

## پیش‌بینی رفتار کاری غیرمولد توسط صفات مثلث تاریک شخصیت با نقش میانجی رویدادهای خرد روزانه

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۱۲، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۳/۱۱/۰۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۲۹

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

زینب هدایتی نهند<sup>۱\*</sup>، سید اسماعیل هاشمی<sup>۲</sup> و عبدالزهره نعامی<sup>۳</sup>

### چکیده

**هدف:** این پژوهش با هدف بررسی پیش‌بینی رفتار کاری غیر مولد توسط صفات مثلث تاریک شخصیت و نقش میانجی‌گری رویدادهای خرد روزانه انجام شده است تا به درک بهتری از عوامل مؤثر بر بهره‌وری سازمانی برسد و راهکارهای عملی برای بهبود محیط کار و کاهش رفتارهای مخرب ارائه دهد.

**روش:** جامعه آماری این مطالعه شامل کلیه کارکنان بخش خصوصی و دولتی شهر مشهد در نیمه اول سال ۱۴۰۲ و گروه نمونه شامل ۲۵۰ نفر از این افراد بود که به روش نمونه‌گیری در دسترس و بر اساس رضایت به همکاری انتخاب شدند. استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس ممکن است قابلیت تعمیم یافته‌ها به کل جمعیت هدف را محدود کند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های ابعاد تاریک شخصیت جنیسون و ویستر (۲۰۱۰)، رفتارهای غیرمولد گل پرور و خاکسار (۱۳۸۷) و رفتارهای خرد روزانه جونکا سیلوا و همکاران (۲۰۲۰) جمع‌آوری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-28 و Smart-PLS تجزیه و تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که صفات مثلث تاریک شخصیت اثر مستقیم و معناداری بر رفتارهای کاری غیرمولد دارد ( $\beta=0.45, p<0.01$ ). همچنین، رویدادهای خرد روزانه نقش میانجی معناداری بین صفات مثلث تاریک شخصیت و رفتارهای کاری غیرمولد ایفا می‌کند ( $\beta=0.32, p<0.01$ ). مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار بود ( $NFI=0.910, SRMR=0.045$ )، که نشان‌دهنده تناسب مطلوب داده‌ها با مدل پژوهش است.

**نتیجه‌گیری:** یافته‌ها نشان می‌دهد که توجه به ویژگی‌های شخصیتی منفی و رویدادهای روزمره می‌تواند در پیشگیری از رفتارهای کاری غیرمولد و بهبود بهره‌وری سازمانی مؤثر باشد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها برنامه‌های آموزشی برای مدیریت صفات شخصیتی منفی و کاهش استرس ناشی از رویدادهای روزمره طراحی کنند تا بهره‌وری و محیط کار بهبود یابد.  
**کلمات کلیدی:** رفتار کاری غیر مولد، صفات مثلث تاریک شخصیت، مشکلات خرد روزانه، صفات شخصیتی، بهره‌وری محیط کار


۱. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی-سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.  
Z-HedayatiNahand@stu.scu.ac.ir  
<https://orcid.org/0009-0008-5287-6780>

۲. استاد گروه روانشناسی صنعتی-سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

۳. استاد گروه روانشناسی صنعتی-سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.



## Predicting Counterproductive Work Behavior Through Dark Triad Personality Traits with the Mediating Role of Daily Hassles

Zeinab Hedayati Nahand (M.A)\*<sup>1</sup> , Seyed Esmail Hashemi (PhD)<sup>2</sup> & Abdozahra Naami (PhD)<sup>3</sup>

### Abstract

**Objective:** This study aimed to examine the prediction of counterproductive work behavior by Dark Triad personality traits and the mediating role of daily hassles, in order to gain a better understanding of the factors influencing organizational productivity and to provide practical strategies for improving the workplace environment and reducing destructive behaviors.

**Method:** This study employed a descriptive-correlational design. The statistical population included all employees in the private and public sectors of Mashhad city in the first half of 2023. The sample group consisted of 250 individuals, selected through convenience sampling and based on participants' consent to cooperate. Using the convenience sampling method may limit the generalizability of the findings to the entire target population. Data were collected using valid questionnaires, including the Dark Triad Personality Questionnaire by Jonason and Webster (2010), the Counterproductive Work Behavior Questionnaire by Golparvar and Khaksar (2008), and the Daily Hassles Questionnaire by Junqueira Silva et al. (2020). Data were analyzed using Smart-PLS software to assess direct and indirect effects, as well as the fit of the research model.

**Findings:** The results showed that Dark Triad personality traits have a direct and significant effect on counterproductive work behavior ( $\beta=0.42$ ,  $p<0.01$ ). Additionally, daily hassles played a significant mediating role between Dark Triad personality traits and counterproductive work behavior ( $\beta=0.35$ ,  $p<0.01$ ). The research model exhibited a good fit (SRMR=0.065), indicating a high correlation between the variables.

**Conclusion:** The findings indicate that focusing on negative personality traits and daily hassles can help prevent counterproductive work behaviors and improve organizational productivity. Therefore, it is recommended that organizations design training programs to manage negative personality traits and reduce stress caused by daily hassles, in order to enhance productivity and improve the work environment.

**Keywords:** Counterproductive Work Behavior, Dark Triad Personality Traits, Daily Hassles, Personality Traits, Workplace Productivity.

---

1. M.A in Industrial-Organizational Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

Z-HedayatiNahand@stu.scu.ac.ir

<https://orcid.org/0009-0008-5287-6780>

2. Professor, Department of Industrial-Organizational Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

3. Professor, Department of Industrial-Organizational Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.



**Copyright:** © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

## مقدمه

در دنیای پیچیده و رقابتی امروز، سازمان‌ها همواره در تلاش هستند تا عملکرد خود را بهبود بخشند و به بهره‌وری بالاتری دست یابند. برای دستیابی به این هدف، عوامل مختلفی می‌توانند نقش کلیدی ایفا کنند، که از جمله می‌توان به ویژگی‌های فردی کارکنان اشاره کرد. یکی از مهم‌ترین جنبه‌های موفقیت سازمانی، مدیریت رفتارهای کارکنان است که مستقیماً بر کارایی و انگیزه آنها تأثیر می‌گذارد. در این راستا، شناسایی و مدیریت رفتارهای غیرمولد در محیط کار، که به کاهش بهره‌وری و سلامت روانی کارکنان منجر می‌شود، برای دستیابی به اهداف سازمانی امری حیاتی است.

رفتارهای غیرمولد در محیط کار که به عنوان مجموعه‌ای از اقدامات و رفتارهایی تعریف می‌شوند که به کاهش بهره‌وری سازمانی و ایجاد چالش‌های متعدد برای سلامت روانی و کارآمدی کلی محیط کاری منجر می‌شوند، همواره یکی از نگرانی‌های اصلی مدیران و پژوهشگران حوزه رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی بوده است (آلکوی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۴). این رفتارها که می‌توانند شامل اقداماتی نظیر غیبت‌های مکرر، کاهش کیفیت کار، تأخیر در انجام وظایف، رفتارهای تخریبی یا تقلب در انجام مسئولیت‌ها باشند، هزینه‌های زیادی برای سازمان‌ها به همراه دارند و می‌توانند مانعی برای رشد و توسعه فردی و گروهی کارکنان ایجاد کنند (کارپنتر<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۴).

در این میان، نقش ویژگی‌های شخصیتی به عنوان یکی از عوامل کلیدی و پیش‌بینی‌کننده در شکل‌گیری و بروز رفتارهای غیرمولد مورد توجه قرار گرفته است (پلتزر<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱). ویژگی‌های شخصیتی تعیین‌کننده نحوه تعامل فرد با محیط کاری و همکاران هستند و می‌توانند تأثیرات عمده‌ای بر نحوه مدیریت استرس‌ها، واکنش به ناکامی‌ها و رویدادهای روزمره، و رفتار کلی فرد در سازمان داشته باشند. به ویژه، صفات مثلث تاریک شخصیت شامل خودشیفتگی، ماکیاولیسم و ضداجتماعی، به عنوان صفاتی که اغلب با رفتارهای ناسازگارانه و مخرب مرتبط هستند، در ادبیات پژوهشی مورد تأکید قرار گرفته‌اند (زارعی<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۱؛ نگوین<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۱).

