر ذهنیت فزاینده به وانمودگرایی β=-۰/۴۶ می‌باشد که در سطح P<۰/۰۰۱ از لحاظ آماری معنادار است. ضریب مسیر وانمودگرایی به فرسودگی شغلی β=۰/۸۴ می‌باشد که در سطح P<۰/۰۰۱ قرار دارد و از لحاظ آماری معنادار است. ضریب مسیر وانمودگرایی به خلاقیت سازمانی β=-۰/۹۷ می‌باشد که در سطح P<۰/۰۰۱ قرار دارد و از لحاظ آماری معنادار است. ضریب مسیر وانمودگرایی به رفتار شهروندی سازمانی β=-۰/۸۸ می‌باشد که در سطح P<۰/۰۰۱ قرار دارد و از لحاظ آماری معنادار می‌باشد.

برای بررسی میانجی‌گری در این تحقیق از روش بوت استراپ استفاده شده است. یک فرض زیربنایی الگوی پژوهش حاضر، وجود مسیرهای واسطه‌ای بود که جهت تعیین معنی‌داری این روابط واسطه‌ای از روش بوت استراپ استفاده شده که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است.

Table 4. Bootstrap results for mediate paths

Routes	β	Lower	Upper	Significance level
Fixed mindset→performance-avoidant goal→impostor	0.06	0.03	-0.10	0.001
Growth mindset→Goal orientation of mastery→impostor	-0.19	0.080	-0.32	0.003

همان‌گونه که در جدول ۵ نشان مشاهده می‌شود، اثر غیرمستقیم ذهنیت ثابت بر وانمودگرایی از طریق جهت‌گیری هدف عملکردی-اجتنابی (β=۰/۰۶) است که در سطح ۰/۰۱ قرار دارد که از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. علاوه بر آن حد پایین و بالای فاصله اطمینان صفر را دربر نمی‌گیرد. بنابراین می‌توان گفت که جهت هدف عملکردی اجتنابی توانسته بود تا رابطه بین ذهنیت ثابت و نشانگان وانمودگرایی را تبیین کند. همچنین اثر غیرمستقیم ذهنیت فزاینده بر وانمودگرایی از طریق جهت‌گیری هدف تبحری (β=-۰/۱۹) در سطح ۰/۰۳ قرار دارد که از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. علاوه بر آن حد پایین و بالای فاصله اطمینان صفر را دربر نمی‌گیرد. بنابراین می‌توان گفت که جهت‌گیری هدف تبحری توانسته بود تا رابطه بین ذهنیت فزاینده و نشانگان وانمودگرایی را تبیین کند.

بحث و نتیجه‌گیری

در تحقیق حاضر الگویی از پیشایندها و پیامدهای نشانگان وانمودگرایی طراحی و مورد آزمون قرار گرفت. نتایج نشان دادند که الگوی طراحی‌شده از برازش مناسبی برخوردار است. همچنین نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که ذهنیت ثابت بر نشانگان وانمودانگاری اثر مستقیم و نیز با واسطه‌گری جهت‌گیری هدف عملکردی-اجتنابی اثر غیرمستقیم دارد. این یافته با پژوهش Kenneally et al. (2023) همسو می‌باشد. افراد با ذهنیت ثابت اصولاً به تلاش و کوشش برای رشد و پیشرفت اعتقادی ندارند و ویژگی‌ها و توانایی خود را ثابت فرض می‌کنند. این طرز تلقی غلط نسبت به توانمندی‌ها باعث می‌شود ضعف در موفقیت‌ها را به خود و ناشی از فقدان توانمندی‌های خود بدانند. این امر باعث می‌شود تا فرد تا آنجایی‌که امکان‌پذیر است از انجام هیچ کاری امتناع نکند و اگر مجبور شود کاری را انجام دهد ابتدا حتماً باید اطمینان پیدا کند که در آن تکلیف شکست نمی‌خورد. به‌طور معمول افراد با جهت‌گیری هدف عملکردی، دوست دارند توانایی‌شان را به دیگران نشان دهند و بر این نکته تأکید دارند که توانا به‌نظر رسند. علاوه بر آن یافته‌ها نشان دادند که بین ذهنیت ثابت و وانمودگرایی رابطه معناداری وجود دارد. این یافته با پژوهش Noskeau et al. (2021) همسو می‌باشد. در مورد تبیین ارتباط بین ذهنیت ثابت با وانمودگرایی باید گفت افراد با ذهنیت ثابت تمایل بیشتری به تجربه پدیده وانمودگرایی در محل کار دارند و این رابطه عمدتاً با ترس آن‌ها از شکست توضیح داده می‌شود (Noskeau et al., 2021). براساس

