مقاله پژوهشی

تأثیر صفات تاریک شخصیت (ماکیاولیسم، خودشیفتگی و ضداجتماعی) بر سوءرفتار سازمانی با تبیین نقش میانجی هوشیاری سازمانی (مطالعه‌ای در حوزه مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی– اورژانس ۱۱۵ استان لرستان)

ساغر ابتهاج [۱]، حجت طاهری گودرزی [۲*]

[۱] دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران
[۲] استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران

* **نویسنده مسؤول:** حجت طاهری گودرزی
h_taheri47@iaub.ac.ir

ارجاع: ابتهاج ساغر، طاهری‌گودرزی حجت. تأثیر صفات تاریک شخصیت (ماکیاولیسم، خودشیفتگی و ضداجتماعی) بر سوءرفتار سازمانی با تبیین نقش میانجی هوشیاری سازمانی (مطالعه‌ای در حوزه مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی- اورژانس ۱۱۵ استان لرستان). راهبردهای مدیریت در نظام سلامت ۱۴۰۱؛ ۷(۱): ۳۱-۱۷.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۰۵
تاریخ اصلاح نهایی: ۱۴۰۱/۰۳/۱۰
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۱۶

چکیده

زمینه و هدف: پدیده سوءرفتار سازمانی به عنوان یک پدیده مخرب یا منفی، ارزش‌های اجتماعی، هنجارها و انتظارات سازمانی مشترک را به چالش کشیده است. ازاینرو، مطالعه عوامل پیش بینی کننده سوءرفتار سازمانی، با هدف کاهش اثر ویژگی‌های ناخوشایند شخصیت کارکنان از طریق هماهنگ کردن کارکنان با استانداردهای رفتاری، سیاست‌ها و راهبردهای سازمانی در سیستم‌های مراقبت بهداشتی درمانی ضروری به نظر می‌رسد. لذا، در این پژوهش صفات تاریک شخصیت و هوشیاری سازمانی در جهت کاهش سوءرفتار سازمانی مورد بررسی قرار گرفت.

روش پژوهش: پژوهش مقطعی حاضر با رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری در سال ۱۳۹۹ انجام شد. جامعه هدف، کارکنان حوزه مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی اورژانس ۱۱۵ استان لرستان بود. نمونه بر اساس جدول کرجسی- مورگان، ۲۱۷ نفر محاسبه شد و نمونه‌گیری در دسترس صورت گرفت. برای تعیین روایی سازه‌ها، از روایی واگرا و همگرا، و برای تعیین پایایی ابزار از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. روش تحلیل داده‌ها، مدلسازی معادلات ساختاری با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای SPSS 23 و Smart PLS 3.5 بود.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد صفات تاریک شخصیت با مقدار معنی‌داری (۶/۲۳۲) و ضریب مسیر (۰/۴۰۱) بر سوءرفتار سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌دار؛ و با مقدار معنی‌داری (۸/۷۴۱) و ضریب مسیر (۰/۴۵۵ -) بر هوشیاری سازمانی تأثیر منفی و معنی‌داری داشته‌است. هوشیاری سازمانی با مقدار معنی‌داری (۵/۱۸۷) و ضریب مسیر (۰/۳۷۳ -) بر سوءرفتار سازمانی تأثیر منفی و معنی‌داری داشت. همچنین هوشیاری سازمانی با ضریب تأثیر مستقیم ۰/۴۵۵ - و غیر مستقیم ۰/۳۷۳ - و سطح معنی‌داری مستقیم ۵/۱۸۷ و غیرمستقیم ۸/۷۴۱ (۱/۹۶ < t >۱/۹۶-) نقش میانجی بین صفات تاریک شخصیت و سوءرفتار سازمانی را تبیین می نماید. کیفیت مدل نهایی پژوهش با شاخص برازش کلی مدل (GOF) (۰/۳۷۸) از برازش مناسب برخوردار بود.

نتیجه‌گیری: با توجه به نقش معنی‌دار صفات تاریک شخصیت و هوشیاری سازمانی در رابطه با پیش بینی سوءرفتار سازمانی کارکنان، به مدیران فوریت‌های پزشکی- اورژانس ۱۱۵ استان لرستان پیشنهاد می‌شود ضمن شناسایی و مدیریت این صفات، از طریق تقویت هوشیاری سازمانی کارکنان، مانع نقض عمدیِ هنجارهای سازمانی توسط کارکنان شوند.

واژه‌های کلیدی: شخصیت، ماکیاولیسم، خودشیفتگی، ضداجتماعی، هوشیاری سازمانی، سوءرفتار سازمانی

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.2.7]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9716]

مقدمه

نیاز به خدمات فوریت‌های پزشکی چون سایه‌ای همراه انسان‌ها بوده و ممکن است برای هر فردی با هر شرایطی، در هر زمان، مکان و در هر وضعیتی اتفاق بیافتد (۱). خدمات اورژانس‌ها بخش مهمی از سیستم ارائه خدمات بهداشتی هستند و نقش کلیدی در ارائه خدمات و انتقال بیماران به مراکز درمانی دارند (۲). مراقبت‌های اورژانس زمینه‌ساز ارائه مشاوره تلفنی به تعداد زیادی از بیماران بوده و باعث کاهش مراجعه به اورژانس بیمارستان‌ها می‌شود (۳).

مجموعه گسترده‌ای از تحقیقات، رفتارهای نادرست سازمانی را مورد بررسی قرار داده است. سازمانی که به سوءرفتار متهم می‌شود، باید مشخص شود که آیا سوءرفتار واقعاً رخ داده است یا خیر و در این صورت، چه کسی مسئول آن بوده است (۴). معضل سوءرفتار سازمانی (organizational misconduct) متأسفانه در تمام سازمان‌ها وجود دارد که کارکنان به طریق مختلف و به روش‌های متعدد به سازمان خود لطمه می‌زنند. دزدی از سازمان‌ها یا سایر همکاران، آسیب‌های جنسی، شایعه‌پراکنی، رفتارهای ناآرام، مصرف الکل در محل کار، سوءاستفاده از منابع سازمانی، غیبت غیرموجه و غیره. امروز در عصر رایانه، این آسیب‌ها حرکاتی بسیار عادی و معمولی شده است، مانند دستیابی به ایمیل‌های شخصی افراد، بانک‌های آنلاین و غیره. این مجموعه رفتارها با عناوین مختلفی از جمله رفتار ضداجتماعی سازمانی، سوءرفتار سازمانی و رفتارهای کاری ناکارآمد معرفی شده‌اند (۵).

تحقیقات نشان می‌دهد یکی از عواملی که می‌تواند بر سوءرفتار سازمانی تأثیر بگذارد، صفات تاریک شخصیت می‌باشد. سینق و شارما (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای بین افراد گروه سنی ۱۹ تا ۲۵ سال در دهلی به این نتیجه دست یافتند که افزایش میزان صفات تاریک شخصیت کارکنان منجر به افزایش سوءرفتار سازمانی می‌شود (۶). در میان نامطلوب‌ترین و آزاردهنده‌ترین شخصیت‌های اجتماعی که روانشناسان مطرح کرده‌اند، ۳ شخصیت بیشترین توجه تجربی را جلب کرده‌اند که با یکدیگر همبسته هستند. این ۳ شخصیت، شامل ضداجتماعی (antisocial)، ماکیاولیسم (machiavellianism) و خودشیفتگی (narcissism) است که منجر به معرفی نیمرخ شخصیتی به نام سه‌گانه‌های تاریک شخصیت (dark triad of personality) شده است (۷). افراد با ویژگی ضداجتماعی دارای خصوصیاتی مانند عدم همدلی با افراد دیگر، روابط احساسی کم‌عمق، تکانشگری و عدم تقصیر یا پشیمانی در هنگام اقدام برای آسیب رساندن به دیگران هستند. افراد ضداجتماعی نسبت به‌دیگران بسیار کم‌توجه هستند، بی‌مسئولیتی شدید به اعمالشان نسبت به مردم دارند و میزان همدلی آن‌ها پایین است (۸). ضداجتماعی را می‌توان تمایل به مخالفت با سایر افراد جامعه و نمایش رفتارهای تکانشی و بی‌پروا توصیف کرد (۹). افراد با ویژگی ضداجتماعی تمایل دارند که با هزینه دیگران، از تکنیک‌های دستکاری برای منافع شخصی خود استفاده کنند (۱۰). افراد با ویژگی ماکیاولیسم شدید تمایل به برد دارند و توجه اساسی آن‌ها وظیفه و کاری است که باید انجام دهند و نه هیچ چیز دیگر؛ آن‌ها برای انجام وظیفه‌شان از افراد تحت سلطه خود به‌عنوان ابزار و به‌منظور رسیدن به هدف استفاده می‌کنند (۱۱). خودشیفته‌ها عشق زیاد نسبت به خود دارند، و رفتاری بی‌عاطفه دارند که دیگران را تحقیر می‌کنند (۸). خودشیفتگی را می‌توان بیان بیش از حد و منحصر به‌فرد خود دانست که باعث ایجاد نیاز شدید به مواجهه اجتماعی می‌شود. علاوه بر این، افراد خودشیفته برای پذیرش انتقاد تلاش می‌کنند و معمولاً در ایجاد یک تصویر اجتماعی مثبت از خود متمرکز هستند (۱۲).

