

**Determining reliability and validity of the Transition to Retirement Questionnaire and its relationship with resistance to change (case study: teachers nearing retirement)**

**Hossein Motahhari Nejad. Ph.D**

Assistant Professor, Department of Education, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran.

**Farah Tajrobehkar. M.A**

Educational Research, Department of Education, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran.

**Abstract**

The aim of this research was to determine reliability and validity of the Transition to Retirement Questionnaire (TRQ) and to study its relationship with resistance to change. Based on Schlossberg's typology of the retired, the TRQ is designed by Maggiori, Nihil, Froidevaux and Rossier (2013) to assess five dimensions related to personal perceptions of transition to retirement, retirement, and personal plans and activities. The questionnaire on the sample of 315 teachers who have a history of more than twenty years was conducted. Cronbach's alpha was used to determine reliability of the questionnaire. From 0/70 to 0/94 reliability five factors were obtained. Confirmatory factor analysis was used to determine validity of the questionnaire. The results indicate suitability of the five-factor structure of the questionnaire. The results of the relationship between resistance to change and the transition to retirement also indicated that routine seeking has a negative relationship with adventure, but routine seeking, emotional reaction and short-term focus have the positive relationship with searcher and retreator ( $p < 0.01$ ).

**Keywords:** retirement, transition to retirement, resistance to change, teachers nearing retirement

**تعیین پایایی و روایی پرسشنامه انتقال به بازنشستگی و رابطه آن با مقاومت در برابر تغییر (مطالعه موردی معلمان در آستانه بازنشستگی)**

**حسین مطهری نژاد\***

استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران.

**فرح تجربه کار**

کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران.

**چکیده**

هدف از این پژوهش تعیین پایایی و روایی پرسشنامه انتقال به بازنشستگی و رابطه آن با مقاومت در برابر تغییر در معلمان در آستانه بازنشستگی بود. پرسشنامه انتقال به بازنشستگی توسط معیجوری، نیهیل، فرویدوکس و روسیر (۲۰۱۳) بر اساس نوع‌شناسی شولسبرگ از افراد بازنشسته طراحی شد که پنج بعد مربوط به ادراک شخصی در خصوص انتقال به بازنشستگی، بازنشستگی و برنامه‌ها و فعالیت‌های آن را می‌سنجد. این پرسشنامه بر روی نمونه ۳۱۵ نفری از معلمان که دارای سابقه بیش از بیست سال بودند اجرا شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد که پایایی عوامل پنج‌گانه پرسشنامه از ۰/۷۰ تا ۰/۹۴ به دست آمد. به منظور تعیین روایی سازه از تحلیل عامل تأییدی استفاده گردید که نتایج حاکی از مناسب بودن ساختار پنج‌عاملی این پرسشنامه بود. نتایج بررسی رابطه بین مقاومت در برابر تغییر با انتقال به بازنشستگی نیز نشان داد که روزمرگی با ماجراجویی رابطه منفی دارد، اما روزمرگی، واکنش هیجانی و تمرکز کوتاه‌مدت با کاوشگری و انزوایی رابطه مثبت دارند ( $p < 0.01$ ).

**واژه‌های کلیدی:** بازنشستگی؛ انتقال به بازنشستگی؛ مقاومت در برابر تغییر؛ معلمان در آستانه بازنشستگی

\* نویسنده مسئول: hmotahhari@uk.ac.ir

## مقدمه

زمینه‌های مختلف زندگی (اجتماعی، آموزشی و خانوادگی) مواجه شوند (آرسینیجا و گونزالس<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹). اورگ<sup>۸</sup> (۲۰۰۳) وجود یک ساختار چندبعدی که آن را مقاومت جهت‌مند در برابر تغییر<sup>۹</sup> نامید، مطرح کرد. به نظر او درحالی‌که بعضی از افراد به راحتی تغییر را قبول کرده و با آن تطبیق پیدا می‌کنند بعضی دیگر از آن اجتناب کرده و در برابر آن مقاومت می‌کنند. افرادی که موضع مقاومت در برابر تغییر دارند کمتر احتمال دارد به‌طور داوطلبانه نخستین قدم را برای تغییر در زندگی بردارند و بیشتر احتمال دارد که نگرش منفی نسبت به تغییرات خاصی که با آن مواجه می‌شوند داشته باشند (اورگ، ۲۰۰۶).

مقاومت جهت‌مند در برابر تغییر شامل چهار بعد است: روزمرگی<sup>۱۰</sup>، واکنش هیجانی<sup>۱۱</sup>، تمرکز کوتاه‌مدت<sup>۱۲</sup> و سختی شناختی<sup>۱۳</sup>. روزمرگی شامل اندازه و حدی می‌شود که افراد وظایف، روش‌ها و محیط‌های مرسوم و قابل پیش‌بینی را ترجیح می‌دهند. واکنش هیجانی بر میزانی از ناراحتی، فقدان شور و شوق و اضطراب و نگرانی که افراد در هنگامی که تغییرات بر آنها تحمیل می‌شود، تمرکز دارد. تمرکز کوتاه‌مدت بر درجه‌ای از نگرانی افراد در مورد زحمت و ناراحتی که تغییر برای ایشان فراهم می‌آورد تأکید دارد به‌جای اینکه بر مزایای بالقوه و آسودگی که در درازمدت عاید ایشان می‌شود تمرکز کند. سختی شناختی شامل انعطاف‌ناپذیری افراد در تفکر و مشکل در پذیرش ایده‌ها، دیدگاه‌ها و روش‌های دیگر است (آرسینیجا و گونزالس، ۲۰۰۹). این چهار بعد مرتبط و درعین‌حال متمایزند و هر یک از آنها نشان‌دهنده یک منبع متفاوت از مقاومت است (ناو و یی<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۸).

نتایج پژوهش اورگ (۲۰۰۶) در رابطه با مقاومت در برابر تغییر نشان داد که شخصیت و زمینه کاری به‌طور قابل توجهی با نگرش افراد نسبت به تغییر مرتبط است و این نگرش‌ها به نوبه خود به‌طور قابل توجهی با رضایت و پذیرش تغییر رابطه دارند. هرچند مقاومت در برابر تغییر

بازنشستگی برای بسیاری از سالمندان با تغییرات جسمی و روانی همراه است. در بازنشستگی فرد از زمینه‌ای که در آن اشتغال داشته جدا شده و به مرحله جدیدی از زندگی انتقال می‌یابد. واکنش افراد نسبت به این انتقال متفاوت است (لوکنهاف، تراسیانو و کاستا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). اگرچه این دوره یک واقعیت انکارناپذیر از زندگی انسان است ولی بیشتر مردم آن را با خوشحالی نمی‌پذیرند حتی آنانی که آرزو می‌کردند روزی بازنشسته شوند، اکنون که پس از سال‌ها بازنشسته می‌شوند با مشکلات عاطفی و بلا تکلیفی و سردرگمی مواجه می‌شوند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۲).

