نامه به سردبیر

مدیران بهداشتی و درمانی و سه گانه تاریک و روشن شخصیت

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۶/۲۸
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۷/۱۰
[نشر الکترونیک پیش از انتشار- ۱۶ مهر ۱۴۰۱]
نشریه پایش: ۵۲۸- ۵۲۵ :(۵)۲۱؛ ۱۴۰۱

سردبیر محترم

سازمان‌های بهداشتی و درمانی، سازمان‌های اجتماعی بسیار پیچیده و چند تخصصی هستند که هدف آنها تأمین، حفظ و ارتقای سلامتی مردم جامعه است. این سازمان‌ها با موضوع مرگ و زندگی مردم در ارتباط هستند و دارای کارکنان متخصص و باهوش هستند. بنابراین، مدیریت سازمان‌های بهداشتی و درمانی با مدیریت سایر سازمان‌های خدماتی متفاوت است و از اهمیت خاصی برخوردار است. موفقیت مدیران بهداشتی و درمانی به استعداد و شخصیت آنها بستگی دارد. استعداد شامل هوش، دانش و مهارت؛ و شخصیت در برگیرنده عقاید، ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای مدیر است [۱].

مدیران بهداشتی و درمانی علاوه بر دانش، مهارت و تجربه مدیریتی باید از شخصیت مطلوب اجتماعی نیز برخوردار باشند. شخصیت، الگوی نسبتاً پایداری از صفات و ویژگی‌هایی است که به رفتار فرد تداوم می‌بخشد. ویژگی‌های شخصیتی مربوط به تمایلات طبیعی فرد است، بر رفتار او در زمینه‌های مختلف اثر دارد و به توضیح طیف گسترده‌ای از رفتارهای او کمک می‌کند [۲]. ویژگی‌های شخصیتی بر ارزش‌ها و ترجیحات فردی تأثیر می‌گذارند [۳]. شخصیت مدیران بر عملکرد سازمان‌ها تأثیر دارد [۴].

دلروی پاولهاس (Delroy Paulhus) و کِوین ویلیامز (KevinWilliams)، از گروه روانشناسی دانشگاه بریتیش کلمبیا کانادا، نظریه «مثلث یا سه‌گانه تاریک شخصیت» Dark triad of personality شامل سه نوع شخصیت ضد اجتماعی نامطلوب و آزاردهنده ماکیاولیسم (Machiavellianism)، خودشیفته (Narcissism) و جامعه ستیز/روان پریش (Psychopathy) را در سال ۲۰۰۲ میلادی مطرح کردند. آنها این سه صفت شخصیتی ناسازگارانه با تمایلات فریبکارانه و بدخواهانه را به دلیل همپوشانی بعضی از ویژگی‌های آنها، یک صفت واحد در نظر گرفتند [۵]. این ویژگی‌های شخصیتی به دلیل پیامدهای مخربشان، ویژگی‌های شخصیتی تاریک محسوب می‌شوند. ویژگی‌های شخصیتی بارز این افراد عبارتند از خودخواهی، خودنمایشی، خودافزایی، منفعت‌طلبی، بی‌تفاوتی، سردی هیجانی، فقدان همدلی، بدگمانی، ناسازگاری، حقه‌بازی و پرخاشگری [۵-۶].

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1401.21.5.6.6]
[DOI: 10.52547/payesh.21.5.525]

شخصیت ماکیاولیسم بیانگر دستکاری، کنترل و بهره‌کشی از دیگران برای رسیدن به اهداف و منافع فردی است [۷]. رفتارهای فرصت‌طلبانه، برتری‌جویی، بی‌صداقتی، فریب‌کاری، بی‌رحمی، فقدان همدلی و سوءاستفاده از دیگران برای رسیدن به اهداف و منفعت شخصی از ویژگی‌های بارز این نوع تیپ شخصیتی است [۸ ، ۵]. چنین افرادی فقط به انجام کار یا وظیفه‌ای که برای آنها منفعت شخصی دارد، فکر می‌کنند و از دیگران به عنوان ابزاری برای رسیدن به این اهداف سوء استفاده می‌کنند. این افراد به‌طور هدفمند سعی می‌کنند که دیگران را بازی دهند تا قدرت خود را حفظ و افزایش دهند.

