

## ساخت، عامل‌یابی و پایاسازی پرسشنامه آمادگی برای تغییر در نوجوانان دختر

زهرا مصباح<sup>۱</sup>، خدیجه ابوالمعالی الحسینی<sup>۲</sup>، فریده حمیدی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۸/۲۲

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۱/۱۸

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف ساخت، عامل‌یابی و رواسازی پرسشنامه آمادگی برای تغییر در دختران نوجوان انجام شد. روش پژوهش ترکیبی اکتشافی متوالی با مدل تدوین ابزار بود. روش پژوهش در بخش کیفی تحلیل متن به شیوه قیاسی-استقرایی و جامعه آماری شامل کتاب‌ها و مقالات مرتبط با نظریه‌ها و عوامل موثر بر آمادگی برای تغییر بود و نمونه به صورت هدفمند انتخاب شد. در بخش کمی جامعه شامل دانش‌آموزان دختر دوره دوم متوسطه منطقه ۵ و ۲ شهر تهران در سال ۹۹-۱۳۹۸ بود. ۳۰۰ دانش‌آموز با روش تصادفی خوشه‌ای دو مرحله‌ای انتخاب و پرسشنامه آمادگی برای تغییر را تکمیل کردند. برای تحلیل داده‌ها ابتدا از تحلیل عامل تأییدی استفاده شد، شاخص‌های برازش در گام اول مطلوب نبود. پس از استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی به روش تلفیق گویه‌ها، بار دیگر از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و شاخص‌های برازش حاکی از تناسب مدل با داده‌های گردآوری شده بود. براین اساس عامل‌های مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، تطابق‌پذیری و ریسک‌پذیری مورد تأیید قرار گرفتند. همسانی درونی پرسشنامه و مولفه‌ها برای عامل‌های مذکور به ترتیب ۰/۶۶ و ۰/۷۱ و ۰/۶۸ و ۰/۷۲ و ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۸۳ بود. متوسط واریانس استخراج شده (AVE) مولفه‌ها به ترتیب برابر ۰/۵۶۲، ۰/۶۲۵، ۰/۵۲۸ و ۰/۵۱۰ به دست آمده است که نشان می‌دهد، مولفه‌های استخراج شده از روایی همگرایی قابل قبول برخوردارند. همچنین پایایی کل آزمون به روش بازآزمایی معادل ۰/۸۸ برآورد شد. این پرسشنامه برای اهداف پژوهشی قابل استفاده است و روان‌شناسان می‌توانند برای سنجش میزان آمادگی برای تغییر نوجوانان دختر از آن استفاده کنند.

واژگان کلیدی: آمادگی برای تغییر، عامل‌یابی، نوجوانان دختر

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، تهران، ایران.

۲. دانشیار روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

abolmaali@riau.ac.ir

۳. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران، ایران.

## مقدمه

یکی از عوامل تعیین‌کننده اصلی موفقیت در یک مداخله در تغییر، میزان آمادگی در بین جمعیتی است که این تغییر در آن انجام می‌شود، محققان ایجاد آمادگی برای تغییر<sup>۱</sup> را پیش‌بینی‌کننده تغییر می‌دانند و هر کدام جداگانه به تعریف آن پرداخته‌اند (به عنوان مثال ارمناکیس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷؛ هریس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷؛ هرولد، فدور و کالدول<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷). پژوهش‌هایی که در زمینه بررسی علل عدم موفقیت برنامه‌های تغییر انجام شده است نشان می‌دهد که عدم توجه به آمادگی لازم در افراد جهت تغییر علل افت در اجرای تغییرات به شمار می‌رود (پتیگرو، وودمن و کامرون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱). آمادگی برای تغییر در سه بعد مقاومت، پیشرفت و مشارکت مطرح می‌شود. مقاومت، بعد منفی آمادگی برای تغییر است که هرچه بیشتر باشد، میزان آمادگی فردی برای تغییر نیز کمتر است. در حالی که ارتقاء و مشارکت، ابعاد مثبت آمادگی برای تغییر هستند (رافرسی و سیمونز، ۲۰۰۶). در ادبیات مرتبط با تغییر، پیرامون این اصطلاح، پراکندگی مفهومی زیادی وجود دارد. رویکردهایی که به مفهوم آمادگی برای تغییر پرداخته‌اند را می‌توان در پنج دسته کلی شامل آمادگی به عنوان "پیام تغییر"<sup>۶</sup>، "مراحل تغییر"<sup>۷</sup>، "تعهد به تغییر"<sup>۸</sup> و یا "گشودگی برای تغییر"<sup>۹</sup> و "ظرفیت و توان فرد یا سازمان در تغییر" تقسیم کرد. پراکندگی در تعریف این مفهوم می‌تواند به جنبه ذاتی آمادگی برای تغییر برگردد. به عنوان مثال (ارمناکیس، ۱۹۹۳)، (هرسکوویچ و مایر<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۱)، (هالگریمسون<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۸)، (پروچاسکا<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۶)، (پروچاسکا، ولستک<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۱)، (هولت<sup>۱۴</sup>، ارمناکیس،

- 
1. change readiness
  2. Armenakis
  3. Harris
  4. Caldwell
  5. Pettigrew, Woodman & Cameron
  6. change message
  7. stages of change
  8. commitment to change
  9. openness to change
  10. Meyer & Herscovitch
  11. Hallgrímsson
  12. Prochaska,
  13. Levesque, Deborah & Prochaska
  14. Holt

(۲۰۰۷)، (اورگ، واکولا<sup>۱</sup>، و آرمناکیس، ۲۰۱۱) هر کدام با رویکرد جداگانه‌ای به بررسی این مفهوم پرداخته‌اند.

ارمناکیس آمادگی برای تغییر را با عنوان "پیام تغییر" بررسی می‌کند و آمادگی را یک "پیشروشناختی"<sup>۲</sup> می‌داند که منظور از آن تلاشی برای ایجاد مشارکت مثبت و فعال برای تغییر است. پروچاسکا و دیکلمنت (۱۹۸۳)، الگوی مدل زنجیره تغییر<sup>۳</sup> را مرحله‌ای ارائه می‌دهند. دیکلمنت<sup>۴</sup> (۲۰۱۵)، دریافت که عنوان مصاحبه انگیزشی<sup>۵</sup>، مفهوم عملکردی-مرحله‌ای در زمان مشخص را به مفهوم نگرشی-مرحله‌ای در طول زمان تغییر داد و آمادگی برای تغییر را با نگرشی چند بعدی به صورت گسترده، گشودگی نسبت به تغییر تعریف کرده‌است. هرسکوویچ و مایر (۲۰۰۱)، آمادگی را با مفهوم تعهد هم راستا دانسته و از آن به "نیروی متصل‌کننده به عمل"<sup>۶</sup> نام برده‌اند و آمادگی را به عنوان یک آمایه روانی<sup>۷</sup> درگیرکننده فرد در رفتار و اعمال می‌دانند. آمادگی به عنوان ظرفیت و توانایی، در قالب ظرفیت‌های فردی یا سازمانی در تحقیقات مختلف مورد استفاده قرار گرفته است. ادبیات کمی در مورد مهارت‌ها و توانایی‌هایی که آمادگی تغییر فردی را نشان دهد، وجود دارد. هولت، هلفریچ، وینر، هال<sup>۸</sup> (۲۰۱۰)، آمادگی برای تغییر را به سه دسته: عوامل آمادگی، عوامل ساختاری و عوامل روان‌شناختی تقسیم می‌کنند. در این تقسیم‌بندی عوامل آمادگی را به پذیرش و مراحل اجرا مربوط دانسته و فاکتورهای روان‌شناختی را تمایل شناختی-عاطفی برای پذیرش تغییر تعریف و عوامل ساختاری را عوامل محتوا که مانع یا تسهیل‌کننده پذیرش تغییر است مورد بررسی قرار می‌دهند.

