

تدوین مدل نیت ترک شغل در کارمندان بانک مرکزی بر اساس سه گانه تاریک شخصیت:

نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی ادراک شده

## Developing Model of Turnover Intention among Central Bank Employees Based on Dark Triad of Personality: Mediating Role of Perceived Organizational Support

تاریخ دریافت مقاله: ۱۹/۰۳/۱۴۰۰، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۲۰/۰۷/۱۴۰۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۰۹/۰۹/۱۴۰۰

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

S. Zarei, (Ph.D), M. Eshghi, (M.A), Kh. Fooladvand, (Ph.D)

سلیمان زارعی<sup>۱</sup>، محبوبه عشقی<sup>۲</sup> و خدیجه فولادوند<sup>۳</sup>

چکیده

### Abstract

**Aim:** The aim of current study was to determine the mediating role of perceived organizational support in the relationship between dark personality triad and turnover intention. **Method:** The research study was descriptive - correlational. The statistical population of the study consisted of the staff of the Central Bank in Tehran who was employed in the year 1398. Data were collected using Turnover intention scale (Kim and Leung, 2007), Dirty Dozen scale (Jenson & Webster, 2010), Perceived Organizational Support Scale (Eisenberger et al, 1986), and analyzed using structural equation modeling. **Results:** The results showed that the direct effect of Machiavellian on turnover intention ( $\beta=0.25, P<0.01$ ), narcissistic on turnover intention ( $\beta=0.48, P<0.01$ ), Psychopath on turnover intention ( $\beta=0.26, P<0.01$ ) is positive and significant; and the direct effect of perceived organizational support on turnover intention ( $\beta=-0.31, P<0.01$ ) is negative and significant. Finally, the results of the Bootstrap test showed that perceived organizational support in the relationship between Machiavellian and turnover intention ( $\beta=0.011, P<0.05$ ), between narcissistic and turnover intention ( $\beta=0.012, P<0.05$ ) and between psychopath and turnover intention ( $\beta=0.011, P<0.05$ ) has a mediating role. **Conclusion:** Therefore, central bank officials can take steps to reduce the negative impact of the dark triad of personality and prevent the turnover intention so that employees can perceive the attention and support of the organization.

**Keywords:** Dark triad of personality, Perceived organizational support, Turnover intention

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه بین سه گانه تاریک شخصیت و نیت ترک شغل کارکنان بانک مرکزی انجام شد. **روش:** پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود، جامعه آماری پژوهش پرسنل بانک مرکزی بود که در سال ۱۳۹۸ مشغول خدمت بودند، از این جامعه تعداد ۲۵۰ نفر با استفاده از روش نمونه - گیری در دسترس انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از مقیاس نیت ترک شغل (کیم و لیونگ، ۲۰۰۷)، مقیاس دوجین کثیف (جنیسون و وبستر، ۲۰۱۰) و مقیاس حمایت سازمانی ادراک شده (آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶) گردآوری و با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری تحلیل شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد اثر مستقیم شخصیت‌های ماکیاولیسم ( $\beta=0.25, P<0.01$ )، خوددشیفته ( $\beta=0.48, P<0.01$ ) و لیونگ ( $\beta=0.26, P<0.01$ ) و ضداجتماعی بر نیت ترک شغل ( $\beta=0.26, P<0.01$ ) مثبت معنادار است و اثر مستقیم حمایت سازمانی ادراک شده بر نیت ترک شغل ( $\beta=-0.31, P<0.01$ ) منفی معنادار بود. در نهایت نتایج آزمون بوت استراپ نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه بین شخصیت ماکیاولی ( $\beta=0.011, P<0.05$ )، شخصیت خوددشیفته ( $\beta=0.012, P<0.05$ ) و شخصیت ضداجتماعی با نیت ترک شغل ( $\beta=0.011, P<0.05$ ) نقش واسطه‌ای دارد. **نتیجه‌گیری:** بنابراین مسئولان بانک مرکزی می‌توانند جهت کاهش تاثیر منفی سه گانه تاریک شخصیت و پیشگیری از تمایل به ترک شغل اقداماتی انجام دهند که کارکنان توجه و حمایت سازمانی را به طور محسوس درک کنند.

**کلید واژه‌ها:** حمایت سازمانی ادراک شده، سه گانه تاریک شخصیت، نیت ترک شغل

۱. نویسنده مسئول: استادیار گروه روانشناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

zareis@lu.ac.ir

۲. کارشناس ارشد مشاوره شغلی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، تهران، تهران.

۳. استادیار گروه روانشناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

## مقدمه

ترک شغل کارکنان موضوع بحث برانگیز جدیدی در سازمان‌های تجاری است (اقبال، هونگیون، اختر، احمد و آنکوما، ۲۰۲۰). پرداختن به ترک شغل کمکی به زمینه‌کاربردی و پیشگیرانه پدیده ترک شغل نمی‌کند و نوعی توجیه بعد از وقوع حادثه محسوب می‌شود. از این رو برخی از پژوهشگران حوزه منابع انسانی ترجیح می‌دهند از نیت ترک شغل به جای ترک شغل استفاده کنند (اولیویرا، کاوازوت و آلن‌دونزر، ۲۰۱۹). کارمندانی که نیت ترک شغل در آن‌ها بالاست، از لحاظ روانی از سازمان فاصله گرفته، تمرکزشان روی کار کاهش می‌یابد و اثربخشی آنها کم می‌شود (لی، سون، کیم، کوان و پارک، ۲۰۱۸). بانک‌ها از جمله محیط‌های کاری هستند که کارمندان آنها استرس شغلی بالایی را به دلیل سروکارداشتن با منابع مالی و مسئولیت در برابر نقدینگی و دارایی مردم و بانک تجربه می‌کنند که این امر می‌تواند منجر به کاهش انگیزه و نیت ترک در آنها شود (اک، ۲۰۱۸). در خصوص نیت ترک شغل، مدل علی نیت ترک شغل پرایس<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) به عنوان اساس پژوهش حاضر، عوامل اصلی تاثیرگذار بر نیت ترک شغل را در چهار دسته عوامل فردی، عوامل شغلی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی قرار داده است (نقل از نی، لامسا و پوستایت، ۲۰۱۸).

