

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Spring & Summer 2024, 11(1), 135-152
<https://doi.org/10.22055/jiops.2024.45540.1391>

Received: 11.12.2023
Accepted: 22.02.2024

The Relationship of Narcissism and Emotional Self-Regulation with Job Well-Being and Workaholic, Considering the Mediating Role of Mental Health

Behnaz Nafardastgerdi¹ , Hadi Farhadi^{2*} 

1. MA Student of Psychology, Department of Psychology, Addictive Behaviours Research Center, University of Isfahan (Khorasgan) Branch Islamic Azad University, Isfahan, Iran
2. Associated Professor, Department of Psychology, Faculty, Addictive Behaviours Research Center, University of Isfahan (Khorasgan) Branch Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Citation: Nafardastgerdi, B., & Farhadi, H. (2024). The relationship of narcissism and emotional self-regulation with job well-being and workaholic, considering the mediating role of mental health. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 11(1), 135-152.

Abstract

Introduction

Among the issues that every organization should pay special attention to is knowing employees' psychological and occupational problems. Therefore, nowadays attention to the variable of occupational well-being among employees is increasing. Also, due to the working conditions of employees in organizations and people's desire to work long hours, we can gradually witness the emergence of consequences such as work addiction. The present study was conducted to determine the relationship between narcissism and emotional self-regulation with occupational well-being and work addiction, considering the mediating role of mental health.

Method

This research is descriptive in terms of type and correlational research in terms of method, and

* **Corresponding Author:** Hadi Farhadi
Email: farhadihadi@yahoo.com



© 2024 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

its statistical population consists of all the employees of an organization in Isfahan city (two thousand employees), among them, 310 employees were selected as a sample through convenience sampling method. Research instruments include work addiction, occupational well-being, emotional self-regulation, dark personality traits, and mental health questionnaires. The data obtained from the research were analyzed using the Pearson correlation method and structural equation modeling.

Results

The results showed the relationship between emotional self-regulation and mental health; Mental health has a positive and significant relationship with job well-being and narcissism with work addiction, and the relationship between narcissism and mental health and the relationship between mental health and work addiction is negative and significant ($p < 0.05$). Also, the presented model has a favorable fit and mental health mediates the relationship between narcissism and emotional self-regulation with job well-being and work addiction ($p < 0.05$).

Discussion

Therefore, due to the role and importance of phenomena such as job well-being and work addiction in organizations, attention to these important findings should be considered by managers and policymakers of organizations.

Keywords: Narcissism, emotional self-regulation, job well-being, workaholic, mental health

رابطه خودشیفتگی و خودتنظیمی هیجانی با بهزیستی شغلی و اعتیاد به کار با توجه به نقش میانجی سلامت روان

بهناز نفر دستگردی^۱، هادی فرهادی^{۲*}

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، مرکز تحقیقات اعتیادهای رفتاری، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
 ۲. دانشیار گروه روان‌شناسی، مرکز تحقیقات اعتیادهای رفتاری، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

چکیده

از جمله مسائلی که هر سازمان می‌بایست توجه ویژه‌ای به آن نماید، شناخت مسائل روانی و شغلی کارکنان است. لذا امروزه توجه به سازه بهزیستی شغلی در میان کارکنان رو به افزایش است. همچنین با توجه به شرایط کاری کارکنان در سازمان‌ها و تمایل افراد به کار در ساعت‌های طولانی، می‌توان شاهد بروز عواقب ناشی از آن همچون اعتیاد به کار بود. پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه خودشیفتگی و خودتنظیمی هیجانی با بهزیستی شغلی و اعتیاد به کار با توجه به نقش میانجی سلامت روان انجام گردید. این پژوهش از نظر نوع، توصیفی و از نظر روش یک پژوهش همبستگی است و جامعه آماری آن را کلیه کارکنان یک سازمان در شهر اصفهان به تعداد دوهزار نفر تشکیل داده‌اند که از میان آنان، تعداد ۳۱۰ نفر به‌عنوان نمونه از طریق روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های اعتیاد به کار، بهزیستی شغلی، خودتنظیمی هیجانی، رگه تاریک شخصیت خودشیفته و سلامت روان بود. داده‌های حاصل از پژوهش با استفاده از روش همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که رابطه خودتنظیمی هیجانی با سلامت روان، سلامت روان با بهزیستی شغلی و خودشیفتگی با اعتیاد به کار، مثبت معنی‌دار است و رابطه خودشیفتگی با سلامت روان و رابطه سلامت روان با اعتیاد به کار منفی و معنی‌دار است ($p < 0.05$). همچنین مدل ارائه‌شده از برازش مطلوبی برخوردار است و سلامت روان، میانجی رابطه خودشیفتگی و خودتنظیمی هیجانی با بهزیستی شغلی و اعتیاد به کار است ($p < 0.05$)؛ بنابراین به دلیل نقش و اهمیت پدیده‌هایی همچون بهزیستی شغلی و اعتیاد به کار در سازمان‌ها، توجه به این یافته‌های مهم باید مدنظر مدیران و سیاست‌گذاران سازمان‌ها قرار بگیرد.

کلیدواژه‌گان: خودشیفتگی، خودتنظیمی هیجانی، بهزیستی شغلی، اعتیاد به کار، سلامت روان

* نویسنده مسئول: هادی فرهادی

رایانامه: farhadihadi@yahoo.com

مقدمه

حضور در محیط‌های کار و صرف بخش زیادی از زمان برای فعالیت‌های کاری موجب شده است که افراد زمان زیادی را به‌طور داوطلبانه برای کار بگذرانند، بدون آن که به اندازه کافی استراحت و تفریح داشته باشند و زمانی را نیز برای خانواده و دوستان در نظر بگیرند. از این‌رو آن‌ها غالباً استرس زیادی را تجربه می‌کنند و کارشان مشکلات جسمی و روانی برای آنان دارد. از این افراد به‌عنوان معتاد به کار و از این خصیصه به‌عنوان اعتیاد به کار یاد می‌شود. طبق تعریف اوتس اعتیاد به کار اجبار یا نیاز کنترل‌ناپذیر به کار بی‌وقفه، نگرانی بیش از حد درباره کار، تحریک با یک انگیزه کاری کنترل‌ناپذیر و صرف زمان و تلاش زیاد در کار است که به دیگر زمینه‌های مهم زندگی آسیب می‌رساند (Lotfi & Taghizadeh Kerman, 2020). فرد معتاد به کار مداوم به کار فکر می‌کند، این امر نشان‌دهنده وسواس به کار است. مشخصه برجسته این فرد آن است که فراتر از آنچه مورد نیاز است کار می‌کند و ممکن است تا آنجا پیش برود که به‌طور فعال برای خود، ایجاد کار کند. بسیاری از پژوهشگران و متخصصان هنجارهای انسانی اعتقاد دارند که اعتیاد به کار یکی از مشکل‌ترین انواع اعتیادهاست که به دلیل بد نبودن ظاهری آن، نه تنها از سوی دیگران مورد نقد قرار نمی‌گیرد، بلکه تشویق هم می‌شود (Mehri & Nasiri, 2023). به‌علاوه فضای چالش‌برانگیز و رقابتی در دنیای امروز، مدیران را ملزم می‌کند تا به بند نهم سیاست‌های کلی نظام اداری که به ضرورت ایجاد تعادل و توازن بین کار و زندگی افراد در نظام اداری و استحکام خانواده پرداخته است، توجه نمایند و محیطی با معیارهای بالای بهزیستی شغلی را فراهم آورند (Khalili et al., 2022). محیط کاری از مهم‌ترین محیط‌هایی است که فرد از بزرگ‌سالی بخش اعظمی از وقت خود را در آنجا سپری می‌کند. اشتغال از مسائلی است که همواره ذهن انسان‌ها، دولت‌ها و ملت‌ها را به خود مشغول داشته است. هرچند شغل و حرفه به ظاهر، به بعد اقتصادی-معیشتی انسان‌ها مربوط می‌شود ولی با بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد. در شرایط فعلی بیشترین توجه مدیران سازمان‌ها به حقوق و مزایای کارکنان یا به قوانین و مقررات مرتبط با امور مدیریت منابع انسانی معطوف شده و توجه کمتری به ابعاد دیگر مدیریت منابع سازمانی مبذول می‌شود. این در حالی است که یکی از شناخته‌شده‌ترین موقعیت‌های استرس‌زا، محیط و شرایط شغلی است. امروزه استفاده بهینه از نیروهای موجود در هر سازمانی مورد تأکید هست و به دلیل پیچیدگی مشاغل و حساسیت‌های موجود در هر سازمان، به‌کارگیری نیروها بر مبنای میزان تعهد نیروی انسانی می‌تواند در پیشبرد اهداف سازمانی مؤثر واقع شود؛ بنابراین از جمله مسائلی که هر سازمان می‌بایست توجه ویژه‌ای به آن نماید، شناخت و پیش‌بینی مسائل روانی و شغلی کارکنان هست. فلذا امروزه توجه به سازه بهزیستی شغلی در میان کارکنان رو به افزایش است (Firouze & Ismaili, 2019). واژه بهزیستی مبتنی بر شغل، برای اندازه‌گیری عواطف یا هیجان‌های مثبت و منفی تجربه‌شده در واکنش به مؤلفه‌های مختلف شغل به‌کار می‌رود (Van Katwyk et al., 2000). این متغیر بر دو حوزه عاطفه مثبت (احساس راحتی و آسودگی، آرامش، خشنودی، وجد، احساس انرژی و روحیه داشتن) و عواطف منفی (اضطراب، ملال، افسردگی، تنفر، خستگی و وحشت) تأکید دارد (Naami & Piryaee, 2013). بهزیستی شغلی مشتمل بر احساس لذت، خوشایندی امور، دستیابی به اهداف، احساس تأمین خواست‌ها و نیازها، داشتن احساس خوب نسبت به خود، تجربه هیجان‌ات مثبت در عین انجام وظایف و مسئولیت‌ها و احساس رضایت از خود و زندگی است (Yousefi & Khayatan, 2015). به باور برخی اندیشمندان بهزیستی شغلی دارای یک ساختار چندبعدی و متشکل از چهار بعد رضایت شغلی، احترام سازمان به کارکنان، توجه سرپرست و تداخل کار با زندگی شخصی است (Parker & Hyett, 2011). بعد رضایت شغلی به معنای این است که شغل یک فرد چقدر در او احساس رضایت، ارزشمندی و معناداری به‌وجود می‌آورد و این شغل تا چه میزان می‌تواند توانایی‌های شخص را توسعه و ارتقاء دهد. احترام

