

Ko manipulator, samovšečnež in hladnokrvnež sedijo za (sosednjo) mizo – temna triada in nasilje na delovnem mestu

Saša Bajc, Urška Burian, Jaša Čebulj, Kristina Kolle in Ivana Prem

Pojem psihopatije je nekaj, kar v širši javnosti vzbuja velik strah, tudi zato, ker nam ni povsem jasno, kaj točno pomeni. Po drugi strani pa v vsakdanjem življenju hitro in nepremišljeno nekoga označimo za psihopata. Še posebej pogosto se to dogaja v poslovnem svetu, v katerem se psihopatija pogosto povezuje z nadrejenim položajem. Ker neustrezna informiranost lahko privede do oblikovanja škodljivih predsodkov in nepotrebnega strahu, bomo v poglavju odgovorili, kako se dimenzije temne triade (psihopatija, makiavelizem in narcisizem) kažejo na vzorcu slovenskih zaposlenih, kako se povezujejo z nasiljem na delovnem mestu ter ali prihaja do razlik med izraženostjo temne triade med nadrejenimi in podrejenimi zaposlenimi. Na vzorcu 200 slovenskih zaposlenih (38,5 % nadrejeni) smo preverili povezave med temno triado in nasiljem na delovnem mestu. Povezanost med merami nasilja in temno triado smo kontrolirali z lestvico socialne zaželenosti. Kot najvišje izraženi obliki nasilja sta se pokazali verbalno nasilje in medosebno nadlegovanje, kot najvišje izražena dimenzija temne triade pa makiavelizem. Slednji je tudi višje izražen pri podrejenih v primerjavi z nadrejenimi. Čeprav obstaja pozitivna povezava med temno triado in nasiljem na delovnem mestu, ugotavljamo, da je le-ta nizka. Edini statistično pomemben napovednik nasilja na delovnem mestu tako za nadrejene kot podrejene pa je bila psihopatija.

Uvod

Izhodišče naše raziskave je članek slovenskega specialista za sodno medicino, Dušana Nolimala (2013), ki je edini dostopen slovenski strokoven članek, osredotočen na povezavo med temno triado in nasiljem na delovnem mestu. Nolimal (2013) v širokem obsegu poda kritiko tedanjih slovenskih vodij v politiki in gospodarstvu, ki naj bi med drugim izražali osebnostne lastnosti »korporativnih psihopatov« ter slednje izpostavi za enega poglavitnih razlogov takrat aktualne politične in gospodarske krize. Korporativne psihopate v svoji teoriji Boddy (Boddy, Miles, Sanyal in Hartog, 2015) izpostavlja kot toksične in nasilne vodje, ki stremijo k dosežkom za vsako ceno ter se pri tem ne ozirajo na pravične in zdrave medosebne odnose. Prav tako naj bi kar 25-krat pogosteje trpinčili sodelavce na delovnem mestu kot drugi sodelavci. Članek Nolimala (2013) nosi občutljivo sporočilo, da slovensko politiko in gospodarstvo preplavljajo posamezniki z visoko izraženimi psihopatskimi lastnostmi, ob tem pa nas zmoti predvsem to, da takšne drzne trditve niso podkrepjene s potrebnimi empiričnimi dokazi. Na podlagi napisanega menimo, da lahko empirično nepreverjene trditve vodijo v škodljive stereotipe in predsodke, saj je treba najprej preveriti, ali sploh obstaja povezava med temno triado in nasiljem na delovnem mestu. Za vključitev vseh treh dimenzij temne triade smo se med drugim odločili tudi zato, ker ponujajo obsežnejšo interpretacijo pojava.

Raziskava je med prvimi v slovenskem prostoru, ki obravnava povezavo med temno triado in nasiljem na delovnem mestu. Omogoča vpogled v stopnjo izraženosti dimenzij temne triade na vzorcu slovenskih zaposlenih. S študijo v slovenski raziskovalni prostor vnašamo tudi vprašalnik za ocenjevanje dimenzij temne triade na neklinični populaciji in dva vprašalnika za ocenjevanje prisotnosti nasilja iz perspektive nasilneža.

Temna triada med slovenskimi zaposlenimi

V psihološki literaturi se pojem *psihopatije* pojavlja tudi kot osebna dimenzija in ne le kot klinična diagnoza. Skupaj s še dvema osebnostnima dimenzijama, *makiavelizmom* in *narcisizmom*, predstavljajo temno triado, kot sta jih poimenovala Paulhus in Williams (2002). Gre za tri prekrivajoče se, vendar med seboj različne kompleksne osebne dimenzije (Jonason in Webster, 2010). Forsyth, Banks in McDaniel (2012) jih opisujejo kot medosebne taktike za izkoriščanje drugih ljudi, ki se med seboj razlikujejo glede na poudarek in stil manipuliranja. Posledica uporabe omenjenih taktik je porušeno ravnovesje v socialnih izmenjavah, ki je nujno za dobro delovanje

organizacije. Vse tri dimenzije se skozi številne študije povezujejo z različnimi oblikami kriminalitete, socialno destruktivnim vedenjem in nasiljem (Forsyth idr., 2012; Jonason, Slomski in Partyka, 2012; Pilch in Turska, 2015).

Nasilje je opredeljeno kot ponavljajoče se (vsaj enkrat tedensko) in dlje časa trajajoče dejanje (vsaj šest mesecev), kjer je žrtev izpostavljena različnim oblikam nepravilnega ravnanja in nima moči, priložnosti ali ustreznih virov, da bi se branila (Leymann, 1990; Leymann, 1996). Nasilno dejanje je lahko povezano z delom (npr. pretirano spreminjanje nalog zaposlenega) ali bolj osebno naravnano (npr. žaljenje in kriticizem) (Einarsen, Hoel, Zapf in Cooper, 2011). Lahko je bolj prikrito (npr. širjenje negativnih govoric, socialna izključitev in podobno) ali bolj direktno in vidno dejanje (npr. verbalna zloraba, obtožbe, javno ponižanje in podobno) (Björkqvist, 1994).

V Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (2011) je zapisano, da mora delodajalec zagotoviti varno in zdravo delovno okolje zaposlenih ter pri tem zmanjšati različna tveganja za varnost in zdravje delavcev. Slednje se poleg drugih tveganj na delovnem mestu navezuje tudi na psihično, fizično in spolno nasilje, ki lahko poteka v organizaciji med zaposlenimi. Raziskovalci študij temne triade prihajajo do konsistentnih zaključkov, ki kažejo pozitivno povezavo med temno triado in nasiljem (Jonason idr., 2012; Pilch in Turska, 2015; Tokarev, Phillips, Hughes in Irwing, 2017). Izhajajoč iz izsledkov navedenih študij menimo, da lahko poznavanje izraženosti temne triade v delovnem okolju pomembno prispeva k uravnavanju nasilja na delovnem mestu. Zato smo kot glavno temo naše študije zastavili raziskovanje povezanosti med dimenzijami temne triade in nasiljem na delovnem mestu na vzorcu slovenskih zaposlenih.

