



Construction, Validation, and Standardization of the Reluctance Scale of Sports Managers to Retire

Fatemeh Asghari 

Lecturer, Department of Physical Education, Faculty of Humanities, Jantabad Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Hossein Poursoltani Zarandi 

Associate Professor, Sports Management Department, Payam Noor University, Tehran, Iran.

Abstract

Introduction: The purpose of this research is to Construction, validation, and standardization of the reluctance scale of sports managers to retire.

Methods: The research employed a descriptive survey method; it concerned the validity and reliability of the reluctance scale of sports managers to retire. 362 sports managers, university professors and students of physical education formed the statistical population of the research. The data of this research was collected using two questionnaires. The first covered personal characteristics such as gender, age, level of education and working experience in the respective organization. The second included 32 questions plus six factors, which are: individual factors (seven questions), political factors (six questions), social factors (five questions), economic factors (three questions) and managerial factors (eleven questions). The content validity of the questionnaire was confirmed at (CVR = 0.82). Cronbach's alpha coefficient was utilized to determine the internal stability of the subscales (factors) of sports managers' reluctance to retire, and the confirmatory factor analysis was employed to determine the construct validity.

Results: Besides, the alpha coefficients for individual factors, political factors, social factors, economic factors and managerial factors stood at 0.71, 0.87, 0.88, 0.70 and 0.86, respectively. The analysis of the results of the exploratory factor analysis further illustrated that the value of the Chemo statistic was 0.886. Bartlett's test was also significant ($p=0.001$, $\chi^2=3812/167$), i.e., the correlation between variables is significantly far from zero.

Conclusion: The results of this research illustrated that the mentioned questionnaire is a valid tool for studying the retirement of sports managers, and researchers can employ it for the assessment of the reluctance of sports managers to retire.

Key words: Questionnaire, Validation, Standardization, Reluctance of Retire, Sports Managers

* Corresponding Author: fatima_asghari2006@yahoo.com

How to Cite: Asghari F., Poursoltani Zarandi H. Construction, Validation, and Standardization of the Reluctance Scale of Sports Managers to Retire, Journal of Innovation in Sports Management, 2022;1(1):1-20.

Introduction

With regard to low birth rates, increased life expectancy, and enormous ageing after World War II, populations in developed countries are getting old rapidly. These demographic changes, which are already underway, will certainly create unprecedented challenges for the sustainability of pension systems in different countries. With the rise of age and years of service, retirement arrives; it is the stage when the government terminates the provision of services by the employees, and starts to provide them with a fixed pension for life considering their past services. A successful and easier transition to retirement happens when pre-retirement planning is in place. Retired managers own the skills and knowledge needed by the organization, and the organization tends to let them remain in their positions for a longer time; it is a way of valuing the management of knowledge and maintaining the reservoir of knowledge and skills; furthermore, it helps the organization train successors using the knowledge, skills and experience of the predecessors.

Method

The research employed a descriptive survey method; it concerned the validity and reliability of the reluctance scale of sports managers to retire. 362 sports managers, university professors and students of physical education formed the statistical population of the research. The data of this research was collected using two questionnaires. The first covered personal characteristics such as gender, age, level of education and working experience in the respective organization. The second included 32 questions plus six factors, which are: individual factors (seven questions), political factors (six questions), social factors (five questions), economic factors (three questions) and managerial factors (eleven questions). The content validity of the questionnaire was confirmed at (CVR = 0.82). Cronbach's alpha coefficient was utilized to determine the internal stability of the subscales (factors) of sports managers' reluctance to retire, and the confirmatory factor analysis was employed to determine the construct validity. Data analysis was carried out using SPSS and Lisrel statistical software, and a significance level of 0.05 was considered for all hypotheses; in addition, it was determined to be two-tailed.

Findings

The obtained results revealed that the questionnaire “the reluctance of sports managers to retire” has satisfactory internal stability of 0.90. Besides, the alpha coefficients for individual factors, political factors, social factors, economic factors and managerial factors stood at 0.71, 0.87, 0.88, 0.70 and 0.86, respectively. The analysis of the results of the exploratory factor analysis further illustrated that the value of the Chemo statistic was 0.886. Bartlett's test was also significant ($p=0.001$, $\chi^2=3812/167$), i.e., the correlation between variables is significantly far from zero. In addition, items 2, 4, 10, 22, 24, 25, 27, 28 and 30 were removed for sharing lower than 0.3. *The goodness-of-fit test dealt with the suitability of the data set of managers' reluctance to retire; table four presents its indicators.* As per Table 4, the ratio X^2 / df (3.02) and the root-mean-square error of approximation (RMSEA) is 0.75. Thus, the model

has the necessary fit. Furthermore, GFI=0.92, IFI=0.92, NFI=0.90, and CFI=0.91 indices confirmed the fit of the model.

Discussion

Considering the growth and development of the population in the current world, especially regarding life expectancy and changes in the working environment, people's feelings and perceptions about the transition to retirement should be respected; this stage of life [called retirement] seems more critical and prime than ever. With regard to the importance of retirement research, measuring the reluctance to retire needs a suitable and valid measurement tool; it ought to have both acceptable reliability and validity; Therefore, this research dealt with the validity and reliability of the questionnaire "reluctance of sports manager to retire", that has reliable and valid indicators and components. The results of the confirmatory and reliability factor analysis confirmed the questionnaire "the reluctance of sports managers to retire". The results of this research illustrated that the mentioned questionnaire is a valid tool for studying the retirement of sports managers, and researchers can employ it for the assessment of the reluctance of sports managers to retire. Based on the factor analysis, the 23 items of the questionnaire have high factor loading together with five components. The components existing in this questionnaire included personal factors (being afraid of isolation, fear of becoming a burden on the family, feeling productive, lack of personal and working planning as a source of personal identity); political factors (the inclination of retired managers to political parties, sports political environment, having political power, support of politicians, fear of elimination of political rent); social factors (loss of social role, loss of social popularity, loss of social dignity, fear of being forgotten by the society); economic factors (omission of benefits paid during employment, financial problems caused by family growth, inflation in the society) and managerial factors (non-implementation of the step-by-step retirement plan, lack of substitute managers, lack of proper monitoring of law enforcement, interpretability of the law, lack of organizational planning). Concerning the internal homogeneity of the items, the results of the calculation of Cronbach's alpha coefficient showed that the questionnaire items all enjoy high reliability.



ساخت، اعتبار یابی و هنجار یابی مقیاس عدم تمایل مدیران ورزشی به بازنشستگی

فاطمه اصغری ^{id} | مدرس، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، واحد جنت اباد، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
حسین پورسلطانی زرنندی ^{id} | دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش ساخت، اعتبار یابی و هنجار یابی مقیاس عدم تمایل مدیران ورزشی به بازنشستگی می‌باشد.
روش پژوهش: روش پژوهش، توصیفی و از نوع معادله ساختاری بود که به صورت میدانی اجرا شد. مدیران ورزشی، اساتید دانشگاهی و دانشجویان رشته تربیت بدنی در سطح ایران جامعه آماری این پژوهش را تشکیل دادند که از بین آنها ۳۶۲ پرسشنامه جمع آوری شد. به منظور جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته عدم تمایل مدیران ورزشی به بازنشستگی استفاده شد که شامل ۳۲ سوال بود که بعد از حذف برخی سوالات به ۲۳ سوال تقلیل یافت. مولفه‌های موجود در پرسشنامه شامل؛ عوامل فردی (۵ سوال) عوامل سیاسی (۵ سوال) عوامل اجتماعی (۵ سوال) عوامل اقتصادی (۳ سوال) و عوامل مدیریتی (۵ سوال) از آزمون‌های آماری ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی و از تحلیل عاملی تاییدی برای تعیین روایی سازه استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد ضرایب آلفای مولفه‌های عوامل فردی برابر با ۰/۷۱، عوامل سیاسی برابر با ۰/۸۷، عوامل اجتماعی برابر با ۰/۸۸، عوامل اقتصادی برابر با ۰/۷۰ و عوامل مدیریتی برابر با ۰/۸۶ می‌باشد. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد مقدار آماره KOM برابر با ۰/۸۸۶ است. آزمون بارتلت نیز معنادار است ($\chi^2=3812/167, p=0/001$)، یعنی، همبستگی بین متغیرها به طور معناداری از صفر متفاوت است.

نتیجه گیری: نتایج این پژوهش تایید می‌کند که پرسشنامه مذکور ابزار معتبری در زمینه بازنشستگی مدیران ورزشی است و پژوهشگران می‌توانند در ارزیابی عدم تمایل به بازنشستگی مدیران ورزشی از آن استفاده کنند.

