

بررسی تاثیر چهارگانه تاریک شخصیت رهبران بر رفتارهای کاری مخرب: آزمون یک مدل علی با نقش واسطه ای نقض قرارداد روانشناختی و نقش تعدیل گری مهارت های سیاسی

محمد غلامی^۱

سیده زهرا موسوی پویا^{۲*}

علی اسمعیلی^۳

مجید نادى^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۱۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۸/۳۰

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر چهارگانه تاریک شخصیت رهبران بر بروز رفتارهای کاری مخرب بود. همچنین تاثیر نقش میانجی گرنقض قرارداد روانشناختی در رابطه بین چهارگانه تاریک و رفتارهای کاری مخرب و تاثیر نقش تعدیل گر مهارت های سیاسی در رابطه بین چهارگانه تاریک و نقض قرارداد روانشناختی مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان خرامه بود که تعداد ۱۳۵ نفر به عنوان نمونه آماری تعیین گردید. ابزار گردآوری داده ها نیز پرسشنامه بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها و بررسی فرضیه ها از روش های تحلیل عاملی تأییدی و مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار اسمارت پی ال اس نسخه ۳/۳ بهره برده شد. بر اساس نتایج تجزیه و تحلیل داده ها، تاثیر مثبت و معنادار ماکیاولیسم، دگرآزاری و نقض قرارداد روانشناختی بر بروز رفتارهای کاری مخرب تایید شد و تاثیر خودشیفتگی و جامعه ستیزی بر بروز رفتارهای کاری مخرب مورد تایید قرار نگرفت. همچنین تاثیر مثبت و معنادار ماکیاولیسم، جامعه ستیزی و دگرآزاری بر بروز نقض قرارداد روانشناختی تایید و تاثیر خودشیفتگی بر بروز نقض قرارداد روانشناختی رد گردید. بر اساس یافته های پژوهش نقش مثبت تعدیلگر مهارت های سیاسی در رابطه بین ماکیاولیسم و نقض قرارداد روانشناختی و نقش منفی تعدیلگر مهارت های سیاسی در رابطه بین دگرآزاری و نقض قرارداد روانشناختی مورد تایید قرار گرفت و نقش تعدیلگر مهارت های سیاسی در رابطه بین خودشیفتگی و جامعه ستیزی و نقض قرارداد روانشناختی تایید نگردید. در نهایت نیز نقش مثبت میانجی گر نقض قرارداد روانشناختی در رابطه بین جامعه ستیزی، دگرآزاری و ماکیاولیسم با رفتارهای کاری مخرب تایید شد و نقش میانجی گر نقض قرارداد روانشناختی در رابطه بین خودشیفتگی با رفتارهای کاری مخرب مورد تایید قرار نگرفت.

واژگان کلیدی

ماکیاولیسم، جامعه ستیزی، خودشیفتگی، دگرآزاری، نقض قرارداد روانشناختی، رفتارهای کاری مخرب، مهارت های سیاسی

^۱دکتری مهندسی مالی، کارشناس برنامه بودجه، شهرداری اراک، استان مرکزی، ایران. (hy813233@gmail.com)

^۳ کارشناس ارشد مدیریت دولتی، مسئول صدور پروانه ساختمانی، شهرداری اراک، استان مرکزی، ایران. (نویسنده

مسئول: Zahra.mousavipouya1987@gmail.com)

^۳ دانشجو کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مسئول حقوق و دستمزد، شهرداری اراک، استان مرکزی، ایران.

(AliEsmaili337@yahoo.com)

^۳ دانشجو کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، کارشناس بودجه، شهرداری اراک، استان مرکزی، ایران. (M.Nadi63@gmail.com)

۱. مقدمه

رفتارهای کاری مخرب^۱ اقدامات عامدانه‌ای هستند که به سازمان یا اعضای آن آسیب می‌رسانند (اوایل^۲ و همکاران، ۲۰۱۱). بیشتر از ۲۰ پژوهش مرتبط با حوزه رفتارهای انحرافی را مورد بررسی قرار گرفت و در نهایت دو دسته عوامل شامل تفاوت‌های فردی^۳ و عوامل موقعیتی^۴ را به عنوان پیشایندهای بروز رفتارهای کاری مخرب تعیین گردید. عوامل موقعیتی یا سازمانی شامل مواردی همچون سبک رهبری، فرهنگ سازمانی، محیط رقابتی و شرایط کاری نامساعد می‌باشد (مارتینکو^۵ و همکاران، ۲۰۰۲). بر اساس دیدگاه لندیس^۶ و همکاران (۲۰۱۴) رهبری یکی از مهم‌ترین دارایی‌های سازمان محسوب می‌شود که می‌تواند زمینه ساز موفقیت یا شکست سازمان شود. در واقع، رهبری به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت یک سازمان تلقی می‌شود. این یک فرض کلی در ادبیات رهبری و حتی در حالت عام می‌باشد که رهبران همیشه اخلاق‌مدار هستند و به رفتارهای مثبت سازمان‌های خود و در نتیجه به رفاه جامعه به عنوان یک کل کمک می‌کنند. اما واقعیت می‌تواند به شکلی دیگر بروز نماید و رهبران به جای نقش آفرینی مثبت در مسیر تحقق اهداف، خود به مانعی بزرگ در مسیر پیشرفت و تحقق اهداف بدل شده و اثر منفی بر سازمان و کارکنان داشته باشند. به این ترتیب سبک‌های منفی رهبری یا اصلاحاً لبه تاریک رهبری^۷ می‌توانند زمینه‌ساز وقوع رفتارهای کاری مخرب باشند. با توجه به اهمیت نقش رهبری در موفقیت یا عدم موفقیت سازمان و تاثیر سبک‌های منفی رهبری بر بروز رفتارهای کاری مخرب؛ در این پژوهش به بررسی موضوع لبه تاریک رهبری و اثرات آن بر سازمان و کارکنان پرداخته می‌شود.

سازمان‌های متعددی سالانه بیلون‌ها دلار صرف هزینه‌های ناشی از رفتارهای کاری مخرب می‌کنند (بالچ، منگ، زو، سپدا کریون و باری^۸، ۲۰۱۷؛ اوزسوی^۹، ۲۰۱۸). به طور کلی رفتارهای کاری مخرب با اثرات مضر و منفی بر افراد و سطح رفاه سازمانی تاثیرگذار هستند (چرنیاک - های و تیزینر^{۱۰}، ۲۰۱۴). همچنین طبق تعریف ساکت^{۱۱} (۲۰۰۲) رفتارهای کاری مخرب به عنوان "اقدامات داوطلبانه‌ای که هنجارهای سازمانی قابل توجهی را نقض می‌کنند و با منافع قانونی سازمان مغایرت دارند" شناخته می‌شوند. رفتارهای کاری مخرب دارای سطوح مختلفی می‌باشند: سطوح فردی، سازمانی و سرپرستی. رفتارهای فردی مخرب به فعالیت‌های منفی اختیاری که بر سایر همکاران اثرات منفی و مخرب دارد، اشاره دارد (دی‌شانگ، گران و مولینز - سویت^{۱۲}، ۲۰۱۵).

سه گانه تاریک شخصیت یک ویژگی مخرب اجتماعی است که به دستکاری رفتارها، خودخواهی و استثمار دیگران اشاره دارد (میانو، هامفری، کیان و پولاک^{۱۳}، ۲۰۱۹) در حوزه روانشناسی اجتماعی، سه گانه تاریک شخصیت به عنوان یک موضوع نامطلوب و نابهنجار در نظر گرفته می‌شود (اسچیمنتی^{۱۴} و همکاران، ۲۰۱۹). سه گانه تاریک شخصیت به سه

1. Counterproductive work behaviors

2. O'Boyle

3. Individual Differences Variables

4. Situational Variables

5. Martinko

6. Landis

7. The Dark Side of Leadership

8. Baloch, Meng, Xu, Cepeda-Carrion, Bari

9. Özsoy

10. Chernyak-Hai & Tziner

11. Sackett

12. DeShong, Grant & Mullins-Sweatt

13. Miao, Humphrey RH, Qian S, Pollack

14. Schimmenti

ویژگی شخصیتی خودشیفتگی، ماکیاولی و جامعه ستیزی اشاره دارد. خودشیفتگی به خودبرتربینی، حس استحقاق و فقدان همدلی معطوف می باشد (شی، چی، وو و وانگ^{۱۵}، ۲۰۱۹). جامعه ستیزی شامل رفتارهای تکانشگری، هیجان جویی به همراه اضطراب و همدلی پایین می باشد (موریس^{۱۶} و همکاران، ۲۰۱۷) و ماکیاولیسم به به عنوان "استراتژی رفتار اجتماعی که مستلزم نفوذ در دیگران برای کسب منافع شخصی که اغلب در برابر منافع دیگران است" تعریف می شود (ویلسون^{۱۷} و همکاران، ۱۹۹۶).

اخیرا پژوهشگران چهارمین ویژگی شخصیتی تحت عنوان دگرآزاری روزمره را شناسایی کرده و به این ترتیب سه گانه تاریک شخصیت به چهارگانه تاریک شخصیت بدل شده است (میر و اگان^{۱۸}، ۲۰۱۷). سادیسم به معنای لذت بردن از تحقیر، تمسخر و آزار روحی یا جسمی و جنسی دیگران است (هودسون^{۱۹} و همکاران، ۲۰۱۸).

قرارداد روانشناختی به عنوان پیمان های صریح و ضمنی بین دو طرف قرارداد شناخته می شود. به عنوان مثال، یک کارفرما ممکن است امنیت شغلی و آموزش کارکنان را تضمین کند و در مقابل، کارکنان به سخنکوشی و وفاداری متعهد شوند. این فرایند، قرارداد روانشناختی نامیده میشود؛ زیرا بازتاب ادراک و احساس طرفین از ارتباطات و تعهدات آنها است (مک لینیس^{۲۰}، ۲۰۱۲). در نهایت باید اشاره نمود که به نظر می رسد یکی از علل بروز رفتارهای کاری مخرب در محیط کار سبک رهبری و بروز صفات شخصیتی تاریک از جانب رهبران می باشد که به این ترتیب لبه تاریک رهبری که متاثر از چهارگانه تاریک شخصیت رهبران می باشد می تواند به شکل مستقیم یا به صورت غیرمستقیم و با نقش واسطه گری نقض قراردادهای روانشناختی زمینه ساز بروز رفتارهای انحرافی و مخرب از سوی کارکنان باشد.

تحقیقات گذشته در مورد پیامدهای نقض قرارداد روانشناختی، ارتباط منفی بین نقض قرارداد و انواع نتایج مربوط به تعهد همچون رضایت شغلی، اعتماد و تعهد مؤثر را نشان میدهد. نقض قرارداد روانشناختی می تواند منجر به نتایج منفی همچون کاهش نوآوری، بدبینی سازمانی، کاهش رفتار شهروندی سازمانی، کاهش عزت و رضایت شغلی، تضعیف تعهد سازمانی و افزایش قصد ترک شغلی میشود (دامغانیان و کشاورز، ۱۳۹۸).

با توجه به اینکه در هر شهرستان، شبکه بهداشت و درمان به عنوان بزرگترین مجموعه دولتی از حیث تعداد منابع انسانی شناخته می شود و با عطف به شرایط متفاوت کاری در مجموعه های بهداشتی و وجود سطح بالاتر استرس و تنش؛ پرسنل نیاز به حمایت از سوی مقامات مافوق و رهبران خود دارند تا سطح تاب آوری آنان افزایش یافته و عملکرد خوب و قابل قبولی داشته باشند. چنانچه در مجموعه های بهداشتی و درمانی سبک رهبری رهبران سازمانی به سوی لبه تاریک کشیده شود و افرادی در جایگاه رهبری سازمانی قرار بگیرند که مستعد و بروز دهنده لبه تاریک رهبری باشند، مسلما پرسنل زیرمجموعه تحت تاثیر این شرایط؛ انگیزه کافی و لازم برای عملکرد خوب و مناسب را نخواهند داشت و در راستای انتقام گیری از رهبران سازمانی به سوی بروز رفتارهای کاری مخرب بر خواهند آمد.