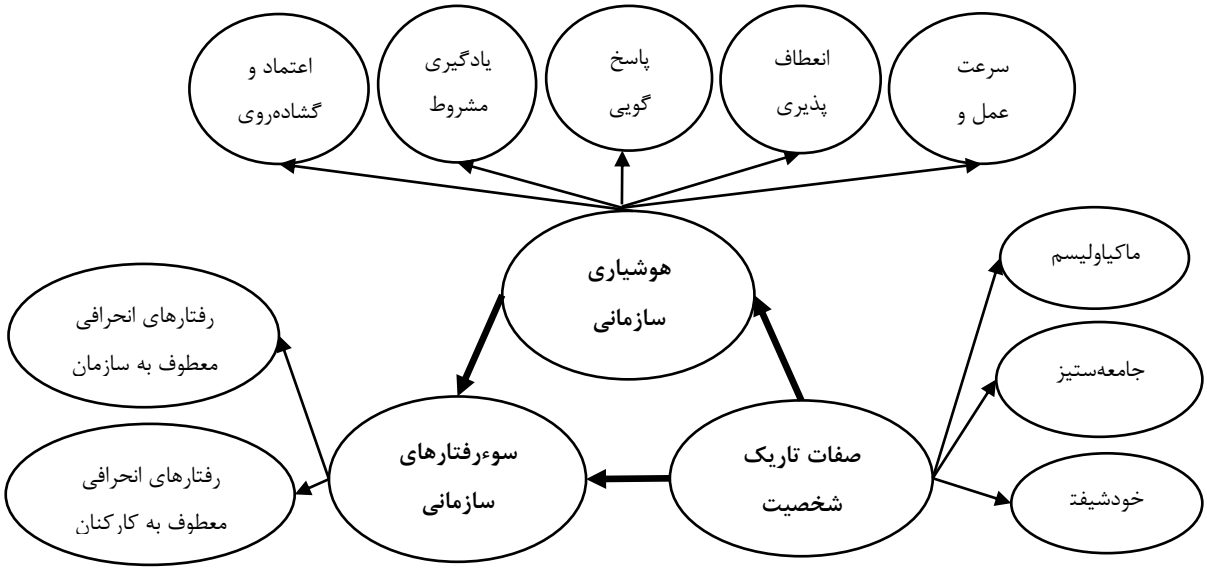
از طرف دیگر هوشیاری سازمانی (organizational mindfulness) نقش متغیر میانجی بین صفات تاریک شخصیت و سوءرفتار سازمانی را دارد. اسچاه و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای بین مدیران و کارکنان آمریکایی و چینی به این نتایج دست یافتند که آگاهی از صفات تاریک شخصیت افراد می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا در فرایند استخدام، انتقال و ارتقای کارکنان بهتر عمل کند که این کار خود موجب کاهش سوءرفتار سازمانی خواهد شد (۱۳). در واقع، هوشیاری سازمانی محصول استفاده مؤثر از هوش سازمانی است و به عنوان ترکیبی از دانش و مهارت تلقی می‌گردد که سازمان می‌تواند آن را در راستای رسیدن به اهداف خود گسترش دهد (۱۴). براین‌اساس، هوشیاری سازمانی موجب می‌شود سازمان‌ها، اطلاعات محیط اطراف خود را سریع‌تر و با دقت بیشتری تجزیه و تحلیل کرده و نتایج حاصل را به طریق سودمند ذخیره و در مواقع مقتضی در دسترس تصمیم گیرندگان قرار دهند (۱۵). به عنوان مثال، والریو (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای روی جوانان ۱۹ تا ۲۵ سال ساکن دهلی به این نتیجه دست یافت که

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences
www.mshsj.ssu.ac.ir

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.2.7]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9716]

سازمان‌های هوشیار، رویدادهای غیر منتظره را در اولین مراحل آن، وقتی که نشانه‌های مشکل جزئی و ضعیف است، مدیریت می کنند (۱۶). ازاینرو، زمانی‌که کارکنان سازمان، سطح هوشیاری بالایی داشته باشند به‌طبع، کمتر دچار سوءرفتار سازمانی خواهند شد و حتی می‌توانند سازمان یا سایر همکارانی که دچار سوءرفتار سازمانی شده‌اند را شناسایی و در بهبود این رفتارها نقش مثمر ثمری داشته باشند و بالعکس، اگر کارکنان یک سازمان فاقد هوشیاری لازم باشند، به‌طبع، سوءرفتار سازمانی نیز شدیدتر از قبل شده و سازمان با سرعت بیشتری رو به تقلیل اثربخشی خواهد رفت (۱۷). ازاین‌منظر، هوشیاری در محیط کار نه تنها عملکرد فردی را بهبود می‌بخشد، بلکه باعث بهره وری، چابکی و قدرت ابتکاری سازمان می‌گردد (۱۸). بنابراین، هوشیاری برای هر سازمانی بسیار ضروری است؛ در سایه هوشیاری، پیشبرد سریع‌تر سازمان به سمت اهداف؛ خدمات رسانی بهتر، کاهش هزینه‌ها؛ کسب برتری فناورانه در عرصه رقابتی؛ افزایش رضایت خاطر ذی‌نفعان؛ توانایی سازمان در تغییر فرایندها و بهبود عملیات کاری؛ انعطاف پذیری و پاسخگویی سریع‌تر سازمان به رویدادهای غیرمنتظره؛ شکوفایی مهارت‌ها و استعدادهای اعضای سازمان؛ افزایش کارایی سازمان به دلیل کنترل هزینه‌ها؛ و افزایش سطح بهره وری و اثربخشی سازمان رخ خواهد داد (۱۹). هوشیاری سازمانی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا قبل از گرفتار شدن در ناکامی‌ها، مشکلات سازمان‌ها را شناسایی کنند و آن‌ها را حل نمایند؛ و در نهایت با فراهم نمودن زمینه تلاش برای یافتن راه حل‌های جدید و ایجاد موقعیت‌های تازه، به نوآوری سازمان‌ها کمک نمایند (۲۰).

از آن‌جا که مراکز فوریت‌های پزشکی ۱۱۵ نقش حائز اهمیتی در حفظ جان و سلامت افراد و کاهش نرخ مرگ و میر در کشور، ایفا می‌کنند؛ همواره نیازمند پویایی دانش و یادگیری مستمر هستند (۲). از طرفی مدیران این سازمان نیز مانند سایر نهادهای دولتی با مسأله سوءرفتار سازمانی مواجه‌اند (۴). همچنین مطالعات انجام‌شده حاکی از آن است که صفات تاریک شخصیت کارکنان بر سوءرفتار سازمانی آن‌ها اثر می‌گذارد. این در حالی است که هوشیاری سازمانی موجب می‌شود سازمان‌ها، اطلاعات محیط اطرف خود را سریع‌تر و با دقت بیشتری تجزیه و تحلیل کرده و نتایج حاصل را به طریق سودمند ذخیره و در مواقع مقتضی در دسترس تصمیم‌گیرندگان قرار دهند. بنابراین، بررسی عوامل مؤثر بر بروز سوءرفتار سازمانی در مراکز فوریت‌های پزشکی ۱۱۵ به‌عنوان یک چالش جدی و مهم برای مدیران و کارکنان این بخش تلقی می‌گردد. در این راستا، پژوهش حاضر به‌دنبال پاسخ به این پرسش است که، صفات تاریک شخصیت (ماکیاولیسم، خودشیفتگی و ضداجتماعی) با تبیین نقش میانجی هوشیاری سازمانی بر سوءرفتار سازمانی در حوزه مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی- اورژانس ۱۱۵ استان لرستان تأثیرگذار است؟ از اینرو مدل مفهومی پژوهش مطابق با شکل ۱ طراحی شد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.2.7]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9716]

روش پژوهش

پژوهش مقطعی حاضر با رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری در سال ۱۳۹۹ انجام شد. جامعه آماری پژوهش را تعداد ۵۰۰ نفر از کارکنان حوزه مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی اورژانس ۱۱۵ استان لرستان (خرم‌آباد ۱۲۰ نفر، بروجرد ۶۳ نفر، الیگودرز ۳۳ نفر، دورود ۲۳ نفر، نورآباد ۳۲ نفر، الشتر ۳۱ نفر، کوهدشت ۵۸ نفر، پلدختر ۵۸ نفر، ازنا ۲۲ نفر، سپیدشت ۲۰ نفر، سراب دوره ۲۲ نفر و رومشکان ۱۸ نفر) تشکیل دادند که با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسی- مورگان، نمونه‌ای برابر ۲۱۷ نفر (خرم‌آباد ۵۲ نفر، بروجرد ۲۷ نفر، الیگودرز ۱۴ نفر، دورود ۱۰ نفر، نورآباد ۱۴ نفر، الشتر ۱۳ نفر، کوهدشت ۲۵ نفر، پلدختر ۲۵ نفر، ازنا ۱۰ نفر، سپیدشت ۹ نفر، سراب دوره ۱۰ نفر و رومشکان ۸ نفر) به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب گردید. برای گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های استاندارد به شرح زیر استفاده شد.

پرسشنامه صفات تاریک شخصیت: این مقیاس خودگزارشی ۱۲ سؤالی، که توسط جانسون و وبستر در سال ۲۰۱۰ تدوین شده، صفات تاریک شخصیت افراد را مورد سنجش قرار می‌دهد. پاسخ‌ها بر اساس طیف لیکرت ۷ درجه‌ای ۱= کاملاً مخالفم، ۲ = مخالفم، ۳ = نظری ندارم، ۴ = موافقم، ۵ = کاملاً موافقم محاسبه می‌شوند. پرسشنامه دارای ۳ خرده مقیاس است که سوال‌های ۱، ۲، ۳ و ۴ مربوط به صفت تاریک ماکیاولی، سوال‌های ۵، ۶، ۷ و ۸ مربوط به صفت تاریک ضداجتماعی، و سوال‌های ۹، ۱۰، ۱۱ و ۱۲ صفت تاریک خودشیفتگی را ارزیابی می‌کنند (۲۱).

پرسشنامه سوءرفتار سازمانی: این مقیاس خودگزارشی ۱۵ سؤالی، که توسط آرامی و همکاران در سال ۱۳۹۴ تدوین شده، سوءرفتار سازمانی افراد را مورد سنجش قرار می‌دهد. پاسخ‌ها بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای ۱= هرگز، ۲ = کمتر اوقات، ۳ = گاهی اوقات، ۴ = بیشتر اوقات و ۵ = همیشه، محاسبه می‌شوند. پرسشنامه دارای ۲ خرده مقیاس است که سوال‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷ و ۸ مربوط به رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و سؤال‌های ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴و ۱۵ رفتارهای انحرافی معطوف به کارکنان را ارزیابی می‌کنند (۲۲).

