

طبقه‌بندی توانمندی‌های منش و فضایل با تأکید بر فرهنگ □

Classification of Character Strengths and Virtues among Iranian Students with Emphasize on Culture □

Marjan Hassaniraad, MSc
Mohammad Kodayarifard, PhD ✉
Elahe Hejazi-Moughari, PhD

مرجان حسینی راد *
دکتر محمد خدایاری فرد *
دکتر الهه حجازی *

Abstract

چکیده

The purpose of this study was to identify character strengths and virtues among Iranian students aged 18 to 28 years and to classify these strengths and virtues according to Iranian culture. The research method was qualitative with exploratory grounded theory design. Content analysis technique was used to analyze focus group interviews. Study population consisted of undergraduate and Masters students of Tehran of University in the academic year 2018-2019 who were selected by purposive sampling. Selected individuals were evaluated using Adulthood Markers Questionnaire and only those with emerging adulthood characteristics participated in the study. Sample size adequacy in the qualitative approach was determined according to the principle of saturation during the research process. Data collection tool included interviews conducted through focus groups (6 groups including 24 female students and 11 male students). Themes were analyzed using MAXQDA¹⁰ software. Findings indicated the following four factors or virtues in Iranian society: wisdom (including analytical thinking, self-regulation, moderation and love of learning), courage (including bravery, honesty, and independence), humanity (including justice, kindness, forgiveness), and transcendence (including appreciation of beauty and excellence, hope, and spirituality). In other words, instead of Values in Action Institute's classification including six virtues and 24 strengths, the present research conducted by content analysis method resulted in four virtues and 13 strengths based on priorities of Iranian society.

Keywords: character strengths, cultural context, positive psychology, virtues.

هدف پژوهش حاضر شناسایی توانمندی‌های منش و فضایل در میان دانشجویان ایرانی ۱۸ تا ۲۸ ساله و طبقه‌بندی این توانمندی‌ها و فضایل با توجه به فرهنگ ایرانی است. روش پژوهش حاضر از نوع کیفی با استفاده از طرح نظریه‌مبنایی از نوع اکتشافی بود. به‌منظور تحلیل مصاحبه‌های گروه کانونی از فن تحلیل مضمون استفاده شد. جامعه پژوهش، دانشجویان دوره‌های کارشناسی و کارشناسی‌ارشد دانشگاه تهران در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ بودند که به شیوه هدفمند، از نوع قضاوتی انتخاب شدند. نمرات منتخب با پرسشنامه نشانگرهای بزرگسالی ارزیابی شدند و تنها کسانی که ویژگی‌های دوره پیش بزرگسالی را داشتند، در این مطالعه، شرکت کردند. کفایت حجم نمونه در رویکرد کیفی با توجه به اصل اشباع طی روند پژوهش تعیین شد. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه بود که از طریق گروه کانونی (۶ گروه شامل ۲۴ دانشجوی دختر و ۱۱ دانشجوی پسر) انجام گرفت. تحلیل مضامین در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA¹⁰ انجام گرفت. یافته‌ها نشان‌دهنده وجود چهار عامل یا فضیلت زیر در جامعه ایرانی بود: خرد (شامل توانمندی‌های تفکر تحلیلی، خودنظم‌دهی، میانه‌روی و اعتدال، عشق به یادگیری)، شجاعت (شامل توانمندی‌های جرئت‌مندی، صداقت، و استقلال)، انسانیت (شامل توانمندی‌های عدالت و انصاف، مهربانی، گذشت و بخشش)، و تعالی (شامل توانمندی‌های تحسین زیبایی و شگرفی، امیدواری، و معنویت). به‌عبارت دیگر، به‌جای تقسیم‌بندی ۶ گانه فضایل و ۲۴ گانه توانمندی‌های مؤسسه ارزش‌ها در عمل (ویا)، در پژوهش حاضر با استفاده از روش تحلیل مضمون مدلی شامل چهار فضیلت و ۱۳ توانمندی با توجه به اولویت‌های جامعه ایرانی به‌دست آمد.

کلیدواژه‌ها: بافت فرهنگی، توانمندی‌های منش، روان‌شناسی مثبت، فضایل

□ Faculty of Psychology and Education, University of Tehran, I. R. Iran.
✉Email: khodayar@ut.ac.ir

□ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۸/۲۲ تصویب نهایی: ۱۳۹۸/۹/۱۷
* دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

● مقدمه

«روانشناسی مثبت»، شاخه‌ای از علم روان‌شناسی است که سعی دارد از روان‌شناسی و روان‌درمانگری الگوی «ضعف-اصلاح»^۱ فراتر رود و به «توانمندی‌ها» و «فضایل» فردی اولویت دهد (سلیگمن و چیکستمنیهای، ۲۰۰۰). از این‌رو، توجه ویژه‌ای در این رویکرد به شناخت توانمندی‌ها و فضایل بشر و طبقه‌بندی آنها جهت ارائه راهکارها و مداخلاتی جهت بهبود این توانمندی‌ها شده است. در رویکرد توانمندی‌ها و فضایل، تمرکز از اصلاح نقاط ضعف افراد، به شناسایی و تقویت آنچه افراد خوب انجام می‌دهند و بهبود توانمندی‌های بالقوه آنان تغییر پیدا کرده است. براساس این رویکرد، توانمندی‌ها، بخشی از طبیعت انسانی‌اند و همه افراد از آن برخوردارند و باید به سبب دارا بودن آنها مورد احترام قرار گیرند. این بدین معنا نیست که ما نباید از ضعف‌های خود آگاه باشیم، بلکه باید تمرکزمان بر حداکثر استفاده از توانمندی‌ها برای تبدیل نقاط ضعفمان به نقاط قوت باشد (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴). به همین دلیل روان‌شناسان مثبت به ارائه الگوهای درباره منش و شخصیت خوب پرداخته‌اند که برجسته‌ترین این الگوها تا به امروز الگوی توانمندی‌های منش مؤسسه ارزش‌ها در عمل (ویا)^۲ (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴) محسوب می‌شود. «منش» به ویژگی‌ها و صفات شخصی‌ای اشاره دارد که با سلوک و رفتارهای اخلاقی، تسلط بر خود و انسجام فرد مربوط‌اند. به بیان دیگر، منش به‌عنوان «شخصیت» ارزیابی شده براساس استانداردهای حاکم بر رفتار، تعریف می‌شود (نیمک، ۲۰۱۳).

به‌منظور شناسایی بهترین ویژگی‌های انسانی، پیترسون، سلیگمن و تیم تحقیقاتی آنها به مطالعه آثار مکتوب تمامی مذاهب و رویکردهای فلسفی عمده و فهرست کردن فضیلت‌ها از دیدگاه هر کدام از آنها و سپس بررسی موارد مشترک در میان تمامی آن سنت‌ها پرداختند. آنان در پی ارزش‌های جهان شمول بودند. از میان مطالب مربوط به کنفوسیوس، ارسطو، آکوئیناس، آگوستین، تلمود، بودا، آیین سامورایی بوشیدو، بهاگاودا-گیتا، قرآن، تورات و انجیل، بنجامین فرانکلین، و اوپانیشاد فهرستی از فضیلت‌ها را تهیه کردند و دریافتند که تقریباً هر کدام از این سنت‌ها و مذاهب که پراکندگی آنها دوره زمانی سه‌هزارساله و وسعتی به اندازه کل زمین را در برمی‌گرفت، شش فضیلت را تأیید می‌کردند (سلیگمن، ۱۳۹۲). به‌طور کل، هدف ارائه‌دهندگان این الگو، طبقه‌بندی و اندازه‌گیری و نیز کشف رابطه این الگو و

اجزای آن با زندگی سالم است.

به طور خلاصه، رویکرد «توانمندی‌های منش و فضایل»^۳ یکی از رویکردهای نوین و بسیار موفق در دهه اخیر است که از شاخه‌های اصلی رویکرد روان‌شناسی مثبت محسوب می‌شود و پژوهش‌ها و موفقیت‌های مداخلاتی در این شاخه آنچنان رو به گسترش و توفیق است که در حال تبدیل شدن به اصلی‌ترین شاخه روان‌شناسی مثبت است و حتی برخی متخصصان علم روان‌شناسی مثبت را علم منش و فضایل دانسته‌اند. براساس این رویکرد، شش دسته فضیلت شناسایی شده‌اند که هر کدام زیرمجموعه‌هایی دارند و در نهایت ۲۴ توانمندی معرفی می‌شوند. این شش دسته عبارت‌اند از: «حرد»، «شجاعت»، «انسانیت»، «عدالت»، «میان‌رویی»، و «تعالی». فضایل، ویژگی‌هایی هستند که توسط فلاسفه در طول قرن‌ها ارزشمند دانسته شده‌اند؛ در حالی که، توانمندی‌های منش مسیرهای دستیابی به فضایل هستند. بنابراین، در طبقه‌بندی ویا، میان فضایل و توانمندی‌های منش تفاوت قائل شده است و فضایل در مرتبه بالاتر و کلی‌تری قرار گرفته‌اند که در دل آنها توانمندی‌های منش جای گرفته‌اند. توانمندی‌های منش، ظرفیت‌ها/صفات مثبتی‌اند که هر کدام جایگاه خود را دارند، یعنی جای دیگری را نمی‌گیرند و یکدیگر را کمرنگ نمی‌سازند، در فرهنگ‌های مختلف حضور دارند و ارزشمندند، و موجب پیامدهای مثبت بی‌شماری برای خود و دیگران می‌شوند. به بیان دیگر، توانمندی‌های منش صفات مثبتی هستند که هسته اصلی بودن/هویت و عمل/رفتار ما را تشکیل می‌دهند (نیمک، ۲۰۱۴). مؤسسه ویا بیان می‌دارد که طبقه‌بندی ویا «زبان مشترک» آن دسته از صفات شخصیتی است که انعکاس‌دهنده هویت فردی ما هستند؛ پیامدهای مثبت برای خود و دیگران در پی دارند (برای نمونه، نیک‌زیستی، روابط مثبت و دستاوردها)؛ و به خیر جمعی کمک می‌کنند. از آنجا که این فضایل و توانمندی‌های زیرمجموعه آنها در پی پژوهش‌های گوناگون در نقاط مختلف جهان با فرهنگ‌ها، سنت‌ها و گرایش‌های دینی و عرفانی متفاوت جمع‌آوری و دسته‌بندی شده است، تا اندازه زیادی جهان شمول دانسته می‌شود (نیمک، ۲۰۱۳).