انتقال به بازنشستگی فرایندی است که قبل از بازنشستگی شروع شده و تا بعد از بازنشستگی ادامه پیدا می‌کند که می‌تواند به‌صورت روندی همراه با تنش‌های روانی تصور شود یا انتقالی که به افزایش یا ثبات سلامت روانی کمک می‌کند (پینکوارت و شینلر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). بنابراین، بازنشستگی مرحله مهمی در زندگی بزرگسالی است که با تغییراتی در زندگی روزمره، نقش‌ها و برخوردهای اجتماعی و درآمد همراه است (باترورث و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶؛ کیم و مون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲؛ پینکوارت و شینلر، ۲۰۰۷؛ هسکه، گریفین و لو<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱).

انتقال به بازنشستگی موضوع نسبتاً جدیدی در پژوهش است، یکی از دلایل اصلی برای افزایش علاقه به آن در سال‌های اخیر ناشی از تغییرات اقتصادی در میان کشورهای مختلف است (مجبوری، نیهیل، فرویدوکس و روسیر<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳). هرچند که نتایج پژوهش‌ها راجع به اثر روانی بازنشستگی متناقض است، اما بازنشستگی قریب‌الوقوع نسلی که دارای فرزندان زیادی هستند علاقه جهانی را به فهم عاملی که انتقال موفق به بازنشستگی را ایجاد می‌کند جلب کرده است (کیم و مون، ۲۰۰۲).

از ویژگی‌های مهم و اساسی جوامع امروزی این است که افراد را وادار می‌کند تا با تغییرات سریع و عمیقی در

1. Lockenhoff, Terracciano & Costa  
3. Butterworth et al.  
5. Griffin, Hesketh & Lou  
7. Arciniega & Gonzalez  
9. Dispositional Resistance to Change  
11. Emotional Reaction  
13. Cognitive Rigidity

2. Pinquart & Schindler  
4. Kim & moen  
6. Maggiori, Nihil, Froidevaux & Rossier  
8. Oreg  
10. Routine Seeking  
12. Short-term Focus  
14. Nov & Ye

دیده می‌شود. بازنشستگی زمان رسیدن به یک تعادل جدید در زندگی است که افراد سعی می‌کنند آن را با آزمایش و خطا انجام دهند. این نمونه از افراد ابتدا برای انجام کاری تلاش کرده ولی روز بعد نظر خود را عوض می‌کنند. این طبقه می‌تواند به‌عنوان مرحله‌ای قبل از ورود به یکی از چهار گروه دیگر دیده شود. پنجمین نمونه از بازنشسته‌ها انزواطلبان<sup>۷</sup> نامیده می‌شوند آنها کسانی هستند که کاملاً زندگی را رها کرده و با احتمال بیشتری دچار عدم انعطاف و بی‌مهارتی در رویارویی با این انتقال هستند. بعضی اوقات مجزا کردن این‌ها از کاوشگران مشکل است؛ اما برای افراد این دو گروه داشتن یک برنامه مشاوره ضرورت دارد. این نوع شناسی اهمیت در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی را برای متخصصانی که قصد کمک به افراد برای رویارویی با انتقال به بازنشستگی را دارند، نشان می‌دهد.

مجبوری و همکاران (۲۰۱۳) اقدام به ساخت و اعتباریابی اولیه پرسشنامه انتقال به بازنشستگی<sup>۸</sup> کردند. این پرسشنامه بر اساس نوع شناسی شولسبرگ<sup>۹</sup> از بازنشسته با پنج بعد مربوط به درک و احساس شخصی از انتقال به بازنشستگی، بازنشستگی و نقشه‌ها و فعالیت‌های شخصی طراحی شده است. طراحان با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، مناسب بودن ساختار پنج عاملی پرسشنامه را که مناسب و مرتبط با نوع شناسی شولسبرگ بود، نشان دادند.

در مطالعاتی که در ایران انجام شده است بزرگمهری بودرجمهری، گل پرور و نوری (۱۳۸۶) اقدام به ساخت و اعتباریابی مقیاس نشانگان در افراد در آستانه بازنشستگی کردند. آنان چهار مؤلفه اصلی انتظارات و حالات متعارض، رهایی و آزادی، دوران‌دیشی، تصورات و برنامه‌های پراکنده برای نشانگان در آستانه بازنشستگی شناسایی کردند. این نشانگان در یک‌روند روبه‌جلو به احساس درماندگی و شکست، پیری و بطالت، احساس تلاش و جهت‌گیری جدید و احساس سردرگمی و تعارض تبدیل می‌شوند. نتایج پژوهش کیان‌پور قهفرخی، هومن، ایزدی‌مزیدی، احمدی

تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد، اما به نوبه خود می‌تواند بر نگرش افراد نسبت به یک پدیده از جمله بازنشستگی تأثیر بگذارد.

نظریه انتقال مطرح‌شده توسط شولسبرگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) با احساس نیاز به ساخت چهارچوبی که فهم و درک از انتقال را در بزرگسالان آسان کند و به‌منظور کمک به آنها در مقابله با روند عادی یا غیرعادی زندگی، ایجاد شده است. بر اساس این نظریه، عکس‌العمل بزرگسالان به انتقال بستگی به نوع انتقال و درک و احساس آنان نسبت به انتقال و زمینه‌ای که انتقال در آن اتفاق می‌افتد و اثری که بر روی زندگی افراد می‌گذارد، دارد (آندرسون، گودمن و شولسبرگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱).

