

تبیین رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت (خودشیفتگی - سایکوپات - ماکیاولی) و فرسودگی شغلی براساس نقش میانجی‌گر استرس ادراک شده*

الهام منتقیان^۱، هایده صابری^۲، سیمین بشردوست^۳

Explaining the relationship between dark traits of personality (narcissism - psychopath - machiavellianism) and job burnout based on the intermediary role of perceived stress

Elham Manteghian¹, Hayede Saberi², Simin Bashardoost³

چکیده

زمینه: تحقیقات حاکی از وجود رابطه ویژگی‌های تاریک شخصیت و فرسودگی شغلی است اما آیا استرس (تیدگی) ادراک شده می‌تواند میانجی‌گر این رابطه باشد؟ **هدف:** پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی‌گر استرس ادراک شده در رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و فرسودگی شغلی انجام شد. **روش:** روش این پژوهش توصیفی و از نمونه طرح‌های همبستگی بود. در این مطالعه ۴۰۰ نفر (۳۸۲ مرد و ۱۸ زن) از نظامیان شاغل در ستاد نیروی هوایی ارتش به عنوان نمونه پژوهش شرکت داشتند. از شرکت کنندگان خواسته شد پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ (۱۹۹۱)، پرسشنامه صفات تاریک شخصیتی (۲۰۱۴)، پرسشنامه استرس ادراک شده (۱۹۸۳) را تکمیل کنند. **یافته‌ها:** داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌ها و شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی شامل میانگین، انحراف استاندارد، همبستگی و تحلیل مسیر مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها حاکی از برازندگی مناسب مدل بود که در آن شخصیت سایکوپات به صورت مستقیم و مثبت، و شخصیت ماکیاولی به صورت مستقیم و منفی، فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کنند، همچنین شخصیت سایکوپات و شخصیت ماکیاولی با واسطه‌گری استرس ادراک شده، فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند ($GFI > 0.9$). **نتیجه‌گیری:** این بدان معنی است که استرس ادراک شده نقش میانجی‌گری بین فرسودگی شغلی و ویژگی‌های تاریک شخصیت دارد بنابراین با در نظر گرفتن استرس ادراک شده و ویژگی‌های تاریک شخصیت می‌توان نقش مؤثری در بهره‌وری کارکنان و کاهش فرسودگی شغلی در آنان داشت.

واژه کلیدی‌ها: ویژگی‌های تاریک شخصیت، خودشیفتگی، سایکوپات، ماکیاولی، فرسودگی شغلی، استرس ادراک شده

Background: Researches indicating the relation between dark traits of personality features and job burnout, but if the perceived stress could be a mediator to this relation? **Aims:** The present research was carried out to investigate mediating role of the perceived stress on the relation of dark traits of personality features and job burnout. **Method:** Method of this research is descriptive and of correlation samples. 400 people of militaries (382 men and 18 women) employed at Air Force Headquarters participated in this study as the research samples. Participants were asked to fill out Maslach Job Burnout (1991), Dark Traits of Personality (2014) and the Perceived Stress (1983) questionnaires. **Results:** Research data has been investigated using inferential and descriptive statistics methods and coefficients like mean, standard deviation, correlation and path analysis. The achieved results indicate the absolute fit of the model to the data, in which, Psychopath personality predicts job burnout directly and positively and Machiavellianism personality predicts it directly and negatively and also Psychopath and Machiavellianism personalities predict job burnout with perceived stress mediating ($GFI > 0.9$). **Conclusion:** It is indicating that, perceived stress plays a mediating role between job burnout and dark traits of personality; therefore, an effective role could be played on employees' efficiency and decreasing job burnout among them considering the perceived stress and dark traits of personality. **Key words:** Dark traits of personality, Job burnout, Perceived stress

Corresponding Author: hayedesaberi@yahoo.com

* این مقاله برگرفته از پایان‌نامه دکتری نویسنده اول می‌باشد.

^۱ دانشجوی دکتری روانشناسی عمومی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

^۱ Ph D Student of General Psychology, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran

^۲ استادیار، گروه روانشناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ Assistant Professor, Department of Psychology, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran (Corresponding Author)

^۳ استادیار، گروه روانشناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

^۳ Assistant Professor, Department of Psychology, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran

پذیرش نهایی: ۹۸/۰۵/۲۷

دریافت: ۹۸/۰۳/۱۳

مقدمه

در دهه‌های اخیر توجه به تنش‌های شغلی، عوامل مرتبط با کارآیی کارکنان، ریزش نیروهای سازمان و مطالعه بر روی علل و تبیین راهکارهای مقابله با فرآیند کارآیی سازمان‌ها، از دغدغه عمده مدیران غالب سازمان‌ها بوده است، اکثر مدیران در بررسی علل افت کارآیی سازمان بر اساس فشارهای شغلی، به مفهوم فرسودگی شغلی^۱ توجه داشته‌اند (شنفلد، بردلی، ویف و بک، ۲۰۰۲). واژه فرسودگی شغلی نخستین بار توسط فریدنبرگر، در اواخر دهه ۱۹۶۰ با مشاهده علائم خستگی در کارکنان خود، ارائه شد. وی فرسودگی شغلی را بصورت یک موقعیت که در آن یک فرد به علت شرایط محیط کار از نظر روانی و جسمی خسته می‌شود، تعریف کرد (آیکن، ۲۰۰۹؛ به نقل از بابای خاکیان، کرمی و رشیدی، ۱۳۹۴). به زبان ساده فرسودگی یک خستگی هم روحی و هم جسمی است که یک کارمند به علت قرار داشتن در محیط کاری پر از تنیدگی تجربه می‌کند. عموماً فرسودگی به عنوان نتیجه نهایی قرار داشتن زیاد در معرض محیط کاری پر تنش تعریف می‌شود (ماسلاچ، ۲۰۰۳). هرچند تعریف فرسودگی شغلی در بین محققان متفاوت است، ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۶)، رایج‌ترین تعریف را ارائه کردند: فرسودگی شغلی، سندرمی روانشناختی است که شامل مسخ شخصیت، خستگی روحی یا هیجانی و کاهش عملکرد فردی است (مرادی، جلیلیان، کیان‌پور و امیری، ۱۳۹۶). بنا به گفته‌های ماسلاچ (۱۹۸۲) زوال شخصیت ابتدا وقتی اتفاق می‌افتد که کارمند از کارش ناامید می‌شود، نسبت به ارباب رجوع خود کم توجه‌تر می‌شود و در نهایت بطور فزاینده رفتارهای کاری منفی از خود بروز می‌دهد. مرحله دوم فرسودگی، کاهش عملکرد فردی است، که منجر به یک حس بی‌کفایتی شغلی و احساس شکست می‌شود. خستگی هیجانی، مرحله نهایی فرسودگی است و زمانی رخ می‌دهد که کارمند بوسیله کارش احساس بطالت کند در نتیجه بهره‌وری شغلی کاهش می‌یابد (شنفلد و همکاران، ۲۰۰۲).