با وجود کاربرد بسیار زیاد طبقه‌بندی «ویا» در جوامع مختلف، به نظر می‌رسد که این طبقه‌بندی هنوز کامل و جامع نیست و لازم است که با استفاده از پژوهش‌های مختلف در جوامع و فرهنگ‌های گوناگون، در طبقه‌بندی فضایل و توانمندی‌ها اصلاحات و تغییراتی

صورت گیرد و احتمالاً توانمندی‌های جدیدی نیز که در فرهنگ‌های غیر غربی بیشتر رواج دارد بدان افزوده شود. در این زمینه، «طیب رشید»، در مقاله‌ای با عنوان «فراتر از ویا» بیان می‌دارد که توانمندی‌های منش با طبقه‌بندی ویا آغاز نشده‌اند و با آن هم تمام نمی‌شوند، به این معنا که طبقه‌بندی ویا نیازمند اصلاح با در نظر گرفتن فرهنگ‌ها و سنت‌های مختلف است، و فهرستی از توانمندی‌هایی را که باید به‌نحوی در طبقه‌بندی ویا در نظر گرفته شوند، ارائه می‌دهد (رشید، در دست چاپ). کنراد بانیکسی (۲۰۱۴) نیز با اشاره به تاریخ فلسفه در زمینه فضایل، بیان می‌کند که فضایل مطرح‌شده در طبقه‌بندی «ویا» با هم همپوشانی‌هایی دارند و شواهد لازم برای امکان تفکیک این شواهد دست‌کم به لحاظ فلسفی و مفهومی وجود ندارد و نیز رابطه‌ی توانمندی‌هایی که براساس پیش‌فرض روان‌شناسان مثبت قرار است به شادکامی منجر شوند، با فضایل به‌درستی توجیه نشده است. همین‌طور، کریستین میلر (۲۰۱۹)، در مقاله‌ی خود از دیدگاه یک فیلسوف می‌نویسد که اشکالاتی در طبقه‌بندی «ویا» به لحاظ فلسفی وجود دارد که لازم است مورد توجه فلسفی و تجربی قرار گیرند و در نهایت به اصلاح این مدل منجر شوند. این شبهات عبارت‌اند از: توجه نکردن به شماری از توانمندی‌ها در فهرست ۲۴ گانه‌ی توانمندی‌های ویا، وجود برخی توانمندی‌های متناقض، رابطه‌ی نامشخص میان فضایل و توانمندی‌های زیرمجموعه‌شان، فقدان خرد عملی، و پیدا نشدن شش عامل (فضیلت) در بسیاری از پژوهش‌ها.

در راستای اصلاح طبقه‌بندی مؤسسه‌ی ارزش‌ها در عمل (ویا)، رابرت مک‌گرث (۲۰۱۵ب)، دانشمند و پژوهشگر برجسته‌ی مؤسسه‌ی «ویا» که در حال حاضر عهده‌دار بررسی تفاوت‌های فرهنگی در طبقه‌بندی ویا با توجه به پژوهش‌های مختلف در جوامع گوناگون است، درحالی‌که در مقاله‌ای با عنوان «توانمندی‌های منش در ۷۵ کشور»، اعلام کرده بود که طبقه‌بندی «ویا» جهانی و قابل قبول به‌نظر می‌رسد، در پژوهش دیگری در میان یک میلیون نفر در چهار گروه نمونه و با استفاده از چندین ابزار، توانمندی‌های منش را بررسی کرد و به شواهدی برای خلاصه کردن ۲۴ توانمندی منش در سه عامل (مراقبت‌گری در روابط بین‌فردی، کاوشگری در حوزه‌های عقلانی، و خودکنترلی در حوزه‌ی رفتاری) دست یافت و آن را دارای اعتبار بیشتری نسبت به تقسیم‌بندی شش‌عاملی دانست (مک‌گرث، ۲۰۱۵ب).

گرین‌برگ، مک‌گرث، و هال-سیموندز (۲۰۱۶) در پژوهشی در میان ۱۲ نمونه از

بزرگسالان به همین سه عامل (تقسیم‌بندی شامل سه فضیلت مراقبت‌گری، کاوشگری و خودکنترل‌گری) دست یافتند. مک‌گرث، گرین‌برگ و هال-سیمونز (۲۰۱۸) در پژوهش دیگری وجود این سه عامل را دوباره تأیید کردند. بنابراین، در حال حاضر مک‌گرث معتقد است که مدل سه‌عاملی فضایل، هم به لحاظ مفهومی و هم تجربی قابل دفاع‌تر است و باید به‌عنوان اساس تقسیم‌بندی ویا معرفی شود، چراکه مناسب‌ترین مدل ساختاری برای طبقه‌بندی ویا به‌نظر می‌رسد. به‌طور خلاصه، مک‌گرث و همکاران ادعا می‌کنند، این یافته با پیشینه‌های فلسفی فضایل و نیز تجارب پیشروان حوزه شخصیت اخلاقی و آموزش‌های مَنَشی هماهنگی دارد. البته درحالی‌که می‌توان گفت این سه فضیلت می‌تواند جایگزین شش فضیلت اولیه در این مفهوم‌سازی کاربردی شوند، این امکان هنوز به توافق علمی دست نیافته است.

هویت‌یابی سالم و شناسایی توانمندی‌ها، برای داشتن سلامت روان مهم دانسته شده است. البته «سلامت روان» مفهومی پیچیده است و در رویکردهای مختلف فلسفی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و روان‌شناسی از زوایای مختلف و متفاوت بدان پرداخته شده است و در رویکرد توانمندی‌ها هم از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. در همین حال، لازم به ذکر است که مفهوم سلامت روان در دوره «پیش‌بزرگسالی»^۴ از مفاهیم اساسی تحولی مختص این دوره محسوب می‌شود. پیش‌بزرگسالی، دوره‌ای از زندگی است که بین دوره نوجوانی و بزرگسالی قرار دارد. آرنِت (۲۰۰۰)، با هدف توجه بیشتر به این دوره گذار بسیار حساس در زندگی افراد این اصطلاح را مطرح کرد. آرنِت معتقد است که این دوره باید به‌صورت دوره‌ای مجزا بین ۱۸ تا ۲۸ سالگی در نظر گرفته شود، چراکه افراد در این سن به استقلال بیشتری دست پیدا می‌کنند و به فرصت‌ها و گزینه‌های بیشتری برای زندگی آینده خود می‌اندیشند. عبارت «پیش‌بزرگسالی» به بزرگسالان جوانی اشاره دارد که اگرچه به سن قانونی رسیده‌اند، هنوز کاملاً مستقل نشده‌اند، بدین معنا که درآمد کافی برای زندگی مستقل ندارند، تشکیل خانواده نداده‌اند، و دوره‌ای همراه با تلاش برای هویت‌یابی، بی‌ثباتی، تمرکز بر خود، و احساس گذار را تجربه می‌کنند. آرنِت این دوره را «نقش‌بی‌نقش»^۵ نامیده است، زیرا افرادی که در دوره پیش بزرگسالی قرار دارند، فعالیت‌های زیادی انجام می‌دهند اما در عین حال، به «نظامات نقش»^۶ چندان محدود نیستند (آرنِت، ۲۰۱۴).