این صفات نه تنها می‌توانند باعث شکل‌گیری رفتارهای غیرمولد در فرد شوند، بلکه می‌توانند از طریق ایجاد نگرش‌ها و الگوهای رفتاری خاص، نحوه تعامل و واکنش فرد به

- 
1. Alqhaiwi
  2. Carpenter
  3. Pletzer
  4. zarei
  5. Nguyen

پیش بینی رفتار کاری غیرمولد توسط صفات مثلث تاریک شخصیت با نقش میانجی رویدادهای خرد روزانه رویدادهای محیطی را نیز تحت تأثیر قرار دهند. خودشیفتگی با تمایل به بزرگ‌نمایی توانمندی‌ها و نیاز به تمجید مشخص می‌شود و اغلب منجر به عدم همکاری و رفتارهای سلطه‌جویانه می‌شود (فاتفوتا و شوارزنگر<sup>۱</sup>، ۲۰۲۴). ماکیاولیسم با ویژگی‌هایی چون دستکاری و استفاده ابزاری از دیگران شناخته می‌شود که می‌تواند زمینه‌ساز رفتارهای غیرصادقانه و بی‌اعتنایی به ارزش‌های اخلاقی در محیط کار باشد (برنز<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۴). ضداجتماعی، که با بی‌تفاوتی نسبت به احساسات دیگران و رفتارهای تکانشی شناخته می‌شود، می‌تواند به بروز رفتارهای خطرناک و غیرقابل پیش‌بینی در محیط کار منجر شود (پرستون<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۱).

اهمیت این موضوع زمانی بیشتر مشخص می‌شود که در نظر بگیریم مدیریت مؤثر رفتارهای غیرمولد و کاهش تأثیرات منفی آن‌ها نیازمند شناخت دقیق و جامع از ریشه‌های روان‌شناختی و شخصیتی افراد است. در نتیجه، بررسی دقیق رابطه بین صفات مثلث تاریک شخصیت و رفتارهای غیرمولد کاری می‌تواند دیدگاه‌های جدیدی را برای مدیریت منابع انسانی و توسعه استراتژی‌های بهبود فرهنگ سازمانی فراهم آورد.

شکاف پژوهشی در بررسی تأثیر صفات شخصیت بر رفتارهای کاری قابل توجه است. اگرچه مطالعات متعددی به رابطه مستقیم میان ویژگی‌های شخصیتی و بروز رفتارهای غیرمولد کاری پرداخته‌اند، اکثر این تحقیقات به ارزیابی همبستگی‌های ساده و مدل‌های مستقیم بسنده کرده‌اند. به عنوان نمونه، تحقیقات قبلی نشان داده‌اند که صفات مثلث تاریک شخصیت (خودشیفتگی، ماکیاولیسم و ضداجتماعی) با رفتارهای کاری ناسازگارانه و غیرمولد مرتبط هستند (کرینفیلد و بلیکل<sup>۴</sup>، ۲۰۲۲). با این حال، ادبیات موجود غالباً بر روابط سطحی و مستقیم تمرکز داشته و از تحلیل جامع و عمیق‌تر دینامیک‌های پیچیده‌تر و تعاملات محیطی و شخصیتی غافل بوده است. از طرفی نقش متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر، از جمله رویدادهای خرد روزانه، به ندرت مورد بررسی قرار گرفته است. این متغیرها می‌توانند در توضیح تغییرپذیری واکنش‌های فردی و نحوه اثرگذاری صفات شخصیتی بر رفتارهای کاری کمک‌کننده باشند. رویدادهای خرد روزانه شامل تجارب روزمره و گاهاً کوچک ولی معناداری هستند که می‌توانند به طور موقت بر حالت‌های عاطفی، نگرش‌ها و رفتارهای افراد تأثیر بگذارند (ادایار<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). برخی مطالعات محدود نشان داده‌اند که وقایع روزمره

- 
1. Fatfouta & Schwarzingner
  2. Burns
  3. Preston
  4. Kranefeld & Blicke
  5. Udayar

مثبت یا منفی می‌توانند به عنوان محرک‌های مهمی برای رفتارهای خاص عمل کنند (کلاسمان<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۱)، اما تأثیرات آن‌ها به عنوان عوامل میانجی در رابطه میان صفات شخصیت و رفتارهای غیرمولد به صورت نظام‌مند مورد بررسی قرار نگرفته است.

این کمبود پژوهش در مورد نقش میانجی و تعدیل‌گر متغیرهایی مانند رویدادهای خرد روزانه، یک شکاف اساسی در ادبیات علمی ایجاد کرده است. پر کردن این شکاف می‌تواند به توسعه مدل‌های پیش‌بینی دقیق‌تر کمک کند و در نهایت منجر به طراحی استراتژی‌های مدیریتی مؤثرتر برای کاهش رفتارهای غیرمولد و بهبود فرهنگ سازمانی شود. به این ترتیب، پژوهش حاضر به دنبال ارائه چارچوبی است که تأثیر صفات مثلث تاریک شخصیت را با در نظر گرفتن رویدادهای خرد روزانه به عنوان متغیر میانجی بررسی کند و درک عمیق‌تری از این تعاملات پیچیده به دست آورد.

همانطور که پیش‌تر گفته شد، صفات مثلث تاریک شخصیت به عنوان یکی از مفاهیم مهم در مطالعات شخصیت و روان‌شناسی سازمانی، شامل سه ویژگی عمده است: خودشیفتگی، ماکیاولیسم و ضداجتماعی. این صفات با رفتارهای غیرمولد در محیط‌های کاری و سازمانی ارتباط تنگاتنگی دارند و می‌توانند به شکل‌های مختلفی رفتار فرد را تحت تأثیر قرار دهند (لین<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). خودشیفتگی، اولین مؤلفه مثلث تاریک، به عنوان صفتی تعریف می‌شود که با خودبزرگ‌بینی، نیاز شدید به تمجید و اعتبار اجتماعی و احساس استحقاق مشخص می‌شود (ویگاندا<sup>۳</sup>، ۲۰۲۳). در محیط کار، افرادی که دارای این ویژگی هستند، تمایل دارند رفتارهایی از خود نشان دهند که بیشتر به سود شخصی آن‌ها ختم شود و گاه می‌توانند مانعی برای همکاری‌های تیمی و ایجاد محیطی تعاملی باشند. این رفتارها ممکن است به صورت تلاش برای برجسته کردن خود، نادیده گرفتن دستاوردهای همکاران و بروز رفتارهای غیرمولد و انحصاری بروز کنند (نوروزی‌نیک<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). ماکیاولیسم، دومین بعد، با دستکاری، بی‌اعتمادی به دیگران و تمایل به استفاده ابزاری از روابط برای دستیابی به اهداف شخصی تعریف می‌شود (گورلک<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱). افراد با این ویژگی به طور کلی دیدگاهی بدبینانه به دیگران دارند و در پی استفاده از هر فرصتی برای رسیدن به منافع خود هستند، حتی اگر این به قیمت کاهش بهره‌وری سازمانی یا تخریب روابط حرفه‌ای تمام شود. چنین رفتارهایی می‌توانند شامل فریبکاری در گزارش‌دهی، حذف

- 
1. Klusmann
  2. Lin
  3. Wiegand
  4. Norouzinik
  5. Gürlek

پیش بینی رفتار کاری غیرمولد توسط صفات مثلث تاریک شخصیت با نقش میانجی رویدادهای خرد روزانه اطلاعات مهم و همکاری سطحی و غیرصادقانه باشند (جونز و مولر<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱). ضداجماعی، آخرین مؤلفه، شامل عدم همدلی، تکانشگری و تمایل به ریسک پذیری است (استفان<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). این افراد معمولاً به دنبال کسب لذت آنی بوده و توجه کمی به پیامدهای بلندمدت رفتارهای خود دارند. در محیط کار، این ویژگی می‌تواند منجر به رفتارهای تهاجمی، عدم رعایت قوانین و نادیده گرفتن نیازها و احساسات دیگران شود. سایکوپات‌ها ممکن است دست به اقداماتی نظیر تخریب دارایی‌های سازمانی یا زیر پا گذاشتن قوانین کاری بزنند که منجر به رفتارهای غیرمولد و حتی آسیب به شهرت سازمان می‌شود (لاسکو و چستر<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱).

رفتارهای غیرمولد کاری به عنوان پیامدی از ترکیب این صفات، می‌تواند شامل طیف وسیعی از اقدامات نظیر تأخیر در تحویل پروژه‌ها، تعاملات نادرست با همکاران، تخلف‌های جزئی تا اقدامات عمدی برای تخریب بهره‌وری و اعتبار سازمان باشد (کیم و لی<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که صفات مثلث تاریک می‌توانند به شکل چشمگیری احتمال بروز چنین رفتارهایی را افزایش دهند، زیرا افراد با این ویژگی‌ها تمایل دارند تا در شرایط فشار یا فرصت‌طلبانه دست به اقدامات غیرمولد بزنند (لن<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۱).