سازمان به کارکنان به این معنا است که افراد بالادست سازمان به چه میزان قابل اعتماد هستند و تا چه اندازه به ارزش‌های اخلاقی احترام می‌گذارند و همچنین کارکنان تا چه اندازه به ارزش‌های سازمان باور و اعتقاد دارند. توجه سرپرست بیانگر میزان تمایل وی در گوش دادن به صحبت‌های زیردست، کمک کردن به وی در انجام وظایف کاری و نیز نشان دادن احساس همدردی است. تداخل کار در زندگی شخصی به معنای تصور فرد در ارتباط با این موضوع است که تا چه اندازه، کار زندگی شخصی او را مختل کرده است (Kaabomeir et al., 2018). بهزیستی شغلی نتایج مثبتی مانند عملکرد بهتر، افزایش انگیزه افراد و کارایی بالاتر را با خود به همراه دارد، علاوه بر آن مراقبت از بهزیستی کارکنان از منظر اخلاقی بسیار حائز اهمیت و ضروری است (Ho & Kuvaas, 2020). کارگران با بهزیستی شغلی بالاتر برای عملکرد بهتر برانگیخته می‌شوند (Borhani & Hadizadeh Moghadam, 2016). بنابراین براساس آنچه گفته شد و با توجه به نقش و اهمیتی که دو پدیده بهزیستی شغلی و اعتیاد به کار در تعیین ادراکات، نگرش‌ها و رفتار افراد دارند، مرور شواهد پژوهشی نشان داده است عوامل زیادی بر بهزیستی شغلی و اعتیاد به کار مؤثر هستند. از جمله این عوامل می‌توان به سبک رهبری اخلاقی (Khalili et al., 2022)، رهبری تحولی (Bariha Barihi, 2022 & Membini, 2022)، تعهد سازمانی (Rasouli et al., 2021)، قدردانی از تجارب کاری (Hashemi et al., 2020)، استقلال در کار و انگیزه شغلی خودمختاری (Fathizade et al., 2020)، سبک‌های مقابله مذهبی، سرمایه روان‌شناختی و تعارض کار-خانواده (Homayouni et al., 2019) و مانند آن اشاره نمود؛ اما در هیچ پژوهشی تاکنون خودشیفتگی، خودتنظیمی هیجانی و سلامت روان به‌عنوان پیشایندهای بهزیستی شغلی و اعتیاد به کار مورد مطالعه قرار نگرفته است. هرچند (Soltani et al., 2023) در مطالعات خود با هدف بررسی اثرات کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی متوجه شدند که با افزایش سلامت روان، رفاه روانی در کارکنان افزایش می‌یابد و در نتیجه می‌تواند باعث افزایش بهزیستی شغلی در کارکنان شود. ولی به‌طور مشخص به بررسی رابطه سلامت روان با بهزیستی شغلی پرداخته نشده است. لذا پژوهش حاضر برای اولین بار در کشور ایران، سازه‌های خودشیفتگی، خودتنظیمی هیجانی و سلامت روان را به‌عنوان پیشایندهای بهزیستی شغلی و اعتیاد به کار در نظر گرفته است که این خود دال بر اهمیت و ضرورت این پژوهش است. در ادبیات روان‌شناسی سال‌های اخیر سه‌گانه‌های شخصیت بسیار متداول شده است. صفات سه‌گانه شخصیت توانایی بالایی در پیش‌بینی طیف گسترده‌ای از ابعاد مختلف اجتماعی دارند (Amiri & Yaghoubi, 2016). سه‌گانه‌های شخصیت بخش اصلی اختلالات شخصیت را شامل می‌شوند و عبارت‌اند از ماکیاولیسم، خودشیفته، جامعه‌ستیز. اگرچه این سه ویژگی شخصیت به یکدیگر وابسته بوده اما هر یک از آن‌ها یک مجموعه مجزا از ساختار تاریک شخصیت را نشان می‌دهند (Alizadeh & Hamzehpoor, 2022). پائولوس و ویلیامز که اصطلاح سه‌گانه تاریک شخصیت را اولین بار به‌کار بردند، شباهت‌ها و تفاوت‌های بین صفات سه‌گانه تاریک شخصیت را گسترش دادند (Paulhus & Williams, 2002). با وجود این که ماکیاولیسم، خودشیفته و جامعه‌ستیز صفات متمایزی هستند اما در دو ویژگی استعمار کردن و عدم همدلی با دیگران مشترک هستند (Alizadeh & Hamzehpoor, 2022). در این راستا، اولین مؤلفه خودشیفتگی است که طی سال‌های اخیر در دو مفهوم اختلال شخصیت و نرمال توجه پژوهشگران را به خود جلب نموده است (Furian & March, 2023). خودشیفتگی با تجربه الگوی خاص هیجانی که نتیجه آن تمرکز بیش از حد فرد بر خود است تعریف می‌شود که می‌توان آن را در دو سر یک طیف به‌صورت خودشیفتگی نرمال و خودشیفتگی به‌عنوان یک اختلال شخصیت در نظر گرفت (Starlinger et al., 2022). هرگاه ویژگی‌هایی که در قسمت بهنجار شخصیت قرار دارند، با نقص‌هایی در توانایی خودتنظیمی همراه شوند می‌توانند به اختلال شخصیت بیمارگون تبدیل شوند (Nowak et al., 2022). به‌علاوه می‌توان بیان نمود خودتنظیمی عامل، قوی و تأثیرگذار در تعریف اعتیاد به کار است.

استفاده مناسب از هیجان‌ها در کار و موفقیت‌های فرد نقش بسیار مهمی دارد. یکی از مهم‌ترین قابلیت‌های انسان‌ها، توانایی تنظیم هیجان‌ها متناسب با موقعیت‌های خاص است (Hoffman & Kashdan, 2010). خودتنظیمی هیجانی در تمام سطوح زندگی افراد از زیستی، اجتماعی تا اخلاقی گرفته بسیار تأثیرگذار است. در نظریه یادگیری بندورا مطرح شده است که کنترل رفتار فرد ارتباط متقابلی با رویدادهای محیطی و عوامل شخصی دارد. یادگیری خودتنظیمی یکی از عوامل شخصی است که بر رفتار افراد تأثیر می‌گذارد و به آن‌ها امکان می‌دهد تا بر رفتارهایشان کنترل و نظارت داشته باشند (Movahedi Rad, 2013). خودتنظیمی هیجانی تمایل به کنترل حالت‌های درونی و کنترل تکانه‌ها برای رسیدن به هدف است. اگر فردی برای موقعیت، افکاری که در سر دارد، هیجاناتی که تجربه می‌کند و امیال و تکانه‌ها و رفتارهایش تلاشی در جهت تغییر نماید، می‌توان گفت این فرد از مهارت خودتنظیمی هیجانی برخوردار است.

