

رابطه بین توانمندی‌های شخصیتی با عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای

سیمین دخت کلنی^۱

کورش نامداری^۲

حمیدرضا عریضی^۳

تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۲/۵

تاریخ وصول: ۹۱/۸/۲۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش توانمندی‌های شخصیتی در پیش بینی عملکرد شغلی کارکنان انجام شد. بدین منظور ۱۶۵ نفر به صورت تصادفی ساده از کارکنان شرکت مدیریت تولید برق شهید محمد منتظری به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش آزمون توانمندی‌ها و ارزش‌ها در عمل (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۳)، فهرست واری عملکرد وظیفه‌ای (بیرنه و همکاران، ۲۰۰۵) و فهرست واری عملکرد زمینه‌ای (کونوی، ۱۹۹۹) بودند. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که توانمندی‌های آزاد اندیشی، معنویت و هوش اجتماعی، عملکرد شغلی وظیفه‌ای؛ و توانمندی‌های قدرشناسی و آزاد اندیشی، عملکرد شغلی زمینه‌ای را پیش بینی می‌کنند.

واژگان کلیدی: توانمندی‌های شخصیتی، عملکرد شغلی وظیفه‌ای، عملکرد شغلی زمینه‌ای.

simin.kalani@yahoo.com

K.namdari@yahoo.com

۱- نویسنده مسئول، کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه اصفهان

۲- عضو هیئت علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان

۳- عضو هیئت علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان

مقدمه

در سال‌های اخیر نقش مثبت‌گرایی^۱ در مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گرفته است (مانند اوی^۲ و همکاران، ۲۰۰۳؛ تسی^۳ و همکاران، ۲۰۰۹)، اما نقش روانشناسی مثبت (نگاه کنید به سلینگمن و سیکزنت میهالی^۴، ۲۰۰۰) و رفتار سازمانی مثبت (نگاه کنید به لوتانز^۵، ۲۰۰۲) عموماً نادیده گرفته شده است. برای مثال یکی از حیطه‌های روانشناسی مثبت که بالقوه با پیشرفت مدیریت منابع انسانی مرتبط است (مانند رایت و گلدستین^۶، ۲۰۰۷) توانمندی‌های شخصیتی^۷ است. توانمندی‌های شخصیتی به عنوان اجزاء روانشناختی یا فرآیندهایی تعریف شده‌اند که عناصر اصلی فضائل بوده و فضایل را تعریف می‌کنند. توانمندی‌های شخصیتی افراد را قادر می‌سازند تا عملکرد بهتری داشته باشند و زندگی رضایتمند و خوبی داشته باشند (پیترسون و سلینگمن^۸، ۲۰۰۴). در یک پژوهش پیش‌تازانه، مؤسسه گالوپ^۹ با پژوهش‌های گسترده در طول چهار سال فهرستی از توانمندی‌های روانشناختی انسان را ارائه کرد. این توانمندیها نخست تحت عنوان «توانمندی یاب کلیفتون» و بعداً با عنوان «توانمندی یاب ۲» منتشر شد (بوکینگهام و کلیفتون^{۱۰}، ۲۰۰۱؛ راث^{۱۱}، ۲۰۰۷). پیترسون و سلینگمن نیز در سال ۲۰۰۳ در ارتباط با موضوع تفاوت‌های فردی سلسله‌مراتبی از توانمندی‌های شخصیتی مثبت روانشناختی را بوجود آوردند که شامل ۶ فضیلت^{۱۲} و ۲۴ توانمندی شخصیتی^{۱۳} معین می‌باشد. همچنین آنها یک مقیاس جامع که همه توانمندی‌ها را مورد سنجش قرار می‌دهد تدوین نمودند

-
1. positivity
 2. Avey
 3. Tsai
 4. Seligman & Csikszentmihalyi
 5. Luthans
 6. Wright & Goldstein
 - 7-character strengths
 8. Peterson & Seligman
 9. Gallup organization
 10. Buckingham & Clifton
 11. Rath
 12. virtue
 13. character Strengths

که پرسشنامه توانمندی‌ها و ارزش‌ها در عمل (VIA-IS)^۱ نامیده می‌شود. طبقه بندی پیترسون و سلیگمن از فضایل و توانمندی‌ها در جدول ۱ نشان داده شده است.

برخی از پژوهشگران در مورد رابطه بین توانمندی‌های شخصیت و ارزش‌ها^۲ (همانگونه که به وسیله روکیچ (۱۹۷۳) و شوارتز (۱۹۹۲) مفهوم سازی شده است) حدس‌هایی زده‌اند. با این حال ارزش‌های شوارتز با فضائل و توانمندی‌های شخصیت فرق می‌کند. ارزش‌ها فرایندهای انگیزشی هستند که آنچه را که افراد برای آن تلاش می‌کنند مشخص کرده و روی افراد و اهدافشان تأثیر می‌گذارند. به علاوه ارزش‌ها چگونگی تصمیم‌گیری افراد را برای عمل کردن روشن می‌کنند. در واقع مطالعه شوارتز هم مشخص می‌کند که افراد به چه چیزی ارزش می‌دهند. در مقابل فضائل و توانمندی‌های شخصیت هدفگرا نیستند، بلکه ارزش‌هایی را در بر دارند که در آن مشخص می‌شود افراد رفتار خود را چگونه می‌بینند. به طور مشخص تر VIA-IS صفات یا عملکردهای عادی را اندازه‌گیری می‌کند که ارزش‌ها را تشکیل می‌دهند (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴).

جدول ۱: طبقه بندی فضایل و توانمندیها

۱. **فضیلت خرد و دانش**^۳: توانمندیهای شناختی که مستلزم کسب و کاربرد دانش است.

خلاقیت^۴: توانایی فکر کردن به شیوه‌های نو و جدید و متمرکز برای انجام کارها و فعالیت‌ها

کنجکاوی^۵: علاقه داشتن به تجربه مداوم به خاطر خود آن تجربه

آزاد اندیشی^۶: توانایی فکر کردن به موضوعات و آزمودن آنها بصورت همه جانبه

عشق به یادگیری^۷: تسلط یافتن بر مهارت‌ها، موضوعات و دانش‌های جدید

ژرف نگری^۸: توانایی ارائه مشاوره عاقلانه به دیگران

1. Value In Action Inventory of Strengths
2. values
3. wisdom and knowledge
4. creativity
5. curiosity
6. open-mindedness
7. love of learning
8. perspective

۲. فضیلت شجاعت: توانمندی‌های عاطفی که شامل تمرین اراده برای رسیدن به اهداف در مقابل مخالفت‌های درونی و بیرونی است.

