

## ساخت و اعتباریابی مقیاس سنجش بلوغ کارکنان

احمد ایزدی یزدان آبادی\*

### چکیده

**مقدمه:** این پژوهش به منظور ساخت و اعتباریابی مقیاس سنجش بلوغ کارکنان، پایه ریزی و اجرا شده است. به این منظور ابتدا براساس مبانی نظری، پرسشنامه‌ای برای سنجش بلوغ تهیه شد و روایی محتوایی و صوری آن با نظرخواهی از 30 نفر از متخصصان مورد بررسی قرار گرفت و گویه‌هایی که مورد تأیید بیش از 75 درصد آنان بود، به عنوان گویه‌های مناسب انتخاب شدند. **روش:** پرسشنامه تهیه شده روی نمونه 37 نفری از جامعه آماری (کارکنان دانشگاه تربیت معلم) پیش آزمون شد و با حذف برخی از گویه‌ها ضریب پایایی آن به میزان 0/84 به دست آمد. سپس، پرسشنامه نهایی روی نمونه 248 عضوی که به صورت تصادفی و با روش طبقه‌ای انتخاب شده بودند اجرا شد که مجدداً ضریب پایایی آن 0/84 محاسبه شد. **یافته‌ها:** تحلیل عاملی بیانگر این بود که 60 درصد واریانس نمرات بلوغ با مقیاس ساخته شده تبیین می‌شود. نتیجه چرخش واریماکس شاخص‌های بلوغ را در چهار عامل که با عناوین بلوغ روانی، بلوغ ذهنی، بلوغ اجتماعی و بلوغ کاری قابل نامگذاری هستند، خلاصه کرد. پرسشنامه اعتباریابی شده برای اندازه‌گیری سطح بلوغ کارکنان، از جمله کارکنان سازمان‌های نظامی و انتظامی در جهت اهداف مختلفی از جمله هدف‌های پژوهشی، استخدامی و مدیریتی قابل استفاده است. **کلیدواژه‌ها:** بلوغ، اعتباریابی، مقیاس، سنجش.

## مقدمه

هر فردی در طول زندگی، در هر مرحله از رشد و در نتیجه تعامل سرمایه‌های ژنتیکی و پرورش‌های محیطی به سطحی از پختگی و کمال می‌رسد که او را برای زندگی و برخورد با شرایط مختلف و برقراری ارتباط آماده تر می‌سازد. فردی که به این سطح از پختگی می‌رسد معمولاً از نظر خلق و خوی، گرایش‌ها، علائق، دوستانی که انتخاب می‌کند، تصمیماتی که اتخاذ می‌کند، مسئولیتی را که قبول می‌کند، نحوه رهبری دیگران، نحوه کنترل بر خود و بر محیط و غیره متمایز از دیگران است. «بلوغ»<sup>۱</sup> از نظر لغوی به معنای رسیدگی و پختگی و دستیابی به رشد کامل است (برینی، 2008). به عبارت دیگر به رشد کامل فرآیندهای عقلی، روانی، عاطفی، اجتماعی و غیره بلوغ گفته می‌شود (اتکینسون، برن و وودورث، 1988، ص 270). روانشناسان انسان‌گرا معمولاً خودشکوفایی و بلوغ را مترادف فرض می‌کنند. به عنوان نمونه «راجرز» خودشکوفایی را به معنی «گرایش ارگانیک به رشد و کمال از ساختاری ساده به ساختاری پیچیده، از وابستگی به استقلال، از تغییر ناپذیری و عدم انعطاف به انعطاف پذیری و تغییر و آزادی در ابراز احساسات» می‌داند (پروین، ترجمه کدیور و جواد، 1381، ص 145). به طور مشابهی، مزلو (1970) نیز خودشکوفایی را «کمال عالی» و کاربرد همه توانایی‌ها و متحقق ساختن تمام خصایص و قابلیت‌های خود (شولتس، ترجمه خوشدل، 1382، ص 95) و «شدن هر آنچه که شخص شایستگی شدنش را دارد» (شانی و همکاران، 2009، ص 78) می‌داند.

بلوغ با عناوین مختلفی از قدیم الایام مورد توجه حکما، فلاسفه و مکاتب فکری و مذهبی قرار گرفته است. اغلب فلاسفه و حکما، انسان ایده آل خود را با مفهوم «انسان کامل» به گونه ای ترسیم کرده اند که به مفهوم امروزی از بلوغ نزدیک است (نگ، نصری، 1364). البته این فلاسفه و مکاتب تنها به بعد و جنبه

ای از بلوغ اشاره دارند که نظرات بعدی آنها را تکمیل کرده‌اند.

«افلاطون» به گونه‌ای به رشد روانی انسان‌ها اشاره کرده است. «ارسطو» دو جنبه اصلی روح انسان را عقلانی و غیر عقلانی بودن می‌داند و بر «زندگی عقلانی» انسان کامل تأکید دارد. «بیکن» شناخت خود و دیگران را باعث سعادت و نشانه رشد انسان می‌داند (انوشه، 1379، ص 14-16).

مفهوم «انسان کامل» در نظرات سایر فلاسفه نظیر «دکارت»، «اسپینوزا»، «برگسون» و غیره نیز به نحوی مورد اشاره قرار گرفته است. در این بین نظرات فلاسفه اگزیستانسیالیسم (اصالت وجود)، نظیر «کی‌یرکه گورو»، «یاسپرس» و «ژان پل ساتر» قابل تأمل است. از آنجایی که این فیلسوفان به بحث پیرامون انسان و هستی پرداخته‌اند، اکثراً به این مسئله که «انسان چه باید بشود؟» نیز توجه داشته‌اند.

