

یافته های نو در روان شناسی

سال پنجم، شماره ۱۷، زمستان ۱۳۸۹

صفحات مقاله: ۵۲-۳۵

تاریخ وصول: ۱۳۸۹/۱۰/۱۴ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۶/۲۶

ساخت و اعتباریابی مقیاس نشانگان بازنشستگی در افراد بازنشسته شهر اصفهان

خاطره بزرگمهری بوزرجمهری*

محسن گل پرور**

ابوالقاسم نوری***

چکیده

این پژوهش با هدف ساخت و اعتباریابی مقیاس نشانگان بازنشستگی در بازنشستگان (اعم از زن و مرد) در کانونهای بازنشستگی اصفهان در بهار سال ۱۳۸۶ به مرحله اجرا درآمد. به منظور دستیابی به هدف پژوهش از میان بازنشستگان عضو کانونهای بازنشستگی ۴۶۱ نفر با استفاده از نمونه گیری تصادفی طبقه ای (بر حسب جنسیت) انتخاب گردیدند. با استفاده از مصاحبه مقدماتی، متون نظری و مشورت با صاحب نظران و شناسایی عوامل نشان دهنده نشانگان بازنشستگی، یعنی مجموعه احساسات و نشانه هایی که افراد بازنشسته تجربه می کنند پرسشنامه ای شامل ۶۵ سوال تدوین و پس از اجرای مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از بازنشسته های عضو کانونهای بازنشستگی، پرسشنامه ای ۵۲ سوالی از آن استخراج شد. ملاک انتخاب سؤالها داشتن همبستگی مثبت با کل آزمون و داشتن بار عاملی مثبت ۰/۴ بود. پس از انتخاب سؤالها و اجرای آن بر روی نمونه پژوهش (۴۶۱ نفر)، روایی سازه آزمون با استفاده از روش آماری تحلیل عامل و با چرخش از نوع واریماکس مورد بررسی قرار گرفت. در تحلیل عاملی مرتبه دوم چهار عامل استخراج شد. این چهار عامل قادر بوده اند، در مجموع ۴۷/۱۵۲ درصد از واریانس کل را تبیین کنند. آلفای کرونباخ عوامل چهارگانه به ترتیب معادل ۰/۷۶۴، ۰/۶۰۰، ۰/۵۹۱ و ۰/۴۰۰ بوده که در سطح $P < ۰/۰۱$ معنادار بوده اند. آلفای کرونباخ کل آزمون نیز معادل ۰/۷۱۴ محاسبه شده است.

واژه های کلیدی: بازنشسته، بازنشستگی، نشانگان بازنشستگی، کانون بازنشستگی

* کارشناس ارشد روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان

** استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

*** دانشیار گروه روانشناسی دانشکده علوم تربیتی اصفهان

مقدمه

انسان از بدو به دنیا آمدن، در هر یک از مراحل زندگی ویژگیها و خصوصیات منحصربه فرد دارد. به عبارت دیگر، فرد در فرایند رشد جسمانی، روانی و اجتماعی خود مراحل را می گذراند که با هم تمایز و تباین دارند. مرحله کودکی زمان قیل و قال و بازی و نشاط، مرحله نوجوانی دوره استقلال جویی، مرحله جوانی با اشتغال به کار به عنوان فردی سودمند برای خود و جامعه و شناخته شدن فرد به عنوان یک بزرگسال ارزیابی می شود و سرانجام مرحله پیری و بازنشستگی^۱ که دوره فرزانگی و هدایت گری است. از زمان خلقت بشر به علت های گوناگون به این نتیجه دست یافت که اگر بطور گروهی کار کند، موفق تر است (میچل، ترجمه شکر کن، ۱۳۷۷). پس اقدام به تشکیل گروه های کاری نمود و اسامی متفاوتی (نظیر سازمان، اداره، ارگان و نظایر این) را بر آن گذاشت. از اوایل انقلاب صنعتی یعنی حدود سال ۱۸۶۵ میلادی شاهد گذر از کار پیشه وری، که در خانه انجام می شد، به کار کارخانه ای بوده ایم. این گذر تغییراتی را در ماهیت کار به همراه آورده است. در نتیجه انقلاب صنعتی و بالا رفتن میزان بهره وری و کار آمدن نیروی انسانی برای اولین بار در تاریخ، سطح زندگی عمومی از حد تلاش برای بقا و کار کردن با تمام وجود برای هستی و زندگی ساده فراتر رفت. انقلاب صنعتی به تعداد زیادی اجازه داد که بدون کار کردن به زندگی ادامه دهند زیرا تولید هر فرد به خصوص نیروی کار انسانی در واقع بالاتر از احتیاجات خود و خانواده اش شد. افزایش پیشرفتهای علمی و پزشکی موجب شد انسانها بیشتر زنده بمانند و نیاز به خدمات خاص داشته باشند. در همین راستا بازنشستگی برای اولین بار توسط صدر اعظم پروس آلمان، در نوامبر ۱۸۸۱ در قرن نوزدهم پای به عرصه وجود گذاشت. هدف آن ملایم کردن سرنوشت و رفاه کارکنان سالمندی بود که اغلب آنها تمام زندگی خود را به زحمت گذارنده بودند. طی سالیان بعد، بازنشستگی عمومی شد و در کشورهای دیگر نیز گسترش یافت و معیار سن ۶۵ سالگی پابرجا ماند (علیخانی، ۱۳۸۱، ص ۲۹).

آدمی با گذشت زمان فرسوده شده و توان کار کردن را از دست خواهد داد. لذا دورانی خواهد رسید که باید از کار کردن دست بکشد به چنین فردی بازنشسته گفته می شود (شیخی، ۱۳۸۰). (اشلی در سال ۱۹۸۸ درباره فرد بازنشسته آورده است: ۱- بازنشسته فردی است که در طول یک سال، عملکردی در حالت استخدامی و اشتغال نداشته باشد تا در آمدی کسب کند. ۲- بازنشسته فردی است که از حقوق و مزایای بازنشستگی استفاده می کند. ۳- بازنشسته فردی است که در طول سال در حالت استخدام نیست (اردیلی، ۱۳۷۹).

بازنشستگی ممکن است یکی از لحظات بحرانی زندگی^۲ را تشکیل دهد و به این عنوان بانوعی نگرانی و عدم تعادل همراه باشد. بنابر نظریه راپاپورت (۱۹۶۳)، در جوامعی که آداب انتقالی کمی دارند، یعنی در جوامعی که جامعه پذیری مقدماتی برای نقش های جدید خانوادگی به حداقل کاهش یافته است و توقعات مربوط به این نقش متغیرند، نقاط بحرانی زندگی مانند بازنشستگی، چه در شخص ذینفع و چه در خانواده با از دست دادن تعادل همراه است (به نقل از: میشارا و رایدل، ۱۳۸۲). در همین راستا افراد با نزدیک شدن

1. retirement
2. retire
3. critical life

به زمان بازنشستگی به مسائل آن بیشتر توجه می کنند (اکرت، کوسلوسکی، دوینی، ۲۰۰۰). انتخاب یک زمان برای بازنشستگی فرد را متوجه مسائل فردی، روانی، سازمانی و حتی سن بازنشستگی می کند (آدامز، ۱۹۹۹، بیهر، ۱۹۸۶، بیهر، ۲۰۰۰، فلدمن، ۱۹۹۴، تیلور و شور، ۱۹۹۵). در مدل بیهر^۱ (۱۹۸۶) پیش بینی در مورد سن بازنشستگی که شامل متغیرهای فردی، بهداشت و سن و همچنین متغیرهای مربوط به کار و مربوط به بازنشستگی است، ارائه شده است. او متغیرهای فردی مثل بهداشت و سن را از متغیرهای محیطی که شامل ویژگی های شغلی، دستیابی به اهداف شغلی و حتی قصد دنبال کردن فعالیت های اوقات فراغت می باشد، را از یکدیگر جدا نموده است (آدامز و بیهر، ۱۹۹۸، بیهر، ۲۰۰۰ و تیلور و شور، ۱۹۹۵). دیگر عوامل موثر بر سن بازنشستگی، تحصیلات، مدت زمان بیکار ماندن و بیماری فرد می باشد (بینگلی و لانوت، ۱۹۹۶، بینگلی، ۲۰۰۱). نتایج تحلیل های تجربی نشان می دهد که شرایط مالی مهمترین عامل برای تصمیم گیری بازنشستگی است و همین طور تحصیلات پایین، عدم سلامتی و بیکار ماندن نیز موضوعهای عمده برای بازنشسته شدن می باشند (بلاندل و می گر، اسمی ت، ۲۰۰۲، بر کوئس و استرن، ۱۹۹۱، گاستمن و اشتاین مایر، ۱۹۸۶، لومسداین، ۱۹۹۰، کرک هافس، ۱۹۹۹، راست، ۱۹۹۰ و ۱۹۸۹).

