

تأثیر صفات تاریک شخصیت بر فرسودگی شغلی هنرمندان با نقش تعدیل‌گر هوش هیجانی (مطالعه موردی: هنرمندان شهرستان درگز)^۱

محمد مهدی دوالی^۲، اعظم عبدالمهدی^۳

چکیده

فرسودگی شغلی، خستگی مفرط عاطفی است که بعد از سال‌ها درگیری و تعهد درخصوص خدمت کردن به سازمان یا اشخاص، در فرد دیده می‌شود. عوامل متعددی از جمله صفات شخصیتی می‌تواند بر این موضوع اثر بگذارد. هدف از پژوهش حاضر شناخت تأثیر صفات تاریک شخصیت بر فرسودگی شغلی هنرمندان با نقش تعدیل‌گر هوش هیجانی است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی است. برای جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های مورد نیاز از بررسی‌های اسنادی، مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد که در بخش میدانی از پرسشنامه استاندارد مثلث تاریک شخصیت جانسون و وبستر (۲۰۱۰)، پرسشنامه هوش هیجانی شوت و همکاران (۱۹۹۸) و پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلس و جکسون (۱۹۸۶) استفاده گردید. برای روایی پرسشنامه‌ها از روش محتوایی و پایایی آنها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه و مورد تأیید قرار گرفت. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده و بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۰۸ پرسشنامه بین هنرمندان اداره فرهنگ و ارشاد اسلامی شهرستان درگز توزیع گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش به روش مدل‌یابی معادلات ساختاری، نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS مورد استفاده قرار گرفت. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد که صفات تاریک شخصیت

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۳۰

۱. این مقاله، مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده دوم با راهنمایی نویسنده اول است.

۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

davali@pnu.ac.ir

۳. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور مرکز بین‌الملل کیش، کیش، ایران.
bdollahifarhang38@gmail.com



سال اول / شماره یکم
زمستان ۱۴۰۱

۱۶۴

بر فرسودگی شغلی هنرمندان تأثیر معناداری دارد. همچنین هوش هیجانی بر فرسودگی شغلی هنرمندان تأثیر معناداری دارد. اما هوش هیجانی نقش تعدیلی در تأثیر صفات تاریک شخصیت بر فرسودگی شغلی هنرمندان ندارد. لذا، نتیجه به دست آمده نشان داد که از نظر هنرمندان، متغیر هوش هیجانی اهمیت ویژه‌ای دارد که خود می‌تواند به صورت یک متغیر مستقل بر فرسودگی شغلی اثر گذاشته و آن را کاهش دهد.

کلیدواژه‌ها

فرسودگی شغلی، صفات تاریک شخصیت، هوش هیجانی، هنرمندان.



سال اول / شماره یکم
زمستان ۱۴۰۱

۱۴۲

مقاله

هوش هیجانی به عنوان یک سازه برای اندازه گیری توانایی فرد برای شناسایی و تنظیم احساسات در خود و دیگران تعریف می شود. به دلیل محبوبیت این موضوع توسط رسانه ها، هوش هیجانی از سوی بسیاری از جامعه دانشگاهی مورد انتقاد قرار گرفته است (زیدنر^۱ و همکاران، ۲۰۰۴). اکثر انتقادات بر روی اندازه گیری سازه متمرکز است. در نتیجه، دو مسیر متفاوت ظاهر شده است که یکی بر توانایی هوش هیجانی و دیگری بر ویژگی هوش هیجانی تمرکز دارد. توانایی هوش هیجانی با استفاده از پیشینه عملکرد، ارزیابی می شود که همان روش بیشتر تست های توانایی شناختی است. با این حال، این روش با توجه به روش امتیازدهی و اینکه چه چیزی یک پاسخ صحیح را تشکیل می دهد، انتقاداتی را دریافت کرده است. ویژگی هوش هیجانی نیز از طریق خود گزارشی ارزیابی می شود و مؤلفه های ارزیابی شامل: ادراک افراد از رفتار، نگرش ها و توانایی های عاطفی خود است. ویژگی هوش هیجانی اغلب به عنوان مجموعه ای از جنبه های شخصیتی سطح پایین توصیف می شود که ظرفیت هوش هیجانی را پیش بینی می کند. حوزه نمونه گیری هوش هیجانی شامل جنبه هایی مانند ادراک هیجان، مدیریت هیجان، تنظیم هیجان، همدلی و مدیریت استرس است (گروور و فورنهام^۲، ۲۰۲۱). برنامه آموزش هوش هیجانی کمک می کند تا کارکنان نگرش مثبت و روابط بهتری داشته باشند و سازگاری را افزایش دهند. مطالعات نشان داد که سطح بالاتری از هوش هیجانی با کاهش استرس و فرسودگی شغلی مرتبط است (سامی سیداحمد^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). همچنین نتایج تحقیقات حاکی از آن است که افراد در استفاده از راهبردهای تنظیم هیجان با هم تفاوت دارند. دو راهبرد اصلی، ارزیابی مجدد و سرکوب^۴ است. ارزیابی مجدد زمانی است که یک فرد نحوه تفکر خود را در مورد رویدادی که احساسات را برمی انگیزد، تغییر می دهد و مشخص شده است که برای رفاه بیشتر مؤثر است. از سوی دیگر، سرکوب زمانی است که فرد واکنش رفتاری خود را درباره رویدادی تغییر می دهد که احساسات را برمی انگیزد و مشخص شده است که راهبرد تنظیم هیجان دارای مطلوبیت کمتری است (گراس و جان^۵، ۲۰۰۳؛ جان و گراس، ۲۰۰۴).



1. Zeidner
2. Grovera and Furnham
3. Samy Sayed Ahmed
4. Reappraisal and suppression
5. John and Gross

فرسودگی شغلی به‌عنوان یک سندرم مرتبط با کار تعریف شده است که با «خستگی مزمن»، «بدبینی» و «کاهش کارایی حرفه‌ای» مشخص می‌شود. «خستگی مزمن» به تخلیه منابع انرژی و احساس مداوم خستگی اشاره دارد. «بدبینی» به فاصله گرفتن فرد از کار و ایجاد نگرش منفی درباره افرادی که با آنها کار می‌کند، اشاره دارد. در نهایت، «کاهش کارایی حرفه‌ای» به‌عنوان کاهش احساس شایستگی و موفقیت در کار توصیف شده است. اگرچه تعاریف متعدد دیگری از فرسودگی شغلی وجود دارد، اما اکثر رویکردها شامل ابعاد مربوط به خستگی و بدبینی در خصوص فرسودگی هستند. بنابراین، فرسودگی شغلی یک وضعیت روانی پایدار است که نشان می‌دهد کارکنان توانایی و تمایل زیادی به تلاش نمودن (سرمایه‌گذاری) در کار خود ندارند (بیکر و دی وریس^۱، ۲۰۲۱). از جمله پیامدهای منفی فرسودگی شغلی شامل سوء مصرف مواد مخدر و الکل و درگیری‌های زناشویی و خانوادگی است و پیامدهای روانپزشکی آن شامل افسردگی، اختلالات اضطرابی و حتی خودکشی است. همچنین می‌تواند منجر به افزایش بروز خطاهای بالینی، نارضایتی و جابجایی کارکنان شود. علاوه بر این، افرادی که فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند، می‌توانند احساس ناامیدی، خستگی، بی‌علاقه بودن به کار و کاهش بهره‌وری را تجربه کنند که منجر به بیماری، تعارض بین فردی و رنج عاطفی می‌شود (ریبیرو^۲ و همکاران، ۲۰۱۹).

