

بررسی تأثیر پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق بر تضاد کار- خانواده با نقش میانجی کمال‌گرایی

آرین قلی‌پور^۱، مظاهر یوسفی امیری^۲، حسین ایمانی^۳، امیرحسین عبدالله‌زاده^۴

چکیده: یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر خودپنداری افراد، پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق است که می‌تواند پیامدهای متعددی را برای سازمان‌ها و افراد آن در پی داشته باشد. از این رو، بررسی و شناسایی پیامدهای پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است، لذا در این پژوهش به بررسی تأثیر پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق بر تضاد کار- خانواده با نقش میانجی کمال‌گرایی پرداخته شده است. بدین منظور، تعداد ۲۵۰ پرسشنامه بین دانشجویان شاغل کارشناسی ارشد و دکتری دانشگاه تهران که جامعه پژوهش بودند، توزیع شد و از این تعداد ۱۷۶ پرسشنامه کامل به محققان ارجاع داده شد. یافته‌های پژوهش با استفاده از مدل تحلیل مسیر نشان می‌دهد که پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق به‌صورت مستقیم بر کمال‌گرایی منفی اثر دارد و به‌طور غیر مستقیم با ضریب استاندارد ۰/۳۴۰ بر تضاد کار- خانواده تأثیرگذار است. همچنین رابطه‌ای میان این پدیده با کمال‌گرایی مثبت وجود ندارد. گفتنی است که کمال‌گرایی منفی با ضریب استاندارد ۰/۵۱۷ بیشترین تأثیر را در مقایسه با دو متغیر دیگر (پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق و کمال‌گرایی مثبت) بر تضاد کار- خانواده افراد نمونه پژوهش دارد.

واژه‌های کلیدی: پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق، تضاد کار- خانواده، کمال‌گرایی.

۱. استاد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۲. کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۳. کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۴. کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۰۶/۱۲

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۲/۱۲/۰۵

نویسنده مسئول مقاله: مظاهر یوسفی امیری

E-mail: M.yusefi@ut.ac.ir

مقدمه

واژه پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق یا سندروم خودکوچک‌پنداری افراد موفق^۱ را نخستین بار دو روان‌شناس به نام‌های پائولین کلانس و سوزان آیمز، ضمن مطالعه و تحقیق روی زنان موفق به کار بردند. آنها مشاهده کردند، بسیاری از زنانی که به آنها مراجعه می‌کنند از قبول و استناد موفقیت‌های خود به توانایی‌ها و استعدادهای درونی‌شان ناتوان هستند و موفقیت‌ها و دستاوردهایشان را به شانس، ارتباطات، زمان، پافشاری و تلاش مستمر، جذابیت و حتی قابلیت تظاهر به توانا بودن استناد می‌دهند (کلانس و آیمز، ۱۹۷۵).

افراد موفق خودکوچک‌پندار انتظار دارند که در تمام جنبه‌های زندگی، هر کاری را بدون عیب و نقص انجام دهند (ساکولکو و الکساندر، ۲۰۱۱). این افراد معتقدند که باید قادر باشند تا همه کارها را به صورت کامل و راحت انجام دهند؛ هنگامی که این اتفاق روی نمی‌دهد، آنها احساس شکست می‌کنند. این موقعیت امکان‌ناپذیر باعث ایجاد احساس درماندگی در این افراد می‌شود (تیلور، ۲۰۰۹). انگیزه افراد موفق خودکوچک‌پندار برای کمال‌گرایی مطلق و اخلاق کاری سرسختانه، نه تنها به بروز اختلال در زندگی شخصی و کاری خود فرد منجر می‌شود، بلکه موجب اختلال و آسیب‌رساندن به زندگی افرادی می‌شود که به طور مستقیم با او در ارتباط هستند (پارکمن و بیرد، ۲۰۰۸). بنابراین از سویی، مشکلات مربوط به ویژگی‌های پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق، موجب بروز تضاد کار - خانواده آنها می‌شود و از سوی دیگر، کمال‌گرایی بیش‌ازحد در افراد موفق خودکوچک‌پندار این تضاد را ایجاد می‌کند. در پژوهش پیش رو به بررسی روابط موجود میان این متغیرها پرداخته می‌شود. به بیان دیگر هدف از انجام این پژوهش، پاسخ به این پرسش‌های زیر است:

۱. آیا پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق بر تضاد کار - خانواده آنها تأثیرگذار است؟
 ۲. آیا پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق به صورت مستقیم، تضاد کار - خانواده را تحت تأثیر قرار می‌دهد، یا به صورت غیر مستقیم از طریق کمال‌گرایی؟
 ۳. کمال‌گرایی چه تأثیری بر تضاد کار - خانواده خواهد داشت؟
- در صورت یافتن پاسخی برای این سؤال‌ها، می‌توان از آنها برای حل تضاد کار - خانواده که امروزه دغدغه بسیاری از سازمان‌های دولتی و خصوصی است، استفاده نمود و راهکارهای مناسبی را برای آن پیش‌بینی کرد.

یافته‌های مطالعه روسکوسکی (۲۰۰۰) نشان می‌دهد که احتمال رخ‌دادن پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق در گروه‌هایی مانند افراد باهوش، دانشجویان، استادان دانشگاه،

مدیران بازرگانی و مشاوران تازه‌کار بیشتر است. بر این اساس، دانشجویان ارشد و دکتری شاغل دانشگاه تهران که از نظر علمی و تحصیلی افرادی موفق محسوب می‌شوند، برای مطالعه انتخاب شدند.

پیشینه پژوهش

پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق

بسیاری از اشخاص توانمند و تیزهوش، با وجود برخورداری از قابلیت‌ها و موفقیت‌های روزافزون، نه‌تنها هیچ احساس درونی نسبت به توانمندی‌ها و قابلیت‌های خود ندارند، بلکه معتقدند به‌گونه‌ای دیگران را فریب‌داده و باعث شده‌اند که آنان این‌گونه در موردشان بیندیشند که افرادی باهوش و توانمند هستند. این حالت نشان از بروز پدیده خودکوچک‌پنداری در افراد موفق است. افراد موفق خودکوچک‌پندار معتقدند که موفقیت خود را به این دلیل به‌دست آورده‌اند که در زمان مناسب در موقعیت مناسب قرار داشته، افراد صاحب قدرت را می‌شناخته‌اند، یا بیش‌ازحد سخت‌کوش بوده‌اند. آنها فکر می‌کنند که هرگز با هوش و با استعداد نبوده‌اند و لایق موقعیت کنونی خود نیستند (تیلور، ۲۰۰۹). افراد موفق خودکوچک‌پندار بر این باورند که دیگران توانایی و استعداد‌های آنان را بیش‌ازحد بزرگ جلوه می‌دهند و دائم نگران این موضوع هستند که ممکن است درنهایت یک دغلکار شناخته شوند (چائه، پی‌دمنت، استات و ویک، ۱۹۹۵).

پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق با برخی متغیرهای شخصیتی نیز رابطه دارد. همان‌طور که یافته‌های پژوهشی روی گروهی از دانشجویان دانشگاه کره جنوبی نشان می‌دهد، بر اساس مدل پنج‌عاملی شخصیت، پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق با ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری همبستگی مثبت داشته و با ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، سازگاری و وظیفه‌شناسی همبستگی منفی دارد. در این تحقیقات جامع، محققان گزارش می‌کنند که با استفاده از تحلیل رگرسیون، روان‌رنجوری بهترین پیش‌بینی‌کننده پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق است (تامپسون، ۲۰۰۴؛ استوارت، میوگ و فولتز، ۲۰۰۱). علاوه‌براین، ویژگی شخصیتی مهم در افراد موفق مبتلا به پدیده خودکوچک‌پنداری، تیپ شخصیتی A است (هایس و دیویس، ۱۹۹۳). چائه و همکاران (۱۹۹۵) در پژوهشی که انجام دادند، همبستگی منفی بین پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق و بعد وظیفه‌شناسی مدل پنج‌عاملی را یافتند، این نشان می‌دهد که افراد موفق خودکوچک‌پندار سطح پایینی از وظیفه‌شناسی دارند.

کنز (۲۰۰۵) بیان می‌کند که منبع پیدایش پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق، می‌تواند شرایط نامناسب خانوادگی یا مواردی باشد که والدین بر پیشرفت و موفقیت فرزندان تأکید زیادی

می‌کنند، ولی دستاوردهای فرزندان با انتظارات و توقعات والدین همخوانی ندارد. او همچنین مواردی همچون ترس از شکست یا موفقیت، کمال‌گرایی، تعویق و به تأخیر انداختن وظایف و شخصیت معتاد به کار را از علائم پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق معرفی می‌کند (مک‌دوول، ۲۰۰۷).

مطالعات نشان می‌دهد که پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق در فرزندان خانواده‌هایی بیشتر است که به توانایی‌های ذهنی و موفقیت در این زمینه بها می‌دهند و کنترل و تأکید شدیدی در رابطه با این موضوع دارند (کینگ و کولی، ۱۹۹۵). همچنین خانواده‌هایی که استانداردهای بالای دست‌نیافتنی برای فرزندان تعیین می‌کنند، موجب ایجاد پدیده خودکوچک‌پنداری در فرزندان می‌شوند. در این شرایط فرزند برای رسیدن به استانداردهای تعیین شده، تلاش کرده و انتظارات والدین در مورد موفقیت را درونی‌سازی می‌کند. مشکلات سختی‌های موجود در راه حصول به این استانداردها، منجر به این می‌شود که فرزند این مشکلات را به ناتوانی‌های شخصی نسبت دهد و در نتیجه خود را فرد موفق خودکوچک‌پندار تلقی کند (روسکوسکی، ۲۰۱۰).

افراد موفق خودکوچک‌پندار، در قبول و لذت‌بردن از موفقیتی که به دست آورده‌اند، مشکل دارند. بیشتر این افراد در طول زندگی خود با تعیین اهداف غیر واقعی که دستیابی به آنها ممکن نیست، به خودشان ضربه می‌زنند (لئونارد و هاروی، ۲۰۰۸). همچنین افراد موفق خودکوچک‌پندار، استانداردهای مخصوص به خود را برای تعیین موفقیت دارند. بنابراین بروز هرگونه فاصله بین استانداردهای ایده‌آل و عملکرد واقعی آنها، منجر به نادیده‌گرفتن موفقیتشان می‌شود. با توجه به این مطالب، افراد موفق خودکوچک‌پندار افراد موفقی هستند که به‌طور نامعقول ارزیابی نادرستی از عملکرد خویش دارند. تکرار موفقیت در آنها، تفاوت بین استانداردهای واقعی و ایده‌آل آنها را نمایان کرده و منجر به تقویت احساس متقلب یا خودکوچک‌پنداری در آنها می‌شود (ساکولکو و الکساندر، ۲۰۱۱). نتایج تحقیقات در مراکز درمانگاهی نشان می‌دهد که افراد موفق خودکوچک‌پندار با وجود موفقیت‌های بیرونی، تمایلی به حفظ موفقیت ندارند. بنابراین، آنها ضمن برخورداری از موفقیت‌های عینی بیرونی و تأییدهای اجتماعی، از نوعی فشار روانی ناشی از احساس بی‌کفایتی و بی‌ارزشی رنج می‌برند (کلانس و اتول، ۱۹۸۸).

کمال‌گرایی

کمال‌گرایی به منزله تمایل پایدار فرد به وضع معیارهای کامل و دست‌نیافتنی و تلاش برای تحقق آنها تعریف شده که با خودارزشیابی‌های انتقادی از عملکرد شخصی همراه است (عبدخدایی، مه‌رام و ایزانلو، ۱۳۹۰). جدیدترین یافته‌های پژوهشی، کمال‌گرایی را سازه‌ای

چندبعدی می‌دانند. بر اساس یافته‌های اسلید و اونس، نوعی کمال‌گرایی نرمال و سالم وجود دارد که آن را کمال‌گرایی مثبت نام گذاشتند و نوع دیگر کمال‌گرایی آسیب‌زا و ناهنجار است که آن را کمال‌گرایی منفی معرفی کردند. ایده کمال‌گرایی مثبت در مقابل کمال‌گرایی منفی به تعاریف اولیه از کمال‌گرایان نرمال در مقابل کمال‌گرایان نوروتیک و نیز، پژوهش مهمی که اسلید و همکارانش درباره ویژگی‌های کمال‌گرایان راضی در مقابل کمال‌گرایان ناراضی انجام شده بود، برمی‌گردد. کمال‌گرایی مثبت شکلی از کمال‌گرایی عمدتاً نرمال یا سالم تعریف شده که منافع مثبتی برای فرد دارد (فلیت و هویت، ۲۰۰۶). فردی که کمال‌گرایی مثبت دارد، به کمک نیروهای مثبتی چون خودباوری و ارضای نفس بالا، تحریک می‌شود. چنین فردی انتظارات واقعی را برای خود تعیین می‌کند. از دیدگاه رفتارگرایی، رفتارهای کمال‌گرایانه مثبت از طریق تقدیر، شناسایی یا احساس پیشرفت تقویت می‌شوند. تلاش سخت و جدی به موفقیت می‌انجامد، اما شکست منجر به رفتار انطباقی نظیر تغییر استانداردها، سخت کار کردن یا به بیان ساده‌تر، سختی کشیدن می‌شود. از این رو باید این نوع کمال‌گرایی تشویق شده و پرورش داده شود (فیدوا، بورن و گومز، ۲۰۰۵).