در مطالعه اینت و همکاران ۱۹۸۹ بر روی بررسی تاثیرهای به کار گیری مجدد بازنشستگان نتایجی بدست آمد مبنی بر اینکه: ۸۳ درصد بعد از اشتغال مجدد عزت نفس بالایی پیدا کردند، ۸۶ درصد از اینکه با افراد جدید آشنا شدند احساس رضایت نمودند و ۹۶ درصد پیدا کردن دوستان جدید را خوشایند دانستند. در نهایت مشخص شد داشتن روابط اجتماعی و احساس مفید بودن در بهبود کیفیت زندگی بازنشستگان نقش مهمی دارد. همچنین یافته های موربارک ۱۹۹۵ در بررسی انگیزه سالمندان داوطلب کار، نشان داد که سالمندان جوایای کار برای دستیابی به دو انگیزه ارضاء نیاز عزت نفس و ارتباط با نسل جوان تمایل به اشتغال مجدد دارند (هادیان، ۱۳۷۶). از طرف دیگر بازنشستگی، زمان مناسب برای تفریح و فعالیت های اجتماعی دلخواه را فراهم می کند. افرادی که انتظار این گونه فعالیت ها را دارند، تمایل به بازنشستگی پیش از موعد نشان می دهند. افرادی که انتظار لذت بردن از دوران پس از بازنشستگی را دارند یعنی برنامه و هدف مشخصی دارند، زودتر از افراد سردرگم و بی هدف بازنشسته می شوند (بیهر، ۲۰۰۰). زنان و مردانی که از سلامتی کمتری برخوردار هستند تمایل به بازنشستگی پیش از موعد دارند و این تمایل در زنانی که حداقل یک نوع بیماری دارند شایعتر است (سابرینا و همکاران، ۲۰۰۹). یکی دیگر از عوامل های پیش بینی کننده مهم در بازنشستگی خود کار آمدی^۲ است. عزت نفس بالا با عدم میل به بازنشستگی پیش از موعد در ارتباط است (گوون، ۱۹۹۸). خود کار آمدی فرد، تحت عواملی مانند: دانش و مهارت فردی، سلامت جسمانی و روانی و شرایط محیطی فرد است (لوئینز، یوسف، اوپلی، ۲۰۰۷). هر چه خود کار آمدی بیشتر باشد سطح اضطراب قبل از بازنشستگی پایین تر است (فرتز، کلوگ، اوسانا، جونز و مری کانگاس، ۱۹۸۹). همچنین ویژگی تاب آوری^۳ موجب می گردد فرد توانایی چشمگیری برای سازگار شدن با تغییرات بزرگ داشته باشد (لوئینز، وگیلگسینگ، لستر، ۲۰۰۶). از دست دادن مقام (منزلت اجتماعی)، درک و فهم، درآمد، پیر

1. Beheer model

2. self-efficacy

3. resiliency

شدن جسمی و استرس هیجانی که عوارض ترک کردن کار^۱ است، به نظر مایوس کننده می رسد و نبود فرهنگ سازمانی حمایت کننده و فشارهای اجتماعی این یاس را تشدید می کنند. ترک کردن بخصوص برای برخی مدیران که به پست خود علاقه مند هستند بسیار مشکل است. بویژه وقتی احساس کنند تمام تلاش خود را بکار گرفته اند و یا حتی در موقعیتی که از عملکرد خود راضی نباشند یا احساس تنهایی یا پوچی و یا مفید نبودن داشته باشند و دیگر مفهوم روشنی از کار کردن نداشته باشند، در چنین حالتی پدیده نشانگان بازنشستگی^۲ بروز می کند (وریس، ۲۰۰۳). به همین دلیل گفته می شود ارایه مشوقهای خاص از قبیل پوشش های بیمه درمانی، مزایای تأمی ن اجتماعی و آماده کردن افراد برای بازنشستگی در بهبود سلامت فرد بازنشسته نقش دارد (احسان، ۲۰۱۰). در تحقیق براتی و عریضی (۱۳۸۸) که بر روی کارکنان در آستانه بازنشستگی انجام گرفت مشخص گردید در صورت مداخله سازمان ها برای آماده سازی کارکنان برای بازنشستگی، پس از این مداخله فرد سلامت روان شناختی بالاتری خواهد داشت. بنابراین می توان گفت که سلامتی و مسائل اقتصادی و خستگی از کار متغیرهای مهمی برای بازنشسته شدن هستند. در بیشتر موارد خسته شدن از کار عاملی مهمتر از سلامتی است که افراد تازه بازنشسته شده به آن استناد می کنند (بیهر، ۲۰۰۰).

بازنشستگان به دلیل شرایط جسمی و روانی خاص در این دوران و داشتن مشکلات اقتصادی، عاطفی و بیماری های مربوط به سن با مسائل عدیده دست به گریبان هستند (عالی، ۱۳۷۷). بازنشستگانی که درآمد پایین و وضعیت نامطلوب سلامتی دارند از بازنشستگی خود ناخشنود هستند و این امر موجب افسرده شدن آنان گردیده و در مراحل بعد ممکن است وضعیت جسمانی افراد را بدتر کند (کیان پورقهفرخی و زندیان، ۱۳۸۹).

گفته شد هر دوران سنی با نشانه های خاص خودش ظاهر می شود می توان گفت افراد در و در دوران میانسالی با گذر از مرحله کار به بازنشستگی روبرو هستند. سؤال مهم آن است که آیا مجموعه احساسات و نشانه های بازنشستگی قابل تشخیص و اندازه گیری هستند؟ وضعیت بازنشستگان ایرانی از نظر این نشانه ها چگونه است؟ برای پاسخ به این سؤال لازم بود ابزاری موجود باشد تا به وسیله آن بتوان سنجش اولیه را انجام داد تا در مراحل بعد بتوان برای رفع احساسات و آسیب های روانی احتمالی یا بهبود وضعیت سلامت روانی بازنشستگان، برنامه ریزی کرد.

متأسفانه چنین ابزاری به صورت علمی تهیه نشده بود، ولی ضرورت وجود آن کاملاً احساس می شد. بنابراین برای پاسخ دادن به این سؤال، پژوهشگر بر آن شد مقیاسی را بسازد و هنجاریابی کند. لازم به ذکر است پژوهشگر مقیاسی در این زمینه چه در تحقیقات خارجی و چه در تحقیقات داخلی مورد ارزیابی خود، یافت نکرده است. به جهت شناساندن بهتر پدیده نشانگان بازنشستگی و ایجاد زمینه مطالعه بیشتر در جهت ارتقاء سطح کیفیت زندگی افراد بازنشسته این پرسشنامه ساخته شد. بدین ترتیب سوالهای پژوهش بصورت زیر بیان شدند.

۱- مولفه های اصلی نشانگان بازنشستگی در بازنشستگان کدام است؟

۲- آیا مقیاس نشانگان بازنشستگی و زیرمقیاس های آن از روایی صوری، محتوا و سازه قابل قبولی

1. to abandon work

2. Retirement syndrome phenomena

برخوردار هستند؟

۳- آیا مقیاس نشانگان بازنشستگی و زیرمقیاس‌های آن از پایایی قابل قبولی برخوردار می‌باشد؟

روش پژوهش

از آنجا که هدف از انجام این پژوهش ساخت و اعتباریابی مقیاس نشانگان بازنشستگی در افراد بازنشسته بوده است، از روش پیمایشی استفاده شده است.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه بازنشستگان سازمان بازنشستگی شهر اصفهان (تا بهمن ماه ۱۳۸۵) تشکیل می‌دادند مشروط به اینکه: الف- عضو کانون بازنشستگی باشند. ب- پس از انتخاب در نمونه‌گیری، برای انجام پژوهش موافقت کرده باشند. به طور کلی تعداد بازنشستگانی که در این پژوهش شرکت داده شده‌اند، ۴۶۱ نفر بوده‌اند و همچنین از این تعداد ۳۰ نفر برای اجرای پرسشنامه مقدماتی انتخاب شده‌اند.

