

工作场所中冒名顶替现象

——现状与趋势

晁文凡

河南大学教育学部, 河南 开封

收稿日期: 2026年7月27日; 录用日期: 2026年8月24日; 发布日期: 2026年9月3日

摘 要

随着组织行为学研究视角向员工心理和主观体验的不断延伸, 工作场所中冒名顶替现象逐渐成为该领域的焦点议题之一。通过对工作场所中冒名顶替现象研究现状进行梳理, 提出四方面建议: (1) 在概念界定与测量上, 应摒弃早期“情感叙事”, 将其属性重新锚定为“认为他人高估自己能力”的认知错位, 并引入“特质-状态”连续体视角, 以纠正以往研究中概念混淆与测量偏差。(2) 构建了基于“特质-情境”交互的前因框架, 剖析其对个体情绪内耗、行为绩效、职业发展以及组织领导力的多层次影响。(3) 从心理韧性、领导成员交换和组织支持感等维度探讨干预其负面效应的边界条件。(4) 立足于中国组织情境, 从“面子”文化、权力距离、差序格局以及人工智能时代的“技术性冒名顶替”等视角展望未来研究。本研究旨在厘清工作场所中冒名顶替现象的理论边界, 同时为现代组织优化管理、实施精准人才心理干预提供理论依据。

关键词

工作场所中冒名顶替现象, 特质-状态连续体, 技术性冒名顶替

Workplace Impostor Phenomenon

—Current Status and Future Trends

Wenfan Chao

School of Education, Henan University, Kaifeng Henan

Received: July 27, 2026; accepted: August 24, 2026; published: September 3, 2026

Abstract

As the research perspective of organizational behavior increasingly extends to employees' psychological states and subjective experiences, the workplace impostor phenomenon has gradually emerged

as a focal topic in this field. By reviewing the current status of research on the workplace impostor phenomenon, this study proposes recommendations in four areas: (1) Regarding conceptualization and measurement, it is necessary to abandon early “emotional narratives”, re-anchor its core attribute as a cognitive misalignment where “individuals believe others overestimate their abilities”, and introduce a “trait-state” continuum perspective to rectify prior conceptual confusion and measurement biases. (2) We construct an antecedent framework based on the “trait-situation” interaction, dissecting its multi-level impacts on individual emotional exhaustion, behavioral performance, career development, and organizational leadership. (3) From the dimensions of psychological resilience, leader-member exchange, and perceived organizational support (POS), we explore the boundary conditions for mitigating its negative effects. (4) Grounding our analysis in the Chinese organizational context, we propose future research directions from the perspectives of “mianzi” culture, power distance, differential mode of association (chaxugeju), and the emerging “technological impostor phenomenon” in the era of artificial intelligence. Ultimately, this study aims to clarify the theoretical boundaries of the workplace impostor phenomenon, while providing a theoretical foundation for modern organizations to optimize management practices and implement targeted psychological interventions for talent.

Keywords

Workplace Impostor Phenomenon, Trait-State Continuum, Technological Impostor Phenomenon

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着高压与高竞争组织环境的加剧，工作场所中冒名顶替现象(Workplace Impostor Phenomenon, WIP)受到学界广泛关注。冒名顶替现象源于临床心理学，指个体尽管拥有客观的成功证据，却仍自我怀疑、倾向于将成功归于外因，并时刻担心被“识破”的心理体验(Clance & Imes, 1978)。调查显示，高达 70% 的成年人在其职业生涯中会经历此现象(Feenstra et al., 2026)。在效率优先的现代组织中，WIP 已演变为影响员工心理健康、职业发展、领导力效能及团队氛围的关键因素(Aparna & Menon, 2022)。因此，系统重构这一构念具有重要管理价值。

然而，现有研究在理论构建与实证探索上仍面临多重挑战。第一，概念界定与测量偏差。现有研究常混淆认知与情感属性，且多将其视为稳定的人格特质，忽视其作为情景诱发状态的动态演变特征(Gullifor et al., 2024)，这也限制了测量工具的生态效度。第二，影响效应与机制研究的碎片化。以往 IP 的前因研究“重个体、轻情境”(Vergauwe et al., 2015)，忽视了职场情境的动态触发逻辑。而在后果研究中，虽揭示了其引发焦虑、拖延、退缩等消极属性(王丹丹等, 2025)。但对其潜在的“双刃剑”效应探讨不足(于潇等, 2023)，理论解释也缺乏系统整合。第三，本土化与跨层次视角缺失。现有研究多集中于西方情境下的个体静态分析，忽视了微观人际互动、竞争氛围(Feenstra et al., 2026)的影响，尤其在兼具高权力距离和“面子”特征的中国组织情境下，其演化规律与作用边界仍待探讨。

