



Academy of Organizational  
Behavior Management

Organizational Behavior Studies Quarterly

Print ISSN: 2322-1518  
Online ISSN: 3456-6452

Winter 2024 (Serial No. 48), Vol. 12, No. 4

## Clarifying the Role of the Dark Triad of Personality in Organizational Knowledge Sabotage Behavior: An Empirical Study

Zahra Ghafoori<sup>1</sup>  
Mohammad Hakkak (Ph. D)<sup>2</sup>

### Abstract

The combination of three negative behavioral traits—Machiavellianism, narcissism, and psychopathy—is called the dark triad of personality, which indicates the emergence of unusual behaviors in the work environment. Since the role of dark personality traits in knowledge management research has been less studied, the researcher in the present study has evaluated the effect of the three dark personality traits on sabotage behavior of organizational knowledge. This research is based on the purpose criterion in the applied research group and, based on the research strategy, is a survey correlation. Its statistical population includes the employees of Mazandaran Social Security Organization. The sample size was 300 people, determined using Simple Power software and a simple random sampling method. The data analysis tool was obtained using the structural equation method through Emos software. According to the research findings, the dark triad structure of individual personality and colleagues has a significant effect on the subversive behavior of organizational knowledge. Subversive behavior of organizational knowledge in the Social Security Organization is below average. Dark triad personality traits (individual) in the Social Security Organization are below average, while dark triad characteristics (colleagues) in the Social Security Organization are above average.

**Keywords:** *The Dark Triangle of Personality; Machiavellianism; Narcissism; Psychopathy; Knowledge Sabotage Behavior.*

- 
1. Ph. D. Student, Department of Public Management, Faculty of Economic and Administrative Sciences, Lorestan University, Khorramabad, Iran (Corresponding author), ghafoorisavadkoohi@gmail.com
  2. Associate Professor, Department of Public Management, Faculty of Economic and Administrative Sciences, Lorestan University, Khorramabad, Iran.



پنجمین مجله مدیریت رفتارشناسی

فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی

شاپا چاپی: ۱۵۱۸-۲۳۲۲  
شاپا الکترونیکی: ۳۴۵۶-۶۴۵۲

سال دوازدهم، شماره ۴ (شماره پیاپی ۴۸)، زمستان ۱۴۰۲: ۱۳۳-۱۵۹

## تبیین نقش مثلث تاریک شخصیت در رفتار خرابکارانه دانش سازمانی: یک مطالعه تجربی

زهرا غفوری\*، محمد حكاك\*\*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۲۵

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۲/۱۲/۰۷

### چکیده

ترکیب سه خصالت رفتاری منفی "ماکیاولیستی"، خودشیفتگی<sup>۱</sup> و روان پریشی<sup>۲</sup> "مثلث تاریک شخصیت" گفته می‌شود که نشان از بروز رفتارهای نامتعارف در محیط کاری است. از آنجاکه به نقش نیمه تاریک شخصیت در تحقیقات مدیریت دانش، کمتر پرداخته شده، لذا پژوهش حاضر به بررسی تأثیر ابعاد تاریک شخصیت بر رفتار خرابکارانه دانش سازمانی پرداخته است. راهبرد این پژوهش، همبستگی از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری آن شامل کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان مازندران و حجم نمونه با استفاده از نرم‌افزار سمپل‌پاور برابر با ۳۰۰ نفر و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام شد. ابزار تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از روش معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار ایموس انجام شد. با توجه به یافته‌های پژوهش، سازه مثلث تاریک شخصیت فردی و همکاران بر رفتار خرابکارانه دانش سازمانی تأثیر معناداری داشته است، به طوری که رفتار خرابکارانه دانش سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی، پایین‌تر از حد متوسط؛ ابعاد سه‌گانه تاریک شخصیت (فردی) در سازمان تأمین اجتماعی پایین‌تر از حد متوسط و ابعاد سه‌گانه تاریک شخصیت (همکاران) در سازمان تأمین اجتماعی بالاتر از حد متوسط است.

**کلیدواژه:** فضولی؛ مثلث تاریک؛ ماکیاولیسم؛ خودشیفتگی؛ روان پریشی؛ رفتار مخرب

ghafoorisavadkoohi@gmail.com

\* دانشجوی دکتری دانشگاه لرستان (نویسنده مسئول)

\*\* دانشیار گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه لرستان

1. Narcissis
2. Psychopathy
3. Psychosis

## مقدمه و طرح مسئله

در دنیای امروز، دانش به مثابه شاهرگک حیاتی سازمان‌ها عمل می‌کند و تبادل آزادانه آن، رمز پیشرفت است. در این میان، پدیده‌ای به نام «خرابکاری دانش» در محیط کار ظاهر می‌شود که به تعاملات سازمانی خدشه وارد می‌کند. «رفتار خرابکارانه دانش<sup>۱</sup>» یک شکل افراطی از رفتار مخرب در محیط کاری<sup>۲</sup> است، که فراتر از پنهان کردن دانش است. خرابکاری دانش، زمانی رخ می‌دهد که کارمندی عمداً اطلاعات نادرست می‌دهد، یا آگاهانه دانش را از دیگران پنهان می‌کند، در حالی که می‌داند که دانش و اطلاعات مورد نظر برای دیگران بسیار مهم است. کسی که مرتکب این رفتار مخرب می‌شود، می‌داند که استفاده از دانش غلط یا عدم استفاده از اطلاعات ضروری، ممکن است عواقب فاجعه‌باری برای فرد و سازمان داشته باشد، ولی با این وجود، عمداً به اقدام خود ادامه می‌دهد (سرنکو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹). رفتار خرابکاری دانش، عواقب مخرب و خسارات جبران‌ناپذیری برای افراد و سازمان‌ها دارد. به‌طور مثال؛ افراد به‌عنوان قربانیان فردی ممکن است تحقیر، توییح یا اخراج شوند، در حالی که سازمان‌ها ممکن است از نظر مالی آسیب ببینند، یا نتوانند به تعهدات خود در قبال مشتریان عمل کنند. با توجه به عواقب جدی آن، پدیده‌ای است که توجه ما را برای پژوهش و مطالعه بیشتر می‌طلبد (پن و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸).

مطالعات تجربی نشان می‌دهد رفتار خرابکاری دانش، زمانی که کارکنان یک سازمان را هدف قرار دهد، به واسطه سه عامل به وجود می‌آید: «انتقام از دیگر کارکنان، شخصیت‌های ضداجتماعی، نارضایتی از پاداش‌های بیرونی». پژوهش حاضر بر هر سه عامل تأکید می‌کند، و به‌طور ویژه نشان می‌دهد که رفتار تلافی‌جویانه و شخصیت‌های ضداجتماعی را می‌توان با ویژگی‌های شخصیتی خرابکار توضیح داد، ولی نارضایتی از پاداش‌های بیرونی، ممکن است مربوط به یک محیط کار کاملاً رقابتی باشد. ویژگی‌های شخصیتی از آن جهت مورد توجه قرار می‌گیرند که نشان‌دهنده ویژگی‌های انسانی هستند که ممکن است الگوهای رفتاری مختلفی از جمله خرابکاری دانش را تحریک کند (سرنکو و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰).

یکی از عوامل فردی مهم تأثیرگذار در تبادل اطلاعات و مدیریت دانش، مفهوم شخصیت است؛

1. Knowledge Sabotage Behaviour
2. Counterproductive Workplace Behavior
3. Serenko
4. Pan & et al
5. Serenko & et al

تحقیقات نشان می‌دهد که شخصیت افراد را می‌توان از دو جنبه مطالعه کرد؛ یک جنبه روشن شخصیت که به خصلت‌های ناپه‌نجان و مطلوب اجتماعی می‌پردازد و دیگری جنبه تاریک شخصیت که به خصلت‌های ناپه‌نجان و نامطلوب اشاره دارد. جنبه تاریک می‌تواند بخش اعظمی از رفتارها را در تبادلات اجتماعی تحت تأثیر قرار دهد (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۶).

جنبه تاریک شخصیت<sup>۲</sup> به مثابه نقطه کانونی در سنجش صفات شخصیتی ناپه‌نجان طراحی شده است که به سه خصلت منفی ماکیاولیستی، خودشیفتگی، روان‌پریشی، اشاره دارد که همگی بیانگر شرارت‌های اجتماعی و سردی عاطفی و برهم‌خوردن تبادلات اجتماعی است. براساس نظریه هاسکی، ورزل و زرتاو (۱۹۹۸) این سه بعد نقش مستقیمی در شکل‌گیری رفتار مخرب دارند. ماکیاولیسم، بعدی از شخصیت می‌باشد که تحت تأثیر راهبردهای سیاسی و استثمار از دیگران، نگرش منفی به جهان پیرامون و تمرکز بر علائق و منافع شخصی افراد دارند. بعد روان‌پریشی شامل؛ خصوصیات چگونگی رفتار ضداجتماعی، عدم وجود حس همدلی و بزهکاری است (پالوس، کوین و ویلیامز، ۲۰۰۲). بعد آخر که شخصیت خودشیفته می‌باشد که شامل افرادی است که به دنبال کسب قدرتند و دوست دارند همیشه در مرکز توجه بوده و افرادی متکبر و دنبال موفقیت هستند (جونز و پالوس، ۲۰۱۴) اگرچه تعداد افراد دارای ناپه‌نجان‌های شخصیتی در سازمان‌ها ممکن است زیاد نباشد، اما آثار مخرب این رفتارها بر عملکرد سازمان انکارناپذیر است. گویی تاریکی وجود این افراد، تار و پود سازمان را آلوده می‌کند و به مثابه سمی، پویایی و کارایی آن را به مخاطره می‌اندازد.

