



Journal Website

Article history:

Received 26 July 2024

Revised 01 October 2024

Accepted 20 October 2024

Published online 31 December 2024

Journal of Psychological Dynamics in Mood Disorders

Volume 3, Issue 4, pp 259-269



E-ISSN: 2981-1759

The Role of Temperament and Character in the Formation of Dark Tetrad Personality Traits with the Mediating Effect of Ambition in Managers of Tabriz City

Zahra Parsakia¹, Ali Zeinali^{2*}

1. MA Student, Department of Psychology, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran.

2. Associate Professor, Department of Psychology, Khoy Branch, Islamic Azad University, Khoy, Iran (Corresponding Author).

* Corresponding author email address: zeinali@iaukhoy.ac.ir

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Original Research

How to cite this article:

Parsakia Z, Zeinali A. (2024). The Role of Temperament and Character in the Formation of Dark Tetrad Personality Traits with the Mediating Effect of Ambition in Managers of Tabriz City. *Journal of Psychological Dynamics in Mood Disorders*, 3(4), 259-269.



© 2024 the authors. Published by Maher Talent and Intelligence Testing Institute, Tehran, Iran. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Background and Objective: The complex and competitive conditions of today's organizations have increased attention to some negative characteristics such as the dark tetrad personality traits. As a result, this study was conducted with the aim of determining the role of temperament and character in the formation of dark tetrad personality traits with the mediating effect of ambition in managers of Tabriz city.

Methods and Materials: This research in terms of purpose was practical and in terms of implementation method was descriptive from type of correlational. The statistical population of this study was all managers of the government offices of Tabriz city in 2024 year with number of 8280 people. The sample size based on the Krejcie and Morgan table and according to the possible dropout was determined 420 people, which this number was selected by available sampling method and in this research there were 39 missing questionnaires. To collect data were used the temperament and character questionnaire (Cloninger, 1994), dark tetrad personality traits scale (Plouffe et al., 2017) and ambition questionnaire (Bot, 2017), and for data analysis were used the Pearson correlation coefficients and structural equation modeling methods in SPSS and Smart-PLS software.

Findings: The results showed that the model of temperament and character in the formation of dark tetrad personality traits with the mediating effect of ambition in managers had a good fit. Also, the direct effect of temperament on ambition and dark tetrad personality traits was negative and significant, the direct effect of character on ambition was positive and significant and on dark tetrad personality traits was negative and significant and the direct effect of ambition on dark tetrad personality traits was positive and significant ($P < 0.01$). In addition, the indirect effect of temperament and character on dark tetrad personality traits with the mediating of ambition was negative and significant ($P < 0.01$).

Conclusion: According to the mentioned results, in order to reduce the dark tetrad personality traits of managers should be designed and implemented programs based on the temperament and character and ambition.

Keywords: Temperament and Character, Dark Tetrad Personality Traits, Ambition, Managers.



نقش سرشت و منش در شکل دهی صفات چهارگانه تاریک شخصیت با اثر میانجی جاه طلبی در مدیران شهر تبریز

زهرا پارساکیا^۱، علی زینالی^۲*

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.

۲. دانشیار، گروه روانشناسی، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران (نویسنده مسئول).

*ایمیل نویسنده مسئول: zeinali@iaukhoy.ac.ir

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله

پژوهشی/اصیل

نحوه استناد به این مقاله:

پارساکیا ز، زینالی ع. (۱۴۰۳). نقش سرشت و منش در شکل دهی صفات چهارگانه تاریک شخصیت با اثر میانجی جاه طلبی در مدیران شهر تبریز. *پویایی های روانشناختی در اختلال های خلقی*، ۳(۴)، ۲۶۹-۲۵۹.



© ۱۴۰۳ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

زمینه و هدف: شرایط پیچیده و رقابت آمیز سازمان های امروزی سبب افزایش توجه به برخی ویژگی های منفی مانند صفات چهارگانه تاریک شخصیت شده است. در نتیجه، این مطالعه با هدف تعیین نقش سرشت و منش در شکل دهی صفات چهارگانه تاریک شخصیت با اثر میانجی جاه طلبی در مدیران شهر تبریز انجام شد. **روش و مواد:** این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این مطالعه همه مدیران اداره های دولتی شهر تبریز در سال ۱۴۰۳ به تعداد ۸۲۸۰ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان و با توجه به ریزش های احتمالی ۴۲۰ نفر تعیین که این تعداد با روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند و در این پژوهش تعداد ۳۹ پرسشنامه مفقوده وجود داشت. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه سرشت و منش (کلونینجر، ۱۹۹۴)، مقیاس صفات چهارگانه تاریک شخصیت (پلوف و همکاران، ۲۰۱۷) و پرسشنامه جاه طلبی (بوت، ۲۰۱۷) استفاده و برای تحلیل داده ها از روش های ضرایب همبستگی پیرسون و مدل سازی معادلات ساختاری در نرم افزارهای SPSS و Smart-PLS استفاده شد. **یافته ها:** نتایج نشان داد که مدل سرشت و منش در شکل دهی صفات چهارگانه تاریک شخصیت با اثر میانجی جاه طلبی در مدیران برازش مناسبی داشت. همچنین، اثر مستقیم سرشت بر جاه طلبی و صفات چهارگانه تاریک شخصیت منفی و معنادار، اثر مستقیم منش بر جاه طلبی مثبت و معنادار و بر صفات چهارگانه تاریک شخصیت منفی و معنادار و اثر مستقیم جاه طلبی بر صفات چهارگانه تاریک شخصیت مثبت و معنادار بود ($P < 0/01$). علاوه بر آن، اثر غیرمستقیم سرشت و منش بر صفات چهارگانه تاریک شخصیت با میانجی جاه طلبی منفی و معنادار بود ($P < 0/01$). **نتیجه گیری:** با توجه به نتایج مذکور، برای کاهش صفات چهارگانه تاریک شخصیت مدیران باید برنامه هایی بر اساس سرشت و منش و جاه طلبی طراحی و اجرا کرد.

کلیدواژگان: سرشت و منش، صفات چهارگانه تاریک شخصیت، جاه طلبی، مدیران.