Če je povezava med nasiljem na delovnem mestu in temno triado res pomembna, je dobro preveriti tudi izraženost temne triade pri slovenskih zaposlenih, kar pa v Sloveniji še ni bilo raziskano. Tuje raziskave se bolj kot na prevalenco v določeni geografski regiji ali kulturi nanašajo na izraženost temne triade v specifičnih poklicnih nišah (Jonason, Wee, Li in Jackson, 2014). Ker pa nas zanima, kako se dimenzije temne triade nasploh izražajo pri slovenskih zaposlenih, smo si najprej zastavili raziskovalno vprašanje: *Kako se dimenzije temne triade izražajo na vzorcu slovenskih zaposlenih, zaposlenih vsaj šest mesecev in za vsaj polovični delovni čas?*

Temna triada kot dejavnik nasilja na delovnem mestu

V tujini so raziskovalci že izvedli študije na področju temne triade v povezavi z različnimi vrstami neproduktivnega vedenja na delovnem mestu

(različne oblike nasilje, kraja, ipd.) (Forsyth idr., 2012; Jonason, Slomski in Partyka, 2012; Pilch in Turska, 2015). Slednje niso konsistentne v tem, kako se dimenzije temne triade povezujejo z delovno uspešnostjo (Forsyth idr., 2012), zaključki vseh pa kažejo na obstoj pozitivne povezave med temno triado in nasiljem na delovnem mestu (Jonason idr., 2012; Pilch in Turska, 2015; Tokarev idr., 2017). K tej povezavi implicitno nakazuje že sama struktura temne triade. Študije dosledno kažejo, da se vse tri dimenzije med seboj nizko do zmerno povezujejo, kar kaže na obstoj skupnega dejavnika trdosrčne manipulativnosti med tremi dimenzijami (Furnham, Richards in Paulhus, 2013). Sicer si raziskovalci niso enotni v tem, kaj naj bi predstavljalo skupni faktor, se pa strinjajo, da predstavlja lastnost, ki ni socialno sprejemljiva (Egan in McCorkindale, 2007; Jones in Paulhus, 2010; Paulhus in Williams, 2002). Na podlagi teh raziskav predpostavljamo našo prvo hipotezo, da se bo v naši študiji *skupni rezultat mere temne triade pomembno in pozitivno povezoval s skupnim rezultatom obeh mer nasilja na delovnem mestu*.

Narcisizem, makiavelizem in psihopatija ter nasilje na delovnem mestu

Poleg omenjene povezave nas je v študiji zanimalo, kako se posamezne dimenzije temne triade povezujejo z različnimi oblikami nasilja na delovnem mestu in negativnim vedenjem. V tabeli 1 so navedene glavne značilnosti posamezne dimenzije temne triade, ki po svoji naravi sodijo v socialno neželena vedenja in značilnosti. Hkrati pa implicitno nakazujejo na morebitno povezavo z nasilnim vedenjem (Jones in Paulhus, 2010).

Tabela 1. *Glavne značilnosti posamezne dimenzije temne triade.*

| Narcisizem | Makiavelizem | Psihopatija |
|--|-----------------------|--|
| Samopromocija | Manipulativnost | Impulzivnost |
| Samovšečnost | Laganje in goljufanje | Nagnjenost k tveganim vedenjem |
| Potreba po občudovanju s strani drugih | Izkoriščanje | Hladnokrvnost |
| Nagnjenost k nezvestobi | Maščevalnost | Nagnjenost h kršenju socialnih norm |
| Občutek upravičenosti | | Pogosta antisocialna in kriminalna vedenja |

Forsyth s sodelavci (2012) v obsežni metaanalizi posebej obravnava vsako od dimenzij temne triade v povezavi z vedenjem na delovnem mestu. Posamezniki z visoko izraženim narcisizmom so pogosto nepriljubljeni na

delovnem mestu, sodelavci jih zaznavajo kot arogantne. V situaciji ogroženosti tega so bolj sovražni in agresivni, hkrati pa so zelo sebični ter zavračajo kompromise z drugimi (Resick, Whitman, Weingarden in Hiller, 2009). Takšna vedenja in prepričanja vodijo v neželjeno vedenje na delovnem mestu (npr. goljufanje, nevljudnost, nasilje, agresija in tako imenovani kriminal belih ovratnikov) (Bogart, Benotsch in Pavlovic, 2004).

Posamezniki z visoko izraženim makiavelizmom so nagnjeni k nespoštovanju človekovih pravic (Forsyth idr., 2012), kar predvsem izhaja iz prepričanja, da so ljudje naivni (Forsyth idr., 2012). V karieri so navadno zelo uspešni, predvsem v nestrukturiranih in manj organiziranih okoljih (Ferris in King, 1996). S svojimi sposobnostmi manipuliranja in prikrievanja si pridobijo zaupanje sodelavcev in strank, kar povečuje njihovo uspešnost (Forsyth idr., 2012), po drugi strani pa jim omogoča obračanje situacije v svojo korist (Hurley, 2005).

Posamezniki z visoko izraženo psihopatijo so uspešni predvsem takrat, ko delovne naloge zahtevajo racionalno mišljenje, čustveno nevpletenost in pripravljenost za tvegana vedenja. Osredotočeni so na uspeh, tudi če s tem škodujejo drugim (Yang in Raine, 2008), saj ne občutijo krivde in izkazujejo manj skrbi za druge ljudi (Hare in Neumann, 2009). Od vseh treh dimenzij temne triade naj bi se ravno psihopatija najvišje povezovala z nasilnim, nevarnim ali agresivnim vedenjem v organizacijah (Hare in Neumann, 2009).

Baughman in sodelavci (2012) so bili med prvimi, ki so se na vzorcu odraslih lotili preučevanja povezave med temno triado in nasiljem. Ugotovili so, da se z nasilnim vedenjem najvišje povezuje psihopatija, sledi makiavelizem in nazadnje narcisizem. Ob tem niso ugotovili povezave med dimenzijami temne triade pri odraslih in specifičnimi oblikami nasilja.

Jonason in sodelavci (2012) poročajo, da psihopatijo med zaposlenimi posamezniki pomembno določa uporaba manipulacijske taktike grožnje, makiavelizem določa uporaba manipulacijske taktike šarma in prikrite manipulacije, narcisizem pa med posamezniki pomembno določa uporaba manipulacijskih taktik lastnega izgleda. Omenjeni avtorji so prav tako ugotovili, da se trše taktike manipulacije (npr. grožnja kaznovanja, manipulacije osebe, manipulacije situacije ipd.) močneje povezujejo z višjo izraženo vseh treh dimenzij temne triade kot mehke taktike (npr. spodbujanje ekipnega duha, obljubljanje nagrad, uporaba šarma, videza, humorja ipd.). Na podlagi citiranih raziskav postavljamo našo drugo hipotezo, da se bo z različnimi oblikami nasilja najvišje in pozitivno povezovala psihopatija, nato makiavelizem in najmanj narcisizem.