این تبیین مفهومی نشان می‌دهد که درک دقیق تأثیر صفات مثلث تاریک می‌تواند در شناسایی رفتارهای مخرب و پیشگیری از آن‌ها نقشی کلیدی ایفا کند، و همین امر لزوم تحقیق در مورد عوامل میانجی یا تعدیل‌گر مانند رویدادهای خرد روزانه را برجسته می‌سازد. نقش میانجی رویدادهای خرد روزانه به عنوان یک عامل تأثیرگذار در رابطه بین صفات شخصیت و رفتارهای کاری، توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است. رویدادهای خرد روزانه شامل تجارب جزئی و کوتاه‌مدتی هستند که افراد در طول روز با آن‌ها مواجه می‌شوند، مانند یک گفتگوی کوتاه با همکار، تأیید یا انتقاد از سوی سرپرست، یا حتی لحظات کوتاه موفقیت یا شکست (جونیکا-سیلوا و سیلوا<sup>۶</sup>، ۲۰۲۳). این رویدادها در مجموع می‌توانند به شکل مثبت یا منفی بر حالات عاطفی و رفتاری افراد تأثیر بگذارند و حتی مسیر تصمیم‌گیری و تعاملات آن‌ها را تغییر دهند (لیو<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۲۳).

- 
1. Jones & Mueller
  2. Stephan
  3. Lasko & Chester
  4. Kim & Lee
  5. Lan
  6. Junça-Silva & Silva
  7. Liu

مطالعات نشان داده‌اند که رویدادهای روزمره می‌توانند تأثیر مستقیمی بر واکنش‌های هیجانی کارکنان داشته باشند. به عنوان مثال، یک رویداد منفی، نظیر برخورد ناخوشایند با همکار، می‌تواند به تحریک عواطف منفی مانند خشم یا ناراحتی منجر شود که احتمال بروز رفتارهای غیرمولد کاری را افزایش می‌دهد (لین<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). در مقابل، تجربه‌های مثبت می‌توانند به بهبود خلق و خو و رفتارهای مثبت در محل کار منجر شوند (لارسون و همکاران، ۲۰۲۱).

با این حال، اهمیت اصلی بررسی نقش میانجی این رویدادها در این است که می‌توانند نحوه اثرگذاری صفات شخصیت مثلث تاریک بر رفتارهای غیرمولد را توضیح دهند. افرادی که دارای صفات خودشیفتگی، ماکیاولیسم و ضداجتماعی هستند، ممکن است نسبت به این رویدادهای روزانه حساسیت بیشتری نشان دهند یا واکنش‌های هیجانی شدیدی داشته باشند که رفتارهای آن‌ها را به سمت اقدامات غیرمولد سوق دهد (سرنکو و چو<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰). برای مثال، یک فرد ماکیاولیست ممکن است از یک رویداد منفی به عنوان بهانه‌ای برای تقویت رفتارهای فریبکارانه و فرصت‌طلبانه استفاده کند، در حالی که یک فرد خودشیفته ممکن است در پی جبران احساس تهدید به اعتبار خود، به رفتارهای سلطه‌جویانه روی بیاورد (ییسال<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۳).

بررسی نقش میانجی رویدادهای خرد روزانه در پژوهش‌های مرتبط با صفات شخصیت مثلث تاریک و رفتارهای غیرمولد، می‌تواند به درک بهتری از دینامیک‌های پیچیده رفتارهای سازمانی و طراحی مداخلات مؤثرتر در مدیریت رفتارهای کاری کمک کند. طبق بررسی انجام شده تا کنون مطالعه‌ای به بررسی نقش میانجی تجارب روزانه در رابطه بین صفات شخصیت و رفتارهای کاری نپرداخته است.

پژوهش‌های مربوط به رفتارهای کاری نشان می‌دهند که ویژگی‌های شخصیتی مانند مثلث روشن و مثلث تاریک نقش مهمی در شکل‌گیری رفتارهای کاری غیرمولد و نتایج سازمانی دارند. کنستانتین و فلورین<sup>۴</sup> (۲۰۲۳) دریافت که ویژگی‌های مثلث روشن، که بر ارزش‌های بین‌فردی مثبت تأکید دارند، با رفتارهای کاری غیرمولد رابطه منفی و با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه مثبت دارند. در مقابل، دورادونی<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۲۳) در مرور سیستماتیک خود به ارتباط مثبت قوی بین ویژگی‌های مثلث تاریک - ماکیاولیسم،

- 
1. Lin
  2. Serenko & Choo
  3. Uysal
  4. Constantin and Florin
  5. Duradoni

پیش بینی رفتار کاری غیرمولد توسط صفات مثلث تاریک شخصیت با نقش میانجی رویدادهای خرد روزانه خودشیفتگی و ضداجتماعی - و رفتارهای کاری غیرمولد اشاره کرد، به ویژه اینکه ضداجتماعی بیشترین ارتباط را با این رفتارها نشان داد. استویکا<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) این درک را گسترش داد و نشان داد که ماکیاولیسم، خودشیفتگی و ضداجتماعی بخش قابل توجهی از تغییرات رفتارهای کاری غیرمولد را توضیح می‌دهند و رفتارهای پرخطر به عنوان یک متغیر میانجی در این رابطه نقش دارد.

جونیکا سیلوا<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۰) به این موضوع پرداخت که رویدادهای خرد روزانه در محیط کار می‌توانند نقش میانجی‌گر در رابطه بین ویژگی‌های مثلث تاریک و رفتارهای کاری غیرمولد داشته باشند. یافته‌ها نشان داد که افراد دارای ویژگی‌های بالای مثلث تاریک، هنگامی که روزانه ارتقاهای مثبت بیشتری نسبت به مسائل منفی تجربه می‌کردند، رفتارهای کاری غیرمولد کمتری از خود نشان می‌دادند. به طور مشابه، کوهن و اوزسوی<sup>۳</sup> (۲۰۲۱) در پژوهشی که به بررسی تأثیر متغیرهای موقعیتی مانند سیاست‌های سازمانی، شفافیت و نقض قرارداد روان‌شناختی پرداخت، دریافت که ماکیاولیسم و ضداجتماعی با هر دو بُعد سازمانی و بین‌فردی رفتارهای کاری غیرمولد ارتباط معناداری دارند، در حالی که خودشیفتگی چنین ارتباطی را نشان نداد. همچنین این مطالعه نشان داد که ویژگی‌های مثلث تاریک لزوماً باعث موفقیت شغلی نمی‌شوند، که این مسئله به پیچیدگی رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی، رفتار و نتایج حرفه‌ای اشاره دارد. مجموع این یافته‌ها تأکید می‌کنند که چگونه ویژگی‌های شخصیتی و عوامل موقعیتی به طور مشترک بر رفتارهای کاری تأثیر می‌گذارند و اطلاعات ارزشمندی برای مدیریت کارکنان و کاهش رفتارهای غیرمولد ارائه می‌دهند.

در خصوص اهمیت نظری و عملی پژوهش جاری می‌توان گفت که پژوهش جاری به لحاظ نظری با بررسی ارتباط میان صفات مثلث تاریک شخصیت و رفتارهای غیرمولد کاری و نقش میانجی رویدادهای خرد روزانه، به غنای ادبیات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی کمک می‌کند. همچنین، یافته‌های آن به توسعه مدل‌های جدید و پر کردن شکاف‌های موجود در این حوزه علمی یاری می‌رساند و مسیرهای تحقیقاتی آینده را روشن‌تر می‌سازد. از نظر عملی، نتایج این تحقیق برای مدیران و مشاوران منابع انسانی بسیار کاربردی است. شناخت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و رویدادهای روزمره محیط کاری می‌تواند به طراحی برنامه‌های آموزشی و مداخلات پیشگیرانه کمک کند. این اقدامات می‌توانند برای کاهش

- 
1. Stoica
  2. Junça Silva
  3. Cohen and Özsoy



رفتارهای غیرمولد و بهبود بهره‌وری سازمانی مؤثر باشند. به‌طور کلی، این پژوهش چارچوبی مفید برای مدیریت رفتارهای کاری و ارتقای فرهنگ سازمانی ارائه می‌دهد.