درمقابل، کمال‌گرایی منفی را از نوع آسیب‌زا و ناسالم تعریف می‌کنند، این نوع کمال‌گرایی آسیب‌های اساسی برای فرد دارد و باید از آن اجتناب کرد یا به دنبال اصلاح آن بود (فلیت و هویت، ۲۰۰۶). از دیدگاه رفتارگرایی، رفتارهای کمال‌گرایی منفی از طریق محرک‌های آزاردهنده‌ای چون انتقاد، تمسخر، سرزنش خود یا خجالت، تقویت منفی می‌شود. کمال‌گرایان منفی برای اهداف بالای غیر واقعی تلاش کرده و برای خود استانداردهای غیر واقعی تعیین می‌کنند. تلاش برای رسیدن به چنین موفقیت غیر واقعی، احتمالاً به شکست می‌انجامد و به احساسات منفی همچون دلوپسی، استرس و احساس بی‌کفایتی و رفتار اجتنابی، منجر می‌شود (فیدوا و همکاران، ۲۰۰۵). کمال‌گرایی یک موضوع برجسته در رابطه با افراد موفق خودکوچک‌پندار است که استانداردهای بالا و اغلب غیر واقعی را برای ارزیابی خود تعیین می‌کنند. تامسون، دیویس و دیویسون (۱۹۹۸) فرق عناصر کمال‌گرایی میان افراد موفق خودکوچک‌پندار و غیر خودکوچک‌پندار را در تمایل به نادیده گرفتن بازخور مثبت، ایجاد استانداردهای بالا برای خودارزیابی و منتقد بودن نسبت به ناتوانایی‌هایشان برای رسیدن به این استانداردها مشاهده کردند. یکی از عناصر پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق، نیاز به خاص و بهترین بودن است. این عامل می‌تواند ناشی از تجارب اکتسابی فرد در دوران کودکی باشد که او یک بهترین^۱ بوده است، اما در سال‌های بعد از آنجایی که او نتوانسته است موفقیت‌های خود را

1. Top performer

حفظ کند، احساس شکست می‌کند. فرد موفق خودکوچک‌پندار به دلیل این واقعیت که دیگر در میان افراد برجسته در زمینه کاری خود بهترین نیست، احساس ناراحتی می‌کند. عنصر دیگر پدیده افراد موفق خودکوچک‌پندار به عقده ابرزن یا ابرمرد بودن برمی‌گردد. این افراد معتقدند که باید قادر باشند تا همه کارها را به صورت کامل و راحت انجام دهند؛ هنگامی که این اتفاق روی نمی‌دهد، آنها احساس شکست می‌کنند. این موقعیت امکان‌ناپذیر باعث ایجاد احساس درماندگی در این افراد می‌شود (تیلور، ۲۰۰۹).

افراد موفق خودکوچک‌پندار انتظار دارند که در تمام جنبه‌های زندگی، هر کاری را بدون عیب و نقص انجام دهند (ساکولکو و الکساندر، ۲۰۱۱). بنابراین اغلب کسانی که به پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق دچار می‌شوند، افرادی کمال‌گرا هستند؛ درحالی‌که کمال‌گرایان متعادل از احساس نالایق بودن رنج نمی‌برند و از شکست، ترس و واهمه‌ای ندارند، کمال‌گرایان مطلق اهداف غیر واقعی و بیش‌ازحد برای خود تعیین کرده و زمانی که نتوانند به آنها برسند، خود را مقصر می‌دانند و این باور در آنها شکل می‌گیرد که به اندازه کافی لایق و توانا نیستند و باید تلاش خود را افزایش دهند و تنها زمانی می‌توانند عملکرد بهتری داشته باشند که بیشتر کار کنند، از این رو کمال‌گرایی در افراد موفق خودکوچک‌پندار منجر به اعتیاد به کار می‌شود (کتر دی وریس، ۲۰۰۵).

تضاد کار - خانواده

تضاد کار - خانواده زمانی رخ می‌دهد که فعالیت‌های مرتبط با کار و فعالیت‌های خانوادگی با یکدیگر تداخل پیدا کنند. این تضاد ممکن است به علت فشار شغلی، حمایت‌نکردن همکاران و مدیران، استقلال شغلی محدود شده و افزایش تعداد ساعت کاری ایجاد شود (سبکرو، کلهریان، نامجو و طالقانی، ۱۳۹۰). گرین هوس و بوتل (۱۹۸۵) در مقاله‌ای اظهار داشتند تضاد بین کار - خانواده (زندگی) هنگامی بروز می‌یابد که زمان اختصاص داده شده به ایفای یک نقش (کاری یا خانوادگی) مانع ایفای کامل و مناسب نقش دیگر شود، یا استرس ناشی از پرداختن به یک نقش یا رفتارهای خاصی که می‌طلبد، ایفای نقش دیگر را مختل کند. آنها این مفهوم را به این صورت تعریف کرده‌اند: تضاد بین کار- خانواده نوعی تضاد بین نقشی است که در آن فشارهای نقشی برخاسته از حوزه کار و خانواده به نحوی با یکدیگر در تضاد هستند. به بیان دیگر، ایفای نقش کاری (یا خانوادگی) به واسطه داشتن نقش خانوادگی (یا کاری) دشوار می‌شود.

انگیزه افراد موفق خودکوچک‌پندار برای کمال‌گرایی مطلق و اخلاق کاری سرسختانه، نه تنها در زندگی شخصی و کاری خود فرد اختلال ایجاد می‌کند، بلکه موجب اختلال و آسیب‌رساندن به زندگی افرادی می‌شود که به‌طور مستقیم با او در ارتباط هستند (پارکمن و بیرد، ۲۰۰۸).

کمال‌گرایی افراد موفق خودکوچک‌پندار، باعث می‌شود که او تعریف دقیق و خاصی از استانداردهای عملکرد قابل قبول برای همکاران و مدیران خود وضع کند و این موجب برهم خوردن تعادل کار - خانواده آنها می‌شود؛ چرا که گزارش‌ها و کارهای آنها باید بر اساس استانداردهای کمال‌گرایانه فرد موفق خودکوچک‌پندار باشد (پارکمن و بیرد، ۲۰۰۸). افراد موفق خودکوچک‌پنداری که به وجود این پدیده در خود اعتراف می‌کنند، ممکن است به همه آن چیزی نرسند که لایق رسیدنش هستند و از موفقیت‌های خود لذت نبرند. آنها احساس حقیقی درونی از شایستگی‌هایشان ندارند و نقاط قوت و توانایی‌هایشان را به‌طور کامل نمی‌توانند درونی‌سازی کنند، کمبودهایشان را پذیرفته و با لذت کار کنند. اگر احساسات خودکوچک‌پنداری افراد موفق شدید باشد، مبتلایان به آن ممکن است فرصت‌های پیشرفت را رد کنند. اضطراب، خودتردیدی، ترس از شکست و احساس گناه درباره موفقیت، موجب کاهش عملکرد آنها در سطوح بالاتر می‌شود. آنها احساس خوشحالی و پاداش درونی را که معمولاً با کسب موفقیت همراه است، از دست می‌دهند (کلانس و اتول، ۱۹۸۸). نتایج مطالعه‌ای نشان داد که بسیاری از زنان جوان تیزهوش که در دانشکده‌های علوم انسانی خاورمیانه تحصیل می‌کردند، پیشنهاد انجام کارهای افتخارآمیز را رد می‌کردند؛ زیرا از این واژه داشتند که ممکن است استادان و دانشجویان نمونه متوجه شوند که آنها افرادی نالایق هستند (کینگ و کولی، ۱۹۹۵).