علاوه بر اینکه شش بعد از زندگی کاری همچون حجم کار، مهار کردن، پاداش، اجتماع، عدالت و ارزش‌ها که تناسب میان فرد و شغل وی را تحت تأثیر قرار می‌دهند، افراد به دلیل ویژگی‌های

شخصیتی واکنش‌های متفاوتی در برابر فرسودگی شغلی نشان می‌دهند به عنوان مثال مرور پیشینه نشان داد که فرسودگی شغلی بیشتر در بین افرادی رواج دارد که از منبع مهار کردن بیرونی برخوردارند و یا افرادی که از لحاظ هیجانی ناپایدار و مستعد بیماری‌های روانی هستند، فرسودگی شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند (لیتر و ماسلاچ، ۲۰۰۴). پس یکی از مؤلفه‌های مرتبط با فرسودگی شغلی ویژگی‌های شخصیتی افراد است. در سال‌های اخیر، افزایش توجه نسبت به مجموعه‌ای از صفات نامطلوب بوجود آمده که به عنوان سه‌گانه تاریک مورد اشاره قرار می‌گیرد. صفات سه‌گانه تاریک شخصیت^۲ به سازه‌های شخصیتی خودشیفته^۳، سایکوپات^۴ (ضد اجتماعی) و ماکیاولی^۵ اشاره دارد که مستقل از یکدیگر اما مرتبط با یکدیگر هستند (آقابابایی و بلاچینو، ۲۰۱۵). خودشیفته اشاره به بزرگ‌نمایی خود، حس بزرگی از خودارزشمندی، استحقاق، تسلط و برتری دارد. سایکوپات شامل تکانشگری، جست و جوی هیجان، فقدان ندامت، اضطراب و فقدان همدلی است و در نهایت ماکیاولی بیان‌کننده بهره‌کشی از دیگران در جهت منافع خود از طریق اتخاذ سبک بین‌فردی سازش‌نیافته و همچنین رفتارهای برتری‌طلبانه، عدم صمیمیت و سنگدلی است. این موارد به طور قابل ملاحظه‌ای در معرض شرایط بالینی قرار می‌گیرند که هیچ جایگاهی در محل کار و یا وسیله ورود به آن وجود ندارد. علاوه بر این، ویژگی‌های سازش‌یافتگی و مکانیزم (به عنوان مثال، جذابیت، دستکاری و غیره) که با آنها همراه است، تنها شک و تردید بیشتری نسبت به احتمال حضور آنها در محیط‌های سازمانی دارد. نتایج نشان داده سطح بالای ویژگی‌های ماکیاولی با انگیزه بیشتر در گرایش به رفتارهای انحرافی و ادراک مجازات کمتر برای آن فعالیت‌ها همراه می‌باشد. و ویژگی‌های سایکوپات بیشتر عامل مهم رفتاری خشونت‌آمیز و برقراری سخت در ارتباطات است و در نهایت سطح بالای ویژگی‌های خودشیفتگی می‌تواند آنها را نسبت به طرد و انتقاد حساس کند (جانسون و همکاران، ۲۰۱۲؛ به نقل از امیری و سپهریان‌آذر، ۱۳۹۵).

شخصیت تاریک، بر خلاف مدل ۵ عاملی، چارچوبی را فراهم می‌کند که به درک بهتر و اکتشاف رفتارهای ناخوشایند یا اجتماعی

4. Psychopath

5. Machiavellianism

1. Job burnout

2. Dark traits of personality

3. Narcissism

۱۳۹۵؛ بابایی، امیری و حقیقت ۱۳۹۵؛ نادر ۱۳۹۱؛ صفری و گودرزی ۱۳۸۸؛ رسولیان، الهی و افخم‌ابراهیمی ۱۳۸۳؛ لمبرت و همکاران ۲۰۱۷؛ پاپاجورجیو، ونگ و کلوگ ۲۰۱۷؛ لئو و همکاران ۲۰۱۶؛ پالایو، زارولا و فرنهام ۲۰۱۶؛ شوارتزکیف (۲۰۱۶).

با توجه به آنچه مطرح شد تحقیق حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال انجام شده است که آیا ویژگی‌های تاریک شخصیت و استرس ادراک‌شده، فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کنند و همچنین استرس ادراک‌شده در ارتباط بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و فرسودگی شغلی نقش میانجی دارد؟

فرضیه‌های پژوهش

۱. ویژگی‌های تاریک شخصیت به صورت معنادار فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند.
۲. استرس ادراک‌شده به صورت معنادار فرسودگی را پیش‌بینی می‌کند.
۳. استرس ادراک‌شده رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و فرسودگی شغلی را میانجی‌گری می‌کند.