این پژوهش به منظور درک بهتر تعاملات میان صفات مثلث تاریک شخصیت و رفتارهای غیرمولد کاری و بررسی نقش میانجی رویدادهای خرد روزانه طراحی شده است. با توجه به اهمیت عملی و نظری تحقیق، سوال اصلی که این پژوهش قصد پاسخگویی به آن را دارد عبارت است از اینکه آیا رویدادهای خرد روزانه به عنوان یک متغیر میانجی می‌توانند رابطه میان صفات مثلث تاریک شخصیت (خودشیفتگی، ماکیاولیسم و ضداجتماعی) و رفتارهای غیرمولد کاری را تعدیل کنند؟

## روش

این پژوهش به‌منظور بررسی پیش‌بینی رفتار کاری غیرمولد توسط صفات مثلث تاریک شخصیت با نقش میانجی رویدادهای خرد روزانه، با استفاده از روش توصیفی-همبستگی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان بخش خصوصی و دولتی شهر مشهد در نیمه اول سال ۱۴۰۲ بود. این جامعه آماری از افراد شاغل در سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف تشکیل شده بود که در محیط‌های کاری متفاوت فعالیت داشتند. نمونه پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. این روش به دلیل محدودیت‌های زمانی و امکان دسترسی مستقیم به افراد موردنظر انتخاب گردید. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان و همچنین نیازهای تحلیل مدل‌های ساختاری تعیین شد و تعداد ۲۵۰ نفر به‌عنوان نمونه نهایی در این پژوهش شرکت کردند. معیارهای ورود شامل داشتن حداقل مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم، حداقل سن ۲۰ سال و حداقل یک سال سابقه کاری بود. داده‌های ناقص حذف شده و افراد واجد شرایط برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند.

داده‌ها از طریق توزیع حضوری و آنلاین پرسشنامه‌ها در میان آزمودنی‌ها گردآوری شد. برای اطمینان از دقت داده‌ها، توضیحات کافی در مورد نحوه تکمیل پرسشنامه‌ها به شرکت‌کنندگان ارائه شد. همچنین، جهت تشویق آزمودنی‌ها به پاسخ‌دهی صادقانه محرمانگی اطلاعات برای ایشان شرح داده شد. ملاحظات اخلاقی این پژوهش شامل دریافت رضایت‌نامه آگاهانه از تمامی شرکت‌کنندگان پیش از جمع‌آوری داده‌ها و اطمینان از حفظ محرمانگی اطلاعات شخصی آنان بود. شرکت در تحقیق به صورت داوطلبانه و با اطلاع کامل از شرایط انجام شد.

پیش بینی رفتار کاری غیرمولد توسط صفت مثلث تاریک شخصیت با نقش میانجی رویدادهای خرد روزانه داده‌های گردآوری شده ابتدا از نظر کامل بودن بررسی و موارد ناقص حذف شدند. سپس، تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-28 و Smart-PLS انجام شد. پیش از تحلیل‌های اصلی، نرمال بودن داده‌ها از طریق بررسی مقادیر چولگی و کشیدگی ارزیابی شد که نشان‌دهنده توزیع مناسب داده‌ها بود. تحلیل‌های اصلی شامل ارزیابی اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها، بررسی نقش میانجی رویدادهای خرد روزانه و شاخص‌های برازش مدل انجام شد. در خصوص ملاحظات اخلاقی، برای انجام پژوهش، رضایت آگاهانه از تمامی شرکت‌کنندگان اخذ شد. اطلاعات شرکت‌کنندگان به صورت محرمانه نگهداری شد و نتایج به صورت کلی گزارش گردید تا حریم خصوصی افراد حفظ شود.

## ابزار

صفات تاریک شخصیت جنیسون و ویستر (۲۰۱۰): این مقیاس در ۱۲ گویه ساخته شده است و سه صفت شخصیتی ماکیاولی، ضداجتماعی، خودشیفتگی را می‌سنجند. نام دیگر این پرسشنامه، مقیاس دوجین کثیف است. این مقیاس سه بعد شخصیت تاریک (بعد خودشیفتگی: سوالات ۱ تا ۴، بعد ماکیاولی: سوالات ۵ تا ۸، بعد ضداجتماعی: سوالات ۹ تا ۱۲) را در ۷ درجه از (۱ کاملاً ناراضی) تا (۷ کاملاً راضی) سنجش می‌کند. بنابراین کمترین و بیشترین مقدار نمره در این تست به ترتیب ۱۲ و ۸۴ می‌باشد. نمره بالا در این مقیاس نشان دهنده زیاد بودن وجود ویژگی‌های سه گانه تاریک در فرد است و برعکس. در این مقیاس هر کدام از سه صفت تاریک شخصیت توسط ۴ گویه اندازه گیری شده و نمره افراد می‌تواند برای هر بُعد بین ۴ تا ۲۸ باشد (جوناسون، وبستر و اسمیت، ۲۰۱۰). جانسون و وبستر (۲۰۱۰) خصوصیت‌های روان‌سنجی این پرسشنامه شامل، اعتبار افتراقی، همزمان، سازه و آزمون- باز آزمون را در چهار مطالعه مورد آزمون قرار دارند که میزان آلفای کرونباخ ماکیاولی از ۰/۷۷ - ۰/۷۲، ضداجتماعی از ۰/۶۹ - ۰/۶۶، خودشیفتگی از ۰/۸۵ - ۰/۷۸ گزارش کردند. قمرانی، صمدی، تقی نژاد و شمسی (۱۳۹۶) در پژوهش خود که جهت ارزیابی خصوصیت‌های روان‌سنجی این مقیاس انجام دادند نیز برای ارزیابی روایی پرسشنامه از روش‌های همبستگی گویه‌ها با نمره کل (آنالیز مواد)، همبستگی خرده مقیاس‌ها با نمره کل و آنالیز فاکتورهای استفاده شد. همبستگی گویه‌ها با نمره کل (۰/۲۲ تا ۰/۸۰) و خرده مقیاس‌ها با نمره کل (۰/۷۵ تا ۰/۸۳) در تمام موارد در سطح ۰/۰۱ معنی دار بود. در پژوهش حاضر پایایی ابزار از طریق آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد.

پرسشنامه رفتارهای غیرمولد گل پرور و خاکسار (۱۳۸۷): برای اندازه‌گیری رفتار کاری غیرمولد، از مقیاس رفتار کاری غیرمولد که شامل ۳۰ سوال در مقیاس لیکرت است استفاده

شده است. کمترین و بیشترین نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۳۰ و ۱۵۰ است. سوال ۱ تا ۳ مولفه خرابکاری، سوال ۴ تا ۷ مولفه اجتناب، سوال ۸ تا ۱۰ کجروی تولید، سوال ۱۱ تا ۱۵ مولفه دزدی و سوال ۱۶ تا ۳۰ مولفه سوءاستفاده را اندازه‌گیری می‌کند (گل پرور و خاکسار، ۱۳۸۷). گلپرور و همکاران (۱۳۸۹) با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، روایی سازه آن را مستند ساخته و آلفای کرونباخ ۰/۸۵ را برای آن گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر پایایی ابزار از طریق آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد.

پرسشنامه رفتارهای خرد روزانه جونکا سیلوا و همکاران (۲۰۲۰): این پرسشنامه شامل داده‌های مربوط به مقیاس دردهای روزانه و ارتقاء شغلی بر اساس دردهای روزانه می‌باشد. این پرسشنامه شامل ۲۶ سوال است که بر اساس مقیاس لیکرتی ۷ درجه‌ای (۱ = بسیار مخالف، ۷ = بسیار موافق) اندازه‌گیری می‌شود. لذا کمترین و بیشترین نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۲۶ و ۱۸۲ می‌باشد. این مقیاس شرایط فرد را در موقعیت‌های مختلف بررسی می‌کند. (۱) از نظر موقعیتی تعیین شوند، (۲) گاهاً و (۳) یا تکراری رخ دهند، می‌باشند. یا به این دلیل که فرد در همان زمینه باقی می‌ماند (مثلاً محل کار)، با خواسته‌های ثابت و قابل پیش بینی (مثلاً دستیابی به اهداف)، یا از رویارویی ناکارآمد فرد با موقعیت‌های رایج اندازه‌گیری شوند. فراوانی بروز دردهای روزانه به ویژگی‌های خاص محل کار فرد بستگی دارد. در پژوهش حاضر پایایی ابزار از طریق آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

پایایی ابزارها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. مقادیر آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ها بالاتر از ۰/۷ گزارش شد که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزارهاست.

