

رابطه سه گانه تاریک شخصیت و اصالت شخصیت با بی تفاوتی سازمانی کارکنان: نقش میانجی اشتیاق شغلی

© دکتر فرزاد قادری^۱ © دکتر امیر قمرانی^۲ © دکتر سید هدایت‌اله داوربناه^۳ © دکتر آرش یدالهی ده‌چشمه^۴

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه میان اصالت شخصیت و سه‌گانه تاریک شخصیت با بی تفاوتی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری انجام شده است. به این منظور با طرح یک مدل ساختاری فرضی که بیانگر شبکه‌ای از ارتباطات مستقیم و غیرمستقیم میان اصالت شخصیت، سه‌گانه تاریک شخصیت، اشتیاق سازمانی و بی تفاوتی سازمانی بود، ۲۳۹ (۲۱۶ مرد و ۲۳ زن) نفر از کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و با مقیاس‌های شخصیت اصیل- فرم ۱۲ سؤالی (وود و همکاران، ۲۰۰۸)، مقیاس سه‌گانه تاریک کوتاه (جاناسون و وبستر، ۲۰۱۰)، فرم کوتاه مقیاس اشتیاق شغلی اوترخت (۲۰۰۶) و پرسشنامه بی تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۹) مورد ارزیابی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که اصالت شخصیت با اشتیاق شغلی همبستگی مثبت و معنادار و با بی تفاوتی سازمانی همبستگی منفی و معنادار دارد. همچنین سه‌گانه تاریک شخصیت با اشتیاق شغلی همبستگی منفی و معنادار و با بی تفاوتی سازمانی همبستگی مثبت و معنادار دارد. همچنین یافته‌ها نشان دادند که میان اشتیاق شغلی و بی تفاوتی سازمانی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که اصالت شخصیت و سه‌گانه تاریک شخصیت با میانجیگری اشتیاق شغلی قادر به پیش‌بینی بی تفاوتی سازمانی کارکنان‌اند. یافته‌ها از برابری مناسب ساختار فرضی متغیرهای پژوهش حمایت کرده است. نتایج پژوهش حاضر علاوه بر افزایش دانش نظری، چارچوب مفیدی را در سبب‌شناسی بی تفاوتی سازمانی کارکنان ارائه می‌دهد.

کلید واژگان: اصالت شخصیت، سه‌گانه تاریک شخصیت، اشتیاق شغلی، بی تفاوتی سازمانی

☑ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۹/۳

☑ تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۲۹

۱. دکتری روانشناسی، دانشگاه اصفهان و مدرس دانشگاه. Email: ghaderi68@yahoo.com
۲. دانشیار گروه روانشناسی و آموزش کودکان با نیازهای ویژه، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. Email: a.ghamarani@edu.ui.ac.ir
۳. نویسنده مسئول: استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. Email: h.davarpanah@edu.ui.ac.ir
۴. دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه اصفهان و مدرس دانشگاه. Email: arash.yadollahi@yahoo.com

بررسی رفتار کارکنان در سازمان امری اجتناب‌ناپذیر است، چراکه رفتار کارکنان بر عملکرد آنها و در نهایت عملکرد سازمان تأثیر مستقیم می‌گذارد. از جمله این رفتارها بی‌تفاوتی سازمانی است که در سازمانها به میزان قابل توجهی مشاهده می‌شود، ولی کمتر مورد توجه قرار گرفته است (شائمی‌برزکی و همکاران، ۱۳۹۳). بایرد^۱ (۲۰۰۸) نشانه‌های فرهنگ بی‌تفاوتی سازمانی را به دو دسته تقسیم کرده است: تأثیرات رفتاری که در رفتار کارکنان قابل مشاهده‌اند، مانند بی‌احترامی به قوانین سازمانی، اتلاف منابع سازمان و کاهش احساس تعهد به سازمان و تأثیرات کارکردی که در عملکرد آنها به وضوح مشهودند، مانند عدم تلاش به‌منظور دستیابی به مأموریت و اهداف سازمان و هماهنگی با آن. علاوه بر بی‌تفاوتی نسبت به سازمان، به عقیده دانایی‌فرد و همکاران (۲۰۱۱)، بی‌تفاوتی نسبت به همکاران (رفتار نامناسب و کاهش همکاری)، ارباب رجوع (رفتار نامناسب و سردرگم کردن عمده‌ی)، مدیر (کاهش همکاری و طفره رفتن از پاسخگویی) و کار (بی‌اهمیتی نسبت به بهره‌وری و بدبینی به کار) نیز از مؤلفه‌های بی‌تفاوتی سازمانی‌اند. بی‌تفاوتی در رفتار کارکنان، انگیزه کار و تلاش را از آنان می‌گیرد و باعث کاهش تعهد و هویت سازمانی (دانایی‌فرد و همکاران، ۲۰۱۱) و بسیاری دیگر از بروندهای منفی شغلی و سازمانی می‌شود (قنبری و همکاران، ۱۳۹۶). عاملهای ساختاری، مدیریتی، انگیزشی و شخصی از عوامل مؤثر بر بی‌تفاوتی سازمانی است (نصراصفهانی و همکاران، ۲۰۱۳).

یافته‌های پژوهشهای اخیر حاکی از تأثیرگذاری الگوهای شخصیت کارکنان بر رفتارهای سازمانی آنان است (آرمسترانگ و تایلور^۲، ۲۰۱۴؛ لوتنر^۳ و همکاران، ۲۰۱۴؛ کیجاک^۴، ۲۰۱۶؛ زبردست و همکاران، ۱۳۹۶؛ مک‌کی^۵ و همکاران، ۲۰۱۷). طی دهه گذشته از میان الگوهای شخصیتی، صفات سه‌گانه تاریک، هم در حیطه‌های روانشناسی اجتماعی و شخصیت (جاناسون^۶ و همکاران، ۲۰۱۲) و هم در زمینه پژوهشی توجه زیادی کسب کرده است (عطاری و چگینی، ۲۰۱۶). صفات سه‌گانه تاریک به سازه‌های شخصیتی خودشیفته^۷، ماکیاولیسم^۸ و سایکوپات^۹ اشاره دارد که مستقل اما مرتبط با یکدیگرند (پالهاس و ویلیامز^{۱۰}، ۲۰۰۲). خودشیفته به بزرگ‌نمایی خود، حس بزرگی از خودارزشمندی، استحقاق، تسلط و برتری اشاره دارد (توننگ و کمبل^{۱۱}، ۲۰۰۳). سایکوپاتی شامل تکانشگری، جست‌وجوی هیجان، فقدان ندامت، اضطراب

1. Byrd
2. Armstrong & Taylor
3. Leutner
4. Kijak
5. McKee
6. Jonason
7. Narcissism
8. Machiavellianism
9. Psychopath
10. Paulhus & Williams
11. Twenge & Campbell