روش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر نظامیان نیروی هوایی شهر تهران بودند. نمونه پژوهش ۴۰۰ نفر از نظامیان شاغل در ستاد نیروی هوایی ارتش بودند که به روش نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شدند. شرایط شرکت در پژوهش علاوه بر رضایت داوطلب، رده سنی ۲۵ تا ۵۰ سال بود. از این تعداد، ۳۸۲ نفر مرد و ۱۸ نفر زن بودند و میانگین و انحراف استاندارد سنی ۳۵/۳۴ و ۵/۳۹ شرکت داشتند که میزان تحصیلات ۲۵ نفر (۶/۲۵ درصد) از آنان دیپلم، ۱۴۷ نفر (۳۶/۷۵ درصد) فوق دیپلم، ۲۰۰ نفر (۵۰ درصد) لیسانس، ۲۸ نفر (۷ درصد) فوق لیسانس بود. همچنین ۲۷ نفر (۶/۸ درصد) از شرکت‌کنندگان کمتر از ۵ سال، ۱۶۰ نفر (۴۰ درصد) از آنان ۶ تا ۱۰ سال، ۱۶۶ نفر (۴۱/۵ درصد) ۱۱ تا ۱۵ سال و ۴۷ نفر (۱۱/۸ درصد) بیشتر از ۱۶ سال سابقه کار داشتند. پس از کسب رضایت، پرسشنامه‌ها در اختیار شرکت‌کنندگان قرار گرفت و راهنمایی لازم جهت تکمیل آن صورت پذیرفت. ابزار پژوهش به شرح زیر بود.

نامطلوب کمک می‌کند تا افراد در دستیابی به اهداف، انگیزه‌ها و منافع شخصی خود اهرم کنند (آقابابایی و بلاچینو، ۲۰۱۵). به نظر می‌رسد افرادی که دارای صفات تاریک شخصیت بالا هستند، احتمالاً موفقیت خود را بیرحمانه‌تر نشان می‌دهند که نشانگر جهت‌گیری سلطه اجتماعی است. وابستگی متقابل در میان کارکنان، رقابت برای منابع سازمانی محدود و دینامیک قدرت که در تعاملات هم‌تایان و رهبر و پیروان دخیل هستند، چنین نتیجه‌گیری را موجب نگرانی برای سازمان‌ها می‌کند. به طور خاص، چنین نتیجه‌گیری سؤالانی را پیرامون اینکه چگونه کارکنان می‌توانند به هزینه‌های دیگران، کیفیت تعاملات و روابط آنها و همچنین نتایج مربوط به فرهنگ سازمانی، اعتماد و ایمنی روانی پردازند، مطرح می‌کند (سپهریان‌آذر و امیری، ۱۳۹۵).

همانطور که گفته شد فرسودگی شغلی می‌تواند به وسیله عوامل مختلفی تحت تأثیر قرار گیرد، که یکی دیگر از مؤلفه‌ها، استرس ادراک‌شده^۱ است. استرس ادراک‌شده عبارت است از واکنش بدن به تغییری که مستلزم سازش یافتگی یا پاسخ جسمی، فاعلی یا هیجانی می‌باشد (آلسپاچ، ۲۰۰۰). در واقع استرس ادراک‌شده بیانگر این است که افراد رویدادهای تنش‌آور را تا چه میزان تهدیدآمیز یا کشاکش برانگیز ارزیابی می‌کنند (کوهن، و ویلیامسون؛ به نقل از اسماعیل‌پور و ابراهیمی، ۱۳۹۴).

در پژوهش بابایی‌خاکیان، کرمی و رشیدی (۱۳۹۴)، محرم‌زاده، وحدانی، قهرمانی و سیدعامری (۱۳۹۳)، مهاجر (۱۳۸۲)، لئو و همکاران (۲۰۱۶)، شوارتزکیف و همکاران (۲۰۱۶)، هوآنگ، لین، و وانگ (۲۰۱۶)، دیورکس (۲۰۰۹) به رابطه میان ویژگی‌های شخصیت و فرسودگی شغلی پرداخته شده است با این حال ویژگی‌های تاریک شخصیت مورد بررسی قرار نگرفته است. همچنین نتایج پژوهش‌های ژیان‌باقری، بلیاد و کاروان (۱۳۹۵)، نادر (۱۳۹۱)، آکیتولا، متوکزیسی و داگید (۲۰۱۳)، دیویناکومار، شیوارم و رام^۲ (۲۰۱۴)، لمبرت^۳ و همکاران (۲۰۱۷) نشان می‌دهد که بین فرسودگی شغلی و تنیدگی رابطه وجود دارد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که با افزایش فرسودگی شغلی میزان سلامت روانی کاهش می‌یابد و داشتن تنیدگی مکرر، ذهن و فکر انسان را آشفته می‌سازد و به مرور زمان باعث افزایش فرسودگی شغلی می‌شود (ژیان‌باقری و همکاران

3. Lambert

1. Perceived stress

2. Divinakumar, Shivram, Ram

ابزار

پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ (۱۹۹۱): این پرسشنامه دارای ۲۵ سؤال می‌باشد و سه عامل را مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهد؛ که به ترتیب ۹ سؤال اول خستگی هیجانی، ۸ سؤال دوم احساس کفایت، و ۸ سؤال بعدی مسخ شخصیت را شامل می‌شود. برای نمره‌گذاری مقیاس در هر سؤال دو نمره برای فرد در نظر گرفته می‌شود (نمره فراوانی و نمره شدت). وقتی نمرات در هر خرده‌مقیاس مشخص شد با جمع کردن نمرات می‌توان خرده‌مقیاس‌ها را محاسبه کرد؛ بنابراین برای هر خرده‌مقیاس دو نمره محاسبه می‌شود. برای خرده‌مقیاس خستگی هیجانی کل نمره فراوانی ۵۴ و شدت ۶۳، برای خرده‌مقیاس عملکرد شخصی کل نمره فراوانی ۴۸ و شدت ۵۶ و برای خرده‌مقیاس مسخ شخصیت کل نمره فراوانی ۳۰ و شدت ۳۵ است. نمرات این سه مقیاس قابل جمع نیستند چرا که در برخی مقیاس‌ها بالا بودن نمرات نمایانگر فرسودگی شغلی است (مثل خستگی هیجانی). ماسلاچ و جکسون با استفاده از آلفای کرونباخ همسانی درونی پرسشنامه فرسودگی شغلی را برای فراوانی ۰/۸۳ و برای شدت ۰/۸۴ محاسبه کردند. همچنین ضریب پایایی کل پرسشنامه برای فراوانی ۰/۸۲ و برای شدت ۰/۵۳ محاسبه شد. ابزار فرسودگی شغلی ماسلاچ قبلاً توسط تعدادی از پژوهشگران ایرانی به کار رفته شده است که بر اساس گزارش‌های موجود قابلیت اعتماد و پایایی علمی آنها مورد تأیید است. بر اساس گزارش‌های فیلیان (۱۳۷۱) میزان ثبات داخلی مقیاس فرسودگی شغلی ماسلاچ مبنی همبستگی قوی ($r=0/69$) میان پاسخ‌های داده شده در دو مرحله می‌باشد (فیلیان، ۱۳۷۱؛ به نقل از کریمی، ۱۳۹۲). نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت صورت می‌گیرد. برای نمره‌گذاری مقیاس در هر سؤال دو نمره برای فرد در نظر گرفته می‌شود، اگر آزمودنی در خانه هرگز علامت زده باشد، هم در فراوانی و هم در شدت نمره صفر می‌گیرد در غیر این صورت با توجه به علامتی که در قسمت فراوانی و شدت گذاشته شده است، در فراوانی نمره صفر تا شش (از هرگز تا هر روز) و در شدت نمره صفر تا هفت (هرگز تا خیلی زیاد) کسب می‌کند. وقتی نمرات در هر سؤال مشخص شد با جمع کردن نمرات می‌توان خرده‌آزمون‌های چهارگانه را محاسبه کرد.

