

بررسی رابطه رگه‌های تاریک شخصیت و بهزیستی روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و سرمایه عاطفی

زهرا رضایی^۱ و سید حمید آتش‌پور^۲

رگه‌های تاریک شخصیت می‌توانند شیوه تعامل فرد با محیط کار، روابط حرفه‌ای و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی را تحت تأثیر قرار دهند و با پیامدهایی مانند کاهش همدلی، افزایش تعارض‌های بین‌فردی و تضعیف سرمایه‌های روانی در سازمان همراه شوند و در نتیجه کیفیت زندگی کاری را تحت فشار قرار دهند. در مقابل، بهزیستی روانشناختی به‌عنوان شاخصی از کارکرد مثبت، می‌تواند نقش محافظتی در برابر فشارهای شغلی ایفا کرده و رضایت و کارآمدی فرد را افزایش دهد. از این‌رو، بررسی همزمان رابطه رگه‌های تاریک شخصیت و بهزیستی روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و سرمایه عاطفی می‌تواند به درک عمیق‌تری از عوامل فردی مؤثر بر سلامت روان و پایداری هیجانی در محیط‌های سازمانی کمک کند. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه رگه‌های تاریک شخصیت و بهزیستی روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و سرمایه عاطفی بود. برای این منظور طی پژوهش توصیفی از نوع همبستگی از بین کارمندان ۱۵ منطقه شهرداری اصفهان، ۲۷۷ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی نسبی، انتخاب و از نظر سه‌گانه تاریک شخصیت، سرمایه عاطفی، بهزیستی روانشناختی و کیفیت زندگی کاری مورد ارزیابی قرار گرفتند. نتایج تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با رگه‌های تاریک شخصیت و بهزیستی روانشناختی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین ابعاد سرمایه عاطفی (عاطفه مثبت، احساس انرژی و شادمانی) با رگه‌های تاریک شخصیت و بهزیستی روانشناختی رابطه معناداری را نشان داد. به طوری که ترتیب رشد فردی، پذیرش و تسلط پیش‌بینی‌کننده کیفیت زندگی کارکنان بوده‌اند، و پذیرش خود و تسلط محیطی پیش‌بینی‌کننده سرمایه عاطفی کارکنان بود. نتایج تحلیل‌های رگرسیون هم چنین نشان داد که پذیرش پیش‌بینی‌کننده عاطفه مثبت از ابعاد سرمایه عاطفی بود و متغیرهای تسلط محیطی و پذیرش خود به ترتیب بعد انرژی و ابعاد پذیرش خود و تسلط بر محیط به ترتیب پیش‌بینی‌کننده شادمانی در کارکنان بودند.

کلیدواژه: بهزیستی روانشناختی، رگه‌های تاریک شخصیت، سرمایه عاطفی، کیفیت زندگی.

مقدمه

براساس یک مفهوم سازی تکاملی، ویژگی‌های شخصیتی ارثی بوده و به عنوان تمایلات رفتاری قابل مشاهده و پیامد سازگاری مشروط، با محیط می‌باشد (پانک و همکاران، ۲۰۰۷). برخی از ویژگی‌های

۱ گروه روانشناسی بالینی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

۲ گروه روانشناسی بالینی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

شخصیتی ناسازگار که برای سال‌های متمادی، به عنوان ویژگی‌های تاریک شخصیت توسط روانشناسان بالینی و اجتماعی ناسازگار تلقی می‌شد (دل گیتیک، ۲۰۱۴) بر جنبه‌های مختلف عملکرد فردی و شغلی افراد تأثیر گذار می‌باشد. همچنین محققان تحولی ارتباط بین سلامت و ویژگی‌های کلی شخصیت را یافته‌اند (مدودویس، سولینگا، استویکویس، و گوجویس، ۲۰۱۸). برخی از ویژگی‌ها و سندرم‌های شخصیتی که اغلب به عنوان اختلال تعبیر می‌شوند، می‌توانند سازگاری را به دلیل استراتژی‌های رفتاری همراه با آن‌ها بهبود بخشند (مدودویس، پترویس، زلسکو دوریس و زاویس، ۲۰۱۷). چنین شخصیت‌هایی در حال حاضر به عنوان سه گانه تاریک شخصیت به طور گسترده مورد بررسی قرار می‌گیرند (پوالهوس و همکاران، ۲۰۰۲). در واقع سه گانه تاریک شخصیت مجموعه‌ای از تمایلاتی است که استفاده از استراتژی‌های کسب منابع استثماری را (فارنهام، ریچارد و پوالهوس، ۲۰۱۳) از طریق سلب مالکیت منابع دیگران و با استفاده از فریب، دست آویزی، ارعاب یا اجبار تقویت می‌کند (باس و دونتلی، ۲۰۰۸).

تحقیقات نشان داد که ویژگی‌های سه گانه تاریک شخصیت می‌تواند در انتخاب شریک جنسی به ارتباط‌های کوتاه مدت منجر شود (جانسون و باس، ۲۰۱۲؛ هولزمن و استراب، ۲۰۱۳) و به طور کلی، سبک زندگی این افراد بر مبنای یک استراتژی زندگی فوری (متمرکز بر دریافت پاداش‌ها و رضایت‌های فوری) قرار دارد (جانسون و وبستر، ۲۰۱۲). با این حال این افراد با پیامدهای ناگوار همچون ترک همسر (جانسون و باس، ۲۰۱۰)، بی‌ثباتی روابط بین فردی (جانسون، لی و کزانرا، ۲۰۱۳)، رضایت جنسی کمتر (پیچ و اسمولز، ۲۰۱۹)، مشکلات مختلف سلامتی (جانسون، دیونولد و میدلتون، ۲۰۱۵) و معرفی شدن به عنوان یک متقلب و عواقب بعد از آن (جانسون و وبستر، ۲۰۱۲) روبرو می‌باشند.