«شخصیت» را می‌توان به‌عنوان الگوهای خاصی از تفکر، هیجان و رفتار تعریف کرد که سبک شخصی فرد را در تعامل با محیط اجتماعی و مادی او تعیین می‌کند. شخصیت شامل صفات نسبتاً پایداری است. ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های دائمی هستند که فرد در بیشتر مواقع آنها را از خود نشان می‌دهد. یکی از مفاهیم نسبتاً جدید در زمینه شخصیت، صفات تاریک شخصیت (مثلث تاریک شخصیت) است. اصطلاح مثلث تاریک شخصیت برای اشاره به سه صفت اجتماعی ناپسند مطرح شده است که این سه صفت شخصیتی نامطلوب شامل ماکیاولیسم (ماکیاولیایی)، خودشیفتگی و جامعه‌ستیزی (ضداجتماعی) است (حق‌نسب و پورفرخ، ۱۳۹۹: ۲۱۶). با این حال، تنها مطالعات محدودی بررسی کرده‌اند که چه چیزی رابطه صفات تاریک شخصیت با سایر متغیرها را تعدیل می‌کند و آیا این اثرات تعدیل‌کننده با ویژگی‌های صفات تاریک شخصیت سازگار است یا خیر. شخصیت هنرمندان به‌عنوان گروهی از اصحاب رسانه، به‌دلیل قرار گرفتن در نقش‌های مختلف مثبت

1. Bakker and de Vries

2. Ribeiro

و منفی و برای فرو رفتن در نقش و درگیری روحی برای ایفای هر چه بهتر آن، بسیار تحریک‌پذیر بوده و به‌دلیل مواجهه با این شرایط در زمینه فرسودگی شغلی بسیار در معرض آسیب قرار می‌گیرند. وجود تعارض در روان بازیگر موجب فرسودگی شغلی او می‌شود. سرکوب احساسات (یعنی سرکوب هوش هیجانی) در این فرد برای ایفای بهتر نقش، ویژگی‌های تاریک شخصیتی او را تحت تأثیر قرار داده و موجب می‌شود هنرمند مستعد درگیری بیماری‌های روانی شود.

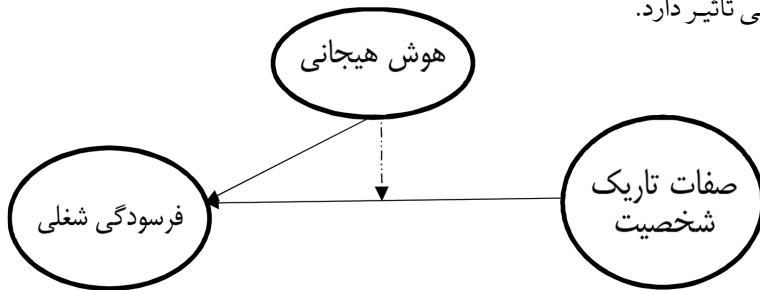
در این مطالعه به بررسی متغیر تعدیل‌کننده هوش هیجانی پرداختیم تا روشن شود که آیا این متغیر تأثیر منفی صفات تاریک شخصیتی را بر فرسودگی شغلی در بین هنرمندان کاهش می‌دهد و یا تأثیرات مثبت صفات تاریک شخصیت را تقویت می‌کند. لذا، سؤال اصلی پژوهش این است که آیا صفات تاریک شخصیت بر فرسودگی شغلی با نقش تعدیل‌گر هوش هیجانی در بین هنرمندان تأثیر دارد؟

اهداف پژوهش

- تعیین میزان تأثیر صفات تاریک شخصیت بر فرسودگی شغلی هنرمندان
- تعیین میزان تأثیر هوش هیجانی بر فرسودگی شغلی هنرمندان
- تعیین میزان تأثیر صفات تاریک شخصیت بر فرسودگی شغلی هنرمندان با نقش تعدیل‌گر هوش هیجانی

فرضیه‌های پژوهش

- صفات تاریک شخصیت بر فرسودگی شغلی هنرمندان تأثیر دارد.
- هوش هیجانی بر فرسودگی شغلی هنرمندان تأثیر دارد.
- صفات تاریک شخصیت بر فرسودگی شغلی هنرمندان با نقش تعدیل‌گر هوش هیجانی تأثیر دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (برگرفته شده از مطالعه گروور و فورنهام، ۲۰۲۱)

پیشینه پژوهش

هر پژوهش افزون بر آن که مبتنی بر پژوهش‌های قبلی است، پایه‌ای نیز برای پژوهش‌های بعدی است. هر چه تعداد ارتباط‌ها و پیوندهای ممکن یک پژوهش با پژوهش‌های پیشین و نظریه‌های موجود بیشتر باشد، اهمیت و سهم آن پژوهش در گسترش دانش بشری بیشتر خواهد بود. لذا، در ذیل به تعدادی از تحقیقات داخلی و خارجی که ارتباط و پیوندی با این تحقیق داشته‌اند، آورده شده است:

نیکنام و همکاران (۱۴۰۰) تحقیقی را با عنوان «نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در مدل مفهومی رابطه‌ی طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی در پرستاران» با هدف بررسی نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در رابطه بین طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی در بین ۱۸۶ پرستار که از میان پرستاران زن و مرد دو بیمارستان شریعت رضوی و شهید چمران که با روش سرشماری انتخاب شده بودند، انجام دادند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه مربوط به هر متغیر استفاده شد. نتایج، رابطه‌ی معنی‌دار بین پنج طرح‌واره‌ی ناسازگار اولیه با هوش هیجانی و فرسودگی شغلی و رابطه‌ی بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی را نشان داد. سلطان‌آبادی و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی را با عنوان «بررسی رابطه‌ی هوش هیجانی با تنش شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه مراکز آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال ۱۳۹۳» با هدف بررسی رابطه‌ی هوش هیجانی با تنش شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه در بین ۲۰۵ نفر از پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه مراکز آموزشی و درمانی از جمله بهشتی، اکباتان، بعثت، فرشچیا، و فاطمیه در شهر همدان در سال ۱۳۹۳ انجام دادند. نتایج نشان داد هوش هیجانی با استرس شغلی و همچنین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی، خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و خودکارآمدی رابطه‌ی معکوس داشت. استرس شغلی می‌تواند منجر به آسیب‌های جسمی یا روانی شود و در درازمدت نتایج منفی در عملکرد پرستاران و بیمارستان‌ها را به‌همراه داشته باشد و در طولانی‌مدت منجر به فرسودگی شغلی پرستاران و کاهش توانایی مراقبت از بیماران شود.

منطقیان و همکاران (۱۳۹۸) تحقیقی را با عنوان «تبیین رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت (خودشیفتگی - سایکوپات - ماکیاوولی) و فرسودگی شغلی بر اساس نقش میانجی گراسترس ادراک‌شده» با هدف بررسی نقش میانجی گراسترس ادراک‌شده در رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و فرسودگی شغلی در بین ۴۰۰ نفر (۳۸۲ مرد و ۱۸ زن) از نظامیان شاغل در ستاد نیروی هوایی ارتش انجام دادند. نتایج نشان داد شخصیت سایکوپات



سال اول / شماره یکم
زمستان ۱۴۰۱

۱۴۶

به صورت مستقیم و مثبت، و شخصیت ماکیاولی به صورت مستقیم و منفی و همچنین شخصیت سایکوپات و شخصیت ماکیاولی با واسطه‌گری استرس ادراک شده، فرسودگی شغلی را پیش بینی می‌کند. نتیجه نهایی به دست آمده نشان داد که استرس ادراک شده نقش میانجی‌گری بین فرسودگی شغلی و ویژگی‌های تاریک شخصیت داشته که موجب کاهش فرسودگی شغلی و افزایش کارایی و بهره‌وری کارکنان می‌شود.