دلیری^۱: نترسیدن از تهدید، چالش، سختی یا درد. دفاع کردن از آنچه درست است، حتی در صورت وجود مقاومت پشتکار^۲: تمام کردن آنچه که فرد شروع کرده، پایداری در دنبال کردن فعالیت‌ها علیرغم موانع صداقت^۳: بیان حقیقت اما به طور کلی خود را همانگونه که هست نشان دادن سرزندگی^۴: زندگی با هیجان و انرژی، کارها را نصفه نیمه یا از روی بی‌علاقگی انجام ندادن

۳. فضیلت انسانیت: توانمندی‌های بین فردی که شامل توجه کردن به دیگران و همراهی با آنهاست عشق^۵: ارزش قائل شدن برای روابط نزدیک با دیگران، بویژه آن روابطی که در آن سهیم شدن و مراقبت متقابل است هوش اجتماعی^۶: آگاه بودن از انگیزه‌ها و احساسات خود و دیگران. دانستن اینکه چکار کنیم تا در موقعیتهای متفاوت اجتماعی مناسب باشد.

مهربانی^۷: داشتن رفتار خوب و پسندیده با دیگران، کمک به دیگران و مراقبت از آنها.

۴. فضیلت عدالت: توانمندی‌های شهروندی (متمدنانه) که زیر مجموعه زندگی اجتماعی سالم است شهروندی^۸: به عنوان عضوی از یک گروه یا تیم خوب کار کردن، وفادار بودن یک فرد به گروه عدل و انصاف^۹: با همه مردم بر طبق مفاهیم عدالت و انصاف، رفتار یکسان داشتن رهبری و پیشگامی^{۱۰}: تشویق هریک از اعضای یک گروه که کارها را انجام دهند

1. courage
2. bravery
3. perseverance
4. honesty
5. zest
6. humanity
7. love
8. social intelligence
9. kindness
10. justice
11. citizenship
12. fairness
13. leadership

۵. **فضیلت خویشتن داری**^۱: توانمندیهای محافظت کننده که فرد را در مقابل افراط حفظ می کند
عفو و بخشش^۲: بخشیدن کسانی که کار اشتباهی انجام داده اند، پذیرش خطاهای دیگران. دادن فرصت دوباره به افراد
تواضع و فروتنی^۳: اجازه دادن به اینکه کمالات و مهارتهای افراد همه چیز را بگوید
دور اندیشی^۴: دقت در انتخابها، بی جهت خطر نکردن، نگفتن یا انجام ندادن کارهایی که ممکن است پشیمانی به بار
خود نظم دهی^۵: تنظیم کردن آنچه که فرد احساس می کند و انجام می دهد، منظم بودن، کنترل کردن اشتها و
هیجانان.

۶. **فضیلت تعالی**^۶: توانمندیهای الهی - مذهبی که ارتباطاتی را با جهانی دیگر جستجو می کند و زندگی را معنادار می کند.
ستایش زیبایی و نیکی^۷: توجه کردن و تحسین زیبایی و یا اعمال ماهرانه در بخشهای مختلف زندگی
قدرشناسی^۸: آگاه بودن از چیزهای خوبی که اتفاق می افتد و شکرگذاری به خاطر آنها. وقت گذاشتن برای ابراز
سپاس.

امید و خوش بینی^۹: انتظار بهترینها برای آینده و تلاش برای رسیدن به آنها. باور به اینکه آینده خوب می تواند اتفاق
بیفتد.

شوخ طبعی^{۱۰}: دوست داشتن خندیدن و خندانیدن، لبخند بر لبهای دیگران آوردن
معنویت^{۱۱}: داشتن باورهای پیوسته درباره هدف والاتر و معنای کائنات، دانستن اینکه جایگاه فرد در دنیای بزرگتر
کجاست.

منبع: پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴

اگرچه توانمندیهای شخصیتی تا حدی عمومی و پایدار در نظر گرفته شده‌اند، اما پیترسون و سلیگمن دریافته‌اند که این توانمندی‌ها می‌توانند توسط محیط فرد شکل داده شوند و بنابراین قابلیت تغییر دارند (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴). از این رو پایداری نسبی صفات شخصیت و قابلیت تعمیم آنها در موقعیت‌های گوناگون، مورد توجه خاص برای فهم رفتار و عملکرد انسان

1. temperance
2. forgiveness
3. modesty
4. prudence
5. self-control
6. transcendence
7. appreciation of beauty and excellence
8. gratitude
9. hope
10. playfulness
11. spirituality

در زمینه های سازمانی قرار گرفته است (لوتانز و یوسف^۱، ۲۰۰۷). پیترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) بیان می کنند که هر علم معتبری در زمینه روانشناسی مثبت باید شامل مؤسسات و سازمان هایی که افراد در آن مشغول به کارند باشد، زیرا برخی از محیط های کاری شرایط توانمندسازی^۲ برای رشد و آشکار کردن توانمندی های شخصیتی فراهم می آورند در حالی که دیگر محیط ها مانع این امر می شوند. از این رو پژوهشگران به بررسی توانمندی های شخصیتی در محیط های کاری پرداخته اند. برای مثال روث، فورر و هویلر^۳ (۲۰۰۴) پژوهشی تحت عنوان «توانمندی های شخصیتی کارکنان اجرایی و اداری» انجام دادند. نتایج نشان داد که کارکنان اجرایی نمرات بالاتری در توانمندی های رهبری، آزاد اندیشی و دلیری (که ممکن است توانمندی هایی بدیهی برای کارکنان اجرایی باشند) به دست آوردند. کارکنان اداری در عوض نمرات بالاتری در مهربانی و ستایش زیبایی و نیکی بدست آوردند. پیترسون و پارک (۲۰۰۶) در پژوهشی بر روی معلمان دریافتند که هوش اجتماعی و هیجانی معلمان با عملکرد تحصیلی بخشی از دانش آموزان آنها در طول یک سال تحصیلی ارتباط دارد. پولای^۴ (۲۰۰۶) در تحقیق منتشر نشده دیگری از VIA-IS برای بررسی تفاوت های توانمندی های شخصیت در یک نمونه جهانی متشکل از دانشجویانی که موقعیت های رهبری داشتند یا نداشتند استفاده کرد، میانگین های بالاتر در مورد افرادی مشاهده شد که توانمندی های کنجکاوی، ژرف نگری، دلیری، پشتکار، سرزندگی، عدل و انصاف، رهبری، کارگروھی، بخشش و امید را نشان دادند. اگرچه این یافته ها نشان می داد که تفاوت های معنی داری بین میانگین توانمندی های شخصیتی مدیران و غیر مدیران وجود داشت اما این نمونه شامل افراد دانشجو بود و تحقیق در محیط کار انجام نشده بود. همچنین در پژوهشی بر روی دانشجویان دانشکده افسری در ارتش آمریکا نتایج نشان داد که توانمندی امید، تبعیت از وظایف را پیش بینی می کند، درحالی که محبت کردن (عشق)

