

دانش و پژوهش در روان‌شناسی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)
شماره سی و چهارم - زمستان ۱۳۸۶
صص ۹۳ - ۱۱۶

ساخت و اعتباریابی مقیاس نشانگان در آستانه بازنشستگی در افراد در آستانه بازنشستگی شهر اصفهان

خاطره بزرگمهری بوذرجمهری^۱ - محسن گل‌پرور^۲ - ابوالقاسم نوری^۳

چکیده

این پژوهش با هدف ساخت و اعتباریابی مقیاس نشانگان در آستانه بازنشستگی در افراد در آستانه بازنشستگی (اعم از زن و مرد که حداکثر پنج سال تا بازنشستگی آنان باقی مانده است) در ادارات و سازمانهای دولتی اصفهان در بهار سال ۱۳۸۶ اجرا شد. به منظور دستیابی به هدف پژوهش از میان کارمندان در آستانه بازنشستگی، ۴۸۷ نفر با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (برحسب جنسیت) انتخاب شدند. با استفاده از مصاحبه مقدماتی، متون نظری و مشورت با صاحب‌نظران و شناسایی عوامل نشان‌دهنده نشانگان در آستانه بازنشستگی، یعنی مجموعه احساسات و نشانه‌هایی که افراد بازنشسته تجربه می‌کنند، پرسشنامه‌ای شامل ۶۸ سؤال تدوین و پس از اجرای مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از کارمندان رسمی، پرسشنامه‌ای ۴۶ سؤالی از آن استخراج شد. ملاک

Email:BozorgmehriBuzar@yahoo.com

۱- کارشناس ارشد روان‌شناسی

۲- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

۳- دانشیار گروه روان‌شناسی دانشکده علوم تربیتی اصفهان

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 (۴۸۷ نفر)، روایی سازه آزمون با استفاده از تحلیل عوامل اکتشافی و با چرخش از نوع واریماکس بررسی شد. در تحلیل عاملی چهار عامل استخراج شد. این چهار عامل می‌توانستند، در مجموع ۵۷/۰۶ درصد از واریانس کل را تبیین کنند. آلفای کرونباخ عوامل چهارگانه به ترتیب معادل ۰/۹۰، ۰/۶۲، ۰/۴۸ و ۰/۶۰ بوده که در سطح $P < ۰/۰۱$ معنادار بوده‌اند. آلفای کرونباخ کل آزمون نیز معادل ۰/۸۸ محاسبه شده است.

کلید واژه‌ها: کار، کارمند، بازنشستگی، نشانگان در آستانه بازنشستگی، اعتباریابی.

مقدمه

کار بخشی از زندگی ما را تشکیل می‌دهد. هر یک از روزهای ما، در ارتباط با کار ما سازمان می‌یابد، زیرا کار، ساعت بیدار شدن، غذا خوردن و بازگشت به خانه را بر ما تحمیل می‌کند. کار ما را وادار می‌کند که برای زمان برنامه‌ریزی کنیم. همچنین کار، انتخاب لباسی را که می‌پوشیم و جایی را که مسکن می‌گزینیم و همچنین طبقه اجتماعی - اقتصادی را که به آن تعلق داریم به وجود می‌آورد (وندر زندن، ترجمه گنجی، ۱۳۷۸). آدام اسمیت معتقد است که سعادت و ثروت هر ملت، بسته به نیروی کار مردم آن دارد. هنری میلر می‌گوید: کار و زندگی، لازم و ملزوم یکدیگرند، کار کن برای زندگی و زندگی کن برای کار. هنری فورد معتقد است شخصی که از کار می‌گریزد، از زندگی می‌گریزد. اسکار وایلر نیز گفته است که هر چه کار سخت باشد، بیکاری از آن سخت‌تر است (شاملویی، ۱۳۸۰، نقل از ساعتچی، ۱۳۸۳).

کار فعالیتی است که انسان با آن بر زندگی خود تسلط می‌یابد. تقریباً بین همه تجربه‌ای مشترک است، ولی از نقش جامعه در تولید کار و معنا و مفهوم بخشیدن به آن نیز نباید غافل شد. اکثر ما با مشارکت دیگران کار می‌کنیم و هر یک از ما برای دیگران کار انجام می‌دهیم (شرترز، ترجمه زندی، ۱۳۶۶). بشر به علت‌های گوناگون به این نتیجه رسیده است که اگر به‌طور گروهی کار کند، موفق‌تر است (میچل، ترجمه شکرکن، ۱۳۷۷). پس اقدام به تشکیل گروه‌های کاری نموده و اسامی متفاوتی نظیر سازمان، اداره، نهاد و نظایر این را برای آن انتخاب کرده است، در نتیجه با به‌وجود آمدن ادارات

و سازمانها بقیه ارکان تشکیل دهنده آن نیز تعاریف ویژه خود را پیدا می کنند. از آن جمله می توان نیروی انسانی را نام برد که یکی از رکن های مهم در سازمان به حساب می آید و با عنوان کارکنان شناخته می شود. کارمند شخصی است که در یکی از وزارتخانه ها یا شرکتها یا مؤسسات مشغول به خدمت است. در کشور ما برابر با ماده چهار مجموعه قوانین استخدام کشوری، مستخدمان وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون از دو نوع رسمی و پیمانی خارج نخواهند بود. برابر ماده پنج مجموعه قوانین استخدام کشوری مستخدم رسمی کسی است که به موجب حکم رسمی در یکی از گروه های جدول های حقوق موضوع ماده ۳۰ برای تصدی یکی از مقام های سازمانی وزارتخانه یا مؤسسات دولتی مشمول این قانون، استخدام شده باشد (محمد نوری، ۱۳۸۶، ص ۶).

دوره کارمندی معمولاً سه مرحله دارد؛ مرحله اول ورود است، که با به دست آوردن کار و احساس سرزندگی همراه است. مرحله دوم تحکیم است، که در آن به تدریج افراد احساس قدرت و تکامل می کنند، نتیجه می گیرند و در آخر مرحله تنزل است. یعنی زمانی که فرد ایده جدیدی نداشته باشد و به راه حل های از قبل تعیین شده تکیه کند و مشکلات را از روی طرح های تکراری که دیگر نشانه های خلاقیت در آن نیست حل کند (وریس، ۲۰۰۳). برای بسیاری از محققان این سؤال مطرح است که آیا دوره تنزل مقارن با زمان بازنشسته شدن است یا زمانی که فرد به سالهای پایانی کار خود می رسد، زمان تنزل او و عدم خلاقیتش است؟ یکی از عامل های پیش بینی کننده مهم در بازنشستگی خودکارآمدی است و عزت نفس بالا با میل نداشتن به بازنشستگی پیش از موعد در ارتباط است (گوون، ۱۹۹۸). هر چه خودکارآمدی بیشتر باشد، سطح اضطراب قبل از بازنشستگی پایین تر است (فرتز، کلوگ، اوسانا، جونز و مری کانگاس، ۱۹۸۹). در عین حال افراد با نزدیک شدن به زمان بازنشستگی به مسائل مربوط به آن بیشتر توجه می کنند (اکرت، کوسلوکی و دوینی، ۲۰۰۰). انتخاب یک زمان برای بازنشستگی فرد را متوجه مسائل فردی، روانی، سازمانی و حتی سن بازنشستگی می کند (آدامز، ۱۹۹۹؛ بیهر، ۲۰۰۰؛ فلدمن، ۱۹۹۴؛ تیلور و شور، ۱۹۹۵).

