

ساخت و رواسازی پرسشنامه توانمندی‌های منش ایرانیان

محمد خدایاری فرد*^۱، الهه حجازی^۲، مرجان حسنی راد^۳، رابرت مک گرث^۴

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۳/۰۷

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۷/۱۵

چکیده

هدف پژوهش حاضر طبقه‌بندی توانمندی‌ها و فضائل منش و ساخت و رواسازی پرسشنامه سنجش آن در جمعیت دانشجویان ایرانی بود. روش پژوهش حاضر از نوع آمیخته کیفی- کمی بود. در بخش کیفی از طرح نظریه داده‌بنیاد (GT) استفاده شد. ۳۵ دانشجو در قالب ۶ گروه کانونی (شامل ۲۴ دانشجوی دختر و ۱۱ دانشجوی پسر) از جامعه دانشجویان کارشناسی و کارشناسی ارشد دانشگاه تهران به شیوه قضاوتی انتخاب شده و مورد مصاحبه نیم ساختاریافته قرار گرفتند. پاسخ‌ها به شیوه تحلیل مضمون و به کارگیری دو روش تحلیل قالب و ماتریس در نرم‌افزار MAXQDA10 تحلیل شدند. یافته‌ها نشان‌دهنده وجود چهار عامل یا فضیلت در جامعه ایرانی بود که عبارتند از خرد (شامل توانمندی‌های تفکر تحلیلی، خودنظم‌دهی، میانه‌روی و اعتدال، عشق به یادگیری)، شجاعت (شامل توانمندی‌های جرأت‌مندی و صداقت)، انسانیت (شامل توانمندی‌های عدالت و انصاف، مهربانی، گذشت و بخشش) و تعالی (شامل توانمندی‌های تحسین زیبایی و شگرفی، امیدواری و معنویت). مطالعه دوم با روش غیرآزمایشی (توصیفی) و طرح پیمایش روی جمعیت دانشجویی ۴۵۶ نفری به اجرا در آمد. تحلیل مؤلفه‌های اصلی با چرخش واریماکس، ساختار چهار عاملی را نشان داد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که پرسشنامه توانمندی‌های منش ایرانیان می‌تواند داده‌های معتبر و قابل اتکایی فراهم آورد.

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

۱. استاد دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) khodayar@ut.ac.ir

۲. دانشیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۳. کاندیدای دکتری روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران

۴. دکترای تخصصی، استاد دانشگاه فرلی دیکسون آمریکا.

مقدمه

تا اواخر دهه ۱۹۹۰ میلادی محور اصلی بیشتر مطالعات درباره جوانی متمرکز بر نواقص و آسیب‌ها بود، زیرا این خطا رواج داشت که نیازی به پروراندن توانمندی‌ها نیست، چون توانمندی‌ها به‌طور طبیعی شکل می‌گیرند و رشد می‌کنند. این تصور نادرست است، چون توانمندی‌های فرد نهایتاً به بازدهی متوسط می‌انجامد و تمام قابلیت‌های ذاتی فرد بالفعل نمی‌شود. از این رو، برای استفاده بیشینه از توانمندی‌ها باید آن‌ها را شناخت، پروراند و رشد داد (مگیار-مو^۱، ۱۳۹۱). با نزدیک شدن به انتهای قرن بیستم و ورود به قرن جدید، دیدگاه روان‌شناسی مثبت ارائه شد که تأکید بر توانمندی‌های افراد داشت و به مقابله با دیدگاه‌های قبلی، بازبینی و اصلاح آن‌ها پرداخت.

روان‌شناسی مثبت، شاخه‌ای از علم روان‌شناسی محسوب می‌شود که سعی دارد از روان‌شناسی و روان‌درمانی مدل ضعف-اصلاح^۲ فراتر رفته و به توانمندی‌ها^۳ و فضایل^۴ فردی اولویت دهد. در واقع روان‌شناسی مثبت از لحاظ تجربی رویکردی معتبر به روان‌درمانی است که توجه ویژه‌ای به بنا نهادن توانمندی‌ها و هیجان‌های مثبت مراجع دارد و شادکامی یعنی مطالعه بهزیستی ذهنی^۵ فرد را در زندگی مراجعان به خاطر تسکین آسیب‌های روانی افزایش می‌دهد (سلیگمن و چیکسنتمیهای^۶، ۲۰۰۰؛ کامتن و هافمن^۷، ۲۰۱۲). سالیان سال، روان‌شناسان با تأکید بر خطاها و ضعف‌ها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های افراد را مورد غفلت قرار داده بودند این در حالی است که روان‌شناسی مثبت به جای تمرکز بر نبود ضعف‌ها بر نقاط قوت و توانمندی‌های فرد تمرکز دارد. به همین دلیل روان‌شناسان مثبت به ارائه الگوهای درباره منش و شخصیت خوب پرداخته‌اند که برجسته‌ترین این

-
1. Magyar-Moe
 2. deficit repair
 3. strengths
 4. virtues
 5. subjective well-being
 6. Csikszentmihalyi & Seligman
 7. Compton & Hoffman

الگوها تا به امروز الگوی توانمندی‌های منش موسسه ارزش‌ها در عمل (ویا^۱) (پیترسون^۲ و سلیگمن، ۲۰۰۴) است. بر اساس این رویکرد، شش دسته فضیلت جهانی وجود دارند که هر کدام توانمندی‌هایی در زیرمجموعه‌شان دارند و در نهایت ۲۴ توانمندی معرفی می‌شوند. به بیان دیگر، بر اساس الگوی اصلی مفهوم‌پردازی در کتاب *توانمندی‌های منش و فضایل* (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴) بالاترین سطح سلسله‌مراتب، فضایل را توصیف می‌کند که ۲۴ توانمندی منش این شش فضیلت را می‌سازند.

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 است و فضایل در مرتبه بالاتر و کلی‌تری قرار گرفته‌اند که در دل آن‌ها توانمندی‌های منش جای گرفته‌اند. توانمندی‌های منش، ظرفیت‌ها/صفات مثبتی‌اند که در فرهنگ‌های مختلف حضور دارند و ارزشمندند و موجب پیامدهای مثبت بی‌شماری برای خود و دیگران می‌شوند. صفات مثبتی که هسته اصلی بودن^۳/هویت و عمل/رفتار ما را تشکیل می‌دهند (نیمک، ۲۰۱۴ الف).

در مذهب‌ها و فلسفه در طی اعصار مختلف و در میان فرهنگ‌ها، همگرایی شگفت‌انگیزی در مورد فضیلت‌ها و توانمندی‌ها وجود دارد. این رویکردهای فلسفی، مذهبی و/یا عرفانی هرچند در جزئیات با یکدیگر تفاوت‌هایی دارند، اما همگرایی سنت‌های فلسفی متفاوت در طی هزاران سال امری مشهود است و روان‌شناسی مثبت این توافق بین فرهنگی را راهنمای خویش قرار داده است. بدین منظور، پیترسون، سلیگمن و تیم تحقیقاتی آن‌ها به مطالعه آثار مکتوب تمامی مذاهب و رویکردهای فلسفی عمده و نیز شعرهای مشهور، وصیت‌نامه‌ها و هر نوع متن، حقایق فرهنگی، یا محصولی را که به نحوی ویژگی‌های عالی انسانی را مشخص می‌کرد یا در مورد فضایل، توانمندی‌ها و خوبی‌های انسانی گفت‌وگو می‌کرد و فهرست نمودن فضیلت‌ها از دیدگاه هر کدام از آن‌ها و سپس

-
1. VIA (Values in Action Classification of Character Strengths)
 2. Peterson
 3. being

بررسی موارد مشترک در میان تمامی آن سنت‌ها پرداختند. پیترسون، با مرور بهترین رویکردها و تفکرات در مورد فضایل، توانمندی‌ها و خوبی‌های انسانی که در طول ۲۶۰۰ سال ارائه شده بودند، تحلیل تاریخی چشمگیری را هدایت کرد. آن‌ها همچنین ادبیات پژوهشی مربوط به منش را از علوم مختلف مانند روان‌پزشکی، تحول جوانی، فلسفه و روان‌شناسی مطالعه کردند. بررسی سنت‌های فلسفه یونانی، کنفوسیونیسیم، تائوئیسم، بودیسم، هندوئیسم، مسیحیت، یهودیت و اسلام نیز به‌طور گسترده انجام شد. پیش‌فرض اولیه این بود که همه جا کاوش شود و هیچ نقطه‌ای شخم‌نخورده باقی نماند (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴؛ پیترسون، ۲۰۰۶؛ دالسگارد، پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۵).