因此，本文对 WIP 研究进行全面整合，聚焦于：(1) 基于“特质 - 状态”连续体视角辨析 WIP 的概念内涵与测量。(2) 系统梳理 WIP 的前因变量、双刃剑效应及支撑机制的整合理论框架。(3) 探究在领导、员工与组织多层次的研究进展，及决定其影响的关键边界条件。

2. 工作场所中冒名顶替现象概念及测量

2.1. 工作场所中冒名顶替现象的起源和内涵

冒名顶替现象的概念演变经历了从临床心理学向组织行为学延伸、由单一特质向“特质 - 状态”连续体发展的过程,对其本质探讨也从早期的情感体验转向“认知信念”与“自我概念差异”的研究。

2.1.1. 概念的临床起源与核心特征

冒名顶替现象最早由 Clance 和 Imes 提出,指个体尽管取得了客观的成功,却无法将成功内化,并坚信成功源于运气等外因。Clance (1985)认为 IP 是一种会干扰个体心理健康的体验,并归纳了其六大核心特征:(1) 冒名顶替循环:面对任务时极度焦虑,采取过度准备或拖延,成功后成就感迅速消散并重陷于自我怀疑;(2) 渴望特殊或成为最优秀的隐秘需求;(3) 超人/女超人情结,要求自己生活各方面完美无缺;(4) 对失败的极度恐惧;(5) 否认自身能力并习惯性地对赞美大打折扣;(6) 对成功感到恐惧与内疚。

2.1.2. 概念的演进:从“情感体验”到“认知信念”的转变

随着研究对象扩展至职场人群,学者们致力于对其构念进行更精准的解构。Harvey 和 Katz (1985)细化了 IP 的核心要素;Kolligian Jr. 和 Sternberg (1991)提出“感知欺骗(Perceived Fraudulence)”以强调其是一种结合了认知与情感自我感知模式。

然而,以往研究过度强调“恐惧”“焦虑”等情感词汇,导致 IP 与自我效能感低下或神经质等概念混淆。因此,近期研究呼吁摒弃情感叙事,将 IP 重新锚定于其认知本质——即“认为他人高估了自己工作能力的信念”(Tewfik, 2022)。这不仅将 IP 与纯粹的逃避性恐惧区分开,也为其在职场中的积极代偿行为提供了理论支撑(Gullifor et al., 2024)。

2.1.3. 职场重构:特质与状态的连续体

以往研究多将 WIP 视为稳定的人格特质。为打破这一局限,近期研究通过引入自我差异理论(Self-discrepancy theory),将其视为“特质 - 状态”的连续体(Gullifor et al., 2024; Higgins, 1987)。在此视角下,WIP “他人自我概念”,显著高于“本我自我概念”的认知失调(Gullifor et al., 2024)。个体内在稳定的自我概念差异构成了其特质性冒名顶替(Trait IP)的基线水平;而在工作情境中,如晋升、绩效考核,自我概念的即时性、情境性拉大则表现为状态性冒名顶替(State IP)(Gullifor et al., 2024)。因此,WIP 本质上是一种在具备客观胜任力时仍主观贬低个人成就的认知失调和心理体验(才智,唐国华, 2025),包括四个核心维度:(1)无法内化成功:倾向于将成功外部归因,如运气、时机,认为自己配不上现有成就。(2) 智力欺诈:坚信自己能力不足,认为自己利用某种策略“欺骗”了周围人。(3) “被识破”的恐惧:对负面评价的极度敏感,时刻担心“骗子”身份曝光。(4) “冒名顶替循环”:过度准备或拖延策略应对任务,成功后的短暂松懈反而会再次引发自我怀疑。总之,WIP 并非单一的病理症状,而是由认知偏差、情绪反应和行为应对交织而成的“特质 - 状态”综合体,这一认识是组织实施精准心理干预的重要靶点。

2.2. 工作场所中冒名顶替现象测量

2.2.1. 冒名顶替现象的代表性测量工具

对于 IP 的测量,学界目前已有多种测量工具。其中,Clance (1985)开发的,冒名顶替现象量表(Clance Impostor Phenomenon Scale, CIPS)是目前广泛应用的经典工具。CIPS 包含 20 个项目,采用 Likert5 点计分,涵盖了“害怕被评价”、“自我怀疑”等典型特征,并具有高度的内部一致性 Cronbach's α ,通常为 0.85~0.96,在预测焦虑、工作倦怠及工作满意度方面表现出良好的效标关联效度(Mak et al., 2019)。为满足大规模测量需求,Leary 等(2000)提出了简版冒名顶替量表(Leary Impostorism Scale, LIS),仅含 7 个

项目，基于单维概念构建，聚焦于“作为骗子”或“缺乏真实性”的核心体验。由于简短高效且信效度良好(Cronbach's α 为 0.94~0.95)，LIS 非常适合需要控制时长的实证研究。

