

Investigating the Effect of Dark Triad on Job Performance Indicators of Human Resources

Hojat Vahdati^{1*}, Javad Hassanvand²

1. Associate Professor, Faculty of Economics & Administrative Science, Lorestan University, Khoramabad, Iran

2. PhD Student, Faculty of Economics & Administrative Science, Lorestan University, Khoramabad, Iran

(Received: Aug 26, 2018; Accepted: Dec 3, 2018)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of dark triad construct of personality on the job performance indicators of human resources, including task performance and contextual performance. In terms of method and purpose, this study is a descriptive-correlational and applied research, mainly based on linear regression. The statistical population includes the employees of Lorestan University, out of which a sample of 152 people were selected using simple random sampling. The data gathering tool was Jonasson and Webster's (2010) Dark Personality and Paterson's Career Performance Questionnaire (1989). The research hypotheses were tested using linear regression analysis through the Enter method. Results showed a negative and significant effect by the construct of the dark triad of personality on the task and contextual performance indicators.

Keywords

Dark triad, Job performance, Task performance, Contextual performance.

* Corresponding Author, Email: vahdati.h@lu.ac.ir

بررسی تأثیر سازه مثلث تاریک شخصیت بر شاخصه‌های عملکرد شغلی منابع انسانی

حجت وحدتی^{۱*}، جواد حسنونند^۲

۱. دانشیار، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران
۲. دانشجوی دکتری، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۶/۰۴ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۹/۱۲)

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر سازه مثلث تاریک شخصیت بر شاخصه‌های عملکرد شغلی منابع انسانی، شامل عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای، انجام شد. این تحقیق از نظر روش توصیفی - همبستگی مبتنی بر رگرسیون خطی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری شامل کارکنان دانشگاه لرستان بود که نمونه‌ای به حجم ۱۵۲ نفر به روش تصادفی ساده از آن انتخاب شد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه شخصیت تاریک جوناسون و وبستر (۲۰۱۰) و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۸۹) بود. فرضیات تحقیق با استفاده از تحلیل رگرسیون خطی به روش Enter آزمون شد. نتایج حاکی از تأثیر منفی و معنادار سازه مثلث تاریک شخصیت بر عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای بود.

کلیدواژگان

عملکرد زمینه‌ای، عملکرد شغلی، عملکرد وظیفه‌ای، مثلث تاریک.

* رایانامه نویسنده مسئول: vahdati.h@lu.ac.ir

مقدمه

عملکرد شغلی از موضوعات مورد توجه محققان رفتار سازمانی است و باور بر این است که باید جزء اهداف اولیه تحقیقات سازمانی باشد. زیرا عملکرد شغلی از طرفی دستاوردها، تأثیرات، و بقای سازمان را نشان می‌دهد و از طرف دیگر، تحت تأثیر خودپنداره کارکنان - موضوعی که بیانگر چگونگی درک از خود و سازمان و نحوه پاسخگویی به این ادراکات است - قرار دارد (Ferris et al 2010: 562). عملکرد شغلی با متغیرهای مربوط به شغل، مانند نگرش به شغل و رضایت شغلی و تعهد شغلی، و عوامل فردی، همچون انگیزش و توانایی و شناخت، و همچنین عوامل محیطی و سازمانی گوناگون در ارتباط است (O'Connor & Paunonen 2007: 971). یکی از عوامل فردی مهم تأثیرگذار بر عملکرد شغلی مفهوم شخصیت است؛ مفهومی که نقشی عمده در عملکرد شغلی فرد دارد. زیرا انگیزش و نگرش فرد را در زمینه شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضائات شغلی پاسخ می‌دهد مشخص می‌کند (وحدانی و همکاران ۱۳۹۱: ۶). تحقیقات نشان می‌دهد شخصیت افراد را می‌توان از دو جنبه مطالعه کرد؛ یکی جنبه روشن یا نرمال شخصیت که به خصلت‌های بهنجار و اجتماعی می‌پردازد و دیگری جنبه تاریک یا غیرنرمال شخصیت که خصلت‌های نابهنجار و غیراجتماعی شخصیت را نشان می‌دهد. جنبه تاریک می‌تواند بخش اعظمی از رفتارها و عملکرد شغلی فرد را، به‌ویژه در بسترهای سازمانی، تحت تأثیر قرار دهد (Smith et al 2016: 236). بنابراین، با توجه به اهمیت نقش نیمه تاریک شخصیت، در این مطالعه سعی می‌شود تأثیر آن در عملکرد شغلی کارکنان در بستر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی بررسی شود.

بیان مسئله

پیش‌بینی و توصیف عملکرد شغلی بستر تحقیقاتی عظیمی را بین همه رشته‌های علوم سازمانی مطرح کرده است. حتی برخی محققان بر آن‌اند که عملکرد شغلی متغیر وابسته نهایی در تحقیقات سازمانی است (Frieder et al 2017: 1). عملکرد شغلی را می‌توان همه رفتارهایی تعریف کرد که افراد هنگام انجام دادن وظایف تعریف‌شده با آن درگیرند. عملکرد شغلی با برون‌دادهای شغلی و چگونگی تکمیل کار توسط افراد مرتبط است

(Fogaca et al 2018: 231). عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای دو شاخصه متمایز عملکرد شغلی‌اند که می‌توانند به طور مستقل بر اثربخشی برون‌دادهای سازمان تأثیر داشته باشند. عملکرد وظیفه‌ای مجموعه رفتارها و فعالیت‌های فنی هسته‌ای مرتبط با شغل است و عملکرد زمینه‌ای آن دسته رفتارهایی است که حمایتگر محیطی است که هسته فنی عملیات در آن قرار دارد (Griffin et al 2001: 517-518).

همان‌طور که بیان شد عملکرد شغلی با متغیرهای مربوط به شغل، عوامل فردی، و همچنین با عوامل محیطی و سازمانی گوناگون در ارتباط است (O'Connor & Paunonen 2007: 971). بین عوامل فردی تأثیرگذار بر عملکرد شغلی، مطالعات انجام‌شده غالباً نقش شخصیت را به منزله یکی از تعیین‌کننده‌های عملکرد شغلی برجسته ساخته‌اند (حیدریان ۱۳۹۳ نقل از باریک و همکاران ۲۰۰۱). همان‌طور که جنبه‌های نرمال و ناهنجار شخصیت می‌تواند بر عملکرد شغلی تأثیر بگذارد، ویژگی‌های غیرنرمال یا ناهنجار شخصیت نیز می‌تواند آن را تحت تأثیر قرار دهد. در رابطه با ویژگی‌های تاریک شخصیت مدل‌های مختلفی ارائه شده است. مدل سه‌تایی یا مثلث تاریک^۱، به مثابه نقطه‌ای کانونی در اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی ناهنجار، را پولهاوس و ویلیامز (۲۰۰۲) طراحی کرده‌اند. اصطلاح مثلث تاریک به سه صفت اجتماعی ماکیاولیستی^۲، خودشیفتگی^۳، و جامعه‌سنیزی^۴ که همگی بیانگر شرارت اجتماعی، سردی عاطفی، دورویی، و پرخاشگری‌اند اشاره می‌کند (Jonason & McCain 2012: 935). هرچند تعداد افرادی که در سازمان‌ها به این ناهنجاری‌های شخصیتی دچارند انگشت‌شمار است، آثار این‌گونه رفتارها بر عملکرد سازمان می‌تواند بسیار مخرب باشد (Moscoso & Salgado 2004: 357).