اندیشمندان اسلامی نیز با محوریت ایده آل‌های اخلاقی و مذهبی، «انسان بالغ» و کامل را معرفی کرده‌اند (نگ، ایزدی یزدان آبادی، 1385).

در این میان روانشناسان با توجه به اینکه به شخصیت و جنبه‌های مختلف آن پرداخته‌اند، به تحقیقات مختلفی در خصوص «انسان بالغ» و در ارتباط با مفهومی که بیشتر در روانشناسی کاربرد دارد، یعنی «شخصیت سالم» مبادرت ورزیده‌اند. در این بین، نظریات «آلپورت»، «راجرز»، «فروم»، «مزلو»، «یونگ»، «آدلر»، «فرانکل» و «پرلز» در این خصوص از برجستگی و اهمیت بیشتری برخوردارند. در اینجا جهت آشنایی با معیارهای شخصیت بالغ نظرات برخی از این روانشناسان بررسی می‌شود.

«آلپورت»<sup>۲</sup> (1896-1897) از جمله روانشناسانی است که همانند همفکران خود در «مکتب روانشناسی انسان‌گرا»<sup>۳</sup> نگرش مثبتی نسبت به انسان داشته و بر ویژگی‌های مثبت و توان بالقوه انسان برای رشد و کمال تأکید می‌کند. وی که اصطلاح «انسان بالغ»<sup>۴</sup> را برای

2- Allport.

3- Personalize.

4- The mature person.

1- Maturity.

«مزلو»<sup>۴</sup> (1908-1970) الگوی مورد نظر خود از انسان بالغ را «انسان خود شکوفا»<sup>۵</sup> نامیده است. به طور کلی مهمترین ویژگی‌های افراد خود شکوفا عبارتند از: درک واقعیت‌ها، پذیرش خود و دیگران، خودانگیزگی، رک و صریح بودن، وظیفه شناسی و تعهد، خلوت‌گزینی و استقلال، تجربه پذیری، نوع دوستی، ارتباط متقابل، آزاد منشی و رفتار اخلاقی (شولتس، 1382، رمزلو، ترجمه رضوانی، 1374، رمزلو، ترجمه رضوانی، 1372).

نظریات یونگ (نگ. یونگ، ترجمه سلطانیه، 1386)، آدلر (نگ. فراهانی، 1378)، فرانکل (نگ. فرانکل، ترجمه صالحیان، 1381)، پرلز (نگ. شولتس، ترجمه خوشدل، 1382)، اریکسون (نگ. شافر، 2005) و هورنای (نگ. هوگان، 1976) نیز در این خصوص از برجستگی و اهمیت زیادی برخوردارند.

موضوع بلوغ، محققان و صاحب نظران مدیریت را نیز به خود جلب کرده است. «کریس آرگریس» در نظریه «شخصیت و سازمان» (آرگریس، 1971، نقل از نیواستروم و دیویس، 1989) و «هرسی» و «بلانچارد» در نظریه سیکل زندگی (نگ. هرسی و بلانچارد، ترجمه کبیری، 1382) به صورت صریح و مستقیم، و «مک گریگور»، «هرز برگ»، «دراکر»، «آلدرفر» (نگ. لوتانز، 2005، مولینز، 1996) و سایرین به صورت تلویحی و غیر مستقیم در نظریات خود در این خصوص بحث نموده اند. در این میان، اندیشه‌های آرگریس در این زمینه از برجستگی بیشتری برخوردار است.

«آرگریس» در نظریه معروف خود، یعنی «نظریه بلوغ و عدم بلوغ» به بیان ویژگی‌های افراد بالغ - فعال بودن، مستقل و خود مختار بودن، به طرق مختلف عمل کردن، علائق عمیق داشتن، دور نگری و وسعت نظر، تابع صرف نبودن و خودآگاهی و خودکنترلی - در سازمان می‌پردازد و بر این اعتقاد است که ماهیت شخصیت انسان بالغ با ویژگی‌های بوروکراتیک سازمان‌ها هماهنگ نیست. سازمان‌ها، معمولاً جنبه‌های بلوغ افراد را نادیده می‌گیرند و با آنها همانند کودک که از نظر

انسان ایدآل یا شخصیت سالم مورد نظر خود به کار برده است (شولتس، ترجمه خوشدل، 1382، ص 14)، معیارهای شخصیت بالغ به شرح زیر می‌داند: گسترش مفهوم خود، ارتباط مناسب با دیگران، خویشتن شناسی، برخورداری از امنیت عاطفی، ادراک عینی، تعهد کاری، فلسفه و هدف داشتن، وجدان اخلاقی، تنش پذیری و تلاش برای اصلاح خود (هجل و زیلگر 1992 / شولتس، ترجمه خوشدل، 1382 / فراهانی، 1378).

از نظر «اریک فروم» (1900-1980) انسان موجودی است که بر اساس طبیعت خود نیاز به تعالی و میل به کمال دارد که باید آنرا شکوفا سازد (نصری، 1363). انسان کامل و ایدآل از نظر فروم «انسان بارور» است؛ و بارور بودن یعنی «به کار گرفتن

همه توانایی‌ها و استعدادها بالقوه فرد» (ساعتچی، 1374). خلاق و بارور بودن، عشق و دلبستگی سازنده، احساس خوشبختی، ارضای نیازها از راه سازنده، هویت یابی، تعقل و ادراک عینی، محبت، آزادمنشی، احترام به خود، مقبولیت، تعهد و مسئولیت پذیری از جمله ویژگی‌هایی است که فروم برای شخصیت بالغ مطرح می‌سازد (فروم، انسان برای خویشتن، ترجمه تبریزی، فروم، جامعه سالم، ترجمه تبریزی / شولتس، ترجمه خوشدل، 1382، ساعتچی، 1374).

