

## تاثیر ویژگی تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی حساب‌سازان: آزمونی از نظریه خودتعیین‌کنندگی

فاطمه آزره

دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران  
Fatemeh.azare@gmail.com

محمد رضا پورعلی

دانشیار حسابداری، گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران (نویسنده مسئول مکاتبات)  
pourali@iauc.ac.ir

محمود صمدی لرگانی

استادیار حسابداری، گروه حسابداری، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران  
mstlargani@gmail.com

زهرا دیان‌تی دیلمی

دانشیار گروه حسابداری، دانشکده علوم مالی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران  
dianati@khu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۴/۰۵ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۵/۲۱

### چکیده

رفتار شهروندی سازمانی، مورد توجه محققین حسابداری و مدیریت بوده است. تحقیق‌های اخیر نشان داده‌اند که رفتار شهروندی سازمانی منشأ روان‌شناسی و جامعه‌شناسی داشته است. هدف این مقاله بررسی مطالعه ویژگی تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیل‌گری جو مدیریت مشارکت بالا می‌باشد. پژوهش حاضر از نوع کاربردی است. ابزارهای پژوهش، پرسش‌نامه استاندارد بوده و برای اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی (لی و آلن، ۲۰۰۲) و پرسش‌نامه (جان و بستر، ۲۰۱۰) برای اندازه‌گیری تاریک شخصیت و پرسش‌نامه جو مدیریت مشارکت بالا (اسمیت، ۲۰۱۶) افراد می‌باشد. جامعه آماری کلیه حسابداران رسمی شاغل در موسسه‌های حسابداری بوده و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعیین شده که تعداد آن ۳۴۳ نفر بوده است. برای تحلیل داده‌ها از آزمون معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی انجام شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که ماکیاولیسم، نارسیسم و رفتار ضد اجتماعی تأثیر منفی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد و جو مدیریت مشارکت بالا در یک سازمان نمی‌تواند رابطه بین ماکیاولیسم و خودشیفتگی را تعدیل نماید، در صورتی که جو مدیریت با مشارکت بالا می‌تواند رابطه بین رفتار ضد اجتماعی را تعدیل نماید.

**واژه‌های کلیدی:** ویژگی تاریک شخصیت، رفتار شهروندی سازمانی، مدیریت مشارکت بالا.

## ۱- مقدمه

رفتار شهروندی سازمانی یکی از موضوعات جالب در حوزه پژوهش های رفتاری است که در سالهای اخیر از دیدگاه جامعه شناسی و روان شناسی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. با توجه به مزیت رقابتی سازمانها و لزوم اثربخشی منابع انسانی در چنین شرایطی، نیاز بیشتر به نسلی ارزشمند و کارآمد، از مسائل و دغدغه های هریک از مدیران است. از آنجاییکه کارکنانی که در کمک به دیگران فراتر از وظیفه شغلی عمل می کنند و از سیاست های پذیرفته شده سازمان پیروی می کنند، موجب اعتلای محیط کار می شود که بر رفتار گروه و عملکرد کارکنان تاثیر مثبت می گذارد (اورگان و همکاران، ۲۰۰۶). رفتار شهروندی سازمانی برای اولین بار به وسیله اورگان (۱۹۸۳) و همکارانش رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزء وظایف رسمی آنها نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی شود ولی میزان اثربخشی کلی سازمان را افزایش می دهد. اما قبل از اورگان، بارنارد با بیان مفهوم اشتیاق به همکاری و کاتز و کان با بیان رفتارهای خودجوش، همکاری و حمایتی این موضوع را مورد توجه قرار داده اند. به جهت اثرات مثبت رفتارهای شهروندی سازمانی بر عملکرد سازمان بررسی عوامل ایجادکننده آن از اهمیت برخوردار است (خدایار و همکاران، ۱۳۹۸). یکی از عوامل مهم ایجادکننده رفتارهای شهروندی سازمانی، ویژگیهای تاریک شخصیت می باشد. در سالهای اخیر ویژگی تاریک - شخصیت (ماکیاولیسم<sup>۱</sup>، نارسیم<sup>۲</sup>، خودشیفتگی<sup>۳</sup>) با رفتارهای نامطلوب در محیط کار مثل انحراف، دروغگویی و مشارکت کمتر در رفتارهای شهروندی سازمانی همراه است (هارمز و همکاران، ۲۰۱۱). اما چگونه ممکن است چنین رفتارهای نامطلوبی در محیط کار کاهش یابد و مدیران بتوانند زمینه کاری ایجاد کنند که بر کارکنان تاثیر بگذارد (اسپین و همکاران، ۲۰۱۴)، با برجسته ترین چارچوب نظری در این مطالعه، تفری خودتعیین کنندگی<sup>۴</sup> (رایان و دسی، ۲۰۰۰) به بررسی این موضوع می پردازیم که جومدیریت مشارکت بالا در بستر تئوری خودتعیین کنندگی منجر به کاهش روابط تاریک شخصیت با رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد. تئوری خود تعیین کنندگی شامل (خودمختاری<sup>۵</sup>، ارتباط<sup>۶</sup>، شایستگی<sup>۷</sup>) است. خودمختاری، به اراده فرد اشاره دارد. ارتباط، تمایل به احساس در ارتباط با دیگران از طریق احترام متقابل می پردازد، شایستگی، توانایی فرد در تحت تاثیر قرار دادن محیط و رسیدن به نتایج مطلوب اشاره دارد. در واقع این نیازها برای تمام افراد ضروری است که با برآورده شدن این نیازها موجب تسهیل یکپارچگی اجتماعی و کاهش رابطه بین ویژگیهای تاریک

شخصیت و رفتار شهروندی خواهد شد (دسی و رایان، ۲۰۰۰). با توجه به تحقیقات پیشین که به رفتارهای آسیب زا در رفتار شهروندی سازمانی توجه نشده است و مدیران برای به حداقل رساندن تاثیرات منفی ویژگیهای تاریک شخصیت با نتایج سازمانی اقدامات مهمی را انجام داده اند (بویل و همکاران، ۲۰۱۲) که نقش تعدیل کننده دارد، پژوهش حاضر می کوشد تا درک بهتری درباره رابطه بین ویژگی تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیل گری جو مدیریت مشارکت بالا بعمل آورد. از آنجاییکه درباره نقش تعدیلگری جو مدیریت مشارکت بالا، در رابطه بین ویژگی تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی در مطالعات قبلی غفلت شده است. از آنجاییکه در اکثر پژوهش های صورت گرفته توسط نظریه خودتعیین کنندگی به مطالعه ویژگی های محیطی تاثیرگذار بر عملکرد اجتماعی می پردازد در صورتیکه جومدیریت مشارکت بالا<sup>۸</sup> به عنوان محیط اجتماعی عمل می کند که خوراک مورد نیاز برای برطرف نمودن نیازهای خودمختاری، شایستگی و ارتباط را فراهم می کند. در نتیجه جو مدیریت مشارکت بالا، در کارمندان، به خصوص در افراد دارای سطح بالای صفات سه گانه تاریک، متوجه ارضای نیازهای ذاتی خود در سازمان بشوند که خود بر ضرورت اهمیت تحقیق بر رفتار شهروندی سازمانی در گروه کاری واجتماعی می افزاید

از این رو پژوهش فوق به دنبال این سوال است که ویژگیهای تاریک شخصیتی در اشخاص حسابرسی چه تاثیری بر رفتار شهروندی سازمانی با تعدیلگری جومدیریت مشارکت بالا خواهد داشت. اهمیت تحقیقات رفتاری برای درک و فهم بهتر رفتار حسابرسان و همچنین فقدان پژوهش کافی درباره این عنوان مقاله، موجب شد تا نویسندگان مقاله حاضر، نقش ویژگی تاریک شخصیت در رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه قرار دهند. بنابراین هدف مقاله حاضر درجه اول بررسی تاثیر ویژگی تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی حسابرسان است و هدف دوم این بسط و گسترش مبانی نظری تحقیقات رفتاری در حوزه حسابرسی می باشد. یافته های پژوهش نشان می دهد که چگونه ویژگی تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی حسابرسان تاثیر گذار است. دوم اینکه نتایج این پژوهش می تواند پیشنهادهایی را برای انجام تحقیقات آتی در اختیار پژوهشگران قرار دهد. در ادامه مقاله مبانی نظری، روش شناسی و یافته های پژوهش ارائه می شود.

## ۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

### ۲-۱- رفتار شهروندی سازمانی

در سالهای اخیر رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری منحصر به فرد اختیاری خود وظیفه‌ای است که در افزایش عملکرد اثربخش سازمان موثر است و به صورت مستقیم، غیر مستقیم- بوسیله سیستم پاداش رسمی سازمان سازماندهی نمی شود (اورگان، ۱۹۸۳).

رفتار شهروندی سازمانی شامل نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، فضیلت مدنی، ادب و نزاکت است (اورگان، اسمیت و همکاران، ۱۹۸۳)

طبق تحقیقات طبرسی همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه خویش نشان دادند که عوامل زمینه‌ای می‌تواند بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان تأثیر گذار باشد، از بین عوامل زمینه‌ای عوامل فردی بیشتر از سایر عوامل قدرت تبیین‌کنندگی رفتار شهروندی سازمانی را دارد. نتایج تحقیق نشان داد که هم عوامل فردی و سازمانی بر شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی اثر بسیار زیادی دارد.

باتوجه به تحقیقی (ماگالیکا و کریستیکا، ۲۰۰۱) صورت گرفت، کارکنانی که در واحدهای سازمان با عملکرد بالا کار می‌کنند از کارکنانی که در واحد پایین کار می‌کنند بیشتر به رفتار شهروندی سازمانی پرداخته‌اند، که خود نشان دهنده رفتار شهروندی سازمانی که بر عملکرد و موفقیت سازمان تأثیر گذار می‌باشد. باتوجه به تحقیق (اسمیت و بوستر، ۲۰۱۸) به توسعه مدل رفتار شهروندی سازمانی پرداخته است.