Temna triada in vodilni zaposleni

Poleg osebnostnih dejavnikov k nasilju na delovnem mestu prispevajo tudi različni dejavniki okolja, kot so stil vodenja oddelka – (ne)podporen ali (ne)pravičen in nasprotujoče si zahteve do zaposlenega – konfliktnost v dodeljeni delovni nalogi (Hauge idr., 2011). Določena delovna mesta od posameznika zahtevajo izraženost osebnostnih lastnosti, ki so značilna za temno triado. Takšne delovne pozicije so predvsem vodilne pozicije, ki od posameznika nemalokrat, še posebej v velikih korporacijah, zahtevajo spretnost vodenja ljudi, politične, organizacijske in socialne spretnosti, sposobnost odločanja glede na objektivne dejavnike in ne na podlagi lojalnosti, zaupanja in emocij (Dorfman, Hanges in Brodbeck, 2004; Offermann, Kennedy in Wirtz, 1994). Takšna vedenja nadrejenih so mnogo bolj tolerirana s strani družbe, kot če bi enaka vedenja izražal podrejeni (Forsyth idr., 2012). S tem so skladna tudi poročanja različnih raziskovalcev, da je ravno na vodilnih pozicijah moč najti nemalo posameznikov z visoko izraženimi dimenzijami temne triade, predvsem psihopatije (Babiak in Hare, 2007; Babiak, Neumann in Hare, 2010; Boddy idr., 2015; Templer, 2018). Nasprotno tezi, da je vodstveni položaj spodbujevalec dimenzij temne triade, Jones in Paulhus (2009) izpostavljata predpostavko, da je vodstveni položaj le priložnost za izražanje že tako prisotne temne triade pri posamezniku. Avtorja trdita, da vodilna pozicija ne »povzroči« povišanja izraženosti dimenzij temne triade pri posamezniku, temveč naj bi že tako bolj izražene dimenzije temne triade pri posamezniku s pomočjo prevzemanja delovnih nalog vodje postale bolj očitne.

Forsyth s sodelavci (2012) ugotavlja, da je avtoriteta oziroma položaj vodje kot moderatorska spremenljivka med povezavo temne triade in neproduktivnim vedenjem na delovnem mestu imela vpliv le pri višje izraženi psihopatiji. Posamezniki z visoko izraženim narcisizmom in makiavelizmom so ne glede na vodstveni položaj izražali podobno stopnjo nasilja, medtem ko so posamezniki z visoko izraženo psihopatijo v primeru vodilnih položajev izražali manj neproduktivnega vedenja kot posamezniki z visoko izraženo psihopatijo, ki niso zavzemali vodilnih položajev. Ti posamezniki so se najverjetneje naučili izražati svoje negativne plati skozi dejanja, ki niso bila vključena v raziskavo (npr. policist izziva osumljenca do te mere, da mora uporabiti silo).

Na podlagi citiranih raziskav postavljamo našo tretjo hipotezo, da bo *do razlik med nadrejenimi in podrejenimi prišlo pri vseh treh dimenzijah temne triade, in sicer v smeri višje izraženosti pri nadrejenih*. Predpostavljamo tudi

(četrta hipoteza), da se bo *pri nadrejenih pokazala višja in pozitivna poveza-va med temno triado in vsemi merami nasilja kot pri podrejenih.*

Metoda

Udeleženci

Naša ciljna skupina so bili posamezniki, zaposleni najmanj šest mesecev, za polni ali polovični delovni čas. Vzorec 200 slovenskih zaposlenih je sestavljalo 27,5 % moških in 72,5 % žensk s povprečno starostjo 38,6 let ($SD = 11,4$). Največ udeležencev je bilo zaposlenih že več kot dve leti (67,5 %), manj za več kot eno leto (15,5 %) ali pa vsaj šest mesecev (16,5 %). Največ je bilo zaposlenih za polni delovni čas (91 %) in manj za polovični delovni čas (9 %). 38,5 % je imelo nadrejeni delovni položaj, 61,5 % pa ne.

Pripomočki

V raziskavi smo uporabili štiri vprašalnike samoocenjevalnega tipa. Za merjenje osebnostnih potez temne triade smo uporabili Vprašalnik temne triade (Dark Triad of Personality, D3-Short; Paulhus, 2013). Oseba na 5-stopenjski lestvici oceni, v kolikšni meri se strinja s 27 postavkami, pri čemer 1 pomeni močno nestrinjanje in 5 močno strinjanje. Višji rezultat kaže na višjo izraženost merjenega konstrukta. Iz nabora 27 postavk se sestavijo 3 lestvice po 9 postavk: *narcisizem* (npr. Rad spoznavam pomembne osebe.), *makiavelizem* (npr. Na splošno, ljudje ne bodo trdo delali, dokler jim ni treba.) in *psihopatija* (npr. Ljudje, ki me zafrkavajo, to vedno obžalujejo.). Koeficient notranje konsistentnosti (Cronbach α) za lestvico makiavelizem je 0,73, za lestvico narcisizma 0,67 in za lestvico psihopatije 0,69.

Za mero nasilja na delovnem mestu smo uporabili dva vprašalnika, ki smo ju prav tako prevedli v slovenski jezik. Vprašalnik nasilja (The Bullying Questionnaire – TBQ; Baughman, Dearing, Giammarco in Vernon, 2012) vsebuje 17 postavk, ki se seštejejo v tri podlestvice *fizično direktno* (npr. Silovito sem potisnil/-a ali povlekel/-a drugo osebo.), *verbalno direktno* (npr. Drugi osebi sem grozil/-a, da ji bom škodoval/-a.) in *indirektno* (npr. Spoprijateljil/-a sem se z nekom, da bi prizadel/-a drugo osebo.) ter skupno vsoto lestvice nasilja. Za vsako postavko oseba na 5-stopenjski Likertovi lestvici označi, kako pogosto je v zadnjem mesecu izražala navedena vedenja (Hyatt, Maples-Keller, Sleep, Lynam in Miller, 2019). Koeficient notranje konsistentnosti (Cronbach α) za skupno lestvico je 0,86, za lestvico fizično direktno je 0,56, za lestvico verbalno direktno je 0,83 in za indirektno je 0,39. Druga mera nasilja

na delovnem mestu je bil Vprašalnik negativnih vedenj (The Negative Acts Questionnaire – Revised – NAQ-R; Einarsen, Hoel in Notelaers, 2009). Vprašalnik sestavlja 22 postavk, ki so namenjene merjenju izpostavljenosti nasilja pri žrtvah (npr. Nekdo o vas širi govornice ali vas obrekuje.). V namen naše študije smo postavke preoblikovali tako, da merijo izvajanje nasilja nad drugimi (perspektiva izvajalca nasilja; npr. O drugih širim govornice ali jih obrekuje.). V prvem delu vprašalnika oseba na 5-stopenjski Likertovi lestvici označi, kako pogosto je v zadnjih šestih mesecih izražala zapisana vedenja (Einarsen, Hoel in Notelaers, 2009). Drugega dela vprašalnika, ki sprašuje po pogostosti izpostavljenosti nasilju, zaradi spremembe perspektive postavk nismo vključili v našo študijo. Einarsen, Hoel in Notelaers (2009) so v svoji študiji poročali o treh podlestvicah NAQ-R, in sicer *oteževanje opravljanja dela* (npr. Zadržujem informacije, kar vpliva na učinkovito opravljanje dela drugih.), *medosebno nadlegovanje* (npr. Drugim se posmehujem ali jih ponižujem v zvezi z njihovim delom.), *psihično/fizično ustrahovanje* (npr. Na druge kričim ali se spontano jezim), zato smo poleg skupnega rezultata na vprašalniku izračunali tudi rezultate na navedenih podlestvicah. Koeficient notranje konsistentnosti (Cronbach α) za skupno lestvico je 0,90, za lestvico oteževanje opravljanja dela je 0,74, za lestvico medosebno nadlegovanje je 0,84 in za lestvico psihično/fizično ustrahovanje 0,53.