پرسشنامه صفات تاریک شخصیت: این پرسشنامه در سال ۲۰۱۴

توسط جونز و پالهرس ساخته شده و دارای ۲۷ سؤال است و هدف آن بررسی صفات تاریک شخصیت (خودشیفتگی، سایکوپات، ماکیاولی) می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت تنظیم شده است که طیف آن از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافق) می‌باشد. پایایی این پرسشنامه در هر مؤلفه به شرح زیر است؛ ماکیاولیسم با آلفای کرونباخ ۰/۷۴، خودشیفتگی با آلفای کرونباخ ۰/۶۸ و سایکوپات با آلفای کرونباخ ۰/۷۲. بررسی ویژگی‌های روانسنجی مقیاس سه‌گانه تاریک در جامعه ایران بیانگر ویژگی‌های مطلوب این مقیاس بود. یعقوبی و امیری آلفای کرونباخ زیرمقیاس‌های سایکوپات، ماکیاولی و خودشیفتگی را به ترتیب برابر ۰/۶۹، ۰/۷۱ و ۰/۸۲ بدست آوردند، همچنین ضرایب بازآزمایی برابر ۰/۷۹، ۰/۶۶ و ۰/۷۳ گزارش گردیده است که نشان‌دهنده ثبات مطلوب این مقیاس است.

پرسشنامه استرس ادراک شده^۱ (PSS): این پرسشنامه ۱۴ ماده‌ای در سال ۱۹۸۳ توسط کوهن و همکاران تهیه شده است که برای سنجش استرس ادراک شده به کار می‌رود. این پرسشنامه، افکار و احساسات درباره حوادث تنش‌آور و کنترل و غلبه بر تنیدگی‌های تجربه شده را سنجیده، عوامل خطرزا در اختلالات رفتاری را بررسی نموده و فرآیند روابط تنش‌آور را نشان می‌دهد. طبق نظر کوهن این پرسشنامه میزان ارزیابی افراد از موقعیت‌های تنش‌زای زندگی را که غیرقابل پیش‌بینی و بیش از ظرفیت احساس می‌شود، اندازه‌گیری می‌کند. پاسخ‌های داده شده به سؤالات که بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت است، به صورت هرگز (صفر امتیاز) تا بسیاری از اوقات (۴ امتیاز)، امتیازبندی می‌شود. دامنه امتیازها بین صفر تا ۵۶ است و امتیازات بالاتر نشانگر استرس ادراک شده بیشتر است. کوهن و همکاران (۱۹۸۳) با انجام پژوهشی درستی و پایایی مناسبی را برای نسخه ۱۴ آیتمی این پرسشنامه گزارش کردند. کلاین (۲۰۰۰) ارزش ضریب آلفای ۷ آیتم مثبت و ۷ آیتم منفی را به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۷ و برای کل آیتم‌های PSS-14، ۰/۸۳ گزارش کرد. چندین مطالعه با استفاده از تحلیل عاملی تأیید (CFA) به بررسی ویژگی‌های روانسنجی PSS در جمعیت عمومی پرداختند. نتایج هر سه نسخه این پرسشنامه را تأیید می‌کند.

در مطالعه‌هایی که، توسط قربانی و همکاران صورت گرفت

^۱. Perceived stress scale

براساس نتایج جدول ۱ شخصیت خودشیفته با مؤلفه شدت فرسودگی شغلی به صورت مثبت و در سطح معناداری ۰/۰۱ همبسته ($r=0/203, p<0/01$) بود. شخصیت سایکوپات با مؤلفه فراوانی فرسودگی شغلی ($r=0/298, p<0/01$) و با مؤلفه شدت ($p<0/01$) همبسته بود. آن به صورت مثبت و در سطح معناداری ۰/۰۱ همبسته بود. مؤلفه واکنش عاطفی منفی استرس ادراک شده با مؤلفه فراوانی فرسودگی شغلی ($r=0/260, p<0/01$) و با مؤلفه شدت ($p<0/01$) همبسته بود. آن به صورت مثبت و در سطح معناداری ۰/۰۱ همبسته بود. در نهایت مؤلفه ناتوانی مقابله استرس ادراک شده با مؤلفه فراوانی فرسودگی شغلی ($r=0/233, p<0/01$) و با مؤلفه شدت ($p<0/01$) همبسته بود. آن به صورت مثبت و در سطح معناداری ۰/۰۱ همبسته بود.

آلفای کرونباخ در جامعه آمریکا ۰/۸۶ و در نمونه ایرانی ۰/۸۱ محاسبه گردید. درستی محتوایی این پرسشنامه‌ها توسط ۱۰ تن از استادان صاحب نظر دانشگاه علوم پزشکی مشهد، تأیید شد. پایایی نسخه فارسی توسط باستانی و همکاران با روش همسانی درونی محاسبه شده است که ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۷۴ به دست آمده است.