¹⁵ . Shih, Chi, Wu & Wang

¹⁶ . Muris

¹⁷ . Wilson

¹⁸ . Meere & Egan

¹⁹ . Hodson

²⁰ . McInnis

۲. مبانی نظری و تجربی پژوهش

نظریه ابرمرد (مرد بزرگ)

نظریه ابرمرد رهبری را می‌توان مربوط به قرن نوزدهم یا قبل از آن دانست. رهبران موفقی که عظمت و سرافرازی به ارمغان آورده بودند، مورد بررسی قرار گرفتند و بر این مبنا، این نظریه به عنوان نظریه ابرمرد نامگذاری گردید. زندگی و دستاوردهای رهبران سیاسی نظیر ناپلئون بناپارت^{۲۱}، ایندیرا گاندی^{۲۲}، مارتین لوتر کینگ^{۲۳} و دیگران برای بررسی تفاوت بین افرادی که رهبر هستند و کسانی که رهبر و صاحب پیرو نیستند، مطالعه شده است. مفهوم اصلی نظریه ابرمرد این است که افراد با ویژگی‌هایی متولد می‌شوند که آنها را به رهبران طبیعی مبدل می‌سازند و تنها ابرمردان دارای چنین ویژگی‌هایی هستند. بر اساس دیدگاه باس و باس (۲۰۰۹: ۴۹)؛ "بنا به گفته این نظریه پردازان؛ بدون موسی (ع)، یهودیان در مصر باقی می‌ماندند؛ بدون وینستون چرچیل^{۲۴}، بریتانیا در ۱۹۴۰ تسلیم می‌شد؛ بدون بیل گیتس^{۲۵}، هیچ شرکتی مانند مایکروسافت^{۲۶} وجود نداشت." با این حال، این نظریه مبتنی بر شیفتگی به مردان بزرگ تاریخ است و به دلیل شکست آن برای کشف نقش رهبری در تضمین انسجام تجاری و سازمانی مورد انتقاد قرار گرفته است (گرینت^{۲۷}، ۲۰۱۱).

سه گانه تاریک شخصیت

در چند دهه گذشته، سه گانه تاریک شخصیت از نظر اجتماعی توجه محققان و عموم مردم را به خود جلب کرده است. از زمان مطرح شدن این مفهوم توسط پولهااس و ویلیامز^{۲۸} در سال ۲۰۰۲، به طور گسترده در در هزاران نشریه علمی این مفهوم مورد مطالعه قرار گرفته است. بدون شک، جذابیت خاصی در خصوص مطالعه افرادی که مخالف، خودخواه و استثمارگر هستند، وجود دارد. تا جایی که این افراد اغلب در فرهنگ عامه با تحسین به تصویر کشیده می‌شوند (جانسون^{۲۹} و همکاران، ۲۰۱۲).

سه گانه تاریک از سه ویژگی شخصیتی هم پوشان و در عین حال متمایز تشکیل شده است: ماکیاولیستی، خودشیفتگی و جامعه ستیزی. این ویژگی‌ها هسته‌ای از دستکاری، سنگدلی و خودخواهی را به اشتراک می‌گذارند (جونز و فیگوردو^{۳۰}، ۲۰۱۳). هر سه ویژگی با تخطی از هنجارهای اجتماعی شکل گرفته اغلب منجر به تخلفات اجتماعی از جنس دروغگویی، تقلب، دستکاری و دزدی می‌شود. افرادی که دارای ویژگی‌های تاریک هستند؛ شرکای عاطفی غیرقابل اعتماد و بی توجهی هستند، از پشت به همکاران خنجر می‌زنند و افرادی سرد و کنترل گر محسوب می‌شوند. به طور خلاصه، سه گانه تاریک می‌تواند عواقب ناخوشایند برای دیگرانی داشته باشد که در رادار کسانی هستند که دارای این ویژگی‌ها هستند. با این حال، ویژگی‌های سه گانه تاریک جنبه‌های مثبتی نیز دارند به خصوص در شرایطی که امکان به دست آوردن چیزی

21 . Napoleon Bonaparte

22 . Indira Gandhi

23 . Martin Luther King

24 . Winston Churchill

25 . Bill Gates

26 . Microsoft

27 . Grint

28 . Paulhus and Williams

29 . Jonason

30 . Jones & Figueredo

برای خود وجود دارد، افراد دارای ویژگی های سه گانه تیره می توانند دوستان وفادار، رهبران موثر و نجات دهندگان قهرمان باشند (هارت^{۳۱} و همکاران، ۲۰۱۸؛ پتون^{۳۲} و همکاران، ۲۰۱۸؛ اسمیت^{۳۳} و همکاران، ۲۰۱۸).

چهارگانه تاریک

چهارگانه تاریک و رفتارهای کاری مخرب

پژوهش ها در مورد چهارگانه تاریک و رفتارهای کاری مخرب قابل تامل است، در طول دهه گذشته، مطالعات متعددی در مورد روابط بین ویژگی های شخصیتی سه گانه و رفتارهای کاری مخرب صورت پذیرفته است (پالمر و همکاران، ۲۰۱۷). مطالعات قبلی افراد و سطوح ترکیبی سه گانه تاریک را تایید می کنند و نشان می دهد که یک ارتباط مثبت با رفتار کاری مخرب وجود دارد و همچنین این رفتارها ممکن است به بهترین شکل توسط ویژگی های شخصیتی انحرافی پیش بینی شوند (ینگ و کوهن^{۳۴}، ۲۰۱۸).

اصطلاح سه گانه تاریک که توسط پائولوس و ویلیامز به کار می رود به خودشیفتگی، جامعه ستیزی و ماکیاولیسم اشاره دارد. افراد خودشیفته به عنوان یک الگوی شخصیتی پیچیده توصیف می شوند که با احساس تسلط، برتری، استثمار و استحقاق مشخص می شود (برون^{۳۵} و همکاران، ۲۰۱۸). آن ها از نظر مفهومی و تجربی با حس زیادی از اهمیت به خود، تکانش گری و عزت نفس همراه می باشند زیرا رفتارهای کاری مخرب اغلب نمونه های خاصی از رفتارهای تکانشی را تشکیل می دهند. از این رو، این مطالعه فرض می کند که خودشیفتگی به طور مثبت با رفتار کاری مخرب در ارتباط است. در واقع با لذت بردن از بی رحمی ارتباط دارد. افراد دگرآزار نسبت به افرادی که دارای سه گانه تاریک هستند، با نسبت بالاتری به انجام بازی های ویدئویی خشن تمایل دارند (گرایت مایر^{۳۶}، ۲۰۱۵) که این مساله نشان می دهد تمایلات دگرآزاری در راستای آسیب رساندن به دیگران در دنیای مجازی بازی گسترش می یابد. همچنین، کسانی که دیگران را در فضای مجازی مورد آزار و اذیت به اشکال مختلف قرار می دهند، به طور خاص افراد دگرآزار، در چهارگانه تاریک قرار دارند (کراکر و مارچ^{۳۷}، ۲۰۱۶؛ بوچلز^{۳۸} و همکاران، ۲۰۱۴). به خصوص به نظر می رسد که دگرآزاری و جامعه ستیزی یک ترکیب سمی در رابطه با آزار و اذیت اینترنتی هستند، چرا که یک مطالعه نشان داد که هر دو این ویژگی ها نمونه ای از آزار و اذیت های اینترنتی محسوب می شوند (سست و مارچ^{۳۹}، ۲۰۱۷).

مطالعات کمی وجود دارند که ارتباط بین نقض قرارداد روانشناختی و رفتارهای کاری مخرب را بررسی می کنند (چاو^{۴۰} و همکاران، ۲۰۱۱). نقض قرارداد روانشناختی با باورهای فردی در ارتباط است و توسط سازمان در رابطه با شرایط و ضوابط مربوط به توافق تبادلات بین فرد و سازمان شکل می گیرد (کوهن، ۲۰۱۸). بر اساس نظریه تبادل اجتماعی، نقض قرارداد روانی زمانی اتفاق می افتد که شرایط توافق توسط فرد و سازمان مختل شود (زاگنسک و همکاران، ۲۰۱۳). علاوه بر این، تعهدات، ادراکات و باورهای غیررسمی کارکنان و کارفرمایان را نیز نشان می دهد. نقض یک قرارداد روانشناختی، سطح

31 . Hart

32 . Patton

33 . Smith

34 . Ying & Cohen

35 . Braun

36 . Greitemeyer

37 . Craker & March

38 . Buckels

39 . Sest & March

40 . Chao

الهام بخشی کارمندان برای انجام وظایف شغلی خود را کاهش می دهد و اشتیاق آن ها را برای انجام رفتارهای کاری مخرب در پاسخ به درک بی عدالتی ناشی از نقض قرارداد روانشناختی توسط سازمان را افزایش می دهد (ینگ و کوهن، ۲۰۱۸).

به گفته لیو و فریس، افرادی که سطح بالایی از مهارت های سیاسی دارند ممکن است مطابق با موقعیت های مختلف محیطی و نامطمئن سازگار شوند و خود را همسو کنند. همچنین مشاهده شده است که افراد با سطح بالایی از مهارت های سیاسی می توانند به رفتار خودخواهانه خود در شرایط مختلف عمل کنند و همچنین رفتارهای خود را به گونه ای بروز دهند که صادقانه به نظر برسند (بنتلی^{۴۱} و همکاران، ۲۰۱۵). مطالعات موجود نشان می دهد که افراد دارای مهارت های سیاسی از نظر اجتماعی قوی هستند و می توانند روابط اجتماعی را توسعه دهند. به همین ترتیب، گفته می شود که مهارت های سیاسی افراد با خرد طبیعی عجین شده است و توانایی هدایت روابط سیاسی و شخصی برای کسب اطلاعات در مورد افراد در مورد هر وظیفه ای را دارند (زائو و همکاران، ۲۰۰۷). آن ها می توانند دیگران را از طریق شبکه های سیاسی خود دستکاری کنند تا به هدف خود برسند.

به همین ترتیب، افراد با سطح بالایی از ماکیاولیستی و مهارت سیاسی می توانند دیگران را برای رسیدن به هدف خود دستکاری کنند و همچنین احتمال نقض قرارداد روانی کم تر است (اسمیت و وبستر^{۴۲}، ۲۰۱۸). در نهایت فرض بر این است که افراد دارای سطح بالای از شخصیت دگرآزار و مهارت های سیاسی، تمایل بالاتری به نقض قرارداد روانشناختی و رفتارهای کاری مخرب دارند (کورتولموس، ۲۰۱۹). از این رو، افرادی با ویژگی های شخصیتی تاریک و مهارت های سیاسی قوی، به دلیل استعداد و شبکه های جمعی و ارتباطات، صاحب جو سیاسی هستند.

احمد و همکاران (۲۰۱۳) با استفاده از ۳۰۰ نمونه پرستار و پزشک از پاکستان در پژوهشی با عنوان "بررسی بدبینی سازمانی، بی عدالتی سازمانی و نقض قرارداد روانشناختی به عنوان عوامل تعیین کننده رفتارهای کاری انحرافی"؛ تأثیر نقض قرارداد روانی را بر رفتار کاری مخرب بررسی کردند. یافته ها حاکی از آن بود که نقض قرارداد روانشناختی بر رفتار کاری مخرب پزشک و پرستار تأثیر مثبت داشته است.

لی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی تحت عنوان "چهارگانه تاریک شخصیت و رفتارهای کاری مخرب در میان دکترها در پاکستان" به بررسی نقش واسطه ای نقض قرارداد روانشناختی و نقش تعدیل گر مهارت های سیاسی پرداختند. در این پژوهش تأثیر مستقیم و مثبت چهارگانه تاریک شخصیت (خودشیفتگی، ماکیاولیسم، جامعه ستیزی و دگرآزاری روزمره) بر بروز رفتارهای کاری مخرب مورد تایید قرار گرفت. همچنین مشخص شد نقض قرارداد روانشناختی در رابطه بین چهارگانه تاریک و رفتارهای کاری مخرب نقش مثبتی ایفا می کند.

