

Studying and Analyzing the Dark Side of Personality from the Perspective of Organizational Behavior Management

Azam Sanaei ^{1*}, Meysam Sanaei ²

1. PhD in Public Administration, Organizational Behavior, Isfahan, Iran.
2. Master of Public Administration, Organizational Behavior, Isfahan, Iran.

OPEN ACCESS

Article type: Research Article

***Correspondence:** Azam Sanaei
sanaei.azamm@gmail.com

Received: June 4, 2024

Accepted: September 11, 2024

Published: Summer 2024

Citation: Sanaei, A., Sanaei, M. (2024). Studying and Analyzing the Dark Side of Personality from the Perspective of Organizational Behavior Management. *Modern Studies in Management & Organization*, 1(2), 55-76.

Publisher's Note: JMSMO stays neutral with regard to jurisdictional claims in published material and institutional affiliations.



Copyright: Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Abstract: This study aimed to investigate and analyze the dark side of personality from the perspective of organizational behavior management to identify the dimensions, consequences, and importance of this characteristic. The dark side of personality refers to negative and destructive characteristics that can affect the performance of individuals and relationships in workplaces. This study used the meta-synthesis method, and a systematic search was conducted in reputable domestic and foreign scientific databases, which ultimately identified and analyzed 15 related articles. The results showed that the dark side of personality includes 34 codes that are categorized into 9 themes and 4 main categories (social, organizational, individual, and occupational). The most important consequences of this aspect include increased aggression, disruption in performing job roles, decreased productivity, increased personal and interpersonal conflicts, and weakening the mental health of employees. This study shows that recognizing and managing the dark side of personality in workplaces can play an effective role in improving performance, promoting the mental health of employees, and reducing organizational tensions and conflicts. Ultimately, paying attention to this feature helps managers create a healthier and more dynamic work environment and prevent potential crises.

Keywords: Dark Side of Personality, Organizational Behavior, Organizational Behavior Management, Meta-synthesis, Dark Triad of Personality.

DOI: [10.22034/jmsmo.2024.218476](https://doi.org/10.22034/jmsmo.2024.218476)

Extended Abstract

Introduction

Any activity of a living being is referred to as behavior. Any behavior is a result of dynamic relationships that arise and are influenced by human interaction through their desires, needs, demands, and tendencies with environmental possibilities (Shoarinejad, 1999). Organizational behavior is the study and application of knowledge about how people, individuals, and groups interact in organizations. That is, it describes the relationships between people and organizations about all individuals, groups, organizations, and social systems, and its

goal is to achieve human, organizational, and social goals by creating better relationships (Parkinson et al., 1990). Personality traits are permanent characteristics that a person shows most of the time. One of the relatively new concepts in the field of personality is the dark triad of personality, known as the James Bond psychology. The term dark triad or dark triangle of personality was first coined in 2002. Two researchers named Paulhus and Williams from the University of British Columbia conducted a study and made a big claim. They said that it seems that in a normal statistical population and in conditions where unusual behavioral signs have not appeared, the three traits of Machiavellianism, narcissism, and sociopathy can be considered a single trait (Paulhus & Williams, 2002). This study aimed to investigate and analyze the dark side of personality from the perspective of organizational behavior management to identify the dimensions, consequences, and importance of this trait.

Theoretical framework

“Antisociality” is the most sinister trait in the dark triad (Yousefi & Imanzad, 2018) and is characterized by features such as impulsivity, sensation seeking, unpredictable behavior, gullibility, and lack of anxiety and empathy (Paulhus & Williams, 2002) and has two factors: primary or instrumental sociopathy and secondary or hostile-reactive sociopathy. Primary sociopathy includes aspects of shallow affect, low empathy, or interpersonal emotion, and secondary sociopathy consists of aspects of social manipulation and deviance and refers in various ways to neurotic, impulsive, and aggressive sociopathy (Furnham et al., 2013). Sociopathy is positively associated with romantic relationships such as sexual harassment, spousal violence, marital infidelity, and spousal rape (Jonason et al., 2011).

Machiavellianism is characterized by attitudes of suspicion and distrust, and an inability to recognize the emotions of others, and Machiavellians tend to use deceptive, exploitative, and flattering behaviors to further their interests (Moor & Anderson, 2019). This trait is characterized by a deceptive and self-serving social strategy with three main components: cynicism, deceit, and the view that the ends justify the means (Gunnthorsdottir et al., 2002). These individuals tend to use deceptive and violent strategies in romantic relationships with others (McLarty, 2015). The Machiavellian trait is stronger in men than in women (Christie & Geis, 1970). This construct is also associated with sexual promiscuity. At the organizational level, this group of individuals also tends to engage in aggressive and destructive or "counterproductive" behaviors that lead to reduced organizational productivity (Jonason et al., 2011).

“Narcissism” is also defined as a sense of self-entitlement, dominance and grandiosity, self-focus, lack of empathy and a need for admiration (Rauthmann & Kolar, 2012) and is characterized by an exaggerated sense of self-esteem, self-centeredness, a sense of uniqueness, power and authority (Furnham et al., 2013). People who score high on narcissism have a constant need for attention and admiration and tend to exaggerate their achievements and have an inflated view of their abilities (Christie & Geis, 1970). Narcissism is associated with high levels of extraversion, openness to experience, and low levels of social anxiety, depression, guilt, and shame (Thomaes et al., 2017).

In recent decades, this set of traits has been considered as the core of emotional coldness, self-display, and social deviance (Paulhus & Williams, 2002), and findings show that high scores in dark personality traits are associated with low scores in acceptance, empathy, and honesty-humility, and high scores in charm (Paulhus et al., 2020). “Dark personality traits” are related to some negative traits, including dishonesty (Lee et al., 2005), aggression (Jonason et al., 2011),

several indicators predicting short-term marriage (Jonason et al., 2011), and even marital infidelity (Basharpour, 2015).

Methodology

The statistical population in this study consists of scientific-research articles published up to 1403 AH and 2023 AD and in reputable databases such as the Scientific Information Center of the Center for Jihad Daneshgahi, Civilica, Google Scholar, etc. in the field of negative consequences and dark aspects of organizational behavior personality. The research method of the present study is qualitative, meta-synthesis type and with a philosophical approach of pragmatism in terms of fundamental purpose. The meta-synthesis method has been selected as a systematic review method to consolidate and integrate the results of various research related to the study of the process of studying articles (documents) of this concept in the literature. Also, library study tools and Internet search have been used in this study.

Discussion and Results

Based on the study of 15 articles (documents) as a selected statistical sample, 34 codes, 9 themes, and 4 categories were extracted and identified. The results obtained were then separated and ranked with the help of experts and their frequency and weight. In this study, an attempt was made to extract the dark aspects of personality in organizational behavior using a meta-synthesis approach from the literature and previous studies and present them for review. Thus, after searching reputable scientific databases and extracting related studies and reviewing them and the opinions of experts, the final model of the dark aspects of personality in organizational behavior was designed with 34 codes, 9 themes, and 4 main categories: organizational, occupational, social, and individual.

Conclusion

The study of the dark side of personality in organizational behavior management shows that these characteristics have wide-ranging effects on various individual, occupational, social, and organizational dimensions. Among the significant consequences are the emergence of negative behaviors such as aggression, decreased job and organizational performance, and destructive effects on individuals' mental health. These behaviors cause interpersonal tensions, distort organizational processes, and reduce productivity at the macro level. The dark side of personality increases organizational tensions, reduces trust and productivity, and employee burnout, and in the long run, leads the organization to inefficiency.

Contribution of authors

All authors have participated in this research in equal proportion.

Ethical approval

Written informed consent was obtained from the individuals for their anonymized information to be published in this article.

Conflict of interest

No conflicts of interest are declared by the authors.

مطالعات نوین در مدیریت و سازمان

سال اول، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۳ - صفحه ۷۶-۵۵

Homepage: <https://www.jmsmo.ir/>

بررسی و تحلیل وجه تاریک شخصیت از منظر مدیریت رفتار سازمانی

اعظم سنائی*^۱ ID، میثم سنائی^۲ ID

۱. دکتری مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، اصفهان ایران.
۲. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، اصفهان ایران.