در مطالعاتی به بررسی نقش رگه‌های تاریک شخصیت در محیط کار پرداخته شده است برای مثال پروزیسک و اسکولاوزسکی (۲۰۱۹) در پژوهشی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی سه گانه تاریک با انگیزه در محل کار، و فرسودگی شغلی پرداخت و آن را مورد تأیید قرار دادند. همچنین ماکیاولیسم با استرس شغلی بالا (هایسلر و جمیل، ۱۹۷۷؛ ریچاردسون و بواگ، ۲۰۱۶) و رضایت شغلی پایین (جوناسون، بر و اوبرین، ۲۰۱۵) مرتبط است. در پژوهش‌های دیگری نیز ارتباط مستقیم بین برخی از صفات تاریک و فرسودگی شغلی مورد تأیید قرار گرفته است (جانسون و همکاران، ۲۰۱۵؛ شوارتسکف، استروس، پورسچک، زنوج و کورداک، ۲۰۱۶). همچنین رگه‌های تاریک شخصیت می‌توانند منجر به رفتارهای ویژه در محیط کار شود برای مثال ممکن است منجر به جستجوی نقش‌ها و موقعیت‌هایی شود که در آن فرد بتواند از دیگران استثمار کند (ماکیاولیسم)، به دنبال خودنمایشگری

(خودشیفتگی)، یا یافتن موقعیت‌ها و محرک‌های مخاطره‌آمیز (روان پریشی) باشد. از طرفی ارتباط بین رگه‌های شخصیت تاریک و عواطف روزانه در پژوهش پیچ (۲۰۲۰) مورد تأیید قرار گرفت. کارکرد انطباقی عواطف بر تسهیل تصمیم‌گیری با توجه به وضعیت محیط و ارگانیزم استوار می‌باشد (نتل و باستون، ۲۰۱۲) و فرد را برای پاسخگویی بهینه در موقعیت‌هایی که حاوی تهدید (هیجانات منفی) یا فرصت‌ها (هیجانات مثبت) هستند، آماده می‌کند و پاسخگویی دفاعی فرد را در برابر خطرات، فعال می‌کند (نس، ۱۹۹۰). بین ماکیاولیسم با روان رنجوری، بی‌ثباتی عاطفی و اضطراب نیز ارتباط مثبت وجود دارد (جاکوبویتز و اگان، ۲۰۰۶) که این امر نشان دهنده آن است که سردی عاطفی در این افراد در دیدگاه ناظر بیرونی است نه الزاماً عواطف درونی (واستل و بوت، ۲۰۰۳) به گونه‌ای که تحقیقات نشان می‌دهد که ماکیاولیسم با نارسایی هیجانی (واستل و بوت، ۲۰۰۳)، مشکل در بیان حالات عاطفی (زمیتل، پرونوسکا و همکاران، ۲۰۱۴) ارتباط مثبت و با بهزیستی عاطفی، رابطه معکوس (اسیجارتو و برسرزکی، ۲۰۱۵) دارد. همچنین نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد خودشیفتگی با عاطفه مثبت (میلر و همکاران، ۲۰۱۰) ارتباط منفی دارد. بنابراین می‌توان انتظار داشت افراد با رگه‌های تاریک شخصیت سرمایه عاطفی کمتری داشته باشند. سرمایه عاطفی نوعی احساس نشاط، اعتماد به نفس و عزت‌نفس درونی می‌باشند که در شرایط مختلف، قابلیت انعطاف و تبدیل دانش و مهارت‌های فردی را به فعالیت‌های مؤثر فراهم می‌کند (گندرون، ۲۰۰۴). سرمایه عاطفی این امکان را فراهم می‌کند که فرد خود را سریع‌تر با تغییرات ناگهانی و شرایط نامطمئن هماهنگ سازند و نوعی احساس هویت و ارزشمندی را در فرد ایجاد می‌کند (حیات، ۲۰۰۶). علاوه بر آن، نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد سه‌گانه تاریک شخصیت با کاهش سلامت ذهنی همراه است (اگان و همکاران، ۲۰۱۴) و خودشیفتگی نیز به عنوان یکی از مولفه‌های رگه‌های تاریک شخصیت، با روان رنجورخویی (میلر و همکاران، ۲۰۱۰)، خلق و خوی افسرده و مضطرب (تریت و همکاران، ۲۰۱۰) ارتباط دارد. بنابراین می‌توان انتظار داشت رگه‌های تاریک شخصیت بهزیستی روانشناختی را نیز تحت تأثیر قرار دهد. بهزیستی روانشناختی به عنوان نتیجه یک زندگی خوب تلقی می‌شود. این سازه معمولاً شامل ابعادی مانند پذیرش خود، روابط مثبت، خودمختاری، تسلط بر محیط، رشد شخصی و هدف در زندگی است (دیاز، رودریگز، بلانکو، مورنو-جیمنز و گالاردو، ۲۰۰۶) و شامل افکار و احساسات مثبتی است که افراد برای ارزیابی مطلوب زندگی خود از آن‌ها استفاده می‌کنند (بوهم و کونزبانسکی، ۲۰۱۲).

همچنین نتایج پژوهش‌ها گویای آن می‌باشد که هر سه ویژگی سه‌گانه تاریک، پیشایندهای روانشناختی قدرتمند کلاهبرداری (هاریسون، سامر و منک، ۲۰۱۶) و انگیزه‌های موفقیت و قدرت

هستند (جوناسون و فرل، ۲۰۱۶). از سوی دیگر، ماکیاولیسم و روان‌پیشی با جستجوی رقابت در محل کار مرتبط هستند (جوناسون و همکاران، ۲۰۱۵). علاوه بر این در فعالیت‌های سازمانی، ماکیاولیسم با مشارکت و کار گروهی کمتر همراه است (کسلر، بندلی، اسپکتور، بورمن، نلسون و پنی، ۲۰۱۰؛ جوناسون و وبستر، ۲۰۱۲). بنابراین به نظر می‌رسد رگه‌های تاریک شخصیت می‌تواند کیفیت زندگی کاری را تحت الشعاع قرار دهد. کیفیت زندگی کاری نیز یکی از مهم‌ترین عواملی است که می‌تواند رفتار سازمانی کارکنان را شکل دهد و مشتمل بر محیط کار، ارتباط با مدیران، ادراکات شغلی، شرایط کاری، خدمات پشتیبانی و دستمزد می‌باشد (ارن و هیسار، ۲۰۱۶). همچنین به دوست داشتن یا ناپسندی از محیط کار برای افراد و رابطه بین کارکنان و کل محیط کار اشاره دارد (خلیل، ۲۰۱۸). به همین دلیل تاکنون مطالعات اندکی در رابطه با بررسی رگه‌های تاریک شخصیت و بهزیستی روانشناختی انجام گرفته است. لذا با توجه به نتایج مطالعات به دست آمده در زمینه رگه‌های تاریک شخصیت، بهزیستی روانشناختی و سرمایه عاطفی، این مطالعه به منظور بررسی رگه‌های تاریک شخصیت و بهزیستی روانشناختی با کیفیت زندگی و سرمایه عاطفی کارکنان شهرداری مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت.