در روان‌درمانی تغییر به معنای دگرگونی برنامه‌ریزی شده و هدفمند جهت نیل به رفتارها و حالت‌های مطلوب به شمار می‌رود (کاریم و کین<sup>۹</sup>، ۲۰۱۸). هولت و همکاران (۲۰۰۷)، پیش‌زمینه‌های آمادگی برای تغییر را به چهار دسته طبقه‌بندی کردند: برنامه‌ها و

- 
1. Vakola
  2. cognitive precursor
  3. TTM
  4. DiClemente,
  5. Motivational Interviewing
  6. a force that binds an individual to a course of action
  7. psychological substance
  8. Holt, Helfrich, Hall & Weiner
  9. Kareem & Kin

ایده‌های تغییر که به اجرا در می‌آیند (محتوا)، ویژگی‌های شرایط و محیطی که در آن تغییر اتفاق می‌افتد (زمینه)، ویژگی‌های مراحل انجام شده برای اجرای تغییر (فرآیند) و ویژگی‌های منابع انسانی برای تأثیرگذاری تغییر (ویژگی‌های فردی)، از بین این چهار دیدگاه، عامل اصلی آمادگی برای تغییر، در ویژگی‌های فردی یا عوامل انسانی نهفته است.

در بررسی ادبیات موضوع آمادگی برای تغییر، مشخص شد که تمامی تحقیقات گذشته به نوعی این مفهوم را با ویژگی‌های فردی مرتبط می‌دانند. در تحقیقات از عوامل انگیزه درونی و تعهد عاطفی، انگیزه بیرونی و تعهد هنجاری، و ویژگی‌های یادگیرنده مانند جستجوگری اطلاعات، پذیرنده بودن، باور به نقش انسان در زندگی، تطابق پذیری، انعطاف پذیری، سازگاری، گشودگی به تجربه، مهارت‌های ارتباطی، مدیریت انرژی خود، مهارت‌های حل مساله، خودارزیابی، هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی، ریسک‌پذیری، تحمل ابهام، ماجراجویی و خوش‌بینی و ویژگی‌های شخصیتی مانند برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی خلاقیت و اعتماد به نفس به عنوان عوامل تأثیرگذار فردی نام برده شده است. به طور مثال، کلب و فرومن<sup>۱</sup> (۱۹۸۳)، به نقل از زمردیان معتقدند افرادی که توانایی تغییر دارند خود ارزیابی مستمر دارند. کاپلان<sup>۲</sup> (۲۰۰۹)، می‌گوید چگونگی عملکرد در مواجهه با مشکلات و حل آن‌ها و همچنین بیان مداوم اهداف و چشم‌اندازها و بررسی فاصله عملکرد و اهداف می‌تواند در میزان موفقیت در تغییر افراد مورد سنجش قرار گیرد. جاج، تورینسن، پوکی و ولبورن<sup>۳</sup> (۱۹۹۹) دو ساختار خودپنداره مثبت (شامل منبع کنترل، خودکارآمدی عمومی، عزت نفس و تأثیر مثبت) و ریسک‌پذیری (شامل باز بودن تجربه، تحمل ابهام و بی‌زاری از تحمل خطر پایین<sup>۴</sup>) را به عنوان عوامل اثرگذار بر آمادگی برای تغییر معرفی کردند. بندورا<sup>۵</sup> (۱۹۷۷) اظهار داشت که خودکارآمدی نشانگر توانایی افراد برای دستیابی به اهداف مورد نظر در موقعیت‌های خاص است. بنابراین، خودکارآمدی، آنطور که توسط فرد درک می‌شود، یک مکانیسم شناختی است که زمینه‌ساز تغییر رفتار است (لوسکو و همکاران،

---

1. klub & Freeman

2. Kaplan

3. Judge, Thoresen, Pucik & Welbourne

4. lowrisk aversion

5. Bandura

۲۰۰۱؛ هافر<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷؛ سالکیدو<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). کمپبل<sup>۳</sup> (۲۰۰۹)، در تحقیق خود، انگیزه یادگیری زیاد را در آمادگی برای تغییر موثر می‌داند. افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند در رفتارهای یادگیری بسیار پایدار هستند و به همین دلیل سطح یادگیری خود را به سطح پیشینه می‌رسانند (افشاریان و درتاج، ۱۳۹۶).

سومیاجا و کامالانابان<sup>۴</sup> (۲۰۱۵، ۲۰۱۸)، اشاره می‌کنند، هوش عملی کارکنان بر اساس نظریه هوش‌های چندگانه استرنبرگ بر تعهد عاطفی آن‌ها برای تغییر تاثیرگذار است و رفتار خلاق با آمادگی برای تغییر در کارکنان ارتباط دارد. در تحقیقاتی از نگاه مقابل مفهوم آمادگی برای تغییر، مقاومت در برابر تغییر مورد بررسی قرار گرفته است. اورگک<sup>۵</sup> (۲۰۰۳)، در تحقیقات اکتشافی خود مقاومت در مقابل یادگیری و واکنش عاطفی به اجبار و عدم برنامه‌ریزی بلند مدت را با مقاومت در برابر تغییر مرتبط دانسته است. سوردیلیک، اورگک و برسون<sup>۵</sup> (۲۰۱۹)، در تحقیقی ویژگی پذیرنده نبودن معلمان نسبت به دستورات مدیران را عامل مقاومت بالا در برابر تغییر می‌دانند.

دوید<sup>۶</sup> (۲۰۰۵)، در تحقیق خود آورده است اگر فرد درک کند که محیط از تغییر حمایت می‌کند، آمادگی بیشتری برای تغییر خواهد یافت، در این مدل آمادگی برای تغییر توسط خودکارآمدی شخص تعدیل می‌شود. اگر افراد باور داشته باشند که توانایی اجرای تغییرات را دارند و می‌توانند با موفقیت مرحله‌گذار را طی نمایند، تمایل بیشتری برای اجرای تغییرات از خود نشان خواهند داد (به نقل از واعظی، ۱۳۹۳). بعید به نظر می‌رسد که انسان‌ها در صورت تردید از ظرفیت خود در اجرای رفتارهای ضروری اقدام به کنترل رویدادها کنند (سروون، ۲۰۰۰). پروچاسکا پیشنهاد می‌کند با افزایش تفکر خود ارجاعی به فرد، باید اجازه دهیم که با اتخاذ رفتارهای جدید، تغییر را در آغوش بگیرد. توسعه‌دهندگان مدل چند مرحله‌ای تغییر، خودکارآمدی را برای پیش‌بینی مثبت حرکت، موثر می‌دانند. واکولا (۲۰۱۴)، می‌گوید شناختی که افراد نسبت به تغییر رفتار یا مقاومت در برابر تغییر یا حمایت از تلاش برای تغییر در ذهن خود دارند، همان آمادگی برای تغییر است و

- 
1. Haffar
  2. Salcido
  3. Campbell
  4. Soumyaja & Kamalanabhan
  5. Sverdlik, Oreg & Berson
  6. David

آمادگی "طرز تفکر" یک انسان در مورد خود و تغییر است. دیکلمنت (۲۰۱۵)، با رویکرد مصاحبه انگیزشی، فرآیندهای شناختی و تجربی مانند افزایش آگاهی و ارزیابی مجدد از خود را در مراحل اولیه تغییر تأثیرگذار می‌داند. همچنین تحقیقات نشان می‌دهد یکی از ویژگی‌های موثر در آمادگی تغییر، ویژگی خوش بینی در افراد است (کریگل و برند، ۱۹۹۷). آدم‌های خوش‌بین باور دارند که کنترل امور را در دست دارند (مکدانلند، ۱۹۷۰). سرمایه روان‌شناختی خوش‌بینی و امید با تغییر در ارتباط است (سارقیه، ۲۰۱۳؛ دیموس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). واکلا (۲۰۱۴)، در ساخت پرسشنامه خود در سنجش آمادگی برای تغییر به ۱۲ گویه خودارزیابی با محوریت خوش‌بینی اشاره می‌کند به طور مثال (من اطمینان دارم موفقیت در زندگیم کسب می‌کنم)، (من مطمئنم آینده خوبی خواهم داشت) و (من تعیین می‌کنم چه اتفاقی در زندگیم خواهد افتاد). وقتی یک مساله به طور واضح تعریف نمی‌شود، تحمل ابهام برای ساخت و بازسازی چاره‌ها و تفسیرها به کار می‌آید (استویچوا، ۲۰۰۳). تحمل بالا در معرض خطر از ویژگی‌های موثر فردی در تغییر است (جاج و همکاران، ۱۹۹۹). پرسشنامه ۱۶ سوالی آمادگی به تغییر اس لو (۲۰۰۶)، مقیاس تحمل ابهام را تنها عامل آمادگی برای تغییر می‌داند و پرسشنامه آمادگی برای تغییر کریگل (۱۹۹۷)، نیز با ۴ گویه تحمل ابهام را یکی از عامل‌های آمادگی برای تغییر تشخیص داده است. واعظی (۱۳۹۳)، به رابطه متغیر تسلط انسان بر سرنوشت خویش با متغیر آمادگی تغییر اشاره و می‌گوید این اعتقاد که انسان قادر است سرنوشت خود را تغییر دهد و مقهور سرنوشت و تقدیر خود نیست، می‌تواند امید افراد برای اجرای موفقیت آمیز تغییرات را تقویت کند و به این ترتیب آمادگی آنان برای تغییر را ارتقا بخشد، می‌توان نتیجه گرفت که افرادی که در امور خود به خدا توکل می‌کنند و به یاری خداوند اعتماد دارند، برای رویارویی با شرایط دشوار و ناشناخته که ممکن است اجرای تغییرات به دنبال داشته باشد، تحمل ابهام بیشتر و مقاومت کمتری نشان خواهند داد.