و فقدان همدلی است (پالهاس و ویلیامز، ۲۰۰۲). در نهایت، ماکیاولیسم بیان‌کننده بهره‌کشی از دیگران در جهت منافع خود از طریق اتخاذ سبک میان-فردی ناسازگارانه و همچنین رفتارهای برتری‌طلبانه، عدم صمیمیت و سنگدلی است (یاکوبویتز و اگان^۱، ۲۰۰۶). در سالهای اخیر پژوهشهای بسیار در مورد صفات تاریک شخصیت در محیطهای سازمانی انجام شده است. مطالعات نشان داده‌اند که صفات سه‌گانه تاریک، پیش‌بینی‌کننده جهت‌گیری اجتماعی (جونز^۲ و پالهاس، ۲۰۱۰) و رفتارها در محل کارند (اوبویل^۳ و همکاران، ۲۰۱۲). نقش این صفات در چارچوب رفتار سازمانی در رابطه با کارایی (فورنهام^۴ و همکاران، ۲۰۱۲)، رفتار کار ضد تولید (کوهن^۵، ۲۰۱۶)، رفتارهای غیر اخلاقی (آمرنیک و کرایگ^۶، ۲۰۱۰)، رفتار شهروندی سازمانی (بکر و دن اوهر^۷، ۲۰۰۷)، کارایی شغلی (روچنیوسکا و باکر^۸، ۲۰۱۶)، و رهبری و مدیریت ماهرانه (پاونونن^۹ و همکاران، ۲۰۰۶؛ ایمز^{۱۰}، ۲۰۰۹)، مکانیسمهای انگیزه و میزان فرسودگی شغلی که افراد در محل کار تجربه می‌کنند، مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است (پروسیک و سولاوسکی^{۱۱}، ۲۰۱۹).

یکی دیگر از جدیدترین الگوهای شخصیتی که اخیراً و همراه با جنبش روانشناسی مثبت در روابط میان انسانی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است، الگوی شخصیت اصیل^{۱۲} است (لینلی^{۱۳} و همکاران، ۲۰۰۶). اصالت^{۱۴} که به معنای پذیرش خود واقعی و خود حقیقی است (شلگل^{۱۵} و همکاران، ۲۰۰۹)، به منزله رفتار همخوان با افکار، احساسات و ارزشهای فرد تعریف شده است و به این معناست که فرد به دیگران اجازه می‌دهد که جنبه‌های واقعی خوب و بد آنها را ببینند (گلدمن و کرنیس^{۱۶}، ۲۰۰۶). افراد دارای شخصیت اصیل از خودبستگی پایینی دارند، به این معنا که دارای هویت بسیار باثباتی‌اند که دقیقاً با واقعیت منطبق است و به روشی باثبات بر مبنای ساختار اصیل هویت خود عمل می‌کنند و کمتر از نیروهای بیرونی تأثیر می‌پذیرند، یعنی اگر نیروهای بیرونی در تضاد با عقاید شخصی آنها باشند، به آنها اجازه نمی‌دهند که ادراکات و رفتارهای اصیل آنها را تغییر دهند (مالتبی^{۱۷} و همکاران، ۲۰۱۲).

1. Jakobwitz & Egan
2. Jones
3. O'Boyle
4. Furnham
5. Cohen
6. Amernic & Craig
7. Becker & Dan O'Hair
8. Roczniowska & Bakker
9. Paunonen
10. Ames
11. Prusik & Szulawski
12. Authentic personality
13. Linley
14. Authenticity
15. Schlegel
16. Goldman & Kernis
17. Maltby

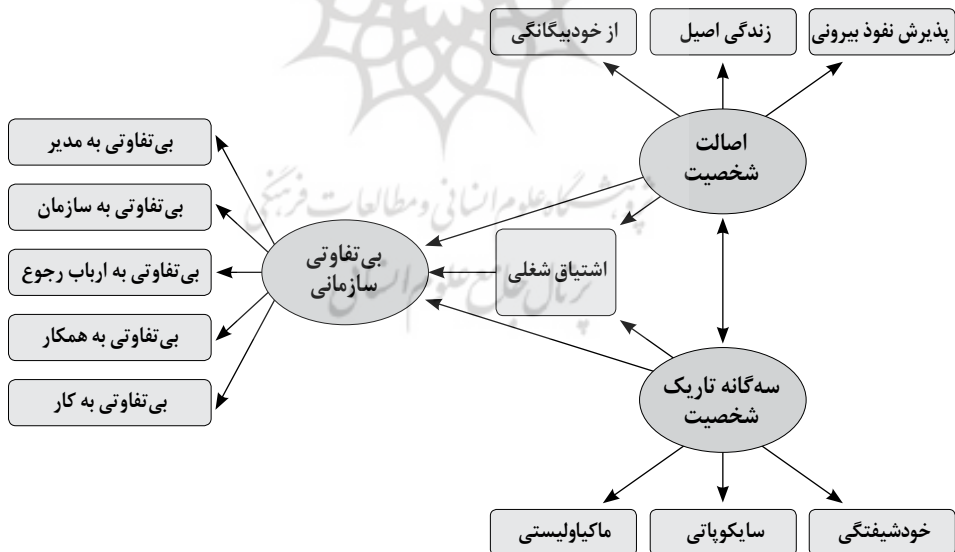
نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سطوح بالای اصالت با رضایت از زندگی (گلدمن و کرنیس، ۲۰۰۲)، عزت‌نفس (تران^۱، ۲۰۱۰؛ ایمپت^۲ و همکاران، ۲۰۰۸)، افزایش بهزیستی و کاهش پریشانی (وود^۳ و همکاران، ۲۰۰۸؛ کيفر^۴ و همکاران، ۲۰۱۳)، روابط میان-فردی بهتر و روابط مثبت (پیتس و هاجز^۵، ۲۰۱۷؛ به‌نقل از قادری و همکاران، ۱۳۹۸)، مشکلات اجتماعی، هیجانی و رفتاری کمتر (گولدرن و برنشتاین-داگان^۶، ۲۰۱۶)، شاخص‌های هیجان مثبت همچون لذت، رضایت، خشنودی و خرسندی، قناعت، آرامش، عدم اضطراب و تنش رابطه دارد (لنتون^۷ و همکاران، ۲۰۱۳). سطوح بالای اصالت همچنین پیش‌بینی‌کننده هدف در زندگی، لذت، علاقه‌مندی، عزت‌نفس و پذیرش مثبت خود و معنای زندگی است (لنتون و همکاران، ۲۰۱۳). نتایج پژوهش‌ها همچنین نشان می‌دهند که اصالت با عملکرد بهتر در روابط میان-فردی و سطوح بالای احساس اصالت در نقش‌های مختلف اجتماعی با رضایت از نقش بالاتر همراه است (شمسی و همکاران، ۱۳۹۱). نتایج پژوهش رابینز و پاتون^۸ (۱۹۸۵؛ به‌نقل از شمسی و همکاران، ۱۳۹۱) نشان می‌دهد که افراد دارای شخصیت اصیل دودلی کمتری در زمینه حرفه و شغل خود دارند و در مسائل کاری خود کمتر دچار فقدان هدف و انگیزه می‌شوند.