تحقیقات در حوزه مدیریت دانش، غالباً بر عوامل سازمانی و محیطی تمرکز داشته‌اند و به نقش «نیمه تاریک شخصیت» افراد در بروز رفتارهای مخرب مانند خرابکاری دانش، توجه کمتری شده است. این دغدغه، ما را به بررسی عمیق‌تر این موضوع و پاسخ به این سؤال کلیدی سوق می‌دهد: «آیا سازه مثلث تاریک شخصیت فردی و همکاران بر رفتار خرابکارانه دانش‌سازمانی کارکنان تأمین اجتماعی استان مازندران تأثیر معناداری دارد؟»

سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین سازمان‌های دولتی ایران، با حجم عظیمی از

1. Smith & et al  
2. Dark Triad Personality  
2. Machiavellian

اطلاعات و داده‌ها سروکار دارد. ارتقای دانش سازمانی در این سازمان، نقشی حیاتی در ارائه خدمات بهتر به جامعه و ارتقای کارایی و اثربخشی آن ایفا می‌کند. با وجود مطالعات انجام شده، هنوز خلأهای زیادی در زمینه درک علل و عوامل خرابکاری دانش و مداخلات سازمانی برای مقابله با آن وجود دارد. این دغدغه، ما را به انجام پژوهشی کاربردی و ارائه راهکارهای عملی برای حل این معضل رهنمون می‌کند. این پژوهش، به بررسی نقش ابعاد منفی شخصیت در خرابکاری دانش می‌پردازد که در تحقیقات قبلی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. علاوه بر ویژگی‌های شخصیتی فرد، به نقش همکاران نیز در بروز رفتار خرابکارانه دانش، توجه می‌کند. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به ارتقای دانش سازمانی و جلوگیری از رفتارهای مخرب در سازمان تأمین اجتماعی کمک کند و این نوآوری پژوهش حاضر را می‌رساند.

## مرور ادبیات و مبانی نظری تحقیق

### شخصیت و رفتار مخرب

شخصیت انسان به مجموعه ویژگی‌ها و خصوصیات پویای جسمی و روانی اشاره دارد که منحصراً تأثیرات شناختی، انگیزشی و رفتاری افراد را در شرایط مختلف نشان می‌دهد (رایکمن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸، ۴). صفات و ویژگی‌ها به‌عنوان یک ساختار ذهنی سازمان یافته فردی، دارای سه مشخصه است: با گذشت زمان پایدار هستند، بین افراد متفاوتند و مستقیماً بر رفتار آشکار تأثیر می‌گذارند (متیوز و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). محققان مدیریت به‌طور سنتی به تأثیر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان در رفتار کاری آنها علاقه‌مند بودند. به‌عنوان مثال، ویژگی‌های شخصیتی هم عملکرد شغلی و هم رفتار مخرب، مانند کج‌رفتاری، غیبت، آزار و اذیت را پیش‌بینی می‌کنند (شاومبرگ و فلین<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷).

### مثلت تاریک شخصیت

در میان انواع ویژگی‌های شخصیتی منفی؛ صفات سه‌گانه تاریک «خودشیفتگی، ماکیاولیسم و روان‌پریشی» نشان‌دهنده یکی از شدیدترین جنبه‌های ماهیت انسان است. مطالعات تجربی نشان می‌دهد کسانی که در این صفات سه‌گانه نمره بالایی کسب می‌کنند، تمایل چندانی به ارزش‌های منافع جمعی و

1. Ryckman
2. Matthews & et al
3. Schaumberg & Flynn

ایجاد همدلی ندارند (مودیک و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). اعضای سازمانی دارای این صفات منفی اغلب به‌عنوان کارکنان مخرب یا سمی یاد می‌شوند که برای شرکت‌ها، سرپرستان و همکارانشان مشکلات عدیده‌ای به‌وجود می‌آورند، صفات سه‌گانه منفی، اشتیاق کارکنان را در اشکال مختلف محیط‌های کاری مخرب تسهیل می‌کند و همچنین ممکن است رفتار خرابکاری دانش آنها را برانگیزاند. مفهوم «مثلث تاریک شخصیت» توسط پائولوس و ویلیامز در سال ۲۰۰۲ به‌عنوان یک چارچوب عام و جهان‌شمول معرفی شد. آنها معتقدند این نظریه به‌عنوان یک مجموعه از صفات «خودشیفتگی، ماکیاولیسم و روان‌پریشی» شامل یک شخصیت بدطینت اجتماعی با رفتار تمایل به خودمنفعتی، سردی عاطفی، دوگانگی و پرخاشگری مطرح شد (پالمر و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷).

### خودشیفتگی و رفتار خرابکاری دانش

در روان‌شناسی بالینی، خودشیفتگی به‌عنوان یک اختلال شخصیتی تعریف شده که به ویژگی‌های غیرقابل‌انعطافی همچون نگاه اغراق‌آمیز به خود و میل به تحسین واقع‌شدن، اشاره دارد. (رجسن بیلت<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱) افراد خودشیفته پیوسته به‌دنبال تجربه ریسک‌کردن هستند و این تجربه‌ها اغلب نابجا و فراتر از وظایف شغلی‌شان بوده و این می‌تواند به پیدایش نتایج منفی بر روند فعالیت‌های سازمان، افزایش هزینه‌های آن و تهدید عملکرد سازمان منجر شود. محققان دریافته‌اند که پیامدهای رفتاری صفت خودشیفتگی به‌طور بالقوه رفتار خرابکاری دانش را تسهیل می‌کند. خودشیفتگان تمایل دارند خودپسندانه و غیرانسانی رفتار کنند و با بددهنی دیگران را تحقیر کنند (میلر و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲). کارکنان خودشیفته با بزرگ‌نمایی و خودپسندی، احساس برتری نسبت به همکارانشان دارند، این توهمات باعث می‌شود آنها باور کنند که قوانین سازمانی رسمی و غیررسمی درمورد آنها اعمال نمی‌شود. بنابراین، آنها گمان می‌کنند که از تعهد متقابل مثبت معاف هستند و حتی ممکن است بدون مجازات شدن و با خودباوری تحریف‌شده، موجب آسیب دیگران شوند. افراد خودشیفته معمولاً از شغل فعلی خود ناراضی هستند. طبق نظریه اسناد و خطای خودخدمتی؛ آنها علت نارضایتی خود را به همکاران نسبت می‌دهند و با استفاده از خرابکاری

1. Modic & et al  
2. Palmer & et al  
3. Rogerson Billet  
4. Miller & et al

دانش، قصد انتقام گرفتن دارند. آنها زمان زیادی را صرف تفکر عمیق روی حوادث و توسعه چیره‌دستانه راهبردهای انتقام‌جویی پیچیده و بی‌رحمانه به هر وسیله‌ای از جمله خرابکاری دانش، اقدام می‌کنند. علاوه بر این، اهداف آنها نیز ممکن است مورد تحقیر عمومی قرار بگیرد که این باعث خودشیفتگی آنها می‌شود (دیویس و برونل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). در ادامه، به یک مثال فرضی از خودشیفتگی در محیط کار اشاره می‌کنیم؛ یک کارمند را در نظر بگیرید که به‌طور مداوم از نظرات خود به‌عنوان تصمیمات درست در شغل خود یاد می‌کند، متأسفانه او اخیراً دچار یک اشتباه جدی شده که به اعتبار و جایگاه او آسیب رسانده است و تمام تلاش خود را می‌کند تا از وقوع این رخداد تهدیدآمیز در محیط کار جلوگیری کند. همکاران وی تصمیماتی مانند تصمیمات او را دنبال می‌کنند، وی تصمیمات خود را به‌طور آگاهانه از همکارانش پنهان می‌کند و با این رفتار، آنان را از اشتباه خود مطلع نمی‌کند. بدیهی است، کارمند خودشیفته سعی می‌کند با اتهام‌زدن به همکاران، تقصیر را به گردن دیگران بیندازد و آنها مسئول این اشتباه بدانند و متهم کند (سرنکو و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰).