پرسشنامه هوشیاری سازمانی: این مقیاس خودگزارشی ۲۰ سؤالی، که توسط پهلوان صادق و عبداللهی در سال ۱۳۹۵ تدوین شده، هوشیاری سازمانی افراد را مورد سنجش قرار می‌دهد. پاسخ‌ها بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای ۱= خیلی کم، ۲ = کم، ۳ = متوسط، ۴ = زیاد و ۵ = خیلی زیاد، محاسبه می‌شوند. پرسشنامه دارای ۵ مؤلفه است که سؤال‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶ و ۷ مربوط به سرعت عمل و چابکی، سؤال‌های ۸، ۹، ۱۰ و ۱۱ مربوط به انعطاف‌پذیری، سؤال‌های ۱۲، ۱۳ و ۱۴ مربوط به پاسخگویی، سؤال‌های ۱۵، ۱۶ و ۱۷ مربوط به یادگیری مشروط و توسعه شناخت و سؤال‌های ۱۸، ۱۹ و ۲۰ مربوط به اعتماد و گشاده‌روی را ارزیابی می‌کنند (۱۴).

برای تعیین روایی سازه‌ها از روایی همگرا و روایی واگرا و برای تعیین پایایی ابزار از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد.

برای جمع آوری داده‌ها، پس از اخذ کد اخلاق (IR.IAU.B.REC.1399.014) و کسب مجوز از معاونت‌های محترم پژوهش و علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد و مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی- اورژانس ۱۱۵ استان لرستان، ضمن مراجعه به مشارکت کنندگان؛ اهداف پژوهش به صورت فردی برای هر یک تشریح شد. پژوهشگر به تمام مشارکت کنندگان این اطمینان را داد که شرکت آن‌ها در پژوهش کاملاً اختیاری است و اطلاعات حاصل محرمانه بوده و هیچ تاثیری بر روند ارزشیابی‌های آن‌ها ندارد. برای جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه‌ها در اختیار مشارکت کنندگان قرار گرفت تا در زمان مناسب به صورت خودگزارشی به تکمیل آن‌ها بپردازند. مشارکت کنندگان، بدون نوشتن نام و نام خانوادگی در این پژوهش شرکت کردند. به هرکدام یک کد اختصاص داده شد و در تمامی مراحل پژوهش نیز داده‌ها بر اساس کد شرکت کننده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

در تحلیل داده‌ها، وضعیت متغیرها با میانگین و انحراف معیار، نرمال بودن داده‌ها با آزمون کولموگروف- اسمیرنوف، ارتباط بین متغیرها با آزمون همبستگی پیرسون و نرم‌افزار SPSS 23 و برای بررسی مدل مفهومی از مدلسازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart Pls 3.5 استفاده شد. مدلسازی معادلات ساختاری در ۲ بخش تحلیل عاملی تأییدی (بررسی سؤالات پرسشنامه) و تحلیل عاملی ساختاری (کیفیت مدل اندازه‌گیری و ساختاری) مورد بررسی قرار گرفت.

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.2.7]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9716]

یافته‌ها

مشخصات جمعیت‌شناختی کارکنان حوزه مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی اورژانس ۱۱۵ استان لرستان در نمونه ۲۱۷ نفری بررسی شد. یافته‌ها نشان داد که بیشترین فراوانی به تعداد ۶۰ نفر به دامنه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال (حدود ۲۸ درصد) و کمترین فراوانی به تعداد ۱۱ نفر به دامنه سنی کمتر از ۲۵ سال (حدود ۵ درصد) تعلق دارد. از لحاظ وضعیت سابقه خدمت، بیشترین فراوانی به تعداد ۷۱ نفر ۱۱ تا ۱۵ سال (حدود ۳۳ درصد) و کمترین فراوانی به تعداد ۲۱ نفر ۱ تا ۵ سال (حدود ۱۰ درصد) بودند. از بین افراد نمونه تعداد ۱۵۸ نفر متأهل (حدود ۷۳ درصد) و تعداد ۵۹ نفر مجرد (حدود ۱۷ درصد)، تعداد ۱۸۳ نفر مرد (حدود ۸۴ درصد) و تعداد ۳۴ نفر زن (حدود ۱۶ درصد) و همچنین تعداد ۳۵ نفر فوق دیپلم (حدود ۱۶ درصد)، تعداد ۱۱۳ نفر لیسانس (حدود ۵۲ درصد) و تعداد ۶۹ نفر فوق لیسانس و بالاتر (حدود ۳۲ درصد) بودند.

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار، چولگی، کشیدگی و کولموگروف–اسمیرنوف متغیرهای پژوهش در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱: وضعیت توصیفی متغیرها

متغیر	مؤلفه	انحراف معیار ± میانگین	چولگی و کشیدگی		کولموگروف اسمیرنوف	
			چولگی	کشیدگی	آماره آزمون	مقدار * p
صفات تاریک شخصیت	ماکیاولی	۱/۷۸۶ ± ۰/۷۳۹	۰/۱۱۴	۰/۱۶۰	۱/۱۲۴	۰/۴۷۹
	ضداجتماعی	۲/۲۵۰ ± ۰/۶۳۶	۰/۴۸۱	۰/۱۶۵	۱/۴۳۷	۰/۲۷۳
	خودشیفتگی	۲/۱۰۰ ± ۰/۷۲۳	۰/۱۳۵	۰/۱۴۹	۱/۳۶۱	۰/۳۶۰
	کل	۲/۰۴۵ ± ۰/۵۶۳	۰/۲۹۴	۰/۰۹۶	۱/۲۷۹	۰/۳۸۴
هوشیاری سازمانی	سرعت عمل	۳/۳۷۵ ± ۰/۷۳۵	۰/۱۷۹	۰/۱۱۶	۰/۸۱۶	۰/۶۴۸
	انعطاف‌پذیری	۳/۵۵۰ ± ۰/۷۲۷	۰/۵۸۵	۰/۱۲۱	۰/۹۱۵	۰/۵۸۹
	پاسخگویی	۳/۴۰۲ ± ۰/۷۲۹	۰/۴۶۹	۰/۱۲۱	۰/۹۰۳	۰/۶۰۷
	یادگیری مشروط	۳/۴۸۲ ± ۰/۸۲۹	۰/۱۴۵	۰/۱۶۶	۱/۳۱۸	۰/۳۷۲
	اعتماد	۳/۳۳۹ ± ۰/۸۴۹	۰/۱۴۹	۰/۰۹۰	۱/۳۹۹	۰/۳۰۵
	کل	۳/۴۲۵ ± ۰/۶۹۲	۰/۶۵۶	۰/۲۰۸	۰/۸۸۰	۰/۶۲۳
سوءرفتار سازمانی	سازمان	۲/۶۴۹ ± ۰/۶۷۲	۰/۱۲۷	۰/۱۶۴	۰/۹۷۷	۰/۵۰۴
	کارکنان	۲/۸۶۱ ± ۰/۶۱۳	۰/۵۷۹	۰/۱۲۷	۱/۲۰۹	۰/۴۳۵
	کل	۲/۷۴۸ ± ۰/۵۶۰	۰/۶۴۲	۰/۲۳۶	۱/۲۱۹	۰/۴۰۸

* سطح معنی داری ۰/۰۵ > p

براساس نتایج جدول ۱، میانگین متغیر هوشیاری سازمانی از مقدار متوسط (۳) بیشتر و متغیرهای صفات تاریک شخصیت و سوءرفتار سازمانی از مقدار متوسط (۳) کمتر است. از نظر ضریب چولگی و ضریب کشیدگی نیز به‌دلیل این‌که مقدار آن در تمام متغیرها در بازه (۲، ۲-) قرار دارد می‌توان گفت توزیع داده‌ها به توزیع نرمال نزدیک است. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نشان داد سطح معنی‌داری متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ است، لذا فرضیه صفر یعنی نرمال بودن متغیرها مورد تأیید قرار می‌گیرد.

نتایج آزمون فورنل – لارکر نشان داد مقدار جذر متغیرهای مکنون (متغیرهای اصلی) که در خانه‌های میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی قرار دارند، بیشتر است. بنابراین، از روایی واگرا برخوردار است.

جدول ۲: آزمون فورنل- لارکر

آزمون فورنل– لارکر		
صفات تاریک شخصیت	هوشیاری سازمانی	سوءرفتار سازمانی
۰/۶۹۶	-	-
- ۰/۴۲۸	۰/۶۶۴	-
۰/۵۴۶	- ۰/۵۵۱	۰/۶۷۸

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.2.7]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9716]

مدل سازی معادلات ساختاری

مدل‌های اندازه‌گیری: به‌رابطه بین متغیرهای نهفته با مشاهده‌گرها، مدل اندازه‌گیری گفته می‌شود. در آزمون همگن بودن سؤالاتی که بار عاملی آن‌ها کمتر از ۰/۵ است، حذف می‌شوند، نتایج در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳: خلاصه اطلاعات مدل اندازه‌گیری اولیه متغیرهای پژوهش