Socialno zaželenost smo preverjali z Lestvico socialne zaželenosti – 17 (The Social Desirability Scale-17 – SDS-17; Stöber, 2001), ki ima 17 postavk, pri katerih posameznik označi, če zanj držijo ali ne. Pri tem vprašalniku je prišlo do napake ob vnašanju postavk v spletno aplikacijo za anketiranje, zato uporabljena oblika vsebuje 15 postavk in ne 17, kakor je bilo v originalni obliki vprašalnika. Izpuščeni sta bili postavki: »Poskusil sem že ilegalne droge (npr. marihuana, kokain, ipd.)« in »Vedno sprejemam mnenja drugih, četudi se oni z mojim ne strinjajo.«. Kljub temu je koeficient notranje zanesljivosti ustrezno visok ($\alpha = ,75$), zato smo se odločili upoštevati rezultate lestvice.

Postopek

Izbrani vprašalniki niso bili dostopni v slovenskem jeziku, zato smo jih z dovoljenjem prevedli po postopku dvojnega prevoda in tako oblikovali slovenske oblike vprašalnikov. Prevedene vprašalnike smo udeležencem, ki smo jih zbirali po metodi snežne kepe, posredovali v spletni obliki, prek spletne aplikacije za anketiranje *1ka* in v obliki papir-svinčnik. Vabilo k sodelovanju v raziskavo je videlo 664 ljudi, anketo je odprlo 377 ljudi, do konca pa jo je rešilo 188 ljudi, kar kaže na to, da je manj kot tretjina rešila

anketo do konca. Anketa je bila na voljo za reševanje 28 dni, reševanje pa je v povprečju trajalo 10 min. Dodatnih 12 udeležencev smo pridobili s pomočjo vprašalnika oblike papir-svinčnik.

Rezultati

Pojavnost temne triade, nasilja ter negativnih vedenj pri zaposlenih Slovencih

V tabeli 2 so navedene aritmetične sredine in standardne deviacije za vse lestvice ter skupne rezultate vprašalnikov, ki smo jih vključili v našo raziskavo. Najvišje izražena lestvica temne triade je *makiavelizem* ($M = 26,4$, $SD = 5,5$), med oblikami nasilja je *verbalno direktno nasilje* ($Me = 8,00$ in $IQR = 2,00$) in najbolj izraženo negativno vedenje je *medosebno nadlegovanje* ($Me = 13,00$ in $IQR = 4,00$). Pri spremenljivkah nasilja se je pokazala težava z normalnostjo porazdelitev v smeri desne asimetričnosti. Zato smo poleg aritmetične sredine in standardne deviacije izračunali še mediano in interkvartilni razmik.

Tabela 2. Aritmetične sredine, mediane, standardne deviacije in interkvartilni razmiki lestvice temne triade, lestvic nasilja na delovnem mestu in socialne zaželenosti

| | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>Me</i> | <i>IQR</i> |
|-------------------------------------|----------|-----------|-----------|------------|
| Vprašalnik temne triade | | | | |
| Makiavelizem | 26,37 | 5,5 | 26,00 | 8,00 |
| Narcisizem | 25,75 | 4,7 | 26,00 | 8,00 |
| Psihopatija | 16,03 | 4,0 | 15,50 | 6,00 |
| Vprašalnik nasilja | | | | |
| Fizično direktno | 5,54 | 1,2 | 5,00 | 1,00 |
| Verbalno direktno | 8,69 | 2,8 | 8,00 | 2,00 |
| Indirektno | 5,51 | 0,9 | 5,00 | 1,00 |
| Nasilje (skupaj) | 19,75 | 4,4 | 18,00 | 4,00 |
| Vprašalnik negativnih vedenj | | | | |
| Oteževanje opravljanja dela | 9,83 | 2,4 | 9,00 | 2,00 |
| Medosebno nadlegovanje | 13,71 | 3,5 | 13,00 | 4,00 |
| Psihično/fizično ustrahovanje | 3,36 | 0,9 | 3,00 | 0,00 |
| Negativno vedenje (skupaj) | 26,90 | 6,2 | 25,00 | 5,75 |
| Socialna zaželenost | 9,44 | 3,1 | 10,00 | 4,00 |

Povezave med temno triado in nasiljem na delovnem mestu

Tabela 3 kaže korelacije med vsemi vključenimi spremenljivkami in koeficiente zanesljivosti vsake od lestvic. Ker se večina spremenljivk nasilja ne porazdeljuje normalno, smo pri ugotavljanju povezanosti uporabili Spearmanov koeficient korelacije.

Koeficiente korelacije med mero temne triade in merama nasilja smo kontrolirali s spremenljivko *socialne zaželenosti*, ki se pomembno negativno povezuje z večino spremenljivk, ki se nanašajo na nasilje (tabela 3). Med spremenljivkami makiavelizma, narcisizma in psihopatije smo zasledili nizke do zmerne korelacije, najvišjo med makiavelizmom in psihopatijo ($r = ,41$). Med tremi spremenljivkami temne triade ter lestvicami in skupnimi rezultati TBQ in NAQ-R so korelacije predvsem nizke, z izjemo zmerne povezave med makiavelizmom in skupnim rezultatom NAQ-R ($r = ,31$). Najvišje povezave se kažejo pri psihopatiji, najnižje pri narcisizmu. Izjema je nekoliko višja povezava med makiavelizmom in oteževanjem opravljanja dela ($r = ,26$). Narcisizem se najbolj povezuje z oteževanjem opravljanja dela ($r = ,19$), medtem ko se psihopatija najbolj povezuje z indirektnim nasiljem ($r = ,27$). Glede na najvišje koeficiente zanesljivosti (tabela 3) ni presenetljivo, da se najvišje povezave kažejo med temno triado in skupnimi rezultati vprašalnikov nasilja. Vse povezave med spremenljivkami temne triade in spremenljivkami nasilja so pozitivne.

Prav tako smo izračunali najvišjo možno korelacijo med nasiljem in temno triado ($r = ,39$). To smo naredili tako, da smo sešteli vse lestvice temne triade in vse lestvice nasilja (skupne rezultate TBQ in NAQ-R). Ta korelacija predstavlja najvišjo možno korelacijo na našem vzorcu med dvema skupinama spremenljivk. Po kontroli socialne zaželenosti je bila omenjena korelacija nekoliko nižja ($r = ,33$). Cronbachovi koeficienti zanesljivosti so navedeni v diagonali tabele 3. Lestvica indirektnega nasilja ima najnižji koeficient zanesljivosti ($\alpha = ,39$), sledita ji lestvici psihičnega/fizičnega ustrahovanja ($\alpha = ,53$) in fizičnega direktnega nasilja ($\alpha = ,56$).

Izračunali smo enostavno linearno regresijo, v katero smo kot napovednike vključili vse tri dimenzije temne triade. Odvisna spremenljivka (kriterij) je bila skupni rezultat lestvice nasilja in lestvice negativnega vedenja (splošna mera nasilja). Pri preverjanju predpostavk linearne regresije smo ugotovili, da obstajajo določene težave s homoscedastičnostjo, kar se sklada s predhodno omenjeno desno asimetričnostjo porazdelitve rezultatov na lestvicah nasilja. Konkretno v našem primeru to pomeni, da bomo pri višjih napovedanih vrednostih imeli tudi večjo napako napovedovanja.