مقدمه

یکی از مهم ترین و بزرگ ترین سرمایه های هر سازمانی، نیروی انسانی آن سازمان است و در این میان، مدیران نقش موثری در بهبود وضعیت سازمان ها دارند (Brzozowski et al., 2022). شرایط پیچیده و رقابت آمیز سازمان های امروزی سبب افزایش توجه به کارآیی و بهره وری سازمانی در مدیران سازمان ها شده است تا مدیران بتوانند برای سازمان خود مزیت رقابتی ایجاد نمایند (Lavoie-Tremblay et al., 2024). برخی مدیران دچار اختلال های شخصیتی هستند و از نظر شخصیتی دارای صفات تاریک^۱ می باشند. بر همین اساس یکی از دلایل شکست سازمان ها داشتن تمایل های شخصیتی مخرب در مدیران مانند صفات تاریک شخصیت^۲ است (Cesinger et al., 2023). این صفات از لحاظ اجتماعی آزاردهنده و ناخوشایند هستند و با مشکل های بین فردی و رفتارهای مخرب مانند پرخاشگری، فریب کاری و استثمار همراه می باشند (Ramos-Villagrasa et al., 2022). صفات چهارگانه تاریک شخصیت شامل چهار صفت ماکیاولیسم^۳، نارسسیسم^۴، سایکوپاتی^۵ و سادیسم^۶ می باشد؛ به طوری که ماکیاولیسم صفتی است که با بدگمانی، بی اعتمادی، ناتوانی در تشخیص هیجان ها، چاپلوسی و سوءاستفاده، نارسسیسم صفتی است که با خوداستحقاقی، خودبزرگ بینی، نیاز به تحسین و تمرکز بر خود، سایکوپاتی صفتی است که با تکانش وری، هیجان خواهی، رفتار غیرقابل پیش بینی، فریب و فقدان همدلی و سادیسم صفتی است که با آزارگری غیربالینی، گرایش به دشمنی، پرخاشگری و رفتارهای پست مشخص می شود (Lassche et al., 2024). همچنین، ماکیاولیسم به جهت گیری خودخواهانه فرد جهت گرایش به فریب کاری، تقلب و بهره کشی، نارسسیسم به احساس های مبالغه آمیز بزرگ منشی، غرور، غرق شدن در خود و محق بودن، سایکوپاتی به سنگ دلی، گستاخی، هیجان طلبی و پرخاشگری بین فردی و سادیسم به آزارگری و لذت بردن از درد و رنج دیگران اشاره دارد (Ubaradka & Khangnaba, 2024).

یکی از عوامل مرتبط با صفات چهارگانه تاریک شخصیت، سرشت و منش^۷ است (Sanatjouet al., 2023). نقش ژنتیک و محیط در شکل دهی شخصیت انسان یک از سوال های اساسی بوده و هر انسانی از یک سلسله مراتب یکپارچه از سیستم های زیستی، روانی و اجتماعی برخوردار است که به او اجازه می دهد تا با انعطاف بیشتری با تغییرهای محیط دروین و بیرونی سازگار شود (Lu et al., 2020). شخصیت هر انسانی نتیجه تعامل سرشت (بخش زیستی و ارثی و نشان دهنده آمادگی های پیش ساخته در واکنش به هیجان ها) و منش (بخش محیطی و نشان دهنده تفاوت های فردی در هدف ها، ارزش ها و خودپنداشت ها) است (Fountoulakis & Gonda, 2021). سرشت به تفاوت های فردی در زمینه پاسخ های هیجانی اشاره دارد که در سراسر زندگی ثابت و پایدار می باشند و منش منعکس کننده نظام ارزشی و هیجان های خودآگاه فرد هستند که در زندگی تحت تاثیر یادگیری اجتماعی می باشند (Schroder et al., 2022). به عبارت دیگر، سرشت سبک رفتاری یک فرد است که روش های خاص پاسخ را تعیین و شامل سازمان یافتگی کارکردی برای فعال سازی، تداوم و بازداری رفتار در پاسخگویی به محرک های معین می باشد، اما منش دریافت های منطقی درباره خود، دیگران و دنیا است که تحت تاثیر عوامل محیطی در ساختار شخصیت ایجاد می شود (Eley et al., 2023). سرشت شامل چهار مولفه نوجویی^۸ (فعال سازی رفتاری در پاسخ به تازگی و نشانه های پاداش یا حذف تنبیه)، آسیب پرهیزی^۹ (بازداری رفتاری در پاسخ به نشانه های تنبیه یا فقدان پاداش)، پاداش وابستگی^{۱۰} (تداوم رفتار تقویت شده اجتماعی) و پشتکار^{۱۱} (تداوم رفتار با توجه به وجد تقویت ناپیوسته) و منش شامل سه مولفه خودراهبری^{۱۲} (آگاهی از خود به عنوان یک فرد مستقل و تحقق هدف های زندگی به شیوه هدفمند و مسئولانه)، همکاری^{۱۳} (دیدگاه فرد به خود به عنوان بخشی جدایی ناپذیر از جامعه) و خودفراروی^{۱۴}

¹ dark traits

² dark tetrad personality traits

³ machiavellianism

⁴ narcissism

⁵ psychopathy

⁶ sadism

⁷ temperament and character

⁸ novelty seeking

⁹ Harm avoidance

¹ dependence reward

¹ persistence

¹ Self-directedness

¹ cooperativeness

¹ self-transcendence

0

1

2

3

4



(حسی از خود به‌عنوان بخشی جدایی‌ناپذیر از جهان از طریق احساس خودفراموشی و همانندسازی روحانی با چیزی خارج از خود) می‌باشد (Uygun et al., 2022).