یافته‌ها

جدول ۱ میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش شامل ویژگی‌های تاریک شخصیت (ماکیاولی، خودشیفته و سایکوپات)، استرس ادراک شده (واکنش عاطفی منفی و ناتوانی مقابله با تنش‌آورها) و فرسودگی شغلی (شدت و فراوانی) را نشان می‌دهد.

متغیرهای تحقیق	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱. ویژگی شخصیت - ماکیاولی	۳۰/۲۱	۵/۰۴	-						
۲. ویژگی شخصیت - خودشیفته	۲۹/۳۰	۳/۸۵	۰/۴۰۸**	-					
۳. ویژگی شخصیت - سایکوپات	۲۵/۴۵	۴/۶۰	۰/۳۴۳**	۰/۳۰۷**	-				
۴. تنیدگی - واکنش عاطفی منفی	۱۳/۵۶	۳/۲۱	۰/۲۱۹**	۰/۱۰۶*	۰/۱۷۰**	-			
۵. تنیدگی - ناتوانی مقابله	۱۲/۵۲	۴/۸۹	۰/۰۹۷	-۰/۰۶۰	۰/۱۴۶**	۰/۳۶۱**	-		
۶. فرسودگی شغلی - فراوانی	۸۱/۲۰	۱۶/۶۵	-۰/۰۵۵	۰/۰۴۷	۰/۳۹۸**	۰/۲۶۰**	۰/۲۳۳**	-	
۷. فرسودگی شغلی - شدت	۹۸/۲۸	۲۱/۲۷	۰/۰۹۶	۰/۲۰۳**	۰/۴۴۴**	۰/۲۳۵**	۰/۱۶۶**	۰/۶۳۹**	-

۰/۰۵>P* و ۰/۰۱>P**

تحلیل مدل

الف) مدل اندازه‌گیری: در مدل اندازه‌گیری پژوهش استرس ادراک شده چنین فرض شده بود که متغیر مکنون فرسودگی شغلی به وسیله نشانگرهای شدت و فراوانی و متغیر مکنون استرس ادراک شده به وسیله نشانگرهای واکنش عاطفی منفی و ناتوانی مقابله با تنش‌آورها سنجیده می‌شود. چگونگی برازش مدل اندازه‌گیری به وسیله تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS 18 و برآورد بیشینه احتمال (ML) مورد ارزیابی قرار گرفت. ارزیابی شاخص‌های برازندگی نشان داد شاخص مجذور کای در سطح ۰/۰۵ غیر معنادار است ($\chi^2/N=394, df=1, p>0/05$). این یافته بیانگر برازش مطلوب مدل اندازه‌گیری با داده‌های گردآوری شده بود. جدول ۲ بار عاملی، خطای استاندارد و نسبت بحرانی را برای هر یک از نشانگرهای متغیرهای مکنون نشان می‌دهد.

متغیر مکنون - نشانگر	b	B	SE	t
فرسودگی شغلی - فراوانی	۱	۰/۸۸۵	-	-
فرسودگی شغلی - شدت	۱/۰۴۱	۰/۷۱۹	۰/۱۵۹	۶/۵۴**
تنیدگی - واکنش عاطفی منفی	۱	۰/۶۶۹	-	-
تنیدگی - ناتوانی مقابله	۰/۷۱۶	۰/۵۷۶	۰/۱۴۹	۴/۸۲**

**P<0/01

بارهای عاملی استاندارد نشده مربوط به نشانگرهای فراوانی و واکنش عاطفی منفی با عدد ۱ تثبیت شده، بنابراین خطای استاندارد و نسبت بحرانی آنها محاسبه نشده است.

جدول ۲ نشان می‌دهد که روابط بین عامل‌ها و نشانگرهای مربوط به آنها معنادار و در جهت مورد انتظار است. بالاترین بار عاملی متعلق به نشانگر فراوانی ($\beta=0/885$) فرسودگی شغلی و پایین‌ترین بار عاملی متعلق به نشانگر ناتوانی مقابله ($\beta=0/576$) استرس ادراک شده بود. بنابراین همه بارهای عاملی از توان لازم برای اندازه‌گیری

متغیرهای مکنون پژوهش حاضر برخوردار بودند.

($GFI=0/978$, $CFI=0/959$, $\chi^2/df= 4/44$, $\chi^2/N=) 394$, $df=7$)
 (ب) مدل ساختاری: مدل ساختاری پژوهش با استفاده از روش
 مدل‌یابی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت و نتایج نشان
 داد مدل با داده‌های گردآوری شده برازش قابل قبول دارد ($31/05 =$
 مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل ساختاری را نشان
 می‌دهد.

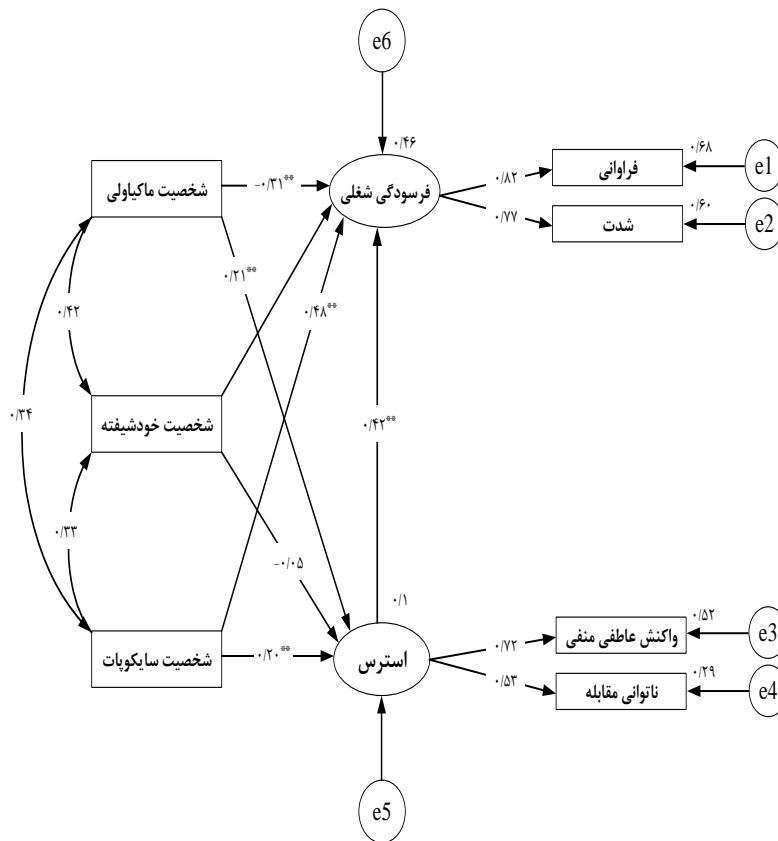
مدل ساختاری: مدل ساختاری پژوهش با استفاده از روش
 مدل‌یابی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت و نتایج نشان
 داد مدل با داده‌های گردآوری شده برازش قابل قبول دارد ($31/05 =$