سپس، این دانشمندان رویکردی سیستمی و دوطرفه اتخاذ کردند: یک مرور پیشینه از تلاش‌های قبلی برای طبقه‌بندی فضایل و یک رویکرد تجربی که با دو سؤال هدایت می‌شد: آیا فهرست‌های متفکران پیشین می‌توانستند همگرا باشند؟ آیا برخی از فضایل، صرف‌نظر از سنت و فرهنگ، می‌توانستند ارزش گسترده داشته باشند؟ (دالسگارد و همکاران، ۲۰۰۵؛ پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴). از میان حدود ۲۰۰ فهرست از فضیلت‌ها، آنچه به دست آمد شش موضوع مشابه (فضایل) بود که عمدتاً این موضوعات موازی عبارت بودند از خرد و حکمت، شجاعت، انسانیت، عدالت، سنجیدگی و تعالی (سلیگمن، ۱۳۹۲). سپس، هر کدام از این شش دسته فضیلت به زیرمجموعه‌هایی تقسیم شده و در نهایت ۲۴ توانمندی ارائه شدند.

اگرچه طبقه‌بندی توانمندی‌های منش ارائه شده توسط موسسه ارزش‌ها در عمل، معمولاً جهانشمول-حاضر در همه فرهنگ‌ها و در همه انسان‌ها فارغ از ملت، فرهنگ، یا وابستگی مذهبی-معرفی می‌شوند، بافت فرهنگی که در آن یک توانمندی منش ابراز می‌شود، معمولاً نمود منحصربه‌فردی از آن توانمندی را ارائه می‌دهد. بدین معنی که بسیاری از توانمندی‌ها همچون کار گروهی، ممکن است نمودهای متفاوتی در فرهنگ شرقی نسبت به فرهنگ غربی داشته باشند. در بسیاری از مواقع این توانمندی منش، خود را

به شیوه‌ای متفاوت و برای هدفی متفاوت نشان می‌دهد که با توجه به فرهنگ تفاوت می‌کند؛ و هنجارهای فرهنگی و مراسم مذهبی معمولاً توانمندی‌هایی را تقویت می‌کنند که به افراد کمک می‌کند تا خانواده و اجتماعشان را به‌طور منسجم حفظ کنند (رشید^۱، ۲۰۱۲). به بیان دیگر، جزئیات وابسته به فرهنگ بر نحوه ابراز توانمندی‌های منش تأثیرگذارند. در میان انتقادهای مختلف وارد به طبقه‌بندی مؤسسه^۲ ویا، اسنو^۳ (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 روش‌شناسی پیترسون و سلیگمن در ساختاربندی این مدل را زیر سؤال می‌برد و آن را مدل جهان‌شمول قابل دوام نمی‌داند که بر اساس سلايق شخصی و نیز بر اساس منابع تاریخی محدود و معدود و اغلب غربی تنظیم شده است. مک‌گرث^۴ (۲۰۱۸) نیز بیان می‌کند، بیشتر افرادی که پرسشنامه‌های ویا را پر می‌کنند، این کار را به‌صورت برخط انجام می‌دهند (چراکه پرسشنامه ویا به‌صورت آنلاین در سایت قرار دارد و پس از اتمام پاسخ به پرسشنامه، نتیجه را به‌صورت خودکار برای پاسخ‌دهنده اعلام می‌کند)؛ بنابراین بیشتر آن‌ها احتمالاً غربی، تحصیل کرده و از سطح فرهنگی-اجتماعی-اقتصادی متوسط به بالا هستند؛ بنابراین، تعجیبی ندارد که در بیشتر پژوهش‌ها، طبقه‌بندی اولیه ویا تا اندازه‌ی زیادی مورد تأیید آماری و تجربی قرار می‌گیرد.

از سویی، در اوایل سال‌های ۲۰۰۰، داده‌های جمع‌آوری‌شده از بیش از ۳۰ ملت، فراگیر بودن ماهیت توانمندی‌های منش را مورد حمایت قرار داد (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴) و چند سال بعد داده‌های مبتنی بر فراگیری توانمندی‌ها در بیش از ۵۰ کشور منتشر شدند (پارک^۴، پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۶) و دوباره ۹ سال بعد با مطالعه ۷۵ کشور (مک‌گرث، ۲۰۱۵ الف) این فراگیر بودن تأیید شد. از سوی دیگر، بیسواس-داینر^۵ (۲۰۰۶) برخی از پژوهش‌های پیشگام بین‌فرهنگی را با طبقه‌بندی ویا به انجام رسانید. وی به برخی

۱. Rashid

۲. Snow

۳. McGrath

۴. Park

۵. Biswas-Diener

از دوردست‌ترین مناطق بر روی کره زمین سفر کرد تا در مورد وجود این ۲۴ توانمندی و همخوانی آن‌ها با ملاک‌ها جست‌وجو کند. در این مطالعه، وی به‌طور خاص توجه خود را بر سه فرهنگ متمرکز کرد؛ قبیله ماسایی در کنیا، گروهی از اسکیموهای شمال گرینلند و دانشجویان آمریکایی. انتخاب این گروه‌ها به این دلیل بود که نماینده تفاوت‌های وسیع در زبان، توسعه تکنولوژیک، تمرینات فرهنگی و معنوی، جغرافیا و تاریخ بودند. بیسواس-داینر و گروه وی در مورد وجود، اهمیت و مطلوبیت تمام این ۲۴ توانمندی در بین این فرهنگ‌ها به میزان بالایی از توافق دست یافتند. این فرهنگ‌ها همچنین می‌پذیرفتند که افراد در هر سن و جنسیتی می‌توانند این توانمندی‌ها را در خود گسترش دهند و اینکه مؤسسه‌های فرهنگی برای پرورش این توانمندی‌ها وجود داشتند. برخی تفاوت‌های فرهنگی نیز مشخص شدند: زنان اسکیمویی نمره بیشتری در مهرورزی و مردان در خودنظم‌دهی کسب کردند، درحالی‌که زنان ماسایی نمره‌های بیشتری در خودنظم‌دهی به دست آوردند. با این حال، به نظر می‌رسد مثال‌های بی‌شماری از ویژگی‌های مهم وجود دارند که هنگام بررسی تفاوت‌های ظریف فرهنگی هر فرد، آشکار می‌شوند. لوماس^۱ (۲۰۱۶) پژوهشی شبه نظام‌مند در مورد واژه‌های «غیرقابل ترجمه» که با نیک‌زیستی مرتبط بودند، انجام داد؛ «منش» یکی از سه گروه اصلی در چارچوب پژوهش او بود. رشید (۲۰۱۲) واژه‌های دیگری را نیز پیشنهاد می‌کند که به فرهنگ‌های خاصی تعلق دارند؛ همچون وفاداری، خوشرویی، وظیفه‌شناسی، پرهیزکاری و کاردانی. مولن-استوزک^۲ (۲۰۱۸) نظریه اجتماعی را در زمینه منش و فضائل مورد بررسی قرار داده و تأکید می‌کند که شکل‌گیری و ثبات آن‌ها در بافت اجتماعی اتفاق می‌افتد و استدلال می‌کند، درحالی‌که این توانمندی‌های همچون صفات هستند، به صورت اجتماعی نمایان شده و پرورش می‌یابند. در چندین پژوهش که با هدف ارزیابی ساختار طبقه‌بندی توانمندی‌ها و فضائل در کشورهای مختلف انجام شده است، پژوهشگرانی همچون مک‌گرث (۲۰۱۴)، لیتمن-اودیا

1. Lomas

2. Moulin- Stożek

و لوی^۱ (۲۰۱۲)، بردار و کاشدان^۲ (۲۰۱۰)، رُش^۳ و همکاران (۲۰۱۰)، شریاک، استگر، کروگر و کالی^۴ (۲۰۱۰)، سینج و چویسا^۵ (۲۰۱۰)، با روش‌های نمونه‌گیری متفاوت و استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی به سه تا پنج عامل دست پیدا کرده‌اند که رویکرد شش‌عاملی ارائه شده توسط پیترسون و سلیگمن همخوانی دقیق ندارد. مک‌گرث (۲۰۱۵) (ب) در مقاله خود با اشاره به این پژوهش‌ها بیان می‌دارد که این ناهماهنگی طبیعی است چرا که طبقه‌بندی پیترسون و سلیگمن مفهومی بوده و نه بر اساس روان‌سنجی و دوم اینکه اهمیت بافت و فرهنگ را نباید نادیده گرفت.

از این‌رو، ابزارهای سنجش روان‌شناختی مثبت باید به تفاوت‌های فرهنگی حساس باشد. سنجش روان‌شناختی مثبت فرهنگ‌محور با شناخت سازه‌های روان‌شناسی مثبت در بین فرهنگ‌های گوناگون آغاز می‌شود؛ بنابراین باید اطلاعاتی را که در بردارنده جنبه‌های فرهنگی باشد، جمع‌آوری کرد و از آن‌ها در آزمون‌ها و ابزارهای اندازه‌گیری که از نظر فرهنگی مناسب هستند بهره برد و سپس به ارائه تفسیرهای متناسب با فرهنگی که در آن ابزار طراحی شده است، پرداخت و مداخلات را متناسب با آن نتایج طراحی و اجرا کرد (مک‌گرث، ۲۰۱۵؛ ب؛ مگیار-مو، ۱۳۹۱). جمع‌آوری داده‌هایی که دربرگیرنده جنبه‌های فرهنگی باشد، شامل بررسی هویت اجتماعی-فرهنگی و جهان‌بینی فرد می‌شود که با مطالعه ارزش‌ها، باورها و رفتارهای فرهنگی همچون جمع‌گرایی، غرور نژادی و قومی، معنویت، دین، معضلات اجتماعی و ساختار خانواده و اجتماع فرد مورد مطالعه، مشخص می‌شوند (مگیار-مو، ۱۳۹۱؛ کنستانتین و سو، ۲۰۰۶).