در ادامه می‌توان بیان نمود که ارتقاء سلامت روان یکی از اساسی‌ترین موضوعات در محیط‌های کاری است (Mousavi & Farhadi, 2019). قرن‌هاست که علما و افراد عادی شیفته این موضوع هستند که چرا برخی افراد سالم‌تر از دیگران هستند (Strickhouser et al., 2017). حال این سلامتی جسمانی یا روانی باشد در همه ابعاد زندگی فرد از فردی و اجتماعی تأثیرگذار است. امروزه سلامت روان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های سلامت جوامع مطرح بوده است و یکی از مهم‌ترین مباحث حوزه بهداشت و سلامت است. سلامت روان به این موضوع اشاره دارد که فرد قادر باشد وظایف روزانه خود را به‌خوبی انجام دهد، با افراد خانواده و محیط اطراف خود به‌خوبی ارتباط برقرار کرده، رفتاری متناسب با فرهنگ حاکم بر جامعه داشته باشد و به افراد کمک می‌کند تا با ایجاد روش‌های صحیح از لحاظ روانی و عاطفی بتوانند با محیط خود سازگاری کرده و راه‌های مطلوب‌تری را برای حل مشکلاتشان انتخاب کنند (Sefidgaran et al., 2023). براساس گزارش سازمان بهداشت جهانی در سال ۲۰۰۴، ۲۵ درصد از افراد یک یا چند اختلال روانی را در مراحل مختلف زندگی تجربه می‌کنند و افسردگی، اضطراب و استرس از شایع‌ترین مشکلات سلامت روان در سراسر جهان هستند. برخی اندیشمندان معتقدند افراد معتاد به کار شکایات بالاتری از مشکلات سلامتی خود دارند. اگر ما به دنبال جامعه با سلامت روان هستیم لازم است که اجزای کوچک‌تر آن مثل جوامع و خانواده‌ها و به‌خصوص افراد شاغل در سلامت روان باشند. کارمندانی که مشکلات سلامت روان را تجربه می‌کنند دیر به سرکار حاضر می‌شوند و غیبت‌های مکرر دارند، درحالی‌که کارمندان با سلامت روان بالاتر اشتیاق شغلی بالاتری دارند و بهره‌وری بیشتری در کار از خود نشان می‌دهند (Karatepe et al., 2021). بنابراین براساس مرور مبانی نظری و پژوهشی ارائه‌شده می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که باتوجه به اهمیت پدیده‌های بهزیستی شغلی و اعتیاد به کار در سازمان‌ها و لزوم توجه به آن و پیامدهای آن که در بالا به بسیاری از آن‌ها اشاره شد، پژوهشگران طی سال‌های اخیر به مطالعه و بررسی رابطه آن با سازه‌های مختلف پرداخته‌اند. با این وجود براساس جستجوهای انجام‌گرفته در سراچه‌های تخصصی همچون Elsevier، Since Direct و ... تاکنون پژوهشی به بررسی رابطه خودشیفتگی و خودتنظیمی هیجانی با بهزیستی شغلی و اعتیاد به کار باتوجه به نقش میانجی سلامت روان در کشور ایران نپرداخته است؛ همچنین از آنجاکه نتایج این پژوهش می‌تواند به سیاست‌گذاران نظام سلامت کشور کمک نماید که هنگام اتخاذ تصمیمات، بر عوامل مؤثر بر بهزیستی شغلی و اعتیاد به کار افراد توجه کنند؛ لذا باتوجه به اهمیت و ضرورت این مسئله، هدف پژوهش حاضر که برای اولین بار در کشور ایران انجام خواهد گرفت، یافتن پاسخ به این سؤالات است که (۱) آیا بین خودشیفتگی و خودتنظیمی هیجانی و سلامت روان با بهزیستی شغلی و اعتیاد به کار رابطه وجود دارد؟ (۲) آیا سلامت روان در رابطه بین خودشیفتگی و خودتنظیمی هیجانی با بهزیستی شغلی و اعتیاد به کار نقش میانجی ایفاء می‌کند یا خیر؟ شکل ۱ الگوی مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

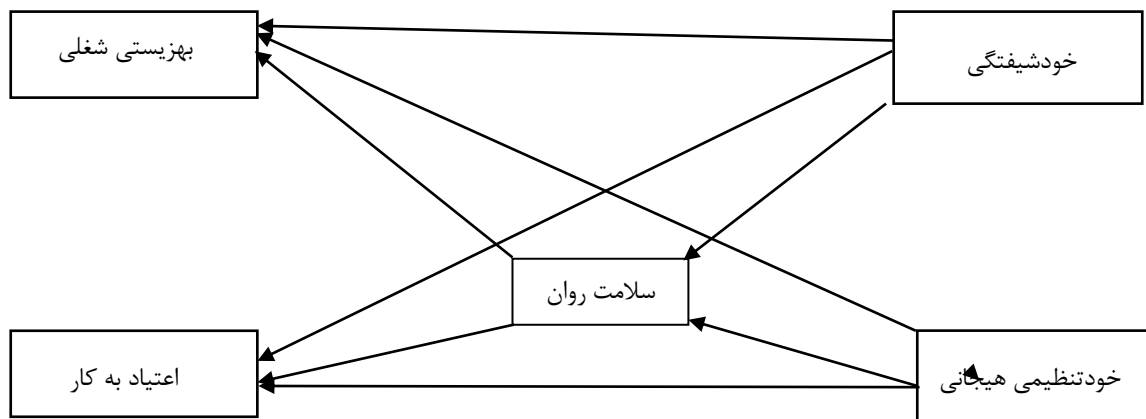


Figure 1. Research conceptual model

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

این پژوهش توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش حاضر را که کلیه کارکنان در سه شرکت خصوصی در شهر اصفهان به تعداد دوهزار نفر در سال ۱۴۰۲ تشکیل داده است. در پژوهش حاضر براساس جدول تناسب حجم نمونه با حجم جامعه آماری (Krejcie & Morgan (1970) و در سطح اطمینان آماری ۹۵ درصد، حجم نمونه به تعداد ۳۲۰ نفر تعیین و برای کنترل نرخ پاسخ‌دهی تعداد ۳۴۰ پرسش‌نامه به طریق در دسترس در بین کارکنان توزیع گردید که پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، ۳۰ پرسش‌نامه به دلیل نقص در پاسخگویی کنار گذاشته شدند و در نهایت تعداد ۳۱۰ پرسش‌نامه مورد تحلیل قرار گرفت. از شرکت‌کنندگان، ۳۹ نفر (۱۲/۶ درصد) از آنها زن و ۲۷۱ نفر (۸۷/۴ درصد) مرد بوده‌اند، تحصیلات بیشتر افراد لیسانس بود که شامل ۱۵۱ نفر (۴۸/۷ درصد) بوده است، بیشتر افراد نمونه برابر با ۱۷۰ نفر (۵۴/۸ درصد)، بین ۳۵ تا ۴۵ سال داشته‌اند و در افراد نمونه ۱۱۳ نفر (۳۶/۵ درصد) مجرد، ۱۷۹ نفر (۵۷/۷ درصد) متأهل و ۱۵ نفر (۵/۸ درصد) مطلقه بوده‌اند و سمت شغلی شرکت‌کنندگان اپراتورهای خط تولید و کارشناسان دفتر فنی است.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه اعتیاد به کار: پرسش‌نامه اعتیاد به کار توسط Spence & Robbins (1992) طراحی و اعتباریابی شده است. این پرسش‌نامه شامل ۲۰ گویه بسته پاسخ براساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) است. پرسش‌نامه سه بعد عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار و لذت از کار را مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسش‌نامه توسط Qolipur et al. (2008) ترجمه شده است و آلفای کرونباخ برای آن ۰/۸۲۴ محاسبه شده است. آلفای کرونباخ توسط Roshai (2014) ۰/۹۰۲ به‌دست آمده است. در پژوهش‌های Hadizadeh Korandeh et al. (2023) ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه اعتیاد به کار ۰/۹۰۸ به‌دست آمده است و در پژوهش‌های Almustafa & Nee (2022) Ke ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵۴ به‌دست آمد. در ایران روایی و پایایی این ابزار در مطالعات متعددی مورد تأیید قرار گرفته است و از روایی محتوایی مناسبی برخوردار است (Ahmadi et al., 2010). در پژوهش حاضر پایایی همسانی

درونی این پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ $0/852$ به‌دست آمد.

پرسش‌نامه سلامت روان: فرم ۲۸ سؤالی پرسش‌نامه Goldberg & Miller (1979) از طریق اجرای روش تحلیلی عملی بر روی فرم بلند (۶۰ سؤالی) آن طراحی شده است. سؤال‌های این پرسش‌نامه به بررسی وضعیت روانی فرد در یک‌ماهه اخیر می‌پردازد. این پرسش‌نامه از چهار مقیاس ۷ سؤالی تشکیل شده است. در ارتباط با ترجمه و روایی این پرسش‌نامه می‌توان به مطالعه انجام‌گرفته توسط تقوی اشاره کرد که پایایی این پرسش‌نامه مورد آزمون قرار گرفت و میزان آلفای کرونباخ آن برابر $0/9$ به‌دست آمد و میزان روایی آن با روش محتوایی $0/78$ به‌دست آمد (Taghavi, 2001). در پژوهش Faqirpour & Ahmadi (2018) نیز پایایی پرسش‌نامه از طریق آلفای کرونباخ $0/790$ به‌دست آمد. در پژوهش‌های بسیاری از پرسش‌نامه GHQ استفاده شده است. در پژوهش Surtees & Miller (1990) از این پرسش‌نامه به‌عنوان یکی از معتبرترین پرسش‌نامه‌ها برای سلامت روان استفاده شده است. در پژوهش حاضر پایایی همسانی درونی این پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ $0/959$ به‌دست آمد.