此外，其他测量工具还包括：早期用于验证 IP 独立性的 Harvey 冒名顶替量表(HIPS)，但因反向计分较多、跨样本信度偏低且敏感度不足，应用逐渐受限；强调多维性、聚焦“印象管理”与“自我监控”的感知欺骗量表(PFS)，但因题量过大导致实际应用率较低；以及旨在整合以往量表优缺点、细致捕捉多维特征的冒名顶替者特征量表(IPP31)。

2.2.2. CIPS 量表的跨文化验证与短版量表发展

由于 CIPS 的广泛影响，学者对其进行了跨文化修订与结构优化。在中文语境下，针对不同职业群体和本土化研究提取出不同的因子结构，包括双因子结构(“心虚”与“自我否定”)(彭莹等, 2023)和三因子结构(“自我怀疑”“外部归因”和“被动伪装”)(蒋露苗等, 2022)。这些研究证实了 CIPS 在不同职业群体中的适用性，但也暴露在跨文化移植时的结构不稳定性。为提升量表在大规模调研中的实用性，Wang 等人(2024)对 CIPS 进行精简，开发了包含 10 个项目的 CIPS-10，并在职场成年样本中表现出极佳的单维拟合度。

2.2.3. 测量争议与现状评述

当前 WIP 测量的争议主要聚焦于“单维和多维”之争。而现代心理测量学分析则指出，各维度间存在高度共线性，且增量预测效度有限(Wang et al., 2024; Mak et al., 2019)。因此，采用单维度的总分进行评估更具统计学合理性，也能满足组织诊断需求。

总之，WIP 测量已建立起高信效度的标准化评估体系，但仍面临两点局限：其一，缺乏绝对统一的概念边界(Mak et al., 2019)；其二，现有测量多为静态的“特质性”评估，难以捕捉个体在晋升、考核等事件中“状态性”IP 的动态波动。未来研究需开发更为敏捷的情境化测量工具，并厘清其跨文化及跨职业的因子结构一致性。

3. 工作场所中冒名顶替现象的影响与作用路径

3.1. 前因因素：基于“特质 - 情境”交互的整合框架

以往研究多将 WIP 视为静态人格特质，这难以解释个体 WIP 水平在职业生涯不同阶段的波动(Tewfik et al., 2025)。因此，本研究提出了“特质 - 情境”交互框架，即个体特质构成了 IP 的静态基础，而特定的职场环境则是动态诱因。

3.1.1. 人格特质驱动的内部防御系统

个体特质塑造了其对职场成就的内在解释过程。研究表明，大五人格中的高神经质、低尽责性、低外向性，以及低核心自我评价能显著预测状态性与特质性的 IP 水平(Vergauwe et al., 2015)。此外，非适应性完美主义者会因设定极高标准，并倾向于自我批评等消极应对策略，而更易陷入自我能力否定(赵晨曦等, 2025; Neureiter & Traut-Mattausch, 2016)。

3.1.2. 角色转变与竞争导向的情境触发系统

外部情境线索是将潜在易感性激活为显性状态性 WIP 的催化剂(Bravata et al., 2020)。一方面，职业角色转变(如新入职、晋升)伴随的“转型冲击”，易使员工产生理论与实践脱节的恐慌，触发“能力不足以匹配岗位”的欺骗感(Neureiter & Traut-Mattausch, 2016)。另一方面，高压竞争氛围与严苛绩效考核构成外部诱因(Hutchins et al., 2018)。在低容错的企业文化中，向上比较与评估剥夺了员工的安全感，放大了其对暴露自身无能的恐惧，促使其陷入冒名顶替循环中(Vergauwe et al., 2015)。

3.1.3. 组织 – 个体互动的支持系统

组织与个体的互动状态会调节 WIP 的演化深度, 其中人际孤立与社会回避是 WIP 的放大器。员工在面临职场压力时若脱离团队互动, 会因缺乏外部反馈而加剧认知偏差, 进而演变为强烈的自我反刍与自我怀疑(刘嘉欣等, 2026)。相反, 领导的积极反馈、同事的情感援助以及高水平的社会支持能够有效补充员工因过度防御而消耗的心理资源(Feenstra et al., 2020), 并提供安全的心理场域, 进而缓冲 WIP 对工作满意度、心理健康及组织公民行为的负面侵蚀作用(Vergauwe et al., 2015)。

3.2. 工作场所中冒名顶替现象的影响结果

3.2.1. 个体心理与状态层面的影响：情感耗竭与心理内耗

WIP 在个体心理层面具有显著的破坏力。根据自我枯竭理论(Ego Depletion), 高 WIP 员工为维持胜任假象并掩饰负面情绪, 需要消耗大量的自我控制资源, 使其长期处于心理资源枯竭状态, 进而诱发高水平的焦虑、抑郁以及自尊心和自我效能感的下降(Li & Ngo, 2024)。这种长期的隐性心理内耗不仅削弱了个体的心理韧性, 更是引发情绪耗竭和工作倦怠的重要前因(Vergauwe et al., 2015; 才智, 唐国华, 2025)。