جدول ۳. ضرایب مسیر کل و مستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل ساختاری

متغیر پیش بین	B	S.E	β	sig
سایکوپات	۱/۶۹۷	۰/۱۸۲	۰/۵۸۶	۰/۰۰۱
مسیر کل				
خودشیفته	۰/۲۳۷	۰/۲۰۵	۰/۰۶۶	۰/۲۲۰
ماکیاولی	-۰/۵۹۵	۰/۱۸۷	-۰/۲۱۷	۰/۰۰۴
سایکوپات	۱/۴۴۹	۰/۱۷۴	۰/۴۸۵	۰/۰۰۱
مسیر مستقیم				
خودشیفته	۰/۳۱۹	۰/۱۹۸	۰/۰۸۹	۰/۱۱۰
ماکیاولی	-۰/۸۴۴	۰/۱۶۲	-۰/۳۰۸	۰/۰۰۱
استرس	۲/۰۷۴	۰/۴۶۱	۰/۴۲۴	۰/۰۰۱
سایکوپات	۰/۲۴۸	۰/۱۱۷	۰/۰۸۳	۰/۰۲۱
غیر مستقیم				
خودشیفته	-۰/۰۸۱	۰/۱۴۴	-۰/۰۲۳	۰/۵۳۷
ماکیاولی	۰/۲۴۹	۰/۱۰۵	۰/۰۹۱	۰/۰۱۸

شغلی را به صورت مثبت و معنادار میانجی‌گری می‌کند. شکل ۱ مدل پژوهش در تبیین روابط بین ویژگی‌های تاریک شخصیت، استرس ادراک‌شده و فرسودگی شغلی را نشان می‌دهد.
 در مدل شکل ۱ ملاحظه می‌شود که مجموع مجذور همبستگی‌های چندگانه برای متغیر فرسودگی شغلی برابر با ۰/۴۶ و برای متغیر تنیدگی برابر با ۰/۱۰ به دست آمده است. این یافته بیانگر آن است که ویژگی‌های تاریک شخصیت و استرس ادراک‌شده ۰/۴۶ از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین می‌کنند. همچنین می‌توان چنین گفت که ویژگی‌های تاریک شخصیت در مجموع ۰/۱۰ از واریانس استرس ادراک‌شده را در تبیین می‌کند.

براساس نتایج جدول ۳ ضریب مسیر کل بین شخصیت سایکوپات ($\beta=0/586, p<0/01$) با فرسودگی شغلی مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنادار است. همچنین ضریب مسیر کل بین شخصیت ماکیاولی ($\beta=-0/217, p<0/01$) با فرسودگی شغلی منفی و در سطح ۰/۰۱ معنادار بود. گفتنی است که ضریب مسیر کل بین شخصیت خودشیفته و فرسودگی شغلی در سطح ۰/۰۵ غیر معنادار بود. بدین ترتیب در آزمون فرضیه اول چنین نتیجه‌گیری شد که از بین ویژگی‌های تاریک شخصیت، شخصیت سایکوپات به صورت مثبت و شخصیت ماکیاولی به صورت منفی و معنادار فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. جدول ۳ نشان می‌دهد که ضریب مسیر بین استرس ادراک‌شده با فرسودگی شغلی ($\beta=0/424, p<0/01$) مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنادار است. بدین ترتیب در آزمون فرضیه دوم چنین نتیجه‌گیری شد که استرس ادراک‌شده به صورت مثبت و معنادار فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. در نهایت جدول فوق نشان می‌دهد که ضریب مسیر غیر مستقیم بین شخصیت ماکیاولی ($\beta=0/083, p<0/05$) و شخصیت سایکوپات ($\beta=0/091, p<0/05$) با فرسودگی شغلی مثبت و در سطح ۰/۰۵ معنادار است. بدین ترتیب در آزمون فرضیه سوم چنین نتیجه‌گیری شد که استرس ادراک‌شده رابطه‌ی بین شخصیت ماکیاولی و شخصیت سایکوپات با فرسودگی



شکل ۱. مدل ساختاری پژوهش و ضرایب مسیر متغیرها براساس نمره‌های استاندارد

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و فرسودگی شغلی و بررسی نقش میانجی‌گر استرس ادراک شده بود. نتایج بدست آمده بیانگر این است که از بین ویژگی‌های تاریک شخصیت، شخصیت سایکوپات به صورت مثبت و شخصیت ماکیاولی به صورت منفی و معنادار و استرس ادراک شده به صورت مثبت و معنادار فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین نتیجه‌گیری شد که استرس ادراک شده تنها رابطه بین شخصیت ماکیاولی و فرسودگی شغلی را به صورت مثبت و معنادار میانجی‌گری می‌کند.

این نتایج با یافته‌های تحقیقات ژیان‌باقری و همکاران (۱۳۹۵)؛ بابایی و همکاران (۱۳۹۵)؛ نادر (۱۳۹۱)؛ صفری و گودرزی (۱۳۸۸)؛ رسولیان و همکاران (۱۳۸۳)؛ لمبرت و همکاران (۲۰۱۷)؛ پاجورجیو و همکاران (۲۰۱۷)؛ لئو و همکاران (۲۰۱۶)؛ پالایو و همکاران (۲۰۱۶)؛ شوارتزکیف (۲۰۱۶) همسو می‌باشد.

