

## روند انتقال ورزشکاران از ورزش قهرمانی به بازنشستگی: مدل مفهومی چارنر و اسپلزبرگ

### فرشاد تجاری<sup>۱</sup>، الهام مشکل گشا<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۸۹/۱۱/۰۴

تاریخ پذیرش: ۹۰/۰۸/۰۹

#### چکیده

هدف از مطالعه حاضر بررسی روند انتقال ورزشکاران از ورزش قهرمانی به بازنشستگی مطابق با مدل مفهومی چارنر و اسپلزبرگ (۱۹۸۴) است. ۵۶ نفر از ورزشکاران بازنشسته، به صورت داوطلبانه پرسشنامه بازنشستگی ورزشی را تکمیل کردند. یافته‌های آزمون تحلیل واریانس چندگانه نشان داد بین دو گروه افراد دارای برنامه برای بازنشستگی و بدون برنامه تفاوت معنی‌داری در متغیرهای ویژگی‌های انتقال، ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های محیطی بین دو گروه افراد دارای برنامه برای بازنشستگی و بدون برنامه وجود دارد، اما در مورد تأثیر فرآیند انتقال بر نتیجه انتقال، فقط ویژگی‌های انتقال با متغیرهای مربوط به نتیجه انتقال رابطه معنی‌داری دارد. نتایج به‌طور کلی نشان می‌دهد مدل مفهومی انتقال چارنر و اسپلزبرگ (۱۹۸۶) تا حد زیادی برای مطالعه و برنامه‌ریزی بازنشستگی ورزشکاران حرفه‌ای و جلوگیری از ایجاد بحران برای آن‌ها مناسب است.

**واژگان کلیدی:** انتقال، بازنشستگی، ورزش.

### مقدمه

انتقال در زندگی اجتناب‌ناپذیر و حتی پیش‌بینی‌ناپذیر است. تغییرات حرفه‌ای، مرگ عزیزان، تولد، مهاجرت و ازدواج نمونه‌هایی از رویدادهای انتقالی‌اند. هر انتقال با توجه به ادراک فرد از موقعیت می‌تواند به بحران، آرامش یا ترکیبی از هر دو تبدیل شود. بازنشستگی از ورزش قهرمانی از انواع ویژه انتقال است. بازنشستگی یا کناره‌گیری پدیده‌ای عادی در ورزش قهرمانی است. دوره حرفه‌ای در ورزش کوتاه‌تر از سایر حرفه‌هاست. اغلب ورزشکاران ملی‌پوش به‌طور ناگهانی باید از مشارکت حرفه‌ای در ورزش به سوی حوزه دیگری حرکت کنند. معمولاً برای موفقیت در دیگر حوزه‌ها به مهارت‌های خاصی نیاز است که بیشتر ورزشکاران به دلیل پرداختن به ورزش ممکن است چنین مهارت‌هایی را نداشته باشند. این انتقال، به‌ویژه در سن کم، ممکن است با بحران‌ها و مشکلاتی همراه باشد. ناتوانی ورزشکاران در دیگر جنبه‌های زندگی به دلیل شروع زودهنگام ورزش می‌تواند به بروز بحران‌های بیشتر برای ورزشکاران، در مقایسه با بازنشستگان دیگر مشاغل، منجر شود (۱). تحقیقات نشان داده است بازنشستگی از ورزش حرفه‌ای ممکن است مشکلات روانی جدی را برای فرد به همراه آورد (۲). ناکاتا (۲۰۰۶) دلایل پایان دادن به ورزش را سن، عدم انتخاب، آسیب و کناره‌گیری فردی می‌داند (۳). ورنر و اُریلیک (۱۹۸۶) در مصاحبه‌هایی ژرفکاوانه با نمونه‌ای از ورزشکاران آماتور کانادایی دریافتند که ۷۸/۶ درصد آنان درجه‌ای از مشکلات را در کناره‌گیری خود احساس کرده‌اند (۴). کارتیس و انیس (۲۰۱۰) در بررسی بازیکنان مرد هاکی جوانان کانادا گزارش کردند که ۶۳ درصد افراد مورد مطالعه بعد از کناره‌گیری از ورزش احساساتی شبیه به پوچی را تجربه کرده‌اند (۵). آجای (۲۰۰۷) در تحقیق خود روی بازیکنان فوتبال مرد حرفه‌ای کناره‌گیری کرده در ایالات متحده گزارش کرد، ۸۸ درصد افراد نمونه فرآیند کناره‌گیری را فرآیندی به‌شدت گیج‌کننده دریافت‌اند (۲). با وجود چنین یافته‌هایی، مطالعه و بررسی روند انتقال ورزشکاران از ورزش حرفه‌ای به زندگی بدون ورزش می‌تواند از بروز چنین بحران‌هایی جلوگیری کند. در حیطه ورزش، اغلب سازمان‌ها برای کمک به ورزشکارانی که در حال عبور از ساختار آن سازمان هستند برنامه‌ای وجود ندارد و به نظر نمی‌رسد در سازمان‌های ورزشی دستورالعمل جزئی و از قبل مشخص برای کمک به عبور سریع و درست ورزشکاران از جو سازمانی وجود داشته باشد. از سوی دیگر، ورزشکاران بازنشسته نیروهای مفیدی در جامعه هستند. جوانانی که شغل خوبی داشته‌اند و در موقعیت‌های اجتماعی و رقابتی موفق بوده‌اند. آن‌ها ظرفیت زیادی برای تلاش و مقاومت دارند و چنانچه به‌طور موفقیت‌آمیز خود را با کناره‌گیری تطبیق دهند، می‌توان از آن‌ها به‌عنوان سرمایه در اجتماع استفاده نمود (۳). برنامه‌ریزی شغلی در حرفه ورزش، همانند دیگر مشاغل،

