

دانش و پژوهش در روان‌شناسی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

شماره سی و پنجم و سی و هشتم - بهار و تابستان ۱۳۸۷

صص ۲۳۰ - ۲۰۷

## معرفی سندرم ایمپاستر (بیماری افراد موفق)، نشانه‌ها، علل و پیامدها

زهره رئیسی<sup>۱</sup> - مهدیه صالحی<sup>۲</sup>

### چکیده

سندرم ایمپاستر ویژه افراد موفق است. بسیاری از افراد توانمند و تیزهوش علی‌رغم قابلیت‌ها و موفقیت‌های روز افزون هیچ احساس مثبت درونی به توانمندی‌ها و قابلیت‌های خود ندارند بلکه معتقدند دیگران را به گونه‌ای فریب داده‌اند. به عبارت دیگر این سندرم را می‌توان به عنوان مجموعه‌ای از احساسات عدم کفایت تعریف کرد که از این باور نشأت می‌گیرد که فرد ناشایست بوده و قابلیت انجام کار را ندارد. ایمپاسترها دارای علایم روان‌شناختی از قبیل اضطراب بالا و همیشگی، عزت‌نفس پایین تعارض بین حقارت و برتری، خودپنداره منفی، ترس از رو شدن دست، ترس از شناسایی شدن و ... دارند. پژوهش درباره سندرم ایمپاستر را برای اولین بار در سال ۱۹۷۸ دو درمانگر به نام‌های پائولین کلانس و سوزان آیمز آغاز کردند و پس از آن پژوهش‌های زیاد و مقالات فراوانی به شناخت این سندرم و نحوه مقابله با آن اختصاص داده شد.

چهل سال پیش برخی از روان‌شناسان در دانشگاه جورجیا این سندرم را تشخیص

---

۱- عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف‌آباد

۲- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

دادند و به این نتیجه رسیدند که حدود ۴۰ درصد جمعیت افراد دارای این سندرم هستند. هشت گروه بیشتر از بقیه مردم در معرض خطر مبتلا شدن به سندرم ایمپاستر هستند. این گروهها عبارت‌اند از: ۱- افرادی که موفقیتشان سریع حاصل شده است ۲- اولین افراد موفق شغلی در سابقه یک خانواده یا یک نسل ۳- افرادی که والدینی بسیار موفق دارند ۴- افرادی که در زمینه کاری خود تک هستند ۵- افرادی که به مشاغلی مشغول هستند که برای جنس آنها غیرمعمول است ۶- افرادی که تنها کار می‌کنند. ۷- افرادی که در زمینه‌های خلاق و ابتکاری فعالیت دارند. ۸- دانش‌آموزان. برای شناسایی سندرم ایمپاستر آزمونی ساخته شده و در بسیاری از کشورهای دنیا به اجرا درآمده است. همچنین برای مقابله با این سندرم راهکارهایی وجود دارد.

**کلید واژه‌ها:** سندرم ایمپاستر، بیماری افراد موفق.

### سندرم ایمپاستر چیست؟

سندرم ایمپاستر ویژه افراد موفق است، بسیاری از اشخاص توانمند و تیزهوش، علی‌رغم قابلیت‌ها و موفقیت‌های روزافزون، هیچ احساس درونی، نسبت به توانمندی‌ها و قابلیت‌های خود ندارند، بلکه معتقدند، به گونه‌ای دیگران را فریب می‌دهند و باعث شده‌اند، آنان این‌گونه در موردشان بیندیشند که افرادی باهوش و توانمند هستند. افرادی که بر این عقیده‌اند، موفقیت‌های خود را به شانس، طلسم، خطاهای کامپیوتری و عوامل خارجی دیگر نسبت می‌دهند، اسنادهای آنها بیرونی است، با این فکر که موفقیت‌های آنان، معتبر نیست و با بیم آنکه ممکن است دستشان رو شود، زندگی می‌کنند و خود را شایسته آن موفقیت نمی‌بینند (یانگ<sup>۱</sup>، ۱۹۸۷).

به عبارت دیگر این سندرم را می‌توان به عنوان مجموعه‌ای از احساسات بی‌کفایتی تعریف نمود که از این باور نشأت می‌گیرد که فرد ناشایست است و قادر به کسب مهارت، در فعالیتی که خواهان انجام آن است و یا نیاز به انجام آن را دارد نیست. این احساسات حتی زمانی که فرد طبق شواهد به دست آمده در می‌یابد که عکس شرایطی که فکر می‌کرده، به وقوع پیوسته است (یعنی از عهده انجام آن کار برآمده است) به قوت خود باقی هستند (سمیران، ۲۰۰۳).

ایمپاسترها معتقدند در زیر ابری زندگی می‌کنند که در آن دیگران را فریب

معرفی سندرم ایمپاستر، نشانه‌ها، علل و پیامدها / ۲۰۹

داده‌اند. آنان مصرانه این احساس را در خود ایجاد می‌کنند که از آنچه شایستگی آن را ندارند گریخته‌اند و این لیاقت را اتفاقی به دست آورده‌اند. این گروه علی‌رغم کسب موفقیت، از پیشرفتهای خود احساس لذت نمی‌کنند و تصور نمی‌نمایند که دیگران برداشتی فراتر از توانایی آنان دارند.

پژوهش دربارهٔ سندرم ایمپاستر را برای اولین بار در سال ۱۹۷۸ دو درمانگر به نامهای پائولین کلانس و سوزان آیمز<sup>۱</sup> آغاز کردند. زمانی که آن دو مشغول مطالعه بر روی گروهی از زنان بسیار کامیاب و موفق بودند، دریافتند که این زنان از سطح بالایی از خودتردیدی<sup>۲</sup> و احساس درماندگی برخوردارند و در زمینهٔ درونی‌سازی ترقیات و پیروزی‌های خود در رنج هستند. آنان بر این باور بودند که دیگران را فریفته‌اند زیرا معتقد بودند که کلیهٔ موفقیت‌های آنها مبتنی بر شانسی بوده است نه ناشی از لیاقت و شایستگی خودشان، در صورتی که واقعیت عکس باور آنان بود (سمیران، ۲۰۰۵؛ نقل از اسماعیل‌خانی، ۱۳۸۴).

برخی از روان‌شناسان در دانشگاه جورجیا ۴۰ سال پیش این سندرم را تشخیص دادند، و به این نتیجه رسیدند که حدود ۴۰ درصد جمعیت افراد دارای این سندرم هستند (گنز، ۲۰۰۵).

پس از تحقیقات کلانس و آیمز، پژوهش‌های زیاد و مقالات فراوانی به شناخت این سندرم و نحوهٔ مقابله با آن اختصاص داده شد.

سندرم ایمپاستر در حد شگفت‌آوری، مرسوم و رایج است، جیل میتوس<sup>۳</sup> تحقیقاتی در این باره انجام داده است که نشان می‌دهد، ۷۰ درصد کل افراد، این احساسات را تجربه کرده‌اند، به ویژه زمانی که آنان شغل جدید را آغاز نموده و یا در زمینه‌ای پیشگام شده‌اند (یانگ، ۱۹۸۵).

بارگاو در مقالهٔ سندرم ایمپاستر (حسی مانند یک فریبکار داشتن) می‌نویسد: «اغلب باهوش‌ترین افرادند که بیشتر از همه رنج می‌کشند. وقتی کودک هستند، به آنان می‌گویند که چقدر باهوش و استثنایی هستند و سپس هنگامی که بزرگ می‌شوند، مدام با اموری روبه‌رو می‌شوند که در آن امور همهٔ پاسخ‌ها را نمی‌دانند، ناگهان مجبور می‌شوند

1 – Paulin Clance & Suzanne Imes

2 – Self-doubs

3 – Mateuss

پذیرند که چندان هم خاص و منحصر به فرد نیستند و فقط تا حدی متوسط هستند و یا حتی چیزی نمی‌دانند... یک فریبکارند، این رازی تحقیرآمیز است که اکثر افراد باهوش در داشتن آن مشترک بوده و هیچ یک آن را بیان نمی‌کنند (سمیران، ۲۰۰۳).