نظریه اسناد، افرادی که ذهنیت ثابت دارند موفقیت‌های خود را ناشی از کوشش و تلاش خود نمی‌دانند بلکه آن را ناشی از شانس و یا کمک دیگران می‌دانند. به همین لحاظ این افراد دانش و موفقیت‌های خود را اصیل و واقعی نمی‌دانند به همین دلیل گاهی نشانگان وانمودگرایی را تجربه می‌کنند. چون افراد با نشانگان وانمودگرا نیز با اطمینان کاملاً به موفقیت‌های خود ایمان ندارند و آن‌ها را ناشی از عوامل بیرونی می‌دانند (Woods, 2020).

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان دادند که ذهنیت فزاینده به صورت مستقیم و از طریق جهت‌گیری هدف تبحری بر نشانگان وانمودانگاری تأثیر دارد. این یافته با پژوهش Shalley et al. (2004) همسو می‌باشد. افراد با ذهنیت فزاینده چون برای یادگیری حد و مرز نمی‌شناسند به‌طور مستمر در حال یادگیری و کسب تجربه از راه‌های مختلف هستند. تلاش‌های مستمر آن‌ها برای یادگیری و کسب تجربه به مرور زمان باعث تسلط و تبحر آن‌ها بر دانش کسب شده می‌گردد. افراد با ذهنیت فزاینده چون معتقدند در هر زمان امکان یادگیری وجود دارد، بنابراین تمایل زیادی به یادگیری، کسب تجربه و تسلط بر محتوای مطالب دارند. افراد با جهت‌گیری هدف تبحری رشد و افزایش توانایی را مورد توجه قرار می‌دهند. چنین افرادی نگرشی مثبت نسبت به یادگیری جدید دارند و تلاش زیادی می‌کنند از اشتباهات یاد می‌گیرند، شکست را به عدم تلاش (نه فقدان توانایی) نسبت می‌دهند و در برابر چالش‌ها استقامت دارند و همین عامل باعث می‌شود که تسلط آن‌ها بر مطالب یادگرفته‌شده افزایش یابد. همچنین یافته‌ها نشان دادند که بین ذهنیت فزاینده و وانمودگرایی رابطه منفی معناداری وجود دارد. این یافته با پژوهش Noskeau et al. (2021) و Kenneally et al. (2023) همسو می‌باشد. در مورد تبیین ارتباط بین ذهنیت فزاینده با وانمودگرایی باید گفت افراد با ذهنیت فزاینده نشانگان وانمودگرایی کمتری را تجربه می‌کنند چون این افراد به کوشش و تلاش خود برای موفقیت ایمان کامل دارند و معتقدند هر موفقیتی که به‌دست می‌آورند حاصل تلاش و کوشش‌های آن‌ها است. بنابراین موفقیت خود را واقعی و حقیقی می‌دانند بنابراین کمتر نشانگان وانمودگرایی را تجربه می‌کنند چون افراد با نشانگان وانمودگرایی در مورد موفقیت به‌دست آمده همیشه شک و تردید دارند که مبادا این موفقیت‌ها حاصل تلاش و موافقیت فردی نباشند و حاصل عوامل دیگری باشند که به او مرتبط نیستند (Noskeau et al., 2021). به‌طورکلی افرادی که ذهنیت فزاینده دارند چون موفقیت را با کوشش و تلاش مستمر کسب کرده‌اند، بنابراین موفقیت خود را اصیل و واقعی می‌پندارند به همین لحاظ در چنین افرادی نشانگان وانمودگرایی کمتر مشاهده می‌شود (Dweck, 2016).

