



فصلنامه راهبرد مدیریت مالی

دانشگاه الزهرا

سال دوازدهم، شماره چهل و هفتم، زمستان ۱۴۰۳

صفحات ۲۵۸-۲۲۵



مقاله پژوهشی

تاثیر صفات سه‌گانه تاریک شخصیت مدیران ارشد مالی بر انجام تعهدات سازمانی در شرکت‌های پذیرفته‌شده بورس اوراق بهادار تهران<sup>۱</sup>

زینب علیزاده صومعه<sup>۲</sup>، مرضیه ابراهیمی شقاقی<sup>۳</sup>، حسین اسلامی مفید آبادی<sup>۴</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۱۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۱۲

## چکیده

مدیران ارشد مالی نقش اساسی در سازمان‌ها دارند. آن‌ها راهبرد و فرهنگ سازمانی را شکل داده و تعهد آن‌ها به سازمان برای عملکرد بهتر سازمان امری حیاتی است. اما پژوهش‌ها در مورد ویژگی‌های شخصیتی مدیران ارشد مالی و تعهد آن‌ها به سازمان‌ها محدود است. از این‌رو، این پژوهش با هدف بررسی تاثیر صفات سه‌گانه تاریک شخصیت مدیران ارشد مالی بر انجام تعهدات سازمانی در شرکت‌های پذیرفته‌شده بورس اوراق بهادار تهران انجام شده است. در جایی که با تکیه بر نظریه خود تأییدی، پیامدهای «ویژگی‌های سه‌گانه تاریک» مدیران ارشد مالی (خودشیفتگی، روان‌پریشی و ماکیاولیسم) بر تعهدات سازمانی آن‌ها و نقش میانجی شفافیت نقش و نقش تعدیل‌کننده در دسترس بودن منابع مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این رابطه، الگوی مفهومی پژوهش حاضر از بررسی مبانی نظری مروری و مدل سه جزئی توسعه یافته توسط آلن و مایر (۱۹۹۰) توسعه داده شده است. سپس، با استفاده از روش معادلات ساختاری بر نمونه‌ای متشکل از ۳۸۴ نفر پاسخ‌دهنده از همه مدیران ارشد مالی، کارشناسان ارشد شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران نظر سنجی شد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که روان‌پریشی بر تعهد هنجاری سازمانی رابطه معنی‌دار منفی دارد و این اثر معکوس می‌باشد. همچنین خودشیفتگی بر تعهد هنجاری سازمانی رابطه معنی‌دار مثبتی دارد و این اثر مستقیم می‌باشد. همچنین رویکرد شخصیتی ماکیاولیسم بر تعهد عاطفی سازمانی رابطه معنی‌دار منفی دارد و این اثر معکوس می‌باشد. همچنین، در دسترس بودن منابع به عنوان متغیر تعدیلگر بر ارتباط بین مولفه‌های چندگانه شخصیتی مدیران ارشد مالی و تعهدات سازمانی در شرکت‌های پذیرفته‌شده بورس اوراق بهادار تاثیر معنی‌دار مثبت و این اثر مستقیم می‌باشد. در نهایت نتایج نشان داد مولفه‌های چندگانه شخصیتی مدیران ارشد مالی بر شفافیت نقش در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران تاثیر معنی‌دار مثبتی دارد و این اثر مستقیم می‌باشد.

**واژگان کلیدی:** صفات سه‌گانه تاریک، تعهد سازمانی، شخصیت، شفافیت نقش، در دسترس بودن منابع.

طبقه‌بندی موضوعی: H2, L84, D23, M12

۱. کد doi مقاله: 10.22051/JFM.2024.47354.2927

۲. کارشناسی ارشد، گروه حسابداری و مدیریت، واحد شهریار، دانشگاه آزاد اسلامی، شهریار، ایران. (نویسنده مسئول).  
Email: zeinab.alizadeh258@gmail.com

۳. گروه حسابداری و مدیریت، واحد شهریار، دانشگاه آزاد اسلامی، شهریار، ایران. Email: Marzieh.abrahimishaghghi@iau.ac.ir

۴. گروه حسابداری و مدیریت، واحد شهریار، دانشگاه آزاد اسلامی، شهریار، ایران. Email: hossein.eslamimofidabadi@iau.ac.ir

## مقدمه

مدیران مالی نقشی پایه‌ای در سازمان‌ها ایفا می‌کنند. زیرا، تعهد مدیران برای عملکرد مناسب و بهتر کارکردن سازمان به عنوان یک امر حیاتی است. سازمان‌ها در حقیقت منعکس کننده عملکرد مدیران ارشد خودشان می‌باشند (همبریک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). پس، به منظور رسیدن به چگونگی عملکرد سازمان‌ها، لازم است تا ویژگی‌های مدیران مالی که یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی سازمان‌ها هستند را بررسی نمائیم. تعهد مدیران مالی به سازمان، یک حالت ارادی که نشان دهنده میزانی از مسئولیت‌پذیری آن مدیر نسبت به سازمان تحت مدیریت خود است تعریف می‌شود. پس، به منظور عملکرد مناسب، تشویق ویژگی‌های مدیران ارشد مالی از اهمیت بسزایی برخوردار است (کلین و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). تعهدات سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) به شکل کلی بر تعلق خاطر داشتن افراد به مرکزی که در آن فعالیت می‌کنند اشاره دارد. تعهدات مربوط به فعالیت افراد در تعیین این نکته که یک مدیر در سازمان بماند و برای رسیدن به هدف سازمان فعالیت نماید بسیار مهم است (کارت<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). در بین نامطلوب‌ترین و آزار دهنده‌ترین شخصیت‌های اجتماعی که روان‌شناسان بیان کرده اند سه شخصیت از همه بیشتر توجه را به خود جلب نموده است که با یکدیگر متصل هستند. این سه شخصیت (ماکیاولیسم<sup>۴</sup>، روان‌پریشی، خودشیفتگی) است که باعث شناخت شخصیت نوینی به نام سه‌گانه‌های تاریک شخصیت شده است. شخصیت‌های سه‌گانه تاریک (خودشیفتگی، روان‌پریشی و ماکیاولیسم) امکان دارد که تعهد سازمانی کمی از خود نشان بدهند و در زمانی که منافع‌شان در سازمان ناکام می‌گردد و یا سازمان نمی‌تواند به آنان کمک نماید مایل به ترک آن نمایند. بنابراین ویژگی‌های سه‌گانه تاریک شخصیتی امکان دارد سبب ایجاد تعهد سازمانی مختل و یا بهبود یافته شود. شفافیت نقش می‌تواند انجام مطلوب کار و وظایفی که بر عهده افراد سازمان گذاشته شده است را در برداشته باشد و دید کلی و نگرش افراد را نسبت به مسئولیت و شغل خود تغییر خواهد داد بطوریکه در راستای تحقق اهداف سازمانی اهداف فردی نیز محقق می‌شود. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که وجود شفافیت نقش در سازمان‌ها علاوه بر افزایش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، موجبات افزایش خشنودی شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی بهتر و بالاتر آنها را منجر خواهد شد (رابرت<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳). تعهد سازمانی شاخصی است که بررسی می‌کند آیا اعمال مدیریت منابع به کار رفته در یک سازمان قادر به پرورش پیوندهای روانی بین اهداف سازمانی و کارکنان هستند یا خیر. مدیران همراستا با تغییرات فزاینده در سازمانها، به طور سازگاری به دنبال روشهایی برای ایجاد تعهد کارمندان می‌باشند که به مزیتی رقابتی و نگرشهای بهبود یافته کاری مثل رضایت شغلی، کارایی، غیبت و تمایل‌های مبادلات دست یابند (آهاکوا و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۲۱). در سازمان‌ها منابع مورد نیاز به منظور دستیابی به اهداف

1. hamberick
2. Klein et al
3. Carter
4. Machiavellianism
5. Robert
6. Sancheh et al



خرد و کلان و پیاده‌سازی و برنامه‌های عملیاتی به وسیله مدیران ارشد می‌بایست در اختیار آنها قرار گیرد تا کمبود منابع و رفاه باعث ایجاد عدم تعهد و بروز ویژگیهای منفی شخصیت آنها نگردد.

با این وجود، پژوهش‌های انجام شده در خصوص ارتباط میان شخصیت اجرایی مدیران و تعهدات آنان به سازمان نسبتاً در سطح پایینی قرار دارد لذا در این پژوهش با دو متغیر شفافیت نقش و در دسترس بودن منابع که نوآوری این پژوهش می‌باشد سعی بر بررسی این ویژگیها خواهیم کرد.

اهمیت این پژوهش از آن جهت است که پژوهش‌های زیادی بر روی تأثیر حاصل از ویژگی مربوط به شخصیت مدیران مالی بر روی نظرات ماندگاری سازمان‌ها انجام شده است (پترکو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). لیکن تأثیر مؤلفه‌های مربوط به شخصیت مدیران مالی بر تعهدات سازمانی با نقش شفافیت و در دسترس بودن منابع تاکنون مورد پژوهش قرار نگرفته است با این وجود، هیچ کدام از تحقیقات پیشین، سه ویژگی سه‌گانه تاریک و سه بعد تعهد را در یک مدل یکپارچه ننگنجانده است. با توجه به مطالب اشاره شده در بالا و عواقب ارتباط سه‌گانه تاریک شخصیت با تعهدات سازمانی پرسش اصلی در این پژوهش این است: تأثیر صفات سه‌گانه تاریک شخصیت بر انجام تعهدات سازمانی مدیران ارشد مالی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران چگونه است؟ از این‌رو، در پاسخ به سؤال مطرح شده این پژوهش با هدف بررسی تأثیر صفات سه‌گانه تاریک شخصیت برانجام تعهدات سازمانی مدیران ارشد مالی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران انجام شده است.

### مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

نظریه خودتأییدی یک چارچوب ارزشمند برای توضیح روابط متمایز صفات سه‌گانه تاریک (ماکیاولیسم، روان پریشی، خودشیفتگی) با سه جزء تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) است. تئوری خودتأییدی نشان می‌دهد که مدیران جهت‌گیری‌های جمعی را دنبال می‌کنند و در صورتی که در خدمت تأیید خود باشند، برای دستیابی به اهداف راهبردی سازمان تلاش خواهند کرد. از این نظر، برخی از محققان عنوان نموده‌اند که احساس کنترل فرد، یکی از ویژگی‌های بارز خودشیفتگی است و مدیران ارشد ماکیاولیستی نقش مهمی در شکل‌دهی نگرش سازمان‌محور دارند (رزیک و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). نظریه خودتأییدی شامل سه فرض مربوط به تعهد مدیریت ارشد است. اولاً، نظریه تأیید خود فرض می‌کند که افراد به دنبال شرایطی بوده که دیدگاه‌های مطلوب خود را تأیید کنند (بک و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). دوم، نظام گرایش‌های روان‌شناختی و رفتاری فرد را مشخص می‌کند که در آن رفتارهایی را تحریک می‌کند که دیدگاه‌های خود را بیشتر تقویت می‌کند سوم، حفظ یکپارچگی خود، حسی که در آن فرد احساس توانایی مهار نتایج مهم را داشته، که در فرآیند تأیید خود نقش اساسی دارد سپس، افراد درگیر

1. Petrko et al
2. Razik et al
3. Beck et al

اقداماتی شده که موجب حفظ یکپارچگی خود می‌شود پژوهش‌ها نشان می‌دهد که مدیران عامل خودشیفته با دوره طولانی‌تر، دریافت غرامت مستقیم بیشتر، سهام با ارزش‌تری داشته و تفاوت‌های حقوقی بیشتری نسبت به سایر مدیران دارند (کوهن و شرمن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). وضوح و نقش شفافیت منجر به دلگرمی و رضایت کارکنان و در نهایت، تغییر نگرش و بینش فرد نسبت به شغل و وظایف خود را به دنبال خواهد داشت. این امر منجر به تعهد شغلی افراد و فعالیت آنها در جهت تحقق اهداف سازمان و فردی خواهد شد. در دسترس بودن منابع، مشمول بازنگری منابع لازم در جهت تداوم فعالیت سازمان و دیگر موارد مرتبط است. این اقدامات شامل بررسی کارمندان و مدت زمان آنان در جهت فعالیت در زمینه مدیریت و هر نوع بودجه لازم و یا دیگر منابع نظیر رایانه‌ها، اتاق جلسات و یا دیگر تجهیزات است که در دسترس بودن منابع و ایجاد رفاه در کار خود انگیزه‌ای برای بهتر کار کردن در جهت اهداف سازمانی می‌باشد.

