

## تاثیر سازه مثلث تاریک شخصیت بر بدبینی سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان زن آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۲۸

کد مقاله: ۳۰۴۰۶

رقیه دانشمند<sup>۱</sup>، مینا اخباری آزاد<sup>۲\*</sup>

### چکیده

مقدمه: عملکرد شغلی به منظور دستیابی سازمان به اهداف مورد نظر و تعیین شده، توسعه‌ی محصولات، ارائه‌ی خدمات کیفی و کسب مزیت رقابتی بسیار حائز اهمیت بوده و سبب افزایش و حفظ دقت و درستی در انجام وظایف می‌شود. در همین راستا امروزه یکی از مسؤلیت‌های مهم رهبران سازمان‌ها، افزایش عملکرد شغلی منابع انسانی است. پژوهش حاضر با هدف تاثیر سازه مثلث تاریک شخصیت بر بدبینی سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان زن آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز انجام گرفت.

روش: پژوهش از نظر روش توصیفی - همبستگی مبتنی بر رگرسیون خطی و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه‌ی آماری این تحقیق شامل کارکنان زن آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز می‌باشد که در سال ۱۳۹۹ در این سازمان به کار اشتغال دارند. جهت انجام پژوهش تعداد ۱۰۰ نفر از کارکنان زن آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز، به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. این تعداد بر اساس جدول مورگان تعیین شد. ابزار اندازه‌گیری پژوهش عبارت بودند از پرسشنامه عملکرد سازمانی پاترسون، پرسشنامه استاندارد بدبینی سازمانی دین، کلاگان و برنتس و پرسشنامه مثلث تاریک شخصیت.

یافته‌ها: داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها بعد از جمع‌آوری با نرم افزار SPSS 20 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاصل از پژوهش با استفاده از آزمون تحلیل واریانس یک متغیره و چند متغیره نشان داد که مولفه قدرت طلبی به صورت مثبت و معناداری قادر به پیش‌بینی بدبینی سازمانی می‌باشد. همچنین جامعه ستیزی و مولفه خودشیفتگی به صورت مثبت و معناداری قادر به پیش‌بینی بدبینی سازمانی می‌باشد. بر اساس دیگر نتایج مولفه قدرت طلبی، جامعه ستیزی و مولفه خودشیفتگی به صورت منفی و معناداری قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی می‌باشد و به صورت منفی و معناداری قادر به پیش‌بینی عملکرد شغلی می‌باشند.

نتیجه‌گیری: می‌توان با افزایش پرداخت‌ها به کارکنان آموزش و پرورش، با توجه به سختی کار آنان و نیز قدر دانی از تلاش‌های آنان به افزایش کیفیت زندگی شغلی و کاهش بدبینی سازمانی کمک نمود.

واژگان کلیدی: سازه مثلث تاریک شخصیت، بدبینی سازمانی، عملکرد شغلی، آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز، شیراز

۱- دانش آموخته مدیریت آموزشی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

۲- گروه مدیریت آموزشی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران (نویسنده مسئول).

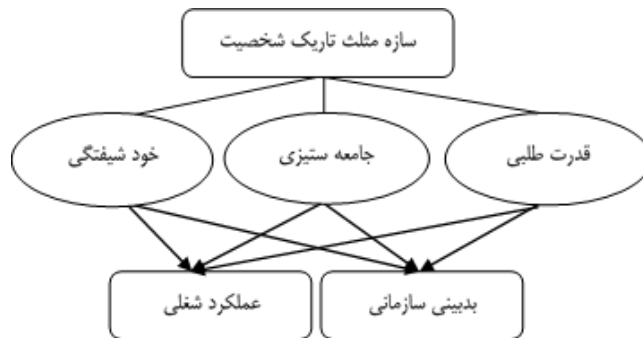
عملکرد شغلی به منظور دستیابی سازمان به اهداف مورد نظر و تعیین شده، توسعه‌ی محصولات، ارائه‌ی خدمات کیفی و کسب مزیت رقابتی بسیار حائز اهمیت بوده و سبب افزایش و حفظ دقت و درستی در انجام وظایف می‌شود. عملکرد شغلی از موضوعات مورد توجه محققان رفتار سازمانی است و باور بر این است که باید جز اهداف اولیه تحقیقات سازمانی باشد. زیرا عملکرد شغلی از طرفی دستاوردها تاثیرات و بقای سازمان را نشان می‌دهد و از طرف دیگر تحت تاثیر خود پنداره کارکنان موضوعی که بیانگر چگونگی درک از خود و سازمان و نحوه پاسخگویی به این ادراکات است قرار دارد (سابهاروال، اهوچا، جورج و هاندا، ۲۰۱۵). عملکرد شغلی با متغیرهای مربوط به شغل مانند نگرش به شغل و رضایت شغلی و تعهد شغلی و عوامل فردی همچون انگیزش و توانایی و شناخت و همچنین عوامل محیطی و سازمانی گوناگون در ارتباط است که نشان دهنده اهمیت عملکرد سازمانی در میان کارکنان است (اوکانر و پانونن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). در همین راستا امروزه یکی از مسؤلیت‌های مهم رهبران سازمان‌ها (بدون توجه به نوع، اندازه و زمینه‌ی فعالیت سازمان)، افزایش عملکرد شغلی منابع انسانی است. از سوی دیگر، مثلث تاریک شخصیت به عنوان یکی از موضوعات رایج در روانشناسی شخصیت جست و جوی چارچوب‌هایی مستدل و استوار از صفحات انسانی بوده است. افراد دارای شخصیت تاریک، نقایص هوشی و شناختی بیشتری را نشان می‌دهند. بدبینی سازمانی، یکی از موضوعات مهم رفتاری است که بر عملکرد کارکنان و در نهایت بر کارآمدی و اثربخشی سازمان مؤثر می‌باشد. کارکنان شاغل در یک سازمان دارای شخصیت‌های مختلفی هستند که می‌تواند رفتار آنها را تحت تاثیر قرار دهد. یکی از عوامل فردی مهم تاثیرگذار بر عملکرد شغلی مفهوم شخصیت است. تحقیقات نشان می‌دهد شخصیت افراد را می‌توان از دو جنبه مطالعه کرد. یکی جنبه روشن یا نرمال شخصیت که به خصلت‌های بهنجار و اجتماعی می‌پردازد و دیگری جنبه تاریک یا غیر نرمال شخصیت که خصلت‌های ناهنجار و غیر اجتماعی شخصیت را نشان می‌دهد. جنبه تاریک می‌تواند بخش اعظمی از رفتارها و عملکرد شغلی فرد را به ویژه در بسترهای سازمانی تحت تاثیر قرار دهد (اسمیت، والاس و جردن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). جنبه سوم شخصیت هم وجود دارد که به آن بخش نیمه تاریک گفته می‌شود. بخش نیمه تاریک شخصیت، محدوده‌ای خارج از ویژگی‌های نرمال یا جنبه روشن است و مرز میانی بین افراد سالم و بیمارار روانی در نظر گرفته می‌شود. این جنبه از شخصیت بیانگر تمایلات و حالات نامطلوبی است که ریشه در انگیزه‌ها و تاکتیک‌های رفتاری مضر دارد: از قبیل ناسازگاری، خودستایی، سردی عاطفی، دورویی، ریاکاری، تنهاجی بودن، و پرخاشگری (اسپاین، هارمز و لبرتون<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). هر چند با وجود ریشه‌های متفاوت تشکیل دهنده، این سه شخصیت که با عنوان مثلث تاریک شخصیتی از آنها نام برده شد، در چند ویژگی مشترک هستند؛ در هر سه شخصیت، درجاتی از منش اجتماعی بدخواهانه همراه با گرایش‌های رفتاری برای ارتقای خود، سردی عاطفی، چندرویی و پرخاشگری وجود دارد (خاکساری، ۱۴۰۰).