تحقیقات زیادی برای شناخت رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت (خارج از سازه مثلث تاریک) و عملکرد شغلی انجام شده است. این تحقیقات نتایج متفاوتی داشته‌اند (Foster et al 2009; O'Boyle et al 2012; Smith et al 2016; Becker & Dan O'Hair 2007).

-
1. Dark Triad
 2. Machiavellianism
 3. Narcissism
 4. Psychopathy

ولی به طور کلی مشخص نیست سازه مثلث تاریک شخصیت چه تأثیری بر عملکرد شغلی افراد می‌گذارد. از طرفی تحقیقات داخلی به بعد تاریک شخصیت، به‌ویژه تأثیر آن بر عملکرد شغلی، توجه اندکی کرده‌اند. از آنجا که دانشگاه‌ها برای دستیابی به اهداف و مأموریت‌های خود و همچنین برای نیل به وظایف محوله نیازمند به‌کارگیری منابع انسانی‌اند و همان‌طور که مطرح شد ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بر عملکرد شغلی آن‌ها اثر می‌گذارد، در پژوهش حاضر، با شناسایی خلأ موجود در زمینه شناخت تأثیر سازه مثلث تاریک شخصیت بر شاخصه‌های عملکرد شغلی کارکنان، شامل عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای، این ویژگی به طور خاص در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی بررسی شد. پژوهشگران در تحقیق حاضر در پی یافتن پاسخ این پرسش بودند که سازه مثلث تاریک شخصیت چه تأثیری بر شاخصه‌های عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه‌ها می‌گذارد.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

عملکرد شغلی

عملکرد اعمال پیچیده‌ای است که مهارت‌ها و دانش را برای تولید یک نتیجه ارزشمند انجام می‌دهد و عملکرد شغلی مجموع ارزش مورد انتظار رفتار افراد برای سازمان، که طی یک دوره زمانی استاندارد به انجام می‌رسد، تعریف شده است؛ بنابراین، مقدار فعالیت‌هایی را که انتظار می‌رود هر کارمند به منظور افزایش اثربخشی سازمان انجام دهد مشخص می‌کند (Zettler & Solga 2013: 546). عملکرد شغلی از دو دیدگاه مختلف تعریف شده است؛ یکی جنبه رفتارگرا و دوم جنبه نتیجه‌گرا. از دیدگاه رفتارگرایی عملکرد شغلی عبارت است از مجموعه رفتارها، فعالیت‌ها، و اعمالی که افراد حین ارائه وظایف شغلی انجام می‌دهند؛ درحالی‌که از دیدگاه نتیجه‌گرایی پیامدها یا نتایج رفتارها و فعالیت‌ها و اعمال افراد حین ارائه وظایف شغلی عملکرد شغلی تعریف می‌شود (Fogaca et al 2018: 233). نمی‌توان همه رفتارهای کارکنان حین کار را عملکرد شغلی تعبیر کرد. عملکرد شغلی با اعمالی ارتباط دارد که به دستیابی به اهداف مربوط‌اند. عملکرد شغلی می‌تواند تحت تأثیر عواملی از قبیل شرایط کاری، شرایط اجتماعی، ویژگی‌های فرهنگی و

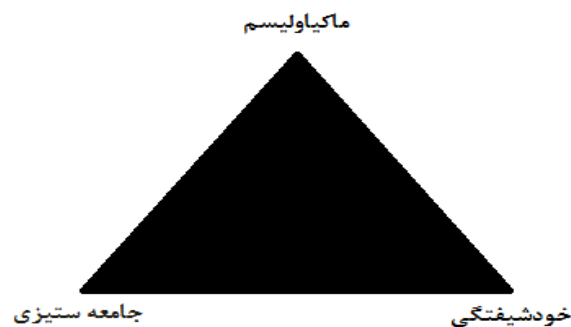
همچنین تحت تأثیر عواملی که طبیعت متفاوتی با هم دارند، از قبیل ویژگی‌های سازمانی و محیط کار و ویژگی‌های کارکنان، قرار گیرد (Deadrick & Gardner 2008: 134-136). نظریه پردازان ابعاد عملکرد شغلی را به طور متفاوت دسته‌بندی کرده‌اند. بورمن^۱ و موتاویلدو (۱۹۹۷) عملکرد شغلی را در قالب مفاهیم عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای تقسیم کرده‌اند. کونلو^۲ و همکارانش (۲۰۱۰) ابعاد عملکرد شغلی را شامل عملکرد فردی و زمینه‌ای می‌دانند. کوپمنز^۳ و همکارانش (۲۰۱۱) عملکرد شغلی را در یک گروه‌بندی مفهومی دیگر به چهار دسته تقسیم کرده‌اند؛ عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای، رفتارهای کاری غیربهره‌ور، عملکرد انطباقی (Fogaca et al 2018: 235). در همه طبقه‌بندی‌های مطرح شده عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای به طور مشترک ابعاد تشکیل دهنده عملکرد شغلی به شمار می‌روند.

عملکرد وظیفه‌ای عبارت است از مجموعه فعالیت‌ها و رفتارهای مورد انتظاری که برای تکمیل وظایف شغلی ضروری‌اند. به عبارت دیگر، عملکرد وظیفه‌ای به میزانی اشاره می‌کند که هر کارمند وظایف ویژه مرتبط با شغل را تکمیل می‌کند (Zettler & Solga 546: 2013). کتز و کاهن (۱۹۷۸) عملکرد وظیفه‌ای را همان فعالیت‌ها و رفتارهایی می‌دانند که در قالب سیستم‌های رسمی جبران خدمات به منزله قسمتی از شغل کارمند تعریف و تشریح شده‌اند (Qureshi et al 2015: 100). در طرف مقابل عملکرد زمینه‌ای عبارت است از مجموعه اعمال و فعالیت‌هایی که افراد برای ارتقا و بهبود بسترهای اجتماعی و روان‌شناختی در جهت حمایت از عملکرد وظیفه‌ای انجام می‌دهند (Zettler & Solga 546: 2013). اصطلاح عملکرد زمینه‌ای به رفتارهایی گفته می‌شود که از محیطی که هسته فنی عملیات در آن قرار دارد حمایت می‌کند. مثال‌های رایج از عملکرد زمینه‌ای شامل کمک به همکاران، پرداختن به فعالیت‌های داوطلبانه، رفتارهای مساعدتی، و دفاع از سازمان است (Griffin et al 2001: 518).