نکته حایز اهمیتی که درباره افراد مبتلا به ایمپاستر وجود دارد این است که پس از احراز موفقیتی، بخش منطقی و عقلانی آنان می‌پذیرد که این موفقیت به دلیل تلاش، شایستگی و مهارت توانایی آنان بوده است، ولی بخش اسرارآمیز هیجانی، آنان را از باور صحیح این شایستگی باز می‌دارد. آنان به‌طور مرموزی بین دو مقوله همزمان، یعنی عقده حقارت و عقده خودبزرگ‌بینی در تعارض هستند.

### چه کسانی بیشتر در معرض خطر سندرم ایمپاستر قرار دارند؟

اشخاصی که این سندرم را تجربه می‌کنند، از تمامی اقشار جامعه هستند؛ مانند مأموران پلیس، کشیش‌ها، پرستاران، وکلا، نمایندگان فروش، هنرمندان، مهندسان، پزشکان، معلمان، دانش‌آموزان و بازیگران.

### گروه‌های در معرض خطر

۱- افرادی که موفقیتشان سریع حاصل شده است: نویسنده‌ای که کتابش بهترین فروش را داشته یا فروشنده‌ای که بهترین و بیشترین فروش را داشته، و یا هر فردی که به‌سرعت به موفقیتی دست یافته است، بیشتر از دیگران در معرض خطر این سندرم قرار دارد. این افراد در چنین شرایطی، این طور فکر می‌کنند: «نمی‌دانم برای اولین بار، چطور توانستم این کار را بکنم، چطور ممکن است که بتوانم دوباره چنین موفقیتی کسب کنم؟»

۲- اولین افراد موفق شغلی در سابقه یک خانواده یا یک نسل: گروه دیگری که از این سندرم آسیب می‌پذیرند افرادی هستند که اولین فرد زنده و حرفه‌ای در کل خانواده می‌باشند. گرچه این افراد ممکن است از کلیه نژادها و ملیت‌ها باشند، اما بیشتر در میان سیاهپوستان، رومیان، آسیایی‌ها، آمریکایی‌ها و بومیان آمریکا و نیز مهاجرانی دیده می‌شود که اغلب بار سنگین انتظاراتی را که از آنها برای حمایت از خانواده، اجتماع، نژاد یا ملیت می‌رود، به دوش می‌کشند.

۳- افرادی که والدینی بسیار موفق دارند: زمانی که یک یا هر دو والد سابقه موفقیت‌هایی چشمگیر داشته‌اند، فرزندان این فشار را حس می‌کنند که باید از عهده این

کار برآیند. کلانس می‌گوید: «حتی زمانی که فرزندان از این خانواده به شهرت و موفقیت والدین خود دست یابند، ممکن است، هنوز در مورد خود و قابلیت‌های خود تردید داشته باشند و از خود پرسند که «آیا من به علت توانمندی خودم موفق شده‌ام یا به دلیل شهرت و موفقیت‌های پدر و مادرم؟»

۴- افرادی که در میان دیگران یا در زمینه کاری خود «تک» بوده و یا اولین فردی هستند که فلان ویژگی منحصر به فرد را دارند: همه ما می‌دانیم که در معرض فشار و یا خطر بودن چه حالتی دارد. زمانی که شما یگانه زن، یگانه چهره و یا یگانه فرد دارای معلولیت، در میان دیگران باشید و یا در زمینه کاری خود یک اقلیت محض باشید، این فشار شدیدتر خواهد بود، زیرا حالا شما به‌عنوان نماینده‌ای از گروه خود قلمداد می‌شوید. اینکه شما امکان این را ندارید که حداقل فردی متوسط باشید و یا در امور خود شکست بخورید و هیچ ارتباط و اتصالی با گروه اجتماعی خود نداشته باشید، ممکن است منجر به بروز احساس تردید و یا حس تظاهر، در شما شود.

۵- افرادی که به مشاغلی مشغول هستند که برای جنس آنها نابهنجار و غیرمعمول است: دکتر ژوان هاروی<sup>۱</sup> در بررسی خود دریافت که اشخاصی که به مشاغلی مشغول هستند که با جنس آنها همخوان نیست، دچار سندرم ایمپاستر با درجات بیشتر می‌گردند. یعنی مرد یا زن بودن شخص این مشکل را ایجاد می‌نماید (نقل از گنز، ۲۰۰۵).

۶- افرادی که تنها کار می‌کنند: در مورد کسانی که تنها کار می‌کنند، هیچ نوع مدیریت، بررسی عملکرد و معیارهای ثبت‌شده‌ای وجود ندارد. در عوض سنجش کارایی و موفقیت آنها کاملاً درونی می‌باشد و این مسأله مشکل‌ساز است، زیرا افرادی که به این سندرم مبتلا هستند، معیارهای فوق‌العاده بالایی برای خود در نظر می‌گیرند.

۷- افرادی که در زمینه‌های خلاق و ابتکاری فعالیت دارند: هاروی و دیگران بر این عقیده‌اند که برخی مشاغل بیشتر از مشاغل دیگر، احساس ایمپاستر بودن را در افراد بر می‌انگیزند. افرادی که در زمینه‌های ابتکاری که در آن، هر تلاشی مستلزم عملکردی جدید و متفاوت است، فعالیت دارند، در معرض این سندرم قرار دارند. مایک میریک هنرپیشه است، یک بار اعتراف کرد که «من هنوز معتقدم که در هر لحظه ممکن است همان پلیس بی‌استعداد بیاید و مرا دستگیر کند؟» (نقل از گنز، ۲۰۰۵).

۸- دانش‌آموزان: عجیب نیست که ارزشیابی و رتبه‌بندی‌های منظم، باعث می‌شود که دانش‌آموزان، نسبت به گروه‌های دیگر در آزمونهای ایمپاستر، نمرات بالاتری به دست بیاورند. کلنس می‌گوید: «برای اشخاصی که گرایشهای ایمپاستر دارند، این فرایند ارزشیابی‌های منظم، آزاردهنده و سرشار از اضطراب و دلهره خواهد بود: آیا امتحان را به اندازه کافی خوب داده‌ام؟ آیا می‌توانم از پس آن برآیم؟ من واقعاً چه می‌دانم؟ اینها سؤالاتی هستند که این افراد مدام از خود می‌پرسند.»

در واقع، در مورد این افراد، افزایش سطوح موفقیت، موجب تشدید احساس ایمپاستر در آنها می‌گردد.

و برای اینکه مطلب را واضح‌تر بیان کنیم بهتر است بگوییم که: اشخاصی که احساس ایمپاستر دارند، هرگز ایمپاستر نیستند، بلکه فقط فکر می‌کنند که این‌طور هستند. بی‌شک و حقیقتاً بدون استثنا، اشخاصی که از سندرم ایمپاستر رنج می‌برند، افرادی واقعاً باهوش، متفکر و توانمند هستند. آنها فقط به باور این مطلب نرسیده‌اند.

انواع شواهد نشان می‌دهند که ما در واقع می‌دانیم که چه می‌کنیم، می‌دانیم که نسبتاً باهوش و توانمند هستیم. می‌دانیم که جاعلان روشنفکری نیستیم. مسأله‌ای که در مورد همه این شواهد وجود دارد این است که ما می‌توانیم آنها را توصیف کنیم. در واقع، ایمپاسترهایی که خود را توصیف کرده‌اند، توانایی به ظاهر نامحدودی برای مردود شمردن، به حساب نیاوردن و یا تفسیر نادرست موفقیت‌های خود دارند.