روش نمونه‌گیری

برای نمونه‌گیری ابتدا به سازمان بازنشستگی مراجعه شد و مشخص گردید که هر سازمان و اداره بصورت مجزا کانون بازنشستگی دارد و همچنین یک کانون بازنشستگی کشوری که افراد بازنشسته از ادارات مختلف در آن عضو هستند نیز وجود دارد. با استفاده از قرعه‌کشی (تصادفی ساده) هفت کانون بازنشستگی انتخاب گردید. سپس با توجه به نمونه مورد نیاز به نسبت جمعیت بازنشستگان هر کانون بازنشستگی از هر یک تعدادی به عنوان نمونه در پژوهش شرکت داده شدند. یعنی هر کانون بازنشستگی، درصدی از ۴۶۱ نفر نمونه مربوط به این کانونها را به خود اختصاص دادها‌ند. مدیران کانونهای بازنشستگی انتخاب شده با اجرای این پژوهش موافقت و همکاری لازم را انجام دادند.

ابزار سنجش: برای جمع‌آوری اطلاعات از مقیاس نشانگان بازنشستگی^۱ و پرسشنامه ویژگیهای جمعیتی شناختی استفاده شد.

برای ساخت مقیاس نشانگان بازنشستگی:

از سه منبع زیر استفاده شد: ۱- مقاله «سندرم بازنشستگی»^۲ از وریس (۲۰۰۳) که بطور کامل ترجمه شد و مقالات و منابع دیگر که مرتبط با موضوع بودند بررسی شد. ۲- نظر کارشناسان کانونهای بازنشستگی ۳- مصاحبه‌هایی با بازنشسته‌ها در کانونهای بازنشستگی بعمل آمد (۳۰ نفر بازنشسته عضو کانونهای بازنشستگی).

در مرحله بعد اطلاعات به دست آمده از این سه منبع فوق‌الذکر استخراج و بر اساس آنها سوالهای اولیه طرح گردید. در این مرحله سوالهایی که از نظر محتوایی شبیه بودند، حذف گردید. در مجموع پس از انجام این مراحل، پرسشنامه اولیه پژوهش ساخته شد که ۶۵ سؤال داشت. برای پرسشنامه در این مرحله پاسخ‌های پنج‌گزینه‌ای (هرگز، به ندرت، گاهی، اغلب و همیشه) برای سؤالها در نظر گرفته شد. سپس در مرحله مقدماتی پرسشنامه اولیه روی ۳۰ نفر نمونه (بازنشسته‌ها) اجرا شد. پس از استخراج داده‌ها، تحلیل

1. retirement syndrome scale

2. retirement syndrome

آماري شامل بررسي همبستگي هر سوال با كل آزمون و دخالت هر سؤال بر ميزان همسانی درونی (آلفای کرونباخ)^۱ كل آزمون انجام شد. در این مرحله تعداد ۱۳ سوال حذف گردید. ملاک های انتخاب سوالها برای پرسشنامه ماقبل نهایی به این ترتیب بود: ۱- داشتن رابطه مثبت هر سوال با زیرمقیاس مربوط به آن سوال. ۲- استقلال محتوایی نسبی سؤال نسبت به سؤالهای دیگر بر اساس سازه های نظری. ۳- نظر کارشناسان. در مرحله نهایی تحلیل ها بر روی ۴۶۱ نفر انجام گرفت، ملاک داشتن بار عاملی ۰/۴. به بالا بر عوامل استخراج به این سه ملاک اضافه شد.

بر اساس ملاکهای ذکر شده و بر اساس ویژگیهای روان سنجی مربوط به سؤالها و آزمون، ۵۲ سؤال برای پرسشنامه نهایی انتخاب شدند و در مرحله بعد با اجرا بر روی ۴۶۱ نفر (بازنشسته)، پژوهش انجام شد. در مرحله بعد روایی و پایایی آزمون مورد بررسی قرار گرفته است.

برای بررسی روایی محتوایی آزمون، پس از بررسی سازه های نظری موجود و استخراج سؤالها، کارشناسان و مشاور پرسشنامه را از نظر روایی محتوایی بررسی کردند و پس از تایید آنان مراحل بعد انجام شد.

برای بررسی روایی سازه آزمون، سؤالهای استخراج شده بر اساس منابع نظری موجود از طریق تحلیل عاملی اکتشافی بررسی شدند. در تحلیل عوامل مرتبه اول تعداد ۱۸ عامل که نسبتاً زیاد بودند، بدست آمد. برای استخراج عوامل کلی تر، تحلیل عوامل مرتبه دوم صورت پذیرفت و پنج عامل از آن بدست آمد. در این مرحله می انگین های عوامل حاصل از تحلیل مرتبه اول برای تحلیل مرتبه دوم مورد استفاده قرار گرفت.

عامل اول تحلیل مرتبه دوم: در مجموع ۱۸ سؤال (۵، ۶، ۸، ۱۲، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۴، ۲۵، ۲۷، ۳۰، ۳۴، ۳۵، ۳۷ و ۴۶) بر روی عامل اول قرار گرفتند. این عامل بر حسب محتوای سؤالها، «احساس درماندگی و شکست» نام گرفت.

عامل دوم تحلیل مرتبه دوم: در مجموع ۱۳ سؤال (۷، ۹، ۱۰، ۲۱، ۲۹، ۳۱، ۳۸، ۳۹، ۴۳، ۴۴، ۴۷، ۴۹ و ۵۰) بر روی عامل دوم قرار گرفتند. در بررسی همسانی درونی این عامل، دو سؤال (۲۹ و ۳۸) دارای همبستگی ضعیفی با كل آزمون بودند که حذف شدند و ۱۱ سوال (۷، ۹، ۱۰، ۲۱، ۳۱، ۳۹، ۴۳، ۴۴، ۴۷، ۴۹ و ۵۰) بر روی عامل دوم قرار گرفتند. این عامل بر حسب محتوای سؤالها، «احساس پیری و بطالت» نامگذاری شد.

عامل سوم تحلیل مرتبه دوم: در مجموع ۱۱ سؤال (۱، ۲، ۱۷، ۲۲، ۲۶، ۲۸، ۴۰، ۴۱، ۴۲، ۴۸ و ۵۱) روی عامل سوم قرار گرفتند. در بررسی همسانی درونی این مولفه، پنج سؤال (۱۷، ۲۲، ۲۶، ۴۱ و ۴۲) نقش تضعیف کننده ای در همسانی آزمون و همبستگی بین سؤالها و كل آزمون داشتند که تصمیم به حذف آنها گرفته شد. در نهایت ۶ سوال (۱، ۲، ۲۸، ۴۰، ۴۸ و ۵۱) روی عامل سوم قرار گرفتند. این عامل بر حسب محتوای سؤالها «احساس تلاش و جهت گیری جدید» نامگذاری شد.

عامل چهارم تحلیل مرتبه دوم: صرفاً دو سؤال (۳۳ و ۵۲) بر روی عامل چهارم قرار گرفتند. بر اساس بررسی نقش این دو سوال در همسانی این مولفه، به دلیل ضعیف بودن همسانی درونی این مولفه بطور کلی این دو سؤال و عامل چهارم حذف گردیدند.

عامل پنجم تحلیل مرتبه دوم: در مجموع ۶ سوال (۳، ۴، ۱۱، ۱۳، ۲۳ و ۳۲) بر روی عامل پنجم قرار گرفتند

که از این بین سؤال ۱۳ به دلیل نقش ضعیفی که در همسانی درونی آزمون داشت حذف و ۵ سؤال (۳، ۴، ۱۱، ۲۳ و ۳۲) بر روی عامل پنجم قرار گرفتند. این عامل بر حسب محتوای سؤالها «احساس سردرگمی و تعارض» نام گرفت.

در مجموع ۴۰ سؤال پرسشنامه بر روی چهار عامل قرار گرفتند که به هر عامل بین حداقل ۵ سؤال و حداکثر ۱۸ سؤال تعلق گرفته است.

یافته های پژوهش

یافته های پژوهش در دو قسمت یکی مربوط به شواهد روایی و دیگری مربوط به شواهد پایایی، به شرح زیر ارائه شده اند.