«راجرز» (1902-1987) الگوی مورد نظرش را از انسان بالغ «انسان با کنش کامل» نام می‌نهد: یعنی انسانی بسیار کارآمد با کارکرد کامل که از تمام توانایی‌ها و استعدادها بهره می‌گیرد (راجرز، 1961 / شولتس، ترجمه خوشدل، 1382). راجرز ویژگی‌های زیر را برای انسان با کنش کامل مطرح کرده است: خود شناسی، پرورش و بکارگیری تمام استعدادها، تجربه‌پذیری، انعطاف‌پذیری، اعتماد به نفس، زندگی در لحظه، میل به رشد، احساس آزادی، خلاقیت (نگ. راجرز، 1961 / شولتس، ترجمه خوشدل، 1382 / فراهانی، 1378 / شولتز و شولتز، ترجمه سید محمدی، 1379).

1- Erich Fromm.

2- Rogers.

3- Fully Functioning Person.

4- Maslow.

5- The self actualizing person.

در مورد اهمیت شناخت بلوغ چهار رویکرد قابل طرح است:

1- رویکرد روانشناختی: بین بلوغ و سلامت روانی ارتباط تنگاتنگی وجود دارد (نگ. مزلو، ترجمه رضوانی، 1374، چایوهان، 1991) به طوری که آنها لازم و ملزوم یکدیگرند. از اینرو بررسی و شناخت شخصیت بالغ محقق علوم رفتاری را به سمت نتیجه‌گیری در مورد سلامت روانی فرد رهنمون می‌شود.

### نگاره 1: ابعاد بلوغ

2- رویکرد جامعه‌شناختی: اشخاص بالغ و در نتیجه سالم به دلیل خودکنترلی و مراقبت فردی کمتر به سمت کجروی و نابهنجاری‌های اجتماعی روی می‌آورند؛ و این موضوع برای یک محقق علوم اجتماعی قابل توجه است.

3- رویکرد تربیتی: هدف اصلی تعلیم و تربیت، پرورش انسان‌هایی است که از ابعاد مختلف - شناختی، اجتماعی، روانی و عاطفی و حرفه‌ای رشد یابند. از اینرو شناخت میزان دستیابی به این هدف برای یک محقق علوم تربیتی اهمیت زیادی دارد.

4- رویکرد مدیریتی: شناخت سطح بلوغ کارکنان در تعیین نوع ساختار، سبک رهبری، استخدام و بکارگماردن کارکنان براساس شایستگی اهمیت زیادی دارد.

نخستین مقیاسی که برای اندازه‌گیری بلوغ کارکنان ساخته شد پرسشنامه «بلوغ» بود که توسط «هامبلتون»، «هرسی» و «بلانچارد» در سال 1969 طراحی شد (هرسی و بلانچارد، 1969). مجدداً «مرکز مطالعات رهبری و در نتیجه پژوهش‌های هرسی، بلانچارد و «کیلتی» این مقیاس را مورد تجدید نظر قرار دادند (هرسی، بلانچارد و جانسون، 2000) از آنجا که این مقیاس‌ها تنها بعد بلوغ کاری و شغلی، با تأکید بر سه مؤلفه توانایی، تمایل و اعتماد (هوی و میسکل، 2008، کینیکی و کریتنر، 2007) را مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهند و سایر ابعاد آن (بلوغ اجتماعی و بلوغ ذهنی) را نادیده می‌گیرند، طراحی مقیاسی که تمام ابعاد بلوغ را اندازه‌گیری نماید، ضروری به نظر می‌رسد.

شخصیتی هنوز رشد نکرده است، رفتار می‌کنند (آرگریس، 1971، نقل از نیواستروم و دیویس، 1989، ص 39-35). از نظر «هرسی و بلانچارد» به عنوان محققانی که رابطه بین سطوح بلوغ و سبک‌های رهبری را مورد مطالعه قرار داده‌اند، بلوغ یا آمادگی عبارت است از توانایی یک شخص به مسئولیت‌پذیری و هدایت رفتار خود در راستای انجام یک کار مشخص (شمرهورن، 2004، ص 6).

از نظر فرانک (2005) بلوغ با شاخص‌هایی چون توانایی برای تعیین اهداف واقع‌بینانه، سازگاری با دیگران، رفتار اختیاری و مبتنی بر آزادی، ارزیابی و قضاوت عاقلانه در مورد این که چه چیزی برای فرد مناسب و چه چیزی نامناسب است، توانایی برای تمییز چیزهای مهم از چیزهای غیر مهم در زندگی، انعطاف‌پذیری و انطباق، تعادل عاطفی در تصمیم‌گیری‌ها، و ثبات در روابط مشخص می‌گردد (فرانک، 2005، ص 2).