در همین راستا اشتیاق در محیط کار مفهومی است که به‌عنوان بخشی از پاسخ روانشناسان مثبت‌گرا در توجه به جنبه‌های مثبت روانشناسی در محیط کار مورد توجه قرار گرفته است (سلیگمن و سیکزنت‌میهایلی^۹، ۲۰۰۰) که با جنبه‌های مثبت تجارب سلامت به‌ویژه به عملکرد بهینه نیروهای انسانی و تجارب مثبت در کار توجه دارد (شافللی^{۱۰} و باکر، ۲۰۰۴) و تا حد زیادی جایگزین برخی مفاهیم سنتی همچون رضایت شغلی، انگیزش و تعهد شده است (آرمسترانگ، ۲۰۱۳). اشتیاق شغلی^{۱۱} حالت ذهنی مثبت کارکنان نسبت به حرفه‌ای است که انتخاب کرده‌اند. اشتیاق شغلی نوعی تعهد شخصی و حرفه‌ای به شغل و سازمان محل کار فرد است که سه مؤلفه را در بردارد. نخستین مؤلفه یعنی «تیرومندی^{۱۲}» به سطوح بالایی از انعطاف‌پذیری ذهنی و پراورژی بودن همراه با تمایل به تلاش و پافشاری در انجام دادن وظایف اشاره دارد. «فداکاری^{۱۳}» به‌عنوان دومین جزء اشتیاق شغلی، به تعامل و درگیر شدن کامل فرد با شغلش مربوط می‌شود، به نحوی که فرد حس می‌کند نقش

1. Theran
2. Impett
3. Wood
4. Kifer
5. Pitts & Hodges
6. Goldner & Berenshtein-Dagan
7. Lenton
8. Robbins & Patton
9. Seligman & Csikszentmihalyi
10. Schaufeli
11. Job engagement
12. Vigor
13. Dedication

مهمی در سازمان دارد و سرشار از احساساتی چون شوق، غرور و افتخار است. سومین مؤلفه یعنی «جذب^۱»، توصیفی از تمرکز کامل فرد در شغلش است که در آن فرد چنان با خرسندی مجذوب شغلش می‌شود که متوجه گذشت زمان نمی‌شود (باکر و همکاران، ۲۰۰۸). سطوح بالای اشتیاق شغلی با رضایت شغلی بیشتر کارکنان، بازدهی بیشتر آنان، تعهد سازمانی بالاتر و عدم تمایل به ترک حرفه مرتبط بوده است (هالبرگ^۲ و شافلی، ۲۰۰۶؛ شافلی و بارکر، ۲۰۰۴؛ به‌نقل از وقارسیدین و سلمان‌مود، ۱۳۹۴). با توجه به این موارد می‌توان گفت که اشتیاق شغلی از متغیرهایی است که می‌تواند رفتار سازمانی کارکنان را پیش‌بینی کند.

توجه به مؤلفه‌های شخصیتی و رفتار شغلی کارکنان ادارات آموزش و پرورش به‌منزله یکی از اصلی‌ترین و تأثیرگذارترین سازمانهای مرتبط با بحث آموزش و تربیت نسل‌های بعدی بسیار حائز اهمیت است. همچنین با توجه به شیوع بی‌تفاوتی سازمانی و نقش برجسته آن در بهره‌وری فردی و سازمانی، لزوم بررسی و شناسایی پیشایندهای شخصیتی آن در جهت تحقق‌پذیری اهداف سازمانی بیش از پیش احساس می‌شود. در همین راستا و با توجه به کمبود پیشینه پژوهشی در زمینه موضوع پژوهش، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه اصالت شخصیت و سه‌گانه تاریک شخصیت با بی‌تفاوتی سازمانی با بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در کارکنان آموزش و پرورش انجام شده است. مدل مفهومی پژوهش در شکل شماره ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. روابط فرضی میان متغیرهای پژوهش

1. Absorption
2. Hallberg

روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل همه کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ بود که از میان آنها ۲۳۹ نفر (۲۱۶ مرد و ۲۳ زن) به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و با ابزارهای پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفتند. داده‌ها نیز با به کارگیری نرم‌افزار SPSS23 و Amos23 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. ابزارهای پژوهش عبارت‌اند از:

۱. **مقیاس شخصیت اصیل:** این مقیاس را وود و همکاران (۲۰۰۸) طراحی کرده‌اند و شامل ۱۲ گویه است که در طیف لیکرت (از ۱ اصلاً مرا توصیف نمی‌کند تا ۷ کاملاً مرا توصیف می‌کند) نمره‌گذاری می‌شود. این مقیاس ابزاری خودگزارشی و شامل سه خرده‌مقیاس از خودبیگانگی (۴ گویه)، پذیرش تأثیرات بیرونی (۴ گویه) و زندگی اصیل (۴ گویه) است. در پژوهش شمس و همکاران (۱۳۹۱) ضرایب آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های از خودبیگانگی، زندگی اصیل، پذیرش نفوذ بیرونی و نمره کل به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۷۷، ۰/۸۱ و ۰/۸۲ به دست آمده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمده است.

۲. **مقیاس سه‌گانه تاریک کوتاه (SD3):** این مقیاس را در سال ۲۰۱۰ جانسون و وبستر^۱ ساخته‌اند و شامل ۱۲ سؤال است که برای ارزیابی سه بعد شخصیت تاریک (سایکوپاتی، ماکیاولیستی و خودشیفتگی) به کار می‌رود. ماده‌های این مقیاس بر اساس میزان موافقت یا مخالفت شرکت‌کننده با سؤال‌های مقیاس از طریق طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. در پژوهش جونز و پالهاس (۲۰۱۱) دامنه ضرایب آلفای ۰/۶۸ تا ۰/۷۴ و همچنین همبستگی درونی ۰/۲۲ تا ۰/۴۰ برای زیرمقیاس‌های این مقیاس به دست آمده است. در پژوهش قمرانی و همکاران (۱۳۹۴) ضرایب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس، خرده‌مقیاس‌های ماکیاولیستی، خودشیفتگی و سایکوپاتی به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۹۲، ۰/۶۸ و ۰/۴۰ به دست آمده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۵ به دست آمده است.

۳. **پرسشنامه اشتیاق شغلی اوترخت^۲:** برای سنجش میزان اشتیاق شغلی کارکنان از ابزار ۹ عبارتی اشتیاق شغلی اوترخت استفاده شده است. پاسخ‌دهندگان با استفاده از یک مقیاس ۷ نقطه‌ای (۰ = هرگز و ۷ = همیشه) به هر عبارت پاسخ می‌دهند. نمرات بالاتر بیانگر سطوح بالاتر اشتیاق شغلی مشارکت‌کننده است. در مطالعه وقارسیدین و سلمانی‌مود (۱۳۹۴) آلفای کرونباخ برای کل ابزار ۰/۸۸ بوده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمده است.

1. Webster

2. Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

۴. پرسشنامه بی تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۹): این پرسشنامه در قالب مقیاس لیکرت و دارای ۳۳ پرسش، مشتمل بر پنج بعد بی تفاوتی نسبت به مدیر (۱۰ گویه)، بی تفاوتی نسبت به سازمان (۶ گویه)، بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع (۶ گویه)، بی تفاوتی نسبت به همکار (۴ گویه) و بی تفاوتی نسبت به کار (۷ گویه) است. آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حریری و همکاران (۱۳۹۲) ۰/۹۱ ذکر شده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ به دست آمده است.