1. Borman
2. Coelho
3. Koopmans

جنبه تاریک شخصیت و سازه مثلث تاریک

جنبه تاریک شخصیت محدوده‌ای خارج از ویژگی‌های نرمال یا جنبه روشن است و بستری میانه، بین افراد سالم و بیماران روانی، در نظر گرفته می‌شود (Spain et al 2014: 4). این جنبه بیانگر تمایلات و حالات نامطلوبی است که ریشه در انگیزه‌ها و تاکتیک‌های رفتاری مضر دارد؛ از قبیل ناسازگاری، خودستایی، سردی عاطفی، دورویی، ریاکاری، تهاجمی بودن، و پرخاشگری (Paulhus & Williams 2002: 557). به طور خاص، اصطلاح شخصیت تاریک برای نشان دادن آثار غیرکارکردی شخصیت افراد در محیط کار مطرح شده است (Smith et al 2016: 237). افرادی که دارای شخصیت تاریک شناخته می‌شوند در رفتارهای کاری غیرمؤلف درگیر می‌شوند، تصمیمات غیراخلاقی می‌گیرند، و به ریسک‌های نابجا و نابخردانه دست می‌زنند (Greenbaum et al 2014: 587). بیشتر تحقیق‌های انجام‌شده در رابطه با شخصیت تاریک بر مبنای دو تئوری عمده شکل گرفته‌اند؛ نخست تئوری پائولوس و ویلیامز (۲۰۰۲)، که به سه تایی یا مثلث تاریک معروف است، و دوم مدل دوقطبی نامتعادل^۱ هوگان و هوگان (۲۰۰۱). مدل هوگان جنبه تاریک شخصیت را خصلتی منفی و واکنشی منفعلانه معرفی می‌کند و مدل پائولوس و ویلیامز برای شناسایی ویژگی‌های تاریک بر خصیصه‌های آسیب‌شناسانه با انگیزه‌هایی برای توسعه خود و آسیب زدن به دیگران اشاره می‌کند (Spain et al 2014: 2).



شکل ۱. سازه مثلث تاریک شخصیت

1. DSM-IV (Axis II)

مدل مثلث تاریک شخصیت پائولوس و ویلیامز (۲۰۰۲) در مطالعهٔ ویژگی‌های تاریک شخصیت به شکل پارادایم غالب درآمده است (Furnham et al 2013: 199). پائولوس و ویلیامز تئوری خود را به منظور توصیف کارکنانی با مجموعه ویژگی‌های شخصیتی منحصربه‌فرد و به منظور اینکه آن‌ها را از افراد معمولی جدا سازند طرح‌ریزی کردند (Furnham et al 2013: 202). سازهٔ مثلث تاریک شامل سه بعد ماکیاولیسم، خودشیفتگی، و جامعه‌ستیزی است. این مفاهیم از هم متمایزند؛ اما در قالب مثلث تاریک هستهٔ مفهومی منسجمی را شکل می‌دهند (Akram et al 2018: 212). در ادامه هر یک از این مؤلفه‌ها شرح داده می‌شوند.

کریستی^۱ و گیز (۱۹۷۰) ماکیاولیسم را بدبینی و بی‌توجهی به انتظارات اجتماعی و دست‌اندازی در مسیر آن تعریف کرده‌اند (Kessler et al 2010: 1869). ماکیاولیست‌ها در نیت‌های خود صداقت ندارند. اغلب، افرادی بی‌عاطفه‌اند. رفتارهای آن‌ها صوری است و در جهت منافع شخصی خود نگرشی استراتژیک دارند. برخلاف این خصلت‌ها آن‌ها سعی می‌کنند شخصیتی جذاب و آرام از خود نمایش دهند (Sabouri et al 2016: 105). یک ماکیاولیست، با استفاده از فریب و تقلب برای کسب منفعت شخصی، نیازهای دیگران را نادیده می‌گیرد و منافع آنان را پایمال می‌کند (Jones & Paulhus 2009: 98). شخصیت خودشیفته دارای خصلت‌های خوداستحقاقی فزاینده، خودبرتربینی، خودغالب‌بینی، خودپرستی، و در کل نگرشی خودمرکزنگرانه است (Akram et al 2018: 212). خودشیفته‌ها توهم موفقیت، قدرت، استعداد، زیبایی، و همه‌توانی دارند و روابط بین‌فردی آن‌ها استثمارگرانه و فاقد همدلی است (قمرانی و همکاران ۱۳۹۴: ۷۴). جامعه‌ستیز به فردی گفته می‌شود که خصلت‌های خودکنترلی ضعیف، تکانشوری رفتاری، حادثه‌جویی، بی‌عاطفگی و همچنین رفتارهای خصمانه دارد (Akram et al 2018: 212). جامعه‌ستیزها رفتارهای ضداجتماعی، سردی عاطفی، و انگیزه‌های آنی غیرانطباقی را نمایش می‌دهند (قمرانی و همکاران ۱۳۹۴: ۷۴). شخصیت جامعه‌ستیز دارای دو ملاحظهٔ اولیه است؛

1. Christie

«نداشتن دغدغه و احترام نسبت به دیگران» و «بی‌توجهی به میثاق‌ها و عرف معتبر و مقتدر» (O'Boyle et al 2012: 560).

مثلث تاریک شخصیت و عملکرد وظیفه‌ای

ماکیاولیسم و عملکرد وظیفه‌ای

ماکیاولیست‌ها دیدگاهی تحریف‌شده از فرایند تبادل دارند. این موضوع می‌تواند رویکرد نفع شخصی آن‌ها را برای طرف تبادل آشکار کند و اعتمادی را که فرایند تبادل را شکل داده است از بین ببرد. تبادلات این افراد با همکاران و سرپرست در نهایت به افشای نیت‌های واقعی آنان منجر می‌شود. در نتیجه با اختلال در تعاملات ضروری در جهت انجام دادن وظایف محوله بین این افراد و سایر اعضای گروه عملکرد وظیفه‌ای به طور منفی تحت تأثیر قرار خواهد گرفت (Cropanzano & Mitchell 2005: 875). در این رابطه تحقیق فورنهام^۱ و همکارانش (۲۰۱۳) نشان داد خصیصه‌های مشاهده‌شده در افراد ماکیاولیسم عملکرد وظیفه‌ای را به طور منفی تحت تأثیر قرار می‌دهند. مطالعه برکلی^۲ و همکارانش (۲۰۰۹) نیز نشان داد بین ماکیاولیسم و عملکرد وظیفه‌ای رابطه‌ای منفی وجود دارد.