اختلال شخصیت خودشیفته با خودمهم‌انگاری، غرور، خودستایی، خودخواهی، فقدان همدلی برای دیگران، خیال‌پردازی در مورد پیشرفت، بزرگ‌نمایی، تمایل شدید به تشویق شدن، پرخاشگری با دیگران و استثمار آنها همراه است [۹]. اختلال خودشیفته به دو صورت آشکار (Grandiose) و پنهان (Vulnerable) وجود دارد. خودشیفته آشکار استعدادهای خود را اغراق می‌کند و فکر می‌کند که خاص و منحصر به فرد است [۱۰]. آنها معتقدند که قوانین در مورد آنها صدق نمی‌کند و دیگران باید مطیع خواسته‌های ناحق آنها باشند. آنها نیاز دائمی به تمجید و تحسین دارند و اغلب در مورد دستاوردها، استعدادها و توانایی‌های خود اغراق می‌کنند. یک خودشیفته، نیازهای خود را همیشه در اولویت قرار می‌دهد، از دیگران برای به دست آوردن منافع خود سوء استفاده می‌کند، رفتار توهین آمیز دارد و احساس گناه یا شرم نمی‌کند. فرد خودشیفته تمایلی ندارد یا نمی‌تواند با نیازها، خواسته‌ها و احساسات دیگران همدلی کند. این افراد در تنظیم احساسات و رفتار مشکل دارند. در حالی‌که خودشان به دیگران حسادت می‌کنند، فکر می‌کنند که دیگران به آنها حسادت می‌کنند. آنها تمایلی به صحبت در مورد شکست‌ها یا اشتباهات خود ندارند؛ زیرا، می‌ترسند این موضوع بر نظر دیگران در مورد آنها تأثیر منفی بگذارد. آنها مسئولیت تصمیمات یا رفتارهای نادرست خود را بر عهده نمی‌گیرند و تقصیر را به گردن دیگری می‌اندازند. افراد خودشیفته با توجه به محتاط بودن و تمایل به داشتن یک فضای امن، به شدت نسبت به انتقادات و بازخوردهای منفی واکنش منفی نشان می‌دهند [۱۱]. در مقابل، خودشیفتگان پنهان بیش از اندازه خود را متواضع نشان داده، استعدادها و دستاوردهای خود را بسیار کوچک نشان می‌دهند و به دیگران برای جلب توجه کمک می‌کنند تا تحسین و تمجید آنها را بدست آورند. آنها رویکرد ملایمتری داشته، طوری رفتار می‌کنند که گویی قربانی هستند تا دیگران را شرمنده و وادار به تمجید کنند. آنها نسبت به همتای برونگرای خود مهربان‌تر به نظر می‌رسند ولی نسبت به دیگران احساس همدلی نمی‌کنند و از دیگران تعریف و تمجید نمی‌کنند [۱۲].

شخصیت جامعه ستیز (روان پریش)، دارای رفتارهایی مثل خودخواهی، بدبینی، بی‌رحمی، بی‌پروایی، خصومت، ستمگری، استثمارگری، فقدان همدلی، مسئولیت ناپذیری، قانون‌گریزی، پرخاشگری و رفتارهای ضد اجتماعی است[۱۴-۱۳]. افراد جامعه‌ستیز با هنجارهای جامعه سر ناسازگاری دارند و رفتارهایی نظیر تقلب و فریب از خود بروز می‌دهند. چنین افرادی، احساس شرم و پشیمانی از رفتارهای ناسازگارانه خود ندارند. آنها به افراد و مقررات اجتماعی توجه چندانی ندارند [۱۵]. روان‌پریشی با تکانشگری بالا، پرخاشگری کنترل نشده و هیجان‌جویی مرتبط است.

ویژگی‌های شخصیتی افراد الگوهای خاص رفتاری آنها را در موقعیت‌های مختلف نشان خواهد داد. به عبارتی، ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند پیش بینی کننده رفتار افراد در موقعیت‌های مختلف باشد. رفتارهای انحرافی ممکن است نتیجه ویژگی‌های شخصیتی منحرف باشد. احتمال بروز رفتارهای تخلف، تقلب، سوءاستفاده، بهره‌کشی از دیگران، زورگویی و تحقیر دیگران در افراد با شخصیت مثلث تاریک زیاد است. ماکیاولیسم، خودشیفتگی و جامعه ستیزی نتایج سازمانی منفی به دنبال دارند. ماکیاولیسم به افراد انگیزه می‌دهد که غیراخلاقی عمل کنند. خودشیفتگی، افراد را وادار می‌کند تا بر منافع شخصی خود تمرکز کنند. در نهایت، روان‌پریشی به افراد کمک می‌کند تا رفتارهای غیراخلاقی خود را منطقی جلوه دهند. این سه ویژگی شخصیتی به‌طور هماهنگ به‌عنوان مقدمات رفتار غیراخلاقی در سازمان عمل می‌کنند. انحطاط اخلاقی ماکیاولیسم، فقدان همدلی خودشیفتگی و فقدان پاسخگویی روان‌پریشی، باعث بروز سوءرفتارهای سازمانی می‌شود.