اهمیت خاصی دارد؛ چون یکی از مراحل زندگی حرفه‌ای بازنشستگی است. با توجه به اینکه اولین وظیفه مدیریت منابع انسانی تدارک نیرو از جامعه برای به کار گماشتن در سازمان است، منطقی است که وظیفه نهایی آن بازگرداندن نیرو به همان جامعه باشد (۶)؛ بنابراین شناسایی روند انتقال ورزشکاران از ورزش حرفه‌ای ضروری به نظر می‌رسد. در سال‌های اخیر علاقه و اظهار نظر در مورد بازنشستگی ورزشکاران رشد فزاینده‌ای داشته است و محققان زیادی در این زمینه مطالعه کرده‌اند (۱۰-۷). با وجود علاقه عمومی که به این شاخه از روان‌شناسی ورزش پیدا شده، مطالعات قبلی نتوانسته‌اند چارچوب تئوری واحدی برای مطالعه بازنشستگی ورزشکاران ارائه دهند. البته چند دیدگاه مانند پیری‌شناسی<sup>۱</sup> و مرگ‌شناسی<sup>۲</sup> بررسی شده‌اند، اما این دیدگاه‌ها نیز قادر به استخراج پیش‌بین‌ها و توالی‌های مربوط به بازنشستگی ورزشکاران نبودند. به نظر می‌رسد مطالعات در زمینه کناره‌گیری باید با رویکردی تجربی؛ یعنی در زمینه‌ای کاملاً ورزشی صورت گیرد (۱۱). در ادامه به معرفی دیدگاه‌های موجود برای مطالعه کناره‌گیری ورزشی می‌پردازیم. ابتدا، دو دیدگاه مرگ‌شناسی و پیری‌شناسی و سپس دیدگاه انتقال بررسی خواهد شد. دیدگاه پیری‌شناسی مربوط به روند پیری و کهولت سن است. از این دیدگاه در برخی مطالعات در خصوص بازنشستگی ورزشکاران استفاده شده است (۱۰، ۱۳، ۷). مشکل عمده این دیدگاه این است که بازنشستگی ورزشی و بازنشستگی حرفه‌ای یکسان در نظر گرفته می‌شوند. اگرچه پیری نقشی مهم در برخی موارد بازنشستگی ورزشی ایفا می‌کند، میزان مقایسه و شباهت بین بازنشستگی ورزشی و بازنشستگی حرفه‌ای یا مربوط به پیری سؤال برانگیز است؛ زیرا ورزشکاران خبره در پایان دوره حرفه‌ای خود از نظر بیولوژیک به مراتب از بازنشستگان مشاغل دیگر جوان‌ترند (۱۳). چارچوب مفهومی دیگری که برای مطالعه بازنشستگی ورزشکاران به کار برده شده است دیدگاه مرگ‌شناسی است که در آن خروج از ورزش به‌عنوان مرگ اجتماعی شناخته می‌شود؛ یعنی بازنشستگی موجب انزوای اجتماعی و محرومیت از حقوق فردی مربوط به موقعیت قبلی می‌شود. محققانی مثل گلنیز و استراس (۱۹۶۵) لرج (۱۹۸۶)، رزنبرگ (۱۹۸۴) و گوردن (۱۹۹۵) که مرگ اجتماعی ورزشکاران را با مرگ جسمی بیماران در بیمارستان مقایسه می‌کردند، تئوری‌های مرگ‌شناسی را به حوزه ورزش حرفه‌ای وارد کردند (۱۲، ۱۴-۱۶). بی‌تردید برخی ورزشکاران در نتیجه انصراف از نقش اصلی در ورزش با تنش‌ها و تعارضاتی مواجه می‌شوند و باید دوره محرومیتی را پشت سر بگذارند. دیدگاه مرگ اجتماعی دیدگاه مفهومی محدودی برای بررسی انتقال ورزشکاران فراهم