خودشیفتگی و عملکرد وظیفه‌ای

افراد خودشیفته پیوسته به دنبال ریسک کردن‌اند و درگیر رفتارهایی می‌شوند که به تهدیدهایی برای عملکرد منجر می‌شود. این ریسک‌ها اغلب نابجا و فراتر از وظایف شغلی تعیین شده‌اند و ضرورتی ندارند و گاه حتی باعث بر جای گذاشتن آثار منفی بر روند فعالیت‌های سازمان می‌شوند. این قبیل ریسک کردن، که با افزایش هزینه‌های سازمان همراه است، موجب تهدید عملکرد کلی سازمان می‌شود و فرد را از رسیدن به اهداف عملکرد وظیفه‌ای خود بازمی‌دارد (Foster et al 2009: 886). در همین زمینه، مطالعه جاج^۳ و همکارانش (۲۰۰۶) نشان داد خودشیفتگی می‌تواند به طور متفاوت عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای را تحت تأثیر قرار دهد و خودشیفتگی با عملکرد وظیفه‌ای رابطه معنادار دارد و

-
1. Furnham
 2. Bruk-Lee
 3. Judge

بالعکس با عملکرد زمینه‌ای رابطهٔ معنادار ندارد. نتایج تحقیق کورشی^۱ و همکارانش (۲۰۱۵) نشان داد خودشیفتگی بر عملکرد درون‌نقشی تأثیر معنادار و از دیدگاه سرپرست خودشیفتگی تأثیری منفی بر عملکرد وظیفه‌ای می‌گذارد. این یافته‌ها با نتایج مطالعهٔ کمپبل^۲ و همکارانش (۲۰۰۶) هم‌سوست.

جامعه‌ستیزی و عملکرد وظیفه‌ای

جامعه‌ستیزی‌ها با فقدان خودکنترلی، به‌شدت تکانشی و حادثه‌جو بودن، بی‌عاطفگی، و خصومت بین‌فردی زیاد شناخته می‌شوند. این خصلت‌ها موجب برهم خوردن تبادلات اجتماعی می‌شود که لازمهٔ انجام دادن وظایف و تعهدات شغلی است و در نتیجه عملکرد وظیفه‌ای را مختل می‌کند (Akram et al 2018: 212). در همین زمینه بلایکل^۳ و شات (۲۰۱۷) در تحقیقی به شناسایی رابطهٔ بین جامعه‌ستیزی و عملکرد شغلی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد خصلت‌های جامعه‌ستیزانه رابطه‌ای مستقیم با رفتارهای کاری غیربهره‌ور و رابطه‌ای منفی با عملکرد شغلی دارد. بلایکل و همکارانش (۲۰۱۸) در تحقیقی دیگر به بررسی شخصیت جامعه‌ستیز در مدیران و تأثیر آن بر عملکرد شغلی پرداختند. یافته‌های این تحقیق نشان داد جامعه‌ستیزی بالا با رتبه‌بندی‌های عملکرد ضعیف سرپرست ارتباط دارد. بنابراین، در کل می‌توان انتظار داشت که سازهٔ مثلث تاریک شخصیت بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان تأثیر بگذارد. بنابراین، فرضیهٔ نخست تحقیق این‌گونه مطرح می‌شود:

فرضیهٔ اول: سازهٔ مثلث تاریک شخصیت بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان دانشگاه تأثیر منفی و معناداری دارد.

مثلث تاریک شخصیت و عملکرد زمینه‌ای

ماکیاولیسم و عملکرد زمینه‌ای

صاحب‌نظران بر این باورند که طبیعت متقلب و بدگمان یک ماکیاولیست می‌تواند اثر

1. Qureshi
2. Campbell
3. Blickle

انگیزاننده پادشاهی سازمانی و رفتارهای مساعدتی را تخریب کند (O'Boyle et al 2012: 559). ماکیاولیست‌ها مهارت اجتماعی بالایی دارند و از آنجا که شخصیت آن‌ها متلون است ممکن است فعالیت‌ها و رفتارهایی را نمایش دهند که به ظاهر برای اطرافیانشان مفید است؛ از قبیل رفتارهای مساعدتی. اما نیتی که در پس این رفتارها پنهان است متقلبانه و منفعت‌مدار است (Kessler et al 2010: 1869). مطالعه بکر^۱ و دانهر (۲۰۰۷) رابطه منفی بین ماکیاولیسم و رفتارهای شهروندی - به منزله مصداقی از عملکرد زمینه‌ای - را نشان داد. مطالعات دیگری نیز از قبیل مطالعه فورنهام و همکارانش (۲۰۱۳) و برکلی و همکارانش (۲۰۰۹) این رابطه را تأیید کرد.

خودشیفتگی و عملکرد زمینه‌ای

خودشیفته‌ها برخلاف ماکیاولیست‌ها، که می‌توانند برخی از جنبه‌های منفی شخصیت خود را پنهان کنند، قادر به مخفی کردن احساسات منفی خود نیستند. این افراد، حتی اگر مورد تکریم قرار بگیرند، به‌ندرت در رفتارهای مساعدتی مشارکت می‌کنند. این عدم مشارکت سبب عدم حمایت از ایشان از طرف گروه و سرپرست می‌شود (Smith et al 2016: 238). خودشیفته‌ها افراد غالبی و در جست‌وجوی قدرت و کنترل‌اند. این روحیه سلطه‌طلبی و خودبزرگ‌بینی بر تعاملات آن‌ها با همقطاران و سرپرستان تأثیر می‌گذارد. این رفتارها عملکرد فرد را در جهت انجام دادن وظایف محوله و دستیابی به اهداف شغلی تعریف شده به طور منفی تحت تأثیر قرار می‌دهد (Raskin & Hall 1979: 590). مطالعات پیشین از قبیل مطالعه کورشی و همکارانش (۲۰۱۵) و کمپیل و همکارانش (۲۰۰۶) رابطه منفی بین خودشیفتگی و عملکرد زمینه‌ای را نشان می‌دهد.