پرسش‌نامه خودتنظیمی هیجانی: پرسش‌نامه خودتنظیمی هیجانی توسط Gratz & Romer (2004) طراحی شده است که شامل ۳۶ سؤال چندبعدی لیکرتی پنج درجه‌ای برای محاسبه نمره کل و شش خرده‌مقیاس است که نمره کل بین ۳۶ تا ۱۸۰ قرار می‌گیرد. نمره‌های بالا بیانگر مشکلات تنظیم هیجانی بیشتر و یا ضعف در خودتنظیمی هیجانی است. علاوه بر نمره کل، شامل نمره شش خرده‌مقیاس است. Gratz & Romer (2004) در بررسی روایی و پایایی پرسش‌نامه همبستگی درونی آلفای کرونباخ مقیاس را برای نمره کل $0/93$ گزارش کرده‌اند. بشارت در ایران در سال ۱۳۸۶ این پرسش‌نامه را ترجمه کرد و پایایی آن را با ضریب آلفای کرونباخ $0/86$ محاسبه کرد (Khazadeh et al., 2011) و (Abbasiaval et al., 2023) پایایی مقیاس را با استفاده از آلفای کرونباخ برای شش خرده‌مقیاس بین $0/66$ تا $0/88$ و پایایی باز آزمون آن را در دامنه بین $0/79$ تا $0/91$ گزارش کرده‌اند. دشواری تنظیم هیجان شامل همسانی درونی، پایایی باز آزمون و روایی سازه و پیش‌بین در نمونه‌های بالینی و غیربالینی در پژوهش‌های خارجی تأیید شده است. (Gratz et al., 2006) در پژوهش حاضر پایایی همسانی درونی این پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ $0/938$ به‌دست آمد.

پرسش‌نامه بهزیستی شغلی: پرسش‌نامه بهزیستی کارکنان، توسط Zheng et al. (2015) طراحی شده است. این مقیاس دارای ۱۸ گویه و سه مؤلفه است که با یک مقیاس لیکرت هفت درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) که هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۷ است. قابلیت اعتماد یا پایایی در پژوهش از روش آلفای کرونباخ بالای $0/70$ به‌دست آمده است. ترجمه پرسش‌نامه بهزیستی کارکنان توسط Kaabamir et al. (2016) انجام شد و روایی مقیاس بهزیستی شغلی از چند روش تحلیل عامل تأییدی، بررسی روایی همگرا و افتراقی و پیش‌بین معتبر و مورد تأیید است (Kaabamir et al., 2016). در پژوهش حاضر پایایی همسانی درونی این پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ $0/948$ به‌دست آمد.

پرسش‌نامه رگه‌های تاریک شخصیت: پرسش‌نامه رگه‌های تاریک شخصیت توسط Jonason & Webster (2010) ساخته شده و دارای ۱۲ سؤال بوده است و مقیاس پاسخ‌گویی به این پرسش‌نامه در طیف پنج درجه‌ای لیکرت از (خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵) و دامنه نوسان امتیازات بین ۶۰-۱۲ هست. این پرسش‌نامه توسط بشرپور و شفیع در سال ۲۰۱۵ ترجمه شده است (Bagheri Sheykhangafshe et al., 2021). روایی صوری و روایی سازه ابزار تأیید شده و اعتبار کل ابزار و صفات تاریک خودشیفته، ضداجتماعی و ماکیاولیسم را با روش بازآزمایی به‌ترتیب $0/86$ ، $0/74$ ، $0/87$ و $0/89$ و ضریب آلفای کرونباخ کل و خرده‌مقیاس‌ها را در دامنه $0/87$ تا $0/91$ گزارش کردند (Bagheri Sheykhangafshe et al., 2021). (Crysel et al., 2013) در تحقیقات خود از این پرسش‌نامه استفاده کردند. در پژوهش حاضر پایایی همسانی درونی این پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ برای رگه تاریک خودشیفتگی $0/872$ ، رگه

تاریک ماکیاولیسم ۰/۸۰۸ و رگه تاریک جامعه‌سنجی ۰/۷۴۸ به دست آمد.

یافته‌ها

در جدول ۱، یافته‌های توصیفی و همبستگی درونی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

Table 1. Descriptive findings and correlation coefficients of research variables

No	Variables	M	SD	Skewness	Kurtosis	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Occupational well-being	97.96	18.73	-0.667	-0.191								
2	Workaholic	64.83	7.33	-0.312	0.134	-0.22**							
3	Narcissism	14.15	6.74	0.447	-0.763	-0.12*	0.40**						
4	Emotional self-regulation	92.88	26.83	-0.124	-1.05	0.36**	0.18**	-0.34**					
5	Mental health	25.42	15.94	0.957	0.478	0.49**	-0.29**	-0.36**	0.49**				
6	Physical symptoms	5.84	4.01	0.774	0.499	0.38**	-0.19**	-0.26**	0.40**	0.85**			
7	Anxiety symptoms	6.62	4.69	0.665	-0.214	0.42**	-0.25**	-0.31**	0.48**	0.91**	0.75**		
8	Social performance	7.77	3.68	1.04	1.87	0.41**	-0.25**	-0.28**	0.39**	0.86**	0.66**	0.69**	
9	Depression	5.18	5.62	0.901	-0.241	0.51**	-0.31**	-0.39**	0.44**	0.90**	0.65**	0.77**	0.72**

**p<0.01, *p<0.05

نتایج در جدول ۱ نشان می‌دهد همبستگی درونی متغیرهای پژوهش معنی‌دار است. جهت آزمودن الگوی پیشنهادی از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. مدل ساختاری شامل یک مجموعه معادله ساختاری است که روابط علیتی بین متغیرها را توصیف می‌کند. برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها براساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور خی (Chi-Square)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)، شاخص برازش مقایسه‌ای پارسیمونس (PCFI)، شاخص برازش افزایشی (IFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI) و ریشه میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) بررسی شده است.

پیش از استفاده از روش معادلات ساختاری، پیش‌فرض‌های این روش (داده‌های پرت چندمتغیره، نرمال بودن تک‌متغیره و چندمتغیره) مورد بررسی قرار گرفت. در بررسی نرمال بودن تک‌متغیره، وضعیت توزیع متغیرهای موجود در مدل یعنی متغیرهای اصلی پژوهش با استفاده از شاخص‌های کجی و کشیدگی مورد بررسی قرار گرفت. براساس نظر (Kline, 2016) قدرمطلق مقدار کجی کوچک‌تر از ۳ و قدرمطلق مقدار کشیدگی کوچک‌تر از ۱۰، نشان از عدم وجود مشکل داده‌ها از نظر نرمال بودن تک‌متغیره هست (Harrington, 2009). مقدار قدرمطلق کجی برای هیچ‌کدام از متغیرها، بزرگ‌تر از ۳ و مقدار قدرمطلق کشیدگی بزرگ‌تر از ۱۰ نیست؛ بنابراین براساس نظر (Kline, 2016) می‌توان گفت انجام این تحلیل از نظر نرمال بودن تک‌متغیره بودن اشکال است. برای بررسی نرمال بودن چند متغیره از ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا (kurtosis coefficient Mardia standardized) و نسبت بحرانی استفاده شده است. بنا بر پیشنهاد (Blunch, 2012) مقادیر کوچک‌تر از ۵ برای نسبت بحرانی به‌عنوان عدم‌تخطی از نرمال بودن چندمتغیره در نظر گرفته می‌شود. چنانچه نسبت بحرانی حاصل از ضریب مردیا از میزان ۵ کمتر باشد به معنی آن است که پیش‌فرض نرمال بودن چندمتغیره رعایت شده است. در این پژوهش ضریب مردیا برابر با ۱۲/۹۴ بود که نشان‌دهنده آن است داده‌های پرت باید قبل از تحلیل از نمونه حذف گردند. همچنین برای بررسی عدم وجود داده‌های پرت چندمتغیره، شاخص d^2 ماهالانوبیس، مورد بررسی قرار گرفت و سطوح معناداری کمتر از ۰/۰۵ حاکی از دورافتاده بودن داده‌های پرت موردنظر است. براساس این شاخص ۱۰ داده پرت شناسایی و از تحلیل خارج شد تا نرمالیتی چندمتغیره نیز برقرار گردد. همچنین پیش از ورود متغیرها در مدل ساختاری، مدل اندازه‌گیری آن مورد بررسی قرار گرفت، قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به‌وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک

است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است (Kline, 2016). در الگوی اندازه‌گیری اولیه بار عاملی ابعاد مورد بررسی قرار گرفت تنها در بعد آگاهی در خودتنظیمی پایین‌تر از ۰/۳ بود که در مدل‌سازی معادلات ساختاری حذف گردید. شاخص‌های برازندگی الگوی پژوهش حاضر در جدول ۲ گزارش شده است.