---

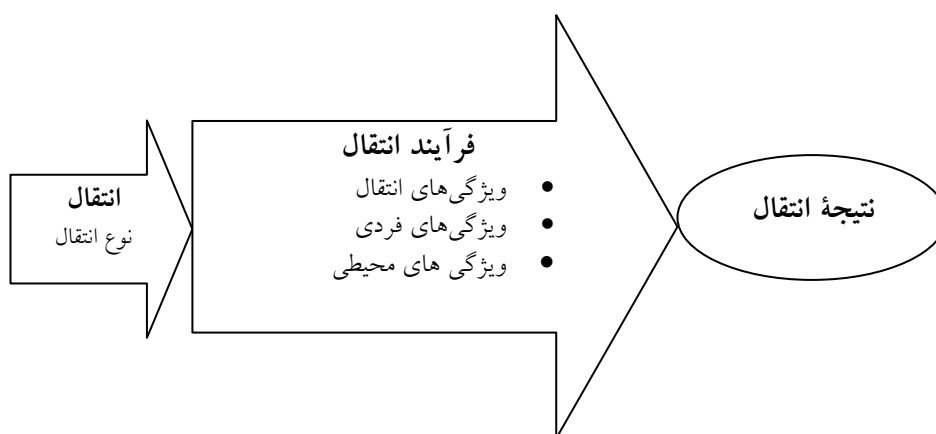
1. Gerontology

2. Thanatology

می‌کند، نه اساسی سیستماتیک و مؤثر برای بحث گسترده در مورد متغیرها و پیامدهای فرآیند انتقال. چون مدل‌های پیری‌شناسی اجتماعی و مرگ‌شناسی به اندازه کافی قادر نیستند پاسخ-گوی طبیعت پیچیده انتقال از حرفه ورزش باشند؛ به نظر می‌رسد دیدگاه‌های متنوع‌تری برای به‌دست آوردن تعادل نظری - تجربی مورد نیاز باشد (۱۷)؛ از این رو برخی نظریه‌پردازان پیشنهاد کرده‌اند ممکن است پایان زندگی ورزشی، به جای شکلی از مرگ اجتماعی، فرصتی برای تولد دوباره در جامعه باشد (۸) پس آن را به‌عنوان انتقال در نظر گرفته‌اند. چنین نگرشی باعث ایجاد دیدگاه متفاوتی به نام «دیدگاه انتقال» شده است. انتقال، حادثه یا رویدادی معمولی است که به تغییر مفروضات فرد در مورد خود و جهان اطرافش منجر می‌شود. این رویداد نیازمند تغییر متناظر، هم در رفتار فرد و هم روابط او است. از نظر مکفرسن (۱۹۸۴) برای مطالعه کناره‌گیری ورزشکاران دیدگاه فرآیندنگر<sup>۱</sup> باید جایگزین دیدگاه مسئله‌نگر<sup>۲</sup> شود (۱۸). غالباً به کناره‌گیری ورزشکاران به‌عنوان حادثه‌ای نگریسته شده که به بحران یا رهایی فرد منجر می‌شود تا به‌عنوان فرآیندی انتقالی، اما در دیدگاه فرآیندنگر به کناره‌گیری به‌عنوان پدیده‌ای انتقالی پرداخته می‌شود که هرکس آن را به گونه خاصی درک کرده، به شیوه خاصی هم خود را با آن تطبیق می‌دهد؛ بنابراین تجارب فردی، منابع مقابله<sup>۳</sup> و نوع انتقال می‌تواند موفقیت یا شکست فرد را در فرآیند کناره‌گیری تعیین کند. از نظر روزنبرگ (۱۹۸۰)، کواکلی (۱۹۸۳)، مکفرسن (۱۹۸۴) و بلیند و گرینفرد (۱۹۸۵) تحقیقات بهتر است به‌منظور شناسایی وضعیت و ویژگی‌های مربوط به این الگوهای فردی انجام شود (۷، ۸، ۱۵، ۱۸). در این صورت مشخص می‌شود که چرا برخی ورزشکاران در مقابله با فرآیند کناره‌گیری موفق و برخی دیگر در این تلاش ناکام‌اند. مدل تحلیلی ساسمن (۱۹۷۱) از اولین مدل‌های انتقال بود که در حوزه بازنشستگی نیروی کار مطرح شد (۱۹). از نظر ساسمن درک بازنشستگی تحت تاثیر عوامل فردی، موقعیتی، ساختاری، اجتماعی و موانع مرزی است (۱۹). هیل و لاو (۱۹۷۴) طی مطالعه دیگری پیشنهاد کردند که مدل تحلیلی کناره‌گیری از نیروی کار ساسمن می‌تواند در توضیح کناره‌گیری از ورزش به‌عنوان فرآیند مفید باشد (۲۰). در این مطالعه هیل و لاو اظهار داشتند که کناره‌گیری مفهومی چند بعدی است (۲۰). در هر حال، چون ورزشکاران از کوتاه بودن دوران حرفه ورزشی خود آگاه‌اند و می‌توانند خود را برای انتقال آماده کنند، این مدل ویژه برای کناره‌گیری از ورزش کاربرد چندانی ندارد. متداول‌ترین نظریه درباره انتقال که در ادبیات