-
1. Luthans & Youssef
 2. enabling conditions
 3. Ruch, Furrer & Huwlyler
 4. Pollay

پیش بین خوبی برای رهبری بود. دانشجویانی که توانمندی‌های پشتکار، دوراندیشی و عشق را دارا بودند نمرات بهتری بدست آوردند؛ حتی زمانی که توانایی‌های آنان کنترل شد (متیو^۱ و همکاران، ۲۰۰۶). گندر^۲ و همکاران (۲۰۱۲) نیز در پژوهشی نقش توانمندی‌های شخصیت را در مشخص نمودن رفتارهای سالم و ناسالم و الگوهای تجربی مرتبط با کار بررسی کردند. آنان دریافتند که نیمرخ توانمندی‌های افرادی که رفتارها و الگوهای تجربی مرتبط با کار سالم دارند از کسانی که الگوهای ناسالم دارند تفاوت معنادار دارد. مخصوصاً به نظر می‌رسد توانمندی‌های سرزندگی، پشتکار، امید و کنجکاوی نقش کلیدی در رفتارهای سالم و جاه طلبانه^۳ شغلی داشته باشند. به طور کلی تاکنون در خارج از ایران پژوهش‌های اندکی درباره توانمندی‌های شخصیتی در محیط‌های کاری انجام شده و در داخل ایران نیز پژوهشی در این حوزه انجام شده است. همچنین اگرچه در برخی از پژوهش‌های خارجی رابطه توانمندی‌های شخصیتی با پیشایندهای عملکرد شغلی مانند رضایت شغلی (پارک، پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴) انجام شده است اما در هیچ پژوهشی رابطه توانمندی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی بررسی نشده است. از این رو در پژوهش حاضر متغیرهای پیش بین، توانمندی‌های شخصیتی و متغیر ملاک عملکرد شغلی^۴ می‌باشند.

در پژوهش حاضر عملکرد شغلی شامل دو بعد عملکرد وظیفه‌ای^۵ و عملکرد زمینه‌ای^۶ است که در ادامه به آن پرداخته شده است. عملکرد شغلی همواره در سازمان‌ها و صنایع مقوله‌ای مهم بوده و هست و به دلیل همین اهمیت تعریفی که از عملکرد ارائه می‌شود باید برای تمام راهبردها و مداخلات سازمانی قابل استفاده و مفید باشد. این راهبردها شامل نیرویابی، گزینش، آموزش و توسعه، و انگیزش می‌شود. محققان تعاریف متعددی از عملکرد شغلی بیان

-
1. Matthews
 2. Gander
 3. ambitious
 4. job performance
 5. task performance
 6. contextual performance

کرده‌اند مانند میزان انجام وظایف محول شده به فرد (طاهر سلیمان^۱، ۲۰۰۶)، فعالیت‌های معمول فرد در شغل که باید آنها را انجام دهد (روجلبرگ^۲، ۲۰۰۷)، رفتارهای تحت کنترل فرد و مؤثر در اهداف سازمان (کمپل^۳، ۱۹۹۰)، نتایج کار و رفتارهای حیاتی در فرایند دستیابی به نتایج (دو و با^۴، ۲۰۰۷) و ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از بخش‌های مجزای رفتار فرد در دوره مشخصی از زمان (ماتاویدلو^۵، ۲۰۰۳) اشاره کرده‌اند. تعدادی از پژوهش‌ها الگوهای عملکرد چندبعدی مختلفی را پیشنهاد کرده‌اند مانند مدل هشت عاملی عملکرد شغلی که کمپل (۱۹۹۰) پیشنهاد کرده است. از نظر بورمن و ماتاویدلو (۱۹۹۳) عملکرد شغلی شامل دو بعد وظیفه‌ای و زمینه‌ای است. عملکرد وظیفه‌ای فعالیت‌های مشخص شده هر شغل در شرح شغل رسمی آن و هسته فنی هر سازمانی است (ماتاویدلو، ۲۰۰۳) و یک شغل را از دیگر مشاغل متمایز می‌کند (بورمن و ماتاویدلو، ۱۹۹۳؛ کمپل و همکاران، ۱۹۹۳). عملکرد زمینه‌ای شامل فعالیت‌هایی به منظور حمایت محیط اجتماعی سازمان و کمک به اثر بخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های روانشناختی، اجتماعی و سازمانی کار است (ماتاویدلو، ۲۰۰۳). این رفتارها منحصر به یک شغل خاص نیستند اما در عوض جزء لاینفک همه مشاغل هستند (ویت^۶ و همکاران، ۲۰۰۲). بر خلاف عملکرد وظیفه‌ای محتوی عملکرد زمینه‌ای در موقعیت‌های مختلف مشابه است و خوبی می‌تواند بر اساس شخصیت افراد پیش‌بینی شود (ماتاویدلو، ۲۰۰۳). از نظر ون اسکاتر^۷ و ماتاویدلو عملکرد زمینه‌ای شامل دو زیر مجموعه وقف کردن خود برای شغل^۸ و تسهیل بین فردی^۹ است که هر یک به طور جداگانه در عملکرد کلی نقش دارند (کونوی^{۱۰}، ۱۹۹۹). وقف

-
1. Tahir suleiman
 2. Rogelberg
 3. Campbell
 4. Du & Ba
 5. Borman & Motowidlo
 - 6 -Witt
 - 7- Van Scotter
 8. job dedication
 9. inter personal facilitation
 - 10-Conway

کردن خود برای شغل شامل رفتارهای خود نظم ده در پیگیری وظایف، سخت کوشی و اتخاذ راه حل‌های ابتکاری و پیشقدم بودن برای حل یک مشکل در کار است (ون اسکاتر و ماتاویدلو، ۱۹۹۶). کونوی (۱۹۹۹) نیز مؤلفه‌های وقف خود به شغل را شامل رفتارهایی مانند ابتکار، نمایش تعهد، انگیزه و تلاش کردن می‌داند. تسهیل بین فردی، دومین مؤلفه عملکرد زمینه‌ای در برگیرنده ی رفتارهایی با جهت گیری بین فردی است که در تکمیل و اجرای اهداف سازمانی نقش دارند (ون اسکوتر و ماتاویدلو، ۱۹۹۶). فعالیت‌های تسهیل گر بین فردی خاص شامل رفتارهایی می‌شوند که به ایجاد و بهبود ارتباطات، کمک به آسودگی مردم، تشویق کردن همکاری، توجه زیاد به دیگران و ملاحظه آنها، و ابراز دلسوزی و احساسات نسبت به دیگران منجر می شود (کونوی، ۱۹۹۹).