۱. Littman-Ovadia & Lavy

۲. Brdar, & Kashdan

۳. Ruch

۴. Shryack, Steger, Krueger & Kallie

۵. Singh, K. & Choubisa

۶. Constantine & Sue

با توجه به اهمیت رویکرد روان‌شناسی مثبت در میان روان‌شناسان ایرانی به نظر می‌رسد شناسایی توانمندی‌ها و فضیلت‌ها متناسب با فرهنگ ایرانی ضرورت داشته باشد. ساخت پرسشنامه توانمندی‌های منش و فضائل متناسب با فرهنگ ایرانی و رواسازی آن هم می‌تواند برای اهداف شناسایی توانمندی‌های اقشار مختلف (همچون دانشجویان، کارمندان سازمان‌ها) و همچنین اهداف مداخلاتی در ایران مورد استفاده قرار گیرد و هم به کاهش خلاء موجود در شواهد علمی و تجربی در مورد جهان‌شمول بودن پرسشنامه فعلی توانمندی‌ها (نسخه ویا) در سطح جهانی یاری رساند. از این‌رو، لازم است که ملاحظات فرهنگی و تحولی 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. از این‌رو، هدف پژوهش حاضر چنین است که برای روشن شدن صحت طبقه‌بندی ویا در جامعه ایرانی لازم است ابتدا توانمندی‌های منش در میان جوانان ایرانی به دقت مورد بررسی، اندازه‌گیری و تحلیل عمیق قرار گیرد. چرا که اندازه‌گیری این توانمندی‌ها با ابزار استاندارد و روش‌های عمقی کیفی در کشور ما هنوز صورت نگرفته است و مطمئناً توانمندی‌ها در جامعه ایرانی که فرهنگ منحصر به فرد خود را دارد، با دیگر جوامع که در آن‌ها این پژوهش‌ها صورت گرفته، تفاوت‌هایی دارد؛ بنابراین، پژوهش حاضر به دنبال شناسایی توانمندی‌های منش و فضائل در میان جوانان ایرانی بین ۱۸ تا ۲۵ سال با نشانگان بزرگسالی و طبقه‌بندی این توانمندی‌ها و فضائل با توجه ویژه به فرهنگ ایرانی است.

روش پژوهش

برای ساخت و رواسازی ابزار شناخت فضیلت‌ها و توانمندی‌های منش از دو مطالعه استفاده شد.

مطالعه نخست (کیفی)

جامعه، نمونه و شیوه نمونه‌گیری

هدف مطالعه نخست شناخت ادراک دانشجویان ایرانی از ویژگی‌های منش در جمعیت ایرانی بود. برای شناسایی مفهومی‌سازی ویژگی‌های منش، از روش کیفی و طرح نظریه داده‌بنیاد^۱ (GT) استفاده شد. دانشجویان به شیوه هدفمند قضاوتی^۲ انتخاب شدند. کفایت حجم نمونه در رویکرد کیفی با توجه به اصل اشباع طی روند پژوهش تعیین شد. ضمن تحلیل مصاحبه‌ها، کدها و موارد استخراج‌شده در جلسه ششم از مصاحبه‌های گروه کانونی با ۶ دانشجو به تکرار رسید. اشتغال به تحصیل در یکی از دانشکده‌های دانشگاه تهران در دوره‌های کارشناسی و کارشناسی ارشد، دارا بودن ویژگی‌های دوره پیش‌بزرگسالی با توجه به نشانگرهای بزرگسالی و نبود سابقه اختلال روانی، بیماری روان‌پزشکی یا بیماری جسمی خاص، شرط‌های شمول در پژوهش حاضر بودند.

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	

1. Grounded theory (GT)
2. Judgmental purposive

گردآوری داده‌های کیفی

به منظور شناسایی ادراک دانشجویان از ویژگی‌های منش ایرانیان، مصاحبه نیمه ساختاریافته به شیوه گروه کانونی طراحی شد. اساس طراحی مصاحبه، مدل توانمندی‌های منش و فضائل مؤسسه ویا بود. مصاحبه هر گروه از گروه‌های کانونی در یک جلسه ۳ ساعته با ۵ تا ۶ نفره با پروتکل یکسان: ۱- معرفی کلی، ۲- بیان مقدمه، ۳- امضای فرم توافق، ۴- اعلام قوانین جلسه، ۵- پرسش سؤالات و ۶- جمع‌بندی به اجرا درآمد.

روش تحلیل کیفی

اطلاعات حاصل از مصاحبه‌های گروه کانونی به شیوه تحلیل مضمون بررسی شدند. با استفاده از تحلیل مضمون می‌توان به درک عمیق‌تری رسید و با مقایسه فراوانی‌ها ماتریس مضامین و شبکه مضامین را ایجاد کرد. در این پژوهش برای سازمان‌دهی مضامین از دو روش تحلیل قالب^۱ و ماتریس مضامین^۲ استفاده شد. جانسون، تایرو، گوست و نامی^۳، (۲۰۰۸). مضامین از جنبه‌های مختلفی تقسیم‌بندی می‌شوند. در پژوهش حاضر، مضمون‌های پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر مورد تحلیل واقع شدند. تحلیل مضامین در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA¹⁰ انجام شد. این نرم‌افزار امکان کدگذاری متن، تخصیص کدها به مضامین، مرتب کردن یادداشت‌های پژوهشگر با کدها، قابلیت جستجوی پیشرفته و عملیات بازخوانی داده‌های کدگذاری شده را داراست.

کدگذاری عبارت است از عملیاتی که طی آن داده‌ها تجزیه، مفهوم‌سازی و به شکل تازه‌ای در کنار یکدیگر قرار داده می‌شوند و طی آن نظریه بر اساس داده‌ها تدوین می‌شود (استراوس و کوربین^۴، ۱۹۹۸). مراحل کدگذاری مورد استفاده در این تحقیق شامل

-
1. template analysis
 2. thematic matrix
 3. Namey, Guest, Thairu & Johnson
 4. Strauss & Corbin

کد گذاری باز بر مبنای مقولات استخراج شده از مطالعه، کد گذاری محوری و کد گذاری انتخابی است. در این تحقیق از هر سه نوع کد گذاری، شامل کد گذاری باز بر مبنای مقولات استخراج شده از مطالعه، کد گذاری محوری و کد گذاری انتخابی استفاده شده است.

بررسی روایی کد گذاری

پژوهشگران کیفی شیوه سه‌سویه‌سازی^۱ را به‌عنوان روش سنجش روایی^۲ یافته‌های خود به کار می‌گیرند (پاتون^۳، ۲۰۰۳). استفاده از سه‌سویه‌سازی در پژوهشگر، شیوه و داده برای ثبت سازه واقعیت در مطالعه کیفی مناسب است. در پژوهش حاضر از دو روش سه‌سویه‌سازی در پژوهشگر و سه‌سویه‌سازی در شیوه استفاده شد. به‌منظور محاسبه روایی به شیوه بازآزمون (رایجی^۴، ۲۰۰۳) روش انجام کار، از بین مصاحبه‌های کانونی انجام گرفته دو مصاحبه به‌عنوان نمونه انتخاب شده و هر کدام از آن‌ها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دوباره کد گذاری شد. کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه‌ها باهم مقایسه شدند. در هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در دو فاصله زمانی باهم مشابه بودند با عنوان «توافق» و کدهای غیرمشابه با عنوان «عدم توافق» مشخص شد. هر کدام از آن‌ها دو بار در یک فاصله زمانی ۲۰ روزه توسط پژوهشگر کد گذاری شدند. روش محاسبه روایی بین کد گذاری‌های انجام گرفته توسط محقق در دو فاصله زمانی بدین ترتیب است:

$$\text{درصد روایی بازآزمون} = \frac{\text{تعداد توافقات (۲)}}{\text{تعداد کل کدها در دو مرحله}} \times 100\%$$

1. triangulation
2. reliability
3. Patton
4. Riege

جدول ۲: محاسبه روایی بازآزمون

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

کوویل^۱ (۱۹۹۶) روایی ۶۰ صدم را یک روایی 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. روایی بازآزمون مصاحبه‌های انجام گرفته در این تحقیق با استفاده از فرمول ذکر شده، برابر ۷۸ درصد بود. میزان روایی به دست آمده نشان می‌دهد که سیستم کدگذاری از روایی بسیار خوبی برخوردار است.