یکی از متغیرهای که می‌تواند بین سرشت و منش با صفات چهارگانه تاریک شخصیت نقش میانجی داشته باشد، جاه‌طلبی است که به تمایل بسیار زیاد برای دستیابی به هدف‌های متمایزکننده مانند تحقق افتخار، برتری و قدرت سیاسی اشاره دارد و موجب برانگیختگی انسان برای تلاش مستمر جهت رسیدن به آینده‌ای باشکوه همراه با پیشرفت می‌باشد (Alzahawi et al., 2024). جاه‌طلبی به‌عنوان تلاش فرد برای اهداف شخصی مانند موفقیت، شناخت، نفوذ، دانش، رهبری و قدرت به شیوه خودخواهانه تعریف می‌شود (Iyer et al., 2023). افراد جاه‌طلب کسانی هستند که به خاطر غرور و کسب افتخار، زیردستان خود را نادیده می‌گیرند و رفتارهایی مانند خودبزرگ‌بینی، تکبر، عدم مراعات اصول اخلاقی، حرص و طمع، شیفتگی و منفی‌نگری را از خود نشان می‌دهند (Moore et al., 2018). این افراد از تمام توانایی سرکشی، ناسازگاری، بدخواهی و بداندیشی خود جهت تخریب دیگران استفاده می‌کنند تا با تقلب و فریب تصمیم‌گیرندگان به هر قیمتی به موفقیت دست یابند (Adeel et al., 2023). جاه‌طلبان استانداردهای بالاتری نظیر مناصب سطح بالا، شغل پردرآمد و وظایف چالش‌انگیز برای خود تعیین می‌کنند و معمولاً افرادی موفق هستند و در صورت عدم دستیابی به موفقیت از خود واکنش منفی نشان می‌دهند (Kong et al., 2024). پژوهش‌های اندکی درباره روابط سرشت و منش، صفات چهارگانه تاریک شخصیت و جاه‌طلبی انجام شده است. برای مثال نتایج پژوهش Sanatjou et al (2023) نشان داد که بین سرشت و منش با ابعاد چهارگانه تاریک شخصیت در دانشجویان رابطه معناداری وجود داشت. Javaezi Shishavan & Zeinali (2022) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سرشت و منش با صفات چهارگانه تاریک شخصیت دانشجویان رابطه معناداری داشتند و توانستند به‌طور معناداری صفات چهارگانه تاریک شخصیت آنان را پیش‌بینی نمایند. در پژوهشی دیگر Ahmadi-Azar & Jahan (2021) گزارش کردند که سرشت و منش بر صفات سه‌گانه تاریک شخصیت دانشجویان رابطه معناداری داشتند. همچنین، نتایج پژوهش Peterson & Palmer (2022) حاکی از آن بود که سه‌گانه تاریک شخصیت شامل ماکیاولیسم، نارسیسیم و جامعه‌ستیزی اثر معناداری بر جاه‌طلبی سیاسی داشت. Amir & Jamali (2019) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین همدلی و صفات تاریک شخصیت نوجوانان رابطه معناداری وجود داشت. در پژوهشی دیگر Blais & Pruyers (2022) گزارش کردند که سه‌گانه تاریک شخصیت شامل ماکیاولیسم، نارسیسیم و جامعه‌ستیزی با جاه‌طلبی سیاسی و نامزدی در مناصب سیاسی همبستگی معناداری داشت. علاوه بر آن، نتایج پژوهش Chelbanyanloo et al (2019) نشان داد که بین سرشت و منش با ابعاد ناهنجار شخصیت شامل عاطفه منفی، گسلش، مخالفت‌ورزی، مهار گسیختگی و روان‌پریش‌خوبی در دانشجویان رابطه معناداری وجود داشت. مدیران سازمان‌ها نقش مهمی در بهبود وضعیت سازمان‌ها دارند و می‌توانند برای سازمان‌های خود مزیت رقابتی ایجاد نمایند. امروزه با توجه به رقابت‌های بسیار شدید بین سازمان‌ها، پژوهش بر روی مدیران بسیار مهم و ضروری است که در این میان بررسی صفات چهارگانه تاریک شخصیت از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. زیرا این سازه می‌تواند تا حدود زیادی سبب افت عملکردهای سازمانی و انحلال سازمان گردد. بنابراین، بررسی نقش سرشت و منش و جاه‌طلبی بر آن اهمیت زیادی دارد و در پژوهش‌های قبلی روابط این متغیرها مورد بررسی قرار نگرفته و در این زمینه خلأهای بسیاری وجود دارد. در نتیجه، این مطالعه با هدف تعیین نقش سرشت و منش در شکل‌دهی صفات چهارگانه تاریک شخصیت با اثر میانجی جاه‌طلبی در مدیران شهر تبریز انجام شد.

مواد و روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این مطالعه همه مدیران اداره‌های دولتی شهر تبریز در سال ۱۴۰۳ به تعداد ۸۲۸۰ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان و با توجه به ریزش‌های احتمالی ۴۲۰ نفر تعیین که این تعداد با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و در این پژوهش تعداد ۳۹ پرسشنامه مفقوده وجود داشت. در نتیجه، نمونه نهایی این مطالعه تعداد ۳۸۱ نفر بودند و تحلیل‌ها بر اساس این تعداد انجام شد. ملاک‌های انتخاب این افراد شامل سن بالاتر از ۲۵ سال، تحصیلات بالاتر از دیپلم، عدم اعتیاد و مصرف داروهای روان‌پزشکی مانند ضد اضطراب و ضد افسردگی، عدم وقوع رخداد‌های تنش‌زا مانند طلاق و مرگ نزدیکان در سه ماه گذشته و تمایل جهت شرکت در پژوهش و ملاک‌های خروج از مطالعه شامل عدم پاسخگویی به بیش از ده درصد گویه‌ها، عدم تکمیل ابزارهای پژوهش پس از سه بار پیگیری و انصراف از شرکت در پژوهش بودند.

¹ ambition



نحوه اجرای پژوهش به این شرح بود که پس از بررسی ملاک های ورود به مطالعه از میان مدیران اداره های دولتی شهر تبریز تعداد ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و برای آنان اهمیت و ضرورت پژوهش تشریح و درباره رعایت نکات اخلاقی از جمله رازداری، محرمانگی و غیره اطمینان خاطر داده شد. سپس از آنان خواسته شد تا با نهایت دقت به همه گویه های ابزارهای پژوهش پاسخ دهند و پس از تکمیل شدن به پژوهشگران جهت جمع آوری اطلاع دهند. به دلیل مشغله های کاری بسیار مدیران تعداد سه بار پیگیری جهت تکمیل ابزارها انجام و پس از سه بار پیگیری پرسشنامه های مربوط به ۳۸۱ نفر از مدیران جهت تجزیه و تحلیل انتخاب شد. در نهایت، از تمام مدیرانی که به ابزارهای پژوهش پاسخ دادند تشکر و قدردانی به عمل آمد.