واژگان کلیدی: پرسشنامه، اعتبار یابی، هنجار یابی، عدم تمایل به بازنشستگی، مدیران ورزشی

* نویسنده مسئول: fatima_asghari2006@yahoo.com

اصغری فاطمه، پورسلطانی زرنندی حسین، ساخت، اعتبار یابی و هنجار یابی مقیاس عدم تمایل مدیران ورزشی به بازنشستگی، فصلنامه نوآوری در مدیریت ورزشی، بهار ۱۴۰۱، ۱(۱): ۲۰-۱

مقدمه

جمعیت در اکثر کشورهای پیشرفته به دلیل پایین بودن میزان زاد و ولد، افزایش طول عمر و پیری رشد گسترده نوزادان پس از جنگ جهانی دوم، به سرعت در حال پیر شدن است (الای و کریمینز^۱، ۲۰۰۷). این تغییرات جمعیتی که اکنون در حال انجام است، بدون شک چالش های منحصر به فردی برای پایداری سیستم های بازنشستگی در هر یک از کشورها ایجاد خواهد کرد (شولتز و هنکنز^۲، ۲۰۱۰). بازنشستگی^۳ واقعیتی انکارناپذیر است که برخی آن را دوران انتظار و پایان راه زندگی و برخی دیگر آن را دوران آرامش، استراحت و آغازی دوباره می دانند (دانائی فر و همکاران، ۲۰۱۲). بازنشستگی مرحله ای است که دولت به خدمت کارکنان، با افزایش سن و سنوات خدمت، خاتمه می دهد و با رعایت خدمات گذشته برای او مستمری ثابتی مادام العمر مقرر می دارد (نوبهار و همکاران، ۲۰۱۲). در ایران، سن بازنشستگی در بخش بیمه های اجتماعی با تلفیقی از سابقه خدمت از ۴۵ الی ۶۶ سال متغیر است. اکثر کشورهای OECD^۴، سن ۶۵ سالگی را به عنوان سن بازنشستگی تعیین نموده اند، اما برخی از این کشورها مانند انگلستان در حال افزایش سن بازنشستگی به ۶۷ یا ۶۸ سال هستند (موسایی، ۲۰۰۵ و جلیلی، ۲۰۰۵). در کلیه تعاریف، مشخصه های احراز شرایط سنی، احراز شرایط معین سابقه خدمت، جنبه قانونی، جنبه تأییدی از سوی مراجع صلاحیت دار، تعیین مدت زمان برخورداری از حقوق و مزایا در بازه بازنشستگی وجود دارد (عابدینی، ۱۹۹۸). مقاومت جهت مند در برابر تغییر شامل چهار بعد است: روزمرگی^۵، واکنش هیجانی^۶، تمرکز کوتاه مدت^۷ و سختی شناختی^۸. روزمرگی شامل اندازه و حدی میشود که فراد وظایف، روش ها و محیط های مرسوم و قابل پیش بینی را ترجیح می دهند. واکنش هیجانی بر میزانی از ناراحتی، فقدان شور و شوق و اضطراب و نگرانی که افراد در هنگامی که تغییرات بر آنها تحمیل می شود، تمرکز دارد. تمرکز کوتاه مدت بر درجه ای از نگرانی افراد در مورد زحمت و ناراحتی که تغییرات بر ایشان فراهم می آورد تاکید دارد به جای اینکه بر مزایای بالقوه و آسودگی که در درازمدت عاید ایشان می شود تمرکز کند. سختی شناختی شامل انعطاف پذیری افراد در تفکر و مشکل در پذیرش ایده ها، دیدگاه ها و روش های دیگر است (آرسینیجا و گونزالس، ۲۰۰۹).

پژوهشگران در چند دهه اخیر سعی کرده اند با استفاده از پژوهش های انجام شده در سایر رشته های علمی، از جمله روانشناسی، جامعه شناسی و اقتصاد، موضوع بازنشستگی را بیشتر درک کرده و توضیح دهند. در حوزه بازنشستگی، نظریه های مختلفی مطرح شده که از زوایای مختلف به این پدیده توجه شده است. این نظریه ها عبارت است نظریه نقش (انفصال از نقش فعلی و پذیرش نقش جدید)، (معین و همکاران، ۲۰۰۰) نظریه رهاسازی از قیود یا فراغت و یا انزوا (رهایی از مسئولیت های اجتماعی)، (فری^۹، ۱۹۹۲). نظریه

1. Alley and Crimmins

2. Shultz & Henkens

3. Retirement

4. Organization for Economic Co-operation and Development

سازمانی است بین المللی، دارای ۳۵ عضو، که اعضای آن متعهد به اصول دموکراسی و اقتصاد آزاد هستند. این سازمان به تعبیری عمده ترین سازمان بین المللی تصمیم گیرنده اقتصادی است.

5. Routine Seeking

6. Emotional Reaction

7. Short-term Focus

8. Cognitive Rigidity

9. Fry

کار و فعالیت (پرداختن به زندگی فعال اجتماعی) نظریه مدرن سازی^۱ (جذب نیروی مضاعف نیروی جوان و انطباق با تغییرات جدید) (کاوینگیل^۲، ۱۹۷۴)، نظریه مبادله^۳ (لذت بردن از تعاملات اجتماعی و منبع جدید مبادله یا حقوق بازنشستگی) (داود^۴، ۱۹۸۰) و نظریه بحران^۵ (رویدادهای زندگی از جمله بازنشستگی را بحران تلقی می‌کند). نظریه بحران شرایط عدم تعادل موقتی که با عدم اطمینان، عوارض جسمانی - روانی و فشارهای هیجانی همراه است. اگر فرد بتواند بر این بحران چیره آید، این شرایط عدم تعادل موقتی، فرصتی برای رشد شخصی فراهم می‌آورد؛ اما در صورتی که فرد مکانیزه‌های تدافعی غیر مناسب، به ویژگی انکار شرایط را به کار گیرد، خطر انزوای گرابی، محدودسازی و بیماری وجود دارد (هیرشوویتس^۶، ۱۹۷۳). نکته مهم این است که بازنشستگی، منجر به تغییر و تحول در امور روزمره زندگی فرد می‌شود؛ چرا که فرد باید شغلی را که در طول زندگی کاری با آن عجين بوده، ترک کند و به خدمت خود پایان دهد، این تحول، از لحاظ عاطفی و روانی در فرد اثر می‌گذارد (براتی و اوریزی، ۲۰۱۰). در جامعه ای که کار در آن دارای ارزش اساسی است، بازنشستگی اغلب به معنای از دست دادن منزلت است و نبود کارهای جاری که ممکن است زندگی یک فرد را برای مدتی حدود نیم قرن شکل داده باشد خلأی ایجاد کند که پر کردن آن دشوار است (موسائی، ۲۰۰۴). برای برخی افراد، چنین نقشی مهم‌ترین جنبه هویت فردی‌شان بوده است. در موارد بسیاری، هیچ نقش جایگزینی برای بازنشسته که برای خودش و جامعه ارزشمند تلقی شود وجود ندارد. چنین موضوعی منجر به از دست دادن اعتماد به نفس و ایجاد احساس بیهودگی در او می‌شود؛ بنابراین، تلاش برای ایجاد نقش‌های جدید برای بازنشستگان باید مشروعیت و ارزشمند بودن این فعالیت‌ها را مدنظر داشته باشد. راه‌های مقابله فرد با از دست دادن کار بستگی به موفقیت وی در میزان انطباق‌پذیری با فرایند بازنشستگی دارد (مرتضوی و همکاران، ۲۰۱۱). بازنشستگی تحمیل شده به فرد باعث حزن و اندوه فراوان گشته و در طی این فرایند ممکن است در شخص احساس حقارت ایجاد شود این بازه زمانی یک دوره پرتنش و دردناک در زندگی شخص بازنشسته محسوب می‌شود (آسبورن^۷، ۲۰۱۲)، پانور سیلور و ویلیامز^۸ (۲۰۱۸) در پژوهشی با موضوع عدم تمایل به بازنشستگی نشان دادند هویت شغلی و تنش‌های شدید بین نسل‌های مختلف ممکن است نگرانی‌های مربوط به بازنشستگی را به طرز پیچیده تنظیم کند که برنامه ریزی جانشینی نهادی را پیچیده کند و نشان دهد که درک سنتی از بازنشستگی به روز نیست. بیدول، گریفین و هس^۹ نشان داده اند که در صورت سلامتی روانی و جسمی بالاتر، افراد بهتر با دوران بازنشستگی می‌توانند کنار آمده و با آن سازگار شوند. اگرچه کار برای حرفه‌ای‌ها اغلب جنبه ای بسیار مهم از هویت شخصی تلقی می‌شود (بوتما^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۵)، اما هویت فرهنگی کار می‌تواند به بعد از بازنشستگی کمک کند و ممکن است شرایط بازنشستگی به یک نقطه تنش چه از نظر شخصی و چه از نظر سازمانی

1. Modernization Theory
2. Cowgill
3. Exchange theory
4. Dowd
5. Crisis
6. Hirschowitz
7. Osborne
8. Pannor silver & Willuams
9. Warr P, Butcher V, Robertson I, Callinan
10. Bothma

تبدیل شود (سزینوواج^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). داده های نظرسنجی سیلور و استی^۲ (۲۰۱۷) (میزان پاسخ ۵۱٪) نشان داد که ۱۰٪ از پاسخ دهندگان از برنامه بازنشستگی خود بسیار راضی هستند و ۸۹.۵٪ ترجیح می دهند به تدریج بازنشسته شوند تا اینکه کار را کاملاً متوقف کنند.

