



روانشناسی مثبت در محیط کار: نقش توانمندی‌های محافظت‌کننده در پیش‌بینی عملکرد شغلی و زمینه‌ای معلمان

سیمین دخت کلنی^۱ و زهرا کمالی دولت‌آبادی^۲

چکیده: در سال‌های اخیر نقش مثبت‌گرایی در مدیریت منابع انسانی به طور چشمگیری مورد توجه قرار گرفته است. بر اساس تأکید روانشناسی مثبت بر نقش ویژگی‌های مثبت افراد در عملکرد آنان، هدف پژوهش حاضر بررسی نقش توانمندی‌های محافظت‌کننده در پیش‌بینی عملکرد شغلی و زمینه‌ای بود. بدین منظور ۱۴۸ نفر به صورت نمونه در دسترس از معلمان دوره اول متوسطه شهر اصفهان به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش آزمون توانمندی‌ها و ارزش‌ها در عمل پیترسون و سلیگمن فهرست و آرسی عملکرد وظیفه‌ای بیرنهو همکاران و فهرست و آرسی عملکرد زمینه‌ای کونوی بودند. تحلیل ضریب همبستگی پیترسون پژوهش نشان داد که بین توانمندی‌های محافظت‌کننده و عملکرد شغلی و زمینه‌ای رابطه معنادار وجود دارد ($P < 0/001$). نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که خود نظم دهی و دور اندیشی عملکرد شغلی و زمینه‌ای و بخشش عملکرد شغلی زمینه‌ای را پیش‌بینی می‌کنند. این یافته‌ها می‌تواند جهت افزایش عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای معلمان دوره اول متوسطه مورد استفاده قرار گیرد.

واژگان کلیدی: توانمندی‌های محافظت‌کننده، روانشناسی مثبت، عملکرد شغلی زمینه‌ای، عملکرد شغلی وظیفه‌ای

Positive psychology at workplace: Contribution of protective character strengths in predict of teachers Task and Contextual Performance

Simindokht Kalani¹, Zahra Kamali DoltAbadi²

Abstract: In recent years, the rule of positivism has greatly been noticed in the field of human resource management. Positive psychology emphasizes the effect of people's positive characteristics on their performance. The aim of this study was to examine the role of protective strengths in predicting task and contextual performance in the first period of high school teachers. Within this scope, 148 teachers of Esfahan were selected as the research sample by available sampling method. The instruments used in this study were the Values in Action- Inventory of strengths (VIA-IS, Peterson & Seligman 2003), Byrne et al Task Performance Checklist and Contextual Conway Performance Checklist. The analysis of r-Pearson's correlation revealed positive relationship between the protective strengths and task and contextual performance ($p < 0/001$). Stepwise regression results indicated that self-regulation and prudence predict task also mercy predicts contextual performance. These findings could be used to increase task and contextual performance of the first period high school teachers.

Keywords: protective strengths, positive psychology, task performance, Contextual performance

^۱ دانشجوی دکتری دانشگاه تربیت مدرس (نویسنده مسئول) simin.kalani@yahoo.com

^۲ مربی آموزش و پرورش ناحیه چهار اصفهان

۱- مقدمه

عملکرد شغلی رفتارهای تحت کنترل افراد است که دستیابی به اهداف سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد [۱]. معلمان مهم‌ترین و مؤثرترین عامل در مدرسه شناخته شده و عملکرد شغلی آنان به طور مستقیم بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر دارد. بنابراین بررسی عواملی که در عملکرد شغلی آنان نقش دارد اهمیت بسزایی دارد. در ایران بسیاری از پژوهش‌ها بر فهم عوامل سازمانی و محیطی و تعدادی نیز بر نقش ویژگی‌های فردی و شخصیتی تأثیرگذار بر عملکرد شغلی معلمان تمرکز کرده‌اند [۲]. اما هیچ پژوهشی نقش ویژگی‌ها و ویژگی‌های مثبت شخصیتی در عملکرد شغلی معلمان را بررسی نکرده است. به‌علاوه در تمامی پژوهش‌ها عملکرد شغلی تنها در یک بعد (یعنی عملکرد وظیفه‌ای^۱ که در شرح شغل تصریح شده است) مورد بررسی قرار گرفته است؛ در حالی که پژوهش‌ها نشان داده است عملکرد شغلی علاوه بر بعد وظیفه‌ای، دارای ابعاد دیگری نیز می‌باشد [۳].