رفتار شهروندی سازمانی استفاده شده در این پژوهش سعی در معرفی پنج متغیر وظیفه‌شناسی، نوع دوستی، خوش‌خویی، ادب و مهربانی و جوانمردی دارد. وظیفه‌شناسی بیانگر برخی از رفتارهای نقش‌آفرینی شده بیش از حداقل نیاز توسط یک کارمند است (چیون<sup>۱</sup> و همکارانش، ۲۰۰۹). جوانمردی نشان دهنده تمایل کارمند برای تحمل ناراحتی‌های اجتناب‌ناپذیر و تحمیل کار بدون شکایت است که می‌توان آن را به عنوان داشتن یک روحیه تیمی نیز در نظر گرفت (چیون و همکارانش، ۲۰۰۹)؛ پادساکوف و همکارانش، ۲۰۰۰ و اسمیت، ارگان و نیر، ۱۹۸۳)، نوع دوستی مفهومی است که ارگان (۱۹۸۸) آن را به عنوان یک رفتار کمک‌کننده شامل کمک داوطلبانه به دیگران در رابطه با وظایف مرتبط با کار در نظر گرفته است. فضیلت مدنی (پادساکوف و همکارانش، ۲۰۰۰) را تمایل به مشارکت فعال در امور سازمانی در رابطه با موضوعات در دسرساز برای سازمان در نظر می‌گیرند. ادب و نزاکت به رابطه مثبت در طی فرآیندهای همکاری در سازمان مربوط می‌شود که به کاهش و جلوگیری از مسائل مربوط به کار شامل مشکلات فردی از

طریق نگرش مثبت کمک می‌کند (پادساکوف و همکارانش، ۲۰۰۰). برخی متغیرها و شرایط موقعیتی دیگری هم وجود دارد که در اثرگذاری ویژگی تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی، نقش تعدیلگری دارد. پژوهش حاضر می‌کوشد تا درک بهتری درباره رابطه بین ویژگی تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی از طریق تعدیلگر مدیریت با مشارکت بالا حاصل کند، باتوجه به اینکه نقش متغیر تعدیلگر ویژگی تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی در مطالعات قبلی غفلت شده است. در نتیجه، افراد با ویژگی تاریک شخصیت از آنجائیکه تمایلی به رفتارهای شهروندی سازمانی ندارند، جو مدیریت با مشارکت بالا به عنوان یک شرایط محیطی عمل می‌نماید که با رضای نیازهای ذاتی آنها موجب می‌شود تا رفتار شهروندی سازمانی رعایت شود برای رسیدن به این قضیه تئوری خودتعیین‌کنندگی<sup>۱</sup> بیان می‌دارد که چطور جو مدیریت مشارکت بالا می‌تواند به عنوان فرآیند مدیریتی مهم جهت کاهش ارتباط ویژگی تاریک شخصیت با رفتار شهروندی سازمانی عمل کند (دهلین و همکاران ۲۰۰۹ و بویل و همکاران ۲۰۱۲).

### ۲-۲- ویژگی تاریک شخصیت

در بین شخصیت‌های بی‌زاری آور اجتماعی که کووالسکی به آنها اشاره کرده است، سه ویژگی تاریک شخصیت (ماکیاولیسم، نارسیسسم، سایکوپت) از نظر پژوهشی توجه بیشتری را به خود جلب کرده‌اند، که در سالهای اخیر به عنوان روان‌شناسی جیمزباند<sup>۱۱</sup> شناخته شده است. پژوهشگران به ویژه در حوزه شخصیت به آن علاقه نشان داده‌اند. اگرچه هر سه مفهوم از نظر اجتماعی ناپسند و نامطلوب بشمار می‌آیند اما دارای ابعاد مشترکی، چون خودمحوری، فریبکاری، دروویی، سردی هیجانی<sup>۱۲</sup>، و خوداغراقی<sup>۱۳</sup>، انگیزه‌های شخصی، دروویی و گرایش‌های ضد اجتماعی می‌باشد. این سه ویژگی تاریک شخصیت به شرح زیر می‌باشد.

#### ۲-۲-۱- ماکیاولیسم

افراد ماکیاولی دارای تفکر سرد، بدبینانه، عمل‌گرایانه و غیراخلاقی؛ برنامه‌ریزی بلند مدت راهبردی؛ انگیزش مستقلانه (به عنوان مثال، قدرت، پول) و فریب و استثمار هستند (کریستی و گیس، ۱۹۷۰) اگرچه احتمالاً افراد دارای ویژگی‌های ماکیاولی طبیعتاً مستعد مبادرت به رفتار شهروندی سازمانی نیستند، جو مدیریت با مشارکت بالا باید به عنوان یک وضعیت محیطی عمل نماید که با ارضای نیازهای

ذاتی موجب مبادرت به رفتار شهروندی سازمانی گردد. افراد دارای ویژگی های ماکیاولی ترجیح می دهند در محیط های کمتر ساختار یافته کار کنند (دهلین و همکاران ۲۰۰۹، و بویل و همکاران ۲۰۱۲). مؤلفه اصلی جو مدیریت با مشارکت بالا تمرکز بر امکان استقلال کارکنان و توانمند سازی آنها در نحوه تکمیل کارشان دارند. بنابراین افراد دارای ویژگی های ماکیاولی باید به تأکید بر توانمندسازی و ساختار کمتر به طور مناسب پاسخ بدهند، زیرا احتمالاً این امر نیاز ذاتی آنها برای استقلال را برآورده می سازد. از آنجا که جو مدیریت با مشارکت بالا بر مشارکت بسیار تأکید می کند، احتمالاً افراد دارای ویژگی های ماکیاولی به تعامل با دیگران ترغیب می شوند. شواهد تجربی نشان می دهند که افراد دارای ویژگی های ماکیاولی نگران موقعیت اجتماعی خود در سازمان ها هستند (اسمیت و وبستر، ۲۰۱۷) به خصوص هنگامی که احتمال تأثیرگذاری شرایط اجتماعی بر موفقیت محل کارشان وجود دارد (چرسیت و گیس، ۱۹۷۰). لذا احتمالاً افراد دارای ویژگی های ماکیاولی به شرایط اجتماعی ایجاد شده توسط جو مدیریت با مشارکت بالا در محل کار خود توجه می کنند. از آنجا که افراد دارای ویژگی های ماکیاولی دائماً به مشارکت با همکاران و اقدام در شرایط اجتماعی ترغیب می شوند، احتمالاً نیاز آنها برای ارتباط برآورده می گردد.

### ۲-۲-۲- خودشیفتگی

این مفهوم در سال ۱۸۹۸ توسط الیس<sup>۱۴</sup> معرفی شد، این ویژگی به تفاوت های فردی نسبتاً پایدار اشاره دارد که باتکبر، خودخواهی، خودپرستی، عشق به خویشتن<sup>۱۵</sup> و خود انگاره های متورم<sup>۱۶</sup> مشخص می شود. خیالپردازی در مورد پیشرفت، نیاز به دریافت تحسین علیرغم فقدان کارکرد اجتماعی و بین فردی مناسب، استثمار دیگران و نداشتن اتحاد، خودستایی، رفتار پرخاشگرانه بادیگران، بدزبانی، بی ثباتی هیجانی، مطلوبیت پایین و برونگرایی شدید از دیگر ویژگی های افراد خودشیفته هست. افراد خودشیفته دارای احساس استحقاق هستند و باور دارند که می توانند برای خودشان بهترین تصمیم ها را اتخاذ کنند. لذا، افراد خودشیفته باید به طور مناسب به نیازهای ذاتی خود برای خودمختاری پاسخ دهند که با تلاش یک مدیر بسیار مشارکت کننده برای ایجاد استقلال و قدرت تصمیم گیری در کارمندان برآورده کی شود (پوهالس و ویلیامز، ۲۰۰۲).

### ۲-۲-۳- رفتار ضد اجتماعی

افراد ضد اجتماعی به ساختارهای بسته و تحمکی توجهی نشان نداده و خودمختاری را ترجیح می دهند (بویل و همکاران

۲۰۱۲). و مدیریت با مشارکت بالا که بر استقلال و تصمیم گیری کارمندان تمرکز دارد باید به افراد بارفتار ضد اجتماعی نشان دهد که مدیران تلاش نمی کنند سلطه جو باشند بلکه در عوض توانمندساز هستند. به این ترتیب، نیاز فرد به استقلال بایستی برآورده شده و اوج اقتدار از سوی یک مدیریت شایده حداقل برسد، همان مدیری که در مواجهه با او شخص مبتلا به رفتار ضد اجتماعی شدید می بایست رفتار مناسب تری از خود نشان دهد، لذا فرد مبتلا به رفتار ضد اجتماعی شدید تمایل به حفظ حرفه ی خود دارد (سیلوا، ۲۰۱۴). بنابراین، افراد ضد اجتماعی باید به طور مناسب تری به مدیران بسیار مشارکت کننده واکنش نشان دهند که جو تأکید کننده بر بهبود دانش و مهارت های مرتبط با کار را ایجاد می کنند. با توجه کردن به دانش و اطلاعات منتقل شده توسط مدیر با مشارکت بالا، احتمالاً فرد ضد اجتماعی نیاز شایستگی خود را برآورده می نماید (بی باک و هار، ۲۰۰۶).

### ۲-۳- نظریه خود تعیین کنندگی

نظریه خود تعیین کنندگی در تحقیقات حسابداری و مدیریت مورد توجه قرار گرفته است. که از جمله تحقیقات گسترده در مورد شخصیت و انگیزش انسان و نحوه تعاملات اوست و به محیط اجتماعی بستگی دارد. نظریه خود تعیین کنندگی انواع انگیزش درونی و بیرونی را تعریف و طرح کلی نحوه تأثیر این انگیزش ها بر واکنش های موقعیتی در حوزه های مختلف و همچنین رشد اجتماعی و شناختی و شخصیت را ارائه می کند. و به نیازهای اساسی روانشناختی یعنی نیاز به استقلال، نیاز به شایستگی و نیاز به ارتباط و نقش ضروری آنها در انگیزش خود تعیین شده، بهزیستی و رشد توجه می کند. در نهایت، تأثیر مهم شرایط اجتماعی و فرهنگی در تسهیل یا عقیم گذاشتن نیازهای روانشناختی اساسی افراد، درک خودفرمانی، عملکرد و بهزیستی را توضیح می دهد (بویل و همکاران، ۲۰۱۲). در واقع تئوری خودتعیین کنندگی<sup>۱۷</sup> بیان میدارد که چطور جو مدیریت مشارکت بالا می تواند به عنوان فرآیند مدیریتی مهم جهت کاهش ارتباط ویژگی تاریک شخصیت با رفتار شهروندی سازمانی عمل کند.