روش پژوهش

این پژوهش از نوع رابطه‌ای می‌باشد. روش تحقیق رابطه‌ای یکی از روش‌های تحقیق غیرآزمایشی به شمار می‌رود (بورگ و گال، ۱۳۸۷). هدف از تحقیق رابطه‌ای، درک الگوهای پیچیده رفتاری از طریق مطالعه روابط بین این الگوها و متغیرهایی که فرض می‌شود بین آنها رابطه وجود دارد می‌باشد. این روش مخصوصاً در شرایطی مفید است که هدف آن کشف رابطه بین متغیرهایی باشد که در مورد آنها تحقیقاتی انجام نشده است (دلاور، ۱۳۷۴). به منظور اهداف چندگانه این پژوهش، از جمله بررسی ارتباط بین متغیرها، از روش‌های آماری مناسب مانند ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. در این پژوهش جامعه آماری کلیه کارکنان (رسمی و غیررسمی) نیروگاه برق شهید محمد منتظری شامل ۷۰۶ نفر بوده‌اند. نمونه پژوهش به تعداد ۱۶۵ نفر از بین کلیه کارکنان سازمان مذکور به صورت تصادفی ساده انتخاب شد. سابقه کاری همه آنها بالای دو سال بود. با توجه به هماهنگی به عمل آمده با سازمان مورد نظر (شرکت مدیریت تولید برق شهید محمد منتظری) و کسب مجوز رسمی به قسمت‌های مختلف آن مجموعه مراجعه شد و پرسشنامه‌های پژوهش توزیع و پس از تکمیل

توسط کارکنان جمع آوری گردید. در پژوهش حاضر برای گردآوری داده از ابزارهای زیر استفاده شد:

(۱) پرسشنامه توانمندی‌ها و ارزش‌ها در عمل (VIA-IS): این آزمون در سال ۲۰۰۳ توسط پیترسون و سلیگمن منتشر شد. VIA-IS یک پرسشنامه خودسنجی ۲۴۰ سؤالی است و سؤالات طبق طیف لیکرت از ۱ (کاملاً بر عکس من) تا ۵ (کاملاً مثل من) نمره گذاری شده‌اند. این پرسشنامه ۲۴ توانمندی مختلف شخصیتی که از شش فضیلت عمومی جهانی منتج شده اند را می‌سنجد، هر توانمندی با ۱۰ سؤال مورد سنجش قرار می‌گیرد. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط نامداری (۱۳۸۹) هنجاریابی و اعتبار یابی شده است. وی برای بررسی روایی این آزمون از روایی سازه، روش تحلیل عوامل، روایی ملاکی از نوع همزمان (بررسی همبستگی بین VIA-IS و NEO-FFI) و روایی تشخیصی و برای تعیین پایایی این آزمون از روش بازآزمایی و برای همسانی درونی آن از روش آلفای کرونباخ استفاده کرد. تحلیل عوامل به طور کلی نشان دهنده چهار عامل بود که جمعاً ۷۸/۳۶ درصد واریانس آزمون را تبیین می‌کردند. وی این چهار عامل را انسانیت، خرد، مسئولیت و مراقبت نامید. در بررسی روایی ملاکی، بیشترین ضریب همبستگی معنادار بین عامل مسئولیت در آزمون VIA-IS و عامل باز بودن به تجربه در آزمون NEO-FFI بود ($P < 0/01$). همچنین وی در بررسی روایی تشخیصی آزمون VIA-IS دریافت میزان توانمندی‌های شخصیتی افراد مبتلا به افسرده خوبی نسبت به افراد عادی به طور معناداری پایین تر است. در پژوهش وی پایایی مقیاس‌های آزمون به روش بازآزمایی بین ۰/۶۲ تا ۰/۸۶ و آلفای کرونباخ در دامنه ۰/۸۶ تا ۰/۹۶ به دست آمد.

(۲) فهرست واریسی عملکرد وظیفه‌ای^۱: عملکرد وظیفه‌ای از طریق فهرست واریسی ۱۰ سؤالی بیرنه^۲ و همکاران (۲۰۰۵) سنجیده شد. این فهرست دارای ۱۰ صفت مربوط به عملکرد

1. task performance checklist
2. Byrne

وظیفه‌ای است که شرکت‌کنندگان در تحقیق میزان وجود آن را روی یک مقیاس پنج درجه‌ای از ۱ تا ۵ مشخص کردند.

۳) فهرست واری‌ عملکرد زمینه‌ای^۱: عملکرد زمینه‌ای نیز از طریق فهرست واری ۱۸ سؤال کونوی (۱۹۹۹) مورد سنجش قرار گرفت. این فهرست نیز دارای ۱۸ صفت مربوط به عملکرد زمینه‌ای است که شرکت‌کنندگان میزان وجود صفات را روی یک مقیاس پنج درجه‌ای از ۱ تا ۵ مشخص کردند.

یافته‌های پژوهش

شاخص‌های توصیفی و روان‌سنجی ابزارهای مورد استفاده در پژوهش در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود. ضرایب پایایی آلفای کرونباخ و بازآزمایی با توجه تعداد سؤال‌های ابزارها در سطح مطلوبی است. همچنین مشاهده می‌شود که میانگین عملکرد زمینه‌ای بیشتر از عملکرد وظیفه‌ای است. در بین زیرمقیاس‌های VIA-IS بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه قدرشناسی و بیشترین پراکندگی مربوط به عشق به یادگیری است. کمترین میانگین مربوط به دلیری و کمترین پراکندگی مربوط به عدل و انصاف می‌باشد.

در جدول ۳ یافته‌های مربوط به ضرایب همبستگی بین توانمندی‌های مختلف شخصیتی با عملکرد شغلی و وظیفه‌ای و زمینه‌ای آمده است. با توجه به جدول ۳ مشاهده می‌گردد که رابطه همه‌ی توانمندی شخصیتی با عملکرد شغلی و وظیفه‌ای و زمینه‌ای معنادار است ($P < 0/01$). توانمندی آزاداندیشی بالاترین همبستگی را با عملکرد وظیفه‌ای و توانمندی شوخ طبعی پایین‌ترین همبستگی را با آن دارد. همچنین توانمندی قدرشناسی بالاترین همبستگی را با عملکرد زمینه‌ای و توانمندی شوخ طبعی پایین‌ترین همبستگی را با آن دارد.