افرادی که دارای شخصیت تاریک هستند، در رفتارهای کاری غیرمولد درگیر می‌شوند تصمیمات غیراخلاقی می‌گیرند و به ریسک‌های نابجا و نابخردانه دست می‌زنند. از آنجایی که عملکرد وظیفه‌ای عبارت است از مجموعه فعالیت‌ها و رفتارهای مورد انتظاری که برای تکمیل وظایف شغلی ضروری‌اند و به میزانی اشاره می‌کند که هر کارمند وظایف ویژه مرتبط با شغل را تکمیل می‌کند. همان طور که جنبه‌های نرمال و بهنجار شخصیت می‌تواند بر عملکرد شغلی تاثیر بگذارد ویژگی‌های غیر نرمال یا ناهنجار شخصیت نیز می‌تواند آن را تحت تاثیر قرار دهد. وحدتی و حسونند در پژوهشی با موضوع تاثیر سازه مثلث تاریک شخصیت بر شاخصه‌های عملکرد سازمانی منابع انسانی نشان دادند که سازه مثلث تاریک شخصیت بر عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای، تاثیر منفی و معنادار دارد (وحدتی و حسونند، ۱۳۹۸). در رابطه با ویژگی‌های تاریک شخصیت مدل‌های مختلفی ارائه شده است. مدل سه تایی یا مثلث تاریک به مثابه نقطه ای کانونی در اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی ناهنجار را پولهاوس و ویلیامز<sup>۵</sup> در سال ۲۰۰۲ طراحی کرده‌اند (پولهاوس و ویلیامز، ۲۰۰۲). اصطلاح مثلث تاریک به سه صفت اجتماعی قدرت طلبیستی، خودشیفتگی<sup>۶</sup> و جامعه ستیزی<sup>۷</sup> که همگی بیانگر شرارت اجتماعی، سردی عاطفی، دورویی، و پرخاشگری اند اشاره می‌کند. هر چند تعداد افرادی که در سازمان‌ها به این ناهنجاری‌های شخصیتی دچارند انگشت شمار است آثار این گونه رفتارها بر عملکرد سازمان می‌تواند بسیار مخرب باشد. تاثیر سازه مثلث تاریک شخصیت بر بدبینی سازمانی از دیگر اهدافی است که در مطالعه حاضر به آن پرداخته می‌شود (جانسون و مک‌کین<sup>۸</sup>، ۲۰۱۲). به طور کلی مشخص نیست سازه مثلث تاریک شخصیت چه تاثیری بر عملکرد شغلی و بدبینی افراد در یک سازمان می‌گذارد. از طرفی تحقیقات داخلی به بعد تاریک شخصیت به ویژه تاثیر آن بر عملکرد شغلی و بدبینی سازمانی توجه اندکی کرده‌اند. با توجه به اینکه عملکرد و کارایی ارزشمندترین جایگاه را در نزد مدیران دارد و همه در جست و جوی کارایی بیشتر و اثربخشی فزون‌ترند، باید پژوهش‌هایی در این زمینه انجام شود. در ضمن چون از نتایج این پژوهش-ها می‌توان استفاده عملی کرد نیز ضرورت انجام چنین پژوهشی احساس می‌شود. از دیدگاه اجتماعی سازمان‌ها به دنبال افرادی

1 Sabherwal, Ahuja, George, Handa  
2 O'Connor and Paunonen  
3 Smith, Wallace, Jordan  
4 Spain, Harms, LeBreton  
5 Paulhus & Williams  
6 Narcissism  
7 Anti-socialism  
8 Jonason and McCain

هستند که بتوانند در مشاغل خویش خوب عمل کنند، عملکرد خوب، بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد و نیز به نوبه‌ی خود کارکردهای دولت و نیز اقتصاد ملی را ارتقاء بخشد (راجش و سوگاتی، ۲۰۱۵).