- 
1. Process orientated
  2. Problem orientated
  3. Coping resources

ورزشی نیز مطرح شده است مدل چارنر و اسپچلزبرگ (۱۹۸۴) است (۲۱). از آنجا که این مدل به تحلیل سازگاری افراد با فرآیند انتقال می‌پردازد، برای مطالعه روند کناره‌گیری ورزشکاران از ورزش قهرمانی مناسب است (۹). چارنر و اسپچلزبرگ (۱۹۸۴) پیشنهاد می‌کنند نوع انتقال فرد بر فرآیند انتقال اثر می‌گذارد و فرآیند انتقال نیز نتیجه انتقال را تعیین می‌کند (شکل ۱). در این مدل دو نوع انتقال تعریف شده است انتقال برنامه‌ریزی شده و انتقال بدون برنامه. در حالت اول برنامه و نقشه مشخصی برای عبور فرد از سازمان وجود دارد، ولی در حالت دوم برای عبور افراد از قبل برنامه مشخصی وجود ندارد. چارنر و اسپچلزبرگ (۱۹۸۴) سه دسته از عوامل را در فرآیند انتقال و سازگاری با آن مؤثر می‌دانند (۲۱). این عوامل عبارت‌اند از: ویژگی‌های انتقال، ویژگی‌های فرد و ویژگی‌های محیط. در نهایت، فرآیند انتقال بر نتیجه انتقال اثر می‌گذارد. این مدل بیشتر به شناسایی نحوه حرکت افراد در فرآیند انتقال می‌پردازد و به دنبال شناخت آسیب‌های انتقال نیست. بیشتر مطالعات گذشته در مورد انتقال ورزشکاران به این نکته توجهی نکرده‌اند و تنها به تشریح تجارب افراد و بحران یا رهایی از بازنشستگی با توجه به متغیرهای بیرونی مانند سطح مهارت یا میزان سابقه پرداخته‌اند (مثلاً ورزشکاران خبره و باتجربه احتمالاً در مقایسه با بازنشستگی استرس بیشتری دارند تا ورزشکاران دبیرستانی؛ زیرا ورزشکاران خبره و باتجربه به ورزش به‌عنوان حرفه‌ای تمام وقت می‌نگرند تا تلاشی پاره وقت)، اما با استفاده از این مدل می‌توان مسیر حرکت افراد را در فرآیند کناره‌گیری از ورزش حرفه‌ای مشخص نمود. در ادامه، به معرفی بیشتر متغیرهای این مدل پرداخته خواهد شد.



شکل ۱. مدل انتقال چارنر و اسپچلزبرگ (۱۹۸۴)

## متغیرهای مربوط به مدل

## (۱) نوع انتقال - با برنامه‌ریزی/بدون برنامه‌ریزی

علت بازنشستگی<sup>۱</sup>: مشخص می‌کند آیا بازنشستگی ورزشکار برنامه‌ریزی شده است یا نه و دلایل ویژه آن چیست.

## (۲) فرآیند انتقال

الف) ویژگی‌های انتقال

- سابقه<sup>۲</sup>: تعیین اینکه آیا در گذشته ورزشکار از ورزش بازنشسته شده است؛  
 - مدت<sup>۳</sup>: تعیین طول مدت انتقال (ارزیابی فرد از مدت تغییر به صورت دائم، گذرا یا پیش‌بینی-ناپذیر)؛

- تغییر<sup>۴</sup>: تغییرات زندگی فرد در اثر بازنشستگی؛

- چگونگی<sup>۵</sup> تغییر: مثبت یا منفی بودن تغییرات؛

- تطبیق<sup>۶</sup>: میزان زمان مورد انتظار برای تطبیق ورزشکاران با بازنشستگی؛

- استرس<sup>۷</sup>: میزان استرسی که فرد در طول اولین ماه بازنشستگی احساس می‌کند؛

- درجه<sup>۸</sup> مشکلات: میزان مشکلاتی که فرد در نتیجه تغییر و انتقال احساس می‌کند.

ب) ویژگی‌های فردی

- نگرش<sup>۹</sup>: نگرش کلی فرد به زندگی در مدت این مطالعه؛

- استراتژی‌های مقابله<sup>۱۰</sup>: استراتژی‌هایی که افراد در این دوره برای مقابله با انتقال استفاده می‌کنند.

ج) ویژگی‌های محیطی

- حمایت<sup>۱۱</sup>: تعیین اینکه ورزشکاران چه میزان حمایت و از طرف چه افرادی دریافت می‌کنند؛

- علاقه<sup>۱</sup>: تعیین اینکه آیا افراد دل‌مشغولی خاصی خارج از ورزش داشته‌اند که بلافاصله پس از

---

1 .Trigger

2 .Before

3 .Duration

4 .Change

5 .How

6 .Adapt

7 .Stressor

8 .Degree

9 .Outlook

10 . Coping strategy or deal

11 .Support

از بازنشستگی به آن بپردازند؛

- درگیری<sup>۲</sup>: تعیین اینکه آیا افراد در زمان عضویت در تیم ملی نیز به علائق خود می‌پرداختند یا خیر.

### ۳) نتیجه انتقال

- احساس<sup>۳</sup>: میزان رضایت از زندگی را از زمان بازنشستگی تعیین می‌کند؛

- عبور<sup>۴</sup>: تعیین اینکه ورزشکاران چگونه انتقال از ورزش را کنترل می‌کنند.

مطابق مدل مفهومی چارنر و اسپلزبرگ (۲۱) در فرآیند مقابله فرد با انتقال، منابع<sup>۵</sup> و کمبودهای<sup>۶</sup> او بر نتیجه انتقال اثر می‌گذارد.