چکیده: این پژوهش با هدف بررسی و تحلیل وجه تاریک شخصیت از منظر مدیریت رفتار سازمانی انجام شده تا ابعاد، پیامدها و میزان اهمیت این ویژگی شناسایی شود. وجه تاریک شخصیت به ویژگی‌های منفی و مخربی اشاره دارد که می‌تواند عملکرد افراد و روابط در محیط‌های کاری را تحت تأثیر قرار دهد. در این پژوهش از روش فراترکیب استفاده شد و جستجوی نظام‌مند در پایگاه‌های علمی معتبر داخلی و خارجی صورت گرفت که در نهایت ۱۵ مقاله مرتبط شناسایی و تحلیل شد. نتایج حاصل نشان داد که وجه تاریک شخصیت شامل ۳۴ کد است که در قالب ۹ تم و ۴ مقوله اصلی (اجتماعی، سازمانی، فردی و شغلی) دسته‌بندی می‌شود. از مهم‌ترین پیامدهای این وجه می‌توان به افزایش پرخاشگری، اختلال در ایفای نقش‌های شغلی، کاهش بهره‌وری، افزایش تعارضات فردی و بین فردی و تضعیف سلامت روانی کارکنان اشاره کرد. این پژوهش نشان می‌دهد که شناخت و مدیریت وجه تاریک شخصیت در محیط‌های کاری می‌تواند نقش مؤثری در بهبود عملکرد، ارتقای سلامت روانی کارکنان و کاهش تنش‌ها و تعارضات سازمانی داشته باشد. در نهایت، توجه به این ویژگی به مدیران کمک می‌کند تا محیط کاری سالم‌تر و پویاتری را ایجاد کنند و از بروز بحران‌های احتمالی پیشگیری نمایند.

واژگان کلیدی: وجه تاریک شخصیت، رفتار سازمانی، مدیریت رفتار سازمانی، فراترکیب، سه‌گانه تاریک شخصیت.

DOI: [10.22034/jmsmo.2024.218476](https://doi.org/10.22034/jmsmo.2024.218476)

دسترسی آزاد

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

*نویسنده مسئول: اعظم سنائی

sanaei.azamm@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۲۱

تاریخ انتشار: تابستان ۱۴۰۳

استناد: سنائی، اعظم و سنائی، میثم. (۱۴۰۳). بررسی و تحلیل وجه تاریک شخصیت از منظر مدیریت رفتار سازمانی. فصلنامه مطالعات نوین در مدیریت و سازمان، ۱(۲)، ۷۶-۵۵.

یادداشت ناشر: JMSMO درخصوص ادعاهای قضایی در مطالب منتشر شده و وابستگی‌های سازمانی بی‌طرف می‌ماند.



کپی‌رایت: نویسندگان حق نشر و حقوق کامل انتشار را برای خود محفوظ می‌دارند.

منتشر شده توسط مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور. این مقاله، یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت مجوز

[Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) منتشر شده است.

مقدمه

به هرگونه فعالیت موجود زنده، رفتار اطلاق می‌شود. هر رفتار معلول روابط پویایی است که از تعامل انسان به وسیله امیال، نیازها، خواسته‌ها و گرایش‌هایش با امکانات محیطی ناشی و صادر می‌شود (Shoarinejad, 1999). دانشمندان همواره بر تأثیر افکار بر رفتار تأکید داشته‌اند. چراکه با افکار مثبت و درست ما می‌توانیم رفتار صحیح و ارزشی از خود بروز دهیم. در واقع، انسان‌ها آنگونه هستند که فکر می‌کنند و کل رفتار آدمی وابسته به تفکر اوست. انرژی افکار افراد در محیط، به خصوص اطرافیان او

تأثیر می‌گذارد. با توجه به اینکه مردم دارای روحیات متفاوتی هستند و رفتارهای مختلفی از خود بروز می‌دهند، شیوه برخورد مردم با ما مستقیماً به رفتاری که ما با آن‌ها داریم بستگی دارد. رفتار افراد معمولاً منشأ درونی دارد و به افکار مثبت و منفی آن‌ها بستگی دارد و هدایت انسان‌ها و اصلاح رفتار آن‌ها به اصلاح افکار و باورهایشان وابسته است. رفتار سازمانی علم مطالعه و کاربرد دانش درباره نحوه برخورد مردم، افراد و گروه‌ها در سازمان‌ها می‌باشد. یعنی روابط بین مردم و سازمان‌ها را در ارتباط با کل افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و سیستم‌های اجتماعی تشریح می‌نماید و هدف آن دستیابی به اهداف انسانی سازمانی و اجتماعی با ایجاد روابط بهتر می‌باشد (Parkinson et al., 1990). حوزه‌ای وجود ندارد که رفتار انسان‌ها در آن نقش نداشته باشد. مسلماً تمامی حوزه‌های منابع انسانی در ارتباط با رفتار است.

همچنین، شخصیت را می‌توان الگوهای معین و مشخصی از تفکر، هیجان و رفتار تعریف کرد که سبک شخصی فرد را در تعامل با محیط اجتماعی و مادی‌اش رقم می‌زنند. به عبارت دیگر، شخصیت شامل صفات نسبتاً باثبات و پایدار است (Wagner et al., 2016). به طور اختصاصی‌تر، شخصیت از صفات یا گرایش‌هایی تشکیل می‌شود که به تفاوت‌های فردی در رفتار، ثبات رفتار در طول زمان و دوام رفتار در موقعیت‌های گوناگون می‌انجامد. شخصیت به طور مستقیم سبک رهبری را تعیین می‌کند که به نوبه خود بر نگرش کارکنان و عملکرد تیم و در نهایت عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد (Hogan & Kaiser, 2005). صفات شخصیتی، ویژگی‌هایی دائمی هستند که شخص در بیشتر مواقع آن‌ها را از خود نشان می‌دهد. یکی از مفاهیم نسبتاً جدید در حوزه شخصیت، سه گانه تاریک شخصیت^۱ است که با عنوان روان شناسی جیمز باند^۲ شناخته می‌شود.

اصطلاح سه گانه تاریک یا مثلث تاریک شخصیت برای نخستین بار در سال ۲۰۰۲ ابداع شد. دو محقق به نام‌های پالهاوس و ویلیامز^۳ از دانشگاه بریتی کلمبیا، تحقیقی را انجام دادند و ادعای بزرگی را مطرح کردند. آن‌ها گفتند که به نظر می‌رسد، در جامعه آماری نرمال و در شرایطی که نشانه‌های نامتعارف رفتاری بروز نکرده باشد، سه صفت ماکیاولیسم، خودشیفتگی و جامعه ستیزی را می‌توان صفتی واحد در نظر گرفت (Paulhus & Williams, 2002). در سال‌های اخیر، برخی از روانشناسان شخصیت، به مطالعه «شخصیت‌های تاریک»^۴ (پالهاوس و ویلیامز^۵، ۲۰۰۲) و صفات شخصیتی آزار دهنده از لحاظ اجتماعی علاقه مند شده‌اند (Lee et al., 2005). از مهم‌ترین این صفات، سه صفت تاریک شخصیت (سه گانه تاریک) می‌باشد که به «جامعه ستیزی»^۶، «ماکیاول گرایی»^۷ و «خودشیفتگی»^۸ مربوط می‌شوند (Paulhus & Williams, 2002).

^۱ Dark triad of personality

^۲ James Bond psychology

^۳ Paulhus & Williams

^۴ Dark triad

^۵ Paulhus & Williams

^۶ Psychopathy

^۷ Machiavellism

^۸ Narcissism

(Williams, 2002). این پژوهش با هدف بررسی و تحلیل وجه تاریک شخصیت از منظر مدیریت رفتار سازمانی انجام شده تا ابعاد، پیامدها و میزان اهمیت این ویژگی شناسایی شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

جامعه ستیزی

«جامعه ستیزی»، نحس‌ترین صفت در مجموعه صفات سه گانه تاریک است (Yousefi & Imanzad, 2018) و با ویژگی‌هایی مانند: تکانشوری، هیجان خواهی، رفتار غیرقابل پیش بینی، فریبندگی و فقدان اضطراب و همدلی مشخص می‌شود (Paulhus & Williams, 2002) و دارای دو عامل جامعه ستیزی اولیه یا وسیله‌ای و جامعه ستیزی ثانویه یا متخاصم-واکنشی است. جامعه ستیزی اولیه، شامل جنبه‌های عاطفه سطحی، همدلی پایین و یا احساسی بین فردی است و جامعه ستیزی ثانویه، از جنبه‌های دغلکاری اجتماعی و انحراف تشکیل می‌شود و به روش‌های مختلف به جامعه ستیزی روان آورده، تکانشی و پرخاشگر اشاره دارد (Furnham et al., 2013). جامعه ستیزی ارتباط مثبتی با روابط رمانتیک مانند آزار و اذیت جنسی، خشونت علیه همسر، خیانت زناشویی و تجاوز به همسر دارد (Jonason et al., 2011).