روش

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارمندان ۱۵ منطقه شهرداری اصفهان بود که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی نسبی (از هر یک از مناطق شهرداری)، براساس فرمول کوکران به تعداد ۲۷۷ نفر انتخاب شد. شرکت کنندگان با مقیاس سه‌گانه تاریک شخصیت جوناسون و وبستر (۲۰۱۰)، سرمایه عاطفی از پرسشنامه بیست سوالی گلپرور (۲۰۱۶)، پرسشنامه بهزیستی روانشناختی ریف، و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) مورد ارزیابی قرار گرفتند.

مقیاس سه‌گانه تاریک شخصیت جوناسون و وبستر (۲۰۱۰) که شامل ۱۲ سوال است. جوناسون و وبستر (۲۰۱۰) ویژگی‌های روانسنجی این مقیاس شامل اعتبار سازه، اعتبار افتراقی، اعتبار همزمان و اعتبار آزمون بازآزمون را در چهار مطالعه گوناگون آزمون کردند. در نهایت از ۹۱ گویه اولیه، ۱۲ سوال برای فرم نهایی باقی ماند. این مقیاس ۱۲ سوال ۹ گزینه‌ای براساس مقیاس لیکرت کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۹) می‌سنجد. حداقل نمره در این مقیاس ۱۲ و حداکثر ۱۰۸ است. در داخل کشور نیز بشرپور و شفیع (۲۰۱۴) روایی صوری و سازه آن را تأیید کردند و روایی آن را ۰/۸۹ گزارش نموده‌اند.

پرسشنامه سرمایه عاطفی گلپرو (۲۰۱۶) سه حیطه عاطفه مثبت با ده سؤال، احساس انرژی با پنج سؤال و شادمانی با پنج سؤال را در بر می گیرد و از جمع سه حیطه مورد اشاره با یکدیگر، امتیاز سرمایه عاطفی کلی به دست می آید. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه پنج درجه ای به صورت هرگز (۱) تا همیشه (۵) است. نحوه محاسبه امتیازات این پرسشنامه به این شکل است که در سطح کل پرسشنامه و در سطح سه حوزه مورد سنجش آن، امتیازات فرد پاسخگو با یکدیگر جمع می شود، سپس نتیجه برای کل پرسشنامه و در سطح سه خرده مقیاس آن تقسیم بر تعداد می شود. در نتیجه این فرآیند دامنه نوسان امتیازات بین ۱ تا ۵ خواهد بود و افزایش امتیازات به معنای افزایش سطح سرمایه عاطفی است. براساس توضیحات ارائه شده، و با توجه به دستورالعمل تفسیر امتیازات این پرسشنامه امتیازات ۱ تا ۲/۹ به معنای سرمایه عاطفی پائین تر از متوسط، امتیازات برابر با ۳ به معنای سرمایه عاطفی متوسط و امتیازات ۱/۳ تا ۵ نیز به معنای سرمایه عاطفی بالاتر از متوسط است. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه توسط گلپرو و خاتون آبادی (۲۰۱۶) بررسی و تأیید شده است. تحلیل عاملی اکتشافی انجام شده روایی سازه عاملی این پرسشنامه را مستند نموده و آلفای کرونباخ در دامنه بین ۰/۸ تا ۰/۹۶ گزارش شده است (عنایتی و گلپرو، ۲۰۱۸).

ج) پرسشنامه بهزیستی روانشناختی توسط ریف در سال ۱۹۸۹ ساخته شده و در سال ۲۰۰۲ مورد تجدیدنظر قرار گرفته است. در این پژوهش از فرم ۱۸ سؤالی استفاده شد. این پرسشنامه شش عامل خودمختاری، تسلط بر محیط، رشد شخصی، ارتباط مثبت با دیگران، هدفمندی در زندگی و پذیرش خود را می سنجد، ضمن این که مجموع این شش عامل، نمره کلی بهزیستی روانشناختی را محاسبه می کند. این آزمون نوعی خودسنجی است که در یک مقیاس شش درجه ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم نمره گذاری می شود. شواهد مربوط به اعتبار همگرایی این آزمون حاکی از آن است که شش عامل بهزیستی روانشناختی با مقیاس های رضایت از زندگی و عزت نفس رابطه مثبت و با افسردگی، اعتقاد به شانس و منبع کنترل بیرونی رابطه منفی دارد (درگاهی و همکاران، ۲۰۱۵). ریف ۱۹۸۹ (به نقل از تقواینیا و دالوریزاده، ۲۰۱۶) در پژوهشی برای بررسی پایایی این ابزار از آلفای کرونباخ بهره گرفت. که آلفای کرونباخ برای مقیاس ها از ۰/۸۶ تا ۰/۹۱ گزارش شد. در ایران این مقیاس توسط بیانی، کوچکی و بیانی (۲۰۰۸) مورد پایش قرار گرفت و پایایی بازآزمایی ۰/۸۲ گزارش شد.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری توسط والتون (۱۹۷۳) طراحی شده است و شامل ۲۷ عبارت و ۸ زیر مقیاس شامل پرداخت منصفانه کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانونگرایی سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کار، فضای کلی زندگی،

یکپارچگی و انسجام اجتماعی، توسعه قابلیت‌های انسانی می‌باشد که براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد نمره‌بندی شده است. نمره پایین و بالا در این پرسشنامه، بین ۲۷ تا ۱۳۵ است. تفسیر نمره‌ها نیز به این صورت می‌باشد؛ نمره بین ۲۷ تا ۴۸ خیلی کم، نمره بین ۴۹ تا ۷۰، کم، نمره بین ۷۱ تا ۹۲ متوسط، نمره ۴، زیاد و نمره بین ۱۱۵-۱۳۵ خیلی زیاد می‌باشد. والتون (۱۹۷۳) در یک نمونه ۱۸۰۰ نفره از دانشجویان، روایی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری را بین ۰/۶۶ تا ۰/۸ و نمره کل را ۰/۸ گزارش نموده است. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس‌ها از ۰/۶۸ تا ۰/۸۱ و برای کل پرسشنامه ۰/۸ گزارش نمود. قاسم زاده (۲۰۰۵) نیز در ایران روایی مؤلفه‌های پرسشنامه کیفیت زندگی کاری را از ۰/۶۵ تا ۰/۷۴ و روایی کل ملاک را ۰/۷۳ گزارش نمود. و ضریب پایایی را برای مؤلفه‌ها از ۰/۶۴ تا ۰/۸۱ و برای کل پرسشنامه ۰/۷۸ گزارش نمود (راهنما و همکاران، ۲۰۲۱).