جامعه‌ستیزی و عملکرد زمینه‌ای

برخلاف ماکیاولیست‌ها افراد جامعه‌ستیز برای رسیدن به اهداف شخصی از دیگران سوءاستفاده نمی‌کنند. اما، با دیگران با بی‌ملاحظگی رفتار می‌کنند. بی‌احترامی به دیگران توسط افراد جامعه‌ستیز موجب ضعف در تبادل و ارتباط با دیگران می‌شود. افراد

جامعه‌ستیز با کناره‌گیری از دیگران و عدم مشارکت فعال در فعالیت‌های گروهی و بی‌احترامی به افراد موجب انزوای خود می‌شوند. این‌گونه رفتارها موجب اختلال در تعاملات فرد با دیگران برای تکمیل وظایف شغلی و مراودات حرفه‌ای می‌شود و در سرپرست نگرش منفی در زمینهٔ عملکرد زمینه‌ای فرد شکل می‌دهد (Smith et al 2016: 239). مطالعات پیشین از قبیل مطالعهٔ بلایکل و شات (۲۰۱۷) و بلایکل و همکارانش (۲۰۱۸) رابطهٔ منفی بین جامعه‌ستیزی و عملکرد زمینه‌ای را نشان داده‌اند. بنابراین، فرضیهٔ دوم تحقیق این‌گونه مطرح می‌شود:

فرضیهٔ دوم: سازهٔ مثلث تاریخ شخصیت بر عملکرد زمینه‌ای کارکنان دانشگاه تأثیر منفی و معناداری می‌گذارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر روش توصیفی - همبستگی مبتنی بر رگرسیون خطی و از نظر هدف کاربردی است. جامعهٔ آماری تحقیق شامل کارکنان دانشگاه لرستان بود. طبق اطلاعات کسب‌شده از ادارهٔ آمار دانشگاه تعداد کارکنان شامل ۲۵۲ نفر بودند. نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و حجم آن بر اساس روش کوکران در سطح اطمینان ۰٫۹۵ معادل ۱۵۲ نفر برآورد شد. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونهٔ مورد مطالعه شامل سن، جنس، سابقهٔ شغلی، و سطح تحصیلات در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونهٔ مورد مطالعه

متغیر	شاخصه‌ها	تعداد	درصد	متغیر	شاخصه‌ها	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۷۲	۴۷٫۳۶	سابقهٔ خدمت	زیر ۱۰ سال	۲۷	۱۷٫۷۶
	زن	۸۰	۵۲٫۶۳		۱۰ تا ۲۰ سال	۹۰	۵۹٫۲۱
سن	زیر ۳۰ سال	۴۵	۲۹٫۶۰	سطح تحصیلات	بالای ۲۰ سال	۳۵	۲۳٫۰۲
	۳۰ تا ۴۰ سال	۵۴	۳۵٫۵۲		دیپلم	۱۴	۹٫۲۱
	۴۰ تا ۵۰ سال	۴۰	۲۶٫۳۱		کاردانی	۳۱	۲۰٫۳۹
	بالای ۵۰ سال	۱۳	۸٫۵۵		کارشناسی	۷۲	۴۷٫۳۶
				کارشناسی‌ارشد	۳۵	۲۳٫۰۲	

ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد بود. به همین منظور برای سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه ۱۵ گویه‌ای پاترسون (۱۹۸۹) استفاده شد. برای اندازه‌گیری سازه مثلث تاریک پرسشنامه ۱۲ گویه‌ای جوناسون و وبستر (۲۰۱۰)، که به دوازده تایی کثیف^۱ معروف است و به همین منظور طراحی شده است، به کار گرفته شد. مؤلفه‌های پرسشنامه همراه تعداد گویه‌ها برای هر مؤلفه در جدول ۲ آمده است. همچنین، پایایی پرسشنامه‌ها از طریق معیار آلفای کرونباخ آزموده شد و در جدول ۲ آمده است.

آزمون همبستگی متغیرها

میانگین، انحراف معیار، و ضریب همبستگی پیروان متغیرهای تحقیق در جدول ۳ آمده است. نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان می‌دهد بین ابعاد مثلث تاریک با عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای همبستگی معناداری وجود دارد.

جدول ۲. ویژگی‌های ابزار پژوهش

متغیر	مؤلفه‌ها	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ
سازه مثلث تاریک	ماکیاولیسم	۴	۰٫۸۴
جوناسون و وبستر (۲۰۱۰)	خودشیفتگی	۴	۰٫۷۶
	جامعه‌ستیزی	۴	۰٫۷۱
عملکرد شغلی	عملکرد وظیفه‌ای	۷	۰٫۸۷
پاترسون (۱۹۸۹)	عملکرد زمینه‌ای	۸	۰٫۸۲

جدول ۳. میانگین، انحراف معیار، و همبستگی متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱. ماکیاولیسم	۱٫۲۴	۰٫۵۳۴				
۲. خودشیفتگی	۱٫۷۰	۰٫۴۵۸	۰٫۶۷۰**			
۳. جامعه‌ستیزی	۱٫۶۱	۰٫۴۲۶	۰٫۲۴۶**	۰٫۲۵۸**		
۴. عملکرد وظیفه‌ای	۴٫۶۷	۰٫۴۱۲	-۰٫۵۰۴**	-۰٫۴۷۶**	۰٫۳۳۱**	
۵. عملکرد زمینه‌ای	۴٫۴۶	۰٫۵۰۳	-۰٫۵۲۷**	-۰٫۵۵۹**	-۰٫۴۶۶**	۰٫۶۷۱**

*p<.05 **p<.01

1. Dirty Dozen Scale

آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های تحقیق از طریق آزمون رگرسیون خطی به روش انتر^۱ آزموده شد. در روش ورود، که روشی تک‌مرحله‌ای است، همه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته هم‌زمان وارد تحلیل رگرسیون خطی می‌شوند. در این روش محقق بر اساس استدلال نظری فرض می‌کند مجموعه‌ای از متغیرهای مستقل و عوامل مؤثر بر متغیر وابسته مورد مطالعه‌اند. بر اساس این روش اگر سطح معناداری (Sig) ضریب رگرسیون (Beta) همه متغیرهای مستقل مساوی یا کمتر از ۰/۰۵ شود، مبین مؤثر بودن همه متغیرهای مستقل مفروض بر متغیر وابسته و تأیید فرضیات نظری است. اما، چنانچه سطح معناداری ضریب رگرسیون یک یا چند متغیر مستقل مفروض بیش از ۰/۰۵ شود، فرضیات محقق درباره همه متغیرهای مستقل مفروض بر متغیر وابسته تأیید نمی‌شود. بنابراین، مدل نظری مفروض محقق رد می‌شود (نایی ۱۳۹۲: ۴۳ - ۴۴). جدول ۴ نتایج آزمون رگرسیون برای سازه مثلث تاریک و عملکرد وظیفه‌ای را نشان می‌دهد.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون خطی عملکرد وظیفه‌ای