بازنشستگی نمونه‌ای از روند انتقال است (آندرسون و همکاران، ۲۰۱۱). مطالعات شولسبرگ (۲۰۰۷) نشان داد که بازنشستگان مسیرهای متفاوتی را در روند انتقال دنبال می‌کنند. در نتیجه پنج گروه از افراد بازنشسته را مشخص کرد. اولین نمونه از بازنشستگان، ادامه‌دهندگان<sup>۳</sup> نامیده می‌شوند که به‌وسیله تداومی که در کار دارند مشخص می‌شوند. وقتی ادامه‌دهندگان محل کار را ترک می‌کنند چند زمینه از هویت کاری خود را نگه می‌دارند، آنها تمایل به تمرکز بر صلاحیت‌های کلیدی خود داشته و از آنها در فعالیت جدید استفاده می‌کنند. برای دومین نمونه از بازنشستگان که ماجراجویان<sup>۴</sup> نامیده می‌شوند بازنشستگی همچون موقعیتی است که بتواند زمان و فرصت ایجادشده را در مسیری تازه سازمان دهند. این نمونه افراد ممکن است مشغول به کار در حرفه‌ای جدید شده یا برای آغاز یک زندگی تازه به کشوری دیگر بروند. سومین نمونه از بازنشستگان که راحت‌طلبان<sup>۵</sup> نامیده می‌شوند افرادی هستند که تمایل دارند بازنشستگی را همچون دوره آزادی ببینند. مفهوم کلیدی این است که آنها میل ندارند برنامه‌ای خاص برای آینده مشخص کنند. به‌طور مثال، فرد ممکن است یک روز با خانواده‌اش وقت بگذراند یا سرگرمی و کاری دیگر را برای روز بعد فراهم کند (مجبوری و همکاران، ۲۰۱۳). چهارمین نمونه کاوشگران<sup>۶</sup> نامیده می‌شوند. در این نمونه، بازنشستگی به‌مثابه یک‌روند

1. Schlossberg  
3. Continuers  
5. Easy Gliders  
7. Retreaters  
9. Schlossberg Topology

2. Anderson, Goodman & Schlossberg  
4. Adventurers  
6. Searchers  
8. Transition to Retirement Questionnaire (TRQ)

۱. آیا پرسشنامه انتقال به بازنشستگی برای معلمان در آستانه بازنشستگی از پایایی برخوردار است؟
۲. آیا پرسشنامه انتقال به بازنشستگی برای معلمان در آستانه بازنشستگی از روایی سازه برخوردار است؟
۳. آیا بین ابعاد مقاومت در برابر تغییر و ابعاد انتقال به بازنشستگی رابطه وجود دارد؟

### روش

**روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه:** روش پژوهش، توصیفی و از نوع مطالعات روان‌سنجی بود. جامعه آماری این پژوهش را همه معلمان ناحیه دو آموزش و پرورش شهر کرمان در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ تشکیل می‌داد که در آستانه بازنشستگی و دارای سابقه کار بیش از بیست سال بودند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان<sup>۴</sup> (۱۹۷۰) ۳۱۵ نفر برآورد گردید که به روش نمونه‌گیری هدمند انتخاب شدند. از این تعداد معلمان، ۱۴۸ نفر (۴۷ درصد) زن و ۱۶۷ نفر (۵۳ درصد) مرد بودند. دامنه سنی معلمان از ۳۸ سال تا ۶۰ سال با میانگین ۴۵/۷ و انحراف معیار ۳/۵۷ بود.

### ابزار سنجش

پرسشنامه انتقال به بازنشستگی مجبوری و همکاران (۲۰۱۳): این پرسشنامه مشتمل بر ۲۶ گویه، پنج شرح و پنج عامل است که احساس و نگرش افراد را نسبت به انتقال به بازنشستگی اندازه‌گیری می‌کند. پنج عامل این پرسشنامه عبارت‌اند از: ادامه‌دهندگان (گویه‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ به همراه شرح اول)، ماجراجویان (گویه‌های ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰ به همراه شرح دوم)، راحت‌طلبان (گویه‌های ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴ به همراه شرح سوم)، کاوشگران (گویه‌های ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰ به همراه شرح چهارم) و انزواطلبان (گویه‌های ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶ به همراه شرح پنجم). پاسخ آزمودنی‌ها به گویه‌های پرسشنامه بر اساس طیف شش‌درجه‌ای لیکرت (شامل ۱) کاملاً مخالف (۲) مخالف (۳) نسبتاً مخالف (۴) نسبتاً موافق (۵) موافق و (۶) کاملاً موافق بود. مگ‌گری و همکاران (۲۰۱۳) همسانی درونی (ضرایب پایایی) عامل ادامه‌دهندگان

(۱۳۹۰) نشان داد که بین وضعیت سلامتی و داشتن وضع مالی مناسب با رضایت از بازنشستگی همبستگی مثبت وجود دارد و احساس سودمندی و مؤثر بودن و اشتغال به کار مجدد پس از بازنشستگی عامل‌های مؤثری در احساس رضایت از بازنشستگی به شمار می‌آیند.

کیم و مون (۲۰۰۳) با مطالعه طولی، ارتباط بین انتقال به بازنشستگی و سلامت روانی متعاقب آن را بررسی کردند. نتایج نشان داد که در طی دو سال بعد از بازنشستگی انتقال می‌تواند همراه با علائم افسردگی به‌خصوص در میان مردان باشد. نتایج پژوهش اهمیت بررسی منابع گوناگون و زمینه‌هایی که انتقال به بازنشستگی را در برگرفته مانند سن، سطح رفاه قبلی، شرایط همسر، تغییرات در کنترل شخصی، کیفیت زناشویی، سلامت روانی و کفایت درآمد را پیشنهاد می‌کند.

درحالی‌که بعضی گزارش‌ها اشاره به این مطلب دارند که بیشتر بازنشسته‌ها از بازنشستگی رضایت دارند، بعضی دیگر از گزارش‌ها نشان می‌دهند که برای بیش از یک‌سوم از بازنشستگان، انتقال همچون یک تجربه استرس‌زاست که کاهش اعتمادبه‌نفس را در بعد از بازنشستگی نشان می‌دهد. با توجه به تفاوت‌های فردی از نظر تطبیق با بازنشستگی و روند انتقال، تناقض یافته‌های اخیر ناشی از اختلاف در روش‌شناسی و به‌ویژه ضعف روش‌شناختی طرح‌های مقطعی است (وانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). به همین دلیل، پژوهش‌های اخیر سعی کرده‌اند به وسیله طرح‌های طولی از بغرنجی انتقال کاسته و بازنشستگی را همچون دوره‌ای از زندگی در نظر بگیرند، نه چون حادثه‌ای که در زندگی آینده تأثیر می‌گذارد (دونالدسون، ایرل و موراتور<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰؛ توپا، ماریانو، دپولو، ال‌کاور و مورالس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹).