بر مبنای مدل نیت ترک شغل پرایس (۲۰۰۱) و برخی مطالعات از جمله مطالعات نینرون، واریا، نونینگ و وایاوت<sup>۷</sup> (۲۰۲۰) یکی از متغیرهای مهم فردی که می‌تواند بر نیت ترک شغل اثرگذار باشد شخصیت کارکنان است؛ چرا که در شرایط تناسب شغل و شخصیت، رضایت شغلی به بالاترین میزان و در نتیجه ترک شغل به حداقل خواهد رسید (زفان و بانی‌ملهم، ۲۰۱۷). هر چند، شخصیت عمدتاً به عنوان پنج عامل بزرگ شخصیت به عنوان یکی از متغیرهای مهم فردی با پیامدهای مختلف شغلی مانند سازگاری شغلی، عملکرد شغلی و رضایت شغلی مرتبط است (باریک و مونت، ۲۰۱۹)؛ اما پژوهشگران حوزه سازمانی و شغلی ضروری می‌دانند که به دیگر صفات شخصیت غیر بالینی تحت عنوان صفات تاریک شخصیت (شامل: ماکیاولی، خودشیفته و

- 
1. Iqbal, Hongyun, Akhtar, Ahmad & Ankumah
  2. Oliveira, Cavazotte & Alan Dunzer
  3. Lee, Sohn, Kim, Kwon & Park
  4. Ak
  5. Price
  6. Nie, Lamsa & Pucetaite
  7. Ninroon, Wareeya, Boonying & Vaiyavuth
  8. Zeffane & Bani Melhem
  9. Barrick & Mount

تدوین مدل نیت ترک شغل در کارمندان بانک مرکزی بر اساس سه گانه تاریک شخصیت: ...

ضداجتماعی) نیز پرداخته شود (راموس-ویلاگراسا، فرناندز دل ریو و بارادا<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). اگرچه، هر سه صفت تاریک شخصیت در برخی ویژگی‌ها مانند بی‌عاطفگی شبیه هستند اما آنها صفات متفاوتی هستند (اسکیمنتی، جوناسون، پاسانیسی، لامارکا، دی‌دیو و جرواسی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). شخصیت ماکیاوولی به فریبکاری مشهور است و برای رسیدن به اهدافش به هر وسیله‌ای دست می‌زند. شخصیت خودشیفته خود را بزرگ جلوه داده و از ارزش‌های دیگران می‌کاهد و با داشتن غرور کاذب، خود را مستحق بهترین‌ها می‌داند. در شخصیت ضداجتماعی فرد نمی‌تواند با موازین اخلاقی سازگار شود و در قبال رفتارهایش احساس گناه و اضطراب ندارد (اسمیت و لیلینفلد<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳؛ پالوس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). در حوزه‌های مطالعات نشان می‌دهند که سه گانه تاریک شخصیت با بهره‌وری و انطباق‌پذیری پایین، عملکرد شغلی ضعیف و رفتار کاری ضد تولید ارتباط دارد (اسمیت و وبستر<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷؛ پالمر، کوماراجو، کارتر و کارائو<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷). همچنین، سایر مطالعات نشان می‌دهد کارمندانی که دارای درجه بالایی از صفات شخصیت خودشیفته، ماکیاوولی و ضد-اجتماعی هستند، درجه پایینی از رضایتمندی را دارند و تمایل دارند تا رفتار کاری ضد تولید بیشتری نظیر غیبت و ترک شغل را انجام دهند (ترگلون، زیوکوف، زارولا و فورنهام<sup>۷</sup>، ۲۰۱۸). در کنار موارد مطرح شده، پژوهش پروسیک و اسزولوسکی<sup>۸</sup> (۲۰۱۹) نشان می‌دهد که سه گانه تاریک شخصیت با میزان فرسودگی شغلی بالا در سازمان همراه است و این کارمندان به دلیل کاهش انگیزه شغلی تمایلی برای حضور در سازمان ندارند.

بر اساس مدل علی نیت ترک شغل پرایس (۲۰۰۱) و مبانی پژوهشی حمایت سازمانی ادراک شده نیز یکی از عوامل تاثیرگذار بر نیت ترک شغل است (کوته، لاوزیر و استینگلمبر<sup>۹</sup>، ۲۰۲۱). حمایتی که کارکنان از سوی سازمان درک می‌کنند باوری است مبتنی بر این که سازمان تا چه حد از همکاری آن‌ها قدردانی می‌کند، به رفاه آن‌ها اهمیت می‌دهد و به چه میزان بر ارزش‌های مشترک آن‌ها توجه دارد (مان، ابید، بات، اشفاق و احمد<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۰). رودز و آیزنبرگر<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۲) مطرح می‌کنند هرچه کارکنان احساس کنند تحت حمایت سازمان قرار دارند، به همان نسبت بر

1. Ramos-Villagrasa, Fernández del Rio & Barrada
2. Schimmenti, Jonason, Passanisi, La Marca, Di Dio & Gervasi
3. Smith & Lilienfeld
4. Paulhus
5. Smith & Webster
6. Palmer, Komaraju, Carter & Karau
7. Treglown, Zivkov, Zarola & Furnham
8. Prusik & Szulawski
9. Côté, Lauzier & Stinglhamber
10. Maan, Abid, Butt, Ashfagh & Ahmed
11. Rhoades & Eisenberger

میزان تعهد به سازمان و تمایل آن‌ها به ماندن در سازمان افزوده می‌شود (نقل از ریدوان، مولیانی و علی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). در همین راستا، مطالعات نشان می‌دهد که حمایت سازمانی ادراک شده از یک سو موجب افزایش خلاقیت و رضایت کارکنان در سازمان و از سوی دیگر موجب کاهش میزان فشارهای شغلی و رفتارهای اجتنابی نظیر تمایل به ترک شغل می‌گردد (کوته و همکاران، ۲۰۲۱؛ هارینی، لودین و علی<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰). همچنین بر اساس نظریه‌ی تبادل اجتماعی بلاو<sup>۳</sup> (۱۹۶۴)، کارکنان در مقابل مشارکت در تعیین و تحقق اهداف سازمان و ادراک حمایت سازمانی سعی می‌کنند تلاش و حضور بیشتری در سازمان داشته باشند، چرا که شغل خود را فرصتی برای بالندگی خود و جبران نگاه مثبت سازمان و تعالی آن می‌دانند (نقل از آلکوور، چامبل، فرناندز و رودریگوئز<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸). بنابراین انتظار می‌رود با ادراک مطلوب نسبت حمایت سازمانی، کارکنان تمایل کمتری برای ترک شغل داشته باشند.