متغیرهای پیش‌بین	B	S.E	Beta	T	Sig
ثابت	۵/۲۰۹	۰/۱۲۷	-	۴۱/۱۶۰	۰/۰۰۰
ماکیاولیسم	-۰/۲۸۰	۰/۰۷۱	-۰/۳۶۲	-۳/۹۲۹	۰/۰۰۰
خودشیفتگی	-۰/۲۵۶	۰/۰۸۳	-۰/۲۸۴	-۳/۰۶۶	۰/۰۰۳
جامعه‌ستیزی	-۰/۲۹۷	۰/۰۷۵	-۰/۲۹۴	-۳/۷۳۵	۰/۰۰۱
توجه:	ADJ.R ² = ۰/۳۱۰	R ² = ۰/۳۲۴	R= ۰/۵۶۹		

بر اساس نتایج جدول ۴، از آنجا که سطح معناداری ضریب رگرسیون برای همه متغیرهای مستقل کمتر از ۰/۰۵ است، مدل نظری محقق در رابطه با تأثیر سازه مثلث تاریک بر عملکرد وظیفه‌ای تأیید می‌شود. مقدار همبستگی چندگانه (R) میزان ۰/۵۶۹ است. معیار همبستگی چندگانه بین ۰ و ۱ قرار دارد و هر چه این مقدار به عدد ۱ نزدیک‌تر باشد

1. Enter

همبستگی قوی تر مقادیر متغیر وابسته با مقادیر پیش بین آن را نشان می دهد (نایی ۱۳۹۲: ۸۵). بنابراین، بین عملکرد وظیفه ای و سازه مثلث تاریک همبستگی قوی ای وجود دارد. ضریب تعیین (R^2) مقدار ۰٫۳۲۴ به دست آمده است که نشان می دهد ۰٫۳۲۴ از تغییر کل متغیر عملکرد وظیفه ای را سازه مثلث تاریک تبیین می کند. در جدول ۵ نتایج آزمون رگرسیون برای سازه مثلث تاریک و عملکرد زمینه ای آمده است.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون خطی عملکرد زمینه ای

متغیرهای پیش بین	B	S.E	Beta	T	Sig
ثابت	۵٫۳۶۹	۰٫۱۵۰	-	۳۵٫۸۹۱	۰٫۰۰۰
ماکیاولیسم	-۰٫۲۷۵	۰٫۰۸۴	-۰٫۲۹۲	-۳٫۲۶۳	۰٫۰۰۱
خودشیفتگی	-۰٫۴۳۰	۰٫۰۹۹	-۰٫۳۹۱	-۴٫۳۶۲	۰٫۰۰۰
جامعه ستیزی	-۰٫۲۶۵	۰٫۰۴۲	-۰٫۱۰۷	-۲٫۵۵۷	۰٫۰۰۴
توجه:		ADJ.R ² = ۰٫۳۵۲	R ² = ۰٫۳۶۵	R = ۰٫۶۰۴	

همان طور که در جدول ۵ مشاهده می شود همه سطوح معناداری برای ضرایب رگرسیونی کمتر از ۰٫۰۵ است و مدل مفروض محقق در زمینه تأثیرگذاری سازه مثلث تاریک بر عملکرد زمینه ای تأیید می شود. مقدار همبستگی چندگانه (R) میزان ۰٫۶۰۴ است که نشان می دهد بین عملکرد زمینه ای و سازه مثلث تاریک همبستگی قوی وجود دارد. ضریب تعیین (R^2) به دست آمده بیانگر آن است که ۰٫۳۶۵ از تغییر کل متغیر عملکرد زمینه ای را سازه مثلث تاریک تبیین می کند.

نتیجه گیری و پیشنهاد

تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر سازه مثلث تاریک شخصیت بر شاخصه های عملکرد شغلی منابع انسانی، شامل عملکرد وظیفه ای و زمینه ای، انجام شد. نتایج این تحقیق نشان داد سازه مثلث تاریک شخصیت تأثیر منفی و معنادار بر شاخصه های عملکرد شغلی منابع انسانی می گذارد. در ادامه نتایج آزمون هر یک از فرضیات به طور جداگانه بررسی و تجزیه و تحلیل می شود.

نتایج آزمون فرضیهٔ اول

فرضیهٔ اول بیان می‌کند «سازهٔ مثلث تاریک شخصیت بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان دانشگاه تأثیر منفی و معنادار می‌گذارد». با توجه به مبانی نظری، ماکیاولیست‌ها دارای حس قوی منفعت‌مداری‌اند. آن‌ها از مهارت‌های سیاسی برای پیشبرد اهدافشان استفاده می‌کنند و نقطهٔ تعادل فرایند تبادل اجتماعی را به نفع خود تغییر می‌دهند. با افزایش تعاملات بین افراد گروه طی زمان این افراد پاسخ‌های نامناسبی را از اعضای گروه دریافت خواهند کرد که موجب تعارض آن‌ها با سایر اعضا می‌شود و عملکرد وظیفه‌ای را به مخاطره می‌اندازد. خودشیفته‌ها رقابتی و فرصت‌طلب و متمایل به ریسک‌اند و از عملکرد خود اطمینان دارند. ولی در آن‌ها نیاز به ارتباط و تبادل کم است. افراد خودشیفته اعتماد به نفس زیادی دارند که باعث می‌شود احساس کنند می‌توانند وظایف شغلی خود را بهتر از هر کس دیگری انجام دهند. ازین رو، در کارهای تیمی و گروهی تعارض شدیدی با دیگران خواهند داشت که موجب کاهش معنادار عملکرد وظیفه‌ای خواهد شد. جامعه‌ستیزها به قانون و عرف معتبر و مقتدر بی‌اعتنا هستند، حقوق دیگران را پایمال و آن‌ها را استثمار می‌کنند، رفتارشان با دیگران سرد است، از افراد گروه فاصله می‌گیرند، و ادراکات مدیر دربارهٔ آن‌ها منفی است. همهٔ شواهد نظری مطرح‌شده همراه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده از نمونهٔ مورد بررسی در تحقیق حاضر مؤید آن است که فرضیهٔ محقق در این زمینه تأیید می‌شود و سازهٔ مثلث تاریک شخصیت بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان دانشگاه تأثیر منفی و معنادار می‌گذارد. نتیجهٔ حاصل‌شده در بعد ماکیاولیسم با نتایج مطالعات بکر و دانهر (۲۰۰۷)، فورنهام و همکارانش (۲۰۱۳)، برکلی و همکارانش (۲۰۰۹)، در بعد خودشیفتگی با مطالعات جاج و همکارانش (۲۰۰۶)، کورشی و همکارانش (۲۰۱۵)، کمپیل و همکارانش (۲۰۰۶)، و در بعد جامعه‌ستیزی با مطالعات بلایکل و شات (۲۰۱۷) و بلایکل و همکارانش (۲۰۱۸) هم‌سوست.

