

ساخت و اعتباریابی مقیاس سنجش استعداد شغلی طلاب

کاظم علی محمدی*
مسعود آذربایجانی**
محمد کاویانی***

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ساخت و اعتباریابی مقیاس سنجش استعداد شغلی طلاب انجام شد. بدین منظور، ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی عالمان دین، از متون اسلامی و بررسی‌های میدانی، استخراج و با تبدیل آن به شاخص‌های قابل اندازه‌گیری، پرسشنامه‌ای ۱۶۰ گویه‌ای تدوین شد. ابتدا در سطح محدود (سی نفر) به عنوان پیش‌آزمون اجرا شد که ضریب همسانی درونی بالایی را نشان داد (آلفا برابر با ۰/۹۵۷). سپس در نمونه دویست نفری از طلاب، در سطح دو و بالاتر در حوزه علمیه قم (۹۴-۱۳۹۳) اجرا شد و آلفای کرونباخ آن برابر با ۰/۹۵۷ به دست آمد. روایی آزمون نیز از طریق روایی محتوایی، روایی سازه و تحلیل عاملی بررسی و تأیید شد. در نتیجه، ارزیابی مقیاس سنجش استعداد شغلی طلاب نشان داد که این پرسشنامه از روایی و پایایی بالایی برخوردار است و شرایط علمی یک مقیاس معتبر روان‌شناختی را داراست و می‌توان آن را در مشاوره شغلی طلاب استفاده کرد.

واژه‌های کلیدی: ویژگی شخصیتی، ویژگی اخلاقی، حوزویان، شغل، مقیاس، استعداد شغلی

Email: salamkam@gmail.com

* دانش‌آموخته سطح چهار حوزه علمیه قم و کارشناس ارشد روان‌شناسی

Email: Mazarbayejani110@yahoo.com

** دانشیار پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

Email: m_kavyani@rihu.ac.ir

*** استادیار پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

تاریخ تأیید: ۹۴/۸/۱۲

تاریخ دریافت: ۹۴/۳/۵

مقدمه

حوزه علمیه که بر مبنای آموزه‌های قرآن، رسالت پیامبر اکرم (ص) و اهل بیت (ع) تأسیس شده است، قدمتی به درازای تاریخ اسلام دارد و با ملاحظه آیه شریفه «وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنفِرُوا كَآفَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ» (توبه، ۱۲۲)، مسئولیت بزرگ فهم دین و تبیین آن و تعلیم و تربیت مردم را به عهده دارد. این رسالت عظیم از عصر پیامبر اکرم (ص) آغاز و نتیجه آن در تربیت انوار قدسی چون امام علی (ع) و حضرت زهرا (س) و بزرگانی همچون ابوذر، عمار، یاسر، مقداد، سلمان و... متبلور شده است و امتداد آن در تعالیم امامان معصوم (ع)، به‌ویژه در دوران پربرکت امام صادق (ع) است که تعلیم و تربیت به شکل کلاس‌های بزرگ علمی بوده و از زمان غیبت کبری تاکنون، حوزه‌های علمیه نیز به پیروی از امامان معصوم (ع)، این وظیفه مهم را بر عهده گرفته‌اند.

در تاریخ پرفراز و نشیب جهان اسلام، حوزه‌های علمیه شیعی، همواره در عرصه‌های گوناگون علمی، تربیتی، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و... نقش‌آفرین بوده و رشدیافتگان آن در دوره‌های مختلف به بهترین شکل به وظیفه خود عمل کرده‌اند. ثمره فعالیت‌های مستمر و حیات‌بخش حوزه‌های علمیه، به‌ویژه حوزه علمیه قم، زمینه‌ساز تشکیل و استقرار حکومت اسلامی در ایران به رهبری امام خمینی (ره) و همراهی روحانیت با ایشان و به دنبال آن، شکل‌گیری نهضت‌های بیداری اسلامی در منطقه بود. پس از انقلاب اسلامی، افزون بر لزوم استمرار آن وظایف در دامنه‌ای گسترده‌تر، ضرورت پذیرش مسئولیت‌های انقلاب، پی‌ریزی نظامی نو و هماهنگ با فرهنگ اسلامی، سامان دادن امور و اسلامی کردن ساختار سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، اداری، مدیریتی و... نیز متوجه آنان شد. در ابتدا، گمان می‌شد که اگر روحانیت پس از استقرار نظام، تنها بر سیر اجرایی امور و عملکرد مجریان نظارت کند، کارها به خوبی پیش خواهد رفت، ولی از همان ماه‌های نخستین انقلاب مشخص شد که بدون حضور جدی و فعالانه روحانیت در صحنه انقلاب و در ارگان‌های مختلف انقلابی، آسیب‌ها و تهدیدهای گوناگونی متوجه نظام اسلامی خواهد شد؛ در نتیجه، طلاب و روحانیون انقلابی در پاسخ به دعوت امام و براساس احساس تکلیف، در عرصه‌های گوناگون داخلی و خارجی و در ارگان‌ها و نهادهای مختلف، حاضر و به انجام وظیفه مشغول شدند. در چند سال اخیر بر حجم این حضور افزوده شده و درخواست‌ها و اعلام نیازهای فراوان و گسترده‌ای از داخل و خارج از کشور به سمت حوزه‌های علمیه

گسیل شده است.

لازمه این حضور، آمادگی حوزه‌های علمیه و تربیت کافی نیروهای ارزشی، شایسته، توانمند و کارآمد در زمینه‌ها و تخصص‌های گوناگون است. چنانچه حضرت امام(ره) در این زمینه می‌نویسند:

«حوزه‌ها و روحانیت باید نبض تفکر و نیاز آینده جامعه را همیشه در دست داشته باشند و همواره چند قدم جلوتر از حوادث، مهبای عکس‌العمل باشند؛ چه بسا شیوه‌های رایج اداره امور مردم در سال‌های آینده تغییر کند و جوامع بشری برای حل مشکلات خود به مسائل جدید اسلام نیاز پیدا کند. علمای بزرگوار اسلام از هم‌اکنون باید برای این موضوع فکری کنند» (موسوی خمینی، ۱۳۷۴، ص ۱۸).

همچنین، ایشان درباره لزوم حضور علما و طلاب در مشاغل و مناصب گوناگون مورد نیاز جامعه اسلامی بر این باورند که:

«نکته آخری که توجه به آن لازم است اینکه روحانیون و علما و طلاب باید کارهای قضائی و اجرائی را برای خود یک امر مقدس و یک ارزش الهی بدانند و برای خود شخصیت و امتیازی قائل بشوند که در حوزه ننشسته‌اند، بلکه برای اجرای حکم خدا راحتی حوزه را رها کرده و مشغول به کارهای حکومت اسلامی شده‌اند. اگر طلبه‌ای منصب امامت جمعه و ارشاد مردم یا قضاوت در امور مسلمین را خالی ببیند و قدرت اداره هم در او باشد و فقط به بهانه درس و بحث مسئولیت نپذیرد و یا دلش را فقط به هوای اجتهاد خوش کند، در پیشگاه خداوند بزرگ یقیناً مؤاخذه می‌شود و هرگز عذر او موجه نیست. ما اگر امروز به نظام خدمت نکنیم و استقبال بی‌سابقه مردم از روحانیت را نادیده بگیریم، هرگز فرصت و شرایط بهتر از این را نخواهیم داشت» (همان).

بر این اساس هدایت، پشتیبانی و حمایت از تحکیم، تقویت و اعتلای نظام اسلامی و تربیت نیروی انسانی برای رفع نیازهای دینی جامعه و نظام اسلامی، از جمله مأموریت‌های مهم حوزه علمیه قم در نظر گرفته شده است (ر.ک: مصوبه ۷۲۰ و ۷۴۰ جلسه ۱۶۷ شورای عالی حوزه‌های علمیه، مورخ ۱۳۸۹/۱۰/۲۶، بند ۵ و ۷).

از سوی دیگر، دنیای اسلام و مستضعفان جهان، چشم امید به انقلاب و عملکرد روحانیت دارند. آنان می‌خواهند بدانند روحانیت و حوزه‌های علمیه که اکنون عهده‌دار حکومت شده‌اند و بیشترین و بزرگترین امکانات مادی و معنوی کشور را در خدمت انقلاب دارند، چگونه عمل می‌کنند؟ چه رفتاری با مردم دارند و به چه میزان به تحقق

شعارها و آرمان‌های حکومت الهی و گسترش ارزش‌های الهی و انسانی و عدالت اجتماعی، اهتمام می‌ورزند؟ امروز، مردم دنیا واژگانی چون انقلاب اسلامی، روحانیت و جمهوری اسلامی ایران را واژه‌هایی مترادف می‌شناسند.

با توجه به اهمیت مسئله و آسیب‌هایی که طلاب و روحانیون (حاضر در این عرصه‌ها) را تهدید می‌کند و نیز ناکارآمدی‌ها و سرخوردگی‌هایی که گاهی برخی از ایشان در محیط‌های کاری و عرصه فعالیت‌های اجتماعی با آن مواجه می‌شوند، ضروری است که مسئله اشتغال و فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی روحانیت در جامعه، ارگان‌ها و نهادهای مختلف، به جد و به شکلی علمی بحث و بررسی شود و برای حضور روحانیت در مشاغل مختلف، تدابیری اندیشیده شود که بیشترین کارآمدی و کمترین آسیب را شاهد باشیم. اگر بخواهیم از ظرفیت‌های بالای حوزه‌های علمیه و نیروهای ارزشی، توانمند، کارآمد، پویا و پرنشاط حوزوی در راستای تأمین اهداف والای حوزه و انقلاب اسلامی استفاده شایسته و ثمربخشی شود، پژوهش‌ها و اقدامات مختلفی باید انجام شود؛ از جمله اینکه ویژگی‌های اخلاقی، شخصیتی و سایر توانمندی‌های متناسب با مشاغل حوزویان شناسایی شود و زمینه‌سازی لازم برای ساماندهی اشتغال طلاب، به گونه‌ای صورت پذیرد که هر فردی در شغل و منصب مناسب با توانمندی‌ها و ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی خودش به کار گرفته شود. در رابطه با واگذاری هر شغل به فرد مناسب آن شغل، سفارش‌های فراوانی در آیات و روایات مشاهده می‌شود؛ به عنوان نمونه، در حدیثی از پیامبر اعظم (ص) نقل است که حضرت فرمودند:

«إذا أسدى الأمر الي غيراهله، فانتظر الساعة؛ هنگامی که کارها به دست غیراهلش سپرده شود، منتظر پایان کار قیامت باش» (حلی، ۱۴۰۷ق، ص ۴۲۴).