در بررسی تحقیقات گذشته به طور خاص از منظر تلفیق روان‌شناسی شخصیت انسان و مدل‌های تغییر به موضوع آمادگی برای تغییر پرداخته نشده است. در تحقیقات آمده است که برخی ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند عامل مهمی در پذیرش تغییر در افراد باشد. مک

- 
1. Kriegel and Brand
  2. Demos, Joann N

کری و کاستا (۱۹۹۹)، در مدل پنج عاملی نظریه شخصیت، ویژگی‌های شخصیتی را بر اساس پنج صفت شاخص با مبنای زیستی تعریف میکنند که شامل: برون‌گرایی<sup>۱</sup>، موافق بودن، پذیرا بودن<sup>۲</sup>، وظیفه‌شناسی<sup>۳</sup> و روان‌رنجوری<sup>۴</sup> است (بارانیان، ۱۳۹۶). در نظریه پنج عاملی شخصیت برون‌گرایی به میزان اشتیاق برای تجربه هیجان، میزان اجتماعی بودن، پرحرف بودن، قاطعیت و جرأت‌مندی و ابراز احساسات زیاد گفته می‌شود. افرادی که میزان شاخص برون‌گرایی در آن‌ها زیاد است افرادی اجتماعی هستند و از ارتباطات و دورهمی‌های اجتماعی لذت می‌برند (جراره، ۱۳۹۶). دویچمن<sup>۵</sup> (۲۰۰۹)، برقراری ارتباط مناسب با دیگر افراد را در فرایند تغییر از اولویت‌ها می‌داند. از آنجا که بالا بودن مؤلفه برون‌گرایی عامل فراتشخیصی در میان رفتارهای پرخطر مصرف سیگار، مصرف مشروبات الکلی، رابطه با جنس مخالف است (جمالویی، ۱۳۹۷)، می‌توان عنوان کرد که این افراد آمادگی بیشتری جهت ایجاد تغییر در زندگی خود را دارند. برون‌گرایی رابطه مثبت با رفتار اطلاع‌جویی یا پذیرنده و یادگیری دارد (نشاط، ۱۳۹۵). برون‌گرایی ارتباط مثبت معنی‌داری با هوش عاطفی خواهد داشت (تقوا، ۱۳۹۵). باکر و همکاران (۲۰۰۱)، معتقدند برون‌گراها تمایل بیشتری به برقراری رابطه دارند و خوش‌بین‌تر هستند و اشتیاق بیشتری برای انجام کار دارند و کلاً از سطح بالای انرژی مثبت برخوردارند (برزگر، ۱۳۹۵). جعفری نژاد به نقل از آیزنک (۱۹۸۷)، می‌گوید، برون‌گراها به کسب موفقیت امیدوارترند. افراد دارای گشودگی به تجربه بالا در صورتی که انگیزه بالقوه خود برای جست و جوی تجارب جدید و غیر معمول در فعالیتهای مثبت را جامعه عمل ببوشاند باورهای خود کارآمدی بالاتری دارند (بارانیان، ۱۳۹۶). حسینی (۱۳۹۱)، به ارتباط بین برون‌گرایی و تحمل ابهام بالا اشاره می‌کند. باکر و همکاران (۲۰۰۲)، معتقدند انعطاف‌پذیری در رابطه با تفکر خلاقانه و اشتیاق به کسب تجارب جدید مرتبط می‌باشد گذشته از این افراد سازش‌پذیر بوده و در قبال استراتژی‌های مختلف رفتارهای انعطاف‌پذیری از خود نشان می‌دهند. انعطاف‌پذیری، میزان تمایل به پذیرش، درآغوش گرفتن و اتخاذ یک برنامه خاص در فرد را از نظر شناختی و عاطفی نشان می‌دهد (وینر، ۲۰۰۹؛ هلت، ۲۰۱۰).

- 
1. extraversion
  2. openness
  3. conscientiousness
  4. neurotic
  5. Deutschman

کوتو<sup>۱</sup>(۲۰۰۲)، واژه "سپر پلاستیکی" را دارایی افرادی دانست که توانسته بودند از اردوگاه‌های کار اجباری به دلیل تطابق با تغییرات، جان سالم به در ببرند و این سیر را شامل انعطاف پذیری و شوخ طبعی عنوان کرده بود، همچنین اشاره دارد که کودکان انعطاف پذیر، توانایی خارق‌العاده‌ای در درخواست کمک از بزرگترها "کمک خواهی" دارند. رفتار خلاق با آمادگی برای تغییر ارتباط دارد (سومیاچا، ۲۰۱۸). در نظریه پنج عاملی شخصیت افرادی که میزان شاخص پذیرا بودن در آن‌ها بالا است به راحتی به استقبال تجربیات تازه می‌روند و پذیرای تجربه‌های جدید بوده و به استقبال چالش‌های جدید می‌روند. آن‌ها تمایل دارند ایده‌های جدید را بشنوند، بررسی کنند و مورد توجه قرار دهند (برزگر، ۱۳۹۵).

پرسشنامه کریگل نیز به ابتکار عمل در بین عامل‌های سنجش آمادگی برای تغییر اشاره می‌کند. پذیرنده بودن با مهارت جستجوگری نیز تعریف می‌شود. افرادی که به دنبال کسب علم و دانش هستند و برای یادگیری و پیشرفت اهمیت بیشتری قائل هستند با آغوش باز به استقبال تغییرات می‌روند (واعظی، ۱۳۹۳). رحیمی نژاد در تحقیق خود آورده است، باز بودن به افکار و عقاید جدید نشان دهنده میزان کنجکاوی و پذیرش چالش از جانب افراد است (ساویر، ۲۰۱۱). هر چه جستجوگری اطلاعات جدید بیشتر باشد آمادگی برای تغییرات بیشتر است (میکولینسر، ۱۹۹۷). افرادی که تمایل به رشد حرفه‌ای بیشتری دارند به دلیل تمایل به یادگیری بیشتر، آمادگی برای تغییر بالاتری دارند (لمان، ۲۰۰۲). گشودگی به تجربه افراد می‌تواند پیش‌بینی‌کننده تغییر باشد (اس گراوز<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰؛ وامی و شکران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰).

به طور خاص در این تحقیق، سعی شد که با ادغام نظریه‌ها و تحقیقات تجربی مفهوم آمادگی برای تغییر، درک این موضوع را در آمادگی برای تغییر فردی، عمیق‌تر سازیم. یکی از ابزارهای مورد نیاز در حیطه تغییر، پرسشنامه آمادگی برای تغییر است. بررسی‌های انجام شده در ارتباط با پرسشنامه‌های موجود، پرسشنامه‌ای که در زمینه فردی آمادگی برای تغییر متناسب با ویژگی‌های نوجوانان پرداخته باشد، یافت نشد. معتبرترین پرسشنامه در این زمینه، پرسشنامه نگرش به تغییر سازمانی<sup>۴</sup> با ۱۸ گویه براساس نظریه دونهام، گروب، گاردنر، کامینگ<sup>۵</sup> (۱۹۸۹) است که نگرش افراد را نسبت به تغییر سازمانی اندازه‌گیری می‌کند. این

1. Diane & Coutu

2. Kevin Groves

3. Am & Abdul

4. Attitudes toward Change Scale (ATCS)

5. Dunham, Grube, Gardner & Cummings



ابزار ترکیبی از سه مؤلفه شناختی، مؤلفه احساسی و مؤلفه رفتاری است. امتیاز کل، میانگین امتیازات سه مؤلفه است (کارم و کین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). پرسشنامه آمادگی برای تغییر گراهام اس لو<sup>۲</sup> با ۱۶ گویه آمادگی جهت تغییر را با عامل تحمل ابهام در سه بعد تحمل برای تازگی-شرایط جدید و غیرمنتظره با ۴ گویه، تحمل برای پیچیدگی-اطلاعات کم، نامرتب، پیچیده، سازماندهی نشده و گاهی متضاد یا ناقص با ۸ گویه و بعد تحمل برای موقعیت‌هایی با مسائل حل‌نشده که در آن پاسخ‌ها به راحتی به دست نمی‌آید با ۳ گویه، مورد سنجش قرار می‌دهد (اس لو، ۲۰۰۶).