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین وانمودگرایی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. این یافته با پژوهش Josa (2022)؛ Woolston (2021) و Alrayyes et al. (2020) همسو می باشد. می‌توان گفت علت این که نشانگان وانمودگرایی با فرسودگی شغلی رابطه دارد این است که نشانگان وانمودگرایی استرس زیادی را بر فرد تحمیل می‌کند و چون نشانگان وانمودگرایی یک صفت شخصیتی است، استرس و فشار تجربه‌شده از لحاظ زمانی نیز طولانی است. بنابراین استرس شدید و در عین حال طولانی در محیط کار زمینه را برای فرسودگی شغلی فراهم می‌کند. استرس مداوم و مستمر باعث می‌شود به‌تدریج فرد تمام منبع حفظ‌کننده سلامت روان‌شناختی را از دست بدهد. وقتی فردی به صورت مستمر این نشخوار ذهنی را داشته باشد که موفقیت‌هایم ممکن است ناشی از کوشش و تلاش‌هایم نباشند، بلکه ناشی از شانس و تصادف باشد، باعث می‌گردد به مرور زمان عزت نفش کاهش یابد، اعتماد به نفسش تضعیف می‌گردد و در نتیجه احساسات مربوط به افسردگی شغلی در وی تجلی می‌یابد. احساس می‌کند عملکردش مفید فایده نیست، از لحاظ روان‌شناختی دچار آشفتگی می‌گردد و ارتباطش با دیگران نیز مختل می‌گردد (Villwock et al., 2016).

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین نشانگان وانمودگرایی با خلاقیت سازمانی رابطه منفی معناداری وجود داشت. این یافته با پژوهش Dudău (2013)؛ Tewfik (2020) و Hudson & Gomez (2021) هم‌سو می‌باشد. انتظار می‌رود که نشانگان وانمودگرایی خلاقیت سازمانی کارکنان را کاهش دهد. وقتی یک فردی علایمی از نشانگان وانمودی‌گرایی داشته

باشد به دانش کسب‌شده اعتقاد چندانی نداشته باشد نمی‌تواند خلاقیتی را نیز از خود نشان دهد. لازمه خلاقیت سازمانی این است که هم دانش کافی در یک زمینه داشته باشد و هم این که این دانش را درونی کرده باشد یعنی این دانش را ناشی از کوشش و تلاش خود بداند تا برای آن دانش ارزش قائل شود. اما افرادی که نشانگان وانمودگرایی دارند اگرچه ممکن است در کسب دانش موفقیتی به‌دست آورند اما چون آن دانش را متعلق به خود نمی‌دانند برای آن اهمیت و ارزشی قائل نیستند و درنتیجه امکان استفاده از این دانش برای خلاقیت و نوآوری میسر نمی‌شود (Dudău, 2013). در نهایت نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین نشانگان وانمودگرایی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه منفی معناداری وجود دارد. این یافته با پژوهش McDowell & Grubb (2012) و Hudson & Gomez (2021) همسو می باشد. انتظار می‌رود کسانی که نشانگان وانموانگاری داشته باشند، رفتار شهروندی سازمانی کمتری نشان دهند یعنی کمتر به سازمان و همکاران خود خارج از وظایف محوله یاری برسانند. فردی که نشانگان وانمود انگاری را تجربه می‌کند علیرغم موفقیت‌هایی را که به‌دست می‌آورد اما کماکان نسبت به توانایی‌های خود شک و تردید دارد. معمولاً افرادی که نسبت به توانمندی‌های خود تردید دارند به دیگران کمک نمی‌کنند چون اولن گاک برای یاری‌رسانی اعتقاد راسخ به توانمندی خویش است. بنابراین کسانی که توانمندی‌های خود را غیرواقعی و فاقد اصالت می‌دانند هیچ قدمی هم برای کمک به دگران گام بر نمی‌دارند چون همیشه این واهمه و ترس را دارند که مبادا نتوانند کاری و کمکی انجام دهند و به این ترتیب احساس شرمساری کنند (Noskeau et al., 2021).