مثلث تاریک شخصیت اثر منفی بر عملکرد شغلی، تیم‌های کاری و رفتار سازمانی دارد [۱۶]. این رفتارهای آزاردهنده و نامطلوب موجب تحقیر کارکنان و افزایش اضطراب و استرس شغلی آنها می‌شود. در نتیجه، کیفیت زندگی کاری، انگیزه، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان کاهش و فرسودگی شغلی، جابجایی و تمایل به ترک شغل در آنها افزایش می‌یابد. در نهایت، عملکرد کارکنان و بهره وری سازمان کاهش می‌یابد [۱۸-۱۷].

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1401.21.5.6.6]
[DOI: 10.52547/payesh.21.5.525]

مطالعات متعددی در ایران به بررسی مثلث تاریک شخصیت و ارتباط آن با متغیرهای مختلف پرداخته اند [۲۱-۱۹]. ولـیکن، ایـن موضـوع در مدیران سازمان‌های بهداشتی و درمانی مورد بررسی قرار نگرفته است. افراد دارای ویژگی‌های شخصیتی سه‌گانـه تاریـک بـه‌دنبـال پسـت‌هـای سازمانی هستند که بتوانند دیگران را استثمار کنند (ماکیاولیسم)، خود را مطرح کنند (خودشیفتگی) و با تخلف و تقلب منـافع خـود را دنبـال کنند (روان‌پریشی). تلاش بی‌رحمانه و خودخواهانه ماکیاولیسم برای کسب قدرت می‌تواند به محیط‌های کاری بسیار رقـابتی و اسـتراتژی‌هـای کاری غیراخلاقی منجر شود. خودشیفتگی موجب ایجاد شایعات، ارتباطات نامناسب و کاهش کار تیمی می‌شود. در نهایت، روان‌پریشی منجر به افزایش قلدری، نظارت ناعادلانه، پیچیده‌تر کردن روابط بین فردی در محل کار و نقض استانداردهای اخلاقی می‌شود.

در مقابل، اسکات کافمن (Scott Kaufman) استاد روانشناسی دانشگاه کلمبیـا آمریکـا نظریـه سـه‌گانـه روشـن شخصـیت Light triad of personality شامل سه نوع ویژگی شخصیتی اجتماعی مطلوب ایمان بـه انسـانیت (Faith in humanity)، انسـان‌گرایـی (Humanism) و کانت‌گرایی (Kantianism) را در سال ۲۰۱۹ میلادی بیان کرد. «ایمان به انسانیت»، تمایل کلی به دیدن بهترین‌هـا در انسـان‌هـا و بـاور ایـن حقیقت است که اکثر مردم اساساً خوب هستند. «انسانیت»، اعتقاد به کرامت و ارزش ذاتی سایر انسان‌ها است و این‌که انسان‌ها بـا هـر ویژگـی شایسته احترام و قدردانی هستند. در نهایت، «کانت‌گرایی» اعتقاد بر این اصل است که مردم خـود هـدف هسـتند و ابـزار رسـیدن بـه اهـداف دیگران نیستند [۲۲]. مثلث روشن شخصیت نتایج سازمانی مثبتی به دنبال دارد. «ایمان به انسانیت» موجب مثبت اندیشی و اعتمـاد متقابـل؛ «انسانیت» موجب احترام به یکدیگر و قدردانی از همدیگر و «کانت‌گرایی» موجب توسعه کار تیمی و مشارکت کارکنان در محیط کار می‌شـود. هر انسانی ممکن است که اندکی از صفات سه گانه تاریک و روشن شخصیت را داشته باشد. نیمه تاریک شخصیت بایـد کنتـرل و نیمـه روشـن شخصیت باید رشد و توسعه یابد