نیاز های افراد در زندگی فردی و همچنین اجتماعی - اقتصادی، علل تمایل به ادامه فعالیت و اشتغال پس از بازنشستگی را توجیه می کند (زاده غلام، ۲۰۱۰). فلمینگ^۳ از نظریه پردازان مطرح معتقد است حمایت اجتماعی و درگیری و جذب بیشتر افراد در شبکه های مختلف اجتماعی از جمله شبکه های دوستی، خانوادگی و ارتباط همسایگی سلامت و رضایت از زندگی را ارتقاء می دهد (سانتوز^۴ و همکاران، ۲۰۱۳). در هنگام بازنشستگی بسیاری از افراد از قدرت و موقعیت اجتماعی خود بی بهره می شوند، گرفتار استرس و عوارض ناشی از آن می گردند و هر زمان که احساس کنند که تسلط بر محیط و اطرافیان را از دست داده اند، وضعیت بحرانی آنان تشدید می شود (رئسی و همکاران، ۲۰۱۶). بر اساس تئوری روانشناختی اجتماعی (نظریه هماهنگی شناختی) افراد از محیط های اجتماعی خود (کار، خانواده، دوستان و ..) بایستی میزان مشخص از احساس احترام و منزلت اجتماعی را کسب نمایند. در صورتی که احترام و منزلت کسب شده از محیط ها با هم تعارض داشته باشد فرد دچار سر درگمی و اضطراب شده که در چنین مواقعی با طرد عامل ناهماهنگ تلاش می کند به سطحی از هماهنگی دست یابد (ژانگ^۵ و همکاران، ۲۰۰۷). نتایج پژوهش گودرز تله جردی و وحدنی نیا (۲۰۱۸) نشان داد نظر به ارزیابی این مطالعه از سطح «متوسط» کیفیت زندگی بازنشستگان ارتش ج. ا. ایران و نقش تعیین کننده تغییرات حمایت های اجتماعی در شکل دهی این وضعیت، تمرکز سیاست گذاران بر افزایش سطح حمایت اجتماعی، جهت تقویت کیفیت زندگی بازنشستگان نظامی ضرورت دارد. لذا، به عنوان یک اولویت سیاستی، توصیه می گردد.

عامل دیگری که می تواند رضایت از بازنشستگی را تحت تاثیر قرار دهد وضعیت اقتصادی بازنشستگان است. بازنشستگی، عملاً همیشه متضمن کاهش درآمد است (موسایی، ۲۰۰۴). وضعیت اقتصادی معاصر، دلایل اقتصادی و منافع ناشی از آن بر رفتار بازنشستگان تاثیر گذار است (ویند^۶، ۱۹۹۶). اشتغال مجدد بازنشستگان در ادبیات رسانه ای اقتصاد کشور در ماه های اخیر به عنوان یک سد در برابر کاهش نرخ بیکاری و اشتغال جوانان بیکار عنوان شده است؛ اما برخی در برابر این مسئله می گویند فرد بازنشسته با دریافتی نازل که در ماه دارد، نمی تواند به اشتغال مجدد فکر نکند. پرواضح است که یک بازنشسته در مقایسه با فرد شاغل، درآمد کمتری دارد. این مسئله زمانی اتفاق می افتد که فرد در دوران بازنشستگی، تنها به دریافت مستمری صندوق بازنشستگی اداره خود متکی باشد؛ که منجر به مشکلات اقتصادی می شود. عده ای بر این مسئله شبه افکنی می کنند؛ اما تحقیقات پژوهشگران دانشگاه تربیت مدرس در سال ۱۳۹۱ نشان می دهد، افزایش مشکلات اقتصادی یکی از چهار پیامد حتمی بازنشستگی است. بر همین اساس برخی تأکید می کنند که باید مستمری بازنشستگان را افزایش داد. برخی دیگر هم بر این باورند که باید به جای افزایش مستمری و یا جلوگیری از اشتغال بازنشستگان، دولت و بخش خصوصی همت کنند و تولید و تأسیس شغل را افزایش دهند (ملایی و

1. Szinovacz
2. Pannor silver& Easty
3. Fleming
4. Santos
5. Zhang
6. Vriend

همکاران، ۲۰۲۲). از موانع اصلی برنامه ریزی بازنشستگی که شامل مدیریت مالی ضعیف، ساختارهای سختگیرانه نهادی و هنجارهای حرفه‌ای می‌باشد. عوامل تسهیل‌کنندگان شامل منابع برنامه ریزی مالی در مراحل شغلی متعدد، فرصت‌ها و منابع برای انتقال‌های بعدی شغلی و پشتیبانی مشاوره بعدی شغلی برای همکاری بین نسلی و شناسایی بازنشستگان می‌باشد (اصغری و همکاران، ۲۰۱۹). الن فلوریستن^۱ (۲۰۱۷)، پیامدهای عوامل اقتصادی و اجتماعی در سیستم بازنشستگی را علائم جدی عنوان کردند که برای رفع این علائم و بحران‌ها نیاز به متحدشدن مقامات دولتی با کسانی است که در محیط کسب‌وکار می‌باشند. اهمیت بحران‌های موجود اعم از اقتصادی و اجتماعی نشان داده شده در سیستم‌های بازنشستگی اروپا، باعث تلاش بیشتر در جهت بهبود کارایی و ایمنی برنامه‌های بازنشستگی شده است. نتایج پژوهشی نشان داد به هر میزان وضعیت اقتصادی افراد بدتر شود و حقوق کفاف زندگی آنها را ندهد غالب افراد ترجیح می‌دهند برای جبران کسری بودجه خود به همان شغل قبلی خود یا شغل دیگری را انتخاب کنند (آزادواری و همکاران، ۲۰۲۰). ملایی و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی تاثیر عوامل اقتصادی و اجتماعی بر اشتغال به کار مجدد بازنشستگان، نتایج پژوهش نشان داد که متغیرهای جنسیت، سن، سطح تحصیلات، میل به پس انداز و سرمایه‌گذاری و بهبود وضعیت معیشتی، نیاز به تعلق به دیگران و بهبود شرایط روحی و روانی با متغیر وابسته شغل وابسته مجدد بازنشستگان، اثر معناداری را نشان نمی‌دهند. متغیرهای مشکلات اقتصادی و بهبود کیفیت زندگی با متغیر وابسته شغل وابسته مجدد بازنشستگان، اثر معناداری را نشان می‌دهند.

محمودی (۲۰۱۲) در پژوهش خود مشخص کرد عوامل اقتصادی و مالی که ناشی از نیاز فرد بازنشسته به تأمین معاش است و منها آن فقدان منابع مالی کافی برای ارتقاء و حفظ کیفیت مطلوب زندگی پس از بازنشستگی است و از این نظر بین کشورهای پیشرفته در حال توسعه از نظر نسبت و درصد بازنشستگان شاغل تفاوت وجود دارد.