شرکت کنندگان به مقیاس صفت تاریک شخصیت، پرسشنامه سرمایه عاطفی، پرسشنامه‌های بهزیستی روانشناختی و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری پاسخ دادند. داده‌های دریافتی توسط ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار SPSS-23 مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها

جدول ۱ نشان داد که در حضور همه متغیرهای پیش‌بین و از بین این متغیرها، شخصیت فریب کار بیشترین توان پیش‌بینی پرداخت منصفانه و کافی در کارکنان را دارند. یافته‌های این جدول حاکی از آن بود که شخصیت فریب کار، ۰/۰۵۸ یا نزدیک به ۶ درصد از پرداخت منصفانه و کافی کارکنان را پیش‌بینی می‌نماید که با توجه به F مشاهده شده (۱۷/۱۲)، این میزان در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. در مرحله دوم با اضافه شدن پذیرش خود میزان پیش‌بینی پرداخت منصفانه و کافی به ۰/۰۷۸ رسیده است یعنی دو متغیر با هم ۷/۸ درصد از کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی می‌کنند که با توجه به F مشاهده شده (۵/۹۷)، این میزان در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. سهم خالص پذیرش خود در پیش‌بینی کیف پرداخت منصفانه و کافی برابر با ۲ درصد بوده است. در مرحله سوم با اضافه شدن تسلط محیطی میزان پیش‌بینی پرداخت منصفانه و کافی به ۰/۱ رسیده است یعنی سه متغیر با هم ۱۰ درصد از پرداخت منصفانه و کافی را پیش‌بینی می‌کنند که با توجه به F مشاهده شده (۶/۸۲)، این میزان در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. سهم خالص تسلط محیطی در پیش‌بینی پرداخت منصفانه و کافی برابر با ۲/۲ درصد بوده است. همچنین نتایج نشان داده است، رشد فردی بیشترین توان پیش‌بینی محیط کار ایمن و

بهداشتی در کارکنان را دارند. یافته‌های جدول حاکی از آن است که رشد فردی، $0/061$ یا نزدیک به 6 درصد از محیط کار ایمن و بهداشتی کارکنان را پیش‌بینی می‌نماید که با توجه به F مشاهده شده $(17/78)$ ، این میزان در سطح $0/001$ معنادار است.

در بخش سوم جدول ۱ نیز نتایج نشان داد در حضور همه متغیرهای پیش‌بین و از بین این متغیرها، شخصیت فریب کار بیشترین توان پیش‌بینی تأمین فرصت رشد در کارکنان را دارند. یافته‌های جدول حاکی از آن است که شخصیت فریب کار، $0/023$ یا نزدیک به $2/3$ درصد از تأمین فرصت رشد کارکنان را پیش‌بینی می‌نماید که با توجه به F مشاهده شده $(6/54)$ ، این میزان در سطح $0/05$ معنی‌دار است. در مرحله دوم با اضافه شدن استقلال میزان پیش‌بینی تأمین فرصت رشد به $0/04$ رسیده است یعنی دو متغیر با هم 4 درصد از تأمین فرصت رشد را پیش‌بینی می‌کنند که با توجه به F مشاهده شده $(4/73)$ ، این میزان در سطح $0/05$ معنی‌دار است. سهم خالص استقلال در پیش‌بینی تأمین فرصت رشد برابر با $1/6$ درصد بوده است. در مرحله سوم با اضافه شدن تسلط محیطی میزان پیش‌بینی تأمین فرصت رشد به $0/061$ رسیده است یعنی سه متغیر با هم $6/1$ درصد از تأمین فرصت رشد را پیش‌بینی می‌کنند که با توجه به F مشاهده شده $(6/31)$ ، این میزان در سطح $0/05$ معنی‌دار است. سهم خالص تسلط محیطی در پیش‌بینی تأمین فرصت رشد برابر با $2/2$ درصد بوده است. همچنین توصیف بخش چهارم نتایج جدول حاکی از آن بود که، پذیرش خود بیشترین توان پیش‌بینی قانون‌گذاری در کارکنان را دارند. یافته‌های جدول فوق حاکی از آن بود که پذیرش خود، $0/048$ یا نزدیک به 5 درصد از قانون‌گذاری کارکنان را پیش‌بینی می‌نماید که با توجه به F مشاهده شده $(13/83)$ ، این میزان در سطح $0/001$ معنی‌دار است.

بخش پنجم نتایج جدول نیز نشان داد که در حضور همه متغیرهای پیش‌بین و از بین این متغیرها، تسلط بر محیط بیشترین توان پیش‌بینی وابستگی اجتماعی در کارکنان را دارند. یافته‌های جدول فوق حاکی از آن است که تسلط بر محیط، $0/05$ یا نزدیک به 5 درصد از وابستگی اجتماعی کارکنان را پیش‌بینی می‌نماید که با توجه به F مشاهده شده $(14/66)$ ، این میزان در سطح $0/001$ معنی‌دار است. در مرحله دوم با اضافه شدن رشد فردی میزان پیش‌بینی وابستگی اجتماعی به $0/077$ رسیده است یعنی دو متغیر با هم $7/7$ درصد از وابستگی اجتماعی را پیش‌بینی می‌کنند که با توجه به F مشاهده شده $(7/94)$ ، این میزان در سطح $0/01$ معنی‌دار است. سهم خالص رشد فردی در پیش‌بینی وابستگی اجتماعی برابر با $2/7$ درصد بوده است. در مرحله سوم با اضافه شدن پذیرش خود میزان پیش‌بینی وابستگی اجتماعی به $0/1$ رسیده است یعنی سه متغیر با هم 10 درصد از وابستگی اجتماعی را پیش‌بینی می‌کنند که با توجه

به F مشاهده شده (۷/۱۸)، این میزان در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. سهم خالص پذیرش خود در پیش-بینی وابستگی اجتماعی برابر با ۲/۴ درصد بوده است.

در بخش ششم این جدول استقلال نیز بیشترین توان پیش‌بینی فضای کلی زندگی در کارکنان را دارند. یافته‌ها حاکی از آن بود که استقلال، ۰/۰۱۷ یا نزدیک به ۱/۷ درصد از فضای کلی زندگی کارکنان را پیش‌بینی می‌نماید که با توجه به F مشاهده شده (۴/۷۵)، این میزان در سطح ۰/۰۵ معنی دار است.