این حدیث شریف به وضوح پیامدهای واگذاری یک شغل به غیراهلش را به تصویر کشیده است. عبارت «فانتظر الساعة» بیانگر شدت پیامد نامطلوب این کار است و کنایه از آشفتگی امور و اختلال نظام است و یا از امیرمؤمنان علی (ع) در روایتی است که حضرت فرمودند:

«واجعل لراس كل امر من امورك راسا منهم لا يقهره كبيرها ولا يتشتت عليه كثيرها؛ برای هر یک از امور خود، فردی را بگمار که کارهای بزرگ، او را درمانده نسازد و کثرت کارها او را پریشان و خسته نکند» (نهج البلاغه، نامه ۵۳، ص ۴۳۶).

تأکید حضرت با عبارت «لا يقهره كبيرها ولا يتشتت عليه كثيرها»، این است که فردی

باید متولی امور شود که در برابر عظمت و کثرت کارها عاجز نشود و بر ابعاد مختلف کار مسلط باشد.

این دو نکته از دو روایت یاد شده، حاکی از آن است که در واگذاری امور و انتخاب شغل برای افراد باید به ویژگی‌ها و توانمندی‌های اخلاقی و شخصیتی افراد توجه ویژه شود.

از سوی دیگر، پژوهش‌های روان‌شناختی که در زمینه ویژگی‌های شخصیتی و انتخاب شغل انجام شده است، نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی با کارایی شغلی همبستگی زیادی دارند و متناسب نبودن ویژگی‌های شخصیتی افراد با شغلی که دارند؛ باعث ناکارآمدی، نارضایتی و ناکامی افراد در انجام دادن اثربخش وظایف شغلی‌شان می‌شود. در ادامه به چند نمونه از نتایج این پژوهش‌ها اشاره می‌شود:

روان‌شناسان علاقه‌مند به رفتارهای شغلی (حرفه‌ای) معتقدند که شخصیت افراد با نوع حرفه‌ای که انتخاب می‌کنند و نحوه عمل آنها در آن حرفه مرتبط است؛ به عبارت دیگر، افراد دارای ویژگی‌های مشخص، مشاغل خاصی را انتخاب و در آن زمینه، در مقایسه با دیگران بهتر عمل می‌کنند. برای مثال، براساس الگوی پنج‌عاملی^۱، افراد دارای نمره بالا در برون‌گرایی، مشاغل اجتماعی و پرمخاطره را بیشتر ترجیح می‌دهند و آنها را بهتر از افرادی که در درون‌گرایی نمره بالایی می‌گیرند، به انجام می‌رسانند و یا در مثالی دیگر، افراد دارای نمره بالا در پذیرش تجارب جدید در مشاغل هنری و اکتشافی، بهتر از افرادی عمل می‌کنند که دارای نمره پایین در این زمینه هستند (مثل روزنامه‌نگاری و خبرنگاری). با توجه به اینکه کارهای هنری و اکتشافی به کنجکاوی، خلاقیت و استقلال فکری نیاز دارد، این کارها برای افراد دارای پذیرش تجارب جدید مناسب‌تر است» (لارنس و جان، ۱۳۸۱، ص ۲۳۰).

بنابراین، مطالعه و بررسی ویژگی‌های شخصیتی مورد نیاز مشاغل و نیز خصوصیات شخصیتی افراد، این امکان را برای مشاوران شغلی^۲ به وجود می‌آورد که متقاضیان

۱. الگوی پنج‌عاملی: توافقی است میان روان‌شناسان صفات که پنج بُعد یا عامل اصلی در توصیف همه صفات شخصیت وجود دارد؛ این پنج بُعد عبارتند از: روان‌آزده‌خویی، برون‌گرایی، سازگاری، پذیرا بودن و مسئولیت‌پذیری (لارنس و جان، ۱۳۸۱، ص ۲۴۵).

۲. به نظر «ساندرسون» راهنمایی شغلی و حرفه‌ای با طرح‌ریزی، آمادگی و سازش فرد با شغل انتخاب شده سروکار دارد. با راهنمایی شغلی و حرفه‌ای به فرد کمک می‌شود که پس از بررسی مشاغل و شناسایی خصوصیات شخصی، شغلی را انتخاب کند و سپس برای انجام شغل مورد نظر با گذراندن دوره‌های آموزشی آماده شود و در دوره اشتغال با رضایت کافی به انجام شغل مورد نظر ادامه دهد (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۱، ص ۲۳).

مشاغل در مناسب‌ترین شغل به کار گماشته شوند و ضمن حفظ و ارتقای رضایت شغلی آنها، افزایش بهره‌وری و ارتقای سطح کیفی کار را نیز در پی داشته باشد. تحقیقات در رابطه با این نظریه [نظریه شغلی هالند] نشان داده است که نه تنها گرایش شخصیتی، پیش‌بینی‌کننده خوبی برای انتخاب شغل است، بلکه هنگامی که بین سبک شخصیت و شغل در این افراد هماهنگی وجود دارد، احتمال تغییر شغل نیز کاهش پیدا می‌کند (هالند، ۱۳۷۳، ص ۲۶۹).

بدیهی است که افراد دارای شخصیت‌های متفاوتی هستند، مشاغل هم از این ویژگی‌ها برخوردارند. براساس این شیوه استدلال، تلاش‌های زیادی انجام شد تا افراد در مشاغل مناسب گمارده شوند (رابینز، ۱۳۷۹، ص ۵۹).

کسانی که در محیط شغلی و شرایط سازمانی متناسب با نوع شخصیت خود قرار دارند، راضی‌ترند و احتمال استعفا و فرار آنها در مقایسه با کسانی که در محیط شغلی نامناسب قرار دارند، به مراتب کمتر است (کبیری، ۱۳۶۹، ص ۳۵).

مطالعات اخیر در حوزه مدیریت منابع انسانی، پنج ویژگی فردی داوطلبان کار را مورد تأکید قرار داده است که تا حد زیادی موفقیت آنان را در پیشبرد اهداف سازمان‌ها و همچنین، ایجاد رضایت شغلی در مسیر خدمتی آنان تأمین می‌کند. این پنج ویژگی عبارتند از: شخصیت، استعداد، علاقه، هوش و مهارت. این عوامل پنجگانه در حالی که هر یک به طور مستقل در تناسب شغلی افراد مؤثرند، با یکدیگر تعاملات چندجانبه دارند. نکته‌ای که لازم است یادآوری شود این است که علاقه و مهارت در طول عمر خدمتی افراد تغییر می‌کند، ولی استعداد و شخصیت تقریباً همیشه ثابت است (ر.ک: میرسپاسی، ۱۳۷۸، ص ۸).

نتایج تحقیقات انجام شده، حاکی از آن است که تناسب شغلی (متغیر مستقل)، در عملکرد افراد و رضایت شغلی (متغیر وابسته) مؤثر است (همان، ص ۱۱).

هالند شخصیت و فضای کاری را به شش گروه مشابه تقسیم کرد. او اعتقاد دارد که بالاترین بازدهی فرد زمانی است که در فضای کاری مشابه شخصیت خود مشغول باشد. از نظر وی، اشخاص می‌توانند همزمان چند شخصیت را دارا باشند. او دو فضای کار نزدیک به شخصیت و دورترین فضا که فرد می‌تواند در آنها کار کند را معین کرده است (معمارزاده و مهرنیا، ۱۳۸۹، ص ۲۳۵).

از سوی دیگر، تا آنجایی که در بررسی‌ها آمده، پژوهش‌جامع یا قابل‌توجهی در زمینه بررسی ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی مشاغل مربوط به حوزویان انجام نشده و

تاکنون مقیاس خاصی برای سنجش استعداد شغلی طلاب تهیه نشده است. با توجه به فقر پژوهش‌های تجربی یا شبه‌تجربی در موضوع یاد شده، نوشته حاضر در صدد است تا این مسئله را بحث و بررسی کند و با استفاده از یافته‌های به دست آمده در زمینه ویژگی‌ها و توانمندی‌های اخلاقی و شخصیتی مورد نیاز برای مشاغل حوزوی، مقیاسی جهت سنجش استعداد شغلی طلاب آماده کند. با امید به اینکه زمینه‌ای برای پژوهش‌های بعدی شود و در ساماندهی و برنامه‌ریزی برای اشتغال طلاب، مورد استفاده مدیران، مسئولان، کارشناسان و مشاوران حوزوی قرار گیرد و گامی هرچند کوچک در راستای تحول حوزه برداشته شود؛ بنابراین، در پی پاسخگویی به این پرسش‌ها هستیم که:

- ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی مربوط به مشاغل حوزوی کدامند؟
- آیا براساس این ویژگی‌ها می‌توان مقیاس معتبری برای سنجش استعداد شغلی طلاب ساخت؟

- آیا مقیاس ساخته شده از پایایی و روایی کافی برخوردار است؟
پژوهش حاضر در مورد پرسش اول، فرضیه خاصی را دنبال نمی‌کند و در پی یافتن پاسخ مناسب برای آن است. در مورد پرسش دوم و سوم نیز فرضیه‌های زیر مطرح است:
۱. براساس ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی مشاغل حوزوی می‌توان مقیاس معتبری برای سنجش استعداد شغلی طلاب ساخت.
۲. مقیاس ساخته شده از پایایی و روایی کافی برخوردار است.

روش پژوهش

روش: برای اینکه هدف پژوهش حاضر، استخراج و اکتشاف ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی مشاغل مربوط به حوزویان است؛ بنابراین، می‌توان آن را جزء پژوهش‌های بنیادی^۱ نظری^۲ (در مقابل کاربردی) دانست و چون محصول نهایی این پژوهش، تهیه و ارائه مقیاس سنجش استعداد شغلی طلاب است و مستلزم ارزیابی اعتبار و پایایی آن به صورت میدانی است، جزء پژوهش‌های بنیادی تجربی محسوب می‌شود و می‌توان روش پژوهش را «زمینه‌یابی» یا «پیمایشی»^۳ بدانیم.

جامعه آماری: جامعه آماری پژوهش حاضر را طلاب سطح دو، سه و چهار حوزه

1. fundamental
2. theoretical
3. survey

علمیه قم (پایه هفتم به بالا) تشکیل می‌دهد که در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۴ در حوزه علمیه قم مشغول به تحصیل بودند.

حجم نمونه و روش نمونه‌گیری: گروه نمونه در این پژوهش، عبارت است از دویست نفر طلبه که از جامعه آماری یاد شده، انتخاب شدند^۱ و همچنین، روش نمونه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش تصادفی در دسترس بود.

روش کار بدین صورت بود که ابتدا مکان‌هایی که طلاب سطح دو و بالاتر حضور بیشتری داشتند (مانند محل تدریس دروس خارج، مجتمع‌های طلاب، مساجد نزدیک به مجتمع‌های طلاب و...) شناسایی شد. آنگاه با مراجعه پژوهشگر، ارائه توضیحات لازم، جلب مشارکت و همکاری آزمودنی‌ها، پرسشنامه‌ها اجرا و جمع‌آوری شد.