در جهانی که سریعاً رو به‌پیر شدن می‌رود افراد سالمند نقش مهمی در انجام فعالیت‌های داوطلبانه، انتقال تجربه و دانش خواهند داشت در بسیاری از جوامع دنیا بازنشستگان بعد از فراغت کار همچنان به‌عنوان مشاور در سیستم‌های کاری باقی می‌مانند (سلیم زاده و همکاران، ۲۰۰۷). سازمان‌ها در ایجاد آمادگی و پشتیبانی از کارکنان در تصمیم‌گیری و به اجرا درآوردن و انتقال افراد از کار به بازنشستگی نقش دارند (ارل، ۲۰۱۰). انتقال به بازنشستگی موفقیت‌آمیز و آسان‌تر، توأم با برنامه‌ریزی قبل از بازنشستگی می‌باشد. مدیران بازنشسته، مهارت‌ها و دانش موردنیاز سازمان را دارا هستند، سازمان به نگهداری آن‌ها در همان سمت‌های قبلی تمایل دارد که به گونه‌ای هم توجه به مدیریت دانش و حفظ و نگهداری مخزن دانش و مهارت است و هم برای سازمان ایجاد می‌کند که بتوان سمت‌های جانشینی را در کنار آن‌ها پرورش داد (جونز، ۲۰۱۰). اصغری و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی یکی از مهم‌ترین عوامل عدم تمایل به بازنشستگی مدیران ورزشی را عامل سیاسی مشخص کردند؛ که از مقولات آن می‌توان داشتن قدرت و محبوبیت سیاسی بازنشسته، حمایت سیاسیون از مدیر بازنشسته، گرایش مدیر به احزاب سیاسی، چالش‌های امنیت شغلی، سیاست زدگی ورزش اشاره کرد. مشارکت‌کنندگان مؤثرترین عامل بر عدم جابه‌جایی مدیر بازنشسته از سمت مدیریتی را حمایت عوامل سیاسی عنوان کردند.

با توجه به نبود ابزار مناسب برای سنجش عدم تمایل به بازنشستگی مدیران ورزشی و از طرفی نبود پژوهش کافی در سطح کشور در مورد سنجش دلایل عدم تمایل، پژوهش حاضر به ساخت، اعتبار یابی و هنجاریابی پرسشنامه عدم تمایل به بازنشستگی مدیران ورزشی پرداخته است، همه تحقیقات یاد شده به نوعی سعی در تبیین علل عدم تمایل به بازنشستگی داشته و در هر کدام از آنان حداقل یکی از دلایل عدم تمایل به بازنشستگی تبیین شده است. این تحقیقات اغلب کتابخانه ای بوده و حاصل مطالعات میدانی نیستند و تنها جنبه‌های نظری بازنشستگی را مطرح می‌کنند. به همین جهت نیاز به مطالعات کاربردی که بر روی داده‌های تجربی استوار باشد و بتواند جنبه‌های عملی را دربر بگیرد بیش از پیش احساس می‌شود.

روش شناسی

روش تحقیق از نوع توصیفی و به شکل پیمایشی است که در آن اعتبار و پایایی مقیاس عدم تمایل مدیران ورزشی به بازنشستگی مد نظر بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۳۶۲ نفر از مدیران ورزشی، اساتید دانشگاهی و دانشجویان رشته تربیت بدنی بود. ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق شامل دو پرسشنامه است. پرسشنامه اول در برگیرنده ویژگی‌های فردی است که شامل مواردی مانند جنسیت، سن، میزان تحصیلات، سابقه شغلی در سازمان متبوع است. پرسشنامه دوم ۳۲ سوال دارد و شش عامل را در بر می‌گیرد که عبارتند از: عوامل فردی (سوالات ۱ تا ۷)، عوامل سیاسی (سوالات ۱ تا ۶)، عوامل اجتماعی (سوالات ۱ تا ۵)، عوامل اقتصادی (سوالات ۱ تا ۳) و عوامل مدیریتی (سوالات ۱۱ تا ۱۱). تمامی سوالات بر مبنای مقیاس لیکرت و روش امتیاز گذاری از کاملاً مخالفم، مخالفم، بی نظر، موافق و کاملاً موافق می‌باشد. روش‌های آماری استفاده شده در پژوهش شامل روش‌های آمار توصیفی و استنباطی است. از شاخص‌های توصیفی برای محاسبه فراوانی‌ها، رسم نمودارها، طبقه بندی داده‌ها، میانگین و انحراف استاندارد و تهیه هنجار استفاده شد.

جهت بررسی روایی پرسشنامه از روش روایی سنجی لاوشه^۱ استفاده شد. روش روایی سنجی لاوشه، روشی است که به بررسی روایی محتوایی پرسشنامه‌ها قبل از توزیع می‌پردازد و دارای امتیاز بین (۰ تا +۱) است. به این صورت که پرسشنامه‌ها نخست در اختیار ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی قرار گرفت و از آنها خواسته شد تا نظرهای خود را در خصوص هر یک از سوالات بیان کنند. سپس پاسخ افراد به سه صورت ضروری، ضروری اما غیر مفید و غیر ضروری کد گذاری شدند. در این روش به سوالاتی که از دیدگاه متخصصان ضروری است، اهمیت داده شده و ملاک بررسی روایی محتوایی قرار می‌گیرند. نحوه کمی سازی نظرهای متخصصان ورزشی با استفاده از فرمول زیر صورت گرفت:

$$CVR = \frac{ne - n/2}{n/2}$$

ne = تعدادی از متخصصان است که آن بعد را ضروری دانستند.

n/2 = تعداد کل متخصصان تقسیم بر عدد دو.

در نهایت روایی محتوایی پرسشنامه ($CVR = 0/82$) تایید شد. از ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین ثبات درونی خرده مقیاس‌های (عامل‌ها) عدم تمایل مدیران ورزشی به بازنشستگی و از تحلیل عاملی تاییدی برای تعیین اعتبار سازه استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری Spss و Lisrel انجام شد و سطح معنی داری برای تمامی فرضیه‌ها ۰/۰۵ و دو سویه در نظر گرفته شده است.

یافته‌ها

نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که از لحاظ جنسیت تعداد ۳۰۶ نفر زن و ۵۶ نفر مرد می‌باشد. همچنین در بررسی وضعیت تاهل مشخص شد که تعداد ۱۲۸ متاهل و ۲۳۴ نفر مجرد می‌باشند. از لحاظ تحصیلات بیشترین فراوانی مربوط به مدرک تحصیلی کارشناسی با ۲۲۵ نفر و کمترین فراوانی مربوط به مدرک تحصیلی دکتری با ۱۷ نفر می‌باشد. از لحاظ سابقه کاری بیشترین سابقه مربوط به ۱ تا ۵ سال با ۱۸۰ نفر می‌باشد.

جدول ۱. ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها

ویژگی‌ها	فراوانی	درصد	
جنسیت	مرد	۵۶	۱۵/۵
	زن	۳۰۶	۸۴/۵
تحصیلات	فوق دیپلم	۶۱	۱۶/۹
	کارشناسی	۲۲۵	۶۲/۲
	کارشناسی ارشد	۵۹	۱۶/۳
تاهل	دکتری	۱۷	۴/۷
	متاهل	۱۲۸	۳۵/۲
سابقه شغلی	مجرد	۲۳۴	۶۴/۶
	۱ تا ۵ سال	۱۸۰	۴۹/۷۲
	۶ تا ۱۰ سال	۱۰۳	۲۸/۴۵
	۱۱ تا ۱۵ سال	۳۴	۹/۳۹
	۱۶ تا ۲۰ سال	۲۴	۶/۶۲
سن	بیش از ۲۱ سال	۲۱	۵/۸۰
	۱۸ تا ۲۴ سال	۱۸۳	۵۰/۵۵
	۲۵ تا ۳۴ سال	۵۵	۱۵/۱۹
	۳۵ تا ۴۴ سال	۹۵	۲۶/۲۴
	۴۵ تا ۵۵ سال	۲۳	۶/۳۵
	۵۵ تا ۶۴ سال	۶	۱/۶۵

نتایج آزمون ضریب آلفای کرونباخ

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول شماره ۲، پرسشنامه «عدم تمایل به بازنشستگی مدیران ورزشی» دارای ثبات درونی قابل قبولی برابر با ۰/۹۰ است. همچنین ضرایب آلفای مولفه‌های عوامل فردی برابر با ۰/۷۱، عوامل سیاسی برابر با ۰/۸۷، عوامل اجتماعی برابر با ۰/۸۸، عوامل اقتصادی برابر با ۰/۷۰ و عوامل مدیریتی برابر با ۰/۸۶ می باشد.