همچنین نتایج بخش هفتم نیز بیانگر آن بود که تسلط محیطی بیشترین توان پیش‌بینی یکپارچگی و انسجام کار در کارکنان را دارند. به طوری که یافته‌های جدول حاکی از آن بود که تسلط محیطی، ۰/۰۳۳ یا نزدیک به ۳/۳ درصد از یکپارچگی و انسجام کار کارکنان را پیش‌بینی می‌نماید که با توجه به F مشاهده شده (۹/۵۳)، این میزان در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

جدول ۱. ضریب همبستگی چندگانه و تحلیل واریانس برای پیش‌بینی ابعاد کیفیت زندگی کاری از طریق رگه‌های تاریک شخصیتی و ابعاد بهزیستی روانشناختی

متغیر	متغیرهای وارد شده معادله	R	R ²	SE	آمارهای تغییر یافته				P
					R ²	df1	df2	F	
پرداخت	۱ شخصیت فریب کار	۰/۲۴۱	۰/۰۵۸	۱/۸۲	۰/۰۵۸	۱	۲۷۷	۱۷/۱۲	۰/۰۰۱
	۲ شخصیت فریب کار + پذیرش خود	۰/۲۸	۰/۰۷۸	۱/۸	۰/۰۲	۱	۲۷۶	۵/۹۷	۰/۰۱۵
	۳ شخصیت فریب کار + پذیرش خود + تسلط	۰/۳۱۷	۰/۱	۱/۷۸	۰/۰۲۲	۱	۲۷۵	۶/۸۲	۰/۰۱
محیط کار	۱ رشد فردی	۰/۲۴۶	۰/۰۶۱	۲/۰۵	۰/۰۶۱	۱	۲۷۷	۱۷/۷۸	۰/۰۰۱
	۱ شخصیت فریب کار	۰/۱۵۲	۰/۰۲۳	۲/۳۵	۰/۰۲۳	۱	۲۷۷	۶/۵۴	۰/۰۱۱
	۲ شخصیت فریب کار + استقلال	۰/۱۹۹	۰/۰۴	۲/۳۳	۰/۰۱۶	۱	۲۷۶	۴/۷۳	۰/۰۳
فرصت رشد	۳ شخصیت فریب کار + استقلال + تسلط	۰/۲۴۷	۰/۰۶۱	۲/۳۲	۰/۰۲۲	۱	۲۷۵	۶/۳۱	۰/۰۱۳
	۱ پذیرش خود	۰/۲۱۸	۰/۰۴۸	۳/۱۱	۰/۰۴۸	۱	۲۷۷	۱۳/۸۳	۰/۰۰۱
	۱ تسلط بر محیط	۰/۲۲۴	۰/۰۵	۲/۲۱	۰/۰۵	۱	۲۷۷	۱۴/۶۶	۰/۰۰۱
قانون گذاری	۲ تسلط بر محیط + رشد فردی	۰/۲۷۷	۰/۰۷۷	۲/۱۹	۰/۰۲۷	۱	۲۷۶	۷/۹۴	۰/۰۰۵
	۳ تسلط بر محیط + رشد فردی + پذیرش خود	۰/۳۱۷	۰/۱	۲/۱۷	۰/۰۲۴	۱	۲۷۵	۷/۱۸	۰/۰۰۸
	۱ استقلال	۰/۱۳	۰/۰۱۷	۱/۹۵	۰/۰۱۷	۱	۲۷۷	۴/۷۵	۰/۰۳
وابستگی اجتماعی	۱ تسلط بر محیط	۰/۱۸۲	۰/۰۳۳	۲/۸۸	۰/۰۳۳	۱	۲۷۷	۹/۵۳	۰/۰۰۲
	۲ تسلط بر محیط + رشد فردی	۰/۲۴۴	۰/۰۵۹	۲/۷۶	۰/۰۵۹	۱	۲۷۷	۱۷/۵	۰/۰۰۱
	۱ توسعه قابلیت ها								

نتایج بخش هشتم نیز نشان داد که رشد فردی بیشترین توان پیش‌بینی توسعه قابلیت‌های انسانی در کارکنان را دارند. یافته‌های جدول حاکی از آن بود که رشد فردی، ۰/۰۵۹ یا نزدیک به ۶ درصد از توسعه قابلیت‌های انسانی کارکنان را پیش‌بینی می‌نماید که با توجه به F مشاهده شده (۱۷/۵)، این

میزان در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. جدول ۲ نشان می دهد، نشان می دهد، در حضور همه متغیرهای پیش بین و از بین این متغیرها، پذیرش خود بیشترین توان پیش بینی عاطفه مثبت در کارکنان را دارند. یافته های جدول حاکی از آن است که پذیرش خود، ۰/۰۷۴ یا نزدیک به ۷/۵ درصد از عاطفه مثبت کارکنان را پیش بینی می نماید که با توجه به F مشاهده شده (۱۱/۰۱)، این میزان در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. نتایج در بخش دوم نشان داد که در حضور همه متغیرهای پیش بین و از بین این متغیرها، تسلط بر محیط بیشترین توان پیش بینی احساس انرژی در کارکنان را دارند. یافته های جدول حاکی از آن است که تسلط بر محیط، ۰/۱۳۵ یا نزدیک به ۱۳/۵ درصد از احساس انرژی کارکنان را پیش بینی می نماید که با توجه به F مشاهده شده (۴۳/۲۴)، این میزان در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. در مرحله دوم با اضافه شدن پذیرش خود میزان پیش بینی احساس انرژی به ۰/۱۵۳ رسیده است یعنی دو متغیر با هم ۱۵/۳ درصد از احساس انرژی را پیش بینی می کنند که با توجه به F مشاهده شده (۵/۹۴)، این میزان در سطح ۰/۰۵ معنی دار است. سهم خالص پذیرش خود در پیش بینی احساس انرژی برابر با ۱/۸ درصد بوده است.

نتایج در بخش سوم جدول نیز نشان داد که در حضور همه متغیرهای پیش بین و از بین این متغیرها، پذیرش خود بیشترین توان پیش بینی شادمانی در کارکنان را دارند. یافته های جدول فوق حاکی از آن است که پذیرش خود، ۰/۰۵۹ یا نزدیک به ۶ درصد از شادمانی کارکنان را پیش بینی می نماید که با توجه به F مشاهده شده (۱۷/۵۲)، این میزان در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. در مرحله دوم با اضافه شدن تسلط محیط میزان پیش بینی شادمانی به ۰/۰۷۵ رسیده است یعنی دو متغیر با هم ۷/۵ درصد از شادمانی را پیش بینی می کنند که با توجه به F مشاهده شده (۴/۷۲)، این میزان در سطح ۰/۰۵ معنی دار است. سهم خالص تسلط محیطی در پیش بینی شادمانی برابر با ۱/۶ درصد بوده است.