از این رو ضرورت دارد تا تأثیر ارتباط تئوری خودتعیین کنندگی در بستر جو مدیریت مشارکت بالا بررسی شود تا همه افراد به نیازهای درونی (استقلال<sup>۱۸</sup>، شایستگی<sup>۱۹</sup> ارتباط<sup>۲۰</sup>) برسد که استقلال به اراده فرد اشاره دارد. ارتباط، تمایل به احساس در ارتباط با دیگران از طریق احترام متقابل، اتکا یا مراقبت مربوط می شود. شایستگی به توانایی فرد در تحت تأثیر قرار دادن در محیط و رسیدن به نتایج مطلوب اشاره می کند. نظریه خود

تعیین کنندگی این نیازها را برای تمام افراد ضروری در نظر می‌گیرد، این نیازها در محیط اجتماعی برآورده شده و برآورده شدن این نیازها موجب تسهیل یکپارچگی اجتماعی می‌گردد (رایان ودسی، ۲۰۰۰). به علاوه تمام عناصر (شایستگی، ارتباط، استقلال) یک نیاز درونی انسان هستند که توسط نظریه خود تعیین کنندگی نشان می‌دهد جو مدیریت با مشارکت بالا که در محیط کاری وجود داشته باشد بر رفتارهای ناشی از استقلال، مشارکت و همکاری مثل رفتار شهروندی سازمانی اثر دارد (بویل و همکاران، ۲۰۱۲).

### پیشینه تحقیق

تحقیقات رفتاری در حوزه حسابرسی، شامل بررسی نظریه و روش های علوم رفتاری است، که به بررسی رابطه بین مدیران و رفتار حسابرسان می‌پردازد. در چند سال اخیر تعداد مطالعات رفتاری در حسابرسی افزایش یافته است. محققان زیادی تلاش کرده اند که به بررسی ارتباط بین اطلاعات رفتارهای انسانی و جنبه های مختلف تئوری نظریه های تصمیم گیری رفتاری بپردازند. با این حال تصمیم گیری رفتاری به دلیل عظمت و پیچیدگی مسائل مربوط به رفتار انسان، به طور کامل قابل توضیح نیست (عبدالحمیدی و رایان به نقل از سپهری، آزادی، ۱۳۹۹). از جمله کارهای انجام شده در حوزه حسابداری رفتاری می‌توان به مطالعات (ویسترواسمیت، ۲۰۱۸) در مطالعات خود به بررسی ویژگی تاریک شخصیت با رفتار شهروندی سازمانی پرداخته اند که با استفاده از تئوری خودتعیین کنندگی با مدیریت مشارکت بالا می‌توانند موجب کاهش رفتارهای منفی شد.

سپهری، آزادی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی رابطه تیپ شخصیتی حسابرسان و میزان پایبندی آنان بر آیین رفتار حرفه ای پرداختند که نتایج تحقیق حاکی از میزان پایبندی حسابرسان به آیین رفتار حرفه ای دارد، دیگر ویژگی ها با تعداد تکرار برابر در درده های بعدی قرار دارند. رازداری، صداقت و درستکاری و رفتار حرفه ای به ترتیب در درده های بعدی قرار دارند.

منطقیان، صابری و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی به تبیین رابطه بین ویژگی تاریک شخصیت و فرسودگی شغلی بر اساس نقش میانجی گر استرس ادراک شده پرداختند. نتایج پژوهش بیانگر این بود که استرس ادراک شده نقش میانجی گری بین فرسودگی شغلی و ویژگی های تاریک شخصیت دارد بنابراین با در نظر گرفتن استرس ادراک شده و ویژگی های تاریک شخصیت می‌توان نقش موثری در بهره وری کارکنان و کاهش فرسودگی شغلی در آنان داشت.

در تحقیق نظریان و عسی خانی (۱۳۹۴) در مطالعه خود دریافتند که رابطه معناداری بین شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. هم چنین بین ابعاد برون گرایی، وظیفه شناسی و سازگاری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری هست، رابطه ابعاد گشودگی و روان رنجوری با رفتار شهروندی سازمانی معنادار نیست و گشودگی و روان رنجوری رفتار شهروندی سازمانی معناداری نیست و گشودگی ارتباط ناهم سویی با رفتار شهروندی سازمانی داشته است. ریچارد و اندنبرگ (۲۰۰۵) در پژوهشی به بررسی ادغام درک مدیریتی و رهبری تحول آفرین در سطح مشارکت کارمند در واحد پرداختند، نتایج با استفاده از معادلات ساختاری در ۱۶۷ واحد کاری نشان دهنده که رهبری به طور کامل نقش واسطه ای ادراک مدیران نسبت به زیر دستان و حتی شرایط تاحدودی و واسطه متغیر میانجی رابطه بین رهبری و شهروندی سازمانی است.

در تحقیق آبرو و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی تأثیر ویژگی تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی بانقش تعدیلگر احساس مثبت پرداختند. نتایج تحقیق در بین ۴۱۴ کارمند در چهار بیمارستان عمومی، حاکی از این است که ویژگی تاریک شخصیت تأثیر منفی معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. اما احساسات مثبت و منفی بر رابطه بین ویژگی تاریک شخصیت و نتایج سازمانی رابطور بالقوه برجسته می‌نماید.

در تحقیق زسابو و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی ویژگیهای تاریک شخصیت به عنوان عوامل پیشگویی کننده رفتارهای درون و بیرونی مرتبط با محیط کار و فراتر از تأثیر متغیرهای وضعیتی و موقعیتی مورد بررسی قرار گرفت. در نمونه ۲۵۶ نفر شاغل در محیط کار نتایج تحقیق نشان داد که رفتارهای ضد اجتماعی یک پیش بینی کننده منفی ثابت از رفتارهای درونی و خارج از محیط کار می‌باشد، و زمانی که رفتارهای ضد اجتماعی به کنترل شود، ماکیاولیسم با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه مثبت خواهد داشت. اما خودشیفتگی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط ندارد.

تحقیقات آبانه و هاگت (۲۰۱۸) به بررسی تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم ویژگیهای شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی پرداختند که ویژگیهای شغلی (استقلال شغلی، تنوع مهارت، تعارض شغلی)، نگرش مربوط به کار (رضایت شغلی، تعهد سازمانی، اعتماد) و متغیر رفتار شهروندی سازمانی (فضیلت مدنی و نوع دوستی). نمونه مورد نظر ۲۴۹ شرکت مورد بررسی قرار گرفت که نتایج تحقیق نشان داد که استقلال شغلی، تنوع مهارت و نقش تعارض بر تأثیر رضایت شغلی، تعهد سازمانی، تأثیر دارد. همچنین هنگامیکه رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اعتماد بطور همزمان به عنوان متغیر میانجی مورد بررسی

خود را به مشارکت و همکاری ترغیب می کنند بر مزایای تعامل با دیگران تأکید می نمایند.

طبق تحقیقات پیشین، افراد خودشیفته خود رای هستند و باور دارند که می توانند برای خودشان بهترین تصمیم ها را اتخاذ کنند (پوهالس ویلیام ۲۰۰۲؛ راسکین، هال ۱۹۷۹). لذا، افراد خودشیفته باید به طور مناسب به نیازهای ذاتی خود برای خودمختاری پاسخ دهند که با تلاش یک مدیر بسیار مشارکت کننده برای ایجاد استقلال و قدرت تصمیم گیری در کارمندان برآورده شده است. همچنین افراد خودشیفته خود را نسبت به افرادی که با آنها تعامل دارند برتر در نظر می گیرند و خود شیدایی را آنها مشاهده میگرد.

افراد با رفتار ضد اجتماعی و خودمختاری را ترجیح می دهند (بویل و همکاران، ۲۰۱۲). جو مدیریت با مشارکت بالا می تواند بر استقلال و تصمیم گیری کارمندان تاثیر گذار باشد و به افراد سایکوپات نشان می دهد که مدیران تلاش نمی کنند سلطه جو باشند بلکه در عوض توانمند ساز هستند. به این ترتیب نیاز شخص به استقلال می بایستی برآورده شود، و اوج اقتدار از سوی یک مدیریت شاید به حداقل برسد همان مدیری که در مواجهه با شخصی که مبتلا به سایکوپتی شدید رفتار مناسب تری از خود نشان دهد. به علاوه افراد سایکوپتی محافظ مشاغل خود هستند (سیلور و همکاران، ۲۰۱۴).

طبق تحقیق (دیانتی، شفیع پور و همکاران، ۱۳۹۷) به بررسی رفتار ماکیاول گرایانه مدیران و سنجش اثرات آن بر سکوت سازمانی کارکنان پرداختند که پرسشنامه بین ۳۲۵ نفر از کارکنان توزیع شد، نتایج تحقیق بین رفتار ماکیاول گرایانه مدیران و سکوت سازمانی کارکنان شرکت های شهرک صنعتی البرز رابطه معنی داری وجود دارد.

### ۳- روش پژوهش

این پژوهش با توجه به هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. همچنین از نظر روش پیمایشی-توصیفی است و از نظر زمان مقطعی است. چارچوب نظری و پیشینه تحقیق از راه مطالعات-کتابخانه ای و جمع آوری داده و نتایج نهایی، برای آزمون فرضیه ها از روش استقرایی و پرسشنامه انجام شده است. روش تحلیل مناسب منتخب، معادلات ساختاری بررسی با مربعات جزیی و ابزارهای تحلیل، نرم افزار اسمارت - پی ال اس واسی پی اس اس برای آمار توصیفی و استنباطی و اکسل برای چینش داده های باشد. ابزار سنجش هم به دو بخش عمده تقسیم شده است، شامل بخش مرتبط به ابعاد جمعیت شناختی (جنسیت، سن و تجربه و تحصیل و غیره) و بخش مربوط به متغیرهای شامل متغیر ویژگی تاریک شخصیت، ابزار پرسشنامه جانسون

قرار گرفت. رابطه بین خصوصیات شهروندی و فقط تعهد سازمانی معنی دار خواهد بود. استقلال هم تاثیر مستقیم و غیر مستقیم بر فضیلت مدنی دارد اما فقط تاثیر غیر مستقیم بر نوع دوستی دارد. تنوع در مهارت تاثیر غیر مستقیم بر نوع دوستی دارد. تنوع در مهارت تاثیر مستقیم و غیر مستقیم بر فضیلت مدنی و نوع دوستی دارد. در حالیکه، تعارض شغلی تنها تاثیر غیر مستقیمی بر نتایج داشت.