#### شخصیت سه‌گانه تاریک (خودشیفتگی، ماکیاولیسم، روان پریشی)

شخصیت عبارت است از؛ روش‌های نسبتاً پایدار ویژگی‌هایی که قدری به رفتار دوام می‌بخشد. شخصیت از گرایش‌هایی درست می‌شود که به اختلاف‌های فردی در رفتار در طول زمان و تداوم رفتار در شرایط گوناگون منجر شود. (خضری و معنوی پور، ۱۳۹۵). شخصیت به طور مستقیم سبک رهبری را مشخص می‌نماید که بر رفتار کارمندان و عملکرد سازمانی تأثیر گذار می‌باشد. (آتاوانسون<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). سه‌گانه تاریک برای اولین بار در سال ۲۰۰۲ میلادی معرفی شده است. دو پژوهشگر به نام‌های پالهاوس و ویلیامز<sup>۳</sup> از دانشگاه بریتیش کلمبیا، مطالعه‌ای را انجام دادند ادعای بزرگی را مطرح کردند آنان اظهار نموده‌اند که در جامعه عادی و زمانی که نشانه‌های نامتعارف در رفتار مشاهده نشده است، سه صفت ماکیاولیسم<sup>۴</sup> خودشیفتگی و روان پریشی را می‌توان خصوصیات شخصی در نظر گرفت (استیونس<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۲). رد<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۱) آن‌ها بیان نمودند که صفات سه‌گانه تاریک به دلیل هم‌راستایی در مولفه نظری و روان سنجی رفتارهای زیادی را در بر می‌گیرد که با سه‌شخصیت (خودشیفته، ماکیاولیسم، روان‌پریشی) شناخته شده است. اشخاصی که تمایلات روان پریشی تحت بالینی دارند، آرزوی رسیدن به موقعیت‌های رهبری را دارند تا میل آن‌ها برای قدرت، کنترل و اعتبار را برآورد کنند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که درصد روان پریشی در مدیران ارشد بسیار بالاتر از میانگین درصد در جمعیت عمومی است. در بین صفات سه‌گانه، خودشیفتگی بیشترین مطالعه را دارد؛ مدیران خودشیفته به بالا رتبه بودن خود اعتقاد دارند و دست به فعالیت‌های جسورانه و بلند پروازانه می‌زنند و به احساس قدرت می‌رسند. مدیران

1. Cohen et
2. Atavanson et al
3. Paulhaus and Williams
4. Machiavellianism
5. Stevens et al
6. Red et al



خودشیفته معتقدند که درک آنان از راهبرد سازمانی بسیار برتر از دیگران است. ماکیاولیست‌ها معمولاً غایت‌گرا هستند و قادرند عملکرد بالایی داشته و تعهدی غیر معمول نسبت به هدف خودشان نشان بدهند (آلن و مایر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰). خودشیفتگی شخصیتی است که رفتارهایی مانند خودستایی، نفع شخصی و تمایل به تحسین شدن را شامل می‌شود. افراد خودشیفته کسانی هستند که باورشان به خود در نقاط قوت خودشان است به این معنا که نقاط قدرت خود را خیلی بزرگ می‌بینند و نقاط ضعف خود را اصلاً نمی‌بینند. افراد خودشیفته دوست دارند که بیش از حد خود محور و حق به‌جانب باشند. همچنین آنان دوست دارند تا دیگران را تحت سلطه خود بگیرند. کسانی که دارای خصوصیات خودشیفتگی هستند، بلند پرواز و به دنبال قدرت رهبری و نفوذ بر مردم هستند (چاچرچی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). ماکیاولیسم بیان‌کننده بهره‌گرفتن از افراد در جهت کسب منافع خوداست (امیری، ۱۳۹۶). ماکیاولیسم که آن را فرصت‌طلبی هم تعریف می‌کنند به معنی میزان نفوذ و سلطه شخص بر فرد مقابل خود است که فرد مقابل را به انجام مقاصد شخصی خود متقاعد می‌کند. افراد با خصوصیات ماکیاولی<sup>۳</sup> حد تمایل به برد دارند و توجه مهم آن‌ها به وظیفه‌ای است که باید انجام دهند که آن‌ها برای انجام وظیفه خود و برای رسیدن به مقاصد از افراد تحت سلطه خود به‌عنوان وسیله استفاده می‌نمایند (فرقاندوست و همکاران، ۱۳۹۳) ماکیاولیسم با خلاقیت در ارتباط است. به این معنا که به راحتی می‌تواند از توجیه‌های خلاقانه برای گزینش روش غیراخلاقی استفاده کند افراد با خصوصیات ماکیاولیسم بیشتر مستعد تقلب هستند (بودی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵). روان‌پریشی شخصیتی است که دارای نقص وجدان و هم‌دلی است و باعث به‌نگرش‌های خشن و رفتارهای دست‌کاری شده می‌شود. افرادی که دارای خصوصیت روان‌پریشی هستند توانایی تسلط بر افراد را دارند و استرس کمتری نشان می‌دهند. همچنین، فرصت‌طلب، خودمحور، و بدبین هستند محققان بر این باورند که ویژگی‌های روان‌پریشی علت اساسی بسیاری از رفتارهای میان‌فردی انحرافی هستند که رهبران ناکارآمد بروز می‌دهند که منجر به ایجاد ناآرامی در کارمندان می‌شوند (هام و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷).

#### تعهدات سازمانی (عاطفی، مستمر، هنجاری)

نشان‌دهنده دل‌بستگی کلی شخص به سازمان است (آلن و مایر، ۱۹۹۰؛ مودی و همکاران، ۱۹۷۹). مدل سه‌جزئی آلن و مایر (۱۹۹۰) ساختاری سه‌بعدی را پیشنهاد می‌نماید که سبب تمایز تعهدات سازمانی می‌شوند. تعهد عاطفی، وابستگی عاطفی کارمند نسبت به سازمان است. اگر یک کارمند تعهد بالایی داشته باشد پس در نتیجه شانس ماندن طولانی‌تری در سازمان دارد. تعهد عاطفی به این معناست که سازمان از اهمیت بالایی برای شخص برخوردار بوده و او می‌خواهد که به آن سازمان تعلق داشته باشد (آلن و مایر،

1. Allen and Mayer
2. Chacharchi et al
3. Machiavelli
4. Boodi
5. Hamel et al

۱۹۹۰). تعهد عاطفی از مهم‌ترین نگرش‌های سازمانی است که قادر است زمینه پیوند عاطفی شخص را با سازمان فراهم نماید. نگرش سازمانی از گرایش‌های کاری کارمندان و نحوه معنا بخشی آنان به سازمان تأثیر می‌پذیرد. بایل اشاره به پیوند عاطفی کارمندان به سازمان دارد به طوری که اشخاص خود را با سازمانی که در آن فعالیت دارند معرفی می‌نمایند (بایل<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). تعهد عاطفی مشمول مولفه‌های تمایل به صرف کوشش قابل توجه برای سازمان و قبول و باور نیرومند اهداف و ارزش‌های سازمانی و تمایل به زیاد ماندن در سازمان می‌باشد (ژو و چن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). تعهد مستمر می‌تواند به ادراک هزینه و زیان ناشی از ترک سازمان دانست. اشخاص دارای این مدل تعهد به دو دلیل سازمان را ترک نمی‌نمایند نخست، هرچه اشخاص مدت طولانی در یک سازمان بمانند احساس می‌کند که سرمایه‌گذاری آنان در سازمان افزایش پیدا کرده و در صورتی که سازمان را ترک نمایند این سرمایه‌گذاری و مزایای جانبی حاصل از کار در سازمان از میان خواهد رفت. دوماً، تصور این مورد که عدم امکان انجام کار دیگر و یا پیدا کردن کار دیگری خارج از سازمان است (آلن و مایر، ۱۹۹۰). در تعهد مستمر افراد حاضر در سازمان بیرون آمدن از سازمان را برای خود پردر دسر می‌دانند. اگر نیروی انسانی در کار خود استمرار داشته باشد طولانی مدت در محل کار خود باقی می‌ماند و به فعالیت خود ادامه می‌دهد و در قبال سازمان احساس وظیفه می‌نماید. در تعهد هنجاری کارمند خود را موظف می‌داند که در سازمان حضور داشته باشد. آنان معتقدند که این موقعیتی است که می‌بایست در آن بمانند و آن را ترک ننمایند. میزان تعهد به عوامل گوناگونی بستگی دارد و از فردی به فرد دیگر می‌تواند متفاوت باشد (مایر<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۳).

تعهد هنجاری در حقیقت اعتقاد به مسئولیت شخص در قبال سازمان است. اشخاص در سازمان می‌مانند زیرا آن را نوعی التزام برای خود می‌دانند. اشاره به قبول ارزش‌های سازمانی نشان از احساس تعهد به منظور ماندن در آن سازمان است. مدل سه جزئی سه بعد تعهد را نوعی محرکی برای سازمان می‌بیند (مایر و همکاران، ۲۰۱۳). یکی از بدیهیات اصلی نظریه تعهد سازمانی این مورد است که تعهد سازمانی بالا نتایج مثبت را برای سازمان همراه دارد (استایر<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۸). پژوهش بسیاری به شکل گسترده، پیشایندهای موقعیتی تعهد را بررسی کرده‌اند (مرکورینو<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵؛ کوپر حکیم و ویس‌واران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵؛ سولینگر<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۸؛ مایر و همکاران، ۲۰۰۲). پژوهش‌ها پیشین نشان می‌دهند که از بین سه مؤلفه تعهد سامانی، تعهد عاطفی بیشترین پیش‌بینی کننده پیامد حیاتی سازمانی (عملکرد، جابجایی و رفتار شهروندی سازمانی) نسبت به تعهد مستمر و هنجاری است (کوپر حکیم و ویس‌واران، ۲۰۰۵؛ مایر و همکاران، ۲۰۰۲؛ مرکورینو، ۲۰۱۵؛ سولینگر و همکاران، ۲۰۰۸). به همین ترتیب، حالات روانشناختی غیر از تعهد، مانند عاطفه

1. Bayle et al
2. Zhou and Chen
3. Mayer
4. Steyer
5. Mercurio
6. Cooper Hakim and Weisvaran
7. Sullinger

(مزمر-مگنوس<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۲)، رضایت شغلی (هارتر<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۲)، و انگیزه (یالابیک<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۳)، با پیامدهای سازمانی مرتبط بوده اند. با این حال، جریان‌های جداگانه‌ای از پژوهش‌ها نیز نشان داده‌اند که در سطح مدیریتی، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و مستمر به طور منحصربه‌فردی با پیامدهای کاری سازمانی متفاوت و مرتبط هستند. دقیقاً، در حالی که مشخص شده است که تعهد عاطفی و هنجاری مدیران (مانند عملکرد وظیفه کارکنان (لوی<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۲)، عملکرد سازمانی (گونگ<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۹)، و درگیری شغلی مدیران (کارملی<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵)) بر نتایج مثبت، تأثیر می‌گذارد، تعهد مستمر مدیران (مانند قصد جابجایی مدیران (گوئررو و هرباخ<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹)، بیشتر بیان‌گر پیامدهای منفی است. قابل ذکر است که مدیران ارشد نسبت به مدیران سطوح پایین مسئولیت بیشتری دارند و در نتیجه تأثیر بیشتری بر نتایج سازمانی دارند. بنابراین، در نظر گرفتن ظهور سه مؤلفه تعهد سازمانی بیشتر از تمرکز بر یک مؤلفه منفرد (یعنی تعهد عاطفی) یا حالات روان‌شناختی جایگزین (یعنی تأثیر، رضایت شغلی و انگیزه) برای تعیین چگونگی بهینه سازی مدیران ارشد مرتبط است.

#### شفافیت نقش در سازمان

مجموعه‌ای از اقدامات و مطالعات جامع، مستمر و هدف‌مند در سطوح گوناگون سازمان شکل گرفته است تا وضعیت موجود سازمان را برای رسیدن به وضعیت مدیریت مطلوب تداوم و ارتقاء بخشد. شفافیت نقش در انجام بهتر کار و وظایف که بر عهده مدیران سازمان است را در برداشته و دید کلی و نگرش شخص را نسبت به شغل و وظایف خود تغییر خواهد نمود و در راستای رسیدن به اهداف سازمانی، اهداف شخصی هم محقق می‌گردد (رابرت<sup>۸</sup>، ۲۰۰۳). اشخاص ترجیح می‌دهند تا در محیط‌های شفاف کار کنند که نقش‌های آنان واضح است و از انتظارات مدیران نسبت به خود آگاه باشند. وقتی که شفافیت نقش بالاست پس در نتیجه رضایت هم افزایش پیدا خواهد کرد (باس<sup>۹</sup>، ۱۹۹۰). اشخاص برای انجام درست وظایف به اطلاعات کافی نیاز دارند. فقدان اطلاعات در خصوص اهداف و رفتار شغلی مؤثر سبب تلاش ناکافی و غیرمؤثر برای انجام وظایف می‌تواند شود و همچنین، سبب عملکرد شغلی پایین می‌شود. نتایج تجربی نیز نشان می‌دهد که ابهام نقش سبب عملکرد کاری پایین می‌شود. بررسی میزان تحقق پیدا نمودن ابعاد توانمندسازی روانشناختی کارمندان به وسیله شفافیت نقش، از مهم‌ترین اولویت‌های کاری مربوط به هر سازمان است.