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر این است پژوهش فقط در یک سازمان اجرا شده است. بنابراین تعمیم یافته‌های آن به سازمان و کارکنان دیگر با احتیاط انجام گردد. علاوه بر آن با توجه به این طرح تحقیق در مطالعه حاضر توصیفی است، در تفسیر نتایج براساس رابطه علت و معلولی باید جانب احتیاط را رعایت نمود. در نهایت به دلیل به‌کارگیری پرسش‌نامه به‌عنوان ابزار پژوهش در این تحقیق، باید محدودیت‌های این ابزار از جمله مطلوبیت اجتماعی در تکمیل آن را مدنظر قرار داد. با توجه به نتایج به‌دست آمده برای کاهش خستگی فرسودگی شغلی، نشانگان وانمودانگاری و افزایش خلاقیت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مفاهیم ذهنیت فزاینده و ثابت و نیز جهت‌گیری هدف تبحری و عملکردی–اجتنابی را به کارکنان با تشکیل دوره‌های آموزشی، آموزش داد. علاوه بر آن در گزینش کارکنان باید به موضوع وانمودگرایی توجه داشت.

تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از کلیه کارکنان سازمان آب و برق استان خوزستان که در این پژوهش مشارکت داشتند، قدردانی نمایند.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافعی در این جستار توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

Alrayyes, S., Dar, U. F., Alrayes, M., Alghutayghit, A., & Alrayyes, N. (2020). Burnout and impostor syndrome among Saudi young adults. *The Journal of PubMed Central, 41*(2), 189–194. https://doi.org/10.15537/smj.2020.2.24841

Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., Nelson, R. S., Cokley, K. O., & Hagg, H. K. (2020). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: A

systematic review. *Journal of General Internal Medicine, 35*(4), 1251–2275. https://doi.org/10.1007/s11606-019-05364-1

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

Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The impostor phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic interventions. *The Journal of Theory, Research and Practice, 15*, 241–247. https://doi.org/10.1037/h0086006

Dudău, D. P. (2013). *The impostor phenomenon and its relation to creative potential among high school students: Could fraudulence feelings regarding creativity be justified?* Psychology Press.

Dweck, C. S. (2000). *Self-theories: Their role in motivation, personality, and development.* Psychology Press. https://doi.org/10.4324/9781315783048

Dweck, C. S. (2016). Mindset: How you can fulfil your potential. *The Journal of Social Sciences, 12*(4), 54–61. https://adrvantage.com/wp-content/uploads/2023/02/

Dweck, C. S. (2017). Mindset-updated edition: Changing the way you think to fulfil your potential. *The Journal of Psychological Review, 6*, 12–21. https://icrrd.com/public/media/01-11-2020-205951Mindset%20by%20Carol%20S.%20Dweck.pdf

Ehinger, S. R., & Bales, D. W. (2023). Stress, success and burnout: The relationship between impostor phenomenon and burnout in certified child life specialists. *The Journal of Child Life: Psychosocial Theory and Practice, 2*(4), 67–75. https://doi.org/10.55591/001c.77868

Hodson, G. (2021). Pushing back against the microaggression pushback in academic psychology: Reflections on a concept-creep paradox. *The Journal of Perspectives on Psychological Science, 5*(16), 932–955. https://doi.org/10.1177/1745691621991863