قسمت اول: شواهد مربوط به روایی مقیاس نشانگان بازنشستگی
اشتراکات ۵۲ سؤال نهایی پرسشنامه سنجش نشانگان بازنشستگی در جدول ۱ ارائه شده اند

جدول ۱. اشتراکات سؤالهای پرسشنامه سنجش نشانگان بازنشستگی در تحلیل عوامل مرتبه اول

سؤال	اشتراکات	سؤال	اشتراکات	سؤال	اشتراکات
۱	۰/۶۵۰	۱۹	۰/۵۷۴	۳۷	۰/۶۶۲
۲	۰/۷۴۴	۲۰	۰/۵۶۲	۳۸	۰/۶۴۷
۳	۰/۶۵۹	۲۱	۰/۵۵۵	۳۹	۰/۶۱۳
۴	۰/۶۷۱	۲۲	۰/۵۵۱	۴۰	۰/۵۷۶
۵	۰/۵۶۶	۲۳	۰/۶۳۳	۴۱	۰/۵۶۲
۶	۰/۶۴۵	۲۴	۰/۶۳۶	۴۲	۰/۵۹۶
۷	۰/۶۶۹	۲۵	۰/۵۹۹	۴۳	۰/۶۱۲
۸	۰/۶۰۳	۲۶	۰/۵۳۲	۴۴	۰/۶۵۳
۹	۰/۶۰۸	۲۷	۰/۶۲۶	۴۵	۰/۵۸۵
۱۰	۰/۵۶۹	۲۸	۰/۶۰۵	۴۶	۰/۵۶۶
۱۱	۰/۶۲۹	۲۹	۰/۵۳۲	۴۷	۰/۵۵۵
۱۲	۰/۴۶۲	۳۰	۰/۶۱۷	۴۸	۰/۵۹۹
۱۳	۰/۵۱۴	۳۱	۰/۵۹۰	۴۹	۰/۵۲۱
۱۴	۰/۵۶۳	۳۲	۰/۵۵۱	۵۰	۰/۶۳۰
۱۵	۰/۵۰۶	۳۳	۰/۵۸۹	۵۱	۰/۶۸۲
۱۶	۰/۵۱۴	۳۴	۰/۶۱۳	۵۲	۰/۶۵۱
۱۷	۰/۵۸۹	۳۵	۰/۶۴۲		
۱۸	۰/۴۶۳	۳۶	۰/۶۰۶		

چنانکه در جدول ۱ ملاحظه می شود، اشتراک سؤالهای پنجاه و دو سؤال نهایی بین ۰/۴۶۲ (برای سؤال دوازدهم) تا ۰/۷۴۴ (برای سؤال دوم) در نوسان بوده است. با نگاهی به این جدول مشاهده می شود که سؤالهای دوم (۰/۷۴۴)، پنجاه و یکم (۰/۶۸۲)، چهارم (۰/۶۷۱)، هفتم (۰/۶۶۹)، سی و هفتم (۰/۶۶۲)، سوم (۰/۶۵۹)، چهل و چهارم (۰/۶۵۳)، پنجاه و دوم (۰/۶۵۱)، سی و هشتم (۰/۶۴۷)، و ششم (۰/۶۴۵) دارای بیشترین اشتراک بوده اند و در مقابل سؤالهای دوازدهم (۰/۴۶۲)، هجدهم (۰/۴۶۳)، پانزدهم (۰/۵۰۶)، سیزدهم و شانزدهم (۰/۵۱۴)، چهل و نهم (۰/۵۲۱)، بیست و هشتم و بیست و نهم (۰/۵۳۲) و بیست و یکم و سی و دوم (۰/۵۵۱) دارای کمترین میزان اشتراک بوده اند.

در جدول ۲ کل واریانس تبیین شده مقیاس بر اساس عوامل هجده گانه استخراج شده مقیاس از طریق تحلیل عوامل (مرتب اول) گزارش شده اند.

جدول ۲. درصد واریانس تبیین شده آزمون بر اساس عوامل هجده گانه در تحلیل عوامل مرتبه اول

شاخصهای آماری مؤلفه ها	مقادیر ویژه اولیه		مجموع مجذورات بارهای عاملی استخراج شده		
	کل	درصد واریانس تبیین شده	درصد واریانس تبیین شده	درصد واریانس تبیین شده	کل
اول	۶/۱۱	۱۱/۷۵۰	۱۱/۷۵۰	۶/۱۱۰	۱۱/۷۵۰
دوم	۳/۵۶۳	۱۸/۶۰۱	۱۸/۶۰۱	۳/۵۶۳	۱۸/۶۰۱
سوم	۲/۰۹۳	۲۲/۶۲۶	۲۲/۶۲۶	۲/۰۹۳	۲۲/۶۲۶
چهارم	۱/۷۳۰	۲۵/۹۵۴	۲۵/۹۵۴	۱/۷۳۰	۲۵/۹۵۴
پنجم	۱/۶۳۴	۲۹/۰۹۶	۲۹/۰۹۶	۱/۶۳۴	۲۹/۰۹۶
ششم	۱/۵۴۱	۳۲/۰۵۹	۳۲/۰۵۹	۱/۵۴۱	۳۲/۰۵۹
هفتم	۱/۵۰۲	۳۴/۹۴۸	۳۴/۹۴۸	۱/۵۰۲	۳۴/۹۴۸
هشتم	۱/۴۳۷	۳۷/۷۱۲	۳۷/۷۱۲	۱/۴۳۷	۳۷/۷۱۲
نهم	۱/۳۰۵	۴۰/۲۲۲	۴۰/۲۲۲	۱/۳۰۵	۴۰/۲۲۲
دهم	۱/۲۴۲	۴۲/۶۱۱	۴۲/۶۱۱	۱/۲۴۲	۴۲/۶۱۱
یازدهم	۱/۱۹۷	۴۴/۹۱۴	۴۴/۹۱۴	۱/۱۹۷	۴۴/۹۱۴
دوازدهم	۱/۱۷۷	۴۷/۱۷۷	۴۷/۱۷۷	۱/۱۷۷	۴۷/۱۷۷
سیزدهم	۱/۱۳۹	۴۹/۳۶۸	۴۹/۳۶۸	۱/۱۳۹	۴۹/۳۶۸
چهاردهم	۱/۱۱۰	۵۱/۵۰۳	۵۱/۵۰۳	۱/۱۱۰	۵۱/۵۰۳
پانزدهم	۱/۰۷۸	۵۳/۵۷۶	۵۳/۵۷۶	۱/۰۷۸	۵۳/۵۷۶
شانزدهم	۱/۰۵۵	۵۵/۶۰۶	۵۵/۶۰۶	۱/۰۵۵	۵۵/۶۰۶
هفدهم	۱/۰۲۲	۵۷/۵۷۰	۵۷/۵۷۰	۱/۰۲۲	۵۷/۵۷۰
هیجدهم	۱/۰۰۶	۵۹/۵۰۵	۵۹/۵۰۵	۱/۰۰۶	۵۹/۵۰۵

همانطور که در جدول ۲ ملاحظه می شود، هجده عاملی که در تحلیل عوامل مرتبه اول دارای ارزش ویژه بالاتر از یک بوده اند، استخراج شده که ارزش ویژه عامل اول معادل ۶/۱۱ محاسبه شده و قادر است ۱۱/۷۵ درصد از واریانس پرسشنامه را تبیین کند. ارزش ویژه محاسبه شده برای عامل دوم معادل ۳/۵۶۳ محاسبه شده و قادر است ۶/۸۵۱ درصد واریانس پرسشنامه را تبیین کند. بدین ترتیب مولفه های سوم تا هجدهم که به مولفه های استخراج شده افزوده شده است بر می زان واریانس تبیین شده پرسشنامه افزوده شده است. عامل اول بیشترین واریانس را تبیین می کند و به تدریج این میزان برای عوامل بعدی کاهش می یابد. در ستون مربوط به درصد تجمعی واریانس تبیین شده، مشاهده می شود هجده عامل استخراج شده در مجموع ۵۹/۵۰۵ درصد از واریانس کل آزمون را تبیین کرده اند. از روش تحلیل عوامل با روش مولفه های اصلی برای تحلیل های ارائه شده در جدول ۲ استفاده شده است. در این روش اولین مولفه اصلی در مقایسه با سایر مولفه ها، واریانس بیشتری را از کل آزمون تبیین می نماید، چنین شرایطی برای عوامل معرفی شده در جدول ۲ به خوبی مشهود است. در ستون مجموع مجذورات بارهای عاملی استخراج شده نیز نسبت واریانس تبیین شده آزمون به وسیله هر یک از عوامل ارائه شده است. در جدول ۳ ماتریس مولفه های چرخش داده شده بر اساس روش واریماکس ارائه شده اند.