1. Mezmar-Magnus
2. Harter
3. Yalabik
4. Levy
5. Gong
6. Carameli
7. Guerrero and Herbach
8. Robert
9. bass



## در دسترس بودن منابع

نخستین بخش از بررسی در دسترس بودن منابع، مشمول بازنگری منابع لازم در جهت تداوم فعالیت سازمان و دیگر موارد مرتبط است. این اقدامات شامل؛ بررسی کارمندان و مدت زمان آنان در جهت فعالیت در زمینه مدیریت، و هر نوع بودجه لازم و یا دیگر منابع نظیر رایانه‌ها، اتاق جلسات و یا دیگر تجهیزات است. بخش دوم بررسی مربوط به حصول اطمینان از این مورد است که منابع مورد نیاز به منظور دستیابی به اهداف خرد و کلان و پیاده‌سازی و برنامه‌های عملیاتی به وسیله مدیران ارشد تخصیص یافته شود. طرح‌ریزی منابع به منظور برآورد بهبود اهداف کلان، بخشی از توسعه برنامه عملیاتی است. (پاسنر و وترفیلد<sup>۱</sup>، ۱۹۷۸).

## جدول ۱. مروری بر خلاصه پیشینه پژوهش

محققان (سال)	موضوع مورد پژوهش	روش پژوهش	نتیجه‌گیری
اخترشناس و همکاران (۱۴۰۰)	تدوین مدلی بر عوامل مؤثر بر پایداری شرکتی	ترکیبی اکتشافی	این یافته‌ها دیدگاه مهمی برای ذی‌نفعان گوناگون هم‌چون دولت، نهادهای نظارتی، شرکت‌ها، نهادهای قانون‌گذار و پژوهشگران دارد.
خطبری و همکاران (۱۳۹۸)	ویژگی‌های شخصیتی، هوش مالی مدیران و عملکرد شرکت	رویکرد مدل یابی معادلات ساختاری	نتایج پژوهش نشان آن است که ویژگی‌های روان رنجورگرایی، وجدانی بودن و پذیرا بودن دارای تأثیر معنی‌دار و مثبت بر عملکرد شرکت دارد و تأثیر مؤلفه‌های سازگاری و برون‌گرایی بر عملکرد شرکت معنی‌دار نیست. همچنین، اثر تعدیل‌گری هوش مالی بر رابطه میان عملکرد شرکت و مؤلفه‌ها تأیید نشده است.
شیا نونینگ لیو و همکاران (۲۰۲۴)	سه‌گانه تارک و پنهان شدن دانش در سازمان‌ها با نقش میانجی سیاست سازمانی ادراک شده	رویکرد مدل یابی معادلات ساختاری	نتایج پژوهش نشان داد صفات سه‌گانه تارک با پنهان شدن دانش رابطه مستقیم دارد، بجز روان‌پریشی و ماکیاولیسم که به ترتیب با پنهان کاری و عدم تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری ندارند و رفتارهای منفی در محل کار همیشه مدیریت سازمانها را مختل می‌سازد.
جون لیوک لی و همکاران (۲۰۲۴)	ادراکات سیاست سازمانی و تعهد سازمانی با نقش انگیزه و توانایی شخصیتی	تحلیل تجربی	نتایج پژوهش نشان داد که انگیزه سازمانی رابط بین سیاست سازمانی و تعهد سازمانی است. علاوه بر این اثر رابطه ای انگیزه کاری توسط ویژگی‌های شخصیتی تعدیل می‌شود بطور خاص اثر منفی سیاست سازمانی بروی انگیزه سازمانی باعث می‌شود توانایی شخصیتی افراد کاهش یابد.
چنگ چوان یانگ (۲۰۲۴)	بازگشایی روابط بین شیوه‌های توسعه ای منابع انسانی، جمع‌گرایی روان‌شناختی و پنهان سازی دانش، نقش تعدیل کننده تعهد سازمانی عاطفی	تحلیل رگرسیونی تحلیل عاملی تاییدی	نتایج پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی مؤثر نه تنها رابطه بین شیوه‌های توسعه ای منابع انسانی و جمع‌گرایی روان‌شناختی را تعدیل می‌کند بلکه تأثیر غیر مستقیم شیوه‌های توسعه ای منابع انسانی را بر پنهان سازی دانش نیز تقویت می‌کند.
دیتزفری و همکاران (۲۰۲۳)	ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی سه‌گانه تارک	تحلیل تجربی	نتایج پژوهش نشان داد که هر یک از ویژگی‌های سه‌گانه تارک رابطه متمایزی با انگیزه‌های کاری دارند براساس یافته‌ها می‌



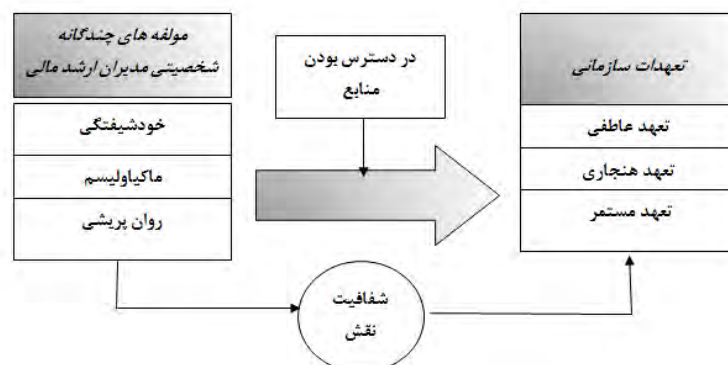
محققان (سال)	موضوع مورد پژوهش	روش پژوهش	نتیجه گیری
ماتین و همکاران (۲۰۲۲)	نگرش‌های کاری، انگیزه‌های مرتبط با کار بررسی صفات سه‌گانه تاریک و پایداری	تحلیل تجربی	توان نتیجه گرفت که سه‌گانه تاریک با سطوح پایین نگرش کاری مرتبط است. نتایج پژوهش نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی مدیران بخصوص خودشیفتگی و حذف تمام اصول اخلاقی بر پایداری شرکتی، تأثیری منفی و معنی‌دار دارد.
پلسترو همکاران (۲۰۲۱)	پایداری شرکتی با تحلیل تجربی و بررسی صفات سه‌گانه تاریک و پایداری شرکتی با تحلیل تجربی ویژگی‌های شخصیتی مدیران پایداری	تحلیل تجربی	نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیت صفات سه‌گانه تاریک میبایست در فرآیندهای ارزیابی و استخدام مدیران مسئول پایداری شرکتها مورد توجه باشد.
کافمن و همکاران (۲۰۲۱)	بی‌ثباتی شغلی روابط بین سه‌گانه تاریک و تعهد حرفه‌ای	تحلیل رگرسیون	نتایج نشان داد که روان‌پریشی با تعهد عاطفی رابطه منفی دارد، در حالی که ماکیاولیسم با تعهد هنجاری رابطه مثبت دارد و خودشیفتگی با تعهد هنجاری و مستمر رابطه مثبت دارد.
ماو و همکاران (۲۰۲۱)	پیامدهای متفاوت خودشیفتگی کارکنان برای رادیکال در مقابل خلاقیت فزاینده: دیدگاه خود تأییدی	توصیفی تحلیلی	نتایج حاصل از یک آزمایش و یک نظرسنجی سه موجی و چند منبعی نشان می‌دهد که خودکارآمدی خلاق یک مکانیسم اساسی است که کارکنان خودشیفته را تسهیل می‌کند تا خلاقیت اصلی و فزاینده را نشان دهند.
ایچرف و گرکز (۱۳۹۷)	بررسی رابطه میان صفات سه‌گانه تاریک شخصیت و تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی در حسابداری	پژوهش‌های نیمه تجربی، کاربردی و از نوع توصیفی، همبستگی	نتایج پژوهش نشان داد که میان تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی در حسابداری و صفات سه‌گانه تاریک شخصیت رابطه معنی‌دار وجود دارد و اختلاف معنی‌دار میان سطوح پایین، متوسط و بالا صفات سه‌گانه تاریک شخصیت بر روی تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه در حسابداری وجود دارد.

منبع: پیشینه پژوهش

نتایج حاصله از بررسی پیشینه پژوهش‌های مرتبط با این حوزه موضوعی نشان از آن است که در مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش حاضر نیز خلاء پژوهشی وجود دارد، و موضوع مؤلفه‌های چندگانه شخصیتی مدیران ارشد مالی بر تعهدات سازمانی به‌عنوان یک مبحث مهم سازمانی مورد بررسی قرار نگرفته است. از این‌رو، در پژوهش حاضر با بررسی و پرداختن به موضوع نقش و جایگاه مؤلفه‌های چندگانه شخصیتی برانجام تعهدات سازمانی مدیران ارشد مالی در شرکت‌های پذیرفته‌شده بورس اوراق بهادار تهران، سعی دارد که خلاء پژوهشی بیان شده را مورد پوشش قرار دهد.

### چارچوب مفهومی پژوهش

در این قسمت براساس مروری که بر مبانی نظری و پیشینه تجربی مرتبط با پژوهش حاضر انجام شده است؛ در نهایت چارچوب مفهومی نیز با معرفی متغیرهای کلیدی پژوهش در شکل شماره (۱) ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش.  
منبع: بیت سسینگر و همکاران (۲۰۲۲)

در چارچوب مفهومی متغیر مستقل پژوهش حاضر شامل؛ مؤلفه چندگانه شخصیتی صفات تاریک (خودشیفتگی، ماکیاولیسم و روان پریشی) و متغیر وابسته نیز شامل؛ تعهدات سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری)، و متغیر شفافیت نقش نیز به عنوان متغیر میانجی و متغیر در دسترس بودن منابع هم به عنوان متغیر تعدیل گر در نظر گرفته شده است.

علاوه بر این، با توجه به مبانی نظری مطرح شده و مرور پیشینه پژوهش نظیر پژوهش‌های بیت سسینگر و همکاران (۲۰۲۲) و سایر پژوهش‌های تجربی داخلی و خارجی، فرضیه‌های پژوهش نیز بدین گونه می باشند:

فرضیه اول: روان پریشی بر تعهد عاطفی سازمانی مدیران ارشد مالی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه دوم: روان پریشی بر تعهد مستمر سازمانی مدیران ارشد مالی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه سوم: روان پریشی بر تعهد هنجاری سازمانی مدیران ارشد مالی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه چهارم: خودشیفتگی بر تعهد عاطفی سازمانی مدیران ارشد مالی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه پنجم: خودشیفتگی بر تعهد مستمر سازمانی مدیران ارشد مالی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه ششم: خودشیفتگی بر تعهد هنجاری سازمانی مدیران ارشد مالی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه هفتم: رویکرد شخصیتی ماکیاولیسم بر تعهد عاطفی سازمانی مدیران ارشد مالی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه هشتم: رویکرد شخصیتی ماکیاولیسم بر تعهد مستمر سازمانی مدیران ارشد مالی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه نهم: رویکرد شخصیتی ماکیاولیسم بر تعهد هنجاری سازمانی مدیران ارشد مالی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه دهم: در دسترس بودن منابع بر ارتباط بین مولفه‌های چندگانه شخصیتی مدیران ارشد مالی و تعهدات سازمانی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه یازدهم: مولفه‌های چندگانه شخصیتی مدیران ارشد مالی بر شفافیت نقش در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه دوازدهم: شفافیت نقش بر تعهدات سازمانی مدیران ارشد مالی شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه سیزدهم: شفافیت نقش به عنوان متغیر میانجی در رابطه میان مولفه‌های چندگانه شخصیتی مدیران ارشد مالی و تعهدات سازمانی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

جدول ۲ تعریف عملیاتی متغیرهای چارچوب مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲. تعریف عملیاتی متغیرهای چارچوب مفهومی پژوهش

نوع متغیر	نام متغیر	نحوه اندازه‌گیری پرسشنامه	سوالات پرسشنامه	منبع و توضیحات
مستقل	مولفه‌های چندگانه شخصیتی ماکیاولیسم خودشیفتگی روان‌پریشی	پرسشنامه استاندارد	سوال ۱ تا ۱۲	این متغیر از طریق پرسشنامه و براساس مقاله بیت سسینگر و همکاران (۲۰۲۲) با استفاده از مدل جوانسون و وب استر (۲۰۱۰)
وابسته	تعهدات سازمانی هنجاری عاطفی مستمر	پرسشنامه استاندارد	سوال ۱۳ تا ۲۴	این متغیر از طریق پرسشنامه و براساس مقاله بیت سسینگر و همکاران (۲۰۲۲) با استفاده از مدل سه جزئی توسعه یافته مایر و همکاران (۱۹۹۳)
میانجی	شفافیت نقش	پرسشنامه استاندارد	سوال ۲۵ تا ۲۹	این متغیر از طریق پرسشنامه و براساس نظریه معتبر ساویر (۱۹۹۲)
تعدیل‌گر	در دسترس بودن منابع	پرسشنامه استاندارد	سوال ۳۰ تا ۳۲	این متغیر از طریق پرسشنامه و براساس نظریه اسپریتز و یوان

منبع: یافته‌های پژوهش

## روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از دیدگاه تقسیم‌بندی بر مبنای هدف، کاربردی می‌باشد. همچنین، از لحاظ طبقه‌بندی بر حسب روش، از نوع توصیفی-همبستگی است. از نظر جمع‌آوری اطلاعات میدانی و پیمایشی، (غیرآزمایشی) می‌باشد. در واقع، گردآوری اطلاعات و داده‌ها به دو صورت انجام گرفت، ابتدا اطلاعات مرتبط با متغیرهای پژوهش (مبانی نظری پژوهش) از مقالات پایگاه‌های معتبر داخلی و خارجی مانند: نورمگز<sup>۱</sup>، گنج<sup>۲</sup>، سیویلیکا<sup>۳</sup>، اس‌آی‌دی<sup>۴</sup>، ایران‌داک<sup>۵</sup>، امرالد<sup>۶</sup>، الزویر<sup>۷</sup> و غیره و با استفاده از فیش و به روش فیش برداری استخراج شده است. سپس در بخش میدانی نیز داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه ساختار یافته (استاندارد) بیت سسینگر و همکاران (۲۰۲۲) که شامل ۳۲ سؤال/گزاره است، به صورت پیمایشی از افراد نمونه مورد مطالعه جمع‌آوری شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از آمار توصیفی و آمار استنباطی به طور همزمان استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران ارشد مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران می‌باشد. تعداد ۳۸۴ مدیر مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران مورد بررسی قرار گرفت. در این رابطه، به دلیل بزرگی جامعه آماری براساس رابطه آماری کوکران، حجم نمونه انتخاب گردید.