گفتنی است که در این پژوهش، تنها ساخت اولیه و اعتباریابی پرسشنامه مورد نظر است و هنجاریابی آن در سطوح مختلف می‌تواند در مراحل بعدی پژوهش توجه شود.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: در این پژوهش برای توصیف و دسته‌بندی داده‌ها و تهیه جدول‌ها از روش‌های مختلف آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و پاسخ به پرسش‌های پژوهش از روش محاسبه ضریب همسانی درونی (آلفای کرونباخ)، روش دو نیمه‌سازی اسپیرمن-براون، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی (t) و رگرسیون چند متغیری با کمک نرم‌افزار SPSS (نسخه ۲۲) استفاده شده است.

ابزارهای پژوهش: تنها ابزار مورد استفاده در این پژوهش مقیاس محقق‌ساخته سنجش استعداد شغلی طلاب است که توضیحات مربوط به ساخت و اعتباریابی آن در ادامه بیان می‌شود.

اجرای پژوهش

الف) استخراج ویژگی‌ها:

برای استخراج ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی مورد نیاز از هفت روش مختلف استفاده شد:

۱. «برای یک تحلیل عاملی مورد قبول، حداقل صد نفر شرکت‌کننده و بعضی می‌گویند دویست نفر یا بیشتر باید داده‌ها را تشکیل دهند» (بریس، کمپ و سنلگار، ۱۳۹۳، ص ۴۴۰). «به‌طور کلی هر چه تعداد شرکت‌کنندگان بیشتر باشد، احتمال اینکه عامل زیربنایی متغیرهای اندازه‌گیری آشکار شود، بیشتر است و بنابراین، تعداد نمونه دویست نفری حداقل نمونه معقول است» (همان). با توجه به اینکه در تحلیل داده‌های پژوهش از روش تحلیل عاملی نیز استفاده شد، چنین حجم نمونه‌ای انتخاب شد.

۱. مصاحبه با مدیران و سرپرستان: در این مرحله بیش از سی جلسه مصاحبه حضوری نیمه‌ساختاریافته با مدیران و مسئولان مراکز و ادارات مختلف مرتبط با بحث اشتغال روحانیون انجام شد و بخشی از ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی مورد نیاز به دست آمد.
۲. مصاحبه با کارکنان: در مراکزی که امکان مصاحبه با مدیران فراهم نبود، از راه مصاحبه با کارکنان و متصدیان مستقیم مشاغل مورد نظر، اطلاعات لازم خود را به دست آوردیم.
۳. برگزاری نشست‌های کارشناسی: در این روش با افرادی که دانش و اطلاعات زیادی درباره شغل دارند، جلساتی برگزار و از آنان نظرخواهی می‌شود. در این راستا، چند جلسه با مدیران و کارشناسان دفتر دانش‌آموختگان حوزه (ستاد) برگزار و از دیدگاه‌های کارشناسی ایشان استفاده شد.
۴. مشاهده: از راه مشاهده مستقیم می‌توان با ابعاد گوناگون رفتار متصدی شغل در هنگام انجام وظایف شغلی آشنا شد و اطلاعات مختلفی را گردآوری کرد. بخشی از اطلاعاتی که از این راه به دست می‌آید، عبارت است از: شرایط فیزیکی و روانی محیط کار، ویژگی‌های بدنی لازم برای انجام دادن وظایف شغلی، فرایند و چگونگی انجام کار، میزان فعالیت متصدی شغل، ارتباط‌های شغلی، مزایا و محدودیت‌های شغل و... . برای این منظور و با حضور پژوهشگر در تعدادی از موقعیت‌های شغلی حوزویان و مشاهده دقیق چگونگی انجام کار، اطلاعات مورد نیاز جمع‌آوری و ثبت شد.
۵. مطالعه و بررسی اسناد و مدارک، سوابق و شرح وظایف مربوط به مشاغل: مطالعه مقررات، آیین‌نامه‌ها، خط‌مشی‌ها، شرح وظایف‌ها، اسناد و مدارک، ساختار سازمانی و ماهیت مشاغل موجود در سازمان می‌تواند اطلاعات بسیار مفیدی در اختیار پژوهشگر قرار دهد. بنابراین، در این بخش با مطالعه و بررسی آیین‌نامه‌ها و سایر اسناد مکتوب، اخبار و گزارش‌های ارائه شده و مصاحبه‌های انجام شده از سوی مدیران، کارشناسان و نیز بررسی پایگاه‌های اطلاع‌رسانی ادارات و سازمان‌های مختلف، سعی شد تا حد امکان کاستی‌های پژوهش جبران شود.
۶. مطالعه و بررسی پژوهش‌های مرتبط و کتاب‌های روایی، اخلاقی و روان‌شناختی: بخش مهمی از پژوهش حاضر به خصوص در بخش ویژگی‌های اخلاقی، مطالعه و بررسی کتاب‌های مختلف روایی و اخلاقی بود.
۷. روش تلفیقی: در بررسی برخی از مشاغل، تلفیقی از دو یا چند روش از

روش‌های هفت‌گانه یاد شده به کار رفته است.

نتیجه اینکه با استفاده از روش‌های هفت‌گانه بیان شده، تعداد ۱۲۶ صفت اخلاقی و شخصیتی اولیه و خام استخراج شد. در گام بعدی و برای بررسی صحت برداشت پژوهشگر در استخراج این مؤلفه‌ها، «چک‌لیست» یا پرسشنامه‌ای مشتمل بر این ویژگی‌ها تدوین و در اختیار ۶۵ نفر از مسئولان، مدیران و کارشناسان مراکز مختلف حوزوی و غیرحوزوی و نیز افرادی که پیش‌تر با آنها مصاحبه شده بود، قرار گرفت و از آنها خواسته شد تا میزان موافقت یا مخالفت خود را با عبارت کاملاً تأثیرگذار، نسبتاً تأثیرگذار، کم‌تأثیر و بی‌تأثیر اعلام کنند. در واقع، از آنها خواسته شد تا بیان کنند که ۱۲۶ ویژگی بیان شده در این جدول در شغل موردنظر چقدر تأثیرگذار است. پس از بررسی فرم‌های یاد شده، مؤلفه‌هایی که نمره صفر یا یک (کم‌تأثیر و بی‌تأثیر) گرفته بودند، کنار گذاشته شدند و برخی دیگر که با یکدیگر قابل ادغام بودند، در یک عنوان آورده شدند و در نهایت، ۷۲ ویژگی (۳۷ ویژگی اخلاقی و ۳۵ ویژگی شخصیتی) باقی ماند.

همچنین، برای اطمینان بیشتر در مورد صفات اخلاقی، فرم ارزیابی روایی محتوایی دیگری تنظیم شد و ۳۷ ویژگی اخلاقی به همراه مستندات آنها (آیات، روایات و کلام بزرگان) در اختیار ده نفر از کارشناسان آگاه به مبانی دینی و اسلامی و آشنای با پژوهش‌های میدانی قرار داده شد و از آنها خواسته شد تا میزان صحت این استنباط را برای هر ماده در مقیاس لیکرت و از صفر تا نه (کاملاً نادرست تا کاملاً درست) نمره‌گذاری کنند و نظر کارشناسی خود را بنویسند. در این مرحله، برداشت پژوهشگر تقریباً به‌طور کامل تأیید و ۷۲ ویژگی استخراج شده برای تدوین گویه‌های مقیاس استفاده شد.

میانگین نمره‌گذاری کارشناسان در جدول (۱) گزارش شده است که بیانگر این است که استنباط پژوهشگر از مستندات در حد قابل قبولی است.

جدول (۱): میانگین نمره‌های کارشناسان در ارزیابی محتوایی متغیرها و مقیاس از نمره ۱۰

کارشناس	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
میانگین	۷/۸۶	۸/۶۶	۷/۸۴	۷/۱	۶/۵۵	۷/۲۹	۷/۷۹	۷/۶۷	۶/۹۵	۵/۷۶
میانگین کل	۷/۳۵									

ب) تهیه و اجرای مقیاس

در این مرحله، با توجه به مفهوم‌شناسی صفات استخراج شده، تعاریف آنها و نیز شاخص‌ها و مصادیق هر کدام، برای هر مؤلفه‌ای یک یا چند پرسش تنظیم شد و با ترکیب تصادفی پرسش‌ها و درهم‌ریختن آنها، پرسشنامه‌ای با ۱۶۰ گویه تهیه شد که هر پرسش به صورت چهار گزینه‌ای از صفر تا سه (کاملاً مخالفم، تا حدودی مخالفم، تا حدودی موافقم و کاملاً موافقم) نمره‌گذاری و برای اجرای پیش‌آزمون (پایلوت) آماده شد.

برای بررسی پایایی نیز پرسشنامه در یک نمونه سی نفری که معرف جامعه آماری پژوهش بودند، اجرا شد (پیش‌آزمون). هدف از این کار، شناسایی و رفع ابهام‌ها، و نقاط ضعف احتمالی پرسش‌ها پیش از اجرای نهایی آن بود. داده‌های به دست آمده با کمک نرم‌افزار spss تحلیل شد. بررسی پایایی مواد مقیاس نشان داد که تمام مواد ۱۶۰گانه آن با نمره کل همبستگی بالایی دارد. آلفای کرونباخ ۰/۹۵۷ و ضریب پایایی حاصل از روش دونیمه‌سازی اسپیرمن- براون برابر با ۰/۹۶۵ به دست آمد.

پس از اجرای مقیاس و در مرحله پیش‌آزمون، چهار مورد از گویه‌ها نیاز به اندکی تغییر و اصلاح داشت که موارد لازم اصلاح شد. سپس پرسشنامه قبل از اجرای نهایی و برای آخرین بار توسط ویراستاری حرفه‌ای ویرایش ادبی شد و سرانجام، «مقیاس سنجش استعداد شغلی طلاب» برای اجرا در جامعه آماری مورد مطالعه آماده و بین گروه‌های نمونه (دویست نفر) اجرا گردید.

در جدول (۲) ویژگی‌ها، پرسش‌های مربوط به هر کدام از متغیرها و شماره هر یک در مقیاس و در جدول (۴) آماره‌های توصیفی مقیاس گزارش شده است.