متغیر	مؤلفه	اصطلاح	بار عاملی	آماره t	متغیر	مؤلفه	اصطلاح	بار عاملی	آماره t
صفات	ماکیاولیسم	A1	۰/۷۹۷	۲۵	**هوشیاری**	پاسخگویی	B12	۰/۵۹۴	۷
تاریک		A2	۰/۸۲۰	۲۶	**سازمانی**		B13	۰/۷۹۷	۲۲
شخصیت		A3	۰/۸۸۰	۳۶			B14	۰/۸۰۱	۳۰
		A4	۰/۸۱۵	۳۱		یادگیری مشروط و	B15	۰/۸۰۶	۲۵
	ضداجتماعی	A5	۰/۶۶۵	۱۱		توسعه شناخت	B16	۰/۷۶۹	۲۰
		A6	۰/۱۰۰	۱/۰۳۸			B17	۰/۷۶۹	۲۵
		A7	۰/۸۴۰	۲۷		اعتماد و	B18	۰/۸۱۳	۲۸
		A8	۰/۸۵۴	۴۳		گشاده‌روی	B19	۰/۸۲۰	۲۸
	خودشیفتگی	A9	۰/۵۴۰	۶			B20	۰/۷۱۵	۲۵
		A10	۰/۷۸۹	۱۹	**سوءرفتار**	سوءرفتار انحرافی	C1	۰/۷۸۰	۲۲
		A11	۰/۷۲۴	۱۵	**سازمانی**	معطوف به سازمان	C2	۰/۸۱۷	۲۱
		A12	۰/۷۴۷	۲۲			C3	۰/۷۸۵	۱۸
هوشیاری	سرعت عمل و	B1	۰/۸۲۰	۱۵			C4	۰/۶۹۴	۱۲
سازمانی	چابکی	B2	۰/۷۶۰	۲۰			C5	۰/۵۱۱	۶
		B3	۰/۶۶۲	۱۴			C6	۰/۵۳۶	۵
		B4	۰/۶۹۵	۱۶			C7	۰/۲۸۵	۱/۸۸۳
		B5	۰/۷۷۳	۲۶			C8	۰/۳۱۳	۱/۸۷۳
		B6	۰/۷۱۹	۱۹		سوءرفتار انحرافی	C9	۰/۲۶۹	۱/۱۰۸
		B7	۰/۷۱۷	۲۰		معطوف به کارکنان	C10	۰/۵۴۹	۳
	انعطاف پذیری	B8	۰/۷۳۳	۱۵			C11	۰/۶۳۳	۹
		B9	۰/۸۱۰	۲۹			C12	۰/۶۱۷	۷
		B10	۰/۷۸۲	۲۶			C13	۰/۶۰۶	۷
		B11	۰/۷۶۰	۲۱			C14	۰/۶۵۶	۷
		-	-	-			C15	۰/۰۳۸	۰/۱۸۰

با توجه به جدول ۳ نتایج تحلیل عاملی تأییدی در مدل اندازه‌گیری نشان داد مقدار آماره t در سؤال ۶ از متغیر صفات تاریک شخصیت و سؤالات ۷، ۸، ۹ و ۱۵ از متغیر سوءرفتار سازمانی کمتر از ۱/۹۶ هستند، لذا مدل اندازه‌گیری از نظر روایی مورد تأیید قرار نمی‌گیرد و محققان در تحلیل الگوی ساختاری شاخص‌های مد نظر را از مؤلفه روانی - اجتماعی کیفیت مراقبت حذف کردند.

کیفیت (برازش) مدل: برای بررسی کیفیت الگوی ساختاری از معیارهای مختلفی استفاده می‌شود که در ادامه تشریح شده است. پایایی ترکیبی یک معیار ارزیابی برازش درونی مدل است و بر اساس میزان سازگاری سؤالات مربوط به سنجش هر عامل (متغیر مکنون) قابل محاسبه است. همچنین AVE مربوط به سازه‌ها، بیانگر اعتبار مناسب ابزارهای اندازه گیری است، و مقدار مورد قابل قبول آن ۰/۵ است. این بدین‌معناست که متغیر پنهان مورد نظر حداقل ۵۰ درصد واریانس مشاهده پذیره خود را تبیین می‌کند. نتایج بررسی پایایی ترکیبی و واریانس استخراج‌شده هر یک از متغیرهای تحقیق در جدول ۴ گزارش شده است. شاخص ضریب تعیین (R^2 یا R Square)

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences www.mshsj.ssu.ac.ir

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.2.7]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9716]

متغیرهای مکنون درون‌زا، یکی از مهمترین شاخص‌های ارزیابی الگوی ساختاری ضریب تعیین است و نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا است که ۳ مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شوند. ضریب تعیین برای هر متغیر برون‌زا و نقش تعیین‌کنندگی آن در متغیر درون‌زای مکنون نشان داده می‌شود. شاخص اعتبار افزونگی (Cv. Red) Q^2، دومین معیار بررسی مدل ساختاری است. این معیار قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را مشخص می‌کند. مقدار Q^2 در مورد تمامی سازه‌های درون‌زا، ۳ مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به‌عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین می‌کند. همچنین شاخص اعتبار اشتراک (Cv. Com) کیفیت مدل اندازه گیری هر بلوک را می سنجد. جدول ۴ مقادیر شاخص اعتبار افزونگی و شاخص اعتبار اشتراک برای هر متغیر برون‌زا و نقش پیش‌بینی‌کنندگی آن در متغیر درون‌زای مکنون را نشان می‌دهد.

جدول ۴: نتایج پایایی و روایی سازه‌ها و برازش مدل ساختاری

متغیر	مؤلفه	کیفیت مدل اندازه‌گیری			کیفیت مدل ساختاری		
		آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE	R Square	Cv. Red	Cv. Com
صفات تاریک شخصیت	ماکیاولی	۰/۸۴۱	۰/۸۹۳	۰/۸۰۱	۰/۷۵۲	۰/۵۱۰	۰/۶۷۷
	ضداجتماعی	۰/۷۸۸	۰/۸۰۷	۰/۶۵۲	۰/۶۹۲	۰/۳۲۵	۰/۴۷۱
	خودشیفتگی	۰/۷۶۷	۰/۷۹۶	۰/۷۰۱	۰/۶۴۷	۰/۳۱۱	۰/۴۹۹
	کل	۰/۸۲۹	۰/۸۶۸	۰/۶۷۹	-	۰/۳۸۴	۰/۳۸۴
هوشیاری سازمانی	سرعت عمل	۰/۸۳۳	۰/۸۷۵	۰/۷۱۹	۰/۹۱۳	۰/۵۲۴	۰/۴۲۱
	انعطاف‌پذیری	۰/۷۷۲	۰/۸۵۴	۰/۷۳۸	۰/۸۱۹	۰/۴۴۷	۰/۵۴۲
	پاسخگویی	۰/۷۶۹	۰/۸۷۴	۰/۷۲۴	۰/۶۰۶	۰/۴۱۲	۰/۶۵۴
	یادگیری مشروط	۰/۷۸۲	۰/۸۲۴	۰/۷۵۶	۰/۷۳۳	۰/۳۲۴	۰/۵۴۷
	اعتماد	۰/۷۲۴	۰/۸۴۴	۰/۷۹۱	۰/۶۹۸	۰/۵۴۱	۰/۶۸۴
	کل	۰/۹۳۲	۰/۹۳۹	۰/۶۴۳	۰/۲۰۶	۰/۴۶۵	۰/۳۵۴
سوءرفتار سازمانی	سازمان	۰/۷۵۲	۰/۸۱۹	۰/۶۷۹	۰/۸۸۳	۰/۷۴۱	۰/۷۵۴
	کارکنان	۰/۷۶۴	۰/۸۸۲	۰/۶۶۱	۰/۵۹۸	۰/۶۰۷	۰//۵۴۱
	کل	۰/۷۷۶	۰/۸۱۱	۰/۶۴۹	۰/۴۱۴	۰/۴۹۲	۰/۴۲۱

با توجه به نتایج جدول ۴ مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمام متغیرها بالای ۰/۷ می باشد که وضعیت پایایی سازه‌ها مناسب می‌باشد. سنجش روایی همگرایی بعضی از مؤلفه‌ها براساس مقدار AVE بالای ۰/۵ است. مقادیر شاخص ضریب تعیین R^2 و Q^2، برای هر متغیر برون‌زا و نقش پیش‌بینی‌کنندگی آن در متغیر درون‌زای مکنون را نشان می‌دهد. می‌توان اظهار نظر کرد که این معیار برای متغیرها درون‌زای مکنون در سطح مناسبی قرار دارد و نشان می‌دهد که قدرت پیش‌بینی مدل در خصوص این متغیرها در حد مطلوبی است.

آزمون اندازه اثر: معیار اندازه اثر f^2 در بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌کار می‌رود و نشان از مقدار پیش‌بینی رفتار یک متغیر دورن‌زا توسط یک یا چند متغیر برون‌زا دارد. هرچه مقدار این معیار برای متغیرهای درون‌زای مدل ساختاری بیشتر باشد نشان از انتخاب مناسب متغیرهای انتخاب‌شده در مدل دارد. اندازه اثر f^2 به‌صورت نسبتی از تغییرات R^2 به روی بخشی از واریانس متغیر مکنون درون‌زا است که به‌صورت تبیین‌نشده در مدل باقی می‌ماند. مقدار اندازه اثر از رابطه زیر تعیین می‌گردد:

$$f^2 = (R^2_{included} - R^2_{excluded}) / (1 - R^2_{included})$$

در نرم‌افزار PLS، اندازه اثر سازه برون‌زای صفات تاریک شخصیت روی سازه‌های درون‌زای سوءرفتار سازمانی ۰/۱۹۹ است که اثری بالاتر از متوسط دارد. اندازه اثر سازه برون‌زای هوشیاری سازمانی بر روی سازه درون‌زای سوءرفتار سازمانی ۰/۱۸۳ است که اثری بالاتر از متوسط دارد.