ماکیاول گرایی

«ماکیاول گرایی»، با نگرش‌های بدگمانی و بی‌اعتمادی و ناتوانی در تشخیص هیجان‌های دیگران مشخص می‌شود و ماکیاول‌گراها، گرایش به استفاده از رفتارهای فریب آمیز، سوء استفاده گرانه و چاپلوسی به منظور انجام علایق شخصی خود دارند (Moor & Anderson, 2019). این صفت با راهبرد اجتماعی فریبکاری و خدمت به خود با سه مؤلفه اصلی بدبینی، فریبکاری و این دیدگاه که هدف وسیله را توجیه می‌کند، مشخص می‌شود (Gunnthorsdottir et al., 2002). این افراد در روابط رمانتیک با دیگران تمایل دارند راهبردهای فریبکارانه و خشونت آمیز استفاده کنند (McLarty, 2015). صفت ماکیاول گرایی در مردان قوی‌تر از زنان است (Christie & Geis, 1970). این سازه همچنین با بی‌بندوباری جنسی مرتبط است. در سطح سازمان‌ها نیز این دسته از افراد تمایل به انجام رفتارهای پرخاشگرانه و مخرب تولید یا «ضدتولیدی» دارند که منجر به کاهش بهره‌وری سازمان‌ها می‌شود (Jonason et al., 2011).

خودشیفتگی

«خودشیفتگی» نیز به صورت حس خوداستحقاقی، تسلط و خود بزرگ بینی، تمرکز بر خود، فقدان همدلی و نیاز به تحسین تعریف شده (Rauthmann & Kolar, 2012) و با حرمت خود گسترش یافته، خودمحوری، حس بی‌همتایی، قدرت و اقتدار مشخص می‌شود (Furnham et al., 2013). افرادی که نمره بالایی در خودشیفتگی دارند، نیاز مداوم به توجه و تحسین دارند و تمایل دارند تا دست آوردهایشان را بزرگنمایی کرده و دیدگاه متعصبانه‌ای نسبت به توانایی

خود داشته باشند (Christie & Geis, 1970). خودشیفتگی با سطح بالای برونگرایی، گشودگی به تجربه، سطح پایین اضطراب اجتماعی، افسردگی، گناه و شرمندگی همراه است (Thomaes et al., 2017). در دهه های اخیر، این مجموعه صفات به عنوان هسته سردی هیجانی، خودنمایشی و انحراف اجتماعی مورد توجه قرار گرفته است (Paulhus & Williams, 2002) و یافته ها نشان می دهند که نمره بالا در صفات تاریک شخصیت با نمره پایین در پذیرش، همدلی و صداقت- فروتنی و نمره بالا در فریبندگی همراه است (Paulhus et al., 2020)، «صفات تاریک شخصیت» با برخی صفات منفی از جمله بی صداقتی (Lee et al., 2005) پرخاشجویی (Jonason et al., 2011)، تعدادی از شاخص های پیش بینی کننده ازدواج کوتاه مدت (Jonason et al., 2011) و حتی خیانت زناشویی (Basharpour, 2015) رابطه دارند.

هر سه صفت تاریک شخصیت به درجات متفاوت، یک شخصیت بدخواه اجتماعی با تمایلات رفتاری خود محوری، سردی عاطفی، فریبکاری و پرخاشگری را در برمی گیرند (Paulhus & Williams, 2002). علیرغم رابطه بالقوه صفات شخصیت با مشکلات و اختلال های بالینی، در چند دهه اخیر به ارزیابی ارتباط بین شخصیت و اختلال های شخصیت توجه روزافزونی شده است (Yousefi & Imanzad, 2018).

پالهاوس و ویلیامز که اصطلاح صفات سه گانه تاریک شخصیت را ابداع و مطرح کردند، شباهت ها و تفاوت ها بین صفات سه گانه تاریک شخصیت را گسترش دادند (Paulhus & Williams, 2002). این نویسندگان اشاره کرده اند صفات تاریک شخصیت ویژگی های مشترکی مانند: ناسازگاری، سنگدلی، فریبکاری، خودمحوری، فقدان صداقت و فروتنی و گرایش به بهره کشی بین فردی دارند. آن ها مطرح کرده اند ممکن است یک یا چند مورد از این ویژگی ها، تعیین کننده هسته اصلی صفات تاریک شخصیت باشند، ولی کنکاش ها برای دستیابی به هسته این اصطلاح به بحث ها و مجادله های فراوانی منجر شده است. نبود توافق بر سر هسته مرکزی صفات سه گانه تاریک شخصیت تا حدی ناشی از این واقعیت است که این صفات شخصیت، اگر چه همپوشانی دارند، از سازه های متمایزی تشکیل شده اند (Yousefi & Imanzad, 2018).

نتیجه پژوهش کرتون و ایگان (۲۰۱۷) نشان داد که از بین ابعاد صفات تاریک شخصیت، جامعه ستیزی پیشبین قوی سوء استفاده روانشناختی و جسمانی/جنسی در زوجین بود و نتیجه پژوهش فلکسون، ملدروم، یانگ و لهما (۲۰۱۶) نشان داد که خودکنترلی پایین و صفات تاریک شخصیت مستقلاً ارتکاب جرم را پیش بینی می کند اما با کنترل متغیر خودکنترلی، فقط صفات تاریک شخصیت، قربانی شدن را پیش بینی می کند.

نتایج پژوهش نایت (۲۰۱۶) نشان داد که صفات سه گانه تاریک شخصیت (خودشیفتگی، جامعه ستیزی و ماکیاولیسم) در پیش بینی پرخاشگری رابطه ای پیش گستر هستند. بنابراین، تعجب آور نیست این سه صفت به طور مکرر به عنوان بخشی از جنبه تاریک ماهیت انسان در نظر گرفته شده است.

اگرچه شباهت های مهمی بین مؤلفه های صفات سه گانه تاریک شخصیت وجود دارد، باید به تفاوت های مهم موجود بین این مؤلفه ها نیز اذعان کنیم. یکی از این واگرای ها مربوط به این واقعیت است که صفات ماکیاولیسم و جامعه

ستیزی در مقایسه با خودشیفتگی بیشتر به عنوان ویژگی‌های شخصیتی تاریک‌تر و ناگوارتر لحاظ شده‌اند. این ادعا با پژوهش‌هایی حاصل شده است که نشان داده‌اند جامعه ستیزی و ماکیاولیسم با پیامدهایی مانند فقدان دغدغه‌های اخلاقی همبسته هستند. تفاوت عمده دیگر بین این مؤلفه‌ها مربوط به ارتباط متفاوت آن‌ها با رفتار پرخاشگرانه و منشأ فراخوانی آن است (Yousefi & Imanzad, 2018). بنابراین، با توجه به پیوندهای گسترده و متفاوت صفات سه گانه تاریک شخصیت با سازه‌های دیگر، ممکن است تعداد صفات تاریک شخصیت بیشتر از سه صفت باشد. برای مثال، برخی از پژوهشگران مطرح کرده‌اند صفات سه گانه تاریک شخصیت باید به فرمول بندی جدیدی با عنوان صفات چهارگانه تاریک شخصیت توسعه یابد که در آن بُعد آزارگری یا دیگر آزاری را به عنوان بُعد چهارم به صفات تاریک شخصیت اضافه کرده‌اند که به « صفات چهارگانه تاریک شخصیت » معروف شده است (Chabrol et al., 2015).

آزارگری یا دیگر آزاری

آزارگری غیربالینی به گرایش به دشمنی، رفتار پست و پرخاشگرانه به منظور خوشایندی یا تسلط اشاره دارد. طبق تعریف دیگر، آزارگری برگرفته از لذت ناشی از پریشان کردن و آسیب زدن به دیگران است (Bashpour & Miri, 2018). اگرچه آزارگری حالت عوامانه‌ای از جامعه‌ستیزی، خودشیفتگی و ماکیاولیسم مثل همدلی پایین و بی عاطفگی را نشان می‌دهد (Međedović & Petrović, 2015)، پژوهش‌ها از اعتبار افتراقی آزارگری در پیش بینی مجموعه‌ای، بزهکاری نوجوانان، و « اوباشگری اینترنتی » از رفتارهای ناسازگارانه مانند رفتارهای پرخاشگری بی‌جهت حمایت می‌کنند (Basharpour, 2015). بنابراین، آزارگری یک سازه منحصر به فردی است که با جامعه ستیزی، خودشیفتگی و ماکیاولیسم ارتباط دارد.