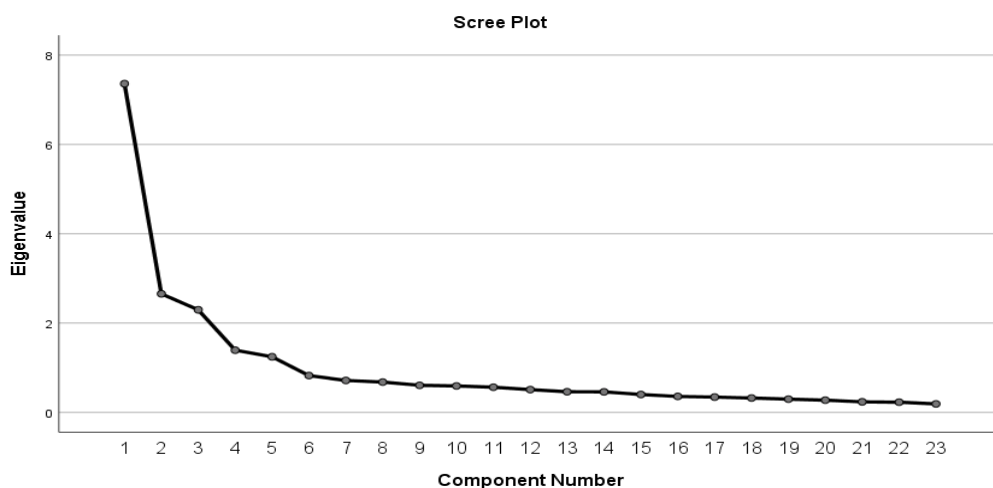
جدول ۲. نتایج آزمون ضریب آلفای کرونباخ

ضریب آلفا	تعداد سوال	مولفه
۰/۹۰	۳۲	پرسشنامه عدم تمایل به بازنشستگی
۰/۷۱	۷	مولفه فردی
۰/۸۷	۶	مولفه سیاسی
۰/۸۸	۵	مولفه اجتماعی
۰/۷۰	۳	مولفه اقتصادی
۰/۸۶	۱۱	مولفه مدیریتی

تحلیل عاملی اکتشافی

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد مقدار آماره کمو^۱ برابر با ۰/۸۸۶ است. این مقدار نشانه کفایت مناسب حجم نمونه برای انجام تحلیل اکتشافی است. بنابراین، اندازه نمونه برای تحلیل عاملی خوب است (فیلد^۲، ۲۰۰۹). همچنین، آزمون بارتلت نیز معنادار است ($\chi^2=3812/167$ ، $p=0/001$) یعنی، همبستگی بین متغیرها به طور معناداری از صفر متفاوت است. همچنین، بر اساس اشتراک، گویه-های ۲، ۴، ۱۰، ۲۲، ۲۴، ۲۵، ۲۷، ۲۸ و ۳۰ به دلیل اشتراک کمتر از ۰/۳ حذف شدند (یونگ و پیرس^۳، ۲۰۱۳). در این مرحله گویه‌های پرسشنامه از ۳۲ گویه به ۲۳ گویه تقلیل یافت. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی اولیه روی ۲۳ آیتم با چرخش واریانس نشان داد که بر اساس معیار کایزر (مقادیر ویژه بالاتر از ۱)، ۵ عامل باقی مانده است و مقدار واریانس تجمعی برابر با ۶۴/۹۸۶ درصد است که بالاتر از ۰/۵۰ می باشد (هاوارد^۴، ۲۰۱۶). نتایج آزمون سنگریزه کتل در قالب نمودار ۱، نمایش داده شده که در آن مولفه‌ها در محور افقی و مقادیر ویژه در محور عمودی نشان داده می شوند. البته در نمودار سنگریزه، عامل‌هایی انتخاب می شوند که مقدار ویژه آن‌ها بزرگتر از عدد یک است (کاستلو و آزبورن^۵، ۲۰۰۵).

1. Kaiser-Mayer-Olkin (KMO)
2. Field
3. Yong & Pearce
4. Howard
5. Costello & Osborne



نمودار ۱. سنگریزه کتل برای عوامل تمایل مدیران به بازنشستگی

جدول شماره ۳ ماتریس بارهای عاملی هر آیتم پرسشنامه را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌کنید، همه بارها بیشتر از مقدار قابل قبول ۰/۴ هستند (فیلد، ۲۰۰۹).

جدول ۳. بارهای عاملی هر گویه پرسشنامه در تحلیل اکتشافی

گویه	شاخص‌ها	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳	عامل ۴	عامل ۵
۱	ترس از انزوا و گوشه‌گیری	۰/۷۱	-	-	-	-
۳	ترس از سربار بودن در خانواده	۰/۷۹	-	-	-	-
۵	احساس بهره‌ور بودن	۰/۸۳	-	-	-	-
۶	عدم برنامه‌ریزی فردی	۰/۸۱	-	-	-	-
۷	شغل به عنوان منبع هویت فردی	۰/۸۰	-	-	-	-
۸	گرایش مدیران بازنشسته به احزاب سیاسی	-	۰/۷۷	-	-	-
۹	محیط سیاسی ورزشی	-	۰/۷۵	-	-	-
۱۱	داشتن قدرت سیاسی	-	۰/۷۹	-	-	-
۱۲	حمایت سیاسیون	-	۰/۷۸	-	-	-
۱۳	ترس از حذف رانت سیاسی	-	۰/۵۸	-	-	-
۱۴	از دست دادن نقش اجتماعی	-	-	۰/۶۳	-	-
۱۵	از دست دادن محبوبیت اجتماعی	-	-	۰/۵۱	-	-
۱۶	از دست دادن منزلت اجتماعی	-	-	۰/۷۱	-	-
۱۷	ترس از انزوای اجتماعی	-	-	۰/۶۲	-	-
۱۸	ترس از فراموش شدن اجتماعی	-	-	۰/۵۰	-	-

۱۹	حذف مزایای پرداختی در زمان اشتغال	-	-	-	۰/۴۲	-
۲۰	مشکلات مالی به واسطه بزرگ شدن خانواده	-	-	-	۰/۸۶	-
۲۱	تورم موجود در جامعه	-	-	-	۰/۸۳	-
۲۳	عدم اجرای طرح گام به گام بازنشستگی	-	-	-	۰/۷۲	-
۲۶	عدم وجود جایگزین مدیران	-	-	-	۰/۶۷	-
۲۹	عدم نظارت صحیح بر اجرای قانون	-	-	-	۰/۸۶	-
۳۱	قابل تفسیر بودن قانون	-	-	-	۰/۸۴	-
۳۲	عدم برنامه ریزی سازمانی	-	-	-	۰/۸۲	-

تحلیل عامل تاییدی

نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد، که مقدار بارهای عاملی هر یک از گویه‌ها باید حداقل ۰/۶ باشد (گیفن و استراب، ۲۰۰۵). بر اساس نتایج همه بارهای عاملی گویه‌های پژوهش قابل قبول هستند و مقادیر آماره t ، نیز معنادار است بنابراین همه گویه‌ها حفظ می‌شوند. در آزمون خوبی (نیکویی) برازش^۲، تناسب مجموعه داده‌های عدم تمایل مدیران به بازنشستگی می‌شود و شاخص‌های آن در جدول ۴ آورده شده است. با توجه به جدول ۴، نسبت df / X^2 (۳/۰۲) و ریشه میانگین مجذور خطای تقریبی (RMSEA) برابر با ۰/۷۵ است، بنابراین مدل از برازش لازم برخوردار است. همچنین شاخص‌های $GFI=0/92$ ، $IFI=0/92$ ، $NFI=0/90$ ، $CFI=0/91$ ، برازش مدل را تایید کردند. در مجموع از ۵ شاخص ذکر شده برازش مدل تایید شده، بنابراین مدل عدم تمایل ره بازنشستگی مدیران ورزشی از لحاظ شاخص‌های برازش مناسب است و تمامی ۲۳ سوال و ۵ عامل مطرح شده می‌توانند در مدل عدم تمایل به بازنشستگی مدیران ورزشی مجتمع شوند.

جدول ۴. نتایج آزمون خوبی برازش تناسب مجموعه داده‌های مدل تمایل مدیران به بازنشستگی

CFI	NFI	IFI	GFI	RMSEA	df / X ²
۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۰۷۵	۳/۰۲