### ماکیاولیسم و رفتار خرابکاری دانش

دومین مؤلفه از خصلت‌های سه‌گانه منفی؛ راهبرد رفتار اجتماعی است که مستلزم نفوذ در دیگران برای کسب منافع شخصی که اغلب برخلاف منافع دیگران است (ویلسون و همکاران<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶). در گذشته اصطلاح ماکیاولیسم بیشتر در فلسفه و علوم سیاسی به کار می‌رفت، ولی امروزه صفت ماکیاولیسم و نتایج رفتاری آن به‌سرعت مورد توجه جامعه تحقیقاتی قرار گرفت. عواقب رفتاری ماکیاولیسم متناسب با خرابکاری دانش است. مشخص شده است کسانی که صفت ماکیاولی دارند، افرادی فریبنده، تشنه قدرت و فرصت طلب هستند. به‌طور کلی آنها با دیگران همکاری نمی‌کنند، رفتار آنها عاری از ارزش‌های اجتماعی است و منافع جمعی را نادیده می‌گیرند؛ با اعتقاد به اینکه اهداف، وسایل را توجیه می‌کند (جونز و پاولوس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷). کارکنان ماکیاولی، منافع شخصی خود را با هزینه از دیگر کارکنان و سازمان و با انجام رفتارهای مخرب در محیط کار مانند رفتار خرابکاری دانش، دنبال می‌کنند. ماکیاولیسم به شدت با

1. Davis, Brunell  
2. Serenko & et al  
3. Wilson & et al  
4. Jones and Paulhus

بی‌اعتمادی در ارتباط است. ماکیاولی‌ها باور دارند که تلاش صادقانه هرگز نتیجه‌ای به همراه ندارد و معتقدند باید از دیگران بهره برد. آنها همچنین فرض می‌کنند که همکارانشان در تلاشند که آنها را فریب دهند و ممکن است از نظر احساسی برانگیخته شوند و به‌عنوان نوعی واکنش متقابل پیشگیرانه منفی، دانش غلط ارائه می‌دهند. ماکیاولی‌ها سطح پایینی از رفتار شهروندی به‌ویژه از نظر ارزش‌های اجتماعی، از خود نشان می‌دهند. آنها تمام تلاش خود را می‌کنند تا به‌عنوان کارکنانی دلسوز و متعهد دیده شوند، اما وقتی موفقیت‌های دیگران را مشاهده می‌کنند، احساسات منفی و حسادت نسبت به آنها تجربه می‌کنند و این باعث می‌شود که برای تخریب رقبا دست به خرابکاری دانش‌بزنند (سیلو و همکاران، ۲۰۱۹). به‌طورمثال؛ سازمانی را در نظر بگیرید که می‌خواهد برای مدیریت کردن یک پروژه با مشخصات معین یک مدیر انتخاب کند. «مدیر الف؛ یک مدیر بلندپرواز و جاه‌طلب که بسیار مشتاق است پروژه را رهبری کند»، اما «مدیر ب؛ واجد شرایط و مناسب‌تر است». برای انتخاب نهایی از هر مدیر خواسته شد تا رویکرد اجرایی خود را برای پروژه پیشنهاد دهند. «مدیر ب» با «مدیر الف» در مورد یک گزینه جذاب، مشورت می‌کند. مدیر الف، دانش مربوط به آن گزینه را در تخصص خود می‌بیند و تشخیص می‌دهد که پیشنهاد مدیر ب، پیشنهاد خوبی است. سپس عمداً به او اطلاع نادرست می‌دهد که گزینه وی عملی نشود. اما در عوض آن گزینه را در قالب پیشنهاد خودش ارائه می‌دهد. لذا پیشنهاد مدیر الف که مدیری جاه‌طلب و فرصت‌طلب بود، به‌عنوان گزینه درست پذیرفته می‌شود و مدیر ب؛ احساس می‌کند که فریب خورده و حس رقابت و بی‌اعتمادی بین آنها شدت می‌یابد (داهلینگ و همکاران، ۲۰۱۳).

### روان‌پریشی و رفتار خرابکاری دانش

سومین مؤلفه از ویژگی‌های سه‌گانه منفی؛ داشتن صفاتی چون برخورد سرد، عدم خودکنترلی، به‌شدت تکانشی، حادثه‌جو بودن و همدلی محدود نسبت به دیگران است که به خصومت ارتباطی غیر معقول منجر می‌شود. این خصالت‌ها موجب برهم‌خوردن تبادلات اجتماعی می‌شود. اصطلاح «روان‌پریشی» ابتدا در ادبیات روان‌پزشکی آلمان در سال ۱۸۴۰ نمود پیدا کرد. در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم، روان‌پریشی بیشتر در تحقیقات جرم‌شناسی مورد مطالعه و استفاده قرار گرفت و بعدها وارد تحقیقات



روان‌شناسی شد. کلکی در سال ۱۹۴۱ با انتشار کتاب «The Mask of Sanity» توصیف بالینی روان‌پریشی را با توجه به پیامدهای ضد اجتماعی، خشونت‌آمیز و جنایی رفتار روانی، رسمی کرد. روان‌پریشی، شوم‌ترین ویژگی سه‌گانه منفی است که به رفتارهای سازمانی مخرب و ضداجتماعی مختلف منجر می‌شود (بلیکل و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). کارکنان با گرایش‌های روان‌پریشی، افرادی بی‌عاطفه و بی‌احساسند که نسبت به دیگران رفتار ضداجتماعی و پرخاشگرانه دارند. روان‌پریشان اصولاً بر شغل متمرکزند و غالباً در استخدام سازمانی سرآمد هستند و ارتقای آنها به دلیل کاریزمای صوری و رویکردهای محاسباتی در پیشرفت شغل، موجب می‌شود که خسارات زیادی به سایر کارکنان و کارفرمایان وارد کنند. روان‌پریشان به دلیل جذابیت ساختگی و عدم نوع‌دوستی صادقانه به راحتی اعتماد سایر کارکنان را جلب می‌کنند. آنها ممکن است همکارانشان را خراب کنند، زیرا از دیدن رنج و مشقت همکارانشان لذت می‌برند. همچنین هنجارهای متعارف تعامل اجتماعی را نادیده می‌گیرند و هرگز به جز پیشرفت خودشان به دیگران کمک نمی‌کنند. روان‌پریشان در مورد وجود یک اختلاف نظر و تعارض جزئی و پیش‌پاافتاده در محل کار، اغراق می‌کنند و از تماشای شکست دیگران لذت می‌برند و از خرابکاری دانش به‌عنوان ابزاری تلافی‌جویانه استفاده می‌کنند (اسمیت و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶).

### نظریه تبادل اجتماعی

تأثیر صفات سه‌گانه تاریک شخصیت در رفتار خرابکاری دانش را می‌توان با استفاده از «نظریه تبادل اجتماعی» توضیح داد. خواستگاه نظریه مبادله اجتماعی در حوزه جامعه‌شناسی است، اما می‌تواند به‌طور مثبتی با متن رفتار دانش سازگار باشد. این نظریه نشان می‌دهد که سازمان به‌عنوان یک نظام اجتماعی، متشکل از فرایندهای تبادل متقابل بین کارکنان است که این فرایندهای مبادله توسط قوانین متقابل اداره می‌شود، زیرا کارکنان با منافع و علاقه شخصی خود برانگیخته می‌شوند. فرض بر این است که کارکنان دارای دانش ارزشمندی هستند، علاوه بر آن به دانش دیگران هم نیاز دارند. هر عمل تبادل دانش، انتظار می‌رود که توسط دریافت‌کننده و دانش بین کارکنان تحریک شود؛ چراکه تبادل یک فرایند ارتباطی دوطرفه است (لیو و همکاران، ۲۰۱۲). رفتار دانشی متقابل، ممکن است مثبت یا منفی باشد. واکنش متقابل

1. Blickle & et al  
2. Smith & et al

مثبت، زمانی اتفاق می‌افتد که یک کارمند دانش خود را با دیگری تقسیم می‌کند و دریافت‌کننده با به‌اشتراک گذاشتن دانش ارزشمند خود، لطف او را برمی‌گرداند. اما واکنش منفی، زمانی اتفاق می‌افتد که کارمندی به خرابکاری دانش به‌عنوان پاسخی به بی‌عدالتی درک‌شده یا نوعی انتقام می‌پردازد. درمورد دوم، خرابکار عمداً تلاش می‌کند هدف را در معرض آسیب قرار دهد تا بر عملکرد او یا به‌دست آوردن چیزی با ارزش، تأثیر منفی بگذارد (سرنکو و همکاران، ۲۰۱۶).

در مبادلات اجتماعی، تصمیمات به‌شدت تحت تأثیر احساسات طرف مقابل است به‌ویژه احساسات منفی که تصمیمات کارکنان را برای مشارکت آنها در خرابکاری دانش تقویت می‌کند. یک مورد این است که احساسات منفی در محیط کار برای مدت طولانی بعضاً در کل دوره اشتغال، ادامه دارند. بنابراین، یک بخش از رفتار خرابکاری دانش ممکن است پاسخ به تعارضاتی باشد که مدت‌ها قبل رخ داده و خرابکار فرصت کافی برای طراحی دقیق یک راهبرد تلافی‌جویانه را داشته است. مورد دیگر اینکه در مقایسه با احساسات مثبت، احساسات منفی به آسانی در حافظه افراد می‌ماند و خیلی سریع برانگیخته می‌شود (اوبویل و همکاران، ۲۰۱۲). بنابراین، احساسات منفی باعث رفتار خرابکارانه دانش می‌شود. مهم‌تر از همه، ویژگی‌های سه‌گانه تاریک شخصیت به‌طور چشمگیری، تأثیر عواطف منفی را بر رفتار در محیط کاری مخرب تقویت می‌کنند، زیرا فرایندهای شناختی و رفتاری خودشیفتگان، ماکیاولی‌ها و روان‌پریشان با اکثریت مردم متفاوت است. در نتیجه، صفات شخصیتی منفی موجب نقض اصول تبادلات اجتماعی و هنجارهای مرسوم در محیط کاری مخرب می‌شود (سرنکو و همکاران، ۲۰۲۰).