محمود و همکاران (۲۰۲۱) در بخشی از پژوهش خود با عنوان "سه گانه تاریک شخصیت و رفتارهای کاری مخرب: یک تحلیل میانجی گرانه چندگانه" به بررسی رابطه مستقیم سه گانه تاریک شخصیت (ماکیاولی، خودشیفتگی و جامعه ستیزی) با بروز رفتارهای کاری مخرب پرداختند و وجود رابطه مثبت میان سه گانه تاریک شخصیت و رفتارهای انحرافی را تایید نمودند. در بخش دیگر این پژوهش نیز نقش میانجی گرانه سیاست های سازمانی ادراک شده و مسئولیت پذیری ادراک شده در رابطه بین سه گانه تاریک و رفتارهای مخرب مورد بررسی قرار گرفت.

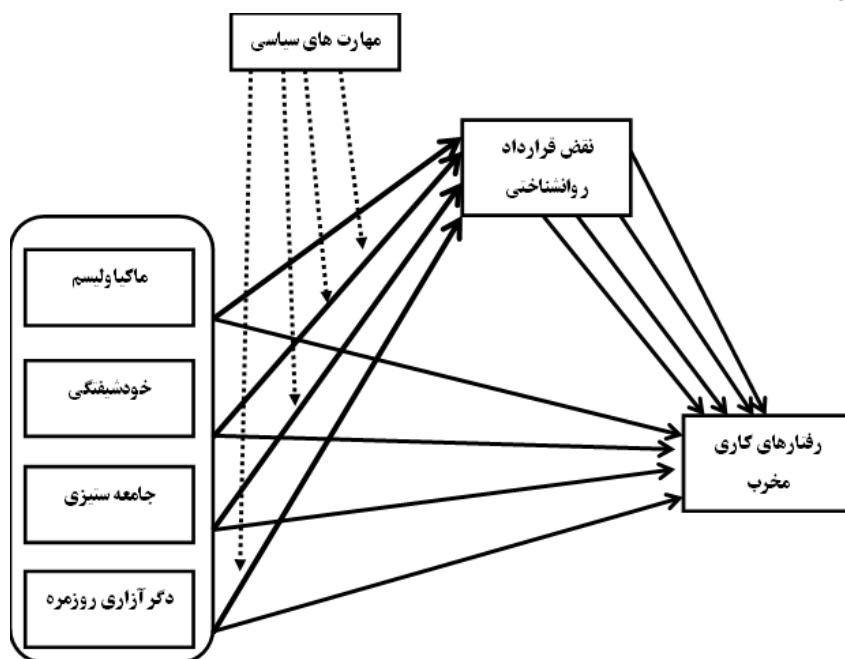
⁴¹ . Bentley

⁴² . Smith & Webster

شناسایی و رتبه بندی صفات شخصیتی موثر بر بروز لبه تاریک رهبری و تبیین نقش این صفات بر بروز رفتارهای کاری مخرب کارکنان "عنوان پژوهشی بود که توسط دهقان (۱۴۰۰) صورت گرفت. در این پژوهش دو جامعه آماری شامل خبرگان (اساتید دانشگاهی رشته روانشناسی و در صورت امکان رشته مدیریت و مدیران با سابقه دولتی) و کارکنان یکی از نهادهای انتظامی استان فارس حضور داشتند. ابزار گردآوری داده‌ها نیز پرسشنامه بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل سلسله مراتبی، دلفی فازی و مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی ال اس نسخه ۲ استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که چهار صفت شخصیتی خودشیفتگی، جامعه ستیزی، ماکیاولیسم و دگرآزاری روزمره بر بروز لبه تاریک رهبری اثرگذار می‌باشند. نتایج رتبه بندی صفات شخصیتی نشان داد صفت جامعه ستیزی بیشترین تاثیر و پس از آن صفات ماکیاولیسم، خودشیفتگی و دگرآزاری روزمره به ترتیب بیشترین تاثیر را در بروز لبه تاریک رهبری دارند. همچنین نتایج پژوهش نشان داد جامعه ستیزی، ماکیاولیسم و دگرآزاری روزمره با بروز رفتارهای کاری مخرب رابطه مثبت و معنادار دارند اما رابطه خودشیفتگی با بروز رفتارهای کاری مخرب مورد تایید واقع نشد.

مطالعه موجود نقش ویژگی‌های شخصیتی سه گانه تاریک با رفتار کاری مخرب را بررسی خواهد کرد. همچنین قابل ذکر است تا به حال، هیچ مطالعه تجربی وجود نداشته است که تاثیر چهارگانه تاریک بر رفتارهای کاری مخرب را بررسی کند. بنابراین، این مطالعه دگرآزاری را به ویژگی‌های شخصیتی سه گانه تاریک برای پیش بینی رفتار کاری مخرب اضافه می‌کند.

بدین ترتیب در این پژوهش به بررسی نقش میانجی گر متغیر نقض قرارداد روانشناختی و نقش تعدیل گر متغیر مهارت های سیاسی در رابطه بین چهارگانه تاریک شخصیت و رفتارهای کاری مخرب پرداخته می‌شود. در قالب شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش قابل مشاهده می‌باشد.



چهارگانه تاریک
شخصیت

شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش

فرضیه های اصلی

۱. چهارگانه تاریک شخصیت رهبران بر بروز رفتارهای کاری مخرب تاثیر مثبت و معناداری دارد.
۲. نقض قرارداد روانشناختی در رابطه میان چهارگانه تاریک شخصیت و رفتارهای کاری مخرب کارکنان نقش میانجی گر را ایفا می کند.
۳. مهارت های سیاسی در رابطه میان چهارگانه تاریک شخصیت و نقض قرارداد روانشناختی نقش تعدیل گر را ایفا می کند.

فرضیه های فرعی

- ماکیاولیسم رهبران بر بروز رفتارهای کاری مخرب کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- خودشیفتگی رهبران بر بروز رفتارهای کاری مخرب کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- جامعه ستیزی رهبران بر بروز رفتارهای کاری مخرب کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- دگرآزاری روزمره رهبران بر بروز رفتارهای کاری مخرب کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ماکیاولیسم رهبران بر بروز نقض قرارداد روانشناختی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- خودشیفتگی رهبران بر بروز نقض قرارداد روانشناختی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- جامعه ستیزی رهبران بر بروز نقض قرارداد روانشناختی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- دگرآزاری روزمره رهبران بر بروز نقض قرارداد روانشناختی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- نقض قرارداد روانشناختی بر بروز رفتارهای کاری مخرب کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- نقض قرارداد روانشناختی در رابطه میان ماکیاولیسم و رفتارهای کاری مخرب کارکنان نقش میانجی گر را ایفا می کند.
- نقض قرارداد روانشناختی در رابطه میان خودشیفتگی و رفتارهای کاری مخرب کارکنان نقش میانجی گر را ایفا می کند.
- نقض قرارداد روانشناختی در رابطه میان جامعه ستیزی و رفتارهای کاری مخرب کارکنان نقش میانجی گر را ایفا می کند.
- نقض قرارداد روانشناختی در رابطه میان دگرآزاری روزمره و رفتارهای کاری مخرب کارکنان نقش میانجی گر را ایفا می کند.
- مهارت های سیاسی در رابطه میان ماکیاولیسم و نقض قرارداد روانشناختی نقش تعدیل گر را ایفا می کند.
- مهارت های سیاسی در رابطه میان خودشیفتگی و نقض قرارداد روانشناختی نقش تعدیل گر را ایفا می کند.
- مهارت های سیاسی در رابطه میان جامعه ستیزی و نقض قرارداد روانشناختی نقش تعدیل گر را ایفا می کند.
- مهارت های سیاسی در رابطه میان دگرآزاری روزمره و نقض قرارداد روانشناختی نقش تعدیل گر را ایفا می کند.

۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش به بررسی نقش میانجی گر متغیر نقض قرارداد روانشناختی و نقش تعدیل گر متغیر مهارت های سیاسی در رابطه بین چهارگانه تاریک شخصیت و رفتارهای کاری مخرب می پردازد، در طبقه‌بندی پژوهش بر مبنای اهداف، پژوهش کاربردی است. از نظر مسیر، توصیفی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی شبکه بهداشت و درمان شهرستان خرامه می باشد که از تعداد جامعه آماری ۲۰۶ نفر با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۱۳۵ برآورد شد.

ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه می باشد، پرسشنامه پژوهش حاضر شامل دو بخش عمده است. نامه همراه و سوالات پرسشنامه و به منظور سنجش پایایی و روایی پژوهش حاضر از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. . برای اجرای پیش آزمون، تعداد ۳۰ پرسشنامه بین برخی از اعضای نمونه توزیع شد و ۲۹ پرسشنامه قابل قبول حاصل گردید. جزئیات مربوط به آلفای کرونباخ در پیش آزمون نهایی در جدول زیر مشخص گردیده است.

جدول ۱. برآورد پایایی در پیش آزمون نهایی براساس روش آلفای کرونباخ

شاخص‌ها	مقدار ضریب آلفای کرونباخ
ماکیاولیسم	۰/۷۰۲
خودشیفتگی	۰/۷۳۲
جامعه ستیزی	۰/۸۱۵
دگرآزاری روزمره	۰/۷۱۱
نقض قرارداد روانشناختی	۰/۸۲
مهارت های سیاسی	۰/۷۲۱
رفتارهای کاری مخرب	۰/۸۲۲

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود تمامی ضرایب بالای ۰/۷ و نشان از پایایی بالای پرسشنامه مورد استفاده می‌باشد. در این تحقیق برای بررسی روایی، روایی محتوایی و روایی ظاهری مورد ارزیابی قرار گرفته اند. برای طراحی پرسشنامه با توجه به پیشینه قوی مدل‌ها و همچنین در نظر داشتن متغیرهای مدل‌های اصلی سعی شد تا پرسشنامه از حیث شاخص‌هایی که سازه‌ها را اندازه گیری می‌کنند، بر پشته‌ای مناسبی از نظریه و کاربردهای عملی آنها در پژوهشها و آزمونهای متعدد متکی باشد. در روایی ظاهری در واقع بررسی می کنیم که آیا متخصصین تأیید می کنند که، ابزار همان چیزی را که از نام آن استنباط می شود، می‌سنجد؟ به منظور سنجش روایی نمایی، پرسشنامه و محتوای آن تحت بررسی اساتید محترم راهنما و خبرگان قرار گرفته و نظرات اصلاحی ایشان لحاظ گردید.

در پژوهش حاضر در بخش آمار توصیفی، شاخص‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و در بخش آمار استنباطی، آمار پارامتریک به کار گرفته شده است. در این تحقیق پس از استخراج اطلاعات، داده‌های آماری خلاصه و طبقه‌بندی گردید که این کار با تشکیل جداول توزیع فراوانی و با استفاده از نرم‌افزار اس پی اس صورت گرفت.