با توجه به مطالب فوق، بازنشستگی یک فرایند انتقال است؛ لذا به‌منظور ارزیابی افرادی که از این انتقال می‌گذرند وجود یک ابزار مناسب و معتبر ضروری است. در این پژوهش سعی شده است پایایی و روایی سازه پرسشنامه انتقال به بازنشستگی تعیین شود. همچنین ارتباط بین چنین ارائه‌ای از انتقال به بازنشستگی با مقاومت در برابر تغییر بررسی شده است. در این راستا، سؤال‌های پژوهش عبارت بودند از:

1. Wang

3. Topa, Moriano, Depolo, Alcover &amp; Morales

2. Donaldson, Earl &amp; Muratore

4. Krejcie &amp; Morgan

پرسشنامه‌ها دوباره به انگلیسی ترجمه شد و در نهایت در بین معلمان اجرا شدند.

### روش اجرا و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو نرم‌افزار آماری استفاده شد. به منظور محاسبه شاخص‌های آمار توصیفی، آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی پرسشنامه انتقال به بازنشستگی و خرده‌مقیاس‌های آن و همچنین ضریب همبستگی پیرسون از بسته نرم‌افزار آماری در علوم اجتماعی<sup>۲</sup> ویرایش ۲۲ استفاده شد. ضریب همبستگی پیرسون با هدف بررسی رابطه بین ابعاد مقاومت در برابر تغییر و ابعاد انتقال به بازنشستگی انجام شد. برای انجام روایی سازه پرسشنامه انتقال به بازنشستگی از تحلیل عامل تأییدی با استفاده از نرم‌افزار ایموس<sup>۳</sup> ویرایش ۲۳ بهره گرفته شد.

### یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین و انحراف استاندارد پاسخ به پرسشنامه انتقال به بازنشستگی همراه با خرده‌مقیاس‌های آن آمده است. همچنین پایایی پرسشنامه انتقال به بازنشستگی و خرده‌مقیاس‌های آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ارائه شده است.

را ۰/۷۷، ماجراجویان ۰/۶۹، راحت‌طلبان ۰/۷۲، کاوشگران ۰/۷۷ و انزوطلبان را ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. برای تعیین روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده کردند که ساختار پنج عاملی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت.

پرسشنامه مقاومت در برابر تغییر<sup>۱</sup> اورگ (۲۰۰۳): این پرسشنامه مشتمل بر ۱۸ گویه و چهار عامل است که میزان مقاومت در برابر تغییر را در افراد اندازه‌گیری می‌کند. چهار عامل این پرسشنامه عبارت‌اند از: روزمرگی (گویه‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ که سؤال ۴ معکوس است)، واکنش هیجانی (گویه‌های ۶، ۷، ۸، ۹)، تفکر کوتاه‌مدت (گویه‌های ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴)، سرسختی (گویه‌های ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸ که سؤال ۱۵ معکوس است). پاسخ آزمودنی‌ها به گویه‌های پرسشنامه بر اساس طیف شش درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) بود. اورگ (۲۰۰۳) پایایی کلی مقیاس را ۰/۹۲ و ضریب پایایی خرده‌مقیاس‌ها را از ۰/۷۸ برای واکنش هیجانی، تمرکز کوتاه‌مدت و سرسختی تا ۰/۸۲ برای روزمرگی گزارش کرده است. روایی این پرسشنامه گزارش نشده است. هر دو پرسشنامه ابتدا توسط پژوهشگران و دو مترجم زبان انگلیسی به فارسی ترجمه شد و سپس ترجمه‌ها با یکدیگر مقایسه گردید و بهترین و گویاترین ترجمه که از وضوح و شفافیت بیشتری برخوردار بود انتخاب گردید. برای اطمینان از صحت ترجمه و مطابقت با نسخه انگلیسی،

جدول ۱. میانگین، انحراف استاندارد و پایایی پرسشنامه انتقال به بازنشستگی و خرده‌مقیاس‌های آن

پرسشنامه و خرده‌مقیاس‌ها	میانگین	انحراف معیار	آلفای کرونباخ
انتقال به بازنشستگی	۳/۷۸	۰/۵۱	۰/۸۳
ادامه‌دهندگان	۴/۴۳	۰/۸۵	۰/۷۰
ماجراجویان	۴/۷۷	۰/۸۱	۰/۷۸
راحت‌طلبان	۴/۷۲	۰/۷۴	۰/۷۰
کاوشگران	۳/۶۲	۰/۹۸	۰/۸۱
انزوطلبان	۱/۹۰	۱/۰۷	۰/۹۴

مورد نظر و خرده‌مقیاس‌های آن از همسانی درونی لازم برخوردار هستند، بنابراین پاسخ سؤال اول پژوهش مثبت است.

ضریب پایایی برای کل پرسشنامه انتقال به بازنشستگی ۰/۸۳ و برای خرده‌مقیاس‌های آن بین ۰/۷۰ تا ۰/۹۴ به دست آمد. ضرایب پایایی بیانگر این هستند که پرسشنامه

1. Resistance to Change (RTC)  
3. Analysis of moment structures (AMOS)

2. Statistical Package for Social Science (SPSS)

شاخص برازش مقایسه‌ای بتلر<sup>۳</sup>، شاخص برازندگی فزاینده<sup>۴</sup>، شاخص برازش هنجار شده<sup>۵</sup>، شاخص توکر لویس<sup>۶</sup> و ریشه میانگین مربعات خطای برآورد<sup>۷</sup> هستند. مدلی دارای برازش قابل قبول است که نسبت کای بر درجه آزادی آن مساوی یا کمتر از ۳ باشد، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد کمتر از ۰/۰۶ و مقادیر سایر شاخص‌های برازش در حدود ۰/۹۰ یا بیشتر باشد.