فرسودگی شغلی به مفهوم از دست دادن فعالیت و سازندگی است و عوارض متعددی در خانواده، زندگی اجتماعی، فردی و

سازمانی بر جای می‌گذارد که مهمترین آنها غیبت، ترک خدمت، تأخیرهای متوالی، تضاد، تغییر شغل، کاهش کیفیت مراقبت از بیماران و تعارضات بین فردی با همکاران است (دامغانیان، جمشیدی و مقصودی، ۱۳۹۴).

در دهه‌های اخیر توجه به عوامل مرتبط با کارآیی کارکنان، ریزش نیروهای سازمان و مطالعه بر روی علل و تبیین راهکارهای مقابله با فرآیند کارآیی سازمان‌ها، از دغدغه عمده مدیران غالب سازمان‌ها بوده است، اکثر مدیران در بررسی علل افت کارآیی سازمان بر اساس فشارهای شغلی، به مفهوم فرسودگی شغلی توجه داشته‌اند.

رفتارهای اجتماعی نامطلوب و ناخوشایند مرتبط با شخصیت تیره به طور گسترده در ادبیات مستند شده است. چنین رفتارهایی از تصمیمی اخلاقی قابل توجه تا واکنش‌های تهاجمی به بازخورد منفی نسبت به دیگران بستگی دارد. این نشان‌دهنده نیاز به درک بهتر و ارائه ابزار برای حساب و مدیریت شخصیت تاریک در محل کار است. به طور خاص بر سلامت روانی و شخصیت در محیط کسب و کار تأکید شده است که به شدت در کار گروهی اثرگذار

گونه‌ای فراهم آورند که بازدارنده‌ای برای دزدگی شغلی باشد. این پژوهش به سازمان‌ها کمک می‌کند با ایجاد یک چارچوب که ترکیبی از متغیرهای شخصیت تیره و استرس ادراک شده باشد، عملکرد بهتری در مشاغل سخت و اجتناب از دزدگی شغلی با توجه به غربالگری مناسب را فراهم کنند. همچنین هدف اصلی این پژوهش، تهیه یک چارچوب پیشنهادی قابل آزمون است که تسهیل تحقیقات تجربی آینده را فراهم می‌کند.

این پژوهش دارای محدودیت‌هایی از قبیل استفاده از نظامیان به عنوان نمونه پژوهشی و انجام پژوهش در شهر تهران بود که تعمیم نتایج را به سایر مشاغل و شهرستان‌ها محدود می‌کند.

منابع

- اسماعیل پور، خلیل؛ ابراهیمی، لیلا (۱۳۹۴). نقش شخصیت و هوش هیجانی در استرس ادراک شده کارکنان شرکت موتوژن. *پژوهش‌های نوین روانشناختی*، ۱۰(۳۷)، ۴۴-۲۶.
- امیری، سهراب؛ سپهریان آذر، فیروزه (۱۳۹۵). روابط ابرازگری هیجانی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی با صفات سه گانه تاریخ شخصیتی (ماکیاولی، خودشیفته، ضد اجتماعی). *ابن سینا*، ۱۸(۲)، ۱۸-۱۲.
- بابای خاکیان، زینب؛ کرمی، جهانگیر؛ رشیدی، علیرضا (۱۳۹۴). رابطه ناگویی هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی دبیران زن. *پژوهش‌های نوین شناختی*، ۱۰(۳۸)، ۲۰-۲.
- بابایی امیری، ناهید؛ حقیقت، سارا؛ عاشوری، جمال (۱۳۹۵). ارتباط فرسودگی شغلی، حمایت اجتماعی ادراک شده و سرسختی روانشناختی با سلامت روان پرستاران. *دانشکده پرستاری و مامائی همدان*، ۲(۲۴)، ۱۲۷-۱۲۰.
- دامغانیان، حسین؛ جمشیدی، لاله؛ مقصودی، طاهره (۱۳۹۴). تأملی بر تقلیل فرسودگی شغلی در پرتو تاب‌آوری. *فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۴(۷۸)، ۱۲۷-۱۵۰.
- رسولیان، مریم؛ الهی، فاطمه؛ افخم ابراهیمی، غریزه (۱۳۸۳). ارتباط فرسودگی شغلی با ویژگی‌های شخصیتی در پرستاران. *فصلنامه اندیشه و رفتار*، ۹(۴)، ۱۰۱-۱۱۵.
- ژیان باقری، معصومه؛ بلیاد، محمدرضا؛ کاروان، امیر (۱۳۹۵). رابطه فرسودگی شغلی با میزان استرس ادراک شده در کارکنان بانک کشاورزی استان البرز. *مجله علوم تربیتی و سبک زندگی*، ۳(۹)، ۳۵-۴۵.
- صفری، شهربانو و گودرزی، حسنیه (۱۳۸۸). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی در بین اعضای هیأت علمی و

است. در تبیین معناداری منفی ویژگی شخصیت ماکیاولی می‌توان گفت ماکیاولیسم با فریبکاری، بی‌رحمی و دستکاری دیگران برای رسیدن به اهداف مشخص می‌شود به همین دلیل با توجه به ویژگی‌هایی مانند بهره‌کشی و عدم صمیمیت در کار و نداشتن اخلاق و تعهد کاری و اجتناب از انجام وظایف کاری در شغل مورد نظر بدیهی است که فرد با ویژگی‌های تاریک شخصیت ماکیاولی فرسودگی شغلی کمتری را تجربه خواهد کرد.