زمان بازنشسته شدن موضوعی است که مورد توجه بسیاری از دولت ها قرار گرفته است. برای افراد تصمیمات بازنشستگی از کار به معنای ارزیابی پیچیده از کار،

مسائل فردی و مالی و احتمالاً پیامدهای سلامتی و مشکلات مالی است (بیدول، گریفین و هس‌کت، ۲۰۰۵). در برخی کشورهای صنعتی زمان بازنشستگی بین ۶۲ تا ۶۷ سال است، ولی این موضوع در کشور ما براساس سنوات خدمت تعریف شده که ۳۰ سال تمام است. در برخی از اداره‌ها و مؤسسات افرادی که در رده‌های بالای مدیریتی قرار دارند، براساس نیاز سازمان و تمایل خود فرد می‌توانند تا چند سال بیشتر کار کنند. به نظر می‌رسد از دست دادن مقام (منزلت اجتماعی)، درک و فهم، درآمد، پیر شدن جسمی و تنش هیجانی که همگی عوارض ترک کردن کار است، مایوس‌کننده باشد و نبود فرهنگ سازمانی حمایت‌کننده و فشارهای اجتماعی این یأس را تشدید می‌کند. ترک کردن کار به‌خصوص برای افرادی که به کار خود علاقه‌مند هستند، بسیار دشوار است. به‌ویژه وقتی احساس کنند تمام تلاش خود را کرده، ولی از عملکرد خود راضی نیستند و احساس تنهایی و پوچی و یا مفید نبودن کنند و دیگر مفهوم روشنی از کار کردن نداشته باشند، در این زمان پدیده‌ای به نام نشانگان بازنشستگی بروز می‌کند. نشانگان بازنشستگی^۱ به مشکلات کسانی که در شرف بازنشستگی هستند، می‌پردازد و در مورد برخی موانع مالی، اجتماعی و روان‌شناختی و همچنین ترک کردن خوشایند بحث می‌کند، همچنین برخی فرایندهای روان‌شناسی تأثیرگذار بر بازنشستگی که عبارت‌اند از تجربه هیچ نبودن، ترس از بازنشستگی و عقده میراث بر جا گذاشتن^۲ را توصیف می‌کند (وریس، ۲۰۰۳).

شیوه زندگی سالهای پیش از بازنشستگی و برنامه‌ریزی آن، در رضایت بعد از بازنشستگی نقش مهمی دارد. وقتی بازنشستگی به شیوه مناسب به اطلاع فرد می‌رسد و به تدریج برنامه‌ریزی می‌شود، به‌ویژه زمانی که با درخواست خود فرد همراه است شخص خیلی راحت با آن کنار می‌آید (وندر زندن، ترجمه گنجی، ۱۳۷۸). قبل از بازنشستگی ممکن است فرد بر اثر عواملی مانند ناامیدی از آینده، از دست دادن شغل، از دست دادن پویایی خود، جایگزین شدن نیروهای جوان به جای خود و به هم خوردن برنامه روزانه دچار بحرانهای روحی شود (میرشریفا، ۱۳۸۵). حال اگر افرادی که در آستانه

1 – Retirement syndrome

2 – The Edifice Complex

بازنشستگی هستند، رها شوند تا در افکار مثبت و منفی خود غرق شوند و هیچ کمک یا آماده‌سازی از جانب سازمان صورت نگیرد، آنها در خشم و عصبانیت و ناراحتی فرو می‌روند و زمان زیادی طول می‌کشد تا با این واقعیت کنار بیایند (وریس، ۲۰۰۳).

بنابر نظر وان‌گنر (۱۹۶۰) جوامعی که کمتر پیشرفته‌اند سه نوع آداب و رسوم انتقالی دارند: جدایی، انتقالی و ارتقا. آداب انتقال و ارتقا در جوامع پیشرفته فراوان است، ولی به‌طور مشخص هیچ آدابی، غیر از آداب بازنشستگی و طلاق، برای جدایی وجود ندارد. بازنشستگی یعنی جدایی از نقش و پس از بازنشستگی دیگر انسان مجبور نیست، کاری را انجام دهد که دیگران می‌خواهند، بلکه کاری را انجام می‌دهد که خودش می‌خواهد و نکته حساس همین جاست. از آنجا که فرد دیگر از طریق انتظارات بیرونی راهنمایی نمی‌شود و عادت ندارد، کاری را که خودش می‌خواهد انجام دهد، ممکن است بیش از آنکه خود را آزاد احساس کند، خود را سرگردان، مضطرب و افسرده احساس کند (کرافور، ۱۹۷۳؛ نقل از میشارا، ۱۹۸۴).

به نظر می‌رسد در دوران میانسالی افراد با گذر از مرحله کار، با مرحله بازنشستگی روبه‌رو هستند. سؤال مهم آن است که آیا مجموعه احساسات و نشانه‌های در آستانه بازنشستگی قابل تشخیص و اندازه‌گیری هستند؟ وضعیت کارکنان در آستانه بازنشستگی از نظر این نشانه‌ها چگونه است؟ برای پاسخ به این سؤال ابزاری لازم است تا با آن بتوان سنجش اولیه را انجام داد و در مراحل بعد برای رفع احساسات منفی و آسیب‌های روانی احتمالی یا بهبود وضعیت سلامت روانی کارکنان در آستانه بازنشستگی برنامه‌ریزی کرد.