یافته‌های پژوهش

جدول شماره ۱ شاخصهای توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. شاخصهای توصیفی متغیرهای پژوهش

انحراف معیار	میانگین	
۰/۷۸	۳/۲۸	اصالت شخصیت
۰/۸۳	۳/۴۳	از خودبیگانگی
۰/۸۹	۳/۱۵	زندگی اصیل
۰/۸۹	۳/۲۶	پذیرش نفوذ بیرونی
۰/۱۳	۱/۰۷	سه گانه تاریک شخصیت
۰/۱۶	۱/۰۷	ماکیاولیستی
۰/۱۵	۱/۰۶	سایکوباتی
۰/۱۵	۱/۰۹	خودشیفتگی
۰/۹۰	۳/۵۹	اشتیاق شغلی
۰/۶۲	۲/۱۵	بی تفاوتی سازمانی
۰/۶۷	۲/۲۳	بی تفاوتی به مدیر
۰/۶۹	۲/۳۴	بی تفاوتی به سازمان
۰/۶۴	۱/۹۹	بی تفاوتی به ارباب رجوع
۰/۷۰	۲/۰۵	بی تفاوتی به همکار
۰/۶۴	۲/۱۲	بی تفاوتی به کار

همانطور که در جدول شماره ۱ ملاحظه می‌شود، میانگین و انحراف معیار نمرات طیف لیکرت متغیر اصالت شخصیت در جامعه مورد بررسی به ترتیب $3/28$ و $0/78$ ، میانگین و انحراف معیار سه‌گانه تاریک شخصیت به ترتیب $1/07$ و $0/13$ ، میانگین و انحراف معیار اشتیاق شغلی به ترتیب $3/59$ و $0/90$ و میانگین و انحراف معیار بی‌تفاوتی سازمانی به ترتیب $2/15$ و $0/62$ است. جزئیات مربوط به میانگین و انحراف معیار هر یک از مؤلفه‌های متغیرهای مورد بررسی نیز در جدول فوق قابل مشاهده است. در ادامه پیش از بررسی روابط علی میان متغیرها، همبستگی آنها از طریق ضریب همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون میان متغیرهای پژوهش

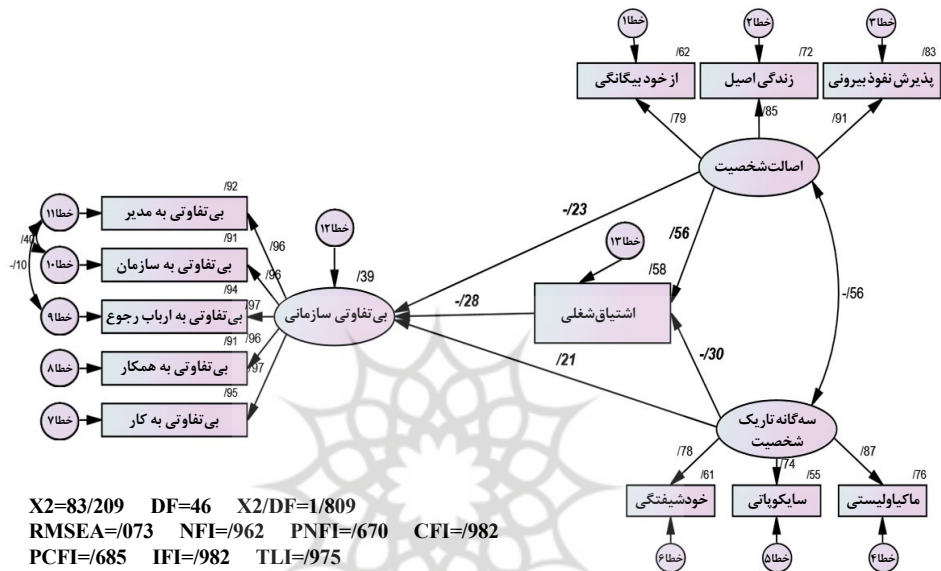
متغیر	r	سطح معناداری
اصالت شخصیت و اشتیاق شغلی	$0/686^{**}$	$0/000$
اصالت شخصیت و بی‌تفاوتی سازمانی	$-0/373^{**}$	$0/000$
سه‌گانه تاریک شخصیت و اشتیاق شغلی	$-0/553^{**}$	$0/000$
سه‌گانه تاریک شخصیت و بی‌تفاوتی سازمانی	$0/402^{**}$	$0/000$
اشتیاق شغلی و بی‌تفاوتی سازمانی	$-0/384^{**}$	$0/000$

نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که اصالت شخصیت با اشتیاق شغلی همبستگی مثبت و معنادار و با بی‌تفاوتی سازمانی همبستگی منفی و معنادار دارد. همچنین سه‌گانه تاریک شخصیت با اشتیاق شغلی همبستگی منفی و معنادار و با بی‌تفاوتی سازمانی همبستگی مثبت و معنادار دارد. علاوه بر این یافته‌ها حاکی از آن است که میان اشتیاق شغلی و بی‌تفاوتی سازمانی رابطه منفی و معنادار وجود دارد.

جدول ۳. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف به منظور بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها

متغیر	کولموگروف - اسمیرنوف	سطح معناداری
اصالت شخصیت	$0/763$	$0/605$
سه‌گانه تاریک شخصیت	$0/818$	$0/515$
اشتیاق شغلی	$1/113$	$0/167$
بی‌تفاوتی سازمانی	$1/334$	$0/057$

همان‌طور که در جدول شماره ۳ ملاحظه می‌شود، با توجه به اینکه سطح معناداری هر سه متغیر اصلی پژوهش از مقدار 0.05 بزرگ‌تر است، فرض نرمال بودن متغیرهای اصلی موردبررسی در پژوهش تأیید می‌شود. به‌منظور آزمون مدل مفهومی پژوهش و بررسی روابط بین متغیرهای مورد بررسی، داده‌های گردآوری شده از طریق معادلات ساختاری تحلیل شده است.



شکل ۲. مدل‌یابی روابط ساختاری تأثیر اصالت شخصیت و سه‌گانه تاریک شخصیت بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان با نقش میانجی اشتیاق شغلی

به‌منظور بررسی برازندگی الگوی معادلات ساختاری از شاخصهای مجذور خی (Chi-Square)، شاخص جذر برآورد خطای تقریبی (RMSEA)، شاخص برازش هنجار شده (NFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص تاکر-لوییس (TLI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI) و شاخص برازش تطبیقی مقتصد (PCFI) استفاده شده است.

جدول ۴. شاخصهای برازش کلی مدل

نتیجه	دامنه مورد قبول	شاخص برازش
-	۸۳/۲۰۹	مجذور خی (X^2)
-	۴۶	درجه آزادی (df)
برازش مناسب	۱/۸۰۹	خی دو به هنجار (X^2/df)

جدول ۴. (ادامه)

نتیجه	دامنه مورد قبول	شاخص برازش
برازش مناسب	۰/۰۷۳	کمتر از ۰/۰۸ (RMSEA)
برازش مناسب	۰/۹۶۲	بیشتر از ۰/۹۰ (NFI)
برازش مناسب	۰/۹۸۲	بیشتر از ۰/۹۰ (IFI)
برازش مناسب	۰/۹۷۵	بیشتر از ۰/۹۰ (TLI)
برازش مناسب	۰/۹۸۲	بیشتر از ۰/۹۰ (CFI)
برازش مناسب	۰/۶۷۰	بیشتر از ۰/۵ (PNFI)
برازش مناسب	۰/۶۸۵	بیشتر از ۰/۵ (PCFI)