در جدول ۴ نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی عملکرد شغلی و وظیفه‌ای و زمینه‌ای بر حسب توانمندی‌های شخصیتی بیست و چهارگانه پیترسون و سلیگمن نشان داده

شده است. چنانچه مشاهده می‌شود، برای پیش بینی عملکرد وظیفه‌ای، در گام اول وقتی آزاد اندیشی وارد معادله رگرسیون می‌شود، مجذور همبستگی آن ۰/۲۸ است؛ یعنی ۲۸ درصد واریانس عملکرد شغلی وظیفه‌ای با آزاد اندیشی تبیین می‌شود. در گام دوم وقتی آزاد اندیشی و معنویت با هم وارد معادله می‌شوند، این میزان به ۰/۳۵ افزایش پیدا می‌کند. در گام بعدی یعنی گام سوم نیز با اضافه شدن مؤلفه هوش اجتماعی به آزاداندیشی و معنویت، مقدار واریانس تبیین شده عملکرد شغلی وظیفه‌ای از طرف این مؤلفه‌ها به ۰/۳۷ می‌رسد. بنابراین می‌توان گفت که این سه مؤلفه می‌توانند عملکرد شغلی وظیفه‌ای را پیش بینی کنند.

همچنین برای پیش بینی عملکرد زمینه‌ای، در گام اول وقتی قدرشناسی وارد معادله رگرسیون می‌شود، مجذور همبستگی آن ۰/۲۱ است؛ یعنی ۲۱ درصد واریانس عملکرد شغلی زمینه‌ای با قدرشناسی تبیین می‌شود. در گام دوم وقتی آزاد اندیشی و قدرشناسی با هم وارد معادله می‌شوند، این میزان به ۰/۲۷ افزایش پیدا می‌کند. بنابراین می‌توان گفت که این دو مؤلفه می‌توانند عملکرد شغلی زمینه‌ای را پیش بینی کنند.

نتیجه گیری

براساس نتایج سه توانمندی آزاداندیشی، معنویت و هوش هیجانی بهترین پیش بینی کننده‌های عملکرد وظیفه‌ای می‌باشند.

توانمندی آزاد اندیشی یکی از توانمندی‌های شناختی و زیر مجموعه فضیلت خرد و دانش است و توانسته عملکرد وظیفه‌ای را پیش بینی نماید. همچنانکه ماتا ویدلو (۲۰۰۳) پیش بینی کرده بود که توانایی‌های شناختی پیش بین بهتری برای عملکرد وظیفه‌ای هستند. آزاد اندیشی توانایی تفکر کردن درباره مسائل به صورت کامل و بررسی آنها از همه جهات است. کارکنانی که این توانمندی را دارند قادرند در انجام وظایف شغلی خود همه جوانب را در نظر بگیرند و حتی ممکن است رویه‌های معمول عملکرد را به دقت مورد بررسی قرار دهند و روش‌های مؤثرتر برای انجام وظایف خود بیابند. به خصوص افراد دارای این توانمندی می‌توانند در

تصمیم‌گیری‌های شغلی خود موفق باشند. زیرا این افراد فقط به اطلاعاتی که به راحتی در دسترس آنهاست بسنده نمی‌کنند و در جستجوی اطلاعاتی از بعد دیگر مسائل بر می‌آیند. این افراد قادرند برآورد دقیقی از هزینه و سود انتخاب‌های ممکن انجام دهند و در موقعیت‌های گوناگون در انجام وظایف خود بهترین راه حل را انتخاب کنند و بدین ترتیب عملکرد وظیفه‌ای بالاتری خواهند داشت. این افراد توانایی فکر کردن به موضوعات و آزمون آنها به صورت همه جانبه را دارند و بدون شواهد قضاوت و نتیجه‌گیری نمی‌کنند و از الهام و شهود برای تصمیم‌گیری‌های خود استفاده نمی‌کنند (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴).

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی و روانسجی ابزارهای پژوهش

متغیرها	شاخص‌های توصیفی و روانسجی		انحراف معیار	میانگین	ضرایب پایایی		تعداد سؤال
	خرد و دانش	خلاقیت			آلفای کرونباخ در پژوهش نامداری حاضر (۱۳۸۹)	بازآزمایی در پژوهش	
فضایل	۳۶/۹۷	۵/۲۳	۰/۸۳	۰/۷۱	۱۰		
	کنجکاوی	۳۷/۸۳	۴/۷۶	۰/۷۴	۱۰		
	آزاد اندیشی	۳۸/۵۷	۴/۵	۰/۷۷	۱۰		
	عشق به یادگیری	۳۶/۸۷	۵/۸۱	۰/۸۱	۱۰		
	ژرف نگری	۳۶/۸۸	۴/۳۲	۰/۷۴	۱۰		
شجاعت	دلیری	۳۵/۸۳	۴/۸۹	۰/۷۲	۱۰		
	پشتکار	۳۹/۹۹	۴/۸۳	۰/۸۲	۱۰		
	صداقت	۴۷/۷۱	۳/۹۵	۰/۷۴	۱۰		
	سرزندگی	۳۷/۴۳	۴/۸۱	۰/۷۴	۱۰		
انسانیت	عشق	۳۸/۵۵	۴/۶۲	۰/۷۳	۱۰		
	هوش اجتماعی	۳۷/۴۹	۴/۶۸	۰/۷۵	۱۰		
	مهربانی	۴۱/۱۵	۴/۲۶	۰/۷۵	۱۰		

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی عملکرد شغلی و وظیفه‌ای و زمینه‌ای بر حسب توانمندی‌های شخصیتی ۲۴ گانه پیترسون و سلیگمن

P	t	Beta	SEb	b	F	F	افزایش R ²	R ²	R	متغیرهای پیش بین	گامها	متغیرهای ملاک
۰/۰۰۱	۸/۱۴۴	۰/۵۳۸	۰/۰۸۱	۰/۶۵۶	۶۶/۳۲۳	۶۶/۳۲۳	-	۰/۲۸۹	۰/۵۳۸	آزاد	اول	عملکرد وظیفه
۰/۰۰۱	۵/۵۹۹	۰/۴۰۳	۰/۰۸۸	۰/۴۹۲	۱۵/۳۸۸	۴۳/۷۸۳	۰/۰۶۲	۰/۳۵۱	۰/۵۹۲	آزاد	دوم	ای
۰/۰۰۱	۳/۹۲۳	۰/۲۸۲	۰/۰۸۵	۰/۳۳۳						اندیشی معنویت		
۰/۰۰۱	۳/۴۹۳	۰/۲۹۸	۰/۱۰۴	۰/۳۶۴	۵/۰۲۳	۳۱/۵۸۸	۰/۰۱۹	۰/۳۷۱	۰/۶۰۹	آزاد	سوم	
۰/۰۰۱	۳/۳۰۲	۰/۲۴۲	۰/۰۸۶	۰/۲۸۶						اندیشی معنویت		
۰/۰۲۶	۲/۲۴۱	۰/۱۹۱	۰/۱۰۰	۰/۲۲۴						هوش اجتماعی		
۰/۰۰۱	۶/۶۱۴	۰/۴۶۰	۰/۱۴۱	۰/۹۲۹	۴۳/۷۴۵	۴۳/۷۴۵	-	۰/۲۱۲	۰/۴۶۰	قدر	اول	عملکرد زمینه ای
۰/۰۰۱	۴/۱۳۰	۰/۳۱۶	۰/۱۵۵	۰/۶۳۹	۱۴/۸۳۱	۳۱/۱۴۴	۰/۰۵۸	۰/۲۷۸	۰/۵۲۷	قدر	دوم	
۰/۰۰۱	۳/۸۵۱	۰/۲۹۵	۰/۱۴۴	۰/۵۵۴						شناسی آزاد اندیشی		