از سوی دیگر بدبینی سازمانی، یکی از موضوعات مهم رفتاری است که در زمینه‌های مختلفی می‌تواند اتفاق بیفتد. یکی از این موارد، تغییر سازمانی است. بدبینی سازمانی از پدیده‌های نامطلوب بر عملکرد کاری کارکنان در سازمان‌هاست و طراحی مدلی برای شناسایی عوامل موثر بر بدبینی نسبت به تغییرات کنونی یا آتی در سازمان از اهمیت مضاعفی برخوردار است. مقدم و محمودی میمند پژوهشی با عنوان اثر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی انجام دادند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که بدبینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر گرایش به رفتارهای انحرافی کارکنان دارد و سبک رهبری تبادل‌ی این اثر را تعدیل می‌کند (مقدم و محمودی میمند، ۱۳۹۷). همچنین بدبینی سازمانی، بر عملکرد کارکنان و در نهایت بر کارآمدی و اثربخشی سازمان مؤثر می‌باشد. بر این اساس، انتظار می‌رود که بدبینی کارکنان نسبت به سازمان هنگامی تشدید شود که کارکنان احساس کنند فضای سازمان با سیاست منفی آمیخته شده و همچنین اهداف سازمان مبهم هستند. مطابق با پژوهش‌های موجود، ابهام هدف پیامدهای منفی برای سازمان به همراه دارد از جمله: کاهش عملکرد سازمانی، رضایت شغلی، کاهش تعهد سازمانی و کاهش انگیزش کارکنان (راجش و سوگاتی، ۲۰۱۵). قابل ذکر است که بررسی رابطه و نقش هر یک از این متغیرها باعث می‌شود مدیران راهکارهای را جهت افزایش عملکرد به کارکنان ارائه دهند و همچنین توجه خاص به بدبینی سازمانی باعث خواهد شد تا با کاهش بدبینی از کارکنان در حیطه‌های کاری به نحو برتر استفاده کنند. حسن پور، نوری و کیایی پژوهشی با عنوان بدبینی سازمانی: علل و پیامدهای آن انجام دادند. نتایج حاکی از آن است، از آن جایی که بدبینی سازمانی ویژگی ذاتی نیست، می‌تواند به وسیله سازمان‌ها مدیریت شود (حسن پور، نوری و کیایی، ۱۳۸۸).



شکل ۱- مدل پژوهش

این پژوهش با هدف تأثیر سازه مثلث تاریک شخصیت بر بدبینی سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان زن آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز طراحی شده است نتایج این پژوهش کمک می‌کند تا اطلاعات مفیدی عملکرد شغلی مدیران ارشد و سازمان آموزش و پرورش بدست آید و از این نظر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. لازم به ذکر است که مدل مفومی تحقیق به صورت شکل ۱ است.

در این راستا فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر است:

#### فرضیه اصلی:

- سازه مثلث تاریک شخصیت بر بدبینی سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان زن آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز تأثیر معنادار دارد.

#### فرضیه های فرعی:

- سازه مثلث تاریک شخصیت بر بدبینی سازمانی کارکنان زن آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز تأثیر معنادار دارد.
- سازه مثلث تاریک شخصیت بر عملکرد شغلی کارکنان زن آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز تأثیر معنادار دارد.

## ۲- روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر روش توصیفی - همبستگی مبتنی بر رگرسیون خطی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه‌ی آماری این تحقیق شامل کارکنان زن آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز می‌باشد که در سال ۱۳۹۹ در این سازمان به کار اشتغال دارند. جهت انجام پژوهش تعداد ۱۰۰ نفر از کارکنان زن آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز انتخاب شد. این تعداد بر اساس جدول مورگان به دست آمد. روش نمونه‌گیری به صورت در دسترس بود. ابزار اندازه‌گیری در این مطالعه پرسشنامه عملکرد سازمانی توسط پاترسون<sup>۲</sup> و گلدستین<sup>۳</sup> (پاترسون و گلدستین، ۱۹۹۰) ساخته و توسط شکرکن و ارشدی ترجمه گردیده است دارای ۱۵ سؤال می‌باشد و دارای بعد نمی‌باشد و هر سؤال از یک مقیاس چهار درجه ای همیشه (۴)، اغلب (۳)، گاهگاهی (۲)، بندرت (۱) تشکیل شده است که حداکثر نمره در این پرسشنامه ۶۰ و حداقل نمره ۱۵ می‌باشد. قابل ذکر اس که صالحی به منظور سنجش پایایی این پرسشنامه از روش تصنیف و آلفای کرونباخ استفاده کرده است که ضریب بدست آمده برای هر کدام به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۸۶ در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می‌باشد. جهت تعیین روایی پرسشنامه در اختیار جمعی از اساتید و صاحبان نظران دانشگاه پیام نور شیراز و دانشگاه آزاد اسلامی