#### یافته‌ها

این مطالعه با هدف بررسی تأثیر صفات مثلث تاریک شخصیت بر رفتار کاری غیرمولد و نقش میانجی‌گر مشکلات خرد روزانه انجام شد. داده‌ها از ۲۵۰ شرکت‌کننده که از طریق نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند، جمع‌آوری شده و با استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS تحلیل شدند. نتایج تحلیل توصیفی (جدول ۱) متغیرها به شرح زیر است: میانگین سن شرکت‌کنندگان  $4/59 \pm 38/59$  سال و میانگین سال‌های خدمت آنها  $3/78 \pm 12/35$  سال بود. در میان متغیرهای مطالعه، میانگین خودشیفتگی  $3/09 \pm 16/55$ ، ماکیاولیسم  $3/09 \pm 27/90$  و ضداجتماعی  $3/16 \pm 15/84$  بود. میانگین مشکلات خرد روزانه  $6/41 \pm 27/90$  و رفتار کاری غیرمولد  $9/62 \pm 77/65$  بود. مقادیر کجی و کشیدگی نشان داد که داده‌های تمامی متغیرها یا نرمال یا تقریباً متقارن هستند، با مقادیر کجی و کشیدگی برای

پیش بینی رفتار کاری غیرمولد توسط صفات مثلث تاریک شخصیت با نقش میانجی رویدادهای خرد روزانه نارسایی طلبی به ترتیب ۰/۱۵ و ۰/۲۳، برای ماکیاولیسم ۰/۴۸ و ۰/۴۵، برای ضداجتماعی ۰/۰۳ و ۰/۶۸، برای مشکلات خرد روزانه ۰/۶۳ و ۰/۶۴، و برای رفتار کاری غیرمولد به ترتیب ۰/۲۵ و ۱/۱۸ بود. این نتایج نشان دهنده توزیع متعادل داده‌ها بوده و آن را برای تحلیل‌های بعدی مناسب می‌سازد.

قبل از انجام تحلیل‌های اصلی، داده‌ها از نظر کامل بودن و کیفیت بررسی شدند. سطور دارای داده‌های گمشده حذف شدند و اندازه نمونه نهایی شامل ۲۵۰ شرکت‌کننده بود. مفروضه نرمال بودن داده‌ها هم همانطور که گفته شد بررسی و تایید شد. همچنین مفروضه عدم هم‌خطی چندگانه با استفاده از شاخص‌های تحمل و تورم واریانس بررسی شد، که تمامی مقادیر این شاخص‌ها کمتر از مقدار بحرانی ۵ بودند (لوری و گاسکین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴)، که عدم وجود هم‌خطی چندگانه شدید بین متغیرها را نشان می‌داد. مفروضه همگنی واریانس با استفاده از آزمون لوین بررسی شد و نتایج نشان دهنده همگنی واریانس در میان متغیرها بود. این تحلیل‌ها تأیید کردند که مفروضه‌های آماری رعایت شده و داده‌ها برای تحلیل‌های بعدی مناسب هستند.

قبل از انجام تحلیل مدل ساختاری، مدل اندازه‌گیری بررسی شد و بر اساس بارهای عاملی، شش آیتم از پرسشنامه مشکلات خرد روزانه حذف شدند. جدول ۲ شاخص‌های کلیدی مدل اندازه‌گیری برای ساختارهای مورد ارزیابی در این مطالعه را شامل می‌شود، از جمله میانگین واریانس استخراج شده<sup>۲</sup>، ضریب اعتبار ترکیبی<sup>۳</sup>، شاخص رو<sup>۴</sup> و آلفای کرونباخ. مقادیر میانگین واریانس استخراج شده نشان دهنده اعتبار همگرای کافی برای ساختارها است، به طوری که صفات مثلث تاریک شخصیت و مشکلات خرد روزانه دارای مقادیر میانگین واریانس استخراج شده به ترتیب ۰/۵۰۰ و ۰/۵۰۲ بودند، به این معنا که بیش از ۵۰ درصد از واریانس در این ساختارها توسط شاخص‌های آنها توضیح داده می‌شود. ساختار رفتار کاری غیرمولد مقدار میانگین واریانس استخراج شده بالاتری به اندازه ۰/۷۲۳ نشان می‌دهد که اعتبار همگرای عالی دارد. در مورد سازگاری داخلی، مقادیر ضریب اعتبار ترکیبی برای ساختارها رضایت‌بخش بودند، به طوری که صفات مثلث تاریک شخصیت دارای ضریب اعتبار ترکیبی برابر با ۰/۸۹۸، مشکلات خرد روزانه با ۰/۷۱۷ و رفتار کاری غیرمولد با ۰/۸۸۶ بودند که همه نشان دهنده قابلیت اطمینان قوی هستند. به طور مشابه، مقادیر رو برای تمامی ساختارها بالای ۰/۷۰ بودند که سازگاری داخلی را بیشتر تأیید می‌کند. مقادیر آلفای

- 
1. Lowry, P. B., & Gaskin
  2. AVE
  3. CR
  4. Rho

کرونباخ نیز قوی بودند، به طوری که صفات مثلث تاریک شخصیت با  $0/890$ ، مشکلات خرد روزانه با  $0/784$  و رفتار کاری غیرمولد با  $0/809$ ، که همه از آستانه قابل قبول  $0/70$  فراتر می‌روند. این نتایج نشان می‌دهند که مدل اندازه‌گیری در تمامی ساختارها قابل اعتماد و معتبر است، با عملکرد ویژه ساختار رفتار کاری غیرمولد از نظر میانگین واریانس استخراج‌شده، ضریب اعتبار ترکیبی، شاخص رو و آلفای کرونباخ. به طور کلی، یافته‌ها استحکام ابزارهای اندازه‌گیری را تأیید کرده و از قابلیت اطمینان و اعتبار ساختارها برای تحلیل‌های بیشتر حمایت می‌کنند.

نتایج مدل ساختاری (جدول ۳ - شکل ۱) نشان‌دهنده روابط معنادار بین متغیرهای مطالعه است. رابطه بین مشکلات خرد روزانه و رفتار کاری غیرمولد معنادار است، با میانگین  $0/48$ ، انحراف استاندارد  $0/05$  و مقدار  $t$  برابر با  $8/41$  ( $p = 0/001$ ). به طور مشابه، رابطه بین صفات مثلث تاریک شخصیت و رفتار کاری غیرمولد نیز معنادار است، با میانگین  $0/42$ ، انحراف استاندارد برابر با  $0/05$  و مقدار  $t$  برابر با  $8/16$  ( $p = 0/001$ ). صفات مثلث تاریک شخصیت همچنین رابطه مثبت قوی با مشکلات خرد روزانه دارند، با میانگین  $0/27$ ، انحراف استاندارد برابر با  $0/02$  و مقدار  $t$  برابر با  $25/36$  ( $p = 0/001$ ). در نهایت، تأثیر غیرمستقیم صفات مثلث تاریک شخصیت بر رفتار کاری غیرمولد از طریق مشکلات خرد روزانه معنادار است، با میانگین  $0/35$ ، انحراف استاندارد برابر با  $0/04$  و مقدار  $t$  برابر با  $8/59$  ( $p = 0/001$ ). این یافته‌ها روابط فرضی را حمایت می‌کنند و نشان می‌دهند که هر دو تأثیر مستقیم و غیرمستقیم نقش مهمی در توسعه رفتار کاری غیرمولد در محیط کار ایفا می‌کنند. شاخص‌های برازش مدل نشان‌دهنده برازش خوب برای مدل ساختاری است. به طور خاص، ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد<sup>۱</sup> برابر با  $0/65$  بود که زیر آستانه معمولاً پذیرفته شده  $0/80$  قرار دارد و نشان‌دهنده برازش خوب مدل است. علاوه بر این، شاخص برازش نرمال شده<sup>۲</sup> برابر با  $0/910$  بود که بالای مقدار توصیه شده  $0/90$  قرار دارد و از کفایت مدل حمایت بیشتری می‌کند. این شاخص‌ها نشان می‌دهند که مدل برازش قابل قبولی به داده‌ها دارد و روابط بین متغیرها به خوبی توسط مدل نشان داده شده‌اند.