Tabela 3. Povezave med lestvicami nasilja in temne triade ter koeficienti zanesljivosti

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|-----------------------------------|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1. Makivelizem | ,73 | ,20 | ,41* | ,09 | ,07 | ,25* | ,13 | ,26* | ,24* | ,12 | ,31* | -,22 |
| 2. Narcizem | | ,67 | ,15* | ,03 | ,05 | ,04 | ,05 | ,19 | ,15 | ,13 | ,21* | -,11 |
| 3. Psihopatija | | | ,69 | ,21* | ,22* | ,27* | ,27* | ,08 | ,25* | ,10 | ,19 | -,20 |
| 4. Fizično – direktno | | | | ,56 | ,55* | ,49* | ,72* | ,15* | ,21* | ,20* | ,23* | -,40 |
| 5. Verbalno – direktno | | | | | ,83 | ,43* | ,92* | ,22* | ,34* | ,31* | ,37* | -,39 |
| 6. Indirektno | | | | | | ,39 | ,65* | ,20* | ,24* | ,18* | ,28* | -,31 |
| 7. Nasilje (skupaj) | | | | | | | ,86 | ,25* | ,35* | ,31* | ,38* | -,40 |
| 8. Oteževanje opravljanja dela | | | | | | | | ,74 | ,49* | ,25* | ,79* | -,52 |
| 9. Medosebno nadlegovanje | | | | | | | | | ,84 | ,29* | ,89* | -,47 |
| 10. Psihično/fizično ustrahovanje | | | | | | | | | | ,53 | ,43* | -,23 |
| 11. Negativno vodenje (skupaj) | | | | | | | | | | | ,90 | -,53 |
| 12. Socialna zaželenost | | | | | | | | | | | | ,75 |

Opomba: * $p < ,05$.

Tabela 4. Koeficienti linearne regresije za napovedovanje izraženosti nasilja na delovnem mestu na podlagi dimenzij temne triade

| | <i>b</i> | 95% IZ | β | <i>t</i> | <i>p</i> |
|--------------|----------|---------------|---------|----------|----------|
| Makiavelizem | 0,25 | [0,02, 0,49] | 0,15 | 2,12 | 0,03 |
| Narcisizem | 0,05 | [-0,20, 0,29] | 0,02 | 0,37 | 0,72 |
| Psihopatija | 0,92 | [0,61, 1,24] | 0,41 | 5,75 | 0,00 |

Opomba: $a = 24,03$ ($SE = 3,82$).

Rezultati linearne regresije so bili statistično pomembni ($F(3,196) = 22,902$, $p < ,00$), z R^2 v višini od 0,26. Pri tem velja upoštevati, da sta se le psihopatija in makiavelizem pokazala kot statistično pomembna napovednika nasilja (tabela 4).

Razlike med nadrejenimi in podrejenimi v povezavah med temno triado in nasiljem na delovnem mestu. Aritmetične sredine in standardne deviacije za vodje oz. nadrejene ($N = 77$) in podrejene ($N = 123$) za vse lestvice nasilja in temne triade so navedene v tabeli 5. Razlika med skupinama je bila pri lestvici makiavelizma statistično značilna ($U = 3924$, $p = ,04$).

V tabeli 6 so navedene povezave med lestvicami nasilja in temno triado za vodje in podrejene. Najvišje korelacije pri podrejenih smo zasledili med skupnim rezultatom nasilja in psihopatijo ($r = ,40$), pri nadrejenih pa med fizičnim direktnim nasiljem in psihopatijo ($r = ,49$). Pri podrejenih se narcisizem ni povezoval z nasiljem, medtem ko se pri nadrejenih kažejo nizke do zmerne povezave z verbalnim direktnim ($r = ,25$) in indirektnim nasiljem ($r = ,25$) ter tudi s skupnim rezultatom TBQ ($r = ,27$).

Tabela 5. Aritmetične sredine, mediane, standardne deviacije in interkvartilni razmiki spremenljivk nasilja ter temne triade posebej za nadrejene in podrejene

| | Podrejeni | | | Nadrejeni | | | | |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|----------|-----------|-----------|------------|
| | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>Me</i> | <i>IQR</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>Me</i> | <i>IQR</i> |
| Makiavelizem | 27,03 | 5,28 | 27,00 | 7,00 | 25,31 | 5,63 | 25,00 | 9,00 |
| Narcisizem | 25,68 | 4,76 | 26,00 | 8,00 | 25,87 | 4,53 | 26,00 | 6,00 |
| Psihopatija | 16,11 | 3,87 | 16,00 | 6,00 | 15,90 | 4,27 | 15,00 | 5,00 |
| Fizično direktno | 5,53 | 1,20 | 5,00 | 1,00 | 5,56 | 1,20 | 5,00 | 1,00 |
| Verbalno direktno | 8,65 | 3,09 | 8,00 | 2,00 | 8,75 | 2,35 | 8,00 | 2,50 |
| Indirektno | 5,51 | 1,00 | 5,00 | 1,00 | 5,52 | 0,87 | 5,00 | 1,00 |
| Nasilje (skupaj) | 19,69 | 4,65 | 18,00 | 4,00 | 19,83 | 3,91 | 18,00 | 5,00 |
| Oreževanje opravljanja dela | 9,68 | 1,62 | 9,00 | 2,00 | 10,01 | 3,36 | 9,00 | 2,00 |
| Medosebno nadlegovanje | 13,70 | 3,04 | 13,00 | 4,00 | 13,71 | 4,24 | 13,00 | 4,00 |
| Psihično/fizično ustrahovanje | 3,37 | 0,80 | 3,00 | 1,00 | 3,32 | 1,03 | 3,00 | 0,00 |
| Negativno vedenje (skupaj) | 26,76 | 4,71 | 25,00 | 6,00 | 27,12 | 8,15 | 25,00 | 5,50 |

Tabela 6. Korelacije med lestvicami nasilja in temne triade za nadrejene in podrejene

| | Makiavelizem | | Narcizem | | Psihopatija | |
|-------------------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-----------|
| | Podrejeni | Nadrejeni | Podrejeni | Nadrejeni | Podrejeni | Nadrejeni |
| Fizično direktno | ,16 | ,22 | -,05 | ,19 | ,29* | ,49* |
| Verbalno direktno | ,18 | ,30* | -,09 | ,25* | ,37* | ,36* |
| Indirektno | ,29* | ,32* | -,08 | ,25* | ,34* | ,36* |
| Nasilje (skupaj) | ,23* | ,33* | -,09 | ,27* | ,40* | ,45* |
| Oteževanje opravljanja dela | ,20* | ,25* | ,10 | ,18 | ,11 | ,39* |
| Medosebno nadlegovanje | ,28* | ,25* | ,07 | ,16 | ,30* | ,41* |
| Psihično/fizično ustrahovanje | ,15 | ,16 | ,08 | ,19 | ,24* | ,18 |
| Negativno vedenje (skupaj) | ,29* | ,25* | ,09 | ,17 | ,28* | ,40* |

Opomba: * $p < ,05$.

Prav tako smo izračunali linearno regresijo med dimenzijami temne triade in splošno mero nasilja posebej za nadrejene ($F(3,73) = 10,652, p < ,00, r^2 = ,30$) in podrejene ($F(3,119) = 12,057, p < ,00, r^2 = ,23$). Pri obeh skupinah se kaže težava s homoscedastičnostjo, kar pomeni, da so dobljeni koeficienti bolj natančni pri napovedovanju nižjih rezultatov kriterija.