1 Rajesh and Suganthi  
1 Patterson, Barry Goldstein  
2 Patterson, Barry Goldstein

واحد مرودشت و همچنین تعدادی از دانشجویان سال آخر کارشناسی ارشد قرار گرفت و روایی صوری و محتوایی آن مورد تأیید قرار گرفت. پایایی آزمون عملکرد سازمانی در پژوهش زارعی از طریق آلفای کرونباخ  $0/80$  و از طریق بازآزمایی  $0/87$  بدست آمد. در پژوهش حاضر پایایی این آزمون از طریق آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مقدار آن بیش از  $0/7$  گزارش و تایید شد. از سوی دیگر پرسشنامه استاندارد بدبینی سازمانی توسط دین<sup>۱</sup> و برندس<sup>۲</sup> ساخته شده است. در این پژوهش منظور از بدبینی سازمانی نمره- ای است که دارای ۱۳ سوال و سه مؤلفه می‌باشد: بعد عاطفی ۴ سوال (۱ تا ۴)، بعد شناختی ۵ سوال (۵ تا ۹)، و بعد رفتاری ۴ سوال (۱۰ تا ۱۳) است. در پژوهش دین و همکاران پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ  $0/82$  درصد ذکر شده است. پرسشنامه مثلث تاریک شخصیت توسط جانسون<sup>۳</sup> و وبستر<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) در ۱۲ ماده در قالب یک پرسشنامه خود گزارشی تهیه شد که سه صفت شخصیت تاریک طلبی، جامعه ستیزی و خود شیفتگی را اندازه گیری می‌کند (جانسون و وبستر، ۲۰۱۰). این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۷) پاسخ داده می‌شود. جانسون و وبستر ضریب پایایی بازآزمایی این پرسشنامه را  $0/89$  برای کل مقیاس،  $0/86$  برای خرده مقیاس قدرت طلبی،  $0/76$  برای جامعه ستیزی و  $0/87$  برای خود شیفتگی گزارش کردند. در ایران این پرسشنامه ترجمه و ویژگی‌های روانسنجی آن بررسی شد، همبستگی گویه‌ها با نمره کل مقیاس ( $0/75$  تا  $0/83$ ) گزارش شد. همچنین همسانی درونی آن با استفاده از آلفای کرونباخ  $0/81$  و پایایی تصنیف آن  $0/78$  گزارش شد. قابل ذکر است که داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها بعد از جمع آوری با نرم افزار SPSS 20 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاصل از پژوهش با استفاده از آزمون تحلیل واریانس یک متغیره و چند متغیره مورد سنجش قرار گرفت.

### ۳- یافته‌های آماری

پرسشنامه‌ها بعد از جمع آوری با نرم افزار SPSS 20 مورد تجزیه و تحلیل در دو سطح توصیفی و استنباطی قرار گرفتند. برای بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول (۱) جدول ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

	قدرت طلبی	خودشیفتگی	جامعه ستیزی	عملکرد سازمانی	بدبینی سازمانی
قدرت طلبی	۱				
خودشیفتگی	$0/575^{**}$	۱			
جامعه ستیزی	$0/472^{**}$	$0/275^{**}$	۱		
عملکرد سازمانی	$-0/347^{**}$	$-0/325^{**}$	$-0/427^{**}$	۱	
بدبینی سازمانی	$0/298^{**}$	$0/266^{**}$	$0/347^{**}$	$-0/237^{**}$	۱

$p \leq 0.01^{**}$   $p \leq 0.05^*$

جدول شماره ۱ آزمون همبستگی پیرسون را برای بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود بین قدرت طلبی با عملکرد سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد ( $r = -0/347, p = 0/001$ ). بین خودشیفتگی با عملکرد سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد ( $r = -0/325, p = 0/001$ ). بین جامعه ستیزی با عملکرد سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد ( $r = -0/427, p = 0/001$ ). بین قدرت طلبی با بدبینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $r = 0/298, p = 0/001$ ). بین خودشیفتگی با بدبینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $r = 0/266, p = 0/001$ ). بین جامعه ستیزی با بدبینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $r = 0/347, p = 0/001$ ).

جدول (۲) آزمون رگرسیون چندگانه جهت پیش بینی بدبینی سازمانی بر اساس صفات تاریک شخصیت

متغیر ملاک: بدبینی سازمانی							
متغیر پیش بین	R	R <sup>2</sup>	F	P	$\beta$	T	P
قدرت طلبی	$0/543$	$0/294$	$34/639$	$0/001$	$0/318$	$3/749$	$0/001$
خودشیفتگی					$0/265$	$2/987$	$0/005$
جامعه ستیزی					$0/366$	$4/238$	$0/001$

جدول شماره ۲ آزمون رگرسیون چندگانه جهت پیش‌بینی بدبینی سازمانی بر اساس صفات تاریک شخصیت نشان می‌دهد. همانگونه که در این جدول مشاهده می‌شود میزان R برابر  $0/543$  و میزان R<sup>2</sup> برابر  $0/294$  می‌باشد. به عبارتی صفات تاریک شخصیت در کل ۲۹ درصد از واریانس نمرات بدبینی سازمانی را تبیین می‌کند. همچنین هر سه مولفه قدرت طلبی، جامعه‌ستیزی و

1 Dean  
2 Brandes  
3 Jonson  
4 Webster

خودشیفتگی، به صورت مثبت و معناداری قادر به پیش بینی بدبینی سازمانی می‌باشند ( $\beta=0/318, p=0/001$ ). همچنین جامعه ستیزی به صورت مثبت و معناداری قادر به پیش بینی بدبینی سازمانی می‌باشد ( $\beta=0/366, p=0/001$ ) و مولفه خودشیفتگی به صورت مثبت و معناداری قادر به پیش بینی بدبینی سازمانی می‌باشد ( $\beta=0/265, p=0/005$ ).