Tabel 2. Model fit indices

Fitness indicators	χ^2	df	p – value	CMIN/Df	RMSEA	CFI	PCFI	IFI	GFI
Model indicators	393.312	143	0.001	2.75	0.072	0.925	0.774	0.926	0.905
Acceptable value	-	-	<0.05	<5	<0.08	>0.9	>0.5	>0.9	>0.9

براساس نتایج به‌دست آمده در جدول ۲، شاخص کای اسکوئر نسبی برابر با ۲/۷۵، مقدار شاخص‌های تطبیقی IFI و CFI بالاتر از ۰/۹۰، مقدار PCFI ۰/۷۷ و مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۷۲ است و نشان می‌دهد که به‌طور کلی الگو از برازش قابل‌قبولی برخوردار است.

ضرایب مسیر استاندارد الگوی پیشنهادی در شکل ۲ و نتایج اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها در مدل در جدول ۳ ارائه شده است.

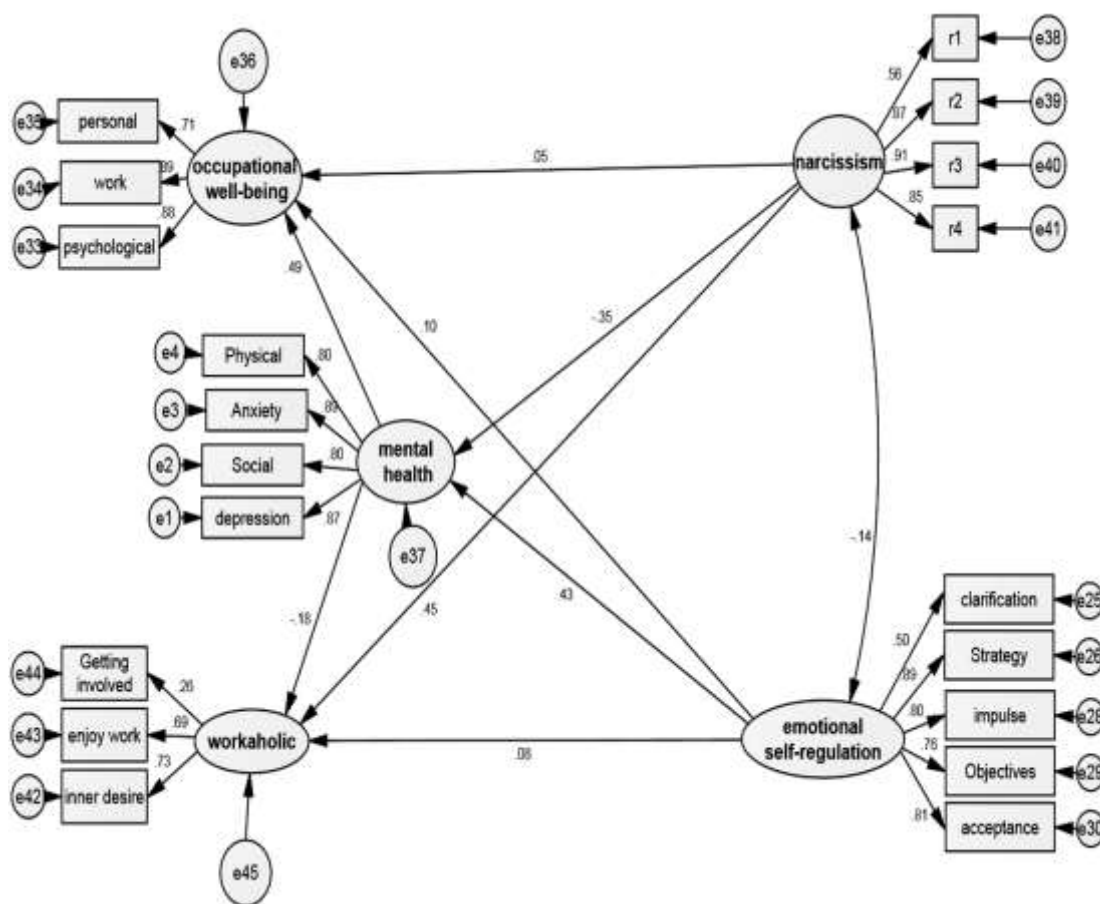


Figure 2. Research model with path coefficients

شاخص R^2 میزان واریانس تبیین شده متغیرهای نهفته درون‌زا را نشان می‌دهد. (Chin (1998) مقادیر R^2 ، ۰/۶، ۰/۳ و ۰/۲ را در معادلات ساختاری به ترتیب قوی، متوسط و ضعیف توصیف می‌کند. ضریب تعیین متغیر ملاک اعتیاد به کار و بهزیستی شغلی به ترتیب برابر با ۰/۲۹ و ۰/۲۸ و در متغیر سلامت روان برابر با ۰/۳۵ هست که نشان می‌دهد تمامی متغیرهای برون‌زا می‌توانند ۲۹ درصد از متغیر اعتیاد به کار، ۲۸ درصد از بهزیستی شغلی و ۳۵ درصد از سلامت روان را پیش‌بینی کنند. این میزان در متغیر ملاک پژوهش، متوسط است.

برای تعیین معناداری هریک از روابط واسطه‌ای و اثر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته از طریق میانجی از روش بوت‌استرپ (Bootstrap) در نرم‌افزار AMOS استفاده گردیده است. نتایج اثرات مستقیم متغیرها و غیرمستقیم متغیرها در مدل در جدول ۳ ارائه شده است.

Table 3. Direct and indirect effects

Independent variable	Path	Dependent variable	Estimates			
			Direct effects		Indirect effect using the bootstrap method (mediating variable of mental health)	
			Standardized coefficient	p	Standardized coefficient	p
Emotional self-regulation	→	Mental health	0.433	0.001	-	
Narcissism	→	Mental health	-0.346	0.001	-	
Mental health	→	Workaholic	-0.184	0.031	-	
Mental health	→	Job well-being	0.491	0.001	-	
Emotional self-regulation	→	Job well-being	0.104	0.116	0.213	0.004
Narcissism	→	Job well-being	0.045	0.465	-0.17	0.007
Narcissism	→	Workaholic	0.454	0.001	0.064	0.014
Emotional self-regulation	→	Workaholic	0.08	0.306	-0.08	0.011

براساس نتایج در جدول ۳، در حضور همه متغیرها و در مدل‌سازی معادلات ساختاری، تأثیر مستقیم خودتنظیمی هیجانی بر سلامت روان (۰/۴۳۳)، خودشیفتگی بر سلامت روان (-۰/۳۴۶)، سلامت روان بر اعتیاد به کار (-۰/۱۸۴)، سلامت روان بر بهزیستی شغلی (۰/۴۹۱) و خودشیفتگی بر اعتیاد به کار (۰/۴۵۴) به دست آمده است که این ضرایب معنی‌دار است ($p < 0.05$). نتایج اما حاکی از آن است که تأثیر مستقیم خودتنظیمی و خودشیفتگی بر بهزیستی شغلی و همچنین خودتنظیمی هیجانی بر اعتیاد به کار معنی‌دار به دست نیامده است ($p > 0.05$).

نتایج اثرات غیرمستقیم با استفاده از روش بوت‌استرپ در جدول ۳ نشان می‌دهد، تأثیر غیرمستقیم خودتنظیمی هیجانی بر بهزیستی شغلی و بر اعتیاد به کار از طریق سلامت روان، همچنین تأثیر خودشیفتگی بر بهزیستی شغلی و اعتیاد به کار از طریق سلامت روان معنی‌دار به دست آمده است ($p < 0.05$). براین اساس باتوجه به عدم معنی‌داری مسیر مستقیم خودتنظیمی هیجانی و خودشیفتگی بر بهزیستی شغلی، می‌توان گفت؛ خودتنظیمی هیجانی بر افزایش سلامت روان اثرگذار بوده و با افزایش سلامت روان، بهزیستی شغلی افزایش می‌یابد. هم‌چنین خودشیفتگی بر کاهش سلامت روان اثرگذار است و با کاهش سلامت روان، بهزیستی شغلی نیز کمتر می‌شود. براساس نتایج به دست آمده مبنی بر عدم معنی‌داری مسیر مستقیم خودتنظیمی بر اعتیاد به کار، می‌توان گفت؛ با افزایش خودتنظیمی هیجانی، سلامت روان افزایش یافته و با افزایش سلامت روان از اعتیاد به کار کاسته می‌شود؛ اما باتوجه به معنی‌داری اثر مستقیم خودشیفتگی بر اعتیاد به کار، می‌توان گفت؛ با افزایش خودشیفتگی، اعتیاد به کار در کارکنان افزایش می‌یابد درعین حال هنگامی که خودشیفتگی منجر به کاهش سلامت روان گردد، اعتیاد به کار در کارکنان افزایش می‌یابد. برای

بررسی نقش میانجی‌گری متغیر سلامت روان در رابطه بین خودشیفتگی و تنظیم هیجانی با بهزیستی شغلی و اعتیاد به کار کارکنان از آزمون بوت استراپ استفاده شد.