بر اساس نتایج جدول شماره ۴، مجذور χ^2 برای $83/209$ ، χ^2 دو به هنجار (X^2/DF) برابر $1/809$ ، جذر برآورد خطای تقریبی (RMSEA) برابر $0/073$ ، شاخص تاکر - لوئیس (TLI) برابر $0/975$ ، شاخص برازندگی فزاینده (IFI) برابر $0/982$ ، شاخص برازش هنجار شده (NFI) برابر $0/962$ ، شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر $0/982$ ، شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI) برابر $0/670$ و شاخص برازش تطبیقی مقتصد (PCFI) برابر $0/685$ است. با توجه به مقادیر شاخصهای برازندگی همه آنها نشان دهنده برازش مطلوب و قابل قبول مدل با داده‌های پژوهشی است و مدل مفهومی پژوهش تأیید می‌شود. شاخصهای تأیید الگوی معادلات ساختاری فقط محدود به شاخصهای برازش کلی الگو نیست، بلکه باید پارامترهای استاندارد بتا و گاما (ضرایب مسیر) و مقدار تی متناظر با آن برای هر یک از مسیرهای علی نیز بررسی شود. در ادامه معناداری هر یک از ضرایب مسیر مستقیم و غیرمستقیم مورد آزمون قرار گرفته است.

جدول ۵. برآورد ضرایب اثر مستقیم

نتیجه	سطح معناداری	نسبت بحرانی (آماره t)	ضریب مسیر	مسیر
تأیید	۰/۰۰۰	۶/۷۸۸	۰/۵۵۶	اصالت شخصیت بر اشتیاق شغلی
تأیید	۰/۰۳۹	-۲/۰۶۹	-۰/۲۲۵	اصالت شخصیت بر بی تفاوتی سازمانی
تأیید	۰/۰۰۰	-۳/۸۳۱	-۰/۲۹۸	سه گانه تاریک شخصیت بر اشتیاق شغلی
تأیید	۰/۰۳۲	۲/۱۴۷	۰/۲۰۶	سه گانه تاریک شخصیت بر بی تفاوتی سازمانی
تأیید	۰/۰۰۸	-۲/۶۶۵	-۰/۲۸۴	اشتیاق شغلی بر بی تفاوتی سازمانی

بر اساس نتایج جدول شماره ۵، نتایج ناشی از آزمون معناداری ضرایب مسیر نشان می‌دهد که کلیه ضرایب مسیر معنادار است $t \geq 1/96$ ، $P \leq 0/05$. نتایج ضرایب اثرات مستقیم متغیرها بر یکدیگر نشان می‌دهد که ضریب اثر مستقیم اصالت شخصیت بر اشتیاق شغلی و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان به ترتیب $0/56$ و $-0/22$ ، ضریب اثر مستقیم سه‌گانه تاریک شخصیت بر اشتیاق شغلی و بی‌تفاوتی سازمانی به ترتیب $0/30$ و $-0/21$ و ضریب اثر مستقیم اشتیاق شغلی بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان $-0/28$ است. نتایج فوق نشانگر تأثیر مثبت اصالت شخصیت بر اشتیاق شغلی و سه‌گانه تاریک بر بی‌تفاوتی سازمانی است. همچنین نتایج فوق نشان می‌دهد که تأثیر اصالت شخصیت و اشتیاق شغلی بر بی‌تفاوتی و تأثیر سه‌گانه تاریک شخصیت بر اشتیاق شغلی منفی و معکوس است.

جدول ۶. برآورد ضرایب اثر غیرمستقیم (خروجی بوت استرپینگ)

نتیجه	سطح معناداری	فاصله اطمینان ۹۵٪		ضریب مسیر	مسیر
		حد بالا	حد پایین		
تائید	۰/۰۱۲	-۰/۰۴۲	-۰/۲۸۵	-۰/۱۵۸	اصالت شخصیت بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان با نقش میانجی اشتیاق شغلی
تائید	۰/۰۰۷	-۰/۲۰۴	۰/۰۲۱	۰/۰۸۵	سه‌گانه تاریک شخصیت بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان با نقش میانجی اشتیاق شغلی

بر اساس نتایج جدول شماره ۶، تمام ضرایب تأثیر (ضرایب مسیر) غیرمستقیم معنادار است، بنابراین می‌توان گفت همه رابطه‌های غیرمستقیم مورد بررسی در مدل مفهومی مورد تأیید است ($P \leq 0/05$). یافته‌های فوق نشان می‌دهند که اصالت شخصیت و سه‌گانه تاریک شخصیت با میانجیگری اشتیاق شغلی قادر به پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان می‌باشند.

■ بحث و نتیجه‌گیری ■

پژوهش حاضر با هدف بررسی روابط اصالت شخصیت و سه‌گانه تاریک شخصیت با بی‌تفاوتی سازمانی، با نقش میانجی اشتیاق شغلی در کارکنان آموزش و پرورش انجام شده است. نتایج نشان داد که اصالت شخصیت و صفات تاریک شخصیت با نقش میانجی اشتیاق شغلی قادر به پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی می‌باشند. یافته‌های پژوهش توانست روابط میان متغیرها را با ارائه الگویی مناسب نشان دهد. مقادیر شاخصهای برازندگی نشان‌دهنده برازش مطلوب و قابل قبول مدل با داده‌های پژوهشی است و مدل مفهومی پژوهش تأیید شده است. این نتایج به‌طور غیرمستقیم همخوان است با نتایج مطالعات اوبویل و همکاران (۲۰۱۲)، کیجاک (۲۰۱۶)، زبردست و همکاران (۱۳۹۶)، مک‌کی و همکاران (۲۰۱۷)

و کریمی و همکاران (۱۳۹۳) که در مطالعات خود رابطه الگوهای شخصیت سه‌گانه تاریک و شخصیت اصیل را با رفتارهای محیط کار نشان داده‌اند.