سه سویه سازی در پژوهشگر

برای سنجش میزان توافق درون موضوعی از آزمون روایی بین کدگذاران^۲ 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 مصاحبه کانونی به طور تصادفی انتخاب و به وی واگذار شد تا فرایند کدگذاری را به طور مستقل انجام دهد. محاسبه درصد توافق بین کدگذاران که به عنوان یکی شاخص اعتبارسنجی تحلیل به کار می‌رود درست مانند شیوه قبلی است. نتایج حاصل از این کدگذاری‌ها در جدول زیر آمده است:

1. Kvale
2. intercoder reliability (ICR)

جدول ۳: محاسبه روایی بین دو کدگذار

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

همان‌طور که در جدول فوق می‌توان مشاهده کرد، 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. روایی بین کدگذاران برای صاحب‌های انجام گرفته در این تحقیق با استفاده از فرمول ذکر شده برابر ۷۴ درصد است که نشان‌دهنده روایی بسیار خوب کدگذاری است.

بررسی روایی توسط متخصصان

کدهای استخراج شده در سه سطح، خرد، فراگیر و محوری، طی پرسشنامه‌ای در معرض قضاوت متخصصان قرار گرفتند. پنج پژوهشگر از گرایش‌های مختلف رشته روان‌شناسی با حداقل پنج سال سابقه فعالیت در حوزه روان‌شناسی مثبت به فرم ارزیابی پاسخ دادند. به همراه این فرم، جدول کدها و مصداق‌ها برای متخصصان ارزیاب ارسال شد. نفرات برای هر کد باید یکی از گزینه‌های «مناسب است»، «تا حدودی مناسب است» یا «اصلاً مناسب نیست» را انتخاب می‌کردند. جلوی هر گویه، محلی برای توضیحات یا پیشنهادات در نظر گرفته شده بود تا پاسخ‌دهنده در صورت عدم توافق با یک کد، بتواند مورد جایگزین یا توضیحات لازم را ارائه کند. در این مرحله ۱۶ کد (در مجموع سه ارزیاب) حداقل از جانب یک نفر، نامناسب، یا تا حدودی مناسب در نظر گرفته شده بود. این کدها با تغییر نام، یا تغییر اصل کد اصلاح شدند.

مطالعه دوم (کمی)

مطالعه دوم با روش غیر آمایشی^۱ (توصیفی) و طرح پیمایش^۲ انجام شد. هدف مطالعه دوم بررسی روایی سازه ابزار طراحی شده بود. این مطالعه روی جمعیت دانشجویی ۴۵۶ نفری به اجرا درآمد.

جامعه نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه پژوهش در بخش پیمایش، تمامی دانشجویان دانشگاه تهران را شامل می‌شد. گروه نمونه دانشجویان در بخش پیمایش به شیوه تصادفی خوشه‌ای^۳ انتخاب شدند. در مرحله اجرای آزمایشی پرسشنامه و یا، ۱۲۰ نفر از دانشجویان به شکل خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. برای اجرای نسخه ایرانی بر اساس فرمول حجم نمونه کوکران (شکل ۱) با سطح خطای ۰/۰۵ و جامعه با حجم ۵۰۰۰۰ نفر (به گزارش وب‌سایت رسمی دانشگاه تهران در مهرماه ۹۸: <https://ut.ac.ir/fa>) حداقل حجم نمونه مورد نیاز برابر با ۳۸۱ نفر بود. پژوهشگر بنا بر نیازمندی‌های تحلیل و امکان‌افت، ۵۰۰ پرسشنامه توزیع کرد که در نهایت ۴۵۶ مورد به‌عنوان نمونه نهایی تحلیل شدند.

$$n = \frac{\frac{Z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{Z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

شکل ۱: فرمول حجم نمونه کوکران

گروه نمونه نهایی در بخش پیمایش دارای میانگین سنی ۲۱/۴۴ (با انحراف استاندارد = ۲/۸۱ سال) بودند. در مجموع، ۱۴۵ مرد و ۳۰۹ زن در این پژوهش مشارکت کردند. دو نفر

-
1. nonexperimental
 2. survey
 3. Cluster sampling

به جنسیت خود اشاره نکرده بودند. جدول ۴ مشخصات جمعیت شناختی گروه نمونه را نشان می‌دهد.

جدول ۴: مشخصات جمعیت شناختی گروه نمونه

جنسیت			وضعیت تاهل	
مرد	زن	کل		
۱۱۶	۲۶۸	۳۸۴	فراوانی	مجرد
۸۰/۰	۸۶/۷	۸۴/۶	درصد	
۲۱	۳۲	۵۳	فراوانی	متاهل
۱۴/۵	۱۰/۴	۱۱/۷	درصد	
۱	۵	۶	فراوانی	فوت همسر
۰/۷	۱/۶	۱/۳	درصد	
۷	۴	۱۱	فراوانی	جداشده
۴/۸	۱/۳	۲/۴	درصد	

ابزار پژوهش

پرسشنامه سنجش توانمندی‌های منش (نسخه اولیه ایرانی): با توجه به کدهای خرد که از مصاحبه‌های گروه کانونی به دست آمد ۲۰۱ گویه برای پرسشنامه طراحی شد. گویه‌هایی نیز بر اساس نظر متخصصان (سه نفر) از فرم اصلی (نسخه خارجی) به گنجینه اولیه اضافه شد تا در مجموع ۲۲۳ گویه برای سنجش مقدماتی^۱ تنظیم شود. سؤالات پرسشنامه برای پوشش ۲۴ توانمندی منش اختصاص یافتند. اگرچه در پی یافته‌های کیفی در مطالعه نخست، دانشجویان تنها ۱۲ توانمندی را شناسایی کرده بودند اما تصمیم گرفته شد که گویه‌های مربوط به هر ۲۴ توانمندی در نسخه ابتدایی ایرانی پرسشنامه توانمندی‌های منش گنجانده شود تا بار دیگر (این بار به طور کمی) بررسی شود دیدگاه دانشجویان ایرانی نسبت به فضائل و توانمندی‌ها چگونه است. در مرحله اجرای مقدماتی، تلاش بر شمول

۱. pilot

حداکثر ابعاد حاصل از مصاحبه‌های کیفی و تطبیق با پرسشنامه اصلی بود. سؤالات روی طیف پاسخ «خیلی شبیه من» (۵ نمره) تا «کاملاً برعکس من» (۱ نمره) کدگذاری شدند. در فرایند اجرای پایلوت، گویه‌هایی که تکراری بودند، ضریب آلفای کرونباخ ضعیف داشتند یا از نظر معنایی مبهم بودند کنار گذاشته شدند تا در نهایت ۱۹۵ گویه وارد اجرای نهایی شود.

روش تحلیل داده‌ها در بخش ارزیابی

یافته‌های حاصل از پیمایش، در درجه اول مورد تحلیل‌های اکتشافی قرار گرفتند. در این مرحله شکل توزیع سؤالات، مقادیر دورافتاده و اطلاعات توصیفی اولیه فراهم شد. سپس به روش همسانی درونی^۱ روایی مقیاس سنجیده شد. ماتریس آماده‌شده سؤالات به تحلیل مؤلفه‌های اصلی^۲ وارد شد تا ساختار عاملی پرسشنامه نهایی به دست آید. تحلیل مؤلفه‌های اصلی با چرخش واریماکس، نقطه برش ۰/۴ و شاخص کایزر بالاتر از یک انجام شد.

نتایج کیفی

کدهای فراگیر، محوری و خرد

در ادامه، چهار کد محوری (تعالی و کمال، انسانیت، شجاعت و خرد و عقلانیت) شناسایی شده در پی تحلیل مصاحبه‌های کانونی فهرست شده‌اند. هر یک از این کدها برای پژوهشگر دارای معنایی است که می‌تواند مجموعه‌ای از کدهای فراگیر را در خود جای دهد:

تعالی و کمال: منظور از تعالی و کمال ویژگی‌هایی است که به‌طور مستقیم یا غیر مستقیم با تحسین زیبایی‌ها و شگرفی، خوش‌بینی و چشم‌انداز مثبت برای رشد و معنویت و غایت‌نگری در ارتباط است. این کد شامل کدهای فراگیری مانند زیبایی‌شناسی، معناگرایی، امیدواری و خوش‌بینی است.

-
1. Internal consistency
 2. Principal component analysis

انسانیت: منظور از انسانیت ویژگی‌هایی است که به‌طور مستقیم یا غیر مستقیم با مهربانی و دگر دوستی، روحیه همکاری با دیگران، آگاهی از انگیزه‌ها و احساسات خود و دیگران و عدالت مرتبط است. این کد شامل کدهای فراگیری مانند انصاف و مساوات، رهبری منصفانه و مهربانی است.

شجاعت: منظور از شجاعت ویژگی‌هایی است که به‌طور مستقیم یا غیر مستقیم به معنای جرأت‌مندی در انجام امور، گفتن حرف حق و صداقت و اصالت در حوزه‌های مختلف زندگی فردی و اجتماعی است. این کد شامل کدهای فراگیری مانند صداقت، تمایز یافتگی و جرأت‌مندی است.