همچنین تحقیق (هارمز و همکاران، ۲۰۱۱) به بررسی تاثیر ویژگی تاریک شخصیت بر رفتارهای غیر قابل انکار در محیط کار مثل کج رفتاری، دروغ و درگیری کمتر در محیط پرداختند که می تواند چنین رفتارهایی را در محیط کار کاهش داد.

در تحقیق دیگر (اسمیت، والاس و همکاران، ۲۰۱۶) برای به حداقل رساندن ویژگی تاریک شخصیت و پیامدهای سازمانی از تئوری خودتعیین کنندگی جهت کاهش ارتباط بین متغیرها اشاره شده است.

(سما و شوف، ۲۰۰۸) معتقدند فرهنگ مؤسسه از عوامل موثر بر رفتار افراد در درون سازمان است. اگر فرهنگ حاکم بر مؤسسه مناسب نباشد باعث بروز مشکلاتی در رهبری خواهد شد. به عنوان نمونه، در مورد آرتور اندرسن، فرهنگ مؤسسه مورد اتهام بوده است.

طبق تحقیقات پیشین نظیر دهلینگ (۲۰۰۹) و جونز پوهالوس (۲۰۰۹)، بویل و همکاران (۲۰۱۲) اگرچه افراد دارای ویژگی های ماکیاولی طبیعتا تمایلی به رفتارهای شهروندی سازمانی ندارند، جو مدیریت با مشارکت بالا به عنوان یک شرایط محیطی عمل نماید که با رضای نیازهای ذاتی آنها موجب می شود رفتار شهروندی سازمانی رعایت کنند. افراد دارای ویژگی ماکیاولی ترجیح می دهند در محیط کمتر ساختاریافته کار کنند. در واقع رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری (یعنی خودمختار) می شود که مستلزم شکل گیری پایگاه دانش در محیط کار (یعنی شایستگی) و به نفع اعضای گروه، چه یک همکار و چه کل سازمان (یعنی ارتباط)، است. ارائه یک دلیل معنادار برای رفتاری که فرد نسبت به آن بی علاقه است و حمایت از خودمختاری و ارتباط موجب پذیرش رفتار توسط فرد مورد نظر می گردد (دسی، افرری، پاتریک، لئوین، ۱۹۹۴). اگرچه از نظر یک فرد دارای ویژگی های ماکیاولی، رفتار شهروندی سازمانی ناخوشایند است، دلایل مبادرت به رفتار شهروندی سازمانی فراهم شده توسط یک مدیر با مشارکت بالا باید موجب شود فرد دارای ویژگی های ماکیاولی تمایل به مبادرت به رفتار شهروندی سازمانی پیدا کند. مدیران بسیار مشارکت کننده که کارمندان

وبستر (۲۰۱۰) بر پایه طیف لیکرت ماکیاولیسم ۵ گویه خودشیفتگی ۵ گویه، رفتار ضد اجتماعی ۵ گویه برای اندازه گیری متغیر رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه مبتنی بر پرسشنامه (اسمیت ۲۰۱۶) که مبتنی بر ۱۵ گویه است که شامل نوع دوستی، وظیفه شناسی، جوانمردی، فضیلت مدنی، ادب و نزاکت می باشد. برای اندازه گیری جو مدیریت مشارکت بالا مبتنی بر پرسشنامه اسمیت (۲۰۱۶) که مبتنی بر ۱۵ گویه است، مدیری که بسیار مشارکت کننده است و با مشارکت بالا موجب کاهش ویژگی تاریک شخصیت می شود. اگر میانگین وزنی داده ها از میانگین پاسخ ها بالاتر باشد.

### ۱-۳- جامعه و نمونه آماری پژوهش

جامعه آماری در این پژوهش، جامع حسابداران رسمی شاغل در موسسات تهران در سال ۱۳۹۸ که با استفاده از فرمول کوکران ۳۴۳ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب و پرسشنامه قابل تحلیل دریافت شد. در راستای بررسی متغیرهای پژوهش، چندین فرضیه ارائه شد که به روش مدل سازی معادلات ساختاری بررسی شدند. برای تحلیل داده های آماری از نرم افزار spss و smart pls استفاده شده است.

### ۲-۳- متغیرهای پژوهش

در این بخش به متغیرهای مستقل، وابسته و زمینه ای پرداخت شده است که در زیر شرح داده است.

### ۱-۲-۳- متغیر مستقل: ماکیاولیسم، خودشیفتگی، رفتار ضد اجتماعی

ویژگی تاریک شخصیت ترکیبی از ماکیاولیسم، خودشیفتگی، رفتار ضد اجتماعی می باشد. ماکیاولیسم، با ویژگی تملق و چاپلوسی، فاصله گیری عاطفی، اغواگری و کم توجهی به دیگران همراه است. افراد دارای ویژگی های ماکیاولی طبیعتاً مستعد مبادرت به رفتار شهروندی سازمانی نیستند، جو مدیریت با مشارکت بالا باید به عنوان یک وضعیت محیطی عمل نماید که با ارضای نیازهای ذاتی موجب مبادرت به رفتار شهروندی سازمانی گردد. افراد دارای ویژگی های ماکیاولی ترجیح می دهند در محیط های کمتر ساختار یافته کار کنند (دهلین و همکاران ۲۰۰۹، و بویل و همکاران ۲۰۱۲). خودشیفتگی، شامل افکار بلند پروازانه است و داشتن طرح های عالی در ارتباطات اجتماعی است. افراد خودشیفته دارای احساس استحقاق هستند و باور دارند که می توانند برای خودشان بهترین تصمیم ها را اتخاذ کنند. لذا، افراد خودشیفته

باید به طور مناسب به نیازهای ذاتی خود برای خودمختاری پاسخ دهند که با تلاش یک مدیر بسیار مشارکت کننده برای ایجاد استقلال و قدرت تصمیم گیری در کارمندان برآورده شده است (پوهالس و ویلیامز، ۲۰۰۲). رفتار ضد اجتماعی، افرادی تکانشی هستند و خیلی کم بادیگران همدلی می کنند که سبب اختلال در ارتباط بین فردی شان می شود. افراد ضد اجتماعی به ساختارهای بسته و تحمکی توجهی نشان نداده و خودمختاری را ترجیح می دهند (بویل و همکاران ۲۰۱۲). و مدیریت با مشارکت بالا که بر استقلال و تصمیم گیری کارمندان تمرکز دارد باید به افراد بار رفتار ضد اجتماعی نشان دهد که مدیران تلاش نمی کنند سلطه جو باشند بلکه در عوض توانمند ساز هستند. به این ترتیب، نیاز فرد به استقلال بایستی برآورده شده و اوج اقتدار از سوی یک مدیریت شایسته حداقل برسد، همان مدیری که در مواجهه با او شخص مبتلا به رفتار ضد اجتماعی شدید می بایست رفتار مناسب تری از خود نشان دهد لذا فرد مبتلا به رفتار ضد اجتماعی شدید تمایل به حفظ حرفه ی خود دارد (سیلوا، ۲۰۱۴). بنابراین، افراد ضد اجتماعی باید به طور مناسب تری به مدیران بسیار مشارکت کننده واکنش نشان دهند که جو تأکید کننده بر بهبود دانش و مهارت های مرتبط با کار را ایجاد می کنند. با توجه کردن به دانش و اطلاعات منتقل شده توسط مدیر با مشارکت بالا، احتمالاً فرد ضد اجتماعی نیاز شایستگی خود را برآورده می نماید (بی باک و هار، ۲۰۰۶). و ابزار سنجش این متغیرهای مستقل پرسشنامه (جان وبستر، ۲۰۱۰) که بر پایه طیف لیکرت ۵ گویه ماکیاولیسم، ۵ گویه خودشیفتگی، ۵ گویه رفتار ضد اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته که در بخش یافته ها و ارزیابی اندازه گیری به نتایج آزمون پرداخته شده است.

### ۲-۲-۳- متغیر وابسته: رفتار شهروندی سازمانی

متغیر وابسته متغیری است که تغییرات آن به ازای تغییرات متغیرهای مستقل بررسی می شود و در این پژوهش رفتار شهروندی سازمانی می باشد. رفتار فردی و داوطلبانه، اختیاری است که مستقیماً مشمول سیستم های رسمی پاداش در سازمان نمی شود، اما باعث ارتقای اثر بخشی و کارایی عملکرد سازمان می شود منظور از اختیاری بودن این است که این قبیل رفتارها جزء الزامات اساسی نقش و شرح شغل کارکنان نیست که شامل پنج جز نوع دوستی، وظیفه شناسی، جوانمردی، فضیلت مدنی، ادب و نزاکت است (اورگان، ۱۹۹۸). ابزار سنجش این متغیرهای وابسته مبتنی بر پرسشنامه (اسمیت ۲۰۱۶) که مبتنی بر ۱۵ گویه است که شامل نوع دوستی، وظیفه شناسی، جوانمردی، فضیلت مدنی، ادب

### ۳-۲-۴- متغیرهای زمینه ای

متغیرزمینه ای شامل جنسیت، تحصیلات، سن، تجربه وشاغل به بخش خصوصی یا عمومی ودیگر موارد توسط پرسشنامه گرد آوری شده است.

ونزاکت می باشد. دربخش ارزیابی اندازه گیری، بطورکمی به روایی و پایایی اختصاصی معادلات ساختاری مدلهای پژوهشی پرداخته شده است.