اگرچه تحقیقات انجام شده در این خصوص، عمدتاً دیگر آزاری جنسی را شامل می‌شود (Atadokht et al., 2019). ولی آزارگری، صرفاً جنسی نیست. در نمونه متجاوزان خشن، افراد سایکوپات بیشتر از افراد غیرجامعه ستیز گرایش‌های آزارگرانه نشان می‌دادند (Hogan & Kaiser, 2005). بولکز و همکاران (۲۰۱۳) مطرح می‌کنند در حالی که پرخاشگری سه گانه تاریک شخصیت، وابسته به موقعیت است، افراد آزارگر، بدون در نظر گرفتن اینکه آیا این رفتارها منافع آشکاری برای او دارد یا نه، زمان و منابع کافی برای رفتارشان صرف می‌کنند. برای مثال، شرکت کنندگانی که نمرات بالایی در صفات چهارگانه تاریک شخصیت می‌گیرند، در صورتی که امکان بروز پرخاشگری فراهم باشد، علیه فرد بی‌گناه پرخاشگری می‌کنند اما افراد دیگر آزار، شدت حمله خود را به کسانی که نمی‌توانند از خود دفاع کنند، افزایش می‌دهند (Međedović & Petrović, 2015). صفات ماکیاولیسم، جامعه ستیزی و آزارگری در سطح غیربالینی مورد توجه ویژه‌ای قرار گرفته‌اند. افراد دارای این صفات به واسطه عدم توافق، قساوت، نادرستی و پرخاشگری مشخص می‌شوند و بیشتر تمایل به زندگی استثمارگرانه دارند تا زندگی همراه با دلسوزی و توجه به منافع اجتماعی (Eher et al., 2015).

با اینکه نویسندگان حوزه صفات تاریک شخصیت فرمول‌بندی صفات چهارگانه تاریک شخصیت را در سطح نظری به رسمیت شناخته‌اند، هنوز شواهد تجربی کافی برای پذیرش تجربی این فرمول‌بندی در دسترس نیست؛ البته باید

مطرح کرد ابزارهای سنجشی مختلفی برای ارزیابی دیگرآزاری در دسترس است، ولی برای گسترش صفات سه‌گانه تاریک به صفات چهارگانه تاریک شخصیت، سنجش‌های مجزا و جداگانه مؤلفه آزارگری راه‌گشا نخواهند بود، بلکه باید آن را در چارچوب سنجش صفات سه‌گانه تاریک ارزیابی کرد و مهم‌تر از آن به بررسی نقش آن در اعتباربخشی به مفهوم صفات چهارگانه تاریک شخصیت پرداخت تا از این رهگذر بتوان درباره روایی و پایایی صفات چهارگانه قضاوت کرد. به طور سنتی از پرسش‌نامه‌ها و مقیاس‌های مختلفی مانند پرسش‌نامه شخصیت خودشیفته، مقیاس خودگزارشی جامعه‌ستیزی، پرسش‌نامه ماکیاولیسم و پرسش‌نامه دوجین کثیف برای سنجش صفات سه‌گانه تاریک شخصیت استفاده شده است (Ghomrani et al., 2015).

افراد دارای صفات تاریک شخصیت، معمولاً به ماجراجویی تمایل دارند و به دنبال حس‌های نو هستند. آن‌ها در روابطشان با دیگران از آن‌ها سوء استفاده و بهره‌کشی کرده و در این زمینه، هیچ احساس گناه و اضطرابی نمی‌کنند. این افراد معمولاً به دنبال به حداکثر رساندن منافع خود بوده و در روابط کاری اکثراً بی‌مسئولیت هستند و از صمیمیت اجتناب می‌کنند. لذا، این ویژگی‌ها باعث کاهش رضایت از زندگی می‌شود (Sharifinia & Haroon Rashidi, 2019). افراد خودشیفته تمرکز بسیاری بر خود دارند و بیشتر خود را مهم می‌دانند. بنابراین، در سازگاری اجتماعی و برقراری ارتباط با دیگران دچار مشکلاتی می‌باشند و رضایت از زندگی پایینی دارند. باری، پیچارد و آنسل (۲۰۰۹) معتقدند که خودشیفتگی ناسازگارانه با خودشیفتگی سازگارانه متفاوت است، زیرا خودشیفتگی ناسازگارانه با پرخاشگری، مهارت اجتماعی و رضایت از زندگی رابطه دارد؛ همچنین خودشیفتگی ناسازگارانه با ناسازگاری اجتماعی و جستجوی قدرت همبستگی پایینی دارد و در نتیجه به رضایت پایین از زندگی، منجر می‌شود (Rauthmann & Kolar, 2012).

ابراز هیجان می‌تواند نقش مهمی در رضایت از زندگی داشته باشد. افرادی که هیجانات خود را بروز می‌دهند، خیلی کم‌تر دچار اختلالات روان‌شناختی می‌شوند (Hsieh et al., 2014). بنابراین، خودابرازگری هیجان می‌تواند نقش مهمی در رضایت از زندگی داشته باشد. سطح بالایی از ابراز هیجانات مثبت، پیش‌بینی‌کننده رضایت از زندگی است. نتایج پژوهش یوانوا و واتسون (۲۰۱۰) نشان داد که رابطه معنی‌داری بین سطح ابراز هیجان و رضایت از زندگی و رابطه منفی بین دوسوگرایی در بیان هیجانات و روابط رضایت‌بخش وجود دارد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که مشکلات ابراز هیجانی می‌تواند باعث ایجاد مشکلاتی در رضایت زندگی شود. هیجانات و تعاملات مثبت پیشگویی‌کننده رضایت از زندگی و رابطه موفقند (Sharifinia & Haroon Rashidi, 2019).

پیشینه پژوهش

شریفی نیا و هارون رشیدی (۱۳۹۹)، در تحقیق «رابطه صفات تاریک شخصیت و ابرازگری هیجانی با رضایت از زندگی نظامیان» نشان دادند که بین مؤلفه‌های صفات تاریک شخصیت با رضایت از زندگی، رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. همچنین، بین ابرازگری هیجانی با رضایت از زندگی نظامیان رابطه معنی‌داری وجود دارد. افزون بر این

نتایج نشان داد متغیرهای ابرازگری و صفات تاریک ۳۱ درصد از رابطه را تبیین می‌کنند (Sharifinia & Haroon, 2019).

صدری دمیرچی و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهش «الگوی آمادگی به اعتیاد براساس صفات سه گانه تاریک شخصیت و ذهنیت‌های طرحواره‌ای» به این نتیجه رسیدند که عوامل ذهنیت طرحواره‌ای، شخصیت ضد اجتماعی، شخصیت خودشیفته و ماکیاولیسم به ترتیب بیشترین تأثیر را بر آمادگی برای اعتیاد دارند. این تأثیرگذاری برای عوامل ذهنیت‌های طرحواره‌ای شخصیت ضد اجتماعی و ماکیاولیسم مثبت و برای عامل شخصیت خودشیفته منفی است. اگرچه مؤلفه‌های ذهنیت‌های طرحواره‌ای و صفات سه گانه تاریک شخصیت بر آمادگی بر اعتیاد تأثیر دارند، ولی با در نظر گرفتن ضریب تأثیر، صفات سه گانه تاریک شخصیت نقش برجسته‌ای در آمادگی به اعتیاد ایفا می‌کنند (Sadri Demirchi et al., 2019).

عطادخت و همکاران (۱۳۹۸)، در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی ویژگی‌های روان سنجی مقیاس جدید صفات چهارگانه تاریک شخصیت» نتیجه گرفتند که این مقیاس از اعتبار مناسب برخوردار است. همچنین شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تأییدی نیز روایی مناسب مقیاس را نشان می‌دهد. بنابراین می‌توان گفت که این مقیاس ابزار مناسبی جهت سنجش جنبه‌های تاریک شخصیت است (Atadokht et al., 2019).

فرهنگی، ملک شاهی، شفیعی، زارعی متین، (۱۳۹۸)، در مطالعه «توسعه مفهوم رفتار شهروندی سازمانی با استناد به جنبه‌های تاریک آن» بیان داشتند که استرس شغلی، تعارض کار-خانواده، تأثیرات مضر و آسیب زنده به نقش و بازده کار، تراکم و حجم کاری بالا، انجام کار با تأخیر و یا عدم انجام کار و تعهد سازمانی پایین با بیشترین فراوانی، مهم‌ترین جنبه‌های تاریک و کلیدی احصا شده هستند (Farhangi et al., 2019).

باقری شیخانگفشه و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهش «مقایسه رگه‌های تاریک شخصیت، تصمیم‌گیری شناختی و استحکام روانی در بدنسازان طبیعی، مکملی و استروئیدی» به این نتیجه رسیدند که بین رگه‌های تاریک شخصیت، تصمیم‌گیری شناختی و استحکام روانی در سه گروه تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج آزمون تعقیبی ال.اس.دی مشخص کرد بدنسازان استروئیدی در مقایسه با بدنسازان مکملی و طبیعی از رگه‌های تاریک شخصیت و باخت بیشتر و از برد و استحکام روانی کمتری برخوردار بودند. بر اساس یافته‌های این پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت سوء مصرف داروهای استروئیدی تأثیرات مخربی بر روی ویژگی‌های شخصیتی و روانشناختی ورزشکاران به جای می‌گذارد (Bagheri Sheikhangfashah et al., 2019).