Tabela 7. Koeficienti linearne regresije za napovedovanje izraženosti nasilja na delovnem mestu na podlagi dimenzij temne triade posebej za podrejene in nadrejene

| | <i>b</i> | 95 % IZ | β | <i>t</i> | <i>p</i> |
|--------------|----------|---------------|---------|----------|----------|
| Nadrejeni | | | | | |
| Makiavelizem | 0,31 | [-0,10, 0,72] | 0,18 | 1,51 | 0,13 |
| Narcisizem | 0,13 | [-0,34, 0,61] | 0,06 | 0,57 | 0,57 |
| Psihopatija | 0,97 | [0,39, 1,55] | 0,41 | 3,35 | 0,00 |
| Podrejene | | | | | |
| Makiavelizem | 0,26 | [-0,04, 0,56] | 0,16 | 1,73 | 0,09 |
| Narcisizem | -0,03 | [-0,32, 0,26] | -0,02 | -0,20 | 0,84 |
| Psihopatija | 0,83 | [0,43, 1,23] | 0,34 | 4,15 | 0,00 |

Rezultati linearne regresije so pokazali, da je edino psihopatija statistično pomemben napovednik nasilja na delovnem mestu tako za skupino podrejenih kot nadrejenih (tabela 7).

Razprava

Izraženost temne triade in nasilja med zaposlenimi v Sloveniji

Veliko raziskav (npr. Hemati-Esmacili, Heshmati-Nabavi, Pouresmail, Mazlom in Reihani, 2018; Lamont in Brunero, 2018; Vartia, 2001; Yang, Stone, Petrini in Morris, 2018) poudarja problematiko z vidika žrtev, medtem ko naša študija obravnava nasilje z vidika izvajalca nasilja. Zanimalo nas je, kako so izražene dimenzije temne triade med slovenskimi zaposlenimi. Ugotovili smo, da sta v povprečju na zajetem vzorcu zaposlenih najbolj izražena *makiavelizem* in *narcisizem*, najmanj pa *psihopatija*. Vzorec zaposlenih, zajetih v študiji, lahko torej opišemo kot bolj nagnjen k laganju, goljufanju (Jones in Paulhus, 2009), manipulativnosti, nespoštovanju človekovih pravic (Forsyth idr., 2012), maščevalnosti (Natahanson, 2008) ter kot grandiozne, eksibicionistične in superiorne osebe (Jonason idr., 2017), manj pa kot osebe, ki so čustveno nevpletene in pripravljene škodovati

drugim za doseganje lastnega uspeha (Yang in Raine, 2008). Podobno izraženo omenjenih treh dimenzij so ugotovili tudi v predhodnih raziskavah (npr. Jonason idr., 2017).

Udeleženci študije so poročali, da so pogosteje direktno verbalno nasilni in bolj nagnjeni k medosebnemu nadlegovanju. Slednje je lestvica negativnih vedenj, ki se nanaša predvsem na ignoriranje, izključevanje, pretirano kritiziranje in posmehovanje sodelavcem. Manj izražene oblike nasilja v vzorcu pa so indirektno nasilje, fizično nasilje, oteževanje opravljanja dela in psihično/fizično ustrahovanje.

Odnos med temno triado in nasiljem na delovnem mestu

V nadaljevanju smo s prvo hipotezo predpostavili, da se bo na zajetem vzorcu zaposlenih ob kontroliranju socialne zaželenosti pojavila pomembna pozitivna povezava med temno triado in nasiljem. Korelacija je bila tako brez kot s kontrolirano socialno zaželenostjo pomembno pozitivna, zato lahko omenjeno hipotezo podpremo. Zanimivo je, da se je socialna zaželenost negativno povezovala tako s temno triado kot z različnimi vrstami nasilja. To pomeni, da posamezniki z višje izraženo temno triado, kot tudi posamezniki, ki so bolj nagnjeni k izvajanju nasilja, dejansko odgovarjajo manj socialno zaželeno. Možno je, da zaradi manjše sprejemljivosti ti posamezniki niso obremenjeni s podajanjem socialno zaželenih odgovorov, še posebej pri anonimnem odgovarjanju. Rezultati linearne regresije pa so pokazali, da zlasti *makiavelizem* in *psihopatija* statistično pomembno napovedujeta izraženo nasilje na delovnem mestu.

Omenjena povezava med temno triado in nasiljem pomeni, da bo posameznik z višje izraženo katerokoli dimenzijo temne triade bolj verjetno izražal tudi več nasilnega vedenja. Tako bo na primer oseba, ki ima višje izražen *narcisizem*, z večjo verjetnostjo bolj sovražno in agresivno naravnana, kadar je njen ego ogrožen (Miller idr., 2010), zavračala bo oblikovanje kompromisov z drugimi (Resick idr., 2012) in bo prepričana, da zanjo običajna pravila ne veljajo (Bogart idr., 2004). Podobno se lahko pokaže pri *makiavelizmu* in *psihopatiji*. Oseba z višje izraženim makiavelizmom bo bolj nagnjena k maščevalnosti (Nathanson, 2008), manipulativnosti in neupoštevovanju človekovih pravic (Forsyth idr., 2012). Oseba z višje izraženo psihopatijo pa bo bolj pripravljena škodovati drugim za doseganje lastnih ciljev (Yang in Raine, 2008). Ker gre za robustno mero povezave, moramo biti ob posploševanju na širšo populacijo zelo previdni.

Narcisizem, makiavelizem in psihopatija

Našo drugo hipotezo, kjer smo predpostavili, da se bo z različnimi oblikami nasilja najvišje in pozitivno povezovala *psihopatija*, nato *makiavelizem* in najmanj *narcisizem*, lahko zavrnamo. Rezultati so pokazali, da se je psihopatija pozitivno in bolj kot makiavelizem ter še bolj kot narcisizem, povezovala le s skupnim rezultatom TBQ in tremi podlestvicami *fizično direktno*, *verbalno direktno* in *indirektno nasilje*, kar je povsem skladno z rezultati raziskave Baughman in sodelavcev (2012). Vendar pa moramo izpostaviti, da je zanesljivost lestvic indirektno nasilje in fizično direktno nasilje zelo nizka. Z drugo mero nasilja, NAQ-R, pa so se pokazale drugačne povezave. Z našo hipotezo se sklada le rezultat na podlestvici *medosebno nadlegovanje*, vendar je razlika med povezavo s psihopatijo in povezavo z makiavelizmom zanemarljiva. Ostale povezave temne triade z lestvicami na NAQ-R so pozitivne, nizke do srednje visoke ali pa nepomembne ter ne sledijo zastavljenemu zaporedju naše hipoteze. Od vseh treh dimenzij se psihopatija statistično pomembno pozitivno povezuje z največ oblikami nasilja, ki smo jih vključili v raziskavo. Nastala situacija je lahko odraz vprašalnikov, ki merijo različne oblike nasilja. S skupnim rezultatom TBQ se statistično pomembno povezuje le psihopatija, medtem ko se s skupnim rezultatom NAQ-R statistično pomembno povezuje makiavelizem in narcisizem. Slednje lahko pomeni, da TBQ vsebuje postavke, ki v večji meri vključujejo oblike nasilja, ki so bolj značilne za psihopatijo, medtem ko NAQ-R vsebuje postavke, ki v večji meri vključujejo oblike nasilja, ki so bolj značilne za makiavelizem in narcisizem. Napisano ostaja odprto vprašanje za nadaljnje raziskave. Prav tako psihopatija in makiavelizem predstavljata dobra napovednika splošne mere nasilja na delovnem mestu.

