

Occupational Psychology

Open
Access

ORIGINAL ARTICLE

The Role of Dark Triad of Personality in Career Path Difficulties, with the Mediating Role of Uncertainty Intolerance

Mohammad Reza Khodabakhsh^{1*}, Arash Safaiian², Seyed Ali Zabeti³

1 Assistant Professor, Department of Psychology, Neyshabur Branch, Islamic Azad University, Neyshabur, Iran.

2 MS.c. of Clinical Psychology, Department of Psychology, Neyshabour Branch, Islamic Azad University, Neyshabour, Iran.

3 MS.c. of Clinical Psychology, Department of Psychology, Neyshabour Branch, Islamic Azad University, Neyshabour, Iran.

Correspondence

Mohammad Reza Khodabakhsh
Email: khodabakhsh@ut.ac.ir

How to cite

Khodabakhsh, M.R. Safaiian, A. Zabeti S.A. (2025). The Role of Dark Triad of Personality in Career Path Difficulties, the Mediating Role of Uncertainty Intolerance. Occupational Psychology, 4 (1), 21-32.

ABSTRACT

The present study aimed to investigate the relationship between the dark triad of personality and career problems, with the mediating role of intolerance of uncertainty. The main research question is whether dark personality traits can predict career-related problems in university students, and whether intolerance of uncertainty plays a mediating role in this relationship. This study was a descriptive-correlational research and structural equation modeling. The statistical population included all students of Islamic Azad University, Neyshabur Branch, in the academic year 2023-24, from which 340 people selected using multistage cluster sampling. Data required for the study collected using the CDDQ career problems questionnaire, Simmons and Gaher's tolerance of uncertainty (DTS), and Johnson and Webster's dark triad of personality (2010) and analyzed using SPSS-24 and SMART-PLS4 software. The findings showed that the research model, with a factor structure and theoretical framework, has a good fit; thus, dark personality alone explained 24% of the variance in intolerance of uncertainty, and together the dark personality and intolerance of uncertainty variables explained 74% of the variance in career decision-making problems. Also, the indirect effect of dark personality on career decision-making problems through the mediation of intolerance of uncertainty was 0.262 and the t-statistic value was significant at the 95% confidence level. As a result, dark personality has a significant effect on career decision-making problems due to the mediating role of intolerance of uncertainty, and the positive beta value (0.262) indicates the positiveness of this effect. According to the findings, it can be said that the dark triad of personality is a very important factor in the formation of students' career problems, and intolerance of uncertainty also plays a significant mediating role in this relationship. In order to reduce students' career problems, it is necessary to pay attention to both the dark triad of personality and intolerance of uncertainty.

KEYWORDS

Dark Triad of Personality, Career Problems, Intolerance of Uncertainty, Students.

نشریه علمی

روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

رابطه سه‌گانه تاریک شخصیت با مشکلات کارراهه: نقش میانجی‌گرایی عدم تحمل بلا تکلیفی

محمد رضا خدابخش^{۱*}، آرش صفائیان^۲، سید علی ضابطی^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سه‌گانه تاریک شخصیت با مشکلات کارراهه با نقش میانجی‌گرایی عدم تحمل بلا تکلیفی انجام گرفت. مسئله اصلی پژوهش این است که آیا ویژگی‌های تاریک شخصیت می‌توانند مشکلات کارراهه را در دانشجویان پیش‌بینی کنند؟ و آیا عدم تحمل بلا تکلیفی در این رابطه نقش میانجی‌گرانه دارد؟ این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی و مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۰۴ بود که از میان این افراد ۳۴۰ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. داده‌های مورد نیاز پژوهش با استفاده از پرسش‌نامه‌های مشکلات کارراهه CDDQ (گاتی)، تحمل بلا تکلیفی سیمونز و گاهر (۲۰۱۰) و سه‌گانه تاریک شخصیت جانسون و وبستر (۲۰۱۰) جمع‌آوری گردید و به وسیله نرم‌افزارهای SPSS-24 و SMART-PLS4 تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد که مدل تحقیق با ساختار عاملی و زیربنای نظری برازش مناسبی دارد؛ بدین‌صورت که شخصیت تاریک به‌تنهایی ۲۴٪ از واریانس عدم تحمل بلا تکلیفی و متغیرهای تاریک و عدم تحمل بلا تکلیفی روی هم‌رفته ۷۴٪ از واریانس مشکلات تصمیم‌گیری کارراهه را توضیح داده‌اند. همچنین اثر غیرمستقیم شخصیت تاریک بر مشکلات تصمیم‌گیری کارراهه با میانجی‌گری عدم تحمل بلا تکلیفی برابر ۰/۲۶۲ و مقدار آماره تی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار شده است؛ در نتیجه شخصیت تاریک بر مشکلات تصمیم‌گیری کارراهه با توجه به نقش میانجی عدم تحمل بلا تکلیفی تأثیر معناداری دارد و مقدار مثبت بتا (۰/۲۶۲) نشان از مثبت بودن این اثر است. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که سه‌گانه تاریک شخصیت، عاملی بسیار مهم در شکل‌گیری مشکلات کارراهه دانشجویان است و عدم تحمل بلا تکلیفی نیز در این رابطه نقش میانجی‌گرانه معناداری بازی می‌کند و جهت کاهش مشکلات کارراهه دانشجویان لازم است که به هر دو متغیر سه‌گانه تاریک شخصیت و عدم تحمل بلا تکلیفی توجه شود.

واژه‌های کلیدی

سه‌گانه تاریک شخصیت، مشکلات کارراهه، عدم تحمل بلا تکلیفی، دانشجویان.

۱ استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور، نیشابور، ایران.
۲ کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی، گروه روان‌شناسی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران.
۳ کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی، گروه روان‌شناسی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران.

نویسنده مسئول:

محمد رضا خدابخش

رایانامه: khodabakhsh@ut.ac.ir

استناد به این مقاله:

محمد رضا خدابخش، آرش صفائیان، سید علی ضابطی (۱۴۰۴). رابطه سه‌گانه تاریک شخصیت با مشکلات کارراهه: نقش میانجی‌گرایی عدم تحمل بلا تکلیفی. فصلنامه روان‌شناسی کار، ۴ (۱)، ۳۲-۲۱.

مقدمه

دانشجویان و مسائل تحصیلی و شغلی آن‌ها از مسائل مهم در تمام جوامع جهان به شمار می‌رود (کوتلن^۱، ۲۰۲۲). این در شرایطی است که در ایران رشد اقتصادی و ظرفیت اشتغال‌زایی جامعه با رشد افراد تحصیل‌کرده تناسبی ندارد. یکی از مهم‌ترین ابعاد زندگی هر انسانی، کارراهه یا مسیر شغلی^۲ است که در آن گام برمی‌دارد (پارک و هریس^۳، ۲۰۲۴). فرد در این مسیر ممکن است دچار چالش‌هایی شود که تصمیم‌گیری را برای وی دشوار سازد که از این چالش‌ها به عنوان مشکلات کارراهه^۴ یاد می‌شود و مشکل در تصمیم‌گیری در این شرایط تحت عنوان مشکلات تصمیم‌گیری کارراهه^۵ شناخته می‌شوند (تاردا^۶، ۲۰۲۴).