Table 4. Bootstrap test results to investigate indirect paths

Predictor variable	Mediator variable	Criterion variable	Lower	Upper	Confidence interval	Indirect effects
Narcissism	Mental health	Job well-being	-0.097	0.111	0.95	0.032
Emotional self-regulation	Mental health	Job well-being	0.119	0.154	0.95	0.107
Narcissism	Mental health	Workaholic	-0.227	-0.126	0.95	0.214
Emotional self-regulation	Mental health	Workaholic	0.096	0.193	0.95	0.114

با توجه به نتایج جدول ۴ نقش میانجی‌گری سلامت روان در رابطه خودتنظیمی هیجانی با بهزیستی شغلی و اعتیاد به کار و همچنین نقش میانجی‌گری این متغیر در رابطه بین خودشیفتگی با اعتیاد به کار تأیید می‌شود. چراکه صفر در محدوده بالا و پایین نمرات این مسیرها قرار نگرفته است، این درحالی است که نتایج آزمون سوبل نیز برای بررسی نقش میانجی‌گری سلامت روان در رابطه خودتنظیمی هیجانی با بهزیستی شغلی و اعتیاد به کار و همچنین نقش میانجی‌گری این متغیر در رابطه بین خودشیفتگی با اعتیاد به کار به ترتیب ۲/۷۴، ۲/۹۳ و ۳/۳۹ به دست آمد که تأییدکننده نتایج آزمون بوت استراپ بودند. لازم به ذکر است که نقش میانجی‌گری سلامت روان در رابطه خودشیفتگی با بهزیستی شغلی تأیید نشده است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد خودشیفتگی با اعتیاد به کار دارای رابطه مثبت معنی‌دار و با سلامت روان دارای رابطه منفی و معنی‌دار است. به گونه‌ای که با افزایش خودشیفتگی، اعتیاد به کار افزایش و سلامت روان کاهش می‌یابد. در این راستا مطالعه Zooghi et al. (2019) نشان داد که خودشیفتگی تأثیر منفی و معنی‌داری بر سلامت روان دارد و با مطالعه حاضر همسو است؛ اما درباره رابطه خودشیفتگی با اعتیاد به کار با جستجوهای انجام گرفته در منابع علمی معتبر خارجی و داخلی از قبیل Google Scholar، Direct، Magiran.com، Science و ... مطالعات مشابه در دسترس محقق قرار نگرفت، بنابراین نمی‌توان استنادی به همسویی و ناهم‌سویی یافته به عمل آورد؛ اما با توجه به پیشینه پژوهش حاضر، مطالعاتی در راستا خودشیفتگی با سایر اعتیادهای رفتاری انجام گرفته است. (Muhaddith Ardabili et al. (2021) نشان دادند شخصیت خودشیفته می‌تواند همبستگی بالایی با اعتیاد جنسی داشته باشد. در تبیین یافته به دست آمده می‌توان چنین بیان نمود که افراد مبتلا به رگه تاریک خودشیفتگی درک غیرواقع‌بینانه و کاذبی از اهمیت خوددارند، صفتی که به خودبزرگ‌بینی معروف است. به عبارتی چنین افرادی یک تصویر غیرواقعی از ارزش و مهارت‌های خود دارند و وابسته به ستایش هستند. چنین افرادی از عزت‌نفس و حرمت خود پایینی برخوردار هستند و اغلب اوقات خود را دوست ندارند و به خویش‌خویش احترام نمی‌گذارند؛ بنابراین همیشه دنبال توجه هستند تا خود را تأیید کنند. در این راستا، افرادی که دارای عزت‌نفس و حرمت خود پایینی هستند، مکرراً و پیگیرانه به شکست خود در زمینه‌های مختلف زندگی خود از جمله کار فکر می‌کنند (Zarei & Foladvand, 2021). بنابراین ممکن است چنین افرادی در جهت توجه و تأیید دیگران در محیط کار تمایل افراطی به کار داشته باشند که می‌تواند منجر به افزایش اعتیاد به کار و کاهش سلامت روان گردد.

یافته دیگر در پژوهش حاضر نشان داد سلامت روان با بهزیستی شغلی دارای رابطه مثبت معنی‌دار و با اعتیاد به کار دارای رابطه منفی معنی‌دار است. پژوهش همسو با مطالعه حاضر نیز یافت نشد؛ اما در این راستا مطالعات (2018)

Pirzadeh نشان می‌دهد ارتباط سلامت روان با اعتیاد به اینترنت منفی و معنادار است. همچنین مطالعات (2021) Masaeli & Farhadi نشان می‌دهد افزایش سلامت روان باعث کاهش رفتارهای اعتیادآور می‌شود و از طرف دیگر ناراحتی، استرس و نگرانی و کاهش سلامت روانی افراد از آثار قلدری است (Hoel et al., 2010) و در پژوهش (2016) Borhani & Hadizadeh Moghadam قلدری باعث کاهش سلامت روان و در نتیجه کاهش بهزیستی شغلی می‌شود و با پژوهش حاضر همسو هست. در تبیین یافته به دست آمده می‌توان چنین بیان نمود که افزایش سلامت روان در کارکنان افزایش اشتیاق شغلی را به همراه دارد. به عبارتی افراد دارای سلامت روان بالا، قادر به شناخت توانایی‌های خود بوده و می‌تواند خود را با استرس‌های معمول زندگی وفق دهد، از نظر شغلی مفید و مولد باشد و به‌عنوان بخشی از جامعه با دیگران مشارکت و همکاری داشته باشد (Stanescu & Vasile, 2014). لذا اشتیاق شغلی در چنین افرادی افزایش می‌یابد. اشتیاق شغلی از لحاظ نظری و تجربی با پیامدهای شغل ارتباط دارد. افرادی که اشتیاق شغلی بالایی دارند، سطوح بالایی از دلبستگی عاطفی به شغل و سازمانی که در آن کار می‌کنند را تجربه می‌کنند. پس انتظار می‌رود کارکنانی با سطوح بالای اشتیاق شغلی در مقایسه با کسانی که اشتیاق شغلی پایینی دارند، درگیری و تعهد عاطفی بیشتر و علاقه به ترک کار و سازمان در آن‌ها کمتر باشد (Pouraliqli Ipchi & Farhadi, 2020). بنابراین، سلامت روان بالا در افراد منجر به افزایش بهزیستی شغلی و کاهش اعتیاد به کار می‌گردد. لازم به ذکر است اعتیاد به کار با پرکار بودن متفاوت است؛ افراد پرکار، کار را به‌عنوان امری واجب انجام می‌دهند و گاه آن را یک وظیفه ارضاءکننده می‌دانند ولی معتادان به کار، کار خود را به‌عنوان پایگاه امنی می‌دانند که به آن خو گرفته‌اند و نیاز فراوانی به آن دارند (Shimazu & Schaffel, 2009).

همچنین یافته دیگر نشان داد خودتنظیمی هیجانی با سلامت روان دارای رابطه مثبت معنی‌دار است، به‌گونه‌ای که با افزایش خودتنظیمی هیجانی، سلامت روان افزایش می‌یابد. پژوهش همسو با مطالعه حاضر نیز یافت نشد. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان نمود که افراد دارای خودتنظیمی هیجانی بالا می‌توانند اتفاقات تنیدگی را از جهت تهدیدآمیز بودن و یا نبودن ارزیابی نمایند و راه‌های مقابله با این موقعیت‌ها را شناسایی نمایند و از این طریق در شرایط و موقعیت‌های گوناگون به‌درستی هیجان‌ات خود را تنظیم کنند و در برابر تجارب تنیدگی را مقاومت کنند. در این صورت است که این افراد شاد زیستی را تجربه می‌کنند و این خود باعث افزایش سلامت روان افراد می‌شود (Hasirchaman et al., 2018). همچنین در پژوهش حاضر سلامت روان در رابطه بین خودشیفتگی و خودتنظیمی هیجانی با بهزیستی شغلی و اعتیاد به کار نقش میانجی ایفاء می‌کند. به عبارتی خودشیفتگی و خودتنظیمی هیجانی به‌صورت غیرمستقیم و از طریق سلامت روان با بهزیستی شغلی و اعتیاد به کار رابطه دارند. از محدودیت‌های پژوهش می‌توان به موارد بیان شده اشاره نمود. (۱) محدود بودن جامعه آماری پژوهش به کارکنان شاغل سه شرکت خصوصی در شهر اصفهان که محتاط بودن در تعمیم‌پذیری یافته‌ها را در پی دارد. (۲) روش پژوهش از نوع همبستگی بوده که استنباط علی از نتایج پژوهش را غیرممکن می‌سازد. (۳) عدم بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی تأثیرگذار در رابطه بین متغیرهای پژوهش.