با توجه به ماهیت سازمان‌های بهداشتی و درمانی و نوع خدمات آنها، فرهنگ رعایت اصول اخلاقی باید بین مدیران و کارکنـان ایجـاد و توسـعه یابد. موضوع روانشناسی اخلاقی باید مورد توجه جدی سیاستگذاران و مدیران ارشد نظام سلامت قرار گیرد. در نتیجه، علاوه بر استعداد (هوش، دانش و مهارت) باید به شخصیت مدیران در انتخاب آنها توجه زیادی شود. شرایط احراز مدیران بهداشتی و درمانی باید اصلاح شود. همچنـین، مدیران و اساتید دانشگاه‌ها باید توسعه شخصیت سازنده و مطلوب در دانشجویان علوم مدیریت را جزو اهداف خود بداننـد و برنامـه‌هـایی بـرای این منظور تدوین و اجرا کنند.

با تقدیم احترام

علی محمد مصدق راد: دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران ـ mosadeghrad@tums.ac.ir

منابع

1. Etemadian M, Mosadeghrad A M, Soleimani M J, Hedayati S P. Leader characteristics in hospital change management: A case study. Hakim Health System Research 2019; 22:212-229 [in Persian]
2. Parks L, Guay RP. Personality, values, and motivation. Personality and individual differences 2009;47:675-84
3. Parks-Leduc L, Feldman G, Bardi A. Personality traits and personal values: A meta-analysis. Personality and Social Psychology Review 2015;19:3-29
4. De Colle S, Freeman RE. Unethical, neurotic, or both? A psychoanalytic account of ethical failures within organizations. Business Ethics: A European Review 2020;29:167-79
5. Paulhus DL, Williams KM. The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. Journal of Research in Personality 2002;36:556-63
6. Furnham A, Richards SC, Paulhus DL. The Dark Triad of personality: A 10 year review. Social and Personality Psychology Compass 2013;7:199-216
7. Christie R, Geis FL. Studies in Machiavellianism New York: Academic Press 1970
8. Jones DN, Weiser DA. Differential infidelity patterns among the Dark Triad. Personality and Individual differences 2014;57:20-4
9. Kohut H. The Restoration of the Self. International Universities Press: New York, 1977
10. Brunell AB, Staats S, Barden J, Hupp JM. Narcissism and academic dishonesty: The exhibitionism dimension and the lack of guilt. Personality and Individual Differences 2011;50:323-8

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1401.21.5.6.6]
[DOI: 10.52547/payesh.21.5.525]

11. Skodol AE, Bender DS, Morey LC. Narcissistic personality disorder in DSM-5. Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment 2014;5:422
12. Pincus AL, Cain NM, Wright AG. Narcissistic grandiosity and narcissistic vulnerability in psychotherapy. Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment 2014;5:439
13. Jones DN, Paulhus DL. Duplicity among the dark triad: Three faces of deceit. Journal of Personality and Social Psychology 2017;113:329
14. Patrick CJ. Antisocial personality disorder and psychopathy. 1st Edition: Sage 2007
15. Hare RD, Neumann CS. Psychopathy: Assessment and forensic implications. The Canadian Journal of Psychiatry 2009;54:791-802
16. LeBreton JM, Shiverdecker LK, Grimaldi EM. The dark triad and workplace behaviour. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour 2018;5:387-414
17. Prusik M, Szulawski M. The relationship between the Dark Triad personality traits, motivation at work, and burnout among HR recruitment workers. Frontiers in Psychology 2019;10:1290
18. Mathieu C, Neumann CS, Hare RD, Babiak P. A dark side of leadership: Corporate psychopathy and its influence on employee well-being and job satisfaction. Personality and Individual Differences 2014;59:83-8
19. Ahmadi-Azar P, Jahan F. Wisdom and Temperament, Emotions, and the Three Dark Personality Traits: A Structural Equation Model. Contemporary Psychology 2020; 14: 61-72
20. Aghli E, Ahi G, Mansouri A. The role of dark triad of personality in predicting psychological well-being and humour styles in nurses. Iranian Journal of Psychiatric Nursing 2018;6:41-9
21. Eimer F, Garkaz M. Investigating the relationship between the dark triad of personality and opportunistic decision making of financial managers in accounting. Journal of Accounting Advances 2018;10:273-303
22. Kaufman SB, Yaden DB, Hyde E, Tsukayama E. The light vs. dark triad of personality: Contrasting two very different profiles of human nature. Frontiers in Psychology 2019;10:467

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2026-11-13]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1401.21.5.6.6]
[DOI: 10.52547/payesh.21.5.525]