در خصوص نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی ادراک شده، مدل تعاملی فرد - موقعیت<sup>۵</sup> از تعامل پویا بین صفات سه‌گانه تاریک شخصیت و حمایت سازمانی ادراک شده با نیت ترک شغل حمایت می‌کند (چوی و راتازک-مرزوک<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹). به طور خاص، شرایطی که در آن رفتار تضعیف یا منع می‌شود و محدودیت‌های موقعیتی بیشتر می‌شود می‌تواند بر میل باطنی برای بروز صفات تاثیر بگذارد. از این رو متغیرهای زمینه‌ای مانند حمایت سازمانی ادراک شده ممکن است یک حایل ایجاد کند که نیت ترک شغل را کاهش دهد (لی، بن و یه<sup>۷</sup>، ۲۰۱۹؛ کومار، جوهاری، راستوگی و سیواکومار<sup>۸</sup>، ۲۰۱۸). مطابق این منطق تعاملی، ادراکات منفی درمورد حمایت سازمانی ادراک شده به شدت با رضایتمندی پایین افراد و افزایش ترک شغل در ارتباط است (وانگ و وانگ<sup>۹</sup>، ۲۰۲۰). به طور مشابه حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند ارتباط مثبت بین رفتار کناره‌گیری از گروه کاری به هم پیوسته و رفتارهای انصرافی فردی را تقویت یا تضعیف کند (لام، توستی-خاراس و کینگ<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۵). در همین راستا، پالمرو و همکاران (۲۰۱۷)؛ کوپکووا و آرانوسوا<sup>۱۱</sup> (۲۰۲۰) در مطالعات خود نشان دادند که کارکنان هنگام درک سطح

- 
1. Ridwan, Mulyani & Ali
  2. Harini, Luddin & Ali
  3. Blau Social Exchange Theory
  4. Alcover, Chambel, Fernandez & Rodriguez
  5. person-situation interactionism
  6. Choi & Ratajczak-Mrozek
  7. Li, Boon & Ye
  8. Kumar, Jauhari, Rastogi, & Sivakumar
  9. Wang & Wang
  10. Lamm, Tosti-Kharas & King
  11. Copkova & Aranosova

تدوین مدل نیت ترک شغل در کارمندان بانک مرکزی بر اساس سه گانه تاریک شخصیت: ...

بالایی از حمایت سازمانی، رفتارهای مخرب مربوط به صفات شخصیتی تاریک اعم از غیبت کردن، تاخیر زیاد و ترک شغل ناگهانی را کمتر نشان می‌دهند.

در مجموع، علی‌رغم وجود شواهد پژوهشی مربوط به ارتباط صفات شخصیتی و حمایت سازمانی با نیت ترک شغل، اما نقش تعدیل کننده حمایت سازمانی در ارتباط بین صفات شخصیتی و نیت ترک شغل مورد توجه قرار نگرفته است. از سوی دیگر، پژوهش‌های اندکی در مورد نیت ترک شغل در کارمندان بانک انجام گرفته است و دانش و درک درستی از نیت ترک شغل و عوامل مرتبط با آن در آنها وجود ندارد. لذا شناخت عوامل اثرگذار بر نیت ترک شغل در کارمندان بانک نقش مهمی در رشد و پویایی آنها ایفا می‌کند و می‌تواند بی‌انگیزگی کارمندان را کاهش یا متوقف کند. این پژوهش درصدد پاسخویی به این سوال است که آیا حمایت سازمانی ادراک شده رابطه بین صفات تاریک شخصیت و نیت ترک شغل در بین کارمندان بانک مرکزی را تعدیل می‌کند یا خیر؟ نتایج این پژوهش می‌تواند برای مشاوران شغلی و روان‌شناسان صنعتی با هدف پیشگیری و درمان نیت ترک شغل کارمندان مورد استفاده قرار گیرد.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی، از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش پرسنل بانک مرکزی در سال ۱۳۹۸ بودند. از بین آنان، بر اساس دیدگاه کلاین<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) که بیان می‌کند حداقل حجم نمونه قابل قبول برای مدل سازی معادلات ساختاری ۲۰۰ نفر است، در پژوهش حاضر با بیش برآورد ۲۵ درصدی حجم نمونه ۲۵۰ انتخاب شد. لازم ذکر است که با توجه به مسائل سازمانی و عدم دسترسی به حجم کلی جامعه، نمونه لازم به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. فرآیند انتخاب افراد شرکت کننده بدین صورت بود که با هماهنگی لازم با حراست سازمان و حضور در بخش‌های مختلف بانک مرکزی در بازه زمانی مهر ماه تا آذر ماه کارکنانی که تمایل به شرکت در پژوهش داشتند به عنوان نمونه انتخاب شدند. همچنین ملاحظات اخلاقی در پژوهش حاضر شامل اخذ رضایت آگاهانه، رعایت حریم خصوصی و رازداری شرکت‌کنندگان رعایت شد.

### ابزار پژوهش

- مقیاس نیت ترک شغل<sup>۲</sup> (TIS): این مقیاس توسط کیم و لیونگ<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) طراحی شده است. شامل ۳ گویه است که در طیف ۷ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم

1. Kline

2. Turnover Intention Scale

3. Kim & Leung

(۷) نمره گذاری می‌شود. دامنه نمرات بین ۳ تا ۲۱ است. روایی و پایایی ابزار توسط کیم و لیونگ (۲۰۰۷) در مطالعات مختلف مطلوب گزارش شده است. مباشری و بابایی (۱۳۹۶) با روایی محتوایی و روایی سازه مقیاس را با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید قرار داده‌اند. بامری و ناستی‌زایی (۱۳۹۵) پایایی درونی این مقیاس را در بین مدیران مدارس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ گزارش کرد. در پژوهش حاضر پایایی مقیاس به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۵ بدست آمد.