Razlike med podrejenimi in nadrejenimi

Na podlagi predhodnih raziskav smo v tretji hipotezi predpostavili, da bo do razlik med nadrejenimi in podrejenimi prišlo pri vseh treh dimenzijah temne triade, in sicer v smeri višje izraženosti vseh treh pri vodjih. Analiza rezultatov je pokazala, da lahko tudi to hipotezo zavrnamo. Izkazalo se je, da se statistično pomembna razlika med nadrejenimi in podrejenimi pojavlja le pri *makiavelizmu*, ki gre v smer višje izraženosti pri podrejenih. Skupaj s podatkom, da je makiavelizem tudi dimenzija, ki je na našem vzorcu najbolj izražena, bi lahko zaključili, da so podrejeni bolj manipulativni, maščevalni in prikrito škodoželjni v primerjavi s svojimi nadrejenimi. Slednja ugotovitev se ne sklada s pričakovanji, saj je za ljudi z višje

izraženim makiavelizmom značilno vzdrževanje moči, uporaba prikrite manipulacije, močne managerske taktike ter zavajanje drugih (Jonason idr., 2012). Takšne taktike jim povečujejo možnost pridobivanja vodilne pozicije, kar lahko privede do višje nasičenosti vodilnih položajev z makiavelističnimi posamezniki. Predstavljene ugotovitve naše raziskave nasprotujejo trditvam Nolimala (2013), ki v svojem članku predpostavlja, da slovensko politiko in gospodarstvo preplavljajo posamezniki z visoko izraženimi psihopatskimi lastnostmi.

Zanimalo nas je tudi, ali bodo povezave med nasiljem in temno triado pri nadrejenih višje v primerjavi s podrejenimi (četrti hipoteza). Izkazalo se je, da niso vse povezave med merami nasilja in posameznimi dimenzijami temne triade višje pri nadrejenih kot podrejenih, zato zadnjo hipotezo zavrnamo. Višje povezave pri nadrejenih so prisotne med skupnim rezultatom TBQ in makiavelizmom, narcisizmom in psihopatijo ter skupnim rezultatom NAQ-R in psihopatijo. Povezava med skupnim rezultatom NAQ-R in makiavelizmom je bila višja pri podrejenih, povezava med skupnim rezultatom NAQ-R in narcisizmom pa je bila nepomembna. Ti rezultati se vendarle do določene mere skladajo z našo hipotezo in s predpostavko Jonesa in Paulhusa (2009), s katero razlagata, da je vodilni položaj le »oder«, na katerem dimenzije temne triade postanejo bolj vidne, v kolikor so že prej visoko izražene pri posamezniku. Da bi predpostavko lahko z gotovostjo potrdili, bi bile potrebne nadaljnje raziskave na tem področju.

Zanimivi so tudi rezultati linearne regresije, ki so pokazali, da je le psihopatija statistično pomemben napovednik nasilja na delovnem mestu, tako za nadrejene kot podrejene. Iz tega je razvidno, da se psihopatija, kot dejavnik tveganja za nasilno vedenje, ne pojavlja le pri vodstvenem kadru, ampak tudi pri ostalih zaposlenih. Ker se glede na podatke preteklih raziskav (npr. Forsyth idr., 2012) nasilna dejanja vodilnih v družbi bolj tolerirajo, lahko naša ugotovitev opominja vse zaposlene in spodbuja zavedanje, da posameznikov položaj ne opravičuje nespoštljivega in nasilnega vedenja.

Pomanjkljivosti in prednosti naše raziskave ter izzivi za nadaljnje raziskovalno delo

V postopku raziskave smo opazili nekaj pomanjkljivosti. Manjši del vprašanj je bilo smiselnih za tiste zaposlene, ki so sodelavcem nadrejeni. Udeleženci, ki imajo funkcije vodje, so bili zato pri odgovarjanju na ta vprašanja lahko zmedeni. Na omenjeno pomanjkljivost so nas opozorili udeleženci, ki so vprašalnike izpolnjevali v obliki papir-svinčnik. Velika večina zaposlenih

je sodelovala z izpolnjevanjem spletne ankete, ki jim je bila posredovana prek elektronske pošte ali spletnih družbenih kanalov. To pomeni, da ne moremo zagotoviti, da so udeleženci anketo reševali v enakih pogojih. Pomankljivosti študije so tudi relativno majhen vzorec in nizka zanesljivost nekaterih podlestvnic nasilja, kljub temu so skupni rezultati vprašalnikov nasilja visoko zanesljivi.

Najpomembnejši doprinos opazamo v raziskovanju nasilja z vidika izvajalca nasilja, saj je tovrsten način raziskovanja nasilja redke. Menimo, da je za ustrezno in primerno razumevanje, obravnavo ter zmanjšanje nasilja nujno potrebno raziskovanje le-tega z obeh vidikov. Pomembna dodana vrednost raziskave je tudi prevod uporabljenih merskih pripomočkov v slovenski jezik, opravljen v sodelovanju s kolegi in strokovnimi prevajalci. To omogoča širši nabor različnih vprašalnikov, ki se lahko uporabljajo na področju organizacijske psihologije in so v pomoč psihologom pri raziskovanju. Kljub temu je treba za uporabljene vprašalnike narediti validacijo, standardizacijo in normiranje omenjenih vprašalnikov, in sicer za doseganje višje uporabne vrednosti. Menimo, da smo s tem dosegli zadane praktične in teoretične namene raziskave ter zadovoljili v začetku prepoznano potrebo po spoznavanju raziskovanega področja.

Z nadaljnjimi raziskavami bi bilo smiselno preveriti, kateri so situacijski dejavniki, ki v kombinaciji z dimenzijami temne triade pripomorejo k pojavnosti nasilja, ter kaj so morebitni motivacijski dejavniki nasilja v povezavi s temno triado. Tako bi lahko sčasoma opredelili, kako temna triada privede do nasilja na delovnem mestu. Potrebno bi bilo tudi poglobljeno raziskovanje morebitnih pozitivnih posledic temne triade v organizacijskem kontekstu. Dobro bi bilo tudi preučiti, kakšna stopnja izraženosti dimenzij temne triade pri posamezniku je ustrezna za učinkovito delovanje na določenih delovnih mestih ter kdaj so dimenzije pretirano izražene in obstaja velika verjetnost, da bi ovirale učinkovitost v delovnem okolju. To bi po našem mnenju pomembno izboljšalo postopke selekcije, nadaljnje delovanje organizacij, dobrobit zaposlenih ter povečalo razumevanje pomena osebnostnih lastnosti za delovna okolja in temne triade nasploh.

Zaključek

Z raziskavo smo ugotovili, da so udeleženci najpogosteje direktno verbalno nasilni in bolj nagnjeni k medosebni nadlegovanju. *Makiavelizem* je dimenzija temne triade, ki je med udeleženci najvišje izražena, hkrati pa je višje izražena pri podrejenih. Višje kot je izražena katera koli dimenzija

temne triade pri zaposlenem, večja je verjetnost, da bo slednji izražal več nasilja. Ta povezava je izražena najvišje pri psihopatiji.

Naša raziskava prispeva predvsem k dopolnjevanju teoretičnih spoznanj stroke in selekcijskih postopkov. Čeprav je povezava med psihopatijo in nasiljem najmočnejša in neodvisna od pozicije zaposlenega (nadrejeni ali podrejeni), je psihopatija v populaciji slovenskih zaposlenih manj izražena kot makiavelizem in narcisizem. Ker lahko pogosto pride do napačnega pomenjenja preostalih dveh dimenzij temne triade s psihopatijo, želimo širšo javnost seznaniti s tem, da psihopatija ni edina dimenzija, ki se povezuje z negativnim vedenjem na delovnem mestu. Pri tem se je treba zavedati, da gre še vedno za nizke do zmerne povezave temne triade z nasiljem, kar pomeni, da je merjenje temne triade uporabno le kot dodatna informacija in ne kot izhodiščni kriterij selekcijskega postopka.