بورمن و ماتویدلو [۴]. عملکرد شغلی را به دو بعد عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای^۲ تقسیم نموده‌اند. رفتارهای عملکرد وظیفه‌ای مستقیماً مربوط به هسته فنی سازمان است و آن جزء از عملکرد است که در شرح شغل رسمی وجود دارد [۵] و یک شغل را از دیگر مشاغل متمایز می‌کند. عملکرد وظیفه‌ای نشان می‌دهد چگونه یک فرد وظایف مورد نیاز شغل خود را به خوبی انجام می‌دهد [۴]. عملکرد زمینه‌ای شامل آن دسته از رفتارهایی است که به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های روانشناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می‌کند [۵]. این رفتارها منحصر به یک شغل خاص نیستند اما در عوض جزء لاینفک همه‌ی مشاغل هستند. همچنین عملکرد زمینه‌ای این قابلیت را دارد که یک ساختار کلیدی باشد. اگرچه عملکرد وظیفه‌ای به طور سنتی توجه بیشتری را نسبت به عملکرد زمینه‌ای جلب کرده است، اما محققان ثابت کرده‌اند که عملکرد زمینه‌ای مزایای قابل رقابت برای سازمانها دارد. عملکرد زمینه‌ای، زمینه‌ی اجرای اهداف سازمانی را حمایت کرده و افزایش می‌دهد و بدین گونه در عملکرد کلی نقش دارد [۶]. عملکرد زمینه‌ای شامل همکاری و رفتارهای یاری‌گرانه مانند رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتارهای

داوطلبانه و حمایت‌های اجتماعی است. در پژوهش حاضر هردو بعد عملکرد شغلی (وظیفه‌ای و زمینه‌ای) مورد توجه بوده و نقش توانمندی‌های محافظت‌کننده افراد در هر دوی آنها بررسی شده است.

در سال‌های اخیر نقش مثبت‌گرایی و روانشناسی مثبت در مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گرفته است [۷]. برای مثال یکی از حیطه‌های روانشناسی مثبت که بالقوه با پیشرفت مدیریت منابع انسانی مرتبط است توانمندی‌های شخصیتی است [۸].

در طول دهه گذشته بسیاری محققان سازمانی به طور فزاینده‌ای به فهم جنبه‌های مثبت حالات انسانی علاقه‌مند شده‌اند. در این راستا آنان به طور خاص بر مفهوم فضیلت تمرکز کرده‌اند. پژوهشگران سازمانی مثبت^۳ (POS) فضایل را به عنوان روشی برای فهمیدن عملکرد برجسته افراد در سازمان در نظر می‌گیرند [۹]. برای مثال برایت، کامرون و کازابیان نموده‌اند که یک فضیلت در یک سازمان نشان‌دهنده‌ی رشد اجتماعی در آن سازمان است [۱۰]. مقصود این جنبه از کار، شکوفایی انسان [۱۱] و انحراف مثبت^۴ در رفتارها و عملکرد انسان است [۱۲] همچنین پیترسون و سلیگمن، پیشگامان روانشناسی مثبت^۵، فضایل را به عنوان یک مفهوم بنیادین در مطالعه‌ی زندگی خوب و عملکرد بالای افراد در زندگی معرفی کرده و یک طبقه بندی از فضایل و توانمندی‌های شخصیتی مثبت^۶ ایجاد کرده‌اند [۱۳]. آنان بر اساس مطالعه فرهنگ‌ها و مذاهب در سراسر جهان، ارزیابی جامعی از توانمندی‌های شخصیتی انسان‌ها انجام دادند. توانمندی‌های شخصیتی مبتنی بر نتیجه^۷، قابل اکتساب و قابل اندازه‌گیری اند [۱۴ و ۱۳]. پیترسون و سلیگمن ۲۴ توانمندی شخصیتی جهان شمول را تعیین کردند و در نهایت آنها را در شش دسته فضیلت^۸ گنجانده‌اند. در واقع توانمندی‌های شخصیتی عناصر روانشناختی هستند که فضایل را تعریف می‌کنند. فضایل شش‌گانه عبارتند از: خرد و دانش^۹، شجاعت^{۱۰}، انسانیت^{۱۱}، عدالت^{۱۲}، خویش‌داری^{۱۳} و تعالی^{۱۴}. همانطور که ذکر شد هر یک از فضایل، خود دربرگیرنده تعدادی توانمندی شخصیتی هستند.