### اثر سرایت اجتماعی

اثر سرایت اجتماعی به اشاعه احساسات و رفتارها میان افراد حاضر در گروه، اشاره دارد. بیش از یک قرن پیش، بالدوین (۱۸۹۴) و لوبون (۱۸۹۷) قدرت روان‌شناسی جمعی و تقلید رفتاری را بررسی کردند. در پی آن تحقیقات تجربی در دو جهت عمده تکامل یافتند:

۱. سرایت عاطفی؛ تمایل به تقلید از عبارات، حالات، خلق و خو و اثر دیگران.
۲. سرایت اجتماعی؛ گرایش به تقلید از اقدامات دیگران پس از مشاهده آنها.

در هر دو نوع سرایت (عاطفی و اجتماعی)، هدف آغازگر تغییر، صرفاً تأثیر گذاری بر دیگران نیست، لذا پدیده رفتار مسری با دیگر اشکال تأثیر اجتماعی همانند؛ انطباق، فشار اجتماعی، اجبار، اقتناع و دیگر هنجارهای اجتماعی در محیط‌های مختلف از جمله محیط کاری، وجود دارد. اخیراً آراین و همکاران (۲۰۲۰) وجود اثر سرایت اجتماعی را در حوزه مدیریت دانش بررسی کردند و تصور وجود آن باتوجه به خرابکاری دانش، منطقی به نظر می‌رسد. این مطالعه از مفهوم سرایت اجتماعی - رفتاری برای تبیین تأثیر آن بر خرابکاری دانش فردی و همکاران استفاده می‌کند (آراین و همکاران، ۲۰۲۰). یک ویژگی رفتار خرابکاری دانش، توانایی آن در تحریک احساسات منفی هم در فرد قربانی و هم ناظران است، زیرا رفتار مخرب در محیط کار همراه با احساسات منفی است. ویژگی دیگر رفتار خرابکاری دانش که آن را مسری می‌کند، مقاومت در برابر تأیید آن است. بعد از اینکه کارکنان اقدامات غیراخلاقی همکارانشان را تجربه یا مشاهده کردند، ممکن است متقاعد کردن آنها کمی دشوار باشد؛ از اینکه آنها از صحنه جدا بوده‌اند و هیچ اتفاقی آینده آنان را تهدید نمی‌کند؛ چراکه بسیاری از متخلفان خرابکاری دانش مرتباً این کار را در سازمان انجام می‌دهند. ویژگی دیگر رفتار خرابکاری دانش، ماندگاری بالای آن است که در حافظه بلندمدت افراد باقی خواهد ماند. باین حال، عواقب استفاده از دانش غلط یا ناتوانی در استفاده از دانش موردنیاز، می‌تواند بسیار مخرب باشد. بدین ترتیب، رفتار خرابکاری دانش، نرخ بازگشت سرمایه را افزایش می‌دهد (لیانگ و همکاران، ۲۰۱۸). در مجموع ویژگی‌هایی چون؛ احساسات منفی - شناختی قوی، تأثیرات رفتاری، مقاومت در برابر عدم تأیید، قابلیت یادآوری و ماندگاری بالا، سهولت در کاربرد، قابلیت یادگیری، خرابکاری دانش را به یک گزینه مناسب برای یک رفتار مسری اجتماعی تبدیل می‌کند (فرگوسن و بری، ۲۰۱۱). در زمینه رفتار خرابکارانه دانش سازمانی و شخصیت تاریک، تاکنون پژوهش‌های زیادی انجام نشده است. برخی از پیشینه تجربی پژوهش‌های انجام شده مرتبط، در جدول (۱) ارائه شده است.

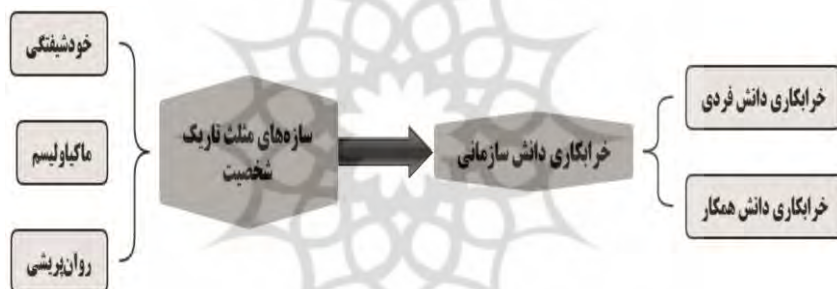
1. Arain & et al
2. Liang & et al

جدول ۱. پیشینه تجربی پژوهش

پژوهشگر	عنوان	یافته‌ها
وی پانا و همکاران (۲۰۱۸)	سه‌گانه تاریک و دانش پنهان	نتایج نشان داد که هر سه بعد از صفات سه‌گانه تاریک با پنهان کردن دانش از طریق قرارداد روان‌شناختی رابطه مثبت دارد. ابعاد مختلف سه‌گانه تاریک بیشترین ارتباط را با راهبردهای دانش پنهان دارند. علاوه‌براین، جنسیت، رابطه بین خودشیفتگی و روان‌پریشی را تعدیل می‌کند. در مردان رابطه غیرمستقیم بین خودشیفتگی و روان‌پریشی با پنهان کردن دانش از طریق قرارداد روان‌شناختی قوی‌تر از زنان است.
سرنیکو و وی‌جو (۲۰۲۰)	خرابکاری دانش به‌عنوان یک رفتار افراطی مخرب: نقش خودشیفتگی، ماکیاولیسم، روان‌پریشی، و رقابت‌پذیری	ویژگی‌های خودشیفتگی، ماکیاولیسم و روان‌پریشی فردی به‌طور قابل‌توجهی رفتار خرابکارانه دانش فردی را پیش‌بینی می‌کند، درحالی‌که ماکیاولیسم و روان‌پریشی همکار موجب خرابکاری دانش همکاران می‌شود. رقابت همکار، اثر مثبتی بر رفتار خرابکاری دانش همکاران دارد. رابطه نسبتاً قوی بین دانش خرابکاری فردی و همکار وجود دارد.
مودرووا و همکاران (۲۰۲۲)	مدل رفتار سازمانی در دانشجویان مدیریت: ویژگی‌های سه‌گانه تاریک شخصیت	نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های سه‌گانه تاریک شکل گرفته توسط مدل رفتار سازمانی و گرایش تحصیلی، ارتباطی وجود دارد که این موضوع فرضیه نیاز به رویکرد متفاوتی برای شکل‌دهی مدل رفتار سازمانی را تأیید می‌کند.
تیواری و جها (۲۰۲۳)	خودشیفتگی، فرهنگ کاری سمی و سرپرستی آزاردهنده: تشدید رفتارهای نامطلوب سازمانی	یافته مهم این پژوهش آن است که خودشیفتگی نه تنها به‌طور مستقیم منجر به رفتارهای نامناسب در سازمان می‌شود، بلکه با ایجاد فشار روانی ناشی از فرهنگ کاری سمی و سرپرستی آزاردهنده نیز به‌طور غیرمستقیم بر این رفتارها تأثیر می‌گذارد و در نهایت منجر به تشدید قابل‌توجه آنها می‌شود.
گود و لیبسی (۲۰۲۲)	آسیب‌پذیری‌های سازمانی به‌عنوان دانش تاریک	نویسندگان شش مؤلفه از «دانش تاریک» را شناسایی کردند که عبارتند از: دانش مصنوعی، دانش پیامدی، دانش فرصت، دانش تجربی، دانش هویت و اقدام و دانش جایگزینی.

پژوهشگر	عنوان	یافته‌ها
ابراهیمی خراجو و رحیمی کلور (۱۴۰۳)	تأثیر مثلث تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمان: نقش بی‌ادبی در محیط کار و اخلاق کار اسلامی	نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که اخلاق تاریک شخصیت به‌طور مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی و بی‌ادبی در محیط کار، همچنین بی‌ادبی در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی و در نهایت اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمان تأثیر معناداری دارد. بی‌ادبی در محیط کار رابطه بین اخلاق تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی را میانجی‌گری کرده و اخلاق کار اسلامی نیز رابطه بین بی‌ادبی در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند.

باتوجه به پیشینه نظری پژوهش، مدل مفهومی پژوهش را می‌توان به شکل زیر ارائه داد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

متناسب با مدل مفهومی و هدف پژوهش، فرضیه‌های زیر مورد بررسی قرار می‌گیرند:

فرضیه ۱: ویژگی‌های سه‌گانه تاریک شخصیت فردی بر رفتار خرابکارانه دانش سازمانی، تأثیر معناداری دارد

فرضیه ۲: ویژگی‌های سه‌گانه تاریک شخصیت همکاران بر رفتار خرابکارانه دانش سازمانی، تأثیر معناداری دارد.