چنانچه متغیرهای فرآیند انتقال (میزان تغییر، استرس، درجه مشکلات، نگرش، حمایت، علاقه، درگیری و تطبیق) دارای ابعاد مثبت باشند، به‌عنوان منابع فردی در فرآیند انتقال محسوب می‌شوند؛ یعنی فرد با تغییرات مثبتی در زندگی مواجه شود، استرس کمی داشته باشد، مشکلات کمی در نتیجه انتقال تجربه کند، نگرش مثبتی به زندگی داشته باشد و حمایت زیادی دریافت کند. چنانچه همین متغیرها دارای ابعاد منفی باشند، به‌عنوان کمبودهای فرد در نظر گرفته می‌شوند؛ یعنی فرد با تغییرات منفی در زندگی مواجه شود، استرس زیادی داشته باشد، مشکلات زیادی را در نتیجه انتقال تجربه کند، نگرشی منفی به زندگی داشته باشد و حمایت اندکی را دریافت کند.

تاکنون در کشور مطالعه‌ای در باره کناره‌گیری ورزشکاران انجام نشده است، بنابراین انجام مطالعه‌ای در این زمینه با نمونه‌ای از ورزشکاران ایرانی و استفاده از چارچوب مفهومی مناسب ضروری به نظر می‌رسد. هدف از این مطالعه، بررسی روند انتقال ورزشکاران ملی‌پوش از ورزش حرفه‌ای مطابق با مدل چارنر و اسپلزبرگ (۱۹۸۴) است (۲۱). به‌طور ویژه این مطالعه به دنبال بررسی این موضوع است که آیا نوع انتقال (برنامه‌ریزی‌شده یا بی‌برنامه) می‌تواند از طریق تأثیر بر فرآیند انتقال، نتیجه انتقال را تعیین کند (شکل ۱).

- 
1. Interest
  2. Involved
  3. Feel
  4. Transit
  5. Assets
  6. liability

### روش‌شناسی پژوهش

مانند سایر تحقیقات قبلی در این زمینه (۲۳، ۲۲) معیار انتخاب نمونه برای این مطالعه عبارت بود از: ورزشکاران کناره‌گیری کرده با سابقه رقابت در سطوح بین‌المللی (مثل رقابت‌های المپیک، قاره‌ای، جهانی و منطقه‌ای)، ضمن اینکه از زمان کناره‌گیری وی بیش از سه سال نگذشته باشد. گذشت زمان بیشتر باعث عبور از مرحله انتقال می‌شود و ممکن است شرکت‌کنندگان با مشکل یادآوری روبرو شوند. از طرفی، در زمان کمتر از حدود دو یا سه سال نیز فرآیند تطبیق به خوبی صورت نگرفته است (۲۳، ۱۰). از میان ۲۰۰ نفر ورزشکار بازنشسته که نام و نشانی آن‌ها در هیئت‌های ورزشی شهر اصفهان وجود داشت، ۸۷ نفر ملاک ورود به مطالعه را دارا بودند. نام و آدرس ورزشکاران از هیئت‌های مختلف گرفته شد و پرسشنامه برای آن‌ها ارسال شد. نرخ پاسخ‌گویی به پرسشنامه‌ها ۶۵٪ بود. در نهایت، ۵۶ ورزشکار بازنشسته اصفهانی با سابقه حضور در تیم‌های ملی نمونه نهایی این مطالعه را تشکیل دادند. این ورزشکاران در محدوده سنی ۲۴ تا ۳۱ سال قرار داشتند و شامل ۴۶ مرد و ۱۰ زن بودند. میانگین سن بازنشستگی آن‌ها ۲۷ سال ( $M=27, SD=4/32$ ) و میانگین سال‌های مشارکت آن‌ها در تیم ملی پنج سال بود. در این مطالعه به دلیل محدودیت‌هایی همچون کمبود وقت و هزینه از نمونه در دسترس استفاده شد. البته به علت اینکه فهرست نام و نشانی ورزشکاران بازنشسته که از هیئت‌های مربوط به دست آمد کامل نبود؛ حجم نمونه این مطالعه اندک است. یکی دیگر از محدودیت‌های این مطالعه تعداد پرسشنامه‌های برگشتی است؛ بنابراین در تعمیم نتایج این مطالعه باید با احتیاط عمل نمود. از پرسشنامه کناره‌گیری ورزشی<sup>۱</sup> (ARQ) (۹) به-عنوان ابزار مطالعه استفاده شد. پرسشنامه کناره‌گیری ورزشی (۹) شامل ۳۴ پرسش برای تعیین تجارب انتقالی ورزشکاران ملی پوش در دو بخش متفاوت است. بخش اول آن مطابق مدل تطبیقی بازنشستگی چارنر و اسکلزبرگ (۲۱) برای تحلیل تطابق افراد با فرآیند انتقال است. این بخش دارای ۲۳ پرسش در خصوص حرفه شرکت‌کنندگان و فرآیند انتقال است و پاسخ‌دهی به سؤالات بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت است. سینکلر (۹) از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) به منظور تعیین روایی سازه پرسشنامه ARQ استفاده کرد. نتایج این بررسی نشان داد مقیاس‌های ARQ ثبات درونی خوبی دارند. روایی صوری پرسشنامه بعد از ترجمه به زبان فارسی توسط متخصصان و صاحب‌نظران تأیید شد. پایایی پرسشنامه نیز از طریق آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش شد. بخش دوم شامل ۱۱ پرسش اکتشافی<sup>۲</sup> باز درباره خدمات

1. Athlete Retirement Questionnaire

2. Explanatory



بازنشستگی به ورزشکاران است.