مدل مفهومی پیشنهادی دارای چندین نکته کاربردی است. اولاً، یکی از محدود پژوهش‌هایی است که پیشنهاد بررسی پیامدهای ویژگی‌های تاریک شخصیت را در سازمان‌ها و مشاغل می‌دهد. در حالی که اکثر تلاش‌ها به شدت بر روی نتایج فردی متمرکز شده‌اند، این مدل مفهومی در تأکید خود بر بررسی پویایی ترکیب شخصیت تاریک در سازمان و مشاغل و نحوه آشکار شدن آن در سطح بالاتری است. دوم، این پژوهش به منظور بررسی پویای درونی در مشاغل به عنوان عملکردی از ترکیب شخصیت تیره تأکید می‌کند. محققان، در سراسر بررسی‌های چندگانه، خواستار جستجوی بیشتر درباره پیامدهای تعاملی و بین فردی شخصیت تیره شده‌اند. بر این اساس، مدل ارائه شده، نقش مهمی برای متغیر استرس ادراک شده به عنوان یک فرآیند واسطه‌ای در نظر می‌گیرد که مکانیزمی را ایجاد می‌کند که از طریق آن ما می‌توانیم درک کنیم که چگونه اعضای سازمان‌ها به عنوان یک گروه کار می‌کنند و در جهت موفقیت در مشاغل و سازمان‌ها، و مهار کردن فرسودگی و دزدگی فعالیت کنند. علاوه بر این، بررسی استرس ادراک شده به عنوان میانجی در مدل پیشنهادی اجازه می‌دهد تا به کشف پیش‌آگهی‌های بیشتر در جهت پیش‌بینی فرسودگی شغلی کمک کند. این پژوهش همچنین به درک بهتر از عناصر و مؤلفه‌های مثبت که لازمه پیشرفت و بازدهی بیشتر در مشاغل سخت بوده و مانع تظاهرات دزدگی شغلی در یک تیم و سازمان می‌شود، پرداخت.

پژوهش حاضر همچنین بر روی زمینه و معنادار بودن عناصر موقعیتی در شکل دادن ماهیت نتایج فرسودگی شغلی تأکید دارد. بنابراین، مشخص بودن وجود شخصیت تیره در محل کار، و استرس ادراک شده باید در طراحی شغل و مدیریت عملکرد به عنوان وسیله‌ای برای کاهش فرسودگی در نظر گرفته شود به عنوان مثال، با توجه به پیامدهای اخلاقی شخصیت تاریک، سیستم‌های ارزیابی عملکرد باید ملاک‌هایی را که رفتار اخلاقی را جذب می‌کنند، به

- factors in aviators. *Man-Machine-Environment System Engineering*, 105-111.
- Maslach, C. (2003). *A multi-dimensional theory of burnout in theories of organizational stress*. Oxford, UK: Oxford univ.press.
- Palaiou, K. Zarola, b. Furnham, A. (2016). The dark side of personality predicts positive and negative work attitudes. *Journal homepage*, 3(8), 234-257.
- Papageorgiou, K. A., Wong, B., Clough, P. J. (2017). Beyond good and evil: Exploring the mediating role of mental toughness on the Dark Triad of personality traits. *Personality and Individual Differences*, 119, 19-23.
- Schwarzkopf, K. (2016). Empirical evidence for a relationship between narcissistic personality traits and job burnout. *Burnout Research*, 3(2), 25-33.
- Shanafelt, T., Bradley, K., Wipf, J., Back, A. (2002). Burnout and self-reported patient care in an internal medicine residency program. *Annual International Medical*, 136, 358-67.
- کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزاد شهر. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۳)، ۸۷-۸۰.
- محرم‌زاده، مهرداد؛ وحدانی، محسن، قهرمانی؛ جعفر، سیدعامری، میرحسن (۱۳۹۳). رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و فرسودگی شغلی در وزارت ورزش و جوانان. *مدیریت ورزشی*، ۶(۴)، ۷۱۱-۶۹۷.
- مرادی، مرتضی؛ جلیلیان، حمیدرضا؛ کیان‌پور، سعید؛ امیری، مریم (۱۳۹۶). نقش هوش هیجانی و کار هیجانی در کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی. *مطالعات رفتاری سازمانی*، ۶(۲)، ۷۳-۱۰۰.
- مهاجر، مهدی (۱۳۸۲). بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیت، سابقه شغلی و میزان حقوق ماهیانه با فرسودگی شغلی دبیران آموزش و پرورش شهر تبریز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تبریز.
- نادر، حاجلو (۱۳۹۱). رابطه استرس شغلی، فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کارکنان با رضایت از جو سازمانی دانشگاه محقق اردبیلی. *رهیافتی نو در مدیریت پژوهش*، ۳(۱۱)، ۱۸۳-۱۶۹.
- Aghababaei, N., Blachnio, A. (2015). Well-being and the dark triad. *Personality and individual differences*, 86, 365-368.
- Akintola, O., N., Mthokozisi, W., Dageid, W. (2013). Perceived stress and burnout among volunteer caregivers working in AIDS care in South Africa. *Journal of Advanced Nursing*, 2738-2749.
- Alspach, G. (2000) Editorial: another nursing shortage wake-up call? *Critical Care Nurse*, 20, 8-12
- Divinakumar, K. J., Shivram, B. Ram, C. (2014). Perceived stress, psychological well-being and burnout among female nurses working in government hospitals. *International Journal of Research in Medical Sciences*, 2(4), 1511-1515.
- Duverux, M. (2009). Social support and coping mediators or moderators of the impact of work stressors on burn out in intellectual disability support staff. *Journal of Research in Developmental Disabilities*, 30, 367-377.
- Huang, Ch. F., Lien, H. Ch., Wang, Ch. M. (2016). *The influences of firefighters' personality traits on job burnout: Using post-traumatic stress disorder as a mediator*. Browse Conferences. Japan.
- Lambert, E, G., Qureshi, H., James, F., Klahm, Ch., Smith, B. (2017). Job Stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment and their associations with job burnout among Indian police officers: a research note. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 1-15.
- Leiter, M.P. & Maslach, C. (2004). Occupational stress and well-being: Areas of work life: A structured approach to organizational predictors of job burnout. *Oxford, Elsevier*, 3, 91-134.
- Liu, O., Wang, Y., Guo, X., Peng, F., Zhang, Y., Bai, Y., Jiang, T., Xiong, D. (2016). A structural equation model of job burnout and stress-related personality