جدول (۲): صفات و پرسش‌های مربوط به هر یک از متغیرها در مقیاس سنجش استعداد شغلی طلاب

ردیف	مؤلفه	گویه‌ها + شماره گویه در مقیاس
۱	انصاف و مروت	آنچه را برای خود نمی‌پسندم، برای دیگران نیز نمی‌خواهم. (۳۲)
۲	هماهنگی در گفتار و کردار (عمل به مقتضای علم خود)	سعی می‌کنم اهل عمل کردن به چیزهایی باشم که به دیگران توصیه می‌کنم. (۱۰۸) می‌کوشم به دانسته‌هایم در ابعاد مختلف زندگی عمل کنم. (۶۲)

۳	تقوا و پارسایی	در دینداری استوار و پایدارم. (۱۲) همیشه خود را در محضر خدا می‌بینم. (۱) در انجام واجبات و ترک گناهان جدی هستم. (۱۱۱)
۴	ادب	دوستان و اطرافیان مرا انسان مؤدبی می‌دانند. (۱۳۵) به آداب و رسوم اجتماعی احترام می‌گذارم و به آنها پایبندم. (۱۴۱)
۵	رازداری	حفظ حرف‌های مهم و اسرار مردم برایم دشوار است. (۵۸) به آسانی درباره کارهای خودم با دوستان صحبت می‌کنم. (۴۹)
۶	مناعت طبع	به داشته‌های دیگران طمع نمی‌ورزم. (۴۶) بر فقر و نداری می‌سازم، اما از دیگران درخواست و خواهش نمی‌کنم. (۱۱۳)
۷	توکل	بر این باورم که روزی انسان‌ها دست خداست و روزی مقدر خواهد رسید. (۳۶) معتقدم دوره و زمانه توکل و تکیه بر روزی مقدر گذشته و باید تلاش بیشتری کرد. (۸۱) برای تأمین زندگی خود و خانواده‌ام در آینده نگرانم. (۱۴۴)
۸	قناعت	تلاش کرده‌ام در امور دنیایی آدم قانعی باشم. (۱۲۴)
۹	خویشتنداری	هنگام عصبانیت، کنترلی روی گفتار و رفتارم ندارم. (۱۵۷) در هنگام خشم، می‌کوشم منطقی باشم و واکنش افراطی نداشته باشم. (۲۶)
۱۰	حلم و بردباری (شرح صدر)	در پیشامدهای ناگوار زندگی صبور و بردبارم. (۹۲) معمولاً انسان عجولی به نظر می‌رسم. (۱۲۷) رویدادهای تلخ زندگی، مرا آشفته و مضطرب می‌سازد. (۱۰۱)
۱۱	صبر (استقامت و پایداری)	خود را در برابر ناملازمات و تلخی‌های زندگی توانمند می‌بینم. (۸۹) در برابر مشکلات زندگی، زود بی‌تاب می‌شوم. (۸۲)
۱۲	تحمل مخالف	با افکار مخالف دیگران و سبک زندگی متفاوتشان به آسانی کنار می‌آیم. (۳۴) همنشین کسانی نمی‌شوم که افکار متفاوت یا مخالف باورهای من دارند. (۱۶)
۱۳	نظم و انضباط	به گونه‌ای برنامه‌ریزی می‌کنم که کارهای محوله، به موقع تمام شود. (۱۱۶) بعید است بتوانم به کارهایم نظم ببخشم. (۵۷) بیشتر وقت‌ها به کلاس درس، جلسات و قرارهای ملاقات دیر می‌رسم. (۷۰)
۱۴	ولایت‌مداری	حرکت در مسیر انقلاب و امام و رهبری را بر خود لازم می‌دانم. (۵۹)
۱۵	خیرخواهی (مهربانی و دلسوزی)	از مشکلات و گرفتاری‌های دیگران متأثر می‌شوم. (۱۴) برای حل مشکلات مردم هر کاری از دستم برمی‌آید، انجام می‌دهم. (۱۱۴)

۱۶	تکلیف‌مداری	در پی انجام تکلیف و عمل به وظیفه‌ام، بدون اینکه به نتیجه کار بیندیشم. (۹۳) احساس انجام وظیفه، همیشه برای من شوق‌آفرین بوده است. (۳۳)
۱۷	روحیه خدمت‌گذاری	اگر بتوانم به دیگران کمک کنم، به راحتی و بدون درخواست، این کار را انجام می‌دهم. (۳۵) خود را خدمتگزار مردم می‌دانم و در این راه از هیچ کوششی دریغ نمی‌کنم. (۸۰)
۱۸	تهذیب نفس	برای تهذیب نفس و تحصیل کمالات معنوی می‌کوشم. (۸۵) برای خودسازی و رشد معنوی برنامه خاصی ندارم. (۳۷)
۱۹	تقیّد به انجام مستحبات	هر روز آیاتی از قرآن را تلاوت می‌کنم. (۹۹) برای انجام نوافل و امور مستحبی در طول شبانه‌روز برنامه منظمی دارم. (۴۵) نماز شب نمی‌خوانم. (۱۴۵)
۲۰	امانتداری	خوشحالم که از اعتماد مردم برخوردارم. (۵) دوستان و اطرافیانم به من اعتماد ندارند. (۱۰۳)
۲۱	زهد و ساده‌زیستی (اجتناب از رفاه‌طلبی و دنیازدگی)	نمی‌توانم خود را از تکلف‌ها و تجملات زندگی رها کنم. (۱۴۶) اگر از مال دنیا چیزی از دست بدهم، اندوهگین می‌شوم. (۲۸) اشتیاق بسیاری به جمع‌آوری مال و ثروت دارم. (۱۸)
۲۲	اعتدال در زندگی	حفظ اعتدال در معیشت و زندگی، برایم دشوار است. (۴۸) در زندگی از افراط و تفریط دوری کرده‌ام. (۱۲۱)
۲۳	تواضع و افتادگی	از نگاه دیگران، فردی خودخواه و مغرور هستم. (۱۵) برایم سخت است که به کوچک‌تر از خودم و به‌ویژه کودکان سلام کنم. (۴۴)
۲۴	بخشنده‌گی و سخاوت	به‌سختی می‌توانم بخشی از مال یا وقت خود را در اختیار دیگران بگذارم. (۵۳) اطرافیانم مرا انسان سخاوتمند و گشاده‌دستی می‌دانند. (۴۱)
۲۵	اخلاص (انگیزه‌های غیرمادی در انجام کارها)	به نظرم در این دوره و زمانه کسی پیدا نمی‌شود که فقط برای رضای خدا کار کند. (۵۱) اگر احساس کنم کاری مورد توجه دیگران است، آن را بهتر انجام می‌دهم. (۲۵)
۲۶	عدالت‌خواهی	در دفاع از حق سستی نمی‌کنم. (۸۴)
۲۷	ظلم‌ستیزی	هرگز در مقابل زورگو تسلیم نمی‌شوم. (۱۴۸) از مظلوم در برابر ظالم حمایت می‌کنم. (۷)
۲۸	ایشان‌گری	برای کسب رضای خداوند، حاضر به جان‌فشانی هستم. (۴۰) برای تأمین امنیت و آسایش مردم، از هیچ رنج و مشقتی گریزان نیستم. (۱۵۵)
۲۹	خوش‌اخلاقی و گشاده‌رویی	دیگران مرا به خوش‌اخلاقی و خوش‌رویی می‌شناسند. (۶۱) مشکلات زندگی از من آدم بدخلقی ساخته است. (۱۲۶)

۳۰	عفت و پاکدامنی	به‌راحتی می‌توانم نگاهم را از زنی زیبا برگیرم. (۴۳) در برابر امیال و خواسته‌های نفسانی، فردی ناتوان هستم. (۷۹) هنگام استفاده از اینترنت نمی‌توانم خود را از وسوسه نگاه به تصاویر ناجور رها کنم. (۱۵۰)
۳۱	عشق به اهل‌بیت(ع)	برای رشد معنوی در مجالس دینی شرکت می‌کنم. (۶۷) سعادت خود را در الگوگیری و پیروی از معصومین(ع) می‌جویم(۹۶) در اعیاد و ایام ولادت اولیای دین(ع) احساس شادی و سرور می‌کنم. (۷۴) دست‌کم هفته‌ای یک‌بار در هیئت یا مجالس اهل‌بیت(ع) شرکت می‌کنم. (۴)
۳۲	نصیحت‌پذیری و نقدپذیری	وقتی از من انتقاد شود، برآشفته می‌شوم. (۱۵۴) ناراحت نمی‌شوم که کسی مرا نصیحت کند. (۸)
۳۳	مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری	اگر کاری را بپذیرم، دیگران می‌توانند به انجام آن کار مطمئن باشند. (۲۷) در پذیرفتن کارها و مسئولیت‌های جدید تردید دارم. (۸۳)
۳۴	حسن شهرت	نزد مردم از من به نیکی یاد می‌شود. (۲۳) دیگران پشت سرم بدگویی می‌کنند. (۱۰۷)
۳۵	عدم حسادت	داشته‌ها و اندوخته‌های دیگران مرا ناراحت می‌کند. (۷۷) نسبت به برخی از دوستان خود حسادت می‌کنم. (۱۴۳)
۳۶	حق‌محوری	«حق»، همیشه محور و معیار در اهداف و فعالیت‌های زندگی‌ام بوده است. (۱۲۸)
۳۷	حقیقت‌جویی	حق را می‌گویم حتی اگر به زیانم باشد. (۷۲)
۳۸	ثبات هیجانی	بر سر راننده بی‌احتیاطی که از کنارم می‌گذرد، فریاد می‌زنم. (۳۰) زود خشمگین می‌شوم، فریاد می‌کشم و حتی گاهی چیزها را پرت می‌کنم. (۱۰۲)
۳۹	انعطاف‌پذیری و سازگاری	مایلم با کسانی معاشرت کنم که هم‌فکری و سنخیت بیشتری با من دارند. (۹۴) فردی سخت‌گیر و غیرمنعطف هستم. (۱۱۷) سازگاری با تغییرات زندگی و شرایط جدید برایم آسان است. (۴۷)
۴۰	تدبیر و آینده‌نگری	قبل از شروع هر کاری، پیامدهای آن را بررسی می‌کنم. (۱۱۹) در زندگی، اهداف روشن و مشخصی دارم. (۷۸) برای رسیدن به اهدافم طبق برنامه منظمی پیش می‌روم. (۳۹)
۴۱	توان انجام کار در شرایط دشوار	تنبل نیستم و از کار و فعالیت در شرایط سخت و دشوار نمی‌گریزم. (۳) احساس می‌کنم در موقعیت‌های سخت در انجام کارهایم ناتوان هستم. (۵۴)