پیشنهاد‌های پژوهش

- (۱) تکرار پژوهش حاضر در سایر سازمان‌ها و جامعه آماری متفاوت در دیگر شهرهای ایران
- (۲) در صورت امکان، اقدام نمودن به مطالعه‌ای به روش طولی در پژوهش‌های آتی، با تدوین و اجرای برنامه‌های مداخله‌ای پیشنهادشده در این پژوهش، نسبت به مقایسه نتایج پیش و بعد از مداخله
- (۳) شناسایی متغیرهای جمعیت‌شناختی اثرگذار بر روابط بین متغیرهای پژوهش حاضر و بررسی اهمیت و نحوه

تأثیرگذاری آن‌ها بر یکدیگر در پژوهش‌های آینده (۴) با توجه به اهمیت و اثرگذاری بالای متغیرها بر عملکرد کارکنان پیشنهاد می‌شود تحقیقات بیشتری در این زمینه انجام شود.

پیشنهاد‌های کاربردی

(۱) به منظور اجتناب از افزایش اعتیاد به کار در میان کارکنان سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد مشاوران و روان‌شناسان صنعتی و سازمانی در سازمان‌ها در برخورد با کارکنان دارای اعتیاد به کار، ارائه مداخلات در زمینه کاهش اعتیاد به کار، آموزش ارتقای سلامتی و بهزیستی روانی و شغلی را مدنظر داشته باشند و کارکنان را با عواقب منفی اعتیاد به کار آشنا سازند. همچنین مدیران از طریق راهبردهایی همچون تعدیل ساعات اضافه‌کار، مرخصی اجباری، تقسیم وظایف سنگین بین چند نفر، چرخش شغلی و ... از تجمع فعالیت‌ها بر یک نفر جلوگیری و بدین‌وسیله به مدیریت بهتر پدیده اعتیاد به کار در سازمان‌ها کمک نمایند.

(۲) سازمان‌ها جهت ارتقای بهزیستی شغلی و روان‌شناختی و سلامت روان کارکنان، برنامه‌های همیاری کارکنان و مشاوره فردی در سازمان را ایجاد نمایند. سپس عوامل استرس‌زای محیطی در سازمان را شناسایی و در جهت کاهش آن‌ها اقداماتی را به اجرا درآورند.

(۳) برگزاری دوره‌های آموزشی به‌صورت کارگاه برای کارکنان در جهت آگاهی و مدیریت افراد از هیجانات خود و دیگران، به‌ویژه هیجانات و تکانه‌های مخرب

(۴) سازمان‌ها در جهت گزینش و استخدام کارکنان خود، به‌منظور شناسایی ویژگی‌های شخصیتی افراد به‌ویژه صفات تاریک شخصیت، از آزمون‌های شخصیت استفاده به‌عمل آورند.

(۵) به درمانگران و مشاوران پیشنهاد می‌گردد در کارهای مداخله‌ای و بالینی، به نقش رگه‌های تاریک شخصیت توجه شود، به‌ویژه به خودشیفتگی توجه ویژه شود.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از تمامی بزرگواری که ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند کمال تشکر و قدردانی را داریم.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان گزارش نشده است.

References

- Abbasiaval, K., Bayrami, M., Panahali, A., & Hashemi Nosratabad, T. (2023). Comparison of the effectiveness of cognitive emotion regulation training and social adequacy of emotional self-regulation of male students. *Journal of Educational Psychology*, 14(1), 22-46. (persian) <https://sanad.iau.ir/journal/psyedu/Article/703130?jid=703130>
- Ahmadi, P., Tahmasbi, R., Babashahi, J., & Fattahi, M. (2010). The role of personality factors in the formation of addiction to work (case study: Faculty members of Tehran university). *Research on Management Development (Management Research)*, 3(2), 46-67. (Persian) <https://doi.org/10.22067/pmt.v2i3.4256>
- Alizadeh, D., & Hamzehpoor Haghghi, T. (2022). Comparing the dark traits of personality, body image and resilience in perfectionist and non-perfectionist male Athletes. *Medical Journal of Mashhad University of*

- Medical Sciences*, 65(4), 1523-1532. (Persian) <https://doi.org/10.22038/mjms.2022.22320>
- Almustafa, A., & Ke, G. N. (2022). Validity and reliability of the spence and robbins workaholism battery: A study in Malaysian employees. *Psychological Research on Urban Society*, 5(1), 13-29. <https://doi.org/10.7454/proust.v5i1.152>
- Amiri, S., & Yaqoubi, A. (2016). Evaluation of the psychometric properties of the dark triad scale of personality. *Journal of Clinical and Counseling Psychology Research*, 6(1), 77-97. (Persian) <https://doi.org/10.22067/IJAP.V6i1.49000>
- Bagheri Sheykhangafshe, F., Abolghasemi, A., & Kafi Masouleh, S. M. (2021). Predicting resilience based on dark triad personality and psychological wellbeing in Athletes students. *Journal of Arak University of Medical Sciences*, 24(2), 230-245. (Persian) <https://doi.org/10.32598/jams.24.2.6151.1>
- Bariha Barihi, H., & Membini, I. (2022). The relationship of transformational leadership with job well-being, perceived job success and adaptive performance of employees. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 9(1), 139-152. <https://doi.org/10.22055/jiops.2023.42407.1314>
- Blunch, N. (2012). *Introduction to structural equation modeling using IBM SPSS statistics and AMOS*. California: Sage. <https://doi.org/10.4135/9781526402257>
- Borhani, T., & Hadizadeh Moghadam, A. (2016). Studying the antecedents of employee's subjective wellbeing. *Journal of Public Administration Perspective*, 7(3), 85-103. (Persian) https://jap.sbu.ac.ir/article_95857.html
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 8(2), 295-336. <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1960144>
- Crysel, L. C., Crosier, B. S., & Webster, G. D. (2013). The dark triad and risk behavior. *Personality and Individual Differences*, 54(1), 35-40. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.07.029>
- Faqirpour, M., & Ahmadi, E. (2018). Studying the relationship between psychological empowerment and mental health of female heads of households in Rasht city. *Family and Health*, 9(1), 13-27. (Persian) https://journal.astara.ir/article_246684.html
- Fathizade, A., Zabeti, M., & Atighi, F. (2020). The relationship between autonomy at work with engagement and workaholism with the mediating role of autonomy career motivation. *Excellence of Human Resources*, 1(1), 23-47. (Persian) https://journals.iau.ir/article_682581.html
- Firouze, N., & Ismaili Shad, B. (2019). Predicting job well-being based on perceived job success in hospital employees. *Family and Health*, 9(4), 123-137. (Persian). https://journal.astara.ir/jufile?ar_sfile=2504432&lang=en
- Furian, L., & March, E. (2023). Trolling, the dark tetrad, and the four-facet spectrum of narcissism. *Personality and Individual Differences*, 208, 112169. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112169>
- Goldberg, D. P., & Hillier, V. F. (1979) A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine*, 9(1), 139-45. <https://doi.org/10.1017/S0033291700021644>
- Gratz, K. L., Rosenthal, M. Z., Tull, M. T., Lejuez, C. W., & Gunderson, J. G. (2006). An experimental investigation of emotion dysregulation in borderline personality disorder. *Journal of Abnormal Psychology*, 115(4), 850. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.115.4.850>
- Gratz, K., & Roemer, L. (2004). Multidimensional assessment of emotion regulation and dysregulation: Development, factor structure and initial validation of the difficulties in emotion regulation scale. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 26(1), 41-54 <https://doi.org/10.1023/B:JOBA.0000007455.08539.94>
- Hadizadeh Korandeh, F., Moafi Madani, S. K., & Mortazavi, A. (2023). Comparison of tolerance of ambiguity and addiction to overwork and early maladaptive schemas in introverted and extroverted