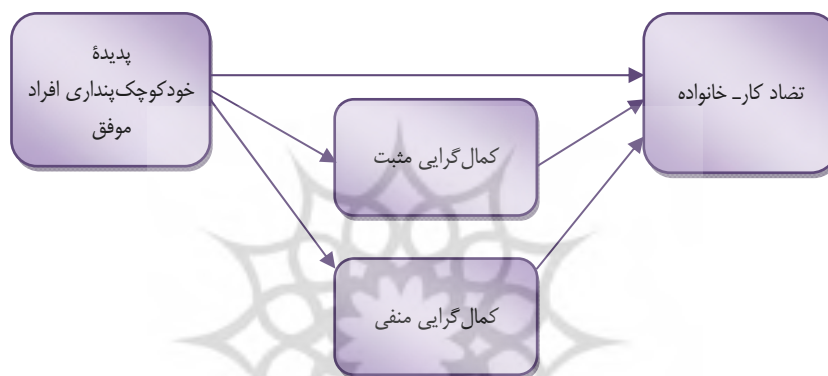
چارچوب مفهومی پژوهش

چارچوب نظری، یک الگوی مفهومی مبتنی بر روابط تئوریک، میان شماری از عواملی است که در مورد مسائل پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده‌اند. این چارچوب نظری با بررسی سوابق پژوهشی در قلمرو مسئله، به‌گونه‌ای منطقی جریان پیدا می‌کند. به‌منظور بررسی نحوه تأثیرگذاری پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق بر تضاد کار-خانواده با نقش میانجی کمال‌گرایی، چهارچوب مفهومی پژوهش با استفاده از ادبیات و مطالعات پیشین و همچنین مشورت و نظرسنجی از متخصصان و خبرگان مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، بررسی و پذیرفته شد.

در شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش ارائه شده است. همان‌طور که در مدل مفهومی دیده می‌شود، این پژوهش دارای چهار متغیر پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق، کمال‌گرایی مثبت، کمال‌گرایی منفی و تضاد کار-خانواده است. با استفاده از این متغیرها می‌توان به آزمون هفت فرضیه مهم در رابطه با آنها پرداخت. این فرضیه‌ها عبارتند از:

۱. پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق، تأثیر منفی و معناداری بر کمال‌گرایی مثبت دارد.
۲. پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق، تأثیر مثبت و معناداری بر کمال‌گرایی منفی دارد.

۳. پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق، تأثیر مثبت و معناداری بر تضاد کار- خانواده دارد.
۴. کمال‌گرایی مثبت، تأثیر منفی و معناداری بر تضاد کار - خانواده دارد.
۵. کمال‌گرایی منفی، تأثیر مثبت و معناداری بر تضاد کار - خانواده دارد.
۶. پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق به‌واسطه کمال‌گرایی مثبت، بر تضاد کار - خانواده تأثیر گذار است.
۷. پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق به‌واسطه کمال‌گرایی منفی، بر تضاد کار - خانواده تأثیر گذار است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، پژوهشی کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی و از شاخه مطالعات میدانی است. در مورد جمع‌آوری اطلاعات نیز با توجه به اینکه پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق و سایر متغیرهای پژوهش از عوامل درونی (عواملی که بیشتر تحت تأثیر خود فرد قرار دارند) به‌شمار می‌روند و حجم نمونه گسترده‌تری چشمگیری داشت، از کارآمدترین ابزار جمع‌آوری اطلاعات، یعنی پرسشنامه استفاده شد. هنگام طراحی پرسشنامه نیز در کنار مطالعه ادبیات و پیشینه پژوهش، به بررسی تعدادی از پرسشنامه‌های استاندارد و معتبر مرتبط با متغیرهای پژوهش پرداخته شد و در نتیجه پرسشنامه‌های زیر برای سنجش هر یک از متغیرها انتخاب شدند.

مقیاس پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق کلانس^۱

مقیاس پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق کلانس، شامل ۲۰ گویه است که صفات و احساساتی همچون ترس از شکست با وجود موفقیت‌های قبلی، ترس از ارزیابی و ناتوانی در برآورده کردن انتظارات دیگران و نیز استناد موفقیت‌ها به شانس را دربرمی‌گیرد و به صورت لیکرت پنج‌درجه‌ای در دامنه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق نمره‌گذاری شده است که امتیاز بالا نشان‌دهنده تجربه خودکوچک‌پنداری بیشتر در افراد موفق است. سطح اطمینان آلفای کرونباخ مقیاس پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق در فرهنگ اصلی، در نمونه‌های آزمایشگاهی و غیر آزمایشگاهی از ۸۴ تا ۹۶ درصد گزارش شده است (هولمس، کِرتای، آدامسون، هولاند و کلانس، ۱۹۹۳؛ سوناک و توول، ۲۰۰۱). ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس در نمونه حاضر برابر ۰/۸۱ برآورد شده است.

مقیاس کمال‌گرایی مثبت و منفی

مقیاس کمال‌گرایی مثبت و منفی متشکل از ۴۰ گویه است که تری شورت، گلاین اونس، اسلاد و دوی (۱۹۹۵) آن را برای ارزیابی سطوح کمال‌گرایی مثبت و منفی - که دو مفهوم کمال‌گرایی نرمال و نوروتیک را از هم متمایز می‌کند - طراحی کرده‌اند. برای پاسخ‌دهی، مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت به کار رفت که در دامنه‌ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف نمره‌گذاری شده است. مقیاس کمال‌گرایی مثبت و منفی، هریک شامل ۲۰ سؤال است که کمترین امتیاز اختصاص داده شده به هر سؤال ۲۰ بوده و بیشترین امتیاز ۱۰۰ در نظر گرفته می‌شود. امتیازهای بالاتر نشان‌دهنده کمال‌گرایی مثبت و منفی بیشتر است. در مطالعات انجام‌شده قبلی آلفای کرونباخ برای کمال‌گرایی مثبت و منفی به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۸۱ گزارش شده است (هاسه و پراپاوسیس، ۲۰۰۴). در نمونه حاضر، آلفای کرونباخ برای کمال‌گرایی مثبت و منفی به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۴ به دست آمد. بعد از ترجمه پرسشنامه‌های فوق، متخصصان و استادان مدیریت دانشگاه تهران، روایی صوری و محتوایی آنها را تأیید کردند.

مقیاس تضاد کار-خانواده

برای جمع‌آوری داده‌ها در زمینه تضاد کار - خانواده اعضای نمونه، از پرسشنامه استاندارد استفاده شد که شامل ۷ سؤال است و پاسخ هر سؤال با استفاده از طیف لیکرت در دامنه‌ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف قرار دارد. ضریب آلفای کرونباخ برای این مقیاس ۰/۸۳ است که پایایی بالای این مقیاس در سنجش تضاد کار و خانواده اعضای نمونه را نشان می‌دهد.