3.2.2. 个体行为与绩效层面的“双刃剑”效应

在工作行为与绩效方面, WIP 呈现出两面性。消极方面, 出于对失败及暴露自身“无能”的回避, 高 IP 员工常采取自我阻碍和拖延策略, 而其诱发的羞耻感也会显著限制员工提出新想法的意愿, 从而降低个体创造力(Hudson & González-Gómez, 2021)。而在积极方面, WIP 会触发防御性补偿性行为, 为了维持胜任形象, 个体往往会过度准备并表现出极高的责任心(Gorsi et al., 2023)。同时, 因担心能力被高估, WIP 员工在互动中会自然转向“他人导向”, 表现出更多的倾听、共情与合作, 从而提升人际交往效能, 并会以增加组织公民行为作为修复自我形象的策略(Tewfik, 2022; Hudson & González-Gómez, 2021)。

3.2.3. 职业发展层面的影响：潜能压抑与职业固化

长期来看, WIP 会制约员工的职业潜能和上升空间。研究表明, 高 WIP 会显著削弱个体的职业规划、职业追求倾向及领导动机, 使个体在面临晋升或挑战性机遇时选择自我边缘化(Neureiter & Traut-Mat-tausch, 2016)。同时, WIP 与个体的可雇佣性及职业成功呈显著负相关(Hudson & González-Gómez, 2021)。此外, 出于对新环境中能力败露的恐惧, 高 WIP 员工倾向于展现出“别无选择”的持续承诺, 而非基于组织认同的情感承诺, 从而将自己困在职业舒适区内(Vergauwe et al., 2015)。

3.2.4. 组织与领导力层面的影响：情境依赖与化劣为优

WIP 在宏观组织和领导力层面的溢出效应具有高度的情境依赖性。在高层管理岗位上, 领导的 WIP 可能会转化为组织风险。比如, 受限于传统职场的额外角色期望与低容错空间, 女性高管的 WIP 会对企业盈利能力产生显著的负面影响(Guedes, 2024)。然而, 在低权力距离的组织中, 具有 WIP 的领导因对自身能力保持谨慎, 往往能卸下权威伪装, 采取开放、谦逊的态度征求下属意见, 这种对自我怀疑的建设性引导反而能有效促进团队的创新行为(Haroon et al., 2025)。

综上, WIP 并非纯粹的心理问题, 而是一种复杂的认知与情感状态。在组织管理中, 准确识别其“双刃剑”效应, 并针对性地优化组织结构与文化氛围, 是化解其负面效应、激发员工潜能的关键。

4. 工作场所中冒名顶替现象边界探讨

4.1. 工作场所中冒名顶替现象的调节效应

现有研究指出, WIP 可作为关键的功能性调节变量, 重塑员工在面对外部压力时的行为反应逻辑与认知框架(Tewfik, 2026)。在应对工作要求时, WIP 在角色超载与员工努力投入之间起到了显著的调节作

用。不同于传统压力理论预测的心理耗竭,高 WIP 个体倾向于将角色超载视为一种自我证明的挑战。为维持在他人眼中的“高能力”形象,他们反而会投入更多努力,从而在短期内维持或提升绩效。在面对绩效反馈时,WIP 则表现出消极的调节效应。高 WIP 员工对负面反馈的敏感度更高。当置身于高问责制或负面评价的环境时,他们极易触发过度的自我防御机制,导致显著的绩效下滑和心理焦虑(Badawy et al., 2018)。

4.2. 工作场所中冒名顶替现象被调节

4.2.1. 个体层面的调节效应

在个体层面,心理特质是缓解 WIP 消极效应的因素之一。心理韧性显著削弱 WIP 对高压群体职业决策的阻碍,帮助个体在自我怀疑时迅速调动情绪调节策略,预防长期的职业退缩(Chen et al., 2025)。而主动性人格能显著调节 WIP 与职业满意度的负向关系,高主动性的员工倾向于通过积极寻求反馈和主动规划职业路径来对冲自我否定感(Taşkıran et al., 2025)。此外,性别与外部压力存在联合调节作用,在面对高绩效压力时,女性更易体验到更高水平的 WIP,且性别会强化绩效压力对 WIP 总分的正向影响(Feenstra et al., 2020)。

4.2.2. 领导层面的调节效应

在领导层面,日常管理与领导-成员关系对缓解员工 WIP 至关重要的角色。高质量的领导-成员交换(Leader-Member Exchange, LMX)能为下属建立基于信任与尊重的关系,并提高心理安全感,从而减少因掩饰行为带来的心理损耗,削弱 WIP 对创新和 COB 的消极影响(Aparna & Menon, 2022)。同时,上级的建设性反馈和能力认可可能帮助员工建立客观自我认知,降低 WIP 对工作效率的负面影响,并将自我怀疑转化为改进工作的动力,而非陷入情绪内耗(Neureiter & Traut-Mattausch, 2016)。