ایمر و گرکز، (۱۳۹۷) در مطالعه «بررسی رابطه بین سه گانه تاریک شخصیت با تصمیم‌گیری فرصت طلبانه مدیران مالی در حسابداری» به این نتیجه رسیدند که بین سه گانه تاریک شخصیت و تصمیم‌گیری فرصت طلبانه مدیران مالی در حسابداری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، اختلاف معناداری بین سطوح (ضعیف، متوسط و شدید) سه گانه تاریک شخصیت در تصمیم‌گیری فرصت طلبانه در حسابداری وجود دارد که نشان می‌دهد در سطح شدیدی از سه گانه

تاریک شخصیت، احتمال تصمیم گیری فرصت طلبانه مدیران در حسابداری بیشتر خواهد شد (Eimer & Garkaz, 2018).

یوسفی و ایمان زاد (۱۳۹۷)، در مطالعه «اعتباریابی مدل صفات چهارگانه تاریک شخصیت» به این نتیجه رسیدند که مدل صفات چهارگانه تاریک شخصیت در نمونه ایرانی مورد تأیید بوده و برازش مطلوبی دارد (Yousefi & Imanzad, 2018).

دشتی و ابوالقاسمی (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «نقش خودارائگی، خودتنظیمی و رگه‌های تاریک شخصیت، در پیش بینی وابستگی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل به شبکه‌های اجتماعی مجازی» بیان داشتند خودتنظیمی و خود ارائه‌گری در پیش بینی وابستگی به شبکه‌های مجازی نقش معنی‌داری داشته و قابلیت پیش‌بینی اعتیاد به شبکه‌های اجتماعی را دارا می‌باشند (Dashti & Abolghasemi, 2018).

بادبره، زینالی، (۱۳۹۵) در تحقیقی تحت عنوان «رابطه تجربه‌های سوء رفتار دوره کودکی با صفات سه گانه تاریک شخصیت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه در سال ۱۳۹۴» به این نتیجه رسیدند که سوء رفتار جسمی با خودشیفتگی رابطه منفی و معنی دارد و با جامعه ستیزی و ماکیاولیسم رابطه مثبت و معنی‌دار داشته. سوء رفتار عاطفی با خودشیفتگی، جامعه ستیزی و ماکیاولیسم رابطه مثبت و معنی‌دار و سوء رفتار جنسی با خودشیفتگی رابطه منفی و معنی دار داشت. سوء رفتار غفلت با خودشیفتگی رابطه مثبت و معنی دار و با جامعه ستیزی رابطه منفی و معنی دار داشت. همچنین، تجربه‌های سوء رفتار کودکی به طور معنی‌داری توانستند ۷/۶ درصد از تغییرات خودشیفتگی، ۷ درصد از تغییرات جامعه ستیزی، ۶/۷ درصد از تغییرات ماکیاولیسم را پیش بینی کنند. همچنین، بر اساس نتایج این پژوهش، مشاوران و درمان‌گران باید به نشانه‌های این متغیرها توجه کرده و بر اساس آن‌ها برنامه‌های مناسبی برای جلوگیری از شکل‌گیری صفات سه گانه تاریک شخصیت طراحی کنند (Badbareh & Zeinali, 2016).

قمرانی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیق «شاخص‌های روان سنجی مقیاس شخصیت تاریک در دانشجویان» به این نتیجه رسیدند که مقیاس شخصیت تاریک از روایی و پایایی مطلوبی برای سنجش مؤلفه‌های تاریک شخصیت در ایران برخوردار است (Ghomrani et al., 2015).

آپریال و نورماهارانی (۲۰۲۱) تأثیر سه گانه‌های تاریک شخصیت حسابداران عمومی بر رفتارهای اخلاقی آن‌ها مورد بررسی در ۲۶ شرکت اندونزی را مورد مطالعه قرار دادند. آن‌ها دریافتند که خودشیفتگی و جامعه ستیزی بر رفتارهای اخلاقی تأثیر مثبت داشته، اما ماکیاولیسم تأثیر منفی بر رفتار اخلاقی دارد (Aprillia & Nur Maharani, 2021).

پراسیک و سوالسکی (۲۰۱۹) رابطه میان ویژگی‌های تاریک شخصیتی سه گانه را با انگیزه در کار و عدم عملکرد شغلی کارکنان مورد پژوهش قرار دادند. نتایج حاصل از پژوهش آن‌ها نشان داد که بطور کلی در بعضی از بخش‌ها رابطه میانجیگری بین ویژگی‌های تاریک سه گانه و عدم کارایی از طریق منابع انگیزشی تأیید شد. سه گانه‌های تاریک به طور اثربخشی مربوط به منابع برون سازمانی انگیزشی است که مربوط به سطوح بالاتر عدم کارایی است. همچنین مسیر

ارتباط بین سه گانه های تاریک شخصیتی و عدم کارایی از طریق منابع انگیزشی از آنچه موردانتظار بود متفاوت است (Prusik & Sxulawski, 2019).

توماس و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش «شخصیت تاریک و آسیب شناسی روانی: به سوی آینده ای روشن تر» چالش های کلیدی مفهومی و روش شناختی را به زمینه تحقیقات شخصیتی تاریک را شناسایی نمودند. هدف این است که روش های جدید را به نحوی نشان دهند که صفات شخصیتی تاریک در روانپزشکی و رفتار غیر طبیعی به طور گسترده ای دخیل باشد، تحریک می شود (Thomaes et al., 2017).

دیوید مک لارتنی، (۲۰۱۵) در رساله «شیطان در محل کار: درک قسمت تاریک شخصیت و تأثیر آن بر عملکرد» بیشتر اهمیت و تأثیر اشکال تیره تر شخصیت در محل کار را با نشان دادن این که این صفات و شکل ارزیابی آن ها تأثیر معنی داری دارند، نشان می دهد (McLarty, 2015).

لینستد، مارشال و گریفین، (۲۰۱۴) در پژوهش «نظریه سازی و تحقیق در مورد بخش تاریک سازمان» مقدمه ای را برای تحقیقاتی با موضوع «سمت تاریک سازمان» ارائه داده اند که تلاش می کند تا منابع نظری را از طیف وسیعی از رشته ها بر روی مشکل مطرح نماید. این جریان تحقیق از دهه ۱۹۹۰ به طور قابل توجهی ظهور کرده است، هرچند نگرانی های آن را می توان در تحقیقات بسیار زودتر یافت. طرف تاریک این بررسی؛ ما را در مورد مشارکت های کلیدی در بخش تاریک رفتار سازمانی، عمدتاً در روان شناسی، همچنین مفهوم سوء رفتار سازمانی، جامعه شناسی طرف تاریکی، با اشاره ویژه به اشتباهات، سوء رفتار و فاجعه، و طیف گسترده ای از رویکردهای انتقادی به سمت تاریک از جمله مارکسیست، پس از مارکسیست و دیدگاه های پس از کولونال ساختار می دهد.

اسپین، هرمس، لبرتون، (۲۰۱۳) در تحقیق «طرف تاریکی شخصیت در محل کار» بیان داشتند گرچه علاقه به صفات شخصیتی تاریک در علوم سازمانی افزایش یافته است، اما این ویژگی ها به صورت نسبتاً قابل ملاحظه ای و تا حدودی اشتباه گرفته شده است. این تحقیق به بررسی برخی از مسائل مربوط به صفات شخصیتی تاریک با بحث در مورد تاریخچه صفات شخصیت تاریک، نحوه ارتباط آن ها با صفات شخصیتی طبیعی، اهمیت نسبی آن ها به عنوان تعیین کننده نتایج سازمانی و مسائل اندازه گیری در اطراف ارزیابی این ویژگی ها است. سپس در مورد مسیرهای آینده بالقوه برای تحقیق در مورد علل و پیامدهای این صفات و همچنین ارائه راهنمایی در اجرای ارزیابی شخصیت تاریک در محل کار برای انتخاب و آموزش، بحث کرده است (Spain et al., 2013).

لیو، لیائو و لوی، (۲۰۱۲) در مطالعه ای با عنوان «طرف تاریکی رهبری: بررسی سه سطح از اثر آبشار نظارت توهین آمیز (سوء) بر خلاقیت کارکنان» بیان نمودند تجزیه و تحلیل داده های چند سطحی، چند منظوره ای، و چند سطحی نشان می دهد که نظارت سوء استفاده رهبر تیم میانجی رابطه منفی بین نظارت سوء رهبر بخش و خلاقیت عضو تیم است. اسناد رهبران تیم و اعضا برای انگیزه های نظارت توهین آمیز سرپرستان خود، که ما آن را به عنوان انگیزه های ارتقاء عملکرد و شروع آسیب طبقه بندی می کنیم، تعیین می کند که تا چه حد نظارت توهین آمیز تأثیر نظارت بر رهبر گروهی و خلاقیت عضو تیم را تعیین می کند (Liu et al., 2012).