در دوره پیش‌بزرگسالی بیش از هر دوره‌ای دیگر در زندگی، افراد به‌طور جدی در پی

اکتشاف عمیق گرایش‌هایشان در روابط بین‌فردی و صمیمانه، شغلی و جهان‌بینی هستند (بلیدورن و شوبا، ۲۰۱۷؛ بوت، کروتر و اسنایدر، ۲۰۱۵). فرایند شکل‌گیری روابط صمیمانه و دوستی‌های عمیق اگرچه در نوجوانی ظهور پیدا می‌کند، در دوره پیش‌بزرگسالی شکلی جدی‌تر و عمیق‌تر به خود می‌گیرد. اگرچه نوجوانان نیز به‌دنبال روابط صمیمانه‌اند، در دوره نوجوانی بیشتر جنبه تفریحی دارد و در پیش‌بزرگسالی شکل‌گیری هویت در این زمینه، به‌ویژه روابط صمیمانه با جنس مخالف، بسیار جدی‌تر می‌شود (آرنت، ۲۰۱۶). در خصوص مسائل شغلی، افرادی که در دوره پیش‌بزرگسالی قرار دارند، به فرصت‌ها و انتخاب‌های شغلی به‌عنوان راهی برای به‌دست‌آوردن دانش و مهارت‌هایی برای آماده‌سازی آنها جهت فرصت‌های شغلی دائمی در آینده می‌نگرند (سفر-کرنک، لویکس، و سلملا-آرو، ۲۰۱۴). فراتر از روابط صمیمانه و مسائل شغلی، این دوره در شکل‌گیری جهان‌بینی که بخش اصلی تحول شناختی محسوب می‌شود و هویت انسانی و اخلاقی فرد نقش بسزایی دارد (پسلی و هاردی، ۲۰۱۷؛ گوئرا و گینز-اسپرولا، ۲۰۱۵). افرادی که در دوره پیش‌بزرگسالی هستند، معمولاً با جهان‌بینی‌ای که در دوره کودکی و نوجوانی در ارتباط با خانواده و دایره محدودی از اطرافیان، معلمان و همسالان به‌دست آورده‌اند، وارد دانشگاه می‌شوند. با این حال، در دانشگاه با جهان‌بینی‌هایی به‌مراتب گسترده‌تر و ناهمگون‌تر آشنا می‌شوند و به احتمال زیاد جهان‌بینی‌هایی را برمی‌گزینند که از آنچه با آن بزرگ شده‌اند متمایز است (گاتیرز و پارک، ۲۰۱۵).

در ایران پژوهشی با هدف شناسایی و طبقه‌بندی توانمندی‌های منش و فضایل ایرانی و تفاوت‌های آن با طبقه‌بندی وی صورت نگرفته است که شناسایی آن هم می‌تواند برای اهداف شناسایی توانمندی‌های اقشار مختلف (همچون دانشجویان، کارمندان سازمان‌ها) و همچنین اهداف مداخلاتی در ایران به‌کار رود و هم به کاهش خلأ موجود در شواهد علمی و تجربی در سطح جهانی یاری رساند. برای روشن شدن صحت طبقه‌بندی وی در جامعه ایرانی لازم است ابتدا توانمندی‌های منش در میان جوانان ایرانی به‌دقت بررسی، اندازه‌گیری و تحلیل عمیق شود، چراکه اندازه‌گیری این توانمندی‌ها با ابزار استاندارد و روش‌های عمقی کیفی در کشور ما هنوز صورت نگرفته است و بی‌شک توانمندی‌ها در جامعه ایرانی که فرهنگ منحصربه‌فرد خود را دارد، با دیگر جوامع که در آنها این پژوهش‌ها صورت گرفته است،

تفاوت‌هایی دارد. از این‌رو، پژوهش حاضر در پی بررسی توانمندی‌های منش و فضایل در میان جوانان ایرانی بین ۱۸ تا ۲۸ سال و طبقه‌بندی این توانمندی‌ها و فضایل با توجه ویژه به فرهنگ ایرانی است.

● روش

پژوهش حاضر از نوع کیفی با روش «نظریه مبانی» و رویکرد اکتشافی است (کربین، اشتراوس و اشتراوس، ۲۰۱۴). در این پژوهش به منظور تحلیل مصاحبه‌های «گروه کانونی»^۷ از فن «تحلیل مضمون»^۸ استفاده شد که در آن تفاسیر و برداشت‌های مخاطب به‌عنوان منبع اصلی اطلاعات در نظر گرفته می‌شود.

جامعه پژوهش شامل دانشجویان ۱۸ تا ۲۸ ساله دانشگاه تهران در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ بود که پس از پاسخگویی به پرسشنامه نشانگرهای بزرگسالی، با توجه به معیارهای شش‌گانه این پرسشنامه، پیش‌بزرگسال شناخته شده بودند. نمونه‌گیری در پژوهش کیفی اغلب راهبرد غیراحتمالی دارد. در این پژوهش نمونه موردنظر از جامعه مذکور به شیوه «هدفمند» از نوع «قضای»^۹ انتخاب شد. کفایت حجم نمونه در رویکرد کیفی با توجه به اصل اشباع طی روند پژوهش تعیین شد. ضمن تحلیل داده‌های کیفی دانشجویان، تعداد کدها و موارد استخراج‌شده در شش گروه کانونی در مجموع با ۳۵ دانشجوی کارشناسی و کارشناسی ارشد که در دوره پیش‌بزرگسالی قرار داشتند، به تکرار رسید. در جدول ۱ مشخصات مصاحبه‌شوندگان ارائه شده است. شرط شمول عبارت بود از: ۱. اشتغال به تحصیل در یکی از دانشکده‌های دانشگاه تهران در دوره‌های کارشناسی و کارشناسی ارشد. ۲. دارا بودن ویژگی‌های دوره پیش‌بزرگسالی با توجه به نشانگرهای بزرگسالی. ۳. نبود سابقه اختلال روانی، بیماری روان‌پزشکی یا بیماری جسمی خاص.

چند نمونه از سؤالاتی که طی مصاحبه پرسیده شد، عبارت‌اند از:

«وقتی می‌گم «خرد»، چی به ذهنتون میاد؟ می‌خوام بدونم آدم خردمند رو چه کسی می‌دونید؟ دور و برتون آدم خردمند می‌شناسید، اون آدم چی داره که شما فکر می‌کنید خردمنده؟ (فکر می‌کنید ما ایرانی خرد رو در چی می‌بینیم؟ اگر از فرهنگ‌های دیگه (مثل غرب) درکی دارید مقایسه کنید و سعی کنید به من بگید فرق نگاه ما با غربی درباره خرد

جدول ۱. مشخصات گروه دانشجویان مورد مصاحبه

جنسیت	دانشکده	تعداد	جمع
مرد	مدیریت	۳ نفر	۱۱ نفر
	روانشناسی	۷ نفر	
	فنی	۱ نفر	
زن	مدیریت	۵ نفر	۲۴ نفر
	روانشناسی	۱۳ نفر	
	حقوق و علوم سیاسی	۲ نفر	
	علوم اجتماعی	۲ نفر	
	جغرافیا	۱ نفر	
	علوم و فنون نوین	۱ نفر	
کل			۳۵ نفر

«آیا خرد را به ویژگی مثبت می‌دونید؟ چرا این‌طور فکر می‌کنید؟ خرد چگونه می‌تونه به تعالی آدم کمک کنه؟»، «خودتون رو چقدر خردمند می‌دونید؟ چرا فکر می‌کنید خردمند (یا غیر خردمند هستید)؟ چی باعث میشه که شما این‌طور باشید؟». سوالات با هدف شناسایی توانمندی‌های منش در جامعه دانشجویان ایرانی به‌منظور طراحی و تهیه برنامه مداخلات روان‌شناختی مثبت فرهنگ‌محور برای دوره پیش‌بزرگسالی طرح شد. در مصاحبه‌های صورت‌گرفته، گزاره‌ها، کلمات و جمله‌هایی که به هر شکل می‌توانند با توانمندی‌های منش ارتباط داشته باشند، مورد توجه قرار گرفت.

● ابزار

□ پرسشنامه نشانگرهای بزرگسالی. این پرسشنامه خودگزارشی که متناسب با بافت ایرانی برای اندازه‌گیری نشانه‌های بزرگسالی با توجه به ادراک فرد درباره بزرگسالی براساس باورهای فردی و فرهنگی طراحی شده، شامل ۵۲ ماده است. سلیمانی (۱۳۹۵) ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در شش بعد توانایی شناختی-هیجانی، خودتنظیمی، خانواده و مسئولیت‌های زندگی مشترک، اخلاق بین‌فردی تعهد دینی، استقلال و انتقال نقش را ۰/۹۰۵ گزارش کرده است.

● روش تحلیل داده‌ها

اطلاعات پژوهش حاضر به روش تحلیل مضمون بررسی شدند. تحلیل مضمون روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های پژوهش کیفی است. این روش

به‌عنوان فرایند تحلیل داده‌های متنی می‌تواند به‌خوبی الگوهای موجود در داده‌ها را نمایان کند (کلارک و براون، ۲۰۰۶). با استفاده از تحلیل مضمون می‌توان به درک عمیق‌تری رسید و با مقایسه فراوانی‌ها، ماتریس مضامین و شبکه مضامین را ایجاد کرد.

مضمون یا تم، مبین اطلاعات مهم درباره داده‌ها و سؤالات پژوهش است و تا حدی، معنی و مفهوم الگوی موجود در مجموعه‌ای از داده‌ها را نشان می‌دهد. به‌عبارت دیگر، مضمون الگویی است که در داده‌ها یافت می‌شود و حداقل به توصیف و سازمان‌دهی مشاهدات و حداکثر به تفسیر جنبه‌هایی از پدیده می‌پردازد (نامی، گوست، تایرو و جانسون، ۲۰۰۸). مضامین از جنبه‌های مختلفی دسته‌بندی می‌شوند. در پژوهش حاضر کدهای پایه، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر متمایز شدند. تحلیل مضامین در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA¹⁰ انجام گرفت. این نرم‌افزار امکان کدگذاری متن، تخصیص کدها به مضامین، مرتب کردن یادداشت‌های پژوهشگر با کدها، قابلیت جست‌وجوی پیشرفته و عملیات بازخوانی داده‌های کدگذاری شده را داراست. در جدول ۲ مراحل انجام تحلیل مضمون مشاهده می‌شود (اتراید-استیرلینگ، ۲۰۰۱).