جدول ۲. ضریب همبستگی چندگانه و تحلیل واریانس برای پیش بینی ابعاد سرمایه عاطفی از طریق رگ های

تاریک شخصیتی و ابعاد بهزیستی روانشناختی

متغیر	مرحله	متغیرهای وارد شده معادله	R	R ²	SE	آمارهای تغییر یافته	P
				R ²		df1	df2
عاطفه مثبت	۱	پذیرش خود	۰/۲۷۱	۰/۰۷۴	۵/۴۸	۱	۲۷۷
احساس	۱	تسلط	۰/۳۶۷	۰/۱۳۵	۴/۲۲	۱	۲۷۷
انرژی	۲	تسلط + پذیرش خود	۰/۳۹۱	۰/۱۵۳	۴/۱۸	۱	۲۷۶
شادمانی	۱	پذیرش خود	۰/۲۴۴	۰/۰۵۹	۴/۵۴	۱	۲۷۷
	۲	پذیرش خود + تسلط	۰/۲۷۴	۰/۰۷۵	۴/۵۱	۱	۲۷۶

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رگه‌های تاریک شخصیت و بهزیستی روانشناختی با کیفیت زندگی کاری و سرمایه عاطفی کارکنان شهرداری بود. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین کیفیت زندگی با رگه‌های تاریک شخصیت و بهزیستی روانشناختی رابطه معنادار وجود دارد. همراستا با نتایج به دست آمده سوادجان و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند حدود ۱۵ درصد از تغییرات کیفیت زندگی توسط ابعاد بهزیستی ذهنی تبیین می‌شود. همچنین میراکبرزاده و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند که کیفیت زندگی با بهزیستی روانشناختی رابطه مثبت و معناداری دارد. در تبیین یافته‌های به دست آمده مبتنی بر رابطه بین کیفیت زندگی با بهزیستی روانشناختی می‌توان گفت کیفیت زندگی کاری رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیت‌ها و نتایجی که از درگیری و مشارکت در محیط کار می‌باشد و زمانی که این امر محقق می‌شود، فرد به واسطه نبود فشار روانی و یا کاهش فشار روانی در محیط کار احساس شادی بیشتری نموده و در نتیجه بهزیستی بیشتری را تجربه می‌کند. از طرفی کیفیت زندگی کاری منجر به استعلا و ارتقاء افراد می‌شود و در نتیجه استعدادها و توانمندی‌های فردی متجلی می‌شود که این امر منجر به بهزیستی روانشناختی خواهد شد. همچنین کیفیت زندگی کاری مشتمل بر جنبه‌های مختلف زندگی کاری شخص از جمله اخلاق، شرایط کار، ایمنی، بیمه‌ها، رضایت کارکنان، تعادل بین کار و زندگی و صداقت است که منجر به بهبود ارتباط روانی بین کارمند و محیط کار می‌شود و در نتیجه می‌توان انتظار داشت فرد احساس بهزیستی داشته باشد. در واقع کیفیت زندگی کاری مشتمل بر معیارهای مختلفی از جمله توسعه زندگی کاری، تعادل بین کار و زندگی، حقوق و مزایای کافی و عادلانه، محیط زیست سالم، امنیت اجتماعی، ارتباط اجتماعی، قانون، فرصت توسعه ظرفیت انسانی می‌باشد و با توجه به این که افراد بهترین ساعات شبانه-روز خود را در محیط کار سپری می‌کنند در صورتی که در محیط کار معیارهای کیفیت زندگی فراهم باشد می‌توان انتظار داشت بهزیستی روانشناختی افراد نیز افزایش یابد. همچنین شایان ذکر است بهزیستی و شادکامی کارکنان به عوامل فیزیکی، اجتماعی، عاطفی و زمینه‌های مرتبط با شغل و می-توان این ادعا را نمود که در محیط کار کیفیت زندگی کاری و بهزیستی روانشناختی دو روی یک سکه می‌باشند.

همچنین نتایج، ارتباط معناداری بین سرمایه عاطفی با رگه‌های تاریک شخصیت و بهزیستی روانشناختی نشان داد. همراستا با نتایج به دست آمده نیز عنایتی و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند بین سرمایه عاطفی با بهزیستی روانشناختی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. امینی و همکاران نیز (۲۰۲۰)

رابطه سرمایه روانشناختی با بهزیستی روانشناختی را مورد تأیید قرار دادند. همچنین لیمون و همکاران (۲۰۲۰) اثرات غیرمستقیم جهت گیری های شادی را در ارتباط بین ویژگی های شخصیتی تاریک و بهزیستی روانشناختی از نظر رضایت از زندگی و عاطفه مثبت بررسی کردند. در تبیین ارتباط بین سرمایه عاطفی و بهزیستی روانشناختی نیز می توان به این نکته اشاره نمود که سرمایه عاطفی توانایی ها یا عاداتی است که مدیریت احساسات را به مزایای اجتماعی مختلف تبدیل می کند که یکی از این مزایا بهزیستی روانشناختی می باشد از طرفی سرمایه عاطفی حاصل روابط مطلوب می باشد و یکی از ابعاد بهزیستی داشتن ارتباطات مطلوب می باشد لذا می توان انتظار داشت سرمایه عاطفی منجر به تقویت بهزیستی روانشناختی شود. در واقع سرمایه عاطفی مجموعه از دارایی های عاطفی و بدهی های عاطفی را تشکیل می دهد که به نظر می رسد نوعی پیوند اجتماعی بین افراد از طریق داد و ستد عواطف ایجاد می کند و به نوعی ایجاد کننده ادراک حمایت می باشد لذا می توان انتظار داشت سرمایه عاطفی منجر به رشد بهزیستی روانشناختی شود. همچنین سرمایه عاطفی ایجاد کننده مهارت های تعامل بین فردی است به گونه ای که افراد با سرمایه عاطفی بالا توان مدیریت تعارض های تنش های عاطفی را دارا می باشند و در موقعیت های استرس زا نیز می توانند به خوبی عواطف منفی خود را کنترل نمایند و کمتر تحت تأثیر جو منفی محیطی قرار می گیرند که این امر نیز می تواند توجیه کننده ارتباط بین سرمایه عاطفی و بهزیستی روانشناختی باشد. در تبیین عدم معناداری رابطه بین سه گانه تاریک شخصیت (شخصیت فریبگر، جامعه ستیز و همچنین شخصیت خودشیفته) با سرمایه عاطفی نیز می توان گفت که سرمایه عاطفی وضعیتی از نشاط و انرژی عاطفی مثبت قابل هدایت و تحول است که مدیریت احساسات را به مزایای اجتماعی مختلف تبدیل می کند از طرفی ماکیاولیسم را به عنوان گرایش به بی اعتمادی نسبت به دیگران، تمایل به رفتارهای غیراخلاقی، میل به ایجاد موقعیت برای خود و تمایل به کنترل افراد می باشد. لذا می توان انتظار داشت الزاماً رابطه مثبت و منفی بین سرمایه عاطفی و ماکیاولیسم وجود نداشته باشد چرا که ماکیاولیسم موقعیت و هدف شخصی را ملاک قرار می دهد نه الزاماً احساسات و عواطف مثبت و تمایل به مدیریت احساسات برای دریافت مزایای اجتماعی. در تبیین یافته های به دست آمده پیرامون ارتباط بین شخصیت فریبگر با احساس انرژی می توان گفت این افراد علی رغم عدم تعهد به اخلاقیات، برای به اهداف فردی و شخصی خود انرژی می گذارند. به گونه ای که پرخاشگری و قلدری در این افراد به دلیل تصور استحقاق مضاعف مشاهده می شود. همچنین پیرامون ارتباط بین تسلط بر محیط با عاطفه مثبت، انرژی و شادمانی می توان گفت افراد مسلط بر محیط این توانمندی را دارند که شرایط محیطی را بر طبق نیازهای خود تغییر دهند لذا متغیرهای