### ایمپاسترها موفقیت خود را چگونه تفسیر می‌کنند

#### خوش‌شانسی و تقدیر

افرادی که از سندرم ایمپاستر رنج می‌برند، دایم تمایل دارند که موفقیت‌های خود را به بخت و شانس نسبت دهند: «فقط شانس آوردم»، «خوش‌شانسی بود» و ... در این نوع افراد، موفقیت‌ها فقط شانس قلمداد شده و بر اساس کارایی و کفایت آنها، به حساب نمی‌آیند. به بیان دیگر، این موفقیت‌ها به حساب سرنوشت گذاشته می‌شوند تا تلاش و قابلیت. به اعتقاد ایمپاسترها اگر کسی یک بار در زندگی خودشانسی<sup>۱</sup> بیاورد بدان معنی نیست که همیشه همین قدر خوش‌شانس باشد.

### سنجش زمان<sup>۱</sup>

شانس با زمانبندی رابطه نزدیکی دارد. اگر شما، زمانبندی را به‌عنوان منشأ موفقیت خود بپذیرید، احتمالاً هنگام موفقیت، سخنانی از این قبیل را از خود می‌شنوید: «من در مکان و زمان درستی قرار داشتم»، یا «ستاره بخت در وضعیتی مطلوب قرار داشت». از نظر یک ایمپاستر زمانبندی یک عنصر موفقیت نیست، بلکه در حقیقت همه چیز است.

### شخصیت جذاب و شوخ طبع

داشتن شخصیت جذاب و شوخ طبع یکی از توجیحات و دلیل تراشی‌های ایمپاسترها، در مورد موفقیت‌هایشان است. از نظر آنان این مطلب به ویژه در زمانی صحت دارد که، دیگران با شوخی و طنزی، شاد شوند. یک فروشنده، این مسأله را بدین صورت توضیح داد که: «تصور می‌کنم، اگر بتوانم مشتری‌انم را بخندانم، آنها در نمی‌یابند که من از آنچه فروخته‌ام منظوری نداشته‌ام».

### سادگی کار<sup>۲</sup>

از نظر اغلب ایمپاسترها، رابطه متقابل نزدیکی بین دشواری یک کار و میزان اعتباری که آنان می‌خواهند با انجام آن به دست آورند، وجود دارد. از دیدگاه آنان، توانایی انجام موفقیت‌آمیز کاری، اثباتی است بر دشوار نبودن آن. به عبارت دیگر، «اگر من بتوانم آن را انجام دهم، پس همه می‌توانند».

### معیارهای پایین<sup>۳</sup>

کروشو مارکس<sup>۴</sup> یکبار به شوخی این مطلب را بیان کرد که «من نمی‌خواهم به کانونی تعلق داشته باشم که مرا به عنوان یک عضو بپذیرند». ایمپاسترها، احساس وی را درک می‌کنند. رئیس دانشگاهی که تازه به عنوان استاد در دانشکده مشهور اسمیت، پذیرفته شده بود، انتخاب خود را به این سمت زیر سؤال برد: «اگر آنها فردی مثل من را در این مکان انتخاب نموده‌اند، چه معیارهایی برای این انتخاب داشته‌اند؟»

1 – Timing

2 – Simplicity task

3 – Low Standards

4 – Groucho Marx

کمک اشخاص دیگر<sup>۱</sup>

ایمپاسترها زمانی که می‌خواهند، موفقیت‌هایشان را برای دیگران بیان کنند، موضوع را با این مطلب که «کسی به من کمک کرده»، مطرح می‌کنند. یانگ (۱۹۸۵) مواردی از این قبیل را که طی چند سال با آن برخورد داشته است، چنین بیان می‌کند:

۱- «آنها برایم احساس تأسف کردند. بسیاری از زنان، به ویژه زنانی که در اواسط زندگی خود به دانشکده بازگشته‌اند، از این نگران‌اند که استادان آنها برایشان احساس تأسف می‌کنند. یک کاریاب<sup>۲</sup> خصوصی که با وی مصاحبه‌ای داشتم، تجربه خود را بدین صورت بیان کرد که: «شوهرم مرا ترک کرد، من به مدرسه رفتم و دیپلم گرفتم. در ۴۲ سالگی، مدرک آزمون استعداد تحصیلی (SAT) خود را گرفتم و در مقطع پیش دکتري پذیرفته شدم. اما با خود فکر کردم که آنها برایم احساس ترحم و تأسف می‌کنند، چون من از همه مسن‌تر هستم. آنها فکر می‌کنند من چهار بچه دارم... من در بالای فهرست رئیس دانشکده قرار داشتم و در آن حال فکر می‌کردم که آنها می‌خواهند اولویت‌بندی را طوری قرار دهند که من [که بیشتر از همه سن داشتم] را در بالاترین مرتبه قرار دهند (از نظر سنی).

۲- «من آشنا داشتم». زمانی که آنچه را که در زندگی خواهان آن بودید، به دست آورید، مسائلی که با آن دست‌یافته مرتبط بوده‌اند، بسیار مهم تلقی می‌شوند. افرادی که حس ایمپاستر دارند، بر این عقیده‌اند که دلیل راه یافتن آنها به مدرسه، به دست آوردن یک شغل، ارتقای شغلی، بهترین فروش را داشتن و غیره، به این علت بوده است که آنان در این زمینه‌ها آشنا داشته‌اند.

۳- «آنان خیلی خوب و مهربان هستند». زمانی که ایمپاسترها، به موفقیتی دست می‌یابند، موفقیت خود را به «مهربان بودن غریبه‌ها» نسبت می‌دهند. «سندرم بلانش دوبوا»<sup>۳</sup> آنچنان در ذهن اغلب زنان ایمپاستر، رخنه کرده که زمانی که من در میان آنها رفتم، دریافتم که آنها همگی، موفقیت‌هایشان را به «خوب بودن» دیگران نسبت می‌دهند (یانگ، ۱۹۸۵).

1 – Other People Help

2 – job developer

3 – Blanche Dubois syndrom



۴- «به من کمک فراوانی شد» اگر موفقیت یا دست‌یافته‌ای در نتیجه کاری گروهی بوده یا به هر شکلی آن کار حمایت بشود، یا دیگران در آن همکاری، مشارکت یا همیاری داشته باشند، در این صورت ادعای فردی یا انفرادی در مورد موفقیت، مردود است.

۵- «مطمناً، کسی اشتباه بزرگی مرتکب شده است». حتماً تقاضانامه‌های شغلی با هم اشتباه شده‌اند، حتماً خطای کامپیوتری صورت گرفته و یا حتماً کسی اشتباه احمقانه‌ای کرده است» در این موارد اعتقاد این افراد این است که کسی به طریقی خطا یا اشتباه کرده که من توانسته‌ام به این مهم دست یابم. «به عبارت دیگر» از دستشان در رفته است.

برخی افراد در مورد دست‌یافته‌هایشان توضیحاتی می‌دهند که می‌توان از این توضیحات، ویژگی‌های ایمپاستری را استنباط نمود. مثلاً دانشجویی که درجه دکترا گرفته بود، کاملاً بر این عقیده بود که هیأت علمی دانشگاه، احتمالاً پایان‌نامه وی را نخوانده‌اند. او آنقدر فکر کرد تا آخر به این نتیجه رسید که آنان این پایان‌نامه را بر روی ترازو گذاشته و آن را وزن کرده‌اند. چون وزن آن حدود شش پوند بود، آنها با خود گفته‌اند: «اوه، عجب چیزی! بهتر است این درجه را به وی اعطا کنیم» (یانگ، ۱۹۸۵).

یانگ (۲۰۰۴) می‌گوید: حال من فکر می‌کنم اولین کاری که ایمپاسترها باید انجام دهند این است که خود را تشویق نمایند. عقیده من این است که باید خلاقیت غیرقابل باوری را که باعث این افکار می‌شود، تحسین نمود. به ذهن و فکری استثنایی نیاز است تا بتوان چنین بهانه‌های بغرنج و مبتکرانه‌ای را برای موفقیت بیان نمود.