- **مقیاس دوجین کثیف<sup>۱</sup> (DDS):** این مقیاس در ۱۲ گویه توسط جوناسون و وبستر<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) ساخته شده‌است و سه صفت ماکیاوولی، ضداجتماعی، خودشیفتگی را می‌سنجند. پاسخ دهندگان میزان تناسب گویه‌ها با وضعیت خود را در یک مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۷) درجه بندی می‌کنند. نتایج مطالعات جوناسون و وبستر (۲۰۱۰) نشان می‌دهد که این مقیاس از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردار است. یوسفی و پیری (۱۳۹۵) در بررسی خصوصیات روان‌سنجی مقیاس در جامعه ایرانی نشان دادند که ضرایب بازآزمایی برای کل مقیاس و مولفه‌ها در دامنه ای بین ۰/۶۶ تا ۰/۸۸ قرار دارد. در پژوهش حاضر پایایی مقیاس به روش ضریب آلفای کرونباخ برای ماکیاوولی ۰/۸۹، برای خود-شیفته ۰/۸۰ و برای خرده‌مقیاس ضداجتماعی ۰/۶۴ بدست آمد.

- **مقیاس حمایت سازمانی ادراک شده<sup>۳</sup> (POSS):** این مقیاس توسط ایزنبرگر، کامینگز، ارملی و لینچ (۱۹۹۷) طراحی شده‌است. شامل ۷ سوال است که بر اساس مقیاس لیکرتی ۷ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۷) نمره‌گذاری می‌شود. رودز و ایزنبرگر (۲۰۰۲) در مطالعات متعددی شواهدی دال بر روایی این پرسش‌نامه گزارش کرده‌اند. در پژوهش مونتیانو<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) پایایی ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۵ گزارش شده است. عرب زادگان (۱۳۹۰) روایی این پرسش‌نامه را با استفاده از همبستگی بین یک سوال کلی که روح پرسش‌نامه در آن وجود دارد، با نمره کلی می‌سنجد و ضریب روایی آن را ۰/۵۵ گزارش کرد که نشان دهنده روایی مطلوب آن است. در پژوهش حاضر پایایی پرسش‌نامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۵ به دست آمد.

- 
1. Dirty Dozen Scale
  2. Jonason & Webster
  3. Perceived Organizational Support Scale
  4. Munteanu

## روش اجرا و تحلیل داده‌ها

پس از هماهنگی لازم با روابط عمومی بانک مرکزی و تأیید پرسش‌نامه‌ها، پژوهشگر جهت توزیع پرسش‌نامه‌ها اقدام کرد. پیش از توزیع پرسش‌نامه‌ها جهت رعایت ملاحظات اخلاقی آزمودنی‌ها از هدف مطالعه آگاه می‌شدند، آزادی کامل برای شرکت در مطالعه را داشتند. لازم به ذکر است که کارمندان به صورت انفرادی به سؤالات پرسش‌نامه‌ها پاسخ دادند و عنوان شد که در صورت درخواست آنان نتایج تفسیر پرسش‌نامه‌ها در اختیارشان قرار خواهد گرفت. درنهایت، پس از اجرای پرسش‌نامه‌ها داده‌های مربوط با استفاده آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری) تحلیل شد. لازم به ذکر است که برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS-23 و AMOS-21 استفاده شد.

## یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی گروه نمونه نشان داد که ۱۴۷ نفر (۶۹/۳ درصد) مرد و ۶۵ نفر (۳۰/۷ درصد) زن بودند. میانگین و انحراف استاندارد سن شرکت‌کنندگان به ترتیب برابر با ۳۸/۵۷ و ۳/۱۹ بود. وضعیت تاهل پاسخ‌دهندگان به این صورت بود که ۱۵۰ نفر متاهل و ۶۲ نفر مجرد بودند. تحصیلات ۱۱ نفر (۵/۲ درصد) دیپلم، ۷ نفر (۳/۳ درصد) کاردانی، ۴۵ نفر (معادل ۲۱/۲ درصد) کارشناسی و ۱۴۹ نفر (معادل ۷۰/۳ درصد) تحصیلات تکمیلی بودند. در نهایت، سن خدمتی ۱۰۱ نفر (۴۷/۶ درصد) دهه اول، ۷۲ نفر (۳۴ درصد) دهه دوم و ۳۹ نفر (۱۸/۴ درصد) دهه سوم بود. در جدول ۱ به بررسی شاخص‌های توصیفی و همبستگی نمرات آزمودنی‌ها در پرسش‌نامه‌ها پرداخته می‌شود.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

ضرایب همبستگی					انحراف استاندارد	میانگین	مسیرها
۵	۴	۳	۲	۱			
				۱	۴/۷۹	۳۳/۷	۱- ماکیاولی
			۱	۰/۲۰**	۴/۲۹	۹۹/۱۰	۲- خودشیفته
		۱	۰/۲۶	۰/۲۷**	۶/۵۶	۸۲/۱۶	۳- ضد اجتماعی
	۱	۰/۴۳**	-۰/۳۲**	-۰/۳۳**	۲۸/۴۷	۹۴/۱۳۶	۴- حمایت سازمانی
۱	-۰/۴۹**	۰/۲۵**	۰/۳۲**	۰/۳۷**	۵/۰۴	۵۱/۸	۵- نیت ترک شغل