- 
1. SRMR
  2. NFI

پیش بینی رفتار کاری غیرمولد توسط صفت مثلث تاریک شخصیت با نقش میانجی رویدادهای خرد روزانه

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

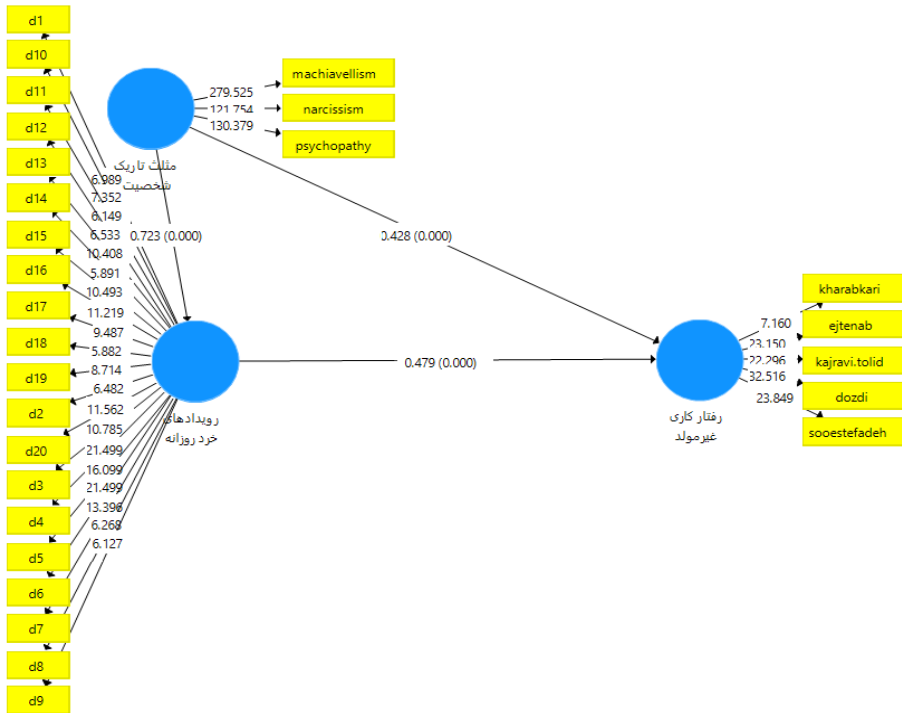
متغیرها	میانگین $\pm$ ۱. استاندارد	کجی	کشیدگی
سن (بر حسب سال)	۴۱/۲۸ $\pm$ ۴/۵۹	-	-
سابقه کار (بر حسب سال)	۱۶/۳۵ $\pm$ ۳/۷۸	-	-
خودشیفتگی	۱۶/۵۵ $\pm$ ۳/۰۹	۰/۱۵	۰/۲۳
ماکیاولیسم	۱۸/۸۷ $\pm$ ۳/۰۹	۰/۴۸	۰/۴۵
ضد اجتماعی	۱۵/۸۴ $\pm$ ۳/۱۶	۰/۰۳	۰/۶۸
مشکلات خرد روزانه	۲۷/۹۰ $\pm$ ۶/۴۱	۰/۶۳	۰/۶۴
رفتار کاری غیرمولد	۷۷/۶۵ $\pm$ ۹/۶۲	۰/۵۲	۰/۱۸

جدول ۲. شاخص‌های مدل اندازه‌گیری

متغیرها	آلفای	شاخص رو	ضریب اعتبار	میانگین واریانس
صفت مثلث تاریک	۰/۸۹۰	۰/۹۰۲	۰/۸۹۸	۰/۵۰۰
مشکلات خرد روزانه	۰/۷۸۴	۰/۷۵۳	۰/۷۱۷	۰/۵۰۲
رفتار کاری غیرمولد	۰/۸۰۹	۰/۸۳۹	۰/۸۸۶	۰/۷۲۳

جدول ۳. نتایج تحلیل مسیر برای روابط بین متغیرهای پژوهش

مسیرها	میانگین	انحراف ا.	آماره t	معنی داری
مشکلات خرد روزانه $\leftarrow$ رفتار کاری غیرمولد	۰/۴۸	۰/۰۵	۸/۴۱	۰/۰۰۱
صفت مثلث تاریک شخصیت $\leftarrow$ رفتار کاری غیرمولد	۰/۴۲	۰/۰۵	۸/۱۶	۰/۰۰۱
صفت مثلث تاریک شخصیت $\leftarrow$ مشکلات خرد روزانه	۰/۷۲	۰/۰۲	۲۵/۳۶	۰/۰۰۱
صفت مثلث تاریک شخصیت $\leftarrow$ مشکلات خرد روزانه $\leftarrow$ رفتار کاری غیرمولد	۰/۳۵	۰/۰۴	۸/۵۹	۰/۰۰۱



شکل ۱. مدل ساختاری مورد بررسی

## بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر صفات مثلث تاریک شخصیت (خودشیفتگی، ماکیاولیسم، و ضداجتماعی) بر رفتارهای کاری غیرمولد و نقش میانجی رویدادهای خرد روزانه انجام شد. نتایج نشان داد که صفات مثلث تاریک شخصیت اثر مستقیم و معناداری بر رفتارهای کاری غیرمولد دارند. همچنین، رویدادهای خرد روزانه به عنوان متغیر میانجی، ارتباط بین صفات مثلث تاریک شخصیت و رفتارهای کاری غیرمولد را تقویت می‌کند.

تحلیل‌های آماری نشان داد که مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است و شاخص ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد برابر با ۰/۴۵ محاسبه شد که نشان‌دهنده همبستگی مطلوب بین متغیرها است. این یافته‌ها بر اهمیت ویژگی‌های شخصیتی و رویدادهای روزمره در پیش‌بینی رفتارهای غیرمولد تأکید داشته و نقش میانجی رویدادهای خرد روزانه را در افزایش تأثیر صفات شخصیتی برجسته می‌سازد. به‌طور کلی، نتایج این پژوهش نشان داد که عوامل فردی

پیش بینی رفتار کاری غیرمولد توسط صفات مثلث تاریک شخصیت با نقش میانجی رویدادهای خرد روزانه و محیطی به طور هم‌زمان می‌توانند بر رفتارهای کاری تأثیر بگذارند و مدیریت مناسب آن‌ها می‌تواند به کاهش رفتارهای غیرمولد و بهبود عملکرد سازمانی منجر شود.

نتایج این پژوهش با یافته‌های قبلی در زمینه نقش صفات مثلث تاریک شخصیت بر رفتارهای کاری غیرمولد هماهنگ است و در برخی جنبه‌ها یافته‌های جدیدی نیز ارائه می‌دهد. مطالعه حاضر تأیید کرد که صفات مثلث تاریک شخصیت (ماکیاولیسم، خودشیفتگی، و ضداجتماعی) اثر مستقیم و معناداری بر رفتارهای کاری غیرمولد دارند، که این یافته با پژوهش دورادونی (۲۰۲۰) و استویکا (۲۰۲۰) هم‌خوانی دارد. به‌ویژه، این پژوهش نیز مانند دورادونی نشان داد که صفات تاریک شخصیت بخش مهمی از تغییرات رفتارهای کاری غیرمولد را توضیح می‌دهند. نتایج پژوهش حاضر در تأکید بر نقش میانجی‌گری رویدادهای خرد روزانه، یافته‌های جونکا-سیلوا (۲۰۲۱) را نیز تأیید کرد. به‌طور خاص، پژوهش ما نشان داد که رویدادهای خرد روزانه می‌توانند تأثیر صفات مثلث تاریک بر رفتارهای کاری غیرمولد را تسهیل کنند، مشابه آنچه جونکا-سیلوا گزارش کرد که رویدادهای مثبت می‌توانند شدت رفتارهای غیرمولد را کاهش دهند. از سوی دیگر، برخلاف یافته‌های کوهن (۲۰۲۲)، که نشان داد خودشیفتگی ارتباط معناداری با رفتارهای کاری غیرمولد ندارد، این پژوهش نشان داد که خودشیفتگی به طور مستقیم با این رفتارها مرتبط است. این تفاوت ممکن است به عوامل متعددی از جمله تفاوت‌های فرهنگی بین بافت‌های مطالعه، روش‌های اندازه‌گیری متفاوت، یا متغیرهای کنترل شده در طراحی‌های پژوهشی برگردد. برای مثال، در فرهنگ‌هایی که خودشیفتگی به عنوان یک ویژگی مثبت یا نشانه اعتماد به نفس تلقی می‌شود، ممکن است اثرات منفی آن بر رفتارهای کاری کمتر آشکار شود. همچنین، روش‌های اندازه‌گیری مختلف می‌توانند به نتایج متناقض منجر شوند؛ به ویژه اگر ابزارهای روان‌سنجی در تطابق با ویژگی‌های فرهنگی خاص تنظیم نشده باشند. این تناقضات فرصتی ارزشمند برای تحقیقات آینده فراهم می‌کند تا تأثیرات متقاطع فرهنگی بر رابطه میان صفات شخصیتی و رفتارهای کاری را بررسی کنند و نقش روش‌شناسی پژوهش را در این رابطه عمیق‌تر کنند. در نهایت، نتایج پژوهش ما در ادامه یافته‌های استویکا (۲۰۲۰) نشان داد که صفات تاریک شخصیت نه تنها با رفتارهای غیرمولد مرتبطاند، بلکه این ارتباط از طریق متغیرهای میانجی مانند رویدادهای روزمره تقویت می‌شود. این امر بر پیچیدگی رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی، محرک‌های محیطی و رفتارهای کاری تأکید دارد و به تحقیقات آینده برای بررسی دقیق‌تر این تعامل‌ها کمک می‌کند. به‌طور کلی، نتایج این پژوهش با بخش قابل توجهی از پژوهش‌های پیشین سازگار است و در عین حال برخی یافته‌های متناقض را نیز روشن‌تر می‌کند، که می‌تواند به نظریه‌پردازی بهتر در این حوزه کمک کند.