روش پژوهش

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری در این تحقیق متشکل از مقالات علمی - پژوهشی چاپ شده تا سال ۱۴۰۳ شمسی و سال ۲۰۲۳ میلادی و در پایگاه‌های معتبری چون پایگاه مرکز اطلاعات علمی مرکز جهاد دانشگاهی^۱، سیویلیکا^۲، Google Scholar و ... در حوزه پیامدهای منفی و جنبه‌های تاریک شخصیت رفتار سازمانی است. روش تحقیق پژوهش حاضر کیفی، از نوع فراترکیب^۳ و با رویکرد فلسفی پراگماتیسم از نظر هدف بنیادی می‌باشد. روش فراترکیب به عنوان یک روش مرور نظام مند جهت تجمیع و یکپارچگی نتایج تحقیقات گوناگون مربوط به بررسی روند مطالعه مقاله‌ها (سندها) این مفهوم در ادبیات انتخاب شده است. همچنین در این پژوهش از ابزارهای مطالعه کتابخانه‌ای و جستجو در شبکه اینترنت استفاده شده است.

مراحل فراترکیب

فراترکیب مستلزم آن است که پژوهشگر بازنگری دقیق و عمیقی را نسبت به سند مورد مطالعه انجام دهد و پژوهش‌های قبلی را با یکدیگر ترکیب کند. سندلوسکی و همکاران الگوی هفت مرحله‌ای را به این منظور ارائه داده‌اند (Sandelowski et al., 2007).

گام اول: تنظیم سؤالات پژوهش

اولین گام در روش فراترکیب، طرح سؤالاتی است که پژوهشگر در فرآیند تحقیق خود به دنبال پاسخ به آن است. بنابراین، سوال این پژوهش بصورت جدول شماره ۱ مطرح شده است.

جدول ۱. سؤالات پژوهش (Source: By author)

پارامتر	سوال پژوهش
چه چیز (what)؟	وجوه تاریک شخصیت از منظر مدیریت رفتار سازمانی کدامند؟
چه یا چه کسی (who)؟	ابعاد وجوه تاریک شخصیت از منظر مدیریت رفتار سازمانی مشتمل بر چه مواردی است؟
چگونه (how)؟	اهمیت ابعاد وجوه تاریک شخصیت از منظر مدیریت رفتار سازمانی چگونه است؟

گام دوم: بررسی نظام مند متون

در این مرحله جستجوی نظام‌مند کتب و مقالات منتشر شده در پایگاه‌های معتبر داخلی و خارجی و نیز منابع عمومی و سایت‌های معتبر خارجی و داخلی با هدف تعیین اسناد معتبر، موثق و مرتبط در بازه زمانی مناسب می‌پردازد. در این رابطه ابتدا کلمات کلیدی مرتبط گزینش می‌شوند (جدول شماره ۲).

¹ <https://www.sid.ir>

² <https://civilica.com>

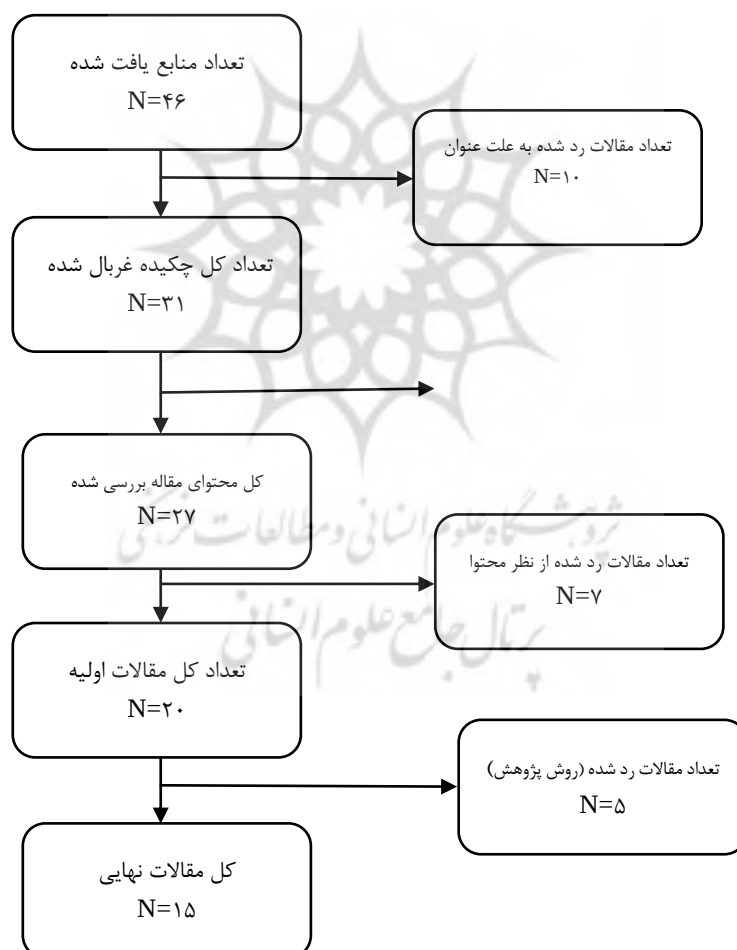
³ Qualitative meta-Synthesis

جدول ۲. کلیدواژه‌های جستجو شده (Source:By author)

کلمات کلیدی	keywords
جنبه تاریک رفتار سازمانی	The dark sides of OB
جنبه تاریک شخصیت	dark side of personality
جنبه تاریک شخصیت در مدیریت رفتار سازمانی	dark side of personality from the perspective of OBM
سه گانه تاریک شخصیت	Dark triad of personality
چهارگانه تاریک	Dark tetrad

گام سوم: جستجو و بررسی مقالات مرتبط (انتخاب مقاله‌های مرتبط)

انتخاب مقاله‌های مناسب براساس پارامترهای مختلفی مانند عنوان، چکیده، محتوی، دسترسی و کیفیت روش پژوهش انجام شده است (نمودار شماره ۱).



نمودار ۱. نتایج جستجو و انتخاب محتوا (مقاله‌ها) (Source:By author)

گام چهارم: استخراج اطلاعات متون منتخب

به واسطه بازبینی‌های مکرر ۱۵ متن نهایی در روش فراترکیب و پس از چندین مرتبه بررسی پژوهش‌ها، اطلاعات مورد نظر از این متون استخراج شد و اطلاعات آنها به صورت کد بازایی شدند.

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

در این مرحله چارچوب مفهومی پیشنهادی تدوین و با نظر خبرگان تعدیل شد. نتیجه این مفهوم پردازی در جدول شماره ۳ آورده شده است.

جدول ۳. چارچوب مفهومی پیشنهادی با استفاده از طبقه‌بندی یافته‌ها از مطالعات متمرکز بر جنبه‌های تاریک شخصیت

(Source:By author)

مقوله‌ها	تم	کد
اجتماعی	بروز احساس و ادراک منفی	عملکرد نامطلوب
		خویشاوند سالاری
		تقسیم کار غیرنرمال
		عدم پاسخگویی متناسب
		تنش‌های بین فردی
	بروز رفتارهای منفی	پرخاشگری بین فردی
		تکانش‌گری و هیجان طلبی
		وجدان کاری پایین
		رفتار شهروندی ضعیف
		عملکرد پایین
سازمانی	بروز رفتارهای عملکردی خفیف	کژرفتاری
		عدم پایداری به فرهنگ سازمانی
		تحریف نظام‌های ارزیابی عملکرد
		سیاسی کاری
		کاهش عدالت سازمانی
	بروز رفتارهای مخرب سازمانی	سکوت سازمانی
		بهره‌وری پایین
		فرسودگی شغلی
		استرس شغلی
		تراکم و حجم کاری بالا
فردی	تأثیرات ادراکی و روانی بر فرد	خود ارزیابی منفی
		ذهنیت‌های طرح واره‌ای
		خود والا بینی
		نگرش به خیانت
		نیاز به صمیمیت
	تأثیر بر سلامت و رفاه فردی	تعارض کار- خانواده
		تضاد و تعارض

مقوله‌ها	تم	کد
شغلی	اختلال در ایفای نقش شغلی	درگیری با مدیران
		تأثیرات نقش
		درگیری درون فردی
	اختلال در بازده نقش	ابهام و تعارض در نقش
		تأثیرات مضر و آسیب زننده به نقش و بازده کار
شغلی	اختلال در بازده نقش	تصمیم‌گیری‌های فرصت طلبانه
		مدیریت برداشت منفی

گام ششم: کنترل کیفیت و اعتبارسنجی (روایی و پایایی)

در این مرحله جهت کنترل مفاهیم استخراج شده، و بررسی صحت و کنترل کیفیت یافته‌های پژوهش (روایی و پایایی) اقدام‌های متناسب صورت می‌گیرد. لذا در این مقطع از نظر خبرگان استفاده گردید.