روش حداقل مربعات جزئی که در بحث الگوسازی رگرسیونی آن را با پی‌ال‌اس آر نیز معرفی می‌کنند، یکی از روش‌های آماری چند متغیره محسوب می‌شود که به‌وسیله آن می‌توان علیرغم برخی محدودیت‌ها مانند نامعلوم بودن توزیع متغیر پاسخ، وجود تعداد مشاهدات کم و یا وجود خودهمبستگی جدی بین متغیرهای توضیحی، یک یا چند متغیر پاسخ را به‌طور همزمان در قبال چندین متغیر توضیحی الگوسازی نمود. روش تخمین پی‌ال‌اس ضرایب را به گونه‌ای تعیین می‌کند

که مدل حاصله، بیشترین قدرت تفسیر و توضیح را دارا باشد، بدین معنا که مدل بتواند با بالاترین دقت و صحت، متغیر وابسته نهایی را پیش‌بینی نماید. به علاوه روش پی‌ال‌اس، تمامی روابط موجود در مدل یعنی تأثیر متقابل مابین هر یک از متغیرهای پنهان و هم‌چنین وزن تمامی شاخص‌های قابل اندازه‌گیری مربوط به هر یک از متغیرهای پنهان (ضرایب بیرون از مدل اندازه‌گیری) را تخمین می‌زند. پی‌ال‌اس یک روش آماری است که به منظور آنالیز متغیرهای پنهان مدل‌های ساختاری به کار می‌رود. برخلاف روش‌هایی همچون لیزرل، هدف پی‌ال‌اس به دست آوردن متغیرهای پنهان برای پیش‌بینی اهداف مورد نظر با استفاده از شاخص‌های قابل اندازه‌گیری است. بر اساس نظریه چین (۱۹۹۹)، پی‌ال‌اس، برآورد پارامترها بر اساس مینیمم کردن واریانس پسماندهای (جمله اختلال) متغیرهای مستقل است. اولین گام برای تحلیل مدل معادلات ساختاری، تعریف واضح یک مدل است که در واقع ترکیبی از مدل ساختاری و مدل مرجع است (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۸۸). از جمله مزایای روش پی‌ال‌اس می‌توان به عدم نیاز به نرمال بودن توزیع نمونه و قابلیت کاربرد با متغیرهای اسمی، ترتیبی و فاصله‌ای اشاره کرد. البته باید توجه داشت که پی‌ال‌اس نیز مانند هر روش آماری دیگر نیاز به پیش‌فرض‌هایی برای انجام دارد. علاوه بر فرض‌های اولیه و شناخته شده برای تحلیل رگرسیون استاندارد، مهم‌ترین فرض این روش ویژگی‌های پیش‌بین است. این فرض بیان می‌کند که، متغیرهایی باید در مدل قرار گیرند که، قابلیت پیش‌بینی مناسب متغیر ملاک را داشته باشند. مزایای اصلی روش کم‌ترین مربعات جزئی عبارت‌اند از: امکان بررسی متغیرهای مکنون تشکیل‌دهنده و انعکاسی را فراهم می‌آورد. وابسته به توزیع نیست و با نمونه‌های کوچک به کار می‌رود. با وجود داده‌های گمشده توان آماری بالایی دارد (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۸۸). در پژوهش حاضر نیز با توجه به دلایل ذکر شده در مراتب فوق از نسخه ۳/۳ نرم افزار اسمارت پی ال اس برای تدوین مدل معادلات ساختاری استفاده گردیده است.

۴. یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی ویژگی‌های جمعیت شناختی

جدول ۲. نتایج ویژگی‌های دموگرافیک

متغیرهای کیفی	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۸۱	۶۰٪
	زن	۵۴	۴۰٪
	مجموع	۱۳۵	۱۰۰٪
تحصیلات	فوق دیپلم و پایین تر	۴۱	۳۰٪
	کارشناسی	۵۵	۴۱٪
	کارشناسی ارشد	۳۳	۲۴٪
	دکتری	۶	۵٪
متغیرهای کمی	میانگین $\pm$ انحراف معیار	کمترین	بیشترین
سن	$۱۰/۰۴۴ \pm ۳۵/۷۴۸$		۶۵
سابقه کاری	$۴/۶۷۷ \pm ۱۵/۵۴۴$		۲۸

بر اساس نتایج به دست آمده در جدول شماره ۲ به لحاظ جنسیت، ۶۰ درصد افراد مرد و ۴۰ درصد زن بوده‌اند. به لحاظ تحصیلات نزدیک به ۳۰ درصد افراد کمتر از لیسانس تحصیلات داشته‌اند، ۴۱٪ دارای تحصیلات لیسانس، ۲۴٪

کارشناسی ارشد و ۵٪ دارای تحصیلات دکتری بوده اند. به لحاظ سنی متوسط سن افراد ۳۵/۷۴۸ با انحراف معیار ۱۰/۰۴۴ سال بوده اند و کمترین سن ۱۶ و مسن ترین فرد نمونه ۶۵ سال سن داشته است. به لحاظ سابقه کاری متوسط سابقه کاری افراد ۱۵/۵۴۴ با انحراف معیار ۴/۶۷۷ سال بوده اند و کمترین سابقه کاری ۲ سال و طولانی ترین سابقه کاری ۲۸ سال بوده است.

بررسی توصیفی متغیرهای مدل و آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها

قبل از آزمون فرضیات تحقیق برای انتخاب نوع آماره به منظور آزمون فرضیات، لازم است فرض نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگرووف-اسمیرنف مورد بررسی قرار گیرد.

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی برای همه متغیرهای تحقیق و نتایج نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیرهای پنهان	میانگین	انحراف معیار	شاخص‌های نرمالیتی		آزمون کولموگرووف اسمیرنوف	
			چولگی	کشیدگی	Z	Sig
ماکیاولیسم	۳/۲۱	۰/۴۳۰	۰/۲۱۰	۰/۸۷۵	۰/۸۱۶	۰/۰۰۰
خودشیفتگی	۳/۱۹	۰/۶۷۷	-۰/۰۴۲	۰/۳۷۳	۰/۸۸۹	۰/۰۰۰
جامعه‌ستیزی	۲/۸۸	۰/۵۱۴	۰/۲۸۷	۰/۸۵۴	۰/۸۵۴	۰/۰۰۰
دگرآزاری روزمره	۳/۱۷	۰/۶۵۵	-۰/۴۲۴	۰/۱۷۱	۰/۷۶۶	۰/۰۰۰
نقض قرارداد روانشناختی	۳/۰۱	۰/۷۱۷	-۰/۴۹۹	۰/۶۱۹	۰/۶۶۸	۰/۰۰۰
رفتارهای کاری مخرب	۲/۳۳	۰/۶۸۸	-۰/۲۸۶	۰/۵۰۱	۰/۶۶۰	۰/۰۰۰
مهارت‌های سیاسی	۲/۵۱	۰/۷۵۹	-۰/۶۳۹	۰/۲۷۹	۰/۸۵۷	۰/۰۰۰

فرض‌های آماری مربوط به توزیع نرمال به صورت زیر مطرح می‌شود:

H۰: داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند.

H۱: داده‌ها دارای توزیع نرمال نیستند.

با توجه به جدول ۳، به دلیل اینکه سطح معناداری تمامی متغیرها و خرده مقیاس‌ها کمتر از ۰/۰۵ است در نتیجه مقدار آماره کولموگرووف-اسمیرنف خارج بازه بحرانی قرار دارد و فرض صفر رد می‌شود و ادعای نرمال بودن توزیع متغیرها پذیرفته نمی‌شود.

تحلیل استنباطی یافته‌ها

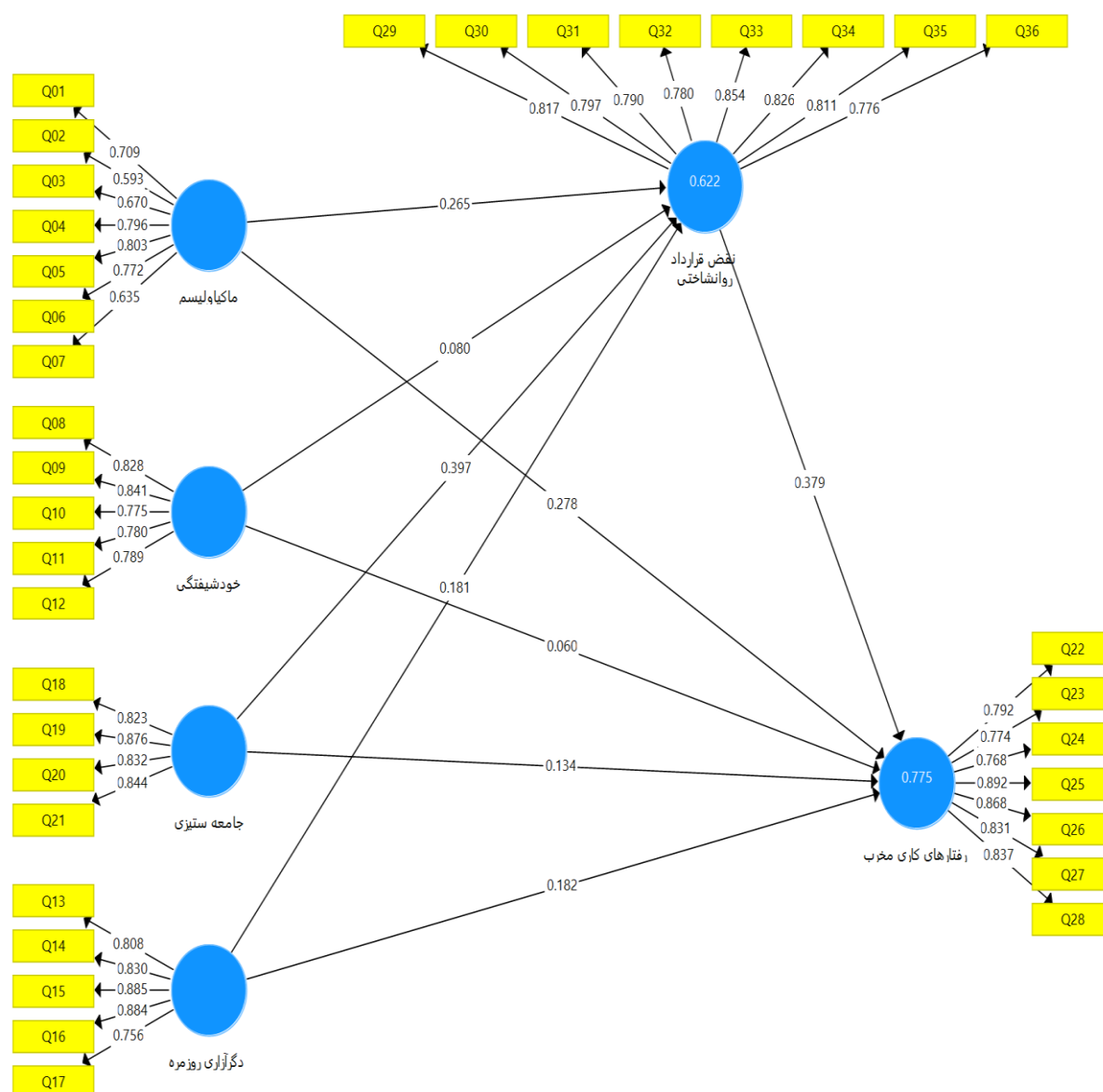
اعتبارسنجی مدل‌های اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تاییدی)

تحلیل عاملی تاییدی یکی از قدیمی‌ترین روش‌های آماری است که برای بررسی ارتباط بین متغیرهای پنهان (متغیرهای اصلی) و متغیرهای مشاهده شده (گویه‌های پرسشنامه) به کار برده می‌شود و بیانگر مدل اندازه‌گیری است (برن، ۱۹۹۴). تحلیل عاملی بر دو نوع تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تاییدی است. در تحلیل عاملی اکتشافی، پژوهشگر درصدد کشف ساختار زیربنایی مجموعه‌ی نسبتاً بزرگی از متغیرهاست و پیش فرض اولیه آن است که هر متغیری ممکن است با هر عاملی ارتباط داشته باشد. به عبارت دیگر پژوهشگر در این روش هیچ نظریه اولیه‌ای ندارد. در تحلیل عاملی تاییدی پیش فرض اساسی آن است که هر عاملی با زیرمجموعه خاصی از متغیرها ارتباط دارد. حداقل شرط لازم برای تحلیل عاملی تاییدی این است که پژوهشگر در مورد تعداد عامل‌های مدل، قبل از انجام تحلیل، پیش فرض معینی داشته باشد، ولی در عین حال پژوهشگر می‌تواند انتظارات خود مبنی بر روابط بین متغیرها و عامل‌ها را نیز در تحلیل وارد کند. برای