## یافته‌های پژوهش

در بخش یافته‌های پژوهش نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات خام و پردازش شده به دو بخش آمار توصیفی و استنباطی ارائه شده است. استفاده از آمار توصیفی باهدف جمع‌آوری، تنظیم و ارائه اطلاعات به صورت روشن و با محاسبه پارامترهای جامعه و در صورت لزوم تعیین روابط موجود بین اطلاعات جمع‌آوری شده با جداول فراوانی، واریانس و میانگین و میانه صورت می‌گیرد. در سطح استنباطی به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش پس از بررسی نرمال بودن داده‌ها با آزمون کولموگروف اسمیرنوف، از روش مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر و نرم افزارهای اس‌پی‌اس نسخه ۴ و اسمارت پی‌ال‌اس استفاده شده است.

در جدول شماره (۳) ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش شامل جنسیت، تحصیلات و سابقه کار پرداخته شده، در هر مورد جداول آماری مربوط به آن‌ها ارائه شده است.

1. Normagz
2. Ganj
3. Civilica
4. Scientific Information Database (SID)
5. Iran Doc
6. Emerald
7. Elsevier



جدول ۳. نتایج آزمون آمار توصیفی مولفه‌های جمعیت شناختی پژوهش

جنسیت	فراوانی (fx)	درصد (fx%)
مرد	۲۴۰	۶۲/۵
زن	۱۴۴	۳۷/۵
مجموع	۳۸۴	۱۰۰
سطح تحصیلات	فراوانی (fx)	درصد (fx%)
کارشناسی	۱۹۲	۵۰
کارشناسی ارشد	۱۴۴	۳۷/۵
دکترای	۴۸	۱۲/۵
مجموع	۳۸۴	۱۰۰
سمت سازمانی	فراوانی (fx)	درصد (fx%)
۱ الی ۵ سال	۱۴۴	۳۷/۵
۶ الی ۱۰ سال	۸۰	۲۰/۹
۱۱ الی ۱۵ سال	۴۸	۱۲/۵
۱۶ الی ۲۰ سال	۲۰	۵/۲
۲۰ سال به بالا	۹۲	۲۳/۹
مجموع	۳۸۴	۱۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

یافته‌های حاصل از پژوهش در زمینه توزیع فراوانی جنسیت نشان می‌دهد که از ۳۸۴ نفر از افراد مورد پژوهش ۲۴۰ نفر (۶۲/۵ درصد) مرد و ۱۴۴ نفر (۳۷/۵ درصد) زن می‌باشند. بر این اساس مردان از زنان بیشتر است. در زمینه توزیع فراوانی مربوط به تحصیلات می‌توان گفت که از ۳۸۴ نفر از افراد مورد پژوهش، ۱۹۲ نفر (۵۰ درصد) کارشناسی و ۱۴۴ نفر (۳۷/۵ درصد) کارشناسی ارشد و ۴۸ نفر (۱۲/۵ درصد) دکترای می‌باشند. بر این اساس و با توجه به متغیر تحصیلات، می‌توان گفت که افراد با مدرک کارشناسی بالاترین فراوانی را در نمونه مورد بررسی دارند. به طور خلاصه یافته‌های حاصل از پژوهش در زمینه توزیع فراوانی مربوط به سابقه سازمانی پاسخ‌گویان در بین جامعه مورد پژوهش نشان می‌دهد که از ۳۸۴ نفر، ۱۴۴ نفر (۳۷/۵ درصد) ۱ الی ۵ سال، ۸۰ نفر (۲۰/۹ درصد) ۶ الی ۱۰ سال، ۴۸ نفر (۱۲/۵ درصد) ۱۱ الی ۱۵ سال، ۲۰ نفر (۵/۲ درصد) ۱۶ الی ۲۰ سال و ۹۲ نفر (۲۳/۹ درصد) ۲۰ سال به بالا می‌باشند. در جدول شماره (۴) آمار توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

**جدول ۴. نتایج آزمون‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش**

متغیرها	مؤلفه‌ها	میانگین	میانه	کمینه	بیشینه	انحراف معیار	ضریب چولگی	کشدگی
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	۳/۶۸۶۷	۴/۰۰۰	۱	۵	۱/۱۴۲۸۰	-۳/۴۸	-۱/۹۹۸
	تعهد مستمر	۳/۳۵۲۵	۳/۵۰۰	۱	۵	۰/۷۷۶۱۴	-۰/۰۷۲	-۳/۲۹
	تعهد هنجاری	۳/۹۴۴۰	۴/۰۰۰	۱	۵	۰/۹۲۲۰۴	-۰/۱۸۲۵	۰/۰۸۶
مؤلفه‌های چندگانه شخصیتی	روان پریشی	۳/۸۴۷۵	۴/۰۰۰	۱	۵	۰/۹۵۰۷۴	-۰/۶۰۶	-۰/۳۴۸
	خودشیفتگی	۴/۰۰۵۰	۴/۰۰۰	۱	۵	۰/۹۱۷۰۰	-۰/۸۴۱	-۰/۰۷۱
سایر متغیرهای پژوهش	ماکیاولیسم	۳/۶۶۲۵	۳/۸۷۵۰	۱	۵	۱/۸۳۲۸۶	-۰/۴۴۳	-۰/۱۶۲۸
	شفافیت نقش	۳/۶۶۶۰	۳/۸۰۰۰	۱	۵	۰/۷۲۴۷۷	-۰/۱۶۳	-۰/۱۵۶۱
	دردسترس بودن منابع	۳/۷۶۶۷	۴/۰۰۰	۱	۵	۰/۹۹۳۲۴	-۰/۴۱۲	-۰/۱۸۴۰

منبع: یافته‌های پژوهش

میانگین حسابی، مقداری از متغیر است که بیشتر افراد جامعه در حول آن تمرکز یافته است. در اینجا نیز به متغیر تعهد عاطفی به اندازه ۳/۶۸ می‌باشد. همچنین، متغیر تعهد مستمر به اندازه ۳/۳۵، متغیر تعهد هنجاری به اندازه ۳/۹۴، متغیر روان پریشی به اندازه ۳/۸۴، متغیر خودشیفتگی به اندازه ۴/۰۰۵، متغیر ماکیاولیسم به اندازه ۳/۶۶، متغیر شفافیت نقش به اندازه ۳/۶۶ و متغیر دردسترس بودن منابع به اندازه ۳/۷۶ حول میانگین هر متغیر متمرکز شده‌اند. میانه، عددی است که تعداد داده‌ها را به دو قسمت مساوی تقسیم می‌کند، به تعدادی که داده‌های کوچک‌تر از میانه برابر تعداد داده‌های بزرگ‌تر از میانه است. در جدول (۴) نیز میزان میانه برای هر متغیر از این قرار است: تعهد عاطفی به اندازه ۴/۰۰، متغیر تعهد مستمر به اندازه ۳/۵۰، متغیر تعهد هنجاری به اندازه ۴/۰۰، متغیر روان پریشی به اندازه ۴/۰۰، متغیر خودشیفتگی به اندازه ۴/۰۰، متغیر ماکیاولیسم به اندازه ۳/۸۷، متغیر شفافیت نقش به اندازه ۳/۸۰ و متغیر دردسترس بودن منابع به اندازه ۴/۰۰. ضریب چولگی، برای مقایسه دو جامعه علاوه بر پارامترهای مرکزی و پراکندگی معیار دیگری به نام چولگی وجود دارد. چولگی توزیع‌ها در مقایسه با توزیع متقارن معین می‌شود. شاخص اندازه‌گیری پارامترهای تعیین انحراف از قرینگی ضریب چولگی است. در جدول (۴) میزان چولگی هر متغیر نسبت به توزیع نرمال مشخص شده است؛ و علامت‌های هر عدد بیانگر میزان چولگی مثبت یا منفی آن‌ها می‌باشد. در جدول شماره (۵) آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش ارایه شده است.

**جدول ۵. نتایج توزیع نرمال داده‌ها توسط آزمون کولموگروف-اسمیرنوف**

متغیرهای پژوهش	مؤلفه‌ها	مقدار آماره آزمون	Sig (سطح معنی‌داری)
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	۱/۷۴۸	۰/۰۰۴
	تعهد مستمر	۱/۹۵۷	۰/۰۱۹
	تعهد هنجاری	۱/۳۳۶	۰/۰۳۳
مؤلفه‌های چندگانه شخصیتی	روان پریشی	۱/۳۳۷	۰/۰۴۶
	خودشیفتگی	۱/۵۱۷	۰/۰۲۰
سایر متغیرهای پژوهش	ماکیاولیسم	۱/۵۷۳	۰/۰۱۴
	شفافیت نقش	۱/۳۳۷	۰/۰۳۲
	دردسترس بودن منابع	۱/۲۵۸	۰/۰۴۴

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به اینکه سطح معنی‌داری متغیرهای پژوهش کمتر از 5% است، می‌توان نتیجه‌گرفت داده‌های جمع‌آوری شده برای متغیرهای پژوهش حاضر غیر نرمال است. لذا برای بررسی مدل پژوهش از روش پی‌اس‌ا<sup>۱</sup> (حداقل مربعات جزئی) استفاده شده است.

در پژوهش حاضر، طبق نتایج جدول (۶) در ابتدا به بررسی نتایج تحلیل عاملی تأییدی کلیه گویه‌های پژوهش پرداخته شده است. درجائی که تحلیل عاملی تأییدی، کلیه بارهای عاملی که دارای ضریب بالای 5% و سطح معنی‌داری (t-value) بیشتر از 1,96+ یا کمتر از 1,96- (در سطح 5%) هستند، تأیید می‌گردند و نشان دهنده آن هستند که گویه‌ها شاخص خوبی برای متغیرهای پژوهش هستند و به درستی متغیر موردنظر را ارزیابی می‌کنند. مطابق دیدگاه ریوارد و هاف (1988) بارهای عاملی مناسب برای سنجه‌ها بالاتر از 5% است. به طوری که در پژوهش حاضر نیز بارهای عاملی بالای 5% است.