خرد و عقلانیت: منظور از خرد و عقلانیت ویژگی‌هایی است که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم با دانش‌اندوزی نظام‌مند، خلاقیت و کنجکاوی و در نتیجه توانایی وسعت دید و تفکر تحلیلی مرتبط است. این کد شامل کدهای فراگیری مانند گذشت و بخشش، میانه‌روی و اعتدال، پیش‌بینی‌پذیری رفتاری، عاملیت، کنجکاوی، فروتنی، علاقه به یادگیری چیزهای جدید، تفکر تحلیلی، آدم‌شناسی، آینده‌نگری، همه‌جانبه‌نگری، انتخاب درست و خردورزی دین‌مدارانه است.

کدهای محوری چهارگانه فوق هر یک شامل کدهای فراگیر هستند که دارای ویژگی کلی کد محوری بالاتر از خود بوده و مجموعه‌ای از کدهای خرد با ویژگی‌های مشترک را شامل می‌شود.

نتایج کمی

نسخه اصلی پرسشنامه، در ایران ساختار عاملی قابل قبولی به دست نداد. اجرای پرسشنامه اصلی روی جمعیت ایرانی و محاسبه شاخص‌های همسانی درونی (برای بیشتر مقیاس‌ها کمتر از ۰/۶) نشان‌دهنده ناهمگرایی سؤالات در هر مؤلفه بود. همچنین ساختارهای عاملی ۶ تا ۲۴ تایی و ۳ تایی مورد آزمون قرار گرفت و چیدمان سؤال‌ها زیر هر عامل با نسخه خارجی تفاوت چشم‌گیر داشت. همچنین تعداد سؤالاتی که به علت بار عاملی پایین یا

ناهمسانی باید حذف می‌شد زیاد بود و مهم‌تر آنکه، سؤالات مذکور به لحاظ مفهومی و نظری سؤالات مهمی در جهت سنجش توانمندی‌های منش به حساب می‌آیند. بر این اساس روند پژوهش آمیخته کمی و کیفی اتخاذ شد تا ابتدا ساختار مفهومی و ادراک دانشجویان ایرانی از ویژگی‌های منش شناسایی شود و سپس گویه‌های متناظر با ساختار مفهومی استخراج شده طراحی شد. در بخش قبل یافته‌های بخش کیفی ارائه شد. در این بخش یافته‌های بخش کمی گزارش می‌شود.

در پژوهش حاضر، به منظور سنجش روایی سازه و بررسی ساختار عاملی پرسشنامه توانمندی‌های منش، از تحلیل مؤلفه‌های اصلی (PCA) استفاده شد. در این شیوه ساختار عاملی حاکم بر مجموعه‌ای متغیر کشف می‌شود و بارعاملی هر متغیر روی مؤلفه‌های کلی مشخص می‌شود. روند انجام تحلیل مؤلفه‌های اصلی درست مانند روندی بود که مک‌گرت (۲۰۱۷) برای بررسی ساختار عاملی نسخه خارجی این پرسشنامه انجام داده است. از آنجا که شیوه توسعه این ابزار اکتشافی و به صورت کیفی آغاز شده است، گویه‌هایی که زیر یک عامل فراگیر تعریف شده‌اند به عنوان نشانگرهای آن محسوب شدند. همچنین این فرض وجود داشت که همه گویه‌های توانمندی‌های منش، می‌توانند روی هم رفته یک عاملی کلی مثبت را تشکیل دهند. به عبارت دیگر، گویه‌های هر مؤلفه و همه گویه‌ها خاصیت جمع‌پذیری و تشکیل مقیاس تراکمی را دارند. با این فرض، روند اکتشاف ساختار عاملی در عمل چهار مرحله داشت:

۱- تبدیل شبکه کدهای استخراج شده از مصاحبه‌ها به گویه (۱۹۵ سؤال برای ۲۴

توانمندی)

۲- سنجش میزان همسانی درونی گویه‌های توانمندی منش

۳- سنجش بار عاملی هر گویه زیر مؤلفه مخصوص خود

۴- تحلیل مؤلفه‌های اصلی توانمندی‌های ۱۹ گانه

همسانی درونی ۱۹۵ گویه

به منظور بررسی میزان همسانی درونی گویه‌ها، از شاخص آلفای کرونباخ^۱ استفاده شد. پیش از بررسی همسانی درونی، سؤالاتی که جهت منفی داشتند به شکل معکوس کدگذاری شدند تا همه سؤالات هم جهت و همگرا باشند. ضریب آلفای به دست آمده در این مرحله بسیار خوب بود ($\text{Cronbach's Alpha} = 0/957$). اگرچه هنگامی که تعداد گویه‌ها بالاست، ضریب آلفای بدون در نظر گرفتن میزان همسانی درونی واقعی، بالاتر می‌رود. همان گونه که می‌توان دید، ۱۷ سؤال، با نمره کل مقیاس همبستگی معنی‌داری نداشتند. این سؤالات از مراحل بعدی تحلیل کنار گذاشته شدند تا ماتریس سؤال‌ها آماده تحلیل شود.

سنجش بار عاملی هر گویه زیر مؤلفه مربوطه

در مرحله اول آیتم‌های مربوط به هر توانمندی به صورت تک عاملی مورد بررسی قرار گرفتند تا آیتم‌های نامربوط هر کدام کنار گذاشته شود. جدول ۵ گویه، بار عاملی و مؤلفه‌ها را نشان می‌دهد. قابل توجه است که تنها گویه‌هایی که بار عاملی ۰/۴ یا بالاتر داشتند در جدول آمده‌اند، گویه‌هایی که بار عاملی کمتری داشتند از تحلیل کنار گذاشته شدند.

جدول ۵: گویه، بار عاملی و مؤلفه‌ها

بار عاملی	بار فروتنی	بار عاملی	جرأت	بار عاملی	خودتنظیمی	بار عاملی	تفکر تحلیلی
۰/۷۰۳	سؤال ۱۲۶	۰/۶۳۰	سؤال ۱۴۷	۰/۶۶۰	سؤال ۱۱۳	۰/۷۶۲	سؤال ۹۳
۰/۶۳۰	سؤال ۱۲۷	۰/۶۲۱	سؤال ۱۵۷	۰/۶۳۹	سؤال ۱۱۶	۰/۷۱۵	سؤال ۱۰۵
۰/۶۲۶	سؤال ۱۲۵	۰/۵۹۵	سؤال ۱۵۸	۰/۵۷۹	سؤال ۱۱۷	۰/۶۷۶	سؤال ۹۶
۰/۵۳۸	سؤال ۱۲۴	۰/۵۹۰	سؤال ۱۵۶	۰/۵۷۷	سؤال ۱۱۴	۰/۶۶۸	سؤال ۱۰۳
۰/۵۱۹	سؤال ۱۲۱	۰/۵۸۷	سؤال ۱۴۵	۰/۵۴۲	سؤال ۱۱۲	۰/۶۶۰	سؤال ۱۰۴

۱. Cronbach's Alpha

سؤال ۹۴	۰/۶۴۰	سؤال ۱۱۱	۰/۵۳۶	سؤال ۱۵۳	۰/۵۶۹	سؤال ۱۲۲	۰/۵۱۹
سؤال ۱۰۲	۰/۶۳۹	سؤال ۱۱۵	۰/۴۳۱	سؤال ۱۶۲	۰/۵۶۰	سؤال ۱۲۳	۰/۴۳۳
سؤال ۱۰۸	۰/۵۸۹			سؤال ۱۴۶	۰/۵۵۵		
سؤال ۱۰۷	۰/۴۶۲			سؤال ۱۶۵	۰/۵۱۰		
سؤال ۹۹	۰/۴۰۸			سؤال ۱۵۰	۰/۵۱۰		
				سؤال ۱۶۳	۰/۴۹۹		
				سؤال ۱۶۴	۰/۴۸۴		
				سؤال ۱۵۱	۰/۴۷۹		
				سؤال ۱۴۹	۰/۴۶۲		
				سؤال ۱۴۸	۰/۴۴۸		
				سؤال ۱۶۶	۰/۴۱۰		
عدالت و انصاف	بار عاملی	احتیاط	بار عاملی	امید	بار عاملی	مهربانی	بار عاملی
سؤال ۲۹	۰/۵۷۳	سؤال ۱۴۴	۰/۶۴۵	سؤال ۷۰	۰/۸۰۰	سؤال ۵۷	۰/۶۶۶
سؤال ۲۰	۰/۵۷۰	سؤال ۱۳۲	۰/۶۳۸	سؤال ۶۹	۰/۷۶۳	سؤال ۵۱	۰/۶۵۸
سؤال ۲۸	۰/۵۴۶	سؤال ۱۳۶	۰/۶۳۷	سؤال ۶۸	۰/۷۳۰	سؤال ۶۰	۰/۶۴۴
سؤال ۲۳	۰/۵۳۰	سؤال ۱۴۳	۰/۶۲۸	سؤال ۷۴	۰/۷۲۲	سؤال ۵۴	۰/۶۱۴
سؤال ۷	۰/۵۲۲	سؤال ۱۳۸	۰/۶۱۰	سؤال ۷۱	۰/۶۸۳	سؤال ۵۵	۰/۶۰۴
سؤال ۳۴	۰/۵۰۱	سؤال ۱۳۳	۰/۵۹۹	سؤال ۶۴	۰/۶۱۳	سؤال ۵۳	۰/۶۰۳
سؤال ۴۴	۰/۴۹۶	سؤال ۱۳۷	۰/۵۶۸	سؤال ۶۶	۰/۵۷۲	سؤال ۵۸	۰/۶۰۲
سؤال ۳۷	۰/۴۹۰	سؤال ۱۳۹	۰/۵۰۰	سؤال ۷۲	۰/۵۵۰	سؤال ۵۶	۰/۵۵۲
سؤال ۴۲	۰/۴۸۶	سؤال ۱۳۵	۰/۴۸۵	سؤال ۷۳	۰/۵۳۹	سؤال ۵۹	۰/۴۵۳
سؤال ۳۱	۰/۴۸۰	سؤال ۱۳۴	۰/۴۶۴	سؤال ۷۵	۰/۴۴۲		
سؤال ۳	۰/۴۷۴	ستایش زیبایی	بار عاملی	صداقت	بار عاملی	معنویت	بار عاملی