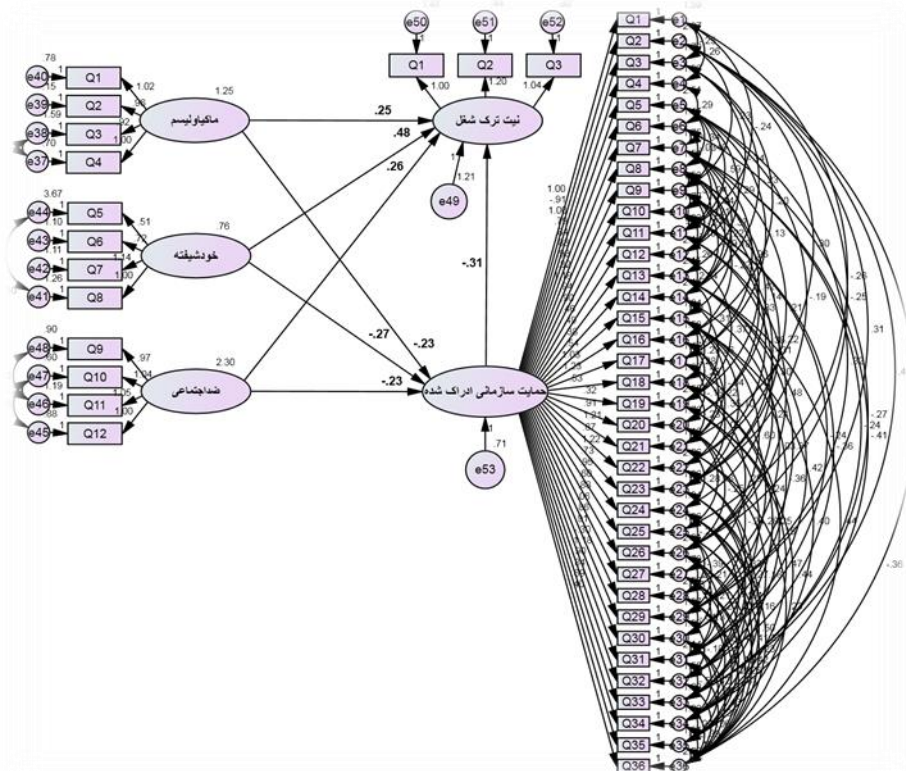
$P < 0.01$ \*\*

جدول ۱ در کنار پرداختن به میانگین و انحراف استاندارد نمرات آزمودنی ها، به ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش می پردازد. نتایج نشان می دهد بین نیت ترک خدمت با شخصیت ماکیاولی ( $r=0/37$ )، شخصیت خودشیفته ( $r=0/32$ ) و شخصیت ضداجتماعی ( $r=0/25$ ) رابطه مثبت و با حمایت سازمانی ادراک شده ( $r=-0/49$ ) رابطه منفی وجود دارد و تمام روابط در سطح  $p<0/01$  معنادار هستند.

در ادامه به منظور بررسی مدل پژوهش از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. پیش از اجرای این آزمون از برقراری مفروضه های اساسی آن (حجم نمونه، بهنجاری توزیع داده ها، هم خطی چندگانه) اطمینان حاصل شد. بررسی بهنجاری توزیع داده ها با استفاده از شاخص های کجی و کشیدگی نشان داد که هیچ یک از متغیرهای پژوهش انحراف جدی از توزیع بهنجار ندارند. برای حجم نمونه اغلب مولفان نمونه بالاتر از ۲۰۰ نفر را برای معادلات ساختاری مناسب دانسته اند که بر این اساس حجم نمونه (۲۴۶ نفر) شرط کفایت نمونه را برقرار می سازد. همچنین، نتایج حاصل از بررسی هم خطی چندگانه نشان داد آماره تحمل (بزرگتر از ۰/۱۰) و عامل تورم واریانس (کمتر از ۱۰) در متغیر شخصیت ماکیاولی به ترتیب ۰/۷۱۵ و ۲/۰۸۲، در شخصیت خودشیفته به ترتیب ۰/۵۹۷ و ۱/۳۰۷، در شخصیت ضداجتماعی به ترتیب ۰/۸۵۴ و ۱/۳۶۱ و در حمایت سازمانی ادراک شده به ترتیب ۰/۷۱۹ و ۲/۰۹۹ بود که در دامنه پذیرش قرار دارند. شکل ۲ مدل پژوهش بر اساس ضرایب استاندارد شده ( $\beta$ ) را نشان می دهد.



تدوین مدل نیت ترک شغل در کارمندان بانک مرکزی بر اساس سه گانه تاریک شخصیت: ...



شکل ۱. مدل نهایی بر اساس ضرایب استاندارد

در جدول شماره ۲ شاخص‌های برازش مدل گزارش شده‌اند.

جدول ۲. برآورد شاخص‌های برازش مدل معادله ساختاری

شاخص‌های برازش مقتصد		شاخص‌های برازش تطبیقی		شاخص‌های برازش مطلق		شاخص
RMSEA	CMIN/DF	NFI	CFI	AGFI	GFI	
۰/۰۴	۱/۳۷۵	۰/۹۰	۰/۹۸	۰/۹۰	۰/۹۱	مقادیر الگو
<۰/۰۶	<۳	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۸۰	>۰/۹۰	دامنه پذیرش

بررسی شاخص‌های برازش مدل در جدول ۲ نشان می‌دهد که تمامی شاخص‌های برازش به دست آمده از مطلوبیت بالایی برخوردارند، زیرا مطابق دیدگاه کلایین (۲۰۰۷) در خصوص مهمترین شاخص‌های مربوط به برازش مدل، نسبت  $\chi^2$  به درجه آزادی (CMIN/DF) کمتر

از ۳، شاخص برآزش تطبیقی (CFI) و شاخص نیکویی برآزش (GFI) بزرگتر از ۰/۹۰ و ریشه میانگین مجذور خطا (RMSA) کمتر از ۰/۰۶ نشانگر برآزش مطلوب است. لذا، شاخص‌های به دست آمده نشان می‌دهند که داده‌ها با مدل مفهومی مدنظر پژوهش برای روابط متغیرهای برآزش دارد.