۴۲	شجاعت و شهامت	در انجام رسالت طلبگی خود از چیزی نمی ترسم. (۷۳) گاهی در موقعیت‌هایی قرار می‌گیرم که شهامت بیان حرف خود را ندارم. (۱۲۲)
۴۳	شوخ طبعی	شوخ طبعی و بذله‌گویی را دور از شأن طلبگی می‌دانم. (۱۱۲) همه مرا به شوخ طبعی می‌شناسند. (۱۹)
۴۴	قدرت مدیریت و رهبری	در بیشتر گروه‌هایی که شرکت داشته‌ام، مدیر یا مسئول بوده‌ام. (۹۱) ترجیح می‌دهم در پی کارهای خود باشم تا اینکه مسئولیت دیگران را بپذیرم. (۱۳۳) از «تغییر» گریزانم و مایل نیستم در محل کار یا زندگی خود چیزی را تغییر دهم. (۲۱)
۴۵	توان تصمیم‌گیری	می‌توانم بدون تأثیرپذیری از دیگران، تصمیم مهمی بگیرم. (۱۳۴) می‌کوشم با ارزیابی دقیقی که از موقعیت‌ها دارم، درست تصمیم بگیرم. (۱۳۸)
۴۶	موقعیت‌شناسی	در کارهای دشوار، می‌دانم چه وقت از دیگران کمک بگیرم. (۲۹) می‌دانم در موقعیت‌های مختلف زندگی، چه واکنشی نشان بدهم. (۱۳۷)
۴۷	پاسخگویی	همیشه آماده‌ام درباره کارهایم پاسخگو باشم. (۱۵۳) اگر درباره کارها و رفتارهایم بازخواست شوم، آزرده می‌گردم. (۱۱۰)
۴۸	خستگی‌ناپذیری در فعالیت‌های فکری و علمی	از فعالیت‌های طولانی مدت فکری و علمی خسته نمی‌شوم. (۱۱) تا پایان عمر، یادگیری و علم‌آموزی را ادامه می‌دهم. (۱۶۰) دیگر مثل گذشته، شوق و ذوق یادگیری و علم‌آموزی را ندارم. (۱۰۵)
۴۹	توان سازماندهی و هماهنگی کارها	در مدیریت برگزاری مراسم مذهبی (هیئت، جشن، اعتکاف و...) توانمندم. (۵۰) هماهنگی و سازماندهی برگزاری یک اردوی فرهنگی- تربیتی را کار دشواری می‌دانم. (۱۵۲) در اجرای برنامه‌های فرهنگی برای نوجوانان و جوانان تجربه‌های موفق دارم. (۷۵)
۵۰	بصیرت فرهنگی- سیاسی (توان تجزیه و تحلیل)	در گردهمایی‌های اجتماعی یا سیاسی شرکت نمی‌کنم. (۸۸) هر روز و از طریق رسانه‌ها و روزنامه‌ها امور جاری کشور و جهان را دنبال می‌کنم. (۱۴۷) در تجزیه و تحلیل حوادث جاری کشور و جهان اسلام توانمندم. (۱۳۶)
۵۱	قاطعیت	بیشتر وقت‌ها نمی‌توانم آن‌گونه که لازم است، قاطع باشم. (۲۴) اگر به انجام کار یا پذیرش سخنی بی‌علاقه باشم، صریح و بی‌پرده اعلام می‌کنم. (۶۳) گاهی مردم از نرمش و خوش خلقی من سوءاستفاده می‌کنند. (۹۷)

۵۲	نشاط روحی و روانی	فعالیت‌های منظم ورزشی دارم. (۸۷) آنقدر گرفتار کارهایم هستم که کمتر فرصت تفریح دارم. (۵۵) به اندازه دیگران بانشاط و سرزنده نیستم. (۱۳۰) دوستان و آشنایان، مرا انسانی سرزنده و با نشاط می‌دانند. (۹۵) زندگی برایم بی‌ارزش و بی‌معنا شده است. (۱۵۸)
۵۳	فراست و زرنگی	گمان می‌کنم دیگران مرا فرد ساده‌لوحی می‌دانند. (۶۴) مراقب هستم کسی نتواند از من برای اهداف سیاسی یا شخصی سوءاستفاده کند. (۱۲۵)
۵۴	قانون‌پذیری و ضابطه‌مندی	رعایت قانون هرچند سخت یا تلخ باشد، برایم مهم است. (۹۸) عدم رعایت قوانین و مقررات جامعه را خلاف شرع می‌دانم. (۱۱۵)
۵۵	روحیه کنجکاوی و جستجوگری	از امتحان کردن چیزهای نو و تازه لذت می‌برم. (۱۲۳) ترجیح می‌دهم به کارهایی بپردازم که برایم آشنا و مأنوس است. (۶۶) یادگیری چیزهای تازه برایم لذت‌بخش و هیجان‌انگیز است. (۱۴۹)
۵۶	جدیت، پشتکار و سخت‌کوشی	برای دستیابی به اهداف خود، سخت می‌کوشم. (۱۳) می‌کوشم از مشکلات عبور کنم و تسلیم آنها نشوم. (۱۴۰) وقتی کاری را شروع می‌کنم، تمامش می‌کنم؛ هرچند طول بکشد. (۱۵۹) شکست باعث می‌شود بیشتر تلاش کنم. (۱۰۹)
۵۷	اعتماد به نفس بالا	خجالت می‌کشم که افکار و ایده‌هایم را برای دیگران بازگو کنم. (۶) می‌توانم با سخن یا رفتارم دیگران را تحت‌تأثیر قرار دهم. (۱۰) غالباً منتظر می‌شوم تا کسی به من بگوید چه کار باید بکنم. (۱۵۶) احساس می‌کنم چیز چندانی برای افتخار کردن ندارم. (۳۱)
۵۸	توان کار گروهی	کارهایی را دوست دارم که بتوانم به‌تنهایی و بدون مزاحمت دیگران انجام دهم. (۱۲۰) همراهی در کار گروهی را بر فعالیتی که به‌تنهایی انجام دهم، ترجیح می‌دهم. (۶۸)
۵۹	خوش‌بینی	در برخوردهای اولیه بنا را بر اعتماد به دیگران می‌گذارم. (۱۳۹) نسبت به اوضاع و احوال آینده بدبین هستم. (۱۴۲)
۶۰	کاردانی	در توانایی خود برای موفقیت در زندگی تردید دارم. (۹۰) بیشتر کارهایم را درست انجام نمی‌دهم. (۶۵) خیلی از اوقات احساس می‌کنم دیگران کارها را بهتر از من انجام می‌دهند. (۲۲)

۶۱	عاطفی و احساسی	با خانواده و اطرافیانم رابطه عاطفی مناسبی دارم. (۹) دوست دارم احساسات خود را با دیگران در میان بگذارم. (۱۳۲)
۶۲	توان در مدیریت بحران	در موقعیت‌های دشوار و بحرانی به‌آسانی می‌توانم وضعیت را مدیریت کنم. (۱۵۱) در شرایط بحرانی که دیگران آشفته می‌شوند، خونسردی خود را حفظ می‌کنم. (۸۶)
۶۳	توان تحمل دوری از خانواده	به‌آسانی می‌توانم برای مدت دست‌کم دو ماه، دوری از خانواده را تحمل کنم. (۵۲) سختی دوری از خانواده، مانع از انجام برخی وظایف و فعالیت‌های تبلیغی‌ام شده است. (۱۰۴)
۶۴	توان کار در محیط‌های شلوغ	کار و فعالیت در محیط آرام و ساکت را بر محیط شلوغ و پرسروصدا ترجیح می‌دهم. (۱۷)
۶۵	توان کار در شرایط یکنواخت	کارها و فعالیت‌های متنوع را بر کارهای یکنواخت ترجیح می‌دهم. (۶۰)
۶۶	برون‌گرایی	یافتن دوستان جدید همیشه برایم دشوار بوده است. (۴۲) در ارتباط‌گیری با غریبه‌ها و شروع گفتگو با آنها مشکلی ندارم. (۱۲۹) دوست دارم بیشتر روزهای تعطیل در خانه بمانم تا آنکه بیرون بروم. (۱۳۱)
۶۷	واقع‌بینی	احساس می‌کنم گاهی آمل و آرزوهایم مرا از واقعیت‌های زندگی دور کرده است. (۶۹) سعی می‌کنم براساس واقعیت‌های موجود برنامه‌ریزی کنم. (۱۰۰)
۶۸	امیدبخشی نسبت به دیگران	می‌کوشم دیگران را نسبت به زندگی و آینده خوش‌بین و امیدوار سازم. (۱۰۶)
۶۹	پختگی و انسجام شخصیت	از وقتی خودم را شناختم، کوشیده‌ام روی پای خود بایستم. (۲) تأیید یا عدم تأیید دیگران، چگونگی عملکرد مرا تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. (۷۱) بر این باورم که در بسیاری از امور به تجربه و پختگی لازم رسیده‌ام. (۲۰)
۷۰	دستورپذیری	از شنیدن دستور و لحن آمرانه دیگران آزرده می‌شوم. (۳۸)
۷۱	خلاقیت و ابتکار عمل	در رویارویی با مشکلات زندگی در پی شناسایی راه‌حل‌های جدیدم. (۷۶) خلاق نیستم و به‌ندرت پیش می‌آید که در کارم نوآوری داشته باشم. (۵۶)
۷۲	خوش‌سلیقگی	به‌گمانم آدم خوش‌ذوق و باسلیقه‌ای هستم. (۱۱۸)

جدول (۵): توصیف داده‌های آماری براساس متغیر سن

گروه سنی	تعداد	درصد فراوانی	درصد تراکمی
۲۱ - ۲۵	۲۴	۱۲	۱۲
۲۶ - ۳۰	۵۲	۲۶	۳۸
۳۱ - ۳۵	۵۶	۲۸	۶۶
۳۶ - ۴۰	۳۰	۱۵	۸۱
۴۱ - ۴۵	۱۰	۵	۸۶
جمع	۱۷۲	۸۶	-
تکمیل نشده	۲۸	۱۴	۱۰۰
جمع	۲۰۰	۱۰۰	

در جدول (۵) شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیر سن گزارش شده است. همچنین، میانگین سنی گروه‌های نمونه برابر با ۳۱/۶۶ است. بیشترین فراوانی با ۲۸ درصد مربوط به گروه سنی بین ۳۱-۳۵ سال می‌باشد که برای رعایت اختصار جدول آن نیامده است.

جدول (۶): توصیف داده‌های مربوط به کل مقیاس و پرسش‌های اخلاقی و شخصیتی

* نمرة کلی مقیاس	نمرة ویژگی‌های اخلاقی	نمرة ویژگی‌های شخصیتی	
۳۳۲/۶۰۱۶	۱۶۱/۲۸۷۳	۱۷۱/۳۱۴۳	میانگین
۵۳/۰۶۳۷۴	۲۵/۲۱۸۰۵	۲۸/۹۷۷۱۰	انحراف استاندارد
۲۸۱۵/۷۶۱	۶۳۵/۹۵۰	۸۳۹/۶۷۲	واریانس
۹۶/۰۰۰	۴۶/۰۰۰	۵۰/۰۰۰	کمینه
۴۳۹/۰۰۰	۲۰۹/۰۰۰	۲۳۴/۰۰۰	پیشینه
۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	حجم نمونه

جدول (۶) به توصیف داده‌های مربوط به کل پرسشنامه، پرسش‌های مربوط به ویژگی‌های اخلاقی و پرسش‌های مربوط به ویژگی‌های شخصیتی پرداخته است. حداکثر نمره برای کل گویه‌ها، ۴۸۰ و برای ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی به ترتیب ۲۳۱ و ۲۴۹ می‌باشد.

برای آن که امکان مقایسه بین داده‌ها فراهم شود، در جدول (۷) نمره‌ها به مقیاس صد تبدیل شده است.