به منظور بررسی تأثیر نوع انتقال (برنامه‌ریزی شده و بی‌برنامه) بر فرآیند انتقال از تحلیل واریانس چندمتغیری<sup>۱</sup> برای هر سه گروه متغیرهای فرآیند انتقال استفاده شد. از سه تحلیل واریانس چندمتغیری به منظور بررسی متغیرها استفاده شد. اولین تحلیل واریانس چندمتغیری تأثیر نوع انتقال را بر ویژگی‌های انتقال بررسی کرد. تحلیل دوم تأثیر نوع انتقال را بر ویژگی‌های فردی و تحلیل سوم تأثیر نوع انتقال را بر ویژگی‌های محیطی بررسی نمود. در هر سه تحلیل متغیر مستقل نوع انتقال و متغیرهای وابسته مطابق با مدل مفهومی چارنر و اسپلزبرگ (۱۹۸۴) شامل ویژگی‌های انتقال، ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های محیطی بودند (۲۱). در بررسی رابطه فرآیند انتقال و نتیجه انتقال به جای استفاده از تحلیل واریانس چندمتغیری به دلیل نوع خاص متغیرها با توجه به فرضیه تحقیق از دو مدل لگاریتم خطی<sup>۲</sup> جداگانه استفاده شد. تحلیل لگاریتم خطی در اصل گسترش یک جدول توافقی<sup>۳</sup> دو راهه است که از طریق گرفتن لگاریتم طبیعی فراوانی خانه‌های جدول توافقی، به بررسی رابطه بین بیش از دو متغیر گسسته<sup>۴</sup> و طبقه‌ای<sup>۵</sup> می‌پردازد (۲۴، ۲۵). با توجه به گسسته بودن متغیرها پس از قرار دادن آن‌ها در گروه منابع و کمبودها از این مدل استفاده شده است. مطابق مدل مفهومی چارنر و اسپلزبرگ (۲۱) در فرآیند مقابله فرد با انتقال، منابع<sup>۶</sup> و کمبودهای<sup>۷</sup> او بر نتیجه انتقال اثر می‌گذارد. قبل از انجام تحلیل لگاریتم خطی لازم بود نمره نهایی منابع و کمبودهای هر یک از افراد نمونه در سه گروه متغیر محاسبه شود. به منظور محاسبه نمره منابع و کمبودهای هر فرد، میانگین نمرات در هر متغیر محاسبه و با توجه به توضیحات فوق نمرات به دو دسته منابع و کمبودها تقسیم شدند. مثلاً در متغیر نگرش به زندگی، افرادی که نمره بیشتر از میانگین داشتند در گروه منابع و افرادی که نمره‌ای کمتر از میانگین داشتند در گروه کمبودها قرار گرفتند. به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای فرآیند انتقال؛ یعنی ویژگی‌های انتقال (بلوک ۱)، ویژگی‌های فرد (بلوک ۲)، ویژگی‌های محیط (بلوک ۳) و نتیجه انتقال (یعنی متغیرهای عبور و احساس) از مدل لگاریتم خطی استفاده شد. سه گروه متغیرهای مستقل شامل: ویژگی‌های انتقال، ویژگی‌های فرد و ویژگی‌های محیط به‌عنوان بلوک ۱، بلوک ۲، و بلوک ۳ تعیین شدند

- 
1. MANOVA
  2. Logliner model
  3. Contingency table
  4. Discrete
  5. Categorical
  6. Assets
  7. liability

که هر یک از آن‌ها دارای دو سطح (منابع و کمبود) بودند (به عبارت دیگر یک جدول توافقی ۲،۲،۲). دو متغیر وابسته نیز دو متغیر احساس و عبور بودند. همه این متغیرها مطابق با مدل مفهومی چارنر و اسچلزبرگ (۱۹۸۴) انتخاب شدند (۲۱).

### یافته‌های پژوهش

یافته‌های جدول ۱ نشان داد میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای سن، تعداد سال‌های ورزش کردن، تعداد سال‌های عضویت در تیم ملی و سن فرد در زمان بازنشستگی در جدول ۱ آورده شده است. افراد نمونه در ۱۵ رشته ورزشی شرکت داشتند. میزان تحصیلات ۱۴ درصد آن‌ها لیسانس، ۵۶ درصد دیپلم و ۳۰ درصد کمتر از دیپلم بود. در زمان مطالعه چهار سال از زمان بازنشستگی ۳۵٪ افراد نمونه، شش سال از زمان بازنشستگی ۲۰٪ افراد نمونه و هشت سال از زمان بازنشستگی ۱۳٪ افراد نمونه می‌گذشت. ۳۵٪ افراد نمونه اعلام کردند هنوز نتوانسته‌اند خود را با بازنشستگی تطبیق دهند.