برای پاسخ به این سؤال، ابزاری به‌صورت علمی تهیه نشده بود و ضرورت وجود آن کاملاً احساس می‌شد. بنابراین پژوهشگران بر آن شدند مقیاسی بسازند و هنجاریابی کنند. لازم به ذکر است، مقیاسی در این زمینه چه در تحقیقات خارجی و چه در تحقیقات داخلی یافت نشد. به‌منظور شناساندن بهتر پدیده نشانگان در آستانه بازنشستگی و ایجاد زمینه مطالعه بیشتر برای ارتقای سطح کیفیت زندگی کارکنان در آستانه بازنشستگی این پرسشنامه ساخته شد. بدین ترتیب سؤال‌های پژوهش به‌صورت زیر بیان شدند:

- ۱- مؤلفه‌های اصلی نشانگان در آستانه‌بازنشستگی در کارکنان در آستانه‌بازنشستگی کدام است؟
- ۲- آیا مقیاس نشانگان در آستانه‌بازنشستگی و زیرمقیاس‌های آن از روایی صوری، محتوایی و سازه‌ قابل قبول برخوردار هستند؟
- ۳- آیا مقیاس نشانگان در آستانه‌بازنشستگی و زیرمقیاس‌های آن از پایایی قابل قبولی برخوردار است؟

روش پژوهش

از آنجا که هدف از انجام این پژوهش ساخت و اعتباریابی مقیاس نشانگان در آستانه‌بازنشستگی در افراد در آستانه‌بازنشستگی بوده است، از روش پیمایشی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارمندان رسمی سازمانها و ادارات شهر اصفهان (تا بهمن ماه ۱۳۸۵) تشکیل می‌دادند، مشروط به اینکه کارمند رسمی باشند و پس از انتخاب در نمونه‌گیری، برای انجام پژوهش موافقت کرده باشند. به‌طور کلی تعداد کارمندانی که در این پژوهش شرکت داده شده‌اند، ۴۸۷ نفر بوده‌اند و ۳۰ نفر نیز برای اجرای پرسشنامه مقدماتی انتخاب شده‌اند.

برای نمونه‌گیری ابتدا به ادارات مراجعه شد و کارمندان در آستانه‌بازنشستگی هر سازمان و اداره مشخص گردید. با استفاده از قرعه‌کشی (تصادفی ساده) ۷ اداره انتخاب گردید. هر اداره حداقل ۳۰ نفر و حداکثر ۱۴۸ نفر از ۴۸۷ نفر نمونه را به خود اختصاص داده‌اند. مدیران ادارات انتخاب شده با اجرای این پژوهش موافقت کردند و همکاری لازم را انجام دادند.

برای جمع‌آوری اطلاعات از مقیاس نشانگان در آستانه‌بازنشستگی و پرسشنامه ویژگیهای جمعیت‌شناختی استفاده شد. پرسشنامه جمعیت‌شناختی با توجه به بررسیهای موجود و نظرات کارشناسان به‌صورت محقق‌ساخته تهیه گردید.

برای ساخت مقیاس نشانگان در آستانه‌بازنشستگی ابتدا منابع موجود، در دسترس و مرتبط با موضوع پژوهش بررسی شد. برای این کار مقاله «نشانگان بازنشستگی» از وریس (۲۰۰۳) به‌طور کامل ترجمه شد. سپس مقالات و منابع دیگر که مرتبط با موضوع بودند، بررسی و عوامل کلی و اولیه که در متون موجود ارائه شده بودند،

جمع‌آوری گردیدند. همچنین در مرحله مقدماتی، از مصاحبه‌هایی با کارمندان در آستانه بازنشستگی به همراه تکمیل پرسشنامه استفاده شد (۳۰ کارمند در آستانه بازنشستگی).

در مرحله بعد کلیه اطلاعات به دست آمده از این سه منبع جمع‌آوری شدند و براساس آنها سؤالهای اولیه ساخته شد. در این مرحله سؤالهایی 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 بررسی دقیق‌تر متغیرهای مورد نظر، پاسخ‌های پنج گزینه‌ای (هرگز، به ندرت، گاهی، اغلب و همیشه) برای سؤالها در نظر گرفته شد. در مرحله مقدماتی پرسشنامه اولیه روی ۳۰ نمونه مقدماتی (کارمندان در آستانه بازنشستگی) اجرا شد. پس از استخراج داده‌ها، تحلیل آماری روی آنها انجام شد به این صورت که همبستگی هر سؤال با کل آزمون و دخالت هر سؤال بر میزان همسانی درونی (آلفای کرونباخ) کل آزمون محاسبه شد. در مرحله بعد سؤالهای نهایی (۵۰ سؤال) برای پرسشنامه آماده گردید. ملاک‌های انتخاب هر سؤال برای پرسشنامه نهایی، داشتن رابطه مثبت هر سؤال با زیرمقیاس مربوط به آن سؤال و استقلال محتوایی نسبی سؤال نسبت به سؤالهای دیگر براساس سازه‌های نظری و در نهایت نظر کارشناسان بوده است. براساس این محاسبات و براساس ویژگیهای روان‌سنجی مربوط به سؤالها و آزمون، ۵۰ سؤال نهایی که دارای این ویژگی بودند، برای پرسشنامه نهایی انتخاب شد. در مرحله بعد با اجرا بر روی ۴۸۷ نفر (کارمندان در آستانه بازنشستگی)، پژوهش انجام شد و روایی و پایایی آزمون بررسی شد.

برای بررسی روایی محتوایی آزمون، پس از سازه‌های نظری موجود و استخراج سؤالها، تنی چند از کارشناسان پرسشنامه را از نظر روایی محتوایی بررسی کردند و پس از تأیید آنان مراحل بعد انجام شد.

برای بررسی روایی سازه آزمون، سؤالهای استخراج شده براساس منابع نظری موجود از طریق تحلیل عاملی اکتشافی بررسی شدند. پس از حذف سؤالهایی که با زیرمقیاس مربوط رابطه مثبت نداشتند، و حفظ سؤالاتی که دارای بارعاملی $0/4$ بر روی یک عامل و بارعاملی $0/3$ بر روی یک عامل بودند و حذف سؤالهایی که روی چند عامل دارای بارعاملی بالا بودند، ۴۶ سؤال باقی ماند (در مورد سؤالهایی که دارای بار

عاملی نسبتاً بالا بر روی بیش از یک عامل بودند، این سؤالها روی عاملی قرار گرفت که بیشترین بار عاملی را داشتند). در تحلیل عوامل مرتبه اول تعداد ۱۳ عامل که نسبتاً زیاد بودند، به دست آمد. برای استخراج عوامل کلی‌تر، تحلیل عوامل مرتبه دوم صورت پذیرفت و چهار عامل از آن به دست آمد:

عامل اول: در مجموع ۳۰ سؤال (۳، ۷، ۱۱، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۱۷، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۵، ۳۷، ۳۹، ۴۰، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۸، ۴۹ و ۵۰) بر روی عامل اول قرار گرفتند. این عامل برحسب محتوای سؤالها، «انتظارات و حالات متعارض» نام گرفت.

عامل دوم: در مجموع ۵ سؤال (۱، ۸، ۱۲، ۳۸، ۴۳) بر روی عامل دوم قرار گرفتند. این عامل برحسب محتوای سؤالها، «رهایی و آزادی» نامگذاری شد.