گروور و فورنهام^۱ (۲۰۲۱) تحقیقی را با عنوان «آیا هوش هیجانی و تاب‌آوری رابطه بین صفات تاریک شخصیت و فرسودگی شغلی و شخصی را تعدیل می‌کند؟» انجام دادند. در این تحقیق ۲۳۲ بزرگسال، پرسشنامه مربوط به این متغیرها رو تکمیل کردند. نتایج نشان داد که روان‌پریشی اولیه باعث کاهش سطح فرسودگی شغلی می‌شود. انتظار می‌رفت که روان‌پریشی ثانویه و ماکیاولیسم فرسودگی شغلی را افزایش دهند، و اگرچه نتایج همبستگی، این امر را تأیید کردند، اما مدل‌های رگرسیون این کار را نکردند. همچنین نشان داده شد خودشیفتگی به‌طور غیرمنتظره با فرسودگی شغلی رابطه معناداری ندارد. هوش هیجانی حائلی را در برابر اثرات منفی صفات تاریک شخصیت فراهم می‌کند، اما اثرات مثبت را نیز تقویت می‌کند، مانند کاهش فرسودگی شغلی. مایکلز و شولز^۲ (۲۰۲۱) تحقیقی را با عنوان «هوش هیجانی و صفات تاریک شخصیت:

یک متآنالیز» با هدف بررسی روابط احتمالی بین صفات تاریک شخصیت و هوش هیجانی با متآنالیز ۱۰۹ تأثیر اندازه‌گیری شده از ۷۱ مطالعه انجام شده سابق را انجام دادند. از شش اندازه‌اثر ترکیبی مرتبط، پنج اندازه کوچک و منفی بودند. فقط همبستگی بین خودشیفتگی و ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با هیجان اندک و مثبت بود. نتایج نشان داد که سازه‌های سه‌گانه صفات تاریک شخصیتی تنها با ویژگی‌های مربوط به احساسات مرتبط هستند، که به‌عنوان توانایی‌ها یا ویژگی‌های شخصیتی مفهوم‌سازی می‌شوند.

کانت و همکاران^۳ (۲۰۲۱) تحقیقی را با عنوان «رابطه بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی: بررسی تجربی مربیان معلم» با هدف بررسی وجود یا عدم وجود رابطه بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی با بررسی نمونه‌ای متشکل از ۲۰۰ معلم مربی در ناحیه‌گایا هند انجام دادند. بررسی‌ها نشان داد که مربی معلم از نظر هوش هیجانی بر اساس جنسیت، محل و تجربه تدریس تفاوت معناداری ندارد. جنسیت و تجربه تدریس هیچ نقشی در فرسودگی شغلی ندارد، اما محلی بودن تفاوت معناداری در امتیاز فرسودگی شغلی مربیان معلم دارد. بر



اساس نتایج تحقیق، هوش هیجانی و سندرم فرسودگی شغلی دارای یک ارتباط منفی قوی هستند. هوش هیجانی نقش بسزایی در فرسودگی شغلی مربیان معلم داشت. با بررسی پیشینه تحقیق، نوآوری این پژوهش، در به کارگیری هوش هیجانی به عنوان تعدیلگر در رابطه بین صفات تاریک شخصیت و فرسودگی شغلی و انتخاب جامعه آماری هنرمندان که متفاوت از پژوهش های قبلی می باشد، نمایان می گردد.

۱. مبانی نظری پژوهش

۱-۱. صفات تاریک شخصیت

در تاریخ روانشناسی، شخصیت به عنوان یک سازمان دهنده روانشناختی فیزیولوژیکی پویا در درون فرد که رفتار و افکار فرد را تعیین می کند، به طور گسترده مورد بحث قرار گرفته است و مشخص شده است که با پیامدهای شناختی، عاطفی و رفتاری متعددی در بین مدیران و کارکنان همراه است. در سال های اخیر، توجه به مجموعه ای از ویژگی های نامطلوب که از آنها به عنوان ویژگی های شخصیتی تاریک یاد می شود، افزایش یافته است. این ویژگی های شخصیتی تاریک به خودشیفتگی، روان پریشی و ماکیاولیسم اشاره دارد که سه گوشه مثلث ویژگی های شخصیتی تاریک را تشکیل می دهند (غریبای زندگی و همکاران، ۱۴۰۰).

شخصیت را می توان به عنوان الگوهای خاصی از تفکر، هیجان و رفتار تعریف کرد که سبک شخصی فرد را در تعامل با محیط اجتماعی و مادی او تعیین می کند. شخصیت شامل صفات نسبتاً پایداری است. ویژگی های شخصیتی، ویژگی های دائمی هستند که فرد در بیشتر مواقع آنها را از خود نشان می دهد. یکی از مفاهیم نسبتاً جدید در زمینه شخصیت، «صفات تاریک شخصیت» است. ویژگی های تاریک شخصیتی هر فرد از سه بعد جامعه سستیزی (ضد اجتماعی)، خودشیفتگی و ماکیاولیسم تشکیل شده است که در نگرش افراد در خصوص زندگی نقش مستقیمی دارد. هر سه شخصیت در این گروه ها دارای درجاتی از شخصیت اجتماعی بدخواه با تمایلات رفتاری برای خود برترینی، سردی عاطفی، دوسوگرایی و پرخاشگری هستند (شریفی نیا و همکاران، ۱۳۹۸).

این صفات با رفتارهای اخلاقی، روحی و انحراف اجتماعی مرتبط است. اگرچه موارد مشترکی بین این ویژگی ها وجود دارد، اما بحث در مورد وجود یک هسته مشترک همچنان ادامه دارد. علیرغم این بحث، پذیرفته شده است که تضاد، هسته مشترک خودشیفتگی، ماکیاولیسم و روان پریشی است. علاوه بر این، یک رفتار استثمارگرانه مشترک در بین این سه ویژگی وجود دارد که امکان تغییر هدفمند احساسات دیگران را فراهم می کند (جونز و نریا، ۲۰۱۵).

مجموعه قابل توجهی از تحقیقات، رابطه بین صفات تاریک شخصیت و رفتارها و نگرش‌های اجتماعی نامطلوب مختلف را که نشان‌دهنده یک اخلاق «به خطر افتاده» یا «ناکارآمد» هستند، مستند کرده است. این عدم توجه به اخلاق در رفتار فریبکارانه و فریبنده‌ی صفات تاریک شخصیت در برخورد با دیگران منعکس می‌شود و احتمالاً ریشه در تمایل چنین افرادی به «سبقت گرفتن از دیگران» به جای «همراهی با دیگران» دارد. ویژگی‌های صفات تاریک شخصیت دارای عاملیت بالا، اما در ارتباط کم هستند، ترکیبی که اغلب آسیب بیشتری را برای دیگران به همراه دارد تا برای خود فرد. بدین معنا که ویژگی‌های صفات تاریک شخصیت با سیستم‌های ارزشی مرتبط مشخص می‌شوند که منافع فرد را نسبت به سایرین ترجیح می‌دهند. بنابراین، ویژگی‌های صفات تاریک شخصیت از نظر بین فردی منفور، اما چه‌بسا از نظر شخصی مفید می‌توانند باشند. به عبارت دیگر، شخصیت‌های این گروه سبک رفتاری استثمارگرانه‌ای را به منظور رضایت بخشی خود بدون توجه به دیگران به اشتراک می‌گذارند (تاج میرریاحی^۱ و همکاران، ۲۰۲۱).

۲-۱. هوش هیجانی

هوش هیجانی یا هوش عاطفی در سال ۱۹۹۵ با کتاب دانیل گولمن با عنوان «هوش هیجانی: چرا می‌تواند بیش از ضریب هوشی مهم باشد»، رایج شد. این افزایش ناگهانی محبوبیت در تحقیقات و صنعت منجر به ایجاد نظریه‌ها و ارزیابی‌های بی‌شماری توسط محققان شد. پس از فراخوانی برای شفافیت در این زمینه به سرعت در حال گسترش، تمایزی بین سنجش و خود گزارش‌دهی هوش هیجانی ایجاد شد. هوش هیجانی با نتایج مختلفی از جمله موفقیت تحصیلی مرتبط است. یک متاآنالیز نشان داد که دانش‌آموزان با هوش هیجانی بالاتر تمایل به عملکرد تحصیلی بهتری دارند. هوش هیجانی همچنین با بهبود سلامت روان نیز مرتبط است. طبق نظر مایر و سالوی^۲ (۱۹۹۷)، هوش هیجانی توانایی درک، بیان، تسهیل و درک احساسات است و با کیفیت روابط بین فردی در زندگی روزمره و در محل کار مرتبط است. هوش هیجانی شامل چهار جنبه است: ۱. توانایی درک، ارزیابی و بیان دقیق احساسات؛ ۲. توانایی ترویج تفکر با استفاده از احساسات؛ ۳. توانایی درک احساسات و دانش عاطفی؛ ۴. توانایی تنظیم و مدیریت احساسات (گونگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۹).

نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد افراد با هوش هیجانی بالا در موقعیت‌های

1. Tajmiriyahi
2. Mayer and Salovey
3. Gong



اجتماعی، موفق‌تر از همتایان خود، با هوش هیجانی کمتر، هستند (مک‌کان و همکاران، ۲۰۲۰). در تأیید این موضوع مقدمیان نیز در تحقیق خود در سال ۱۳۹۳ نشان داد افراد بازیگر هوش هیجانی بالاتری نسبت به افراد عادی دارند.

۳-۱. فرسودگی شغلی

در سال ۲۰۱۹، سازمان جهانی بهداشت تعریف فرسودگی شغلی را به‌روزرسانی کرد و آن را به‌جای یک اختلال سلامتی یا روانی به‌عنوان یک پدیده مرتبط با شغل معرفی کرد. فرسودگی شغلی در حال حاضر توسط سازمان بهداشت جهانی (۲۰۱۹) به این صورت تعریف شده است: «سندرمی که به‌عنوان نتیجه استرس مزمن در محل کار تصور می‌شود که با موفقیت مدیریت نشده است و با سه بعد احساس تخلیه یا فرسودگی انرژی، افزایش فاصله ذهنی از شغل یا احساس منفی‌گرایی یا بدبینی مرتبط با شغل و کاهش کارایی حرفه‌ای مشخص می‌شود. فرسودگی به‌طور خاص به پدیده‌هایی در زمینه شغلی اشاره دارد و نباید برای توصیف تجربیات در سایر زمینه‌های زندگی به کار رود» (لیتائو و همکاران^۲، ۲۰۲۱). فرسودگی شغلی بیشتر در افرادی که دارای مشاغل اجتماعی هستند، مانند معلمان، پزشکان، هنرمندان و... دیده می‌شود که می‌توان آن را از سه نظر خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت شخصی متمایز کرد. فرسودگی شغلی علیرغم تأثیر بر زندگی حرفه‌ای، با افزایش احتمال ابتلا به بیماری‌های چاقی، دیابت، افزایش خطرات قلبی عروقی، پیری سریع، خستگی، عزت نفس پایین، اضطراب و افسردگی، بر زندگی شخصی و سلامت عمومی افراد نیز تأثیر می‌گذارد (سوکاسیو^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). کاهش سلامت جسمی و روانی، بر کیفیت کار افراد تأثیرگذار است. مشاهدات نشان می‌دهد فرسودگی شغلی در افرادی که به شغلشان علاقه‌مندند و از آن رضایت دارند، سطح پایین‌تری دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی و پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش هنرمندان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی شهرستان درگز است که با توجه به بررسی‌های صورت گرفته شامل ۴۵۲ نفر از هنرمندان می‌باشد. برای محاسبه حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران نمونه‌ای به حجم ۲۰۸ نفر به‌طور تصادفی ساده انتخاب شده است.

1. MacCann
2. Leitão
3. Socaciu

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right]} = \frac{\frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2}}{1 + \frac{1}{452} \left[\frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2} - 1 \right]} \approx 208$$

گردآوری اطلاعات نیز به دوروش کتابخانه‌ای و میدانی انجام شده است. در خصوص گردآوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از مطالعه کتابخانه‌ای و اسنادی و برای گردآوری اطلاعات برای تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش از روش میدانی استفاده شده است. گردآوری داده‌های اولیه با ابزار پرسشنامه صورت گرفته است. پرسشنامه پژوهش بر اساس پرسشنامه بومی سازی شده از تحقیقات پرسشنامه استاندارد صفات تاریک شخصیت: پرسشنامه مثلث تاریک شخصیت توسط جانسون و وبستر (۲۰۱۰) در ۱۱ ماده در قالب یک پرسشنامه خودگزارشی تهیه شده که سه صفت شخصیت تاریک ماکیاولیستی، جامعه‌ستیزی و خود شیفتگی را اندازه‌گیری می‌کند. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت از گزینه اول کاملاً مخالف، تا گزینه پنجم کاملاً موافق، تنظیم شده است. پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی نیز از شوت^۲ و همکاران (۱۹۹۸) نقل شده که با ۱۰ سؤال در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. ابزار بعدی پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی است که در سال ۱۹۸۶ توسط مسلس و جکسون^۳ ساخته شده است و پرسشنامه‌ای ۲۲ سؤالی است که برآورد جدیدی از پدیده تنیدگی یا فرسودگی شغلی دارد و دارای طیف لیکرت از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق است. همچنین به منظور روایی پرسشنامه از روش روایی محتوا (نظرخواهی از اساتید)، روایی سازه (تحلیل عاملی) و روایی همگرا استفاده شده است. برای محاسبه پایایی نیز ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب محاسبه شده است. به منظور تحلیل داده‌های توصیفی از نرم افزار SPSS و برای آزمون فرضیات و برازش مدل از نرم افزار Smart PLS استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

سیمای جمعیت‌شناختی: اطلاعات پاسخ‌دهندگان نشان داد که از میان ۲۰۸ نفر ۴۰/۹٪ زن و ۵۹/۱٪ مرد بودند. از نظر بازه سنی ۲/۹٪ زیر ۲۵ سال، ۱۰/۸٪ بین ۲۶ الی ۳۰ سال، ۲۷/۸٪ بین ۳۱ الی ۳۵ سال و ۵۸/۷٪ ۳۶ سال و بالاتر بودند. ۲۴/۶٪ کمتر از ۵ سال، ۱۶/۸٪ بین ۱۰ الی ۱۵ سال، ۱۶/۸٪ بین ۱۱ الی ۱۵ سال و ۴۱/۸٪ بالای ۱۵ سال سابقه کاری داشته‌اند.

1. Jonason and Webster
2. Schutte
3. Maslach and Jackson

روایی و پایایی مدل: برای بررسی مدل، نخست از تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش روابط متغیرهای پنهان با گویه‌های سنجش آنها استفاده شده است. مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) ارتباط گویه‌ها یا همان پرسش‌های پرسشنامه را با سازه‌ها مورد بررسی قرار می‌دهد. قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی بزرگتر از ۰/۴ باشد قابل قبول و مورد تأیید است. همچنین مقدار آلفای کرونباخ و پایای ترکیبی برای بررسی پایایی باید بالای ۰/۷ باشد تا پایایی تأیید شود. روایی همگرا نیز باید بالای ۰/۵ باشد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۷). نتایج تحلیل عاملی شاخص‌های سنجش متغیرهای تحقیق در جدول ۱ و ۲ ارائه شده است. پس از سنجش پایایی و روایی همگرا، روایی واگرا یا آزمون فورنل- لاکر باید انجام شود. معیار فورنل لاکر ادعا می‌کند که یک متغیر باید در مقایسه با معرف‌های سایر متغیرهای مکنون، پراکندگی بیشتری را در بین معرف‌های خودش داشته باشد. بنابراین، از نظر آماری، AVE هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون باشد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۷). نتایج معیار فورنل لاکر در جدول ۳ آمده است.