از جمله برجسته‌ترین نظریه‌پردازان کارراهه، شاین است. وی مفهوم ارکان کارراهه را که به صورت انفرادی و یا در بحث‌های گروهی، در کارگاه‌های توسعه کارراهه، استفاده می‌شود، مطرح کرده است. براساس یک بررسی دوره‌ای، شاین ارکان پنج‌گانه‌ای را برای کارراهه مطرح کرد. او رکن کارراهه را به عنوان «الگوی شناخت استعدادها، انگیزه‌ها و ارزش‌ها به وسیله خود فرد» می‌داند که برای «هدایت، مشخص کردن، پایدار ساختن و ایجاد کارراهه شخص» به کار می‌رود و بر این اساس مشکلات کارراهه در قالب همین ابعاد پنج‌گانه یعنی شایستگی فنی، مدیریتی، خلاقیت، امنیت و استقلال، مفهوم‌سازی می‌شود (فرنچ و بل، ترجمه الوانی و دانایی فرد، ۱۴۰۲).

در عصر تحولات سریع اجتماعی و اقتصادی، مسیر شغلی افراد به‌ویژه دانشجویان با پیچیدگی‌های فزاینده‌ای مواجه شده است. مشکلات کارراهه، که شامل دشواری در تصمیم‌گیری شغلی، فقدان اطلاعات و تعارضات درونی و بیرونی است، به‌عنوان یکی از چالش‌های مهم روان‌شناختی دانشجویان شناخته می‌شود. این مشکلات نه‌تنها بر عملکرد تحصیلی و انگیزش فردی اثر منفی دارند؛ بلکه می‌توانند آینده شغلی و اجتماعی فرد را نیز تحت تأثیر قرار دهند. در این میان، ویژگی‌های شخصیتی نقش مهمی در شکل‌گیری و تشدید این مشکلات ایفا می‌کنند. یکی از ساختارهای شخصیتی که در سال‌های اخیر توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده، «سه‌گانه تاریک شخصیت» شامل ماکیاولیسم، خودشیفتگی و

جامعه‌ستیزی است. این ویژگی‌ها با رفتارهای ناسازگارانه، تصمیم‌گیری‌های پرریسک و تعاملات اجتماعی مختل‌شده همراه هستند و می‌توانند مسیر شغلی فرد را با چالش‌های جدی مواجه سازند. از سوی دیگر، «عدم تحمل بالاتکلیفی» به‌عنوان یک سازه شناختی - هیجانی، توانایی فرد در مواجهه با شرایط مبهم و نامشخص را نشان می‌دهد. دانشجویانی که تحمل پایینی نسبت به بالاتکلیفی دارند، در مواجهه با انتخاب‌های شغلی دچار اضطراب، اجتناب و تصمیم‌گیری‌های ناکارآمد می‌شوند. این سازه می‌تواند به‌عنوان یک واسطه شناختی، اثر ویژگی‌های تاریک شخصیت را بر مشکلات کارراهه تشدید یا تعدیل کند. با وجود اهمیت این متغیرها، تاکنون پژوهش‌های اندکی به بررسی هم‌زمان رابطه بین سه‌گانه تاریک شخصیت، عدم تحمل بالاتکلیفی و مشکلات کارراهه پرداخته‌اند. خلأ پژوهشی در این زمینه، به‌ویژه در جامعه دانشجویی ایران، ضرورت انجام مطالعه‌ای جامع را آشکار می‌سازد. پژوهش حاضر با هدف بررسی مدل مفهومی رابطه بین سه‌گانه تاریک شخصیت و مشکلات کارراهه با نقش میانجی‌گرانه عدم تحمل بالاتکلیفی، تلاش دارد تا به این خلأ پاسخ دهد و زمینه‌ساز طراحی مداخلات روان‌شناختی مؤثر در حوزه مشاوره شغلی و تحصیلی باشد.

مشکلات کارراهه به‌عنوان سد مستحکمی در رابطه با اشتغال یا اشتغال پایدار و مناسب دانشجویان به شمار می‌رود که پیامدهای ناگواری نظیر کاهش انگیزش و توان تحصیلی را به دنبال دارد (لو^۷ و همکاران، ۲۰۲۰) و مسیر شغلی را برای فرد دشوار می‌کند (تاوسنلی و نیر^۸، ۲۰۲۲). مشکلات تصمیم‌گیری کارراهه شغلی عمدتاً دو منشأ اصلی دارد که مرتبط با شخصیت و هیجانات فرد هستند (باربارویک و اسورکو^۹، ۲۰۱۹). مشکلات کارراهه عبارت است از دشواری‌ها و موانع و سختی‌هایی که به اشکال مختلف نظیر فقدان آمادگی (فقدان انگیزه کافی، وجود افکار ناکارآمد در مسیر شغلی، بی‌تصمیمی کارراهه)، فقدان اطلاعات (که مربوط به فقدان اطلاعات در خصوص خود، در مورد گزینه‌های شغلی و تحصیلی، عدم آشنایی با روش مناسب جمع‌آوری اطلاعات و مشکلات مرتبط با فرایند تصمیم‌گیری) و اطلاعات ناهمگون و ناهمسان (اطلاعات فاقد اعتبار، تعارضات بیرونی و درونی) است (ویلنز و همکاران، ۲۰۱۵). عموم این موارد منجر به بروز اختلال در عملکرد فردی و بروز مشکلات عدیده تصمیم‌گیری برای شخص می‌شود که سنگ بنای ناکارآمدی و ناکامی‌های

1 Kotlan

2 Career

3 Park & Harris

4 Career Difficulties

5 Career Decision-Making Difficulties

6 Turda

7 Low

8 Tavsanli & Nehir

9 Babarović & Šverko

بعدی در زندگی شغلی و شخصی آینده فرد است (ساویکاس^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). با توجه به اینکه دانشجویان سرمایه انسانی تربیت‌شده‌ای در جامعه هستند، آینده جامعه در دستان آنان است، میزان امید و ناامیدی آنان برای پیشرفت و توسعه جامعه بسیار مهم است (کوتلن، ۲۰۲۲). درحالی‌که مشکلات کارراه منجر به کاهش انگیزش و عملکرد تحصیلی، بروز نگرانی، اضطراب، تلاش‌های نافرجام برای یافتن مسیر زندگی شغلی، ترک علایق اجتماعی و غرقه شدن در سرگرمی‌های غیرمفید و... می‌شود (لو و همکاران، ۲۰۲۰) که آینده یک جامعه را با چالش و بحران جدی روبه رو می‌کند و مجموع این عوامل ضرورت بررسی مشکلات کارراه و عوامل مرتبط با آن را آشکار می‌سازد.