عامل سوم: در مجموع ۴ سؤال (۴، ۹، ۱۰، ۱۸) بر روی عامل سوم قرار می‌گرفتند. این عامل برحسب محتوای سؤالها، «دوراندیشی» نامگذاری شد.

عامل چهارم: در مجموع ۷ سؤال (۵، ۶، ۱۵، ۲۳، ۳۶، ۴۱، ۴۲) بر روی عامل چهارم قرار گرفتند. این عامل برحسب محتوای سؤالها، «تصورات و برنامه‌های پراکنده» نام گرفت.

در مجموع ۴۶ سؤال پرسشنامه بر روی چهار عامل قرار گرفتند که به هر عامل بین حداقل ۴ سؤال و حداکثر ۳۰ سؤال تعلق گرفته است.

برای نمره‌گذاری این آزمون ابتدا باید سؤالهای مربوط به هر یک از چهار زیرمقیاس آن مشخص می‌شدند. سپس برای محاسبه امتیاز هر سؤال، به گزینه «هرگز» یک امتیاز، به گزینه «به ندرت» دو امتیاز، به گزینه «گاهی» سه امتیاز، به گزینه «اغلب» چهار امتیاز و به گزینه «همیشه» پنج امتیاز تعلق می‌گیرد. برای محاسبه امتیاز در هر زیرمقیاس مجموع امتیازهای سؤالهای مربوط به آن مقیاس جمع شده به عنوان امتیاز آن زیرمقیاس محسوب می‌گردد. در صورتی که لازم باشد، نمره کل آزمون محاسبه گردد، نمره کلیه سؤالها با هم جمع می‌شود (یا نمره مربوط به چهار زیرمقیاس با هم جمع می‌شوند). هر چه نمره کسب شده بیشتر باشد، نشان‌دهنده وجود نشانه‌های در آستانه بازنشستگی بیشتر در فرد است.

روش تحلیل داده‌ها

به تناسب اهداف و سؤالهای پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. تمامی عملیات آماری با رعایت کامل سطح اندازه‌گیری متغیرها (فاصله‌ای، ترتیبی یا طبقه‌ای) و با استفاده از نرم‌افزار SPSS^{۱۴} انجام شده است. برای استخراج سؤالهای اصلی و نهایی پرسشنامه (۴۶ سؤال) از ضریب همبستگی هر سؤال با کل آزمون استفاده شد. برای بررسی روایی محتوایی به نظرخواهی از کارشناسان اکتفا شد. در بررسی روایی سازه از تحلیل عوامل به شیوه مؤلفه‌های اصلی و از چرخش عوامل از نوع واریماکس استفاده شد. در بررسی پایایی از شیوه همسانی درونی آلفای کرونباخ و ضرایب تنصیف گاتمن و اسپیرمن - براون استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش در دو قسمت مربوط به شواهد روایی و دیگری مربوط به شواهد پایایی، به این شرح ارائه شده‌اند: قسمت اول: شواهد مربوط به روایی مقیاس نشانگان در آستانه بازنشستگی.

اشتراکات ۵۰ سؤال نهایی پرسشنامه سنجش نشانگان در آستانه بازنشستگی در جدول ۱، ارائه شده‌اند.

چنانکه در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، اشتراک سؤالهای پنجاه‌گانه سؤال نهایی بین ۰/۳۸۰ (برای سؤال نوزدهم) تا ۰/۷۲۲ (برای سؤال پنجم) در نوسان بوده است. با نگاهی به این جدول مشاهده می‌شود که سؤالهای پنجم (۰/۷۲۲)، دوازدهم (۰/۷۱۰)، سی و نهم (۰/۶۸۸)، چهارم (۰/۶۶۷)، هجدهم (۰/۶۶۴)، چهارم (۰/۶۵۶)، بیست و هفتم (۰/۶۵۴)، سی و هفتم (۰/۶۴۲) دارای بیشترین اشتراک بوده‌اند و در مقابل سؤالهای نوزدهم (۰/۳۸۰)، دوم (۰/۴۰۹)، بیست و هشتم (۰/۴۵۰)، سی و چهارم (۰/۴۶۱)، هفتم (۰/۴۶۹)، پانزدهم (۰/۴۷۳) و یازدهم (۰/۴۸۰) و چهل و ششم (۰/۴۸۲) دارای کمترین میزان اشتراک بوده‌اند.

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

سؤال	اشتراکات	سؤال	اشتراکات	سؤال	اشتراکات
۱	۰/۵۷	۱۸	۰/۶۶۴	۳۵	۰/۶۱۱
۲	۰/۴۰۹	۱۹	۰/۳۸۰	۳۶	۰/۵۳۵
۳	۰/۴۹۳	۲۰	۰/۵۷۲	۳۷	۰/۶۴۲
۴	۰/۶۶۷	۲۱	۰/۶۳۹	۳۸	۰/۶۰۷
۵	۰/۷۲۲	۲۲	۰/۶۱۰	۳۹	۰/۶۸۸
۶	۰/۵۸۸	۲۳	۰/۶۴۶	۴۰	۰/۶۵۶
۷	۰/۴۶۹	۲۴	۰/۶۱۰	۴۱	۰/۵۲۴
۸	۰/۶۴۳	۲۵	۰/۶۴۶	۴۲	۰/۵۰۲
۹	۰/۵۹۶	۲۶	۰/۶۱۴	۴۳	۰/۵۵۵
۱۰	۰/۶۴۳	۲۷	۰/۶۵۴	۴۴	۰/۵۷۴
۱۱	۰/۴۸۰	۲۸	۰/۴۵۰	۴۵	۰/۶۵۶
۱۲	۰/۷۱۰	۲۹	۰/۵۴۱	۴۶	۰/۴۸۲
۱۳	۰/۵۷۵	۳۰	۰/۶۲۴	۴۷	۰/۵۰۵
۱۴	۰/۵۶۵	۳۱	۰/۴۹۷	۴۸	۰/۶۱۸
۱۵	۰/۴۷۳	۳۲	۰/۵۴۵	۴۹	۰/۵۱۰
۱۶	۰/۶۲۲	۳۳	۰/۵۴۹	۵۰	۰/۶۳۱
۱۷	۰/۵۲۸	۳۴	۰/۴۶۱		

در جدول ۲ کل واریانس تبیین شده مقیاس براساس عوامل سیزده گانه استخراج شده مقیاس از طریق تحلیل عوامل (مرتبه اول) گزارش شده‌اند.