جدول ۱. تحلیل عاملی تأییدی مقیاس سنجش متغیرهای پژوهش (بارعاملی)

متغیر	بعد	نماد سؤال	بار عاملی قبل اصلاح	بار عاملی بعد اصلاح
صفات تاریک شخصیت	شخصیت ماکیاولی	Q۱	۰/۰۱۲	-
		Q۲	۰/۸۹۵	۰/۸۹۷
		Q۳	۰/۸۴۳	۰/۸۴۰
		Q۴	۰/۷۳۱	۰/۷۳۳
شخصیت جامعه ستیز	شخصیت	Q۵	۰/۱۶۴	-
		Q۶	۰/۸۵۷	۰/۸۸۳
		Q۷	۰/۵۹۶	۰/۵۸۲
		Q۸	۰/۸۹۸	۰/۹۱۴
شخصیت خود شیفته	شخصیت	Q۹	۰/۹۲۴	۰/۹۲۴
		Q۱۰	۰/۸۸۲	۰/۸۸۳
		Q۱۱	۰/۷۶۳	۰/۷۶۱

تأثیر صفات تاریک شخصیت بر فرسودگی شغلی هنرمندان با نقش تعدیل گر هوش هیجانی

متغیر	بعد	نماد سؤال	بار عاملی قبل اصلاح	بار عاملی بعد اصلاح
فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی	Q12	۰/۷۸۱	۰/۷۹۴
		Q13	۰/۶۶۶	۰/۶۹۲
		Q14	۰/۷۸۶	۰/۸۱۰
		Q17	۰/۳۷۲	-
		Q19	۰/۸۰۵	۰/۸۲۶
		Q24	۰/۶۹۵	۰/۷۰۳
		Q25	۰/۶۴۴	۰/۶۳۹
		Q27	۰/۶۰۵	۰/۶۰۱
		Q31	۰/۳۵۳	-
فرسودگی شغلی	مسخ شخصیت	Q16	۰/۵۰۸	۰/۵۲۵
		Q21	۰/۳۳۶	-
		Q22	۰/۳۶۲	-
		Q26	۰/۹۰۷	۰/۹۵۰
		Q33	۰/۸۹۵	۰/۹۵۳
فرسودگی شغلی	عملکرد فردی	Q15	۰/۲۷۳	-
		Q18	۰/۳۹۲	-
		Q20	۰/۸۳۸	۰/۸۶۸
		Q23	۰/۱۳۳	-
		Q28	۰/۶۵۹	۰/۶۴۴
		Q29	۰/۸۹۹	۰/۹۳۴
		Q30	۰/۶۵۱	۰/۶۹۴
Q32	۰/۰۳۴	-		



سال اول / شماره یکم
زمستان ۱۴۰۱

۱۵۳

متغیر	بعد	نماد سؤال	بار عاملی قبل اصلاح	بار عاملی بعد اصلاح
هوش هیجانی		Q۳۴	۰/۷۱۸	۰/۷۷۳
		Q۳۵	۰/۵۹۰	۰/۶۱۳
		Q۳۶	۰/۳۷۸	-
		Q۳۷	۰/۶۹۶	۰/۷۴۵
		Q۳۸	۰/۳۲۴	-
		Q۳۹	۰/۷۲۳	۰/۷۴۹
		Q۴۰	۰/۸۰۹	۰/۸۳۴
		Q۴۱	۰/۷۷۸	۰/۸۲۵
		Q۴۲	۰/۵۳۸	۰/۵۲۹
		Q۴۳	۰/۵۲۵	۰/۵۶۶

جدول ۲. تحلیل عاملی تأییدی مقیاس سنجش متغیرهای پژوهش
(آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا)

متغیر و بعد	(AVE)	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
صفات تاریک شخصیت	۰/۵۰۰	۰/۸۴۲	۰/۷۸۸
شخصیت جامعه ستیز	۰/۶۵۱	۰/۸۴۴	۰/۷۱۰
شخصیت خود شیفته	۰/۷۳۸	۰/۸۴۹	۰/۸۱۸
شخصیت ماکیاولی	۰/۶۸۳	۰/۸۶۵	۰/۷۶۴
فرسودگی شغلی	۰/۵۰۰	۰/۸۸۲	۰/۸۵۴
عملکرد فردی	۰/۶۳۰	۰/۸۷۰	۰/۷۹۷
خستگی عاطفی	۰/۵۳۰	۰/۸۸۶	۰/۸۴۹
مسخ شخصیت	۰/۶۹۵	۰/۸۶۵	۰/۷۴۷
هوش هیجانی	۰/۵۰۸	۰/۸۹۰	۰/۸۶۱



سال اول / شماره یکم
زمستان ۱۴۰۱

۱۵۴

تأثیر صفات تاریک شخصیت بر فرسودگی شغلی هنرمندان با نقش تعدیل گر هوش هیجانی

جدول ۳. تحلیل عاملی تائیدی مقیاس سنجش متغیرهای پژوهش (فورنل لارکر)

هوش هیجانی	فرسودگی شغلی			صفات تاریک شخصیت			متغیر و بعد	
	مسخ شخصیت	عملکرد فردی	خستگی عاطفی	شخصیت ماکیاولی	شخصیت خود شیفته	شخصیت جامعه ستیز	شخصیت جمله ستیز	صفات تاریک شخصیت
						۰/۸۰۷	شخصیت جمله ستیز	صفات تاریک شخصیت
					۰/۸۵۹	۰/۲۴۳	شخصیت خود شیفته	
				۰/۸۲۶	۰/۴۴۴	۰/۲۵۹	شخصیت ماکیاولی	
			۰/۷۲۸	۰/۲۰۳	۰/۱۴۰	۰/۱۸۵	خستگی عاطفی	فرسودگی شغلی
		۰/۷۹۴	۰/۴۲۳	۰/۱۰۱	۰/۰۲۲	۰/۱۶۶	عملکرد فردی	
	۰/۸۳۴	۰/۱۵۵	۰/۴۰۹	۰/۲۵۶	۰/۲۹۱	۰/۲۱۲	مسخ شخصیت	
۰/۷۱۳	- ۰/۱۸۹	- ۰/۲۸۳	- ۰/۲۱۲	- ۰/۱۶۲	- ۰/۱۹۷	- ۰/۲۶۳	هوش هیجانی	



سال اول / شماره یکم
زمستان ۱۴۰۱

۱۵۵

نتایج تحلیل عاملی تأییدی که بعد از اصلاح مدل در جدول‌های ۱ و ۲ ارائه شده است، نشان می‌دهد گویه‌های سنجش هر یک از ابعاد تحقیق به درستی انتخاب شده است. در تمامی موارد بارعاملی استاندارد بزرگتر از ۰/۴ به دست آمده است که نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده مطلوب است. همچنین معیارهای آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا و روایی واگرا در بازه مناسب قرار دارند. **برازش کیفیت مدل:** در این پژوهش برازش مدل ساختاری با استفاده از معیارهای ضریب تعیین (R²)، استون‌گیسر^۱ و در نهایت هم‌خطی استفاده شده است. ضریب تعیین (R²) معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. گفتنی است که مقدار (R²) تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود و در مورد سازه‌های بیرون‌زا مقدار آن برابر صفر است. هرچه مقدار R² مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. مطالعات گسترده سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به وسیله معیار ضریب تعیین تعریف کرده‌اند. معیار استون‌گیسر قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. به اعتقاد استون و گیسر مدل‌هایی که دارای

1. Stone-Geysler

برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به‌درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها تأثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به‌درستی تأیید می‌شوند. مطالعات مختلف سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به‌عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند. این معیارها در جدول ۴ آمده‌اند.