سه‌گانه تاریک شخصیت^۲ یکی از عوامل شخصیتی مهم است که می‌تواند در مشکلات کارراه اثرگذار باشد (شاین). نظریه سه‌گانه تاریک شخصیت توسط دلاروی پاولهاس^۳ و کوین ویلیامز^۴ (۲۰۰۲) ارائه شده است. این سه‌گانه عبارت‌اند از ماکیاویلیسم یا فریب‌گر^۵، خودشیفته^۶ و جامعه‌ستیز روان‌پریش^۷ (پاولهاس و ویلیامز، ۲۰۰۲). ویژگی شخصیتی بارز افراد دارای ویژگی‌های تاریک شخصیت شامل مواردی نظیر خودنمایشی و خودخواهی، منفعت‌طلبی، خودافزایی، سردی هیجانی، فقدان همدلی، بدگمانی، ناسازگاری، پرخاش و حقه‌بازی است (فورونهام^۸ و همکاران، ۲۰۱۳). سه‌گانه تاریک شخصیت پیامدهای مخرب عدیده‌ای برای فرد و اطرافیان وی به دنبال دارند که پیامدهای مرتبط با مباحث شغل و آینده شغلی از آن دست است. در این رابطه پیغمبردوست و همکاران (۱۴۰۰) سه‌گانه تاریک شخصیت را در تنش‌های شغلی مؤثر می‌دانند. زارعی و همکاران (۱۴۰۰) نیز ترک شغل و نیت به ترک شغل را به‌عنوان یکی از پیامدهای سه‌گانه تاریک شخصیت قلمداد می‌کنند. هونگ و اماگناو^۹ (۲۰۱۹) نیز نقش سه‌گانه تاریک شخصیت در انتخاب‌های مسیر شغلی مؤثر می‌دانند و بیان می‌دارند که سه‌گانه تاریک شخصیت انتخاب‌های مسیر شغلی را مخاطره روبه رو می‌سازد. اسپورک^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۶) نیز نقش سه‌گانه تاریک شخصیت در موفقیت ذهنی و عملی شغلی مؤثر می‌دانند. لذا می‌توان از نقش این عوامل در مشکلات

11 Ambiguity Tolerance

12 Xu

13 Ambiguity Tolerance

14 Andrés & Et Al.

15 Hancock & Mattick

16 Ambiguity Tolerance

17 Uncertainty

18 Lack Of Reliable Information

19 Hillen, M. A.

20 Jach, H. K. & Smillie, L. D.

21 Community Relations

22 Tynan, M. C.

1 Savickas

2 Dark Triad of Personality

3 Delroy Paulhus

4 Kevin Williams

5 Machiavellianism

6 Narcissism

7 Psychopathy

8 Furnham

9 Hong & Emagnaw

10 Spurk

شخصی آزمودنی‌ها محرمانه بود. همچنین تمامی آزمودنی‌ها با آگاهی کامل و با رضایت کامل وارد تحقیق گردیدند.

ابزار پژوهش

در تحقیق حاضر از روش کتابخانه‌ای و میدانی جهت گردآوری اطلاعات و داده‌های تحقیق استفاده شد. در روش میدانی از پرسش‌نامه‌های استاندارد استفاده خواهد شد که در ادامه مشخصات آن‌ها آورده شده است:

پرسش‌نامه تحمل بالاتکلیفی: مقیاس تحمل بالاتکلیفی سیمونز^۲ و گاهر^۳ (DTS)؛ یک شاخص خودسنجی تحمل بالاتکلیفی هیجانی است که دارای ۱۵ ماده و چهار خرده مقیاس است. خرده مقیاس‌ها عبارت‌اند از: تحمل (تحمل بالاتکلیفی هیجانی/ عبارات ۱، ۳ و ۵)، جذب (جذب شدن به وسیله هیجانات منفی/ عبارات ۲، ۴ و ۱۵)، ارزیابی (برآورد ذهنی پریشانی/ عبارات ۶، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱ و ۱۲) و تنظیم (تنظیم تلاش‌ها برای تسکین بالاتکلیفی، تحمل‌پذیری^۵ و انزجار^۶/ عبارات ۸، ۱۳ و ۱۴). عبارات این ابزار روی یک مقیاس پنج‌درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شوند: (۱) کاملاً موافق (۲) اندکی موافق (۳) به یک اندازه موافق و مخالف (۴) اندکی مخالف (۵) کاملاً مخالف. عبارت شماره ۶ در این مقیاس به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. نمرات بالا در این مقیاس نشانگر تحمل بالاتکلیفی بالاست (سیمونز و گاهر، ۲۰۰۵). ضرایب آلفا برای این مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۸۲، ۰/۷۸، ۰/۷۰ و برای کل مقیاس ۰/۸۲ به دست آمده است. همچنین مشخص شده که این مقیاس دارای روایی ملاکی و همگرایی اولیه خوبی است (سیمونز و گاهر، ۲۰۰۵). پس از ترجمه عبارات این مقیاس به فارسی، در یک مطالعه مقدماتی روی ۴۸ نفر از دانشجویان دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد (۳۱ زن و ۱۷ مرد) پایایی همسانی درونی آن (آلفای کرونباخ) محاسبه شد. نتایج این مطالعه، پایایی همسانی درونی بالایی را برای کل مقیاس ۰/۷۱= آلفا و پایایی متوسطی را برای خرده مقیاس‌ها نشان داد. ۰/۵۴ برای خرده مقیاس تحمل ۰/۴۲ برای خرده مقیاس جذب ۰/۵۶ برای خرده مقیاس ارزیابی و ۰/۵۸ برای خرده مقیاس تنظیم (علوی، ۱۳۸۸).

پرسش‌نامه مشکلات تصمیم‌گیری کارراهه: پرسش‌نامه مشکلات کارراهه CDDQ توسط گتی و

نتایج تحقیقات در این زمینه چندان کافی به نظر نمی‌رسد چرا که کنترل عوامل اثرگذار در مسئله کارراهه دشوار است (لو و همکاران، ۲۰۲۰)؛ بنابراین از یک‌سو، مشکلات کارراهه ممکن است تحت تأثیر وضعیت عدم تحمل بالاتکلیفی قرار گیرد و از سوی دیگر به گفته محققانی نظیر گریس^۱ و همکاران (۲۰۲۱) تحمل بالاتکلیفی سازه‌ای است که نقش بی‌بدیلی در فرایندهای ذهنی و روان‌شناختی دانشجویان دارد و بررسی نقش میانجی‌گرانه تحمل بالاتکلیفی در رابطه بین سه‌گانه تاریک شخصیت و مشکلات کارراهه به‌عنوان یکی دیگر از اهداف پژوهش پیش رو به شمار می‌رود. مسئله‌ای که چندان مورد توجه پژوهشگران این حوزه قرار نگرفته است و بنابراین پژوهش حاضر با درک این خلاء پژوهشی به دنبال بررسی این سؤال است که آیا بین سه‌گانه تاریک شخصیت با مشکلات کارراهه نقش میانجی‌گرایانه عدم تحمل بالاتکلیفی رابطه معناداری وجود دارد؟

روش

روش پژوهش توصیفی-همبستگی و مدلیابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۰۴ بود که تعداد آن‌ها برابر با ۴۸۷۸ نفر بود. روش انتخاب اعضای نمونه نیز با استفاده از روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای بود. به این صورت که ابتدا از بین دانشکده‌های دانشگاه، ۴ دانشکده انتخاب شد، سپس از هر دانشکده انتخاب‌شده سه رشته انتخاب و درنهایت از هر رشته ۲ کلاس انتخاب و نمونه‌گیری در میان اعضای آن کلاس‌ها صورت گرفت. جهت تعیین حجم نمونه از محاسبه بر اساس تعداد مؤلفه‌های متغیرهای پژوهش استفاده گردید که با در نظر گرفتن تعداد نمونه ۲۰ نفر برای هر مؤلفه و نیز با توجه به اینکه پژوهش حاضر شامل ۱۷ مؤلفه است، تعداد نمونه بررسی‌شده ۳۴۰ نفر بود. برای اجرای پژوهش در ابتدا مطالعات کتابخانه‌ای صورت گرفت و پیشینه نظری و پژوهشی پیرامون متغیرها و موضوع پژوهش بررسی شد. سپس مجوزهای لازم برای تکمیل پرسش‌نامه‌ها در میان دانشجویان اخذ گردید و نمونه‌گیری انجام گرفت. پس از تکمیل پرسش‌نامه‌ها نتایج وارد نرم‌افزارهای تحلیل آماری SPSS-24 و SMART PLS 4 شد و نهایتاً تجزیه و تحلیل نتایج صورت گرفت. برای رعایت اصول اخلاقی در این طرح تحقیقاتی تمامی آزمودنی‌ها دارای کد بودند و اطلاعات

2 Simons

3 Gaher

4 Distress Tolerance Scale

5 Tolerability

6 Aversiveness

1 Grace, S. C.

خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی پایینی نسبت به دانشجویانی داشتند که دچار بی‌تصمیمی نبودند.