با توجه به مطالب مطرح شده، این پژوهش به منظور ساخت پرسشنامه آمادگی برای تغییر در نوجوانان و تعیین عامل‌های زیربنایی، رواسازی و اعتباریابی آن انجام گرفته است.

## روش

این پژوهش از حیث هدف و جهت‌گیری پژوهش کاربردی است و با روش ترکیبی اکتشافی متوالی با رویکرد تدوین ابزار انجام شده است. در بخش کیفی از روش تحلیل متن و در بخش کمی از روش توصیفی-زمینه‌یابی استفاده شده است. در روش ترکیبی اکتشافی با رویکرد تدوین ابزار، از یافته‌های کیفی به عنوان راهنمایی برای تدوین پرسش‌های یک پرسشنامه استفاده می‌شود و سپس در بخش کمی آن پرسشنامه اجرا، رواسازی و اعتباریابی می‌شود (کرسول، ۲۰۰۷ به نقل از کیامنش، ۱۳۹۸) جامعه پژوهش شامل دو بخش است: الف) بخش کیفی: بخش کیفی جامعه شامل کتب و مقالات مرتبط با آمادگی برای تغییر، در بازه زمانی سال‌های ۲۰۲۰-۱۹۷۰ بود که از پایگاه‌های اطلاع‌رسانی Noormags, Elsevier, sid, Civilica و Google scholar و کتب تخصصی فارسی به صورت هدفمند انتخاب شدند. داده‌ها با روش تحلیل مضمون تحلیل و مؤلفه‌های آمادگی برای تغییر استخراج شدند. سپس گویه‌های متناسب با هر مقوله طراحی و پس از آن روایی گویه‌ها با استفاده از نظر متخصصان بررسی شد و اصلاحات لازم به عمل آمد. در گام بعدی، ۳۰ دانش‌آموز دختر به صورت در دسترس انتخاب شدند و پرسشنامه به صورت مقدماتی روی آنان اجرا شد. در این گام گویه‌هایی که قابل فهم نبودند یا نیاز به اصلاح داشتند، مورد بازبینی قرار گرفتند.

1. Kareem & Kin
2. Lowe

ب) بخش کمی: در بخش کمی جامعه آماری شامل دانش‌آموزان دختر دوره متوسطه دوم دولتی و غیردولتی مناطق ۲ و ۵ شهر تهران در سال تحصیلی ۹۹-۹۸ بود. تعداد دانش‌آموزان مدارس این دو ناحیه به طور تقریبی ۱۶۳۸۸ نفر بود. با توجه به پیشنهاد تاباکنیک و فیدل<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) که اذعان می‌دارند که «حداقل ۳۰۰ مورد برای تحلیل عاملی کافی است، ۳۰۰ دانش‌آموز با روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب شدند و پرسشنامه آمادگی برای تغییر را تکمیل کردند. برای انتخاب نمونه ابتدا از هر یک از مناطق مذکور، ۲ مدرسه و از هر مدرسه ۴ کلاس انتخاب شد و پس از آن، در هر کلاس دانش‌آموزانی که توافق آگاهانه جهت شرکت در پژوهش داشتند پرسشنامه را تکمیل کردند.

### نتایج

در این قسمت ابتدا یافته‌های حاصل از تحلیل متن گزارش شده است و در آن مؤلفه‌های آمادگی با استناد به کتاب‌ها و مقالات منتشر شده، شناسایی و طبقه‌بندی شدند. پس از تجزیه و تحلیل و طبقه‌بندی داده‌ها و پایان مرحله کدگذاری اولیه داده‌های متنی، یافته‌های حاصل از این پژوهش پیرامون ۲۱ مفهوم مرتبط با آمادگی برای تغییر شناسایی شدند، سپس کدهای اولیه مرتبط با هم ادغام و به ۵ مضمون تقلیل یافتند. کدهای محوری استخراج شده به ۵ مقوله عمده اثرگذار بر آمادگی برای تغییر اشاره می‌کند که شامل انگیزه، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های مهارتی مرتبط با آمادگی برای تغییر، تطابق‌پذیری و ریسک‌پذیری می‌باشد. جدول ۱ یافته‌های کیفی پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. کدهای اولیه و مولفه‌های مرتبط با آمادگی برای تغییر فردی

۵	۴	۳	۲	۱
ریسک پذیری	تطابق پذیری	ویژگی‌های شخصیتی	مهارت‌ها	انگیزه
				درونی تعهد عاطفی، باورهای ناآرامند تعهد تداومی، تعهد هنجاری
				بیرونی مهارت ارتباطی، مدیریت انرژی و مدیریت خود مهارت حل مسئله خودآزمایی، مدیریت زمان جستجوگر اطلاعات برون‌گرای، وظیفه‌شناسی، خلاقیت اعتماد به نفس انعطاف پذیری کمک خواهی، سازگاری گشودگی به تجربه و یادگیری تجدد ابهام ماجرانگریزی، خوش بینی، و باور به نقش انسان در زندگی

در جدول شماره یک، ۲۱ کد اولیه استخراج شده در اسناد علمی و مولفه‌های آن مشخص شده است. با شناسایی کدهای اولیه مبتنی بر تحلیل متن، گویه‌های متناسب با هر مولفه با توجه به تنوع و تکرار آن در متون علمی طراحی شد. سپس پرسشنامه جهت بررسی روایی محتوایی و منطقی گویه‌ها در اختیار ۱۴ نفر متخصص روان‌شناسی تربیتی و ۵ نفر متخصص مدیریت منابع انسانی و ۱ متخصص روانسنجی قرار گرفت. در بررسی و اعتباریابی دلفی با بررسی CVI و CVR اندازه‌گیری شده، گویه‌های مورد توافق با تایید بیش از ۷۵ درصد به عنوان گویه‌های مناسب انتخاب گردید. در تحلیل متن، مولفه انگیزه که یکی از مولفه‌های مطرح در آمادگی برای تغییر است، به دو بخش انگیزه درونی و بیرونی تقسیم شد، بخش انگیزه بیرونی با توجه به ماهیت پرسشنامه و نظر متخصصان، در بررسی‌های اولیه ویژگی‌های فردی در مرحله اولیه ساخت پرسشنامه حذف و بخش انگیزه درونی در مراحل تهیه پرسشنامه و بررسی روایی حذف شد. گویه‌های مرتبط با مضامین وظیفه‌شناسی و خلاقیت نیز مورد تایید قرار نگرفت. در نهایت سه گویه حذف و ۳ گویه تغییر کرد و تعداد گویه‌ها از ۴۶ گویه به ۴۳ گویه کاهش یافت. یافته‌های کیفی به تهیه ابزاری با ۴۳ گویه در ۴ مولفه در طیف پنج‌گانه لیکرت، جهت انجام بخش کمی منتهی شد.

در تحلیل آماری ۴۳ گویه پرسشنامه، جدول ۲ میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی هر یک از گویه‌های پرسشنامه را نشان می‌دهد.