- employees of East Gilan health centers. *Journal of Psychological Research in Management*, 9(1), 9-30. (Persian) <https://doi.org/10.22034/jom.2023.703852>
- Harrington, D. (2009). *Confirm atory factor analysis*. England: Oxford University Press. <https://books.google.com/booksOxford+university>
- Hashemi, E., Mosavi, M., Beshlideh, K., & Kaabomeir, N. (2020). The relationship of subjective age with job satisfaction, organizational commitment, and job well-being: Mediating role of recognition of work experiences. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(1), 73-90. (persian) <https://doi.org/10.22055/jiops.2019.31620.1155>
- Hesirchman, A., Shakrinia, I., & Sadeghi, A. (2018). The relationship between communication skills, responsibility and emotional regulation with mental health in National Bank employees. *Career and Organizational Counseling*, 10(34), 23-43. (Persian) https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99791.html
- Ho, H., & Kuvaas, B. (2020). Human resourcemanagement systems, employee well-being, and firm performance from the mutual gainsand critical perspectives: The well-being paradox. *Human Resource Management*, 59(3), 235-253. <https://doi.org/10.1002/hrm.21990>
- Hoel, H., Glasø, L., Hetland, J., Cooper, C. L., & Einarsen, S. (2010). Leadership styles as predictors of self-reported and observed workplace bullying. *British Journal of Management*, 21(2), 453-468. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2009.00664.x>
- Hofmann, S. G., & Kashdan, T. B. (2010). The affective style questionnaire: development and psychometric properties. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 32, 255-263. <https://doi.org/10.1007/s10862-009-9142-4>
- Homayouni, A., Seifi, Z., & Mortazavi, N. (2019). Predicting occupational well-being based on religious coping styles, psychological capital and work-family conflict. *Islamic Lifestyle with A Focus on Health*, 3(3), 22-31. https://islamiclifej.sinaweb.net/article_189588.html
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the dark triad. *Psychol Assess*, 22(2), 420-432 . <https://doi.org/10.1037/a0019265>
- Kaabamir, N., Shabandi, S., & Hashemi, S. (2016). Investigation of psychometric properties of employee well-being scale. *Journal of Career and Organization Consulting*, 8(27), 9-30. (Persian) https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99604.html?lang=en
- Kaabomeir, N., Safari, A., & Naami, A. (2018). The moderating role of family hardiness and collective efficacy in the relationship of work-family conflict with occupational success and job well-being. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 5(1), 1-20. (Persian) <https://doi.org/10.22055/jiops.2019.29880.1131>
- Karatepe, O. M., Saydam, M. B., & Okumus, F. (2021). COVID-19, mental health problems, and their detrimental effects on hotel employees' propensity to be late for work, absenteeism, and life satisfaction. *Current Issues in Tourism*, 24(7), 934-951. <https://doi.org/10.1080/13683500.2021.1884665>
- Khalili, M., Andam, R., & Rajabi, M. (2022). The effect of ethical leadership style on the occupational well-being of physical education teachers with the mediating role of work-family facilitation. *Journal of Applied Research in Sports Management*, 10(4), 63-76. (Persian) <https://doi.org/10.30473/arsm.2022.8998>
- Khanzadeh, M., Saidian, M., Hossein Chari, M., & Idrisi, F. (2011). Factorial structure and psychometric properties of the scale of difficulty in emotional regulation. *Behavioral Sciences*, 6(1), 87-96. (Persian) https://www.behavsci.ir/article_67768_01a5f82ae30d4cbf3dd322fd6618c7eb.pdf
- Kline, R. (2016). *Data preparation and psychometrics review*. Principles and practice of structural equation modeling. New York, NY: Guilford. <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=2326083>

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610. <https://psycnet.apa.org/record/1971-03263-001>
- Lotfi, H., & Taghizadeh Kerman, N. (2020). The effect of working conditions on career success with the mediating role of work addiction among faculty members. *Research and Planning Quarterly in Higher Education, 26*(4), 143-170. (Persian) https://journal.irphe.ac.ir/article_703016.html
- Masaeli, N., & Farhadi, H. (2021). Prevalence of internet-based addictive behaviors during COVID-19 pandemic: A systematic review. *Journal of Addictive Diseases, 39*(4), 468-488. <https://doi.org/10.1080/10550887.2021.1895962>
- Mehri, K., & Nasiri, M. (2023). Studying the effect of work addiction on general health dimensions with the mediating role of quality of work life in employees of Islamic Azad University. *Management and Organizational Behavior in Sports, 12*(9), 35-50. (Persian) https://journals.iau.ir/article_702824.html
- Mousavi, S. M. A., & Farhadi, H. (2019). The effectiveness of cognitive-behavioral stress management virtual training on employees' work-family conflict, general health, quality of life and mental health. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 6*(1), 103-122. (Persian) <https://doi.org/10.22055/jiops.2019.31322.1149>
- Movahedi Rad, H. (2013). The mediating role of emotional self-regulation in the relationship between the emotional atmosphere of the family and the social skills of adolescents: A test of a transformational causal model. Master's thesis, University of Educational Sciences and Psychology, Ferdowsi University of Mashhad. (Persian) <https://www.virascience.com/thesis/670193/>
- Muhaddith Ardabili, A., Rajaei, Z., Niazi, M., & Rabbani, F. (2021). The relationship between dark triads of personality and sexual addiction in female students of Mashhad city. *Pejohan Scientific Journal, 19*(5), 51-55. (Persian) <https://doi.org/10.61186/psj.19.5.51>
- Naami, A. Z., & Piryaee, S. (2013). The role of perceived career success in predicting career well-being. *Journal of Behavioral Sciences, 7*(4), 315-320. (Persian) <https://www.magiran.com/paper/1250112/>
- Nowak, B., Brzóška, P., Piotrowski, J., & Żemojtel-Piotrowska, M. (2022). Narcissism and personal values: Investigation into agentic, antagonistic, communal and neurotic facets of narcissism. *Personality and Individual Differences, 184*, 111167. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111167>
- Parker, G. B., & Hyett, M. P. (2011). Measurement of well-being in the workplace: The development of the work well-being questionnaire. *The Journal of Nervous and Mental Disease, 199*(6), 394-397. <https://doi:10.1097/NMD.0b013e31821cd3b9>
- 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. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Pirzadeh, A. (2018). Examining the relationship between general health and internet addiction in Isfahan University of medical sciences students. *Nizam Salamat Research Journal, 8*(1), 52. (Persian) <https://hsr.mui.ac.ir/article-1-366-fa.html>
- Pouraliqli Ipchi, L., & Farhadi, H. (2020). The relationship of workaholism and job engagement with quality of work life: The moderating role of personality characteristics. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 7*(2), 301-320. (Persian) <https://doi.org/10.22055/jiops.2020.31907.1163>
- Qolipour, A., Nargesian, A., & Tahmasabi, R. (2008). Addiction to work: The new challenge of human resource management in organizations. *Management Science, 21*(4), 91-110. https://jmk.ut.ac.ir/article_27003.html
- Rasouli, Z., Hasani, F., Khosravi Babadi, A. A., & Zare Bahramabadi, M. (2021). Structural modeling to predict job burnout based on organizational commitment with the mediation of occupational well-being in nurses. *Ibn Sina, 23*(4), 25-32. (Persian) <http://ebnesina.ajaums.ac.ir/article-1-950-fa.html>
- Roshni, F. (2014). *Investigating the relationship between work addiction and job burnout in the General*

- Department of Fisheries of Golestan province*. Master's thesis in human resource management, Islamic Azad University, Shahrood branch, Shahrood. (Persian) <https://elmnet.ir/doc/10938869-69812>
- Sefidgaran, A., Ahmadian, N., Padiab, A. K., Ramezani, A., & Sharifi Zavashti, M. (2023). The role of rumination and forgiveness in predicting the mental health of nursing students. *Islamic Lifestyle with a Focus on Health*, 7(2), 440-446. (Persian) <http://islamiclifej.com/article-1-1853-fa.html>
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495-502. <https://doi.org/10.2486/indhealth.47.495>
- Soltani, M., Farhadi, H., Manshaee, G., & Mehdad, A. (2023). Effects of mindfulness-based stress reduction on positive affect, negative affect, and emotional exhaustion of employees with occupational stress. *Archives of Hygiene Sciences*, 12(3), 155-160. <https://doi.org/10.34172/AHS.12.3.1.442>
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15
- Stanescu, M., & Vasile, L. (2014). Using physical exercises to improve mental health. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 149, 921-926. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.289>
- Starlinger, A., Voracek, M., & Tran, U. (2022). Vulnerable narcissism and the dark factor of personality: Insights from a cross-validated item-level and scale-level factor-analytic approach. *Personality and Individual Differences*, 185, 111283. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111283>
- Strickhouser, J. E., Zell, E., & Krizan, Z. (2017). Does personality predict health and well-being? A metasynthesis. *Health Psychology*, 36(8), 797. <https://doi.org/10.1037/hea0000475>
- Surtees, P. G., & Miller, P. M. (1990). The interval general health questionnaire. *The British Journal of Psychiatry*, 157(5), 679-686. <https://doi.org/10.1192/bjpp.157.5.679>
- Taghavi, S. M. (2001). Assessment of the validity and reliability of the general health questionnaire. *J Psychol*, 5(4), 381-398. (Persian) <https://www.sid.ir/paper/54489/fa>
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Specter, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the jobrelated affective well-being scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219-230. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.219>
- Yosefi, M., & Khayatan, F. (2015). Comparison of happiness, psychology well-being and job perfectionism among women nurses of different sections of hospitals in Isfahan at 2014. *Avicenna J Nurs Midwifery Care*, 23(2), 52-62. (Persian) <http://nmj.umsha.ac.ir/article-1-1326-fa.html>
- Zarei, S., & Foladvand, K. (2021). The relationship between self-esteem and maladaptive perfectionism with workaholism among healthcare workers: The mediating role of rumination. *Psychiatric Nursing*, 9(6), 75-85. (Persian) <http://ijpn.ir/article-1-1849-fa.html>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. H. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>
- Zoghi, L., Ainipour, J., & Karimabadi, F. (2019). The relationship between narcissism and bullying with the mediating variable of mental health in students. *Journal of Education in Law Enforcement Sciences*, 8(2), 153-175 (Persian). <https://www.magiran.com/paper/2227262/>