جدول ۱. توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
سن	۲۷	۴,۳۲
سال‌های ورزش کردن	۷	۱,۲
سال‌های عضویت در تیم ملی	۳	۰,۹۷
سن فرد در زمان بازنشستگی	۳۴	۵,۶۷

یافته‌های تحلیل واریانس چندمتغیری (MANOVA) نشان داد ویژگی‌های انتقال در میان دو گروه افراد نمونه؛ یعنی افراد با انتقال برنامه‌ریزی شده و افراد با انتقال برنامه‌ریزی نشده تفاوت معنی‌داری دارد ( $F(14,41) = 4$ ،  $P < 0/001$ ). متغیرهای مشکلات مالی ( $F(1,54) = 20/43$  و  $P < 0/001$ ) و مشکلات مربوط به مربی ( $F(1,54) = 34/81$  و  $P < 0/001$ ) و کاهش شأن اجتماعی ( $F(1,54) = 15/32$  و  $P < 0/001$ ) درون گروه‌ها نیز تفاوت‌های معنی‌داری را نشان دادند (جدول ۲).

جدول ۲. خلاصه تحلیل واریانس چندمتغیری برای بررسی تأثیر نوع انتقال روی ویژگی‌های انتقال

توان آماری	ضریب اتا	سطح معنی‌داری	F ضریب	برنامه‌ریزی نشده		برنامه‌ریزی شده		متغیرهای وابسته
				SD	M	SD	M	
۰/۰۷۱	۰/۰۰۴	۰/۶۶	۱,۹۱	۰,۷۸	۴,۱۲	۰,۸۵	۴,۲۱	تغییر
۰/۰۵۳	۰/۰۰۱	۰/۸۶	۰,۰۳	۱,۱۲	۲,۵۱	۰,۹۹	۲,۵۶	شدت تغییر
۰/۰۵۲	۰/۰۰۰	۰/۸۷	۰,۲۴	۰,۹۶	۳,۰۰	۱,۱۰	۳,۰۴	استرس
۰/۰۹۴	۰/۰۰۷	۰/۵۳	۰,۳۸	۱,۰۴	۲,۷۸	۱,۰۷	۲,۶۰	درجه بی‌کفایتی
۰/۹۹۳	۰/۲۷۵	۰/۰۰	۲۰,۴۳	۱,۰۹	۴,۴۸	۱,۰۲	۳,۱۷	مشکلات مالی
۰/۰۵۸	۰/۰۰۱	۰/۷۸	۰,۰۷	۱,۲۶	۲,۲۱	۱,۲۲	۲,۳۰	بیماری خانواده
۰/۳۸۵	۰/۰۱۰	۰/۴۶	۰,۵۴	۱,۲۹	۳,۰۶	۱,۰۳	۳,۲۵	موقعیت
۰/۹۷۰	۰/۲۲۱	۰/۰۰	۱۵,۳۲	۰,۹۹	۴,۳۶	۱,۰۹	۳,۲۶	جایگاه اجتماعی
۰/۳۴۸	۰/۰۴۵	۰/۱۱	۲,۵۵	۱,۱۱	۳,۷۵	۰,۹۲	۳,۳۰	فشار شغلی/مدرسه
۰/۰۵۱	۰/۰۰۰	۰/۹۲	۰,۰۹	۱,۲۳	۲,۲۷	۱,۱۴	۲,۳۰	بیماری
۰/۰۷۶	۰/۰۰۴	۰/۶۳	۰,۲۳	۱,۰۶	۱,۸۴	۱,۲۷	۲,۰۰	اعتماد به نفس
۱/۰۰۰	۰/۳۹۲	۰/۰۰	۳۴,۱۸	۱,۰۱	۴,۳۰	۱,۲۳	۲,۵۲	مشکلات مربوط به مربی
۰/۰۶۱	۰/۰۰۲	۰/۷۵	۰,۱۰	۱,۲۲	۲,۱۵	۱,۲۶	۲,۰۴	خانواده

$P < ۰/۰۰۱$   $F = ۴/۵۷$  و  $۰/۳۹$  و لاندای ویلکز =  $۰/۶۰۹$   
 ضریب اتا =  $۰/۶۰۹$

جدول ۳. خلاصه تحلیل واریانس چندمتغیری برای بررسی تأثیر نوع انتقال بر ویژگی‌های فردی