برای بررسی روایی سازه پرسشنامه انتقال به بازنشستگی و تأیید ساختار پنج عاملی آن از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. جدول ۲، شاخص‌های برازندگی مدل پنج عاملی پرسشنامه انتقال به بازنشستگی را نشان می‌دهد. به‌منظور ارزیابی برازش مدل بنا به توصیه کلاین<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) چندین شاخص برازش در نظر گرفته شد. این‌ها شامل نسبت کای دو بر درجه آزادی  $\chi^2/df$ ، شاخص نیکویی برازش<sup>۲</sup>،

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل پنج عاملی پرسشنامه انتقال به بازنشستگی

شاخص	$\chi^2$	Df	$\chi^2/df$	RMSEA	NFI	CFI	IFI	TLI	GFI
مدل اولیه	۱۰۵۴/۰۶	۴۲۴	۲/۴۹	۰/۰۶	۰/۷۸	۰/۸۵	۰/۸۵	۰/۸۴	۰/۸۲
مدل اصلاح شده	۶۸۶/۶۰	۴۰۰	۱/۷۱	۰/۰۴	۰/۸۶	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۸۸
ملاک	-	-	<۳	<۰/۰۶	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰
تفسیر	-	-	مطلوب	مطلوب	نسبتاً مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	نسبتاً مطلوب

گویه‌ها با سازه‌های خود رابطه دارند. دامنه ضرایب استاندارد شده به‌جز برای گویه‌های پنجم و دوازدهم بین ۰/۴۰ تا ۰/۹۰ است. نتایج نشان‌دهنده این است که ۲۶ گویه و پنج شرح آن، گویه‌های مناسبی برای سازه‌های موردنظر در پژوهش هستند. با توجه به این نتایج، روایی سازه پرسشنامه انتقال به بازنشستگی تأیید می‌شود.

به‌منظور بررسی رابطه بین ابعاد مقاومت در برابر تغییر و ابعاد انتقال به بازنشستگی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. برای این منظور، ابتدا مفروضه نرمال بودن توزیع متغیرها بررسی شد. نتایج مربوط به کجی و کشیدگی ابعاد انتقال به بازنشستگی و ابعاد مقاومت در برابر تغییر نشان داد که توزیع هیچ‌کدام از متغیرها دارای کجی و کشیدگی بالاتر از ۲ نیست، بنابراین مطابق با نظر تاباچنیک و فیدل<sup>۹</sup> (۱۹۹۶) مفروضه نرمال بودن توزیع متغیرها رعایت شده است. سپس ضریب همبستگی پیرسون محاسبه گردید که نتایج آن در جدول ۴، آمده است.

جدول ۲ نتایج را برای دو مدل نشان می‌دهد. مدل اول برازش نسبتاً مطلوبی را با وجود نسبت کای دو بر درجه آزادی کمتر از ۳ نشان می‌دهد. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای<sup>۸</sup> برآورد هم برازش کافی را نشان می‌دهد هرچند که مقادیر سایر شاخص‌های برازش اندکی کمتر از ۰/۹۰ است. برای رسیدن به مدل مطلوب طی اصلاح مدل، چند کوواریانس خطا برای نشانگرها آزاد شدند. مدل اصلاح شده برازش قابل قبولی را برای اکثر شاخص‌ها نشان می‌دهد، بنابراین پاسخ سؤال دوم پژوهش مثبت است. جدول ۳، ضرایب استاندارد ( $\beta$ )، نسبت بحرانی ( $t$ ) و سطح معناداری ( $p$ ) گویه‌های پرسشنامه انتقال به بازنشستگی با سازه‌ها را نشان می‌دهد.

همان‌طور که در جدول ۳ مشخص است، ضرایب استاندارد گویه‌های پرسشنامه و سازه‌ها (بارهای عاملی) عموماً همبستگی بالایی با یکدیگر دارند و مقادیر  $t$  که شاخص میزان ارتباط هر گویه با سازه مربوط به آن هست نیز در تمام گویه‌ها بزرگتر از دو است. بنابراین، تمامی

1. Kline
2. Goodness of Fit Index (GFI)
3. Comparative Fit Index (CFI)
4. Incremental Fit Index (IFI)
5. Normed fit index (NFI)
6. Tucker- Lewis Index (TLI)
7. Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)
8. Root Mean Square Error of Approximation
9. Tabachnick & Fidell

جدول ۳. ضرایب استاندارد ( $\beta$ )، نسبت بحرانی ( $t$ ) و سطح معناداری ( $P$ ) گویه‌های پرسشنامه با سازه‌ها