Hudson, S., & Gonzalez-Gomez, H. V. (2021). Can impostors thrive at work? The impostor phenomenon's role in work and career outcomes. *The Journal of Vocational Behavior, 128*, 106–301. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103601

Josa, C. (2022). Psychological safety at work – The problem with burnout and impostor syndrome. *LinkedIn.* https://www.linkedin.com/pulse/psychological-safety-work-problem-burnout-imposter-syndrome-josa

Kaplan, A., & Maehr, M. L. (2007). The contributions and prospects of goal orientation theory. *The Journal of Educational Psychology Review, 19*, 141–184. https://doi.org/10.1007/s10648-006-9012-5

Kenneally, A. M., Schadler, A., & Cain, J. (2023). Fixed mindset and impostor phenomenon: Determining the correlation and prevalence among pharmacy students. *The Journal of Currents in Pharmacy Teaching and Learning, 15*(1), 62–68. https://doi.org/10.1016/j.cptl.2023.02.009

Khalkhali, A., & Rahimi, M. (2014). The relationship between perceived organizational justice dimensions and teachers' organizational citizenship behaviors. *Educational Management Innovations, 10*(4), 67–69. (In Persian). https://doi.org/20.1001.1.20081138.1394.10.4.5.2

Liao, S. H., Chen, C. C., & Hu, D. C. (2018). The role of knowledge sharing and LMX to enhance employee creativity in theme park work team. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 30*(5), 1-10. https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2016-0522

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

McDowell, W. C., & Grubb, W. L. III. (2012). The impostor phenomenon's impact on citizenship behavior and employee commitment: Flying under the radar. *The Journal of Organizational Psychology, 7*, 11–23.

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. (In Persian). https://doi.org/10.22055/psy.2005.16353

Midgley, C., Kaplan, A., Middleton, M., Urdan, T., Maehr, M. L., Hicks, L., Anderman, E., & Roeser, R. W. (1998). Development and validation of scales assessing students' achievement goal orientation. *Contemporary Educational Psychology, 23*, 113–131. https://doi.org/10.1006/ceps.1998.0965

Noskeau, R., Santos, A., & Wang, W. (2021). Connecting the dots between mindset and impostor phenomenon, via fear of failure and goal orientation, in working adults. *Frontiers in Psychology, 12*, 588438. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.588438

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books. https://psycnet.apa.org/record/1988-97376-000

Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology, 74*(1), 157–164. https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.1.157

Porfarji, S. F., Hamid, H., & Taheri, A. (2023). Structural model of relationship between Covid-19 anxiety, quality of life and psychological well-being with job burnout: Mediating role of social support. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 10*(2), 373–394. https://doi.org/10.22055/jiops.2024.45671.1392

Serrano Bedia, A. M., Pérez, M., & Fernández, M. L. (2016). A review of manufacturing flexibility: Systematising the concept. *International Journal of Production Research, 54*(10), 3133–3148. https://doi.org/10.1080/00207543.2016.1138151

Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management, 30*(6), 939–958. https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.007

Tewfik, B. (2020). The impostor phenomenon revisited: Examining the relationship between workplace impostor thoughts and interpersonal effectiveness at work. *Academy of Management Journal, 65*(3), 41–56. https://doi.org/10.5465/amj.2020.1627

Villwock, J. A., Sobin, L. B., Koester, L. A., & Harris, T. M. (2016). Impostor syndrome and burnout among American medical students: A pilot study. *Medical Education, 7*, 364–369. https://doi.org/10.5116/ijme.5801.eac4

Want, J., & Kleitman, S. (2006). Impostor 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

Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review, 18*(2), 293–321. https://doi.org/10.2307/258761

Woods, D. M. (2020). Using goal setting assignments to promote a growth mindset in IT students. *Journal of Information Systems Education, 18*(4), 1–41.

Woolston, C. (2021). How burnout and impostor syndrome blight scientific careers. *Nature, 599*(7886), 707–705. https://doi.org/10.1038/d41586-021-03042-z