جدول ۲- درصد واریانس تبیین شده آزمون براساس عوامل
سیزده گانه در تحلیل عوامل مرتبه اول

شاخص‌های آماري	مقادیر ویژه اولیه		مجموع مجذورات بارهای عاملی استخراج شده		مؤلفه‌ها
	کل	درصد	کل	درصد	
اول	۹/۸۴۱	۱۹/۶۸۲	۹/۸۴۱	۱۹/۶۸۲	درصد تجمعی واریانس تبیین شده
دوم	۳/۵۶۵	۷/۱۳۱	۳/۵۶۵	۷/۱۳۱	واریانس تبیین شده
سوم	۲/۴۹۹	۴/۹۹۷	۲/۴۹۹	۴/۹۹۷	
چهارم	۱/۸۲۵	۳/۶۴۹	۱/۸۲۵	۳/۶۴۹	
پنجم	۱/۴۹۴	۲/۹۸۹	۱/۴۹۴	۲/۹۸۹	
ششم	۱/۳۷۱	۲/۷۴۲	۱/۳۷۱	۲/۷۴۲	
هفتم	۱/۳۲۴	۲/۶۴۸	۱/۳۲۴	۲/۶۴۸	
هشتم	۱/۲۴۵	۲/۴۹۱	۱/۲۴۵	۲/۴۹۱	
نهم	۱/۱۸۳	۲/۳۶۷	۱/۱۸۳	۲/۳۶۷	
دهم	۱/۱۴۶	۲/۲۹۳	۱/۱۴۶	۲/۲۹۳	
یازدهم	۱/۱۱۴	۲/۲۲۸	۱/۱۱۴	۲/۲۲۸	
دوازدهم	۱/۰۵۲	۲/۱۰۵	۱/۰۵۲	۲/۱۰۵	
سیزدهم	۱/۰۲۶	۲/۰۵۳	۱/۰۲۶	۲/۰۵۳	

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، سیزده عاملی که در تحلیل عوامل مرتبه اول دارای ارزش ویژه بالاتر از یک بوده‌اند، استخراج شده که ارزش ویژه عامل اول معادل ۹/۸۴۱ محاسبه شده و ۱۹/۶۸۲ درصد از واریانس پرسشنامه را تبیین می‌کند.

ارزش ویژه محاسبه شده برای عامل دوم معادل $3/565$ محاسبه شده $7/131$ درصد واریانس پرسشنامه را تبیین می‌کند. بدین ترتیب مؤلفه‌های سوم تا هیجدهم که به مؤلفه‌های استخراج شده افزوده شده بر میزان واریانس تبیین شده پرسشنامه افزوده شده است. عامل اول بیشترین واریانس را تبیین می‌کند و به تدریج این میزان برای عوامل بعدی کاهش می‌یابد. در ستون مربوط به درصد تجمعی واریانس تبیین شده، مشاهده می‌شود. سیزده عامل استخراج شده در مجموع $57/373$ درصد از واریانس کل آزمون را تبیین کرده‌اند. از روش تحلیل عوامل با روش مؤلفه‌های اصلی برای تحلیل‌های ارائه شده در جدول ۲ استفاده شده است. در این روش اولین مؤلفه اصلی در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها، واریانس بیشتری را از کل آزمون تبیین می‌نماید، چنین شرایطی برای عوامل معرفی شده در جدول ۲ به خوبی مشهود است. در ستون مجموع مجذورات بارهای عامل استخراج شده نیز نسبت واریانس تبیین شده آزمون به وسیله هر یک از عوامل ارائه شده است. در جدول ۳ ماتریس مؤلفه‌های چرخش داده شده براساس روش واریماکس ارائه شده‌اند.

همان‌طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، سؤالات دوازدهم، چهاردهم، پانزدهم، شانزدهم، بیستم و بیست و پنجم بر روی یک عامل، بار عاملی بالاتر از $0/4$ داشته‌اند. در صورت وجود سؤالاتی که دارای بار عاملی کمتر از $0/4$ بود برای این سؤالات بار عاملی $0/3$ در نظر گرفته شدند. برای رعایت مستقل بودن عوامل، سؤالاتی که صرفاً بر روی یک عامل بار عاملی داشته‌اند در درجه اول انتخاب شدند. دو سؤال ۳۶ و ۴۵ شرایط حذف را داشتند، لذا در همین مرحله حذف شدند. چنانکه سؤالاتی وجود داشت که بر روی بیش از یک عامل بارهای متفاوتی داشت، برای عاملی انتخاب شد که دارای بیشترین بار عاملی بود. از آنجا که تحلیل عوامل مرتبه اول ۱۳ عامل (نسبتاً زیاد) به دست داد برای تعیین عوامل کلی‌تر تحلیل عوامل مرتبه دوم انجام پذیرفت. اشتراکات ۱۳ مؤلفه استخراج شده پرسشنامه مقیاس نشانگان در آستانه بازنشستگی در تحلیل عوامل دوم در جدول ۴ ارائه شده‌اند.

جدول ۴- اشتراکات عوامل سیزده‌گانه استخراج شده در تحلیل عوامل مرتبه دوم پرسشنامه نشانگان در آستانه بازنشستگی

مؤلفه	اشتراکات	مؤلفه	اشتراکات	مؤلفه	اشتراکات
۱	۰/۷۸۲	۶	۰/۷۴۶	۱۱	۰/۶۹۵
۲	۰/۶۲۷	۷	۰/۳۷۳	۱۲	۰/۱۹۶
۳	۰/۷۶۱	۸	۰/۵۷۴	۱۳	۰/۳۴۱
۴	۰/۷۴۶	۹	۰/۵۸۳		
۵	۰/۳۵۷	۱۰	۰/۶۶۶		

چنانکه در جدول ۴ ملاحظه می‌شود اشتراک مؤلفه‌های سیزده‌گانه بین ۰/۱۹۶ (برای مؤلفه دوازدهم) تا ۰/۷۸۲ (برای مؤلفه اول) در نوسان بوده است. همچنین مشاهده می‌شود که مؤلفه‌های سوم (۰/۷۶۱)، ششم (۰/۷۴۶)، یازدهم (۰/۶۹۵)، دهم (۰/۶۶۶) و دوم (۰/۶۲۷) دارای بیشترین اشتراک بوده‌اند و در مقابل مؤلفه‌های دوازدهم (۰/۱۹۶)، سیزدهم (۰/۳۴۱)، پنجم (۰/۳۵۷) و هفتم (۰/۳۷۳) دارای کمترین میزان اشتراک بوده‌اند.