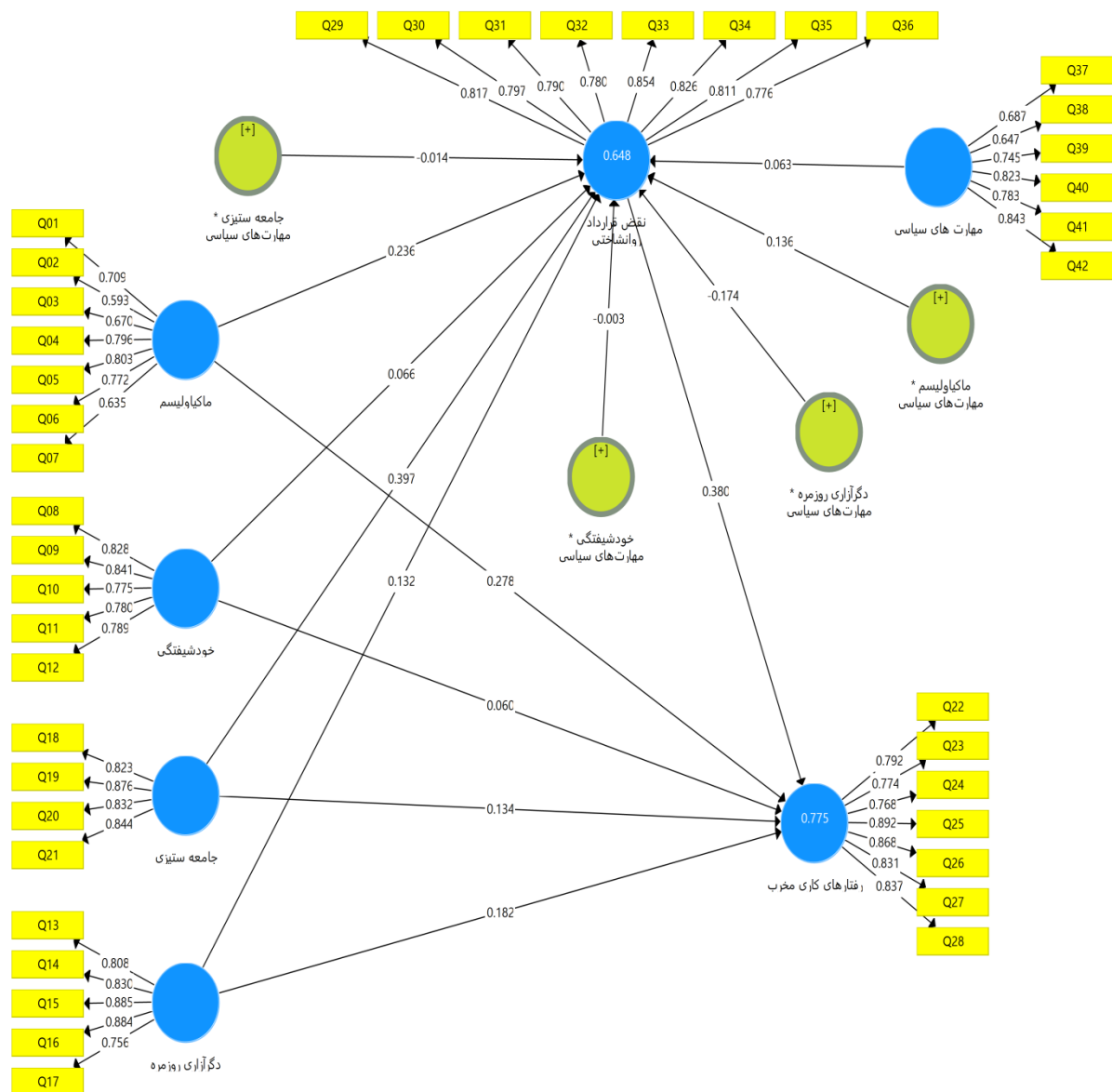
ارزیابی اعتبارسنجی مدل‌های اندازه‌گیری مقادیر زیر را محاسبه کرده و در صورت برآورده شدن شرایط مندرج در جدول ۴ می‌توانیم ادعا کنیم که مدل اندازه‌گیری از شرایط مناسب و مطلوبی برخوردار است.

جدول ۴. شرایط برقراری پایایی و روایی

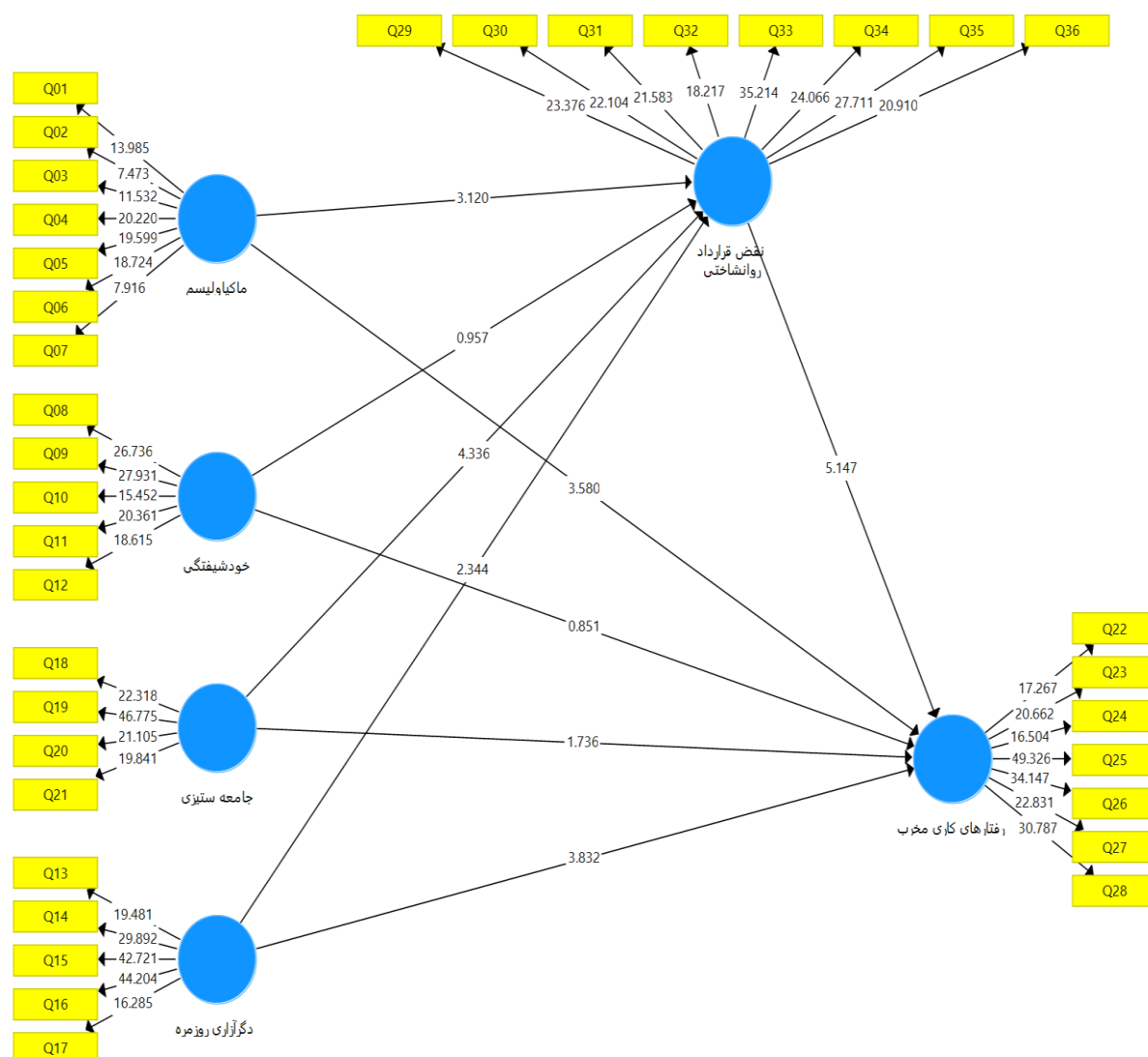
شاخص	حد مجاز	منبع
پایایی	پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ باشند.	
روایی همگرا	بارهای عاملی باید معنا دار باشند ($t > 1.96$) بارهای عاملی استاندارد باید بزرگتر از ۰/۴ باشد. $CR > AVE$ $AVE > 0/5$ $Rho_A > 0/6$	(جوزپ و همکاران، ۲۰۱۶)
روایی واگرا	$AVE > MSV$, $HTMT < 0/9$	



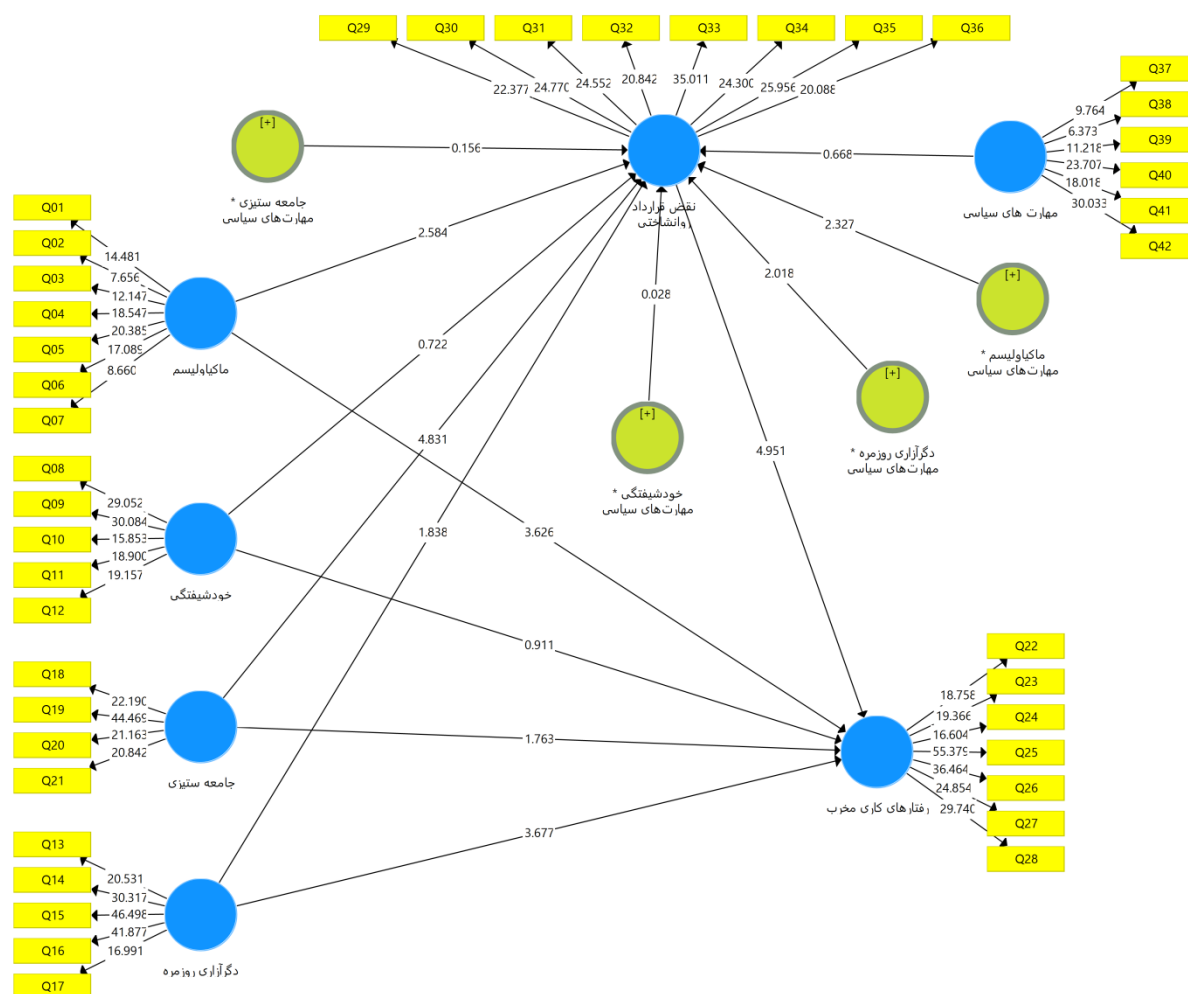
شکل ۲. مدل بدون متغیر تعدیلگر در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۳. مدل با حضور متغیر تعدیلگر در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۴. مدل بدون متغیر تعدیلگر در حالت تخمین ضرایب معناداری



شکل ۵. مدل با حضور متغیر تعدیلگر در حالت تخمین ضرایب معناداری

شکل ۲ در واقع تمامی معادلات اندازه گیری (بارهای عاملی و ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره t ، آزمون می کند. بر طبق این مدل، بار عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می باشد اگر مقدار آماره t خارج بازه ۱/۹۶- تا ۱/۹۶+ قرار گیرد. به منظور تحلیل ساختار پرسشنامه و کشف عوامل تشکیل دهنده هر متغیر از بارهای عاملی استفاده شده است. بارعاملی نشان دهنده این موضوع است که چه میزان از واریانس های شاخص ها توسط متغیر پنهان خود توضیح داده می شود. در بررسی مدل های بیرونی از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می شود. در بخش پایایی لازم است که پایایی در سطح معرف (گویه پرسشنامه) و متغیر پنهان بررسی شود. پایایی معرف از طریق سنجش بارهای عاملی و پایایی متغیرهای پنهان از طریق پایایی ترکیبی بررسی شد. پایایی در سطح معرف، توان دوم بارهای عاملی گویه ها می باشد که حداقل باید ۰/۵ باشد و به این معنی است که حداقل نصف واریانس شاخص توسط متغیر پنهان تبیین شده است. بنابراین بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۷ مطلوب می باشد و بارهای زیر ۰/۴ لازم است که حذف شوند. بارهای عاملی بین ۰/۴ و ۰/۷ را در صورتی که با حذف آن ها مقدار روایی همگرا (AVE) افزایش یابد می توان حذف کرد (هنسلر و همکاران). برای تمامی متغیرهای پنهان، تمامی شاخص ها دارای بارعاملی بزرگتر از ۰/۷ و در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار ($t > 1/96$) بوده اند و در مجموع نتایج حاکی از آن است که تمامی متغیرها دارای پایایی مطلوبی می باشند. یک معیار دیگر برای بررسی روایی مدل، بررسی عدم هم خطی بودن شاخص ها می باشد که به این منظور از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس

(VIF) استفاده می‌شود. سطح VIF بالاتر از ۴، نشان دهنده هم‌خطی شدید بودن بین شاخص‌ها می‌باشد که با توجه به نتایج به دست آمده مشاهده می‌شود شرط عدم هم‌خطی برای همه متغیرها رعایت شده است (تمامی مقادیر VIF از مقدار ۴ کوچکتر شده‌اند).