مرتبط سرمایه عاطفی را بیشتر دارند همچنین این افراد به دلیل ادراک تسلط بر محیط در شرایط استرس‌زا و ناگوار نیز توانمندی مهار عواطف منفی را داشته و کمتر از دیگران تحت تأثیر عواطف و هیجان‌های منفی قرار می‌گیرند.

در تبیین ارتباط بین پذیرش خود با عاطفه مثبت و شادمانی می‌توان گفت افرادی که بر جنبه‌های منفی و مثبت خود به صورت کامل آگاهی داشته و آن‌ها را پذیرفته‌اند، کمتر دچار تویخ درونی و انتقاد درونی شده و این امر منجر به شکل‌گیری شادمانی و عواطف مثبت در آن‌ها می‌شود. از طرفی افرادی که به پذیرش خود رسیده‌اند به صورت بیرونی نیز کمتر تحت تأثیر انتقادات و بازخوردهای منفی قرار می‌گیرند و در نتیجه عواطف مثبت و شادمانی در آن‌ها قوی‌تر به نظر می‌رسد. در تبیین ارتباط بین رشد فردی و عاطفه مثبت و شادمانی نیز می‌توان گفت، افرادی که توانسته باشند استعدادها و قابلیت‌های خود را به نمایش گذارند با پاداش و تشویق‌های بیشتری نیز مواجه می‌شوند و این امر می‌تواند منجر به عواطف مثبت و شادمانی در آن‌ها شود. از طرفی دستیابی به موفقیت نیز از طریق توسعه توانمندی‌ها نشاط‌آور است و عواطف مثبت ایجاد می‌نماید. از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شهرداری اصفهان و تعمیم نتایج به سایر کارکنان و گروه‌ها اشاره نمود از این‌رو پیشنهاد می‌گردد پژوهش حاضر در کارمندان سازمان‌ها و ارگان‌های دیگر نیز اجرا شده و نتایج آن با نتایج پژوهش حاضر مورد مقایسه قرار گیرد. از دیگر کاستی‌های این پژوهش نیز محدود بودن به شهر اصفهان بود که با توجه به تأثیرگذاری عوامل فرهنگی تعمیم نتایج را به سایر مناطق با محدودیت مواجه می‌کند. از این‌رو پیشنهاد می‌گردد که به منظور کنترل عوامل فرهنگی پژوهش حاضر در شهرها و فرهنگ‌های مختلف اجرا شده و نتایج آن با نتایج پژوهش حاضر مورد مقایسه قرار گیرد.

References

- Boehm, J.K., Kubzansky, L.D.(2012). The heart's content: the association between positive psychological well-being and cardiovascular health. *Psychol Bull.* 138(4),655-91.
- Buss DM, Duntley JD. Adaptations for exploitation. *Group Dyn.* 2008;12: 53–62.
- Del Giudice, M.(2014). An evolutionary life history framework for psychopathology. *Psychol Inq.* 25, 261–300.
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., van Dierendonck, D.(2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff [Spanish adaptation of the Psychological Well-Being Scales (PWBS)]. *Psicothema.* 18(3),572-7.
- Egan, V., Chan, S., Shorter, G.W. (2014).The Dark Triad, happiness and subjective well-being. *Pers Individ Dif.* 67, 17–22.
- Enayati, M., & Golparvar, M. (2018 [2018]). A structural model of the relationship between collective affective investment, emotional capital, and psychosomatic complaints in nurses [In Persian]. *Nursing Education*, 7(3), 57–64.
- Endriulaitienė, A., Šeibokaitė, L., Žardekaitė-Matulaitienė, K., Markšaitytė R., Slavinskienė J.(2018). Attitudes towards risky driving and Dark Triad personality traits in a group of learner drivers. *Transp. Res. F Traffic.* 56,362–370.