معیار برازش کلی مدل (GOF): مقدار GOF هردو بخش

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.2.7]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9716]

مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{average\ (AVE) \times average(R^2)}$$

$$GOF = \sqrt{0.461 \times 0.310} = 0.378$$

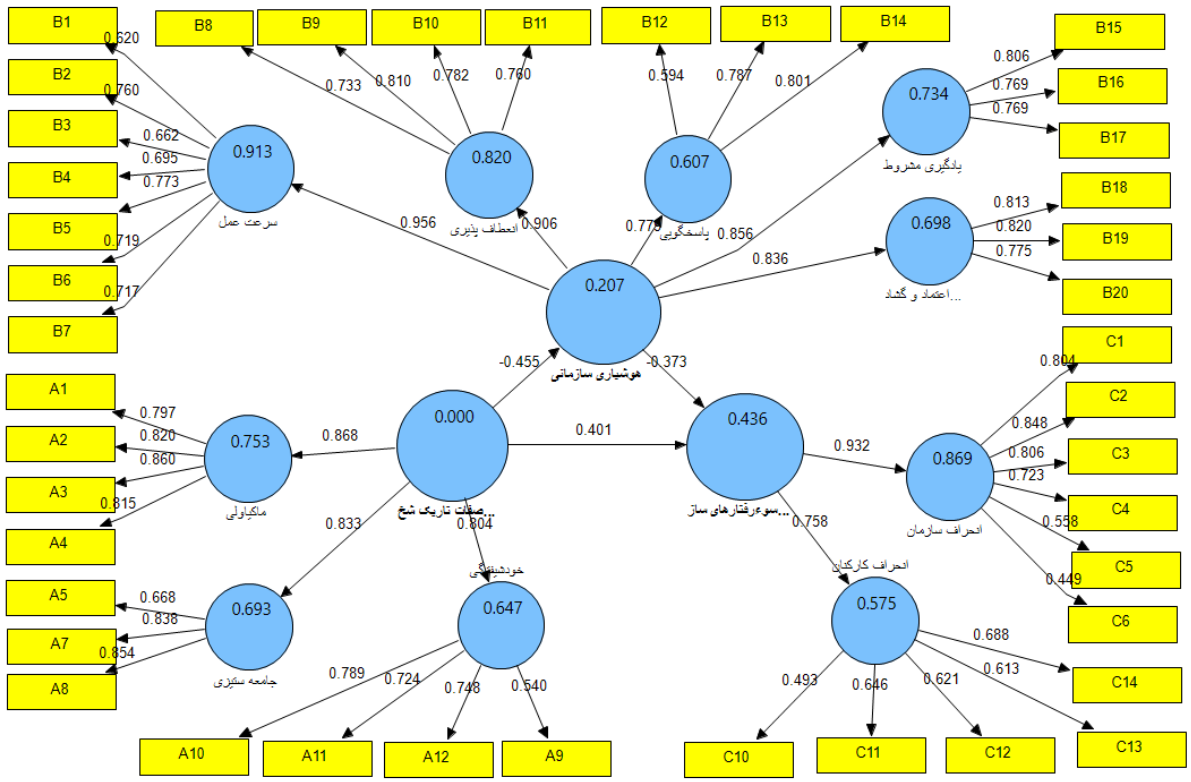
با توجه به مقدار به‌دست آمده برای GOF به میزان ۰/۳۷۸، برازش بسیار مناسب و قوی مدل کلی تأیید می‌شود.

مدل ساختاری پژوهش: در ادامه مدل ساختاری پژوهش در حالت ضرایب مسیر (شکل ۲) و سطح معنی‌داری (شکل ۳) گزارش شده است.

بررسی فرضیه‌های پژوهش: نتایج فرضیه‌های پژوهش در جدول ۵ گزارش شده است.

جدول ۵: نتایج فرضیه‌های پژوهش

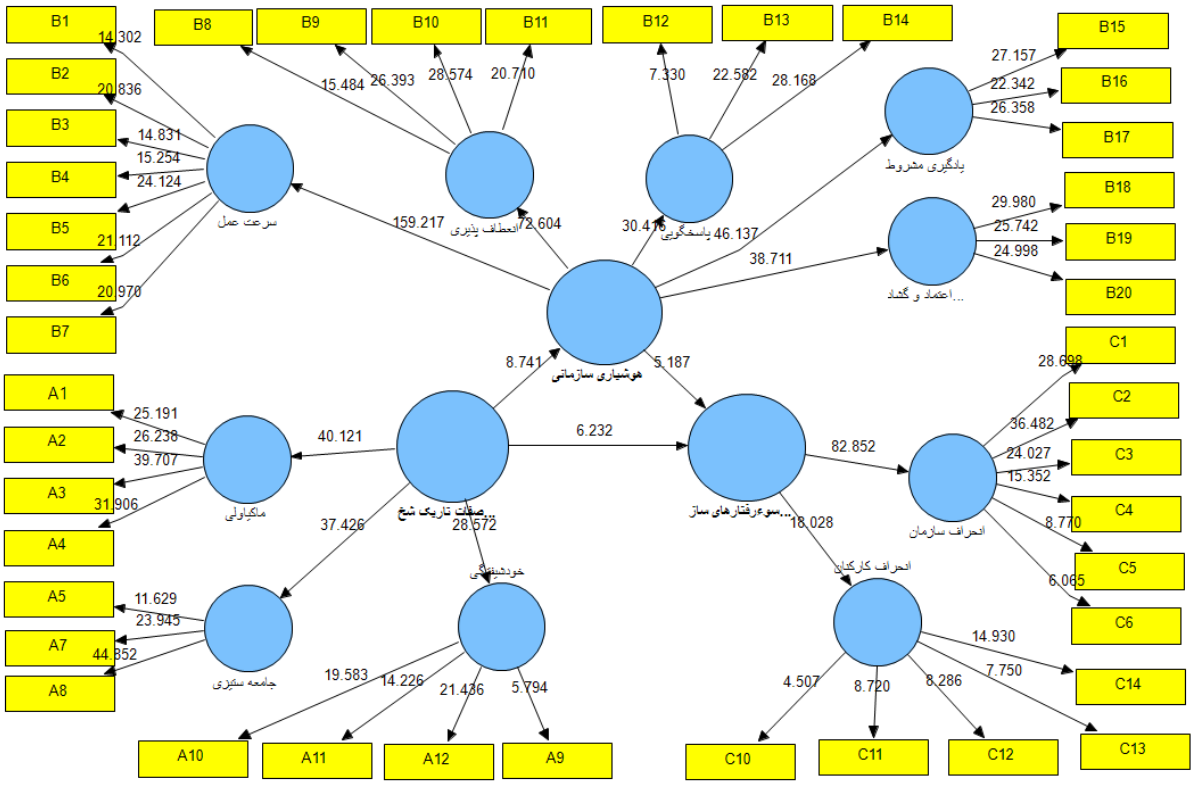
فرضیه	عنوان فرضیه	ضریب تأثیر (β)		آماره t		نتیجه
		مستقیم	غیرمستقیم	مستقیم	غیرمستقیم	
اصلی	صفات تاریک شخصیت ← هوشیاری سازمانی ← سوءرفتار سازمانی	-۰/۴۵۵	-۰/۳۷۳	۵/۱۸۷	۸/۷۴۱	تأیید
فرعی اول	صفات تاریک شخصیت ← سوءرفتار سازمانی	۰/۴۰۱	-	۶/۲۳۲	-	تأیید
فرعی دوم	صفات تاریک شخصیت ← هوشیاری سازمانی	-۰/۴۵۵	-	۸/۷۴۱	-	تأیید
فرعی سوم	هوشیاری سازمانی ← سوءرفتار سازمانی	-۰/۳۷۳	-	۵/۱۸۷	-	تأیید



شکل ۲: مدل ساختاری پژوهش با نمایش ضرایب مسیر در نرم‌افزار Smart PLS

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences www.mshsj.ssu.ac.ir

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.2.7]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9716]



شکل ۳: مدل ساختاری پژوهش با نمایش سطح معنی‌داری در نرم‌افزار Smart PLS

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر صفات تاریک شخصیت (ماکیاولیسم، خودشیفتگی و ضداجتماعی) بر سوءرفتار سازمانی با تبیین نقش میانجی هوشیاری سازمانی انجام شد. نتایج فرضیه اصلی نشان داد، متغیر هوشیاری سازمانی با ضریب تأثیر مستقیم ۰/۴۵۵ - و غیر مستقیم ۰/۳۷۳ - و سطح معنی‌داری مستقیم ۵/۱۸۷ و غیرمستقیم ۸/۷۴۱ (۱/۹۶ < t > ۱/۹۶-) می‌تواند نقش متغیر میانجی بین متغیر صفات تاریک شخصیت و سوءرفتار سازمانی باشد و آن را تبیین نماید.

عباسی و عوض‌پور (۱۳۹۵)، در مطالعه‌ای توصیفی–پیمایشی نشان دادند که هر ۳ صفت تاریک شخصیت بر بروز رفتارهای کاری ناکارآمد اثرگذار بوده و با شناسایی و مدیریت این عوامل می‌توان از بروز این‌گونه رفتارها جلوگیری کرد (۲۳). پهلوان‌صادق و همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای آمیخته (کیفی و کمی) در میان اعضای هیئت علمی گروه‌های آموزشی مختلف مدیریت از دانشکده‌های مدیریت دانشگاه‌های دولتی تهران به این نتیجه دست یافتند که رویکردهای مبتنی بر هوشیاری سازمانی، متمرکز بر توانایی افراد و سازمان‌ها جهت دستیابی به عملکردی قابل اتکا در محیطی متغیر و متلاطم می‌باشد و این امر وابسته به این است که چگونه افراد می‌اندیشند؛ به جمع آوری اطلاعات می‌پردازند، دنیای پیرامون خود را درک می‌کنند و تا چه اندازه قادر به تغییر دیدگاه‌های خود هستند (۲۰). اسکاون (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای بین دانشجویان رشته روانشناسی و مدیریت بازرگانی دانشگاه وینزور کانادا نشان داد افراد خودشیفته احساسات خود را بیشتر بروز می‌دهند و این نشان‌دهنده هوشیاری سازمانی است. بنابراین، افرادی که دارای خودشیفتگی بالایی هستند، احتمالاً در مورد نشانه‌های محیطی خود هوشیارتر هستند، و این باعث می‌شود که آن‌ها از نشانه‌های جسمی و روانی فعلی بیشتر آگاه شوند و ازاینرو، سطح هوشیاری سازمانی آن‌ها بالاتر باشد (۲۴). به‌علاوه، این احتمال نیز وجود دارد که ارائه تصویری باشکوه از خود، کارکنان را ملزم به پاسخگویی به نیازهایشان کند، و این بدان معنی است که تمایل به افزایش هوشیاری سازمانی وجود دارد.