روانشناسان سازمانی معتقدند که شخصیت افراد با نحوه عمل افراد در حرفه‌شان در ارتباط است (کریمی و همکاران، ۱۳۹۳). همسو با این مبانی، نتایج مطالعه حاضر نیز به وضوح نشان داد که میان صفات ماکیاولیسم، خودشیفته و سایکوپات روابط معنادار مستقیمی با میزان بی‌تفاوتی و رابطه منفی با اشتیاق شغلی در کارکنان وجود دارد. شخصیت‌های تاریک به‌طور طبیعی ویژگی‌هایی دارند که زمینه‌ساز بدکارکردی شغلی و سازمانی را می‌تواند فراهم آورد. در نتیجه الگوی رفتار بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان با صفات شخصیت تاریک قابل تبیین است. جاج^۱ و همکاران (۲۰۰۶) بیان می‌کنند که خودشیفته‌ها کارایی شغلی کمی دارند. اوبویل و همکاران (۲۰۱۲) در فراتحلیلی یافتند که هر سه صفات تاریک شخصیت با عدم بهره‌وری و کارایی سازمانی رابطه دارند و ماکیاولیسم با عملکرد شغلی پایین رابطه دارد. به‌طور خلاصه شاید بتوان گفت که وجود صفات تاریک سه‌گانه شخصیت می‌تواند با اثرگذاری بر عملکرد کلی فرد زمینه لازم را برای بروز رفتارهای مصداق بی‌تفاوتی در کارکنان فراهم آورد. دارندگان هر سه صفت تاریک ماکیاولیسم، خودشیفتگی و ضداجتماعی رگه‌هایی از عدم احترام و مقید بودن به حقوق میان-فردی و اجتماعی دارند و می‌توان گفت که رابطه این صفات با بی‌تفاوتی سازمانی که خود مصداقی از رفتار منفی و عدم تعهد به مسائل اداری و میان-فردی است، دور از انتظار نیست. از نظر انگیزه‌مندی و اهداف یا انگیزه‌های گوناگون کاری و انتخاب کارهای سازمانی در محیط کار نیز، صفات تاریک شخصیت به طریق متفاوتی افراد را برانگیخته می‌کنند. به‌طور مثال افراد دارای سطوح بالای شخصیت تاریک ممکن است در پی نقشهایی باشند که در آن امکان سوءاستفاده از افراد و شرایط گوناگون (ماکیاولیسم) وجود داشته باشد و نیاز آنان را به شناخت و قدردانی از آنان (خودشیفتگی) و رفتارهای خطرناک (صفات ضداجتماعی) ارضا کند (هریسون^۲ و همکاران، ۲۰۱۸؛ جاناسون و فرل^۳، ۲۰۱۶). صفات تاریک شخصیت ممکن است سبب بروز مشکلاتی در سازمان شوند و به تبع این موارد بی‌تفاوتی سازمان را افزایش و اشتیاق شغلی را کاهش دهند. وجود این صفات در افراد سبب کاهش همدلی، مراقبت و نگرانی در مورد دیگران می‌شود و نوعی از الگوی کارکنان را نشان می‌دهد که جاناسون و همکاران (۲۰۱۲) آنان را کارمندان سمی نامگذاری کرده‌اند. البته گذشته از این موارد این واقعیت را باید تأکید کرد که صفات تاریکی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته‌اند از نوع غیربالینی بودند. در حقیقت و شاید متأسفانه، با توجه به نتیجه‌گیریهای پژوهشها، برخی از صفات تاریک (به‌طور مثال انگیزه بالای مرتبط با خودشیفتگی) حتی می‌توانند در محیط کار مفید باشند. از این‌رو باید گفت که متغیرهای سه‌گانه تاریک تولیحات بسیار در حیطه‌های زندگی انسان دارند. یافته‌ها بیان می‌کنند که

1. Judge
2. Harrison
3. Ferrell

صفات شخصیتی سه‌گانه تاریک بخشی مهم از شخصیت را در برمی‌گیرد که با آرایه‌ای از پیامدها مرتبط‌اند، بنابراین اثرات چنین سازه‌هایی در ابعاد مختلف اهمیت بسیار دارد (لی^۱ و همکاران، ۲۰۱۳). بخشی دیگر از نتایج پژوهش حاضر نشان داد که اصالت شخصیت با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و بی‌تفاوتی سازمانی رابطه منفی دارد. از آنجا که هر دو مؤلفه حاصل و نتیجه روانشناسی مثبت‌گرا هستند، ارتباط آنها با هم دور از انتظار نیست، چرا که خاستگاه و مبنای نظری مشترکی دارند. اصالت شخصیت سرایت روانشناسی مثبت به مباحث روانشناسی فردی و شخصیت و اشتیاق شغلی کاربردی این رویکرد در حوزه شغلی و سازمانی از جمله محیط کار و رفتار شغلی است. همسو با تعاریف مربوط به شخصیت اصیل می‌توان گفت که اشتیاق شغلی که با یک سطح بالای انرژی و هویت قوی در کار مشخص می‌شود (کریمی و همکاران، ۱۳۹۳) می‌تواند مصداقی از رفتارهای اصالت‌گونه باشد. شاید بتوان گفت که این مؤلفه‌ها زیربنای لازم را برای پرورش اشتیاق شغلی به کار و رفتار شغلی در افراد ایجاد می‌کنند. در همین راستا نیز کارکنان دارای اشتیاق شغلی احساس قدرتمندی و ارتباط مؤثر با کارشان دارند، چیزی که به وفور در آموزه‌هایی روانشناسی مثبت بیان شده و به چشم می‌خورد. پژوهشها نیز نشان داده‌اند که افراد دارای شخصیت اصیل دودلی کمتری در زمینه حرفه و شغل خود دارند و در مسائل کاری خود کمتر دچار فقدان هدف و انگیزه می‌شوند.

در زمینه یافته‌های اصلی پژوهش مبنی بر نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه میان صفات تاریک شخصیت و اصالت شخصیت با بی‌تفاوتی سازمانی و همسو با مبنای نظری و پژوهشی می‌توان گفت که کارکنان مشتاق با اشتیاق به شغل خود، به خلاقیت و ابتکار عمل دست می‌زنند و در برابر کنشها، واکنش نشان می‌دهند و با وجود اشتیاق در شغل، خودکارآمدی در آنان افزایش می‌یابد. در نتیجه، سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری خواهند کرد (لیورنز^۲ و همکاران، ۲۰۰۷). شاید بتوان گفت که اشتیاق شغلی مؤلفه‌ای است که در رابطه بین صفات تاریک شخصیت و بی‌تفاوتی سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند، به این صورت که اگرچه صفات تاریک شخصیت تعیین‌کننده میزان بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان است، اما میزان اشتیاق شغلی کارکنان به‌عنوان مؤلفه‌ای متضاد با این دو مؤلفه می‌تواند روابط میان آنها را میانجیگری کند و از تأثیر مخرب صفات تاریک بر عملکرد شغلی کارکنان بکاهد. مؤلفه اشتیاق شغلی همچنین می‌تواند به‌عنوان مؤلفه‌ای قلمداد شود که می‌تواند سطح عملکرد بهینه را در میان کارکنان نگه دارد و با وجود سطوح مختلف صفات تاریک، اشتیاق شغلی سبب کارایی متناسب کارکنان شود. اشتیاق شغلی در حکم مؤلفه‌ای مثبت و محافظت‌کننده واکنشی مثبت به بی‌تفاوتی سازمانی و عدم کارایی کارکنان است و کارکنانی که اشتیاق شغلی بالایی دارند، با وجود صفات تاریک شخصیت می‌توانند عملکردی متناسب و بهینه از خود به‌جای بگذارند. اشتیاق شغلی

1. Lee
2. Llorens

همچنین به مثابه مؤلفه‌های همسو با اصالت شخصیت می‌تواند همانند نیرویی محرکه برای انگیزه و کارایی کارکنان در سازمان عمل کند و کارکنانی که اشتیاق شغلی بالایی دارند، اگر واجد اصالت شخصیت نیز باشند، می‌توانند بهترین عملکرد ممکن را در سازمانها داشته باشند. با توجه به نتایج پژوهش شاید بتوان گفت که مؤلفه‌های اصالت شخصیت و سه‌گانه تاریک شخصیت زیربنای لازم را برای پرورش رفتار شغلی کارکنان به‌ویژه بی‌تفاوتی سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش ایجاد می‌کنند. در این میان اشتیاق شغلی نیز به‌منزله مؤلفه‌های مثبت روابط این متغیرها را با بی‌تفاوتی سازمان دستخوش تغییرات مثبت و منفی می‌کند. در مجموع می‌توان گفت که صفات تاریک شخصیت و اصالت شخصیت گذشته از تأثیر مستقیم بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان، به‌طور غیرمستقیم و از طریق تأثیر بر اشتیاق شغلی کارکنان نیز بر بی‌تفاوتی سازمانی اثر می‌گذارند و این نتایج در کنار اهمیت تشخیص و بررسی و تعدیل صفات تاریک شخصیت و ارتقای اصالت شخصیت در کارکنان، لزوم حفظ و ارتقای اشتیاق شغلی را به‌عنوان مؤلفه‌های نشان می‌دهد که می‌تواند عاملی حفاظت‌کننده برای کارایی صحیح و بهینه کارکنان سازمانها باشد.