سازه	گویه	$\beta$	$R^2$	$t$	$P$
ادامه‌دهندگان	۱. کارم را کاهش داده اما به فعالیت ادامه می‌دهم.	۰/۶۸	۰/۴۶	۱۱/۵۲	۰/۰۰۱
	۲. کارم را ادامه می‌دهم اما به کارهایی می‌پردازم که موردعلاقه‌ام باشد.	۰/۶۸	۰/۴۶	۱۱/۴۸	۰/۰۰۱
	۳. مانند قبل از بازنشستگی به کارم ادامه می‌دهم.	۰/۴۲	۰/۱۸	۶/۸۱	۰/۰۰۱
	۴. به شکلی متفاوت از قبل به کارم ادامه می‌دهم.	۰/۶۰	۰/۳۶	۱۰/۳۸	۰/۰۰۱
	۵. به کاری مشغول می‌شوم که تعهدی برای پایش نداشته باشم.	۰/۳۰	۰/۰۹	۵/۵۲	۰/۰۰۱
	مؤلفه اول - بازنشستگی یعنی ادامه دادن زندگی حرفه‌ای، بازنشستگی یک تغییر ویژه و مهم محسوب نمی‌شود زیرا کار به صورت تمام‌وقت یا پاره‌وقت ادامه پیدا می‌کند. صلاحیت‌های حرفه‌ای افراد باعث می‌شود که فعال بمانند.	۰/۵۸	۰/۳۴	۱۰/۵۲	۰/۰۰۱
	۶. در پی یادگیری مهارت‌های جدید هستم.	۰/۶۸	۰/۴۶	۱۱/۹۲	۰/۰۰۱
	۷. برای اوقات فراغتم در پی فعالیت‌های جدیدم.	۰/۸۳	۰/۶۹	۱۶/۹۹	۰/۰۰۱
	۸. با بهره‌گیری از مهارت‌هایی که دارم به کارهای جدید و داوطلبانه می‌پردازم.	۰/۶۶	۰/۴۴	۱۲/۲۱	۰/۰۰۱
	۹. با میل خود از بین فرصت‌های جدید دست به انتخاب می‌زنم.	۰/۷۲	۰/۵۲	۱۲/۷۴	۰/۰۰۱
بهره‌برایان	۱۰. به فعالیت جدیدی می‌پردازم که خیلی متفاوت از شغل قبلی‌ام باشد.	۰/۴۱	۰/۱۷	۶/۹۵	۰/۰۰۱
	مؤلفه دوم - بازنشستگی یعنی فرصت برای تغییر زندگی روزانه، عادت‌ها و گذراندن وقت و زمان به شیوه‌ای متفاوت، تمایل به یادگیری مهارت‌های جدید (مانند کار جدید، زبان خارجی) و کشف افق‌های تازه، امکان نقل مکان به یک شهر یا کشور دیگر، یا تغییر مسیر زندگی.	۰/۴۹	۰/۲۴	۸/۵۸	۰/۰۰۱
	۱۱. برای انجام کار نقشه قبلی ندارم، از فرصت‌های پیش آمده استفاده می‌کنم.	۰/۵۳	۰/۲۸	۸/۲۰	۰/۰۰۱
	۱۲. در زمان حال زندگی می‌کنم.	۰/۳۷	۰/۱۴	۶/۹۱	۰/۰۰۱
	۱۳. بیشتر وقتم را با خانواده و بستگانم می‌گذرانم.	۰/۴۵	۰/۲۰	۹/۲۸	۰/۰۰۱
	۱۴. برای استراحت خودم وقت می‌گذرانم.	۰/۵۷	۰/۳۲	۱۰/۶۲	۰/۰۰۱
	مؤلفه سوم - بازنشستگی یعنی زمان آزادی، انجام دادن کارهایی که پیش می‌آیند، نداشتن برنامه مشخص برای آینده. ورزش کردن یا گذراندن اوقات فراغت در یک روز و گذراندن وقت با دوستان و خانواده در روز دیگر. از هر فرصتی استفاده کردن و بدون از دست دادن کنترل زندگی شخصی در حال زندگی کردن.	۰/۸۰	۰/۶۴	۱۲/۳۵	۰/۰۰۱
	۱۵. نمی‌دانم در آینده چه کاری انجام دهم.	۰/۶۵	۰/۴۲	۱۲/۶۲	۰/۰۰۱
	۱۶. چندین ایده دارم اما خیلی متقاعدکننده نیستند.	۰/۶۶	۰/۴۴	۱۱/۸۰	۰/۰۰۱
	۱۷. درباره آنچه باید انجام دهم فکر نکرده‌ام.	۰/۶۷	۰/۴۵	۱۳/۶۳	۰/۰۰۱
۱۸. چند برنامه دارم اما دست‌یافتنی نیستند.	۰/۶۴	۰/۴۱	۱۲/۱۰	۰/۰۰۱	
کاوشگران	۱۹. نمی‌دانم چه اتفاقی خواهد افتاد.	۰/۵۷	۰/۳۲	۹/۸۹	۰/۰۰۱
	۲۰. برنامه‌های زمان بازنشستگی را به‌طور مرتب تغییر می‌دهم.	۰/۵۴	۰/۲۹	۸/۷۴	۰/۰۰۱
	مؤلفه چهارم - بازنشستگی یعنی شک و تردید و عدم اطمینان در خصوص نحوه گذراندن زندگی. فعالیت‌های مختلفی برای انجام دادن وجود دارد اما پیدا کردن فعالیتی که مناسب باشد سخت است. بازنشستگی به‌منابه یک مشکل است اما تغییری است که می‌تواند به ایجاد یک تعادل جدید در زندگی فردی منجر شود.	۰/۵۷	۰/۳۲	۱۰/۰۶	۰/۰۰۱

۰/۰۰۱	۱۴/۵۶	۰/۵۵	۰/۷۴	۲۱. بازنشسته بودن یک ویژگی منفی است.
۰/۰۰۱	۱۸/۱۰	۰/۶۹	۰/۸۳	۲۲. بازنشستگی پایان زندگی من است.
۰/۰۰۱	۱۸/۸۳	۰/۷۲	۰/۸۵	۲۳. وقتی من بازنشسته شوم بی‌فایده خواهم شد.
۰/۰۰۱	۱۶/۶۳	۰/۶۲	۰/۷۹	۲۴. من درباره بازنشستگی نگرانم.
۰/۰۰۱	۲۰/۸۲	۰/۸۱	۰/۹۰	۲۵. بازنشستگی به معنای تنهایی و کسالت است.
۰/۰۰۱	۲۱/۱۳	۰/۸۱	۰/۹۰	۲۶. بازنشستگی به معنای بی‌ارزش شدن است.
مؤلفه پنجم - بازنشستگی یعنی یک دوره منفی از زندگی که معنا و مفهومی ندارد. زندگی حرفه‌ای گذشته نسبت به بازنشستگی بهتر است. افراد بازنشسته بی‌فایده در نظر گرفته می‌شوند و بازنشستگی همچون یک دوره تنهایی و کسالت احساس می‌شود. برخی برنامه‌ها برای بازنشستگی وجود دارد اما همه آنها غیرممکن هستند. هیچ برنامه شغلی یا برنامه‌ای برای اوقات فراغت وجود ندارد.				

انزوطلبان

جدول ۴. همبستگی بین ابعاد مقاومت در برابر تغییر و ابعاد انتقال به بازنشستگی

تغییر	بازنشستگی	ادامه‌دهندگان	ماجراجویان	راحت‌طلبان	کاوشرگان	انزوطلبان
روزمرگی	-۰/۰۵	-۰/۱۹**	-۰/۰۴	-۰/۰۴	۰/۳۴**	۰/۳۹**
واکنش هیجانی	۰/۰۴	-۰/۰۴	۰/۰۹	۰/۰۹	۰/۳۹**	۰/۳۵**
تمرکز کوتاه‌مدت	۰/۰۸	-۰/۰۳	۰/۰۸	۰/۰۸	۰/۳۶**	۰/۳۳**
سرسختی	۰/۰۸	۰/۰۷	۰/۰۹	۰/۰۹	۰/۰۶	۰/۰۹

\*\* $p < 0.01$

انتقال در آن اتفاق می‌افتد و اثری که بر روی زندگی افراد می‌گذارد، دارد (آندرسون و همکاران، ۲۰۱۱). پرسشنامه انتقال به بازنشستگی پرسشنامه‌ای جدید است که احساس و ادراک افراد را در زمینه انتقال به بازنشستگی ارزیابی می‌کند. این پرسشنامه بر اساس نوع‌شناسی شولسبرگ (۲۰۰۷)، توسط مجبوری و همکاران (۲۰۱۳) طراحی گردیده است. این پژوهش با هدف تعیین پایایی و روایی سازه این پرسشنامه انجام شد. برای این منظور، ابتدا پرسشنامه که شامل ۲۶ گویه و پنج شرح است ترجمه و در نمونه ۳۱۵ نفری اجرا شد. پایایی پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ محاسبه و نتایج نشان داد که پرسشنامه مورد نظر از پایایی قابل قبولی برخوردار است. کمترین ضریب پایایی مربوط به خرده مقیاس‌های ادامه‌دهندگان و راحت‌طلبان (۰/۷۰) و بیشترین مربوط به خرده مقیاس انزوطلبان (۰/۹۴) بود. ضرایب پایایی نشان‌دهنده این است که این پرسشنامه که ویژگی‌های روانی افراد را نسبت به انتقال به بازنشستگی