در پژوهش حاضر به طور خاص بر توانمندی‌های زیر مجموعه‌ی فضیلت خویش‌داری (شامل توانمندی‌های

پایایی آزمون در طول زمان (برای یک دوره ۴ ماهه آزمون و باز آزمون) تقریباً ۰/۷۰ می‌باشد. همچنین این پرسشنامه در ایران توسط نامداری هنجاریابی و اعتباریابی شده است. وی پایایی مقیاس‌های آزمون به روش باز آزمایی بین ۰/۶۲ تا ۰/۸۶ و آلفای کرونباخ در دامنه ۰/۸۶ تا ۰/۹۶ گزارش نموده است [۱۵]. همچنین برای بررسی روایی این آزمون از ۵ نفر از صاحب‌نظران روانشناس (اعضای هیئت علمی) نظر خواهی کرده و روایی صوری و محتوایی آن را مورد تأیید قرار داد. نامداری روایی همزمان این آزمون را با عوامل پنجگانه آزمون شخصیت نئو (NEO-FFI) یعنی روان‌نژندی، برونگرایی، باز بودن به تجربه، توافق پذیری و وجدان کاری به ترتیب ۰/۳۹، ۰/۰۳، ۰/۳۸، ۰/۳۷ و ۰/۴۰ و بدست آورد ($P < 0/01$) (۳۴).

فهرست واری‌های عملکرد وظیفه‌ای

عملکرد وظیفه‌ای از طریق فهرست واری ۱۰ سؤالی بیرنه و همکاران^{۱۹} سنجیده شد [۱۶]. این فهرست دارای ۱۰ صفت مربوط به عملکرد وظیفه‌ای است که شرکت کنندگان در تحقیق میزان وجود آن را روی یک مقیاس پنج‌درجه‌ای از ۱ تا ۵ مشخص کردند. براتی پایایی این ابزار را با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ و گوتمن به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۸۹۷ بدست آورد [۱۷].

فهرست واری‌های عملکرد زمینه‌ای

عملکرد زمینه‌ای نیز از طریق فهرست واری ۱۸ سؤالی کونوی^{۲۰} (۱۹۹۹) مورد سنجش قرار گرفت [۱۸]. این فهرست نیز دارای ۱۸ صفت مربوط به عملکرد زمینه‌ای است که شرکت کنندگان میزان وجود صفات را روی یک مقیاس پنج‌درجه‌ای از ۱ تا ۵ مشخص کردند. براتی پایایی این ابزار را با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ و گوتمن به ترتیب ۰/۹۰۲ و ۰/۹۰۱ بدست آورد. در پژوهش حاضر نیز به منظور بررسی پایایی ابزارهای مورد استفاده، همسانی درونی (آلفای کرونباخ) ابزارها مورد مطالعه قرار گرفتند. با توجه به جدول ۱ همسانی درونی همه‌ی ابزارها در سطح مطلوبی می‌باشند.

۳- یافته‌های پژوهش

شاخص‌های توصیفی، روان‌سنجی و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود.

محافظة‌کننده که فرد را در مقابل افراط حفظ می‌کند) و رابطه‌ی آن با عملکرد شغلی و وظیفه‌ای و زمینه‌ای توجه شده است. توانمندی‌های زیر مجموعه‌ی این فضیلت توانمندی عبارت‌اند از:

- ۱- عفو و بخشش^{۱۵}: بخشیدن کسانی که کار اشتباهی انجام داده‌اند، پذیرش خطاهای دیگران. دادن فرصت دوباره به افراد.
- ۲- تواضع و فروتنی^{۱۶}: اجازه دادن به اینکه کمالات و مهارت‌های افراد همه چیز را بگوید.
- ۳- دوراندیشی^{۱۷}: دقت در انتخاب‌ها، بی‌جهت خطر نکردن، نگفتن یا انجام ندادن کارهایی که ممکن است پشیمانی به بار آورد.
- ۴- خودنظم دهی^{۱۸}: تنظیم کردن آنچه که فرد احساس می‌کند و انجام می‌دهد، منظم بودن، کنترل کردن اشتها و هیجانات.