ابزارهای پژوهش حاضر شامل موارد زیر بودند.

الف) پرسشنامه سرشت و منش؛ این پرسشنامه توسط [Cloninger \(1994\)](#) با ۵۶ گویه در دو بخش سرشت و منش طراحی شد. بخش سرشت شامل چهار مولفه نوجویی، آسیب پرهیزی، پاداش وابستگی و پشتکار و بخش منش شامل سه مولفه خودراهبری، همکاری و خودفراروی بود؛ به طوری که هر مولفه ۸ گویه داشت و برای پاسخگویی به هر گویه از مقیاس پنج درجه ای لیکرت از یک (کاملاً غلط) تا ۵ (کاملاً درست) استفاده شد. دامنه نمرات هر مولفه بین ۴۰-۸ و دامنه نمرات بخش سرشت بین ۱۶۰-۳۲ و منش بین ۱۲۰-۲۴ بود و نمره بالاتر نشان دهنده بیشتر داشتن آن ویژگی می باشد. [Cloninger \(1994\)](#) روایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و نتایج حاکی از بار عاملی بالاتر از ۰/۴۰ برای همه گویه ها بود و پایایی مولفه ها را با روش آلفای کرونباخ در دامنه ۰/۶۵ تا ۰/۸۳ گزارش کرد. در ایران، [Javaezi Shishavan & Zeinali \(2022\)](#) روایی محتوایی پرسشنامه سرشت و منش را توسط ۱۵ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ برای مولفه های سرشت شامل نوجویی ۰/۸۲، آسیب پرهیزی ۰/۷۵، پاداش وابستگی ۰/۶۹ و پشتکار ۰/۶۶ و برای مولفه های منش شامل منش خودراهبری ۰/۸۳، همکاری ۰/۷۴ و خودفراروی ۰/۶۸ گزارش کردند. در پژوهش حاضر، بار عاملی همه گویه ها بالاتر از ۰/۴۰ ارزیابی که این نتیجه حاکی از روایی مناسب پرسشنامه سرشت و منش بود و پایایی آن با روش ترکیبی برای سرشت ۰/۸۰ و برای منش ۰/۸۴ محاسبه شد.

ب) مقیاس صفات چهارگانه تاریک شخصیت؛ این مقیاس توسط [Plouffe et al \(2017\)](#) با ۳۶ گویه در چهار مولفه ماکیاولیسم، نارسیسیم، سایکوپاتی و سادیسم طراحی شد؛ به طوری که هر مولفه ۹ گویه داشت و برای پاسخگویی به هر گویه از مقیاس پنج درجه ای لیکرت از یک (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) استفاده شد. دامنه نمرات هر مولفه بین ۴۵-۹ و دامنه نمرات کل آن بین ۱۸۰-۳۶ بود و نمره بالاتر نشان دهنده بیشتر داشتن آن ویژگی می باشد. [Plouffe et al \(2017\)](#) روایی و اگرایی مقیاس صفات چهارگانه تاریک شخصیت را با خرده مقیاس صداقت- فروتنی در سیاهه تجدیدنظرشده شخصیت هگزاکو^۳ [Lee & Ashton \(2004\)](#) در دامنه ۰/۴۱-۰ تا ۰/۵۹-۰ گزارش که همگی در سطح کوچک تر از ۰/۰۰۱ معنادار و پایایی مولفه های آن را با روش آلفای کرونباخ در دامنه ۰/۷۳ تا ۰/۹۶ گزارش کردند. در ایران، [Javaezi Shishavan & Zeinali \(2022\)](#) روایی محتوایی مقیاس صفات چهارگانه تاریک شخصیت را توسط ۱۵ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ برای مولفه های ماکیاولیسم ۰/۷۵، نارسیسیم ۰/۸۱، سایکوپاتی ۰/۷۸ و سادیسم ۰/۹۰ و برای کل مقیاس ۰/۹۲ گزارش کردند. در پژوهش حاضر، بار عاملی همه گویه ها بالاتر از ۰/۴۰ ارزیابی که این نتیجه حاکی از روایی مناسب مقیاس صفات چهارگانه تاریک شخصیت بود و پایایی آن با روش ترکیبی برای صفات چهارگانه تاریک شخصیت ۰/۷۵ محاسبه شد.

ج) پرسشنامه جاه طلبی؛ این پرسشنامه توسط [Bot \(2017\)](#) با ۳۲ گویه در دو بخش جاه طلبی مثبت و منفی طراحی شد. بخش جاه طلبی مثبت شامل چهار مولفه چالش، توسعه، اهداف مشترک و خودشکوفایی و بخش جاه طلبی منفی شامل چهار مولفه حقوق، ارتقاء، موقعیت و قدرت بود؛ به طوری که هر مولفه ۴ گویه داشت و برای پاسخگویی به هر گویه از مقیاس پنج درجه ای لیکرت از یک (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) استفاده شد و نیمی از گویه ها به صورت معکوس نمره گذاری می شوند. دامنه نمرات هر مولفه بین ۲۰-۴ و دامنه نمرات بخش جاه طلبی مثبت و منفی بین ۸۰-۱۶ بود و نمره بالاتر نشان دهنده بیشتر داشتن آن ویژگی می باشد. [Bot \(2017\)](#) روایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و نتایج حاکی از بار عاملی بالاتر از ۰/۴۰ برای همه گویه ها بود و پایایی پرسشنامه جاه طلبی را با روش آلفای کرونباخ

¹ temperament and character questionnaire

² dark tetrad personality traits scale

³ HEXACO personality inventory-revised (HEXACO PI-R)

⁴ ambition questionnaire



۰/۸۸ گزارش کرد. در ایران، پژوهشی که روایی و پایایی آن را بررسی کرده باشد، یافت نشد. در پژوهش حاضر، بار عاملی همه گویه‌ها بالاتر از ۰/۴۰ ارزیابی که این نتیجه حاکی از روایی مناسب پرسشنامه جاه‌طلبی بود و پایایی آن با روش ترکیبی برای جاه‌طلبی ۰/۸۲ محاسبه شد. در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها از روش‌های ضرایب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS و Smart-PLS استفاده شد.