4.2.3. 组织层面的调节效应

在组织层面,环境和文化决定了 WIP 是否会演化为职业倦怠和心理危机。组织支持感(Perceived Organizational Support, POS)是其中最核心的调节变量。高水平的 POS 不仅能为员工提供资源补充,缓冲 WIP 与工作焦虑、抑郁的正向练习(Haar & de Jong, 2024),还能弱化 WIP 诱发的情感耗竭,阻断其向工作-家庭冲突的蔓延路径(Crawford et al., 2016)。此外,组织提供的切实支持同样具有显著的调节效应(Vergauwe et al., 2015)。因此,营造包容组织文化能降低暴露脆弱的风险,使高 WIP 员工在保持效率的同时减轻心理负担。

5. 工作场所中冒名顶替现象述评与小结

5.1. 工作场所中冒名顶替现象的调节效应

冒名顶替现象自 Clance 和 Imes (1978)提出以来,已跨越学科边界,成为组织行为学领域的焦点议题之一,其研究对象亦由最初的高成就女性泛化至各类职业人群中(Bravata et al., 2020)。在此过程中,WIP 的研究视角也经历了深刻变革,从聚焦于家庭教养与稳定人格的“特质观”,转向回归“他人高估自身能力”的认知本质,并提倡以“特质-状态”连续体视角探究职场环境对 WIP 的动态诱发作用(Gomez et al., 2026)。总之,当前 WIP 研究虽蓬勃涌现,但在概念界定、机制系统化及方法严谨性上仍面临诸多挑战。

5.2. 研究小结

第一,在概念与测量上,WIP 正从情感视角转向精准的认知属性界定(McElwee & Yurak, 2010)。而测量工具也向更适用于捕捉职场状态波动的精简版及单维量表发展,以提高在大规模职场调研的实用性。

第二,在前因探讨上,研究视角已从单纯的个体特质延伸至情境与互动层面。已有研究证实,职业角色转变、高压竞争氛围、人际孤立等均是诱发状态性 WIP 的重要外部线索(Kark et al., 2022)。

第三,在后果效应上,呈现出“双刃剑”特征。WIP 不仅会引发情感耗竭、决策拖延及创新降低等消极后果(Crawford et al., 2016),亦能促使员工采取“他人导向”策略,并在短期内提升人际效能与组织公民行为(Tewfik, 2022)。

第四,在干预机制上,社会支持系统发挥关键缓冲作用。高质量的 LMX、POS 及上级建设性反馈能显著降低 WIP 带来的心理内耗。此外,正念(Mindfulness)训练作为一种新兴的手段,能提升个体的自我觉察能力,从而减轻负面情绪干扰(Aparna & Menon, 2022)。

5.3. 研究局限

第一,概念界定存在模糊与混淆。尽管理论上强调 WIP 的核心是认知落差,但在实际研究中仍易将其与低自我效能感、完美主义以及情绪障碍混淆。此外,国内常用的本土化译名“自我能力否定倾向”过于聚焦个体的内在贬低,降低了“害怕被识破”的动态人际压力与“他人视角”,模糊了该构念的独立性,而限制了理论构建(Gullifor et al., 2024; Suddaby, 2010)。

第二,研究方法与设计局限。现有研究高度依赖横截面问卷调查与便利抽样,缺乏纵向追踪研究,难以捕捉 WIP 作为“状态”在职场中的动态波动规律,使得在推断因果关系时缺乏说服力。

第三,理论解释视角的单一与碎片化。现有研究“现象驱动型”关联分析。缺乏系统的理论框架来剖析 WIP 影响组织行为的“黑箱”机制,并缺乏对中间情绪或认知损耗过程的深刻描述。

第四,跨文化与情境视角的缺失。现有研究多基于西方文化语境。但在高权力距离、强调谦逊的东方组织情境中,WIP 的演化规律、表现形式及其对组织行为的影响尚未充分探讨。

第五,组织层面干预研究匮乏。现有缓解策略多流于个体心理辅导或理论假设,缺乏在真实组织管理实践中实施并检验特定干预系统有效性的实证证据。

5.4. 方法论的拓展与设计优化

针对现有研究依赖横截面自评问卷与因果推断薄弱的局限,未来 WIP 研究需在研究方法上实现从静态描述向动态追踪与实验设计的转变。为契合“特质-状态”连续体视角,研究者可采用经验取样法或日记研究,通过捕捉员工在面临晋升、考核或负面反馈等即时职场事件时的反应,更好地刻画状态性 WIP 的微观变化规律。同时,可采用交叉滞后等纵向追踪设计,以检验 WIP 与绩效、工作倦怠间的因果关系。而在探究前因与干预机制时,可通过情境实验与现场准实验设计来强化因果关系。此外,为克服共同方法偏差,今后的研究设计也应结合上级评价、客观绩效等多源数据进行三角验证,并结合质性访谈等混合研究方法,深入挖掘“面子”与“差序格局”情境下员工 WIP 的深层机制,以构建更为立体、可操作的实证研究。