پرسش‌نامه شخصیت تاریک: پرسش‌نامه شخصیت

تاریک^۲ یک مقیاس ۱۲ گویه‌ای است که توسط جانسون و ویستر^۳ (۲۰۱۰) ساخته شده است. شامل سه خرده مقیاس زیر است. فریب‌گر را با سؤال‌های ۱، ۲، ۳ و ۴، خودشیفته را با سؤال‌های ۹، ۱۰، ۱۱ و ۱۲ و جامعه‌ستیزی را با سؤال‌های ۵، ۶ و ۷ در یک طیف لیکرت از شدیداً مخالف = ۱ تا شدیداً موافق = ۹ ارزیابی می‌کند. نمره‌گذاری بر اساس شماره‌ای که فرد علامت زده است؛ یعنی نمره فرد همان شماره‌ای است که انتخاب کرده است و برای هر مولفه مجموع سوالات آن مولفه را باید با هم جمع ببندید. هرچه فرد نمره بالاتری کسب کند، نشان‌دهنده میزان بالای آن مولفه است. قمرانی و همکاران (۱۳۹۴) برای این ابزار ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ را گزارش کردند و نشان دادند که همبستگی گویه‌ها با نمره کل و خرده مقیاس‌ها با نمره کل در تمام موارد در سطح ۰/۰۱ معنادار است و ۳ عامل فریب‌گر، جامعه‌ستیزی و خودشیفته در مجموع ۶۳/۳۰ از واریانس شخصیت تاریک را تبیین می‌کنند. در پژوهش میرزایی جاهد و صابری (۱۳۹۸) این پرسش‌نامه توسط اعضای نمونه افراد بالغ تکمیل شد و ضریب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌های فریب‌گر، جامعه‌ستیز و خودشیفته به ترتیب ۰/۶۹، ۰/۷۲ و ۰/۷۰ به دست آمد.

یافته‌ها

در مجموع ۳۴۰ دانشجوی به عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده به لحاظ جنسیت، ۴۶ درصد افراد مرد و ۵۴ درصد زن بوده‌اند. به لحاظ تحصیلات ۶۶ درصد افراد لیسانس داشته‌اند، ۳۲٪ دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۲٪ دارای تحصیلات دکتری بوده‌اند. به لحاظ سنی متوسط سن افراد ۲۴/۰۲۲ با انحراف معیار ۶/۲۴۴ سال بوده است و کمترین سن ۱۹ و مسن‌ترین فرد نمونه ۳۵ سال سن داشته است.

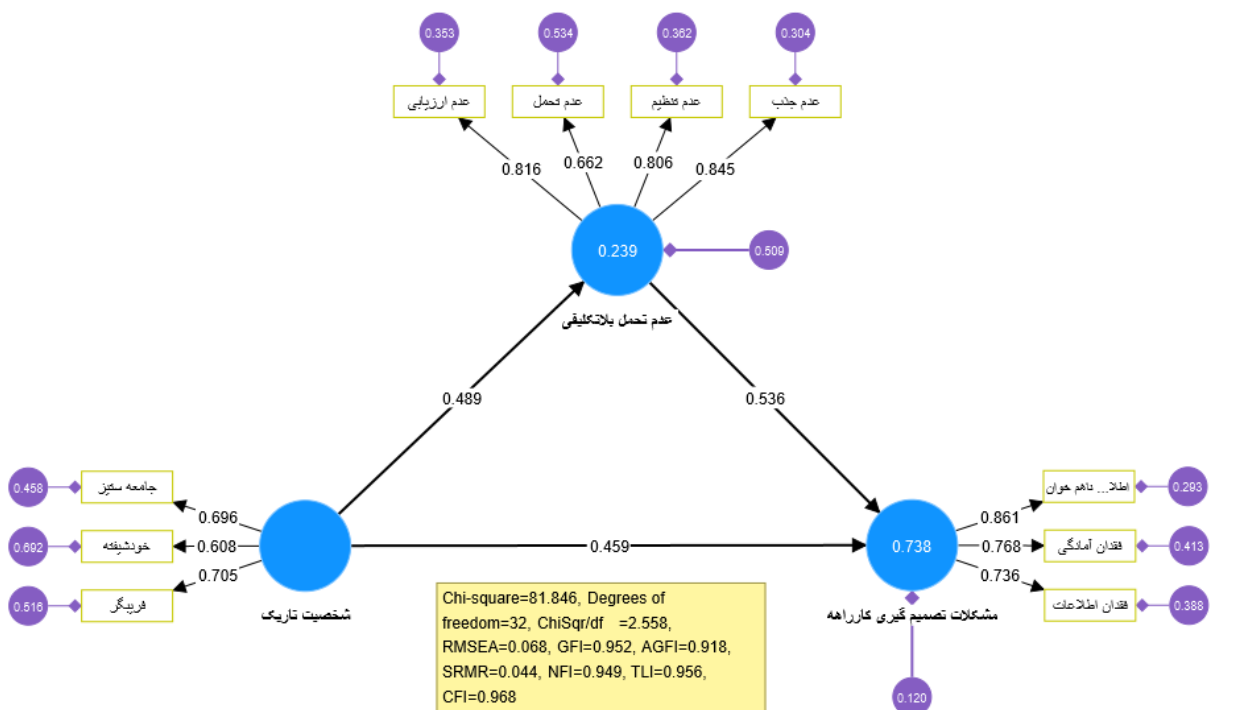
همکاران (۱۹۶۶) طراحی و ساخته شده است. این مقیاس شامل سه طبقه اصلی (۱۰ زیر مقیاس) است: فقدان آمادگی؛ فقدان اطلاعات و اطلاعات ناهمخوان. یک پرسش اضافی در ابتدای پرسش‌نامه وجود دارد که از پاسخ‌گران می‌پرسد آیا آنها شغل یا رشته تحصیلی‌شان را انتخاب کرده‌اند؟ (بله / خیر) و اگر بله، تا چه حد به انتخاب‌شان بر اساس ۹ مقیاس از ۱ (اصلاً مرا توصیف نمی‌کند) تا ۹ (کاملاً مرا توصیف می‌کند) مطمئن هستند (زو و سانتوس، ۲۰۰۷). این پرسش‌نامه شامل ۴۴ ماده است. مقیاس فقدان آمادگی در کل ۱۰ سؤال دارد و دارای ۳ مقیاس فرعی است: فقدان انگیزه (۳ سؤال)؛ بی‌تصمیمی عمومی (۴ سؤال) و باورهای معیوب و مخرب (۳ سؤال). مقیاس فقدان اطلاعات در کل ۱۷ سؤال دارد و شامل ۴ مقیاس فرعی است: فقدان اطلاعات در مورد گام‌های درگیر در فرایند تصمیم‌گیری شغلی (۳ سؤال)؛ فقدان اطلاعات در مورد خود (۸ سؤال)؛ فقدان اطلاعات در مورد شغل‌ها (۴ سؤال)؛ فقدان اطلاعات در مورد راه‌های به دست آوردن اطلاعات اضافی (۲ سؤال). مقیاس اطلاعات ناهمخوان ۱۷ سؤال دارد و شامل سه مقیاس فرعی است: اطلاعات نامعتبر (۶ سؤال)؛ تضادهای درونی (۷ سؤال) و تضادهای بیرونی (۴ سؤال). این پرسش‌نامه در ایران برای اولین بار توسط فرحبخش (۱۳۸۶) از انگلیسی به فارسی ترجمه و اعتبار آن ارزیابی شد. نمونه اولیه برای ساخت این مقیاس شامل ۱۴۷ مرد و ۱۱۲ زن با میانگین ۲۰/۶۸ و انحراف استاندارد ۰/۷۴ بودند. برای نمونه آمریکایی، ضریب آلفای کرونباخ از ۰/۴ برای مقیاس فرعی اعتقادات عملکرد معیوب تا ۰/۹۱ برای مقیاس فرعی فقدان اطلاعات در مورد خود بود (کمپ، ۲۰۰۰). کلیمان^۱ (۲۰۰۴) متوسط ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) برای نسخه ۳۴ ماده‌ای مقیاس تصمیم‌گیری شغلی ۰/۷۲ به دست آورد و پایایی کلی تصمیم‌گیری شغلی را ۰/۹۰ گزارش داد (زو و سانتوس، ۲۰۰۷). روایی ساختاری و همزمانی مشکلات تصمیم‌گیری شغلی (CDDQ) در سال ۱۹۹۶ ساخته شد. همبستگی بین CDDQ و مقیاس تصمیم‌گیری شغلی CDS (اسپیو و همکاران ۱۹۸۷)، مثبت (۰/۷۷) بود و همبستگی این پرسش‌نامه با مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی CDMSES (تایلر و بتز) منفی (۰/۵۲- و ۰/۵۰-) بود. دانشجویانی که دچار بی‌تصمیمی بودند به طور معناداری مشکلات تصمیم‌گیری شغلی بالا و نمرات