جدول ۲. مراحل اجرایی‌سازی تحلیل مضمون

بخش	توصیف فرایند
۱. بررسی اولیه داده‌ها	نوشتن داده (در صورت لزوم)، خواندن و دوباره‌خوانی داده‌ها، نوشتن ایده‌های اولیه.
۲. استخراج کدهای اولیه	کدگذاری ویژگی‌های موردنظر داده‌ها به شکل نظام‌مند در همه مجموعه داده‌ها و گردآوری داده‌های مربوط به هر کد.
۳. جست‌وجوی مضمون‌ها	قرار دادن کدها زیر یک مضمون بالقوه، گردآوری همه داده‌های مرتبط به هر مضمون بالقوه.
۴. مرور مضمون‌ها	بررسی کدها در رابطه با عصاره‌های کدگذاری‌شده (سطح ۱) و کل مجموعه داده (سطح ۲)، استخراج یک نقشه مضمون از تحلیل.
۵. تعریف و نام‌گذاری مضمون‌ها	تحلیل‌های جاری برای اصلاح موارد خاص هر مضمون و داستان کلی که تحلیل روایت می‌کند؛ استخراج تعریف‌های روشن و نام برای هر مضمون.
۶. تهیه گزارش	فرصت نهایی برای تحلیل، تفکیک‌ها، مجموعه کردن عصاره‌های نمونه، تحلیل نهایی عصاره‌های استخراج‌شده، مرتبط‌سازی تحلیل‌ها به سؤال‌های پژوهش و ادبیات پژوهش، تولید گزارش پژوهشی یک تحلیل.

بررسی اعتبار کدگذاری

پژوهشگران کیفی شیوه سه‌سویه‌سازی^{۱۰} را به‌عنوان روش سنجش اعتبار یافته‌های خود به‌کار می‌گیرند (پاتون، ۲۰۰۲). استفاده از سه‌سویه‌سازی در پژوهشگر، شیوه و داده

برای ثبت سازه واقعیت در مطالعه کیفی مناسب است. سه‌سویه‌سازی به معنای استفاده از چند نوع شیوه یا داده از جمله استفاده از رویکردهای کیفی و کمی به‌طور همزمان تعریف می‌شود (پاتون، ۲۰۰۲). سه‌سویه‌سازی شامل سه‌سویه‌سازی در شیوه (بازآزمون روش انجام کار)، سه‌سویه‌سازی در پژوهشگر (آزمون قابلیت اعتماد بین کدگذاران) و سه‌سویه‌سازی مشارکت‌کننده (استفاده از مصاحبه‌شوندگان جدید برای آزمون قابلیت اطمینان مدل) می‌شود. در پژوهش حاضر از دو روش سه‌سویه‌سازی در پژوهشگر و سه‌سویه‌سازی در شیوه استفاده شد. به‌منظور محاسبه اعتبار به شیوه بازآزمون (رایجی، ۲۰۰۳) روش انجام کار، از بین مصاحبه‌های کانونی انجام‌گرفته دو مصاحبه به‌عنوان نمونه انتخاب شده و هر کدام از آنها در فاصله زمانی کوتاه و مشخص دوباره کدگذاری شد. کدهای مشخص‌شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه‌ها با هم مقایسه شدند. در هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در دو فاصله زمانی با هم مشابه بودند، با عنوان «توافق» و کدهای غیرمشابه با عنوان «عدم توافق» مشخص شد. هر کدام از آنها دو بار در فاصله زمانی ۲۰ روزه توسط پژوهشگر کدگذاری شدند. روش محاسبه اعتبار بین کدگذاری‌های انجام‌گرفته توسط محقق در دو فاصله زمانی بدین ترتیب است:

$$100\% \times \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها در دو مرحله}} = \text{درصد اعتبار بازآزمون}$$

جدول ۳. محاسبه اعتبار بازآزمون

گروه کانونی	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	اعتبار بازآزمون
اول	۲۳۶	۹۴	۴۸	۸۰٪
دوم	۲۲۱	۸۴	۵۳	۷۵٪
کل	۴۵۷	۱۷۸	۱۰۱	۷۸٪

کویل (۱۹۹۶) اعتبار ۶۰ صدم را اعتبار قابل قبول می‌داند. در این پژوهش تعداد کل کدها در دو فاصله زمانی ۲۶ روزه برابر ۴۵۷، تعداد کل توافقات بین کدها در این دو زمان برابر ۱۷۸ و تعداد کل عدم توافقات در این دو زمان برابر ۱۰۱ بود. اعتبار بازآزمون مصاحبه‌های انجام‌گرفته در این تحقیق با استفاده از فرمول ذکرشده، برابر ۷۸ درصد بود. میزان اعتبار به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که نظام کدگذاری از اعتبار بسیار خوبی برخوردار است.

سه‌سویه‌سازی در پژوهشگر

برای سنجش میزان توافق درون‌موضوعی از آزمون «اعتبار بین کدگذاران»^{۱۱} استفاده شد. با توجه به موضوع و متغیرهای پژوهش، کدگذار همکار یک روان‌شناسی تربیتی در نظر گرفته شد. پس از اطمینان از آشنایی همکار پژوهش به فرایند کدگذاری، تعداد دو مصاحبه‌کانونی به‌طور تصادفی انتخاب و به وی واگذار شد تا فرایند کدگذاری را به‌طور مستقل انجام دهد. محاسبه درصد توافق بین کدگذاران که به‌عنوان شاخص اعتبارسنجی تحلیل به‌کار می‌رود، درست مانند شیوه قبلی است. نتایج حاصل از این کدگذاری‌ها در جدول ۴ آمده است. همان‌طور که در این جدول مشاهده می‌شود، تعداد کل کدها که توسط محقق و همکار تحقیق به ثبت رسید، برابر ۴۱۲، تعداد کل توافقات بین این کدها ۱۵۳ و تعداد کل عدم توافقات بین این کدها برابر ۱۰۶ بود. اعتبار بین کدگذاران برای مصاحبه‌های انجام‌گرفته در این تحقیق با استفاده از فرمول ذکرشده برابر ۷۴ درصد است که نشان‌دهنده اعتبار بسیار خوب کدگذاری است.

جدول ۴. محاسبه اعتبار بین دو کدگذار

گروه کانونی	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	اعتبار بین دو کدگذار (درصد)
اول	۲۰۸	۷۵	۵۸	۷۲
دوم	۲۰۴	۷۸	۴۸	۷۶
کل	۴۱۲	۱۵۳	۱۰۶	۷۴

● یافته‌ها

تحلیل مضمون مصاحبه‌های صورت‌گرفته در سه سطح انجام گرفت؛ سطح اول شامل کدهای پایه، سطح دوم مضامین سازمان‌دهنده و سطح سوم مضامین فراگیر است. در گام نخست کدهای پایه به‌طور آزادانه استخراج شدند. کدهای پایه بر پایه همخوانی‌های موضوعی، در مضامین سازمان‌دهنده قرار گرفتند و در نهایت مضمون‌های فراگیر برای دسته‌بندی مضامین سازمان‌دهنده استفاده شد. بدین ترتیب ساختار مضامین شامل مضمون‌های فراگیر، در بالاترین سطح و مضمون‌های پایه در خردترین سطح بود. با توجه به اینکه در مصاحبه‌های صورت‌گرفته، گزاره‌ها، کلمات و جمله‌هایی که به هر شکل می‌توانند با توانمندی‌های منش ارتباط داشته باشند مورد توجه قرار گرفت، تمامی کدهای استخراج‌شده، در نهایت زیر چهار مضمون فراگیر «خرد و عقلانیت»، «شجاعت»، «انسانیت» و «تعالی»

قرار گرفتند. مضمون‌های سازمان‌دهنده و ارتباط با کدهای پایه در مضمون فراگیر «خرد و عقلانیت» در جدول ۵ مشاهده می‌شود.