## روش‌شناسی پژوهش

معیارهای مختلفی وجود دارد که با استفاده از آنها می‌توان روش‌های پژوهش را دسته‌بندی کرد، اما باید توجه داشت که معیارهای موردنظر جامع باشد. با توجه به معیار هدف، این تحقیق در گروه پژوهش‌های کاربردی قرار داشته و با در نظر گرفتن معیار زمان‌گردآوری داده‌ها، در شمار پژوهش‌های پیمایشی و با توجه به معیار روش جمع‌آوری اطلاعات یک پژوهش میدانی با فن پرسشنامه می‌باشد. اصلی‌ترین ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش دو پرسشنامه استاندارد (رفتار خرابکارانه دانش‌سازمانی Serenko 2019, 2020) و پرسشنامه سازه‌های مثلث تاریک شخصیت فردی (Jonason and Webster 2010) و شخصیت همکار (Chan, 1998) می‌باشد. طبق آزمون آلفای کرونباخ، پایایی ابزار پژوهش برای پرسشنامه رفتار خرابکارانه دانش ۰/۷۲ و برای پرسشنامه مثلث تاریک شخصیت ۰/۷۶ تأیید شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان مازندران می‌باشند، حجم نمونه در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار سمپل پاور برابر با ۳۰۰ نفر (به دلیل محدودیت‌ها و توزیع الکترونیکی پرسشنامه ۱۱۰ نفر همکاری و تکمیل نموده‌اند) و شیوه نمونه‌گیری آن هم به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام شده است. در این پژوهش از نرم‌افزار آماری ایموس برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است. به منظور تعیین وجود یا عدم وجود تأثیر بین متغیرها و برآورد و تعمیم نتایج به دست آمده از حجم نمونه به جامعه آماری از مدل‌های رگرسیون و همچنین آزمون t تک‌نمونه‌ای برای بررسی فرضیه‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق استفاده شده است. (جدول ۲)

با استفاده از رویکرد معادلات ساختاری و نرم‌افزار ایموس، بررسی و ارزیابی فرضیه‌ها و مدل مفهومی، انجام شده است. آزمون مدل مفهومی تحقیق، در دو مرحله «بررسی برازش مدل سنجش و مدل ساختاری» و سپس «آزمودن فرضیه‌های پژوهش» پرداخته شده که در ادامه به تفصیل شرح داده خواهد شد.

## برازش مدل سنجش

در این بخش به بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از سه معیار پایایی شاخص (ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی یا CR) و روایی همگرا پرداخته می‌شود. حال، اگر بارهای عاملی برابر یا بیشتر از مقدار ۰/۴۰ شود، مؤید این است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و برازش مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. همچنین،

جدول ۲. خروجی نرم افزار سمپل پاور

Multiple regression						
Variable	Increment to R-Squared			Cumulative R-Squared		
	Number Variables in Set	Increment to R-Squared	Power for Increment	Cumulative Number Variables	Cumulative R-Square	Power for Cumulative R-Squared
1 Main set	3	0.05	0.80	3	0.05	0.80
Alpha	0.01			N of cases	300	

Designated set	
Start with set	End with set
1	1
Variables in this set	3
Increment to R-SQ	0.05
Power for this increment	0.80

ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی عواملی هستند که مقدار آنها از صفر تا ۱ متغیر بوده و مقادیر بالاتر از ۰/۷۰ پذیرفته می شود. افزون بر این، فورنل و لارکر معیار AVE را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که مقدار AVE بالای ۰/۵۰ روایی همگرای قابل قبول را نشان می دهد.

جدول ۳. مقادیر معیار برازش گویه ها و متغیرهای پژوهش

متغیرها	گویه ها	بارهای عاملی	تأیید / رد
خرابکاری دانش فردی	خرابکاری دانش فردی ۱	۰.۴۷	تأیید
	خرابکاری دانش فردی ۲	۰.۴۹	تأیید
	خرابکاری دانش فردی ۳	۰.۴۶	تأیید
	خرابکاری دانش فردی ۴	۰.۵۶	تأیید
آلفای کرونباخ	۰.۷۵		
CR	۰.۸۰		
AVE	۰.۵۹		

تبیین نقش مثلث تاریک شخصیت در رفتار خرابکارانه دانش‌سازمانی: یک مطالعه تجربی (غفوری و حکاک)

متغیرها	گروه‌ها	بارهای عاملی	تأیید / رد	
خرابکاری دانش همکار	خرابکاری دانش همکار ۱	۰.۸۴	تأیید	
	خرابکاری دانش همکار ۲	۰.۸۷	تأیید	
	خرابکاری دانش همکار ۳	۰.۶۶	تأیید	
	خرابکاری دانش همکار ۴	۰.۵۹	تأیید	
آلفای کرونباخ	۰.۷۳			
CR	۰.۷۸			
AVE	۰.۶۳			
ویژگی‌های سه‌گانه تاریک (فردی)	خودشیفتگی فردی	خودشیفتگی فردی ۱	۰.۴۰	تأیید
		خودشیفتگی فردی ۲	۰.۴۹	تأیید
		خودشیفتگی فردی ۳	۰.۵۲	تأیید
		خودشیفتگی فردی ۴	۰.۵۶	تأیید
	ماکیاولیسم فردی	ماکیاولیسم فردی ۱	۰.۵۰	تأیید
		ماکیاولیسم فردی ۲	۰.۴۷	تأیید
		ماکیاولیسم فردی ۳	۰.۵۷	تأیید
		ماکیاولیسم فردی ۴	۰.۶۶	تأیید
	روان‌پریشی فردی	روان‌پریشی فردی ۱	۰.۴۶	تأیید
		روان‌پریشی فردی ۲	۰.۷۲	تأیید
		روان‌پریشی فردی ۳	۰.۷۶	تأیید
		روان‌پریشی فردی ۴	۰.۶۱	تأیید
	آلفای کرونباخ کل	۰.۷۴		
	آلفای شفافیت خودشیفتگی	۰.۷۳		
	آلفای ماکیاولیسم	۰.۷۵		
	آلفای روان‌پریشی	۰.۷۲		
CR	۰.۷۹			
AVE	۰.۶۱			
ویژگی‌های سه‌گانه تاریک (همکاران)	خودشیفتگی همکار	خودشیفتگی همکار ۱	۰.۴۴	تأیید
		خودشیفتگی همکار ۲	۰.۴۰	تأیید
		خودشیفتگی همکار ۳	۰.۴۷	تأیید



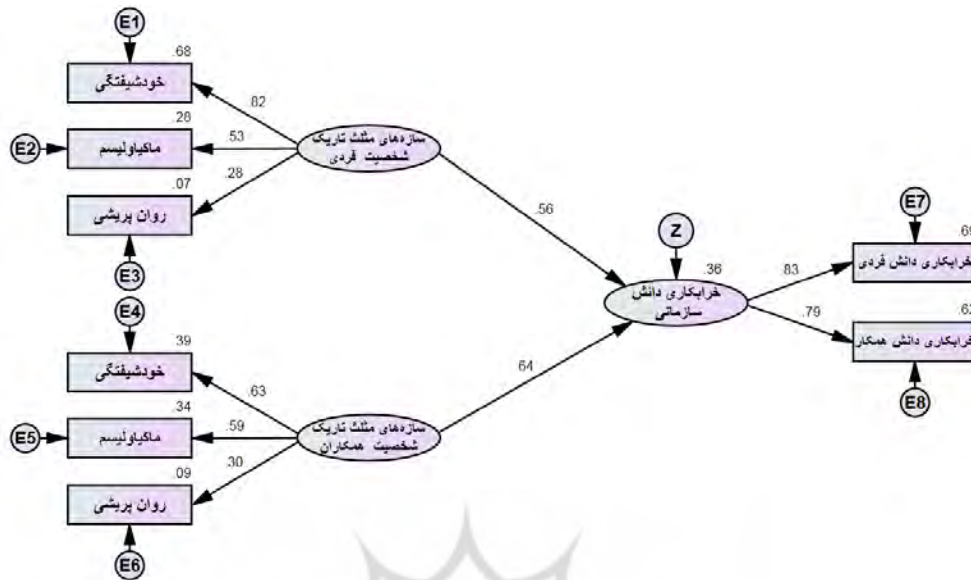
متغیرها	گروه‌ها	بارهای عاملی	تأیید / رد
	ماکیاولیسم همکار	خودشیفتگی همکار ۴	تأیید
		ماکیاولیسم همکار ۱	تأیید
		ماکیاولیسم همکار ۲	تأیید
		ماکیاولیسم همکار ۳	تأیید
	روان‌پریشی همکار	روان‌پریشی همکار ۱	تأیید
		روان‌پریشی همکار ۲	تأیید
		روان‌پریشی همکار ۳	تأیید
		روان‌پریشی همکار ۴	تأیید
آلفای کرونباخ کل	۰.۷۷		
آلفای خودشیفتگی	۰.۷۴		
آلفای ماکیاولیسم	۰.۷۷		
آلفای روان‌پریشی	۰.۷۹		
CR	۰.۸۰		
AVE	۰.۶۳		

نتایج درج‌شده در جدول فوق نشان می‌دهد که کلیه مقادیر با استانداردها تطبیق داشته و برآزش مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از سه معیار پایایی شاخص (ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی یا CR) روایی همگرا (AVE) در حد مطلوب می‌باشند (مقادیر اکتسابی با استانداردها و سطوح بحرانی تطبیق دارند).

### مدل ساختاری

یک مدل ساختاری برای محقق این امکان را فراهم می‌آورد که در یک مدل هم خطاهای اندازه‌گیری را ارزیابی کرده و هم مؤلفه‌های ساختاری را یکجا برآورد کند.