Literatura

- Austin, E. J., Farrelly, D., Black, C. in Moore, H. (2007). Emotional intelligence, machiavellianism and emotional manipulation: Does EI have a dark side? *Personality and Individual Differences*, 43(1), 179–189.
- Babiak, P. in Hare, R. D. (2007). *Snakes in suits*. New York: HarperCollins.
- Babiak, P., Neumann, C. S. in Hare, R. D. (2010). Corporate psychopathy: Talking the walk. *Behavioral Sciences & the Law*, 28(2), 174–193.
- Baughman, H. M., Dearing, S., Giammarco, E. in Vernon, P. A. (2012). Relationships between bullying behaviours and the Dark Triad: A study with adults. *Personality and Individual Differences*, 52(5), 571–575.
- Björkqvist, K. (1994). Sex differences in physical, verbal, and indirect aggression: A review of recent research. *Sex Roles*, 30(3-4), 177–188.
- Boddy, C., Miles, D., Sanyal, C. in Hartog, M. (2015). Extreme managers, extreme workplaces: Capitalism, organizations and corporate psychopaths. *Organization*, 22(4), 530–551.
- Bogart, L. M., Benotsch, E. G. in Pavlovic, J. D. P. (2004). Feeling superior but threatened: The relation of narcissism to social comparison. *Basic and Applied Social Psychology*, 26, 35–44.
- Dorfman, P. W., Hanges, P. J. in Brodbeck, F. C. (2004). Leadership and cultural variation: The identification of culturally endorsed leadership profiles. V R. J. House, P. J. Hanges, M. Javidan, P. W. Dorfman in V. Gupta (ur.), *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies* (str. 669–720). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Edens, J. F. in McDermott, B. E. (2010). Examining the construct validity of the Psychopathic personality inventory–revised: Preferential correlates of fearless dominance and self-centered impulsivity. *Psychological Assessment*, 22(1), 32–42.
- Egan, V. in McCorkindale, C. (2007). Narcissism, vanity, personality and mating effort. *Personality and Individual Differences*, 43(8), 2105–2115.

- Einarsen, S., Hoel, H. in Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24–44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. in Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, 2, 3–40.
- Ferris, G. R. in King, T. R. (1996). Politics in human resources decision: A walk on the dark side. *IEEE Engineering Management Review*, 24, 52–59.
- Forsyth, D. R., Banks, G. C. in McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the dark triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 557–579.
- Furnham, A., Richards, S. C. in Paulhus, D. L. (2013). The dark triad of personality: A 10 year review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3), 199–216.
- Hare, R. D. in Neumann, C. S. (2009). Psychopathy: Assessment and forensic implications. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 54(12), 791–802.
- Hauge, L. J., Einarsen, S., Knardahl, S., Lau, B., Notelaers, G., in Skogstad, A. (2011). Leadership and role stressors as departmental level predictors of workplace bullying. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 305–323.
- Hemati-Esmaili, M., Heshmati-Nabavi, F., Pouresmail, Z., Mazlom, S. in Reihani, H. (2018). Educational and managerial policy making to reduce workplace violence against nurses: An action research study. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 23(6), 478–485.
- Hyatt, C. S., Maples-Keller, J. L., Sleep, C. E., Lynam, D. R. in Miller, J. D. (2019). The anatomy of an insult: Popular derogatory terms connote important individual differences in agreeableness/antagonism. *Journal of Research in Personality*, 78, 61–75.
- Hurley, S. (2005). Social heuristics that make us smarter. *Philosophical Psychology*, 18(5), 585–612.
- Jonason, P. K., Foster, J., Oshio, A., Sitnikova, M., Birkas, B. in Gouveia, V. (2017). Self-construals and the dark triad traits in six countries. *Personality and Individual Differences*, 113, 120–124.
- Jonason, P. K. in Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the dark triad. *Psychological Assessment*, 22(2), 420–432.
- Jonason, P. K., Slomski, S. in Partyka, J. (2012). The dark triad at work: How toxic employees get their way. *Personality and Individual Differences*, 52(3), 449–453.
- Jonason, P. K., Wee, S., Li, N. P. in Jackson, C. (2014). Occupational niches and the dark triad traits. *Personality and Individual Differences*, 69, 119–123.
- Jones, D. N. in Paulhus, D. L. (2009). Machiavellianism. V M. R. Leary in R. H. Hoyle (ur.), *Handbook of individual differences in social behavior* (str. 93–108). New York: Guilford Press.
- Jones, D. N. in Paulhus, D. L. (2010). Differentiating the 15 dark triad within the interpersonal circumplex. *Handbook of interpersonal psychology: Theory, research, assessment and therapeutic interventions* (str. 249–267).
- Jones, D. N. in Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short dark triad (SD3) a brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21(1), 28–41.

- Lamont, S. in Brunero, S. (2018). The effect of a workplace violence training program for generalist nurses in the acute hospital setting: A quasi-experimental study. *Nurse Education Today*, 68, 45–52.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119–126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.
- Miller, J. D., Widiger, T. A. in Campbell, W. K. (2010). Narcissistic personality disorder and the DSM-V. *Journal of Abnormal Psychology*, 119(4), 640–649.
- Morf, C. C. in Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model. *Psychological Inquiry*, 12(4), 177–196.
- Nathanson, C. (2008). *Exploring the dynamics of revenge* (doktorska disertacija). Britanska univerza v Kolumbiji.
- Nolimal, D. (2013). Psihopatija kot javnozdravstveni problem. *ISIS*, 22(6), 19–26.
- Offermann, L. R., Kennedy Jr, J. K. in Wirtz, P. W. (1994). Implicit leadership theories: Content, structure, and generalizability. *The Leadership Quarterly*, 5(1), 43–58.
- Paulhus, D. L. in Williams, K. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, 556–568.
- Pilch, I. in Turska, E. (2015). Relationships between machiavellianism, organizational culture, and workplace bullying: Emotional abuse from the target's and the perpetrator's perspective. *Journal of Business Ethics*, 128(1), 83–93.
- Resick, C. J., Whitman, D. S., Weingarden, S. M. in Hiller, N. J. (2009). The bright-side and the dark-side of CEO personality: Examining core self-evaluations, narcissism, transformational leadership, and strategic influence. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1365–1381.
- Stöber, J. (2001). The Social Desirability Scale-17 (SDS-17): Convergent validity, discriminant validity, and relationship with age. *European Journal of Psychological Assessment*, 17(3), 222–232.
- Templer, K. (2018). Dark personality, job performance ratings, and the role of political skill: An indication of why toxic people may get ahead at work. *Personality and Individual Differences*, 124, 209–214.
- Vartia, M. A. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(1), 63–69.
- Yang, B. X., Stone, T. E., Petrini, M. A. in Morris, D. L. (2018). Incidence, type, related factors, and effect of workplace violence on mental health nurses: A cross-sectional survey. *Archives of Psychiatric Nursing*, 32(1), 31–38.
- Yang, Y. in Raine, A. (2008). Functional neuroanatomy of psychopathy. *Psychiatry*, 7(3), 133–136.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu /ZVZD/* (2011). Uradni list RS, št. 43 (3. 6. 2011). Pridobljeno s <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/103969>