اندیشمندان مختلف معیارهای زیادی را برای سنجش و شناسایی افراد بالغ و کامل برشمرده‌اند که می‌توان آنها را در هیجده عامل، یعنی، استقلال، مسئولیت‌پذیری، تمایل به رشد و کمال، شایستگی، خودشناسی، خودباوری، احساس اختیار، کنترل عاطفی، اعتماد به دیگران، ارتباط مناسب با دیگران، سازگاری، آینده‌نگری، جامع‌نگری، تعمق، انعطاف‌پذیری، واقع‌بینی، خلاقیت و هدف‌گزینی حسابگرانه خلاصه کرد. این عوامل بر حسب بررسی تطبیقی و جمع‌بندی نظرات روانشناسان و صاحب‌نظران مدیریت که به نحوی در مورد بلوغ و ویژگی‌های شخصیت بالغ قلم‌فرسایی نموده‌اند، مشخص شده‌اند. البته این صاحب‌نظران، ویژگی‌های زیادی را برای شخصیت بالغ ذکر کرده‌اند؛ در اینجا مواردی که اغلب این صاحب‌نظران در مورد آنها اشتراک نظر داشته‌اند در الگوی فرضی ابعاد بلوغ جمع‌بندی شده‌اند. این عوامل نیز بر حسب اینکه با کدامیک از ابعاد وجودی انسان ارتباط دارند در چهار بعد، یعنی بلوغ ذهنی، بلوغ روانی - عاطفی، بلوغ اجتماعی و بلوغ کاری قابل دسته‌بندی هستند (نگاره 1).

1- Hambleton.

2- Keylty.

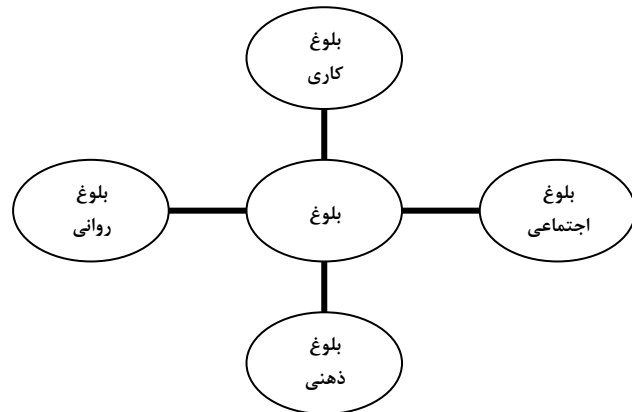
تعداد طبقات (6) دانشکده، 3 معاونت و یک حوزه ریاستی) و نسبت جمعیت هر طبقه به کل جامعه، حجم نمونه‌های فرعی محاسبه گردید.

**ابزار جمع آوری اطلاعات:** در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از یک پرسشنامه بسته پاسخ که توسط محقق و طی مراحل مختلف، که در بخش‌های بعدی مورد اشاره قرار خواهد گرفت، طراحی شده، استفاده شده است. این پرسشنامه شامل گویه‌های سنجش بلوغ که با اتکا به ادبیات موجود، دیدگاه‌های مطرح شده توسط صاحب‌نظران پیرامون موضوع و با نگاه به برخی از پرسشنامه‌های مرتبط طراحی شده‌اند. گویه‌های پرسشنامه، بر اساس اهداف تحقیق و برای سنجش ابعاد چهار گانه بلوغ (بلوغ ذهنی، بلوغ روانی، بلوغ اجتماعی و بلوغ کاری) انتخاب شده‌اند. این سنجش بر اساس مقیاس فاصله ای و طیف 5 درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم (100)، موافقم (75)، نه موافقم و نه مخالفم (50)، مخالفم (25)، کاملاً مخالفم (1)) صورت گرفته است.

**روش‌های تجزیه و تحلیل آماری:** به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های کمی به تناسب هدف‌های تحقیق، از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی به شرح ذیل استفاده شده است: برای محاسبه ضریب پایایی از آماره آلفا کرونباخ استفاده شده است. به منظور محاسبه همسانی درونی بین متغیرهای تحقیق و در نتیجه تعیین روایی سازه از «ضریب همبستگی پیرسون» استفاده شده است. علاوه بر این، برای تعیین همبستگی درونی بین متغیرها و تلخیص و دسته بندی آنها در چند عامل قابل فهم، مدل «تحلیل عاملی» مناسب تشخیص داده شد. همچنین از آزمون t برای مقایسه گروه‌های نمونه استفاده شده است. لازم به ذکر است که داده‌های آماری پس از جمع آوری، استخراج و کدبندی، به سیستم کامپیوتری مجهز به برنامه SPSS وارد شد و کلیه عملیات آماری، طبقه بندی، پردازش و تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده به کمک این برنامه انجام شده است.

**یافته‌ها: ساخت، پایایی سنجی و اعتباریابی مقیاس**

علاوه بر این، با توجه به اینکه مقیاس منسجم و معتبری برای سنجش بلوغ که متناسب با هنجارهای فرهنگی و اجتماعی کشورمان باشد، هنوز در ایران طراحی نشده است، این پژوهش با هدف ساخت، پایایی سنجی و اعتباریابی چنین مقیاسی پایه‌ریزی و اجرا شد.