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی برای همه متغیرهای تحقیق و نتایج نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیرهای مدل	میانگین	انحراف دانه تغییرات	شاخص‌های نرمالیتی	نتیجه
فریبگر	۱۷/۶۴	۱۱	۲/۲۷	۲۱
خودشیفته	۲۲/۵۰۸	۱۳	۳/۵۲	۲۸
جامعه‌ستیز	۱۶/۱۷	۹	۲/۹۹۸	۲۱
عدم تحمل	۹/۷	۳	۲/۹۱۶	۱۵
عدم جذب	۱۰/۳۳۶	۳	۲/۸۳۲	۱۵
عدم ارزیابی	۲۰/۵۶۱	۷	۴/۹۸	۳۰
عدم تنظیم	۱۰/۱۰۳	۳	۲/۶۷	۱۵
فقدان انگیزه	۱۷/۶۴	۱۱	۲/۲۷	۲۱
بی‌نظمی عمومی	۲۲/۵۰۸	۱۳	۳/۵۲	۲۸
باورهای عمومی مخرب	۱۶/۱۷۵	۹	۲/۹۹۸	۲۱
فقدان اطلاعات در مورد گام‌های درگیر در فرآیند تصمیم‌گیری	۱۷/۱۷۸	۱۰	۲/۶۵۵	۲۱
فقدان اطلاعات در مورد خود	۴۳/۷۶	۲۶	۶/۲۸	۵۶
فقدان اطلاعات در مورد شغل‌ها	۲۲/۱۹	۱۳	۳/۶۰۸	۲۸
فقدان اطلاعات در مورد راه‌های بدست آوردن اطلاعات اضافی	۱۰/۱۹۴	۶	۲/۱۵۶	۱۴
تضادهای بیرونی	۲۱/۵۶	۱۲	۳/۷۵	۲۸
تضادهای درونی	۳۸/۷۸	۲۴	۵/۵۴	۴۹
اطلاعات نامعتبر	۳۳/۱۳	۲۰	۴/۸۲۲	۴۲
شخصیت تاریک	۳۶/۳۳	۱۸	۶/۳۸	۴۹
عدم تحمل بالاترین	۶۴/۲۵	۲۹	۱۵/۲۱	۱
فقدان آمادگی	۵۶/۳۳	۳۸	۶/۳۸	۶۹
فقدان اطلاعات	۹۳/۳۱	۶۳	۱۱/۲۸	۱۱۸
اطلاعات ناهم‌خوان	۹۳/۴۹	۶۴	۱۰/۹۶	۱۱۹
مشکلات کارراه	۲۴۳/۱۵	۱۷۳	۲۴/۹۶	۳۰۳

خرده مقیاس‌ها کمتر از ۱/۹۶ است؛ در نتیجه ادعای نرمال بودن توزیع متغیرها پذیرفته می‌شود.

قبل از آزمون فرضیات تحقیق برای انتخاب نوع آماره به‌منظور آزمون فرضیات، لازم است فرض نرمال بودن داده‌ها با



شکل ۱. مدل در حالت تخمین ضرایب استاندارد

شکل ۱ مدل تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری را در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. با توجه به مدل ۱ متغیر شخصیت تاریک مستقل، متغیر عدم تحمل

استفاده از شاخص‌های چولگی و کشیدگی بررسی شود. با توجه به جدول ۱، به دلیل اینکه قدرمطلق آماره z تمامی متغیرها و

بلا تکلیفی نقش میانجی و مشکلات تصمیم‌گیری کارراهه نقش وابسته را ایفا می‌کنند. طبق این مدل، به ضرایبی که از روابط بین متغیرهای اصلی (بیضی) و سوالات پرسش‌نامه (مستطیل) به وجود می‌آیند بار عاملی گویند و ضرایب بین متغیرهای اصلی، ضرایب مسیر یا معادلات ساختاری هستند.

• χ^2/df : نسبت آماره کای دو به درجه آزادی. مقدار کمتر از ۳ نشان‌دهنده برازش قابل قبول مدل است؛

• RMSEA: شاخصی برای سنجش خطای تقریبی مدل. مقدار کمتر از ۰/۰۸ نشان‌دهنده برازش مناسب و کمتر از ۰/۰۵ عالی است؛

• CFI و TLI: شاخص‌های تطبیقی که مدل را با مدل پایه مقایسه می‌کنند. مقدار بالاتر از ۰/۹۰ نشان‌دهنده برازش خوب است؛

• GFI و NFI: شاخص‌های برازش کلی و نسبی. مقدار بالاتر از ۰/۹۰ مطلوب تلقی می‌شود؛

• SRMR: شاخصی برای سنجش باقی‌مانده‌های استاندارد شده. مقدار کمتر از ۰/۰۸ نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است.

واریانس توضیحی یک متغیر درون‌زا را نسبت به واریانس کل آن توسط متغیرهای برون‌زا اندازه‌گیری می‌کند. برای این شاخص مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۶۷ قوی، بزرگ‌تر از ۰/۳۳ متوسط و کمتر از ۰/۱۹ ضعیف تلقی می‌شود. در واقع این ضریب نشان می‌دهد متغیر یا متغیرهای مستقل چند درصد از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهند. بر این اساس می‌توان گفت شخصیت تاریک به‌تنهایی ۲۴٪ از واریانس عدم تحمل بلا تکلیفی را توضیح داده است. متغیرهای شخصیت تاریک و عدم تحمل بلا تکلیفی روی هم‌رفته ۷۴ درصد از واریانس مشکلات تصمیم‌گیری کارراهه را توضیح داده‌اند.