تبیین نقش مثلث تاریک شخصیت در رفتار خرابکارانه دانش سازمانی: یک مطالعه تجربی (غفوری و حکاک)



مدل ۱. بررسی مدل مفهومی پژوهش با استفاده از مدل رگرسیونی چند گانه

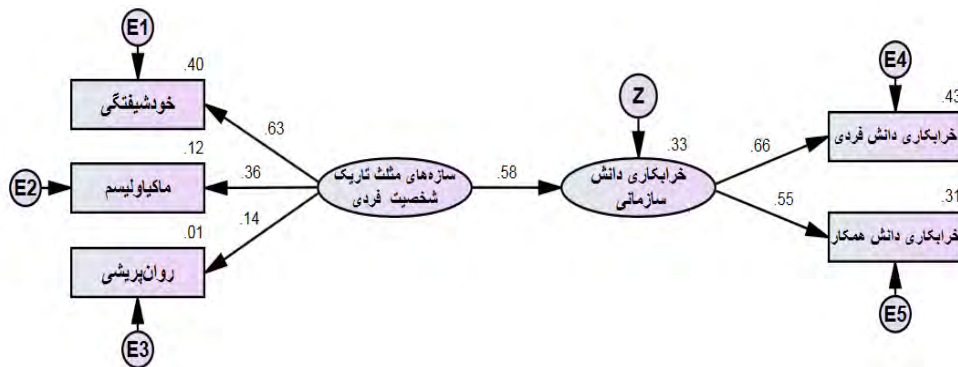
جدول ۴. خروجی استاندارد شده وزن‌های رگرسیونی و آزمون بوت استرپ

خروجی استاندارد شده وزن‌های رگرسیونی			
سطح معناداری	نقطه بحرانی	مقدار استاندارد شده	متغیرهای پژوهش
۰.۰۰۰۱	۹.۰۱	۰.۵۶	تأثیر سازه‌های مثلث تاریک شخصیت فردی بر رفتار خرابکارانه دانش سازمانی
۰.۰۰۰۱	۹.۸۳	۰.۶۴	تأثیر سازه‌های مثلث تاریک شخصیت همکاران بر رفتار خرابکارانه دانش سازمانی
خروجی آزمون بوت استرپ			
سطح معناداری	حد بالا	حد پایین	مقدار استاندارد شده (ضریب تعیین $R^2$ ) در آزمون بوت استرپ
۰.۰۰۰۱	۰.۴۵	۰.۳۰	۰.۳۶

باتوجه به مدل رگرسیونی و خروجی استاندارد آن چنین می‌توان استنباط نمود که میزان تأثیر متغیرهای مستقل (سازه‌های مثلث تاریک شخصیت فردی و سازه‌های مثلث تاریک شخصیت همکاران) بر متغیر وابسته به ترتیب برابر با ۵۶/۰ و ۶۴/۰ گزارش شده است که این میزان تأثیر، یک تأثیر با شدت مناسبی بوده و ضریب تعیین  $R^2$  آن نیز برابر با ۳۶/۰ و بیانگر آن است که ۳۶ درصد واریانس متغیر وابسته (رفتار خرابکارانه دانش سازمانی) توسط متغیرهای مستقل (سازه‌های مثلث تاریک شخصیت فردی و سازه‌های مثلث تاریک شخصیت همکاران) تبیین شده است. به عبارت ساده‌تر ۳۶ درصد از عامل تغییرات رفتار خرابکارانه دانش سازمانی مربوط به متغیر سازه‌های مثلث تاریک شخصیت فردی و سازه‌های مثلث تاریک شخصیت همکاران می‌باشد. مقدار سطح معناداری نیز در خروجی نرم‌افزار و در کادر وزن‌های رگرسیونی نیز برابر با ۰/۰۰۰۱ گزارش شده است که از مقدار بحرانی ۰/۰۵ کوچک‌تر بوده و معنادار بودن این تأثیر را از لحاظ آماری گزارش می‌کند. به‌طور کلی باتوجه به خروجی آزمون بوت استرپ برای روشن شدن معناداری یا عدم معناداری ضریب تعیین ۰/۳۶ (۳۶ درصدی مدل در جامعه آماری) چون مقدار سطح معناداری در این آزمون برابر با ۰/۰۰۰۱ گزارش شده و از سطح خطای ۰/۰۵ کوچکتر است و در بازه‌های حد پایین و حد بالا صفر واقع نشده است می‌توان گفت که به‌طور کلی این اثرات (تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته) معنادار می‌باشد و فرضیه فوق تأیید می‌گردد. پس می‌توان استنباط کرد که سازه‌های مثلث تاریک شخصیت فردی و سازه‌های مثلث تاریک شخصیت همکاران بر رفتار خرابکارانه دانش سازمانی تأثیرگذار می‌باشد. به عبارت ساده‌تر می‌توان رفتار خرابکارانه دانش سازمانی را براساس سازه‌های مثلث تاریک شخصیت فردی و سازه‌های مثلث تاریک شخصیت همکاران پیش‌بینی نمود.

**آزمون فرضیه‌های پژوهش**  
 بعد از ارزیابی برازش مدل‌های ساختاری تحقیق، باید به بررسی فرضیه‌ها پردازیم.

پرتال جامع علوم انسانی



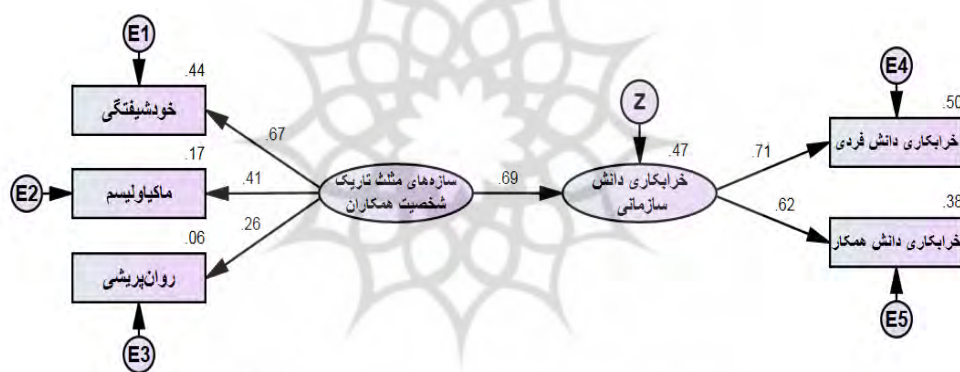
مدل ۲. مدل رگرسیونی با متغیر پنهان برای بررسی فرضیه ۱

جدول ۵. خروجی استاندارد شده وزن‌های رگرسیونی و آزمون بوت استرپ

خروجی استاندارد شده وزن‌های رگرسیونی			
متغیرهای پژوهش	مقدار استاندارد شده	نقطه بحرانی	سطح معناداری
تأثیر سازه‌های مثلث تاریک شخصیت فردی بر رفتار خرابکارانه دانش	۰.۵۸	۹.۳۰	۰.۰۰۰۱
خروجی آزمون بوت استرپ			
مقدار استاندارد شده (ضریب تعیین $R^2$ ) در آزمون بوت استرپ	حد پایین	حد بالا	سطح معناداری
۰.۳۳	۰.۲۹	۰.۴۱	۰.۰۰۰۱

باتوجه به مدل رگرسیونی و خروجی استاندارد آن چنین می‌توان استنباط کرد که میزان تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته ۰/۵۸ گزارش شده است که این میزان تأثیر، یک تأثیر با شدت مناسبی بوده و ضریب تعیین  $R^2$  آن نیز برابر با ۰/۳۳ می‌باشد و بیانگر آن است که ۳۳ درصد واریانس متغیر وابسته (رفتار خرابکارانه دانش سازمانی) توسط متغیر مستقل (سازه‌های مثلث تاریک شخصیت فردی) تبیین شده است. به عبارت ساده‌تر ۳۳ درصد از عامل تغییرات رفتار خرابکارانه دانش سازمانی مربوط به متغیر سازه‌های

مثلت تاریک شخصیت فردی می‌باشد. مقدار سطح معناداری نیز در خروجی نرم‌افزار و در کادر وزن‌های رگرسیونی نیز برابر با ۰/۰۰۰۱ گزارش شده است که از مقدار بحرانی ۰/۰۵ کوچک‌تر بوده و معنادار بودن این تأثیر را از لحاظ آماری گزارش می‌کند. به‌طور کلی با توجه به خروجی آزمون بوت‌استرپ برای روشن شدن معناداری یا عدم معناداری ضریب تعیین ۰/۳۳ (۳۳ درصدی مدل در جامعه آماری) چون مقدار سطح معناداری در این آزمون برابر با ۰/۰۰۰۱ گزارش شده و از سطح خطای ۰/۰۵ کوچکتر است و در بازه‌های حد پایین و حد بالا صفر واقع نشده است، می‌توان گفت که به‌طور کلی این اثرات (تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته) معنادار می‌باشد و فرضیه فوق تأیید می‌گردد. پس می‌توان استنباط نمود که سازه‌های مثلث تاریک شخصیت فردی بر رفتار خرابکارانه دانش سازمانی تأثیر گذار می‌باشد، به عبارت ساده‌تر می‌توان رفتار خرابکارانه دانش سازمانی را بر اساس سازه‌های مثلث تاریک شخصیت فردی پیش‌بینی نمود. (جدول ۶)