جامعه و نمونه آماری پژوهش

به منظور تحلیل مسیر و تبیین تأثیر پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق بر تضاد کار - خانواده، جامعه دانشجویان روزانه شاغل (پروژه‌ای، قراردادی و رسمی) کارشناسی ارشد و دکتری دانشگاه تهران به تعداد ۳۶۵۰ نفر برای این مطالعه انتخاب شدند. نمونه‌گیری از این تعداد با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام گرفت. حجم نمونه نیز به کمک روش کوکران ۱۹۲ به دست آمد که برای کنترل آن ۲۵۰ پرسشنامه توزیع شد و از این تعداد ۱۷۶ پرسشنامه تکمیل به محققان ارجاع داده شد. برای سنجش کفایت تعداد افراد نمونه برای انجام تحلیل عاملی نیز از آزمون KMO استفاده شد. نتایج این آزمون نشان می‌دهد که شاخص KMO برای متغیرهای پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق، کمال‌گرایی مثبت، کمال‌گرایی منفی و تضاد کار- خانواده، به ترتیب ۰/۷۹۸، ۰/۸۶۸، ۰/۸۲۳ و ۰/۸۲۷ است. این ارقام بیانگر کفایت تعداد نمونه برای انجام تحلیل هستند. اعضای نمونه شامل ۹۷ نفر مرد (۵۵/۱۲ درصد) و ۷۹ نفر زن (۴۴/۸۸ درصد) زن بودند. درصد افراد متأهل و مجرد جامعه باهم برابر بودند. میانگین سنی نمونه ۲۸/۵ سال بود و در نهایت ۵۰ درصد از اعضای نمونه در دوره کارشناسی ارشد تحصیل می‌کردند و ۵۰ درصد دیگر دانشجویان دوره دکتری بودند.

یافته‌های پژوهش

داده‌های مربوط به ۱۷۶ پرسشنامه وارد فرایند تحلیل شدند. قبل از بررسی ضریب همبستگی میان پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق و سه متغیر دیگر پژوهش، آزمون T و ANOVA برای بررسی اختلاف میانگین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ذکر شده در بخش قبلی انجام گرفت. نتایج این آزمون در جدول ۱ و ۲ نشان داده شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون T گروه‌های مستقل در خصوص پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق برحسب

جنسیت، وضعیت تأهل و تحصیلات

متغیر	شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	T	درجه آزادی	سطح معناداری
پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق	مرد	۹۷	۲/۸۳	۰/۴۹	-۰/۵۷۵	۱۷۴	۰/۷۱
	زن	۷۹	۲/۸۷	۰/۵۰			
مجرد	مرد	۸۸	۲/۷۹	۰/۴۵	-۱/۶۱۱	۱۷۴	۰/۲۸
	زن	۸۸	۲/۹۱	۰/۵۲			
متأهل	مرد	۸۷	۲/۸۸	۰/۴۸	-۰/۷۵۱	۱۷۴	۰/۶۶
	زن	۸۹	۲/۸۳	۰/۵۰			

نتایج آزمون T در جدول ۱ نشان می‌دهد که ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جامعه این مطالعه همچون جنسیت، وضعیت تأهل و میزان تحصیلات، از لحاظ پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق اختلاف معناداری با یکدیگر ندارند (سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ است).

جدول ۲. نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه (ANOVA) در خصوص دیدگاه پاسخ‌دهندگان در مورد پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق بر حسب سن

متغیر	شاخص منابع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق	بین گروهی	۲۶/۰۶	۳۷	۰/۷۰۳	۱/۳۳۴	۰/۱۲۰
	درون گروهی	۷۲/۷۲	۱۳۸	۰/۵۲۷		
	جمع کل	۹۸/۷۸	۱۷۵			

نتایج آزمون ANOVA که در جدول ۲ آمده است، نشان می‌دهد که پاسخ‌دهندگان با گروه‌های سنی مختلف، تفاوت معناداری را از لحاظ پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق با یکدیگر ندارند (سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ است).
 با توجه به اطلاعات جدول ۳ می‌توان بیان کرد که رابطه مثبت و معناداری ($p = 0/001$) و میان پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق و کمال‌گرایی منفی وجود دارد. این بدان معناست که کسب نمره بالای افراد جامعه پژوهش در این پدیده، نمره بالا در کمال‌گرایی منفی را به همراه دارد. همچنین پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق با تضاد کار - خانواده، رابطه‌ای مثبت و معنادار ($p = 0/001$ و $r = 0/336$) دارد. این ضریب همبستگی نشان‌دهنده این است که شدت بالای پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق، با شدت بالای تضاد کار - خانواده مرتبط است. به علاوه، میان کمال‌گرایی منفی و تضاد کار - خانواده رابطه‌ای مثبت و معنادار ($p = 0/001$) و دیده می‌شود، ولی میان کمال‌گرایی مثبت با تضاد کار - خانواده رابطه‌ای مشاهده نمی‌شود؛ یعنی افرادی که کمال‌گرایی منفی زیادی داشتند، تضاد کار - خانواده زیادی را نیز تجربه می‌کردند، ولی افراد با امتیاز بالا در کمال‌گرایی مثبت، از تضاد کار - خانواده کمتری برخوردار بودند. در نهایت یافته‌ها نشان می‌دهند میان کمال‌گرایی مثبت با پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق و تضاد کار - خانواده، رابطه‌ای وجود ندارد.

جدول ۳. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱	پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق	۲/۸۵	۱۰/۵	-			
۲	کمال‌گرایی مثبت	۳/۸۵	۱۲/۶	۰/۰۰۰	-		
۳	کمال‌گرایی منفی	۲/۸۲	۱۰/۷	۰/۵۶۸*	۰/۳۵*	-	
۴	تضاد کار - خانواده	۲/۶	۵/۲	۰/۳۳۶*	۰/۰۴۹	۰/۳۳۴*	-

* $P < ۰/۰۰۱$

علاوه بر تحلیل همبستگی، از تحلیل رگرسیون چندگانه نیز به منظور تعیین سهم هریک از متغیرها در پیش‌بینی تضاد کار- خانواده استفاده شد. یکی از پیش‌شرط‌های استفاده از رگرسیون برای بررسی روابط بین متغیرها، وجود استقلال خطاها است. در این پژوهش برای بررسی استقلال خطاها از آزمون دوربین - واتسون استفاده شد و مقدار آن ۱/۸ به دست آمد. چنانچه مقدار این آزمون در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گیرد، نشان‌دهنده استقلال خطاها (عدم همبستگی بین خطاها) است (مؤمنی و فعال قیومی، ۱۳۸۹: ۱۲۹). با اطمینان یافتن از عدم همبستگی بین خطاها، تحلیل رگرسیون در دو مرحله انجام گرفت. در مرحله اول هر سه متغیر مستقل پژوهش وارد معادله رگرسیون شدند. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به تضاد کار - خانواده در جدول ۴ نشان داده شده است. یافته‌های مرحله اول نشان‌دهنده این است که دو متغیر کمال‌گرایی منفی ($p < ۰/۰۰۱$) و کمال‌گرایی مثبت ($p < ۰/۰۰۲$)، پیش‌بینی‌کننده معناداری برای تضاد کار- خانواده هستند و بر این دلالت دارد که پاسخ‌دهندگان با سطح بالای تضاد کار - خانواده، کمال‌گرایی منفی بالا و کمال‌گرایی مثبت پایینی را گزارش داده‌اند. بررسی مقدار استاندارد شده ضرایب نشان می‌دهد که کمال‌گرایی منفی، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده تضاد کار - خانواده است ($p < ۰/۰۰۲$)، $F_{۳/۱۷۳} = ۲۱/۱۰۴$ و $Adj R^2 = ۰/۲۸۷$). در این مرحله تحلیل رگرسیون ۲۸/۷ درصد از واریانس تضاد کار - خانواده را تبیین می‌کند و کمال‌گرایی منفی بیشترین بخش (۵۱/۷ درصد) این تبیین را برعهده دارد.