جدول ۳. ماتریس مولفه های چرخش داده شده با روش واریماکس و بارهای عاملی سوالات بر عوامل هجده گانه

۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷
۰,۶۲۷	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
۰,۸۲۱	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	۰,۷۶۷	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	۰,۷۹	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	۰,۳۶۲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	۰,۷۲۹	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	۰,۵۷۱	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	۰,۶۷۵	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	۰,۶۹	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰,۶۳۲	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰,۵۵	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰,۴۴۲	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰,۵۴۸	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰,۵۸۷	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰,۵۹۳	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰,۴۶۴	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۱۷

ردیف	مجموع	مفهوم	شماره	بازدم	پایه	سبزه	دوازدهم	بازدم	مجموع	مفهوم	شماره	بازدم	پایه	سبزه	دوازدهم	بازدم	مجموع	ردیف
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۱۸
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۱۹
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰,۴۶۵	۲۰
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۲۱
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰,۴۹۳	۲۲
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۲۳
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۲۴
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۲۵
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۲۶
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۲۷
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۲۸
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۲۹
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۳۰
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۳۱
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۳۲
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۳۳
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۳۴
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۳۵
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۳۶
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۳۷
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۳۸
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۳۹
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۴۰
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۴۱
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۴۲
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۴۳
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۴۴
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۴۵
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۴۶
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۴۷
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۴۸
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۴۹
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۵۰
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۵۱
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۵۲

همانطور که در جدول ۳ ملاحظه می شود، سوالات دوازدهم، چهاردهم، پانزدهم، شانزدهم، بیستم و بیست و پنجم بر روی یک عامل بار عاملی بالاتر از ۰/۴ داشته اند. در صورت وجود سوالاتی که دارای بار عاملی کمتر از ۰/۴ بود برای این سؤال ها بار عاملی ۰/۳ در نظر گرفته شدند. به جهت رعایت مستقل بودن عوامل، سؤال هایی که صرفاً بر روی یک عامل بار عاملی داشته اند در درجه اول انتخاب شدند. دو سوال (۳۶ و ۴۵) شرایط حذف را داشتند لذا در همین مرحله حذف شدند. چنانکه سوالاتی وجود داشت که بر روی بیش از یک عامل بارهای متفاوتی داشت برای عاملی انتخاب شد که دارای بیشترین بار عاملی بود. از آنجائیکه تحلیل عوامل مرتبه اول ۱۸ عامل (نسبتاً زیاد بود) بدست داد برای تعیین عواملی کلی تر تحلیل عوامل مرتبه دوم انجام پذیرفت. اشتراکات هجده مولفه استخراج شده پرسشنامه مقیاس نشانگان بازنشستگی در تحلیل عوامل دوم در جدول ۴ ارائه شده اند.

جدول ۴. اشتراکات عوامل هیجده گانه استخراج شده در تحلیل عوامل مرتبه دوم پرسشنامه نشانگان بازنشستگی

مولفه	اشتراکات	مولفه	اشتراکات	مولفه	اشتراکات
۱	۰/۶۲۰	۷	۰/۳۸۷	۱۳	۰/۴۸۱
۲	۰/۶۲۳	۸	۰/۳۷۸	۱۴	۰/۴۸۱
۳	۰/۵۰۷	۹	۰/۲۵۹	۱۵	۰/۳۳۳
۴	۰/۵۴۳	۱۰	۰/۵۳۹	۱۶	۰/۳۱۱
۵	۰/۵۴۵	۱۱	۰/۴۷۷	۱۷	۰/۴۶۲
۶	۰/۴۷۳	۱۲	۰/۴۷۶	۱۸	۰/۵۹۵

در جدول ۴ ملاحظه می شود اشتراک مولفه های هجده گانه بین ۰/۲۵۹ (برای مولفه نهم) تا ۰/۶۲۳ (برای مولفه دوم) در نوسان بوده است. همچنین مشاهده می شود که مولفه های دوم (۰/۶۲۳)، اول (۰/۶۲۰)، هجدهم (۰/۵۹۵)، پنجم (۰/۵۴۵) و چهارم (۰/۵۴۳) دارای بیشترین اشتراک بوده اند و در مقابل مولفه های نهم (۰/۲۵۹)، شانزدهم (۰/۳۱۱)، پانزدهم (۰/۳۱۱)، هشتم (۰/۳۷۸) و هفتم (۰/۳۸۷) دارای کمترین میزان اشتراک بوده اند.

در جدول ۵ کل واریانس تبیین شده مقیاس بر اساس عوامل پنج گانه استخراج شده آزمون از طریق تحلیل عوامل (مرتبه دوم) گزارش شده اند.

جدول ۵. درصد واریانس تبیین شده آزمون بر اساس عوامل پنجگانه

شاخص های آماری مولفه ها	مقادیر ویژه اولیه		مجموعه مجذورات بارهای عاملی		
	کل	درصد واریانس تبیین شده	درصد واریانس تبیین شده	درصد واریانس تبیین شده	کل
عامل اول	۲/۷۲۰	۱۵/۱۱۳	۱۵/۱۱۳	۱۵/۱۱۳	۲/۷۲۰
عامل دوم	۲/۲۵۷	۲۷/۶۵۳	۱۲/۵۴۰	۱۲/۵۴۰	۲/۲۵۷
عامل سوم	۱/۲۸۹	۳۴/۸۱۶	۷/۱۶۳	۷/۱۶۳	۱/۲۸۹
عامل چهارم	۱/۱۴۲	۴۱/۱۶۳	۶/۳۴۷	۶/۳۴۷	۱/۱۴۲
عامل پنجم	۱/۰۸۲	۴۷/۱۵۲	۶/۰۱۰	۶/۰۱۰	۱/۰۸۲

همانطور که در جدول ۵ ملاحظه می شود، پنج عاملی که دارای ارزش ویژه بالاتر از یک بوده اند، استخراج شده که ارزش ویژه عامل اول $۲/۷۲۰$ محاسبه شده و قادر است $۱۵/۱۱۳$ درصد از واریانس پرسشنامه را تبیین کند. ارزش ویژه محاسبه شده برای عامل دوم معادل $۲/۲۵۷$ می باشد که می تواند $۱۲/۵۴۰$ درصد از واریانس آزمون را تبیین کند. عامل سوم دارای ارزش ویژه ای معادل $۱/۲۸۹$ می باشد که $۷/۱۶۳$ درصد از واریانس آزمون را تبیین می کند. عامل چهارم نیز با داشتن ارزش ویژه ای معادل $۱/۱۴۲$ قادر است، $۶/۳۴۷$ درصد از واریانس آزمون را تبیین کند و در نهایت عامل پنجم نیز با داشتن ارزش ویژه ای معادل $۱/۰۸۲$ تبیین کننده $۶/۱۰$ درصد از واریانس آزمون خواهد بود. عامل اول بیشترین واریانس را تبیین می کند و به تدریج این میزان برای عوامل بعدی کاهش می یابد. در ستون مربوط به درصد تجمعی واریانس تبیین شده، مشاهده می شود پنج عامل استخراج شده در مجموع $۴۷/۱۵۲$ درصد از واریانس کل آزمون را تبیین کرده اند. در ستون مجموعه مجذورات بارهای عاملی استخراج شده نیز نسبت واریانس تبیین شده آزمون به وسیله هر یک از عوامل ارائه شده است.

در جدول ۶ ماتریس مولفه های چرخش داده شده بر اساس روش واریماکس ارائه شده اند.