نگاره 1 ابعاد بلوغ

### روش

#### جامعه آماری و نمونه: جامعه مورد مطالعه در

این پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه تربیت معلم می‌باشند که در دانشکده‌ها و واحدهای اداری این دانشگاه در دو شهر تهران و کرج مشغول به خدمت بوده‌اند و تعداد آنها 707 نفر می‌باشد. با توجه به اینکه این پژوهش در دو مرحله مطالعه مقدماتی و اجرای نهایی انجام شده است، در دو مرحله نمونه‌گیری انجام شد. در مرحله مقدماتی با استفاده از روش نمونه‌گیری چندمرحله‌ای از بین دانشکده‌های دانشگاه 3 دانشکده، سپس از هر دانشکده 3 گروه و از هر گروه 4 نفر به صورت تصادفی انتخاب شد. در نهایت پرسشنامه در بین 37 نفر توزیع گردید. در مرحله اجرای نهایی برای دستیابی به حجم نمونه معنی دار و قابل اطمینان از فرمول «برآورد حجم نمونه در جامعه محدود» کوکران استفاده شد که 248 نفر به دست آمد که این تعداد با حجم نمونه استاندارد در جدول مورگان تقریباً تطابق دارد. پس از برآورد حجم نمونه، با استفاده از «روش نمونه‌گیری طبقه‌ای سهمی»، که به نظر می‌رسد متناسب با ماهیت و ویژگی‌های جامعه آماری مورد مطالعه است، بر حسب

مؤلفه اصلی بلوغ (بلوغ ذهنی، بلوغ روانی - عاطفی، بلوغ اجتماعی و بلوغ کاری) مشخص گردید. با توجه به چهارچوب نظری و مؤلفه‌های اصلی، شاخص‌های بلوغ به صورت تعاریف عملیاتی در یک پرسشنامه 82 ماده‌ای تنظیم شد. در جدول شماره (1) مؤلفه‌های اصلی بلوغ و شاخص‌های مربوط به هر یک از آنها که براساس مبانی نظری تعیین شده اند، نشان داده شده است.

جدول 1- مؤلفه‌های اصلی بلوغ و شاخص‌های متناظر با آنها

ابعاد بلوغ	شاخص‌ها
بلوغ کاری	استقلال عمل، احساس مسئولیت، میل به رشد در شغل، شایستگی حرفه‌ای
بلوغ روانی - عاطفی	خودشناسی، خویشتن پذیری، احساس اختیار، کنترل عاطفی
بلوغ اجتماعی	ارتباط مناسب با دیگران، سازگاری اجتماعی، اعتماد به دیگران
بلوغ ذهنی	تفکر خلاق، آینده نگری، جامع نگری، ژرف نگری، انعطاف پذیری فکری، هدف گزینی حسابگرانه، واقع بینی

باقیمانده، به منظور مطالعه مقدماتی، پرسشنامه 58 ماده‌ای در اختیار یک نمونه کوچک 37 عضوی از جامعه آماری قرار گرفت و از آنان خواسته شد به آن پاسخ دهند. برای محاسبه ضریب پایایی و به منظور تعیین اینکه ابزار اندازه گیری تا چه حد در شرایط یکسان، نتایج یکسانی را به دست می‌دهد، از «آماره آلفا کرو نباخ» استفاده شد. ضریب آلفای محاسبه شده برای ابزار تهیه شده 84٪ می‌باشد که مناسب و رضایت بخش می‌باشد. البته این نتیجه با حذف 11 ماده از گویه‌ها حاصل شد. بعلاوه برخی از ماده‌ها که از نظر محتوایی مشابه بود نیز حذف گردیدند و در نهایت، پرسشنامه نهایی در 38 گویه تنظیم گردید.

#### 4- اجرای نهایی و پایایی سنجی: پرسشنامه

نهایی بر روی نمونه 248 نفره اصلی به مرحله اجرا در آمد و مجدداً با استفاده از روش آلفای کرونباخ همسانی درونی گویه‌های مقیاس محاسبه گردید که در این مرحله نیز بدون لزوم حذف هیچ‌یک از گویه‌ها ضریب پایایی به میزان 84٪، به دست آمد. بنابراین با توجه به اینکه ضرایب پایایی به دست آمده در مرحله اجرای مقدماتی و اجرای نهایی در حد بالا و

همانطور که اشاره شد در این پژوهش ابزار اندازه‌گیری برای سنجش بلوغ پرسشنامه محقق ساخته‌ای است که طی مراحل زیر تهیه و اعتباریابی شده است:

#### 1- ساخت پرسشنامه اولیه: برای ساخت آزمون

نخست با اتکا به ادبیات تحقیق و نظریه‌های اندیشمندان مختلفی که به برخی از آنها اشاره شد، چهارچوب نظری بلوغ تعریف شد و از این طریق چهار

#### 3- بررسی روایی محتوایی ابزار: از آنجا که

پرسشنامه محقق ساخته بود، پیش‌بینی تمهیدات لازم برای افزایش روایی محتوایی آن ضروری به نظر می‌رسید. برای اطمینان از اینکه گویه‌های منتخب تا چه حد موضوع و خصوصیات مورد نظر محقق را می‌سنجد، روایی محتوایی پرسشنامه مورد توجه قرار گرفت. برای این منظور پرسشنامه اولیه در اختیار 30 نفر از استادان رشته‌های روانشناسی، مدیریت و علوم تربیتی که اغلب آنها دارای مدرک دکتری یا دانشجوی دکترا بودند قرار گرفت و از آنان خواسته شد تا نظر خود را در مورد مناسب بودن و واضح و قابل درک بودن هر یک از ماده‌های مقیاس اعلام کنند. پس از بررسی و تحلیل نظرات متخصصان، گویه‌هایی که مورد تأیید 75 درصد آنها بود در فرم نهایی پرسشنامه قرار گرفتند (58 گویه) و بقیه گویه‌ها و همچنین گویه‌هایی که انحراف استاندارد بالایی داشتند حذف شدند. با این روش پیش‌بینی می‌شود که ابزار تهیه شده از روایی محتوایی و صوری بالایی برخوردار باشد.