از نظر ایمپاسترها، یک موفقیت ارتباط چندانی با موفقیت‌های بعدی ندارد. برای مثال می‌گوید: «صورت‌حساب بزرگی که امروز از فروش محصول حاصل نمودم، به فروش موفقیت‌آمیز فردا، ارتباطی ندارد.» علت این باور و اعتقاد این است که برای شخصی که حس ایمپاستر را دارد، موفقیت یک رخداد تراکمی و مرکب نیست. بلکه هر دست‌یافته‌ای، مجموعه‌ای مجزاست و چون یک موفقیت با موفقیت آخر و یا بعدی، ارتباطی ندارد، در نتیجه ارتباط چندانی هم با مهارت‌ها، دانش یا قابلیت‌های آن فرد نخواهد داشت.

یک کانادایی معروف و کاملاً با کفایت به نام پاندوری می‌گوید: «علی‌رغم کسب درجه استادی در رشته مهندسی و فوق‌لیسانس در رشته مدیریت بازرگانی، باز هم نتوانستم به اعتماد به نفس نداشتن و تردیدهای آزاردهنده خود غلبه کنم. در طی دوره

فوق‌لیسانس، در فهرست ریاست دانشکده حضور داشتیم، اما با وجود این معتقد بودم که شکست خواهم خورد. من مدیر گروه مشاوره مهندسی بودم، اما هنوز فکر می‌کردم در طرح بعدی بزرگترین اشتباه را خواهم کرد (لانگفورد و کلانس، ۱۹۹۳).

این هراس همیشگی، پیامدهایی حقیقی خواهد داشت. ایماسترها با ترس از شناسایی شدن به عنوان یک فرد جعلی، متقلب و بی‌کفایت، جلو رشد بزرگترین آرزوها و اشتیاق‌های خود را گرفته و قابلیت‌های بالقوه خود را سست می‌نمایند. اما این همه موضوع نیست. برای برخی افراد، احتمال شناسایی شدن، همراه با حس عمیق شرمندگی و ندامت می‌باشد و این موضوعی است که در اینجا دقیقاً به آن خواهیم پرداخت.

«ترس از روشن شدن دست» عاملی بسیار تنش‌زا در زندگی است. بتسی<sup>۱</sup> مدیر اجرایی یک آسایشگاه بود. این در واقع شغلی بود که با آن زندگی خود را تأمین می‌کرد و کم‌کم در آن پیشرفت داشت. او عاشق شغل خود بود. او در نقشی که در آن آسایشگاه ایفا می‌کرد، بسیار آرامش داشت، مورد احترام زیاد همکارانش بود و تشویق‌نامه‌های درخشانی اخذ نموده بود. فقط مشکل وی این بود که او با درآمدی که داشت به سختی می‌توانست قبض‌ها و صورت‌حسابهایش را پرداخت کند.

راکامورا<sup>۲</sup> (۲۰۰۴)، در مشاوره‌هایی که با افراد مستعد و باهوش داشت، دریافت که اغلب مراجعان وی تمایلی به عرضه نوآوری‌ها و خلاقیت‌های خود به دیگران، نداشته‌اند. راکامورا می‌گوید که عاملی که با سندرم ایماستر مرتبط است، شرمساری است. «ترس از اینکه به عنوان فردی جاعل و متقلب شناخته شوند. این تنش مزمن و درونی را در مورد عرضه خلاقیت‌هایشان به دیگران ایجاد می‌نماید. بنابراین قدرت خطرپذیری در آنها مختل می‌شود. این احساس بین آنها رایج است که حتی اگر بتوانیم کاری را به خوبی با خلاقیت انجام دهیم کاملاً شانسی بوده و دفعه بعد حتماً با شکست روبه‌رو خواهیم شد.

براساس عقیده راکامورا (۲۰۰۴) «حس شرمساری، با ایجاد ترسی درونی از شناسایی شدن، سرپوشی بر موفقیت‌های افراد می‌گذارد. مبتکری گمنام بودن یا ابتکار به عنوان یک سرگرمی، بهتر و ایمن‌تر از تحسین و تمجید شدن به خاطر آن ابتکار است.

ارزیابی عینی قابلیت‌ها و شایستگی‌ها ممکن است بسیار دشوار باشد. مشاهده واکتس عینی دیگران در مورد کار ما، به این معنی نیست که باید در مقابل آن شرمسار شویم.

### خصوصیات روان شناختی افراد مبتلا به ایمپاستر

---

به‌طور خلاصه می‌توان وضعیت روانی افراد مبتلا به سندرم ایمپاستر را به این صورت مطرح نمود:

---

- |                                |                            |
|--------------------------------|----------------------------|
| - اضطراب بالا و همیشگی         | - ترس از شناسایی شدن       |
| - عزت نفس پایین                | - اسنادهای بیرونی          |
| - درونگرایی                    | - احساس بی‌کفایتی          |
| - کم‌حوصلگی                    | - احساس خودتردیدی          |
| - خودپنداره منفی               | - داشتن دردهای روانی - تنی |
| - احساس گناه                   | - کمال‌گرایی               |
| - شرمساری و ندامت              | - ترس از ارزیابی منفی      |
| - بهداشت روانی پایین           | - حساسیت نسبت به انتقاد    |
| - تعارض بین حقارت و برتری‌طلبی |                            |
| - ترس از رو شدن دست            |                            |
- 

این سندرم قبلاً به خانم‌ها نسبت داده می‌شد، ولی تحقیقات اخیر نشان داده است که آقایان هم به تعداد مشابه از این سندرم رنج می‌برند. (گنز، ۲۰۰۵)

### پیشینه موضوع

سوناک و تاول<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) بر اساس یافته‌های خود به این نتیجه دست یافته‌اند که ایمپاسترها از بهداشت روانی ضعیف‌تری برخوردارند. تامپسون و همکاران (۲۰۰۰، ۱۹۹۸) در تحقیقات خود روی نمونه‌ای از دانشجویان دانشگاه چنین تحلیل نمودند که اضطراب سازه مهمی در ارتباط با ایمپاستر است. این اضطراب از دو راه شکل می‌گیرد:

۱- ایمپاسترها خود را بیش از حد برای انجام تکلیف محوله آماده می‌سازند، موفقیت‌های خود را با تلاش نسبت می‌دهند و انتظار کسب موفقیت بعدی کمتری دارند.

۲- اگر آنها تعلل ورزند و تلاش نکنند موفقیت خود را به شانس نسبت می‌دهند و به آینده با تردید می‌نگرند. نتیجه این راهبردها، بروز اضطراب است (اسماعیل‌خانی، ۱۳۸۴).

کرامول<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۰) در مورد ایمپاستر، اضطراب اجتماعی و ترس از ارزیابی منفی بالایی را در دانشجویان گزارش می‌کنند و به نظر آنها ایمپاسترها مشارکت اجتماعی کمتری با دیگران دارند. کلانس و همکاران (۱۹۷۸) و تاپینگ و کیمل<sup>۲</sup> (۱۹۸۵) با بررسی دقیق روی نمونه دانشجویان گزارش می‌کنند که ایمپاستر با اضطراب همبستگی بالایی دارد.

از نظر ویژگی‌های شخصیتی نیز یافته‌های پژوهشگران به ارتباط بین درونگرایی، خود کم‌ارزشی، کمال‌گرایی و عزت نفس با ایمپاستر می‌پردازند. به نظر تامسون و همکاران (۲۰۰۰، ۱۹۹۸) کمال‌گرایی با ایمپاستر همبستگی بالایی دارد. به طوری که بین این دو سازه، ویژگی‌های مشترک مثل تعمیم شکست به آینده، تحریف شناختی پس از شکست، عاطفه منفی، تمایل به تخفیف پس‌خوراندهای مثبت و نگرانی از بروز اشتباه وجود دارد.

همچنین یافته‌های آنان نشان می‌دهد که ایمپاسترها نیز همانند کمال‌گرایان، تمایلی قوی برای تعمیم بیش از حد اشتباه‌های خود دارند و ارزیابی منتقدانه آنها درباره عملکردهایشان باعث می‌شود تا آسیب‌شناسی مشابهی بین کمال‌گرایی و ایمپاستر مطرح گردد.