نتایج آزمون فرضیهٔ دوم

فرضیهٔ دوم بیان می‌کند «سازهٔ مثلث تاریک شخصیت بر عملکرد زمینه‌ای کارکنان دانشگاه تأثیر منفی و معنادار می‌گذارد». بر اساس مبانی نظری، ماکیاولیست‌ها در رفتارهای مساعدتی

(عملکرد زمینه‌ای) مشارکت و به دیگران کمک می‌کنند. نکته اصلی در نیت واقعی آن‌ها نهفته است. نیت این‌گونه افراد کسب منفعت شخصی است و از آنجا که برای آن‌ها هدف وسیله را توجیه می‌کند برای رسیدن به هدف به هر کاری دست می‌زنند. افراد خودشیفته رفتارهای مساعدتی انجام نمی‌دهند. آن‌ها احساس برتری‌جویی دارند، احساسات منفی خویش را پنهان نمی‌کنند، و با همکاران همچون افراد زیردست رفتار می‌کنند. این وضعیت موجب می‌شود این افراد در وظایفی که نیازمند به تعامل با دیگران و از خودگذشتگی است کمتر مشارکت کنند. جامعه‌ستیزها نمره‌های پایینی در رفتارهای مساعدتی می‌گیرند. جامعه‌ستیزها به قانون و عرف معتبر و مقتدر بی‌اعتنا هستند، حقوق دیگران را پایمال و آن‌ها را استعمار می‌کنند، رفتارشان با دیگران سرداست، از افراد گروه فاصله می‌گیرند، و ادراکات مدیر درباره آن‌ها منفی است. در نتیجه، شواهد نظری مطرح‌شده همراه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده از نمونه مورد بررسی نشان می‌دهد فرضیه محقق در این زمینه تأیید می‌شود و سازه مثلث تاریک شخصیت بر عملکرد زمینه‌ای کارکنان دانشگاه تأثیر منفی و معناداری می‌گذارد. نتیجه حاصل‌شده در بعد ماکیاولیسم با نتایج مطالعات بکر و دانهر (۲۰۰۷)، فورنهام و همکارانش (۲۰۱۳)، برکلی و همکارانش (۲۰۰۹)، در بعد خودشیفتگی با مطالعات والاس و بامستر (۲۰۰۲)، کورشی و همکارانش (۲۰۱۵)، کمپبل و همکارانش (۲۰۰۶)، و در بعد جامعه‌ستیزی با مطالعات بلایکل و شات (۲۰۱۷) و بلایکل و همکارانش (۲۰۱۸) هم‌سوست.

در مجموع یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که سازه مثلث تاریک شخصیت می‌تواند بخشی از عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه را پیش‌بینی کند. به عبارت دیگر، این مطالعه نشان داد سازه مثلث تاریک مدل مناسبی برای پیش‌بینی عملکرد شغلی افراد و به طور خاص کارکنان دانشگاه است. ازین‌رو توجه به ابعاد شخصیتی نهفته در آن شامل ماکیاولیسم، خودشیفتگی، و جامعه‌ستیزی در جهت شناخت مسائل مرتبط با عملکرد شغلی اهمیت بالایی دارد. با توجه به اینکه این‌گونه خصلت‌های شخصیتی بین کارکنان نادر است، ولی تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی آنان می‌گذارد، توصیه می‌شود مدیران دانشگاه به این‌گونه خصلت‌های نابهنجار بیشتر توجه کنند. بر اساس نتایج حاصل از تحقیق حاضر توصیه می‌شود:

از آنجا که شخصیت ماکیاولیستی، بر اساس یافته‌های تحقیق، رابطه منفی معناداری با عملکرد وظیفه‌ای (۰/۲۸۰-) و زمینه‌ای (۰/۲۸۵-) دارد، با توجه به خصلت‌های شخصیتی ماکیاولیستی، از قبیل فریب و تملق و سوءاستفاده از دیگران، بهتر است این افراد در مشاغل که این ویژگی‌ها به میزان کمتری بر برون‌دادها و عملکرد شغلی آنان تأثیر دارد به کار گرفته شوند تا از افت عملکرد شغلی پیشگیری شود. همچنین، توصیه می‌شود در به‌کارگیری این‌گونه افراد در مشاغل که نیاز به مشارکت گروهی و تیمی دارد جانب احتیاط رعایت شود.

از آنجا که شخصیت خودشیفته، بر اساس یافته‌های تحقیق رابطه منفی معناداری با عملکرد وظیفه‌ای (۰/۲۵۶-) و زمینه‌ای (۰/۴۳۰-)، دارد، با توجه به خصلت‌های شخصیتی خودشیفته - از قبیل خوداستحقاقی فزاینده، خوددرب‌ترینی، خودغال‌بینی، خودپرستی - بهتر است این دست افراد در فرایند کار در نقاط حساس و بحرانی قرار داده نشوند. زیرا به‌کارگیری این افراد در نقاط حساس فرایند کار می‌تواند آثار مخرب و جبران‌ناپذیری بر عملکرد کل مجموعه بگذارد.

از آنجا که شخصیت جامعه‌ستیز، بر اساس یافته‌های تحقیق رابطه منفی معناداری با عملکرد وظیفه‌ای (۰/۲۹۷-) و زمینه‌ای (۰/۲۶۵-)، دارد، با توجه به خصلت‌های شخصیتی جامعه‌ستیز - از قبیل رفتارهای ضداجتماعی، سردی عاطفی، خودکنترلی ضعیف، تکانشوری رفتاری، حادثه‌جویی - بهتر است از این افراد در مشاغل که نیازمند عملکرد بالای وظیفه‌ای هستند استفاده نشود. همچنین در مشاغل که نیاز به رفتارهای مساعدتی و ازخودگذشتگی دارد نیز این افراد به کار گرفته نشوند. توصیه می‌شود این‌گونه افراد در مشاغل مدیریتی و نیز جایی که به تعاملات و ارتباط مستقیم فراوان با کارکنان و ارباب‌رجوع نیاز دارد به خدمت گرفته نشوند.

در نهایت پیشنهاد می‌شود با توجه به نقش پراهمیت سازه مثلث تاریخ در سازمان پژوهش‌هایی در زمینه شناخت تأثیر این سازه بر دیگر متغیرها و عوامل مرتبط با برون‌دادهای فردی و شغلی و سازمانی انجام شود.