سؤال ۲۷	۰/۴۷۴	سؤال ۷۸	۰/۸۴۶	سؤال ۱۷۲	۰/۷۹۱	سؤال ۸۱	۰/۷۴۱
سؤال ۱۱	۰/۴۶۹	سؤال ۷۷	۰/۸۱۳	سؤال ۱۷۱	۰/۷۱۵	سؤال ۸۳	۰/۶۹۶
سؤال ۲۲	۰/۴۵۱	سؤال ۷۶	۰/۷۴۴	سؤال ۱۷۳	۰/۶۷۳	سؤال ۸۰	۰/۶۵۱
سؤال ۵	۰/۴۴۵	سؤال ۷۹	۰/۷۲۹	سؤال ۱۷۵	۰/۶۵۶	سؤال ۱۸۶	۰/۵۸۸
سؤال ۴	۰/۴۴۳			سؤال ۱۷۰	۰/۶۵۳	سؤال ۸۲	۰/۵۸۲
سؤال ۳۳	۰/۴۳۵			سؤال ۱۷۶	۰/۵۴۲	سؤال ۱۸۷	۰/۴۳۱
سؤال ۲۴	۰/۴۳۱			سؤال ۱۶۹	۰/۴۳۷		
سؤال ۴۷	۰/۴۲۶	عشق	بار	پشتکار	بار	بخشایش	بار
		یادگیری	عاملی		عاملی		عاملی
سؤال ۸	۰/۴۲۳	سؤال ۱۱۹	۰/۸۹۰	سؤال ۱۶۰	۰/۸۴۷	سؤال ۵۰	۰/۷۹۸
سؤال ۴۳	۰/۴۱۱	سؤال ۱۲۰	۰/۸۵۳	سؤال ۱۸۰	۰/۷۹۵	سؤال ۴۹	۰/۷۶۵
سؤال ۳۹	۰/۴۰۶	سؤال ۱۱۸	۰/۷۰۶	سؤال ۱۵۹	۰/۷۸۰	سؤال ۴۸	۰/۷۶۵
قدرشناسی	بار	اشتیاق	بار	کارگروهی	بار	هوش	بار
	عاملی		عاملی		عاملی	اجتماعی	عاملی
سؤال ۹۰	۰/۸۴۲	سؤال ۱۹۵	۰/۷۷۴	سؤال ۱۸۹	۰/۷۷۷	سؤال ۱۸۳	۰/۷۸۱
سؤال ۸۹	۰/۸۲۲	سؤال ۱۹۳	۰/۶۶۵	سؤال ۱۹۱	۰/۷۶۹	سؤال ۱۸۲	۰/۷۶۲
سؤال ۸۷	۰/۵۹۹	سؤال ۱۹۲	۰/۶۶۴	سؤال ۱۵۵	۰/۷۲۶	سؤال ۱۸۴	۰/۶۹۸
سؤال ۸۸	۰/۵۷۳	سؤال ۱۹۴	۰/۶۳۴	سؤال ۱۹۰	۰/۶۰۳	سؤال ۱۸۵	۰/۴۹۲
				سؤال ۱۸۸	۰/۵۲۶		
		عشق	بار				
			عاملی				
		سؤال ۱۷۷	۰/۶۲۶				
		سؤال ۱۷۸	۰/۶۰۳				
		سؤال ۱۰۱	۰/۵۶۶				

با در نظر گرفتن طول پرسشنامه و تناسب تقریبی تعداد گویه‌ها در هر توانمندی، تعدادی گویه با شروط زیر به‌عنوان سؤالات نهایی انتخاب شدند:

۱- بارعاملی معنی‌دار روی توانمندی مربوطه

۲- تناسب محتوایی و صوری با توانمندی مربوطه

۳- همبستگی معنی‌دار و مثبت با نمره کل توانمندی‌های منش

در مجموع ۷۷ گویه برای سنجش ۱۹ توانمندی انتخاب شد. جدول ۶ تعداد گویه‌های هر توانمندی را نشان می‌دهد.

جدول ۶: تعداد سؤالات هر توانمندی منش

توانمندی	تعداد گویه	توانمندی	تعداد گویه
تفکر تحلیلی	۴ گویه	مهربانی	۵ گویه
خودتنظیمی	۵ گویه	بخشایش	۳ گویه
عشق به یادگیری	۳ گویه	کارگروهي	۴ گویه
احتیاط	۴ گویه	عشق	۳ گویه
فروتنی	۳ گویه	هوش اجتماعی	۴ گویه
جرئت	۵ گویه	ستایش زیبایی	۳ گویه
صداقت و اصالت	۵ گویه	امید	۵ گویه
پشتکار	۳ گویه	معنویت	۵ گویه
اشتیاق	۴ گویه	قدرشناسی	۴ گویه
عدالت و انصاف	۵ گویه		

نتایج تحلیل عاملی مؤلفه‌های ۱۲ گانه

شاخص $KMO=0/915$ و بارتلت ($p < 0/01$) و $Bartlett's\ 3756/500$ (Test=

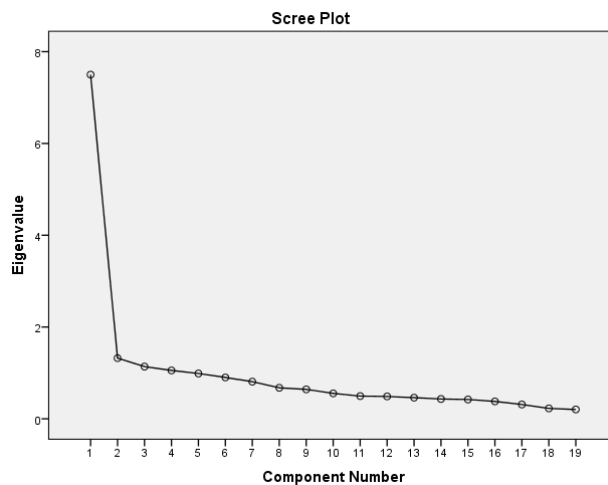
هر دو نشان‌دهنده توجیه‌پذیری ماتریس متغیرها برای استخراج عوامل است. میزان اشتراکات هیچ‌یک از متغیرها کمتر از ۰/۱۵ نبود.

میزان واریانس تبیین شده توسط هر عامل در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۷: میزان واریانس تبیین شده توسط مؤلفه‌ها

عامل	ارزش ویژه اولیه			بارهای مجموع مجذور استخراج			بارهای مجموع مجذور چرخش		
	کل	درصد واریانس	تراکمی واریانس	کل	درصد واریانس	تراکمی واریانس	کل	درصد واریانس	تراکمی واریانس
۱	۷/۴	۳۹/۴	۳۹/۴	۷/۴	۳۹/۴	۳۹/۴	۴/۵	۲۴/۰	۲۴/۰
۲	۱/۳	۶/۹	۴۶/۴	۱/۳	۶/۹	۴۶/۴	۲/۷	۱۴/۳	۳۸/۳
۳	۱/۱	۵/۹	۵۲/۴	۱/۱	۵/۹	۵۲/۴	۲/۱	۱۱/۱	۴۹/۴
۴	۱/۱	۵/۵	۵۷/۹	۱/۰	۵/۵	۵۷/۹	۱/۶	۸/۵	۵۷/۹

بر اساس میزان ارزش‌های ویژه، چهار عامل اصلی قابل استخراج است. همان‌گونه که می‌توان دید، تنها چهار عامل هستند که ارزش ویژه بالای ۱ دارند و طبق شاخص کایزر، تنها چهار عامل معنی‌دار می‌توان تشخیص داد (شکل ۲).