**جدول ۶. نتایج آزمون برآورد مدل اندازه‌گیری برای بارهای عاملی و معنی‌داری**

متغیرهای پژوهش	نشانگر گویه	بار عاملی	سطح معنی‌داری
تعهد عاطفی	1X	0/959	90/600
	2X	0/951	90/351
	3X	0/964	137/769
تعهد مستمر	4X	0/552	1/355
	5X	0/355	1/413
	6X	0/428	1/361
	7X	-0/919	1/174
	8X	0/899	38/070
تعهد هنجاری	9X	0/908	35/721
	10X	0/888	34/581
	11X	0/892	32/340
	12X	0/906	39/858
	13X	0/896	37/459
روان‌پریشی	14X	0/867	32/301
	15X	0/892	33/647
	16X	0/885	29/293
خودشیفتگی	17X	0/923	56/149
	18X	0/961	110/222
	19X	0/964	114/088
	20X	0/951	78/644
ماکیاولیسم	21X	0/923	51/250
	22X	0/926	46/736
	23X	0/881	33/755
	24X	-0/225	1/665



متغیرهای پژوهش	نشانگر گویه	بار عاملی	سطح معنی‌داری
شفافیت نقش	۲۵X	۰/۸۸۳	۳۱/۲۰۸
	۲۶X	۰/۸۹۰	۳۹/۷۷۶
	۲۷X	۰/۸۸۱	۲۹/۹۳۳
	۲۸X	۰/۷۷۴	۱۳/۶۲۶
	۲۹X	-۰/۳۲۹	۲/۷۹۷
دردسترس بودن منابع	۳۰X	۰/۹۰۳	۵۸/۳۸۵
	۳۱X	۰/۸۶۲	۲۷/۹۱۷
	۳۲X	۰/۹۲۸	۶۰/۱۰۱

منبع: یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که در جدول (۶) مشاهده می‌شود کلیه گویه‌ها دارای بار عاملی بالای ۰/۵ و مقادیر معنی‌داری بالای ۰/۰۱ هستند بنابراین، گویه‌ها به طور دقیق متغیرهای پیش‌بینی شده در پرسشنامه را اندازه‌گیری می‌کنند.

طبق نتایج جدول (۷)، در بررسی روایی و واگرایی متغیرهای پژوهش، جذر ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده (AVE) یک سازه باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد. این امر نشانگر آن است که همبستگی آن سازه با نشانگرهای خود، بیشتر از همبستگی اش با سازه‌های دیگر است. با توجه به جدول (۷) مقادیر روایی با روش فورتل - لاکر مورد تأیید قرار گرفته است.

#### جدول ۷. نتایج روایی و واگرایی متغیرهای پژوهش با روش فورتل-لاکر

شرح عامل ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
تعهد عاطفی	۱/۰۰۰							
دردسترس بودن منابع	۰/۹۰۱	۱/۰۰۰						
تعهد هنجاری	۰/۷۹۸	۰/۹۴۲	۱/۰۰۰					
خودشیفتگی	۰/۷۴۹	۰/۸۲۳	۰/۸۹۰	۱/۰۰۰				
ماکیاولیسم	۰/۹۰۶	۰/۹۳۳	۰/۸۶۴	۰/۸۰۹	۱/۰۰۰			
تعهد مستمر	-۰/۶۹۸	-۰/۷۵۲	-۰/۸۰۵	-۰/۷۹۶	-۰/۷۳۹	۱/۰۰۰		
روان پریشی	۰/۸۴۵	۰/۹۵۷	۰/۹۵۷	۰/۸۸۰	۰/۹۱۱	-۰/۷۸۱	۱/۰۰۰	
شفافیت نقش	۰/۸۶۲	۰/۹۳۶	۰/۹۲۶	۰/۸۹۵	۰/۹۰۷	-۰/۷۹۰	۰/۹۵۷	۱/۰۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر، نتایج حاصله از آزمون همبستگی، با توجه به مقادیر آن در جدول (۷) حاکی از رابطه همبستگی مثبت و معنی‌داری بین کلیه متغیرهای پژوهش در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ و ۰/۰۱ است. به طوری که مقدار مجذور میانگین واریانس استخراجی متغیرهای پژوهش روی قطر اصلی در جدول (۷) جهت بررسی آزمون فورنل و لارکر برای هر یک از متغیرها بیشتر از بزرگترین مقدار برای آن متغیر مربوطه می‌باشد. و روایی واگرا تأیید می‌گردد. همچنین، جدول (۷) نشان می‌دهد که سازه‌ها به طور کامل از هم جدا می‌باشند. یعنی، مقادیر قطر اصلی (ریشه دوم متوسط واریانس استخراج شده) برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان انعکاسی موجود در مدل تجربی برآورد شده بیشتر است.

یکی از مواردی که برای سنجش پایایی در روش مدلسازی معادلات ساختاری به کار می‌رود، پایداری درونی (سازگاری درونی) مدل‌های اندازه‌گیری است.

جدول ۸. نتایج ضرایب آلفای کرونباخ

متغیرهای تحقیق	ضریب آلفای کرونباخ
تعهد عاطفی	۰/۹۵۵
در دسترس بودن منابع	۰/۸۸۰
تعهد هنجاری	۰/۹۴۰
خودشیفتگی	۰/۹۶۴
ماکیاولیسم	۰/۷۵۲
تعهد مستمر	۰/۷۵۸
روان پریشی	۰/۹۰۸
شفافیت نقش	۰/۷۰۴

منبع: یافته‌های پژوهش

از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، در روش پیل ال اس معیار جدید نسبت به آلفای کرونباخ به نام پایایی ترکیبی به کار می‌رود. نتایج پایایی ترکیبی در جدول ۹ آمده است.

جدول ۹. نتایج پایایی ترکیبی

متغیرهای تحقیق	CR
تعهد عاطفی	۰/۹۵۷
در دسترس بودن منابع	۰/۸۸۲
تعهد هنجاری	۰/۹۴۱
خودشیفتگی	۰/۹۶۶
ماکیاولیسم	۰/۸۸۷
تعهد مستمر	۰/۹۷۴
روان پریشی	۰/۹۰۸
شفافیت نقش	۰/۸۸۳

منبع: یافته‌های پژوهش

روایی همگرا دومین معیاری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش پی ال اس به کار برده می‌شود. معیار میانگین واریانس نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته بین هر سازه با شاخص‌های خود است.

جدول ۱۰. نتایج روایی همگرا

متغیرهای تحقیق	AVE
تعهد عاطفی	۰/۹۱۷
در دسترس بودن منابع	۰/۸۰۷
تعهد هنجاری	۰/۸۰۷
خودشیفتگی	۰/۹۰۲
ماکیاولیسم	۰/۶۳۴
تعهد مستمر	۰/۵۶۵
روان پریشی	۰/۷۸۳
شفافیت نقش	۰/۶۱۱

منبع: یافته‌های پژوهش



معیار نکوئی برازش<sup>۱</sup> (GOF) مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است که توسط این معیار محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را تعیین نماید. برای بررسی برازش در یک مدل کلی تنها یک معیار به نام نکوئی برازش استفاده می‌شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نکوئی برازش معرفی شده است (وتزلس<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۹). این معیار از طریق رابطه زیر محاسبه می‌شود:

$$\text{GOF} = \sqrt{\text{communalities} \times R^2} \quad \text{رابطه (۱):}$$

**جدول ۱۱. نتایج برازش کلی مدل پژوهش**

آماره R	مقادیر اشتراکی <sup>۳</sup>	عامل‌های اصلی پژوهش
۰/۸۷۲	۰/۹۱۷	تعهد عاطفی
-	۰/۸۰۷	در دسترس بودن منابع
۰/۹۵۵	۰/۸۰۷	تعهد هنجاری
-	۰/۹۰۲	خودشیفتگی
-	۰/۶۳۴	ماکیاولیسم
۰/۶۹۵	۰/۵۶۵	تعهد مستمر
-	۰/۷۸۳	روان پریشی
۰/۹۳۵	۰/۶۱۱	شفافیت نقش
۰/۸۶۴	۰/۷۵۳	میائنگین

منبع: یافته‌های پژوهش

در نتیجه مقادیر اشتراکی برابر است با ۰/۷۵۳. با توجه به مقادیر  $R^2$  (ضریب تعیین) که در جدول بالا آمده در نتیجه  $R^2$  برابر است با ۰/۸۶۴، بدین ترتیب مقدار GOF (نکوئی برازش) محاسبه شده به شرح زیر می‌باشد:

$$\text{GOF} = \sqrt{0.753 \times 0.864} = 0.806$$

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای (نکوئی برازش)، حاصل شدن ۰/۸۰۶ نشان از برازش قوی مدل دارد. با توجه به برازش قوی مدل کلی، حال می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت.

1. Goodness Of Fit
2. Wetzles
3. Communalilty

آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روابط ساختاریافته خطی

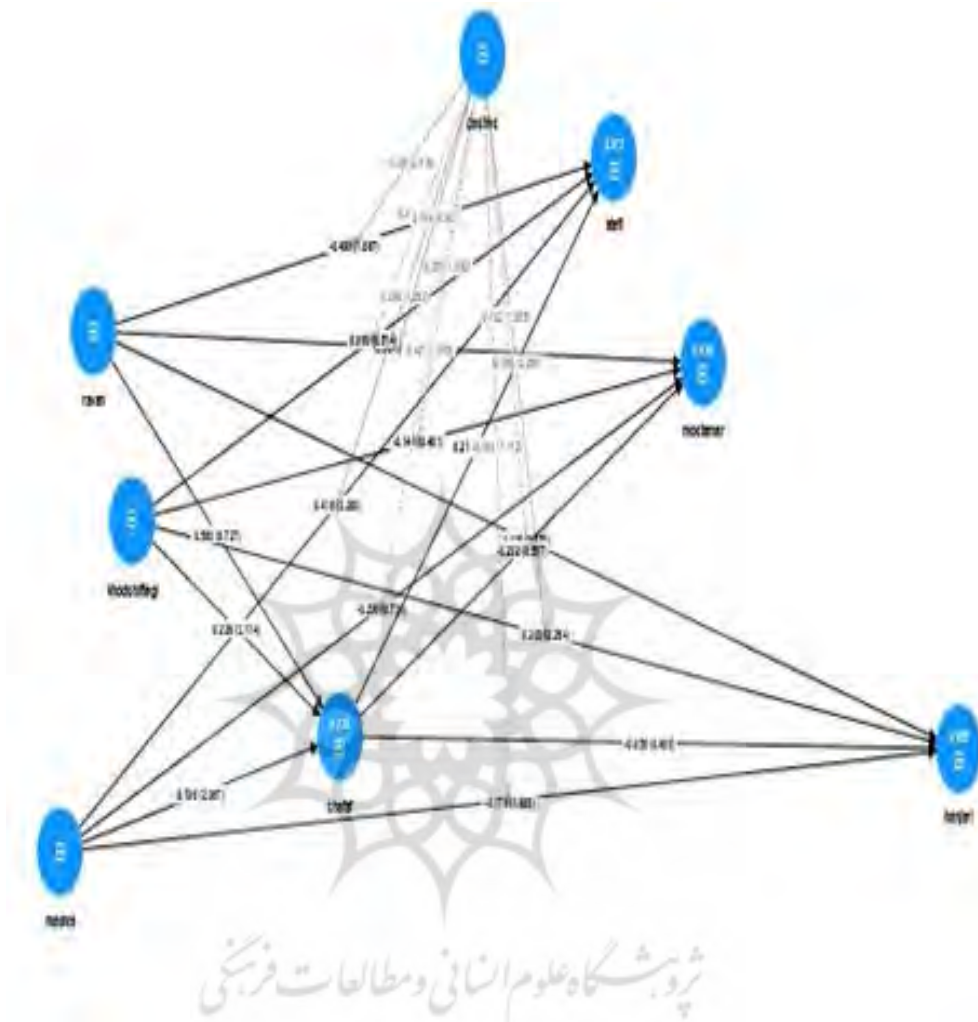
پس از تعیین مدل‌های اندازه‌گیری به منظور ارزیابی مدل مفهومی پژوهش و اطمینان یافتن از وجود یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری نیز آزمون شدند. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش در شکل ۳ و ۲ منعکس شده است.



شکل ۲. الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد

منبع: یافته‌های پژوهش





شکل ۳. ضرایب t الگوی آزمون شده پژوهش  
منبع: یافته‌های پژوهش

### تحلیل آماری فرضیه‌های پژوهش

همانطور که در قسمت قبلی بیان شد، از آنجایی که توزیع پژوهش غیرنرمال تشخیص داده شد (نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف) لذا با استفاده از نرم افزار (اسمارت پی ال اس)، همبستگی متغیرهای پژوهش آزمون شده است. برای بررسی رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته و تأیید کل مدل تجربی پژوهش از روش تحلیل مسیر استفاده شده است. تحلیل مسیر در این پژوهش با استفاده از نرم افزار اسمارت

پی ال اس انجام شده است. جدول (۱۲) ضریب معنی‌داری و نتایج فرضیه‌ی مطرح شده را به طور خلاصه نشان می‌دهد.

در این پژوهش از SEM<sup>۱</sup> (مدل معادلات ساختاری) برای تحلیل فرضیه پژوهش با استفاده از SmartPLS (اسمارت پی ال اس) استفاده شده است. روش نمونه‌گیری مجدد بوت استرپ<sup>۲</sup>، اهمیت مسیرهای موجود در مدل ساختاری را تعیین می‌کند (هایر<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۳).