معنویت در گام دوم توانست عملکرد وظیفه ای را پیش بینی نماید. آنچه که گویه‌های این زیر مقیاس در پرسشنامه VIA-IS می‌سنجد شامل عقایدی درباره احساس معنوی بودن، ایمان راسخ در شرایط سخت، وجود اهداف اساسی در زندگی، وجود خداوند به عنوان یک نیروی جهانی و اعمالی مانند انجام وظایف دینی و عبادت کردن می‌باشد. این مفاهیم بیانگر معنویت و مذهبی بودن هستند. معنویت و مذهبی بودن به اعتقادات و اعمالی اشاره دارد که بر اساس آن اعتقاد راسخ به اینکه ابعاد متعالی (غیر جسمانی) در زندگی افراد وجود دارند ارائه گردیده‌اند

(پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴). همچنین میتروف و دنتون^۱ (۱۹۹۹)، معنویت را تمایل به جستجوی هدف نهایی در زندگی و زیستن بر اساس این هدف تعریف می کند. بنابراین می توان گفت افرادی که معتقدند در زندگی بشر اهداف والایی وجود دارد و جهان هستی را معنادار می دانند، کار را نیز در راستای اهداف والایی که خداوند در زندگی بشر قرار داده می دانند و آن را فعالیتی معنادار می پندارند، بنابراین نسبت به درست انجام دادن کارشان اهمیت زیادی قائل می شوند. همچنین این موضوع با دین و عقاید نمونه این پژوهش مرتبط است. در اسلام مفهومی به نام اخلاق کار اسلامی وجود دارد. اخلاق کار اسلامی مسلمانان را به تعهد نسبت به سازمان، همکاری، مشارکت، مشورت، بخشش، گذشت و ... تشویق می کند (یوسف، ۲۰۰۰). به عبارت دیگر با توجه به آموزه های دین اسلام وجود رابطه بین معنویت و عملکرد وظیفه ای کاملاً منطقی به نظر می رسد. منطقی است که کارکنانی که از لحاظ معنویت در سطح بالایی قرار دارند، وجدان کاری بالایی داشته باشند و حداکثر تلاش خود را برای انجام وظایف شغلیشان به کار گیرند. همچنین این افراد معتقدند در مقابل حقوقی که از سازمان می گیرند باید به درستی انجام وظیفه کنند. در واقع اعتقاد آنها به امرار معاش درست (کسب درآمد حلال) موجب می شود وظایف شغلی خود را در سطح بالایی انجام دهند.

هوش اجتماعی در گام سوم توانست عملکرد وظیفه ای را پیش بینی نماید. پیترسون و سلیگمن در مقیاس هوش اجتماعی در پرسشنامه توانمندی ها و ارزش ها در عمل خود، در واقع آنچه را که هوش های پرشور^۲ نامیده می شود می سنجند. هوش های پرشور را از این رو بدین نام می خوانند که اطلاعات پرشور را پردازش می کنند. هوش های پرشور شامل هوش فردی، اجتماعی و هیجانی است. افرادی که در هوش های پرشور توانایی بالایی دارند قادرند محتوی هیجانی چهره ها، صداها و نیت ها را تشخیص دهند (هوش هیجانی)، از اطلاعات هیجانی برای تسهیل فعالیت های شناختی استفاده کنند (هوش هیجانی)، از هیجانان و احساسات خود ارزیابی

1. Mitroff & Denton

2. Hot intelligence

دقیقی داشته باشند (هوش هیجانی و هوش فردی)، عواطف و هیجانات را بفهمند و مدیریت کنند (هوش هیجانی)، ارزیابی دقیقی از عملکرد فردی خود در وظایف مختلف داشته باشند (هوش فردی)، از انگیزه‌های خود ارزیابی دقیقی داشته باشند (هوش فردی و اجتماعی)، از اطلاعات اجتماعی برای وادار کردن دیگران به همکاری استفاده کنند (هوش اجتماعی) و در ارتباطات خود خردمندانه عمل کنند (هوش اجتماعی) (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴). عملکرد شغلی مناسب می‌تواند از طریق هوش هیجانی حاصل شود. این نکته در پژوهش کوت و ماینرز^۱ (۲۰۰۶) نشان داده شده است. آنان در پژوهشی که درباره رابطه بین هوش هیجانی و هوش شناختی با عملکرد شغلی انجام دادند دریافتند که هوش هیجانی به خاطر روابط متقابلش با هوش شناختی یک پیش بین مهم عملکرد وظیفه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی است. نتایج آنان همچنین نشان داد که استفاده از آزمون‌های هوش شناختی به تنهایی برای پیش بینی عملکرد شغلی با خطا همراه است، زیرا کارمندان با هوش شناختی پایین، اگر هوش هیجانی بالایی داشته باشند می‌توانند به طور مؤثری عمل کنند. همچنین نتایج این پژوهش با نتایج ونگ و لاو^۲ (۲۰۰۲) تأیید شده است. آنان دریافتند کارکنان با سطح بالایی از هوش هیجانی عملکرد شغلی بالاتری نیز دارند. همچنین سی^۳ و همکاران (۲۰۰۶) به بررسی رابطه بین هوش هیجانی کارکنان و مدیران با عملکرد و رضایت شغلی پرداخته اند. یافته‌های این تحقیق حاکی از آن است که هوش هیجانی کارکنان به طور مثبت با عملکرد و رضایت شغلی آنان همبستگی دارد. جیان^۴ (۲۰۰۶) نیز در پژوهشی نقش هوش هیجانی، شخصیت و نگرش‌های شغلی را در پیش بینی عملکرد شغلی بررسی کرده و دریافتند که هوش هیجانی، یکی از پیش‌بین‌های عملکرد شغلی است. همچنین سرجیو^۵ (۲۰۰۱) در پژوهش خود دریافت که هوش هیجانی یکی از تعیین کننده‌های عملکرد شغلی سرپرستان یک کارخانه است. همچنین گلپروور (۱۳۸۷) در بررسی