شکل ۲: نمودار سنگریزه‌ای تعداد عوامل قابل استخراج

جدول ۸ ماتریس چرخش یافته عوامل را نشان می‌دهد. چرخش واریماکس با امکان نظری عمود بودن عامل‌ها مورد استفاده قرار گرفت.

جدول ۸: ماتریس چرخش یافته عوامل چهارگانه منش در جمعیت ایرانی

مؤلفه	خرد	شجاعت	انسانیت	تعالی
تفکر تحلیلی	۰/۷۵۸			
خودتنظیمی	۰/۷۳۲			
عشق به یادگیری	۰/۶۲۰			
احتیاط	۰/۵۵۸			
فروتنی	۰/۴۹۱			
جرأت		۰/۷۶۶		
صداقت		۰/۷۱۲		
پشتکار		۰/۶۵۵		
اشتیاق		۰/۴۸۸		
عدالت			۰/۷۰۲	
مهربانی			۰/۶۳۷	
بخشایش			۰/۶۲۸	
کار گروهی			۰/۶۲۰	
عشق			۰/۴۴۱	
هوش اجتماعی			۰/۳۸۸	
امید			۰/۶۴۱	.
معنویت			۰/۶۳۴	
قدرشناسی			۰/۳۸۳	.
ستایش زیبایی و کمال			۰/۳۴۸	

بر اساس ماتریس چرخش یافته عامل‌ها، مهم‌ترین عامل در بین ویژگی‌های منش ایرانیان خرد است. این عامل می‌تواند ۳۹/۴۶ درصد واریانس را تبیین کند. عامل دوم شجاعت است که ۶/۹۵ از واریانس را تبیین می‌کند. انسانیت (۵/۹۸ درصد واریانس) و تعالی (۵/۵۴ درصد واریانس) نیز به ترتیب عامل‌های بعدی هستند. در شکل ۳ می‌توان طبقه‌بندی فضائل و توانمندی‌های منش لر اساس یافته‌های پرسشنامه ایرانی را مشاهده کرد.

خرد	<ul style="list-style-type: none"> تفکر تحلیلی همچاپهنگری قدرت داوری روشنفکری ذهن باز 	<ul style="list-style-type: none"> خودتنظیمی خودکنترلی منضبط مدیریت تکانه‌ها و هیجان‌ها 	<ul style="list-style-type: none"> عشق به یادگیری تسلط بر مهارت‌ها و دانش‌های جدید دانش‌اندوزی نظام‌مند 	<ul style="list-style-type: none"> احتیاط پادقت احتیاط انجام‌دادن ریسک‌های بی‌بازگشت 	<ul style="list-style-type: none"> فروتنی حجب و حیا سکوت و اجازه‌دادن به این‌که موفقیت‌ها معرف فرد باشند 	
شجاعت	<ul style="list-style-type: none"> جرات دفاع از حق غلبه بر ترس کنجکامی و اکتشافگری خلاقیت و ابتکار 	<ul style="list-style-type: none"> پشتکار استقامت سختکوشی به پایان‌رساندن کارها 	<ul style="list-style-type: none"> صداقت اصالت خودداری از دورویی و نظاهر انتقادپذیری و مسئولیت‌پذیری 	<ul style="list-style-type: none"> اشتیاق سرزندگی انرژی وجد شور و ذوق 		
انسانیت	<ul style="list-style-type: none"> عدالت و انصاف عدالت خودداری از تصمیم‌گیری متمصلبه نسبت به دیگران 	<ul style="list-style-type: none"> مهربانی سعاوت دلسوزی و مراقبت دگر دوستی (لسان، حیوان، طبیعت) خوش‌برخوردی 	<ul style="list-style-type: none"> بخشایش شفقت پذیرش کاستی‌های دیگران دادن فرصتی دوباره به دیگران 	<ul style="list-style-type: none"> کار گروهی شهروندی مسئولیت اجتماعی وفاداری 	<ul style="list-style-type: none"> عشق طرفیت دوست‌داشتن و دوست داشته‌شدن ارزشمند داشتن روابط نزدیک با دیگران 	<ul style="list-style-type: none"> هوش اجتماعی آگاهی از انگیزه‌ها و احساسات خود و دیگران دانستن محرک‌های عملکرد مثبت دیگران
تعالی	<ul style="list-style-type: none"> ستایش زیبایی و کمال تخسین کمالات در طبیعت، هنر، ادبیات، علم، و تجارب روزمره از خود بی‌خود شدن 	<ul style="list-style-type: none"> قدرشناسی قدردانی از نیکی ایزاز تشکر احساس خوش‌قبالی و بزرگ‌داری 	<ul style="list-style-type: none"> امیدواری خوشبینی ذهنیت معطوف به آینده چشم‌انداز مثبت 	<ul style="list-style-type: none"> معنویت دینداری ایمان هدف معنا 		

شکل ۳: طبقه‌بندی فضائل و توانمندی‌های منش بر اساس یافته‌های پرسشنامه ایرانی

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر که با هدف ساخت و رواسازی پرسشنامه توانمندی‌های منش و فضائل ایرانیان در میان جوانان ایرانی بین ۱۸ تا ۲۵ سال (دورهٔ پیش‌بزرگسالی) با توجه ویژه به فرهنگ ایرانی صورت گرفت، پرسشنامه‌ای بر اساس چهار عامل یا فضیلتِ خرد، شجاعت، انسانیت و تعالی در جامعهٔ ایرانی با ۷۷ گویه تدوین شد. این در حالی است که نسخهٔ تجدیدنظر شدهٔ وی-افرم کوتاه (مک‌گرث، ۲۰۱۷) دارای ۹۶ سؤال است و در دو جمعیت آمریکایی مورد بررسی و رواسازی قرار گرفته است و این نسخه در مطالعهٔ اولیه در جمعیت ایرانی، از ویژگی‌های روان‌سنجی مناسبی برخوردار نبود. به همین دلیل، ساخت ابزاری متناسب با دیدگاه فرهنگی ایرانیان در مورد توانمندی‌های منش، امری ضروری به نظر می‌رسید. در همین راستا، در پی تشکیل گروه‌های کانونی با هدف بررسی نظر دانشجویان ایرانی در مورد آنچه توانمندی‌های منش در میان ایرانیان محسوب می‌شود، نیم‌رخ کلی از این توانمندی‌ها با توجه به فرهنگ ایرانی به دست آمد. سپس پرسشنامه‌ای بر اساس اظهارات دانشجویان در مورد توانمندی‌ها و همچنین گویه‌های پرسشنامهٔ خارجی تدوین و اجرا شد و به توجه به نتایج به دست آمده در مورد روایی هریک از گویه‌ها، در نهایت

پرسشنامه ۷۷ گویه‌ای با ویژگی‌های روان‌سنجی رضایت‌بخش تنظیم شد. از ویژگی مهم این پرسشنامه مناسب بودن آن برای افراد با نشانگان بزرگسالی است که تاکنون انجام نشده بود.

همان‌طور که پژوهش حاضر نشان داد، پرسشنامه غربی توانمندی‌های منش قادر به شناسایی و اندازه‌گیری دقیق توانمندی‌های ایرانیان نبود. اگرچه ارائه طبقه‌بندی ویا برای توانمندی‌های منش و فضائل که در سال ۲۰۰۴ توسط پیترسون و سلیگمن انجام شد، بدون شک گام مهمی در شناسایی و ارزیابی این توانمندی‌های منش و ارائه مداخلات مؤثر در این زمینه محسوب می‌شود، مک‌گرث (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 فضائل موسسه ارزش‌ها در عمل (ویا)، نقطه شروعی برای ارائه یک مدل علمی است که شامل مجموعه‌ای از فرضیه‌ها می‌شود که پذیرای اصلاحات و تاییدشدن به لحاظ تجربی و پژوهشی هستند.

در این راستا، گروهی از دانشمندان به بررسی آثار معتبر در زمینه فضایل و نیکی‌های انسان در مذاهب، فلسفه‌ها، فرهنگ‌ها و ملل مختلف پرداخته‌اند. برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که توانمندی‌های منش که در واقع زیرمجموعه فضائل هستند، در تناسب کامل با فضائلی‌اند که زیرمجموعه آن‌ها قرار دارند (روش و پرایر، ۲۰۱۵)، درحالی‌که شواهد نشان داده‌اند، لازم است برخی توانمندی‌های منش برای تناسب بهتر، در زیرمجموعه فضائل دیگری سازمان‌دهی شوند (مک‌گرث، ۲۰۱۴). در همین حال، برخی توانمندی‌ها - مانند شوخ‌طبعی - بهترین تناسب را درون یک فضیلت خاص ندارند، بلکه در شرایط مختلف می‌توانند درون چند فضیلت جای بگیرند (روش و پرایر، ۲۰۱۵). از این‌رو، مگیار-مو، (۱۳۹۱) تأکید می‌کند، درحالی‌که پرسشنامه‌های ویا، ابزارهای سودمندی برای سنجش و ارزیابی توانمندی‌ها و فضائل شناسایی شده‌اند، در مورد این ابزارها نیز مانند دیگر

مقیاس‌های سنج‌های سنجش روان‌شناختی، هرگز نباید به ارزش و اعتبار صوری آن بسنده کرد و این مقیاس‌ها نیز باید با توجه به شرایط و بافتار فرهنگی مورد مطالعه مورد استفاده قرار گیرد. رشید و سلیگمن (۲۰۱۸) نیز تأکید می‌کنند که لازم است از رویکرد ارزیابی جامعی توانمندی‌ها بهره برد و به‌جای استفاده از پرسشنامه ویا به‌تنهایی، افراد اطلاعاتی درباره توانمندی‌های خود را از مسیرهای متعدد همچون مشاهده و نظر شخصی، نظر اعضای خانواده، دوستان و همکاران جمع‌آوری کنند.