**جدول ۱۲. ضرایب مسیر و سطح معنی‌داری فرضیه‌ها**

اثر تعدیلگر	اثر میانجی	مدل پیشنهادی	مسیر میان متغیرها
-	-	-۰/۴۹۰ (۱/۸۶۷)	روان پریشی -> تعهد عاطفی
-	-	-۰/۴۲۵ *** (۲/۵۷۹)	روان پریشی -> تعهد هنجاری
-	-	-۰/۰۰۴ (۰/۰۱۰)	روان پریشی -> تعهد مستمر
-	-	۰/۰۸۰ (۰/۵۱۴)	خودشیفتگی -> تعهد عاطفی
-	-	۰/۲۰۹ *** (۲/۲۶۴)	خودشیفتگی -> تعهد هنجاری
-	-	-۰/۱۴۱ (۰/۴۰۱)	خودشیفتگی -> تعهد مستمر
-	-	-۰/۴۱۸ *** (۳/۲۸۸)	ماکیاولیسم -> تعهد عاطفی
-	-	-۰/۱۷۰ (۱/۶۸۵)	ماکیاولیسم -> تعهد هنجاری
-	-	-۰/۲۹۶ (۰/۷۳۱)	ماکیاولیسم -> تعهد مستمر
-	-	۰/۵۸۰ *** (۶/۷۲۷)	روان پریشی -> شفافیت نقش
-	-	۰/۲۲۶ *** (۳/۱۱۴)	خودشیفتگی -> شفافیت نقش
-	-	۰/۱۹۶ *** (۲/۹۶۷)	ماکیاولیسم -> شفافیت نقش
-	-	۰/۲۱۲ (۰/۹۲۷)	شفافیت نقش -> تعهد عاطفی
-	-	۰-۰/۵۶ (۰/۴۹۹)	شفافیت نقش -> تعهد هنجاری
-	-	-۰/۲۳۲ (۰/۵۵۷)	شفافیت نقش -> تعهد مستمر
-۰/۳۳۵ *** (۲/۴۳۶)	-	-	در دسترس بودن منابع * روان پریشی -> تعهد عاطفی
۰/۱۸۲ *** (۱/۹۵۵)	-	-	در دسترس بودن منابع * روان پریشی -> تعهد هنجاری
۰/۱۶۰ (۰/۶۰۱)	-	-	در دسترس بودن منابع * روان پریشی -> تعهد مستمر
۰/۳۱۷ (۱/۴۷۵)	-	-	در دسترس بودن منابع * خودشیفتگی -> تعهد عاطفی
-۰/۱۶۰ *** (۲/۳۵۰)	-	-	در دسترس بودن منابع * خودشیفتگی -> تعهد هنجاری
۰/۳۵۱ (۱/۰۰۹)	-	-	در دسترس بودن منابع * خودشیفتگی -> تعهد مستمر
۰/۲۰۶ (۱/۲۵۲)	-	-	ماکیاولیسم -> در دسترس بودن منابع -> تعهد عاطفی
-۰/۱۰۸ (۱/۲۵۲)	-	-	ماکیاولیسم -> در دسترس بودن منابع -> تعهد هنجاری
-۰/۴۲۱ (۱/۰۶۵)	-	-	ماکیاولیسم -> در دسترس بودن منابع -> تعهد مستمر
-	۰/۱۲۳ (۰/۹۱۳)	-	روان پریشی -> شفافیت نقش -> تعهد عاطفی
-	۰-۰/۱۱ (۰/۴۵۲)	-	روان پریشی -> شفافیت نقش -> تعهد هنجاری
-	-۰/۱۳۵ (۰/۵۴۰)	-	روان پریشی -> شفافیت نقش -> تعهد مستمر
-	۰/۰۴۸ (۰/۸۳۵)	-	خودشیفتگی -> شفافیت نقش -> تعهد عاطفی

1. Structural Equation Modeling
2. Bootstrap
3. Haier



مسیر میان متغیرها	مدل پیشنهادی	اثر میانجی	اثر تعدیلگر
خودشیفتگی -> شفافیت نقش < تعهد هنجاری	-	۰/۰۱۳ (۰/۴۸۶)	-
خودشیفتگی -> شفافیت نقش < تعهد مستمر	-	۰/۰۵۳ (۰/۵۴۰)	-
ماکیاولیسم -> شفافیت نقش < تعهد عاطفی	-	۰/۰۴۱ (۰/۸۸۲)	-
ماکیاولیسم -> شفافیت نقش < تعهد هنجاری	-	۰/۰۱۱ (۰/۴۵۲)	-
ماکیاولیسم -> شفافیت نقش < تعهد مستمر	-	۰/۰۴۵ (۰/۵۳۰)	-

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۱۲ ضرایب مسیر و سطح معنی‌داری فرضیه‌ها را نشان می‌دهد. مطابق با جدول نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول با توجه به ضریب مسیر ۰/۴۹۰ - بنابراین، فرضیه اول پژوهش در سطح اطمینان معنی‌دار نمی‌باشد و مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. همچنین مطابق با جدول نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم با توجه به ضریب مسیر ۰/۰۰۴ - بنابراین، فرضیه دوم در سطح اطمینان پژوهش معنی‌دار نمی‌باشد و فرضیه دوم مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. همچنین مطابق با جدول نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم با توجه به ضریب مسیر ۰/۴۲۵ - بنابراین، فرضیه سوم در سطح اطمینان پژوهش معنی‌دار می‌باشد و فرضیه سوم مورد تأیید قرار می‌گیرد از طرفی چون عدد معنی‌داری بدست آمده منفی می‌باشد این اثر معکوس می‌باشد. همچنین مطابق با جدول نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم با توجه به ضریب مسیر ۰/۰۸۰ - بنابراین، فرضیه چهارم در سطح اطمینان پژوهش معنی‌دار نمی‌باشد و فرضیه چهارم مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. همچنین مطابق با جدول نتایج حاصل از آزمون فرضیه پنجم با توجه به ضریب مسیر ۰/۱۴۱ - بنابراین، فرضیه پنجم در سطح اطمینان معنی‌دار نمی‌باشد و فرضیه پنجم مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. همچنین مطابق با جدول نتایج حاصل از آزمون فرضیه ششم با توجه به ضریب مسیر ۰/۲۰۹ - بنابراین، فرضیه ششم در سطح اطمینان معنی‌داری می‌باشد و فرضیه ششم مورد تأیید قرار می‌گیرد از طرفی چون عدد معنی‌داری به دست آمده مثبت می‌باشد این اثر مستقیم می‌باشد همچنین مطابق با جدول نتایج حاصل از آزمون فرضیه هفتم با توجه به ضریب مسیر ۰/۴۱۸ - بنابراین، فرضیه هفتم در سطح اطمینان معنی‌داری می‌باشد و فرضیه هفتم مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین مطابق با جدول نتایج حاصل از آزمون فرضیه هشتم با توجه به ضریب مسیر ۰/۲۹۶ - بنابراین، فرضیه هشتم در سطح اطمینان معنی‌دار نمی‌باشد و فرضیه هشتم مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. همچنین مطابق با جدول نتایج حاصل از آزمون فرضیه نهم با توجه به ضریب مسیر ۰/۱۷۰ - بنابراین، فرضیه نهم در سطح اطمینان معنی‌دار نمی‌باشد و فرضیه نهم مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. همچنین مطابق با جدول نتایج حاصل از آزمون فرضیه دهم با توجه به ضریب مسیر دسترس بودن منابع بر ارتباط بین روان‌پریشی و تعهد عاطفی ۰/۳۳۵ - روان‌پریشی و تعهد هنجاری ۰/۱۸۲ و خودشیفتگی و تعهد هنجاری ۰/۱۶۰ - در سطح اطمینان معنی‌داری می‌باشد، این سه بعد فرضیه دهم مورد تأیید قرار می‌گیرد. و همچنین ضریب دسترس بودن منابع بر ارتباط بین روان‌پریشی و تعهد مستمر ۰/۱۶۰ خودشیفتگی و تعهد عاطفی ۰/۲۱۷ خودشیفتگی و تعهد مستمر ۰/۲۵۱ ماکیاولیسم و تعهد عاطفی ۰/۲۰۶ ماکیاولیسم و تعهد هنجاری ۰/۱۰۸ - ماکیاولیسم و تعهد مستمر ۰/۴۲۱ - در سطح اطمینان معنی‌دار نمی‌باشد، این شش بعد در فرضیه

دهم مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. همچنین مطابق با جدول نتایج حاصل از آزمون فرضیه یازدهم ضریب روان پریشی بر شفافیت نقش ۰/۵۸۰ و ضریب خودشیفتگی بر شفافیت نقش ۰/۲۲۶ و ضریب ماکیاولیسم بر شفافیت نقش ۰/۱۹۶ در سطح اطمینان معنی‌داری باشد و فرضیه یازدهم مورد تأیید قرار می‌گیرد از طرفی چون عدد معنی‌داری به دست آمده مثبت می‌باشد این اثر مستقیم می‌باشد. همچنین مطابق با جدول نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوازدهم ضریب شفافیت نقش بر تعهد عاطفی ۰/۲۱۲ تعهد مستمر ۰/۲۳۲- تعهد هنجاری ۰/۰۵۶ در سطح اطمینان معنی‌دار نمی‌باشد و فرضیه دوازدهم مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. همچنین مطابق با جدول نتایج حاصل از آزمون فرضیه سیزدهم نشان داد که ضریب شفافیت نقش بر ارتباط بین روان پریشی و تعهد عاطفی ۰/۱۲۳ روان پریشی و تعهد هنجاری ۰/۰۱۱- روان پریشی و تعهد مستمر ۰/۱۳۵- خودشیفتگی و تعهد عاطفی ۰/۰۴۸ خودشیفتگی و تعهد هنجاری ۰/۰۱۳- خودشیفتگی و تعهد مستمر ۰/۰۵۳- ماکیاولیسم و تعهد عاطفی ۰/۰۴۱ ماکیاولیسم و تعهد هنجاری ۰/۰۱۱- ماکیاولیسم و تعهد مستمر ۰/۰۴۵- در سطح اطمینان معنی‌دار نمی‌باشد و فرضیه سیزدهم مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف درک اثرات جنبه تاریک شخصیت بر ابعاد عاطفی، مستمر و هنجاری تعهد سازمانی و نقش میانجی شفافیت نقش و تأثیر تعدیلگری دسترس بودن منابع بر ارتباط بین مولفه‌های چندگانه شخصیتی مدیران ارشد مالی و تعهدات سازمانی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران انجام شده است یافته‌های این پژوهش با آشکار ساختن تفاوت‌های ظریف و پیچیدگی بیشتر در عملکرد ویژگی‌های تاریک شخصیت و تعهد سازمانی مدیران، به این بحث شفافیت می‌بخشد. در این راستا ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند در یک شرایط به‌طور مثبت با تعهد سازمانی و در شرایطی دیگر با آن ارتباط منفی داشته باشد. این نتایج نشان می‌دهد که مولفه‌های چندگانه شخصیتی مدیران با سنج‌های تعهد مستمر، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، دسترس بودن منابع، شفافیت نقش مورد ارزیابی قرار می‌گیرند و هر کدام می‌تواند اثرات دو سویه داشته باشند.

در این راستا، نتایج مطالعه حاضر در بخش آزمون فرضیه اول نشان داد که روان پریشی بر تعهد عاطفی سازمانی مدیران ارشد مالی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معنی‌داری ندارد. در این رابطه، نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول نشان داد که بدلیل عدم توجه همدلانه مدیران به دیگر افراد سازمان و تعارض در روابط فردی یا سایر اعضای سازمان، که منجر به احساس عدم قدردانی، ارزشمندی و دوست داشته شدن به آن‌ها می‌دهد و باعث می‌شود تعهد عاطفی کمتری نسبت به سازمان داشته باشند. بنابراین نتایج پژوهش حاضر با نتایج (بایسینگر ۱ و همکاران ۲۰۱۴) همسو نمی‌باشد. همچنین نتایج مطالعه حاضر در بخش آزمون فرضیه دوم نشان داد که روان پریشی بر تعهد مستمر سازمانی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معنی‌داری ندارد. در این رابطه، نتایج حاصل از