-
1. Cote & Miners
 2. Wong & law
 3. Sy
 4. Jayan
 5. Sergio

رابطه بین هوش هیجانی با عملکرد شغلی کارکنان دریافت بین مؤلفه‌های هوش هیجانی با خودارزیابی عملکرد شغلی فنی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. لاو، وونگ و سانگ^۱ (۲۰۰۴) بیان می‌دارند کارکنانی که در تشخیص و فهم هیجان‌ات دیگران مهارت دارند، می‌توانند احساسات دیگران را از طریق نشانه‌های چهره‌ای، صوتی و بدنی آنها دریابند و این اطلاعات به نوبه خود به عملکرد وظیفه‌ای بالا منجر می‌شود. همچنین گرندی^۲ (۲۰۰۳) و گرندی و همکاران (۲۰۰۵) اذعان کرده‌اند کارکنانی که دقیقاً هیجان‌ات همکاران خود را تشخیص می‌دهند هماهنگی و عملکرد بین فردی را تسهیل می‌کنند که این نیز می‌تواند عملکرد وظیفه‌ای را افزایش دهد. کارکنانی که در شرایط اجتماعی متفاوت، هیجان‌ات و عواطف صحیح و حقیقی نشان می‌دهند نسبت به کارکنانی که احساسات غیرواقعی نشان می‌دهند، واکنش‌های مطلوب‌تر و ارتباطات قوی‌تری خواهند داشت. وونگ و لاو (۲۰۰۲) معتقدند افراد با هوش هیجانی بالا ممکن توانایی‌های خود را برای مدیریت احساساتشان به کارگیرند تا روابط اجتماعی خوبی را توسعه دهند که این به نوبه خود عملکرد وظیفه‌ای را از طریق آگاهی و حمایت اجتماعی افزایش می‌دهد همچنین افرادی که سطوح بالایی از هوش اجتماعی دارند با مدیریت احساساتشان به روش‌هایی که موجب افزایش انگیزه آنان و کیفیت تصمیمات آنان می‌شود، ممکن است به سطوح بالای عملکرد دست یابند (لاو، وونگ و سانگ، ۲۰۰۴).

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام این پژوهش همچنین نشان داد دو توانمندی قدرشناسی و آزاد اندیشی توانستند عملکرد زمینه‌ای را پیش بینی نمایند. قدرشناسی توانمندی است که در گام اول توانست عملکرد زمینه‌ای را پیش بینی نماید. قدرشناسی از آن رو پیش بینی کننده عملکرد زمینه‌ای است که بارزترین نمونه فراهم آوردن حمایت‌های اجتماعی در سازمان است. به عبارت دیگر افراد قدرشناس در سازمان حمایت‌های اجتماعی برای همکاران خود فراهم می‌آورند و بدین گونه عملکرد زمینه‌ای بالایی دارند. قدرشناسی نوعی سپاسگزاری است که

1. Law, Wong, & Song
2. Grandey

افراد زمانی آن را تجربه خواهند کرد که شخصی کاری مشفقانه یا سودمند برای آنها انجام دهد (ایمونز و مک کالو^۱، ۲۰۰۳). کارکنانی که از توانمندی قدرشناسی برخوردارند از همکارانشان به خاطر کمک‌ها و تلاش‌های آنان سپاسگزاری می‌کنند و این احساس را در همکاران خود ایجاد می‌کنند که اعمال و تلاش‌های آنان در سازمان نادیده گرفته نمی‌شود و حداقل توسط افرادی مورد توجه قرار می‌گیرد. در نتیجه آنان نیز عملکرد بهتری از خود نشان خواهند داد. بدین ترتیب افراد دارای توانمندی قدرشناسی زمینه اجرای اهداف سازمانی را حمایت کرده و افزایش می‌دهند. همچنین براساس آنچه که بیان شد یکی از مؤلفه‌های عملکرد زمینه‌ای تسهیل بین فردی است. قدرشناسی یک توانمندی انسانی است که موجب بهزیستی ارتباطی و فردی فرد می‌شود (ایمونز و کرامپلر^۲، ۲۰۰۰). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که قدرشناسی موجب تسهیل بین فردی می‌شود و از این طریق موجب افزایش عملکرد زمینه‌ای می‌شود. باید خاطر نشان شود همانطور که پیترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) بیان می‌دارند، قدرشناسی بامعنویت و مذهبی بودن رابطه دارد، نتیجه این پژوهش را نیز می‌توان وابسته به باورهای مذهبی نمونه مورد پژوهش که همگی مسلمان بوده اند دانست. آزاد اندیشی توانمندی دیگری است که عملکرد زمینه‌ای را پیش بینی می‌کند. آزاد اندیشی توانمندی است که افراد را از تفکر یک جانبه درباره مسائل برحذر می‌دارد. می‌توان گفت آزاد اندیشی در تضاد با انواع سوگیری‌ها در تفکر و شناخت انسان می‌باشد. از جمله این سوگیری‌ها، سوگیری تأیید^۳، سوگیری پس‌نگر^۴، سوگیری اعتماد شدید نامناسب، مواجهه انتخابی (در معرض قرار گرفتن انتخابی)، اثر تقدم^۵ و قطبی‌سازی می‌باشد (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴). آگاهی فرد از این سوگیری‌ها و اجتناب از آنها از طریق روشنفکری و آزاداندیشی می‌تواند در عملکرد زمینه‌ای مؤثر باشد. برای مثال افراد خودآگاهی بیشتری خواهند داشت، روابط بین فردی بهتری خواهند داشت، به دیگران توجه و

-
1. Emmons & McCullough
 2. Emmons & Crumpler
 3. confirmation bias
 4. hindsight bias
 5. primacy bias

ملاحظه بیشتری نشان خواهند داد و اخلاقی تر عمل خواهند کرد. بدین ترتیب عملکرد زمینه‌ای بالاتری نیز خواهند داشت.

در این پژوهش همانگونه جنبش روانشناسی مثبت انتظار دارد، نشان داده شد افراد با تمرکز بر ویژگی‌های مثبت خود به جای تأکید بر کاستی‌های روانشناختی خود (مانند افسردگی) می‌توانند عملکرد بهینه‌ای داشته باشند.