در جدول ۵ کل واریانس تبیین شده مقیاس براساس عوامل چهارگانه استخراج شده آزمون از طریق تحلیل عوامل (مرتبه دوم) گزارش شده‌اند. همان‌طور که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، چهار عاملی که دارای ارزش ویژه بالاتر از یک بوده‌اند، استخراج شده که ارزش ویژه عامل اول ۳/۳۳۰ محاسبه شده و ۲۵/۶۱۶ درصد از واریانس پرسشنامه را تبیین می‌کند. ارزش ویژه محاسبه شده برای عامل دوم معادل ۱/۸۰۴ می‌باشد که ۳۹/۴۹۲ درصد از واریانس آزمون را تبیین می‌کند. عامل سوم دارای ارزش ویژه‌ای معادل ۱/۱۸۵ می‌باشد که ۴۸/۶۰۶ درصد از واریانس آزمون را تبیین می‌کند. عامل چهارم نیز با داشتن ارزش ویژه‌ای معادل ۱/۰۹۹، ۵۷/۰۶۱ درصد از واریانس آزمون را تبیین می‌کند. عامل اول بیشترین واریانس را تبیین می‌کند و به تدریج این میزان برای عوامل بعدی کاهش می‌یابد. در ستون مربوط به درصد تجمعی واریانس تبیین شده، مشاهده می‌شود چهار عامل استخراج شده در مجموع ۵۷/۰۶۱ درصد

از واریانس کل آزمون را تبیین کرده‌اند. 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 ۶ ماتریس مؤلفه‌های چرخش داده شده براساس روش واریماکس ارائه شده‌اند.

جدول ۵- درصد واریانس تبیین شده آزمون براساس عوامل چهارگانه

مجموع مجذورات بارهای عاملی			مقادیر ویژه اولیه		شاخص‌های آماری
درصد تجمعی واریانس تبیین شده	درصد واریانس تبیین شده	کل	درصد تجمعی واریانس تبیین شده	درصد واریانس تبیین شده	کل مؤلفه‌ها
۲۵/۶۱۶	۲۵/۶۱۶	۳/۳۳۰	۲۵/۶۱۶	۲۵/۶۱۶	اول
۳۹/۴۹۲	۱۳/۸۷۶	۱/۸۰۴	۳۹/۴۹۲	۱۳/۸۷۶	دوم
۴۸/۶۰۶	۹/۱۱۴	۱/۱۸۵	۴۸/۶۰۶	۹/۱۱۴	سوم
۵۷/۰۶۱	۸/۴۵۵	۱/۰۹۹	۵۷/۰۶۱	۸/۴۵۵	چهارم

همان‌طور که در جدول ۶ ملاحظه می‌شود، مؤلفه‌های اول، دوم، پنجم و چهاردهم بار عاملی بالاتر از ۰/۴ داشته‌اند، بر همین مبنا ملاک انتخاب برای این مؤلفه‌ها آن است که سؤال‌های مربوط از نظر محتوایی بررسی شده و به عاملی تعلق گرفته که به محتوای سؤال نزدیکتر بوده است. نکته دیگر آنکه کلیه قسمت‌هایی که با خط تیره (بدون ذکر بار عاملی) گزارش شده‌اند، نشان‌دهنده آن هستند که بار عاملی سؤالات بر روی این عوامل بسیار کوچک بوده است (کمتر از ۰/۴ و بیشتر در حد ۰/۱ تا ۰/۲). لازم به ذکر است که از پنج عامل استخراج شده در تحلیل عوامل مرتبه دوم، یک عامل دارای دو سؤال و ضرایب پایایی بسیار ضعیف به‌طور کلی حذف شد. بنابراین با تحلیل عوامل انجام شده چهار عامل به نامهای انتظارات و حالات متعارض

(۳۰ سؤال)، رهایی و آزادی (۵ سؤال)، دوران‌دیشی (۴ سؤال) و تصورات و برنامه‌های پراکنده (۷ سؤال) استخراج شد که در مجموع ۴۶ سؤال را در برمی‌گرفت. قسمت دوم: شواهد مربوط به پایایی پرسشنامه نشانگان در آستانه‌ی بازنشستگی

جدول ۶- ماتریس چرخش داده شده با روش واریماکس و بارهای عاملی مؤلفه‌ها بر عوامل چهارگانه

عوامل	اول	دوم	سوم	چهارم
مؤلفه‌های مرحله اول				
اول	۰/۸۷۰	—	—	—
دوم	۰/۷۸۲	—	—	—
سوم	—	۰/۸۶۱	—	—
چهارم	—	—	—	۰/۸۳۸
پنجم	۰/۴۶۷	—	—	—
ششم	—	—	۰/۸۲۹	—
هفتم	۰/۵۸۰	—	—	—
هشتم	۰/۶۶۰	—	—	—
نهم	—	—	۰/۷۰۷	—
دهم	۰/۶۳۷	—	—	—
یازدهم	—	۰/۷۶۳	—	—
دوازدهم	—	—	—	۰/۳۶۲
سیزدهم	۰/۵۷۳	—	—	—

در جدول ۷ ضرایب آلفای کرونباخ و دو نیمه‌آزمون برای چهار عامل استخراج شده ارائه شده‌اند.

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

عوامل	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ	ضریب دو نیمه آزمون گاتمن	ضریب دو نیمه آزمون اسپیرومن - براون
انتظارات و حالات متعارض	۳۰	۰/۹۰۷	۰/۸۱۶	۰/۸۱۶
رهایی و آزادی	۵	۰/۶۳۱	۰/۴۴۹	۰/۴۲۸
دوراندیشی	۴	۰/۴۸	۰/۴	۰/۴
تصورات و برنامه‌های پراکنده	۷	۰/۶	۰/۵	۰/۵
کل پرسشنامه	۴۶	۰/۸۸	۰/۷۹	۰/۷۶

همان‌گونه که در جدول ۷ ملاحظه می‌شود آلفای کرونباخ برای چهار عامل استخراج شده آزمون سنجش نشانگان در آستانه بازنشستگی به ترتیب معادل ۰/۹۰۷، ۰/۶۳۱، ۰/۴۸۰، ۰/۶۰۰ و برای کل آزمون معادل ۰/۸۸۰ بوده است. بنابراین مشاهده می‌شود آلفای کرونباخ به عنوان ضریب همسانی درونی سؤالات در حد بالایی بوده است. ضرایب دو نیمه آزمون گاتمن برای عوامل چهارگانه به ترتیب معادل ۰/۸۱۶، ۰/۴۴۹، ۰/۴۰۰، ۰/۵۰۰ و در حد نسبتاً بالا بوده‌اند. ضرایب دو نیمه آزمون اسپیرمن - براون برای عوامل چهارگانه به ترتیب معادل ۰/۸۱۶، ۰/۴۲۸، ۰/۴۰۰، ۰/۵۰۰ محاسبه شده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

پس از اجرای تحلیل عاملی سلسله‌مراتبی و صرفاً با حفظ ۴۶ سؤال از سؤالات اصلی پرسشنامه نهایی نشانگان در آستانه بازنشستگی، چهار مؤلفه اصلی انتظارات و حالات متعارض، رهایی و آزادی، دوراندیشی و تصورات و برنامه‌های پراکنده برای نشانگان در آستانه بازنشستگی شناسایی شد. چنانکه از مؤلفه‌های استخراج شده مشخص است، نشانگان در آستانه بازنشستگی مجموعه‌ای از احساسات نسبتاً متعارض مثبت و منفی را

در بر می‌گیرد. در عین حال یک مؤلفه از چهار مؤلفه شناسایی شده ماهیتاً مربوط به تعارض بنیادی است که افراد در آستانه بازنشستگی احتمالاً تجربه می‌کنند.