یافته‌ها

در این پژوهش ۳۹ پرسشنامه مفقوده وجود داشت و تحلیل‌ها برای ۳۸۱ نفر از مدیران انجام شد. نتایج تعداد و درصد اطلاعات جمعیت‌شناختی مدیران شهر تبریز در **جدول ۱** گزارش شد.

جدول ۱. نتایج تعداد و درصد اطلاعات جمعیت‌شناختی مدیران شهر تبریز

متغیر	سطح	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۱۴۶	۳۸/۳
	مرد	۲۳۵	۶۱/۷
تأهل	مجرد	۱۰۰	۲۶/۲
	متأهل	۲۸۱	۷۳/۸
تحصیلات	کاردانی	۱۱	۲/۹
	کارشناسی	۱۳۱	۳۴/۴
	کارشناسی ارشد	۱۴۶	۳۸/۳
	دکتری	۹۳	۲۴/۴
سابقه خدمت	۱ تا ۱۰ سال	۴۶	۱۲/۱
	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۵۰	۳۹/۴
	۲۱ تا ۳۰ سال	۱۸۵	۴۸/۶

طبق نتایج **جدول ۱**، بیشتر مدیران شهر تبریز مرد، متأهل و دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و سابقه خدمت ۲۱ تا ۳۰ سال بودند. نتایج ضرایب همبستگی سرشت و منش، جاه‌طلبی و صفات چهارگانه تاریک شخصیت در **جدول ۲** گزارش شد.

جدول ۲. نتایج ضرایب همبستگی سرشت و منش، جاه‌طلبی و صفات چهارگانه تاریک شخصیت مدیران شهر تبریز

متغیر	سرشت	منش	جاه‌طلبی	صفات چهارگانه تاریک شخصیت
سرشت	۱			
منش	۰/۵۰۶**	۱		
جاه‌طلبی	۰/۲۵۳**	۰/۱۴۲**	۱	
صفات چهارگانه تاریک شخصیت	-۰/۵۰۷**	-۰/۳۶۵**	۰/۲۰۲**	۱

۰/۰۱P<**

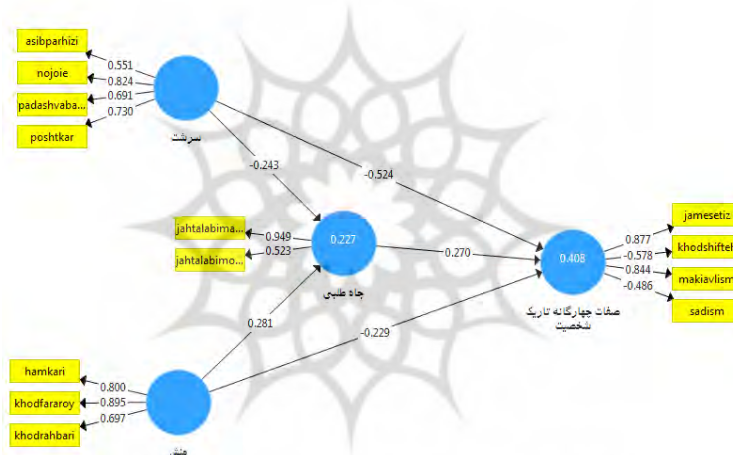
طبق نتایج جدول ۲، بین سرشت، منش، جاه طلبی و صفات چهارگانه تاریک شخصیت در مدیران شهر تبریز همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت. نتایج شاخص های برازندگی مدل سرشت و منش در شکل دهی صفات چهارگانه تاریک شخصیت با اثر میانجی جاه طلبی در مدیران شهر تبریز در جدول ۳ گزارش شد.

جدول ۳. نتایج شاخص های برازندگی مدل سرشت و منش در شکل دهی صفات چهارگانه تاریک شخصیت با اثر میانجی جاه طلبی در مدیران

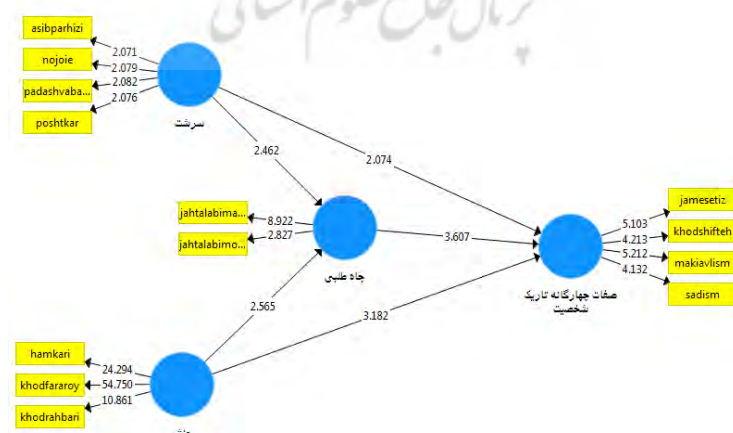
شهر تبریز	
متغیر	ضریب تعیین
جاه طلبی	۰/۲۲۱
صفات چهارگانه تاریک شخصیت	۰/۷۴۳

**P<۰/۰۱

طبق نتایج جدول ۳، مدل سرشت و منش در شکل دهی صفات چهارگانه تاریک شخصیت با اثر میانجی جاه طلبی در مدیران برازش مناسبی داشت. نتایج مدل سازی معادلات ساختاری مدل سرشت و منش در شکل دهی صفات چهارگانه تاریک شخصیت با اثر میانجی جاه طلبی در مدیران شهر تبریز در شکل های ۱ و ۲ و جدول ۴ گزارش شد.