یکی دیگر از ویژگی‌های شخصیتی ایمپاستر، عزت نفس ضعیف و خودپنداره منفی است. راس و کروکواسکی<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) با مطالعه روی نمونه‌ای از دانشجویان دختر و پسر دانشگاه با میانگین ۱۸ سال گزارش می‌کنند که بین عزت نفس و تمایلات ایمپاستر همبستگی منفی بالایی وجود دارد.

یافته‌های آنان نشان می‌دهد که اختلال شخصیت اجتنابی و وابسته، ۳۰ درصد واریانس ایمپاستر را به حساب می‌آورد. همچنین سوناک و همکاران (۲۰۰۱) و لانگ

1 – Cromwell

2 – Topping &amp; Kimmel

3 – Ross &amp; Krukowski

فورد<sup>۱</sup> و کلانس (۱۹۹۳) نیز به این نتیجه دست یافته‌اند که همبستگی منفی بالایی بین عزت نفس و ایمپاستر وجود دارد. (اسماعیل‌خانی ۱۳۸۴)

کراچ<sup>۲</sup> و همکاران (۱۹۹۱) توصیف می‌کنند که درونگرایی با ایمپاستر رابطه دارد، به طوری که درونگرایان بیشتر مستعد ایمپاستر هستند. هولمز، کرتای، آدامسون، هولند<sup>۳</sup> و کلانس (۱۹۹۳)، نیز همبستگی بالایی را بین درونگرایی و ایمپاستر گزارش کرده‌اند.

در همین رابطه، پرینس<sup>۴</sup> (۱۹۸۹)، به نقل از لانگ فورد و کلانس، (۱۹۹۳) و بیرد<sup>۵</sup> (۱۹۹۰)، به نقل از لانگ فورد و کلانس (۱۹۹۳) توصیف می‌کنند که ایمپاسترها افرادی دفاعی هستند و این دفاعی بودن شامل بی‌اعتمادی، کم ارزشی و درجه پایینی از پذیرفتن دیگران است. به نظر کرامول و همکاران (۱۹۹۰) ایمپاسترها با ترس از ارزیابی منفی و حساسیت نسبت به انتقاد و رفتاری وابسته، الگوی یک شخصیت اجتنابی را نشان می‌دهند که در رفتار پیشرفت و موفقیت به صورت ایمپاستر آشکار می‌شود.

یکی از نکات مهم در بررسی ویژگیهای ترس از موفقیت و نشانگان ایمپاستر، توجه به شیوع بیشتر آن در جامعه زنان دانشجو است. در این رابطه، تحلیل‌های مشابهی مطرح شده است. هورنر (۱۹۷۲) با بررسی ویژگیهای ترس از موفقیت، شیوع آن را در زنان بیشتر می‌داند و معتقد است که توصیف انگیزه ترس از موفقیت نوعی اصلاح الگوی انتظار - ارزش مک‌کللند و اتکینسون می‌باشد. وی معتقد است که زنان به دلیل نقش‌های جنسیتی از رسیدن به موفقیت می‌ترسند و موفقیت را مغایر با ویژگیهای زنانگی خود می‌دانند. در همین راستا، کولیگان و استرنبرگ<sup>۶</sup> (۱۹۹۱)، کلانس و اتلی<sup>۷</sup> (۱۹۸۷) و استرنبرگ (۱۹۸۶) گزارش می‌کنند که انسان با توانایی برای استقلال و جرأت‌ورزی به دنیا می‌آید. در این میان دختران بین ویژگیهای زنانگی خود مثل پرورش‌دهندگی، فرزندپروری و اتکای به دیگران از یک سو و رسیدن به استقلال از سوی دیگر احساس تعارض می‌کنند. بنابراین در بزرگسالی بین خانواده، همسرگزینی و

1 - Longford

2 - Crouch

3 - Holmes & Kertay & Adamson and Holland

4 - Prince

5 - Beard

6 - Kolligian & Sternberg

7 - Otoole

تربیت فرزند با موفقیت تحصیلی، شغلی و مالی تعارضی را احساس می‌کنند که منجر به شک و تردید درباره توانمندی‌هایشان می‌گردد. چاه<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۵) و تاپینگ و کیمل (۱۹۸۵) در مطالعات خود روی مردان و زنان دانشجو گزارش می‌کنند که عوامل فرهنگی نقش مؤثری در بروز نشانگان ایمپاستر دارند.

در مقایسه با جامعه فردگرای آمریکا، در کره جنوبی نمره برش ایمپاستر پایین‌تر بود و در بین زنان و مردان تفاوتی دیده نشد. این پژوهشگران چنین تفسیر می‌کنند که در جامعه جمع‌گرای کره جنوبی نقش‌های جنسیتی کاملاً تعریف شده است و همه مطابق قوانین جمعی و بدون ابهام هویتی و جنسیتی به فعالیت و رقابت می‌پردازند. افراد در نقش‌هایی که ایفا می‌کنند، معنی می‌یابند و آن را درونی می‌کنند. همچنین به نظر این محقق با افزایش سن از شدت نشانگان ایمپاستر کاسته می‌شود.

به علاوه، در مطالعه کریشنان و سوینیتی<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) روی دانشجویان پزشکی، گزارش شده است که ترس از موفقیت در زنان و مردان دانشجوی پزشکی یافت نشد. آنها چنین بیان می‌کنند که رشته پزشکی برای زنان مغایر با ویژگیهای زنانگی آنها نیست و آنها ناهمساز با جنسیت خود عمل نمی‌کنند. بنابراین برای رفتارهای خود توجیه عقلانی دارند که برای آنها سپری در مقابل بروز فشار روانی موفقیت است.

تامپسون (۱۹۹۶) نشانگان ایمپاستر و ترس از موفقیت را نوعی ویژگی غالب در نظام خود - ارزشی دانشجویان می‌داند. وی معتقد است که وقتی دانشجویان در محیطی قرار می‌گیرند که در آن احساس تهدید می‌کنند و انتظار موفقیت از آنها بالاست، به طوری که حتی بالاتر از توانمندی آنها باشد، این ویژگیهای خاص، ترس از موفقیت و سندرم ایمپاستر را در آنها پدید می‌آورد.

### نیمرخ‌های روانی ایمپاستر از نظر والری یانگ

یانگ (۱۹۸۷) می‌گوید: در طی بیست سال گذشته که به بررسی زنان دچار ایمپاستر پرداختم، پنج نوع نیمرخ روانی از این افراد را کشف نموده‌ام. از این نیمرخ‌ها برای توصیف انتظارات این افراد از کارایی و کفایت خود، استفاده می‌شود:

- کمال‌گراها<sup>۱</sup>
- کارشناسان<sup>۳</sup>
- افراط‌گرایان<sup>۵</sup>
- نوابغ طبیعی<sup>۲</sup>
- فردگرایان سختگیر<sup>۴</sup>

در اغلب اشخاص، یکی از این نیم‌رخ‌های روانی، بیشتر از موارد دیگر، به چشم می‌خورد. البته جای تعجب نیست، اگر فردی بیش از یک نیم‌رخ روانی داشته باشد.

### کمال‌گرایان

بین یک اراده‌ی سالم که تمایل به برتر بودن دارد و کمال‌گرایی، تفاوت زیادی وجود دارد. اغلب افراد دوست دارند یک کار را به طرز مطلوبی انجام دهند. البته افرادی که می‌خواهند کاری را صرفاً در بهترین و دقیقترین وجه ممکن انجام دهند، این نکته را تشخیص داده‌اند که زمینه‌هایی وجود دارند که کمال‌گرایی در آن کاملاً ضروری است. مثل انجام عمل جراحی یا هدایت یک هواپیما؛ آنان می‌دانند که هر کاری مستلزم تلاش بیش از حد و مفرط نیست. بر عکس آنچه که شما می‌اندیشید کمال‌گرایی در مورد انجام دادن عالی کارها نیست. جنیفر وایت<sup>۶</sup> در کتاب خود با عنوان «کمتر کار کنید، بیشتر نتیجه بگیرید» این‌طور بیان کرده که: «کمال‌گرایی هیچ ارتباطی با انجام دقیق و درست کارها و استانداردهای بالا ندارد. بلکه کمال‌گرایی مانعی است برای پیشرفت شما.» در مورد این عبارت، چند دقیقه‌ای بیندیشید: «کمال‌گرایی مانعی است برای پیشرفت شما.»