جدول ۵. مضامین سازمان‌دهنده و کدهای پایه در مضمون فراگیر خرد و عقلانیت

مضامین سازمان‌دهنده	کدهای پایه	فراوانی	مضامین سازمان‌دهنده	کدهای پایه	فراوانی
تفکر تحلیلی	همه‌جانبه‌نگری	۲۰	خودنظم‌دهی	تنظیم هیجانات/احساسات	۲۱
	موقعیت‌شناسی	۱۴		اعتدال در عقل و احساس	۷
	آینده‌اندیشی	۹		صبوری	۴
	خودشناسی	۹		پیش‌بینی‌پذیری رفتاری	۴
	استفاده از تجارب	۷		آرام بودن	۳
	انتخاب آگاهانه	۷		توانایی سازگاری و انطباق	۳
	ترجیح عقل بر احساسات	۶		تناقض در رفتارها (کمک/آسیب)	۳
	توانمندی تصمیم‌گیری در چالش‌ها	۵		کل	۴۵
	مشورت گرفتن از دیگران در تصمیم‌گیری	۵		میان‌رویی و اعتدال	۱۳
	بینش دین‌محور	۴		احتیاط/ریسک‌پذیری پایین	۷
	قدرت داور	۳		فروتنی	۳
	مشاوره خردمندانه و مبتنی بر تجربه	۳		کمک‌هایش را به روی دیگران نیاوردن	۱
	عمل به احکام دین	۳		کل	۲۴
به‌کارگیری افکار و دانسته‌ها	۲	عشق به یادگیری	۶		
تفکر منطقی	۲	لذت بردن از تکلیف	۱		
قوه تفکر و استدلال	۱	کل	۷		
جدایی دین از سیاست	۱				
فهم اجتماعی	۱				
کل		۱۰۲			

در پاسخ‌هایی که زیر کد فراگیر «عقلانیت و خرد» قرار می‌گیرند، چهار مضمون سازمان‌دهنده قابل تشخیص است: «تفکر تحلیلی» (۱۰۲ مورد)، «خودنظم‌دهی» (۴۵ مورد)، «میان‌رویی و اعتدال» (۲۴ مورد) و «عشق به یادگیری» (۷ مورد).

کدهایی که در مضمون «تفکر تحلیلی» قرار می‌گیرند، به‌نوعی نشان‌دهنده ویژگی‌های تفکر منطقی، قدرت داور، انتخاب آگاهانه، خودشناسی، فهم اجتماعی، موقعیت‌شناسی، آینده‌اندیشی، همه‌جانبه‌نگری، استفاده از تجارب، مشورت گرفتن از دیگران در تصمیم‌گیری، توانمندی تصمیم‌گیری در چالش‌ها، مشاوره خردمندانه و مبتنی بر تجربه، قوه تفکر و استدلال، به‌کارگیری افکار و دانسته‌ها، ترجیح عقل بر احساسات، بینش دین‌محور، جدایی

دین از سیاست و عمل به احکام دین بودند.

از نظر شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر، «تفکر تحلیلی» از مهم‌ترین توانمندیهای منش در ایرانیان است. برای مثال شرکت‌کننده‌ای اشاره کرد: «در هر موقعیتی بدون‌ه چپ کار باید بکنه. براساس موقعیت شرایط را بسنجد و بداند چپ کار باید بکند» و یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان گفت: «ولی بعضی وقت‌ها فکر می‌کنم زیادی احساسی رفتار کردم باید بیشتر از عقل و منطق استفاده کنم». موارد بسیار زیادی از این دست (۱۰۲ مورد) اشاراتی بود که نشان می‌دهد توانمندی تفکر تحلیلی یک ویژگی و توانمندی منش در ایرانیان است. دانشجویان همچنین «خودنظم‌دهی» را از ویژگی‌های منش ایرانیان می‌دانند. این مضمون می‌تواند کدهای زیر را پوشش دهد: «توانایی سازگاری و انطباق»، «اعتدال در عقل و احساس»، «تنظیم هیجانات/احساسات»، «آرام بودن»، «صبوری»، «پیش‌بینی‌پذیری رفتاری و نداشتن تناقض در رفتارها» (کمک/آسیب). مصادیق اشاره‌شده توسط دانشجویان به وضوح اهمیت این مضمون را نشان می‌دهد: «تکانشی عمل نمی‌کند. بیهو تصمیم نمی‌گیرد. از کارهایی که انجام می‌دهد خودش رضایت دارد» یا «در الگوی برتر مذهبی و تاریخی آدم‌های میانه‌رو در فرهنگ ما آدم‌هایی هستند که خودتنظیم‌گردند».

«میانه روی و اعتدال»، مضمون سازمان‌دهنده بعدی بود. کدهای زیرمجموعه این مضمون شامل میانه‌روی و حد وسط، احتیاط/ریسک‌پذیری پایین، فروتنی و کمک‌ها را به روی دیگران نیاوردن می‌شود. در بین مصاحبه‌های انجام‌گرفته، مصادیق زیادی وجود داشت که میانه‌روی را توانمندی منش معرفی می‌کند. این مصادیق گاهی بسیار مستقیم و روشن بودند، مانند «فروتنی می‌کند» و گاه به چنین تلویحی اشاره داشتند، «در انجام کارهای جدید زودتر به نتیجه می‌رسد و درصد موفقیتش بالاتر است، چون کارهایی را انتخاب می‌کند که خیلی بزرگ نیست».

مضمون چهارم در کد فراگیر «خرد و عقلانیت» را «عشق به یادگیری» تشکیل می‌دهد. علاقه به یادگیری و لذت بردن از تکلیف، دو کد اصلی این مضمون سازمان‌دهنده هستند. از نظر دانشجویان، علاقه به یاد گرفتن (برای مثال «مطالعه کردن مثل تغذیه برای مغز است. ساز زدن باعث فعال شدن مغز می‌شود») و لذت بردن از تکلیف (برای نمونه: «در حال انجام تکلیف لذت ببرد. درحالی‌که برای کنکور می‌خواندم لذت می‌بردم. از رسیدن به مرحله بالاتر

و اینکه تهش چی می‌شی بهت لذت می‌دهد»، توانمندی منش ایرانیان به حساب می‌آید. در جدول ۶ مضمون‌های سازمان‌دهنده و ارتباط با کدهای پایه در مضمون فراگیر «شجاعت» ارائه شده است.

جدول ۶. مضامین سازمان‌دهنده و کدهای پایه در مضمون فراگیر شجاعت

مضامین سازمان‌دهنده	کدهای پایه	فراوانی	مضامین سازمان‌دهنده	کدهای پایه	فراوانی
جرئت‌مندی	جانبداری از حق/عمل به حق	۲۲	صداقت	راستگویی	۱۲
	ریسک‌پذیری	۱۵	قبول‌اشتباهات/انتقادپذیری/عذرخواهی کردن		۱۱
	غلبه بر ترس	۱۵	پذیرش اشتباهات/کاستی‌ها		۶
	ایستادگی	۱۴	خودداری از دینداری ظاهری/تظاهر		۶
	اتحاد در مقابل زورگویی	۱۳	خودداری از دورویی		۵
	دفاع از حق در برابر حکومت	۱۰	غیبت و بدگویی نکردن		۵
	دفاع از تمامیت وجودی خود	۹	پذیرش آگاهی نداشتن به برخی امور		۴
	دفاع از حق خود	۷	پذیرش مسئولیت کارها		۲
	جرئت انتقاد کردن از دیگری	۴	اصالت		۲
	دفاع از حق دیگران	۳	کل		۵۳
	ایجاد تعادل بین خوبی و بدی درونی	۳	استقلال	توجه نکردن به حرف مردم	۱۵
	جرئت خودشناسی	۳	خلاقیت		۱۴
	شجاعت انتخاب	۲	تجربه‌گرایی/اکتشاف‌گری		۱۲
	گفتن حرف حق در محل کار	۱	فرارفتن از سنت‌ها/محدودیت‌های عرفی/مذهبی		۱۱
	توانایی نه گفتن	۱	خودمختاری		۸
	سازمان‌دهی گروه	۱	آزمون و خطا برای ابتکار		۷
	غلبه بر نفس	۱	اصالت/هم‌رنگ جماعت نبودن		۵
	کل	۱۲۴	اثبات توانمندی زنان		۳
			فرا تر رفتن از باورهای قدیمی خود		۳
			کنجکاوی		۱
			کل		۷۹

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، کد فراگیر «شجاعت» مضمون‌های سازمان‌دهنده «جرئت‌مندی» (۱۲۴ مورد)، «صداقت» (۵۳ مورد) و «استقلال» (۷۹ مورد) را پوشش می‌دهد.

اولین مضمون سازمان‌دهنده در کد فراگیر «شجاعت» تحت عنوان «جرئت‌مندی» قرار گرفت. از نظر شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر، جانبداری از حق/عمل به حق، دفاع از حق در برابر حکومت، سازمان‌دهی گروه، اتحاد در مقابل زورگویی، دفاع از حق دیگران، دفاع

از حق خود، گفتن حرف حق در محل کار، توانایی نه گفتن، دفاع از تمامیت وجودی خود، غلبه بر ترس، جرئت انتقاد کردن از دیگری، ایستادگی، ریسک‌پذیری، شجاعت انتخاب، جرئت خودشناسی، غلبه بر نفس، ایجاد تعادل بین خوبی و بدی درونی، همه از اجزای سازنده توانمندی منش جرئت مندی هستند. برای مثال، «قضاوت کردن ما ایرانی‌ها شجاعانه نیست، چون نمی‌توانیم نظر واقعی مان را به فرد بگوییم» و «حتی در حرف زدن با دوستان شجاعت بروز دادن احساساتمان را نداریم و دلخوری مان را نمی‌گوییم»، از جمله اشارات مصاحبه‌شوندگان است.