### ۳-۲-۳- متغیر تعدیلگر: جومدیریت بامشارکت بالا

متغیرتعدیلگر، شدت رابطه راتحت تاثیر قرار می دهد یاجهت رابطه راتحت تاثیر قرار می دهد، که دراین تحقیق جومدیریت بامشارکت بالا به عنوان متغیرتعدیلگر که شامل، مدیری که بسیار مشارکت کننده است و در امور مشارکت می کند جوی تأثیرگذار بر کارمندان را ایجاد می کند که باعث می شود آنها خود را با خودمختاری، دانش (یعنی شایستگی) و مشارکت و همکاری (یعنی ارتباط) وفق دهند که دربستر نظریه خودتعیین کنندگی شکل می گیرد (لاور، ۱۹۸۶). که مبتنی برپرسشنامه اسمیت (۲۰۱۶) که مبتنی بر ۱۵ گویه است ، مدیری که بسیار مشارکت کننده است وبا مشارکت بالا موجب کاهش ویژگی تاریک شخصیت می شود . اگر میانگین وزنی داده ها ازمیانه پاسخ ها بالاتر باشد.

### فرضیه های تحقیق

**فرضیه اول:** ماکیاولیسم بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر معناداری دارد.

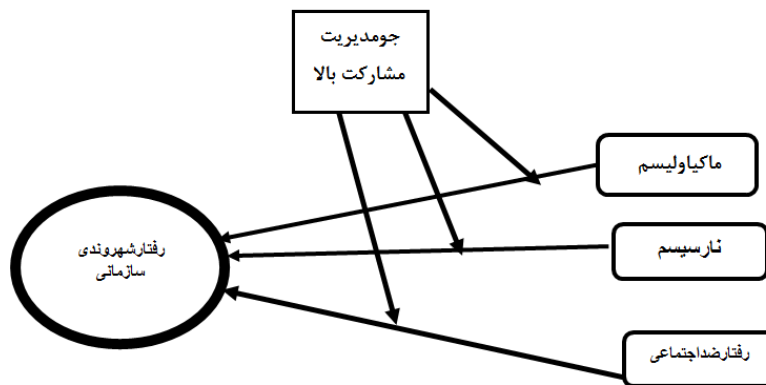
**فرضیه دوم:** خودشیفتگی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر معناداری دارد.

**فرضیه سوم:** رفتار ضداجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر معناداری دارد .

**فرضیه چهارم:** با افزایش جومدیریت مشارکت دریک سازمان تاثیر ماکیاولیسم بر رفتار شهروندی سازمانی کمتر می شود.

**فرضیه پنجم:** با افزایش جومدیریت مشارکتی دریک سازمان تاثیر خودشیفتگی بر رفتار شهروندی سازمانی کمتر می شود.

**فرضیه ششم:** با افزایش جومدیریتی مشارکتی دریک سازمان تاثیر رفتار ضداجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی کمتری شود.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش محقق ساخته

### ۴- یافته های پژوهش

#### ۴-۱- آمار توصیفی

نمونه پژوهش شامل حسابداران رسمی شاغل در موسسات به تعداد کل ۳۳۴ دارای ترکیب جنسیتی مرد (۶۳/۶٪) و زن (۳۶/۴٪)، ترکیب تحصیلی دکتری تخصصی (۲۱٪)، کارشناسی ارشد (۵۷/۱٪)، کارشناسی (۲۱٪)، در بخش خصوصی (۵۶/۹٪) و بخش دولتی (۴۳/۱٪) با ترکیب سنی تا ۳۰ سال (۲۰/۷٪)، ۳۱ تا ۴۰ سال (۵۶/۶٪)، ۴۱ تا ۵۰ سال (۱۳/۱٪)، ۵۰ تا ۶۰ سال (۵۰/۰٪).

بیشتر (۹/۶) و ترکیب سابقه تجربی تا ۵ سال ۷/۶٪، ۵ تا ۱۰ سال ۵۴/۵٪ از ۶ تا ۱۰ سال ۲۲/۸٪، از ۱۱ تا ۱۵ سال ۱۶ تا ۲۰ سال ۹/۹٪، بیشتر از ۲۰ سال ۵/۲٪ می باشد. همچنین آمار توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش ، در جدول شماره ۲ نشان دهنده از جمله میانگین ، انحراف معیار ، حداقل و حداکثر برای رفتار شهروندی سازمانی بترتیب ۵/۱۸۷، ۱/۱۶۹، ۱/۵۷، ۷ می باشد.



جدول شماره (۲) آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

ردیف	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
ماکیاولیسم	۳۴۳	۲/۴۵۸	۱۰/۰۰۴	۱	۶,۷۵
نارسیسم	۳۴۳	۳/۶۶۳	۱/۶۳۹	۱	۷,۰
رفتار ضد اجتماعی	۳۴۳	۳/۰۷۲	۱/۴۱۵	۱	۷,۰
جومدیریت مشارکت بالا	۳۴۳	۴/۱۹۷	۱/۷۳۰	۱/۰۷	۷,۰
رفتار شهروندی سازمانی	۳۴۳	۵/۱۸۷	۱/۱۶۹	۱/۵۷	۷,۰

متغیرها یا همان گویه‌های پرسشنامه و متغیرهای پنهان پرداخته شده است. مطابق با الگوریتم تحلیل مدل‌ها در روش PLS، برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، دو معیار اصلی پایایی و روایی را باید بررسی کنیم. پایایی مدل اندازه‌گیری شامل آلفای کرونباخ، پایایی تک‌بعدی و پایایی ترکیبی (درونی) است. روایی همگرا با همان AVE و روایی واگرا با مواردی چون معیار فورنل لاکر، آزمون بار عرضی و نسبت HTMT سنجیده می‌شوند.

#### آلفای کرونباخ

معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و سنجش‌های مناسب برای ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) محسوب می‌گردد. پایداری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. مقدار آلفای کرونباخ برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری به کار برده می‌شود که مقدار بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول است (کرونباخ، ۱۹۵۱). نتایج آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق حاضر در جدول شماره ۴ آمده است و نشان‌دهنده آلفای کرونباخ مطلوب برای متغیرهای تحقیق را دارند.

جدول شماره ۴. نتایج آلفای کرونباخ برای پایایی

متغیرها	مقدار آلفای کرونباخ
جو مدیریت با مشارکت بالا	۰/۹۷۵
ماکیاولیسم	۰/۷۹۴
نارسیسم	۰/۸۲۸
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۹۵۸
رفتار ضد اجتماعی	۰/۸۷۴

#### پایایی تک‌بعدی

در پایایی تک‌بعدی (سنجش بارهای عاملی) هر متغیر آشکار باید به یک مقدار بار عاملی بزرگ، یعنی فقط به یک متغیر پنهان بارگذاری شوند. بار عاملی بیانگر سطح ارتباط بین متغیر آشکار و پنهان است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷). از نظر

در مورد متغیرهای اصلی و از نظر توزیع داده‌ها و نرمالیت آنچنانکه که در شماره زیر نیز قابل رویت است، متغیرهای پژوهش، پس از بررسی بابت داده‌های پرت یا گمشده، مبتنی بر آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نرمال نمی‌باشند و همین یکی از دلایلی است که در مدلسازی معادلات ساختاری با متغیرهای غیرنرمال باید از روش‌های معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس محور و نرم افزارهای مرتبط چون اسمارت پی ال اس استفاده کرد که در روش شناسی شرح داده شد.

جدول شماره (۳) آزمون نرمالیت متغیرهای پژوهش

ردیف	معناداری	آزمون کولموگروف - اسمیرنوف
ماکیاولیسم	۰,۰۰۰	۲/۴۵۸
نارسیسم	۰,۰۰۴	۳/۶۶۳
رفتار ضد اجتماعی	۰,۰۰۰	۳/۰۷۲
جومدیریت مشارکت بالا	۰,۰۰۰	۴/۱۹۷
رفتار شهروندی سازمانی	۰,۰۲۰	۵/۱۸۷

#### ۲-۴- مدلسازی معادلات ساختاری

مدلسازی در معادلات ساختاری با اجرای سه بخش از نرم افزار اسمارت پی ال اس صورت می‌گیرد شامل الگوریتم (تعیین پارامترها)، نمونه‌گیری مجدد (معناداری پارامترها) و چشم پوشی (تعیین معیار پیش‌بینی). در شکل زیر مدل نظری پژوهش نشان داده شده است که براساس آن به مدلسازی جداگانه در بین حسابداران بخش خصوصی، بخش عمومی و کل نمونه پرداخته شده است و مبتنی بر خروجی‌های نرم افزار در مورد هر سه مدلسازی به بررسی پارامترهای مدل‌ها پرداخته شده است. ارزیابی مدلسازی در سه قالب صورت می‌گیرد، ارزیابی مدل ساختاری و ارزیابی کلی مدل که در زیر به آنها پرداخته شده است.

#### الف. ارزیابی مدل اندازه‌گیری

مدل اندازه‌گیری دربرگیرنده یک متغیر به همراه سؤالات مربوط به آن متغیر است. در این بخش به بررسی روابط بین

مقدار بحرانی عدد ۰/۵ است؛ بدین معنی که مقدار AVE بالای ۰/۵ روایی همگرایی قابل قبول را نشان می‌دهند. همان‌طور که در جدول شماره ۶ ملاحظه می‌کنید، نتایج مربوط به آزمون روایی همگرا بدست آمده است که روایی همگرایی قابل قبول کلیه متغیرها را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۶. روایی همگرا

متغیرها	میانگین واریانس استخراج‌شده
جو مدیریت با مشارکت بالا	۰/۷۳۱
ماکیاویلیسم	۰/۶۱۸
نارسیسم	۰/۶۵۸
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۶۱۲
رفتار ضد اجتماعی	۰/۷۲۶
هشداردهی	۰/۵۹۹

### روایی واگرا

فورنل و لاکر (۱۹۸۱) بیان می‌کنند که روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر (مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد. در PLS، بررسی این امر به وسیله یک ماتریس صورت می‌گیرند که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است. نتایج این‌گونه تفسیر می‌شود که اگر مقدار جذر AVE متغیرهای پنهان که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، به نسبت از مقدار همبستگی بین خانه‌های زیرین و سمت چپ ماتریس بیشتر باشد؛ از این رو می‌توان اظهار داشت که سازه‌ها (متغیرهای پنهان) در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌ها یا گویه‌های دیگر (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷).

هیر و همکاران (۲۰۱۷)، مقدار مناسب برای بار عاملی سنجه‌ها باید بالاتر از ۰/۷ باشد. همان‌طور که در جدول قابل مشاهده است، نتایج نشان‌دهنده این است که مقادیر تمامی بارهای عاملی نسبت به ۰/۷ بالاتر بوده و نشان‌دهنده بارهای عاملی بسیار مناسب است.