منابع

- حیدریان، آرزو؛ منیره نسیمی؛ آرزو فروهر (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی مایرز - بریگز و میزان بهره‌وری در بین کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران»، پژوهش‌های مشاوره، ۱۳ (۴۹)، صص ۴۱ - ۵۶.
- قمرانی، امیر؛ مریم صمدی؛ محدثه تقی‌نژاد؛ عبدالحسین شمس (۱۳۹۴). «شاخص‌های روان‌سنجی مقیاس شخصیت تاریک در دانشجویان»، روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، ۶، (۲۰)، صص ۷۳ - ۸۶.
- نایی، هوشنگ (۱۳۹۲). *آمار پیشرفته کاربردی همراه با SPSS*، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- وحدانی، محسن؛ مهرداد محرم‌زاده؛ میرحسن سیدعامری (۱۳۹۱). «ارتباط بین ابعاد شخصیت (مدل ۵ عاملی) و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی استان خراسان شمالی»، *تعلیم و تربیت استثنایی*، ۱۱۳، صص ۵ - ۱۴.

References

- Akram, U., Allen, S., Mccarty, K., & Akram, A. (2018). The Relationship Between Insomnia Symptoms and the Dark Triad Personality Traits. *Personality and Individual Differences*, 131, pp. 212-215.
- Becker, J. A. H. & Dan O'Hair, H. (2007). Machiavellians' motives in organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Communication Research*, 35, pp. 246-267.
- Blickle, G. & Schutte, N. (2017). Trait psychopathy, task performance, and counterproductive work behavior directed toward the organization. *Personality and Individual Differences*, 109, pp. 225-231.
- Blickle, G., Schütte, N., & Genau, H. (2018). Manager psychopathy, trait activation, and job performance: a multi-source study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27 (4), pp. 450-461.
- Bruk-Lee, V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A., & Spector, P. E. (2009). Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses. *Human Performance*, 22, pp. 156-189.
- Campbell, W. K., Brunell, A. B., & Finkel, E. J. (2006). *Narcissism, interpersonal self-regulation, and romantic relationships: An agency model approach*, in *Self and relationships: Connecting intrapersonal and interpersonal processes*. New York: Guilford.
- Cropanzano, R. & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31, pp. 874-900.
- Deadrick, D. L. & Gardner, D. G. (2008). Maximal and typical measures of job performance: An analysis of performance variability over time. *Human Resource*

- Management Review*, 18, pp. 133–145.
- Ferris, D. L., Lion, H., Brown, D. J., Pang, F. J., & Keeping, L. M. (2010). Self-esteem and job performance: The moderating role of self-esteem contingencies. *Journal of Personnel Psychology*, 63, pp. 561-593.
- Fogaça, N., Rêgo, M., Melo, M., Pereira A. L., & Coelho J. F. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*, 30, pp. 231-247.
- Foster, J. D., Shenese, J. W., & Goff, J. S. (2009). Why do narcissists take more risks? Testing the roles of perceived risks and benefits of risky behaviors. *Personality and Individual Differences*, 47, pp. 885–889.
- Frieder, R. E., Wang, G., & Oh, I.-S. (2017). Linking Job Relevant Personality Traits, Transformational Leadership, and Job Performance via Perceived Meaningfulness at Work: A Moderated Mediation Model. *Journal of Applied Psychology*, Advance online publication, 12, pp. 1-10.
- Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The Dark Triad of personality: A 10 year review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7, pp. 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 Method's and Model's*, 6(20), 73-86. (In Persian)
- Greenbaum, R. L., Hill, A., Mawritz, M. B., & Quade, M. J. (2014). Employee Machiavellianism to unethical behavior: The role of abusive supervision as a trait activator. *Journal of Management*, 43 (2), pp. 585-609
- Griffin, M., Neal, A., & Neale, M. (2001). The Contribution of Task Performance and Contextual Performance to Effectiveness: Investigating the Role of Situational Constraints. *Applied Psychology*. 49. pp. 517–533.
- Heidarian, A., Nasimi, M., Foruhar, A. (2014). The relationship between Myers-Briggs personality types and productivity among employees of the Iranian National Oil Products Distribution. *journal of counseling research*, 13(49), 41-57. (In Persian)
- Jonason, P. & McCain, J. (2012). Using the HEXACO model to test the validity of the Dirty Dozen measure of the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*. 53. pp. 935–938.
- Jonason, P. K. & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the dark triad. *Psychological Assessment*, 22, pp. 420–432.
- Jones D. N. & Paulhus, D. L. (2009). *Machiavellianism*. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior*. New York, NY: Guilford Press, pp. 93–108.
- Judge, T. A., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: Relationship of the narcissistic personality to self- and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), pp. 762-776.
- Kessler, S. R., Bandelli, A. C., Spector, P. E., Borman, W. C., Nelson, C. E., &

- Penney, L. M. (2010). Re-examining Machiavelli: A three-dimensional model of Machiavellianism in the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 40, pp. 1868–1896.
- Moscoso, S. & Salgado, J. (2004). 'Dark Side' Personality Styles as Predictors of Task, Contextual, and Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(4), pp. 356-362.
- Naibi, H. (2013). Advanced Applied Statistics with SPSS. Tehran: Institute of Printing and Publishing University of Tehran. (In Persian)
- O'Boyle, E. H. J., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97, pp. 557–579.
- O'Connor, M. C. & Paunonen, S. V. (2007). Big Five personality predictors of postsecondary academic performance. *Personality and Individual Differences*, 43, pp. 971-990.
- Paulhus, D. L. & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, pp. 556–563.
- Qureshi, S., Imdad Ullah, M., Ashfaq, J., & Hassan, M. (2015). Impact of Extroversion and Narcissism on in Role and Extra Role Performance: Moderating Role of Impression Management Motives. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. 9, pp. 96-119.
- Raskin, R. N. & Hall, C. S. (1979). A narcissistic personality inventory. *Psychological Reports*, 45(2), 590.
- Sabouri, S., Gerber, M., Lemola, S., Shakouri, Z., & Brand, S. (2016). Examining Dark Triad traits in relation to sleep disturbances, anxiety sensitivity and intolerance of uncertainty in young adults. *Comprehensive Psychiatry*, 68, pp. 103–110.
- Smith, M., Wallace, C., & Jordan, P. (2016). When the dark ones become darker: How promotion focus moderates the effects of the dark triad on supervisor performance ratings. *Journal of Organizational Behavior*. 37(2), pp. 236-254.
- Spain, S. M., Harms, P., & LeBreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior*, 35, pp. 41–60.
- Vahdani, M., Moharram Zadeh, M., Seyyed Ameri, M. H., (2013). The Correlation between Personality Dimensions (Five- Factor Model) and Job Burnout in Teachers of Exceptional Schools in North Khorasan. *Exceptional Education*, 5(113), 5-14. (In Persian)
- Wallace, H. M., & Baumeister, R. F. (2002). The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, pp. 819-834.
- Zettler, I. & Solga, M. (2013). Not Enough of a 'Dark' Trait? Linking Machiavellianism to Job Performance. *European Journal of Personality*. 27, pp. 545-554.