جدول (۷): توصیف داده‌های مربوط به کل مقیاس و پرسش‌های اخلاقی و شخصیتی (تبدیل به درصد شده)

نمره ویژگی‌های شخصیتی	نمره ویژگی‌های اخلاقی	نمره کل مقیاس	*
۶۹/۸۰۰۹	۶۹/۸۲۱۳	۶۹/۲۹۲۰	میانگین
۱۱/۶۳۷۳۹	۱۰/۹۱۶۹۰	۱۱/۰۵۴۹۵	انحراف استاندارد
۱۳۵/۴۲۹	۱۱۹/۱۷۹	۱۲۲/۲۱۲	واریانس
۲۰/۰۸۰	۱۹/۹۱۰	۲۰/۰۰۰	کمینه
۹۳/۹۸۰	۹۰/۴۸۰	۹۱/۴۶۰	بیشینه
۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	حجم نمونه

ب) تجزیه و تحلیل داده‌ها

۱. تجزیه و تحلیل داده‌ها درباره فرضیه اول پژوهش: چنان‌که در مقدمه گذشت، در اینجا فرضیه خاصی را دنبال نکردیم و در پی پاسخ به پرسش زیر بودیم: «ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی مربوط به مشاغل حوزوی کدامند؟» با توجه به نتایج ارزیابی روایی محتوایی و مباحث ارائه شده در فرایند استخراج ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی، پاسخ این پرسش داده شد. حاصل داده‌های نظری پژوهش این بود که در نظام مدیریتی اسلام، اعم از مدیریت رحمانی، نبوی و علوی (ع) برای احراز هر شغل و منصب، غیر از ویژگی‌های مشترک و شرایط عمومی گزینش، برخی ویژگی‌های خاص نیز لحاظ شده است. با تکیه بر این داده‌ها و بررسی آیات و روایات مربوط به عالمان دین، تعدادی صفت و ویژگی اخلاقی و شخصیتی به دست آمد. همچنین، روشن شد که بخش قابل توجهی از شرایط

و ویژگی‌های به دست آمده، شرایط و صفات اخلاقی بودند. بدین ترتیب، با تکیه بر سخنان و رهنمودهای امام خمینی (ره)، مقام معظم رهبری و سایر بزرگان حوزه و نیز با بررسی‌های میدانی دیگر، مابقی صفات شخصیتی استخراج شد و درنهایت، توانستیم ۷۲ ویژگی اخلاقی و شخصیتی را به دست آوریم و مورد بررسی و تحلیل آماری قرار دهیم.

۲. تجزیه و تحلیل داده‌ها درباره فرضیه دوم پژوهش: با توجه به پرسش اصلی پژوهش، فرضیه دوم این تحقیق عبارت بود از:

«براساس ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی مشاغل حوزوی می‌توان مقیاس معتبری برای سنجش استعداد شغلی طلاب ساخت.»

این فرضیه نیز با ساخت مقیاس و نتایج مثبت ارزیابی روایی محتوایی کارشناسان و اجرای موفقیت‌آمیز آن و نیز ضریب همسانی درونی (پایایی) بالای پرسشنامه تأیید شد و موفق شدیم مقیاس اولیه‌ای بسازیم که با کمک آن بتوان مهم‌ترین ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی مربوط به مشاغل حوزوی را بسنجیم.

البته لازم به یادآوری است که این پرسشنامه بیشتر ویژگی‌های کلی و مشترک بین مشاغل حوزوی را می‌سنجد، زیرا اگر می‌خواستیم مقیاسی بسازیم که حالت غربالگری داشته باشد و به طور دقیق مشخص کند که هر کس برای چه شغلی مناسب است؛ اولاً، لازم بود که برای هر متغیر بین ده تا بیست سؤال طراحی کنیم که در این صورت با پرسشنامه‌ای مواجه می‌شدیم با بیش از ۷۲۰ تا ۱۴۴۰ گویه و روشن است که اجرای چنین مقیاسی چقدر می‌تواند دشوار باشد؛ ثانیاً، برای احراز دقیق اینکه هر فردی مناسب چه شغلی است، ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی به تنهایی کافی نیست و اطلاعات دیگری مانند سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، توانمندی‌های جسمانی، تجارب و مهارت‌ها و... نیاز است تا چنین نتیجه‌ای به دست آید؛ از این‌رو، در پژوهش‌های بعدی، لازم است تا مقیاس‌های خاص‌تری تهیه شود که بتوان هر شغلی را به تنهایی سنجش کرد، مانند اینکه زیرمقیاسی داشته باشیم که استعداد امامت جمعه را بسنجد یا استعداد تدریس، قضاوت و....

۳. تجزیه و تحلیل داده‌ها درباره فرضیه سوم پژوهش

با توجه به پرسش سوم (فرعی) پژوهش، فرضیه سوم تحقیق عبارت بود از:

«مقیاس ساخته شده از پایایی و روایی کافی برخوردار است.»

در اینجا به دنبال بررسی روایی و پایایی پرسشنامه بودیم و این بحث را در دو بخش ارزیابی پایایی و ارزیابی روایی پی گرفتیم.

ارزیابی پایایی^۱

این مفهوم، به دقت اندازه‌گیری، ثبات و پایایی آن مربوط است و دو معنای متفاوت دارد. یک معنای آن، ثبات و پایایی آزمون در طول زمان است، بدین معنا که اگر یک آزمون چند بار درباره یک آزمودنی اجرا شد، نمره وی در همه موارد یکسان باشد. معنای دوم آن، به همسانی درونی آزمون اشاره دارد و مفهوم آن این است که سؤال‌های آزمون تا چه اندازه با یکدیگر همبستگی دارند (شریفی، ۱۳۷۹). برای ارزیابی میزان پایایی باید برای هر آزمودنی در آزمونی واحد، دو اندازه در دست باشد. این دو اندازه از راه بازآزمایی فرد با آزمون واحد یا آزمایش فرد با دو صورت متفاوت، ولی هم‌ارز آزمون و یا با تحلیل جداگانه دونیمه آزمون واحد به دست می‌آید. هرگاه در مورد هر یک از آزمودنی‌ها، مقدار این دو اندازه تقریباً برابر باشد، می‌توان آزمون را پایا به حساب آورد (اتکینسون و همکاران، ۱۳۸۰، ص ۲۵).

در بسیاری از پژوهش‌ها برای ارزیابی پایایی آزمون از روش دونیمه‌سازی اسپیرمن-براون و روش ضریب همسانی درونی (آلفای کرونباخ یا کودر-ریچاردسون) استفاده می‌شود.

روش اسپیرمن-براون: بسیاری از آزمون‌ها دو فرم موازی ندارند؛ در این موارد، برای تعیین پایایی آزمون از روش دونیمه کردن که اصطلاحاً به روش زوج و فرد نیز معروف است، استفاده می‌شود. بدین ترتیب که آزمون را در یک زمان واحد و در مورد تعداد زیادی از آزمودنی‌ها به کار می‌برند. پس از اجرای آزمون، آن را به دونیمه تقسیم می‌کنند. به این شکل که سؤال‌های زوج آن را به عنوان یک آزمون و سؤال‌های فرد را به عنوان آزمون دیگر در نظر می‌گیرند، پس برای هر آزمودنی دو نمره به دست می‌آورند؛ یک نمره برای سؤال‌های زوج و یک نمره برای سؤال‌های فرد. سپس بین دو سری نمره، ضریب همبستگی به دست می‌آورند... برای تخمین پایایی، هنگامی می‌توان از روش دونیمه‌کردن استفاده کرد که تعداد سؤال‌های آزمون زیاد باشد تا هر نیمه آن واجد ویژگی‌های تمامی آزمون باشد (گنجی و ثابت، ۱۳۷۹، ص ۹۲).

در روش کودر-ریچاردسون نیز مانند دونیمه کردن، آزمون تنها یک‌بار اجرا می‌شود

1. Reliability

و میزان همبستگی درونی یا تجانس سؤال‌ها بررسی می‌شود (همان، ص ۹۳). فرمول کودر- ریچاردسون پس از تدوین به وسیله کرونباخ (۱۹۵۱) به (۲۰a) تبدیل شد (آلن و ین، ۱۳۷۴، ص ۱۲۹).

در اینجا نیز برای بررسی پایایی پرسشنامه از دو روش کودر- ریچاردسون (آلفای کرونباخ) و دونیمه‌سازی اسپیرمن- براون استفاده شد (هم برای تمامی گویه‌ها و هم برای گویه‌های اخلاقی و شخصیتی به صورت جداگانه). همان‌طور که در جدول‌های ۱۱، ۱۲ و ۱۳ گزارش شده است، نتایج نشان می‌دهد که پرسشنامه از ضریب همسانی درونی (پایایی) بسیار خوب و بالایی برخوردار است.

جدول ۱۱: ضریب‌های همسانی درونی مقیاس

۰/۹۵۷	آلفای کرونباخ	
۰/۹۳۹	در صورت تساوی تعداد گویه‌ها	دونیمه‌سازی اسپیرمن- براون
۰/۹۳۹	در صورت عدم تساوی تعداد گویه‌ها	
۰/۹۳۸	دونیمه‌سازی گاتمن	
۰/۸۸۶	همبستگی بین دو فرم	
۰/۹۰۷	آلفا برای نیمه اول	
۰/۹۲۸	آلفا برای نیمه دوم	
۱۶۰	تعداد گویه‌ها	

جدول ۱۲: ضریب‌های همسانی درونی مقیاس برای گویه‌های اخلاقی

۰/۹۲۱	آلفای کرونباخ	
۰/۹۱۱	در صورت تساوی تعداد گویه‌ها	دونیمه‌سازی اسپیرمن- براون
۰/۹۱۱	در صورت عدم تساوی تعداد گویه‌ها	
۰/۹۰۳	دونیمه‌سازی گاتمن	
۰/۸۳۶	همبستگی بین دو فرم	
۰/۸۱۳	آلفا برای نیمه اول	
۰/۸۸۶	آلفا برای نیمه دوم	
۷۷	تعداد گویه‌ها	

جدول ۱۳: ضریب‌های همسانی درونی مقیاس برای گویه‌های شخصیتی

۰/۹۱۸	آلفای کرونباخ	
۰/۸۹۹	در صورت تساوی تعداد گویه‌ها	دو نیمه‌سازی اسپیرمن- براون
۰/۸۹۹	در صورت عدم تساوی تعداد گویه‌ها	
۰/۸۹۶	دو نیمه‌سازی گاتمن	
۰/۸۱۷	همبستگی بین دو فرم	
۰/۸۷۲	آلفا برای نیمه اول	
۰/۸۲۷	آلفا برای نیمه دوم	
۸۳	تعداد گویه‌ها	

ارزیابی روایی^۱

برای به دست آوردن روایی پرسشنامه از دو روش روایی محتوایی^۲ و روایی سازه^۳ استفاده شد.