جدول ۴. برازش کیفیت مدل

متغیر و بعد	R Square Adjusted	R Square	Q ²
صفات تاریک شخصیت	-	-	-
شخصیت جامعه‌ستیز	۰/۳۵۷	۰/۳۶۰	۰/۱۹۹
شخصیت خودشیفته	۰/۶۴۷	۰/۶۴۹	۰/۴۵۱
شخصیت ماکیاولی	۰/۶۲۹	۰/۶۳۱	۰/۳۹۷
فرسودگی شغلی	۰/۱۲۶	۰/۱۳۵	۰/۰۴۲
عملکرد فردی	۰/۴۵۰	۰/۴۵۳	۰/۲۶۷
خستگی عاطفی	۰/۸۳۲	۰/۸۳۳	۰/۴۱۱
مسخ شخصیت	۰/۳۶۱	۰/۳۶۴	۰/۲۳۴
هوش هیجانی	-	-	-

آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از تکنیک حداقل مربعات جزئی

برای سنجش فرضیات از تکنیک «حداقل مربعات جزئی» استفاده شده است. نتایج حاصل به‌صورت خلاصه در خروجی نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس قابل مشاهده شده است. این نتایج در جدول ۵ به نمایش درآمده است.

جدول ۵. خلاصه نتایج تکنیک حداقل مربعات جزئی

متغیر مستقل	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه
صفات تاریک شخصیت	فرسودگی شغلی	۰/۲۱۹	۲/۷۹۶	تأیید	
هوش هیجانی	فرسودگی شغلی	-۰/۲۳۶	۳/۸۳۷	تأیید	
Moderating Effect	فرسودگی شغلی	-۰/۰۳۵	۰/۵۸۷	رد	

فرضیه اول با عنوان «صفات تاریک شخصیت بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد» در

سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید واقع شد. این یافته‌ها در راستای مطالعات گروورا و فورنهام (۲۰۲۱)، پروش و اسزوکی^۱ (۲۰۱۹) است. در حال حاضر، مطالعات قابل استناد کمی وجود دارند که به‌طور مستقیم رابطه بین فرسودگی شغلی و صفات تاریک شخصیت را بررسی کرده است. با این حال، مطالعاتی وجود دارد که مفاهیم مرتبطی مانند استرس را بررسی کرده‌اند. اگرچه استرس و تجربه استرس از فرسودگی شغلی متمایز است، تجربه گسترده استرس می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی شود. بنابراین، بینش چنین مطالعاتی ممکن است به درک چگونگی ارتباط صفات تاریک شخصیت با فرسودگی شغلی کمک کند. نوسر، زیگلر-هیل و بسر^۲ (۲۰۱۴) بررسی کردند که آیا ویژگی‌های سه‌گانه تاریک رابطه بین استرس و تجربیات عاطفی مثبت را تعدیل می‌کند یا خیر. اگرچه نویسندگان هیچ اثر مستقیمی از ویژگی‌های سه‌گانه تاریک بر تجربیات عاطفی مثبت پیدا نکردند، اما بین استرس و روان‌پریشی ارتباط معناداری را یافتند. نتایج آن‌ها نشان می‌دهد که روان‌پریشی‌ها نسبت به استرس بسیار واکنش‌پذیر هستند، که ممکن است به دلیل عدم کنترل تکانشی و تمایل آنها به ناامید شدن یا پرخاشگری در موقعیت‌ها باشد. بر اساس یافته‌های حاصل از مطالعه این فرضیه می‌توان نتیجه گرفت که صفات تاریک شخصیت مد نظر در این پژوهش (صفت تاریک ماکیاولیستی، جامعه‌ستیزی (ضداجماعی) و خودشیفتگی بر فرسودگی شغلی هنرمندان تأثیرگذار است. فرضیه دوم با عنوان «هوش هیجانی بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد»، در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید واقع شد. این یافته‌ها در راستای مطالعات گروورا و فورنهام (۲۰۲۱)، زی و همکاران^۳ (۲۰۲۱)، کانت و همکاران^۴ (۲۰۲۱)، نیکنام و همکاران (۱۴۰۰)، یاری و همکاران (۱۴۰۰)، سلطان‌آبادی و همکاران (۱۳۹۹) و مرتضوی و همکاران (۱۳۹۷) می‌باشد. نتایج تحقیقات پیرامون بررسی تأثیرات هوش هیجانی بر فرسودگی شغلی، حاکی از آن است که هوش هیجانی احتمال فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهد. علاوه بر این، هوش هیجانی رابطه بین استرس و فرسودگی شغلی را تعدیل می‌کند. گورگنس‌اکرمی و برانده^۵ (۲۰۱۲) یافتند که توانایی تنظیم مؤثر احساسات در خود و دیگران به‌طور خاص چیزی است که از افرادی که هوش هیجانی بالایی دارند در برابر فرسودگی شغلی محافظت می‌کند. افراد با هوش هیجانی



1. Prusik and Szulawski
2. Noser, Zeigler-Hill and Besser
3. Xie
4. Kant
5. Ekermans and Brand

بالا حتی اگر استرس داشته باشند کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. بر اساس یافته‌های حاصل از فرضیه دوم که بیانگر تأثیر هوش هیجانی بر فرسودگی شغلی است، می‌توان نتیجه گرفت که قشر هنرمند می‌تواند با تقویت و تنظیم مؤثر احساسات خود، که مهمترین مؤلفه هوش هیجانی است، بر کاهش فرسودگی شغلی تأثیر بگذارد. همچنین از آنجا که یکی از ویژگی هنرمندان داشتن هوش هیجانی بالاتر نسبت به متوسط مردم جامعه است، انتظار می‌رود این افراد با کنترل این متغیر، در کاهش فرسودگی شغلی نسبت به سایرین موفق‌تر باشند.

فرضیه سوم با عنوان «هوش هیجانی بر رابطه بین صفات تاریک شخصیت بر فرسودگی شغلی تأثیر تعدیلی دارد»، در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد شد. یافته‌ها در خصوص این فرضیه با مطالعه گروورا و فورنهام (۲۰۲۱) که دقیقاً چنین رابطه‌ای را بررسی کرده، مخالف است. علت این تفاوت می‌تواند این مسئله باشد که در مطالعه مذکور تک‌تک ابعاد سه‌گانه صفات تاریک شخصیت بررسی شده، اما در مطالعه حاضر صفات تاریک شخصیت به صورت کلی در نظر گرفته شده‌اند.

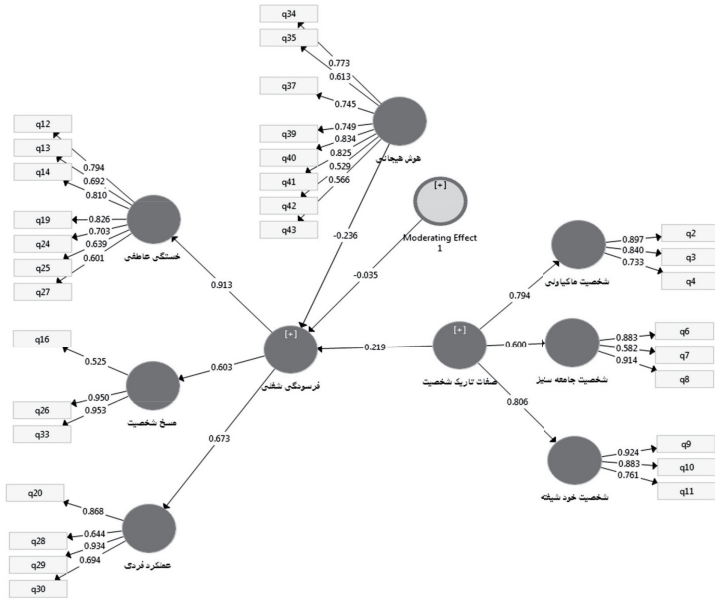
یافته‌های حاصل از مطالعه این فرضیه نشان می‌دهد که هوش هیجانی نمی‌تواند روابط بین صفات تاریک شخصیت و فرسودگی شغلی را در بین هنرمندان تعدیل نماید. بنابراین، می‌توان با توجه به دو فرضیه قبلی نتیجه گرفت که بر اساس نظر هنرمندان شهرستان درگز، متغیر هوش هیجانی می‌تواند به‌عنوان یک متغیر مستقل بر فرسودگی تأثیر گذارد؛ ولی به‌عنوان عامل تعدیل‌گری که موجب کاهش یا افزایش شدت رابطه صفت تاریک شخصیت و فرسودگی شود، نمی‌تواند مؤثر باشد.