«صداقت» نیز در محور شجاعت، مضمون سازمان‌دهنده قوی بود (۵۳ مصداق). کدهای راستگویی، اصالت، خودداری از دینداری ظاهری/تظاهر، خودداری از دورویی، پذیرش اشتباهات/کاستی‌ها، قبول اشتباهات/انتقادپذیری/عذرخواهی کردن، پذیرش مسئولیت کارها، پذیرش آگاهی نداشتن به برخی امور، غیبت و بدگویی نکردن در این مضمون خودنمایی می‌کنند. می‌توان دید که اشارات کلامی مصاحبه‌شوندگان صداقت را به‌وضوح یک توانایی معرفی می‌کند: «تظاهر به دین می‌کنیم. در ایران اجباری است دیندار باشیم. بیشتر جمعیت تظاهر می‌کنند فقط به خاطر موقعیت خوب داشتن. در همه جا حتی در بیمارستان» و «پشت سر هم در روابط دوستانه حرف نزیم. شجاعت رودر رو گفتن را داشته باشد».

آخرین مضمون سازمان‌دهنده در کد فراگیر «شجاعت»، «استقلال» است که شامل کدهای خرد خودمختاری، کنجکاوی، آزمون و خطا برای ابتکار، تجربه‌گرایی/اکتشاف‌گری، خلاقیت، فراتر رفتن از باورهای قدیمی خود، اثبات توانمندی زنان، توجه نکردن به حرف مردم، فرارفتن از سنت‌ها/محدودیت‌های عرفی/مذهبی، اصالت/همرنگ جماعت نبودن می‌شود. مصادیق زیر نمونه‌هایی از گفته‌های مصاحبه‌شوندگان است: «ریسک‌پذیر باشد. یک خرده دیوانه باشد» و «میزان آزمون خطامون خیلی کمه و ترس داریم از اشتباه کردن». جدول ۷ دربردارنده مضمون‌های سازمان‌دهنده و ارتباط با کدهای پایه در مضمون فراگیر «انسانیت» است.

کد فراگیر «انسانیت» سه مضمون سازمان‌دهنده «عدالت و انصاف» (۱۲۵ مورد)، «مهربانی» (۶۱ مورد)، «گذشت و بخشش» (۱۱ مورد) را پوشش می‌دهد. اولین مضمون سازمان‌دهنده در محور «انسانیت»، «عدالت و انصاف» است. کدهایی مانند اخلاق‌مداری،

جدول ۷. مضامین سازمان‌دهنده و کدهای پایه در مضمون فراگیر انسانیت

مضامین سازمان‌دهنده	کدهای پایه	فراوانی	مضامین سازمان‌دهنده	کدهای پایه	فراوانی
عدالت و انصاف	آسیب نرساندن به خود و دیگران	۱۹	احترام به حقوق دیگران عادل در رابطه با افراد با سوگیری جنسیتی متفاوت عمل به دستورهای مذهبی در حوزه انسانیت رازداری	۱۴	۱
	اخلاق‌مداری	۱۴		۱	
	خودخواه نبودن	۱۴		۱	
	احترام به اقوام/نژادها/ملیت‌ها/طبقات	۱۰		۱	
مضامین سازمان‌دهنده	خودخواهی در رانندگی	۹	مهربانی	فداکاری انسان‌دوستی حمایت از ضعفا حیوان‌دوستی/محیط زیست‌دوستی مهرورزی توانایی برقراری ارتباط کمک کردن به خود همدلی خوش‌برخوردی مبارزه با ظلم	کل
	فصولی نکردن/مداخله نکردن	۸			
	قضاوت نکردن دیگران	۷			
	متعصب نبودن	۶			
	دینداری	۵			
	نداشتن نگاه ارزشی/مادی به انسان‌ها	۴			
	نداشتن نگاه ارزشی/مذهبی به انسان‌ها	۴			
	خودداری از سوءاستفاده از ضعف دیگری	۳			
	رنندی	۳			
	دزدیدن بیت‌المال	۳			
	اسراف نکردن	۲			
وچندان‌مداری	۲	گذشت و بخشش	برخورد متعادل در برابر اشتباه بخشندگی خاکستری دیدن آدم‌ها آگاهی از انگیزه‌ها و احساسات خود و دیگران	کل	
مفید بودن	۲				
مؤدب بودن	۲				
عدم تحمیل عقاید شخصی	۲				
بامعرفت بودن	۱				
وچندان‌مداری شغلی	۱				
۱۱	۱۱				

قضاوت نکردن دیگران، فضولی نکردن/مداخله نکردن، مؤدب بودن، اسراف نکردن، مفید بودن، نداشتن نگاه ارزشی/مادی به انسان‌ها، بامعرفت بودن، آسیب نرساندن به خود و دیگران، احترام به حقوق دیگران، احترام به اقوام/نژادها/ملیت‌ها/طبقات، خودداری از دزدیدن بیت‌المال، خودخواه نبودن، خودخواه نبودن در رانندگی، رندی نکردن، خودداری از سوءاستفاده از ضعف دیگری، دینداری، رازداری، عمل به دستورات مذهبی در حوزه انسانیت، وجدان‌مداری، وجدان‌مداری شغلی، متعصب نبودن، عادل بودن در رابطه با افراد با سوگیری جنسیتی متفاوت، عدم تحمیل عقاید شخصی، و نداشتن نگاه ارزشی/مذهبی به انسان‌ها زیرمجموعه این مضمون سازمان‌دهنده قرار گرفتند. در مصاحبه‌ها به روشنی دیده

می‌شود که عدالت و انصاف از اصلی‌ترین مؤلفه‌های انسانیت به‌عنوان یک توانمندی منش است. برای نمونه گفته شد، «دهک‌های بالا در اسکاندیناوی ۶۰ درصد مالیات می‌دهند، ولی در ایران فکر می‌کنیم درس خواندیم و باید واقعاً خیلی حقوق بگیریم. نفع خودم و براساس آن هم عدالت در تفکر من شکل می‌گیرد» و «منافع خودش را می‌خواهد آدم غیرعادل. همه چیز را برای خودش می‌خواهد. برای بچه خودش می‌خواهد».

«مهربانی»، از کدهای سازمان‌دهنده انسانیت است. زیر این مضمون کدهای خرد مهرورزی، انسان‌دوستی، فداکاری، حمایت از ضعیف، مبارزه با ظلم، توانایی برقراری ارتباط، حیوان‌دوستی/محیط زیست‌دوستی، خوش‌برخوردی، همدلی و کمک کردن به خود قرار می‌گیرند. از نظر شرکت‌کنندگان در این پژوهش، مهربانی، توانمندی منش به حساب می‌آید و شماری از مصداق‌ها عبارت‌اند از: «انسانیت را فقط در شرایط انسانی تعریف نکنیم. حتی نسبت به محیط زیست و حیوان‌ها هم در نظر بگیریم» و «به فکر بقیه هم باشد و درد بقیه، درد خودش هم باشد».

مضمون پایانی در محور «انسانیت»، مضمون «گذشت و بخشش» است. این مضمون کدهای پایه بخشندگی، آگاهی از انگیزه‌ها و احساسات خود و دیگران، برخورد متعادل در برابر اشتباه، و خاکستری دیدن آدم‌ها را شامل می‌شود. در مصاحبه‌های صورت‌گرفته مواردی به شکل‌های مستقیم یا غیرمستقیم به گذشت و بخشش به‌عنوان یک توانمندی منش اشاره داشتند: «تقدادات تأثیرگذار بکند و فقط از سر ناراحتی حرف نزنند و برای ایجاد تغییر و بهبود رابطه تلاش کند» و «به ظرفیت طرف هم ربط دارد، مثلاً اگر از چیزی زیاد خوشش نیامد، برخورد تنگی نمی‌کند». در جدول ۸ مضمون‌های سازمان‌دهنده و ارتباط با کدهای پایه در مضمون فراگیر «تعالی» ارائه شده است.

در کد فراگیر «تعالی» سه مضمون سازمان‌دهنده «میدواری» (۴۸ مورد)، «معنویت» (۲۹ مورد) و «تحسین زیبایی و شگرفی» (۱۱ مورد) قرار دارند. نخستین مضمون سازمان‌دهنده در کد فراگیر «تعالی» تحت عنوان «میدواری» مطرح بود. در پاسخ‌های شرکت‌کنندگان، کدهای خوش‌بینی، ذهنیت معطوف به آینده و رشد، هدفمندی، کمال‌گرایی، پذیرش تغییر، بهبود توانمندی جسمی، بهبود توانمندی فکری، برنامه‌ریزی برای هدف، چشم‌انداز مثبت، خودباوری، کشف/بهره‌گیری از استعدادها، خودباوری شغلی و خودباوری تحصیلی، مواردی