از آنجا که فرد کارمند به صورت معمول می‌داند پس از حدود ۳۰ سال خدمت بازنشسته می‌شود از این رو این تحقیق به بررسی نشانه‌های بازنشستگی در افراد در آستانه بازنشستگی (حداکثر ۵ سال مانده تا بازنشسته شدن) پرداخته است. چنانکه در قسمت بحث و نتیجه‌گیری در باب نشانگان بازنشستگی مشخص شد یک مؤلفه از چهار مؤلفه نشانگان بازنشستگی مربوط به سردرگمی و تعارض بود و یکی دیگر از آنها تلاش و جهتگیری جدید. چنانکه به چهار مؤلفه شناسایی شده برای نشانگان در آستانه بازنشستگی توجه شود و دو مؤلفه انتظارات و حالات متعارض و تصورات و برنامه‌های پراکنده تا اندازه قابل توجهی با دو مؤلفه نشانگان بازنشستگی همسویی نشان می‌دهد. این همسویی چندین تبیین احتمالی را مطرح می‌کند. در درجه اول به نظر می‌رسد که تجربه تعارض و سردرگمی که در افراد بازنشسته شناسایی شد به صورت پیوستار، احتمالاً چند سال قبل از بازنشستگی (حداقل پنج سال) آغاز می‌شود و بدین ترتیب تا سالهای بعد از بازنشستگی ادامه می‌یابد.

بنابراین علاوه بر توجه به مؤلفه‌های شناسایی شده باید به روشهای برخورد و مدیریت با این تعارضها نیز توجه شود. در عین حال در کنار تعارض و انتظارات متعدد، تلاشهای ذهنی و متعددی در راستای تعیین مسیرهای جدید فعالیتی و یا حتی برنامه‌های تداوم فعالیتهای کاری سازمان دیگر به همان اندازه در افراد از قبل از بازنشستگی وجود دارد. چنین تعارض و تصورات و برنامه‌های پراکنده به‌عنوان دو مؤلفه از نشانگان در آستانه بازنشستگی، با وجود اینکه به‌صورت صریح در پیشینه تحقیقات و مبانی نظری مورد اشاره قرار نگرفته، ولی از نظر مبانی نظری و پیشینه تحقیقات مربوط به کار، پیری و بازنشستگی دارای شواهد حمایت‌کننده‌ای است.

در درجه اول افراد به وسیله کار کردن نیازهای متعدد اقتصادی، اجتماعی، جسمانی و امثال آن را بر طرف می‌کنند و از طرف دیگر از طریق کار کردن، با روابط اجتماعی و شخصی ارزش‌هایی نظیر تعلق، احترام و شأن را نیز کسب می‌کنند. بنابراین وجود تصورات و برنامه‌های پراکنده مؤلفه‌های نشانگان بازنشستگی حداقل تا اندازه‌ای با کار کردن برای رفع نیازهای اجتماعی و شخصی که از طریق نویسندگانی چون

شرترز (۱۳۶۶) بر شمرده شده همسویی دارد. از طرف دیگر براساس آنچه از تغییرات فیزیولوژیک در ساختمان بدنی افراد میانسال و پیر ملاحظه می‌شود، تصورات و برنامه‌های پراکنده آنها نیاز به پشتکار، صرف انرژی، نیرو و زمان دارد که ممکن است با شرایط بدنی افراد پیر یا میانسال که در آستانه بازنشستگی هستند در تعارض باشد. این تعارض به خوبی در مؤلفه انتظارات و حالات متعارض نمود یافته است. اوبرین (ترجمه یزدانی و غضنفری، ۱۳۸۲) با مروری بر نظریات مطرح درباره کار به نظریه روان تحلیل‌گری نیز بدین شکل اشاره نموده است. ساختارهای کار باعث وضع قوانین رفتاری می‌شود و لازم است که در این شرایط کارکنان به جای اصل لذت از اصل واقعیت تبعیت کنند. در واقع محیط‌های کاری از طریق قوانینی اداره می‌شوند که از ارضای فوری تکانه‌های غریزی جلوگیری می‌کنند، در نتیجه سازگاری افراد آن هم بعد از دو تا سه دهه کار مداوم و پیوسته، چندان هم خوشایند نیست، از این رو گریز از پایش‌هایی که آنها را خسته کرده در برابر گرایش به رفع نیازهای مادی و اجتماعی قرار می‌گیرد و بنابراین انتظارات و حالات متعارض تشدید می‌شود. بحث در این باب با بحثی که در زیر راجع به رهایی و آزادی صورت گرفته، همسویی قابل ملاحظه‌ای را نشان می‌دهد. فروم (۱۹۴۸ و ۱۹۶۸ به نقل از اوبرین، ۱۳۸۲) نیز معتقد است کار باید برای فرد نوعی مبارزه‌طلبی باشد و فرصتی برای ابراز وجود و استقلال فراهم کند. در صورتی که این شرایط فراهم نگردد، آن کار می‌تواند تأثیر منفی جدی و پایداری بر سازگاری و بهزیستی فرد بر جای گذارد. از این دیدگاه نیز این احتمال وجود دارد افراد وقتی پا به سن می‌گذارند، به اصطلاح پس از دو یا سه دهه تلاش تا اندازه‌ای تواناییهای بدنی آنها تحلیل می‌رود و ممکن است چندان تمایلی به وارد شدن در کارهای چالش برانگیز و رقابتی با دیگران نداشته باشند و بدین ترتیب با نزدیک شدن به بازنشستگی احساس آزادی و رهایی می‌کنند. این تبیین تا اندازه‌ای با مؤلفه سوم نشانگان در آستانه بازنشستگی با عنوان رهایی و آزادی همسویی نشان می‌دهد.

علاوه بر این شاید این تبیین نیز برای مؤلفه سوم شناسایی شده قابل طرح باشد که افراد در آستانه بازنشستگی با نزدیک شدن به بازنشستگی و با این احساس که از الزامات و قرارهای کاری و از خستگی‌های ناشی از آن رهایی خواهند یافت، به‌طور واقعی متمایل به این آزادی‌ها می‌شوند و بنابراین در آنها باعث شکل‌گیری نوعی احساس رهایی و آزادی، که در مؤلفه رهایی و آزادی نمود یافته، می‌شود.