نتایج به‌دست‌آمده از معادلات ساختاری نشان می‌دهند که اثر غیرمستقیم شخصیت تاریک بر مشکلات تصمیم‌گیری کارراهه با میانجی‌گری عدم تحمل بلا تکلیفی برابر ۰/۲۶۲ شده است و مقدار آماره تی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار شده است ($Sig=0/001<0/05$). در نتیجه شخصیت تاریک بر مشکلات تصمیم‌گیری کارراهه با توجه به نقش میانجی عدم تحمل بلا تکلیفی تأثیر معناداری دارد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. مقدار مثبت بتا (۰/۲۶۲) نشان از مثبت بودن این اثر است و

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

تفسیر علمی	مقدار مطلوب	مقدار به‌دست‌آمده	شاخص برازش (Fit Index)
نشان‌دهنده برازش قابل قبول مدل با داده‌ها	< 3	2.45	χ^2/df نسبت کای دو به درجه آزادی
خطای تقریبی مدل پایین است؛ برازش مناسب	< 0.08	0.058	RMSEA ریشه میانگین مربعات خطا
مدل نسبت به مدل پایه به‌خوبی برازش دارد	> 0.90	0.94	CFI شاخص برازش تطبیقی
نشان‌دهنده بهبود مدل نسبت به مدل پایه	> 0.90	0.92	TLI شاخص تاکر-لویس
برازش کلی مدل با داده‌ها مطلوب است	> 0.90	0.91	GFI شاخص برازش کلی
برازش نسبی مدل نسبت به مدل مستقل قابل قبول است	> 0.90	0.90	NFI شاخص برازش نرم‌شده
باقی‌مانده‌های مدل پایین هستند؛ برازش خوب	< 0.08	0.045	SRMR ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد شده

فرضیه تأیید می‌شود.

مدل ۲ در واقع تمامی معادلات اندازه‌گیری (بارهای عاملی و ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره t ، آزمون می‌کند. بر طبق این مدل، بار عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است؛ اگر مقدار آماره t خارج بازه $-1/96$ تا $+1/96$ قرار گیرد.

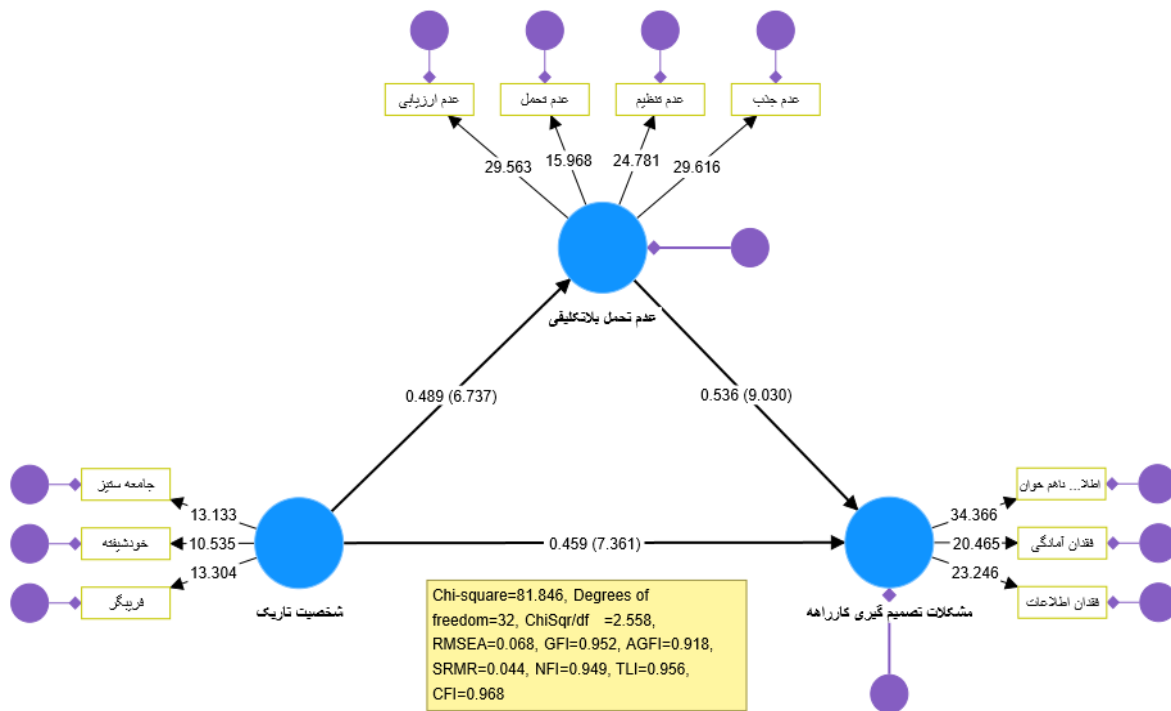
یکی از معیارهای ارزیابی درونی مدل، ضریب تعیین (R^2) و ضریب تعیین تعدیل شده (R^2_{adj}) است. ضریب تعیین (R^2)

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به‌دست‌آمده از معادلات ساختاری نشان می‌دهند، اثرات مستقیم و غیرمستقیم شخصیت تاریک بر مشکلات کارراهه با

جدول ۳. نتایج معادلات ساختاری و شاخص‌های کیفیت معادلات ساختاری

اثرات مستقیم و غیرمستقیم							نتایج
ضرایب	فاصله اطمینان	ضریب تعیین	معادلات ساختاری				
بتا	t	سطح معناداری	کران پایین	کران بالا	R2	وضعیت فرضیه	جهت تأثیر
۰/۴۸۹	۶/۷۳۷	.	۰/۳۳	۰/۶۱۴	۰/۲۳۹	تأیید	+
۰/۴۵۹	۷/۳۶۱	.	۰/۳۲	۰/۵۸		تأیید	+
۰/۵۳۶	۹/۰۳	.	۰/۴۰۶	۰/۶۴۶	۰/۷۳۸	تأیید	+
۰/۲۶۲	۶/۷۹۴	.	۰/۱۹۲	۰/۳۴۷		تأیید	+



شکل ۲. مدل در حالت تخمین ضرایب معناداری

درحقیقت وقتی فرد از قابلیت‌ها و توانمندی‌های روانی بیشتری برخوردار است، راحت‌تر می‌تواند در مقابله با مشکلات پیش رو تحمل داشته و واکنش مناسبی از خود نشان دهد. لذا تحمل پریشانی و ویژگی‌های تاریک شخصیت دو عامل بسیار مرتبط هستند که می‌توانند مشکلات کارراه را متأثر سازند. باید گفت که سه‌گانه تاریک شخصیت با مواردی نظیر خودنمایی، بدگمانی، خودافزایی غیرواقعی و ناسازگاری شناخته می‌شود (فورونهام و همکاران، ۲۰۱۳) که همگی عوامل مخربی در تصمیم‌گیری صحیح شغلی به شمار می‌روند و در افزایش تنش‌های مرتبط با مسیر شغلی مؤثر هستند.