- Eren, H., Hisar, F.(2016). Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level. *International Journal of Human Sciences*, 13(1),1123.
- Furnham, A., Richards, S.C., Paulhus, D.L.(2013). The Dark Triad of personality: A 10-year review. *Soc. Pers. Psychol. Compass*, 7,199–216.
- Gendron, B. (2005). *Why emotional capital matters in education and in labor? Toward an optimal exploitation of human capital and knowledge management*. Paris: University Panthéon-Sorbonne.
- Golparvar, M., & Khatounabadi, G. (2016 [2016]). *A structural model of the relationship between workplace bullying in hospitals, negative affect, and psychosomatic complaints among female nurses* [In Persian]. *Psychiatric Nursing*, 4(5), 52–59.
- Heisler, W. J., Gemmill G. R. (1977). Machiavellianism, job satisfaction, job strain, and upward mobility: some cross-organizational evidence. *Psychol. Rep.* 41, 592–594.
- Heyat, F. (2006). Globalization and changing gender norms in Azerbaijan. *International Feminist Journal of Politics*, 8(3), 394–412.
- Holtzman, N.S., Strube, M.J.(2013). Above and beyond short-term mating, long-term mating is uniquely tied to human personality. *Evol Psychol*, 11, 1101–1129.
- Jakobowitz, S., Egan, V.(2006). The dark triad and normal personality traits. *Pers Individ Dif*, 40, 331–339.
- Jonason P. K., Wee S., Li N. P. (2015). Competition, autonomy, and prestige: mechanisms through which the Dark Triad predict job satisfaction. *Personal. Individ. Differ*, 72, 112–116.
- Jonason, P. K., Wee, S., & Li, N. P. (2015). Competition, autonomy, and prestige: mechanisms through which the Dark Triad predict job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 72, 112- 116.
- Jonason, P.K., Baughman, H.M., Carter, G.L., Parker, P.(2015). Dorian Gray without his portrait: Psychological, social, and physical health costs associated with the Dark Triad. *Pers Individ Dif*. 78, 5–13.
- Jonason, P.K., Buss, D.M.(2012). Avoiding entangling commitments: Tactics for implementing a short-term mating strategy. *Pers Individ Dif*, 52, 606–610.
- Jonason, P.K., Li, N.P., Czarna, A.Z.(2013). Quick and dirty: Some psychosocial costs associated with the Dark Triad in three countries. *Evol Psychol*, 11, 172–185.
- Jonason, P.K., Webster, G.D.(2012). A protean approach to social influence: Dark Triad personalities and social influence tactics. *Pers Individ Dif*, 52, 521–526.
- Jones, D.N., Neria, A.L. (2015). The Dark Triad and dispositional aggression. *Pers. Individ. Differ*, 86, 360–364.
- Kessler, S. R., Bandelli A. C., Spector P. E., Borman W. C., Nelson C. E., Penney L. M. (2010). Re-examining Machiavelli: a three-dimensional model of Machiavellianism in the workplace. *J. Appl. Soc. Psychol*, 40, 1868–1896.
- Limone, P., Sinatra, M., & Monacis, L. (2020). Orientations to Happiness between the Dark Triad Traits and Subjective Well-Being. *Behavioral sciences (Basel, Switzerland)*, 10(5), 90.
- Malesza, M., Ostaszewski, P.(2016). The utility of the Dark Triad model in the prediction of the self-reported and behavioral risk-taking behaviors among adolescents. *Pers. Individ. Differ*, 90, 7–11.
- Mededović, J., Petrović, B., Želeskov-Đorić, J., Savić, M.(2017). Interpersonal and affective psychopathy traits can enhance human fitness. *Evol Psychol Sci*, 3, 306–315.
- Mededović, J., Šoljaga, M., Stojković, A., Gojević, I.(2018). Revealing complex relations between personality and fitness: HEXACO personality traits, life-time reproductive success and the age at first birth. *Pers Individ Dif*, 129, 143–148.
- Miller, J.D., Campbell, W.K.(2008). Comparing clinical and social-personality conceptualizations of narcissism. *J Pers*, 76(3), 449–76.
- Nesse, R.M.(1990). Evolutionary explanations of emotions. *Hum Nat*, 1(3), 261–89.
- Nettle, D., Bateson, M.(2012). The evolutionary origins of mood and its disorders. *Curr Biol*, 11, 22(17), 712–21.
- Paulhus, D.L., Williams, K.M.(2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *J. Res. Pers*, 36, 556–563.
- Pilch, I. (2020). As cold as a fish? Relationships between the Dark Triad personality traits and affective experience during the day: A day reconstruction study. *PloS one*, 15(2), e0229625.
- Pilch, I., Smolorz, K.(2019). The Dark Triad and the quality of sexual life. *Pers Individ Dif*, 149, 78–82.
- Pollak, A., Dobrowolska, M., Timofiejczuk, A., & Paliga, M. (2020). The Effects of the Big Five Personality Traits on Stress among Robot Programming Students. *Sustainability*, 12(12), 5196.
- Richardson, E. N., Boag S. (2016). Offensive defenses: the mind beneath the mask of the Dark Triad traits. *Personal. Individ. Differ*, 92, 148–152.

- Ryff, C.D., Dienberg, Love. G., Urry, H.L., Muller, D., Rosenkranz, M.A., Friedman, E.M., Davidson, R.J., Singer, B.(2006). Psychological well-being and ill-being: do they have distinct or mirrored biological correlates?. *Psychother Psychosom*,75(2),85-95.
- Schwarzkopf, K., Straus, D., Porschke, H., Znoj, H., Conrad, N., Schmidt-Trucksäss, A., et al. (2016). Empirical evidence for a relationship between narcissistic personality traits and job burnout. *Burn. Res*, 3, 25–33.
- Szijjarto, L., Bereczkei, T.(2015). The Machiavellians’“Cool Syndrome”: They experience intensive feelings but have difficulties in expressing their emotions. *Curr Psychol*,34, 363–375
- Tritt, S.M., Ryder, A.G., Ring, A.J., Pincus, A.L.(2010). Pathological narcissism and the depressive temperament. *J Affect Disord*,122(3),280-4.
- Wastell, C., Booth, A.(2003). Machiavellianism: An alexithymic perspective. *J Soc Clin Psychol*,22, 730–744.
- Zemojtel-Piotrowska, M., Clinton, A., Piotrowski, J. (2014). Agentic and communal narcissism and subjective well-being: are narcissistic individuals unhappy? *Current Issues in Personality Psychology*,2, 10–16.

The relationship between dark personality traits and psychological well-being with quality of work life and emotional capital of municipal employees

Zahra Rezaee¹, & Sayed hamid Atashpour²

Dark personality traits can influence the way individuals interact within the workplace, shape professional relationships, and affect ethical decision-making. They are often associated with outcomes such as reduced empathy, increased interpersonal conflicts, and weakened psychological resources in organizations, which may ultimately undermine quality of work life. In contrast, psychological well-being, as an indicator of positive functioning, can play a protective role against occupational stressors and enhance individuals' satisfaction and effectiveness. Therefore, examining the simultaneous relationships among dark personality traits and psychological well-being with quality of work life and emotional capital may contribute to a deeper understanding of individual factors affecting mental health and emotional stability in organizational settings. The present study aimed to investigate the relationship between dark personality traits and psychological well-being with quality of work life and emotional capital. In this descriptive correlational study, 277 employees from the 15 municipal districts of Isfahan were selected using proportionate stratified random sampling and were assessed in terms of the Dark Triad traits, emotional capital, psychological well-being, and quality of work life. Data were analyzed using structural equation modeling, and the results indicated significant relationships between dimensions of quality of work life and both dark personality traits and psychological well-being. In addition, dimensions of emotional capital (positive affect, sense of energy, and happiness) showed significant relationships with dark personality traits and psychological well-being. The findings further revealed that personal growth, self-acceptance, and environmental mastery were predictors of employees' quality of work life, while self-acceptance and environmental mastery predicted employees' emotional capital. Regression analyses also showed that acceptance predicted positive affect as a component of emotional capital, and that environmental mastery and self-acceptance predicted the energy dimension. Moreover, self-acceptance and environmental mastery, respectively, were identified as predictors of happiness among employees.

Keywords: psychological well-being, dark personality traits, emotional capital, quality of life

1 Depart. of Clinical Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

2 Depart. of Clinical Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.