۲- روش پژوهش

از آنجا که در تحقیق حاضر سعی شده است به بررسی و توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص توجه و کمک شود، می‌توان آن را از لحاظ هدف تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی و برحسب نحوه گردآوری داده‌ها می‌توان آن را از نوع تحقیقات همبستگی به حساب آورد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان دوره اول متوسطه شهر اصفهان که در سال ۱۳۹۴ مشغول به کار بودند، بود که ۱۴۸ نفر به صورت نمونه در دسترس، برای پاسخگویی به ابزارهای پژوهش انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش عبارت‌اند از:

آزمون توانمندی‌ها و ارزش‌ها در عمل: یک پرسشنامه ۲۴۰ سؤالی است که توسط پیترسون و سلیگمن در سال ۲۰۰۳ ساخته شده است. این پرسشنامه ۶ فضیلت و ۲۴ توانمندی شخصیتی را ارزیابی می‌کند که فضیلت خویشنداری شامل توانمندی‌های عفو و بخشش، تواضع و فروتنی، دوراندیشی و خودنظم دهی می‌باشد. هر توانمندی با ۱۰ سؤال بر اساس طیف لیکرت (۱: کاملاً برعکس من تا ۵: کاملاً مثل من) مورد سنجش قرار می‌گیرد [۱۳]. گزارش کردند که همه‌ی زیر مقیاس‌های آزمون توانمندی‌ها و ارزش‌ها در عمل همسانی درونی خوبی دارند ($\alpha > 0/70$) و

۴- بحث و نتیجه گیری

نتایج این پژوهش نشان داد خود نظم دهی اولین توانمندی است که عملکرد وظیفه‌ای را پیش‌بینی می‌کند. خود نظم دهی نشان دهنده این است که چگونه یک فرد برای دنبال کردن و دستیابی به استانداردهایش، بر پاسخ‌های خود کنترل دارد. پاسخ‌ها شامل افکار، احساسات، انگیزه‌ها، عملکرد و رفتارهای دیگر است. استانداردها شامل آرمان-ها، احکام اخلاقی، هنجارها، اهداف عملکردی و انتظارات افراد دیگر است [۱۳]. بسیاری از سازمانها به دنبال افزایش خود نظم دهی در کارکنانشان هستند تا بتوانند از این طریق بهره‌وری کلی سازمان را افزایش دهند [۱۹]. بر اساس پژوهش میشل، شدا و پیک^{۲۱} (۱۹۸۸) خود نظم دهیبا دستاوردهای مثبت رابطه دارد [۲۰]. بنابراین منطقی به نظر می‌رسد معلمانی که برای خود از ابتدا اهدافی در جهت افزایش عملکرد خودشان تعیین کرده و پاسخ‌های خود را در جهت دستیابی به آن‌ها تنظیم می‌کنند، عملکرد وظیفه-ای بهتری نیز داشته باشند.

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که روابط ساده‌ی بین تمامی متغیرهای پژوهش معنادار می‌باشد ($P < 0/001$).

با توجه به جدول ۱ مشاهده می‌شود که میانگین عملکرد زمینه‌ای بیشتر از عملکرد وظیفه‌ای است. بیشترین میانگین و پراکندگی مربوط به توانمندی عفو و بخشش است در جدول ۲ نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی عملکرد شغلی و زمینه‌ای برحسب توانمندی‌های محافظت‌کننده نشان داده شده است.