### پایایی ترکیبی

معیار پایایی ترکیبی یا همان ضریب قابلیت اطمینان ساختاری توسط ورتس<sup>۲۱</sup> و همکاران (۱۹۷۴) معرفی شد و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. به مانند آلفای کرونباخ در صورتی که مقدار CR برای هر متغیر بالای ۰/۷ باشد، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد، اگر مقدار CR برای هر سازه کمتر از ۰/۶ باشد، عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد (نونالی<sup>۲۲</sup>، ۱۹۷۸). در جدول ۴-۱۲ نتایج مربوط به پایایی ترکیبی سازه‌ها قابل مشاهده است که کلیه ابعاد مدل از نظر پایایی ترکیبی قابل قبول است.

جدول شماره ۵. پایایی ترکیبی

متغیرها	مقدار پایایی ترکیبی
جو مدیریت با مشارکت بالا	۰/۹۷۶
ماکیاویلیسم	۰/۸۶۶
نارسیسم	۰/۸۸۵
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۹۶۲
رفتار ضد اجتماعی	۰/۹۱۴

معیارهای دیگر روایی واگرا می‌باشد. برای این سنجش از سه روش استفاده می‌شود شامل فورنل-لاکر، بارهای متقابل و نسبت‌های چندخصلتی-تک خصلتی که در زیر به آن‌ها پرداخته شده است.

### روایی همگرا

روایی همگرا معیاری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری که در روش PLS به کار برده می‌شود. معیار میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE<sup>۲۳</sup>) میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است (بارکلی<sup>۲۴</sup> و همکاران، ۱۹۹۵). فورنل و لاکر<sup>۲۵</sup> (۱۹۸۱) معیار AVE را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که در مورد AVE،

جدول شماره ۷- روایی واگرا

متغیرها	فورنل لاگر	جو مدیریت با مشارکت بالا	ماکیاولیسم	نارسیسم	رفتار شهروندی سازمانی	رفتار ضد اجتماعی
جو مدیریت با مشارکت بالا	۰/۸۵۵					
ماکیاولیسم	-۰/۰۳۹		۰/۷۸۶			
نارسیسم	-۰/۰۶۲		۰/۲۰۹	۰/۸۱۱		
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۷۰		-۰/۵۰۴	-۰/۳۱۹	۰/۷۸۲	
رفتار ضد اجتماعی	-۰/۱۰۴		۰/۲۶۵	۰/۵۴۷	-۰/۳۳۵	۰/۸۵۲

( فورنل - لاگر )

#### نسبت $HTMT^{26}$

شرایط روایی مناسبی را نخواهد داشت (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷). نتایج حاصله از جدول ۸، بررسی این نسبت را در این تحقیق نشان می‌دهند. نتایج حاصله روایی مدل اندازه‌گیری پژوهش حاضر را مطلوب نشان می‌دهند.

از معیارهای نوین دیگر ارزیابی روایی واگرایی، معیاری است که چند صفتی بودن متغیرهای مشاهده شده را بر تک صفتی بودن آن‌ها اندازه‌گیری می‌کند. مقدار قابل قبول این نسبت کمتر از ۰/۹ است که اگر از این مقدار بیشتر باشد، مدل اندازه‌گیری،

جدول شماره ۸- روایی همگرا (نسبتهای چند خصلتی - تک خصلتی)

متغیرها	جو مدیریت با مشارکت بالا	ماکیاولیسم	نارسیسم	رفتار شهروندی سازمانی	رفتار ضد اجتماعی
جو مدیریت با مشارکت بالا					
ماکیاولیسم	۰/۰۵۷				
نارسیسم	۰/۰۸۷	۰/۲۶۱			
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۴۹	۰/۵۷۶	۰/۳۵۰		
رفتار ضد اجتماعی	۰/۱۰۶	۰/۳۱۸	۰/۶۴۰	۰/۳۸۹	

#### ب. ارزیابی مدل ساختاری

مدل برای سازه‌های درون زابه ترتیب شدت‌های ضعیف، متوسط و قوی سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین کرده اند (هنسلر و همکارانش، ۲۰۰۹). نتایج این معیارها در جدول ۴ قابل مشاهده است. که برای هر یک از متغیرهای درون زا بسیار مطلوب است. خروجی مدل مفهومی در شکل ۲ قابل مشاهده است که باتوجه به این خروجی، بین متغیرهای پنهان تحقیق رابطه خطی وجود دارد. در این خروجی، اعداد بین متغیرهای آشکار و پنهان، بارهای عاملی رانشان می‌دهد. اعداد بین متغیرهای پنهان، ضرایب مسیر رانشان می‌دهد و اعداد داخل دایره‌ها، ضرایب تعیین متغیرهای پنهان درونزا است.

در جدول شماره ۹، ارزیابی مدل ساختاری از معیارهایی چون ضریب تعیین ( $R^2$ )، شاخص افزونگی ( $Q^2$ ) و اعداد معناداری تی انجام می‌گیرد. معیار ضریب تعیین معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا می‌گذارد. مقدار  $R^2$  تنها برای سازه‌های درونزای مدل محاسبه می‌شود. هرچه مقدار ضریب تعیین مربوط به سازه‌های درونزای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل را دارد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷). چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  معرفی کرده است؛ بنابراین ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به وسیله ضریب تعیین بررسی می‌گردد. همچنین شاخص افزونگی، قدرت پیش بینی

جدول شماره ۹- ارزیابی ساختاری  
(ضریب تعیین ومعیار پیش بین)

متغیرها	Q <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>
جو مدیریت با مشارکت بالا	-	-
ماکیولیسم	-	-
نارسیسم	-	-
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۲۰۰	۰/۳۵۲
رفتار ضد اجتماعی	-	-

در فرمول ارائه شده،  $\overline{\text{Communality}}$  نشانه میانگین شاخص اشتراکی هر سازه است و  $\overline{\text{R Square}}$  نیز مقدار میانگین مقادیر ضریب تعیین سازه‌های درون‌زای مدل است. ویزلس<sup>۲۹</sup> و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای  $\text{GOF}$  معرفی نموده‌اند و هر چه مقدار این شاخص بیشتر باشد می‌توان گفت که برازش کلی آن مدل در حد مطلوبی قرار دارد. جدول ۱۰ مقدار این شاخص را نشان می‌دهد و نتیجه نشان‌دهنده قدرت بالای مدل با مقدار ۰/۴۲ است.

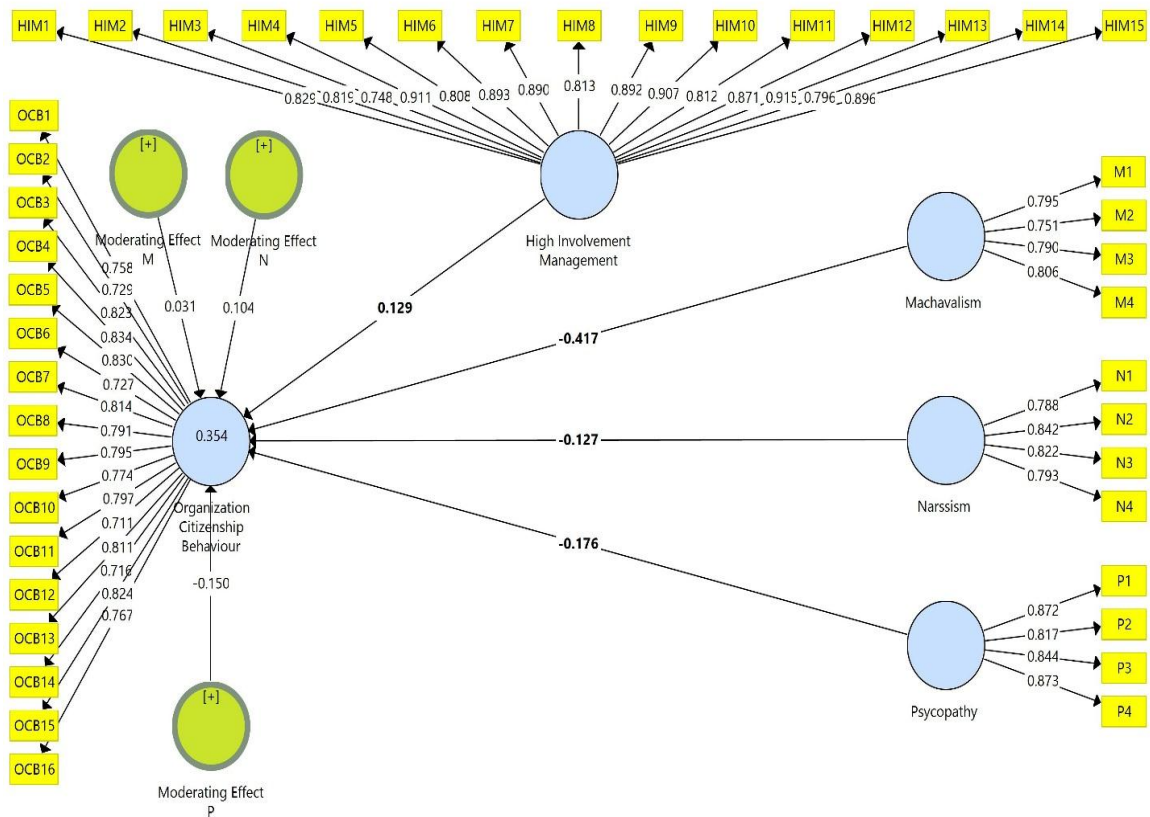
جدول ۱۰- نتایج ارزیابی کلی مدل

مقدار GOF	
۰/۴۹۸	$\overline{\text{Communality}}$
۰/۳۶۲	$\overline{\text{R Square}}$
۰/۴۲۴	ارزیابی کل مدل

ج. ارزیابی کلی - نیکویی برازش

معیار  $\text{GOF}^{۲۷}$  مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می‌تواند پس از برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش کلی را نیز کنترل نماید. معیار  $\text{GOF}$  توسط  $\text{تیننهاوس}^{۲۸}$  و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید که طبق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$\text{GOF} = \sqrt{(\overline{\text{Communality}}) \times (\overline{\text{R Square}})}$$



شکل شماره ۲. خروجی مدل به همراه ضرایب مسیر وضرایب تعیین

### ۴-۳- آزمون فرضیه ها

پس از مطلوبیت ارزیابی های مدل ها در سه بخش ارزیابی اندازه گیری، ارزیابی ساختاری و ارزیابی کلی می توان به آزمون فرضیه ها مبتنی بر معناداری ضرایب مسیرها در مدل های پژوهش پرداخت.