شکل ۱. نتایج ضرایب استاندارد مدل سرشت و منش در شکل دهی صفات چهارگانه تاریک شخصیت با اثر میانجی جاه طلبی در مدیران شهر تبریز



شکل ۱. نتایج آماره تی مدل سرشت و منش در شکل دهی صفات چهارگانه تاریک شخصیت با اثر میانجی جاه طلبی در مدیران شهر تبریز



جدول ۴. نتایج اثرهای مدل سرشت و منش در شکل‌دهی صفات چهارگانه تاریک شخصیت با اثر میانجی جاه‌طلبی در مدیران شهر تبریز

اثر	ضریب استاندارد	آماره تی	معناداری	نتیجه
اثر مستقیم سرشت بر جاه‌طلبی	-۰/۲۴۳	۲/۴۶۲	<۰/۰۱	تایید
اثر مستقیم سرشت بر صفات چهارگانه تاریک شخصیت	-۰/۵۲۴	۲/۰۷۴	<۰/۰۱	تایید
اثر مستقیم منش بر جاه‌طلبی	۰/۲۸۱	۲/۵۶۵	<۰/۰۱	تایید
اثر مستقیم منش بر صفات چهارگانه تاریک شخصیت	-۰/۲۲۹	۳/۱۸۲	<۰/۰۱	تایید
اثر مستقیم جاه‌طلبی بر صفات چهارگانه تاریک شخصیت	۰/۲۷۰	۳/۶۰۷	<۰/۰۱	تایید
اثر غیرمستقیم سرشت بر صفات چهارگانه تاریک شخصیت با میانجی جاه‌طلبی	-۰/۲۰۴	-۲/۳۲۵	<۰/۰۱	تایید
اثر غیرمستقیم منش بر صفات چهارگانه تاریک شخصیت با میانجی جاه‌طلبی	-۰/۲۲۲	۲/۴۸۷	<۰/۰۱	تایید

طبق نتایج شکل‌های ۱ و ۲ و جدول ۴، اثر مستقیم سرشت بر جاه‌طلبی و صفات چهارگانه تاریک شخصیت منفی و معنادار، اثر مستقیم منش بر جاه‌طلبی مثبت و معنادار و بر صفات چهارگانه تاریک شخصیت منفی و معنادار و اثر مستقیم جاه‌طلبی بر صفات چهارگانه تاریک شخصیت مثبت و معنادار بود ($P < ۰/۰۱$). علاوه بر آن، اثر غیرمستقیم سرشت و منش بر صفات چهارگانه تاریک شخصیت با میانجی جاه‌طلبی منفی و معنادار بود ($P < ۰/۰۱$).

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نقش منفی صفات تاریک شخصیت در کیفیت سازمان‌ها، این مطالعه با هدف تعیین نقش سرشت و منش در شکل‌دهی صفات چهارگانه تاریک شخصیت با اثر میانجی جاه‌طلبی در مدیران شهر تبریز انجام شد.

طبق نتایج این مطالعه، اثر مستقیم سرشت بر جاه‌طلبی منفی و معنادار و منش بر جاه‌طلبی مثبت و معنادار بود که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های Sanatjou et al (2023)، Javaezi Shishavan & Zeinali (2022) و Ahmadi-Azar & Jahan (2021) همسو بود. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که سرشت به پاسخ‌های هیجانی خودکار اشاره دارد که جنبه وراثتی دارند و در سراسر زندگی تقریباً استوار می‌باشند، اما منش به خودانگاره‌ها، اهداف، ارزش‌ها و تجربه‌های فرد در زندگی اشاره دارد که جنبه محیطی دارند و در طور زندگی دچار تغییر و تحول می‌شوند. به عبارت دیگر، علی‌رغم آنکه سرشت به تفاوت‌های موجود در واکنش‌های هیجانی خودکار و عادت‌ها اختصاص دارد، منش به تفاوت‌های فردی درباره خودانگاره‌های مرتبط با اهداف و ارزش‌ها می‌پردازد. این خودانگاره‌ها می‌توانند ارزش و معنای هر آنچه تجربه می‌شود را تعریف کنند و به این صورت واکنش‌های هیجانی را تغییر دهند. از آنجایی که جاه‌طلبی به عنوان یک ساختار شخصیتی نشان‌دهنده تلاش یک شخص برای اهداف شخصی مانند موفقیت، شناخت، نفوذ، رهبری، دانش و قدرت به شیوه خودخواهانه است. سازه جاه‌طلبی با یک انگیزه شدید مشخص می‌شود که افراد را برای دستیابی به اهداف تحریک می‌کند و حاصل تلاش مداوم و عمومی برای موفقیت‌ها و دستاوردهای بزرگ است. بنابراین، منطقی به نظر می‌رسد که اثر سرشت بر جاه‌طلبی منفی و معنادار و اثر منش بر آن مثبت و معنادار باشد.

طبق دیگر نتایج این مطالعه، اثر مستقیم سرشت و منش بر صفات چهارگانه تاریک شخصیت منفی و معنادار بود که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های Peterson & Palmer (2022)، Amiri & Jamali (2019) و Blais & Pruyssers (2022) همسو بود. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که سرشت اساس وراثتی هیجان‌ها و یادگیری‌هایی است که از طریق رفتارهای هیجانی و خودکار کسب می‌شود و منش به خودپنداره‌ها، خودانگاره‌ها و تفاوت‌های فردی در تجربه‌ها اشاره دارد. بنابراین، سرشت سبک رفتاری یک فرد است که روش‌های خاص پاسخ او را تعیین می‌کند و شامل سازمان‌یافتگی کارکردی برای فعال‌سازی، تداوم و بازداری رفتار در پاسخگویی به محرک‌های معین است که تحت تاثیر عوامل وراثتی در ساختار فرد ایجاد می‌شود و منش به دریافت‌های منطقی درباره خود، دیگران و دنیا اشاره دارد که تحت تاثیر عوامل

محیطی در ساختار فرد ایجاد می‌شود. از آنجایی که صفات چهارگانه تاریک شخصیت با مشکل‌ها و اختلال‌های بالینی ارتباط مستقیم دارند و از این صفات از نظر دیگران به‌عنوان صفات تاریک و نحس در نظر گرفته می‌شوند که برای فرد، دیگران و محیط دردسر ایجاد می‌کند. این صفات تاریک ویژگی‌های ناپسند اجتماعی و نامطلوب هستند که منجر به پیامدهای نامطلوب می‌شوند. بنابراین، منطقی به نظر می‌رسد که اثر سرشت و منش بر صفات چهارگانه تاریک شخصیت منفی و معنادار باشد.