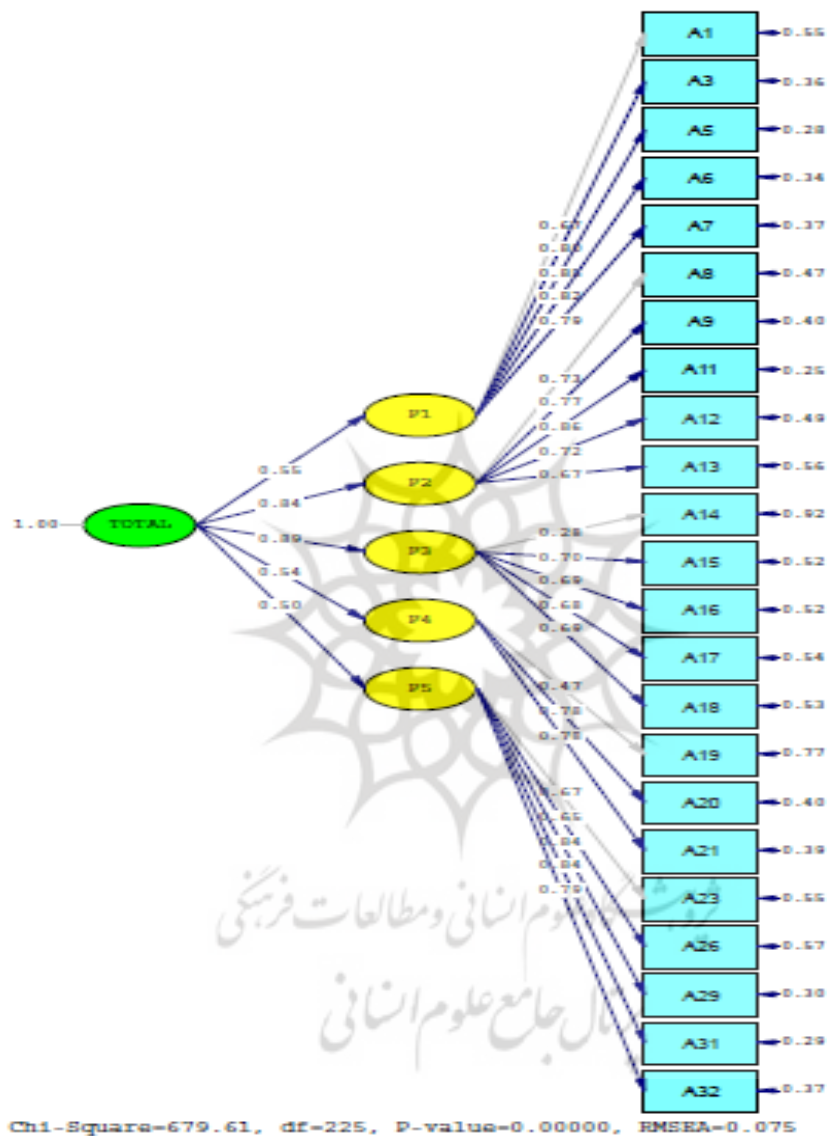
جدول ۵. ارتباط بین عامل‌ها و مفهوم عدم تمایل به بازنشستگی مدیران ورزشی

ردیف	مولفه‌ها با عدم تمایل به بازنشستگی	میزان رابطه	ضریب تعیین	T-Value	نتیجه
۱	فردی (F1) با تمایل به بازنشستگی	۰/۵۵	۰/۳۱	۸/۳۸	تأیید رابطه
۲	سیاسی (F2) با تمایل به بازنشستگی	۰/۸۵	۰/۷۱	۱۲/۲۹	تأیید رابطه
۳	اجتماعی (F3) با تمایل به بازنشستگی	۰/۸۷	۰/۷۹	۴/۸۴	تأیید رابطه
۴	اقتصادی (F4) با تمایل به بازنشستگی	۰/۵۴	۰/۲۹	۶/۲۳	تأیید رابطه
۵	مدیریتی (F5) با تمایل به بازنشستگی	۰/۵۰	۰/۲۵	۷/۵۸	تأیید رابطه

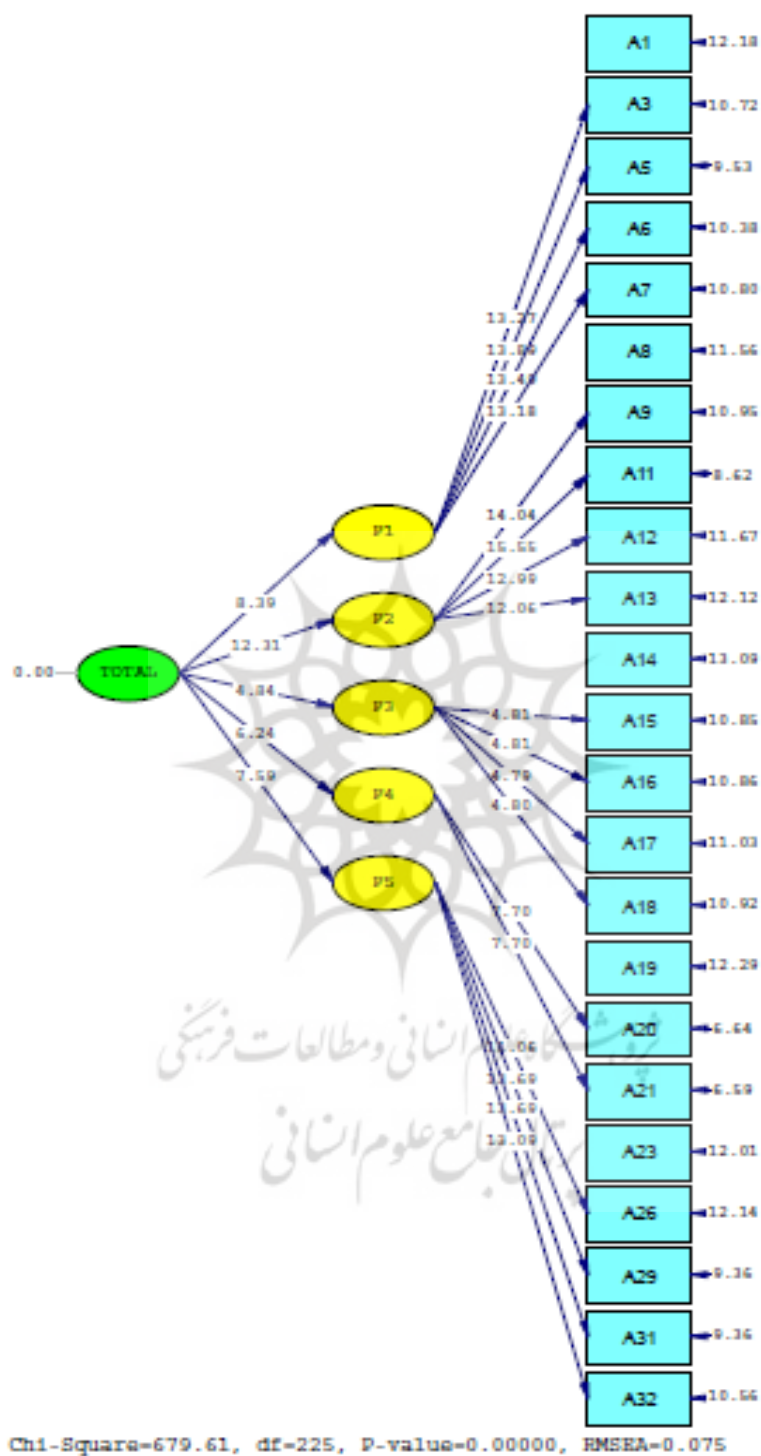
1. Gefen & Straub
2. Goodness of Fit statistic

ملاک معناداری $\pm 1/96$ می باشد

بر اساس داده های جدول ۵ رابطه تمامی مولفه های عدم تمایل به بازنشستگی معنادار است.