گام هفتم: یافته‌های پژوهش

بر مبنای بررسی ۱۵ مقاله (سند) به عنوان نمونه آماری منتخب، ۳۴ کد، ۹ تم و ۴ مقوله استخراج و شناسایی گردید در ادامه نتایج بدست آمده با کمک خبرگان و فراوانی و وزن آن‌ها تفکیک و رتبه بندی گردید.

جدول ۴. نتیجه نهایی پژوهش به همراه مقادیر محاسبه شده و رتبه‌بندی مقوله‌ها و کدها (Source: By author)

مقوله‌ها	تم	کد	فراوانی	وزن (درصد)
اجتماعی	بروز احساس و ادراک منفی	عملکرد نامطلوب	۷	۲۰
		خویشاوند سالاری	۵	۱۵
		تقسیم کار غیرنرمال	۴	۱۰
		عدم پاسخگویی متناسب	۶	۱۵
	بروز رفتارهای منفی	تنش‌های بین فردی	۸	۲۵
		پرخاشگری بین فردی	۹	۳۰
		تکانش‌گری و هیجان طلبی	۵	۱۵
		وجدان کاری پایین	۶	۲۰
	بروز رفتارهای عملکردی خفیف	رفتار شهروندی ضعیف	۵	۱۵
		عملکرد پایین	۷	۲۰
سازمانی	بروز رفتارهای مخرب سازمانی	کژرفتاری	۵	۱۵
		عدم پابندی به فرهنگ سازمانی	۶	۲۰
		تحریف نظام‌های ارزیابی عملکرد	۸	۲۵
	کاهش بازخوردهای نهایی سازمان	سیاسی کاری	۷	۲۰
		کاهش عدالت سازمانی	۶	۲۰
		سکوت سازمانی	۵	۱۵
	تأثیرات ادراکی و روانی بر فرد	بهره‌وری پایین	۷	۲۵
		فرسودگی شغلی	۸	۲۵
فردی	تأثیرات ادراکی و روانی بر فرد	استرس شغلی	۹	۳۰
		تراکم و حجم کاری بالا	۷	۲۰

مقوله‌ها	تم	کد	فراوانی	وزن (درصد)
تأثیر بر سلامت و رفاه فردی		خود ارزیابی منفی	۶	۱۵
		ذهنیت های طرح واره‌ای	۵	۱۵
		خود والا بینی	۶	۱۵
		نگرش به خیانت	۵	۱۰
		نیاز به صمیمیت	۴	۱۰
		تعارض کار- خانواده	۷	۲۰
		تضاد و تعارض	۶	۱۵
		درگیری با مدیران	۵	۱۰
		تأثیرات نقش	۶	۲۰
		درگیری درون فردی	۵	۱۵
اختلال در ایفای نقش شغلی		ابهام و تعارض در نقش	۸	۲۵
		تأثیرات مضر و آسیب زنده به نقش و بازده کار	۷	۲۰
		تصمیم گیری‌های فرصت طلبانه	۵	۱۵
		مدیریت برداشت منفی	۶	۱۵
اختلال در بازده نقش				

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش تلاش شد تا جنبه‌های تاریک شخصیت در رفتار سازمانی با استفاده از رویکرد فراترکیب از بطن ادبیات و مطالعات پیشین استخراج و جهت بررسی ارائه شود. بدین ترتیب پس از جستجو در پایگاه‌های علمی معتبر و استخراج مطالعات مرتبط و بررسی آن‌ها و نظرات خبرگان مدل نهایی جنبه‌های تاریک شخصیت در رفتار سازمانی با ۳۴ کد، ۹ تم و ۴ مقوله اصلی سازمانی، شغلی، اجتماعی، و فردی طراحی شد.

باتوجه به نتایج وزن دهی کدها (جدول شماره ۴) کدها و مقولات با بیشترین فراوانی و وزن مهم‌ترین دست آوردهای استخراج شده هستند. از این رو، می‌توان ادعا نمود که شاخص‌های فوق دارای اهمیت بیشتری در قیاس با سایر شاخص‌ها بوده و در کنکاش جهت شناسایی پیش زمینه‌های مکنون در هر شاخص مورد نیاز است. بررسی وجه تاریک شخصیت در مدیریت رفتار سازمانی نشان می‌دهد که این ویژگی‌ها تأثیرات گسترده‌ای بر ابعاد مختلف فردی، شغلی، اجتماعی و سازمانی دارند. از جمله پیامدهای قابل توجه می‌توان به بروز رفتارهای منفی مانند پرخاشگری، کاهش عملکرد شغلی و سازمانی، و تأثیرات مخرب بر سلامت روانی افراد اشاره کرد. این رفتارها باعث ایجاد تنش‌های بین فردی، تحریف فرآیندهای سازمانی و کاهش بهره‌وری در سطح کلان می‌شوند. وجه تاریک شخصیت باعث افزایش تنش‌های سازمانی، کاهش اعتماد و بهره‌وری و فرسودگی کارکنان می‌شود و در بلندمدت، سازمان را به سمت ناکارآمدی سوق می‌دهد.

جدول ارائه شده به بررسی تأثیرات وجه تاریک شخصیت در چهار حوزه کلیدی شامل اجتماعی، سازمانی، فردی و شغلی می‌پردازد. در ادامه، تجزیه و تحلیل هر بخش ارائه می‌شود.

بررسی تأثیرات اجتماعی وجه تاریک شخصیت:

- بروز احساس و ادراک منفی باعث عملکرد نامطلوب، عدم تقسیم کار مناسب و بروز خویشاوندسالاری می‌شود که روابط سازمانی را دچار چالش می‌کند.
- بروز رفتارهای منفی مانند پرخاشگری بین فردی، تکانش‌گری و وجدان‌کاری پایین، تعاملات بین کارکنان را تخریب کرده و اعتماد بین فردی را کاهش می‌دهد.
- وجه تاریک شخصیت در بُعد اجتماعی منجر به شکل‌گیری محیط کاری پرتنش، افزایش رفتارهای ناهنجار و کاهش همکاری اثربخش بین کارکنان می‌شود.

بررسی تأثیرات سازمانی:

- بروز رفتارهای عملکردی خفیف مانند عملکرد پایین و عدم پایبندی به فرهنگ سازمانی، بهره‌وری و نتایج سازمان را مختل می‌کند.
- بروز رفتارهای مخرب سازمانی مانند تحریف نظام ارزیابی عملکرد، سیاسی‌کاری و کاهش عدالت سازمانی، موجب ناکارآمدی ساختار مدیریتی و کاهش اعتماد در سازمان می‌شود.
- وجه تاریک شخصیت در سازمان باعث تضعیف فرهنگ سازمانی، تشدید بی‌عدالتی و افزایش رفتارهای مخرب می‌شود که در نهایت بهره‌وری سازمان را به شدت کاهش می‌دهد.

بررسی تأثیرات فردی:

- تأثیرات ادراکی و روانی بر فرد مانند فرسودگی شغلی، استرس و خودارزیابی منفی، بر سلامت روان فرد تأثیر منفی گذاشته و بازدهی او را کاهش می‌دهد.
- تأثیر بر سلامت و رفاه فردی از طریق تعارض کار-خانواده و درگیری با مدیران، فشارهای روانی را افزایش داده و کیفیت زندگی فردی و شغلی را مختل می‌کند.
- وجه تاریک شخصیت در سطح فردی منجر به افزایش استرس شغلی، فرسودگی و تعارضات درونی می‌شود که سلامت روان و عملکرد فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

بررسی تأثیرات شغلی:

- اختلال در ایفای نقش شغلی مانند ابهام و تعارض در نقش، کارکنان را در موقعیت‌های مبهم قرار داده و موجب کاهش بازدهی آن‌ها می‌شود.
- اختلال در بازده نقش مانند تصمیم‌گیری‌های فرصت‌طلبانه و مدیریت برداشت منفی، به کاهش مسئولیت‌پذیری و بهره‌وری شغلی منجر می‌شود.

در بُعد شغلی، وجه تاریک شخصیت باعث ابهام در نقش‌ها، کاهش مسئولیت‌پذیری و ایجاد فرصت طلبی می‌شود که در نهایت بهره‌وری شغلی فرد و سازمان را تضعیف می‌کند. در نتیجه تحلیل وجه تاریک شخصیت نشان می‌دهد که این ویژگی‌ها تأثیرات عمیقی بر جنبه‌های مختلف رفتار سازمانی دارند:

بُعد اجتماعی: تخریب روابط بین کارکنان و افزایش رفتارهای منفی. بُعد سازمانی: تضعیف فرهنگ و عدالت سازمانی و افزایش بی‌اعتمادی. بُعد فردی: فرسایش روانی و کاهش سلامت و رفاه کارکنان. بُعد شغلی: ابهام در نقش و کاهش بهره‌وری.