مدل ۳. مدل رگرسیونی با متغیر پنهان برای بررسی فرضیه ۲

با توجه به مدل رگرسیونی و خروجی استاندارد آن چنین می‌توان استنباط نمود که میزان تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته ۰/۶۹ گزارش شده است که این میزان تأثیر، یک تأثیر با شدت مناسبی بوده و ضریب تعیین  $R^2$  آن نیز برابر با ۰/۴۷ می‌باشد و بیانگر آن است که ۴۷ درصد واریانس متغیر وابسته (رفتار خرابکارانه دانش سازمانی) توسط متغیر مستقل (سازه‌های مثلث تاریک شخصیت همکاران) تبیین شده است. به عبارت ساده‌تر ۴۷ درصد از عامل تغییرات رفتار خرابکارانه دانش سازمانی مربوط به متغیر

سازه‌های مثلث تاریک شخصیت فردی می‌باشد. مقدار سطح معناداری نیز در خروجی نرم‌افزار و در کادر

جدول ۶. خروجی استاندارد شده وزن‌های رگرسیونی و آزمون بوت‌استرپ

خروجی استاندارد شده وزن‌های رگرسیونی			
متغیرهای پژوهش	مقدار استاندارد شده	نقطه بحرانی	سطح معناداری
تأثیر سازه‌های مثلث تاریک شخصیت همکاران بر رفتار خرابکارانه دانش	۰.۶۹	۱۰.۲۴	۰.۰۰۰۱
خروجی آزمون بوت‌استرپ			
مقدار استاندارد شده (ضریب تعیین $R^2$ ) در آزمون بوت‌استرپ	حد پایین	حد بالا	سطح معناداری
۰.۴۷	۰.۴۰	۰.۵۲	۰.۰۰۰۱

وزن‌های رگرسیونی نیز برابر با ۰/۰۰۰۱ گزارش شده است که از مقدار بحرانی ۰/۰۵ کوچک‌تر بوده و معنادار بودن این تأثیر را از لحاظ آماری گزارش می‌کند. به‌طور کلی با توجه به خروجی آزمون بوت‌استرپ برای روشن شدن معناداری یا عدم معناداری ضریب تعیین ۰/۴۷ (۴۷ درصدی مدل در جامعه آماری) چون مقدار سطح معناداری در این آزمون برابر با ۰/۰۰۰۱ گزارش شده و از سطح خطای ۰/۰۵ کوچکتر است و در بازه‌های حد پایین و حد بالا صفر واقع نشده است، می‌توان گفت که به‌طور کلی این اثرات (تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته) معنادار می‌باشد و فرضیه فوق تأیید می‌گردد. پس می‌توان استنباط نمود که سازه‌های مثلث تاریک شخصیت همکاران بر رفتار خرابکارانه دانش‌سازمانی تأثیر گذار می‌باشد. به عبارت ساده‌تر می‌توان رفتار خرابکارانه دانش‌سازمانی را براساس سازه‌های مثلث تاریک شخصیت همکاران پیش‌بینی نمود.

جدول ۷. خلاصه نتایج پژوهش

نتیجه کلی	نوع آزمون	فرضیه‌های پژوهش
تأیید فرضیه	مدل رگرسیونی (ساده)	سازه‌های مثلث تاریک شخصیت فردی بر رفتار خرابکارانه دانش‌سازمانی تأثیر گذار است.
تأیید فرضیه	مدل رگرسیونی (ساده)	سازه‌های مثلث تاریک شخصیت همکاران بر رفتار خرابکارانه دانش‌سازمانی تأثیر گذار است.

تأیید مدل ساختاری	مدل رگرسیونی (چندگانه)	بررسی مدل مفهومی پژوهش با استفاده از مدل رگرسیونی چندگانه
----------------------	------------------------	---

## نتایج و پیشنهادها

این پژوهش با هدف ارزیابی تأثیر سازه‌های مثلث تاریک شخصیت «ماکیاولیسم، خودشیفتگی و روان‌پریشی» بر رفتار خرابکارانه دانش سازمانی صورت پذیرفته و دارای ۲ فرضیه است که نتایج آن به شرح ذیل می‌باشد:

\* سازه‌های مثلث تاریک شخصیت فردی بر رفتار خرابکارانه دانش سازمانی تأثیر معناداری دارد. با توجه به مدل رگرسیونی با متغیر پنهان که برای ارزیابی این فرضیه مورد استفاده قرار گرفته است، این فرضیه تأیید شده است. نتایج تحلیل مدل رگرسیونی به‌طور کلی نشان داد که سازه‌های مثلث تاریک شخصیت فردی بر رفتار خرابکارانه دانش سازمانی تأثیرگذار می‌باشد. به عبارت ساده‌تر می‌توان رفتار خرابکارانه دانش سازمانی را براساس سازه‌های مثلث تاریک شخصیت فردی پیش‌بینی نمود.

\* سازه‌های مثلث تاریک شخصیت همکاران بر رفتار خرابکارانه دانش سازمانی تأثیر معناداری دارد. با توجه به مدل رگرسیونی با متغیر پنهان که برای ارزیابی این فرضیه مورد استفاده قرار گرفته است، این فرضیه تأیید شده است. نتایج تحلیل مدل رگرسیونی به‌طور کلی نشان داد که سازه‌های مثلث تاریک شخصیت همکاران بر رفتار خرابکارانه دانش سازمانی تأثیرگذار می‌باشد، به عبارت ساده‌تر می‌توان رفتار خرابکارانه دانش سازمانی را براساس سازه‌های مثلث تاریک شخصیت همکاران پیش‌بینی نمود.

نتایج فرضیه‌های فوق با نتایج پژوهش سرنیکو و وی چو (۲۰۲۰)، تیواری و جها (۲۰۲۳)، ابراهیمی خراجو و رحیمی کلور (۱۴۰۳)، هم‌راستا است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی «خودشیفتگی، ماکیاولیسم و روان‌پریشی» پیش‌بینی‌کننده قابل توجه رفتار خرابکارانه دانش فردی و همکاران است و این یک نتیجه جالب است؛ چراکه رابطه مهمی بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتار دانش مخرب ایجاد می‌کند که تاکنون در ادبیات مدیریت دانش توجه چندانی به آن نشده است. آنچه مشخص شده است اینکه خودشیفته‌ها، ماکیاولی‌ها و روان‌پریشان هنگام تعامل با همکارانشان، هنجارهای متعارف تبادل اجتماعی را نادیده می‌گیرند. درمقابل، اقدامات و واکنش‌های منفی همچون: خودپسندی و منیت

تهدید شده (خودشیفتگان)، حرص و طمعی که بی‌دلیل تقویت می‌شود (ماکیاولیایی‌ها) و تمایل به آسیب‌رساندن به دیگران (روان‌پریشان) را بروز می‌دهد. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که افراد، رفتار و صفات منفی خود را دست‌کم می‌گیرند و خود را بهتر از همکاران ارزیابی می‌کنند. لذا می‌توان از منظر نظریه تبادل اجتماعی توضیح داد که این موجب می‌شود که افراد تحت تأثیر میل به خود ارزیابی قرار بگیرند و آنها اغلب خود را در مقایسه با اطرافیان ارزیابی می‌کنند که می‌تواند عزت نفس، خودارزایی و احساس خوب بودن را در آنها تقویت کند. در نتیجه، در مقایسه با دیگران، آنها صفات و رفتارهای منفی را بزرگ و صفات مثبت را کوچک جلوه می‌دهند. یکی از یافته‌های جالب این مطالعه وجود یک رابطه نسبتاً قوی بین دانش خرابکارانه رفتار فردی و همکار است. این رابطه بیانگر آن است که وقتی کارکنان، همکاران خود را مشاهده می‌کنند که تمایل به خرابکاری دانش دارند و ترجیح می‌دهند مشابه آنها رفتار کنند. در میان ویژگی‌های شخصیتی آزمون‌شده در این پژوهش خودشیفتگی به‌عنوان یک بیماری و قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده رفتار خرابکاری دانش در سازمان تأمین اجتماعی استان مازندران شناخته شد. خودشیفتگان از رویه‌های سازمانی، هنجارها و اصول آن ناراضی هستند و این عدم رضایت شغلی خود را به دیگران نسبت می‌دهند و به‌طور نامناسبی تعارضات معمول در محل کار را بزرگنمایی می‌کنند. با وجود نقش اصلی خودشیفتگی در زمینه خرابکاری دانش فردی و همکار، اهمیت دو ویژگی دیگر «روان‌پریشی و ماکیاولیسم» را نباید نادیده گرفت. سایکوپاتی (روان‌پریشی) به فقدان همدلی و عدم پشیمانی به رفتار پرخاشگرانه یا ضد اجتماعی نسبت به دیگران منجر می‌شود. کارکنانی که علائم سایکوپاتی دارند، بخش کوچکی از کل نیروی کار را تشکیل می‌دهند، اما آنها مسئول اکثر قریب‌به‌اتفاق تعارض‌های درون‌سازمانی هستند. شرکت‌های ماکیاولیایی کارمندان خود را برای منافع شخصی تحریف و دستکاری می‌کنند، زیرا تصور می‌کنند تلاش صادقانه نتیجه‌ای ندارد. حتی اگر تأثیر روان‌پریشی و ماکیاولیسم در مورد خرابکاری دانش فردی و همکار نسبت به خودشیفتگی کمتر است، نباید آنها را نادیده گرفت.