پژوهش حاضر مانند سایر پژوهش‌ها با محدودیتهایی روبرو بود. مطالعه حاضر در سطح استان چهارمحال و بختیاری انجام شده و در تعمیم نتایج باید جانب احتیاط را رعایت کرد. همچنین اطلاعات این پرسشنامه با ابزار خودگزارشی که همواره با مفداری سوگیری از جانب آزمودنیها روبه‌روست انجام شده است، به‌خصوص اینکه محیط انجام دادن پژوهش اداری بوده است و این امر احتمال سوگیری کارکنان را در جهت مطلوب نشان دادن خود افزایش می‌دهد. در راستای نتایج پژوهش حاضر به مدیران این سازمانها پیشنهاد می‌شود که در مراحل استخدام و گزینش کارکنان و همچنین پایشهای دوره‌ای کارکنان به الگوهای شخصیت سه‌گانه تاریک و شخصیت اصیل توجهی ویژه داشته باشند. کارکنان، معلمان و مدیران با مفاهیم شخصیت اصیل و شخصیت تاریک از طریق برگزاری کارگاه و سمینارهای عمومی در ادارات آموزش و پرورش آشنا شوند. برای افزایش اشتیاق شغلی و کاهش بی‌تفاوتی سازمانی برنامه‌ها و پروتکل‌هایی طراحی شود تا ویژگیهای شخصیت اصیل در کارکنان افزایش و ویژگیهای شخصیت تاریک در آنان کاهش یابد. به مؤلفه اشتیاق شغلی به‌منزله مؤلفه‌ای که در نقش میانجی میان صفات شخصیتی و عملکرد سازمانی کارکنان نقشی مهم ایفا می‌کند، توجه ویژه شود و سازمانها با ارائه سازوکارهای متناسب با شخصیت کارکنان همواره سعی در ارتقای اشتیاق شغلی آنان داشته باشند. در پایان اینکه برای آگاهی از نتایج دقیق این پژوهش، در سایر ادارات و مراکز و در سطح شهرها و استانهای دیگر کشور نیز تکرار شود.

- حریری، نجلا؛ روتن، سیده زهرا و جان محمدی، مریم. (۱۳۹۲). سنجش رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و بی تفاوتی سازمانی در کتابداران (مطالعه موردی: کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران). *تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی*، ۴۷ (۴)، ۳۹۷-۴۱۴.
- دانا‌بی فرد، حسن؛ حسن زاده، علیرضا و سالاریه، نورا. (۱۳۸۹). طراحی سنجه اندازه‌گیری بی تفاوتی سازمانی: پژوهش ترکیبی. *اندیشه مدیریت راهبردی*، ۴ (۲)، ۷۹-۹۹.
- زبردست، محمدعلی؛ نادریان جهرمی، مسعود و حاجی‌زاده، سجاد. (۱۳۹۶). نقش شخصیت در سکوت کارکنان و ایجاد بی تفاوتی سازمانی. *مدیریت ورزشی*، ۹ (۲)، ۲۸۷-۲۹۹.
- شامی بزرگی، علی؛ ابزری، مهدی و مؤیدی، زهرا. (۱۳۹۳). تحلیل تأثیر ابعاد مدل ویژگی‌های شغلی هاکنم و اولدهام بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: شرکت گاز استان اصفهان). *مطالعات رفتار سازمانی*، ۳ (۳)، ۸۹-۱۱۱.
- شمسی، عبدالحسین؛ قمرانی، امیر؛ صمدی، مریم و احمدزاده نیره، مریم. (۱۳۹۱). بررسی روایی و پایایی مقیاس شخصیت اصیل. *روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۲ (۸)، ۸۹-۱۰۰.
- قادری، فرزاد؛ نامداری، کورش؛ قبادی، شبروز و شکرالهی، مژگان. (۱۳۹۸). روابط ساختاری معنا در زندگی، اقدام برای رشد شخصی، جهت‌گیری زندگی و خرد با اصالت شخصیت دانشجویان. *مجله روانشناسی و روان‌پزشکی شناخت*، ۶ (۵)، ۵۵-۷۱.
- قمرانی، امیر؛ صمدی، مریم؛ تقی‌نژاد، محدثه و شمسی، عبدالحسین. (۱۳۹۴). شاخص‌های روانسنجی مقیاس شخصیت تاریک در دانشجویان. *روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۶ (۲۰)، ۷۳-۸۵.
- قنبری، سیروس؛ زندی، خلیل و امانی، سعادت. (۱۳۹۶). رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و بی تفاوتی سازمانی در پرستاران. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۶ (۳ و ۴)، ۹-۱۶.
- کریمی، جواد؛ همایونی نجف‌آبادی، عاطفه و ایزدی، راضیه. (۱۳۹۳). رابطه بین ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی مرتبط با کار، ویژگی‌های شخصیت و اشتیاق شغلی. *مدیریت پرستاری*، ۳ (۳)، ۶۰-۷۰.
- وقار سیدین، سید ابوالفضل و سلمانی‌مود، مریم. (۱۳۹۴). ارتباط اشتیاق شغلی پرستاران با توانمندی ساختاری و بروز سوء رفتارهای کلامی و غیر کلامی در محل کار. *مدیریت پرستاری*، ۴ (۴)، ۱۸-۲۷.

- Amernic, J. H., & Craig, R. J. (2010). Accounting as a facilitator of extreme narcissism. *Journal of Business Ethics*, 96, 79-93.
- Ames, D. (2009). Pushing up to a point: Assertiveness and effectiveness in leadership and interpersonal dynamics. *Research in Organizational Behavior*, 29, 111-133.
- Armstrong, M. (2013). *Handbook of management and leadership for HR*. London: Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Atari, M., & Chegeni, R. (2016). Assessment of dark personalities in Iran: Psychometric evaluation of the Farsi translation of the Short Dark Triad (SD3-F). *Personality and Individual Differences*, 102, 111-117.