#### جدول ۳) آزمون رگرسیون چندگانه جهت پیش بینی عملکرد شغلی بر اساس صفات تاریک شخصیت

متغیر ملاک: عملکرد شغلی							
P	T	$\beta$	P	F	R <sup>2</sup>	R	متغیر پیش بین
0/001	3/905	-0/326	0/001	41/406	0/360	0/600	قدرت طلبی
0/001	3/147	-0/288					خودشیفتگی
0/001	4/759	-0/418					جامعه ستیزی

جدول شماره ۳ آزمون رگرسیون چندگانه جهت پیش بینی عملکرد شغلی بر اساس صفات تاریک شخصیت نشان می‌دهد. همانگونه که در این جدول مشاهده می‌شود میزان R برابر 0/600 و میزان R<sup>2</sup> برابر 0/360 می‌باشد. به عبارتی صفات تاریک شخصیت در کل ۳۶ درصد از واریانس نمرات عملکرد شغلی را تبیین می‌کند. همچنین هر سه مولفه قدرت طلبی، خودشیفتگی و جامعه ستیزی، به صورت منفی و معناداری قادر به پیش بینی عملکرد شغلی می‌باشند ( $\beta=0/326, p=0/001$ ). همچنین جامعه ستیزی به صورت منفی و معناداری قادر به پیش بینی عملکرد شغلی می‌باشد ( $\beta=0/288, p=0/001$ ) و مولفه خودشیفتگی به صورت منفی و معناداری قادر به پیش بینی عملکرد شغلی می‌باشد ( $\beta=0/418, p=0/005$ ).

#### ۴- بحث در مورد یافته‌ها

##### ۴-۱- آزمون فرضیه اول

جهت آزمون فرضیه اول از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد. همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود میزان R برابر 0/543 و میزان R<sup>2</sup> برابر 0/294 می‌باشد. به عبارتی صفات تاریک شخصیت در کل ۲۹ درصد از واریانس نمرات بدبینی سازمانی را تبیین می‌کند. همچنین مولفه قدرت طلبی به صورت مثبت و معناداری قادر به پیش بینی بدبینی سازمانی می‌باشد. همچنین جامعه ستیزی به صورت مثبت و معناداری قادر به پیش بینی بدبینی سازمانی می‌باشد و مولفه خودشیفتگی به صورت مثبت و معناداری قادر به پیش بینی بدبینی سازمانی می‌باشد. نتیجه این آزمون همسو با تحقیقات وحدتی و حسنوند، حسن پور، نوری و کیایی (۱۳۹۶)، اوزگور<sup>۱</sup> (۲۰۱۵)، کارداغ و همکاران (کارداغ، قلیچ اوغلی و یلماز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴) می‌باشد. در تبیین این یافته باید گفت تیپ شخصیتی «قدرت طلبی» از نظریه «نیکولو قدرت طلبی» فیلسوف ایتالیایی قرن پانزدهم میلادی اقتباس شده است و بر اساس دو دیدگاه عمده: «هدف، وسیله را توجیه می‌کند» و «صحبت کردن، مطابق میل مردم»، استوار می‌باشد. قدرت طلبی تمایل فرد برای فریب دیگران جهت رسیدن به منافع شخصی است. اصطلاح خودشیفتگی از افسانه یونانی نارسیس گرفته شده است جوانی که عاشق تصویر خود در آب رودخانه شد و تلاش وی برای در آغوش کشیدن خویش منجر به مرگش شد. شخصیت خودشیفته با نشانه‌های احساس خودبزرگی، اشتغال ذهنی با تخیلات موفقیت، قدرت، استعداد، زیبایی، احساس همه توانی، استثمار در روابط بین فردی و فقدان همدلی مشخص می‌شود. جامعه ستیزی اولین اختلال شخصیتی شناخته شده در روانپزشکی بوده که تاریخچه بالینی طولانی دارد. جامعه ستیزی یک اختلال شخصیتی متداعی شده با مشکلات رفتاری و اجتماعی متعدد است که پیش آگهی قابل انتظارضعیفی در بین اختلالات شخصیتی دارد. پسکوپات ها در کل با عباراتی همچون نداشتن احساس گناه و پشیمانی و سطوح بالای تکانشگری توصیف می‌شود (قمرانی، صمدی، تقی نژاد و شمسی، ۱۳۹۴). در سال‌های اخیر تلاش‌های زیادی در جهت پرداختن به سازه شخصیت تاریک شده است. در روانشناسی تکاملی (تئوری تکامل انطباقی) چارچوبی جهت شرح پدیدایی و تکامل صفات تاریک در چارچوب روابط انسانی مورد استفاده قرار گرفته است. برای مثال نتایج پژوهشی در سال‌های اخیر نشان می‌دهد که سطوح بالای شخصیت تاریک در افراد با دستکاری در محیط کار، تمایل بیش تر به استفاده از مواد مخدر، شوخی‌های ظلمانی، تکانشگری و هیجان خواهی همراه است (محبوبی، داوری و باقری، ۱۳۹۵).