این افراد با خود می‌گویند: «اگر همه این قضیه را بفهمند، حداقل می‌توانم تظاهر نکنم که چطور به آن مهم نایل شده‌ام، مثلاً چطور توانسته‌ام فارغ‌التحصیل شوم یا یک وکیل، یک مهندس، یک کارگر اجتماعی یا یک هنرمند.»

دلهره همیشه ایمپاسترها، از این اعتقاد نشأت می‌گیرد که هر موفقیتی که به دست می‌آورند کوتاه‌مدت و کم‌دوام است. برای کسانی که دچار و اسیر این سندرم هستند، ترس، ناامیدی و دلهره ناشی از آن، جدی و مضر می‌باشد.

---

1 – Perfectionist

2 – natural genius

3 – Expert

4 – Rugged individualist

5 – Chesterfield

6 – Jennifer White

## نوابغ طبیعی ۱

نوابغ طبیعی معتقدند که کارایی، توانمندی، هوش و موفقیت درونی بوده و مستلزم تلاش نمی‌باشد. اگر موفقیت به سختی حاصل شده باشد، بازهم به حساب نمی‌آید. اعتقاد درونی این دسته افراد چطور باید انجام دهم است و اینکه: «اگر من واقعاً با کفایت بودم، می‌دانستم کارها را باید چطور انجام دهم. اگر واقعاً با کفایت بودم، همه چیز را خود به خود به دست می‌آوردم. اگر واقعاً با کفایت بودم، همه چیز به‌طور طبیعی در موقع نیاز در مغزم تراوش می‌کرد، مثل؛ نظرات برجسته و منحصر به فرد، کلمات دقیقاً مناسب در زمانی کاملاً مناسب، پاسخهای دقیق و درست و...».

اگر شما جزء این دسته نوابغ باشید، احتمالاً دو دیدگاه فکری در مورد کفایت و کارایی دارید. از یک جهت، کفایت را با سهولت، برابر و معادل دانسته و از سوی دیگر، زمانی که موفقیتی به آسانی برایتان حاصل می‌شود، با این عقیده که «کار مهمی نبوده» آن را مردود می‌دانید. بنابراین زمانی که دست‌یافته خود را هیچ می‌پندارید، در واقع منظورتان این است که مهارت‌های طبیعی، استعدادها یا توانمندی‌هایتان هیچ است. و به‌طور کلی این‌طور فکر می‌کنید که «اگر من می‌توانستم، پس همه می‌توانند.» در اینجا، منظور تواضع کاذب نیست.

منظور این است که دست‌یافته‌هایی که به عقیده خودتان به صورت طبیعی، حاصل می‌شوند، اغلب جزو معیار کارایی و شایستگی شما به شمار نمی‌آیند.

واضح است که برخی افراد، دارای استعدادی ذاتی هستند. اما حتی مستعدترین افراد هم، اگر تمایلی به تلاش کردن نداشته باشند در کار خود شکست خواهند خورد. جورج لئونارد<sup>۲</sup> که با قابلیت‌های بالقوه انسان کاملاً آشناست، چنین نوشته است: «ما دوست داریم این‌طور فکر کنیم که نبوغ و مهارت، فقط مختص کسانی است که با توانمندی‌های ذاتی و استثنایی متولد می‌شوند. اما نبوغ حتی برای کسانی هم که استعدادی عالی داشته و یا شانس و فرصت مستعد شدن را داشته‌اند، به‌سادگی دست‌یافتنی نیست. بلکه هر فردی که اراده کند و قدم در راه تلاش نهاده و بر آن مداومت نماید می‌تواند به آن دست یابد و این مسأله ارتباطی با سن، جنس و یا تجارب پیشین ندارد.» (نقل از یانگ، ۲۰۰۴).



### کارشناسان<sup>۱</sup> (متخصصان)

کارشناسان افرادی هستند که اشتباهی بر این عقیده‌اند که کارایی و تخصص هم‌معنا هستند. آنها فکر می‌کنند: «اگر من واقعاً با کفایت، باهوش و شایسته بودم در این کار دانش و تخصص داشتم». شما نیز اگر ویژگیهای لازم برای یک شغل را مطالعه کرده‌اید و برای آنکه از میان چندین شرایط ذکر شده فقط یک یا دو مورد را دارا نیستید خود را شایسته آن کار ندانید ممکن است در دام این نوع بیماری افتاده باشید.

کارشناسان معتقدند که برای شایسته شناخته شدن در یک شغل باید صددرصد تخصص و دانش داشته باشند، در حالی که در بسیاری از زمینه‌های شغلی داشتن تخصص اولیه به میزان ۴۰ درصد نیز کافی و مطلوب است و ۶۰ درصد باقی‌مانده در طی پرداختن به آن به دست خواهد آمد.

مشکل این دسته افراد این است که از این درک نادرست رنج می‌برند که مرز مشخصی میان متخصصان و غیرمتخصصان وجود داشته و آنها دقیقاً نمی‌دانند که چه زمانی به آن رسیده‌اند. آنها معتقدند: «اگر بتوانم دانش، تجربه یا آموزش کافی به دست آورم در این صورت با کفایت و کارا خواهم شد». اما حقیقت این است که شما هرگز نمی‌توانید «به اندازه کافی» بدانید. چون در مورد علم و دانش هیچ پایانی وجود ندارد. شما می‌توانید به دانش خود در مورد موضوعی بیفزایید اما همیشه چیزهای بیشتری برای یادگیری وجود دارد.

مطمئناً افرادی وجود دارند که در زمینه کاری خود متخصص هستند و شما هم ممکن است جزو آنها باشید. تخصص خود یک اسطوره نیست. بلکه اسطوره این است که کارشناس بودن را در دانستن همه چیزهای ممکن در مورد یک موضوع بدانیم. اسطوره در این اعتقاد است که «روزی خواهم توانست با نهایت پیروزی به انتهای آن دانش دست یابم». اسطوره این است که اگر همه چیز را نمی‌دانیم، پس با کفایت نیستیم. اسطوره در این است که «اگر واقعاً باهوش بودم، دانش تمام در مورد آن داشتم و می‌دانستم که چطور آن را انجام دهم».

### فردگرایان سختگیر<sup>۱</sup>

افرادی که معتقدند، دستیابی به موفقیت کاری کاملاً انفرادی است، چون فکر می‌کنند که شایستگی به معنای انجام فردی همه کارهاست، هر نوع کمک خارجی، نقش آنها را در آن کار، خنثی می‌کند. به عبارت دیگر اگر با تلاشی گروهی، کاری را به دست آورید یا با مشورت، نصیحت یا کمک دیگران موفقیتی حاصل نمودید، این موفقیت اصلاً به حساب نمی‌آید. عقیده و شعار فردگرایان متعصب که انجام فردی کارهاست، از عقیده غیرواضح ایمپاستر در مورد شایستگی، نشأت می‌گیرد. این عقیده باعث می‌شود تا ما اشخاصی را که به موفقیت‌هایی دست می‌یابند که مستلزم کارایی و مهارت آنها بوده، افرادی ایده‌آل قلمداد کنیم. حقیقت این است که کارایی این نیست که بدانیم چطور همه چیز را خودمان به تنهایی انجام دهیم، بلکه کارایی این است که بدانیم چطور منابع و ملزوماتی را که برای انجام آن کار است، تشخیص دهیم. این منابع و ملزومات، اشکال متعددی دارند، مثل زمان، پول، دسترسی به تصمیم‌گیرندگان، نصیحت، تخصص، اطلاعات، آموزش، حمایت و فناوری.