آزمون فرضیه دوم نشان داد روان‌پریشان‌سازمانی بر این باورند که با توجه به موقعیت قدرت تثبیت‌شده در سازمان فعلی‌شان، در صورت ترک سازمان، امکان استفاده از چنین موقعیتی برای دستیابی به اهداف خود تأییدی از بین می‌رود یا به میزان قابل توجهی کاهش می‌یابد. بنابراین نتایج پژوهش حاضر با نتایج پاولهوس و ویلیامز<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) همسو نمی‌باشد. نتایج مطالعه حاضر در بخش آزمون فرضیه سوم نشان داد روان‌پریشی بر تعهد هنجاری سازمانی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معنی‌دار منفی دارد و این اثر معکوس می‌باشد. این نتیجه نشان می‌دهد عدم وجود مهارت همدلانه نمی‌تواند تفاوت در ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای وظیفه‌ای را حل کند و با این شرایط احتمالاً تجربه تعارض رابطه را خواهند داشت. آنها کمتر احساس وفاداری و مدیون بودن به محیط سازمانی خود را دارند. این مسئله ممکن است منجر به کاهش احساس وظیفه و تعهد در قبال سازمان شده که در نتیجه تعهد هنجاری کمتری دارد. بنابراین نتایج پژوهش حاضر با نتایج پاناسیو و واندنبرگه<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) و اسمیت و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. نتایج مطالعه حاضر در بخش آزمون فرضیه چهارم نشان داد خودشیفتگی بر تعهد عاطفی سازمانی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معنی‌داری ندارد. این نتیجه نشان می‌دهد دوره تصدی طولانی‌تر در سازمان بسیاری از این وظایف را تسهیل می‌کند زیرا مدیران ارشد زمان برای جمع‌آوری قدرت بیشتری خواهند داشت. این ویژگی در هنگام خروج کاهش می‌یابد بنابراین نتایج پژوهش حاضر با نتایج مائو و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۱) همسو نمی‌باشد. نتایج مطالعه حاضر در بخش آزمون فرضیه پنجم نشان داد خودشیفتگی بر تعهد مستمر سازمانی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معنی‌داری ندارد. این نتیجه نشان می‌دهد این خط فکری که تمایلات انگیزشی بیرونی مدیران ارشد خودشیفته باعث می‌شود که آنها اهمیت بیشتری برای محدودیت‌های مرتبط با خروج از سازمان قائل شوند، بنابراین احتمالاً تعهد مستمر بالاتری ایجاد می‌کنند. بنابراین نتایج پژوهش با نتایج شلدون و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۷) و سدیکیدس و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. نتایج مطالعه حاضر در بخش آزمون فرضیه ششم نشان داد خودشیفتگی بر تعهد هنجاری سازمانی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و این اثر مستقیم می‌باشد. خودشیفتگی بر تعهد هنجاری تأثیر مثبت دارد این نتیجه نشان می‌دهد خودشیفته‌ها یک ذهنیت مشترک با سازمان خود ایجاد می‌کنند که منعکس‌کننده تمایل یک خودشیفته برای ایجاد یک پایگاه قدرت پایدار و جاسازی خود در آن پایگاه است و می‌خواهند سازمان غرور، ارزش‌ها و بینش آنها را منعکس کند. بنابراین نتایج پژوهش حاضر با نتایج کوهن و شرمین<sup>۷</sup> (۲۰۱۴) همسو می‌باشد. نتایج مطالعه حاضر در بخش آزمون فرضیه هفتم نشان داد رویکرد شخصیتی ماکیاولیسم بر تعهد عاطفی سازمانی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران تأثیر منفی

1. Palhous and Williams
2. Panasio and Vandenberghe
3. Mao et al
4. Sheldon et al
5. Vesdekides et al

معنی‌داری دارد. و این اثر معکوس می‌باشد این نتیجه نشان می‌دهد که با توجه به جذب پول در افراد دارای ماکیاولیسم بیشتر انتظار می‌رفت که ماکیاولیست‌ها از نظر عاطفی به سازمان خود وابسته نباشند و سازمان برای آنها اهمیت چندانی ندارد. بنابراین نتایج پژوهش حاضر با نتایج لیتوین<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) و رایت (۲۰۱۵) همسو می‌باشد. نتایج مطالعه حاضر در بخش آزمون فرضیه هشتم نشان داد رویکرد شخصیتی ماکیاولیسم بر تعهد مستمر سازمانی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران تاثیر معنی‌داری ندارد. طرز فکر بسیار محاسباتی ماکیاولیست‌ها باید ترجیحات آن‌ها را برای ماندن در شرکت فعلی‌شان افزایش دهد، مگر اینکه فرصت‌های بسیار بهتری را در جای دیگری شناسایی کنند با توجه به اهمیت بالایی که برای سرمایه‌گذاری‌های خود در یک سازمان و هزینه‌های مربوط به ترک قائل می‌شوند، ماکیاولیست‌ها احتمالاً سطح بالایی از تعهد مستمر از خود نشان می‌دهند. بنابراین نتایج پژوهش حاضر با نتایج کوولی<sup>۲</sup> (۲۰۲۱) و رایت (۲۰۱۵) همسو نمی‌باشد. نتایج مطالعه حاضر در بخش آزمون فرضیه نهم نشان داد رویکرد شخصیتی ماکیاولیسم بر تعهد هنجاری سازمانی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران هم تاثیر معنی‌داری ندارد. این بدان معنی است در معرض شرایط سودمند شخصی، ماکیاولیست‌ها را برانگیخت تا با درگیر شدن در رفتارهایی که به نفع سازمان است، تعهد بیشتری را برای بازگرداندن تعادل در مبادله اجتماعی با سازمان خود نشان دهند. بنابراین نتایج پژوهش حاضر با نتایج کوهن و شرم<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) همسو نمی‌باشد. نتایج مطالعه حاضر در بخش آزمون فرضیه دهم نشان داد در دسترس بودن منابع بر روابط بین روان‌پریشی- تعهد عاطفی و روان‌پریشی- تعهد هنجاری و خودشیفتگی- تعهد هنجاری معنی‌دار و تاثیر گذار می‌باشد و در دیگر ابعاد معنی‌دار نمی‌باشد. هدف اساسی مدیریت منابع انسانی خلق قابلیت استراتژیک از طریق تضمین و مطمئن شدن از این نکته می‌باشد که سازمان از کارکنان باانگیزه، متعهد و ماهر برای تلاش در راستای رسیدن به مزیت رقابتی پایدار برخوردار است تا بدینوسیله نیازهای فردی و گروهی کارکنانش و نیازهای تجاری سازمان از طریق طراحی و اجرای برنامه‌ها و سیاست‌های منسجم و عملی منابع انسانی تأمین شود و تعهد سازمانی کارکنان در اولویت‌های پیشبرد اهداف مطرح شود. (اختر و همکاران ۲۰۰۹) بنابراین، یکی از چالش‌های پیش روی سازمان‌ها، اتخاذ تدابیر و سازوکارهایی برای افزایش تعهد کارکنان است. در این رابطه، در دسترس بودن منابع و مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یک سازوکار ساختاری در رشد و سازگاری سرمایه انسانی، می‌توانند مهارتها، نگرشها و رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار داده و شکل دهد، تا آنها بتوانند کارشان را بهتر و با تعهد انجام دهند و به اهداف سازمان برسند. بنابراین نتایج پژوهش حاضر با (سنجه<sup>۳</sup> و همکاران ۲۰۱۵) همسو می‌باشد.

نتایج مطالعه حاضر در بخش آزمون فرضیه یازدهم نشان داد مولفه‌های چندگانه شخصیتی مدیران ارشد مالی بر شفافیت نقش در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. و این اثر مستقیم می‌باشد. نتایج در خصوص رابطه کلی بین توانمندسازی روانشناختی و شفافیت نقش افراد

1. Iithuahia
2. Ccowley
3. Ahakua et al



سازمان نشان داد، همبستگی مثبت و معنی‌دار بین این دو متغیر وجود دارد. به عبارت دیگر، بطوریکه در سازمان وظایف کارکنان به خوبی مشخص شده باشد، و آنان نسبت به شرح شغل و وظایف خود آگاهی کافی داشته باشند، عملکرد بهتری را از خود نشان می‌دهند. بطوریکه این عملکرد به گونه‌ای است که علاوه بر بوجود آوردن آرامش در بین کارکنان، آنان را به سمت اهداف سازمان متمایل می‌سازد. در این صورت می‌توان نتیجه گرفت که وجود شفافیت نقش در سازمان‌ها علاوه بر افزایش توانمندسازی روانشناختی کارکنان، موجبات افزایش خشنودی شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی بهتر و بالاتر آنها را فراهم خواهد نمود و بسیاری از دغدغه‌های مدیران را در خصوص افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان کاهش خواهد داد. مولفه‌های چندگانه شخصیتی بر شفافیت نقش تاثیر مثبت دارد نتایج تجربی نیز نشان می‌دهد که ابهام نقش سبب عملکرد کاری پایین می‌شود. دلیل این مورد که شفافیت نقش بر توانمندسازی روانشناختی کارمندان نقش اساسی دارد، بررسی میزان تحقق پیدا نمودن ابعاد توانمندسازی روانشناختی کارمندان به وسیله شفافیت نقش، از مهم‌ترین اولویت‌های کاری مربوط به هر سازمان است. بنابراین نتایج پژوهش حاضر با نتایج میرسون و کلاین<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) هوجوالدر و بروسفر<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) همسو می‌باشد. نتایج مطالعه حاضر در بخش آزمون فرضیه دوازدهم نشان داد شفافیت نقش بر تعهدات سازمانی شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تاثیر معنی‌داری ندارد. پیر و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) نشان می‌دهد که شفافیت نقش در نتیجه رضایت وانگیزه تاثیرگذار بوده و شفافیت نقش و وضوح منجر به رضایت و دلگرمی کارکنان و در نهایت تغییر بینش و نگرش فرد نسبت به وظایف و شغل خود را به دنبال خواهد داشت که این امر خود منجر به تعهد شغلی فرد و فعالیت او در جهت تحقق اهداف فردی و سازمان می‌گردد. لذا نتایج پژوهش حاضر با نتایج پیر و همکاران (۲۰۱۰) همسو می‌باشد. نتایج مطالعه حاضر در بخش آزمون فرضیه سیزدهم نشان داد شفافیت نقش بعنوان متغیر میانجی بر ارتباط بین مولفه‌های چندگانه شخصیتی مدیران ارشد مالی و تعهدات سازمانی در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تاثیر معنی‌داری ندارد. این نتیجه نشان می‌دهد شفافیت نقش بر ارتباط بین مولفه‌های شخصیتی و تعهدات سازمانی تاثیر گذار نمی‌باشد، در فرضیه ۱۱ تاثیر مولفه‌های چندگانه شخصیتی بر شفافیت نقش اثبات گردید که تاثیر معنی‌داری دارد، در فرضیه ۱۲ تاثیر شفافیت نقش بر تعهدات سازمانی اثبات گردید که شفافیت بر تعهدات سازمانی تاثیر معنی‌داری ندارد حال با توجه به نقش دو سویه شفافیت نقش بر رابطه بین مولفه‌های شخصیتی و تعهدات سازمانی طبق نتایج بدست آمده می‌توان نتیجه گرفت شفافیت نقش در ارتباط بین صفات شخصیتی و تعهد سازمانی تاثیرگذار نخواهد بود.

### پیشنهادهای کاربردی و آتی پژوهش

۱- پیشنهاد می‌گردد بخش‌های منابع انسانی و هیئت‌های مدیره هنگام انتصاب مدیران، برای جلوگیری از تأثیرات منفی شخصیتی مدیران بسیار متعهد را انتخاب کنند.

1. Meyerson and Klein
2. Hochwalder and Brosfer
3. Pierre et al

۲- پیشنهاد می‌گردد که به منظور ارتقای توانمندسازی، در روحیه کارکنان سازمان احساس مسئولیت ایجاد نمایند و ارتقای تخصص‌ها، توانایی‌ها، و مهارت‌های آنان مورد توجه قرار گیرد که خود موجب ارتقای ابعاد تعهد سازمانی به سطوح بالاتر را ایجاد و افراد صفات شخصیتی مثبتی از خود نشان می‌دهند.

۳- با توجه به یافته‌های پژوهش مبنی بر "رابطه بین مولفه‌های چندگانه شخصیتی و تعهدات سازمانی" پیشنهاد می‌گردد که برای مدیران اهداف و فرآیندها و شفافیت نقش را به خوبی تعریف نمایند تا افراد نسبت به راهبردهای سازمان به طور کامل آگاهی یابند تا بدین طریق احساس تعهد آنها افزایش یابد.

به منظور مقایسه نتایج پژوهش آتی با نتایج پژوهش حاضر برای دستیابی به عوامل مشترک و تعمیم پذیری بیشتر پیشنهاد می‌گردد پژوهش‌های دیگری در گستره موضوع حاضر در همین شرکت‌ها یا در دیگر سازمان‌ها با موضوعات ذیل انجام شود:

- ۱- پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی این موضوع بررسی گردد که آیا پیوند سه‌گانه تاریک - تعهد از لحاظ نظری در حال حاضر به هم مرتبط است یا خیر؟ و موارد احتمالی و متغیرهای مداخله‌گر را در نظر بگیرد که ممکن است درک ما از این ویژگی‌های شخصیتی را بیشتر روشن کند.
- ۲- پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی همچنین با در نظر گرفتن عوامل زمینه‌ای، ارتباط احتمالی بین سه‌گانه تاریک که می‌تواند به‌طور مثبت با تعهد سازمانی در یک شرایط و در شرایطی دیگر با آن ارتباط منفی داشته باشد به طور گسترده مورد بررسی قرار گیرد.

### ملاحظات اخلاقی

حامی مالی: مقاله حامی مالی ندارد.  
 مشارکت نویسندگان: تمام نویسندگان در آماده‌سازی مقاله مشارکت داشته‌اند.  
 تعارض منافع: بنا بر اظهار نویسندگان در این مقاله هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.  
 تعهد کپی‌رایت: طبق تعهد نویسندگان حق کپی‌رایت رعایت شده است.