تصادفی بودن داده‌ها با آزمون گردش سنجیده شده است. با استفاده از این آزمون مشخص می‌شود تا چه حد دنباله‌ای از اعداد به صورت تصادفی گردآوری شده‌اند. با توجه به اینکه مقدار معناداری آزمون برای تمامی شاخص‌ها از مقدار ۵٪ بزرگتر می‌باشد، تصادفی بودن داده‌ها تایید می‌شود.

در بخش پایایی لازم است که پایایی در سطح معرف و متغیر پنهان بررسی شود. پایایی معرف از طریق سنجش بارهای عاملی و پایایی متغیرهای پنهان از طریق پایایی ترکیبی بررسی شد. با توجه به جدول ۴ پیوست مقدار آلفای کرونباخ برای همه متغیرها بزرگتر از حد مناسب ۰/۷ می‌باشد و از پایایی مطلوبی برخوردار می‌باشند. همچنین مقدار ضریب پایایی ترکیبی (ضریب دیلون- گلدشتاین) برای هر متغیر بیشتر از حد مطلوب ۰/۷ بوده و نتیجه بر مناسب بودن پایایی ترکیبی هر متغیر دارد. در این مدل روایی همگرایی متغیرهای مدل همگی بالاتر از ۰/۵ بوده که همگی در سطح مناسب و قابل قبولی می‌باشند. از دیگر شاخص‌های روایی همگرا تحت عنوان قابلیت اطمینان، شاخص رانو از نظر هنسلر و همکاران می‌باشد که لازم است مقداری بالای ۰/۶ اختیار کند. این شاخص نیز برای تمامی متغیرهای تحقیق بالاتر از حد مجاز بوده است. از شاخص‌های دیگر ارزیابی مدل اندازه‌گیری، آزمون بررسی کیفیت آن است. کیفیت مدل اندازه‌گیری توسط شاخص اشتراک با روایی متقاطع (Q2) محاسبه می‌شود. این شاخص در واقع توانایی مدل مسیر را در پیش بینی متغیرهای مشاهده پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. چنان چه این شاخص عدد مثبتی را نشان دهد، مدل اندازه‌گیری از کیفیت لازم برخوردار است. برای بررسی کل مدل اندازه‌گیری میانگین این شاخص را گرفته و چنان چه مثبت باشد، کل مدل اندازه‌گیری از کیفیت مناسبی برخوردار است. همچنین سه مقدار ۰/۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای شاخص Q2 به ترتیب میزان کیفیت کم، متوسط و زیاد را برای مدل اندازه‌گیری ارائه می‌دهند. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۲ پیوست آورده شده است و همان طور که ملاحظه می‌کنید برای تمامی متغیرهای موجود در پژوهش، این شاخص مثبت بوده و میانگین کل این شاخص برابر ۰/۷۰۵ است که نشان از کیفیت مطلوب و بالای مدل اندازه‌گیری می‌دهد.

جدول ۵. ماتریس فورنل و لارکر

ابعاد	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
جامعه‌ستیزی	۰/۸۴۴						
خودشیفتگی	۰/۶۰۱	۰/۸۰۳					
دگرآزاری روزمره	۰/۵۳	۰/۵۵۸	۰/۸۳۴				
رفتارهای کاری مخرب	۰/۶۳۴	۰/۶۵۱	۰/۶۵۱	۰/۸۲۴			
ماکیاولیسم	۰/۶۹۵	۰/۶۶۱	۰/۵۲۷	۰/۶۶۸	۰/۷۱۵		
مهارت‌های سیاسی	۰/۶۱۱	۰/۶۹۷	۰/۶۱۵	۰/۶۹۷	۰/۶۴۲	۰/۷۵۸	
نقض قرارداد روانشناختی	۰/۶۲۵	۰/۵۹۵	۰/۵۷۵	۰/۶۰۸	۰/۶۸۹	۰/۶۲۸	۰/۸۰۷

جدول ۶. مقادیر نسبت یکنواختی سازه‌های مدل

ابعاد	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
جامعه‌ستیزی							
خودشیفتگی	۰/۶۹۳						
دگرآزاری روزمره	۰/۵۹۵	۰/۶۲۴					
رفتارهای کاری مخرب	۰/۸۲۱	۰/۷۲۷	۰/۷۰۹				
ماکیاولیسم	۰/۸	۰/۷۶۶	۰/۵۹۴	۰/۸۶۴			
مهارت‌های سیاسی	۰/۶۶۷	۰/۷۸۹	۰/۶۴۸	۰/۷۲۸	۰/۷		
نقض قرارداد روانشناختی	۰/۸۱	۰/۶۶۳	۰/۶۳	۰/۸۷۱	۰/۷۷۲	۰/۶۳۸	

روایی واگرا، اندازه‌ای است که یک سازه به درستی از سایر سازه‌ها با معیار تجربی متمایز می‌شود. برای بررسی روایی واگرا از نسبت یکنواختی و معیار فورنل-لارکر استفاده شد. جدول ۶ ماتریس نسبت یکنواختی را نشان می‌دهد، هنسلر و همکاران بیان می‌کنند که ۰/۹۰ آستانه مطلوب برای تایید روایی واگرا در نسبت یکنواختی می‌باشد. مقادیر نسبت یکنواختی سازه‌های مدل در جدول ۶ نشان می‌دهند تمامی مقادیر از ۰/۹۰ پایین تر می‌باشند و روایی واگرا مورد تایید می‌باشد. همچنین طبق شاخص فورنل و لارکر لازم است که ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، هر متغیر پنهان باید بیشتر از بالاترین همبستگی آن سازه با سایر سازه‌های مدل باشد، یعنی مقدار جذر میانگین واریانس استخراجی (AVE) متغیرهای پنهان در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند بیشتر باشد. منطق این سازه این است که یک سازه باید واریانس بیشتری با معرف‌های خود تا سایر سازه‌ها داشته باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که همه متغیرها روایی واگرای قابل قبولی دارند. به عنوان مثال ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده برای متغیر جامعه‌ستیزی (۸۴/۴ درصد) شده است که از مقدار همبستگی این متغیر با سایر متغیرها بیشتر است.

جدول ۷. شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌های برازش مدل	نماد	مقدار برآورد شده	حد مجاز
ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب	SRMR	۰/۰۶۸	کمتر از ۰/۱۲
برازندگی نرم شده	NFI	۰/۸۰۳	بیشتر از ۰/۸
برازندگی مدل	GOF	۰/۶۲۲	بیشتر از ۰/۳۶

هر یک از شاخص‌های به‌دست آمده برای مدل به تنهایی دلیل برازندگی یا عدم برازندگی آن نیست، بلکه این شاخص‌ها را باید در کنار یکدیگر و با هم تفسیر کرد. برای ارزیابی مدل تحلیل عاملی تأییدی و مدل مسیر چندین مشخصه برازندگی وجود دارد. در این پژوهش برای ارزیابی مدل تحلیل عاملی تأییدی از شاخص‌های برازندگی مدل (GOF)، برازندگی نرم‌شده برازندگی (NFI)، و شاخص بسیار مهم ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (SRMR) استفاده شده است. شاخص GOF سازش بین کیفیت مدل ساختاری و مدل اندازه‌گیری شده را نشان می‌دهد. بالا بودن شاخص مقدار نیکویی برازش از ۰/۳۶ برازش مدل را نشان می‌دهد. مقدار شاخص برازش برای مدل از مقدار ۰/۳۶ بزرگ‌تر شده است و نشان از برازش مناسب مدل دارد. شاخص دیگر برازش مدل شاخص SRMR می‌باشد. حد مجاز این شاخص ۰/۱۲ می‌باشد. برای

این مدل مقدار این شاخص از مقدار ۰/۱۲ کمتر می‌باشد و می‌توان گفت مدل برازش مناسبی داشته است. شاخص برازندگی نرم شده نیز برای این مدل مقدار بالاتر از ۰/۸۰ برآورد شده است و نشان از برازش مطلوب مدل دارد. در مجموع با توجه به هر سه شاخص برازش می‌توان گفت داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است. یکی از معیارهای ارزیابی درونی مدل، ضریب تعیین (R^2) و ضریب تعیین تعدیل شده (R^2_{adj}) می‌باشد. ضریب تعیین (R^2) واریانس توضیحی یک متغیر درونزا را نسبت به واریانس کل آن توسط متغیرهای برونزا اندازه‌گیری می‌کند. برای این شاخص مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۶۷ قوی، بزرگ‌تر از ۰/۳۳ متوسط و کمتر از ۰/۱۹ ضعیف تلقی می‌شود. در واقع این ضریب نشان می‌دهد متغیر یا متغیرهای مستقل چند درصد از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهند. با توجه به نتایج جدول ۶ پیوست هر چهار متغیر ماکیاولیسم، خودشیفتگی، جامعه‌ستیزی و دگرآزاری روی هم‌رفته ۰/۶۲٪ از واریانس نقض قرارداد روانشناختی را توضیح داده‌اند. نقش قرارداد روانشناختی و چهار متغیر مستقل شامل ماکیاولیسم، خودشیفتگی، جامعه‌ستیزی و دگرآزاری روی هم‌رفته ۷۸ درصد از واریانس رفتارهای کاری مخرب را توضیح داده‌اند.

شاخص دیگر، کیفیت مدل ساختاری یا شاخص افزونگی (Q^2) مدل است که معروف‌ترین شاخص اندازه‌گیری کیفیت مدل ساختاری تحت عنوان شاخص استون-گایسلر است. در این آزمون فقط متغیرهای درونزا (میانجی و وابسته) را انتخاب می‌کنیم. در این شاخص مقادیر بالای صفر نشان‌دهنده‌ی توانایی مطلوب مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن می-باشد و مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۳ به ترتیب میزان ضعیف، متوسط و قوی بودن پیش‌بینی کردن مدل ساختاری را ارائه می‌دهند. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد کیفیت مدل ساختاری هر دو متغیر نقض قرارداد روانشناختی و رفتارهای کاری مخرب قوی بوده است.

یکی دیگر معیار ارزیابی مدل درونی، اندازه اثر (f^2) می‌باشد که نشان دهنده تغییر در مقدار (R^2) پس از حذف یک متغیر پنهان برونزای معین از مدل می‌باشد. هنسلر و همکاران (۲۰۰۳) مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به ترتیب اثرات کوچک، متوسط و بزرگ معرفی کرده است. بر اساس نتایج جدول ۳ پیوست می‌توان گفت در بین چهار متغیر تاثیرگذار بر نقض قرارداد روانشناختی، شدت اثر جامعه‌ستیزی (۱۹/۳ درصد) بیشتر از سایر متغیرها و شدت اثر خودشیفتگی کمتر از سایر متغیرها بوده است. در بین پنج متغیر تاثیرگذار بر نقض رفتارهای کاری مخرب، شدت اثر نقض قرارداد روانشناختی (۲۴/۲ درصد) بیشتر از سایر متغیرها و شدت اثر خودشیفتگی کمتر از سایر متغیرها بوده است.