### افراط‌گرایان<sup>۲</sup>

افراط‌گرایان، پیوسته خود را در حال نوسان در میان دو انتهای زنجیره پیچ در پیچ شایستگی می‌بینند. در دنیای افراط‌گرایان، هیچ حد وسطی وجود ندارد. شایستگی یک عنصر سیاه و سفید است. افراط‌گرایان، شایستگی را فقط یکی از دو انتها می‌بینند، یا کاملاً باهوش، یا کاملاً احمق، از دیدگاه آنان، «اگر من باهوش نیستم، حتماً احمق هستم. اگر همه چیز را نمی‌دانم، در واقع هیچ چیز را نمی‌دانم. اگر کاملاً کارا و با کفایت نیستم، پس کاملاً بی‌کفایت هستم.»

به راحتی می‌توان در دام افراط‌گرایی افتاد. در هر صورت شما می‌دانید که حس کاملاً باهوش بودن، چیست. در مورد آن بیندیشید... بدون شک، شما روزها یا حداقل لحظاتی را سپری کرده‌اید که در آن، علی‌رغم تردیدی که به خود داشته‌اید، همه چیز به خوبی پیش رفته است، ایده‌های عالی به سرعت به ذهنتان آمده‌است، تمامی پاسخ‌ها را می‌دانسته‌اید، کلمات درست و سخنان بجا از دهانتان خارج شده و به هر چه که دست زده‌اید، طلا شده است. زمانی که در وضعیتی این چنین هستید لبخند می‌زنید و به خود آفرین می‌گویید.

1 – Rugged individualist

2 – Extremist

شما چه جزو کمال‌گرایان باشید و چه نوابغ طبیعی، کارشناسان، فردگرایان متعصب و یا افراط‌گرایان، نکته‌آسایی این است که بدانید عقاید نادرست شما در مورد کارایی، چطور می‌تواند جلوی پیشرفت شما را بگیرد. ویکتور فرانکل می‌گوید: «آخرین حد آزادی انسان این است که نگرش‌های خود را انتخاب نماید». اگر شما برای دستیابی به رؤیای خود که مشاوره حرفه‌ای شدن است، کاملاً مصمم هستید، باید تعریفی جدید و حقیقی از کفایت و شایستگی داشته باشید. این کار را انجام دهید، به‌زودی درمی‌یابید که در حقیقت باهوش و توانمند هستید.

### راهبردهای مقابله با سندرم ایمپاستر

گنز<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) در مقابل «من یک فریبکار هستم» به‌کارگیری این موارد را به‌منظور مقابله با این سندرم مناسب می‌شمارد:

۱- آشنا شدن<sup>۲</sup> با این سندرم یکی از راههای مقابله با آن است، چنانکه شما یک ایمپاستر هستید، تعدادی از سایت‌های مربوط به ایمپاستر که در آنها مطالبی راجع به این موضوع آمده باشد را جست‌وجو کنید.

۲- با دیگران رو راست باشید و احساسات و افکارشان را با آنها مطرح کنید.

۳- قابلیت‌های خود را بشناسید و در تفکیک احساسات خود از حقایق تلاش کنید.

۴- به‌طور واقعی افکار و احساسات خود را بررسی کنید. افکار و احساسات ناشی از سندرم ایمپاستر را مورد سؤال قرار دهید و افکارشان را متعادل‌تر سازید.

۵- نسبت به موفقیت‌های خود واقعیت‌نگری داشته باشید.

۶- به درک و شناخت تفاوت میان احساسات و واقعیت نایل آید. برخی از افراد به‌شدت به این باور گرایش دارند، که آنچه احساس می‌کنند، کاملاً صحیح است. مثلاً اگر احساس حماقت می‌کنند، نتیجه می‌گیرند که واقعاً احمق هستند. هنگامی که فرد خود را در این افکار غوطه‌ور می‌سازد، باید بلافاصله سعی نماید که بر آنها فایز آمده و آنها را تغییر دهد. تغییر می‌تواند سخت باشد و هر گاه به خود شک کردید، می‌تواند سخت‌تر هم بشود (یانگ، ۱۹۸۵).

۷- با دیگران در ارتباط باشید، برقراری ارتباط با دیگران شما را در بررسی واقعیت یاری می‌دهد و دیگر احساس تنهایی نمی‌کنید.

۸- زمانی که دوستان و افراد قابل اعتماد از شما تعریف و تمجید می‌کنند، آنان را باور کرده و تمجید آنها را قلباً بپذیرید.

### آزمون شخصی<sup>۱</sup>

آیا شما احساس می‌کنید که فردی ایمپاستر هستید؟  
آیا شما موفقیت خود را به حساب نمی‌آورید و آیا در مورد مداوم بودن و ادامه داشتن آن تردید دارید؟ آیا احساس می‌کنید فردی فریبکار و متقلب هستید؟ آیا فکر می‌کنید که موفقیت شما شانس بوده و علت آن قابلیت‌های درونی‌تان نیست؟ آیا این تجربه‌ها در مورد شما نیز صادق است؟

### مقیاس IP کلانس<sup>۲</sup>

#### پائولین رز کلانس<sup>۳</sup>

بهرتر است اولین پاسخی را که به ذهنتان می‌آید، انتخاب کنید و سعی کنید که روی آن مکث نکرده و بارها و بارها در مورد آن فکر نکنید.

۱- من اغلب در یک آزمون یا یک کار موفق بوده‌ام، گرچه پیش از پرداختن به آن مدام از اینکه نتوانم آن را درست انجام دهم بیم داشتم.

۲- من می‌توانم این تصور را در خود ایجاد کنم که از آنچه در واقع هستم، شایسته‌تر می‌باشم.

۳- من تا آنجا که امکان دارد از ارزشیابی دوری می‌کنم و از اینکه مورد ارزیابی دیگران قرار گیرم، بیم دارم.

۴- زمانی که دیگران مرا به دلیل انجام موفقیت‌آمیز کاری تحسین می‌کنند، از این هراس دارم که مبدا نتوانم انتظارات آنها را در آینده، همچنان برآورده سازم.

۵- من گاهی اوقات احساس می‌کنم که سمت و مقام یا موفقیت کنونی خود را به این دلیل به دست آورده‌ام که به‌طور اتفاقی درست در همان مکان و زمان مدنظر قرار گرفته و افراد مورد نظر را به‌درستی می‌شناختم.

۶- از این هراس دارم که افرادی که برایم با اهمیت هستند، دریابند که من آنچنان که آنها فکر می‌کنند، شایسته نیستم.

---

1 – Self-Quiz

2 – Clance IP

3 – Pauline Rose Clance

- ۷- من دوست دارم وقایعی را که در آن نهایت سعی خود را نکرده‌ام بیشتر به خاطر بسپارم، تا مواقعی که نهایت تلاشم را نموده‌ام.
- ۸- من به‌ندرت پروژه یا کاری را انجام می‌دهم که مطلوب و مد نظرم باشد و پس از انجام از آن راضی باشم.
- ۹- گاهی اوقات حس می‌کنم یا به این باور می‌روم که موفقیتیم در زندگی یا شغل در نتیجه وقوع خطا یا اشتباهی بوده است.
- ۱۰- پذیرفتن تحسین‌ها و تمجیدهای دیگران در مورد هوش یا موفقیت‌هایم برایم دشوار است.
- ۱۱- گاهی اوقات بیم آن را دارم که دیگران دریابند که من تا چه حد کمبود دانش و توانایی دارم.
- ۱۲- من گاهی اوقات از موفقیت‌هایم ناامید می‌شوم و فکر می‌کنم که باید موفقیت‌های بیشتر و بهتری حاصل کنم.
- ۱۳- گاهی اوقات بیم آن را دارم که دیگران دریابند که من چه حد کمبود دانش و توانایی دارم.
- ۱۴- من اغلب بیم آن را دارم که ممکن است در تکالیف و تعهدات جدیدی که بر عهده دارم شکست بخورم، علی‌رغم اینکه در تلاشی که نمودم موفق شده‌ام.
- ۱۵- زمانی که در کاری موفق شده‌ام و به دلیل آن مورد قدردانی قرار گرفته‌ام مدام تردید داشتم که آیا می‌توانم آن موفقیت‌ها را تکرار کنم یا نه.
- ۱۶- اگر به دلیل کاری که با موفقیت آن را انجام داده‌ام، مورد تحسین و قدردانی روانی قرار بگیرم، اهمیت آنچه را که انجام داده‌ام، نادیده می‌شمارم.
- ۱۷- من اغلب، توانایی خود را با اطرافیانم مقایسه و فکر می‌کنم که آنها نسبت به من باهوش‌تر هستند.
- ۱۸- من اغلب در مورد انجام موفقیت‌آمیز یک پروژه یا یک آزمون تردید داشته‌ام، علی‌رغم آنکه دیگران اعتماد قابل توجهی نسبت به توانایی من برای انجام موفقیت‌آمیز آن داشته‌اند.
- ۱۹- اگر قرار باشد که در مقامی ارتقا یابم و یا به نحوی مورد قدردانی قرار بگیرم، در مورد گفتن آن به دیگران تردید دارم، تا وقتی که این مطلب به‌صورت واقعی مسلم درآید.
- ۲۰- اگر در موقعیت‌هایی که مربوط به کسب موفقیتی هستند، در میان دیگران، بهترین و یا حداقل بسیار منحصر به‌فرد و خاص نباشم، احساس بدی می‌کنم و ناامید می‌شوم.