جهت تبیین پیش‌بینی رفتارهای غیرمولد توسط صفات تاریک شخصیت می‌توان گفت که این صفات، شامل ماکیاولیسم، خودشیفتگی و ضداجتماعی، به‌طور مستقیم و از طریق ویژگی‌های شناختی، هیجانی و رفتاری خاص خود، تمایل به رفتارهای غیرمولد را در محیط کار افزایش می‌دهند. افراد دارای سطح بالای ماکیاولیسم، به دلیل نگرش‌های دستکاری‌گرانه و هدف‌گرایی ابزاری، در موقعیت‌های کاری برای رسیدن به منافع شخصی خود حتی به قیمت آسیب رساندن به دیگران، رفتارهای مخربی مانند کاهش عمدی عملکرد، ایجاد شایعات یا تخریب روابط کاری از خود نشان می‌دهند. خودشیفتگان که نیاز به توجه و تأیید از سوی دیگران دارند، زمانی که این نیازها در محیط کاری برآورده نشود، ممکن است به رفتارهای مخرب مانند بی‌اعتبارسازی دیگران یا استفاده غیرمنصفانه از منابع سازمان روی بیاورند. از سوی دیگر، ضداجتماعی که با ویژگی‌هایی مانند عدم همدلی و بی‌توجهی به پیامدهای رفتارهای منفی همراه است، شدیدترین ارتباط را با رفتارهای غیرمولد نشان می‌دهد. این افراد معمولاً در برابر ناکامی‌ها یا محدودیت‌های کاری به رفتارهای تهاجمی و مخرب مانند سرپیچی از قوانین یا حتی خرابکاری دست می‌زنند. به‌طور کلی، این صفات از طریق تأثیر بر نگرش‌های منفی نسبت به سازمان، ایجاد هیجانات منفی مانند خشم یا ناامیدی و تصمیم‌گیری‌های غیرمسئولانه، رفتارهای غیرمولد را پیش‌بینی می‌کنند.

در مورد پیش‌بینی رفتارهای غیرمولد توسط صفات مثلث تاریک شخصیت از طریق رویدادهای خرد روزانه، می‌توان گفت که این رویدادها به‌عنوان یک متغیر میانجی، شدت تأثیر صفات تاریک بر رفتارهای غیرمولد را تعدیل یا تقویت می‌کنند. افراد دارای صفات تاریک شخصیت، به‌ویژه کسانی که تمایلات ماکیاولیستی یا جامعه‌ستیزانه دارند، معمولاً رویدادهای خرد روزانه منفی مانند انتقاد، بی‌توجهی یا رقابت‌های ناسالم را تهدیدی برای منافع یا جایگاه خود تلقی می‌کنند. این برداشت منفی، واکنش‌هایی مانند تخریب روابط، کاهش همکاری یا رفتارهای ضدتولیدی را در پی دارد. از سوی دیگر، تجربه رویدادهای مثبت، مانند حمایت همکاران یا تقدیر از عملکرد، می‌تواند اثرات منفی صفات تاریک را کاهش دهد و حتی از بروز رفتارهای مخرب جلوگیری کند. در این میان، جامعه‌ستیزان که کمترین حساسیت را نسبت به پیامدهای رفتارهای خود دارند، در مواجهه با رویدادهای منفی روزمره، بیشترین احتمال را برای انجام رفتارهای غیرمولد نشان می‌دهند.

علاوه بر این یافته‌های این پژوهش با تأیید نقش میانجی‌گری رویدادهای خرد روزانه در رابطه بین صفات مثلث تاریک شخصیت و رفتارهای کاری غیرمولد، نظریه‌های موجود مانند نظریه استرس شغلی و نظریه شخصیت-محیط را گسترش می‌دهد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که صفات شخصیتی منفی تنها به صورت مستقیم بر رفتارهای کاری تأثیر نمی‌گذارند، بلکه از طریق تعامل

پیش بینی رفتار کاری غیرمولد توسط صفات مثلث تاریک شخصیت با نقش میانجی رویدادهای خرد روزانه با عوامل محیطی مانند رویدادهای روزمره، شدت این تأثیرات افزایش می‌یابد. این پژوهش بر اهمیت در نظر گرفتن عوامل محیطی به‌عنوان واسطه‌های کلیدی در چارچوب‌های نظری موجود تأکید دارد و نشان می‌دهد که چگونه ترکیب این عوامل می‌تواند رفتارهای کاری غیرمولد را توضیح دهد یا پیش‌بینی کند.

به‌طور کلی، می‌توان گفت تعامل میان صفات تاریک شخصیت و رویدادهای خرد روزانه، فرآیندی پویا و دوسویه است که در آن، صفات تاریک نه تنها تأثیر مستقیمی بر رفتارهای غیرمولد دارند، بلکه نحوه درک و واکنش به رویدادهای روزمره محیط کار نیز شدت یا فرکانس این رفتارها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این یافته‌ها بر اهمیت مدیریت رویدادهای خرد روزانه و کاهش تجربیات منفی در محیط کاری به‌منظور کنترل اثرات مخرب صفات تاریک شخصیت تأکید می‌کنند.

این پژوهش با وجود ارائه یافته‌های ارزشمند، با محدودیت‌هایی همراه بود که باید در تفسیر نتایج مدنظر قرار گیرد. نخست، روش نمونه‌گیری در دسترس، امکان تعمیم نتایج به تمامی کارکنان سازمان‌های مختلف را محدود می‌کند. اگرچه حجم نمونه کافی بود، اما استفاده از روش‌های نمونه‌گیری تصادفی یا خوشه‌ای در پژوهش‌های آینده می‌تواند تعمیم‌پذیری نتایج را افزایش دهد. دوم، ابزارهای اندازه‌گیری مورد استفاده مبتنی بر خودگزارش‌دهی بودند که ممکن است تحت تأثیر سوگیری‌های پاسخ‌دهی مانند مطلوبیت اجتماعی یا خودافشایی محدود قرار گرفته باشند. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از روش‌های چندمنبعی (مانند ارزیابی توسط همکاران یا مدیران) استفاده شود. سوم، این پژوهش در یک زمان مشخص (مقطع زمانی مقطعی) انجام شده است و نتایج آن ممکن است تغییرات پویای رابطه بین متغیرها را نشان ندهد. پیشنهاد می‌شود مطالعات طولی برای بررسی تأثیر گذر زمان بر روابط میان صفات تاریک شخصیت، رویدادهای خرد روزانه و رفتارهای غیرمولد انجام شود. علاوه بر این، این پژوهش بر کارکنان یک شهر خاص (مشهد) متمرکز بود و اثرات فرهنگ سازمانی یا جغرافیایی دیگر در نظر گرفته نشد. گسترش دامنه جغرافیایی و بررسی این متغیرها در بافت‌های مختلف فرهنگی و سازمانی می‌تواند بینش‌های جامع‌تری ارائه دهد.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده علاوه بر بررسی صفات مثلث تاریک شخصیت، مدل‌های ترکیبی را که متغیرهای گسترده‌تری مانند عدالت سازمانی، رفاه کارکنان، یا تفاوت‌های فرهنگی را در نظر می‌گیرند، در تحلیل‌های خود لحاظ کنند. این رویکرد می‌تواند

به درک عمیق تری از تعامل میان ویژگی‌های شخصیتی و عوامل سازمانی کمک کند. همچنین، مطالعاتی که مداخلاتی نظیر آموزش هوش هیجانی یا برنامه‌های توسعه مهارت‌های ارتباطی را بررسی می‌کنند، می‌توانند راهکارهایی مؤثر برای کاهش اثرات منفی صفات مثلث تاریک ارائه دهند. چنین پژوهش‌هایی می‌توانند نقشی کلیدی در طراحی سیاست‌های بهبود محیط کار و ارتقای بهره‌وری سازمانی ایفا کنند.