پیشنهادهای

- آموزش و توسعه مهارت‌های ارتباطی: برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای مدیریت تنش‌های بین فردی و کاهش پرخاشگری.
- طراحی ساختار ارزیابی عملکرد مناسب: جلوگیری از تحریف سیستم ارزیابی با استفاده از استانداردهای شفاف و عادلانه.
- توسعه فرهنگ سازمانی مثبت: تقویت ارزش‌های مثبت و اخلاقی در محیط کار به منظور کاهش کژرفتاری.
- توجه به سلامت روان کارکنان: ارائه خدمات مشاوره‌ای و روان‌شناختی برای کاهش استرس و فرسودگی شغلی.
- مدیریت تعارض‌های شغلی: شفاف‌سازی نقش‌ها و کاهش ابهام شغلی از طریق تعریف دقیق وظایف.

محدودیت‌ها

- عدم توجه به عوامل زمینه‌ای: ممکن است تأثیر محیط فرهنگی و اجتماعی بر رفتار افراد نادیده گرفته شود.
- نبود داده‌های کافی: در برخی موارد، عدم دسترسی به داده‌های کمی و کیفی معتبر می‌تواند تحلیل را محدود کند.
- پیچیدگی موضوع: بررسی وجه تاریک شخصیت به دلیل چند بُعدی بودن و تنوع عوامل مرتبط می‌تواند چالش برانگیز باشد.
- مقاومت سازمانی: در بسیاری از سازمان‌ها، پذیرش وجود رفتارهای منفی و تلاش برای اصلاح آن‌ها ممکن است با مقاومت مواجه شود.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان به نسبت سهم برابر در این پژوهش مشارکت داشته‌اند.

تأیید اخلاقی

رضایت کتبی آگاهانه از افراد برای انتشار اطلاعات ناشناس آنها در این مقاله اخذ شده است.

تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Aprillia, W., & Nur Maharani, S. (2021). *The Dark Triad and Ethical Behavior* 7th Regional Accounting Conference.
- Atadokht, A., Zardi Giklu, B., & Laleh, H. (2019). Psychometric properties of the new scale of dark personality traits. *Journal of Psychology and Educational*, 23(91).
- Badbareh, S., & Zeinali, A. (2016). The relationship between childhood maltreatment experiences and the dark triad of personality traits of students at Islamic Azad University, Urmia Branch in 2015. *Scientific Research Journal of Arak University of Medical Sciences*, 5(110), 1-11. [In Persian]
- Bagheri Sheikhangfashah, F., Abolghasemi, A., & Kafi Masouleh, S. M. (2019). Comparison of dark personality traits, cognitive decision-making and psychological resilience in natural, supplemental and steroid bodybuilders. *Quarterly Journal of Sports Psychology Studies*, 8(29). [In Persian]
- Basharpour, S. (2015). *Personality traits; theory and testing*, Savalan Publications.
- Bashpour, S., & Miri, M. (2018). The mediating role of moral disinterest in the relationship between dark personality traits and the propensity for marital infidelity. *Journal of Psychology and Educational*, 22(3), 271-286.
- Chabrol, H., Melioli, T., Van Leeuwen, N., Rodgers, R., & Goutaudier, N. (2015). The Dark Tetrad: Identifying personality profiles in high-school students. *Personality and Individual Differences*, 83, 97-101.
- Christie, R., & Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. Academic Press. New York, NY.
- Dashti, N., & Abolghasemi, A. (2018). The role of self-presentation, self-regulation and dark personality traits in predicting the dependence of students of Ardabil University of Medical Sciences on virtual social networks. *Quarterly Journal of Knowledge and Research in Applied Psychology*, 19(2), 11-21. [In Persian]
- Eher, R., Schilling, F., Hansmann, B., Pumberger, T., Nitschke, J., Habermeyer, E., & Mokros, A. (2015). Sadism and violent reoffending in sexual offenders. *Journal of Research and Treatment*, 28, 46-72.
- Eimer, F., & Garkaz, M. (2018). Investigating the relationship between the dark triad of personality and opportunistic decision making of financial managers in accounting. *JOURNAL OF ACCOUNTING ADVANCES (JAA) (JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES)*, 10(1 (74/3)), 273-303. [In Persian]
- Farhangi, A. A., Malekshahi, F., Shafiei, M., & Zarei Matin, H. (2019). Developing the concept of organizational citizenship behavior based on its dark aspects. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, 8(1), 133-158. [In Persian]
- Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The dark triad of personality: A10-year review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3), 199-216.
- Ghomrani, A., Samadi, M., Taghinejad, M., & Shamsi, A. (2015). The Study of the Validity and Reliability of the Dark Personality Scale in Students. *Journal of Psychological Models and Methods*, 6(20), 73-85. [In Persian]

- Gunnthorsdottir, A., McCabe, K., & Smith, V. (2002). Using the Machiavellianism instrument to predict trustworthiness in a bargaining game. *Journal of Economic Psychology*, 23(1), 49-66. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0167-4870\(01\)00067-8](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0167-4870(01)00067-8)
- Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *Review of General Psychology*, 9, 169-180.
- Hsieh, S. C., Hsieh, D. L., & Hsiao, T. C. (2014). Dynamic Analysis of Facial Expression on Internet Addiction People. *Advanced Science, Engineering and Medicine*, 6(8), 909-912.
- Jonason, P. K., Valentine, K. A., Li, N. P., & Harbeson, C. L. (2011). Mate selection and dark Dark Triad: Facilitating a short- term mating strategy and creating a volatile environment. *Personality and Individual Differences*, 51, 679-682.
- Lee, K., Ogunfowora, B., & Ashton, M. (2005). Personality traits beyond the big five: are they within the HEXACO space? *J Pers.*, 73(5), 37-63.
- Liu, D., Liao, H., & Loi, R. (2012). The Dark Side of Leadership: A Three-Level Investigation of the Cascading Effect of Abusive Supervision on Employee Creativity. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1187-1212.
- McLarty, D. B. (2015). *The Devil at Work: Understanding the Dark Side of Personality and its Impact on Performance* Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College]. E.J. Ourso College of Business Administration Rucks Department of Management.
- Mededović, J., & Petrović, B. (2015). The dark tetrad: Structural properties and location in the personality space. *Journal of Individual Differences*, 36, 228-236.
- Moor, L., & Anderson, J. R. (2019). A systematic literature review of the relationship between dark personality traits and antisocial online behaviours. *Personality and Individual Differences*, 144, 40-55.
- Parkinson, C. N., Northcott, M. K., & Rostam, G. (1990). *Great Thoughts in Management* (1 ed.). Central Bank of the Islamic Republic of Iran. Tehran. [In Persian]
- Paulhus, D., Buckels, E., & Trapnell PD, J. D. (2020). Screening for dark personalities. *European Journal of Psychological Assessment*.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). *The Dark Triad of personality* (Vol. 36) 556-563. Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *J Res Pers*.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, 556-563.
- Prusik, M., & Sxulawski, M. (2019). The Relationship Between the Dark Triad Personality Traits, Motivation at work, and Burnout Among HR Recruitment Workers. *Sec. Organizational Psychology* 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01290>
- Rauthmann, J. F., & Kolar, G. P. (2012). How “dark” are the Dark Triad traits? Examining the perceived darkness of narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Personality and Individual Differences*, 53(7), 884-889.
- Sadri Demirchi, I., Israfili, T., Mohammadieh, H., & Mesbahi, S. F. (2019). A model of addiction readiness based on the three dark personality traits and schema mentalities. *Quarterly Journal of Addiction Studies on Substance Abuse*, 13(53).
- Sandelowski, M., Barroso, J., & Voils, C. I. (2007). Using qualitative metasummary to synthesize qualitative and quantitative descriptive findings. *Research in Nursing & Health*, 30(1), 99-111.
- Sharifinia, M. A., & Haroon Rashidi, H. (2019). The relationship between dark personality traits and emotional expressiveness with life satisfaction of military personnel. *Quarterly Journal of Military Psychology*, 11(41), 41-49.
- Shoarinejad, A. A. (1999). *Notes on Motivation Theories in Education* (1 ed.). Ney Publishing. Tehran. [In Persian]
- Spain, S., Harms, P., & Lebreton, J. (2013). The dark side of personality at work. *Published in Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.1894>

- Thomaes, S., Brummelman, E., Miller, J. D., & Lilienfeld, S. O. (2017). The Dark Personality and Psychopathology: Toward a Brighter Future. *Journal of Abnormal Psychology*, 126(7), 835–842. <https://doi.org/10.1037/abn0000305>
- Wagner, W., Nolenhoeksma, S., Nolenhoeksma, S., Fredrickson, B., & Lofts, J. (2016). *Atkinson and Hilgard's Psychology Background* (M. Ganji, Trans.; 1 ed.). Savalan. Tehran. [In Persian]
- Yousefi, R., & Imanzad, A. (2018). Validation of the four dark personality traits model. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 24(2). [In Persian]