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.2.7]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9716]

افراد خودشیفته در درک، برچسب زدن، بیان و مدیریت احساسات دیگران و خود مهارت دارند، که این نشانگر هوشیاری بالا است. از اینرو، هوشیاری سازمانی برای افراد خودشیفته برای سوءاستفاده و دستکاری در محیط خود ضروری به نظر می‌رسد (۲۵). همچنین هوشیاری از یک سو منجر به تغییرات معنادار در مغز، انعطاف‌پذیری شناختی، خلاقیت و نوآوری، و ارتقای سلامت شده؛ و از سوی دیگر موجب افزایش توانایی تشخیص، تحلیل و حل درست مسایل می‌شود (۶). افراد دارای صفات تاریک شخصیت و گرایشات ماکیاولیستی، ضداجتماعی و خودشیفتگی به‌دلیل برخورداری از باورها و تفکرات غیرعادی و همچنین بی‌نظمی‌های ادراکی معمولاً در روابط بین‌فردی دچار ادراک نادرست از رفتارهای دیگران شده و متناسب با آن دچار سوءرفتار سازمانی می‌شوند که اغلب به‌صورت گریز از جمع و سهیم شدن در صمیمیت بروز می‌کند (۲۶). به‌طور کلی در تبیین این فرضیه می‌توان بیان نمود که هوشیاری سازمانی می‌تواند تأثیر صفات تاریک شخصیت بر سوءرفتار سازمانی را تبیین و میانجی‌گری کند. هوشیاری سازمانی یعنی کارکنان سکون، ایستایی و وضعیت موجود سازمان را نپذیرفته‌اند و نسبت به تغییر و تحول بی‌توجه نیستند و توانایی شناسایی و مدیریت موقعیت‌های بحرانی، رویدادهای غیرمنتظره و تغییرات محیطی را دارند. از طرف دیگر صفات تاریک شخصیت باعث می‌شود که کارکنان برای رسیدن به خواسته‌های خود از دیگران استفاده ابزاری کنند، زمانی که کار اشتباهی انجام می‌دهند احساس پشیمانی نداشته و حتی انتظار دارند که تحسین شوند که این صفات منجر به افزایش سوءرفتار سازمانی در کارکنان می‌شود، یعنی کارکنان در سازمان اغلب بیش از حد قابل قبول به استراحت و امور غیرکاری می‌پردازند و همکاران خود را به خاطر اشتباهشان در سازمان مسخره می‌کنند (۲۷).

نتایج فرضیه فرعی اول نشان داد، صفات تاریک شخصیت بر سوءرفتار سازمانی تأثیر مثبت دارد. یوسفی (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای بین دانشجویان شهر تبریز به این نتایج دست یافتند که صفات تاریک شخصیت می‌توانند ریشه در ابعاد و جنبه‌های ناسازگار شخصیتی داشته باشند. افراد دارای صفات تاریک شخصیت نگرش مثبت و نوع‌دوستانه‌ای نسبت به دیگران ندارند و در نتیجه درصدد پیاده‌کردن نیت‌های بی‌رحمانه و فریبکارانه نسبت به اطرافیان هستند (۲۸). در همه صفات تاریک شخصیت، عواطف منفی بالاست. این ارتباط حاکی از این است که افراد دارای صفات تاریک شخصیت در مقایسه با افراد سالم، درجاتی از اضطراب، ناایمنی و بی‌ثباتی هیجانی را تجربه می‌کنند و این عواطف منفی می‌تواند بر روی کیفیت زندگی فردی و نیز روابط بین‌فردی افراد مبتلا تأثیر بگذارد. افراد دارای صفات تاریک شخصیت نسبت به دیگران و انگیزه‌های آن‌ها بدگمان بوده و از صمیمیت واقعی اجتناب می‌کنند (۲۹). صفات تاریک شخصیت در میزان سوءرفتار سازمانی کارکنان در ارتباط است. غیبت‌های غیرموجه و مرخصی‌های استعلاجی غیرواقعی به‌دنبال بی‌انگیزگی و ترک محل کار به شکل زنجیره‌ای به یکدیگر پیوند خورده و این در حالی است که دورنمای کارها ظاهراً به خوبی صورت می‌گیرد، اما در درون سازمان این اقدامات و واکنش‌های ضدهنجار وجود دارد که تا به‌حال اقدام اساسی و چشمگیری برای کاهش یا حذف آن صورت نگرفته است (۳۰). به‌طور کلی در تبیین این فرضیه می‌توان بیان نمود که صفات تاریک شخصیت باعث می‌شود کارکنان تمایل داشته باشند برای رسیدن به خواسته‌های خود از دیگران تعریف و تمجید کنند و به جنبه‌های اخلاقی اعمال و رفتار خود توجه نکنند و تا اندازه‌ای سنگدل و بی‌تفاوت باشند که این صفات منجر به افزایش سوءرفتار سازمانی در کارکنان می‌شود، یعنی کارکنان به سفارشات و دستورات مدیران در سازمان بی‌توجهی می‌کنند، خیلی اوقات سازمان را بدون اجازه و زودتر از موعد مقرر ترک می‌کنند و سر کار به همکاران خود زخم زبان می‌زنند (۳۱).

نتایج فرضیه فرعی دوم نشان داد، صفات تاریک شخصیت بر هوشیاری سازمانی تأثیر منفی دارد. احمدپور (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای بین دانشجویان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان نشان داد مخالفت‌ورزی تنها بعد از ابعاد نابه‌هنجار شخصیت است که تمام صفات چهارگانه‌ی تاریک شخصیت را پیش‌بینی می‌کند. همچنین بعد دلگسستگی در پیش‌بینی صفات تاریک ضداجتماعی و خودشیفتگی نقش داشته و عاطفه‌ی منفی فقط در پیش‌بینی خودشیفتگی سهم دارد. ضداجتماعی به‌عنوان نحس‌ترین صفت در مجموعه صفات تاریک شخصیت، واجد ویژگی‌هایی مانند تکانشگری، هیجان‌طلبی، سنگدلی، گستاخی و پرخاشگری بین‌فردی است. افراد جامعه‌ستیز به احتمال زیاد

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.2.7]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9716]

در دوران کودکی سابقه نادیده گرفته شدن، مورد سوءاستفاده قرار گرفتن و شاید آسیب‌های شدید را داشته باشند که از آن‌ها افرادی بی‌تفاوت و حتی خشن و بی‌رحم نسبت به دیگران ساخته است (۲۶). در افراد ماکیاولیسم تجربه مکرر عواطف منفی در دوران کودکی و تجارب تحولی نابه‌هنجار منجر به گسستگی از دیگران شده و این مساله به شکل‌گیری یک نگرش بزرگ‌منشانه درباره اهمیت خود منجر می‌شود و در نهایت فرد با ابتلا به خودشیفتگی به فردی تبدیل می‌شود که مهمترین ویژگی آن عدم همراهی و همدلی و حتی تقابل و تخاصم با دیگران به دلیل عدم توجه و تحسین وی هستند (۳۲). کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان لرستان باید بیاموزند که با چه شیوه سازمانی، به بهترین شکل با پدیده تغییر سازگار شوند و فرهنگی را به‌وجود آورند که مسیر پیشرفت را بپیماید. سازمان‌های موفق کنونی باید در پی نوآوری، خلاقیت، هوشیاری و آگاهی باشند و برای این‌که از بین نروند همواره افراد را تشویق به پذیرش پدیده تغییر با آغوش باز نمایند. موفقیت نصیب سازمان‌هایی است که از انعطاف‌پذیری بالایی برخوردار می‌باشند، اعضای خود را تشویق و ترغیب به خطرپذیری می‌کنند، کیفیت خدمات خود را بهبود می‌بخشند و چه اعضای آن موفق شوند و چه با شکست مواجه گردند به سبب تلاشی که نموده‌اند، پاداش دریافت نمایند (۲۰). به‌طور کلی در تبیین این فرضیه می‌توان بیان نمود که صفات تاریک شخصیت باعث می‌شود کارکنان تمایل داشته باشند برای رسیدن به خواسته‌های خود، دیگران را به هر وسیله‌ای به‌کار بگیرند، و با وجود رفتارهای اشتباه خود انتظار دارند که دیگران به آن‌ها توجه کنند که این چنین صفاتی منجر به کاهش هوشیاری سازمانی در کارکنان می‌شود یعنی کارکنان نسبت به موقعیت‌های پیش‌آمده واکنش سریع نداشته باشند، در زمان بحث درباره موضوعات نمی‌توانند تفکر و تأمل سریعی بر آن داشته باشید و نسبت به پذیرش اطلاعات جدید، گشاده‌رو نباشند (۳۳).