جدول ۳. اثرات مستقیم، غیر مستقیم، کل و واریانس تبیین شده متغیره

وارینانس تبیین شده	اثر کل	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	مسیرها
۰/۲۵				بر حمایت سازمانی ادراک شده از:
	-۰/۲۳	-	-۰/۲۳**	شخصیت ماکیاولیسم
	-۰/۲۷	-	-۰/۲۷**	شخصیت خودشیفته
	-۰/۲۲	-	-۰/۲۳**	شخصیت ضد اجتماعی
۰/۳۶				بر نیت ترک شغل از:
	-۰/۳۱	-	-۰/۳۱**	حمایت سازمانی ادراک شده
	۰/۳۲۱	۰/۰۷۱*	۰/۲۵**	شخصیت ماکیاولیسم
	۰/۵۶۳	۰/۰۸۳*	۰/۴۸**	شخصیت خودشیفته
	۰/۳۳۱	۰/۰۷۱*	۰/۲۶**	شخصیت ضد اجتماعی

$P < 0.01^{**}$   $P < 0.05^*$

براساس مسیرهای آزمون شده در مدل پژوهش شکل ۱ و جدول ۳ مشاهده می‌شود اثرهای مستقیم شخصیت ماکیاولی ( $t = -\beta, 644/3 = -0.23$ )، شخصیت خودشیفته ( $t = -\beta, 813/2 = 0.27$ ) و شخصیت ضد اجتماعی ( $t = -\beta, 563/4 = 0.23$ ) بر حمایت سازمانی ادراک شده منفی است و تمام مسیرها در سطح  $P < 0.01$  معنادار هستند. همچنین، این متغیرها قادر به پیش بینی ۲۵ درصد از واریانس حمایت سازمانی ادراک شده هستند. در بخش دیگر نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که اثر مستقیم حمایت سازمانی ادراک شده بر نیت ترک شغل ( $t = -\beta, 73/2 = -0.31$ )، منفی و اثرهای مستقیم شخصیت ماکیاولی ( $t = \beta, 92/2 = 0.25$ )، شخصیت خودشیفته ( $t = \beta, 48/4 = 0.48$ ) و شخصیت ضد اجتماعی ( $t = \beta, 75/3 = 0.26$ ) بر نیت ترک شغل مثبت است و تمام مسیرها در سطح  $P < 0.01$  معنادار هستند. همچنین، این متغیرها در مجموع قادر به پیش بینی ۳۶ درصد از واریانس حمایت سازمانی ادراک شده هستند. به منظور بررسی معناداری اثرهای غیرمستقیم از روش بوت‌استرپ استفاده شد. نتایج نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه بین شخصیت ماکیاولی و نیت ترک شغل ( $\beta = 0.071$ )؛ در رابطه بین شخصیت خودشیفته و

تدوین مدل نیت ترک شغل در کارمندان بانک مرکزی بر اساس سه گانه تاریک شخصیت: ...

نیت ترک شغل ( $\beta=0/083$ )؛ و در رابطه بین شخصیت ضد اجتماعی و نیت ترک شغل ( $\beta=0/071$ ) نقش واسطه ای دارد.

## بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه بین سه گانه تاریک شخصیت (ماکیاولی، خودشیفته و ضد اجتماعی) با نیت ترک شغل در بین کارمندان بانک مرکزی انجام شد. نتایج نشان داد حمایت سازمانی ادراک شده بر نیت ترک شغل اثر مستقیم منفی دارد. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج بدست آمده در پژوهش‌های زارعی (۱۳۹۸)؛ ریدوان، مولیانی و علی (۲۰۲۰) همسو است. کارمندان زمانی از سوی سازمان حمایت می‌شوند که سازمان برای همکاری آن‌ها ارزش قائل شود و به رفاه آن‌ها اهمیت دهد (هارینی و همکاران، ۲۰۲۰). در نتیجه بر اساس نظریه تبادل اجتماعی، وقتی کارمندان به این نتیجه برسند که سازمان از آن‌ها حمایت می‌کند آن‌ها از طریق تمایل به ماندن در عضویت سازمان یا به عبارت بهتر عدم ترک سازمان، درصدد جبران این زحمات سازمان بر می‌آیند (آلکور و همکاران، ۲۰۱۸). همچنین بر اساس دیدگاه رودز و آیزنبرگر (۲۰۰۲) می‌توان بیان داشت که افزایش حمایت سازمانی کارکنان از یک سو موجب افزایش عملکرد و تمایل به ماندن کارکنان در سازمان می‌شود و از سوی دیگر موجب کاهش میزان فشارهای شغلی و رفتارهای اجتنابی نظیر نیت ترک شغل می‌گردد.

همچنین نتایج این پژوهش حاکی از نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه بین شخصیت ماکیاولی و نیت ترک شغل بود. یافته پژوهش حاضر با نتایج بدست آمده در پژوهش‌های پروسیک و اسزولوسکی (۲۰۱۹)؛ چوی و راتازک-مروزک (۲۰۱۹) همسو است. درخصوص نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی ادراک شده بر اساس نظریه مبادله اجتماعی می‌توان بیان داشت که اگر سازمان شرایطی را فراهم آورد که کارمندان با حمایت و پشتیبانی، برقراری و توسعه‌ی روابط اجتماعی‌شان با دیگران را بر اساس مزایا و هزینه‌هایی که از آن روابط ادراک می‌کنند قرار دهند، این عامل باعث می‌شود که کارمندان با شخصیت ماکیاولیسیم که رسیدن به پاداش و مزایا برای آن‌ها در اولویت قرار دارد و چنانچه این منافع تامین نشود به سمت آن شغل و جایگاه تمایل ندارند، در سازمان رفتاری مخرب کمتری انجام دهند و به دلیل تامین شدن اهدافشان در سازمان تمایل کمتری به ترک شغل داشته باشند (آلکور و همکاران، ۲۰۱۸).

دیگر یافته این پژوهش نشان داد حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه بین شخصیت خودشیفته و نیت ترک شغل نقش واسطه‌ای دارد. این یافته پژوهش با نتایج بدست آمده در

پژوهش‌های پالمر و همکاران (۲۰۱۷)؛ پروسیک و اسزولاولوسکی (۲۰۱۹) همسو است. در- خصوص نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی ادراک شده براساس دیدگاه منابع اجتماعی سازمان می‌توان بیان داشت منابع اجتماعی - عاطفی در سازمان که اغلب نمادین هستند و شامل تایید، توجه، احترام، پیوند جویی و صمیمیت هستند اگر در سازمان مورد توجه قرار گیرند می‌تواند به کامروا کردن نیازهای اجتماعی و عزت نفس کارمندان خصوصاً کارمندان با شخصیت خودشیفته شود که ویژگی‌هایی مانند خودبزرگ‌بینی و برتری دارند (پالوس، ۲۰۱۴). کسب این منابع این پیام را منتقل می‌سازد که فرد دریافت‌کننده با ارزش و دارای مقام و رتبه‌ی بالایی است (ترگلون و همکاران، ۲۰۱۸). در نتیجه بنابر این دیدگاه و ویژگی‌های شخصیت خودشیفته، زمانی که حمایت سازمانی در سطح مطلوبی ارایه شود می‌توان انتظار داشت نیازهای افراد خودشیفته تا حدودی تامین شده و نیت ترک شغل در آنان کاهش یابد.