نتایج به دست آمده از معادلات ساختاری نشان می‌دهد که ماکیاولیسم، جامعه‌ستیزی، دگرآزاری روزمره، بر نقض قرارداد روانشناختی تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین متغیرهای ماکیاولیسم، دگرآزاری، نقض قرارداد روانشناختی بر رفتارهای کاری مخرب تاثیر مثبت و معناداری دارد. و از سوی دیگر نتایج به دست آمده از معادلات ساختاری نشان می‌دهد خودشیفتگی بر نقض قرارداد روانشناختی دارای مقدار آماره تی برابر ۰/۹۵۷ شده است که در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار نمی‌باشد (سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ شده است) و در نتیجه فرضیه تحقیق رد می‌شود.

نتایج به دست آمده از معادلات ساختاری نشان می‌دهد خودشیفتگی، جامعه‌ستیزی، بر رفتارهای کاری مخرب دارای مقدار آماره تی برابر ۰/۸۵۱ شده است که در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار نمی‌باشد (سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ شده است) و در نتیجه فرضیه تحقیق رد می‌شود.

نتایج به دست آمده از معادلات ساختاری نشان می‌دهد مهارت‌های سیاسی در رابطه ماکیاولیسم و نقض قرارداد روانشناختی به صورت مثبت نقش تعدیلگر را ایفا می‌کند. یعنی زمانی که مهارت‌های سیاسی بالا باشد، اثر ماکیاولیسم بر نقض قرارداد روانشناختی قوی تر از زمانی است که مهارت‌های سیاسی پایین می‌باشد.

مهارت‌های سیاسی در رابطه ماکیاولیسم و نقض قرارداد روانشناختی به صورت معناداری نقش تعدیلگر را ایفا نمی‌کند. یعنی زمانی که مهارت‌های سیاسی بالا باشد، اثر خودشیفتگی بر نقض قرارداد روانشناختی نسبت به زمانی که مهارت‌های سیاسی پایین می‌باشد، تفاوت معناداری ندارد.

مهارت‌های سیاسی در رابطه دگرآزاری روزمره و نقض قرارداد روانشناختی به صورت منفی نقش تعدیلگر را ایفا می‌کند. یعنی زمانی که مهارت‌های سیاسی پایین باشد، اثر دگرآزاری روزمره بر نقض قرارداد روانشناختی قوی تر از زمانی است که مهارت‌های سیاسی بالا می‌باشد.

مهارت‌های سیاسی در رابطه دگرآزاری روزمره و نقض قرارداد روانشناختی به صورت معناداری نقش تعدیلگر را ایفا نمی‌کند. یعنی زمانی که مهارت‌های سیاسی بالا باشد، اثر جامعه‌ستیزی بر نقض قرارداد روانشناختی نسبت به زمانی که مهارت‌های سیاسی پایین می‌باشد، تفاوت معناداری ندارد.

جدول ۸. نتایج آزمون سوبل برای اثر متغیر میانجی

اثرات غیر مستقیم	بتا	آماره سوبل	سطح معناداری	نتیجه	جهت رابطه
جامعه‌ستیزی ← نقض قرارداد روانشناختی ← رفتارهای کاری مخرب	۰/۱۵۱	۲/۸۵۴	۰/۰۰۴	تایید	+
خودشیفتگی ← نقض قرارداد روانشناختی ← رفتارهای کاری مخرب	۰/۰۳	۰/۹۳۴	۰/۳۵۱	رد	
دگرآزاری روزمره ← نقض قرارداد روانشناختی ← رفتارهای کاری مخرب	۰/۰۶۸	۲/۱۹۷	۰/۰۲۸	تایید	+
ماکیاولیسم ← نقض قرارداد روانشناختی ← رفتارهای کاری مخرب	۰/۱۰۱	۳/۰۸۴	۰/۰۰۲	تایید	+

نتایج جدول ۸ از آزمون سوبل نشان می‌دهد، ماکیاولیسم، جامعه‌ستیزی و دگرآزاری روزمره بر رفتارهای کاری مخرب با توجه به نقش میانجی نقض قرارداد روانشناختی تاثیر معناداری دارد و فرضیه تحقیق تایید می‌شود. خودشیفتگی بر رفتارهای کاری مخرب با توجه به نقش میانجی نقض قرارداد روانشناختی تاثیر معناداری ندارد و فرضیه تحقیق رد می‌شود.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

با توجه نتایج بدست آمده از آزمون فرضیات پژوهش ادعای محقق مبنی بر این که " ماکیاولیسم بر نقض قرارداد روانشناختی تاثیر معنادار و مثبتی دارد" تایید می‌گردد که این یافته با نتایج پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۰) همسو می‌باشد. جامعه‌ستیزی بر نقض قرارداد روانشناختی تاثیر مثبت و معناداری دارد" تایید می‌گردد که این یافته با نتایج پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۰) در یک راستا می‌باشد. ادعای محقق مبنی بر این که " دگرآزاری روزمره بر نقض قرارداد روانشناختی تاثیر معنادار و مثبتی دارد" تایید می‌گردد که این یافته با نتایج پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۰) همسو و همخوان می‌باشد. ادعای محقق مبنی بر این که " ماکیاولیسم بر رفتارهای کاری مخرب تاثیر مثبت و معناداری دارد" تایید می‌گردد که این یافته با نتایج پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۰)؛ مهدی (۱۳۹۵)؛ محمود و همکاران (۲۰۲۱)؛ بالچ و همکاران (۲۰۱۷) و دهقان (۱۴۰۰) همسو و همخوان می‌باشد. ادعای محقق مبنی بر این که " خودشیفتگی بر رفتارهای کاری مخرب تاثیر معناداری دارد" تایید نمی‌گردد که این یافته با نتایج پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۰)؛ مهدی (۱۳۹۵)؛ محمود و همکاران (۲۰۲۱)؛ بالچ و همکاران (۲۰۱۷) همسو و همخوان نمی‌باشد و تنها با نتایج پژوهش دهقان (۱۴۰۰) هم راستا و منطبق می‌باشد.

باشد. ادعای محقق مبنی بر این که "دگرآزاری روزمره بر رفتارهای کاری مخرب تاثیر معناداری دارد" تأیید می‌گردد که این یافته با نتایج پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۰) و دهقان (۱۴۰۰) همسو و همخوان می‌باشد. ادعای محقق مبنی بر این که "نقض قرارداد روانشناختی بر رفتارهای کاری مخرب تاثیر معناداری دارد" تأیید می‌گردد که این یافته با نتایج پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۰) و احمد و همکاران (۲۰۱۳) همسو و همخوان می‌باشد. ادعای محقق مبنی بر این که مهارت‌های سیاسی در رابطه ماکیاولیسم و نقض قرارداد روانشناختی نقش تعدیلگر را ایفا می‌کند" تأیید می‌گردد که این یافته در تضاد با نتایج پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۰) می‌باشد. ادعای محقق مبنی بر این که "مهارت‌های سیاسی در رابطه دگرآزاری روزمره و نقض قرارداد روانشناختی نقش تعدیلگر را ایفا می‌کند" تأیید می‌گردد که این یافته در تضاد با نتایج پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۰) می‌باشد.

ادعای محقق مبنی بر این که "خودشیفتگی بر نقض قرارداد روانشناختی تاثیر معناداری دارد" تأیید نمی‌گردد. در پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۰) تاثیر مثبت و معنادار خودشیفتگی بر نقض قرارداد روانشناختی تایید گردید که از این جهت نتایج پژوهش ما با پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۰) در یک راستا نمی‌باشد. به نظر می‌رسد مشاهده و درک حد معقولی از خودشیفتگی توسط پرسنل، تاثیر بر نقض قرارداد روانشناختی آنها نداشته و تنها در صورت درک میزان بالای خودشیفتگی رهبران، تمایل پرسنل به نقض قرارداد روانشناختی فزونی یابد. ادعای محقق مبنی بر این که "جامعه‌ستیزی بر رفتارهای کاری مخرب تاثیر معناداری دارد" تأیید نمی‌گردد که این یافته با نتایج پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۰)؛ مهدی (۱۳۹۵)؛ محمود و همکاران (۲۰۲۱)؛ بالچ و همکاران (۲۰۱۷) و دهقان (۱۴۰۰) در تضاد می‌باشد. ادعای محقق مبنی بر این که "مهارت‌های سیاسی در رابطه خودشیفتگی و نقض قرارداد روانشناختی نقش تعدیلگر را ایفا می‌کند" تأیید نمی‌گردد که این یافته در تضاد با نتایج پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۰) می‌باشد. ادعای محقق مبنی بر این که "مهارت‌های سیاسی در رابطه جامعه‌ستیزی و نقض قرارداد روانشناختی نقش تعدیلگر را ایفا می‌کند" تأیید نمی‌گردد که این یافته در تضاد با نتایج پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۰) می‌باشد.

با توجه به نتایج آزمون سوبل برای بررسی اثر متغیر میانجی، متغیر ماکیاولیسم، جامعه‌ستیزی و دگرآزاری بر رفتارهای کاری مخرب با توجه به نقش میانجی نقض قرارداد روانشناختی تاثیر معناداری دارد و فرضیه تحقیق تایید می‌شود که این یافته با نتایج پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۰) همسو می‌باشد. از سوی دیگر خودشیفتگی بر رفتارهای کاری مخرب با توجه به نقش میانجی نقض قرارداد روانشناختی تاثیر معناداری ندارد و فرضیه تحقیق رد می‌شود که این یافته با نتایج پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۰) در تضاد می‌باشد.

پیشنهادهای مبتنی بر یافته‌های پژوهش

با توجه به تاثیرگذاری عوامل شخصیتی در بروز لبه تاریک شخصیت؛ قبل از تصدی جایگاه شغلی توسط فرد، باید با انجام تست های روانشناختی و مصاحبه های بالینی از کم و کیف ویژگیهای روانشناختی افراد آگاهی پیدا نمود و در صورت تشخیص وجود ویژگی های روانشناختی موثر در بروز لبه تاریک شخصیت از گماردن این افراد در پست مربوطه خودداری کرد.

در صورت تشخیص تصدی جایگاه شغلی توسط فردی که مستعد بروز لبه تاریک شخصیت می‌باشد، وی را از ویژگی های شخصیتیش آگاه کرده و راهکارهای مدیریت و کنترل آنها را به او آموزش دهیم.

سابقه مدیریتی افراد را بررسی کرده و با جمع آوری اطلاعات از همکاران و مشاوران فرد، ویژگی های روانشناختی افراد شناسایی و اصطلاحاً تیپ شخصیتی فرد را تعیین کنیم تا در صورت نیاز به قرار گیری فرد در جایگاه مدیریتی، از گرفتن تصمیم اشتباه جلوگیری شود.

در سازمان افراد را با ویژگی های شخصیتی موثر در بروز لبه تاریک رهبری آشنا کنیم تا در صورت مشاهده چنین ویژگی هایی سریع به مقامات بالاتر گزارش دهند و همچنین آموزش کارکنان برای مواجهه صحیح با افراد دارای این ویژگی ها را مدنظر قرار دهیم.

با توجه به اینکه برخی از مشاغل ماهیتاً مستعد بروز یا تقویت بروز صفات شخصیتی لبه تاریک می باشند، پیشنهاد می گردد پس از شناسایی این مشاغل، نسبت به بازمهندسی و تعریف مجدد شرح وظایف در خصوص کاهش میزان اثرگذاری این مشاغل در بروز لبه تاریک اقدام نمود و با ایجاد سازوکارهای کنترلی بروز یا میزان ظهور لبه تاریک شخصیت را کاهش یا کنترل کرد.

با توجه به تایید تاثیر مثبت ماکیاولیسم، جامعه ستیزی و دگرآزاری بر بروز نقض قرارداد روانشناختی در فرضیه های اول، سوم و چهارم؛ پیشنهاد می گردد در قالب کلاس های توجیهی و آموزشی برای رهبران و پرسنل؛ آگاهی کامل در خصوص این ویژگی های شخصیتی در راستای شناخت و مدیریت این حالات شخصیتی صورت گیرد.