جدول ۲. میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی هر یک از گویه‌های پرسشنامه

گویه	میانگین (SD)	چولگی (کشیدگی)	گویه	میانگین (SD)	چولگی (کشیدگی)
۱	(۰/۸۶) ۴/۱۹	(۱/۲۱) -۰/۰۷	۲۳	(۱/۰۹) ۲/۹۲	(-۰/۶۶) -۰/۰۵
۲	(۱/۰۲) ۳/۸۳	(-۰/۵۰) -۰/۵۹	۲۴	(۰/۸۲) ۳/۷۳	(۱/۲۱) -۰/۸۰
۳	(۰/۹۸) ۳/۷۳	(-۰/۳۵) -۰/۴۵	۲۵	(۱/۱۷) ۳/۴۵	(-۰/۵۰) -۰/۵۷
۴	(۱/۲۴) ۳/۸۱	(-۰/۲۴) -۰/۸۹	۲۶	(۰/۹۵) ۳/۶۸	(-۰/۲۸) -۰/۳۷
۵	(۱/۲۹) ۳/۱۲	(-۱/۰۹) -۰/۱۶	۲۷	(۱/۳۰) ۳/۳۶	(-۱/۰۳) -۰/۳۶
۶	(۰/۹۴) ۲/۵۴	(-۰/۱۳) ۰/۳۴	۲۸	(۱/۰۳) ۳/۵۲	(-۰/۲۱) -۰/۵۸
۷	(۰/۸۴) ۳/۹۰	(۰/۱۹) -۰/۵۲	۲۹	(۱/۲۷) ۳/۰۲	(-۱/۰۹) -۰/۰۸
۸	(۱/۰۰) ۳/۸۶	(۰/۶۶) -۰/۸۹	۳۰	(۱/۰۸) ۳/۳۳	(-۰/۵۴) -۰/۳۶
۹	(۰/۶۸) ۴/۴۵	(۰/۷۰) -۱/۰۶	۳۱	(۰/۸۵) ۳/۶۲	(-۰/۰۴) -۰/۲۹
۱۰	(۱/۰۵) ۳/۹۵	(۰/۹۲) -۱/۱۱	۳۲	(۰/۹۰) ۴/۰۳	(۱/۸۳) -۱/۱۸
۱۱	(۱/۲۱) ۲/۹۸	(-۱/۰۱) -۰/۰۵	۳۳	(۰/۸۵) ۴/۰۰	(-۰/۰۳) -۰/۵۸
۱۲	(۱/۱۷) ۳/۵۱	(-۰/۷۵) -۰/۴۰	۳۴	(۰/۹۴) ۳/۱۸	(۰/۱۹) -۰/۰۲
۱۳	(۱/۰۶) ۳/۵۲	(-۰/۳۵) -۰/۴۷	۳۵	(۱/۱۴) ۳/۲۱	(-۰/۹۳) -۰/۰۸
۱۴	(۱/۰۳) ۳/۷۶	(۰/۳۶) -۰/۸۱	۳۶	(۱/۰۳) ۲/۴۶	(-۰/۰۹) ۰/۵۹
۱۵	(۰/۹۹) ۲/۳۱	(۰/۳۴) ۰/۸۷	۳۷	(۱/۱۹) ۳/۰۶	(-۱/۰۸) -۰/۰۵
۱۶	(۱/۰۷) ۳/۷۶	(۰/۲۲) -۰/۸۴	۳۸	(۰/۹۸) ۳/۸۷	(-۰/۲۷) -۰/۴۸
۱۷	(۱/۱۳) ۲/۳۴	(-۰/۵۷) ۰/۵۸	۳۹	(۰/۹۸) ۳/۶۹	(-۰/۲۷) -۰/۴۸
۱۸	(۰/۹۸) ۳/۲۳	(-۰/۲۴) -۰/۱۰	۴۰	(۱/۲۱) ۲/۶۲	(-۰/۷۵) ۰/۴۴
۱۹	(۱/۱۲) ۳/۶۳	(-۰/۱۵) -۰/۶۷	۴۱	(۰/۸۸) ۳/۸۵	(۰/۱۸) -۰/۶۳
۲۰	(۱/۲۰) ۲/۵۰	(-۰/۶۶) ۰/۴۹	۴۲	(۰/۹۸) ۴/۱۲	(۱/۱۰) -۱/۱۸
۲۱	(۰/۸۹) ۳/۴۲	(۰/۰۲) -۰/۲۹	۴۳	(۱/۱۲) ۳/۵۶	(-۰/۴۷) -۰/۴۸
۲۲	(۰/۸۴) ۴/۲۷	(۰/۱۷) -۰/۹۵			

به منطبق بر نتایج جدول ۲ بالاترین میانگین متعلق به گویه ۹ و پایین‌ترین میانگین متعلق به گویه ۱۵ بود و مقادیر چولگی و کشیدگی برای همه گویه‌ها در فاصله  $\pm ۲$  قرار دارد. بنابراین توزیع داده‌های مربوط به همه گویه‌ها نرمال بود.

همچنان که اشاره شد پرسشنامه آمادگی برای تغییر شامل ۴۳ گویه بود و منطبق بر تئوری زیربنایی آن، چنین فرض شده بود که در مجموع چهار مؤلفه مهارت‌های مرتبط با

امادگی برای تغییر (گویه‌های ۱۶، ۸، ۱۳، ۱۹، ۲۱، ۳۷، ۴، ۱۴، ۲۳، ۷، ۹ و ۳۳)، ویژگی‌های شخصیتی (گویه‌های ۵، ۲۷، ۳۹، ۱، ۳ و ۴۱)، تطابق‌پذیری (۱۱، ۱۸، ۲۴، ۲۶، ۳۱، ۲۵، ۳۰، ۲۹، ۴۳، ۱۰، ۲۲، ۲۸ و ۳۲) و ریسک‌پذیری (گویه‌های ۱۵، ۱۷، ۲۰، ۳۵، ۳۶، ۳۸، ۳۴، ۲، ۶، ۱۲، ۴۰ و ۴۲) را می‌سنجد. چگونگی برازش مدل چهار مؤلفه‌ای پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل عاملی تاییدی و با به کارگیری نرم افزار AMOS 24 و برآورد بیشینه احتمال<sup>۱</sup> (ML) مورد بررسی قرار گرفت. تحلیل تمام گویه‌های پرسشنامه را در بر گرفت و هر گویه تنها به عامل مکنون مورد نظر محدود شد و اجازه داده شد عامل‌های مکنون با یکدیگر همبسته باشند. جدول ۳ شاخص‌های برازندگی مدل چهار مؤلفه‌ای پرسشنامه را نشان می‌دهد.

جدول ۳. شاخص‌های برازش پرسشنامه آمادگی برای تغییر در تحلیل عاملی تاییدی پیش و پس از تلفیق گویه‌ها

شاخص‌های برازندگی	پیش از تلفیق گویه‌ها	پس از تلفیق گویه‌ها	تلفیق نقطه برش <sup>۲</sup>
مجذور کای <sup>۳</sup>	۲۲۸۶/۹۸	۲۰۴/۱۸	-
درجه آزادی مدل	۸۵۴	۷۱	-
$\chi^2/df^4$	۲/۶۸	۲/۸۸	کمتر از ۳
GFI <sup>۵</sup>	۰/۶۷۸	۰/۹۰۲	۰/۹۰ >
AGFI <sup>۶</sup>	۰/۶۴۴	۰/۸۵۵	۰/۸۵۰ >
CFI <sup>۷</sup>	۰/۴۸۰	۰/۹۱۷	۰/۹۰ >
RMSEA <sup>۸</sup>	۰/۰۷۸	۰/۰۸۲	۰/۰۸ <

جدول ۳ نشان می‌دهد، که به استثنای دو شاخص برازندگی RMSEA و کای اسکوئر نرم شده ( $\chi^2/df$ ) دیگر شاخص‌های برازندگی به دست آمده از برازش قابل قبول مدل با

#### 1. Maximum Likelihood

۲. نقاط برش براساس دیدگاه کلاین (۲۰۱۶)

#### 3. Chi-Square

#### 4. normed chi-square

#### 5. Goodness Fit Index

#### 6. Adjusted Goodness Fit Index

#### 7. Comparative Fit Index

#### 8. Root Mean Square Error of Approximation

داده‌های گردآوری شده حمایت نمی‌کنند ( $\chi^2/df=2/68$ ،  $CFI = 0/480$ ،  $GFI = 0/678$ ،  $AGFI = 0/644$  و  $RMSEA = 0/078$ ).