با توجه به جدول ۴، همبستگی بین ابعاد مقاومت در برابر تغییر و ابعاد انتقال به بازنشستگی نشان داد که روزمرگی با ماجراجویی رابطه منفی دارد، اما روزمرگی، واکنش هیجانی و تمرکز کوتاه‌مدت با کاوشگری و انزوطلبی رابطه مثبت دارند.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش تعیین پایایی و روایی پرسشنامه انتقال به بازنشستگی و رابطه آن با مقاومت در برابر تغییر در میان معلمان در آستانه بازنشستگی بود. با توجه به رشد و تحول جمعیتی در جهان امروز به‌ویژه در خصوص امید به زندگی و تغییرات زمینه کاری، توجه به احساس و ادراک افراد در خصوص انتقال به بازنشستگی و مرحله‌ای از زندگی که بازنشستگی نام دارد بیشتر از همیشه مهم و اساسی به نظر می‌رسد. عکس‌العمل بزرگسالان به انتقال بستگی به نوع انتقال و درک و احساس آنان نسبت به انتقال و زمینه‌ای که



بعد از بازنشستگی در افراد ارزیابی کرده و با دقت بیشتری زمان وقوع این تغییرات را تعیین می‌کند. دوم، این فرصت را به وجود می‌آورد تا سمت‌وسوی این تغییرات درک شوند. به‌طور مثال، می‌توان فهمید که آیا کسانی که نسبت به بازنشستگی ترس و دلهره دارند و به‌طور منفی به آن می‌نگرند با گذشت زمان در دیدگاهشان تغییری حاصل می‌شود؟ و آیا می‌توانند دیدگاه مثبتی نسبت به بازنشستگی پیدا کنند؟ و سوم اینکه در ارتباط با بازنشستگی ما قادر به درک بهتری از ثبات یا عدم ثبات تغییرات مشاهده‌شده در زمان انتقال به بازنشستگی و تا مدتی بعد از آن خواهیم بود. در عمل همه این موارد اهمیت ساخت برنامه‌ای مشخص در جهت حمایت از شاغلین مسن به‌منظور آمادگی آنان برای انتقال به بازنشستگی و افزایش سلامت روانی و رضایت از زندگی را نشان می‌دهد (مجبوری و همکاران، ۲۰۱۳).

با توجه به نتایج به نظر می‌رسد که احساس و ادراک در خصوص بازنشستگی و برنامه‌ریزی برای آن از سال‌های قبل از بازنشستگی شروع شده و احتمالاً تا بعد از بازنشستگی ادامه پیدا می‌کند و لزوماً تنها در زمان بازنشستگی اتفاق نمی‌افتد. این مسئله بر این ایده تأکید دارد که بازنشستگی فرآیندی است که بعد از بازنشستگی نیز ادامه پیدا می‌کند (دونالدسون و همکاران، ۲۰۱۰). عوامل مختلفی از جمله مقاومت افراد در برابر تغییر با تصورشان نسبت به بازنشستگی رابطه دارند که نتایج این پژوهش نشان داد بین برخی ابعاد مقاومت در برابر تغییر و ابعاد انتقال به بازنشستگی رابطه وجود دارد؛ روزمرگی به‌طور مثبت با کاوشگری و انزوایی و به‌طور منفی با ماجراجویی رابطه دارد، واکنش هیجانی با کاوشگری و انزوایی رابطه مثبت دارد و همچنین تمرکز کوتاه‌مدت به‌طور مثبت با کاوشگری و انزوایی رابطه دارد. اما سرسختی با هیچ‌کدام از ابعاد انتقال به بازنشستگی رابطه ندارد. با توجه به یافته‌های تحقیق، پیشنهاد می‌شود برنامه‌هایی به‌منظور پذیرش بهتر بازنشستگی برای افراد در آستانه بازنشستگی تدارک دیده شود تا از میزان مقاومت آنان نسبت به انتقال به دوره بازنشستگی کاسته شود و بتوانند هدفمندتر به دوره بازنشستگی گام بردارند.

این پژوهش همانند هر پژوهش دیگری با یکسری محدودیت‌ها مواجه بوده است. تعداد گویه‌های پنج بعد

می‌سجد از همسانی درونی مناسبی برخوردار است. مجبوری و همکاران (۲۰۱۳) ضرایب پایایی را از ۰/۷۲ تا ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند.

برای تعیین روایی سازه و همچنین تأیید عوامل پنج‌گانه این پرسشنامه از تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. نتایج نشان داد که مدل با توجه به شاخص‌های مختلف از برازش قابل قبولی برخوردار است. تحلیل عامل تأییدی از ساختار پنج عاملی این ابزار جدید که برای ارزیابی ادراک و احساس افراد در خصوص انتقال به بازنشستگی استفاده می‌شود، حمایت می‌کند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش مجبوری و همکاران (۲۰۱۳) در زمینه تأیید مدل پنج عاملی همخوان است. این ابزار، اهمیت در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی را برای متخصصانی که قصد کمک به افراد برای رویارویی با انتقال به بازنشستگی را دارند، نشان می‌دهد. زیرا برای مثال، فردی که دارای خصوصیات راحت‌طلب است به‌مراتب بهتر خود را با این انتقال وفق خواهد داد تا یک انزوای طلب که زندگی را کامل رها می‌کند و دچار عدم انعطاف و بی‌مهارتی در رویارویی با این انتقال می‌شود.

در نمونه مورد مطالعه، دو عامل راحت‌طلبان و ماجراجویان نمرات بالاتر و عوامل انزوای طلبان و کاوشگران نمرات پایین‌تری را دریافت کرده‌اند. این نتایج بیانگر این است که اکثریت شرکت‌کنندگان لزوماً بازنشستگی را به‌عنوان مرحله‌ای منفی از زندگی یا دوره عدم اطمینان نسبت به آینده در نظر نمی‌گیرند بلکه آن را فرصتی مناسب برای یادگیری مهارت‌های جدید، فعالیت‌های اوقات فراغت، تمدد اعصاب و گذراندن زمان بیشتری با دوستان و خانواده می‌بینند. این یافته‌ها نیز با نتایج پژوهش مجبوری و همکاران (۲۰۱۳) همخوان است.