به علاوه، نتایج این پژوهش نشان داد حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه بین شخصیت ضداجتماعی و نیت ترک شغل نقش واسطه‌ای دارد. یافته پژوهش حاضر با نتایج بدست آمده در پژوهش‌های پروسیک و اسزولاولوسکی (۲۰۱۹)؛ کوپکووا و آرانوسووا (۲۰۲۰) همسو است. در تبیین نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی ادراک شده می‌توان از مدل تعامل‌گرایی فرد- موقعیت که از تعامل پویا بین صفت تاریک شخصیت ضد اجتماعی و حمایت سازمانی ادراک شده با نیت ترک شغل حمایت می‌کند استفاده نمود (چوی و راتازک-روزک، ۲۰۱۹). به طور خاص، شرایطی که در آن رفتار تضعیف یا منع می‌شود و محدودیت‌های موقعیتی بیشتر می‌شود می‌تواند بر میل باطنی برای بروز صفات تاثیر بگذارد از این رو متغیرهای زمینه‌ای مانند حمایت سازمانی ادراک شده ممکن است یک حایل ایجاد کند که فراوانی کارمندان دارای صفت ضد- اجتماعی درگیر در نیت ترک شغل را کاهش دهد (اسمیت و لیلینفلد، ۲۰۱۳). مطابق این منطق تعاملی، ادراکات مثبت درمورد حمایت سازمانی ادراک شده به شدت با رضایتمندی بالایی افراد در ارتباط است. بنابراین ادراکات مثبت در رابطه با حمایت سازمانی، باعث کاهش رفتار انحرافی درمیان افراد ناراضی می‌شود (لام و همکاران، ۲۰۱۵). لذا می‌توان استنباط کرد در شرایطی که این افراد دارای شخصیت ضد اجتماعی، سازمان را به عنوان حامی درک کنند این صفت تاریک شخصیت آن‌ها کمتر بروز کرده و نیت ترک شغل آن‌ها کاهش می‌یابد.

این پژوهش مانند پژوهش‌های دیگر با محدودیت‌هایی رو به رو بوده است که باید به آنها توجه شود. جامعه پژوهش حاضر کارمندان بانک مرکزی بود که تعمیم‌پذیری نتایج به سایر کارکنان حوزه بانکداری را با محدودیت مواجه می‌کند. دیگر محدودیت پژوهش روش نمونه‌گیری در دسترس بود که ممکن است در نتایج پژوهش تاثیرگذار باشد. همچنین در پژوهش حاضر صرفاً از پرسشنامه که ابزاری خودگزارشی است استفاده شده است که این ابزار محدودیت‌هایی

تدوین مدل نیت ترک شغل درکارمندان بانک مرکزی بر اساس سه گانه تاریک شخصیت: ...

چون ارائه تصویر مطلوب از خود را دارد. دیگر محدودیت این پژوهش استفاده از طرح مقطعی است. لذا پیشنهاد می شود این پژوهش در بین سایر کارکنان حوزه بانکداری انجام شود و در صورت امکان مطالعه تطبیقی بین سازمان ها و ادارات مختلف دولتی و خصوصی انجام شود. همچنین از روشهای دیگر از جمله مصاحبه در جمع آوری اطلاعات استفاده شود که امکان درک کاملتری از متغیرهای پژوهش را فراهم می کند. در پایان نتایج این پژوهش برای بانکها و سازمانها چند پیشنهاد کاربردی دارد. اول این که نتایج نشان داد حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه بین سه گانه تاریک شخصیت و نیت ترک شغل نقش واسطه ای دارد. از این رو پیشنهاد می شود که مشاوران شغلی و روان شناسان صنعتی سازمانها جهت استخدام نیروهای جدید در مصاحبه های پیش از استخدام افرادی با ویژگی های شخصیتی منفی را شناسایی کرده و در صورت امکان از استخدام چنین افرادی اجتناب کنند. دوم این که در صورت استخدام این افراد و یا شناسایی افراد استخدام شده با ویژگی های شخصیتی منفی پیشنهاد می شود با افزایش حمایت سازمانی ویژگی های منفی این افراد را کمرنگ تر کنند تا نیت ترک شغل افراد کمتر شود. سوم با هدف پیشگیری از ترک شغل افراد، برنامه های آموزشی با هدف آگاهی از جنبه های سه گانه تاریک شخصیت و راهکارهای عملی و مداخله ای جهت کاهش اثرات آنها ارائه شود.

## منابع

بامری، مصیب. و ناستی زایی، ناصر. (۱۳۹۵). نقش هوش معنوی، اخلاقی و سازمانی در تمایل ترک خدمت. *پژوهش های روان شناسی اجتماعی*، ۶۲(۲۲)، ۶۲-۹۵.

عرب زادگان، مانده. (۱۳۹۰). *رابطه بین اشتیاق شغلی با تعارض کار- خانواده و سلامت کارکنان با توجه به نقش میانجی حمایت سرپرست و حمایت خانواده در کارکنان شرکت پالایش نفت*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.

یوسفی، رحیم. و پیری، فائزه. (۱۳۹۵). ویژگی های روان سنجی نسخه فارسی پرسشنامه دوجین کثیف. *مجله روان پزشکی و روانشناسی بالینی ایران*، ۲۲(۱)، ۶۷-۷۶.

مباشری، الیاس. و بابایی، محمدرضا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه میان فلات شغلی و ترک خدمت در کارکنان پالایشگاه دوم مجتمع گاز پارس نوبی. *ماهنامه پژوهش های مدیریت و حسابداری*، ۳۷، ۶۳-۵۲.