شکل ۱. مدل تمایل مدیران به بازنشستگی در حالت استاندارد



شکل ۲. مدل تمایل مدیران به بازنشستگی در حالت معناداری

بحث

با توجه به رشد و تحول جمعیتی در جهان امروز به ویژه در خصوص امید به زندگی و تغییرات زمینه کاری، توجه به احساس و ادراک افراد در خصوص انتقال به بازنشستگی و مرحله ای از زندگی که بازنشستگی نام دارد بیشتر از همیشه مهم و اساسی به نظر می رسد. با توجه به اهمیت پژوهش در حوزه بازنشستگی، وجود یک ابزار اندازه گیری مناسب و معتبر به منظور بررسی عدم تمایل به بازنشستگی که قابلیت اطمینان و اعتبار قابل قبولی داشته باشد، بسیار مهم است؛ بنابراین با انجام این پژوهش به تعیین روایی و پایایی پرسش نامه «عدم تمایل به بازنشستگی مدیران ورزشی» که شاخص ها و مولفه هایی قابل اعتماد و معتبر داشته باشد پرداخته شد. نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی تاییدی و پایایی، از پرسشنامه «عدم تمایل به بازنشستگی مدیران ورزشی» حمایت می کند. نتایج این پژوهش تایید می کند که پرسشنامه مذکور ابزا معتبری در زمینه بازنشستگی مدیران ورزشی است و پژوهشگران می توانند در ارزیابی عدم تمایل به بازنشستگی مدیران ورزشی از آن استفاده کنند. یافته های تحلیل عاملی نشان داد که ۲۳ گویه سوال پرسشنامه دارای بارهای عاملی بالایی با تعداد پنج مولفه هستند. مولفه های موجود در پرسشنامه شامل عوامل فردی (ترس از انزوا و گوشه گیری، ترس از سربار بودن در خانواده، احساس بهره ور بودن، عدم برنامه ریزی فردی و شغل به عنوان منبع هویت فردی) عوامل سیاسی (گرایش مدیران بازنشسته به احزاب سیاسی، محیط سیاسی ورزشی، داشتن قدرت سیاسی، حمایت سیاسیون، ترس از حذف رانت سیاسی) عوامل اجتماعی (از دست دادن نقش اجتماعی، از دست دادن محبوبیت اجتماعی، از دست دادن منزلت اجتماعی، ترس از انزوای اجتماعی، ترس از فراموش شدن اجتماعی) عوامل اقتصادی (حذف مزایای پرداختی در زمان اشتغال، مشکلات مالی به واسطه بزرگ شدن خانواده، تورم موجود در جامعه) و عوامل مدیریتی (عدم اجرای طرح گام به گام بازنشستگی، عدم وجود جایگزین مدیران، عدم نظارت صحیح بر اجرای قانون، قابل تفسیر بودن قانون، عدم برنامه ریزی سازمانی) می باشند. در ارتباط با همسانی درونی گویه ها نیز، نتایج محاسبه ضریب آلفای کرونباخ نشان داد که کل پرسشنامه از پایایی بالایی برخوردار است. برای تعیین روایی سازه و همچنین تایید عوامل پنج گانه این پرسشنامه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. نتایج آزمون بارتلت معنادار است ($\chi^2=3812/167, p=0/001$) یعنی، همبستگی بین متغیرها به طور معناداری از صفر متفاوت است. همچنین، بر اساس اشتراک، گویه های ۲، ۴، ۱۰، ۲۲، ۲۴، ۲۵، ۲۷، ۲۸ و ۳۰ به دلیل اشتراک کمتر از ۰/۳ حذف شدند. در آزمون خوبی برازش برای مدل عدم تمایل به بازنشستگی مدیران ورزشی شاخص های $GFI=0/92$ ، $IFI=0/92$ ، $NFI=0/90$ ، $CFI=0/91$ برازش مدل را تایید کردند. از فاکتورهای مورد بررسی در این پژوهش می توان به فاکتورهای هویتی توانایی فردی، ترس از انزوا و گوشه گیری، ترس از سربار بودن در خانواده، احساس بهره ور بودن، عدم برنامه ریزی فردی و شغل به عنوان منبع هویت اشاره کرد. پایایی این مولفه ۰/۷۱ می باشد. با فرایند بازسازی هویتی پیامدی مانند بازنشستگی موفقیت آمیز که باعث اصلاح سبک زندگی و همچنین تنظیم زندگی می شود، لذا با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می شود مدیران بازنشسته با تغییر نگرش، انگاره های ذهنی و حذف باورها و عقاید منفی در مورد بازنشستگی از طریق برنامه های تلویزیونی و آموزشی در شبکه های اجتماعی و رسانه های رسمی و غیررسمی و همچنین با شرکت در جلسات مشاوره روان شناسی می توانند بازنشستگی بدون بحران هویتی را داشته باشند. عوامل سیاسی گرایش مدیران بازنشسته به احزاب سیاسی، محیط سیاسی ورزشی، داشتن قدرت سیاسی، حمایت سیاسیون، ترس از حذف رانت سیاسی فردی از

عوامل عدم تمایل به بازنشستگی می‌باشد. پایایی این مولفه ۰/۸۷ می‌باشد که از پایایی بالایی برخوردار است. رفتارهای سیاسی در سازمان را نمی‌توان از بین برد، زیرا آن‌ها پدیده‌های اجتناب‌ناپذیر هستند. بنابراین، مدیران اثربخش باید ماهیت سیاسی سازمان را بپذیرند، استراتژی‌های سیاسی را تنظیم کنند و از این راه به سازمان خود مزایای زیادی را برسانند. از پژوهش‌های همسو می‌توان به پژوهش مدرس (۱۳۹۰) و فانی و همکاران (۱۳۹۴) اشاره کرد. آنها در پژوهش‌های خود نقش شرایط سیاسی در بازنشستگی را معنا دار اعلام نمودند. از فاکتورهای اجتماعی از دست دادن نقش اجتماعی، از دست دادن محبوبیت اجتماعی، از دست دادن منزلت اجتماعی، ترس از انزوای اجتماعی، ترس از فراموش شدن اجتماعی از عوامل عدم تمایل به بازنشستگی می‌باشد. پایایی این مولفه ۰/۸۸ می‌باشد. از فاکتورهای اقتصادی ورودی نگرش اجتماع به بازنشستگی، سیستم تأمین اجتماعی شرایط اقتصادی و گسترش خانواده، می‌باشد. پایایی این مولفه ۰/۷۰ می‌باشد. با تقویت فعالیت‌های داوطلبانه و همچنین افزایش منزلت اجتماعی می‌شود. لذا پیشنهاد می‌شود وزارت ورزش و جوانان با استفاده از ظرفیت مدیران بازنشسته ورزشی در امور خیریه و داوطلبانه و همچنین فراهم کردن زمینه استفاده بهینه از دوره بازنشستگی می‌توانند تأثیر مثبتی در استفاده بهینه از توان بازنشستگان علاقه‌مند به کار در راستای بهبود شرایط روحی مدیران بازنشسته اقدامات مؤثری انجام دهند. از نتایج همسو می‌توان به پژوهش فلوریستن (۲۰۱۷) و اسدی و همکاران (۱۳۹۹) اشاره کرد زیرا در جامعه‌ای که کار در آن دارای ارزش اساسی است، بازنشستگی اغلب به معنای از دست دادن منزلت و نبود فعالیت‌های روزمره که ممکن است زندگی یک فرد را برای مدتی طولانی تحت و شعاع قرار داده است، خلأی ایجاد کند که پر کردن آن دشوار است. از فاکتورهای عوامل اقتصادی، حذف مزایای پرداختی در زمان اشتغال، مشکلات مالی به واسطه بزرگ شدن خانواده، تورم موجود در جامعه از عوامل عدم تمایل به بازنشستگی مدیران ورزشی می‌باشد. یکی از نگرانی‌های افراد مربوط به درآمد بازنشستگی و کفایت آن است. مشکلات مالی بازنشستگان از کاهش درآمد آنان و افزایش مخارج روز افزونشان که دربردارنده هزینه‌های ازدواج و تحصیل فرزندان و هزینه‌های درمان بیماری‌های توأم با دوران سالخوردگی است، ناشی می‌شود. معمولاً در همه نظام‌های بازنشستگی از جمله ایران به هنگام بازنشستگی حدود ۲۰ تا ۳۰ درصد حقوق و مزایای کارکنان نسبت به زمان اشتغال آنان کاسته می‌شود. نتایج این پژوهش با پژوهش سلیم زاده و همکاران (۱۳۸۷)، آرل (۲۰۱۰)، سیگل (۱۹۹۲) و یوسف زاده و همکاران (۱۳۹۸) همسو می‌باشد. از فاکتورهای عوامل مدیریتی، عدم اجرای طرح گام به گام بازنشستگی، عدم وجود جایگزین مدیران، عدم نظارت صحیح بر اجرای قانون، قابل تفسیر بودن قانون، عدم برنامه ریزی سازمانی از عوامل عدم تمایل به بازنشستگی مدیران ورزشی می‌باشد. این مولفه دارای پایایی ۰/۸۶ می‌باشد. با اجرای سیاست و برنامه‌هایی موجب مدیریت دانش، برنامه‌ریزی برای دوران بازنشستگی و همچنین اجرای برنامه‌هایی مانند تکریم و قدردانی از مدیر ورزشی بازنشسته می‌توان پیامد پذیرش فرهنگ بازنشستگی و در صورت عدم پذیرش موجب کاهش راندمان کاری سازمان باشد لذا پیشنهاد می‌شود سازمان‌های ورزشی و مسئولان ورزش و برنامه‌ریزی با ارائه خدماتی مفید و سازنده مانند الزامی شدن آموزش پیش از بازنشستگی و تحصیلی برای ورزشکاران و مدیران، ارائه خدمات مشاوره‌ای برای دوران بازنشستگی و برنامه‌هایی از این قبیل، آن‌ها را برای دوران بازنشستگی آماده کنند و از این طریق گامی در جهت سلامت جامعه ورزشی کشور بردارند و نیز تمایل آن‌ها را برای این امر یعنی بازنشستگی در سن بالا کمتر کنند و همچنین موجب کاهش شوک ناشی از بازنشستگی می‌شود.

نتایج این مطالعه نشان داد پرسشنامه عدم تمایل به بازنشستگی ابزار مناسبی جهت اندازه گیری عدم رغبت و تمایل مدیران به بازنشستگی می باشد. پایایی و روایی پرسشنامه مطلوب و ساختار کلی سوال ها، مورد تایید است. بنابراین می توان از این پرسشنامه به عنوان یک ابزار مناسب جهت سنجش عدم تمایل به بازنشستگی مدیران استفاده کرد.