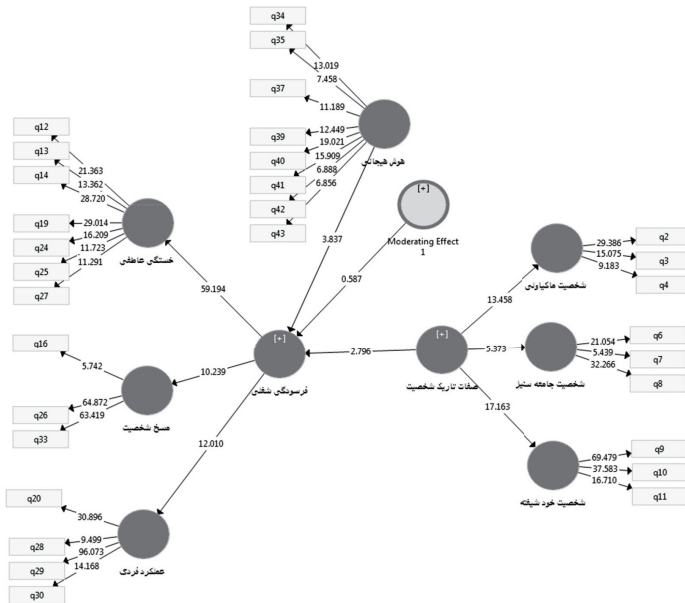
سال اول / شماره یکم
زمستان ۱۴۰۱

۱۵۸

تأثیر صفات تاریک شخصیت بر فرسودگی شغلی هنرمندان با نقش تعدیل گر هوش هیجانی



شکل ۲. نتایج فرضیات در حالت تخمین ضرایب استاندارد در نرم افزار اسمارت پی ال اس



شکل ۳. نتایج فرضیات در حالت تخمین ضرایب استاندارد در نرم افزار اسمارت پی ال اس

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

فرسودگی شغلی، ساختاری چند بعدی است که پیامدهای آن می‌تواند اشکال مختلفی را به خود بگیرد، که از جمله بارزترین آن اختلال در عملکرد حرفه‌ای است. یکی از اهداف این مطالعه فراتر رفتن از منابع، پیامدها و علائم رایج فرسودگی شغلی و تمرکز بر محرک‌های فرسودگی شغلی در قالب انگیزه‌ها، به‌ویژه اشکال آسیب‌شناختی ویژگی‌های شخصیتی بوده است. صفات تاریک شخصیت در این پژوهش مورد توجه خاص قرار داشته است. مطالعات متعددی به ویژگی‌های سه‌گانه تاریک اختصاص یافته‌اند، اما تعداد کمی به‌طور خاص بر ارتباط بین صفات تاریک شخصیت و سلامت شغلی (و وضعیت ضعیف آن) به‌شکل فرسودگی شغلی متمرکز شده‌اند. علاوه بر این، در پژوهش حاضر مسیرهای بین صفات تاریک شخصیت و فرسودگی شغلی با نقش تعدیلی هوش هیجانی بررسی شد. به‌طور کلی، نتایج نشان داد که بین فرسودگی شغلی و صفات تاریک شخصیت رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین فرسودگی شغلی و هوش هیجانی رابطه معناداری وجود دارد؛ اما اثر تعدیلی هوش هیجانی بر این روابط رد شد. این نتایج عمدتاً این ایده را تأیید کردند که ویژگی صفات تاریک شخصیت می‌تواند به‌صورت کلی مورد بررسی قرار گیرد، زیرا علاوه بر اینکه با توجه به مطالعات قبلی هر یک از صفات سه‌گانه به ویژگی‌های متفاوتی از رابطه بین شخصیت و فرسودگی شغلی منجر می‌شوند، به‌صورت کلی هم در قالب صفات تاریک شخصیت می‌توانند حائز اهمیت باشند.

در راستای نتایج فرض اول این مطالعه، مبنی بر تأثیر صفات تاریک شخصیت بر فرسودگی شغلی، می‌توان ادعان داشت چه‌بسا شرایطی وجود داشته باشد که مشخص کند کدام ویژگی به‌طور قطعی یا احتمالی با افزایش و بهبود عملکرد هنرمندان و فرسودگی شغلی آنان مرتبط است. بنابراین، آموزش رسمی و توسعه همکاری متناسب با نیازهای خاص هنرمندان برای رسیدن به خودتحلیلی و کسب دانش ضروری به سمت ارتقای قابلیت‌های همکاری، می‌تواند مفید باشد. بدین منظور به مدیران فرهنگ و ارشاد اسلامی، برگزاری جلسات آموزش خودآگاهی، خودکنترلی و رشد ویژگی‌های شخصیتی برای هنرمندان پیشنهاد می‌شود.

۴ گام برای تشخیص و اصلاح صفات تاریک شخصیت پیشنهاد می‌گردد: در گام اول بایستی صفات تاریک شخصیت را در هنرمندان شناسایی نمود و گام دوم در این مسیر شناسایی «عوامل محرک» است. گام سوم پاسخ به این پرسش است که آیا موقعیت‌های خاصی در همکاری وجود دارد که باعث بروز خودشیفتگی، ماکیاولیسم و جامعه‌ستیزی (ضداجتماعی) هنرمندان شود. در گام نهایی با توجه با گام‌های قبلی باید برای رفع و درمان آن اقدام نمود.

حمایت نکردن مدیران وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی از رفتارهای ناشی از صفات تاریک شخصیتی هنرمندان، که زمینه‌ساز مشکل برای سازمان و دیگران می‌شود، از اهمیت برخوردار است. زیرا حمایت نمودن نه تنها موجب تداوم عملکرد ضعیف این افراد می‌شود، بلکه سایر هنرمندان را نیز از مدیران دور می‌کند و امکان رشد همکاری سالم را از بین می‌برد.

مدیران فرهنگ و ارشاد اسلامی باید با بازنگری در قوانین کار، آیین‌نامه و دستورالعمل‌هایی را برای برخورد با هنرمندانی که با ویژگی‌های تاریک شخصیتی، روحیه محیط همکاری را پایین می‌آورند، تدوین نمایند. مثلاً به صورت شفاف مشخص گردد هنرمندی که مقداری زیادی از خودشیفتگی، ماکیاولیسم یا روان‌پریشی نشان می‌دهد، مرتکب جرم رفتاری شده است؛ سپس برای هر یک از این رفتارها درجه‌ای از تنبیه در نظر گرفته شود.

در راستای نتایج فرض دوم مبنی بر تأثیر هوش هیجانی بر فرسودگی شغلی، به مدیران فرهنگ و ارشاد اسلامی تنظیم برنامه‌های آموزشی منظم برای بهبود هوش هیجانی هنرمندان، توصیه می‌شود. هوش هیجانی را می‌توان از طریق برنامه‌هایی برای ارتقای شایستگی‌های عاطفی اصلی (شناسایی، درک، بیان، تنظیم و استفاده از احساسات)، افزایش داد. همچنین می‌توان با ابتکارات آموزشی برای کاهش پریشانی روانی و افزایش قابل توجه رفاه و سلامت روانی اقدام نمود.

علاوه بر لزوم بهبود سطح هوش هیجانی و سرمایه روانی کلی هنرمندان، اقدام برای پیشگیری از فرسودگی شغلی نیز حائز اهمیت است. سازمان‌های فرهنگی و هنری باید حجم و ساعات کاری هنرمندان را به‌دقت در نظر بگیرد و برنامه‌های کاری مناسبی را با هدف بهبود عملکرد و کاهش فرسودگی شغلی ترسیم کند.