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187-200.
- Becker, J. A., & Dan O'Hair, H. (2007). Machiavellians' motives in organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Communication Research*, 35(3), 246-267.
- Byrd, D. (2008). *The tripping point in leadership: Overcoming organizational apathy*. Pilot Communications Group.
- Cohen, A. (2016). Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behaviors (CWBs). *Human Resource Management Review*, 26(1), 69-85.
- Danaee Fard, H., Salarieh, N., & Noruzi, M. R. (2011). Exploring organizational indifference: Creating and validating a measure. *African Journal of Business Management*, 5(31), 12381-12391.
- Furnham, A., Trickey, G., & Hyde, G. (2012). Bright aspects to dark side traits: Dark side traits associated with work success. *Personality and Individual Differences*, 52(8), 908-913.
- Goldman, B. M., & Kernis, M. H. (2002). The role of authenticity in healthy psychological functioning and subjective well-being. *Annals of the American Psychotherapy Association*, 5(6), 18-20.
- Goldner, L., & Berenshtein-Dagan, T. (2016). Adolescents' true-self behavior and adjustment: The role of family security and satisfaction of basic psychological needs. *Merrill-Palmer Quarterly*, 62(1), 48-73.
- Harrison, A., Summers, J., & Mennecke, B. (2018). The effects of the dark triad on unethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 153(1), 53-77.
- Impett, E. A., Sorsoli, L., Schooler, D., Henson, J. M., & Tolman, D. L. (2008). Girls' relationship authenticity and self-esteem across adolescence. *Developmental Psychology*, 44(3), 722-733.
- Jakobwitz, S., & Egan, V. (2006). The dark triad and normal personality traits. *Personality and Individual Differences*, 40(2), 331-339.
- Jonason, P. K., & Ferrell, J. D. (2016). Looking under the hood: The psychogenic motivational foundations of the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 94, 324-331.
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the dark triad. *Psychological Assessment*, 22(2), 420-432.
- Jonason, P. K., Webster, G. D., Schmitt, D. P., Li, N. P., & Crysel, L. (2012). The antihero in popular culture: Life history theory and the dark triad personality traits. *Review of General Psychology*, 16(2), 192-199.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2010). Differentiating the Dark Triad within the interpersonal circumplex. In L. M. Horowitz, & S. Strack (Eds.) *Handbook of interpersonal psychology: Theory, research, assessment, and therapeutic interventions* (pp. 249-267). John Wiley & Sons, Inc.
- _____ . (2011). The role of impulsivity in the Dark Triad of personality. *Personality and Individual Differences*, 51, 679-682.
- 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), 762-776.
- Kifer, Y., Heller, D., Perunovic, W. Q. E., Galinsky, A. D. (2013). The good life of the powerful: The experience of power and authenticity enhances subjective well-being. *Psychological Science*, 24(3), 280-288.

- Kijak, M. (2016). *Investigating the Dark Triad in relation to career choices, job satisfaction and career suitability*. Master's thesis, Dublin Business School, School of Arts, Dublin.
- Lee, K., Ashton, M. C., Wiltshire, J., Bourdage, J. S., Visser, B. A., & Gallucci, A. (2013). Sex, power, and money: Prediction from the Dark Triad and Honesty-Humility. *European Journal of Personality, 27*(2), 169-184.
- Lenton, A. P., Bruder, M., Slabu, L., & Sedikides, C. (2013). How does «being real» feel? The experience of state authenticity. *Journal of Personality, 81*(3), 276-289.
- Lenton, A. P., Slabu, L., Sedikides, C., & Power, K. (2013). I feel good, therefore I am real: Testing the causal influence of mood on state authenticity. *Cognition and Emotion, 27*(7), 1202-1224.
- Leutner, F., Ahmetoglu, G., Akhtar, R., Chamorro-Premuzic, T. (2014). The relationship between the entrepreneurial personality and the Big Five personality traits. *Personality and Individual Differences, 63*, 58-63.
- Linley, P. A., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A. M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology, 1*(1), 3-16.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior, 23*(1), 825-841.
- Maltby, J., Wood, A. M., Day, L., & Pinto, D. (2012). The position of authenticity within extant models of personality. *Personality and Individual Differences, 52*(3), 269-273.
- McKee, V., Waples, E. P., & Tullis, K. J. (2017). Desire for the dark side: An examination of individual personality characteristics and their desire for adverse characteristics in leaders. *Organization Management Journal, 14*(2), 104-115.
- Nasr Esfahani, A., Ghorbani, O., Amiri, Z., & Farokhi, M. (2013). Identifying and ranking the effective factors on the organizational indifference through fuzzy analytical hierarchy process (FAHP) (Damavand Municipality as a case study). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 3*(6), 64-77.
- O'Boyle, E. H., Jr., 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*(3), 557-579.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality, 36*(6), 556-563.
- Paunonen, S. V., Lönnqvist, J. E., Verkasalo, M., Leikas, S., & Nissinen, V. (2006). Narcissism and emergent leadership in military cadets. *The Leadership Quarterly, 17*(5), 475-486.
- Prusik, M., & Szulawski, M. L. (2019). The relationship between the dark triad personality traits, motivation at work, and burnout among HR recruitment workers. *Frontiers in Psychology, 10*, Article 1290.
- Roczniewska, M., & Bakker, A. B. (2016). Who seeks job resources, and who avoids job demands? The link between dark personality traits and job crafting. *The Journal of Psychology, 150*(8), 1026-1045.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2004). Job demands, job recourse, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). *Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9)* [Database record]. APA PsycTests.
- Schlegel, R. J., Hicks, J. A., Arndt, J., & King, L. A. (2009). Thine own self: True self-concept accessibility and meaning in life. *Journal of Personality and Social Psychology, 96*(2), 473-490.

- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Theran, S. A. (2010). Authenticity with authority figures and peers: Girls' friendships, self-esteem, and depressive symptomatology. *Journal of Social and Personal Relationships*, 27(4), 519-534.
- Twenge, J. M., & Campbell, K. W. (2003). "Isn't it fun to get the respect that we're going to deserve?" Narcissism, social rejection, and aggression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(2), 261-272.
- Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Bahiouis, M., Joseph, S. (2008). The authentic personality: A theoretical and empirical conceptualization, and the development of the Authenticity Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 55(3), 385-399.



The Relationship between Organizational Indifference and Personality Mediated by Occupational Enthusiasm

© F. Ghaaderi, Ph.D.¹ © A. Ghamaraani, Ph.D.² © S. H. Daavarpanaah, Ph.D.³ © A. Yadollahi Dehcheshmeh, Ph.D.⁴

Abstract

Based on an hypothetical structural model of the relationship between personality, organizational indifference, and occupational enthusiasm an accessible group of 239 personnel working at the offices of the provincial department of education in Chaharmahal and Bakhtiari was given three scales and one questionnaire of assumed validity and reliability, to measure originality of personality, triad of dark personality, occupational enthusiasm, and organizational indifference. Analysis of the collected data revealed that originality of personality is both positively and significantly correlated with occupational enthusiasm while this correlation with organizational indifference is negative and significant, while the triad of dark personality is the other way around. The structural model can predict organizational indifference through personalities mediated by occupational enthusiasm. Observed goodness of fit render the model a useful tool for determining organizational indifference among the personnel.

Keywords: originality of personality, triad of dark personality, occupational enthusiasm, organizational indifference

Date Received: Feb. 18, 2022

Date Accepted: Nov. 24, 2022

1. Graduate of Doctoral Program in Psychology and University Instructor.

E-mail: ghaderi68@yahoo.com

2. Associate Professor of Psychology & Special Education, University of Isfahan.

E-mail: a.ghamarani@edu.ui.ac.ir

3. **Corresponding Author:** Assistant Professor of Education, University of Isfahan.

E-mail: h.davarpanah@edu.ui.ac.ir

4. University Instructor.

E-mail: arash.yadollahi@yahoo.com