الف) روایی محتوا: این موضوع به معرف بودن و تناسب ابزار سنجش با سازه مورد اندازه‌گیری اطلاق می‌شود (گراث - مارنات، ۱۳۸۴، ج ۱، ص ۵۱). در واقع، آزمون زمانی دارای روایی محتوایی است که سؤال‌هایی که در آن مطرح شده است، نمونه معرفی از تمامی حیطه مهارت‌ها، توانایی‌ها، درک مفاهیم و دیگر رفتارهایی باشد که قرار است به وسیله آزمون اندازه‌گیری شود (شریفی، ۱۳۷۹، ص ۲۱۴). روایی محتوا به تحلیل منطقی محتوای یک آزمون بستگی دارد و تعیین آن براساس قضاوت ذهنی و فردی است. دو نوع روایی محتوا وجود دارد: روایی صوری^۴ و روایی منطقی^۵. روایی صوری یا ذهنی زمانی انجام می‌شود که فردی آزمونی را بررسی کند و دریابد که آن آزمون، صفت مورد نظر را اندازه‌گیری می‌کند. چنانچه بین افراد مختلف در زمینه روایی آزمون توافق وجود نداشته باشد، روایی صوری مورد سؤال قرار می‌گیرد. روایی منطقی یا نمونه‌گیری شکل پیچیده‌ای از روایی صوری است. این روش مشتمل است بر تعریف دقیقی از حیطه رفتار مورد اندازه‌گیری آزمون و طرح منطقی سؤال‌هایی که بخش‌های عمده حیطه را می‌پوشاند (آلن و ین، ۱۳۷۴، ص ۱۴۸).

چون روایی محتوا براساس قضاوت‌های ذهنی انجام می‌شود، تعیین آن در مقایسه با

1. Validity
2. Content validity
3. Construct validity
4. Face validity
5. Logical validity

سایر انواع روایی‌ها بیشتر در معرض خطا قرار می‌گیرد، اما به‌طور کلی، تعیین روایی محتوا اولین قدم در بررسی تمام آزمون‌هاست و سؤال‌ها به دلیل برآورده شدن شرایط روایی محتوا تدوین می‌شوند (همان، ص ۱۴۹).

برای به دست آوردن روایی پرسشنامه در پژوهش حاضر از دو مرحله ارزیابی روایی محتوایی استفاده شد. در گام نخست، برای بررسی صحت برداشت پژوهشگر، فرمی دو صفحه‌ای در قالب جدول تنظیم شد و در اختیار ۶۵ نفر از کارشناسان مربوطه قرار داده شد تا میزان موافقت آنها با ۱۲۶ ویژگی استخراج شده در مرحله اول بررسی شود. پس از بررسی نظرات کارشناسان، مؤلفه‌هایی که نمره ضعیف به آنها تعلق گرفته بود، کنار گذاشته شد و در نهایت ۷۲ ویژگی (۳۷ ویژگی اخلاقی و ۳۵ ویژگی شخصیتی) باقی ماند.

در گام بعدی برای اطمینان بیشتر، به‌ویژه در مورد صفات اخلاقی، فرم ارزیابی روایی محتوایی دیگری تنظیم شد و ویژگی‌های یاد شده به همراه مستندات دینی آنها (آیات، روایات و کلام بزرگان) در اختیار ده نفر کارشناس آگاه به مبانی اسلامی و آشنا با پژوهش‌های میدانی گذاشته شد و از آنها خواسته شد تا میزان صحت این استنباط را برای هر ماده در مقیاس لیکرت و از صفر تا نه (کاملاً نادرست تا کاملاً درست) نمره‌گذاری کنند و نظرات کارشناسی خود را بنویسند. میانگین نمره‌گذاری ایشان در جدول ۱ گزارش شده است که بیانگر آن است که استنباط پژوهشگر از این مستندات در حد قابل قبولی است و پرسشنامه نیز از روایی محتوایی کافی برخوردار است.

ب) روایی سازه: روش روایی سازه برای اصلاح نارسایی‌ها و مشکلات رویکردهای محتوایی و ملاکی ابداع شده است. رویکرد اصلی سازه، سنجش این موضوع است که آزمون مورد نظر تا چه اندازه یک سازه یا ویژگی نظری را اندازه‌گیری می‌کند. این سنجش شامل سه مرحله کلی است؛ نخست، سازنده آزمون باید صفت یا ویژگی مورد نظر را به دقت تجزیه و تحلیل کند. سپس چگونگی ارتباط صفت یا ویژگی با سایر متغیرها را مورد توجه قرار دهد. سرانجام، طراح آزمون باید به وسیله آزمایش معلوم کند که آیا این روابط فرضی واقعاً وجود دارند یا نه؟ (گراث - مارنات، ۱۳۸۴، ج ۱، ص ۵۶). براساس نظریه کنونی، سازنده آزمون درباره صفت مورد اندازه‌گیری و چگونگی کاربرد نمره‌های آزمون در موقعیت‌های مختلف پیش‌بینی‌هایی می‌کند، سپس این پیش‌بینی‌ها را آزمایش می‌کند. چنانچه نتیجه داده‌ها، پیش‌بینی‌های انجام شده را تأیید کند، روایی سازه افزایش می‌یابد (آلن و ین، ۱۳۷۴، ص ۱۶۸).

برای تعیین روایی سازه روش‌های مختلفی بیان شده است. یکی از این روش‌ها،

همسانی درونی است؛ در این روش، ساخت درونی آزمون بررسی می‌شود. ملاک مورد استفاده برای بررسی همسانی درونی، نمره کل آزمون است. روش معمول برای این کار آن است که همبستگی بین نمره‌های آزمون‌های فرعی یا خرده‌آزمون‌ها با نمره کل محاسبه می‌شود و هر یک از این خرده‌آزمون‌ها که با نمره کل همبستگی اندکی نشان داد، از آزمون حذف می‌شود (بیابان‌گرد، ۱۳۸۶، ص ۳۴۲ و ۳۴۳). هر چه خرده‌آزمون‌ها با نمره کل همبستگی بیشتری داشته باشند، یعنی روایی سازه آنها بیشتر است؛ زیرا فرض زیربنایی این است که همه آنها حیطه رفتاری واحدی را ارزیابی می‌کنند. از سوی دیگر، اگر همبستگی خرده‌آزمون‌ها با یکدیگر زیاد باشد، به این معناست که همه آنها یک چیز را ارزیابی می‌کنند (خدایاری‌فرد و پرند، ۱۳۸۸، ص ۴۱).

در این پژوهش برای بررسی روایی سازه از ضریب همبستگی اسپیرمن برای چهار مورد زیر استفاده شد:

الف) همبستگی بین تک‌تک گویه‌ها با نمره کل؛

ب) همبستگی بین گویه‌های صفات شخصیتی و صفات اخلاقی با همدیگر و با نمره کل؛

ج) همبستگی بین طبقه‌های صفات اخلاقی با نمره کل صفات اخلاقی؛

د) همبستگی بین طبقه‌های صفات شخصیتی با نمره کل صفات شخصیتی.

۱. همبستگی بین گویه‌ها با نمره کل آزمون: بررسی ضریب همبستگی بین گویه‌ها

با نمره کل پرسشنامه و نیز ضریب آلفا در صورت حذف هر گویه نشان داد که از ۱۶۰ گویه، ۱۲۵ گویه آن با نمره کل همبستگی بالای ۰/۳ دارند و ۳۵ گویه نیز همبستگی ضعیفی (کمتر از ۰/۳) نشان دادند. اگر ضریب آلفای مقیاس پایین باشد، لازم است تا گویه‌هایی که همبستگی ضعیفی دارند، حذف شوند و ضریب آلفا افزایش یابد، ولی چون در اینجا ضریب آلفا برابر با ۰/۹۵۷ و بالاست؛ بنابراین، نیازی به حذف هیچ‌کدام از گویه‌ها نیست (به دلیل رعایت اختصار از آوردن جدول مربوط به آن خودداری می‌شود).

۲. همبستگی بین گویه‌های صفات شخصیتی و صفات اخلاقی با همدیگر و با

نمره کل مقیاس: جدول ۱۴ ضریب همسانی درونی بین گویه‌های صفات شخصیتی و اخلاقی را با همدیگر و با نمره کل پرسشنامه نشان می‌دهد. براساس داده‌های این جدول، بین هر سه گروه از داده‌ها همبستگی بالا و معناداری (در سطح معناداری $P < 0/001$) وجود دارد.

جدول ۱۴: ضریب همبستگی نمره صفات اخلاقی و صفات شخصیتی با همدیگر و با نمره کل مقیاس

صفات اخلاقی	صفات شخصیته	نمره کل پرسشنامه	
۰/۹۷۶**	۰/۹۸۲**	*	همبستگی پیرسون سطح معناداری (دو دامنه) نمره کل پرسشنامه تعداد
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۹۷۶**	همبستگی پیرسون سطح معناداری (دو دامنه) صفات اخلاقی تعداد
۰/۰۰۰	۰/۹۱۷**	۰/۰۰۰	همبستگی پیرسون سطح معناداری (دو دامنه) صفات شخصیته تعداد
۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	
۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	

** همبستگی در سطح آلفا برابر با ۰/۰۱ معنادار است (دو دامنه)

جدول ۱۵: ضریب همبستگی نمره صفات اخلاق فردی، الهی و اجتماعی با نمره کل صفات اخلاقی

اخلاق اجتماعی	اخلاق الهی	اخلاق فردی	نمره کل صفات اخلاقی	
۰/۹۷۵**	۰/۸۶۷**	۰/۸۱۵**	*	همبستگی پیرسون سطح معناداری (دو دامنه) نمره کل صفات اخلاقی تعداد
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۸۱۵**	همبستگی پیرسون سطح معناداری (دو دامنه) اخلاق فردی تعداد
۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	۰/۰۰۰	همبستگی پیرسون سطح معناداری (دو دامنه) اخلاق الهی تعداد
۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	۰/۰۰۰	همبستگی پیرسون سطح معناداری (دو دامنه) اخلاق اجتماعی تعداد
۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	

** همبستگی در سطح آلفا برابر با ۰/۰۱ معنادار است (دو دامنه)

۳. همبستگی بین طبقه‌های صفات اخلاقی با نمره کل صفات اخلاقی: جدول ۱۵ نیز بیانگر همبستگی بین صفات اخلاق فردی، الهی و اجتماعی با مجموع نمره‌های صفات اخلاقی و با همدیگر است. براساس داده‌های این جدول، بین هر سه داده همبستگی خوب و معنادار ($P < ۰/۰۰۱$) وجود دارد.

۴. همبستگی بین طبقه‌های صفات شخصیتی با نمره کل صفات شخصیتی: همچنین، همبستگی بین نمره کل صفات شخصیتی با صفات شخصیتی اجتماعی و صفات شخصیتی فردی در جدول ۱۶ گزارش شده است. براساس داده‌های این جدول بین هر سه داده همبستگی بالا و معنادار ($P < ۰/۰۰۱$) وجود دارد.