در راستای نتایج فرض سوم این مطالعه مبنی بر تأثیر تعدیلی هوش هیجانی بر رابطه بین صفات تاریک شخصیت و فرسودگی شغلی، به مدیران فرهنگ و ارشاد اسلامی توصیه می‌شود برنامه‌ریزی و به‌کارگیری راهبردهای لازم برای افزایش هوش هیجانی و کاهش صفات تاریک شخصیتی هنرمندان، به صورت فردی صورت گیرد. زیرا مطابق با نتایج این مطالعه، دو متغیر مذکور اثرات تفکیکی معنادار و قدرت‌مندی بر فرسودگی دارند و اثرات تعاملی آنها روی فرسودگی معنادار نیست. لذا، تدوین برنامه‌های کاربردی برای تقویت هوش هیجانی و کاهش صفات تاریک شخصیت در بین هنرمندان به صورت تفکیکی باید صورت گیرد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، مقاله حاضر فاقد هر گونه تعارض منافع است.



منابع و مآخذ

داوری، علی و آرش رضازاده (۱۳۹۷). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS، تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.

سلطان‌آبادی، نسترن و علی بیک‌مرادی (۱۳۹۹). «بررسی رابطه هوش هیجانی با تنش شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه مراکز آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال ۱۳۹۳»، *مجله مراقبت پرستاری و مامایی ابن‌سینا*، ۲۸ (۳): ۱۹۲-۱۸۱.

شریفی‌نیا، محمدعلی و همایون هارون‌رشدی (۱۳۹۹). «رابطه صفات تاریک شخصیت و ابرازگری هیجانی با رضایت از زندگی نظامیان»، *روانشناسی نظامی*، ۴۱ (۱۱): ۴۱-۴۹.

غریب‌زندی، آتنا؛ داوود حومنیان‌شریف‌آبادی و محبوبه غیورنجف‌آبادی (۱۴۰۰). «اثر صفات سه‌گانه تاریک شخصیت بر پرخاشگری مربیان و ورزشکاران»، *علوم روانشناختی*، سال ۲۰، شماره متوالی ۱۰۲: ۸۷۹-۸۸۷.

مرتضوی نرگس‌السادات و نعمت‌اله یارالهی (۱۳۹۷). «فرا تحلیل رابطه بین فرسودگی شغلی و هوش هیجانی»، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۹ (۱): ۲۸۹-۲۷۶.

نیکنام، ماندانا و شکوه قدرتی‌فر (۱۴۰۰). «نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در مدل مفهومی رابطه طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی در پرستاران»، *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۳ (۲): ۵۰-۳۵.

یاری، مائده؛ اسرافروغی؛ محمدعزیز رسولی و پیمان رضاقلی (۱۴۰۰). «بررسی ارتباط هوش هیجانی با فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی در پرستاران اتاق عمل»، *علوم پیراپزشکی و بهداشت نظامی*، ۱۶ (۱): ۸-۱.

Austin, E. J; D. H. Saklofske; M. Smith and G. Tohver (2014). "Associations of the managing the emotions of others (MEOS) scale with personality, the Dark Triad and trait EI", *Personality and Individual Differences*, 65: 8-13.

Bakker, A. B. and J. D. de Vries (2021). "Job Demands-Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout", *Anxiety, Stress and Coping*, 34 (1): 1-21.

Gong, Zhun; yuqi Chen and Yayu Wang (2019). the Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital, *Front. Psychol*, 10: 1-11.

Gorgens-Ekermans, G. and T. Brand (2012). "Emotional intelligence as a moderator in the stress-burnout relationship: A questionnaire study on nurses", *Journal of Clinical Nursing*, 21 (15-16): 2275-2285.

Grover, S. and A. Furnham (2021). "The Dark Triad, emotional intelligence, self-monitoring and executive coach effectiveness and satisfaction", *Coaching: An International Journal of Theory Research and Practice*, 15 (1): 22-42.

Jonason PK and GD. Webster (2010). "The dirty dozen: a concise measure of the dark triad", *Psychol Assess*, 22 (2):420.

Jones, D. N. and A. L. Neria (2015). "The dark triad and dispositional aggression", *Personality and Individual Differences*, 86: 360-364.



سال اول / شماره یکم
زمستان ۱۴۰۱

۱۶۲

- Kant, R., and A. Shanker (2021). "Relationship between Emotional Intelligence and Burnout: An Empirical Investigation of Teacher Educators", **International Journal of Evaluation and Research in Education**, 10 (3): 966-975.
- Leitão, J.; D. Pereira and Â. Gonçalves (2021). "Quality of work life and contribution to productivity: Assessing the moderator effects of burnout syndrome", **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 18 (5): 2425.
- MacCann, C.; Y. Jiang; L. E. Brown; K. S. Double; M. Bucich and A. Minbashian (2020). "Emotional intelligence predicts academic performance: A meta-analysis", **Psychological Bulletin**, 146 (2): 150-186.
- Michels, M. and R. Schulze (2021). "Emotional intelligence and the dark triad: A meta-analysis", **Personality and Individual Differences**, 180: 110961.
- Noser, A. E.; V. Zeigler-Hill and A. Besser (2014). "Stress and affective experiences: The importance of dark personality features", **Journal of Research in Personality**, 53: 158-164.
- Prusik, M. and M. Szulawski (2019). "The relationship between the Dark Triad personality traits, motivation at work, and burnout among HR recruitment workers", **Frontiers in psychology**, 10: 1290.
- Ribeiro, V. F.; V. E. Valenti; M. Ferreira; L. C. De Abreu; T. D. De Carvalho; V. Xavier and Ferreira (2014). "Prevalence of burnout syndrome in clinical nurses at a hospital of excellence", **International archives of medicine**, 7 (1): 1-7.
- Samy Sayed Ahmed, S.; M. Hassan Abd El Aal; M. Mohamed Barakat and A. Ebrahim Sabra (2022). "Effect of Emotional Intelligence Training Program on Burnout among Psychiatric Mental Health Nurses", **Journal of Nursing Science Benha University**, 3 (1): 595-609.
- Schoeps, K.; A. Tamarit; M. Peris-Hernández and I. Montoya-Castilla (2021). "Impact of Emotional Intelligence on Burnout among Spanish Teachers: A Mediation Study. *Psicología Educativa*", **Revista de los Psicólogos de la Educación**, 27 (2): 135-143.
- Schutte, N. S.; J. M. Malouff; L. E. Hall; D. J. Haggerty; J. T. Cooper; C. J. Golden, and L. Dornheim, (1998). "Development and validation of a measure of emotional intelligence", **Personality and Individual Differences**, 25: 167-177.
- Socaciu, A.I.; R. Ionut; M. Barsan; A.P. Ungur and A.G. Rajnovanu (2020). "Burnout in gastroenterology unit nurses. *Int. J. Environ. Res*", **Public Health**, 17: 3115.
- Tajmiriyahi, M.; M. Najafi, K. Hamidzadeh, S. Doerfler and W. Ickes (2021). "The Dark Triad of personality and ideal romantic partner preferences in Iran", **Personality and Individual Differences**, 168: 110281.
- Xie, C.; X. Li; Y. Zeng and X. Hu (2021). "Mindfulness, emotional intelligence and occupational burnout in intensive care nurses: A mediating effect model", **Journal of Nursing Management**, 29 (3): 535-542.
- Zeidner, M.; G. Matthews and R. D. Roberts (2004). "Emotional intelligence in the workplace: A critical review", **Applied Psychology**, 53 (3): 371-399.



Gross, J. J. and O. P. John (2003). "Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being", **Journal of Personality and Social Psychology**, 85 (2): 348–362.

John, O. P. and J. J. Gross (2004). "Healthy and unhealthy emotion regulation: Personality processes, individual differences, and life span development", **Journal of Personality**, 72 (6): 1301–1334.

Maslach, C. and S. E. Jackson (1986). **Maslach Burnout Inventory Manual**, 2nd edn, Palo Alto: Consulting Psychologists Press.



سال اول / شماره یکم
زمستان ۱۴۰۱

۱۶۴