##### ۴-۲- آزمون فرضیه دوم

برای آزمون فرضیه دوم از رگرسیون چندگانه استفاده شد. با توجه به جدول ۶ میزان R برابر 0/600 و میزان R<sup>2</sup> برابر 0/360 می‌باشد. به عبارتی صفات تاریک شخصیت در کل ۳۶ درصد از واریانس نمرات عملکرد شغلی را تبیین می‌کند. همچنین مولفه قدرت طلبی به صورت منفی و معناداری قادر به پیش بینی عملکرد شغلی می‌باشد. همچنین جامعه ستیزی به صورت منفی و معناداری قادر به پیش بینی عملکرد شغلی می‌باشد و مولفه خودشیفتگی به صورت منفی و معناداری قادر به پیش بینی عملکرد

1 Ozgur  
2 Karadag, Kiliçoglu, Yilmaz

شغلی می‌باشد. نتیجه این آزمون همسو با تحقیقات وحدتی و حسوند، زارعی و همکاران، حسن پور، نوری و کیایی، اوزگور و کاراداغ، قلیچ اوغلی و یلماز می‌باشد.

در تبیین رابطه خودشیفتگی و عملکرد شغلی می‌توان گفت ویژگی خودشیفته، وجود الگوی فراگیر بزرگ منشی، نیاز به تحسین و همدلی دارد، مهارت‌های بزرگ داشتن، غرور و پرمدا بودن است. این نوع شخصیت‌ها تمایل شدیدی به خودپسندی و نمایش دادن غرور دارند و و به گونه‌ای رفتار می‌کنند که افراد از آنها حساب ببرند. افراد خودشیفته معتقد هستند: که استعداد ذاتی برای اثر گذاشتن بر مردم دارم، تقریباً جرأت انجام هر کاری را دارم، سعی می‌کنم عواقب رفتار خودم را بپذیرم، نگرانی چندانی در مورد موفقیت ندارم، فکر می‌کنم شخص خاصی هستم، من ابراز وجود می‌کنم، دوست دارم بر دیگران اقتدار داشته باشم، برای به دست آوردن احترامی که شایسته‌ی من است پافشاری می‌کنم. افراد خودشیفته دوست دارند خود را بالاتر از دیگران ببینند بنابراین تمام تلاش خود را به کار بسته تا از هر نظر در محیط کاری دیده شوند که همین مساله منجر به کاهش عملکرد شغلی می‌انجامد. رابطه میان خود شیفتگی و عدم انطباق پیچیده تر از سایر ناهنجاری‌های شخصیتی است. تنها یک خط مناسب، اعتماد به خود طبیعی و حس خود ارزشی مصنوعی را جدا می‌سازد. بدلیل آنکه گرایش خودشیفتگی به حرمت نفس مربوط است، زیاد نمی‌توان روی آسیب شناختی آن کار کرد. حرمت نفس ناقص بیانگر احساسات ناشایسته و بی اثر است که هیچ ارزشی ندارد و برعکس حرمت نفس اضافی بیانگر فقدان احساس با سایرین، حس خود برترینی و خودبینی می‌باشد. افراد با خود توجهی مبتکرانه به طور نادرست معتقدند که می‌توانند هر چیزی را انجام دهند و دست آوردهای آنها فراتر از ارزش واقعی آنها است. اطمینان زیادی خطرات واقعی که برای آنها قابل اجرا است را مختومه می‌کند. در تبیین رابطه جامعه ستیزی و عملکرد شغلی می‌توان گفت جامعه ستیزها افراد عادی نیستند؛ در حالی که آنها ممکن است دارای خصوصیات عادی انسانی، مانند اشتیاق و عشق باشند، همچنین دارای ویژگی‌هایی هستند که آنها را از سایر افراد متمایز می‌کند. ویژگی‌های یک جامعه ستیز شامل دروغ‌گویی مرضی، عدم همدلی و جذابیت سطحی است. به عنوان مثال، آدولف هیتلر را به عنوان یک جامعه ستیز تعریف می‌کنند. او به علت داشتن جذابیت، خودشیفتگی و دستکاری شخصیت، ویژگی‌های بسیاری از جامعه ستیزان را نشان می‌دهد. یکی ویژگی‌های افراد جامعه، ستیز داشتن با غریز حیوانی است. نیازهای اولیه افراد جامعه ستیز (مانند پول، غذا و آب) در الویت قرار دارد. آنها ممکن است که به قدرت برتر و مسایل روحانی نیز اعتقاد داشته باشند اما نیازهای اولیه در درجه اول اهمیت برایشان قرار دارد. آنها بر خود تمرکز بسیار دارند و خود را در مرکز جهان می‌بینند. آنها بیشتر به این فکر می‌کنند که دیگران چگونه بر آنها تاثیر می‌گذارند تا اینکه فکر کنند که اعمال آنها چه تاثیری می‌تواند بر دیگران گذارد. فرد جامعه ستیز از روی انگیزه آبی و بدون فکر عملی می‌کند. به همین دلیل آنها دائماً در معرض خطر هستند، اغلب بدون توجه به عواقب آن. دلیل بیشتر در معرض افسردگی قرار می‌گیرند. طبیعی است که افراد جامعه ستیز دارای اختلال در عملکرد شغلی باشند (عباسی، ۱۳۸۴).