همچنین طبق نتایج این مطالعه، اثر مستقیم جاه‌طلبی بر صفات چهارگانه تاریک شخصیت مثبت و معنادار بود که این نتیجه با نتایج پژوهش [Chelbyanloo et al \(2019\)](#) همسو بود. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که جاه‌طلبی تمایل یا عزم قوی برای رسیدن به یک هدف خاص یا دستیابی به موفقیت است. جاه‌طلبی مدیریت به دلیل عدم درک مدیران از آنچه که برای کمک به کارکنان خود برای تحقق جاه‌طلبی انجام دهند، محدود می‌ماند و سبب مشکل‌ها و پیامدهای منفی می‌شود. از آنجایی که صفات چهارگانه تاریک شخصیت ویژگی‌های مشترکی مانند ناسازگاری، سنگ‌دلی، فریب‌کاری، خودمحوری، فقدان صداقت و فروتنی و گرایش به بهره‌کشی را دارند. این صفات از لحاظ بالینی به پریشانی و اختلال قابل ملاحظه در کارکردهای شغلی و اجتماعی منجر و زمینه را برای بسیاری از مشکل‌های روانشناختی و شخصیتی فراهم می‌آورد. بنابراین، منطقی به نظر می‌رسد که اثر جاه‌طلبی بر صفات چهارگانه تاریک شخصیت مثبت و معنادار باشد.

علاوه بر آن طبق نتایج این مطالعه، اثر غیرمستقیم سرشت و منش بر صفات چهارگانه تاریک شخصیت با میانجی جاه‌طلبی منفی و معنادار بود. پژوهشی با میانجی جاه‌طلبی بین سرشت و منش و صفات چهارگانه تاریک شخصیت یافت نشد، اما در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که اثر سرشت و منش بر صفات چهارگانه تاریک شخصیت با واسطه مکانیسم‌های شناختی و انگیزشی رخ می‌دهد. از آنجایی که جاه‌طلبی به‌عنوان یک میل شخصی به شناخت و اهمیت در حوزه‌های مختلف انسانی تحقق می‌یابد و در سایر انگیزه‌ها و اهداف شخصی مشخص می‌شود و با سایر ویژگی‌های روانشناختی فرد ارتباط دارد. افزون بر آن، سازه جاه‌طلبی شامل اهداف انگیزه پیشرفت، نگرش به خود و دیگران، نگرش به فعالیت‌های حرفه‌ای و خودتنظیمی است و با این حال جاه‌طلبی هم دارای ساختارهای شناختی و هم دارای ساختارهای انگیزشی است. بنابراین، منطقی به نظر می‌رسد که جاه‌طلبی میانجی مناسبی بین سرشت و منش و صفات چهارگانه تاریک شخصیت باشد و اثر غیرمستقیم سرشت و منش بر صفات چهارگانه تاریک شخصیت با میانجی جاه‌طلبی منفی و معنادار باشد.

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان استفاده از ابزارهای خودگزارش‌دهی، استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و عدم همکاری یا همکاری پایین برخی مدیران اداره‌های دولتی شهر تبریز که حتی پس از سه بار پیگیری به شکل مطلوبی به ابزارهای پژوهش پاسخ ندادند. بنابراین، استفاده از شیوه‌های نمونه‌گیری تصادفی برای انتخاب نمونه‌ها پیشنهاد می‌شود. پیشنهاد پژوهشی دیگر بررسی نقش سرشت و منش در شکل‌دهی صفات چهارگانه تاریک شخصیت با اثر میانجی سایر متغیرها مانند ناگویی خلقی، اضطراب، وسواس و غیره می‌باشد. به‌طور کلی، نتایج این مطالعه حاکی از نقش موثر سرشت و منش در شکل‌دهی صفات چهارگانه تاریک شخصیت با اثر میانجی جاه‌طلبی در مدیران بود. با توجه به نتایج مذکور، برای کاهش صفات چهارگانه تاریک شخصیت مدیران باید برنامه‌هایی بر اساس سرشت و منش و جاه‌طلبی طراحی و اجرا کرد.

تعارض منافع

بین نویسندگان هیچ تعارض منافی وجود نداشت.

مشارکت نویسندگان

نویسنده اول مسئول نگارش پروپوزال، گردآوری و تحلیل داده‌ها و نگارش اولیه مقاله و نویسنده دوم مسئول راهنمایی پروپوزال، نظارت بر گردآوری و تحلیل داده‌ها و نگارش نهایی مقاله بود.

موازین اخلاقی

در این مطالعه اهمیت و ضرورت پژوهش برای نمونه‌ها تشریح و درباره رعایت نکات اخلاقی به آنان اطمینان خاطر داده شد.

شفافیت داده‌ها

در این مطالعه، داده‌ها و منابع ضمن رعایت اصول کپی‌رایت ارسال می‌شود.

حامی مالی

پژوهش حاضر هیچ حامی مالی نداشت و با هزینه شخصی نفر اول انجام شد.



تشکر و قدردانی

نویسندگان از مدیران اداره‌های دولتی شهر تبریز برای تکمیل ابزارها و شرکت در پژوهش تشکر می‌کنند.