چنانچه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، برای پیش‌بینی عملکرد وظیفه‌ای، در گام اول وقتی خودنظم دهی وارد معادله رگرسیون می‌شود، مجذور همبستگی آن ۰/۴۲ است؛ یعنی ۴۲ درصد واریانس عملکرد شغلی وظیفه‌ای با خودنظم دهی تبیین می‌شود. در گام دوم وقتی خودنظم دهی و دوراندیشیها هم وارد معادله می‌شوند، این میزان به ۰/۴۷ افزایش پیدا کند. بنابراین می‌توان گفت که این دو مؤلفه می‌توانند عملکرد شغلی وظیفه‌ای را پیش‌بینی کنند. همچنین برای پیش‌بینی عملکرد زمینه‌ای، تنها توانمندی بخشش ۰/۳۷ واریانس عملکرد شغلی زمینه‌ای را تبیین کند.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

تعداد	میانگین	انحراف معیار	آلفای کرونباخ	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱۰	۰/۳۷	۴/۳۸	۰/۷۸	۱					
۱۰	۰/۳۹	۵/۲۲	۰/۷۸	۰/۵۱	۱				
۱۰	۰/۳۸	۴/۱۹	۰/۷۶	۰/۵۰	۰/۵۷	۱			
۱۰	۰/۳۸	۴/۶۸	۰/۷۹	۰/۵۸	۰/۴۰	۰/۴۹	۱		
۱۰	۰/۳۸	۵/۴۷	۰/۷۵	۰/۴۲	۰/۳۸	۰/۳۹	۰/۴۱	۱	
۱۸	۰/۷۰	۸/۱۵	۰/۸۰	۰/۳۳	۰/۳۷	۰/۳۲	۰/۳۶	۰/۷۸	۱

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی عملکرد شغلی وظیفه‌ای و زمینه‌ای برحسب توانمندی‌های هیجانی و شهروندی

متغیرهای ملاک	گام‌ها	متغیرهای پیش‌بین	R	R ²	افزایش R ²	F	F change	b	SEb	Beta	t	P
عملکرد وظیفه‌ای	اول	خودنظم دهی	۰/۴۲	۰/۱۸	-	۳۲/۸۷	۳۲/۸۷	۰/۵۳	۰/۹۴	۰/۴۲	۵/۷۳	۰/۰۰۱
	دوم	خودنظم دهی دوراندیشی	۰/۴۷	۰/۲۲	۰/۰۴	۲۱/۶۸	۸/۷۸	۰/۳۸	۰/۱۰	۰/۳۰	۳/۵۹	۰/۰۰۱
عملکرد زمینه‌ای	اول	بخشش	۰/۳۷	۰/۱۴	-	۲۵/۱۹	۰/۱۴	۰/۶۰	۰/۱۲	۰/۳۷	۵/۰۱	۰/۰۰۱

دارند [۲۶ و ۲۵] و با رفتارها و نگرش‌های اجتماعی مطلوب رابطه دارد [۲۷]. از آنجا که عملکرد زمینه‌ای شامل آن دسته از رفتارهایی است که بر اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های روانشناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می‌کند [۵] و باعث تسهیل بین فردی می‌شود، می‌توان گفت بخشش توانمندی است که زمینه حمایت‌های اجتماعی در سازمان را فراهم می‌آورد و بدین ترتیب زمینه اجرای اهداف سازمانی را فراهم می‌کنند.

در این پژوهش همان گونه که جنبش روانشناسی مثبت انتظار دارد؛ نشان داده شد افراد با تمرکز بر ویژگی‌های مثبت خود به جای تأکید بر کاستی‌های روانشناختی خود می‌توانند عملکرد شغلی بهتری داشته باشند. با توجه به آنکه پیترسون و سلیگمن توانمندی‌های شخصیت را از طریق آموزش قابل اکتساب می‌دانند [۱۳]، به سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد جهت افزایش عملکرد شغلی زمینه‌ای و وظیفه‌ای معلمان دوره اول متوسطه خود، دوره‌های آموزشی برای تقویت توانمندی‌های خود نظم دهی، دوران‌دیشی و بخشش، برگزار نمایند و معلمان را تشویق کند بر ویژگی‌های مثبت خود تمرکز کنند.