پیغمبردوست و همکاران (۱۴۰۰) در این خصوص بیان می‌دارد که سه‌گانه تاریک شخصیت با ویژگی‌هایی بروز پیدا می‌کند که هم در انتخاب شغل و هم در سازگاری با شغل انتخاب شده خلل ایجاد کرده و مانع شکل‌گیری تصمیمات درست در مسیر انتخاب شغل و نیز مانع دستیابی به تعادل مناسب در کارراه شغلی می‌شود که جملگی تحت عنوان مشکلات کارراه خود را نشان می‌دهد. در این میان نقش عدم تحمل بلا تکلیفی نیز بسیار حائز اهمیت است؛ چراکه وقتی سه‌گانه تاریک شخصیت با عدم تحمل بلا تکلیفی ادغام شود، شخص هم ناسازگار خواهد بود و هم قابلیت رسیدن به تعادل در شرایط نامطلوب را از دست می‌دهد و دچار علائم اضطراب و گسستگی ذهنی و عاطفی می‌شود که مسیر انتخاب شغل را که یک مسیر ابهام‌آمیز است، برای وی دشوارتر می‌کند. علت این

میانجی‌گری عدم تحمل بلا تکلیفی معنادار شده است. درنتیجه شخصیت تاریک بر مشکلات کارراه به نقش میانجی عدم تحمل بلا تکلیفی تأثیر معناداری دارد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. مقدار مثبت بتا نشان از مثبت بودن این اثر است و فرضیه تأیید می‌شود.

این یافته پژوهشی همسو با نتایج پژوهش‌های متفاوتی سازه‌های سه‌گانه تاریک شخصیت، تحمل بلا تکلیفی و مسائل مسیر شغلی را با یکدیگر مرتبط دانسته‌اند، امین جعفری و همکاران (۱۴۰۲)، قجری (۱۴۰۲)، ملکپها و اصلانی (۱۴۰۱)، ال-نجر^۱ (۲۰۲۳)، باهیر^۲ و همکاران (۲۰۲۳)، گردتس (۲۰۲۲) و کوتلن (۲۰۲۲) است که در پارک و هریس (۲۰۲۴) نیز در پژوهشی مشابه وضعیت روانی فرد را با حل مسائل شغلی و تصمیمات کارراه مرتبط دانسته‌اند که از جهاتی با یافته پژوهش هم‌سویی دارد.

در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان اشاره کرد که مشکلات کارراه و مشکلات مرتبط با تصمیم‌گیری کارراه به وضعیتی که فرد در زندگی روانی-اجتماعی که تجربه می‌کند، وابستگی دارد. تاردا (۲۰۲۴) در این خصوص اذعان می‌دارد که مشکلات کارراه عمدتاً ناشی از تصمیم‌گیری‌ها و یا بی‌تصمیمی‌هایی است که تحت تأثیر قابلیت‌های روان‌شناختی فرد واقع شده و بر اساس وضعیت روانی فرد متغیر است.

دهد. این یافته نشان می‌دهد که افراد با ویژگی‌های تاریک، به دلیل تحمل پایین نسبت به موقعیت‌های مبهم، در فرآیند تصمیم‌گیری شغلی دچار اضطراب و تعلل می‌شوند. این نتایج با مدل‌های شناختی اضطراب شغلی و نظریه‌های تصمیم‌گیری در شرایط عدم قطعیت هم‌خوانی دارد.

از منظر نظری، پژوهش حاضر به غنای ادبیات روان‌شناسی شخصیت و مشاوره شغلی کمک می‌کند و نشان می‌دهد که تعامل بین ویژگی‌های شخصیتی و سازه‌های شناختی می‌تواند مسیرهای متفاوتی در شکل‌گیری مشکلات کارراه ایجاد کند. همچنین، یافته‌ها بر ضرورت توجه مشاوران تحصیلی و شغلی به ابعاد شخصیتی و تحمل بالاتکلیفی در طراحی مداخلات تأکید دارند.

نمونه محدود به دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور بود که از طیف باسواد جامعه هستند؛ لذا در تعمیم نتایج به سایر جوامع و حتی دانشجویان سایر دانشگاه‌ها باید احتیاط لازم صورت گیرد. همچنین با توجه به اینکه نمونه‌گیری از طریق پلتفرم‌های مجازی صورت گرفت، دسترسی مستقیم به خود دانشجویان جهت توضیح ابهامات احتمالی پیرامون سؤالات پرسش‌نامه‌ها وجود نداشت که ممکن است در نتایج اثرگذار باشد و درنهایت محدودیت استفاده صرف از یک ابزار اندازه‌گیری و پرسش‌نامه امکان اخذ اطلاعات دقیق را پیرامون وضعیت دانشجویان غیرممکن می‌سازد. با توجه به نتایج این پژوهش مبنی بر نقش سه‌گانه تاریک شخصیت در مشکلات کارراه پیشنهاد می‌شود راه‌های مدیریتی این سطوح تاریک شخصیتی برای مشاورین مرتبط با حوزه دانشجویی و خصوصاً مراکز مشاوره دانشگاه‌ها تشریح و راه‌های مدیریتی این وجوه تاریک شخصیت آموزش داده شود. همچنین پیشنهاد می‌شود دانشجویان متقاضی شغل از نظر این سازه‌ها پایش شده و دانشجویان در معرض خطر با ویژگی‌های تاریک شخصیت بالا شناسایی شده و اقدامات درمانی و مشاوره‌ای و آموزشی لازم در خصوص آن‌ها طراحی و اجرا شود. درنهایت با توجه به نتایج این پژوهش مبنی بر نقش عدم تحمل بالاتکلیفی در رابطه بین سه‌گانه تاریک شخصیت و مشکلات کارراه پیشنهاد می‌گردد که برای افزایش قابلیت‌های تحمل بالاتکلیفی دانشجویان از رویکردهای درمانی و آموزشی مناسب استفاده گردد.

مهم نیز این است که سطوح پایین تحمل بالاتکلیفی نوعی بی‌نظمی هیجانی را در فرد ایجاد می‌کند که منجر به پاسخ‌های رفتاری ناسازگار در موقعیت‌های استرس‌زا می‌شود (موچکاک^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). تحمل بالاتکلیفی یک تکنیک است بدون این‌که شرایط سخت‌تر شود، تحمل بالاتکلیفی از بین بردن موضوع و کم کردن بالاتکلیفی نیست؛ بلکه راه‌هایی است که وجود دارد که هیجانات را کنترل کند (هالیدی^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). مسیر انتخاب شغل یک مسیر دشوار و سراسر استرس است و در مقابل تحمل بالاتکلیفی اغلب به توانایی درک شده افراد برای مقاومت در برابر حالات عاطفی منفی یا ناخوشایند (مثلاً ناراحتی روانی و استرس) و توانایی رفتاری برای تداوم در مواجهه با بالاتکلیفی درونی ناشی از موقعیت‌های استرس‌زای خاص اشاره دارد (بار^۳ و همکاران، ۲۰۲۳). همچنین باید اشاره کرد که سطوح بالای تحمل بالاتکلیفی در انسان، خلاقیت و ریسک‌پذیری بیشتر را به دنبال دارد، احتمالاً به این دلیل که وقتی فرد قادر به تحمل استرس است، رفتار ریسک‌پذیر بسیار مطلوب‌تر است که کاهش مشکلات کارراه را به دنبال خواهد داشت. چنین افرادی فرصت‌ها را بهتر و بدون اضطراب تشخیص می‌دهند و این احساس را دارند که می‌توانند عملکرد مطلوب را انجام دهند. به همین ترتیب، در مورد افراد با تحمل بالاتکلیفی پایین انتظار می‌رود که عملکرد خلاقانه و جرأت‌ورزانه کمتر باشد؛ حتی اگر تشخیص فرصت آن‌ها زیاد باشد. تحمل بالاتکلیفی کم ممکن است یک اثر فلج‌کننده داشته باشد و منجر به تلاشی برای اجتناب از حالت‌های ناخوشایند شود (هسو^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). لذا نقش عدم تحمل بالاتکلیفی نیز در رابطه سه‌گانه تاریک شخصیت و مشکلات کارراه غیرقابل‌انکار است.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که ویژگی‌های تاریک شخصیت (ماکیاولیسم، خودشیفتگی، جامعه‌ستیزی) با مشکلات کارراه در دانشجویان رابطه مثبت و معناداری دارند. این نتایج با مطالعات پیشین هم‌راستا هستند که نشان داده‌اند که افراد دارای ویژگی‌های تاریک، به دلیل گرایش به کنترل، بی‌اعتمادی و تمرکز افراطی بر خود، در مواجهه با انتخاب‌های شغلی دچار تعارض، اجتناب و تصمیم‌گیری‌های ناکارآمد می‌شوند.