پرتال جامع علوم انسانی



## References

Akhtarshenas & et al. (2019). Compilation of the model of factors affecting corporate sustainability in Iran, accounting empirical studies. *Finance*, 16(65), 175-201. (In Persian).

Amiri, S. Sepahrian, A. Firouze and Ghasemi Nawab, Amir. (2016). Examining psychological well-being, happiness and excitement seeking order in dark triad personality tendencies, *psychological studies*, 13(2), 25-43. (In Persian).

Emer, F. & Gerkez, M. (2017). Investigating the relationship between the dark triad of personality and opportunistic decision-making of financial managers in accounting. *Advances in accounting of social sciences and humanities*, Shiraz, 10(1(74/3)), 303-273. (In Persian).

Hassanzadeh, A. Rajaipour, S. & Nouri, A. (2012). Roleclarity and cognitive ability. *Public administration perspective*, 2(14), 135-155. (In Persian).

Lotfi, M. (2015). Investigating the impact of personality and structural characteristics of management on the way companies fulfill their social responsibilities: with an emphasis on data mining models and data coverage analysis, type of article: research paper, *change management research paper*, 8(51), 131-107. (In Persian).

Masoumi, S. (2017). Identifying the effective variables on the level of sustainability reporting of companies listed in the Tehran Stock Exchange, *audit knowledge*, 18(70), 221-195. (In Persian).

Namazi, M. RajabDari, H. & Rusta maimandi, A. (2016). Survey of the number and content analysis of articles on the professional ethics of accountants in Iran, *Journal of Accounting Advances*, 119:156-178. (In Persian).

Abernethy, M. A; Bouwens, J; & Van Lent, L. (2013). The role of performance measures in the intertemporal decisions of business unit managers. *Contemporary Accounting Resea*, 30(3), 925-961.

Allen, N. J; & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Ames, D. R; Rose, P; & Anderson, C. P. (2006). The NPI-16 as a short measure of narcissism. *Journal of research in personality*, 40(4), 440-450. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2005.03.002>

Anderson, E; & Weitz, B. (1992). The use of pledges to build and sustain commitment in distribution channels. *Journal of marketing research*, 29(1), 18-34. <https://doi.org/10.1177/002224379202900103>

Anseel, F; Lievens, F; Schollaert, E; & Choragwicka, B. (2010). Response rates in organizational science, 1995–2008: A meta-analytic review and guidelines for



survey researchers. *Journal of Business and Psychology*, 25, 335-349. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9157-6>

Atanasov, V. A; & Black, B. S. (2016). Shock-based causal inference in corporate finance and accounting research. *Critical Finance Review*, 5, 207-304. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1718555>

Boddy, C. R. (2016). Unethical 20th century business leaders: Were some of them corporate psychopaths? The case of Robert Maxwell. *International Journal of Public Leadership*, 12(2), 76-93.

Boddy, C. R; Ladyschewsky, R. K; & Galvin, P. (2010). The influence of corporate psychopaths on corporate social responsibility and organizational commitment to employees. *Journal of Business Ethics*, 97, 1-19. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0492-3>

Bouncken, R; Cesinger, B; & Tiberius, V. (2020). Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy of top managers: Can Entrepreneurial Orientation secure performance?. *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 12(3), 273-302. <https://doi.org/10.1504/IJEV.2020.107932>

Brandstätter, H. (2011). Personality aspects of entrepreneurship: A look at five meta-analyses. *Personality and individual differences*, 51(3), 222-230. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.07.007>

Brownell, K. M; McMullen, J. S; & O'Boyle Jr, E. H. (2021). Fatal attraction: A systematic review and research agenda of the dark triad in entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 36(3), 106106. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2021.106106>

Buchanan II, B. R. U. C. E. (1972). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Yale University. Admin Sci Q* 19:533–546. <https://www.jstor.org/stable/2391809>

Buchholz, F; Lopatta, K; & Maas, K. (2020). The deliberate engagement of narcissistic CEOs in earnings management. *Journal of Business Ethics*, 167, 663-686. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04176-x>

Buyl, T; Boone, C; & Wade, J. B. (2019). CEO narcissism, risk-taking, and resilience: An empirical analysis in US commercial banks. *Journal of Management*, 45(4), 1372-1400. <https://doi.org/10.1177/0149206317699521>

Calder, B. J; Phillips, L. W; & Tybout, A. M. (1981). Designing research for application. *Journal of consumer research*, 8(2), 197-207. <https://doi.org/10.1086/208856>

Call, M. L; Nyberg, A. J; & Thatcher, S. (2015). Stargazing: An integrative conceptual review, theoretical reconciliation, and extension for star employee research. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 623. <https://doi.org/10.1037/a0039100>

Campbell, W. K; & Foster, J. D. (2011). The narcissistic self: Background, an extended agency model, and ongoing controversies. In *The self*, PsychologyPress, 115138. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203818572-8/narcissistic-self-background-extended-agency-model-ongoing-controversies-keith-campbell-joshua-foster>

Campbell, W. K; Bonacci, A. M; Shelton, J; Exline, J. J; & Bushman, B. J. (2004). Psychological entitlement: Interpersonal consequences and validation of a self-report measure. *Journal of personality assessment*, 83(1), 29-45. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8301\\_04](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8301_04)

Campbell, W. K; Hoffman, B. J; Campbell, S. M; & Marchisio, G. (2011). Narcissism in organizational contexts. *Human resource management review*, 21(4), 268-284. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.007>

Carey, A. L; Brucks, M. S; Küfner, A. C. P; Holtzman, N. S; große Deters, F; Back, M. D; Donnellan, M. B; Pennebaker, J. W; & Mehl, M. R. (2015). Narcissism and the use of personal pronouns revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(3), e1–e15. <https://doi.org/10.1037/pspp0000029>

Carmeli, A. (2005). Exploring determinants of job involvement: An empirical test among senior executives. *International Journal of manpower*, 26(5), 457-472. <https://doi.org/10.1108/01437720510615143>

Carter, G. L; Campbell, A. C; & Muncer, S. (2014). The dark triad personality: Attractiveness to women. *Personality and Individual Differences*, 56, 57-61. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.08.021>

Chakrabarty, S. (2015). The influence of unrelated and related diversification on fraudulent reporting. *Journal of Business Ethics*, 131, 815-832. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-2023->

Chatterjee, A; & Hambrick, D. C. (2007). It's all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. *Administrative science quarterly*, 52(3), 351-386. <https://doi.org/10.2189/asqu.52.3.351>

Chiaburu, D. S; & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of applied psychology*, 93(5), 1082. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1082>

Choi, D; Oh, I. S; & Colbert, A. E. (2015). Understanding organizational commitment: A meta-analytic examination of the roles of the five-factor model of personality and culture. *Journal of applied psychology*, 100(5), 1542–1567. <https://doi.org/10.1037/apl0000014>

Chusmir, L. H. (1982). Job commitment and the organizational woman. *Academy of Management Review*, 7(4), 595-602. <https://doi.org/10.2307/257226>

Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis. *Journal of organizational Behavior*, 13(6), 539-558. <https://doi.org/10.1002/job.4030130602>

Cohen, A. (1993). Age and tenure in relation to organizational commitment: A meta-analysis. *Basic and applied social psychology*, 14(2), 143-159. [https://doi.org/10.1207/s15324834basp1402\\_2](https://doi.org/10.1207/s15324834basp1402_2)

Cohen, G. L.; Garcia, J.; Purdie-Vaughns, V.; Apfel, N.; & Brzustoski, P. (2009). Recursive processes in self-affirmation: Intervening to close the minority achievement gap. *Science*, 324(5925), 400-403. <https://doi.org/10.1126/science.1170769>

European Commission (2005). The new SME definition-user guide and model declaration. Enterprises and Industry Publications, European Commission - Publications Office, Brussels. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/10abc892-251c-4d41-aa2b-7fe1ad83818c>

Fehr, B.; Samsom, D.; & Paulhus, D. L. (2013). The construct of Machiavellianism: Twenty years later. In: Spielberger CD, Butcher JN (eds), *Advances in personality assessment*. Erlbaum, Hillsdale, 77-116.

Fernández-Mesa, A.; Llopis, O.; García-Granero, A.; & Olmos-Peñuela, J. (2020). Enhancing organisational commitment through task significance: the moderating role of openness to experience. *European Management Journal*, 38(4), 602-612. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.12.010>

Fornell, C.; & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50. <https://jstor.org/stable/3151312>

Foster, J. D.; & Trimm IV, R. F. (2008). On being eager and uninhibited: Narcissism and approach-avoidance motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(7), 1004-1017. <https://doi.org/10.1177/0146167208316688>

Foster, J. D.; Misra, T. A.; & Reidy, D. E. (2009). Narcissists are approach-oriented toward their money and their friends. *Journal of research in personality*, 43(5), 764-769. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.05.005>

Furtner, M. R.; Maran, T.; & Rauthmann, J. F. (2017). Dark leadership: The role of leaders' dark triad personality traits. *Leader development deconstructed*, 75-99. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-64740-1\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-319-64740-1_4)

Galvin, B. M.; Lange, D.; & Ashforth, B. E. (2015). Narcissistic organizational identification: Seeing oneself as central to the organization's identity. *Academy of Management Review*, 40(2), 163-181. <https://doi.org/10.5465/amr.2013.0103>

Gong, Y; Law, K. S; Chang, S; & Xin, K. R. (2009). Human resources management and firm performance: The differential role of managerial affective and continuance commitment. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 263-275. <https://doi.org/10.1037/a0013116>

Grijalva, E; & Newman, D. A. (2015). Narcissism and counterproductive work behavior (CWB): Meta-analysis and consideration of collectivist culture, Big Five personality, and narcissism's facet structure. *Applied psychology*, 64(1), 93-126. <https://doi.org/10.1111/apps.12025>

Gudmundsson, A; & Southey, G. (2011). Leadership and the rise of the corporate psychopath: what can business schools do about the 'snakes inside'? *e-Journal of Social and Behavioural Research in Business*, 2(2), 18-27. <https://eprints.qut.edu.au/48348/>

Ham, C; Lang, M; Seybert, N; & Wang, S. (2017). CFO narcissism and financial reporting quality. *Journal of Accounting Research*, 55(5), 1089-1135. <https://doi.org/10.1111/1475-679X.12176>

Hambrick, D. C. (2007). Upper echelons theory: An update. *Academy of management review*, 32(2), 334-343. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24345254>

Hare ROD, Neumann, C.S. (2006). The PCL-R assessment of psychopathy: development, properties, and new directions. In: Patrick CJ (ed) *Handbook of psychopathy*. Guilford Press, New York, pp 58-88, <https://doi.org/10.1002/9781119159322.ch4>

Heimann, A. L; Ingold, P. V; & Kleinmann, M. (2020). Tell us about your leadership style: A structured interview approach for assessing leadership behavior constructs. *The Leadership Quarterly*, 31(4), 101364. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101364>

M. Pelster, S. (2022). The dark triad and corporate sustainability: An empirical analysis of personality traits of middle managers, *Schaltegger, Business Ethics, the Environment & Responsibility* 31(1)80-99. <https://ris.uni-paderborn.de/record/25041>

Mao, J. Y; Quan, J; Li, Y; & Xiao, J. (2021b). The differential implications of employee narcissism for radical versus incremental creativity: A self-affirmation perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 42(7), 933-949. <https://doi.org/10.1002/job.2540>

Mazutis, D. D. (2013). The CEO effect: A longitudinal, multilevel analysis of the relationship between executive orientation and corporate social strategy. *Business & Society*, 52(4), 631-648. <https://doi.org/10.1177/0007650313490510>

Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human resource development review*, 14(4), 389-414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>

Meyer, J. P; Kam, C; Goldenberg, I; & Bremner, N. L. (2013). Organizational commitment in the military: Application of a profile approach. *Military Psychology*, 25(4), 381-401. <https://doi.org/10.1037/mil0000007>

Michel, JS; & Bowling, NA. (2013). Does dispositional aggression feed the narcissistic response? The role of narcissism and aggression in the prediction of job attitudes and counterproductive work behaviors. *J Bus Psychol*, 28(3), 93–105. <https://doi.org/10.1007/s10869-012-9265-6>

Mihalache, M; & Mihalache, O. R. (2022). How workplace support for the COVID-19 pandemic and personality traits affect changes in employees' affective commitment to the organization and job-related well-being. *Human resource management*, 61(3), 295-314. <https://doi.org/10.1002/hrm.22082>

Pelster, M; & Schaltegger, S. (2022). The dark triad and corporate sustainability: An empirical analysis of personality traits of sustainability managers. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 31(1), 80-99. <https://doi.org/10.1111/beer.12398>

#### COPYRIGHTS



This license allows others to download the works and share them with others as long as they credit them, but they can't change them in any way or use them commercially.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