نتایج فرضیه فرعی سوم نشان داد، هوشیاری سازمانی بر سوءرفتار سازمانی تأثیر منفی دارد. اسچاه و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای بین کارکنان و مدیران سازمانی آمریکا و چین به این نتایج دست یافتند که هوشیاری سازمانی بر سوءرفتار سازمانی تأثیر منفی و معکوس دارد (۱۳). سازمان‌های هوشیار فعالانه کوشش می‌کنند تا موقعیت بحرانی را پشت سر بگذارند و با گفتگوهای هوشیارانه دائمی، اطلاعات ارزشمندی فراهم آورند. در یک دنیای غیرقابل‌پیش‌بینی، سازگاری متقابل مداوم، امری ثابت است و این فعالیت سازشی است که اطلاعات بالقوه را در مورد ظرفیت، آسیب‌پذیری و محیط فراهم می‌سازد (۲۰). از طرفی سوءرفتار سازمانی به رفتار شیوع‌یافته بین کارکنان و مدیران تبدیل شده است و پیامدهای آن را مهم و پرهزینه می‌دانند. سوءرفتار سازمانی اغلب غیرمتعارف و نامشروع هستند و دربرگیرنده رفتارهای خشونت‌آمیزی هستند که موجب آسیب‌های جسمانی و روانی به کارکنان و یا در درازمدت باعث صدمات جبران‌ناپذیری برای سازمان‌ها می‌گردند (۱۹). به‌طور کلی در تبیین این فرضیه می‌توان بیان نمود که هوشیاری سازمانی باعث می‌شود کارکنان آمادگی مناسبی برای ارائه عملکرد فعالانه داشته باشند، می‌توانند پیش‌بینی و پیشگیری‌های سریع و به‌موقعی داشته باشند، نسبت به دیدگاه‌ها و نقطه نظرات همکاران انعطاف‌پذیر باشند، روحیه اعتماد را در روابط بین همکاران خود مشاهده می‌کنند؛ که این صفات منجر به کاهش سوءرفتار سازمانی در کارکنان می‌شود یعنی کارکنان بدون هماهنگی و کسب اجازه قبلی دیر بر سر کار حاضر نمی‌شوند، همکاران خود را در محیط کار عمداً به خطر نمی‌اندازند و بدون دلیل موجه آن‌ها را عصبی و خشمگین نمی‌کنند.

نتایج ارائه شده در این پژوهش را باید در سایه توجه به محدودیت‌های آن مورد تفسیر و تعمیم قرار داد. یکی از محدودیت‌های اصلی پژوهش حاضر اثر روش واریانس مشترک است، زیرا همه پرسشنامه‌ها از سوی کارکنان پاسخ داده شده است. برای غلبه بر محدودیت واریانس مشترک می‌توان از سنجش‌های ۳۶۰ درجه‌ای یا سه سوسازی برای تعمیم پذیری بهتر داده‌ها استفاده کرد. همچنین، این پژوهش در حوزه مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی اورژانس ۱۱۵ استان لرستان انجام شده است؛ بنابراین، نتایج این پژوهش در دیگر سازمان‌ها را باید با احتیاط به‌کار برد. همکاری کارکنان در پاسخدهی به پرسشنامه‌ها کمک بزرگی به انجام پژوهش‌ها و در نهایت، یافتن راه حل‌هایی برای مشکلات و ابهام‌های سازمانی است. بنابراین، مدیران می‌توانند همکاری در پژوهش‌های سازمانی را از سوی کارکنان در تمام فرایندهای سازمانی

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.2.7]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9716]

بگنجانند و آن را الزام آور کنند. آخرین محدودیت که باید به آن توجه داشت این است که سوءرفتار سازمانی به صورت خودگزارشی مورد سنجش قرار گرفته است. این نوع سنجش امکان پوشیده ماندن بخشی از واقعیت (نه همه واقعیت) را فراهم می‌کند. به همین دلیل، با توجه به ماهیت پژوهش بهتر است در پژوهش‌های آینده از روش‌های کمی و کیفی به طور همزمان استفاده شود.

نتیجه گیری

نتایج نشان داد صفات تاریک شخصیت با هوشیاری سازمانی ارتباط منفی و معکوس و با سوءرفتار سازمانی رابطه مثبت و مستقیم دارد. همچنین هوشیاری سازمانی با سوءرفتار سازمانی رابطه منفی و معکوس دارد. بنابراین، با توجه به نقش معنی‌دار صفات تاریک شخصیت و هوشیاری سازمانی در رابطه با پیش بینی سوءرفتار سازمانی کارکنان، به مدیران فوریت‌های پزشکی- اورژانس ۱۱۵ استان لرستان پیشنهاد می‌شود از طریق تقویت هوشیاری سازمانی، در محیط کار مانع از بروز رفتارهایی شوند که با ساختارهای اداری، فرهنگی و قوانین سازمان مغایرت داشته و رویه‌های عملکردی یا تمایلات غالب در سازمان را به چالش می‌کشند. همچنین از آنجا که هدف نهایی در مواجهه با سوءرفتار سازمانی ترویج و توسعه یک تفکر و پیدا کردن یک راه حل منطقی است، لذا به به مدیران فوریت‌های پزشکی- اورژانس ۱۱۵ استان لرستان پیشنهاد می‌شود با برنامه‌های معطوف به تقویت هوشیاری سازمانی، به جای متمرکز شدن بر روی کارمندان مشکل ساز، بر روی رفتارهای غیراخلاقی و انحرافی آن‌ها متمرکز شوند. زیرا رفتارهای تند و نامطلوبی که بدون قصد و نیت منفی و گاهی به صورت غیر ارادی از برخی کارکنان مشاهده می‌شود، ممکن است براثر ترس، سردرگمی، فقدان انگیزه، مشکلات شخصی و غیره باشد. از این رو، لازم است به این گونه افراد شانس مجددی داده شود تا با پرورش احساس مسئولیت در درون خود، ارزیابی بهتری از رفتارشان داشته باشند.

همچنین با توجه به شروع آرام انحراف در رفتارهای سازمانی و گسترش آن به مرور زمان در کل سازمان، که باعث تأثیرپذیری تعداد زیادی از کارکنان می‌شود، به مدیران پیشنهاد می‌شود، برای پیشگیری از بروز سوءرفتار سازمانی، استانداردهای رفتاری مطلوب (مثبت) و نامطلوب (منفی) از نظر سازمان را تعیین و به وضوح تبیین نمایند؛ و اطمینان حاصل کنند که کارکنان این الزامات و انتظارات را به درستی درک کرده‌اند؛ و از طریق مطالعه قوانین مدون (قانون مدیریت خدمات کشوری یا قانون کار) نسبت به حقوق سازمانی خود آشنایی کامل دارند؛ و می‌توانند در برابر بی‌ادبی، توهین، تحقیر و رفتارهای قلدرمابانه برخی همکاران و حتی مسئولانشان، به صورت رسمی از حق خود دفاع کنند. همچنین سوءرفتار سازمانی همچون کم کاری، اتلاف وقت، امتناع از کار، رفتارهای ناشایست در محل کار، کارشکنی، سوء استفاده از ظرفیت و امکانات سازمان، بی انضباطی مالی و اداری، تبعیض، عدم وجدان کاری، سخن چینی، بی اعتمادی، غیبت‌های غیر موجه، مرخصی‌های استعلاجی غیرواقعی و نظایر آن، محصول تعامل عوامل فردی و سازمانی است و تکرار و شدت آن تحت تأثیر شرایط محیطی مختلف تغییر می‌کند. بنابراین، به منظور کاهش رفتارهای انحرافی در سازمان به مدیران پیشنهاد می‌شود کارکنان خود را تحسین کرده و نسبت به آن‌ها بی تفاوت و بدبین نباشند، در مورد کیفیت فعالیت‌های شغلی کارکنان حساس باشند، توانایی شناسایی و مدیریت موقعیت‌های بحرانی، رویدادهای غیرمنتظره و تغییرات محیطی را داشته باشند، برای رسیدن به خواسته‌های خود از کارکنان استفاده ابزاری نکنند، کارکنان را فریب ندهند و به آن‌ها دروغ نگویند؛ و بسترهای لازم برای بالندگی و یادگیری فردی و جمعی و تبادل مستمر اطلاعات شغلی و همسویی با تحولات سازمانی را برای کارکنان فراهم کرده و با استقرار نظام‌های نظارتی رسمی و تعامل سازنده با کارکنان عوامل بروز سوءرفتار سازمانی را مدیریت کرده و کاهش دهند.

سپاسگزاری

از تمام مسؤلین معاونت پژوهشی و معاونت علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد و اعضای کمیته اخلاق در خصوص تصویب پژوهش نهایت تقدیر و تشکر به‌عمل می‌آید. پژوهشگران از کارکنان حوزه مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی- اورژانس ۱۱۵ استان لرستان تشکر و قدردانی می‌نمایند.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ح. ط گ

جمع آوری داده‌ها: س. الف

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences www.mshsj.ssu.ac.ir

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.2.7]

[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9716]

تحلیل داده‌ها: ح. ط گ، س. الف

نگارش و اصلاح مقاله: ح. ط گ، س. الف

سازمان حمایت کننده

مقاله حاضر، برگرفته از پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد می‌باشد که از سوی هیچ سازمانی مورد حمایت مالی قرار نگرفته است.