## ۵- نتیجه گیری

همانگونه که مشاهده شد مولفه‌های قدرت طلبی، جامعه ستیزی و خودشیفتگی، به صورت مثبت و معناداری قادر به پیش بینی بدینی سازمانی می‌باشند. و همین مولفه‌ها به صورت منفی و معناداری قادر به پیش بینی عملکرد شغلی می‌باشند. بنابراین با دوری کردن از مولفه‌های قدرت طلبی، جامعه ستیزی و خودشیفتگی، می‌توان کیفیت عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش را به میزان قابل توجهی افزایش داد. این پژوهش با محدودیت‌هایی مواجه بود. از آن جمله می‌توان به طرح پژوهش اشاره کرد، از آنجا که طرح پژوهش از نوع همبستگی است امکان نتیجه گیری کلی امکانپذیر نیست چرا که رابطه‌ی بین متغیرهای این پژوهش خود تحت تأثیرهای متغیرهای زیادی مانند عوامل روانی اثرگذار، وجود تعصبات و تجربیات گذشته و عوامل و متغیرهای اجتماعی، اقتصادی و غیره هستند، که در اختیار پژوهشگر نمی‌باشند. همچنین با توجه به اینکه این پژوهش فقط روی یک نمونه و گروه کوچک انجام شده است امکان تعمیم به سایر افراد به صورت قطع و یقین وجود ندارد. و بالاخره اینکه آزمودنی‌ها همگی از میان کسانی انتخاب شده‌اند که داوطلب بوده‌اند و طبیعی است که برای انجام چنین آزمایشی امکان انتخاب تصادفی آزمودنی‌ها غیر ممکن یا بسیار پرهزینه و زمان بر است. در پایان نیز باید گفت همانگونه در پژوهش‌های پیشین مشاهده شده است و با توجه به جایگاه والای تعلیم و تربیت در جامعه و نیاز به وجود معلمان و کارکنان توانا و با انگیزه در امر آموزش و پرورش، جا دارد مسئولین آموزش و پرورش کشور-در تمام سطوح-از کیفیت زندگی شغلی معلمان و کارکنان خود مطلع گردیده و متناسب با آن، برنامه-ریزی‌های لازم را جهت اصلاح نواقص و تقویت موارد مثبت صورت داده تا کیفیت زندگی و عملکرد شغلی آنان بهبود یابد. بنابراین پیشنهادات زیر می‌تواند در زمینه افزایش کیفیت زندگی شغلی معلمان و در نتیجه بهبود عملکرد شغلی آنان موثر باشد:

- به بررسی رابطه عملکرد شغلی و بدینی سازمانی با متغیرهایی نظیر اعتماد بین فردی، میزان حقوق، سبک مدیریت مدیران و جو سازمانی نیز پرداخته شود.

- مقدمات افزایش عملکرد مثبت شغلی کارکنان را فراهم آورند. از جمله موارد قابل ذکر جهت افزایش کیفیت شغلی، دادن حقوق مکفی به کارکنان است.

- می‌توان با افزایش پرداخت‌ها به کارکنان آموزش و پرورش، با توجه به سختی کار آنان و نیز قدر دانی از تلاش‌های آنان به شکل صدور تقدیرنامه، اعزام به سفرهای زیارتی و ... و ایجاد فرصت‌هایی برای رشد مداوم آنان از قبیل فراهم آوردن فرصت ادامه تحصیل، شرکت در همایش مرتبط با شغل آنان، کمک در چاپ مقالات نگارش شده توسط آنان و نیز توجه به زندگی خانوادگی،

شخصی و اوقات فراغت کارکنان از قبیل برگزاری اردوهای تفریحی در جهت ایجاد تعادل بین زندگی شغلی و غیر شغلی آنها؛ به افزایش کیفیت زندگی شغلی و کاهش بدبینی سازمانی کمک نمود.

## تشکر و قدردانی

بدینوسیله از کلیه کارکنان زن آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز و مراجعین شرکت کننده در پژوهش کمال تشکر و امتنان را دارم.