5.5. 研究展望

5.5.1. “面子”文化与印象管理

在高面子倾向的语境下,“面子”深层绑定个体的社会声望与团队荣誉。对于 WIP 员工而言,“被识破能力不足”往往意味着“丢面子”以及随之而来的“社会性死亡”(She et al., 2024)。印象管理理论(Impression Management Theory)指出,当个体感知到公众形象面临威胁时,会积极采取防御性策略以维护自我形象(Chen et al., 2025)。在面子倾向下,高 WIP 员工在面临压力性事件时,如绩效评估或公开汇报,其内在的认知失调与对“丢面子”的恐惧极易诱发防御性行为(Wang et al., 2024)。未来研究可深入剖析

面子文化如何扮演心理杠杆,驱动WIP从内部认知偏差向外部行为策略演变。例如,探讨高面子文化氛围的团队中,WIP员工是否会因恐惧负面评价而引发更为强烈的“认知-情绪”损耗,导致更为严重的情感耗竭?

5.5.2. “差序格局”下WIP体验的动态差异

费孝通的“差序格局”理论指出,中国人的社会关系网络呈现出以自我为中心、按亲疏远近向外推展的“水波纹”式结构。在社会互动中,“自己人”与“外人”的边界及互动逻辑存在本质差异(费孝通, 2012)。这种关系格局深刻影响着组织成员的心理安全感、信任机制的构建以及反馈寻求行为。具体而言,在“自己人”圈层内,较高的人际信任与包容度有效降低了评价性威胁,促使员工更倾向于展露真实自我,并表现出具有脆弱性暴露特征的反馈寻求;反之,在“外人”圈层中,竞争与防御机制占据主导,暴露能力短板往往伴随着较高的职场边缘化风险(Chen et al., 2025)。WIP本质上是一种包含“恐惧被识破”的复杂情感与认知体验,当个体在跨越不同关系圈层时,可能呈现出显著的动态波动特征。未来研究可引入经验取样法(ESM),纵向追踪本土员工在多重人际网络互动中,其状态性WIP的演化轨迹与边界条件(Wang et al., 2024)。

5.5.3. “内卷”生态下的比较焦虑与自我概念威胁

当前职场环境的高“内卷”特征会使个体承受强烈的竞争压力。社会比较理论(Social Comparison Theory)指出,个体会通过与周围同辈的比较来评估自身能力(Festinger, 1954)。在“内卷”生态下,个体被迫进行向上社会比较,不断拉大个体感知到的“实际自我”与组织期望的“理想自我”之间的差距,从而强化了认知失调(Feenstra et al., 2026)。而特质性WIP个体在这种高压竞争氛围中,可能更容易将同伴的成功归因于对方的绝对胜任力,而将自身成绩归因于运气,导致其自我概念受到严重威胁。未来研究也应关注“内卷”环境如何通过社会比较机制促使特质性WIP向状态性WIP转化。

5.5.4. AI时代的“技术性冒名顶替”与心理所有权危机

尽管生成式人工智能在职场的广泛应用显著提升了工作效率,但同时也引发了新型的归因危机。根据心理所有权理论(Psychological Ownership Theory),个体对工作成果的控制感、资源投入以及自我表达,是心理所有权的核心要素(Pierce et al., 2001)。然而,在借助AI工具处理复杂任务的场景下,员工往往倾向于将成功归因于算法逻辑与提示词,而非自身能力(Joshi & Vogel, 2025)。这种归因偏差导致“努力-绩效”链条的断裂,进而催生了“技术性冒名顶替现象”(Technological Impostor Phenomenon)(Hermann et al., 2025)。在此背景下,个体易陷入深度的自我怀疑,对其内在价值产生剥离感。鉴于此,未来研究需深入探讨深度人机协作模式对员工职业身份认同及心理所有权带来的结构性冲击,并系统评估其对技术性冒名顶替现象的作用机制。

参考文献

- 才智,唐国华(2025). 护理人员自我能力否定倾向的演变与特征分析. *中华护理教育*, 22(8), 999-1005.
- 费孝通(2012). *乡土中国*. 北京大学出版社.
- 蒋露苗,徐玉林,刘晓琴,张春秀(2022). Clance自我能力否定倾向量表的汉化及在护士群体中的信效度检验. *护理研究*, 36(14), 2486-2490.
- 刘嘉欣,刘振芝,戴婷,邓一芯,刘晴,周丹丹(2026). 本科护生独处体验现状及对自我能力否定倾向的影响研究. *心理月刊*, 21(6), 140-143.
- 彭莹,涂惠,马兆佳,熊晓云,郭婷,熊楚妍,等(2023). 自我能力否定倾向量表的汉化及在医院护理管理者中的信度效度检验. *中国护理管理*, 23(6), 823-828.
- 王丹丹,李雪峰,封芳,唐冰,陆宁宁,闫媛媛(2025). 领悟社会支持在本科护生长型思维与自我能力否定倾向间的