References

- Adeel, A., Kee, D. M. H., Mubashir, A. S., Samad, S., & Daghriri, Y. Q. (2023). Leaders' ambition and followers' cheating behavior: The role of performance pressure and leader identification. *Frontiers in Psychology*, 14(982328), 1-14. <https://doi.org/10.3389%2Ffpsyg.2023.982328>
- Ahmadi-Azar, P., & Jahan, F. (2021). Wisdom and temperament, emotions, and the three dark personality traits: A structural equation model. *Contemporary Psychology*, 14(2), 60-70. <http://dx.doi.org/10.29252/bjcp.14.2.61>
- Alzahawi, S., Reit, E. S., & Flynn, F. J. (2024). A legend in one's own mind: The link between ambition and leadership evaluations. *PNAS Nexus*, 3(8), 1-10. <https://doi.org/10.1093%2Fpnasnexus%2Fpgae295>
- Amiri, S., & Jamali, Y. (2019). The mediating role of empathy and emotion regulation in attachment styles and dark personality traits in adolescents. *Iranian Journal of Psychiatry & Clinical Psychology*, 25(3), 292-307. <http://dx.doi.org/10.32598/ijpcp.25.3.292>
- Blais, J., & Pruyers, S. (2017). The power of the dark side: personality, the dark triad, and political ambition. *Personality and Individual Differences*, 113, 167-172. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.03.029>
- Bot, D. (2017). *Are women really lacking ambition? A quantitative study focusing on a broader perspective of ambition*. Dissertation, Tilburg University. <https://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=143481>
- Brzozowski, S. L., Cho, H., Shuman, C. J., Scott, L. D., Mundt, M. P., & Steege, L. M. (2022). Primary care nurses' perception of leadership and the influence of individual and work setting characteristics: A descriptive study. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 2751-2762. <https://doi.org/10.1111%2Fjonm.13752>
- Cesinger, B., Gundolf, K., Hughes, M., Khedhaouria, A., & Montani, F. (2023). The bright and dark sides of the dark triad traits among senior managers: effects on organizational commitment. *Review of Managerial Science*, 17, 1731-1763. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00571-3>
- Chelbayanloo, G., Mardani, L., & Alinejhad, S. (2019). Relationship of temperament-character, abnormal dimensions of personality, and self-control with addiction tendency in university students. *Research on Addiction*, 12(50), 193-212. <https://etiadpajohi.ir/article-1-1832-en.html>
- Cloninger, C. R. (1994). The genetic structure of personality and learning: A phylogenetic model. *Clinical Genetics*, 46(1), 124-137. <https://doi.org/10.1111/j.1399-0004.1994.tb04214.x>
- Eley, D. S., Bansal, V., Cloninger, C. R., & Leung, J. (2023). Temperament and character in an Australian sample: examining cross-sectional associations of personality with age, sex, and satisfaction with life. *Peer Journal*, 11(e15342), 1-22. <https://doi.org/10.7717%2Fpeerj.15342>
- Fountoulakis, K. N., & Gonda, X. (2019). Modeling human temperament and character on the basis of combined theoretical approaches. *Annals of General Psychiatry*, 18(21), 1-14. <https://doi.org/10.1186%2Fs12991-019-0247-1>
- Iyer, G., Cui, R., Edmonds, J., Fawcett, A., Hultman, N., McJeon, H., & Ou, Y. (2023). Taking stock of nationally determined contributions: Continued ratcheting of ambition is critical to limit global warming to 1.5°C. *One Earth*, 6, 1089-1092. <https://doi.org/10.1016%2Fj.oneear.2023.08.019>
- Javaezi Shishavan, M., & Zeinali, A. (2022). The role of emotional schemas and temperament and character in shaping the dark tetrad personality traits. *Rooyesh-e-Ravanshenasi*, 11(5), 1-12. <https://frooyesh.ir/article-1-3669-en.html>



- Kong, L., Liu, Y., Ding, H., Liu, S., & Yu, S. (2024). The impact of empowering leadership on taking charge behaviors: Mediating strengths use and moderating ambition. *Behavioral Sciences*, 14(633), 1-17. <https://doi.org/10.3390%2Fbs14080633>
- Lassche, M. M., Lasogga, L., De Roos, M. S., Leeftang, A., Ajazi, V., Axioti, M., & et al. (2024). Dark tetrad personality traits, paraphilic interests, and the role of impulsivity: an EEG-study using a Go/No-Go paradigm. *Scientific Reports*, 14(10884), 1-11. <https://doi.org/10.1038%2Fbs41598-024-61214-z>
- Lavoie-Tremblay, M., Boies, K., Clausen, C., Frechette, J., Manning, K., Gelsomini, C., & et al. (2024). Evaluation of the effectiveness of a strengths-based nursing and healthcare leadership program aimed at building leadership capacity: A concurrent mixed-methods study. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 6(100184), 1-13. <https://doi.org/10.1016%2Fj.ijnnsa.2024.100184>
- Lu, X., Hisada, A., Anai, A., Nakashita, C., Masuda, S., Fujiwara, Y., Kunugita, N., & Katoh, T. (2020). Study of the correlation between multiple chemical sensitivity and personality using the quick environmental exposure sensitivity inventory questionnaire and the temperament and character inventory. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(7), 348-354. <https://doi.org/10.1097%2FJOM.0000000000001899>
- Moore, R. C., Hussain, M. A., Watson, C. W. M., Fazeli, P. L., Marquine, M. J., Yarns, B. C., & et al. (2018). Grit and ambition are associated with better neurocognitive and everyday functioning among adults infected with HIV. *AIDS and Behavior*, 22(10), 3214-3225. <https://doi.org/10.1007%2Fbs10461-018-2061-1>
- Peterson, R. D., & Palmer, C. L. (2022). The dark triad and nascent political ambition. *Journal of Elections, Public Opinion and Parties*, 32(2), 275-296. <https://doi.org/10.1080/17457289.2019.1660354>
- Plouffe, R. A., Saklofske, D. H., & Smith, M. M. (2017). The assessment of sadistic personality: Preliminary psychometric evidence for a new measure. *Personality and Individual Differences*, 104, 166-171. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.07.043>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Fernandez-Del-Rio, E., & Castro, A. (2022). Analysis of a brief biodata scale as a predictor of job performance and its incremental validity over the Big Five and Dark Tetrad personality traits. *PLOS ONE*, 17(9), e0274878, 1-15. <https://doi.org/10.1371%2Fjournal.pone.0274878>
- Sanatjou, S., Bakhshipour Roudsari, A., Hashemi Nosrat Abad, T., & Mahmoudalilou, M. (2023). Structural relationships between brain-behavior systems and Cloninger temperament and character model with tetrad dark sides of personality. *Journal of Adolescent and Youth Psychological Studies*, 4(9), 79-88. <https://doi.org/10.61838/kman.jayps.4.9.9>
- Schroder, M., Seker, S., D'Huart, D., Izat, Y., Bolten, M., Schmeck, K., & Schmid, M. (2022). The relationship of temperament and character, parental stress, and mental health problems with attachment disorders among children. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15458), 1-14. <https://doi.org/10.3390%2Fijerph192315458>
- Ubaradka, A., & Khanganba, S. P. (2024). The differential effect of psychopathy on active and bystander trolling behaviors: the role of dark tetrad traits and lower agreeableness. *Scientific Reports*, 14(9905), 1-12. <https://doi.org/10.1038%2Fbs41598-024-60203-6>
- Uygur, A. B., Oktem, E. O., & Celik, S. (2022). Evaluation of temperament and character traits and their subscale dimensions associated with major depressive disorder. *The Medical Bulletin of Sisili Etal Hospital*, 56(1), 96-106. <https://doi.org/10.14744%2FSEMB.2021.75031>