جدول ۸. مضامین سازمان‌دهنده و کدهای پایه در مضمون فراگیر تعالی

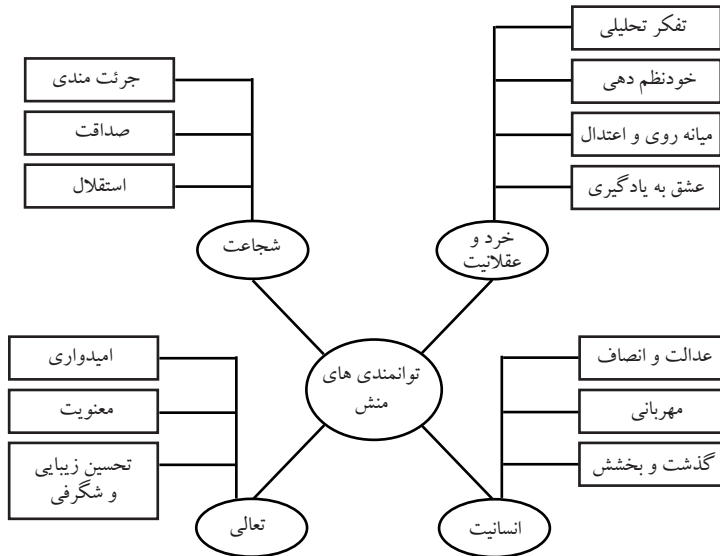
مضامین سازمان‌دهنده	کدهای پایه	فراوانی	مضامین سازمان‌دهنده	کدهای پایه	فراوانی
امیدواری	ذهنیت معطوف به آینده و رشد	۹	معنویت	هدف پیشرفت معنوی	۱۱
	چشم‌انداز مثبت	۷		معنویت‌گرایی	۶
	خوش‌بینی	۷		معنا	۵
	بهبود توانمندی فکری	۵		ایمان	۵
	هدفمندی	۴		دینداری	۲
	کمال‌گرایی	۳		کل	۲۹
	پذیرش تغییر	۳		تحسین زیبایی و شگرفی	۶
	برنامه‌ریزی برای هدف	۳		تحسین زیبایی و شگرفی	۴
	کشف/ بهره‌گیری از استعدادها	۲		ذهن آگاهی در طبیعت	۱
	خودباوری	۲		کل	۱۱
خودباوری شغلی	۱				
خودباوری تحصیلی	۱				
بهبود توانمندی جسمی	۱				
کل	۴۸				

هستند که توانمندی منش امیدواری را شکل می‌دهند. برای مثال «به لحاظ تحصیلی هنوز می‌تواند بیشتر یاد بگیرد» و «وقتی به نقاط مثبت یک چیزی فکر می‌کنم، خودم را آدم متعالی می‌دونم».

«معنویت» دومین مضمون سازمان‌دهنده در محور تعالی بود. کدهای خُرد زیر این مضمون سازمان‌دهنده شامل معنویت‌گرایی، دینداری، معنا، ایمان، و هدف پیشرفت معنوی، می‌شوند که مصادیقی از این قبیل داشتند: «بزرگی او را متوجه می‌شود و تواضع پیشه می‌کند. نتیجه تواضع باعث می‌شه هر چی او از فرد می‌خواهد انجام می‌دهد» و «متأسفانه در کشور ما همه می‌خواهند دعاهایشان را مستجاب کند اما نمی‌خواهیم مثل او حلال مشکلات باشیم. قدرت برتر را در خودمان شخصی‌سازی نمی‌کنیم».

آخرین مضمون سازمان‌دهنده در محور تعالی، «تحسین زیبایی و شگرفی» است. این مضمون کدهایی همچون تحسین زیبایی و شگرفی، دیدگاه عمیق و دیدن پشت هر اتفاق، و ذهن آگاهی در طبیعت را شامل می‌شود. از جمله اشاراتی که در این کدها وجود دارد، «چیزهایی که دیگران را قانع می‌کند، او را قانع نمی‌کند و برایش عادی و پیش‌پاافتاده است»

و «نسبت به آن چیزی که می‌بیند در طبیعت ذهن آگاه‌تر و واقع‌نگرتر نسبت به بقیه آدم‌هاست» است. در شکل ۱ نمودار مضمون توانمندی‌های منش ایرانیان مشاهده می‌شود.



شکل ۱. نمودار مضمون توانمندی‌های منش ایرانیان

● بحث و نتیجه‌گیری

○ در پژوهش حاضر که با هدف تعیین توانمندی‌های منش و فضایل در میان جوانان ایرانی ۱۸ تا ۲۸ ساله (دوره پیش‌بزرگسالی) و طبقه‌بندی این توانمندی‌ها و فضایل با توجه ویژه به فرهنگ ایرانی صورت گرفت، چهار عامل یا «فضیلت خرد»، «شجاعت»، «انسانیت» و «تعالی» در جامعه ایرانی استخراج شد؛ بدین معنا که چهار فضیلت با توجه به نظر شرکت‌کنندگان در پژوهش (دانشجویانی که در دوره رشدی پیش‌بزرگسالی قرار دارند)، استخراج شد. براساس نتایج پژوهش حاضر، توانمندی‌های زیرمجموعه فضیلت خرد، شامل تفکر تحلیلی، خودنظم‌دهی، میان‌روی و اعتدال، عشق به یادگیری؛ توانمندی‌های زیرمجموعه فضیلت شجاعت شامل جرئت‌مندی، صداقت و استقلال؛ توانمندی‌های زیرمجموعه انسانیت شامل عدالت و انصاف، مهربانی، گذشت و بخشش؛ توانمندی‌های زیرمجموعه تعالی شامل تحسین زیبایی و شگرفی، امیدواری و معنویت هستند. بنابراین به جای تقسیم‌بندی ۶ گانه فضایل و ۲۴ گانه توانمندی‌های مؤسسه «ویا»، پژوهشگران در پژوهش حاضر با استفاده از

روش تحلیل مضمون به چهار فضیلت و ۱۳ توانمندی با توجه به اولویت‌های جامعه ایرانی دست یافتند.

○ طبقه‌بندی «ویا» برای توانمندی‌های منش و فضایل که در سال ۲۰۰۴ توسط پیترسون و سلیگمن ارائه شد، بی‌شک گام مهمی در شناسایی و ارزیابی این توانمندی‌های منش و ارائه مداخلات مؤثر در این زمینه محسوب می‌شود. با این حال، مک‌گرت (۲۰۱۸) می‌نویسد، همچون هر مدل پیچیده دیگری، تداوم این مدل نیازمند به چالش کشیده شدن توسط متخصصان و پژوهشگران و به آزمون گذاشتن آن از طرق مختلف با هدف اصلاح مدل است. وی همچنین می‌نویسد، همان‌طور که پیترسون و سلیگمن بیان داشته‌اند، مدل توانمندی‌های منش و فضایل مؤسسه ارزش‌ها در عمل (ویا)، نقطه شروعی برای ارائه یک مدل علمی است که شامل مجموعه‌ای از فرضیه‌ها می‌شود که پذیرای اصلاحات و تأیید شدن به لحاظ تجربی و پژوهشی هستند.

○ در میان انتقادهای مختلف وارد به طبقه‌بندی مؤسسه ویا، /سنو (۲۰۱۹) تعمیم‌پذیری فرهنگی طبقه‌بندی «ویا» را زیر سؤال می‌برد و بیان می‌دارد که با توجه به هدف طبقه‌بندی ویا، این نتایج تا اندازه‌ای مشکل‌ساز است. او متدولوژی پیترسون و سلیگمن در ساختار بندی این مدل را زیر سؤال می‌برد و آن را مدل جهانشمول قابل دوام نمی‌داند که براساس سلاقی شخصی، و نیز براساس منابع تاریخی محدود و معدود و اغلب غربی تنظیم شده است. مک‌گرت (۲۰۱۸) نیز بیان می‌کند، بیشتر افرادی که پرسشنامه‌های ویا را پر می‌کنند، این کار را به صورت آنلاین انجام می‌دهند (چراکه پرسشنامه ویا به صورت آنلاین در سایت قرار دارد و پس از اتمام پاسخ به پرسشنامه، نتیجه را به صورت خودکار برای پاسخ‌دهنده اعلام می‌کند). بنابراین بیشتر آنها احتمالاً غربی، تحصیل کرده، و از سطح فرهنگی-اجتماعی-اقتصادی متوسط به بالا هستند. بنابراین، تعجبی ندارد که در بیشتر پژوهش‌ها، طبقه‌بندی اولیه ویا تا اندازه زیادی مورد تأیید آماری و تجربی قرار می‌گیرد.

○ بنابراین، اگرچه بسیاری از پژوهشگران حوزه توانمندی‌ها همچون سلیگمن، پیترسون و نیمک در نوشته‌های خود تأکید کرده‌اند که در نظام طبقه‌بندی و ارزیابی توانمندی‌های منش، به فرهنگ‌ها، خرده‌فرهنگ‌ها و مذاهب مختلف توجه داشته‌اند، و فضایل و توانمندی‌های منش پدیده‌ای جهانی است، با این حال، براساس نتایج پژوهش‌های متعدد، در نظر گرفتن

ملاحظات فرهنگی و نیز مسائل مربوط به دوره‌های تحولی مختلف در تعریف، سنجش و مداخلات مربوط به توانمندی‌های منش توصیه شده است (برای نمونه، پیترسون، راش، بییرمن، پارک و سلیگمن، ۲۰۰۷؛ مگیار-مو، ۲۰۱۴؛ کیپلو، مان، نولز و دلگاندو-رومرو، ۲۰۱۴؛ پلسیس، ساکاگی و بروین، ۲۰۱۵). از این رو، لازم است که ملاحظات فرهنگی و رشدی در حوزه توانمندی‌های منش به‌طور عمیق در جامعه ایرانی مورد مطالعه قرار گیرد تا مشخص شود که معانی و تعاریف هر کدام از این توانمندی‌ها در کشور ما چگونه است و چه توانمندی‌هایی در کشور ما برجسته‌تر و خاص‌تر محسوب می‌شوند و کدام توانمندی‌ها احتمالاً کمتر مورد توجه و بهره‌برداری قرار گرفته‌اند تا بتوان ابزاری استاندارد برای اندازه‌گیری توانمندی‌های منش در جامعه ایرانی، و در نهایت مداخلات مؤثر برای تقویت این توانمندی‌ها ساخته و ارائه شود.