جدول ۶. ماتریس چرخش داده شده باروش واریماکس و بارهای عاملی مولفه ها بر عوامل پنجگانه

عوامل مولفه های مرحله اول	اول	دوم	سوم	چهارم	پنجم	عوامل مولفه های مرحله اول	اول	دوم	سوم	چهارم	پنجم
اول	۰/۶۱۲	-	-	-	-	دهم	-	-	-	-	-
دوم	۰/۵۲۲	-	-	-	-	یازدهم	-	-	-	-	-
سوم	-	-	-	-	-	دوازدهم	-	-	۰/۵۴۱	-	-
چهارم	-	-	-	-	-	سیزدهم	-	-	۰/۵	-	۰/۶۰۰
پنجم	۰/۶۱۱	-	-	-	-	چهاردهم	-	-	-	-	۰/۶۷۰
ششم	-	-	-	-	-	پانزدهم	-	-	۰/۴۲۴	-	۰/۵۴۴
هفتم	-	-	-	-	-	شانزدهم	-	-	۰/۵۷۶	-	۰/۵۴۲
هشتم	-	-	-	-	-	هفدهم	-	-	۰/۶۱	-	۰/۵۲۷
نهم	-	-	-	-	-	هجدهم	-	-	۰/۳۴۲	-	۰/۵۳۶

همانطور که در جدول ۶ ملاحظه می شود، مولفه های اول، دوم، پنجم و چهاردهم تحلیل عامل مرتبه اول بر عامل اول در تحلیل عامل مرتبه دوم بار عاملی بالاتر از $۰/۴$ داشته اند. لازم به ذکر است که در تحلیل عامل مرتبه دوم ملاک انتخاب برای مولفه ای استخراج شده بود که سوال های مربوط از نظر محتوایی به عامل استخراج شده نزدیکتر باشد. در عامل های دیگر و برای بقیه مولفه های تحقیق نیز همی ن مسئله صادق می باشد. نکته دیگر آنکه کلیه خانه هایی که با خط تیره (بدون ذکر بار عاملی) گزارش شده اند، نشان دهنده آن هستند که بار عاملی سؤالات بر روی این عوامل بسیار کوچک بوده است (کمتر از $۰/۴$ و اکثراً در حد $۰/۲$ تا $۰/۱$). لازم به ذکر است که از پنج عامل استخراج شده در

تحلیل عوامل مرتبه دوم، یک عامل دارای دو سوال و ضرایب پایانی بسیار ضعیف به طور کلی حذف شد. بنابراین با تحلیل عوامل انجام شده چهار عامل به نامهای احساس درماندگی و شکست (۱۸ سوال)، احساس پیری و بطالت (۱۱ سوال)، احساس تلاش و جهت گیری جدید (۶ سوال) و احساس سردرگمی و تعارض (۵ سوال) استخراج شد که در مجموع ۴۰ سوال را در بر می گرفت. قسمت دوم: شواهد مربوط به پایایی پرسشنامه نشانگان بازنشستگی در جدول ۷، ضرایب آلفای کرونباخ و دو نیمه آزمون برای چهار عامل استخراج شده ارائه شده اند.

جدول ۷. آلفای کرونباخ و ضرایب دو نیمه آزمون برای چهار عامل استخراج شده

عوامل	تعداد سوال	آلفای کرونباخ	ضریب دو نیمه آزمون گاتمن	ضریب دو نیمه آزمون اسپیرمن - براون
احساس درماندگی و شکست	۱۸	۰/۷۶۴	۰/۷۰۹	۰/۷۱۵
احساس پیری و بطالت	۱۱	۰/۶۰۰	۰/۵۲۰	۰/۵۱۰
تلاش و جهت گیری جدید	۶	۰/۵۹۱	۰/۵۴۲	۰/۵۴۶
سردرگمی و تعارض	۵	۰/۴۰۰	۰/۳۰۳	۰/۳۲۰
کل مقیاس	۴۰	۰/۷۱۴	۰/۷۱۰	۰/۷۲۰

همانگونه که در جدول ۷ ملاحظه می شود آلفای کرونباخ برای چهار عامل استخراج شده آزمون سنجش نشانگان بازنشستگی به ترتیب معادل ۰/۷۶۴، ۰/۶۰۰، ۰/۵۹۱، ۰/۴۰۰ و برای کل آزمون معادل ۰/۷۱۴ بوده است. بنابراین مشاهده می شود آلفای کرونباخ به عنوان ضریب همسانی درونی سؤالات در حد بالایی بوده است. ضرایب دو نیمه آزمون گاتمن برای عوامل چهار گانه به ترتیب معادل ۰/۷۰۹، ۰/۵۲۰، ۰/۵۴۲، ۰/۳۰۳ و در حد نسبتاً بالا بوده اند. ضرایب دو نیمه آزمون اسپیرمن - براون برای عوامل چهار گانه به ترتیب معادل ۰/۷۱۵، ۰/۵۱۰، ۰/۵۴۶، ۰/۳۲۰ محاسبه شده اند.

بحث و تفسیر

بر اساس تحلیل های صورت گرفته چهار عامل به نامهای احساس درماندگی و شکست، احساس پیری و بطالت، احساس تلاش و جهت گیری جدید و احساس سردرگمی و تعارض برای آزمون سنجش نشانگان بازنشستگی شناسایی و استخراج شدند.

ویژگیهای مرتبط با احساس درماندگی و شکست که در این عامل استخراج گردیده اند، شامل انعطاف ناپذیری در تغییر شیوه زندگی، پشیمانی از نحوه کار در گذشته، مفید نبودن و کار آمد نبودن در حال حاضر، تحمیل فشار مالی و کاهش درآمد، احساس غمگینی و به کناری راندن شدن، ترس از آینده مبهم، داشتن اضطراب، بی حوصله بودن، ناامیدی و کم شدن درک و فهم زندگی، فناپذیری و اینکه به زمان پایانی زندگی نزدیکتر شده اند، تمایل فراوان به ادامه دادن به کار، احساس از دست دادن همه چیز خود، نداشتن برنامه ای برای بعد از بازنشستگی، بوده است. مطابق با آنچه درباره ویژگیهای بازنشستگی گفته شد از دست دادن منزلت اجتماعی، درک و فهم، درآمد و پیر شدن جسمی و وجود فشار اجتماعی

حالت یاس را در افراد بازنشسته تشدید می‌کند (وریس، ۲۰۰۳). گاتلر معتقد است که بازنشستگی با از دست دادن اعتبار همراه است (عالی، ۱۳۷۷). بنابراین افراد بازنشسته وقتی کاری برای انجام دادن نداشته باشند احساس مفید نبودن و بیگانگی کرده و باور بر این دارند که به فرد بی ارزشی تبدیل شده‌اند. افراد بازنشسته ای که کمتر به دنبال تغییر شیوه زندگی گذشته خود هستند اغلب احساس مفید نبودن، پوچی و اضطراب می‌کنند. اشلی معتقد است بازنشستگی فرایندی است که تدارک و گذر از نقشی به نقش دیگر، یعنی از نقش کارمند به نقش یک فرد بازنشسته که هنجارهای خاص خود را دارد. بنا بر نظر راپاپورت ۱۹۶۳، در جوامعی که آداب انتقالی کمی دارند، نقاط بحرانی زندگی (مانند بازنشستگی) چه در شخص و چه در خانواده با از دست دادن تعادل همراه است (می‌شارا و رایدل، ۱۳۸۲). همچنین گفته شد داشتن کار پس از بازنشستگی عزت نفس و خودکارآمدی افراد را بالا می‌برد (اینت و همکاران، ۱۹۸۹؛ به نقل از: هادیان، ۱۳۷۶). کسانی که باور دارند بیکار ماندن بیشتر از کارهای سخت انسان را می‌کشد (وریس، ۲۰۰۳). با بازنشستگی دچار اضطراب و غمگینی و ناامیدی می‌شوند.

عامل دیگر که با عنوان احساس پیری و بطالت شناسایی و استخراج شد، دارای ۱۱ گویه با محتوای زیر بوده است: افراد مایل نبودند تا در محافل اجتماعی با دیگران ارتباط داشته باشند، نمی‌توانستند تجارب مثبت و منفی زندگی خود را از هم جدا کنند، عصبی تر شده بودند، جوان ماندن و جوان بودن را بیشتر دوست داشتند و نمی‌خواستند پیر شوند، تمایل کمی به انجام کارهای داوطلبانه داشتند، با بازنشسته شدن تدریجی موافق بودند، فکر می‌کردند پیری وقتی می‌آید که آندوه جای آرزو را بگیرد، به دنبال یادگیری مسائل جدید نبودند، روابط صمیمانه‌ای با افراد خانواده نداشته و فکر کردن به خاطرات گذشته دوران کاری برایشان خوشایند نبود. کم کردن ساعات کار، کم شدن حقوق به تدریج، کار در منزل همه مربوط به فرآیند تدریجی ترک کردن کار می‌شوند (وریس، ۲۰۰۳) که کمک می‌کند تا شوک ترک ناگهانی کار کاهش یابد. اما موضوع سلامتی جسمانی مسائل اقتصادی و خستگی ناشی از کار عوامل مهمی برای بازنشسته شدن است و خستگی ناشی از کار عامل مهم تری می‌باشد (بیهر، ۲۰۰۰) عامل‌های متعددی در گرفتن تصمیم بازنشسته شدن فرد به میل خود دخیل هستند.