#### 3- مطالعه مقدماتی و برآورد پایایی ابزار: پس

از بازنگری دقیق و اصلاح و ویراستاری ماده‌های

است که همبستگی بین نمرات خرده مقیاس‌ها با نمره مقیاس کلی (بلوغ) محاسبه می‌شود و

چنانچه همبستگی بین هر یک از خرده مقیاس‌ها با آزمون کلی پایین بود، آن خرده مقیاس حذف می‌شود (سیف، 1386، ص 429).

جدول 2- ماتریس همبستگی میان خرده مقیاسها (ارقام به درصد می‌باشند)

بلوغ					متغیرها	
کاری	اجتماعی	روانی	ذهنی	بلوغ کلی		
				100	بلوغ کلی	r <sub>s</sub>
			100	90**	ذهنی	
		100	60**	88**	روانی	
	100	39**	38**	56**	اجتماعی	
100	34**	58**	53**	76**	کاری	

\*\* همبستگی در سطح 0/01 معنی دار است

مؤلفه‌های اصلی» و «بارهای عاملی» حداقل 50٪ و ارزش ویژه بیشتر از یک استفاده شده است. برای ارزیابی مناسب بودن تحلیل عاملی از «آزمون کی. ام. او و بار تلت» استفاده شده است. شاخص کفایت نمونه برداری، یعنی، 82٪. بیانگر این است که مدل تحلیل عاملی در این پژوهش از نظر آماری مطلوب است. علاوه بر این، نتیجه آزمون کرویت بار تلت، یعنی 833/189، نیز در سطح معنی داری 0/00P معنی دار می‌باشد. بنابراین، تحلیل عاملی برای تعیین ابعاد بلوغ مناسب می‌باشد.

جدول 3- آزمون kmo و بارتلت

174/27	آزمون کرویت بارتلت
0/761	آزمون کافی بودن حجم نمونه
0/00	سطح معنی داری

نتایج تحلیل عاملی در مورد روایی سازه پرسشنامه سنجش بلوغ (جدول 3) بیانگر این است که چهار بعد بلوغ در یک عامل قابل کاهش است و

رضایتبخش می‌باشند، می‌توان گفت مقیاس تهیه شده از ثبات و قابلیت اطمینان بالایی برخوردار است.

**5- روایی سازه مقیاس:** به منظور اندازه‌گیری روایی سازه و تعیین اینکه تا چه حد ابزار اندازه‌گیری یک سازه یا خصیصه که مبنای نظری دارد (در اینجا بلوغ) را مورد سنجش قرار می‌دهد، از روش «همسانی درونی» استفاده شد. روش معمول برای این کار این

در جدول شماره (2) ضریب همبستگی میان چهار خرده مقیاس (یعنی بلوغ ذهنی، بلوغ روانی - عاطفی، بلوغ اجتماعی و بلوغ کاری) با یکدیگر و ضریب همبستگی هر خرده مقیاس با نمره کلی بلوغ آورده شده است. همان‌گونه که مشخص است، اگرچه ضریب همبستگی بین خرده مقیاس‌ها در سطح 0/01 معنی دار است، اما نکته مهم این است که ضرایب همبستگی هر یک از خرده مقیاس‌ها با نمره کلی بیشتر از ضرایب همبستگی درونی خرده مقیاس‌ها است.

### 6- تحلیل عاملی و مؤلفه‌های اصلی مقیاس:

بررسی ادبیات تحقیق و جمع بندی نظرات اندیشمندان و پژوهشگران مختلف، بیانگر این است که بطور کلی می‌توان چهار بعد برای بلوغ تعیین کرد، که عبارت اند از: بلوغ ذهنی، بلوغ روانی - عاطفی، بلوغ اجتماعی و بلوغ کاری. به منظور ارزیابی این الگوی فرضی، با توجه به داده‌های پژوهشی و رواسازی آن در جامعه مورد مطالعه «تحلیل عاملی» با روش «تحلیل

عامل مذکور تقریباً 60 درصد تغییرات بلوغ را تبیین می‌کند. مقدار ضریب همبستگی عامل مورد نظر با هر یک از ابعاد نیز در این جدول ارائه شده است.



جدول 4- نتایج نهایی تحلیل عاملی برای روایی سازه مقیاس بلوغ

متغیرها	کل	درصد و اریانس	درصد متراکمی	کل	درصد و اریانس	درصد تراکمی
بلوغ روانی	2/398	59/94	59/94	2/398	59/94	59/94
بلوغ اجتماعی	0/721	18/02	77/97			
بلوغ ذهنی	0/512	12/81	90/77			
بلوغ کاری	0/369	9/23	100			

شاخص‌های مربوط به بلوغ ذهنی و بلوغ کاری. از شاخص‌های بلوغ ذهنی، آینده نگری، تعمق و واقع‌بینی در کنار شاخص‌های بلوغ روانی قرار گرفته اند. از شاخص‌های بلوغ کاری نیز، شایستگی، در زیر مجموعه بلوغ روانی قرار گرفته است.