شاید عمده‌ترین دلیل عدم برازش قابل قبول مدل پرسشنامه با داده‌های گردآوری شده، تعداد نسبتاً زیاد گویه‌های آن باشد (کلاین، ۲۰۱۶). به همین دلیل و به منظور مواجهه با این مسئله، اقدام به استفاده از تکنیک تلفیق گویه‌ها<sup>۱</sup> شد<sup>۲</sup> و در این راه به توصیه مید و کروسالیس (۲۰۰۵) روش تحلیل عاملی اکتشافی به کار گرفته شد. بدین صورت که ابتدا گویه‌های هر یک از مؤلفه‌ها به صورت جداگانه با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی تحلیل و برپایه نتایج آن گویه‌های با بارهای عاملی قوی تر با گویه‌های با بارهای عاملی ضعیف تر به قرار جدول ۴ تلفیق شدند.

جدول ۴. تلفیق گویه‌های هر یک از مؤلفه‌های پرسشنامه آمادگی برای تغییر

مهارت‌ها	ویژگی‌های شخصیتی	تطابق پذیری	ریسک پذیری
۱۳ و ۱۶، ۷	۳۹ و ۱، ۲۷	۱۰ و ۲۲، ۳۲	۲ و ۳۸، ۳۵
۱۴ و ۳۷، ۳۳	۴۱ و ۳، ۵	۱۱ و ۱۸، ۲۸	۱۵ و ۳۴، ۱۲
۲۳ و ۴، ۲۱		۲۸ و ۴۳، ۳۰	۶ و ۱۷، ۴۰
۹ و ۸، ۱۹		۲۶ و ۲۴، ۳۱، ۲۵	۲۰ و ۳۶، ۴۲

پس از انجام عمل تلفیق گویه‌ها، بار دیگر ساختار عاملی پرسشنامه آمادگی برای تغییر ارزیابی و همانطور که جدول ۳ نشان می‌دهد، همه شاخص‌های برازندگی از برازش قابل قبول مدل بعد از تلفیق گویه‌ها حمایت نمودند ( $\chi^2/df=2/88$ ،  $CFI = 0/917$ ،  $GFI = 0/902$ ،  $AGFI = 0/855$  و  $RMSEA = 0/082$ ). در ادامه جدول ۵ برآورد بارهای عاملی استاندارد شده را برای هر یک از گویه‌های تلفیق شده پرسشنامه آمادگی برای تغییر را نشان می‌دهد.

### 1. item parceling

۲. تلفیق گویه‌ها فرایندی است که به کمک آن پاسخ‌های گویه‌ها قبل از تحلیل در یک خرده‌مقیاس باهم ترکیب می‌شوند. کیشتون و ویدامان (۱۹۹۴) یک واحد تلفیق شده ۲ را مجموع ساده‌ای از چندین گویه تلقی می‌کنند که ساختار واحدی را ارزیابی می‌کند. استفاده از تکنیک تلفیق گویه‌ها موجب افزایش اعتبار سطح ترکیبی نشانگرها می‌شود.

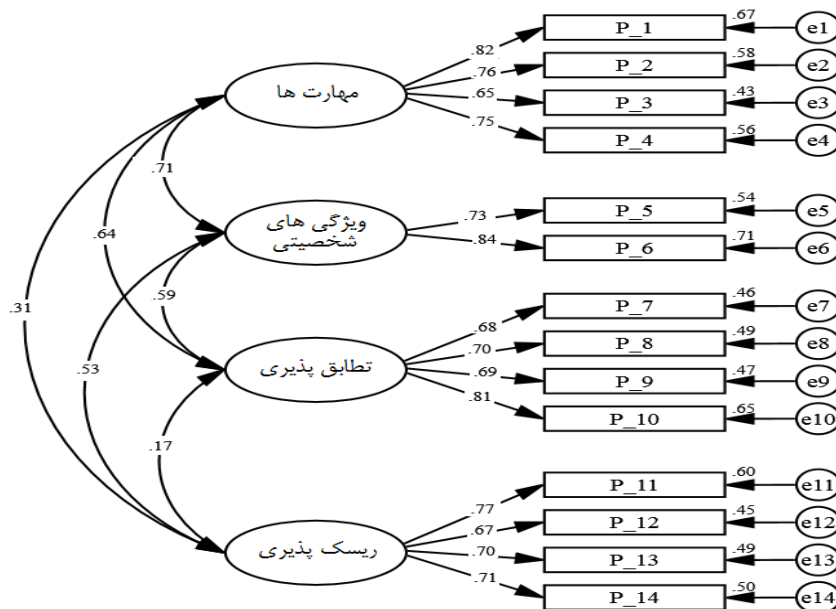
جدول ۵. پارامترهای مدل اندازه‌گیری پرسشنامه آمادگی برای تغییر در تحلیل عاملی تأییدی پس از تلفیق گویه‌ها

متغیرهای مکنون- نشان‌گر	b	SE	$\beta$	AVE
مهارت - P_1	۱		۰/۸۱۶**	
مهارت - P_2	۱/۰۶۳	۰/۰۸۲	۰/۷۶۴**	۰/۵۶۲
مهارت - P_3	۰/۹۸۹	۰/۰۹۱	۰/۶۵۴**	
مهارت - P_4	۱/۱۸۵	۰/۰۹۳	۰/۷۴۸**	
شخصیت - P_5	۱		۰/۷۳۵**	۰/۶۲۵
شخصیت - P_6	۱/۱۴۱	۰/۱۰۲	۰/۸۴۴**	
تطابق پذیری - P_7	۱		۰/۶۷۶**	
تطابق پذیری - P_8	۱/۰۴۵	۰/۱۰۷	۰/۷۰۲**	۰/۵۲۸
تطابق پذیری - P_9	۱/۱۵۱	۰/۱۲۰	۰/۶۸۵**	
تطابق پذیری - P_10	۱/۱۶۲	۰/۱۰۸	۰/۸۰۶**	
ریسک پذیری - P_11	۱		۰/۷۷۱**	
ریسک پذیری - P_12	۰/۹۲۳	۰/۰۹۲	۰/۶۶۹**	۰/۵۱۰
ریسک پذیری - P_13	۱/۱۹۴	۰/۱۱۴	۰/۷۰۳**	
ریسک پذیری - P_14	۱/۰۹۴	۰/۱۰۴	۰/۷۰۶**	

$P^{**} < ۰/۰۱$

نکته: با توجه به این که بارهای عاملی استاندارد نشده مربوط به نشانگرهای P\_1، P\_5، P\_7 و P\_11 با عدد ۱ تثبیت شده لذا خطای استاندارد برای آن‌ها محاسبه نشده است.

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول ۵ بارهای عاملی استاندارد همه نشانگرها بالاتر از ۰/۳۲ است. بالاترین بارعاملی متعلق به نشانگر P\_6 ( $\beta=۰/۸۴۴$ ) و پایین‌ترین بارعاملی متعلق به نشانگر P\_3 ( $\beta=۰/۶۵۴$ ) بود. بر این اساس می‌توان گفت همه نشانگرها از قابلیت لازم برای اندازه‌گیری چهار مؤلفه مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، تطابق پذیری و ریسک‌پذیری سازه آمادگی برای تغییر برخوردار بودند. علاوه بر این جدول فوق نشان می‌دهد که متوسط واریانس استخراج شده (AVE) مؤلفه‌های مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، تطابق‌پذیری و ریسک‌پذیری به ترتیب برابر با ۰/۵۶۲، ۰/۶۲۵، ۰/۵۲۸ و ۰/۵۱۰ به دست آمده است که نشان می‌دهد، مؤلفه‌های استخراج شده از روایی همگرای قابل قبول برخوردارند. شکل ۱ مدل اندازه‌گیری پرسشنامه ۴ مؤلفه‌ای آمادگی برای تغییر و بارهای عاملی آن با استفاده از داده‌های استاندارد بعد از تلفیق گویه‌ها را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل اندازه‌گیری پرسشنامه آمادگی برای تغییر و بارهای عاملی آن با استفاده از داده‌های استاندارد بعد از تلفیق گویه‌ها

### نتیجه‌گیری

در این پژوهش در ابتدا در بخش کیفی ادبیات مربوط به آمادگی برای تغییر مورد بررسی قرار گرفت و با استناد به کتاب‌ها و مقالات منتشر شده عوامل موثر بر آمادگی برای تغییر شناسایی شد که از آن میان در نهایت ۴ مولفه و ۱۵ مضمون از ویژگی‌های فردی، به تایید خبرگان رسید. یافته‌های پژوهش در بخش کمی پس از بررسی پرسشنامه نشان داد که ۴ عامل پرسشنامه ساخته شده با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد پذیرش قرار گرفت همچنین یافته‌ها نشان داد که پرسشنامه آمادگی برای تغییر از همسانی درونی مناسبی برخوردار است و همبستگی مثبت و معنادار بین مؤلفه‌های آن نشانگر همبستگی درونی مطلوب پرسشنامه است.