### نمره تصحیح آزمون ایمپاستر

آزمون ایمپاستر برای کمک به افراد برای تعیین اینکه آیا آنها ویژگیهای ایمپاستر را دارند یا نه، و اگر این‌طور است تا چه حد از آن رنج می‌برند؛ طراحی و تنظیم شده است. سه معیار فرعی دیگر در این آزمون وجود دارد: تظاهر و وانمودسازی، کوچک‌شماری و نادیده‌انگاری (در زمینه موفقیت/ یا توانایی)، و بخت و شانس (یعنی موفقیت از طریق منابع بیرونی و نه قابلیت‌های درونی).

پس از انجام آزمون، رقم‌های پاسخ‌ها را به (شماره) هر جمله (سؤال) بیفزایید. اگر نمره کلی، ۴۰ یا کمتر شد، فرد مورد نظر آزمون، ویژگیهای ایمپاستر اندکی دارد؛ اگر نمره بین ۴۱ و ۶۰ بود، این فرد تجارب IP متوسط و متعادلی را دارد؛ نمره بین ۶۱ تا ۸۰، بدان معناست که او اغلب دارای احساسات ایمپاستر است؛ و بالاخره نمره دارای ۸۰، یعنی او اغلب دارای تجارب درونی IP می‌باشد. هر چه نمره بالاتر باشد، رویداد ایمپاستر بیشتر و جدی‌تر، زندگی یک فرد را تهدید و آن را مختل می‌سازد.

این آزمون در مؤسسه پلی‌تکنیک رنسلر<sup>۱</sup>، مؤسسه پلی‌تکنیک ورسستر<sup>۲</sup>، دانشکده آمهرست<sup>۳</sup>، دانشکده مانت هلیاک<sup>۴</sup>، دانشکده اسمیت<sup>۵</sup>، دانشگاه ویسکانسین<sup>۶</sup>، دانشگاه تگزاس<sup>۷</sup>، دانشگاه آیوا<sup>۸</sup>، دانشگاه ایالت آریزونا شمالی<sup>۹</sup>، دانشگاه نیوهمشایر<sup>۱۰</sup>، دانشگاه کنتیکوت<sup>۱۱</sup>، دانشگاه کلورادو<sup>۱۲</sup>، دانشگاه رادکلیف<sup>۱۳</sup> و دانشگاه A&M تگزاس، اجرا شده است و برای اجرا در کشور ایران نیاز به مطالعات بیشتری دارد.

### منابع

- اسماعیل‌خانی، فرشته. (۱۳۸۴)، «سندرم ایمپاستر»، *نشریه بازتاب*، شماره ۳.
- Clance, P.R. and Imes, S.A. (1978). The imposter Phenomenon in high achieving woman: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*. 241 – 247 .

1 – Rensselaer polytechnic institute

2 – worcestler

3 – Amherest college

4 – mount Holyoke college

5 – smith college

6 – university of wisconsin

7 – university of texas

8 – university of Iowa

9 – northen Arizona state university

10 – newhampshire

11 – Connecticut

12 – Colorado

13 – radcliffe

- Chae, J.H., piedmont, R.L, Estadt, B.K. and wicks, R.J. (1995). personogical evaluation of clane imposter phenomenon scale in a Korean sample. *Journal of personality Assessment* 65(3), 488 – 485 .
- Clance, R.R. and o Toole, M.A. (1987). Imposter Phenomenon: An internal barrier to empowerment and achievement. *Women and Therapy*, 6, 51,64 .
- Clance IP Scale self-Quiz: Do you feel Like and Imposter? Internet
- Cromwell, B. Brown, Sanchez-Huceles and Adair. (1990). The imposter Phenomenon and Personality characteristic of high school honor student, *Journal of social Behavior and Personality*, 5, 563 – 673 .
- Crouch, J.G., Grant, Gposner-chahill, C. and Rose A. (1991). The imposter phenomenon and psychological type banking and higher education professionals *Journal of psychological type*, 20, 34 – 42 .
- Genns, Robert. (2005). I'm a fraud, article. Internet
- Holmes, S.W., Kertay, L., Adamson, L.B., Holland, C.L. and clance, P.R. (1993). measuring the imposter phenomenon: A comparison of clance SIP scale and Harvey SIP scale. *Journal of personality Assessment*, 60(1), 48 – 59 .
- Horner, M.S. (1972). Toward an under standing of achievement. Related confilicts in woman. *Journal of social*, 281, 157 – 175 .
- Kolligian, Jr.J. and sternberge. (1991). Preceived Fraundulance in young adults: is there an Imposter Syndrome? *Journal of Personality Assessment*, 69, 308 – 239 .
- Krishnan, A. and Sweeney. (1998). Gender differences in Fear of Success imagery and other achievement related background Variables among medical students. *Sex Roles*, 39, 314 .
- Longford, J. and Clace. (1993). The imposter Phenomenon. Recent research findings regarding dynamics, Personality and family patterns and their implications for treatment. *Psychothrapy*- 30 .

- Rocamora, Mary. (2004). what every woman needs to know about competence, the Imposter syndrome, and the Art of winging it. Internet.
- Ross. S.R and Krukowski, R.A (in press) The imposter Phenomenon and maladaptive personality: type and trait characteristics. Personality and individual differences.
- Semeran, Bahargava. (2003). The imposter syndrome: feeling like a fraud internet.
- Sonnak, and Towell. (2001). The imposter Phenomenon in British university student: Relationships between self esteem, mental health, Parental style and socioeconomic status. Personality and individual Difference 31,61, 863 – 878.
- Sternberg. J.A. (1986). Clinical intervention with woman experiencing by imposter phenomenon. Woman and Therapy (4), 19 – 24.
- Thompson, T., Davis, H. and David son, J. (1998). Attributional success and Affective responses of imposters to academic success and failure autcomes. Personality and individual Difference, 25(2), 381 – 396 .
- Thompson, T. (1996). Self-worth protection in achievement behairour: A review and implications for Counseling. Australian Psychologist, 31, 41 – 51 .
- Thompson, T., foreman, P. and martin, F. (2000). imposter feras and perfection concern over mistakes perspnality and individual Differences, 29(4), 629 – 647 .
- Topping, M.E and Kimmel, E.B. (1985). The imposter phenomeon: feeling phony. Academic psychology bulkein, 7, 213 – 226 .
- Young, Valerie. (2004). Imposter Syndrome: How to feel as bright and capable -1 – 16 (internet)
- Young, Valerie. (1987). Imposter syndrome. Internet.

تاریخ وصول: ۸۷/۵/۱

تاریخ پذیرش: ۸۸/۲/۱۵