#### تفسیر نتیجه فرضیه اول:

از آنجاییکه ضریب مسیر  $0/416-$  و مقدار  $t$  برابر  $7/559$ ، ماکیاولیسم با سطح اطمینان  $99$  درصد اثر منفی و معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی دارد؛ لذا فرض صفر که بر عدم تأثیر منفی بین این دو متغیر تأکید داشته، تأیید نشده و ادعا مطرح شده مورد پذیرش قرار می گیرند.

#### تفسیر نتیجه فرضیه دوم:

در فرضیه دوم ضریب مسیر  $0/129-$  و مقدار  $t$  برابر  $2/528$ ، نشان از این دارد که نارسیم در سطح اطمینان  $95$  درصد تأثیر منفی و معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی دارد؛ لذا فرض صفر که بر عدم تأثیر مثبت بین این دو متغیر تأکید داشته، تأیید نشده و ادعا مطرح شده مورد پذیرش قرار می گیرد.

#### تفسیر نتیجه فرضیه سوم:

در فرضیه سوم ضریب مسیر  $0/172-$  و مقدار  $t$  برابر  $2/609$ ، رفتار ضد اجتماعی با سطح اطمینان  $99$  درصد اثر منفی و معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی دارد؛ لذا فرض صفر که بر عدم تأثیر منفی بین این دو متغیر تأکید داشته، تأیید نشده و ادعا مطرح شده مورد پذیرش قرار می گیرند.

#### تفسیر نتیجه فرضیه چهارم:

در فرضیه چهارم افزایش جو مدیریت با مشارکت بالا، تأثیر ماکیاولیسم بر رفتار شهروندی سازمانی کم می شود. با توجه

به نتایج به دست آمده حاصل شدن ضریب مسیر  $0/31+$  و مقدار  $t$  برابر  $0/542$ ، نشان از این دارد که جو مدیریت با مشارکت بالا در هیچ سطح اطمینانی نمی تواند رابطه بین ماکیاولیسم و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل کند؛ لذا فرض صفر که بر عدم تأیید تعدیل گری در رابطه بین این دو متغیر تأکید داشت، تأیید شده و ادعا مطرح شده مورد پذیرش قرار نمی گیرد.

#### تفسیر نتیجه فرضیه پنجم:

در فرضیه پنجم این فرضیه بیان کننده این است که با افزایش جو مدیریت با مشارکت بالا، تأثیر نارسیم بر رفتار شهروندی سازمانی کم می گردد. ضریب مسیر  $0/104+$  و مقدار  $t$  برابر  $1/781$ ، جو مدیریت با مشارکت بالا در هیچ سطح اطمینانی نمی تواند رابطه بین نارسیم و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل کند؛ لذا فرض صفر که بر عدم تأیید تعدیل گری در رابطه بین این دو متغیر تأکید داشت، تأیید شده و ادعا مطرح شده مورد پذیرش قرار نمی گیرند.

#### تفسیر نتیجه فرضیه ششم:

در فرضیه ششم این فرضیه با افزایش جو مدیریت با مشارکت بالا، تأثیر رفتار ضد اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی کم می شود و با توجه به نتایج به دست آمده، ضریب مسیر  $0/148-$  و مقدار  $t$  برابر  $2/136$ ، نشان از این دارد که جو مدیریت با مشارکت بالا در سطح اطمینان  $95$  می تواند رابطه بین رفتار ضد اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی را در جهت عکس تعدیل کند؛ لذا فرض صفر که بر عدم تأیید تعدیل گری در رابطه بین این دو متغیر تأکید داشته، تأیید نشده و ادعا مطرح شده مورد پذیرش قرار می گیرد.

جدول شماره ۱۱- برآورد مدل

نتایج در سطح		معناداری	ضریب $t$	ضریب مسیر	فرضیه ها
$0/05$	$0/01$				
تأیید	تأیید	$0/000$	$7/559$	$0/416-$	۱. ماکیاولیسم ← رفتار شهروندی سازمانی
تأیید	عدم تأیید	$0/011$	$2/528$	$0/129-$	۲. نارسیم ← رفتار شهروندی سازمانی
تأیید	تأیید	$0/009$	$2/609$	$0/172-$	۳. رفتار ضد اجتماعی ← رفتار شهروندی سازمانی
عدم تأیید	عدم تأیید	$0/588$	$0/542$	$0/31+$	۴. ماکیاولیسم ← تعدیل گری مدیریت مشارکت بالا ← رفتار شهروندی سازمانی
عدم تأیید	عدم تأیید	$0/075$	$1/781$	$0/104+$	۵. نارسیم ← تعدیل گری مدیریت مشارکت بالا ← رفتار شهروندی سازمانی
تأیید	عدم تأیید	$0/033$	$2/136$	$0/148-$	۶. رفتار ضد اجتماعی ← تعدیل گری مدیریت مشارکت بالا ← رفتار شهروندی سازمانی

**۵- بحث ونتیجه گیری**

در این مقاله اثر ویژگی تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمان با اثر تعدیلگری جو مدیریت مشارکت بالا مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از تحلیل آماری داده ها، فرضیه اول، دوم و سوم را تایید نمود بطوریکه بین ماکیاولیسم، خودشیفتگی و رفتار ضداجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد.

هر یک از صفات سه گانه تاریک دارای خصوصیات روابط بین فردی ضعیف (به عنوان مثال، دستکاری، همدلی کم، دروغگویی) است. افراد با سطح بالای سه گانه تاریک با ایجاد عدم تعادل اجتماعی بین افراد و همکارانشان شخص را بر گروه در اولویت قرار می دهند (بویل و همکاران، ۲۰۱۲). از آنجا که رفتار شهروندی سازمانی رفتاری اجتماعی و اختیاری است که دیگران و گروه را بر شخص در اولویت قرار می دهد (لی پاین ۲۰۰۲، ارگان ۱۹۹۷)، احتمال کمی وجود دارد که افراد دارای سطح بالای صفات سه گانه تاریک مبادرت به رفتار شهروندی سازمانی نمایند. بر طبق فرضیه اول افراد ماکیاولیسم بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر معناداری دارد. افراد ماکیاولیسم با دستکاری و تمایل به اولویت قرار دادن خود، حتی به بهای ضرر سایرین مبادرت کمتر به رفتار شهروندی سازمانی می نمایند که مطابق با تحقیقات (دهلینگ، ۲۰۰۹؛ جونز و پوهالس، ۲۰۰۹) می باشد. بر طبق فرضیه دوم افراد خودشیفته بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر معناداری دارد. احساس استحقاق افراد خودشیفته ممکن است باعث ایجاد این تصور گردد که خوداتکایی زیادشان مانع آنها از رفتارهای کمک کننده اختیاری همچون رفتار شهروندی سازمانی می شود که مطابق با تحقیقات (دهلینگ، ۲۰۰۹؛ جونز و پوهالس، ۲۰۰۹) می باشد. بر طبق فرضیه سوم افراد ضداجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر معناداری دارد. عدم توجه به دیگران در افراد ضد اجتماعی (بویل و همکاران، ۲۰۱۲) موجب می گردد احتمال بسیار کمی وجود داشته باشد که اینگونه افراد مبادرت به رفتارهای کمک کننده اختیاری نمایند که باعث ارتقای رفاه سازمان و سایر همکاران شود. بر طبق فرضیه چهارم با افزایش جو مدیریت مشارکت در یک سازمان تاثیر ماکیاولیسم بر رفتار شهروندی سازمانی کمتر می شود.

از آنجاییکه افراد دارای ویژگیهای ماکیاولی طبیعتاً تمایلی به رفتار شهروندی سازمانی ندارند، جو مدیریت مشارکت بالا در بستر تئوری خود تعیین کنندگی به عنوان یک شرایط محیطی عمل می نماید که با ارضای نیازهای ذاتی (استقلال، ارتباط، شایستگی)

مبادرت به رفتار شهروندی سازمانی نمایند. در واقع رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری ( خود مختاری) می باشد که مستلزم شکل گیری پایگاه دانش (شایستگی) و به نفع اعضای گروه، چه یک همکار و چه کل سازمان (ارتباط) است. اگرچه از نظر یک فرد دارای ویژگی ماکیاولیسم، رفتار شهروندی سازمانی ناخوشایند است. مدیر بامشارکت بالا خود را به مشارکت و همکاری ترغیب می کند بر مزیای تعامل با دیگران تاکید می نماید. بر طبق فرضیه پنجم با افزایش جو مدیریت مشارکت در یک سازمان تاثیر خودشیفتگی بر رفتار شهروندی سازمانی کمتر می شود. افراد خودشیفته خود را می دانند و باور دارند که می توانند برای خودشان بهترین تصمیم ها را اتخاذ کنند (پوهالس و ویلیامز، ۲۰۰۲؛ راسکین، ۱۹۷۹). لذا، افراد خودشیفته باید به طور مناسب به نیازهای ذاتی خود برای خودمختاری پاسخ دهند که با تلاش یک مدیر بسیار مشارکت کننده در بستر تئوری خودتعیین کنندگی با ایجاد استقلال و قدرت تصمیم گیری در کارمندان برآورده می شود. همچنین افراد خودشیفته خود را نسبت به افرادی که با آنها تعامل دارند برتر در نظر می گیرند و خود شیدایی در آنها مشاهده می گردد (پوهالس، ویلیامز، ۲۰۰۲). بنابراین، تمایل یک فرد خودشیفته برای شایسته بودن در محل کار با تلاش مستمر مدیر بسیار مشارکت کننده در فراهم آوردن دانش برای کارمندان و در اختیار قرار دادن فرصت برای بهبود مهارت های مرتبط با کارشان برآورده می شود. به علاوه، تمایل افراد خودشیفته در خود ارتقایی و جلب ستایش دیگران باید موجب گردد آنها به خصوص خود را با شرایط اجتماعی در محیط کار وفق دهند. بنابراین افراد خودشیفته ترغیب می شود با جو ایجاد شده توسط مدیر بسیار مشارکت کننده در بستر تئوری خود تعیین کنندگی، خود را درگیر شرایط اجتماعی نمایند. بر طبق فرضیه ششم با افزایش جو مدیریت در یک سازمان تاثیر خودشیفتگی بر رفتار شهروندی سازمانی کمتر می شود. افراد بارفتار ضداجتماعی، خودمختاری را ترجیح می دهند (بویل و همکاران، ۲۰۱۲). جو مدیریت با مشارکت بالا می تواند بر استقلال و تصمیم گیری کارمندان تاثیر گذار باشد. افراد بارفتار ضداجتماعی سعی نمی کنند سلطه جو باشند بلکه در عوض توانمندساز هستند. به این ترتیب نیاز شخص به استقلال می بایستی برآورده شود، و اوج اقتدار از سوی یک مدیریت شاید به حداقل برسد همان مدیری که در مواجهه با شخصی که مبتلا به رفتار ضد اجتماعی شدید رفتار مناسب تری از خود نشان دهد. به علاوه افراد سایکوپتی محافظ مشاغل خود هستند (سیلور و همکاران، ۲۰۱۴). مدیر بامشارکت بالا می