با عطف به تایید تاثیر مثبت و معنادار ماکیاولیسم، دگرآزاری و نقض قرارداد روانشناختی بر بروز رفتارهای کاری مخرب؛ پیشنهاد می گردد ضمن تهیه بروشور جهت آگاهی با مصادیق رفتارهای کاری مخرب و شناخت تیپ های شخصیتی ماکیاول و دگرآزار، با برگزاری کلاس های روانشناسی ویژه، از بروز رفتارهای کاری مخرب به عنوان انتقامی به صفات شخصیتی تاریک رهبران جلوگیری نمود.

با تدوین و طراحی دوره های آموزشی ویژه، سطح بروز رفتارهایی همچون رفتارهای شهروندی سازمانی به عنوان راهکار جایگزین بروز رفتارهای کاری مخرب در صورت مواجهه با رهبران برخوردار از صفات شخصیتی تاریک را افزایش داد. به نظر می رسد ساختار سازمانی در شکل گیری و بروز یا تقویت چهارگانه تاریک شخصیت اثرگذار باشد. بر این اساس بررسی و بازبینی یا اصلاح ساختار سازمانی می تواند در خصوص کاهش بروز یا تبعات چهارگانه تاریک شخصیت موثر واقع گردد.

با توجه به آنکه رفتارهای مخرب پنهان و کسانی که مرتکب چنین رفتارهایی می شوند به سختی قابل تشخیص اند و در عین حال می توانند آسیب های جبران ناپذیری به سازمان وارد کنند، پیشنهاد می شود عوامل موثر در بروز چنین رفتارهایی و راهکارهای پیشگیری از آن در یک پژوهش تجربی بررسی شود.

۶. منابع و مآخذ

۱. ایران نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۸۸)؛ "روشهای تحقیق در علوم اجتماعی"، چاپ چهارم، تهران: نشر مدیران.
۲. حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۹۲)، "مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی"، چاپ نوزدهم، تهران: نشر سمت.
۳. خاکی، غلامرضا (۱۳۹۲)، "مدیریت اخلاق حرفه ای در سازمان"، چاپ اول، تهران: نشر فوزان.
۴. خاکی، غلامرضا (۱۳۹۵)، "روش تحقیق" با رویکرد پایان نامه نویسی"، چاپ پنجم، تهران: انتشارات فوزان.
۵. دامغانیان، حسین و کشاورز، محمد (۱۳۹۸). تاثیر نقض قرارداد روانشناختی بر خستگی عاطفی کارکنان با توجه به نقش میانجی تعهد مؤثر به سازمان و سرپرست. مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۳۸، صص ۴۳-۵۱.

۶. دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی؛ آذر، عادل (۱۳۹۲)، "روش شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع"، چاپ هشتم، تهران: انتشارات صفار-اشراقی.
۷. دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی؛ آذر، عادل (۱۳۹۳)، "روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع"، چاپ نهم، تهران: انتشارات صفار-اشراقی.
۸. دلاور، علی (۱۳۹۵)، "مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی"، چاپ پانزدهم، تهران: انتشارات رشد.
۹. دلاور، علی (۱۳۹۳)، "روش تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی"، چاپ چهل و یکم، تهران: موسسه نشر ویرایش.
۱۰. رامین مهر، حمید؛ چارستاد، پروانه (۱۳۹۵)، "روش تحقیق کمی با کاربرد مدل سازی معادلات ساختاری (نرم افزار لیزرل)"، چاپ دوم، تهران: انتشارات ترمه.
۱۱. سرمد، زهره؛ بازرگان هرنندی، عباس؛ حجازی، الهه (۱۳۹۳)، "روش های تحقیق در علوم رفتاری"، چاپ بیست و هفتم، تهران: نشر آگه.
۱۲. عباس زاده، میر محمد (۱۳۹۰)، "روش های عملی تحقیق در علوم انسانی"، چاپ سوم، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.
۱۳. فرهنگ، علی اکبر؛ صفرزاده، حسین (۱۳۹۳)، "روش های تحقیق در علوم انسانی با نگرش بر پایان نامه نویسی"، چاپ پانزدهم، تهران: انتشارات برابند پویش.
۱۴. گرجی، محمد باقر (۱۳۹۲)، "روش تحقیق (ویژه مدیریت و حسابداری)"، چاپ دوم، تهران: انتشارات ارگ.
۱۵. لی لوین، اس رابین، دیوید (۱۳۹۴)، "آمار برای مدیریت"، ترجمه: عباس صالح اردستانی، محمدرضا سعدی، چاپ چهارم، تهران: انتشارات اتحاد.
۱۶. مومنی، منصور؛ فعال قیومی، علی (۱۳۸۹)، "تحلیل های آماری با استفاده از SPSS"، چاپ سوم، تهران: کتاب نو.
۱۷. مهدی، کتایون (۱۳۹۵)، رابطه بین گونه های شخصیت تاریک و رفتارهای مخرب کاری. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
۱۸. میرزایی، خلیل (۱۳۹۲)، پژوهش، پژوهش گری و پژوهش نامه نویسی. تهران: انتشارات جامعه شناسان.
19. O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., & O'Boyle, A. S. (2011). Bad apples or bad barrels: An examination of group-and organizational-level effects in the study of counterproductive work behavior. *Group & Organization Management*, 36(1), 39-69.
20. Baloch, M. A., Meng, F., Xu, Z., Cepeda-Carrion, I., Bari, D. & Bari, M. W. (2017). Dark Triad, Perceptions of Organizational Politics and Counterproductive Work Behaviors: The Moderating Effect of Political Skills. *Front. Psychol*, 8, 1-14.
21. Braun, S., Aydin, N., Frey, D., & Peus, C. (2018). Leader narcissism predicts malicious envy and supervisor-targeted counterproductive work behavior: evidence from field and experimental research. *J Bus Ethics*. 151(3):725-741.
22. Buckels E.E., Jones D.N., Paulhus D.L. (2013). Behavioral confirmation of everyday sadism. *Psychological Science*. 24:2201-2209.
23. Chao, J.M., Cheung, F.Y., & Wu, A. M. (2011). Psychological contract breach and counterproductive workplace behaviors: testing moderating effect of attribution style and power distance. *Int J Hum Resour Manag*, 22(04):763-777.
24. Greitemeyer T. (2015). Everyday sadism predicts violent video game preferences. *Personality and Individual Differences*. 75:19-23.

25. Grint, K. (2011). A history of leadership. In A. Bryman, D. Collinson, K. Grint, B. Jackson, & M. Uhl-Bien (Eds.), *The Sage handbook of leadership* (pp. 1-14). London: Sage.
26. Hart W., Richardson K., Tortoriello G.K. (2018). Meet your public relations team: people with dark traits may help you manage your image. *Personality and Individual Differences*. 134:164-173.
27. Hart W., Richardson K., Tortoriello G.K. (2018). Meet your public relations team: people with dark traits may help you manage your image. *Personality and Individual Differences*. 134:164-173.
28. Hodson, G., Book, A., Visser, B. A., Volk, A. A., Ashton, M. C., & Lee, K. (2018). Is the dark triad common factor distinct from low honesty/humility? *J Res Pers*, 73, 123-129.
29. Jones D.N., Figueredo A.J. (2013). The core of darkness: uncovering the heart of the dark triad. *European Journal of Personality*. 27:521-531.
30. Landis, E. A., Hill, D., & Harvey, M. R. (2014). A synthesis of leadership theories and styles. *Journal of Management Policy and Practice*, 15(2), 97-100.
31. Martinko, M., Gundlach, M., & Douglas, S. (2002). Towards an integrative theory of counterproductive workplace behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 36-50.
32. McInnis, K. J. (2012). Psychological contracts in the workplace: a mixed methods design project, Doctoral dissertation, the University of Western Ontario. Retrieved from <http://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1553&context=etd>
33. Meere, M., & Egan, V. (2017). Everyday sadism, the dark triad, personality, and disgust sensitivity. *Personal Individ Differ*, 112: 157-161.
34. Miao, C., Humphrey, R. H., Qian, S., & Pollack, J. M. (2019). The relationship between emotional intelligence and the dark triad personality traits: a meta-analytic review. *J Res Pers*, 78, 189-197.
35. Muris P., Merckelbach H., Otgaar H., Meijer E. (2017). The malevolent side of human nature: a meta-analysis and critical review of the literature on the dark triad (Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy). *Perspectives on Psychological Science*. 12:183-204.
36. Patton C.L., Smith S.F., Lilienfeld S.O. (2018). Psychopathy and heroism in first responders: traits cut from the same cloth?. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*. 9:354-368.
37. Schimmenti, A., Jonason, P. K., Passanisi, A., La, Marca., 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. *Curr Psychol*, 38(1), 100-109.
38. Sest N., March E. (2017). Constructing the cyber-troll: psychopathy, sadism, and empathy. *Personality and Individual Differences*. 119:69-72.
39. Shih, S-I., Chi, N-W., Wu, C-C., & Wang, S-Y. (2019). When dark meets blue: the relations between dark triad personality and depression symptoms. *Curr Psychol*, 7(3), 1-8.
40. Smith, S. F., & Lilienfeld, S. O. (2013). Psychopathy in the workplace: the knowns and unknowns. *Aggress Violent Behav*, 18(2), 204-218.
41. Wilson, D.S., Near, D. & Miller, R.R. (1996). Machiavellianism: A Synthesis of the Evolutionary and Psychological Literatures. *Psychological Bulletin*, 119(2), 285-299.
42. Ying, L., & Cohen, A. (2018). Dark triad personalities and counterproductive work behaviors among physicians in China. *Int J Health Plann Manage*, 33(4):985-998.
43. Zagenczyk, T.J., Cruz, K.S., Woodard, A.M, et al. (2013). The moderating effect of Machiavellianism on the psychological contract breach-organizational identification/disidentification relationships. *J Bus Psychol*, 28(3):287-299.

Investigating the effect of the four dark personality traits of leaders on destructive work behaviors: explaining the role of psychological contract violation and political skills

Mohammad Gholami¹

Ali Esmaeili²

Seyedeh Zahra Mousavi Pouya^{*3}

Majid Nadi⁴

Abstract

This study aims to investigate the effect of the dark four of leaders' personality on the incidence of destructive work behaviors. The research investigates the role of mediator of the psychological contract violation variable and the moderating role of the variable of political skills in the relationship between the dark four of personality and destructive work behaviors. The statistical population of this research It includes 135 health workers of Khorameh city. A questionnaire was used to collect data, and confirmatory factor analysis and structural equation modeling were used to analyze the data. According to the research results, the positive and significant effect of Machiavellianism, bullying and violation of the psychological contract on the occurrence of destructive work behaviors and the effect of narcissism. and antisociality on the occurrence of destructive work behaviors, as well as the positive and meaningful effect of Machiavellianism, antisocialism and xenophobia on the occurrence of psychological contract violations, and the effect of narcissism on psychological contract violations and the moderating role of political skills in the relationship between narcissism, antisociality, and psychological contract violations And the mediating role of psychological contract violation in the relationship between narcissism and destructive work behaviors was rejected. Also, the positive moderating role of political skills in the relationship between Machiavellianism and psychological contract violation and the negative moderating role of political skills in the relationship between mistreatment and psychological contract violation and the positive mediating role of psychological contract violation in the relationship between antisociality, mistreatment and Machiavellianism with work behaviors Malicious approved.

Keywords

J Machiavellianism, antisocialism, narcissism, xenophobia, psychological contract violation

1. PhD in Financial Engineering, Budget Planning Expert, Arak Municipality, Markazi Province, Iran, (hy813233@gmail.com)

2. Master of Public Administration, Responsible for Issuing Building Permits, Arak Municipality, Markazi Province, Iran (Corresponding author: Zahra.mousavipouya1987@gmail.com)

3. Master of Public Administration Student, Responsible for Payroll, Arak Municipality, Markazi Province, Iran (AliEsmaili337@yahoo.com)

4 Master of Public Administration Student, Budget Expert, Arak Municipality, Markazi Province, Iran (M.Nadi63@gmail.com)