جدول ۱۶: ضریب همبستگی نمره صفات شخصیتی فردی و اجتماعی با مجموع نمره‌های صفات شخصیتی

صفات شخصیتی اجتماعی	صفات شخصیتی فردی	نمره کل صفات شخصیتی	
۰/۹۴۶** ۰/۰۰۰ ۲۰۰	۰/۹۶۶** ۰/۰۰۰ ۲۰۰	*	همبستگی پیرسون سطح معناداری (دو دامنه) نمره کل صفات شخصیتی تعداد
۰/۸۳۱** ۰/۰۰۰ ۲۰۰	*	۰/۹۶۶** ۰/۰۰۰ ۲۰۰	همبستگی پیرسون سطح معناداری (دو دامنه) صفات شخصیتی فردی تعداد
*	۰/۸۳۱** ۰/۰۰۰ ۲۰۰	۰/۹۴۶** ۰/۰۰۰ ۲۰۰	همبستگی پیرسون سطح معناداری (دو دامنه) صفات شخصیتی اجتماعی تعداد

**همبستگی در سطح آلفا برابر با ۰/۰۱ معنادار است (دو دامنه)

ج. **روایی تحلیل عاملی** (با توجه به طولانی شدن گزارش حاضر، ارائه نتایج مربوط به این بخش به فرصت دیگری واگذار می‌شود).

بحث و نتیجه‌گیری

در پاسخ به پرسش اول پژوهش و با توجه به نکاتی که در بحث چگونگی استخراج ویژگی‌ها بیان شد، فرضیه اول پژوهش تأیید شد و توانستیم با مطالعه و بررسی آیات و

روایات و نیز بررسی‌های میدانی، ۷۲ ویژگی اخلاقی و شخصیتی مشاغل مربوط به حوزویان را به دست آوریم.

همچنین، در بررسی پرسش دوم و سوم پژوهش، فرضیه دوم و سوم نیز تأیید شدند و با توجه به فرایند استخراج ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی و تبدیل آنها به شاخص‌های قابل اندازه‌گیری و در نتیجه، ساخت مقیاس سنجش استعداد شغلی طلاب و نتایج مثبت ارزیابی روایی محتوایی کارشناسان و اجرای موفقیت‌آمیز آن و همچنین، ضریب همسانی درونی (پایایی) بالای پرسشنامه، موفق شدید مقیاس معتبری که شرایط علمی یک آزمون روان‌شناختی را دارا باشد و با کمک آن بتوان مهم‌ترین ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی مربوط به مشاغل حوزوی را مورد سنجش قرار داد، بسازیم.

تفسیر نتایج

یکی از اصول و نکاتی که از آیات و روایات بیان شده در این پژوهش استفاده می‌شود، این اصل است که کسی که بر کاری گماشته می‌شود، باید شرح وظایف او به شکل اجمالی و تفصیلی مشخص باشد تا هم پاسخگو باشد و هم با او اتمام حجت شده باشد. همچنان‌که امیرالمؤمنین علی (ع) در وصیت به امام حسن (ع) می‌فرمایند: «واجعل لكل انسان من خدمک عملاً تأخذ به، فإنه أحرى ألا يتواكلوا فی خدمتک؛ برای هر یک از زیردستان خود کاری مشخص کن تا او را نسبت به همان کار مؤاخذه کنی، زیرا این روش سزاوارتر است تا اینکه کارهایت را به یکدیگر واگذارند» (نهج البلاغه، نامه ۳۱).

اصل دیگری که استفاده می‌شود، این است که در نظام مدیریتی اسلام برای احراز هر منصب، صفات و شرایطی لحاظ شده است. چنانچه بیان شد؛ در داستان حضرت یوسف (ع) به دو ویژگی «امانت‌داری و آگاهی»^۱ جهت تصدی منصب خزانه‌داری اشاره شده است و یا در ماجرای طالوت بر دو صفت «قدرت جسمانی و دانش نظامی»^۲ برای فرماندهی نظامی و در داستان حضرت سلیمان (ع) و آوردن تخت ملکه سبا بر «قدرت

۱. «قَالَ الْمَلِكُ اثْنُونِي بِهِ اسْتَخْلِصْهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ نَدِينَا مَكِينٌ أَمِينٌ، قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ» (یوسف، ۵۴ و ۵۵).

۲. «قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ» (بقره، ۲۴۷).

روحانی و امانت‌داری»^۱ تأکید شده است.

در سخنان معصومان(ع) نیز برای احراز برخی مناصب حکومتی، شرایط ویژه‌ای لحاظ شده است؛ در حدیثی که قبلاً از پیامبر اکرم(ص) نقل شد: «اذا اسدی الامر الی غیر اهله، فانظر الساعة» (علامه حلی، ۱۴۰۷ق، ص ۴۲۴)، بر لزوم احراز صلاحیت افراد در گماشتن بر امور مختلف تأکید شده و از پیامدهای ناگوار واگذاری امور به غیراهل آن، آشفتگی امور و اختلال نظام بیان شده است.

یا در روایت امام علی(ع)؛ «واجعل لرأس کل امر من امورک رأساً منهم لایقهره کبیرها ولایتشت علیه کثیرها» (نهج البلاغه، نامه ۵۳، ص ۴۳۶)، تأکید حضرت با عبارت «لایقهره کبیرها ولایتشت علیه کثیرها» بر این است که فردی باید متولی امور شود که در مقابل عظمت و کثرت کارها، ناتوان نشود و بر ابعاد مختلف کار مسلط باشد (که به نظر می‌رسد بیشتر بر توانمندی‌های روحی و شخصیتی انسان اشاره دارد).

نتیجه سخن اینکه براساس آموزه‌های اسلامی، فرد باید نسبت به کاری که انجامش می‌دهد، صلاحیت داشته باشد و متولیان امر نیز در واگذاری امور و انتخاب شغل برای افراد باید به ویژگی‌ها و توانمندی‌های اخلاقی و شخصیتی افراد توجه ویژه داشته باشند.

از این‌رو، متولیان، مدیران و مسئولان حوزه نیز با توجه به رسالت بزرگی که طلاب و حوزویان در جامعه اسلامی بر دوش دارند؛ هم در پذیرش، جذب و گزینش ورودی‌های حوزوی باید دقت بیشتری نسبت به صلاحیت‌های اخلاقی و شخصیتی آنها به کار بندند و هم به هنگام به‌کارگیری آنها در مناصب و مشاغل مختلف هم‌راستا با رسالت و هویت طلبگی در جامعه، این صلاحیت‌ها را احراز کنند. این پژوهش سعی کرد تا با تبیین تفصیلی رسالت‌های حوزویان، هویت واقعی طلبگی و نیز استخراج و معرفی ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی مورد نیاز برای به دوش کشیدن موفقیت‌آمیز رسالت‌ها و تبدیل این ویژگی‌ها به شاخص‌های قابل اندازه‌گیری و ساخت مقیاسی که تا حدی متولیان امر، مدیران و مشاوران را در انجام این مهم یاری کند، گامی هرچند کوچک در تحقق آرمان‌های بلند نظام اسلامی و رهنمودهای امام خمینی(ره) نسبت به روحانیت و نیز منویات مقام معظم رهبری و سایر بزرگان حوزه برداشته باشد. امید است که این تلاش ناچیز مورد توجه حضرت ولی عصر(عج) واقع شود.

۱. «قَالَ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُ أَيُّكُمْ يَأْتِينِي بِعَرْشِهَا قَبْلَ أَنْ يَأْتُونِي مُسْلِمِينَ، قَالَ عَفْرَيْتُ مِنَ الْجِنِّ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِنْ مَقَامِكَ وَإِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ» (نمل، ۳۸ و ۳۹).

منابع

قرآن کریم.

نهج البلاغه؛ صبحی صالح (۱۴۱۵ق)، قم: اسوه.

اتکینسون، ریتال؛ اتکینسون، ریچارد؛ هیلگارد، ارنست (۱۳۸۰)، *زمینه روان‌شناسی*، ترجمه محمدنقی براهنی و همکاران، تهران: رشد.

آلن، مری جی؛ ین، وندی ام. (۱۳۷۴)، *مقدمه‌ای بر نظریه‌های اندازه‌گیری (روان‌سنجی)*، ترجمه علی دلاور، چ ۱، تهران: سمت.

بریس، نیکلا؛ ریچارد کمپ؛ سنلگار، رزمی (۱۳۹۳)، *تحلیل داده‌های روان‌شناسی با برنامه SPSS*، ترجمه خدیجه علی‌آبادی و سیدعلی صمدی، ویرایش ۳، چ ۱، تهران: دوران.

بیابان‌گرد، اسماعیل (۱۳۸۶)، *روش‌های تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی*، تهران: دوران.

لارنس، ا.؛ جان، الیور بی. (۱۳۸۱)، *شخصیت*، ترجمه محمدجعفر جوادی و پروین کدیور، تهران: نشر آبیژ.

حلی، یحیی بن حسن (۱۴۰۷ق)، *العمدة*، قم: انتشارات جامعه مدرسین.

خدایاری‌فرد، محمد و پرند، اکرم (۱۳۸۸)، *ارزیابی و آزمون‌گری روان‌شناختی*، تهران: دانشگاه تهران.

موسوی خمینی، روح‌الله (۱۳۷۴)، *منشور روحانیت*، چ ۵، قم: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام.

رابینز، استفن پی. (۱۳۷۹)، *رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها*، ترجمه علی پارسیان و سیدمحمد اعرابی، چ ۳، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

شریفی، حسن پاشا (۱۳۷۹)، *اصول روان‌سنجی و روان‌آزمایی*، چ ۶، تهران: رشد.

شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۸۱ الف)؛ *راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی (مفاهیم و کاربردها)*، چ ۳، تهران: سمت.

شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۸۱ ب)؛ *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل*، چ ۱۲، تهران: رشد.

کبیری، ق (۱۳۶۹)، *مبانی رفتار سازمانی*، تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.

گراث، گری - مارنات (۱۳۸۴)، *راهنمای سنجش روانی*، ترجمه حسن پاشا شریفی و محمدرضا نیکخو، ۲ ج، تهران: انتشارات سخن.

گنجی، حمزه؛ ثابت، مهرداد (۱۳۷۹)، *روان‌سنجی* (مبانی نظری آزمون‌های روانی)، چ ۱، تهران: دانشگاه پیام نور.

گیدنز، آنتونی (۱۳۸۶)، *جامعه‌شناسی*، ترجمه حسن چاوشیان، تهران: نشر نی.

معمارزاده، غلامرضا؛ مهرنیا، احمد (۱۳۸۹)، «بررسی ضرورت تناسب شخصیت شاغل با مشاغل عملیاتی پرخطر: جذب و استخدام صحیح و افزایش کارایی»، *نشریه پژوهش‌های مدیریت در ایران*، دوره ۱۴، ش ۳، پاییز، ص ۲۲۷-۲۴۹.

میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۸)، «تناسب نوع شخصیت و نوع شغل»، *فصلنامه علمی پژوهشی دانش مدیریت*، ش ۴۴، بهار، ص ۳-۲۷.

هالند، جان. ال. (۱۳۷۳)، *حرفه مناسب شما چیست؟ (راهنمایی و مشاوره حرفه‌ای براساس نظریه «شغل و شخصیت»)*، به انضمام پرسشنامه شغلی - شخصیتی، ترجمه سیمین حسینیان و سیده منور یزدی، تهران: ناشر مترجمین.