نتایج مرحله اول نشان می‌دهد که پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق، پیش‌بینی‌کننده معناداری برای تضاد کار - خانواده نیست، لذا در مرحله دوم تنها دو متغیر کمال‌گرایی مثبت و منفی وارد معادله رگرسیون شدند تا تأثیر این متغیرها بر تضاد کار - خانواده بدون مداخله پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق، آزمون شود. یافته‌های این مرحله از تحلیل رگرسیون، نشان می‌دهد که هر دو متغیر کمال‌گرایی منفی ($p < ۰/۰۰۱$) و کمال‌گرایی مثبت ($p < ۰/۰۰۱$)

پیش‌بینی‌کننده معناداری برای تضاد کار - خانواده هستند. در این مرحله نیز، کمال‌گرایی منفی قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده تضاد کار - خانواده شناسایی شد ($F_{2/174} = 31/384, p < 0/001$) و $(Adj R^2 = 0/589)$. گفتنی است که در این مرحله، دو متغیر کمال‌گرایی مثبت و منفی ۲۸ درصد از واریانس تضاد کار - خانواده را تبیین می‌کنند که کمال‌گرایی منفی با بیشترین درصد (۵۳/۸ درصد) در این تبیین نقش دارد.

جدول ۴. رگرسیون چندگانه برای تضاد کار - خانواده

تضاد کار - خانواده						متغیرها
گام دوم			گام اول			
P	Beta	B	P	Beta	B	
0/001		8/32	0/002		6/95	مقدار ثابت
			0/315	0/101	0/052	پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق
0/000	-0/280	-0/117	0/002	-0/248	-0/103	کمال‌گرایی مثبت
0/000	0/589	0/280	0/000	0/517	0/243	کمال‌گرایی منفی
	-0/538			0/549		R
	-0/290			0/301		R ²
	31/384*			21/104*		F
	-0/280			0/287		Adj R ²

* P < 0/001

همچنین روابط پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق و کمال‌گرایی مثبت و منفی دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری شاغل دانشگاه تهران با استفاده از تحلیل رگرسیون آزمون شد، جدول ۵ بیانگر نتایج این آزمون است.

جدول ۵. تأثیر مستقیم پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق بر کمال‌گرایی مثبت و منفی

کمال‌گرایی منفی			کمال‌گرایی مثبت			متغیرها
P	Beta	B	P	Beta	B	
0/000	0/659	0/702	0/427	0/064	0/078	پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق
	0/435			-0/004		R ²
	120/63*			0/635*		F
	0/431			-0/002		Adj R ²

* P < 0/001

نتایج حاصل از این آزمون نشان‌دهنده این است که متغیر پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق، پیش‌بینی‌کننده معناداری برای کمال‌گرایی منفی ($p < 0/001$) است. بدین معنا که افزایش این پدیده در افراد، تأثیر مثبتی بر کمال‌گرایی منفی آنها دارد. از سوی دیگر، اثر پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق بر متغیر کمال‌گرایی مثبت معنادار نیست.

در این مطالعه پس از مشخص‌شدن روابط بین متغیرها، با استفاده از تحلیل مسیر، آثار مستقیم و غیر مستقیم و اثر کل هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته، بررسی شد. ضریب مسیر در روش تحلیل مسیر همان ضریب رگرسیون استاندارد شده (Beta) است (غیاثوند، ۱۳۸۷: ۲۲۰). در این مدل، تأثیر مستقیم متغیرها از طریق محاسبه ضرایب استاندارد Beta، تأثیرهای غیر مستقیم از طریق حاصل ضرب ضرایب استاندارد موجود در مسیر و تأثیر کل از مجموع تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم به‌دست آمده است. خلاصه نتایج حاصل از تحلیل، همراه با آثار مستقیم و غیر مستقیم کلیه متغیرها بر تضاد کار - خانواده و همچنین ضرایب استاندارد شده در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶. آثار مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مختلف بر تضاد کار - خانواده با استفاده از ضرایب استاندارد

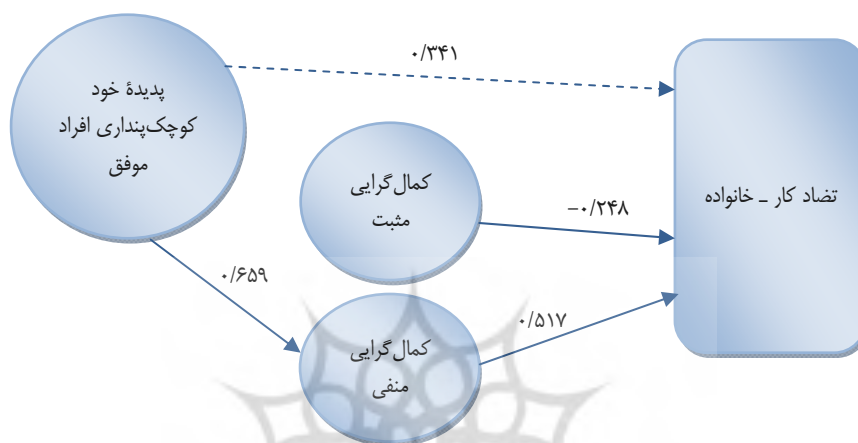
متغیر	آثار	مستقیم	غیر مستقیم	کل
X _۱ : پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق	۰/۱۰۱	۰/۳۴۰	۰/۴۵۱	
X _۲ : کمال‌گرایی مثبت	-۰/۲۴۸	ندارد	-۰/۲۴۸	
X _۳ : کمال‌گرایی منفی	۰/۵۱۷	ندارد	۰/۵۱۷	

بر اساس نتایج فوق، مدل ساختاری استاندارد که تأثیر کلیه متغیرها را بر تضاد کار - خانواده نشان می‌دهد، به‌صورت زیر به‌دست آمد. در این مدل، مجموع تغییرات میزان تضاد کار - خانواده توسط سه عامل پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق، کمال‌گرایی مثبت و کمال‌گرایی منفی تبیین شده و مابقی آن ناشناخته مانده است که کمیت خطا^۱ نامیده می‌شود.