یافته‌ها حاکی از آن است که تمامی این عوامل تبیین‌کننده میزان آمادگی برای تغییر در افراد است به این ترتیب می‌توان نتیجه گرفت که افرادی که مهارت‌های مدیریت زمان و حل مسئله و مدیریت خود و جستجوگری بالاتری دارند، برون‌گرا هستند و اعتماد به نفس



بیشتری دارند و تطابق پذیری و ریسک پذیری بالایی دارند آمادگی بیشتری در برابر تغییر خواهند داشت.

عامل اول تحت عنوان «مهارت‌های مرتبط با آمادگی برای تغییر» نامگذاری شد. مهارت‌های مرتبط با آمادگی برای تغییر، شامل مهارت ارتباطی، مدیریت زمان، مهارت مدیریت خود، مهارت حل مسئله و مهارت جستجوگری اطلاعات شناخته شد. این عامل با گویه‌هایی همبسته است که مهارت‌های فوق را در مدیریت زمان<sup>۱</sup> به معنای کنترل زمان و کار خویش را به دست گرفتن است و در طی آن حادثه‌ها و امور شخص را هدایت نمی‌کنند. در مدیریت زمان، تعیین اولویت‌های کاری از اهمیت بسزایی برخوردار است و اولویت با امور و کارهایی است که فوریت و اهمیت بیشتری دارند (فرنر، ۱۹۹۵؛ ترجمه جواهری‌زاده، ۱۳۸۱). منظور از مدیریت خود این است که فرد بتواند فاصله و شکاف بین آنچه انجام می‌دهد و آنچه می‌خواهد انجام دهد را به حداقل برساند و لازمه‌ی آن شناخت و کسب مهارت در درک وضعیت موجود و وضعیت مطلوب است (موسی‌زاده و ابوالمعالی، زیر چاپ). مهارت حل مسئله به صورت فرایند رفتاری انواع پاسخ‌های بالقوه به موقعیت مشکل آفرین را ارائه می‌کند و احتمال انتخاب موثرترین پاسخ را از میان این راه‌حل‌های مختلف افزایش می‌دهد (بزمی، ۱۳۹۸). ارتباط این عامل با آمادگی برای تغییر با تحقیقات کلب و فرومن (۱۹۸۳)، کاپلان (۲۰۰۹)، پروچاسکا (۲۰۱۶) و اورگک (۲۰۰۳) نیز تایید می‌شود.

عامل دوم تحت عنوان (ویژگی‌های شخصیتی) نامگذاری شد. در فرایند ساخت پرسشنامه جهت سنجش آمادگی برای تغییر با توجه به نظریه‌ها و تحقیقات موجود ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و اعتماد به نفس در نظر گرفته شد که با ۶ گویه (برقراری ارتباط آسان با دیگران و دوست‌یابی سریع، تمرکز بر نقاط قوت، دفاع از عقیده خود، اطمینان به خود در انجام کارها و توجه به قابلیت‌ها و پیشرفت شخصی) مشخص گردید. تاثیر این عامل بر آمادگی برای تغییر توسط تحقیقات (دویچمن، ۲۰۰۹، جمالویی، ۱۳۹۷، برزگر، ۱۳۹۵، نشاط، ۱۳۹۳ و باکر، ۲۰۰۱) نیز تایید می‌شود. عامل برون‌گرایی طبق تحقیقات گذشته با دیگر عوامل شناسایی شده در تحقیق تطابق پذیری و تحمل ابهام طبق یافته‌های بارانیان (۱۳۹۶) و حسینی (۱۳۹۱)، نیز رابطه مثبت دارد. از طرفی افرادی که دارای اعتماد به نفس بالایی هستند، باور خودکارآمدی بیشتری دارند با توجه به این ارتباط عامل خودکارآمدی هم راستا با

## 1. Time Management

تحقیقات گذشته یکی از مهمترین عوامل آمادگی برای تغییر نشان داده شده است. تحقیقات (بندورا، ۱۹۹۷؛ لوسکو و همکاران، ۲۰۰۱؛ هافر و همکاران، ۲۰۱۷؛ جاج و همکاران، ۱۹۹۹؛ پروچاسکا، ۲۰۱۶؛ دیکلمنت، ۲۰۱۵؛ واعظی، ۱۳۹۳؛ دوید، ۲۰۰۵؛ واکولا، ۲۰۱۴ و سالکیدو و همکاران، ۲۰۱۹) از خودکارآمدی درک شده به عنوان یک مکانیسم شناختی برای تغییر رفتار پشتیبانی می‌کنند.

عامل سوم، (تطابق پذیری) با توجه به ادبیات تحقیق با گویه‌هایی همبسته است که انعطاف پذیری با بسط مفهومی انعطاف شناختی و سازگاری فرد در حل مشکلات، کمک خواهی یا پذیرنده بودن، سازگاری به مفهوم هماهنگی با وقایع و افراد و گشودگی به تجربه و یادگیری که نشان دهنده مهارت‌های جستجوگری و باز بودن نسبت به یادگیری‌های جدید است، را در بر می‌گیرد. این عامل با ۱۳ گویه با بررسی (انعطاف در تغییر و جایگزینی برنامه، کنار آمدن با شرایط مختلف، علاقه به یادگیری جدید، اعتقاد به کسب اطلاعات جدید برای بهبود کارها، کمک گرفتن و استفاده از تجربیات دیگران برای انجام بهتر کارها) مورد سنجش قرار می‌گیرد. نتایج تحقیقات (کمپبل، ۲۰۰۹؛ اورگ، ۲۰۰۳؛ سوردیلیک و همکاران، ۲۰۱۹؛ کوتو، ۲۰۰۲؛ نشاط، ۱۳۹۵؛ باکر و همکاران، ۲۰۰۲؛ وینر، ۲۰۰۹؛ هلت، ۲۰۱۰؛ لمان، ۲۰۰۱؛ میکولسینر، ۱۹۹۷؛ ساویر، ۲۰۱۱؛ واعظی، ۱۳۹۳؛ سومیاچا، ۲۰۱۸؛ اس گراوز، ۲۰۲۰؛ وامی و همکاران، ۲۰۲۰) نیز تاثیر این عامل بر آمادگی برای تغییر در افراد را تایید می‌کند.

عامل چهارم با توجه به مفاهیم مرتبط با آمادگی برای تغییر، (ریسک پذیری) نامگذاری شده بود. این عامل با گویه‌هایی همبسته است که با تحمل ابهام، ماجراجویی و باور به نقش انسان در زندگی و خوش بینی مرتبط است. تحمل ابهام با تحمل وحشت زدگی عقب ماندگی در کار، تحمل بی‌تابی در نیافتن جواب، تحمل کارهای نیمه تمام، عدم ترس از روبه رو شدن با مسائل، عدم عصبانیت در تغییرات برنامه مشخص می‌شود. ماجراجویی به معنای انتخاب راه‌های جدید در مقابل راه‌های ثابت در نظر گرفته شد و باور به نقش تعیین کننده انسان در زندگی با مفاهیم تاثیر بر زندگی، تاثیر در تغییر، امید به بهبود اوضاع زندگی مشخص می‌شود. مکدانلند (۱۹۷۰) و واکلا (۲۰۱۴) در تحقیقات خود میزان خوش بینی افراد را تعیین کننده در باور به نقش انسان در زندگی می‌دانند. همچنین تاثیر عامل ریسک پذیری

بر آمادگی برای تغییر با تحقیقات (استویچوا، ۲۰۰۳؛ جاج و همکاران، ۱۹۹۹؛ کریگل، ۱۹۹۷؛ سارقیه، ۲۰۱۳؛ دیموس، ۲۰۱۹؛ واکلا، ۲۰۱۴) همراستاست.