بر اساس نتایج پژوهش‌های متعدد، در نظر گرفتن ملاحظات فرهنگی مختلف در تعریف، سنجش و مداخلات مربوط به توانمندی‌های منش توصیه شده است (دوپلیسیس، ساکاگی و بروین^۱، ۲۰۱۵؛ مگیار-مو، ۲۰۱۴؛ کیپلو، مان، نولز و دلگاندو-رومرو^۲، ۲۰۱۴؛ پیترسون، راش، بییرمن^۳، پارک و سلیگمن، ۲۰۰۷). در همین راستا، در پژوهش‌های دیگر در نقاط مختلف جهان، پژوهشگران به تفاوت‌های فرهنگی در میان نمونه‌هایی از جوامع مختلف دست یافتند. برای نمونه، برگر^۴ و مک‌گرث (۲۰۱۹) در پی پژوهش اخیر خود در میان ۱۰ هزار شرکت‌کننده، بار دیگر دریافتند که می‌توان طبقه‌بندی‌های مختلفی از توانمندی‌ها ارائه داد و طبقه‌بندی کنونی ویا لزوماً، نظامی کامل و بی‌نقص و جهان‌شمول نیست. لیتمن-اوادیا 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 هریک 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، هو، تنگ، لی

1. Du Plessis, Saccaggi, & Bruin
2. Capielo, Mann, Nevels, & Delgado-Romero
3. Beermann
4. Berger

و ژنگک^۱ (۲۰۱۳) 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 همکارانش را در مورد وجود سه دسته فضیلت به‌جای شش فضیلت اولیه را تأیید می‌کند. همچنین، بیسواس-داینر (۲۰۰۶) در پژوهش خود در میان ۱۲۳ نفر از قوم ماسای در کنیا، ۷۱ اسکیموی اینوئیت از کشور گرینلند و ۵۱۹ نفر از دانشجویان دانشگاه ایلینویز دریافت که اگرچه میزان بالایی از شباهت بین این فرهنگ‌ها در پاسخ‌دهی به پرسشنامه و یا به چشم می‌خورد، اما تفاوت‌هایی نیز در نگاه آن‌ها به شیوه طبقه‌بندی و یا و نیز ارزش‌گذاری در مورد هر یک از توانمندا وجود دارد.

به‌طور کلی می‌توان گفت که مطالعه حاضر نقش فرهنگ را در توانمندی‌های منش نشان داده است. قابل ذکر است که این مطالعه در میان دانشجویان دانشگاه تهران انجام شده است و شاید در گروه‌های سنی و غیر دانشجوی متفاوت باشد؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود توانمندی‌های منش و فضایل در گروه‌های سنی، قومی و تحصیلی دیگر هم انجام گیرد تا اطلاعات عمیقی‌تری در این زمینه حاصل شود.

منابع

- مکیار-مو، جینا. ال (۲۰۰۹). *فنون روان‌شناسی مثبت‌گرا*. ترجمه فرید براتی سده (۱۳۹۱). تهران: انتشارات رشد.
- سلیگمن، مارتین (۲۰۰۲). *شادمانی درونی*. ترجمه مصطفی تبریزی، رامین کریمی و علی نیلوفری (۱۳۹۲). چاپ سوم. تهران: نشر دانژه.

- 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*, 293-310. <http://doi.org/10.1007/s10902-005-3646-8>
- 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*, 151-154. <http://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.12.001>
- Capielo, C., Mann, L., Nevels, B., & Delgado-Romero, E. (2014). Multicultural considerations in measurement and classification of positive psychology. In *Perspectives on the intersection of multiculturalism and positive psychology* (pp. 31-44). Springer, Dordrecht.
- Compton, W. C., & Hoffman, E. (2012). Positive psychology: The science of human happiness and flourishing. *Belmont, CA*.
- Constantine, M. G., & Sue, D. W. (2006). Factors contributing to optimal human functioning in people of color in the United States. *The Counseling Psychologist, 34*(2), 228-244.
- Csikszentmihalyi, M., & Seligman, M. E. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*(1), 5-14.
- Dahlsgaard, K., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2005). Shared virtue: The convergence of valued human strengths across culture and history. *Review of General Psychology, 9*, 203-213. <http://doi.org/10.1037/1089-2680.9.3.203>
- Du Plessis, G. A., Saccaggi, C. F., & De Bruin, G. P. (2015). Cross-cultural differences in the character strength of citizenship in South Africa. *Psychology in Society, 48*, 22-44.
- Duan, W., Ho, S. M. Y., Tang, X., Li, T., & Zhang, Y. (2013). Character strength-based intervention to promote
- Jahoda, M. (1958). Current concepts of positive mental health.
- 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), 1378-1410. <http://doi.org/10.5172/hesr.2012.21.3.299>
- Lomas, T. (2016). Towards a positive cross-cultural lexicography: Enriching our emotional landscape through 216 “untranslatable” words pertaining to well-being. *Journal of Positive Psychology, 11*(5), 546-558. <http://doi.org/10.1080/17439760.2015.1127993>

- Magyar-Moe, J. L. (2014). Infusing multiculturalism and positive psychology in psychotherapy. In *Perspectives on the intersection of multiculturalism and positive psychology* (pp. 235-249). Springer, Dordrecht.
- McGrath, R. (2018). WHAT IS CHARACTER EDUCATION?. *Journal of Character Education: Vol. 14# 2, 14(2)*, 23-35.
- McGrath, R. E. (2014). Scale- and item-level factor analysis of the VIA Inventory of Strengths. *Assessment, 21(1)*, 4-14. <http://doi.org/10.1177/1073191112450612>
- McGrath, R. E. (2015a). Character strengths in 75 nations: An update. *Journal of Positive Psychology, 10(1)*, 41-52. <http://doi.org/10.1080/17439760.2014.888580>
- McGrath, R. E. (2015b). Integrating psychological and cultural perspectives on virtue: The hierarchical structure of character strengths. *Journal of Positive Psychology, 10(5)*, 407-424, <http://doi.org/10.1080/17439760.2014.994222>
- McGrath, R. E. (2017). *Technical report – the VIA test suite for adults: Development and preliminary evaluation*. Cincinnati, OH: VIA Institute on Character. Available at www.viacharacter.org
- Moulin-Stožek, D. (2018). The social construction of character. *Journal for the Theory of Social Behaviour*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1111/jtsb.12188>
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2006). Character strengths in fifty-four nations and the fifty US states. *Journal of Positive Psychology, 1(3)*, 118-129. <http://doi.org/10.1080/17439760600619567>
- Patton, M. Q. (2003). Qualitative evaluation checklist. *Evaluation Checklists Project*.
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. Oxford university press.
- 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. *Journal of Positive Psychology, 2*, 149-156. <http://doi.org/10.1080/17439760701228938>
- Rashid, T. (2012). *The role of positive psychology in maximizing human potential*. Presentation at the Diversity Roundtable, Toronto, Ontario, Canada.
- Rashid, T., & Seligman, M. P. (2018). *Positive psychotherapy: Clinician manual*. Oxford University Press. *Personality and Individual Differences, 48*, 714-719. <http://doi.org/10.1016/j.paid.2010.01.007>

- 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.
- Ruch, W., & Proyer, R. T. (2015). Mapping strengths into virtues: The relation of the 24 VIA-strengths to six ubiquitous virtues. *Frontiers in Psychology*, 6. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00460>
- Ruch, W., Proyer, R. T., Harzer, C., Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2010). Values in action inventory of strengths (VIA-IS): Adaptation and validation of the German version and the development of a peer-rating form. *Journal of Individual Differences*, 31(3), 138–149.
- satisfaction with life in the Chinese university context. *Journal of Happiness Studies*, 15, 1347–1361. <http://doi.org/10.1007/s10902-013-9479-y>
- 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.
- Singh, K., & Choubisa, R. (2010). Empirical validation of values in action-inventory of strengths (VIAIS) in Indian context. *National Academy of Psychology India Psychological Studies*, 55(2), 151–158.
- 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.