لذا در این راستا پیشنهاد می‌شود با تقویت روحیه اخلاقی به تقویت رفتارهای کاری بین کارکنان کمک نمایند. آموزش سبک رفتارهای مؤدبانه در سازمان از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی می‌تواند راهگشا باشد. همچنین در انتصاب مدیران فارغ از هرگونه نگاه سیاسی و جناحی، کارکنانی به سمت‌های مدیریتی انتصاب شوند که بیشتر به سبک‌های اخلاقی و رفتاری فرائقش و یا فراوظیفه‌ای معتقد بوده و معیارهای تعیین‌شده برای یک مدیر موجه را دارا باشند. همچنین به مدیران پیشنهاد می‌شود که برنامه آموزشی



در راستای ارتقای سطح فضیلت سازمانی، برای کلیه کارکنان سازمان اعم از مدیر و کارمند در نظر گرفته شود تا برای همه افراد سازمان فرصت‌هایی برای بهبود در سایر اعضا به کمک بحث‌های عمیق در محیط کار در خصوص مشکلات واقعی فراهم شود. افراد باید فرصت بهبود مهارت‌های زندگی سالم مثل ارتباطات قاطع، گوش دادن همدلانه، کمک کردن به دیگران و درخواست کمک کردن از دیگران، خودارزیابی، مدیریت هیجانات و تفکر انتقادی داشته باشند. در اجرای فعالیت‌های پژوهشی همواره محدودیت‌هایی وجود دارد که بر نتایج پژوهش تأثیرگذار است و از اعتماد کردن و تعمیم‌پذیری آن می‌کاهد. این پژوهش نیز از چنین محدودیت‌هایی به دور نبوده است. یکی از محدودیت‌های مهم این پژوهش، نبود منابع کافی داخلی مرتبط با شخصیت تاریک و رفتار خرابکارانه سازمانی بین کارکنان بود. صرف زمان زیاد و دسترسی نداشتن به همه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی از محدودیت‌های مهم دیگر این پژوهش بود. این پژوهش به صورت مقطعی انجام شد و نتیجه‌گیری درباره علیت را دشوار می‌سازد.



## منابع

ابراهیمی خراجو، وحیده و رحیمی کلور، حسین (۱۴۰۳)، تأثیر مثلث تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمان: نقش بی ادبی در محیط کار و اخلاق کار اسلامی، مدیریت منابع انسانی پایدار، دوره ۵، شماره ۲: ۲۶۵-۲۸۵.

- Alexander Serenko and Chun Wei Choo.(2020)..knowledge sabotage as an extreme form of counterproductive knowledge behavior the role of narcissism, Machiavellianism psychopathy, and competitiveness, **Journal of knowledge management**.
- Arain, G.A., Bhatti, Z.A., Ashraf, N. and Fang, Y.-H.(2020). Top-down knowledge hiding in organizations: an empirical study of the consequences of supervisor knowledge hiding among local and foreign workers in the Middle East, **Journal of Business Ethics**, Vol. 164 No. 3, pp. 611-625.
- Brunell, A.B. and Davis, M.S. (2016). Grandiose narcissism and fairness in social exchanges, **Current Psychology**, Vol. 35No. 2, pp. 220-233.
- Baldwin, J.M. (1894), Imitation: a chapter in the natural history of consciousness, **Mind**, Vol. III No. 9, pp. 26-55.
- Blickle, G. and Schutte, N. (2017). Trait psychopathy, task performance, and counterproductive work behavior directed toward the organization, **Personality and Individual Differences**, Vol. 109, pp. 225-231.
- Cillo, V., Garcia-Perez, A., Del Giudice, M. and Vicentini, F.(2019). Blue-collar workers, career success and innovation in manufacturing, **Career Development International**, Vol. 24 No. 6, pp. 529-544.
- Dahling, J.J., Kuyumcu, D. and Librizzi, E.H. (2013). Machiavellianism, unethical behavior, and wellbeing in organizational life, in: Giacalone, R.A. and Promislo, M.D. (Eds), **Handbook of Unethical Work Behavior: Implications for Individual Well-Being**, Routledge, New York, NY, pp. 183-194.
- Ferguson, M. and Barry, B. (2011). I know what you did: the effects of interpersonal deviance on bystanders, **Journal of Occupational Health Psychology**, Vol. 16No. 1, pp. 80-94.
- Goode, S., & Lacey, D. (2022). Exploiting organisational vulnerabilities as dark knowledge: conceptual development from organisational fraud cases. **Journal of Knowledge Management**, 26(6), 1492-1515.
- Jones, D.N. and Paulhus, D.L. (2017). Duplicity among the Dark Triad: three faces of deceit, **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol. 113 No. 2, pp. 329-342.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short Dark triad. A brief measure of dark **personality traits. Assessment**, 21(1):28-41.
- Jonason, P. & McCain, J. (2012). Using the HEXACO model to test the validity of the Dirty Dozen measure of the Dark Triad. **Personality and Individual Differences**. 53. pp. 935-938.

- Tiwari, M., & Jha, R. (2023). Narcissism, toxic work culture and abusive supervision: a double-edged sword escalating organizational deviance. **International Journal of Organizational Analysis**, 30(1), 99-114.
- Liu, C.-C., Liang, T.-P., Rajagopalan, B., Sambamurthy, V. and Wu, J.C.-H. (2012). Knowledge sharing as social exchange: evidence from a meta-analysis, **Pacific Asia Journal of the Association for Information Systems**, Vol. 3 No. 4, pp. 21-47.
- Le Bon, G. (1897). *The Crowd: A Study of the Popular Mind*, **The Macmillan Company**, New York, NY.
- Liang, H., Lin, K.Y., Zhang, S. and Su, Y. (2018). The impact of coworkers' safety violations on an individual worker: a social contagion effect within the construction crew, **International Journal of Environmental Research and Public Health**, Vol. 15 No. 4, pp. 773-793.
- Mudrova, E. B., & Guzikova, L. A. (2022). Organizational behaviour model in management students: The Dark Triad traits, **Organizational Behaviour Management**, 13(2), 57-69.
- Miller, J.D., Price, J. and Campbell, W.K. (2012). Is the narcissistic personality inventory still relevant? A test of independent grandiosity and entitlement scales in the assessment of narcissism, **Assessment**, Vol. 19 No. 1, pp. 8-13.
- Matthews, G., Deary, I.J. and Whiteman, M.C. (2003). *Personality Traits*, **Cambridge University Press**, New York, NY.
- Modic, D., Paloma" ki, J., Drosinou, M. and Laakasuo, M. (2018). The dark triad and willingness to commit insurance fraud, **Cogent Psychology**, Vol. 5 No. 1, pp. 1-12.
- O'Boyle, E.H., Jr, Forsyth, D.R., Banks, G.C. and McDaniel, M.A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: a social exchange perspective, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 97 No. 3, pp. 557-579.
- Palmer, J.C., Komarraju, M., Carter, M.Z. and Karau, S.J. (2017). Angel on one shoulder: can perceived organizational support moderate the relationship between the Dark Triad traits and counterproductive work behavior?, **Personality and Individual Differences**, Vol. 110, pp. 31-37.
- Ryckman, R.M. (2008). *Theories of Personality*, **Thomson**, Belmont, CA.
- Rijsenbilt, A. (2011). *CEO Narcissism: Measurement and Impact*: **Erasmus Research Institute of Management (ERIM)**.
- Smith, M., Wallace, C., & Jordan, P. (2016). When the dark ones become darker: How promotion focus moderates the effects of the dark triad on supervisor performance ratings. **Journal of Organizational Behavior**. 37(2), pp. 236-254.
- Serenko, A. (2019). Knowledge sabotage as an extreme form of counterproductive knowledge behavior: conceptualization, typology, and empirical demonstration, **Journal of Knowledge Management**, Vol. 23 No. 7, pp. 1260-1288.
- Schaumberg, R.L. and Flynn, F.J. (2017). Clarifying the link between job satisfaction and absenteeism: the role of guilt proneness, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 102 No. 6, pp. 982-992.

- Serenko, A. and Bontis, N. (2016a). Negotiate, reciprocate, or cooperate? The impact of exchange modes on inter-employee knowledge sharing, **Journal of Knowledge Management**, Vol. 20 No. 4, pp. 687-712.
- Whisman, M. A., Sheldon, C. T., & Goering, P. (2000). Psychiatric disorders and dissatisfaction with social relationships: Does type of relationship matter? **Journal of Abnormal Psychology**, 109; 803-808.
- Wei Pana, Qingpu Zhanga, Thompson S.H. Teob, c, Vivien K.G. Lim (2018). The Dark Triad and knowledge hiding, **22International Journal of Information Management**. Vol. 42, pp. 36-48.
- Wilson, D.S., Near, D. & Miller, R.R. (1996). Machiavellianism: A Synthesis of the Evolutionary and Psychological Literatures. **Psychological Bulletin**, 119(2), 285-299.