- 中介效应. *护理学杂志*, 40(23), 76-79.
- 于潇, 毛旭, 马艳梅(2023). 临床护士自我能力否定倾向与职业倦怠的相关性研究. *军事护理*, 40(9), 18-21.
- 赵晨曦, 杨展, 张宝凤, 赵珂, 张会, 刘梦丽(2025). 新入职护士自我能力否定倾向的影响因素及路径分析. *护理研究*, 39(18), 3075-3081.
- Aparna, K. H., & Menon, P. (2022). Impostor Syndrome: An Integrative Framework of Its Antecedents, Consequences and Moderating Factors on Sustainable Leader Behaviors. *European Journal of Training and Development*, 46, 847-860. <https://doi.org/10.1108/ejtd-07-2019-0138>
- Badawy, R. L., Gazdag, B. A., Bentley, J. R., & Brouer, R. L. (2018). Are All Impostors Created Equal? Exploring Gender Differences in the Impostor Phenomenon-Performance Link. *Personality and Individual Differences*, 131, 156-163. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.04.044>
- Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M. et al. (2020). Prevalence, Predictors, and Treatment of Impostor Syndrome: A Systematic Review. *Journal of General Internal Medicine*, 35, 1252-1275. <https://doi.org/10.1007/s11606-019-05364-1>
- Chen, N., Li, D., Lv, H., Zheng, C., & Zhao, X. (2025). More Helpful or Less Ethical: The Dilemma between “Desire to Gain to Face” and “Fear of Losing Face” for Narcissistic Employees. *Journal of Business Research*, 201, Article ID: 115737. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115737>
- Clance, P. R. (1985). *The Impostor Phenomenon: Overcoming the Fear That Haunts Your Success*. Peachtree Pub Ltd.
- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The Impostor Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15, 241-247. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
- Crawford, W. S., Shanine, K. K., Whitman, M. V., & Kacmar, K. M. (2016). Examining the Impostor Phenomenon and Work-Family Conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 31, 375-390. <https://doi.org/10.1108/jmp-12-2013-0409>
- Feenstra, S., Begeny, C. T., Ryan, M. K., Rink, F. A., Stoker, J. I., & Jordan, J. (2020). Contextualizing the Impostor “Syndrome”. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 575024. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.575024>
- Feenstra, S., Phillips, F., Begeny, C. T., & Ryan, M. K. (2026). Are You Better than Me? Competitive Work Climates Fuel Impostorism via Upward Social Comparisons. *Social Psychological and Personality Science*, 17, 510-521. <https://doi.org/10.1177/19485506251348803>
- Festinger, L. (1954). A Theory of Social Comparison Processes. *Human Relations*, 7, 117-140. <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>
- Gomez, C., Perera, B. Y., Lau, M. C., & Al Arkoubi, K. (2026). Mindset Theory and Impostor Phenomenon: A Typology and Implications for Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 47, 843-856. <https://doi.org/10.1002/job.70086>
- Gorsi, H., Ali, S. A., & Tariq, S. (2023). A Conceptual Model of Impostor Phenomenon and Job Performance: Role of Vicarious Learning, Impression Management, and Self-Reflection. *Journal of Professional & Applied Psychology*, 4, 460-477. <https://doi.org/10.52053/jpap.v4i3.183>
- Guedes, M. J. (2024). Can Top Managers’ Impostor Feelings Affect Performance? *Journal of Strategy and Management*, 17, 188-204. <https://doi.org/10.1108/jsma-01-2023-0008>
- Gullifor, D. P., Gardner, W. L., Karam, E. P., Noghani, F., & Coglisier, C. C. (2024). The Impostor Phenomenon at Work: A Systematic Evidence-Based Review, Conceptual Development, and Agenda for Future Research. *Journal of Organizational Behavior*, 45, 234-251. <https://doi.org/10.1002/job.2733>
- Haar, J., & de Jong, K. (2024). Impostor Phenomenon and Employee Mental Health: What Role Do Organizations Play? *Personnel Review*, 53, 211-227. <https://doi.org/10.1108/pr-01-2022-0030>
- Haroon, H. B., Raoof, R., & Arshad, M. (2025). The Impact of a Leader’s Impostor Thoughts on Innovative Work Behavior with the Moderation of Power Distance. *Journal of Innovative Research in Management Sciences*, 6, 41-61. <https://doi.org/10.62270/jirms.v6i1.113>
- Harvey, J. C., & Katz, C. (1985). *If I’m so Successful, Why Do I Feel Like a Fake? The Impostor Phenomenon*. St. Martin’s Press.
- Hermann, E., Puntoni, S., & Morewedge, C. K. (2025). Genai and the Psychology of Work. *Trends in Cognitive Sciences*, 29, 802-813. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2025.04.009>
- Higgins, E. T. (1987). Self-Discrepancy: A Theory Relating Self and Affect. *Psychological Review*, 94, 319-340. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.94.3.319>
- Hudson, S., & González-Gómez, H. V. (2021). Can Impostors Thrive at Work? The Impostor Phenomenon’s Role in Work and Career Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 128, Article ID: 103601. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103601>
- Hutchins, H. M., Penney, L. M., & Sublett, L. W. (2018). What Imposters Risk at Work: Exploring Impostor Phenomenon, Stress Coping, and Job Outcomes. *Human Resource Development Quarterly*, 29, 31-48. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21304>