در نهایت، این پژوهش با تأکید بر نقش صفات تاریک شخصیت و میانجی‌گری رویدادهای خرد روزانه، گامی مهم در غنی‌سازی ادبیات آکادمیک درباره عوامل مؤثر بر رفتارهای کاری غیرمولد برداشته است. یافته‌های این مطالعه نه تنها درک عمیق تری از روابط میان ویژگی‌های شخصیتی و رفتارهای کاری ارائه می‌دهد، بلکه راه‌حل‌های عملی ارزشمندی را نیز برای بهبود محیط کار و ارتقای بهره‌وری سازمانی فراهم می‌کند. استفاده از مداخلات آموزشی و برنامه‌های توسعه‌ای برای مدیریت صفات تاریک شخصیت و کاهش اثرات آن‌ها بر رفتارهای کاری، به ویژه از طریق مدیریت رویدادهای خرد روزانه، توصیه می‌شود. این رویکرد می‌تواند به مدیران و مشاوران منابع انسانی در کاهش رفتارهای غیرمولد و بهبود دینامیک‌های سازمانی کمک کند.

این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

## منابع

- Abedinzadeh, Haghayegh, Abbas, S., & Raisi. (2023). Structural Patterning of Risky Behaviors Based on Brain-Behavioral Systems and Dark Dimensions of Personality Mediated by Emotional Creativity in High School Students. *Quarterly Journal of Modern Psychological Research*, 17(68), 169-180.
- Alqhaiwi, Z. O., Djurkovic, N., Luu, T., & Gunasekara, A. (2024). The self-regulatory role of trait mindfulness in workplace bullying, hostility and counterproductive work behaviours among hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 122, 103843.
- Burns, G. N., DeGennaro, M. P., Harrell, C. E., Morrison, P. J., Soda, L. M., & Walters, R. (2024). Emotional manipulation in the workplace: An investigation into the indirect effects of Machiavellianism on counterproductive work behaviors (CWBs). *Personality and Individual Differences*, 221, 112568.
- Carpenter, N. C., Whitman, D. S., & Amrhein, R. (2021). Unit-level counterproductive work behavior (CWB): A conceptual review and quantitative summary. *Journal of management*, 47(6), 1498-1527.
- Cohen, A., & Özsoy, E. (2021). Dark triad and situational variables and their relationship to career success and counterproductive work behaviors among

- employees in Turkey. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(5), 506-525.
- Constantin, R. M., & Florin, S. D. (2023). An explorative study regarding the relationship between the Light Triad of personality, counterproductive work behavior and organizational citizenship behaviour. *Review of Socio-Economic Perspectives*, 8(2), 19-28.
  - Duradoni, M., Gursesli, M. C., Martucci, A., Gonzalez Ayarza, I. Y., Colombini, G., & Guazzini, A. (2023). Dark Personality Traits and Counterproductive Work Behavior: A PRISMA Systematic Review. *Psychological Reports*, 00332941231219921.
  - Fatfouta, R., & Schwarzingler, D. (2024). A toxic mix: Explicit and implicit narcissism and counterproductive work behavior. *Applied Psychology*, 73(2), 863-876.
  - Golparvar, M., & Khaksar, F. (2010). The relationship between emotional intelligence and job performance of employees in industrial factories in Isfahan city. *Clinical Psychology and Personality*, 8(1), 19-34. [https://cpap.shahed.ac.ir/article\\_2631\\_7133cd67af54e7043924fb0f8c280ea0.pdf](https://cpap.shahed.ac.ir/article_2631_7133cd67af54e7043924fb0f8c280ea0.pdf)
  - Gürlek, M. (2021). Shedding light on the relationships between Machiavellianism, career ambition, and unethical behavior intention. *Ethics & Behavior*, 31(1), 38-59.
  - Jones, D. N., & Mueller, S. M. (2021). Is Machiavellianism dead or dormant? The perils of researching a secretive construct. *Journal of Business Ethics*, 1-15.
  - Junça-Silva, A., & Silva, D. (2023). The buffering effect of micro-daily events on the relationship between the dark triad traits and counterproductive work behavior. *Management Research Review*, 46(5), 667-681.
  - Junça Silva, A., Caetano, A., & Lopes, M. (2020). A working day in the life of employees: development and validation of the scale for daily hassles and uplifts at work. *A working day in the life of employees: development and validation of the scale for daily hassles and uplifts at work*(2), 221-250.
  - Kim, D. G., & Lee, C. W. (2021). Exploring the roles of self-efficacy and technical support in the relationship between techno-stress and counter-productivity. *Sustainability*, 13(8), 4349.
  - Klusmann, U., Aldrup, K., Schmidt, J., & Lüdtkke, O. (2021). Is emotional exhaustion only the result of work experiences? A diary study on daily hassles and uplifts in different life domains. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(2), 173-190.
  - Kranefeld, I., & Blickle, G. (2022). The good, the bad, and the ugly? A triarchic perspective on psychopathy at work. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 66(15), 1498-1522.
  - Lan, J., Mao, Y., Peng, K. Z., & Wang, Y. (2021). The combined effects of positive and negative affect on job satisfaction and counterproductive work behavior. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-19.

- Larsson, G., Lundell, E., Svensén, S., & Nilsson, S. (2021). Interrelationship of emotional stability, hassles, uplifts, coping and stress-related symptoms in Swedish female and male military veterans. *Scandinavian journal of psychology*, 62(2), 217-226.
- Lasko, E. N., & Chester, D. S. (2021). What makes a “successful” psychopath? Longitudinal trajectories of offenders’ antisocial behavior and impulse control as a function of psychopathy. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 12(3), 207.
- Lin, C.-J., Pauleen, D., & Li, C.-R. (2022). Perceived abusive leadership, narcissistic personality, and employee's political behaviors: A moderated-mediation model. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 29(4), 409-423.
- Liu, K., Yu, X., Cai, Y., & Tu, D. (2023). Psychometric properties and measurement invariance of the LIVES daily hassles scale in Chinese samples. *Evaluation & the Health Professions*, 46(3), 277-286.
- Lowry, P. B., & Gaskin, J. (2014). Partial least squares (PLS) structural equation modeling (SEM) for building and testing behavioral causal theory: When to choose it and how to use it. *IEEE transactions on professional communication*, 57(2), 123-146.
- Nguyen, N., Pascart, S., & Borteyrou, X. (2021). The dark triad personality traits and work behaviors: A person-centered approach. *Personality and Individual Differences*, 170, 110432.
- Norouzinik, Y., Rahimnia, F., Maharati, Y., & Eslami, G. (2022). Narcissistic leadership and employees’ innovative behaviour: mediating roles of job embeddedness and job engagement. *Innovation*, 24(3), 355-380.
- Pletzer, J. L. (2021). Why older employees engage in less counterproductive work behavior and in more organizational citizenship behavior: Examining the role of the HEXACO personality traits. *Personality and Individual Differences*, 173, 110550.
- Preston, O. C., Anestis, J. C., Watts, A. L., Bulla, B. A., Harrop, T. M., Laare, J. R.-V., & Lilienfeld, S. O. (2021). Psychopathic personality traits in the workplace: Implications for interpersonally-and organizationally-directed counterproductive and citizenship behaviors. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 1-17.
- Serenko, A., & Choo, C. W. (2020). Knowledge sabotage as an extreme form of counterproductive knowledge behavior: the role of narcissism, Machiavellianism, psychopathy, and competitiveness. *Journal of Knowledge Management*, 24(9), 2299-2325.
- Spain, S. M., Harms, P., & LeBreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of organizational behavior*, 35(S1), S41-S60.
- Stephan, B., Lechner, D., Stockkamp, M., Hudecek, M. F., Frey, D., & Lermer, E. (2023). Where a psychopathic personality matters at work: a cross-industry

study of the relation of dark triad and psychological capital. *BMC psychology*, 11(1), 236.

- Stoica, A. A. (2021). Dark triad, risk taking and counterproductive work behavior in different organizational contexts. *Studia Doctoralia*, 12(1), 4-19.
- Udayar, S., Urbanaviciute, I., Morselli, D., Bollmann, G., Rossier, J., & Spini, D. (2023). The LIVES daily hassles scale and its relation to life satisfaction. *Assessment*, 30(2), 348-363.
- Uysal, H. T., Ak, M., & Koşar, A. (2023). Counterproductive work behaviors in organizations: A research on the effect of the dark triad. *Agathos*, 14(1), 247-259.
- Wiegand, J. P. (2023). When overqualification turns dark: a moderated-mediation model of perceived overqualification, narcissism, frustration, and counterproductive work behavior. *Personality and Individual Differences*, 214, 112351.
- zarei, s., eshghi, m., & fooladvand, k. (2021). Developing Model of Turnover Intention among Central Bank Employees Based on Dark Triad of Personality: Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Career and Organizational Counseling*, 13(3), 111-126. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2021.102112>