تعارض منافع

هیچگونه تعارض منافعی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

References

1) Moradian MJ, Rastegarfar B, Fooladband F. Evaluation of medical emergencies in 115 urban areas of Shiraz in corona crisis. Available from URL: https://civilica.com/doc/1140363/. Last access: nov 10, 2020. [Persian]
2) Zeraatchi A, Rostami B, Rostami A. Time indices of emergency medical services; a cross-sectional study. Iranian Journal of Emergency Medicine 2018; 5(1): e8. [Persian]
3) Mohammadi AJ, Tabibi SJ, Riahi L, Mahmoudi MajdabadiFarahani M. Integrated management model for pre-hospital and hospital emergency rooms in Iran. Alborz University Medical Journal 2020; 9(2): 188-208. doi:10.29252/aums.9.2.188. [Persian]
4) Roulet TJ, Pichler R. Blame game theory: scapegoating, whistleblowing and discursive struggles following accusations of organizational misconduct. Organization Theory 2020; 1: 1-30. doi: 10.1177/ 2631787720975192.
5) Heidareh Y. The effect of organizational employee's misbehavior on quality performance (the role of commitment employees in scientific, culture organizations). [MSc thesis]. Shahriar: Islamic Azad University, Shahriar Branch; 2017. [Persian]
6) Singh SD, Sharma J. Emotional intelligence, mindfulness and the dark personality triad among adults of Delhi NCR. The Journal of Oriental Research Madras 2021; 92: 69-80.
7) Yousefi R, Piri F. Psychometric properties of Persian version of dirty dozen scale. Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology 2016; 22(1): 67-76. [Persian]
8) Morelli M, Urbini F, Bianchi D, Baiocco R, Cattelino E, Laghi F, et al. The relationship between dark triad personality traits and sexting behaviors among adolescents and young adults across 11 countries. Int J Environ Res Public Health 2021; 18(5): 1-25. doi:10.3390/ijerph18052526.
9) Sedikides C. In search of narcissus. Trends in Cognitive Sciences 2021; 25(1): 67-80. doi: 10.1016/ j.tics.2020.10.010.
10) Fox S, Hammond S. Investigating the multivariate relationship between impulsivity and antisocial using canonical correlation analysis. Personality and Individual Differences 2017; 111: 187-92.
doi: 10.1016/j.paid.2017.02.025.
11) Gogola AM, Dębski P, Goryczka A, Gorczyca P, Piegza M. The dark triad of personality's relationship with compliance towards covid-19 pandemic recommendations along with anxiety and depressive symptoms in polish citizens. Int J Environ Res Public Health 2021; 18(10): 5478. doi: 10.3390/ ijerph18105478.
12) Eimer F, Garkaz M. Investigating the relationship between the dark triad of personality and opportunistic decision making of financial managers in accounting. Journal of Accounting Advances 2018; 10(1): 273-303. doi: 10.22099/jaa.2018.26877.1616. [Persian]
13) Schuh S, Zheng X, Fernandez J. The interpersonal benefits of leader mindfulness: a serial mediation model linking leader mindfulness, leader procedural justice enactment, and employee exhaustion and performance. Journal of Business Ethics 2019; 156(4): 1007-25. doi: 10.1007/s10551-017-3610-7.
14) Pahlavan Sadegh A, Abdolahi B. Designing a structural model for organizational mindfulness: a mixed research. ORMR 2016; 6(3): 19-42. [Persian]
15) Nguyen P, Huiying W, Felicitas E. The effects of organizational mindfulness on ethical behaviour and firm performance: empirical evidence from Vietnam. Asia Pacific Business Review, Taylor & Francis Journals 2020; 26(3): 313-35. doi:10.1080/ 13602381. 2020.1727649.
16) Valerio A. Owning mindfulness: a bibliometric analysis of mindfulness literature trends within and outside of buddhist contexts. Contemporary Buddhism 2016; 17(1): 157-83. doi:10.1080/ 14639947.2016.1162425.
17) Kee YH, Li C, Kong L, Tang C, Chuang K. Scoping review of mindfulness research: a topic modelling approach. Mindfulness 2019; 10(8): 1474-88. doi: 10.1007/s12671-019-01136-4.
18) Kelemen P, Born E, Ondráček T. Theorizing on the connection between organizational and individual mindfulness. Economic Research Ekonomska Istraživanja 2020; 33(1): 1813-29. doi: 10.1080/ 1331677X.2020.1761417.
19) Small C, Lew C. Mindfulness, moral reasoning and responsibility: towards virtue in ethical decision-making. Journal of Business Ethics 2019; 169(2): 103-17. doi:10.1007/s10551-019-04272-y.
20) Pahlevan Sadegh A, Abdollahi B, Navehebrahim A, Zeinabadi H. Identification and validation of

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.2.7]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9716]

symptoms and dimensions of organizational mindfulness in higher education. Transformation Management Journal 2015; 7(14): 75-103. doi.org/ 10.22067/pmt.v7i14.48749 .[Persian]
21) Knight NM, Dahlen ER, Bullock-Yowell E, Madson MB. The hexaco model of personality and dark triad in relational aggression. Personality and Individual Differences 2018; 122(1): 109–14. doi: 10.1016/ j.paid.2017.10.016.
22) Zavvar T, Yarmohammadzadeh P, Arami M. The role of knowledge management and organizational learning on personnel organizational immorality. Ethics in Science and Technology 2020; 14(4): 68-77. doi: 20.1001.1.22517634.1398.14.4.10.5.[Persian]
23) Abbasi A, Avazpour N. The effect of dark personality traits and five-factor model on the occurrence of dysfunctional work behaviors in the organization. The Second International Conference on New Management, Innovation and Entrepreneurship Paradigms; 2016. [Persian]
24) Scavone A. Are normally-distributed dark triad associated with traits associated with mindfulness in university students? [master thesis]. University of Windsor, School of Psychology; 2017. https://sch olar.uwindsor.ca/etd/6014.
25) Ryan T, Bird Hayden K, Hickey Mackenzie J, Leavitt Jennifer L. Robinson. The dark authoritarians: profiling the personality, emotional style, and authoritarian attitudes of the major American parties. Personality and Individual Differences 2022; 186 (Part B): 111298. doi:10.1016/j.paid.2021.111298.
26) Ahmadpour A. Stractural relationships of dimension of abnormal personality and dark tetrad. [MA thesis in psychology]. Azarbaijan Shahid Madani University, School of Education and Psychology; 2018.[Persian]
27) Pahlevan sadegh A. Validating the indicators and dimensions of organizational reliability in management faculties of public universities in Tehran. Transformation Management Journal 2019; 11(2): 81-110.
doi: 10.22067/pmt.v11i2.71531. [Persian]
28) Yousefi R, Ahmadi E, Mirzazadeh A. Cross-validation of the dark pentad personality traits model. Journal of Modern Psychological Researches 2021; 16(61): 95-110. [Persian]
29) Morshedi Tonekaboni, M. Investigating the role of organizational pessimism in employees' deviant behaviors: with the mediating role of social wear. Quartely Journal of Logistics & Human Resources Management 2021; 1400(59): 170-93. doi: 20.1001.1.17359384.1400.16.59.8.7. [Persian]
30) Payam M, Beshlideh K, Hashemi E, Naami A. The effect of spiritual intelligence and appreciation on organizational citizenship behavior and counterproductive behavior: the mediating role of organizational commitment and job engagement in Shahid Chamran university of Ahvaz personell. Knowledge & Research in Applied Psychology 2019; 20(2): 1-12. doi: 10.30486/ jsrp.2019.665255. [Persian]
31) Beikzad J, Hedayat fasandoz A. The role of interpersonal organizational awareness and job adaptability in developing the effect of quantum management skills on managers' attitudes to organizational change. Journal of Development & Evolution Mnagement 2019; 1397(special issue): 307-15. [Persian]
32) Ebrahimi E, Azami S. Dark triad personality of leaders and perceived organizational justice: The moderating role of leader-member exchange. Iranian journal of management sciences 2019; 14(56): 53-78. [Persian]
33) Lisá E, Valachová M. Dispositional mindfulness as a mediator between basic psychological needs and dark triad traits Personality and Individual Differences 2021; 181: 111057. doi.10.1016/j. paid.2021.111057.

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.2.7]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9716]

Manage Strat Health Syst

Research Article

The Effect of Dark Personality Traits (Machiavellianism, Narcissism and Antisocialism) on Organizational Misconduct by Explaining the Mediating Role of Organizational Mindfulness (A study on the Field of Disaster and Emergency Medical Management - Lorestan's 115 Emergency)

Saghar Ebtehaj [1], Hojjat Taheri Goodarzi [2*]

[1] MSc student of Public Administration, Department of Public Administration, School of Humanities, Borujerd Branch, Islamic Azad University, Borujerd, Iran
[2] Assistant Professor, Department of Public Administration, School of Humanities, Borujerd Branch, Islamic Azad University, Borujerd, Iran

* **Corresponding Author:** Hojjat Taheri Goodarzi
h_taheri47@iaub.ac.ir

Citation: Ebtehaj S, Taheri Goodarzi H. The Effect of Dark Personality Traits (Machiavellianism, Narcissism and Antisocialism) on Organizational Misconduct by Explaining the Mediating Role of Organizational Mindfulness (A study on the Field of Disaster and Emergency Medical Management - Lorestan's 115 Emergency). Manage Strat Health Syst 2022; 7(1): 17-31.

Received: December 26, 2021
Revised: May 31, 2022
Accepted: June 06, 2022

Funding: The authors have no support or funding to report.

Competing Interests: The authors have declared that no competing interest exist.

A B S T R A C T

Background: Organizational misconduct as a destructive or negative phenomenon has challenged common social values, norms and organizational expectations. Therefore, the study of predictors of organizational misconduct, with the aim of reducing the effect of unpleasant personality traits of employees by directing employees towards behavioral standards, policies and organizational strategies in health care systems seems necessary. Therefore, in this study, dark personality traits and organizational mindfulness were investigated to reduce organizational misconduct.

Methods: The present cross-sectional study was conducted with the structural equation modeling approach in 2021. The target population was the staff of the 115 Emergency from Medical Emergency Management Department of Lorestan. The sample size was calculated 217 based on Krejcie-Morgan table. Divergent and convergent validity were used to determine the validity of the structures, and Cronbach's alpha coefficient and combined reliability were used to determine the reliability of the instrument. Data analysis was done using structural equation modeling through SPSS $_{23}$ and Smart PLS $_{3.5}$ softwares.

Results: Findings showed that dark personality traits with the significant value of 6.232 and path coefficient of 0.401 had a positive and significant effect on organizational misconduct and with the significant level of 8.741 and path coefficient of - 0.455, it had a negative and significant effect on organizational mindfulness. Organizational mindfulness with a significant level of 5.187 and the path coefficient of - 0.373 had a negative and significant effect on organizational misconduct. Moreover, organizational mindfulness with direct impact factor of - 0.455 , indirect impact factor of - 0.373, direct significance level of 5.187, and indirect significance of 8.741 ($-1.96 < t < 1.96$) determines the mediating role between dark personality traits and organizational misconduct. The quality of the final research model with GOF index (0.379) had a suitable fit.

Conclusion: Given the significant role of dark personality traits and organizational mindfulness in relation to predicting organizational misconduct of the employees, while identifying and managing these traits, it is suggested that the managers of 115 emergency medical services in Lorestan, prevent the intentional violation of organizational norms by employees through strengthening the organizational mindfulness of employees.

Key words: Personality, Machiavellianism, Narcissism, Antisocialism, Organizational mindfulness, Organizational misconduct

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.1.2.7]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i1.9716]