- \* نژاد تولمی، بابک، رهنمای رودپشتی، فریدون، نیکومرام، هاشم، وکیلی فرد، حمیدرضا (۱۳۹۸). بررسی تمایل به افشاگری تقلب حسابداری در بین حسابداران بخش خصوصی و عمومی مبتنی بر عدالت رویه ای، تعاملی و توزیعی، سال ششم، شماره چهارم
- \* منطقیان، الهام؛ صابری، هاید؛ بشردوست، سیمین (۱۳۹۸)، تبیین رابطه بین ویژگی های تاریک شخصیت و فرسودگی شغلی، مجله علوم روانشناختی، سال هجدهم، شماره هفتاد و هشت
- \* شهسوارانی، امیرمحمد، (۱۳۹۷)، نظریه تبادل اجتماعی: نظریه ارتباطات و تعاملات بین فردی در جامعه. فصلنامه تحقیقات رسانه، سال اول، شماره اول، ۷۰-۵۱
- \* حسن زاده ثمرین، تورج، سفیدکار، سپیده (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، سال بیست و سوم، شماره هفتاد و شش، ۱۴۱-
- \* حسنقلی پور، طهمورث؛ دهقان نیری، محمود؛ میرمهدی، سیدمهدی (۱۳۹۰)، بررسی عوامل موثر بر نگرش اخلاقی دانشجویان مدیریت، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره چهارم،
- صنوبری، محمد (۱۳۸۷)، رفتار شهروندی سازمانی، ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ۵، شماره ۶،
- صنوبر، ناصر، رحیمی اقدام، صمد (۱۳۹۳). رابطه معنویت با محیط کار با رضایت مشتریان و نقش تعدیلگر رفتار شهروندی سازمانی، راهبرد فرهنگ، تابستان، ۲۶، ۸-۲۹
- \* طبرسا، غلامعلی، رامین مهر، حمید (۱۳۸۹). ارائه مدل رفتار شهروندی سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، ۳، ۱۰۳-۱۱۷
- \* محمدزاده، علی؛ عاشوری، احمد، (۱۳۹۷). مقایسه همبسته های شخصیتی صفات ماکیاولیایی، خودشیفتگی، ضداجتماعی (مثلث تاریک شخصیتی) در الگوی سه عاملی، مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، سال بیست و چهارم، شماره هفتم
- \* ناد، محمدعلی، اقانوری، وجیهه. مدل ساختاری تأثیر ویژگی های شخصیتی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی عدالت تعاملی و کانون کنترل کار در بین کارکنان پژوهش های علوم شناختی و رفتاری سال هفتم، شماره اول، ۱۰۷-۹۱
- تواند تأثیر منفی رفتار ضد اجتماعی بر شهروندی سازمانی را در بستر تئوری خود تعیین کنندگی (استقلال، شایستگی، ارتباط) کاهش می دهد (لی پائین وهمکاران، ۲۰۰۲).
- نتایج پژوهش مطابق با یافته های پژوهش های قبلی از جمله (وبستر، اسمیت، ۲۰۱۸) و نظریه خود تعیین کنندگی می باشد. بر طبق یافته های پژوهش حاضر با توجه به نقش اهمیت ویژگی های تاریک شخصیت در رفتار شهروندی سازمانی پیشنهاد می گردد که در سطح سازمان ها، سیاست ها و منشورهای برای رفتارهای شهروندی سازمانی حسابرسان ارائه گردد تا مدیر با مشارکت بالا با افزایش (استقلال، مشارکت، ارتباط) به کاهش ویژگی های شخصیتی و افزایش رفتارهای جوانمردی، نوع دوستی، وظیفه شناسی، فضیلت مدنی، ادب و نزاکت منجر شود و آموزش بیشتر موجب افزایش دانش و اطلاعات کارمندی که دارای ویژگی های تاریک شخصیت شود و همچنین با گذراندن آزمون های شخصیتی جهت استخدام نیروهای با رفتار شهروندی سازمانی مبادرت ورزند. همچنین در سطح فراسازمانی با توجه به نتایج پژوهش حاضر و نقش ویژگی های تاریک شخصیتی در محل کار به سازمان حسابرسی و شرکتهای خصوصی پیشنهاد می گردد که سازمان ها و شرکت ها را به تبیین رفتارهای سازمانی ملزم نمایند. ضمناً برای پژوهش های آتی درک بیشتر رفتار شهروندی سازمانی، به عوامل فردی دیگر (رضایت شغلی، تعهد سازمانی) عوامل مدیریتی (رهبری تحول آفرین، سیستم کنترل مدیریتی، سبک مدیریت) عوامل سازمانی فرهنگ سازمانی، عدالت سازمانی، حمایت سازمانی) پیشنهاد می گردد. شواهد دیگر یافته های پژوهش نشان می دهد فراوانی مردان بیشتر از زنان بوده است. فراوانی بین ۳۱ تا ۴۰ سال بوده است. از محدودیت اصلی این پژوهش، می توان به محدودیت ذاتی پرسشنامه در جمع آوری داده ها اشاره نمود. طبق این محدودیت، ممکن است پاسخ دهندگان در زمان پاسخگویی به سوالات پرسشنامه دقت کافی نداشته باشند و یا آنکه شرایط، حالات و روحیات آنها تحت تأثیر شرایط محیطی طوری تغییر کند که پاسخ ها را به درستی درک نکنند که این موارد خارج از کنترل محقق می باشد.

#### فهرست منابع

- \* سپهری، پطرو، آزادی، کیهان، وطن پرست، محمدرضا، اکبری، بهمن (۱۳۹۹). تبیین های شخصیتی حسابرسان و میزان پایبندی آنان بر آیین رفتار حرفه ای، حسابداری مدیریت، سال سیزدهم، شماره چهل و چهارم
- \* AL-Abrow, H., Thajil, K. M., Abdullah, H. O., & Abbas, S. (2020). The dark triad and organizational citizenship behavior. in health care: The moderating

یادداشت‌ها

- <sup>1</sup> Machavalisim
- <sup>2</sup> Narssism
- <sup>3</sup> Sycopathy
- <sup>4</sup> Self determination theory
- <sup>5</sup> Autonomy
- <sup>6</sup> Competence
- <sup>7</sup> Relatedness
- <sup>8</sup> High involvement management
- <sup>9</sup> chion
- <sup>10</sup> James Bond Psychology
- <sup>11</sup> Emotional Coldness
- <sup>12</sup> Self -Promotion
- <sup>13</sup> Elis
- <sup>14</sup> Grandiosity
- <sup>15</sup> Inflated Self-View
- <sup>16</sup> Self -Determination Theory
- <sup>17</sup> Autonomy
- <sup>18</sup> Competence.
- <sup>19</sup> Relatedness
- <sup>20</sup> Werts
- <sup>21</sup> Nunnally
- <sup>22</sup> Average Variance Extracted
- <sup>23</sup> Barclay
- <sup>24</sup> Fornell & Larcker
- <sup>25</sup> .Heterotrait-Monotrait Ratio
- <sup>26</sup> Goodness of Fit
- <sup>27</sup> Tenenhaus
- <sup>28</sup> Wetzels

- role of positive emotions. *Global Business and Organizational Excellence*.
- \* Tamunomiebi, M. D., & Onah, G. O. (2019). Organizational citizenship behaviour: A critical review of its development in a diversity driven workplace. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 6(1), 41-60.
  - \* Habeeb, S. (2019). Relation between Organisational Citizenship Behavior, Workplace Spirituality and Job Performance in BFSI sector in India. *Problems and perspectives in management*, (17, Iss. 1), 176-188.
  - \* Szabó, Z. P., Czibor, A., Restás, P., & Bereczkei, T. (2018). "The Darkest of all" The relationship between the Dark Triad traits and organizational citizenship behavior. *Personality and Individual Differences*, 134, 352-356.
  - \* Culiberg, B., & Mihelič, K. K. (2017). The evolution of whistleblowing studies: a critical review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 146(4), 787-803
  - \* Smith, M., Wallace, J., & Jordan, P. (2016). When the dark ones become darker: How promotion focus moderates the effects of the dark triad on supervisor performance ratings. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 236-254
  - \* Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry*, 11(4), 319-338
  - \* Harms, P., Spain, S., & Hannah, S. (2011). Leader development and the dark side of personality. *The Leadership Quarterly*, 22, 495-509
  - \* webester, B. D., & Smith, M. B. (2018). The Dark Triad and organizational citizenship behaviors: the moderating role of high involvement management climate. *Journal of Business and Psychology*, 1-15.
  - \* Ryan, R. (2009). Self determination theory and well being. *Social Psychology*, 84(822), 848
  - \* Wood, S., & De Menezes, L. M. (2011). High involvement management, high-performance work systems and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(07), 1586-1610
  - \* Deci, E. L., & Ryan, R. M. (Eds.). (2004). *Handbook of self-determination research*. University Rochester Press.
  - \* Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of research in personality*, 36(6), 556-563.
  - \* Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of applied psychology*, 87(1), 131.
  - \* Magliocca, L. A., Christakis, A. N (2001), "Creating Transforming Leadership for Organizational Change: The Cogniscope System Approach", *System Research and Behavioral Science* , 18, 259- 277.