## منابع

۱. اکبر حسن پور، مجتبی کیایی، روح‌الله نوری. (۱۳۸۸). بدبینی سازمانی: علل و پیامدهای آن. فرهنگ مدیریت، شماره هفتم، سال نوزدهم، صفحات.
۲. حسن پور، اکبر؛ نوری، روح‌الله؛ کیایی، مجتبی (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان بدبینی سازمانی: علل و پیامدهای آن، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۷، شماره ۱۹ - شماره پیاپی ۵۳۲۷۹۱، صفحه ۱۴۱-۱۱۹.
۳. خاکساری بهار. رابطه صفات تاریک شخصیت با آشفتگی‌های زناشویی زوجین پرستار شهر کرمانشاه در بحران کووید-۱۹. علوم پیراپزشکی و بهداشت نظامی. ۱۴۰۱؛ ۱۶ (۳): ۳۷-۳۰.
۴. عباسی، علی اصغر (۱۳۸۴). فرد جامعه ستیز می داند چگونه مردم را فریب دهد. مجله: روانشناسی جامعه « ۱۵ آذر تا ۲۰ دی ۱۳۸۴ - شماره ۲۹ (۳ صفحه - از ۲۱ تا ۲۳).
۵. قمرانی، امیر؛ صمدی، مریم؛ تقی نژاد، محدثه؛ شمسی، عبدالحسین (۱۳۹۴). شاخص‌های روانشناسی مقیاس شخصیت تاریک در دانشجویان. مجله: روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی. شماره ۲۰ علمی-پژوهشی/ISC/۱۴ صفحه - از ۷۳ تا ۸۶).
۶. محبوبی قرخلو، معصومه؛ داوری، رحیم؛ باقری، نسرين (۱۳۹۵). رابطه بین مهارت‌های اجتماعی با تکانشگری و هیجان‌خواهی دانش‌آموزان متوسطه شهر تهران. مجله: روانسنجی. شماره ۱۹ (۱۲ صفحه - از ۵۶ تا ۶۷).
۷. مقدم، علیرضا؛ محمودی میمند، مهدی (۱۳۹۷). اثر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی. مجله: مطالعات مدیریت، بهبود و تحول « پاییز ۱۳۹۷ - شماره ۸۹ علمی-ترویجی/ISC (۱۷ صفحه - از ۷۳ تا ۸۹).
۸. وحدتی، حجت؛ حسونند، جواد (۱۳۹۸). بررسی تاثیر سازه مثلث تاریک شخصیت بر شاخصه‌های عملکرد شغلی منابع انسانی. مجله: مدیریت فرهنگ سازمانی « زمستان ۱۳۹۸، دوره هفدهم - شماره ۴ ISC (۲۰ صفحه - از ۵۱۱ تا ۵۳۰).
9. Anduz Z., Hamidpour H. The relationship between early maladaptive schemas, attachment style and marital satisfaction in couples, Proceedings of the Second Congress of Pathology families in Iran, Tehran: Beheshti University, 2006, P. 165. Persian.
10. Dean, J., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. The Academy of Management Review, 23(2), 341-352.
11. Jamileh Zarei, Reza Rostami, Somaye Zamiri nejad, Roja Larijani. (2010). Childhood abuse history among male addicts in comparison with non-addict population. Procedia Social and Behavioral Sciences . 738-740.
12. Jonason, P. & McCain, J. (2012). Using the HEXACO model to test the validity of the Dirty Dozen measure of the Dark Triad. Personality and Individual Differences. 53. pp. 935-938.
13. Jonason, P. K. & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the dark triad. Psychological Assessment, 22, pp. 420-432.
14. Karadag, E., Kiliçoglu, G., & Yilmaz, D. (2014). Organizational Cynicism, School Culture, and Academic Achievement: The Study of Structural Equation Modeling. Educational Sciences: Theory and Practice, 14(1), 102-113.
15. M.Salehi, K. Niaz-Azari. (2010). Management puzzle for economic problems solution. Procedia Social and Behavioral Sciences 2. 5554-5560.
16. Naibi, H. (2013). Advanced Applied Statistics with SPSS. Tehran: Institute of Printing and Publishing University of Tehran. (In Persian)
17. O'Boyle, E. H. J., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: A social exchange perspective. Journal of Applied Psychology, 97, pp. 557-579.
18. O'Connor, M. C. & Paunonen, S. V. (2007). Big Five personality predictors of postsecondary academic performance. Personality and Individual Differences, 43, pp. 971-990.
19. Ozgur, selver. (2015). The relationship between job satisfaction, perceived organizational support and organizational cynicism of OYP research assistants. European journal of Research on education , 2015, 2015, 3(2), 22-27.

20. Pato M. Examine the relationship between self-concept and attitudes about the love, Master's thesis, University martyr Beheshti. 2002.
21. Patrick Patterson, Barry Goldstein. (1990). Turning back the title VII clock: The resegregation of the American work force through validity generalization. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 33, Issue 3, Pages 452-462.
22. Paulhus, D. L. & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, pp. 556–563.
23. Rajesh, J. I., & Suganthi, L. (2015). Interpersonal communication satisfaction and followers' job stress and job burnout in the Indian hospitality sector. *International Journal of Hospitality and Event Management*, 1(3), 219-243.
24. Sabherwal, N., Ahuja, D., George, M., & Handa, A. (2015). A study on occupational stress among faculty members in Higher Education Institutions in Pune. *SIMSJMR) SIMS Journal of Management Research*.
25. Smith, M., Wallace, C., & Jordan, P. (2016). When the dark ones become darker: How promotion focus moderates the effects of the dark triad on supervisor performance ratings. *Journal of Organizational Behavior*. 37(2), pp. 236-254.
26. Spain, S. M., Harms, P., & LeBreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior*, 35, pp. 41–60.

## Abstract

**Introduction:** This study aimed to study the Impact of Dark Triad personality on Organizational cynicism and job performance of 4th district of Shiraz staff education system. The research was descriptive-correlation study based on linear regression and it was applied in terms of purpose. The statistical population of this study includes female education staff of Shiraz District 4, who were employed in this organization in 1399.

**Methods:** The research was based on linear regression in terms of descriptive-correlation method and applied in terms of purpose. To do research, 100 female education staff in District 4 of Shiraz were selected. Since at least 100 people are participating in the correlation research, in this study, 100 people were selected to conduct the research. Sampling method was available. The research measuring instruments were: Patterson's Organizational Performance Questionnaire, Dean's Organizational Standard Pessimism Questionnaire and Dark Personality Triangle Questionnaire.

**Results:** Data from the questionnaires were analyzed after collection with 20 SPSS software. The results of the study using one-variable and multi-variable analysis of variance showed that the power-seeking component is able to predict organizational optimism positively and significantly. Also, anti-socialism and the component of narcissism are able to predict organizational optimism in a positive and meaningful way. Based on other results, the component of power-seeking, anti-socialism and the component of narcissism were able to predict job performance negatively and significantly and was able to predict job performance negatively and significantly.

**Conclusion:** It is possible to increase the quality of work life and reduce organizational pessimism by increasing payments to education staff, given the difficulty of their work and appreciating their efforts.

**Keywords:** Dark Triad personality, Organizational cynicism , job performance