مؤلفه چهارم که با عنوان دوران‌دیشی نامگذاری شده بود، خود تا اندازه‌ای در کنار رهایی و آزادی نشان‌دهنده تعارضاتی است که در بخش آغازین همین قسمت به آن اشاره کردیم. وجود این مؤلفه نیز از جهاتی دارای مبانی نظری است. چنانکه در باب کار گفته می‌شود کار دارای کارکردهایی است که به‌طور طبیعی بیکاری نمی‌تواند دارای چنین کارکردهایی باشد. به عبارت دیگر کار کردن حداقل نیازهای اقتصادی و اجتماعی را برطرف می‌کند. در سطح نیازهای اقتصادی بازنشسته شدن می‌تواند برخی از مزایای اقتصادی را از فرد سلب کند. این امر خود یکی از انگیزه‌های اصلی برای برنامه‌ریزی آینده است که در قالب دوران‌دیشی شناسایی شده است. چنانکه در سطح جامعه نیز به‌طور بارزی دیده می‌شود، بسیاری از افراد بازنشسته به اشکال مختلف با پس‌اندازها و برنامه‌هایی که در طول دوره اشتغال اجرا کرده‌اند امکان‌اتی نظیر مغازه، موقعیت‌های شغلی، مشغول بودن و امثال آن را برای خود فراهم می‌آورند تا بدین وسیله از آن طریق آنچه را که با بازنشسته شدن از دست می‌دهند، جبران نمایند. همین امر در مؤلفه دوران‌دیشی شناسایی شده برای نشانگان در آستانه بازنشستگی مستتر است. از طرف دیگر براساس مطالعاتی چون اوبرین (۱۹۷۹) هویت افراد تا اندازه‌ای از طریق شغل (به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده هویت) و کاری که سالها به آن مشغول بوده‌اند، شکل می‌گیرد. در کنار این پدیده بسیاری از افراد سنتی و تا اندازه‌ای هم مدرن کار را جوهر مرد معرفی کرده‌اند. تبعات چنین باوری در بسیاری شرایط به این باور منجر می‌شود که انسانها وقتی بیکار می‌شوند تا اندازه‌ای اهداف خود را در زندگی از دست می‌دهند و بدین ترتیب مشکلات روانی متعددی پیدا می‌کنند. براساس همین تفکر نیز ممکن است بسیاری از افرادی که به عنوان افراد در آستانه بازنشستگی در این تحقیق شرکت داشته‌اند متأثر از چنین تفکری برای آینده خود بعد از بازنشستگی به تأملاتی پرداخته باشند.

همچنین یکی دیگر از تبیین‌های ممکن در این ارتباط این است که افراد در آستانه بازنشستگی که در دامنه ۵۰ تا ۶۰ سالگی هستند ممکن است هنوز فرزندان در منزل داشته باشند که برای آینده آنها نگران هستند و بنابراین در آستانه بازنشستگی نیز به‌طور طبیعی این نگرانی انگیزه لازم را برای دوران‌دیشی برای آینده خود و فرزندان فراهم می‌کند. به هر حال همان‌طور که در بحثهای صورت گرفته مشخص است، به دلیل

آنکه نشانگان در آستانه بازنشستگی برای اولین بار این چنین مورد مطالعه علمی قرار گرفته، کماکان باید با تحقیقات بیشتر مؤلفه‌های شناسایی شده بررسی شود که کدام مؤلفه‌ها جنبه‌ای فراگیر و گسترده دارد. به دنبال این وضعیت مؤلفه‌های فراگیر باید از جهات مختلف و از نظر تبعات منفی و مثبت مورد بررسی قرار گیرد تا به خوبی برای برنامه‌ریزی در راستای تقویت مؤلفه‌هایی که دارای تبعات مثبت است و تضعیف مؤلفه‌هایی که دارای تبعات منفی است اقدام شود. به هر حال نتیجه کلی بررسی مؤلفه‌های نشانگان در آستانه بازنشستگی در این پژوهش چهار مؤلفه به نامهای انتظارات و حالات متعارض، رهایی و آزادی، دوراندیشی، تصورات و برنامه‌های پراکنده بود. پیشنهاد می‌شود این چهار مؤلفه در مطالعات بعدی با مؤلفه‌های روانی - اجتماعی متعددی بررسی می‌شوند. همچنین سازمانها با استفاده از این مقیاس و یافته‌ها افرادی را که در مرحله بازنشسته شدن هستند در جهت کاهش آثار منفی بازنشستگی یاری کنند.

منابع

- اوبرین، گ. *روانشناسی کار و بیکاری*، ترجمه فضل‌الله یزدانی و احمد غضنفری، (۱۳۸۲)، تهران، آوای نور.
- ساعتچی، م. (۱۳۸۳)، *روانشناسی کار: کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت*، تهران، ویرایش.
- شرتزر، ب. *بررسی و برنامه‌ریزی زندگی شغلی*، ترجمه طیبه زندی، (۱۳۶۶)، تهران، فردوس.
- محمد نوری، ع.ش. (۱۳۸۶)، *مجموعه قوانین و مقررات اداری و استخدامی*، تهران، شرکت تعاونی سازمان معین ادارات.
- میرشریفا، س.م. (۱۳۸۵)، *بازنشستگی، فرصتها و تهدیدها*، موجود در سایت www.did.ir
- میچل، ت.ار. *مردم در سازمانها*، ترجمه حسین شکرکن، (۱۳۷۷)، تهران، رشد.
- میشارا، ر. روبرت، ج. (۱۹۸۴)، *روانشناسی پیری*، ترجمه حمزه گنجی، تهران، اطلاعات.
- وندر زندن، ج. د. *روانشناسی رشد*، ترجمه حمزه گنجی، (۱۳۷۸) چاپ سوم، تهران، بعثت.
- Adams, G. (1999). Career-related variables retirement age. An extension of Beefs model. *Journal of Vocational Behavior*. 55, 221–235 .

- Beehr, T.A., Glazer, S., Nielso, N.L., & Farmer, S.J. (2000). Work and nonworking predictors of employess' 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.
- 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.
- Ekertdt, D.J., Kosloski, K., & Deviney, S. (2000). The normative of retirement by older workers Research on A gene 22, 3–22. Available at: www.elsevier.com
- 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 factours affecting appraisal of the decision to take early retirement. *Journal of Employment counseling*, 35(3), 124–137.
- 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

تاریخ وصول: ۸۶/۱/۱۹

تاریخ پذیرش: ۸۶/۴/۱۸