- Joshi, N., & Vogel, D. (2025). Writing with AI Lowers Psychological Ownership, but Longer Prompts Can Help. In *Proceedings of the 7th ACM Conference on Conversational User Interfaces* (pp. 1-17). ACM.
<https://doi.org/10.1145/3719160.3736608>
- Kark, R., Meister, A., & Peters, K. (2022). Now You See Me, Now You Don't: A Conceptual Model of the Antecedents and Consequences of Leader Impostorism. *Journal of Management*, 48, 1948-1979.
<https://doi.org/10.1177/01492063211020358>
- Kolligian Jr., J., & Sternberg, R. J. (1991). Perceived Fraudulence in Young Adults: Is There an "Imposter Syndrome"? *Journal of Personality Assessment*, 56, 308-326. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5602_10
- Leary, M. R., Patton, K. M., Orlando, A. E., & Wagoner Funk, W. (2000). The Impostor Phenomenon: Self-Perceptions, Reflected Appraisals, and Interpersonal Strategies. *Journal of Personality*, 68, 725-756.
<https://doi.org/10.1111/1467-6494.00114>
- Li, H., & Ngo, H. (2024). Impostor Phenomenon and Career Preparatory Activities: Testing Ego Depletion as Mediator and Gender as Moderator. *Current Psychology*, 43, 2442-2452. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04493-5>
- Mak, K. K. L., Kleitman, S., & Abbott, M. J. (2019). Impostor Phenomenon Measurement Scales: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 671. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00671>
- McElwee, R. O., & Yurak, T. J. (2010). The Phenomenology of the Impostor Phenomenon. *Individual Differences Research*, 8, 184-197. <https://doi.org/10.65030/idr.08019>
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2016). An Inner Barrier to Career Development: Preconditions of the Impostor Phenomenon and Consequences for Career Development. *Frontiers in Psychology*, 7, Article 48.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00048>
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations. *The Academy of Management Review*, 26, 298-310. <https://doi.org/10.2307/259124>
- She, Z., Xu, H., Cormier, G., Drapeau, M., & Duncan, B. L. (2024). Culture Matters: Chinese Mental Health Professionals' Fear of Losing Face in Routine Outcome Monitoring. *Psychotherapy Research*, 34, 311-322.
<https://doi.org/10.1080/10503307.2023.2240949>
- Suddaby, R. (2010). Editor's Comments: Construct Clarity in Theories of Management and Organization. *Academy of Management Review*, 35, 346-357. <https://doi.org/10.5465/amr.2010.51141319>
- Taşkıran, E., Çelik, G. G., Behram, N. K., Elmalı, E. D., & Öngel, G. (2025). Unraveling the Complex Interplay: Self-Esteem, Impostor Phenomenon, Proactive Personality, and Their Influence on Career Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 1583454. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1583454>
- Tewfik, B. A. (2022). The Impostor Phenomenon Revisited: Examining the Relationship between Workplace Impostor Thoughts and Interpersonal Effectiveness at Work. *Academy of Management Journal*, 65, 988-1018.
<https://doi.org/10.5465/amj.2020.1627>
- Tewfik, B. A. (2026). Rising to the Challenge: The Interactive Effect of Role Overload and Workplace Impostor Thoughts on Effort and Subsequent Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 111, 419-441. <https://doi.org/10.1037/apl0001324>
- Tewfik, B. A., Yip, J. A., & Martin, S. R. (2025). Workplace Impostor Thoughts, Impostor Feelings, and Impostorism: An Integrative, Multidisciplinary Review of Research on the Impostor Phenomenon. *Academy of Management Annals*, 19, 38-73.
<https://doi.org/10.5465/annals.2023.0100>
- Vergauwe, J., Wille, B., Feys, M., De Fruyt, F., & Anseel, F. (2015). Fear of Being Exposed: The Trait-Relatedness of the Impostor Phenomenon and Its Relevance in the Work Context. *Journal of Business and Psychology*, 30, 565-581.
<https://doi.org/10.1007/s10869-014-9382-5>
- Wang, Y., Li, X., Cheng, H., & Zhang, L. (2024). Understanding Responses to Managerialism: Face Culture and University Faculty Working under the Shadow of "Publish or Perish". *Culture and Organization*, 30, 405-424.
<https://doi.org/10.1080/14759551.2023.2283072>