مارش (۲۰۰۰)، سالمند شدن برای بسیاری از مردم بمعنای فقدان و کناره‌گیری اجتماعی است، و آن خود دربرگیرنده از دست دادن شغل، درآمد، سلامت، استقلال، نقش، موقعیت اجتماعی، دوستان و خویشان و نظایر آن است. این جریان خود دوره‌ای از تنهایی و انزوای اجتماعی را به همراه دارد (شیخی، ۱۳۸۰). یکی از روشهای خوب حفظ تداوم و پیوستگی در برابر زندگی مرور زندگی است (کامپتر، ۱۹۹۵) کسانی که خاطرات گذشته کاری خود را خوب ارزیابی نمی‌کنند هویت خود را به عنوان شخصی با ارزشها، نگرشها و تجاربی که در طی تاریخ زندگی شکل گرفته است (اریکسون، اریکسون و کیونیک ۱۹۸۶) نمی‌شناسند. عامل مهمی که با رضایت از زندگی افراد سالمند ارتباط دارد احساس پیوند و ارتباط داشتن با دیگران است (هایدریچ و ریف، ۱۹۹۳). بنابراین افرادی که تمایل به ارتباط اجتماعی نداشتند عصبی تر بوده و روابط صمیمانه‌ای با خانواده و دوستان خود ندارند. در حقیقت این افراد دوست دارند بیشتر با کار کردن خود را سرگرم کنند تا اینکه با دیگران رابطه صمیمی مانده باشند.

سومین عامل استخراج شده از پرسشنامه نشانگان بازنشستگی، احساس تلاش و جهت‌گیری جدید بود. این زیرمقیاس شامل ۶ سؤال با محتوای زیر بود: افراد بعد از بازنشستگی احساس اعتماد به نفس بیشتری به خود داشتند، آنان خیلی خوب از خود مراقبت می‌کردند، احساس سلامت کامل می‌نمودند، مایل بودند وقت خود را با خواندن کتاب بگذرانند، دوست داشتند در حوزه‌های جدید مطالعه کرده و تجارب تازه‌ای کسب کنند، تمایل داشتند در رشته جدیدی تحصیل خود را شروع کنند. بیدول، گرفتن هس‌کت، ۲۰۰۵ در یافتند کسانی که راه‌های جدیدی برای کنار آمدن با بازنشستگی داشتند به بازنشستگی زود هنگام تمایل نشان می‌دادند. تیلور و شور ۱۹۹۵، نظرات مربوط به توانایی سازگاری موفقیت‌آمیز با بازنشستگی را بررسی نمودند. لانگر و همکارانش استدلال می‌کنند یکی از راه‌های مقابله با بی‌حوصلگی در دوران پیری اندیشیدن به شیوه خلاقانه و کشف ایده‌های جدید است (لانگر، بک، جانف - بولمن و تیمکو، ۱۹۸۴). در تحقیق هادیان (۱۳۷۶) نشان داده شد که بازنشستگان غیر شاغل که در فعالیت‌های درسی و هنری شرکت داشته‌اند دارای عزت نفس بالایی بوده‌اند. یکی از روش‌های بهبود روانی بازنشستگان، شرکت دادن آنها در کلاس‌های درسی و هنری است زیرا یادگیری و تکمیل آموخته‌ها در هر سنی که صورت گیرد، احساس رضایت و عزت نفس به همراه دارد. سالمندانی که دچار بیماری هستند احساس خودکارآمدی و سلامت خود را از دست می‌دهند و اغلب از ناراحتی روانشناختی شدید رنج می‌برند (ریچ و زوترا، ۱۹۹۱). بازنشستگی، زمان مناسب برای تفریح و فعالیت‌های اجتماعی دلخواه را فراهم می‌کند. افرادی که انتظار این گونه فعالیت‌ها را دارند، تمایل به بازنشستگی پیش از موعد نشان می‌دهند. افرادی که انتظار لذت بردن از دوران پس از بازنشستگی را دارند یعنی برنامه و هدف مشخصی دارند، زودتر از افراد سردرگم و بی‌هدف بازنشسته می‌شوند (بیهلر، ۲۰۰۰). به نظر می‌رسد کسانی که با عزت نفس بالا و سلامتی جسمانی و روانی نسبتاً خوب، اهل مطالعه و یادگیری بوده و انگیزه‌ها و برنامه‌های مداوم و پربار داشتند نشانه‌ها و احساسات مربوط به بازنشستگی را در حد بسیار کمتر تجربه می‌کنند.

چهارمین عامل استخراج شده از آزمون، احساس تعارض و سردرگمی است که ۵ سؤال با محتوای زیر دارد: بازنشسته‌ها معتقد بودند، آدمها تا روزی که زنده هستند باید کار کنند، بازنشسته شدن را ضروری می‌دانستند ولی احساس خوبی راجع به بازنشسته شدن خود نداشتند، عدم تمایل به خرید وسایل جدید و اظهار می‌کردند توانایی جنسی خود را از دست داده‌اند که نشان دهنده یک نوع بی‌میلی و واکنش نسبت به دغدغه‌ها و مسائل پیرامونی بود. تغییرات در ظاهر صورت و اندام‌های تناسلی تهدید بزرگی برای خود^۱ بشمار می‌رود. مسائل جنسی بویژه افت توانایی جنسی در مردان نابودکننده عزت نفس است و زنان با تاثیرات یائسگی و افت توانایی تولیدمثل مبارزه می‌کنند (وریس، ۲۰۰۳). ترس از ناتوانی جنسی، و ناتوانی واقعی مساله شایعی در مردان میانسال است. شایعترین علت ناتوانی جنسی در میانسالی پایه سن گذاشتن نیست، بلکه مصرف زیاد الکل، داروها (مثل آرامبخش‌ها و ضدافسردگی‌ها) و استرس همراه با خستگی و اضطراب است. نود درصد ناتوانی‌های جنسی مزمن در میانسالی به علل

روانی است تا اینکه علل عضوی داشته باشد (کاپلان و سادوک، ۱۹۹۴، ج ۱، ص ۹۷). به نظر می رسد احساسات متعارض و دو سویه نشان دهنده پذیرفتن مرحله گذار از دوران کاری به بازنشستگی باشد. به همین علت از یک طرف کار که بخشی از هویت فرد می باشد از دست رفته تلقی می شود ولی باور افراد بر کار کردن با توجه به توانایی و تجربه فراوانی که در هنگام بازنشستگی فرد دارای باشد، پذیرش بیکار ماندن و دور شدن از عرصه کار و تلاش را سخت و غیر قابل باور می کند. تلفیق این احساس با مشکلات جسمی مرتبط با سن و حفظ عزت نفس و احساس شایستگی (کلینکه، ۲۰۰۱) می تواند احساس سردرگمی و بلا تکلیفی را بوجود آورد.

ملاحظه شد که پرسشنامه سنجش نشانگان بازنشستگی از پایایی قابل قبولی (به جز یک زیر مقیاس) برخوردار بوده است و ضرایب آلفای کرونباخ (به عنوان معیار همسانی درونی) در سطح نسبتاً بالایی بوده اند. همچنین همسانی درونی و همبستگی قابل قبول سؤالهای زیر مقیاس ها با نتیجه کل آزمون در هر یک از چهار زیر مقیاس، شواهد دیگری برای حمایت از روایی سازه آزمون محسوب می شوند. باید توجه داشت که به دلیل تازه بودن موضوع، به نظر می رسد به منظور استفاده دقیق تر از پرسشنامه سنجش نشانگان بازنشستگی نیاز باشد که این پرسشنامه در سطح وسیعتری اجرا گردد. با در نظر گرفتن موقعیت جغرافیایی محل سکونت بازنشستگان، عدم امکان مراجعه برخی از بازنشستگان به کانون های بازنشستگی، میزان برخورداری متفاوت بازنشستگانی که به کانونها مراجعه می کنند و بخصوص آنان که به عضویت در کانونهای بازنشستگی تمایلی نشان نمی دهند، ضرورت انجام پژوهش های دیگر احساس می شود. استفاده از این مقیاس یافته هانه تنها برای بازنشستگان و کانونهای بازنشستگی سودمند است، بلکه سازمانها می توانند در جهت کاهش اثرات منفی بازنشستگی، از این مقیاس و یافته ها برای افرادی که در مرحله بازنشسته شدن هستند نیز بهره برداری نمایند.