نقش میانجی‌گرانه عدم تحمل بالاتکلیفی نیز تأیید شد؛ به‌گونه‌ای که این سازه شناختی - هیجانی توانست بخشی از اثر ویژگی‌های تاریک شخصیت بر مشکلات کارراه را توضیح

1 Moschak

2 Holliday

3 Burr

4 Hsu

منابع

References

- فرنج، واندال؛ بل، سیسیل (۱۴۰۲). مدیریت تحول در سازمان. ترجمه حسن دانایی فرد و سیدمهدی الوانی. تهران: اشراقی.
- قجری، سمیه (۱۴۰۲). گذار از رفتار کنشی به پیش کنشی در کارراه شغلی، *مجله توسعه علوم انسانی*، ۴(۷)، ۱۳۹-۱۵۶.
- قمرانی، امیر. صمدی، مریم، تقی‌نژاد، محدثه؛ و شمسی، عبدالحسین (۱۳۹۴). شاخص‌های روانسنجی مقیاس شخصیت تاریک در دانشجویان. *روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۶(۴)، ۷۳-۸۶.
- ملکیها، مرضیه و اصلانی، فرشید (۱۴۰۱). پیش‌بینی رشد مسیر شغلی پایدار براساس تأمل بر پروژه زندگی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی. *پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری*، ۱۲(۲)، ۱۲۹-۱۴۲.
- میرزایی جاهد، عاطفه؛ صابری، هایده. (۱۳۹۸). پیش‌بینی دلزدگی زناشویی زنان بر مبنای نگرش جنسی آن‌ها و گرایش همسرانشان به شخصیت تاریک. *روان‌شناسی کاربردی*، ۵۱(۱۱۸)، ۳۷۲ تا ۳۸۹.
- Andrés, M. L., del-Valle, M. V., Richaud de Minzi, M. C., Introzzi, I., Canet-Juric, L., & Navarro-Guzmán, J. I. (2021). Distress tolerance and executive functions: A systematic review. *Psychology & Neuroscience*.
- Babarović, T., & Šverko, I. (2019). The validity of career decision-making difficulties questionnaire in Croatia. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 391-407.
- Baheer, R., Khan, K. I., Rafiq, Z., & Rashid, T. (2023). Impact of dark triad personality traits on turnover intention and mental health of employees through cyberbullying. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2191777.
- Burr, E. K., Dvorak, R. D., Peterson, R., & De Leon, A. N. (2023). Greater negative affect reduction expectancies moderate the interactive relationship between emotion regulation difficulties and distress tolerance in predicting loss-of-control eating. *British Journal of Health Psychology*, 28(1), 47-61.
- El-Naggar, S. S. M. (2023). *The Impact of Leader's Dark Triad Personality Traits on Employee Career Growth* (Doctoral dissertation, Faculty of Commerce, Damietta University).
- Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The Dark Triad of personality: A 10 year review. *Social and personality psychology compass*, 7(3), 199-216.
- Gerds, J. (2022). *The Dark Side of Entrepreneurship Meets the Dark Triad: Entrepreneurial Passion, Work Addiction, and Personality Traits* (Doctoral dissertation, The University of North Carolina at Charlotte).
- Grace, S. C., Mejia, J. M., Inhofe Rapert, M., & Thyroff, A. (2021). Emotional awareness in time of disruption: The impact of tolerance for ambiguity, worry, perceived stress, helpful communication, and past experience on student satisfaction. *Marketing Education Review*, 31(3), 226-240.
- Hancock, J., & Mattick, K. (2020). Tolerance of ambiguity and psychological well-being in medical training: a systematic review. *Medical education*, 54(2), 125-137.
- Hillen, M. A., Gutheil, C. M., Strout, T. D., Smets, E. M., & Han, P. K. (2017). Tolerance of uncertainty: Conceptual analysis, integrative model, and implications for healthcare. *Social Science & Medicine*, 180, 62-75.
- Holliday, S. B., Pedersen, E. R., & Leventhal, A. M. (2016). Depression, posttraumatic stress, and alcohol misuse in young adult veterans: The transdiagnostic role of distress tolerance. *Drug & Alcohol Dependence*, 161, 348-355.
- Hong, J. Z., & Emagnaw, A. B. (2019). Dark triad personality dimensions: A literature review in career choice. *Annals of Social Sciences & Management studies*, 3(5), 122-125.
- Hsu, T., Thomas, E. B., Welch, E. K., O'Hara, M. W., & McCabe, J. E. (2023). Examining the structure of distress tolerance: Are behavioral and self-report indicators assessing the same construct?. *Journal of contextual behavioral science*, 27, 143-151.
- Jach, H. K., & Smillie, L. D. (2019). To fear or fly to the unknown: Tolerance for ambiguity and Big Five personality traits. *Journal of Research in Personality*, 79, 67-78.
- Kotlan, N. M. (2022). *Career Adaptability as a predictor of retention among undecided students* (Doctoral dissertation, Kent State University).
- Low, T. H. J., Yeves, J., Latorre, F., & Ramos, J. (2020). Validating the career adapt-ability scale in Mexico and examining the relative importance of career adaptability and employability in career success. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(4), 1177-1187.

- Moschak, T. M., Sloand, T. J., & Carelli, R. M. (2023). Prelimbic cortex activity during a distress tolerance task predicts cocaine-seeking behavior in male, but not female rats. *Journal of Neuroscience*, 43(4), 647-655.
- Park, C., & Harris, V. W. (2024). The Impact of Family Relationship Quality on Youth's Career Decision-Making Self-Efficacy: The Mediating Role of Youth's Positive Decision-Making Skills. *The Family Journal*, 10664807231225216.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138-152.
- Simons, J., & Gaher, R. M. (2005). The distress tolerance scale: Development and validation of a self-report measure. *Motivation and Emotion*, 29(2), 83-102.
- Spurk, D., Keller, A. C., & Hirschi, A. (2016). Do bad guys get ahead or fall behind? Relationships of the dark triad of personality with objective and subjective career success. *Social psychological and personality science*, 7(2), 113-121.
- Tavsanli, N. G., & Nehir, S. (2022). Intern Healthcare Students' Correlation between Their Career Adaptability and Ability to Manage Emotions during the COVID-19 Pandemic.
- Turda, E. S. (2024). The relationship between personality factors, vocational identity and career decision-making self-efficacy. *International journal for research in vocational education and training*, 11(1), 55-75.
- Tynan, M. C. (2020). *Multidimensional tolerance of ambiguity: Construct validity, academic success, and workplace outcomes* (Doctoral dissertation, Iowa State University).
- Xu, H. (2020). Big five personality traits and ambiguity management in career decision-making. *The Career Development Quarterly*, 68(2), 158-172.