پی نوشت

- 1- Task performance
- 2- Contextual performance
- 3- Positive Organizational Scholarship
- 4- Positive deviance
- 5- Positive psychology
- 6- Character strengths
- 7- Outcome-based
- 8- Virtue
- 9- Wisdom and knowledge
- 10- Courage
- 11- Humanity
- 12- Justice
- 13- Temperance
- 14- Transcendence
- 15- Forgiveness and Mercy
- 16- Humility and Modesty
- 17- Prudence
- 18- Self-Regulation
- 19- Byrne
- 20- Conway
- 21- Mischel, Shoda & Peake
- 22- John & Srivastava
- 23- Conscientious
- 24- Barrick & Mount

همچنین نتایج نشان داد توانمندی دوران‌دیشی عملکرد وظیفه‌ای را نیز پیش‌بینی می‌کند. دوران‌دیشی یک جهت‌گیری شناختی نسبت به آینده و شکلی از خود مدیریتی است که به دستیابی به اهداف بلندمدت فردی کمک می‌کند [۱۳]. با توجه به آنکه معلمان نیز برای دستیابی به نتایج مورد انتظارشان پس از نه ماه تحصیلی برنامه‌ریزی‌های کوتاه و بلند مدتی دارند و در جهت آنها عمل می‌کنند، منطقی به نظر می‌رسد آنهایی که توانمندی دوران‌دیشی بیشتری دارند، عملکرد شغلی وظیفه‌ای بالاتری نیز دارند. افراد دوران‌دیش، نگرانی‌ها و آینده‌نگری‌های سنجیده و تدبیرآمیزی در مورد پیامدهای اعمالشان دارند. همچنین رویکردی انعطاف پذیر به زندگی داشته و تلاش می‌کنند بین اهدافشان تعادل ایجاد کنند. این افراد موضعی قابل پیش‌بینی نسبت به آینده دارند و در مورد آن فکر و برنامه‌ریزی می‌کنند، در مقابل شکست مقاومت می‌کنند و در فعالیت‌های مفید که جاذبه فوری ندارند پشتکار دارند، انتخاب‌های آنها در زندگی روزمره عمدی و عملی است. با توجه به این تعاریف دوران‌دیشی، به نظر می‌رسد خود نظم دهی و دوران‌دیشی ترکیب بسیار خوبی برای پیش‌بینی عملکرد شغلی وظیفه‌ای می‌باشند. جان و سیرواستاوا [۲۲] (۱۹۹۹) بیان کرده‌اند که افراد دوران‌دیشی وظیفه‌شناسی [۲۳] بیشتری دارند [۲۱]. از سوی دیگر فراتحلیل باریک و مونت [۲۴] (۱۹۹۱) نشان داده است که افراد وظیفه‌شناس بالاترین عملکرد شغلی را نسبت به دیگران دارند [۲۲]. بنابراین می‌توان گفت توانمندی دوران‌دیشی پیش‌بین مناسبی برای عملکرد شغلی وظیفه‌ای است.

در نهایت نتایج نشان داد بخشش، تنها توانمندی محافظت‌کننده‌ای است که توانست عملکرد زمینه‌ای را پیش‌بینی کند. توانمندی بخشش یعنی بخشیدن کسانی که کار اشتباهی انجام داده‌اند، پذیرش خطاهای دیگران و دادن فرصت دوباره به افراد [۱۳]. بخشش نمایانگر تحولات درون فردی است که به نفع جامعه است [۲۳]. افرادی که این توانمندی را دارند به ندرت کینه‌ی کسی را به دل می‌گیرند، به دیگران فرصت می‌دهند تا کار خود را اصلاح کنند و وقتی کسی رفتاری ناشایست با آنها انجام می‌دهد، سعی می‌کنند از روی تفاهم نشان دهند [۲۴]. این افراد نمرات پایینی در عواطف منفی مانند پرخاشگری منفعلانه، خشم و خصومت