- Ak, B. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7, 1-5.
- Alcover, C. M., Chambel, M. J., Fernandez, J. J., & Rodriguez, F. (2018). Perceived organizational support-burnout-satisfaction relationship in workers with disabilities: moderation of family support. *Scandinavian Journal of Psychology*, 59, 1-11.

- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2019). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personality Psychology*, 44, 1–26.
- Choi, Y., & Ratajczak-Mrozek, M. (2019). A study of the effect of perceived organizational support on the relationship between narcissism and job-related attitudes of Korean employees. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1-12.
- Copkova, R., & Aranosova, A. (2020). The Relationship of Dark Triad and Job Satisfaction among Helping Professionals. *Individual and Society*, 23(3), 18-33.
- Cotea, K., Lauzier, M., & Stinglhamber, F. (2021). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, 39(2), 270-278.
- Duarte, A. P., Gomes, D., & Neves, J. (2015). Satisfaction with human resource management practices and turnover intention in a five-star hotel: The mediating role of perceived organizational support. *Dos Algarves: A Multidisciplinary E-Journal*, (25), 103-123.
- Gadi, P. D., & Kee, D. H. M. (2018). Human Resource Management Practices and Turnover Intention: The Mediating Role of Perceived Organizational Support in Tertiary Institutions in Nigeria. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3.25), 715-722.
- Harini, S., Luddin, M. R., & Ali, H. (2020). Analysis supply chain management factors of lecturer's turnover phenomenon. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(1), 582-591.
- Iqbal, Sh., Hongyun, T., Akhtar, Sh., Ahmad, U., & Ankomah, F. (2020). Impacts of Supervisor Support on Turnover Intentions: Mediating Role of Job Satisfaction. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 6(3), 1-9.
- Jonason, P. K., & Webster, G. W. (2010). The Dirty Dozen: A concise measure of the Dark Triad. *Psychological Assessment Journal*, 22, 420–432.
- Kim, T. Y., & Leung, K. (2007). Forming and Reacting to Overall Fairness: A Cross Cultural Comparison. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104, 83-95.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, NY: Guilford Press.
- Koehn, M. A., Jonason, P. K., & Davis, M. D. (2019). A person-centered view of prejudice: The Big Five, Dark Triad, and prejudice. *Personality and Individual Differences*, 139, 313–316.
- Kumar, M., Jauhari, H., Rastogi, A., & Sivakumar, S. (2018). Managerial support for development and turnover intention: Roles of organizational support, work engagement and job satisfaction. *Journal of Organizational Change Management*, 31(1), 135-153.
- Lamm, E., Tosti-Kharas, J & King, C. E. (2015). Empowering employee sustainability: perceived organizational support toward the environment. *Journal of Business ethics*, 128(1), 207-220.
- Lee, J., Sohn, Y. W., Kim, M., Kwon, S., & Park, I. J. (2018). Relative Importance of Human Resource Practices on Affective Commitment and Turnover Intention in South Korea and United States. *Frontiers in Psychology*, 9(669), 1-12.

- Li, J., Bonn, M. A., & Ye, B. H. (2019). Hotel employee's artificial intelligence and robotics awareness and its impact on turnover intention: The moderating roles of perceived organizational support and competitive psychological climate. *Tourism Management*, 73, 172-181.
- Maan, A. T., Abid, Gh., Butt, T. H., Ashfagh, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6 (21), 1-12.
- Nie, D., Lamsa, A. M., & Pucetait, R. (2018). Effects of responsible human resource management practices on female employees' turnover intentions. *Business Ethics: A European Review*, 27(1), 29-41.
- Ninroon, P., Wareeya, Kh, W., Boonying, J., & Vaiyavuth, R. (2020). Identifying the Predictors of the Turnover Intentions: A Case of Thailand Pharmaceutical Companies. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 134-143.
- Oliveira, L. B., Cavazotte, F., & Alan Dunzer, R. (2019). The interactive effects of organizational and leadership career management support on job satisfaction and turnover intention. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(10), 1583-1603.
- Palmer, J. C., Komarraju, M., Carter, M. Z., & Karau, S. J. (2017). Angel on one shoulder: Can perceived organizational support moderate the relationship between the Dark Triad traits and counterproductive work behavior?. *Personality Individual Differences*, 110, 31- 37.
- Paulhus, D. L. (2014). Toward a Taxonomy of Dark Personalities. *Current Direction in Psychological Science*, 23, 421-426.
- Prusik, M., & Szulawski, M. (2019). The Relationship between the Dark Triad Personality Traits, Motivation at Work, and Burnout among HR Recruitment Workers. *Frontier in Psychology*, 1290, 51-78.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Fernández del Rio, E., & Barrada, J. R. (2020). Does evil prevail? The bright and dark sides of personality as predictors of adaptive performance. *Sustainability*, 12, 474-487.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(5), 839-849.
- Schimmenti, A., Jonason, P. K., Passanisi, A., La Marca, L., Di Dio, N., & Gervasi, A. M. (2019). Exploring the dark side of personality: emotional awareness, empathy, and the dark triad traits in an Italian sample. *Current Psychology*, 38, 100-109.
- Smith, M.B., & Webster, B. D. (2018). Narcissus the innovator? The relationship between grandiose narcissism, innovation, and adaptability. *Personality and Individual Differences*, 121, 67-73.
- Smith, S. F., & Lilienfeld, S. O. (2013). Psychopathy in the workplace: The known and unknowns. *Aggression and Violent Behavior*, 18, 204-218.
- Treglown, L., Zivkov, K., Zarola, A., & Furnham, A. (2018). Intention to quit and the role of dark personality and perceived organizational support: A moderation and mediation model. *PLOS ONE*, 13(3), 155-167.

- Wang, Q & Wang, C. (2020). Reducing turnover intention: perceived organizational support for frontline employee. *Frontiers of Business Research in China*, 14, 6, 1-16.
- Yousaf, A., Sanders, K., & Yustantio, J. (2018). High commitment HRM and organizational and occupational turnover intentions: the role of organizational and occupational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(10), 1661-1682.
- Zeffane, R., & Bani Melhem, S. J. (2017). Trust, job satisfaction, perceived organizational performance and turnover intention: A public-private sector comparison in the United Arab Emirates. *Employee Relations*, 39(7), 1148-1167.