کمیت خطا + (کمال‌گرایی منفی) ۰/۵۱۷ + (کمال‌گرایی مثبت) -۰/۲۴۸ - (پدیده ایمپاستر) ۰/۴۵۱ = تضاد کار - خانواده

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود مجموع تأثیرات کمال‌گرایی منفی بیشترین تأثیر را بر تضاد کار - خانواده دارد. منفی بودن ضریب مسیر کمال‌گرایی مثبت (متغیر تأثیرگذار بر تضاد کار - خانواده)، به‌معنای آن است که کمال‌گرایان مثبت با تضاد کار - خانواده کمتری روبه‌رو می‌شوند. در هر

صورت معادله ساختاری فوق بدین معناست که با داشتن ضرایب مسیر مربوط به متغیرهای سه‌گانه اثرگذار بر تضاد کار - خانواده، می‌توان تضاد کار - خانواده افراد را برآورد کرد. شکل ۲ مدل استخراجی از تحلیل مسیر را نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل استخراجی از تحلیل مسیر مؤلفه‌های تأثیرگذار بر تضاد کار - خانواده

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در ادبیات موجود، متغیرهای بسیاری بر مفهوم تضاد کار - خانواده تأثیرگذار هستند. هدف این مقاله بررسی تأثیر پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق بر تضاد کار - خانواده با نقش میانجی کمال‌گرایی است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق به صورت مستقیم بر تضاد کار - خانواده تأثیرگذار نیست؛ یعنی پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق، لزوماً و به تنهایی موجب ایجاد تضاد کار - خانواده در افراد نمی‌شود. زمانی تضاد کار - خانواده در افراد موفق خودکوچک‌پندار به وجود می‌آید که آنها برای جلوگیری از نمایان شدن ضعف و کم‌هوشی خود و کسب تأیید از جانب دیگران، اقدام به سخت‌کوشی و تلاش مضاعف همراه با ترس از شکست و آشکار شدن هویت واقعی خود می‌کنند که این تلاش‌ها در طول زمان موجب ایجاد کمال‌گرایی منفی در آنان شده و این امر در نهایت تعادل کار - خانواده آنان را برهم خواهد زد. به بیان دیگر می‌توان این مفهوم را برداشت کرد، افرادی که احساس می‌کنند موقعیت و موفقیت کنونی‌شان بر اساس توانایی و مهارت خودشان نبوده، بلکه تنها به دلیل شانس، ارتباطات، قابلیت تظاهر به توانا بودن و زمان است، پس از کسب موفقیت و موقعیت، برای حفظ

و پیشرفت آن و جلوگیری از آشکار شدن عدم توانایی و صلاحیت کسب آن، نهایت سعی و تلاش خود را انجام می‌دهند. از آنجاکه این افراد بیش از توانایی و مهارت خود تلاش می‌کنند و همچنین این تلاش‌ها با ترس از شکست و استرس همراه است، موجب بروز کمال‌گرایی منفی و تضاد کار - خانواده آنها خواهد شد.

بر اساس این نتیجه پیشنهاد می‌شود که افراد به‌ویژه در سطوح مدیریتی، موقعیت‌ها و موفقیت‌هایی را که براساس شانس یا ارتباطات، یا هر عامل بیرونی دیگری که برایشان به‌وجود می‌آید و آنها احساس می‌کنند که توانایی و صلاحیت این موقعیت‌ها و موفقیت‌ها را ندارند، قبول نکنند؛ چراکه در صورت قبول آن، یا همیشه با ترس آشکار شدن هویت اصلی‌شان همراه خواهند بود که پس از مدتی ناتوانی آنها احراز خواهد شد، یا با تلاش و سخت‌کوشی بیش‌ازحد در طولانی‌مدت به کمال‌گرایی منفی دچار شده و تعادل کار - خانواده خود را از دست خواهند داد. بنابراین بهتر است که افراد و مدیران کسب موفقیت و موقعیت خود را با اطمینان خاطر از توانایی و صلاحیت کسب آن همراه کنند که این کار می‌تواند با تقویت کمال‌گرایی مثبت در خود به‌وجود آید. همچنین سازمان‌ها نیز بایستی برنامه‌های ارتقا و مسیر شغلی افراد را بر اساس شایستگی‌ها و صلاحیت حرفه‌ای و عمومی آنها طراحی و اجرا کنند، تا علاوه بر رعایت عدالت و افزایش انگیزش کارکنان، از بروز پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق در بین آنها جلوگیری نمایند.

نتایج این پژوهش با یافته‌های لیری، پاتون، آرلاندو و فانک (۲۰۰۰) سازگاری دارد؛ آنان در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های مشترکی بین کمال‌گرایی منفی و پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق وجود دارد و ترس از بروز اشتباه، داشتن معیارهای بالای شخصی، تردید درباره عملکردها و گرایش به ترس از شکست، از جمله این ویژگی‌های مشترک هستند. علاوه بر این، باورهای غیرمنطقی و تحریفات شناختی همچون بزرگانگاری موفقیت‌های دیگران، کوچکانگاری توانایی‌های فردی، شخصی‌سازی و تفکر دو قطبی، از جمله ویژگی‌های شناختی افراد موفق خودکوچک‌پندار است که با تحریفات شناختی در شخصیت کمال‌گرای منفی همپوشی دارد.

یافته‌های این پژوهش همچنین نمایانگر این هستند که اگرچه کمال‌گرایی منفی بر تضاد کار - خانواده تأثیر مثبت و معناداری دارد، اما کمال‌گرایی مثبت تأثیری بر تضاد کار - خانواده ندارد؛ چرا که کمال‌گرایان مثبت بر توانایی‌های خود باور دارند و انتظارات و تلاش‌های خودشان را منطبق با توانایی‌هایشان ایجاد می‌کنند. بر اساس این نتایج، سازمان‌هایی که در پی جذب افراد سخت‌کوش و پرتلاش هستند، بایستی در موقع انتخاب این نوع افراد، کمال‌گرایی منفی و مثبت افراد را بسنجند تا بتوانند با انتخاب افراد کمال‌گرای مثبت، هم دستیابی به اهداف سازمانی را

بهبود و تسریع بخشند و هم از ایجاد تضاد کار - خانواده بین این افراد سخت‌کوش جلوگیری نمایند که پیامدهای منفی برای خود فرد و سازمان به‌همراه دارد.

مطالعات اولیه نشان می‌داد که پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق، فقط در بین زنان رایج است (کلانس و آیمز، ۱۹۷۸)، اما مطالعات بعدی (بوستی، ۱۹۹۰؛ کاسلمن، ۱۹۹۲؛ چائو و همکاران، ۱۹۹۵؛ دینگمن، ۱۹۸۷؛ فراید بوچالتر، ۱۹۹۷؛ آیمز، ۱۹۷۹؛ لنگفرد، ۱۹۹۰؛ سوناک و توول، ۲۰۰۱) نشان دادند که تفاوت‌چندانی بین زنان و مردان در ابتلا به این پدیده وجود ندارد. یافته‌های پژوهش حاضر نیز مؤید این مطلب است که تفاوت‌معناداری میان زنان و مردان در میزان پدیده خودکوچک‌پنداری آنها وجود ندارد.

بسیاری از سازمان‌ها همواره به دنبال جذب و استخدام افراد موفق برای نیل به اهداف سازمانی هستند. از سوی دیگر، با توجه به ادبیات پژوهش حاضر می‌توان گفت که احتمال وجود پدیده خودکوچک‌پنداری در افراد موفق بیش از دیگران است؛ لذا سازمان‌ها باید برای سنجش و شناسایی این پدیده در افراد موفق تلاش کرده و در صورت وجود آن در افراد، به درمان آن اقدام نمایند؛ چراکه باتوجه به یافته‌های پژوهش، این پدیده موجب ایجاد تضاد میان کار - خانواده افراد شده و می‌تواند کاهش عملکرد و افزایش تمایل به ترک خدمت آنان را در پی داشته باشد.