جدول (4) بارهای عاملی شاخص‌های بلوغ را که در چهار عامل خلاصه شده‌اند پس از چرخش واریماکس نشان می‌دهد. نتایج نشانگر آن است که ابعاد بلوغ همانطور که فرض شده بود (شکل شماره 1) شامل چهار بعد بلوغ روانی، بلوغ ذهنی، بلوغ اجتماعی و بلوغ کاری می‌باشد. البته با مقداری تغییرات و جابجایی‌ها در

جدول 5- نتایج تحلیل عاملی شاخص‌های بلوغ پس از چرخش واریماکس

نام عامل	عوامل				متغیرها
	4	3	2	1	
بلوغ روانی				0/721	خود شناسی
				0/679	خویشتن پذیری
				0/656	احساس اختیار
				0/670	مسئولیت پذیری
				0/593	کنترل عاطفی
				0/541	میل به رشد خود
				0/699	آینده نگری
				0/698	تعمق
				0/589	واقع بینی
بلوغ کاری			0/710		استقلال
			0/675		شایستگی کاری
			0/727		خلاقیت
بلوغ ذهنی		0/708			هدف گزینی حسابگرانه
		0/585			انعطاف پذیری
		.457			جامع نگری
بلوغ اجتماعی	0/773				اعتماد
	0/477				ارتباط مناسب
	0/652				سازگاری

علمی در سطح بالا قرار دارد (هرسی و بلانچارد، ترجمه کبیری، 1382، ص 220)، میانگین آنها با میانگین کارکنان اداری از طریق آزمون t مورد مقایسه قرار گرفت. همانطور که در جدول شماره (4) مشاهده می‌شود، از نظر بلوغ، تفاوت بین اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری معنی دار است. زیرا، آماره آزمون t، دارای سطح معنی داری کمتر از 0/01 می‌باشد.

جدول 6- مقایسه سطح بلوغ اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری

متغیر	اعضای هیئت علمی		کارکنان اداری		سطح معنی داری t
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
بلوغ	69/14	5/94	66/06	8/36	0/002
					3/066

اجرای مقدماتی و اجرای نهایی) از طریق روش آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت که نتایج حکایت از ثبات و قابلیت اطمینان آن در حد رضایتبخش داشت. همبستگی درونی بالا و معنی دار بین خرده مقیاس‌ها و نمره کلی، بیانگر روایی سازه مقیاس تهیه شده می‌باشد. علاوه بر این، نتایج تحلیل عاملی نشان داد که شاخص‌های پرسشنامه با چهار بعد اصلی بلوغ - بلوغ ذهنی، بلوغ روانی - عاطفی، بلوغ اجتماعی و بلوغ کاری مرتبط است و قابلیت سنجش این ابعاد و سازه بلوغ را دارد. همچنین مقایسه گروه‌های افراطی (اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری) بر اساس آزمون t نشان داد که از نظر میزان بلوغ، تفاوت معنی داری بین این دو گروه وجود دارد؛ لذا می‌توان گفت که مقیاس قدرت تمییز و تشخیص بالایی برای سنجش بلوغ گروه‌های مختلف را دارد.

بطور کلی، با توجه به مشخصات روان سنجی مذکور، می‌توان ادعا کرد ابزار طراحی شده برای سنجش بلوغ از روایی و اعتبار مطلوبی برخوردار است و لذا می‌توان از آن در راستای اهداف کاربردی (استخدامی و مدیریتی)، علمی و پژوهشی استفاده کرد. در عین حال محدودیت‌های زیر را نمی‌توان نادیده گرفت: 1- محدود

7- **روایی همزمان مقیاس:** برای تعیین روایی همزمان از روش «گروه‌های افراطی» استفاده شده است. در این روش یک مقیاس در مورد دو گروه به کار برده می‌شود که می‌توان فرض کرد که یک گروه ارقام بسیار بالا و گروه دوم ارقام بسیار پایینی را در مورد متغیری که باید اندازه‌گیری شود، نشان خواهد داد. مقیاس زمانی دارای روایی است که میانگین هر یک از دو گروه با دیگری اختلاف دارد» (اتسندلر، ترجمه کاظم زاده، 1371، ص 43). در این پژوهش، با توجه به اینکه سطح تحصیلات و بلوغ اعضای هیئت

بنابراین، با 99 درصد اطمینان می‌توان گفت که سطح بلوغ گروه اول بیشتر از گروه دوم است. در نتیجه می‌توان ادعا کرد مقیاس ساخته شده توانایی تمییز افراد را از نظر سازه بلوغ دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

شناخت بلوغ افراد برای محققان حوزه‌های مختلف علمی، به ویژه پژوهشگران روانشناسی، جامعه‌شناسی، تعلیم و تربیت و مدیریت اهمیت یافته است. هر چند، هرسی و بلانچارد برای اولین بار، مقیاسی برای سنجش بلوغ کارکنان طراحی نموده‌اند، که در حال حاضر نیز در مطالعات سازمانی و رفتاری مورد استفاده قرار می‌گیرد، لکن این مقیاس، تنها بر بلوغ کاری تأکید دارد. از این رو ساخت و اعتباریابی ابزاری منسجم که مشتمل بر تمام ابعاد بلوغ، یعنی بلوغ ذهنی، بلوغ روانی - عاطفی، بلوغ اجتماعی و بلوغ کاری باشد، ضروری تشخیص داده شد.