بر این اساس به سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد جهت افزایش عملکرد شغلی زمینه‌ای و وظیفه‌ای کارکنان خود، دوره‌های آموزشی برای تقویت توانمندی‌های آزاد اندیشی، معنویت و هوش اجتماعی و قدرشناسی برگزار نمایند و کارکنان را تشویق کند بر ویژگی‌های مثبت خود تمرکز کنند. همچنین نتایج این پژوهش در گزینش افراد برای استخدام در سازمان‌ها مفید خواهد بود.

منابع فارسی

- براتی احمد آبادی، ه. (۱۳۸۸). رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی. دانشگاه اصفهان.
- پیترسون، ک. و سلیگمن، م. (۲۰۰۴). فضایل و توانمندی‌های شخصیت. ترجمه کوروش نامداری. (۱۳۹۱). اصفهان: انتشارات جنگل.
- دلاور، ع. (۱۳۷۴). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی. تهران: انتشارات رشد.
- گال، م.، بورگ، و گال، ج. (۱۳۸۷). روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی. (۱). نصر، ح. عریضی، م. ابوالقاسمی، م. پاک سرشت، ع. کیامنش، خ. باقری و غیره، مترجم) تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- گل پرور، م. و خاکسار، ف. (۱۳۸۷). رابطه بین هوش هیجانی با عملکرد شغلی کارکنان کارخانجات صنعتی شهر اصفهان. دوماهنامه علمی - پژوهشی دانشور رفتار / روان شناسی بالینی و شخصیت، ۴۰، ۱۹-۳۴.

نامداری، ک. (۱۳۸۹). هنجاریابی آزمون توانمندی‌ها و ارزش‌ها در عمل (VIA-IS) و اثربخشی آموزش شناختی ارتقای امید بر سطح توانمندی‌های شخصیتی مراجعین افسرده خو. پایان نامه دکتری رشته روانشناسی. دانشگاه اصفهان .

منابع لاتین

- Avey, J., Luthans, F., & Jensen, S. (2009). Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover. *employee stress and turnover*, 48 (5), 677–693.
- Avey, J. B., Luthans, F., Hannah, S. T., Sweetman, D., & Peterson, C. (2011). Impact of employees' character strengths of wisdom on stress and creative performance. *Human Resource Management Journal* , doi: 10.1111/j.1748-8583.2010.00157.x.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel selection in organizations* , 71-98.
- 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.
- Buckingham, M., & Clifton, D. (2001). *Now discover your strengths*. New york: The Free Press.
- 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.
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S., & Sager, C. (1993). A theory of performance. (N. Schmitt, & W. Borman, Eds.) *Personnel selection in organizations* , 35-70.
- Côté, S., & Miners, C. T. (2006). Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence, and Job Performance. *Administrative Science Quarterly*, 51, 1-28.
- Conway, J. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 84, 3-13.
- Du, Q., & Ba, L. (2007). The multi-dimensional interpretation of the concept of individual performance. *Enterprise Reform and Management*, 1, 54-55.
- Emmons, R. A., & Crumpler, C. A. (2000). Gratitude as a Human Strength: Appraising the Evidence. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 56-69.
- Emmons, R., & McCullough, M. (2003). Counting blessings versus burdens: An empirica investigation of gratitude and ubjective well-being in daiy life. *Jornal of personality and Social Psychology*, 84, 377-389.
- Gander, F., Proyer, R. T., Ruch, W., & Wyss, T. (2012). The good character at work: an initial study on the contribution of character strengths in identifying healthy and unhealthy work-related behavior and experience patterns. *Int Arch Occup Environ Health* , doi 10.1007/s00420-012-0736-x.

- Grandey, A. A., Fisk, G. M., Mattila, A. S., & Sideman, L. A. (2005). Is 'service with a smile' enough? Authenticity of positive displays during service encounters. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 96, 38-55.
- Grandey, A. (2003). When 'the show must go on': Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*, 46, 86-96.
- Jayan, C. (2006). Emotional competence, personality and job attitudes as predictors of job performance. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 32 (2), 135-144.
- Law, K. S., Wong, C., & Song, L. J. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89, 483-496.
- Lopez, S. J. (2008). *Positive psychology: exploring the best in people*. London: Greenwood publishing group.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior : developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.
- Luthans, F., & Youssef, C. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33 (3), 321-349.
- Matthews, M. D., Eid, J., Kelly, D., Dennis, J. K., & Peterson, C. (2006). Character Strengths and Virtues of Developing Military Leaders: An International Comparison. *Military Psychology*, 18, S57-S68.
- Mitroff, I. & Denton, E. (1999) "A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality", Religion, and Values in the Workplace. Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Motowidlo, J. S. (2003), "Job Performance", *Handbook of Psychology*. Industrial and Organizational Psychology, 12, 39-55.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 603-619.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A Handbook and Classification*. Washington: American Psychological Association.
- BIBLIOGRAPHY \ 1033 Peterson, C., & Park, N. (2006). Character strengths in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1149-1154.
- Pollay, D. (2006). Strength profiles of leaders in organizations: A study conducted at the meeting of the international Positive Psychology Summit. Washington.
- Rath, T. (2007). *Strength finder 2*. New York: Gallup Press.
- Rogelberg, S. G. (2007). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. London: New Dehly.
- Ruth, W., Furrer, G., & Huwyler, D. (2004). Character strengths of executives and employees. *Poster presented at the 2004 International Positive Psychology Summit*. Washington.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.

- Sergio, R.P. (2001). *Emotional intelligence and mental ability as determinants of job performance among plant supervisors in selected manufacturing firms*. Unpublished master's thesis, DeLa Salle University, Dasmariñas.
- Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L. (2006). Relation of Employee and Manager Emotional Intelligence to Job Satisfaction and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (3), 461-473.
- Tahir Suleiman, A. M. (2006). Links between justice, satisfaction and performance in the workplace. *Journal of Management Dev*, 25, 24-31.
- Tsai, W., Chen, H., & Cheng, J. (2009). Employee positive moods as a mediator linking Employee positive moods as a mediator linking. *The International Journal of Human Resource Management*, 20 (1), 206-219.
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 525-531.
- 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.
- Wong, C., & Law, K. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly*, 13, 243-274.
- Wright, T., & Goldstein, J. (2007). Character is not "dead" in management research: a review of individual character and organizational-level virtue. *Journal of Management*, 33, 928-958.
- Yousef, D. (2000). Organizational commitment as a mediator of relationship between Islamic work ethic and attitude toward organizational change. *Human Relations*, 53 (4), 513-537.
- Zheng-Xue, L., Kan, S., Wen-Dong, L., & Dan-Min, M. (2008). Construct of job performance: Evidence from Chinese military soldiers. *Asian Journal of Social Psychology*, 11, 222-231.