همچنین ضروری است که برای کاهش پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق، مدیران و متخصصان منابع انسانی از طریق اقدامات و برنامه‌های منابع انسانی، بر اهمیت و ارزش تعادل کار - خانواده تأکید ورزیده و با آموزش دقیق و آگاهی‌های لازم در خصوص پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق، از بروز پیامدهای منفی آن در محیط کار جلوگیری کنند. درنهایت می‌توان گفت که اگرچه پدیده خودکوچک‌پنداری افراد موفق ممکن است مانع و تهدیدی برای موفقیت افراد و سازمان تلقی شود، اما واحد منابع انسانی در سازمان‌ها می‌تواند از طریق برنامه‌های هدایت، آموزش و توسعه کارکنان، آثار منفی آن را خنثی کند. این برنامه‌های آموزشی می‌تواند موارد ذیل را شامل شود: کمک به افراد در جهت روراست بودن با دیگران و بیان افکار و احساسات با آنها، ایجاد روابط سازنده با همکاران و جلوگیری از انزوای آنان، کاهش نیاز به کسب حمایت از دیگران، و گسترش احساسات مثبت نسبت به توانایی‌ها و خلاقیت‌های خود.

منابع

- سبک‌رو، م.؛ کلهریان، ر.؛ کامجو، ز. و طالقانی، غ. (۱۳۹۰). تعارض کار و خانواده: نقش ادراک حمایت‌های سازمانی در قصد ترک خدمت (موردکاوی پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران). *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۳ (۶): ۱۱۱-۱۲۶.

عبدخدایی، م. س.؛ مهرا، ب. و ایزانلو، ز. (۱۳۹۰). بررسی رابطه ابعاد کمال‌گرایی و اضطراب پنهان در دانشجویان. *دو فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره*، ۱ (۱): ۵۸-۴۷.

غیاثوند، ا. (۱۳۸۷). *کاربرد آمار و نرم‌افزار SPSS در تحلیل داده‌ها*، چاپ اول، تهران: انتشارات لویه.

مؤمنی، م. و فعال قیومی، ع. (۱۳۸۹). *تحلیل داده‌های آماری با استفاده از SPSS*، چاپ سوم، تهران: انتشارات کتاب نو.

Bussotti, C. (1990). *The impostor phenomenon: Family roles and environment*. Doctoral dissertation, Georgia State University, Dissertation Abstracts International, 51, 4041B.

Casselmann, S. E. (1992). *The impostor phenomenon in medical students: Personality correlates and developmental issues*. Doctoral dissertation, Old Dominion University, Virginia Consortium for Professional Psychology, Dissertation Abstracts International, 53, (5-B).

Chae, J., Piedmont, R. L., Estadt, B. K. & Wick, R. J. (1995). Personological evaluation of Clance's Impostor Phenomenon Scale in a Korean sample. *Journal of Personality Assessment*, 65(3): 468-485.

Clance, P. R. & Imes, S. A. (1978). The impostor phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 15 (3): 241-247.

Clance, P. R. & O'Toole, M. A. (1988). The impostor phenomenon: An internal barrier to empowerment and achievement. *Women & Therapy*, 6: 51-64.

Dingman, D. J. (1987). *The impostor phenomenon and social mobility: You can't go home again*. Doctoral dissertation, Georgia State University, Dissertation Abstracts International, 49, 2375B.

Fedewa, B. A., Burns, L. R. & Gomez, A. A. (2005). Positive and negative perfectionism and the shame/guilt distinction: Adaptive and maladaptive characteristics. *Personality and Individual Differences*, 38 (7): 1609-1619.

Flett, G. L. & Hewitt, P. L. (2006). Positive versus negative perfectionism in psychopathology: A comment on Slade and Owens's dual process model. *Behavior Modification*, 30(4): 472-495.

Fried-Buchalter, S. (1997). Fear of success, fear of failure, and the impostor phenomenon among male and female marketing managers. *Sex Roles*, 37 (11): 847-859.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88.

- Haase, A. M., Prapavessis, H. (2004). Assessing the factor structure and composition of the Positive and Negative Perfectionism Scale in sport. *Personality and Individual Differences*, 36 (7): 1725–1740.
- Hayes, K. M. & Davis, S. F. (1993). Interpersonal flexibility types a individuals, and the imposter phenomenon. *Bulletin of the Psychonomic Society*, 31(4): 323 -325.
- Imes, S. A. (1979). *The impostor phenomenon as a function of attribution patterns and internalized femininity/masculinity in high-achieving women and men*. Doctoral dissertation, Georgia State University, Dissertation Abstracts International, 40, 5868B.
- Kets de Vries, M. (2005). The dangers of feeling like a fake. *Harvard Business Review*, 83(9): 110-116.
- King, J. E. & Cooley, E. L. (1995). Achievement orientation and the impostor phenomenon among college students. *Contemporary Educational Psychology*, 20(3): 304-312.
- Langford, J. (1990). *The need to look smart: The impostor phenomenon and motivations for learning*. Doctoral dissertation, Georgia State University, Dissertation Abstracts International, 51, 3604B.
- Leary, M. R., Patton, K. M., Orlando, A. E. & Funk, W. W. (2000). The imposter phenomenon: Self-perceptions, reflected appraisal, and interpersonal strategies. *Journal of Personality*, 68 (4): 726 – 756.
- Leonard, N. H. & Harvey, M. (2008). Negative perfectionism: Examining negative excessive behavior in the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(3): 585–610.
- McDowell, W. C., Boyd, N. G. & Bowler, Wm. M. (2007). Over reward and the impostor phenomenon. *Journal of Managerial Issues*, 19(1): 95-110.
- Parkman, A., Beard, R. (2008). Succession planning and the imposter phenomenon in higher education. *College and University Professional Association for Human Resources Journal*, 59(2): 29-36.
- Roskowski, J. C. Royse. (2010). *Imposter phenomenon and counseling self-efficacy: The impact of imposter feelings*. A Dissertation presented for the degree Doctor of philosophy, Ball State University.
- Ross, S. R., Stewart, J., Mugge, M. & Fultz, B. (2001). The imposter phenomenon achievement dispositions and the five factor model. *Personality and Individual Differences*, 31: 1347-1355.
- Sakulku, J. & Alexander, J. (2011). The impostor phenomenon, *International Journal of Behavioral Science*, 6 (1): 73-92.

- Sonnak, C. & Towell, T. (2001). The impostor phenomenon in British university students: Relationships between self-esteem, mental health, parental rearing style and socioeconomic status. *Personality and Individual Differences*, 31(6): 863-874.
- Taylor, A. (2009). *The Impostor phenomenon: A look at the outside, the Inside, and the other side through scholarly personal narrative*, A Dissertation presented for the degree Doctor of philosophy, Colorado State University.
- Terry-Short, L.A., Glynn Owens, R., Slade, P.D., Dewey, M.E. (1995). Positive and negative perfectionism, *Personality and Individual Differences*, 18(5): 663–668.
- Thompson, T. (2004). Failure-avoidance parenting, the achievement environment of the home and strategies for reduction. *Learning and Instruction*, 14 (1): 3-26.
- Thompson, T., Davis, H. and Davison, J. (1998). Attributional success and affective responses of imposters to academic success and failure outcomes. *Personality and individual difference*, 25(2): 381-396.