براین اساس با اتکا به مبانی نظری پرسشنامه‌های ساخته شده که پس از انجام اصلاحات لازم روایی محتوایی آن مورد تأیید 30 تن از استادان و صاحب‌نظران قرار گرفت. پایایی مقیاس تهیه شده در دو مرحله

- 13- مزلو، ابراهام (1372)؛ انگیزش و شخصیت، ترجمه رضوانی، چاپ سوم، تهران، آستان قدس.
- 14- نصری، عبدالله (1363)؛ سیمای انسان کامل از دیدگاه مکاتب، تهران: جهاد دانشگاهی دانشگاه علامه طباطبایی.
- 15- هرسی، پال وبلانچارد(1380)؛ مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، چاپ هفتم، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
- 16- یونگ، ک. گ. (1386)؛ انسان و سمبول هایش، ترجمه محمود سلطانی، تهران: نشر جامی.
- 17- Atkinson , John , E. Bern & R.S.woodworth (1988) "Dictionary of Psychology", Goyl Saab .
- 18- Argris, chris (1971) ; "Personality and Organilation ", "Organizational behavior:.. by Newstorm John W & K.Davis; MC Graw – Hill , 1989 ....
- 19- Brainy Dictionary , (2008) ; " Maturity " , WWW.Brainydictionary.com
- 20- Chauhan, s.s.(1991) ; "Mental Hygiene " , New Dell hi: Alied Publishers ..
- 21- Frank , anne (2005): "Be coming Who we will be " , <http://Bettertomorrow.tripod.com/> .
- 22- Hersy , Poul , K. Blanchard & D. Johnson (2000) ; " Management of organizational Behavior " , Prentic – hall.,
- 23- Hersy , Poul , K. Blanchard (1969) ; "Life Cycle Theory of Leadership" in Training and Development Journal , May 1969
- 24- Hjelle , & zigler. D (1992)." personality theories" 3 th. ed. Mcgraw- Hill .
- 25- Hoy , Wayne.K.,Miskel Cecilg , (2008). "Educational administration:theory , research and practice , New york , McGraw- hill .
- 26- Kinicki , Angelo & R.. Kreitner ; (2007) " organizational behavior: Key Concepts , Skills & Best Practices " ; McGraw – Hill ..
- 27- Luthans Fred ;(2005) " organizational Behavior " Boston , Mc graw Hill ..
- 28- Mullins, Laurie J. (1996) " management and organizational behavior " ; 2 nd , ed. Pitman.
- 29- Shani,A,B.Rami& J.B.Law (2009) , "Behavior in Organizations" , New York, Mcgraw- Hill .
- 30- Schermerhorn , John R.(2004)." situational leadership: conversation , whit paul Hersey , " Mid – American Journal of Business" , vol 12 , no.2 .
- 31- shaffer , D.R.(2005) ; "Social personality Development" , 5 th.ED. Thoson.

بودن جامعه مورد مطالعه به دانشگاه تربیت معلم، تعمیم نتایج یا روایی بیرونی تحقیق را دچار اشکال ساخته است، لذا پیشنهاد می‌شود که این مقیاس در گروه‌های مختلف بررسی و اعتباریابی شود. 2- شناخت ویژگی‌ها و منس‌های فردی تنها به مدد پرسشنامه، خالی از اشکال نیست. از این رو توصیه می‌شود برای جمع‌آوری اطلاعات از روش‌های مشاهده و مصاحبه نیز استفاده شود. 3- برای تعیین روایی همزمان تنها به روش گروه‌های افراطی اکتفا شده است. پیشنهاد می‌شود برای این منظور در اجراهای بعدی از پرسشنامه‌های مشابه مانند پرسشنامه‌های تهیه شده برای سنجش خودشکوفایی و پرسشنامه‌های متضادی چون پرسشنامه‌های سنجش افسردگی نیز استفاده گردد.

## منابع

- 1- اتسلندر، پتر(1371)؛ روش‌های تجربی تحقیق اجتماعی، ترجمه بیژن کاظم زاده، مشهد: معاونت فرهنگی آستان قدس.
- 2- انوشه، سید محمود(1379)؛ کمال یافتگان عصر جدید، چاپ اول، مشهد: پارسیران.
- 3- ایزدی یزدان آبادی، احمد (1385)؛ بررسی تطبیقی آرای فلاسفه و اندیشمندان ایرانی - اسلامی در مورد انسان کامل، فصلنامه خردنامه صدرا، شماره 45.
- 4- پروین، لورنس ای. پی. جان (1381)؛ شخصیت: نظریه و پژوهش، ترجمه پروین کدیور و جواد، چاپ اول، تهران: آبیژ.
- 5- راجرز، کارل (1376)؛ هنر انسان شدن، ترجمه مهین میلانی، چاپ اول، تهران: فاخته.
- 6- ساعتچی، محمود (1374)؛ روانشناسی کاربردی برای مدیران، چاپ اول، تهران: ویرایش.
- 7- سیف، علی اکبر (1386)؛ اندازه‌گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی، چاپ بیست و دوم، تهران: نشر دوران.
- 8- شولتز، دوآن وس. ا. شولتز (1379)؛ نظریه‌های شخصیت، ترجمه یحیی سید محمدی، چاپ سوم، تهران: نشر ویرایش.
- 9- شولتز، دوآن (1382)؛ روانشناسی کمال، ترجمه گیتی خوشدل، چاپ دهم، تهران: پیکان.
- 10- فرانکل، ویکتور (1381)؛ انسان در جستجوی معنی، ترجمه نهضت صالحیان و میلانی، چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات درس.
- 11- فراهانی، محمد تقی (1378)؛ روانشناسی شخصیت، چاپ اول، تهران: دانشگاه تربیت معلم.
- 12- مزلو، ابراهام (1374)؛ افق‌های والاتر فطرت انسان، ترجمه احمد رضوانی، مشهد: آستان قدس.