منابع

- اردبیلی، یوسف. (۱۳۷۹). بازنشستگی. تهران: انتشارات کویر.
- براتی، ه.، عریضی، ح. (۱۳۸۸). رابطه تعهد و مرکزیت کار با توجه به متغیرهای تعدیل کننده سلامت روان شناختی و سازگاری با بازنشستگی و تاثیر آماده سازی کارکنان برای بازنشستگی در بهبود تعهد و سلامت روان شناختی آنان). فصلنامه سلامت کار ایران. دوره ۶. شماره ۴.
- شیخی، م. ت. (۱۳۸۰). (پدیده رو به رشد سالمندی در آسیا- پژوهشی مقایسه ای از دیدگاه جامعه شناسی). مجموعه مقالات برتر (موضوع بازنشستگی) جشنواره شهید رجایی. تهران: سازمان بازنشستگی.
- کلینکه، کی. ال. (۱۳۸۰). مهارتهای زندگی. ترجمه: شهرام محمد خوانی، تهران: انتشارات اسپند هنر.
- کاپلان، ه.، سادوک، ب. (۱۳۸۲). خلاصه روانپزشکی علوم رفتاری- روانپزشکی بالینی. ترجمه: نصرت ا. پورافکاری. جلد اول و دوم، چاپ اول، تهران: نشر شهر آب.
- کیانپور قهفرخی، ف. زندیان، خ. (۱۳۸۹). بررسی شاخص سلامتی بازنشستگان ساکن اهواز. مجله علمی پزشکی. دوره ۹. شماره ۵.

عالی، ش. (۱۳۷۷)، جنبه های عاطفی، روانی و اجتماعی بازنشستگان در شرایط موجود و شیوه بهبود و ارتقاء آن، مجموعه مقالات اولین همایش بازنشستگان کشوری، جشنواره شهید رجایی. تهران: انتشارات سوره. ۸۵-۹۲

علیخانی، و. (۱۳۸۱)، پیری از دیدگاه های مختلف، تهران: سازمان انجمن اولیاء و مربیان.
 میچل، تی. آر. (۱۳۷۷). مردم در سازمانها. ترجمه: حسین شکر کن. چاپ دوم، تهران: انتشارات رشد.
 میشارا. بی. ل، رایدل. آر. ج. (۱۳۸۲). روان شناسی بزرگسالان. ترجمه: حمزه گنجی، الما داویدیان و فرنگیس حبیبی. چاپ پنجم، تهران: انتشارات اطلاعات.
 هادیان، ن. (۱۳۷۶)، بررسی میزان عزت نفس بازنشستگان آموزش و پرورش شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی تهران.

- Adams, G. (1999). Career- related variables retirement age. An extension of beefs model, *Journal of Vocational Behavior*, 55, 221-235.
- Adams, G. A., & Beehr, T. A. (1998). Turnover and retirement: A comparison of their similar and differences. *Personnel Psychology*, 51, 643-665.
- Beehr, T. A., Glazer, S., Nielso, N. L., & Farmer, S. J. (2000). Work and nonworking predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 206-225.
- Beehr, T.A. (1986). The process of retirement: Are view and recommendation for future investigation. *Personnel psychology*, 39, 31-55.
- Berkovec, J., Stern, S., (1991). Job Exit Behavior of Older Men. *Econometrical* 59(1), 189-210.
- Bide Well, J. Griffin, B. Hesketh, B. (2005). Timing of retirement, Including a delay discounting perspective in retirement models. *Journal of vacation al Behavior*, 68, 368-387.
- Bingely, P., Datta Gupta, N., Pedersen, P. J., (2001). The Effects of pension programmed Incentives on Retirement Behavior in Denmark, CLS Working papers 01-8, Aarhus school of Business, Centre for Labor Market and social Research. Available at: www.elsevier.com.
- Bingley, P., Lanot, G., (1996). Danish private sector wage policies and male retirement decision. Memo. Centre for Labor Market and social Research, Denmark. Available at: www.elsevier.com.
- Blundell, R., Meghir, C., Smith, S., (2002). Pension incentives and the pattern of early retirement. *The Economic Journal* 112, c153-c170.
- Ehsan, L. (2010). The impact of retirement on psychological well-being in Canada Original *Journal of Socio-Economics*, Volume 40, Issue 4, August 2011, Pages 373-380.
- Ekertdt, D. J., Kosloski, K., & Deviney, S. (2000). The normative of retirement by older workers *Research on Agene* 22, 3-22. Available at: www.Elsevier.com.
- Erikson, J. M., Erikson, E. H., & Kinnock, H. (1986). *Vital involvement in old age*. New York: Norton.
- Feldman, D. C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19, 285-311.
- Fretz, B. R., Kluge, N. A., Ossana S. M., Jones, S. M., & Marianas, M. W. (1989). Intervention targets for reducing preretirement anxiety and depression. *Journal Of Counseling Psychology*, 36 (3) , 301-307.
- Gown, M. (1994). A Preliminary investigation of factors affecting appraisal of the decision to take early retirement. *Journal of Employment counseling*, 35(3), 124-137.

- Gustman, A. L., Steinmeier, T. L. (1986). A structural model. *Econometrical* 54(3), 555- 584.
- Heidrich, S. M., & Ryff, C. D. (1993b). The role of social comparisons processes in the psychological adaptation of elderly adults. *Journal of Gerontology*, 48, 127-136.
- Kamptner, N.L. (1989). Personal Possessions And Their Meanings In Old Age. In S. Spacapan & S. Oskamp (Eds.), *The Social Psychology Of Aging*. (pp. 165-196). Newbury park, CA: Sage.
- Kerkhofs, M. Lindeboom, M. Theeuwes, J. 1999. Retirement, Financial Incentives And Health. *La bour Economics* 6, 203-227
- Langer E. J. Beck. P., Jan Off-Busman, R., & Timke, C. (1984). An exploration of relationships among mindfulness, longevity, and senility. *Academic psychology Bulletin*, 6, 211-226.
- Luthans, F., Vogelgesang, G., Lester, P.B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency, *Human Resource Development Review*, 5, 1.
- Luthans, F., Youssef, C., Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*, Oxford University Press.
- Lumsdaine, R., Stock, J, M Wise, D., (1990). Three Models Of Retirement: computational complexity versus predictive validity. NBER working paper, vol. 3558. National bureau of economic research, Cambridge.
- Reich, J. W., & Zoutra, A.J. (1991). University of Chicago press, Chicago, pp. 317-379. Available at: www.sciencedirect.com.
- Reker, G. T., Wong, P. T. P. (1985). Personal Optimism, Physical Mental Health. In J. Ebirren & J. Livingston (Eds). *Cognition, stress, and aging* (pp. 134-173) Englewood cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Rust, J., (1990). Behavior of male workers at the end of the life cycle: an empirical analysis of states and controls. In: Wies, D.A. (ed), *issues in the economics of age*.
- Rust, J., (1989). a dynamic programming model of retirement behavior. In wise, D. A. (Ed), *the economics of aging*. University of Chicago press, Chicago, pp. 359-398. Available at: www.sciencedirect.com.
- Sabrina. W. P, Rupendra. Sh, Deborah. S and Megan P (2010). Health problems and retirement due to ill-health among Australian retirees aged 45-64 years. Available at: www.sciencedirect.com.
- Taylor, M. A., & Shore, L. M. (1995). Predictors of planned retirement age: An application of Beehr's model. *Psychology and Aging*, 10, 76-83.
- Varies, M. K, (2003). The retirement syndrome: The psychology of letting go. *European Management, Journal* vole 21, No 6, (pp 707-716). Available at: www.elsevier.com.