○ در همین زمینه، در پژوهش‌های دیگر در نقاط مختلف جهان، پژوهشگران به تفاوت‌های فرهنگی در میان نمونه‌هایی از جوامع مختلف دست یافتند. برای نمونه، برگر و مک‌گرت (۲۰۱۹) در پی پژوهش اخیر خود در میان ۱۰ هزار شرکت‌کننده، بار دیگر دریافتند که می‌توان طبقه‌بندی‌های مختلفی را از توانمندی‌ها ارائه داد و طبقه‌بندی کنونی و یا لزوماً، نظامی کامل و بی‌نقص و جهانشمول نیست. لیتمن-اودیا و لوی (۲۰۱۲) با اشاره به اینکه در شماری از مطالعات نشان داده شده است که عوامل جمعیت‌شناختی و جامعه‌شناختی در طبقه‌بندی توانمندی‌ها و ارزش‌گذاری بر روی هر یک از توانمندی‌ها اثرگذارند، در پژوهش خود در میان دو گروه فرهنگی متفاوت شامل ۹۷ زن فعال مذهبی، و ۱۰۰ مرد غیرمذهبی در نیروهای پلیس، بدین نتیجه دست یافتند که دیدگاه افراد در این دو گروه نسبت به شماری از توانمندی‌های منش، با یکدیگر تفاوت دارد. آنها در پی این پژوهش نتیجه‌گیری می‌کنند که گروه‌های مختلف دیدگاه متفاوتی نسبت به دست‌کم برخی از توانمندی‌های منش دارند. دوان و همکاران (۲۰۱۲) و شریاک، استگر، کروگر و کالی (۲۰۱۰) نیز در پی پژوهش خود به سه عامل کلی به‌عنوان سه فضیلت دست یافتند که یافته‌های مک‌گرت و همکاران را در مورد وجود سه دسته فضیلت به‌جای شش فضیلت اولیه تأیید می‌کند.

○ بردار و کاشدان (۲۰۱۰) در پژوهشی در میان ۸۸۱ نانجو در کرواسی در زمینه توانمندی‌های منش، در پی تحلیل عاملی به چهار عامل اصلی (چهار دسته فضایل به‌جای

شش فضیلت در طبقه‌بندی ویا) زیر دست یافتند: توانمندی‌های بین‌فردی، «شهامت»، «سرزندگی»، و «محتاط بودن». آنها نتیجه‌گیری می‌کنند که لازم است، در طبقه‌بندی ویا با توجه به فرهنگ‌های مختلف اصلاحاتی صورت گیرد. همچنین، بیسواس-داینر، پژوهشگر پرکار در زمینه توانمندی‌های منش و فرهنگ، در پژوهش خود در میان ۱۲۳ نفر از قوم ماسای در کنیا، ۷۱/سکیموی/اینوعیت از کشور گرینلند، و ۵۱۹ نفر از دانشجویان دانشگاه/یلینوئیز (۲۰۰۶) دریافت که اگرچه در نظرسنجی «ویا» شباهت زیادی بین این فرهنگ‌ها به چشم می‌خورد، تفاوت‌هایی نیز در نگاه آنها به شیوه طبقه‌بندی ویا، و نیز ارزش‌گذاری در مورد هر یک از توانمندا وجود دارد. به‌طور کلی می‌توان گفت که مطالعه حاضر نقش فرهنگ و دوره تحولی را در توانمندی‌های منش نشان داده است.



یادداشت‌ها

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. deficit repair | 2. Values in Action Classification of Character Strengths (VIA) |
| 3. character strengths and virtues | 4. emerging adulthood |
| 5. roleless role | 6. role requirements |
| 7. focus group | 8. Thematic analysis |
| 9. Judgmental sampling | 10. triangulation |
| 11. intercoder reliability (ICR) | |

● منابع

سلیگمن، مارتین (۱۳۹۲). *شادمانی درونی*. ترجمه تبریزی، مصطفی، و کریمی، رامین، و نیلوفری، علی. تهران: نشر دانژه.

سلیمانی، زهره (۱۳۹۵). *مفهوم‌سازی و ساخت ابزار نشانگرهای بزرگسالی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.

Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469.

Arnett, J. J. (2014). *Adolescence and emerging adulthood*. Boston, MA: Pearson.

Arnett, J. J. (2016). College students as emerging adults: The developmental implications of the college context. *Emerging Adulthood*, 4(3), 219-222.

Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: An analytic tool for qualitative research. *Qualitative Research*, 1(3), 385-405.

Banicki, K. (2014). Positive psychology on character strengths and virtues. A disquieting

- suggestion. *New Ideas in Psychology*, 33, 21-34.
- Berger, D. M., & McGrath, R. E. (2019). Are there virtuous types? Finite mixture modeling of the VIA Inventory of Strengths. *The Journal of Positive Psychology*, 14(1), 77-85.
- Biswas-diener, R. (2006). From the equator to the north pole: A study of character strengths. *Journal of Happiness Studies*, 7(3), 293-310.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Brdar, I., & Kashdan, T. B. (2010). Character strengths and well-being in Croatia: An empirical investigation of structure and correlates. *Journal of Research in Personality*, 44(1), 151-154.
- Capielo, C., Mann, L., Nevels, B., & Delgado-Romero, E. (2014). Multicultural considerations in measurement and classification of positive psychology. *Cross-Cultural Advancements in Positive Psychology Perspectives on the Intersection of Multiculturalism and Positive Psychology*, 31-44.
- Corbin, J., Strauss, A., & Strauss, A. L. (2014). *Basics of qualitative research*. Sage.
- Duan, W., Ho, S. Y., Yu, B., Tang, X., Zhang, Y., Li, T., & Yuen, T. (2012). Factor structure of the Chinese Virtues Questionnaire. *Research on Social Work Practice*, 22, 680-688.
- Greenberg, M. J., McGrath, R. E., & Hall-Simmonds, A. (2016). A three-virtue model for the VIA Classification: Replication and correlates. Manuscript in preparation.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Special issue: Positive psychology. *American Psychologist*, 55(1).
- Kvale, S. (1996). *Interviews: An introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Littman-Ovadia, H., & Lavy, S. (2012). Differential ratings and associations with well-being of character strengths in two communities. *Health Sociology Review*, 21(3), 299-312.
- Magyar-Moe, J. L. (2014). Infusing multiculturalism and positive psychology in psychotherapy. *Cross-Cultural Advancements in Positive Psychology Perspectives on the Intersection of Multiculturalism and Positive Psychology*, 235-249.
- McGrath, R. E. (2015a). Character strengths in 75 nations: An update. *The Journal of Positive Psychology*, 10(1), 41-52.
- McGrath, R. E. (2015b). Integrating psychological and cultural perspectives on virtue: The hierarchical structure of character strengths. *The Journal of Positive Psychology*, 10(5), 407-424.
- McGrath, R. E., Greenberg, M. J., & Hall-Simmonds, A. (2018). Scarecrow,

- Tin Woodsman, and Cowardly Lion: The three-factor model of virtue. *Journal of Positive Psychology*, 13, 373–392.
- Miller, C. B. (2019). Some philosophical concerns about how the VIA classifies character traits and the VIA-IS measures them. *The Journal of Positive Psychology*, 14(1), 6-19.
- Namey, E., Guest, G., Thairu, L., & Johnson, L. (2008). Data reduction techniques for large qualitative data sets. *Handbook for team-based qualitative research*, 2, 137-161.
- Niemiec, R. M. (2013). VIA character strengths: Research and practice (The first 10 years). In *Well-being and cultures* (pp. 11-29). Springer Netherlands.
- Niemiec, R. M. (2014). *Mindfulness and character strengths*. Hogrefe Publishing.
- Patton, M. Q. (2003). Qualitative evaluation checklist. *Evaluation Checklists Project*.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). Character strengths and virtues: *A handbook and classification* (Vol. 1). Oxford University Press.
- Peterson, C., Ruch, W., Beermann, U., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2007). Strengths of character, orientations to happiness, and life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 2(3), 149-156.
- Plessis, G. A., Saccaggi, C. F., & Bruin, G. P. (2015). Cross-cultural differences in the character strength of citizenship in South Africa. *Psychology in Society*, (48), 22-44.
- Rashid, T. (2019). Beyond VIA. personal communications.
- Riege, A. M. (2003). Validity and reliability tests in case study research: A literature review with “hands-on” applications for each research phase. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 6(2), 75-86.
- Robert E. McGrath (2018): Refining our understanding of the VIA Classification: Reflections on papers by Han, Miller, and Snow, *The Journal of Positive Psychology*.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Special issue: Positive psychology. *American Psychologist*, 55(1).
- Shryack, J., Steger, M. F., Krueger, R. F., & Kallie, C. S. (2010). The structure of virtue: An empirical investigation of the dimensionality of the Virtues in Action Inventory of Strengths. *Personality and Individual Differences*, 48, 714-719.
- Snow, N. E. (2019). Positive psychology, the classification of character strengths and virtues, and issues of measurement. *The Journal of Positive Psychology*, 14(1), 20-31.