با توجه به ارتباط انتقال به بازنشستگی با تئوری مطرح‌شده توسط شولسبرگ، هدف این پرسشنامه دسته‌بندی کردن افراد در یک طبقه خاص نیست بلکه هدف اصلی آن ارزیابی اهمیت هر یک از ابعاد بوده است (مجبوری و همکاران، ۲۰۱۳). در این پژوهش فقط افرادی مورد بررسی قرار گرفته‌اند که شاغل بوده و در آستانه بازنشستگی قرار گرفته‌اند؛ اما به‌طور قطع، مطالعه‌ای طولی که افراد را قبل و بعد از بازنشستگی مورد بررسی قرار دهد نتایج مفیدتری را در بر خواهد داشت. زیرا اول اینکه تغییرات فردی را قبل و

- Anderson, M. L., Goodman, J., & Schlossberg, N. K. (2011). *Counseling Adults in Transition: Linking Schlossberg's Theory with Practice in a Diverse World* (4th Ed.). Springer Publishing Company.
- Arciniega, L. M., & Gonzalez, L. (2009). Validation of the Spanish-language version of the resistance to change scale. *Personality and Individual Differences*, 46, 178-182.
- Butterworth, p., Gill, S. C., Rodgers, B., Anstey, K. J., Villamil, E., & Melzer, D. (2006). Retirement and mental health: analysis of the Australian national survey of mental health and well-being. *Social Science & Medicine*, 62, 1179-1191.
- Donaldson, T., Earl, J. K., & Muratore, A. M. (2010). Extending the integrated model of retirement adjustment: Incorporating mastery and retirement planning. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 279-289.
- Hesketh, B., Griffin, B., & Loh, V. (2011). A future-oriented retirement transition adjustment framework. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 303-314.
- Kim, J. E., Moen, P. (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well-being: A life-course, ecological model. *The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 57(3), 212-222.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lockenhoff, C. E., Terracciano, A., & Costa, P. T. (2009). Five-factor model personality traits and the retirement transition: Longitudinal and cross-sectional associations. *Psychology and Aging*, 24, 722-728.
- Maggiore, C., Nihil, R., Froidevaux, A., & Rossier, J. (2013). Development and validation of transition to retirement questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 505-523.
- Nov, O., & Ye, C. (2008). Users' personality and perceived ease of use of digital libraries: The case for resistance to change. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 59(5), 845-851.
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing and individual differences measure. *The Journal of Applied Psychology*, 88(4), 680-693.
- Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. *European Journal of work & Organizational Psychology*, 15, 73-101.
- Pinquart, M., & Schindler, I. (2007). Changes of life satisfaction in the transition to retirement: A latent - class approach. *Psychology and Aging*, 22(3), 442-455.
- Schlossberg, N. (2007). *Retire smart retire happy: Finding your true path in life*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Schlossberg, N. (2009). *Revitalizing retirement: Reshaping your identity, relationships, and purpose*. Washington, DC: American Psychological Association.

پرسشنامه انتقال به بازنشستگی یکسان نیستند. این موضوع می‌تواند به نوبه خود بر نتایج حاصل از این ابزار تأثیر بگذارد که می‌تواند در ویرایش‌های جدید پرسشنامه انتقال به بازنشستگی مدنظر قرار گیرد. این مطالعه یک پژوهش مقطعی بود که برای تجزیه و تحلیل دقیق‌تر انتقال به بازنشستگی، مطالعات طولی باید انجام شود. در این پژوهش، نمونه‌ای هدفمند از معلمانی که در آستانه بازنشستگی قرار داشتند مورد مطالعه قرار گرفت که در پژوهش‌های آتی، پرسشنامه انتقال به بازنشستگی می‌تواند بر روی گروه‌های دیگر نیز اجرا شود تا تعمیم‌پذیری نتایج افزایش یابد.

در جمع‌بندی کلی می‌توان این‌طور نتیجه گرفت که پرسشنامه انتقال به بازنشستگی، پرسشنامه‌ای جدید است که از تئوری شولسبرگ در زمینه بازنشستگی به منظور ارزیابی ادراک شخصی از انتقال به بازنشستگی الهام گرفته شده است. شامل ۲۶ گویه و پنج شرح است که توسط پنج عامل موثق و قابل اطمینان سازمان‌یافته است. تحلیل عامل تأییدی نشان داد که این پنج عامل جنبه‌های مختلف انتقال به بازنشستگی را مورد سنجش قرار می‌دهند. بنابراین، این پرسشنامه ابزاری ارزشمند برای استفاده در افراد شاغل و بازنشسته است. پیشنهاد می‌شود در مطالعات بعدی، این پرسشنامه در نمونه‌ها و جوامع دیگر اعم از شاغل و بازنشسته اجرا شود تا هم مقایسه‌ای بین این دو گروه صورت گیرد و هم اعتبار و مناسب بودن آن تأیید شود و در ضمن مطالعات بیشتری برای تعیین سودمندی این ابزار برای استفاده در مشاوره‌های روانی انجام شود.

## منابع

- بزرگمهری بوذرجمهری، خ، گل‌پرور، م. و نوری، ا. (۱۳۸۶). ساخت و اعتباریابی مقیاس نشانگان در آستانه بازنشستگی در افراد در آستانه بازنشستگی شهر اصفهان. *مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۳۴، ۱۱۶-۹۳.
- شفیع‌آبادی، ع. (۱۳۹۲). *راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل*. تهران: انتشارات رشد.
- کیان‌پور قهفرخی، ف، هومن، ف، ایزدی‌مزیدی، س. و احمدی، و. (۱۳۹۰). رابطه بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و رضایت از بازنشستگی در سالمندان بازنشسته. *مجله سالمندی ایران*، ۳(۳)، ۴۸-۴۰.

- Tabachnick, B. & Fidell, L. S. (1996). *Using Multivariate Statistics*. New York: Happer Collins College.
- Topa, G., Moriano, J. A., Depolo, M., Alcover, C.-M., & Morales, J. F. (2009). Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A meta-analysis and model. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 38-55.
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92, 455-474.