Reference

- Abedini, RC. Retirement: approach to definitions and concepts. 1st of national congress of retirement; Shahid Rejaee festival, Tehran: Organization of country retirement publisher; 1998. p. 7-42.
- Alley, D. and Crimmins, E.M. (2007), "The demography of aging and work", in Shultz, K.S. and Adams, G.A. (Eds), *Aging and Work in the 21st Century*, Psychology Press, New York, NY, pp.7-23
- Asadi, Elahe. Jafari Samimi, Ahmad. Yahyazadeh Far, Mohamood. (2020). The Impact of Economic and Social Factors on Retirement in Mazandaran Province. Master Degree Business Management
- Asghari, fatemeh. Safania, Ali mohammad safania, honari, habib. Bagherian, Mohsen. poursoltani zarandi, hossein. (2019). The purpose of this study is to formulation the model of reluctance to sport retire of sport management and sport national champions. PhD Thesis sport management in Islamic azad university
- Barati H, oreyzi H. [Relation of employees on the work commitment with their work centrality and mental health after retirement with moderator variable organization influence consideration (In Persian)] *journal Iran Occupational Health*. 2010;6(4):35-43.
- Bidewell J, Griffin B, Hesketh B. Timing of retirement, including a delay discounting perspective in retirement models. *Journal of Vacation and Behavior* 2005; 68(2): 368-387
- Bothma, F. C., Lloyd, S., & Khapova, S. N. (2015). Work identity: Clarifying the concept. In P. G. W. Jansen, & G. Roodt (Eds.), *Conceptualizing and measuring work identity* (pp. 23-52). Springer. http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-017-9242-4_2#page-1
- Danaeifard H, Khaef Elahi A, Khodashenas L. [Understanding the Essence of Retirement Experience of Employees in the Public Sector: A Phenomenological Research. (In Persian)]. *Journal of strategic management thought*. 2012;12:76-153.
- Goudarz Talejerdi Majid, Vahdani Nia Vali Allah. (2018). The Relationship Between «Quality of life» and Social Support of the Retired Military Personnel. *Military Caring Sciences*. 2018; 5 (4). 263-272.
- Jalili T. private pension plants. OECD classification, Auditory institution national pension Fund. 2007.p.24.
- Mortazavi S, Shirazi A, Mortazavi L, . [Thinking on the activities and attitudes of university retirees (In Persian)]. *Journal of State Management Outlook*. 2011;6(59-73).
- Mosaei M. Social And Psychological Effects Of Retirement In Academic Member In Tehran University *Modares Journal Oh Human Sciences*. 2005; 36(2):80-157.
- Nobahar M, Ahmadi F, Alhani F, Fallahi Khoshktab M. [Challenges in retirement from the perspective of retired nurses: shock and disbelief. (In Persian)]. *Journal of Qualitative Research in Health Sciences*. 2012:112-22.
- Pannor silver, michelle. Easty, k. Laura. (2017). Planning for retirement from medicine: a mixed-methods study. 13;5(1):E123-E129 doi: 10.9778/cmajo.20160133. eCollection Jan-Mar 2017.
- Pannor silver, michelle. Willuams, sara. A. (2018). Reluctance to Retire: A Qualitative Study on Work Identity, Intergenerational Conflict, and Retirement in Academic Medicine. Vol. 58, No. 2 doi:10.1093/geront/gnw142
- Reisi A, Ashtiani A, Salimi SH, Rabiei M, . A survey on the general health of senior commanders and retired senior police officers in Tehran and providing solutions to reduce their psychological problems during retirement. *Journal of Police Medicine*. 2016;5:351-560.
- Santos A, Pal S, Chacon J, Meraz K, Gonzalez J, Prieto K, et al. SUMOylation affects the interferon blocking activity of the influenza A nonstructural protein NS1 without affecting its stability or cellular localization. *J Virol*. 2013;87: 5602-20. DOI: 10.1128/JVI.02063-12 PMID: 23468495.

- Shultz, Kenneth. Henkens, Kene. (2010). Introduction to the changing nature of retirement: an international perspective. *International Journal of Manpower* Vol. 31 No. 3, 2010p
- Szinovacz, M. E., Martin, L., & Davey, A. (2014). Recession and expected retirement age: Another look at the evidence. *The Gerontologist*, 54, 245–257. doi:10.1093/geront/gnt010
- Zade gholam M. Retirement Future :country retirement agency institution stuiies and insurance unit of the national pension fund audit institute. 2010.
- Zhang X, Norris SL, Gregg EW, Beckles G. Social support and mortality among older persons with diabetes. *Diabetes Educ*. 2007;33: 273-81. DOI: 10.1177/0145721707299265 PMID: 1742630
- Florişteanu , E. (2017). Public And Fiscality: Facts And Unknowns. *International Conference Knowledge-Based Organization*, 23(2).
- Mollaei.E. Monsef, Abdolali . Mehtari arani, Mohhamad.(2022). The effect of economic and social factors on the re-employment of retirees. Vol.17, No. 3(67),p192-217. *Quarterly Journal of Development Strategy* <https://rimag.ricest.ac.ir/fa/Article/33948/rimag.ricest.ac.ir>
- Osborne.W. John.(2012). Psychological Effects of the Transition to Retirement Effets psychologiques de la transition vers la retraite. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy. Revue canadienne de counseling et de psychothérapie* .ISSN 0826-3893 Vol. 46 No. 1 © 2012 Pages 45–58.
- Moen P, Erickson, M. Dempster-McClain, D. Social Role Identities among Older Adults in a Continuing Care Retirement Communit. *Research on Aging*. 2000;22(5):559-79.
- Fry, P. S. (1992). Major social theories of aging and their implications for counseling concepts and practice: A critical review. *The Counseling Psychologist*, 20(2), 246–329. <https://doi.org/10.1177/0011000092202002>
- Cowgill, D. (1974). Aging and Modernization: A Revision of the Theory". In *Late Life: Communities and Environmental Policy*, Ed. J. F. Gubrium, Springfield, IL: Charles C. Thomas., 123-146
- Hirschowitz, R. G. (1973). Crisis theory: A formulation, *Psychiatric Annals* 36(3), 36-47.
- DOWD, J. J. (1980). Exchange rates and old people. *Journal of Gerontology*, 35(7), 541-553. doi: doi.org/10.1177/001872678103400702
- Vriend N. Rational Behavior and Economic Theory. *Journal of Economic Behavior and Organization*. 1996; 29(2): 263-85.
- Mahmodi, Amir Abass. Darabi, Ali. Nemati, Davod. (2012). Conducted to study advantages and faults of employment of personnel who has performed more than 25 years in Islamic Republic of Iran Broadcast (IRAB). Master Thesis in Communication Management, Department of Media Management
- Earl JK. (2010). The contribution of spirituality to the process of retirement. *Journal of Management Spirituality & Religion*. 2010; 7(3): 223-40.
- Jones, D. A., & McIntosh, B. R. (2010). Organizational And Occupational Commitment In Relation To Bridge Employment And Retirement Intentions. *Journal Of Vocational Behavior*, 77(2), 290-303. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.004>
- Salimzadeh, H., Eftekhari, H., Hadavi Kashani, A., & Moghim, B. A. (2007). Retirement rehabilitation and quality of life indicators. *Social Sciences*. 26, 287-298.
- Mojtaba, Azasvari. Lotfalipour, Mohamadreza. Abasi, Jalil.(2020). Investigating the Impact of Economic and Social Factors on the Re-employment of Education Retirees (Case study: Education retirees of Maneh and Smolghan in 1398). Thesis to Get a Master's Degree in the Field Business Management In Trend International orientation.
- Yosefzadeh, Eman. Eshaghi G, Masomeh, Zaman SH, Elham.(2019). Social services and retirement: A case study of successful countries. Tehran Roseneh Publications, 208 p
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics using SPSS*. London: SAGE.
- Yong, A. G., & Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9(2), 79-94.
- Howard, M. C. (2016). A review of exploratory factor analysis decisions and overview of current practices: What we are doing and how can we improve? *International Journal of Human-Computer Interaction*, 32(1), 51-62.

- Costello, A. B., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 10(1), 1-9.
- Gefen, D., & Straub, D. (2005). A practical guide to factorial validity using PLS-Graph: Tutorial and annotated example. *Communications of the Association for Information systems*, 16(1), 91-109.
- Modaresi, Z. (2011). A look at ways to reform the pension system and the overall framework for reforming it in the country. *Economic journal*, 12(11), 123-130.