طبق یافته‌های به دست آمده در این پژوهش می‌توان گفت پرسشنامه آمادگی برای تغییر از روایی و اعتبار قابل قبولی برخوردار است و محققان می‌توانند از آن برای اندازه‌گیری میزان آمادگی برای تغییر در نوجوانان دختر استفاده کنند. این پرسشنامه فقط نمونه‌ای از رفتار آمادگی برای تغییر را اندازه می‌گیرد، از این رو پیشنهاد می‌شود، برای سنجش آمادگی برای تغییر از روش‌های دیگری، مانند مصاحبه و مشاهده نیز استفاده شود.

### منابع

- برزگر، بهرام. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و انعطاف‌پذیری شناختی با فرسودگی تحصیلی دانش‌آموزان متوسطه. *نظام‌های آموزشی نوین*، ۲ (۳) ۳۵-۴۵.
- بزمی، زهره؛ رجایی؛ علیرضا. (۱۳۹۸). بررسی اثربخشی آموزش مهارت حل مسئله بر بهبود روابط موثر اجتماعی در بین دانش‌آموزان دبیرستانی شهر تربت حیدریه دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، ۲ (۱۷) ۳۷-۴۸.
- بندورا، آلبرت. (۱۹۷۷). *نظریه یادگیری اجتماعی*. ترجمه فرهاد ماهر. تهران: انتشارات راهگشا.
- جعفری نژاد، هادی؛ درتاج، فریبرز. (۱۳۹۲). رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و رویکردهای یادگیری با روش‌های سنجش در دانشجویان کارشناسی دانشگاه علامه. *فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی*، دوره ۴ (۱۳) ۹۷-۱۱۸.
- درتاج، فریبرز؛ افشاریان، ندا. (۱۳۹۶). ارزیابی ساختار عاملی پرسشنامه راهبردهای انگیزشی برای یادگیری در دانش‌آموزان ایرانی. *فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی*، ۶ (۳۲) ۳۲-۵۹.
- کیامنش، علیرضا؛ سرایی، جاوید. (۱۳۹۸). *روش‌های پژوهش ترکیبی*. تهران: آبیژ ص ۸۵
- موسی زاده، زهره؛ ابوالمعالی، خدیجه (زیر چاپ). *بسته‌های ارتقایی خودمدیریتی. نظام مراقبت اجتماعی دانش‌آموزان (طرح‌نماد): انتشارات مدرسه*.
- واعظی، رضا. (۱۳۹۳). نگرشی به تغییر از منظر آموزه‌های اسلامی و رابطه آن با آمادگی کارکنان برای تغییر. *فصلنامه‌ی مطالعات رفتار سازمانی* (۱)، ۱-۳۰.
- Achilles A. Armenakis (1993): Creating Readiness for Organizational Change. *In Human Relations* 46 (6): 681-703.

- Campbell, Donald J.; Campbell, Kathleen M. (2009): Embracing Change. Further Examination of a “Capabilities and Benevolence” Beliefs Model in a Military Sample. *In Military Psychology* 21 (3). 351–364.
- Demos, Joann N., "The Impact of Positive Psychology on Change Readiness in Organization Development" (2019). *Graduate Research and Discovery Symposium (GRADS)*. 4 (2), 25-29.
- DiClemente, Carlo C. (2015): Motivational Interviewing and the Stages of Change, *MI and Stages of Change*. 24, 1-20.
- Graham S. Iowe. (2006). “*Making a measurable difference*”, The Graham Iowe Group Inc.
- Groves, Kevin S. (2020). Testing a Moderated Mediation Model of Transformational Leadership, Values, and Organization Change. *In Journal of Leadership & Organizational Studies* 27 (1): 35–48.
- Haffar, Mohamed; Al-Karaghoul, Wafi; Djebarni, Ramdane; Gbadamosi, Gbolahan (2017): Organisational culture and TQM implementation. Investigating the mediating influences of multidimensional employee readiness for change. *In Total Quality Management & Business Excellence* 30 (11-12). 1367–1388.
- Harris, Stanley G.; Cole, Michael S. (2007): A stages of change perspective on managers' motivation to learn in a leadership development context. *In Journal of OrgChange Mgmt.* 20 (6): 774–793.
- Herold, David M.; Fedor, Donald B.; Caldwell, Steven D. (2007): Beyond change management. A multilevel investigation of contextual and personal influences on employees' commitment to change. *In the Journal of applied psychology* 92 (4): 942–951.
- Holt, Daniel T.; Helfrich, Christian D.; Hall, Carmen G.; Weiner, Bryan J. (2010): Are you ready? How health professionals can comprehensively conceptualize readiness for change. *In Journal of general internal medicine* 25; 50–55.
- Judge, Timothy A.; Thoresen, Carl J.; Pucik, Vladimir; Welbourne, Theresa M. (1999): Managerial coping with organizational change. A dispositional perspective. *In the Journal of applied psychology* 84 (1): 107–122.
- Kaplan (2009): *The context for change (Balogun and Hope Hailey)* <https://kfknowledgebank.kaplan.co.uk/business-strategy/strategy-into-action/managing-strategic-change>
- Kareem, Omar Abdull; Kin, Tai Mei (2018): Attitudes toward Change. A Comparison Between Senior Assistants and Teachers in Malaysian Secondary Schools. *In IJARBS* 8 (1), 24-29.
- Kishton, J. M., & Widaman, K. F. (1994). Unidimensional versus domain representative parceling of questionnaire items: An empirical example, *Educational and Psychological Measurement*, 54, 757 – 766.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling*, edition 2, Guilford press, New York & London.
- Krebs, Paul; Norcross, John C.; Nicholson, Joseph M.; Prochaska, James O. (2018): Stages of change and psychotherapy outcomes. A review and meta-analysis. *In Journal of clinical psychology* 74 (11) 1964–1979.

- Levesque, Deborah A.; Prochaska, Janice M.; Prochaska, James O.; Dewart, Stephen R.; Hamby, Leigh S.; Weeks, William B. (2001): Organizational stages and processes of change for continuous quality improvement in health care. *In Consulting Psychology Journal: Practice and Research* 53 (3):139–153.
- Meade, A.W., & Kroustalis, C.M. (2005). Problems of item parceling with CFA tests of measurement invariance, *Paper presented at the 20th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, Los Angeles, CA. 1-14.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001): *Commitment in the workplace: towards a general model* 11, pp. 299–327.
- Meyer, John P.; Herscovitch, Lynne (2001): Commitment in the workplace. Toward a general model. *In Human Resource Management Review* 11 (3): 299–326.
- Meyers L. S, Gamest.G., & Goarin, A.J. (2006). *Applied multivariate research, design and interpretation, Thousand oaks*. London. New Delhi, Sage publication.
- Oreg, Shaul (2003): Resistance to change. Developing an individual differences measure. *In the Journal of applied psychology* 88 (4), pp. 680–693.
- Pettigrew, Andrew.Woodman, Richard W. Cameron, Kim S. (2001): Studying organizational change and development 44: 697–713.
- Prochaska, James O.; Prochaska, Janice M. (2016): *Changing to thrive. Using the stages of change to overcome the top threats to your health and happiness*. Center City Minnesota: Hazelden Publishing.
- Salcido, Christine Galvan; Ray, James V.; Caudy, Michael; Viglione, Jill; Walter, Rebecca J. (2019): Associations between Psychopathic Traits and Readiness for Change. An exploratory analysis. *In Personality and Individual Differences* 141: 86–91.
- Soumyaja, Devi; Kamalanabhan, T. J.; Bhattacharyya, Sanghamitra (2018): Antecedents of employee readiness for change in the IT sector and the manufacturing sector. A comparative study. *In IJHRDM* 18 (3/4): 237-240.
- Soumyaja, Devi; Kamalanabhan, T. J.; Bhattacharyya, Sanghamitra (2015): Antecedents of Employee Readiness for Change. Mediating Effect of Commitment to Change. *In MSES* 2 (1):11–25.
- Sverdlik, Noga; Oreg, Shaul; Berson, Yair (2019): When Do Leaders Initiate Changes? The Roles of Coping Style and Organization Members' Stability-Emphasizing Values. *In Applied Psychology* 32 (4): 552.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics (5th ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics (6th international edition (cover))*. Boston, Mass., London: Pearson.
- Tryggvi Hallgrímsson (2008): *Organizational change and change readiness: Employees' attitudes during times of proposed merger*. In Mastergradsoppgave i organisasjon og ledelse fakultet Universitetet i Tromsø. Available online

---

[athttps://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/1542/thesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/1542/thesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y).