مراجع

- [1] Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. (M. Dunnetee, & L. Hough, Eds.) Handbook of industrial and organizational psychology, 1, 687-732.
- [2] Yasini, A., Abasian, A., & Yasini, T. (2012). The Effect of Principals' Distributed Leadership Style on Teacher job Performance: Introducing a Model. New approach in educational management, 4(13), 33-50.
- [3] Hollinger, R. C. & Clark, J. P. (1983). Theft by Employees. Lexington, MA: Heath.
- [4] Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Personnel selection in organizations, 71-98.
- [5] Motowidlo, J. S. (2003), Job Performance. Handbook of Psychology, 3, 39-55.
- [6] Witt, L. A., Carlson, D. S., Michele Kacmar, K., & Zivnuska, S. (2002). Interactive effects of personality and organizational politics on contextual performance. Journal of Organizational Behavior, 23, 911-926.
- [7] Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel psychology, 60(3), 541-572.
- [8] Wright, T., & Goldstein, J. (2007). Character is not "dead" in management research: are view of individual character and organizational-level virtue. Journal of Management, 33, 928-958.
- [9] Cameron, K. S., Dutton, J. E., Quinn, R. E., & Wrzesniewski, A. (2003). Developing a discipline of positive organizational scholarship. Positive Organizational Scholarship. Foundations of a new discipline, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, 361-370.
- [10] Bright, D.S., Cameron, K.S., & Caza, A. (2006). The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations. Journal of Business Ethics, 64(3), 249-269.
- [11] Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A.M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. Organization Science, 16(5), 537-549.
- [12] Spreitzer, G.M., & Sonenshein, S. (2003). Positive deviance and extraordinary organizing. In K.S. Cameron, J.E. Dutton, & R.E. Quinn (Eds.), Positive organizational scholarship (pp.207-224). San Francisco: Berrett&Koehler.
- [13] Peterson, C., & Seligman, M. (2004). Character strengths and virtues: A Handbook and Classification. Washington: American Psychological Association..
- [14] Sarros, J.C., Cooper, B.K., & Hartican, A.M. (2006). Leadership and character. Leadership & Organization Development Journal, 27(8), 682-699.
- [15] Namdari, k. (2010). Standardization of Values In Action Inventory of Strengths (VIA-IS) The Effect of Hope Enhancing Training on Character Strengths of Disthymic Clients. Psychology doctoral dissertation. University of Esfahan .
- [16] Byrne, Z., Stoner, J., Thompson, K., & Hochwaretr, W. (2005). The interactive effects of conscientiousness work effort and psychological climate on job performance. Journal of Vocational Behavior, 66(2), 326-338.
- [17] Barati Ahmadabadi, H. (2009). Simple and multiple correlation between organizational justice and job performance in the Steel Company. Master's thesis of industrial and organizational psychology. University of Isfahan.
- [18] Conway, J. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. Journal of Applied Psychology, 84, 3-13
- [19] Linley, P. A., & Joseph, J(Eds). (2004). Positive Psychology in practice. Hoboken, N J: John Wiley & Sons.
- [20] Mischel, W., Shoda, Y., & Peake, P. K. (1988). The nature of adolescent competencies predicted by preschool delay of gratification. Journal of Personality and Social Psychology, 34, 687-696.
- [21] John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), Handbook of personality: Theory and research (2nd ed., pp. 102-138). New York: Guilford Press.
- [22] Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. Personnel Psychology, 44, 1-26. Education University of Sistan and Baluchistan. 1 (1). 32-50.
- [23] McCullough, M. E., Pargament, K. I., & Thoresen, C. T. (Eds.). (2000). Forgiveness: Theory, research, and practice. New York: Guilford Press
- [24] Peterson, C., & Seligman, M. E. (2003). Character Strengths Before and After

- September 11. *Psychological Science*, 14, 381-384.
- [25] Berry, J. W., Worthington, E. L., Parrott, L., O'Connor, L. E., & Wade, N. G. (2001). Dispositional forgivingness: Development and construct validity of the Transgression Narrative Test of Forgiveness (TNTF). *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 1277-1290.
- [26] Maltby, J., Macaskill, A., & Day, L. (2001). Failure to forgive self and others: Are plication and extension of the relationship between forgiveness, personality, social desirability and general health. *Personality and Individual Differences*, 30, 881-885.
- [27] Mauger, P. A., Perry, J. E., Freeman, T., Grove, D. C., McBride, A. G., & McKinney, K. E. (1992). The measurement of forgiveness: Preliminary research. *Journal of Psychology and Christianity*, 11, 170-180.