توان آماری	مجدور اتا	P	F	برنامه‌ریزی نشده		برنامه‌ریزی شده		متغیرهای وابسته
				SD	M	SD	M	
۰/۰۵۹	۰/۰۰۱	۰/۷۸۳	۱,۱۹	□□	□□	□□	□□□□	نگرش به زندگی
۰/۰۵۱	۰/۰۰۰	۰/۹۳۱	۰,۲۱	□□	□□	□□	□□□□	خندیدن
۰/۴۱۵	۰/۰۵۵	۰/۰۸۱	۰,۵۹	۰,۸۶	۱,۵۴	۰,۸۲	۱,۹۵	اعتیاد
۰/۰۵۱	۰/۰۰۰	۰/۹۳۲	۰,۰۱	۱,۱۴	۲,۰۶	۱,۱۲	۲,۰۸	دل‌مشغولی دیگر
۰/۰۷۸	۰/۰۰۵	۰/۶۱۹	۰,۱۱	۱,۰۷	۳,۹۶	۱,۰۲	۳,۸۲	گریه
۰/۰۷۵	۰/۰۰۴	۰/۶۳۷	۰,۰۱	۱,۱۲	۱,۶۳	۱,۰۸	۱,۷۸	چشم‌پوشی از مشکلات
۰/۰۵۱	۰/۰۰۰	۰/۹۱۲	۰,۰۲	۱,۱۶	۲,۱۲	۱,۰۸	۲,۰۸	مطالعه
۰/۱۶۴	۰/۰۱۸	۰/۳۲۵	۰,۰۷	۰,۹۷	۱,۹۰	۰,۹۸	۲,۱۷	حفظ رابطه با ورزش
۰/۰۵۰	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱,۷۲	۱,۲۵	۲,۰۰	۱,۰۴	۲,۰۰	درد دل کردن با دیگران
۰/۰۵۲	۰/۰۰۰	۰/۹۰۶	۰,۰۱	۱,۰۵	۱,۸۷	۱,۰۸	۱,۹۱	تمرین کردن
۰/۳۳۸	۰/۰۲۹	۰/۲۱۰	۲,۹۷	۱,۳۴	۱,۹۳	۱,۵۶	۲,۴۳	مشاوره برای برنامه‌ریزی شغلی
۰/۰۸۶	۰/۰۰۶	۰/۵۷۲	۱,۲۰	۱,۳۴	۲,۰۶	۱,۰۵	۱,۸۶	مشاوره برای مشکلات شخصی

$P < ۰/۰۰۱$   $F = ۰/۴۶$   
 لاندای ویلکز =  $۰/۸۸$   
 ضریب اتا =  $۰/۱۱۵$

یافته‌های آزمون مانوا نیز در خصوص تأثیر نوع انتقال بر ویژگی‌های محیطی نشان داد تفاوت‌های معنی‌داری در میان دو گروه افراد نمونه؛ یعنی افراد با انتقال برنامه‌ریزی شده و افراد با انتقال برنامه‌ریزی نشده وجود دارد (Wilks /36؛ Partial eta Squared=0/634؛  $F(7,48) = 11/78$ ،  $P < 0/01$ ؛  $Lambda=0$ ) متغیرهای مربوط به حمایت مربی ( $F(1,54) = 38/96$  و  $P < 0/001$ ) و فدراسیون ( $F(1,54) = 50/92$  و  $P < 0/001$ ) درون گروه‌ها نیز تفاوت‌های معنی‌داری را نشان دادند (جدول ۳).

جدول ۴. خلاصه تحلیل واریانس چندمتغیری برای بررسی تأثیر نوع انتقال بر ویژگی‌های محیطی

توان آماری	ضریب اتا	P	F	برنامه‌ریزی نشده		برنامه‌ریزی شده		متغیرهای وابسته / حمایت
				SD	M	SD	M	
۰/۱۵۸	۰/۰۱۷	۰/۳۳۹	۰/۹۳	۹۵	۸	۱۱	۲۰	همسر
۰/۰۷۸	۰/۰۰۵	۰/۶۱۷	۰/۲۵	۶	۱	۱۲	۱۰	دیگر اعضای خانواده
۰/۴۰۵	۰/۰۵۴	۰/۰۸۶	۳/۰۶	۱,۲۸	۱,۹۶	۱,۹۹	۲,۵۶	هم‌تیمی‌ها
۰/۰۵۳	۰/۰۰۱	۰/۸۷۰	۰/۰۲	۱,۱۶	۳,۲۱	۰,۹۷	۳,۲۶	دوستان
۱/۰۰۰	۰/۴۱۹	۰/۰۰۰	۳۸/۹۶	۱,۰۳	۲,۱۵	۱,۱۰	۳,۹۵	مربی
۱/۰۰۰	۰/۴۸۵	۰/۰۰۰	۵۰/۹۲	۰,۷۵	۱,۵۱	۰,۹۸	۳,۱۷	فدراسیون
۰/۹۹۶	۰/۲۹۲	۰/۰۰۰	۲۲/۳۱	۱,۱۱	۱,۶۳	۰,۷۹	۲,۹۱	کمیته ملی المپیک
				$P < 0/001$		$F = 11/87$		لانداي ويلکز = ۰/۳۶
								ضریب اتا = ۰/۶۳۴

به‌منظور بررسی برهم‌کنش بین متغیرهای فرآیند انتقال (ویژگی‌های انتقال، ویژگی‌های فرد و ویژگی‌های محیط) و نتیجه انتقال (احساس و عبور) از دو تحلیل لگاریتم خطی جداگانه استفاده شد. در تحلیل لگاریتم خطی اول سه گروه متغیر مستقل؛ یعنی ویژگی‌های انتقال، ویژگی‌های فرد و ویژگی‌های محیط به‌عنوان بلوک ۱، بلوک ۲ و بلوک ۳ تعیین شدند که هر یک از آن‌ها دارای دو سطح (منابع و کمبود) بودند و متغیر احساس نیز به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شد (جدول ۵). اولین تحلیل لگاریتمی خطی، رابطه معنی‌داری نشان نداد.

جدول ۵. خلاصه مدل لگاریتم خطی بین متغیرهای فرآیند انتقال

(ویژگی‌های انتقال، فرد و محیط) و متغیر احساس

P	Df	ارزش
---	----	------

نسبت مورد انتظار <sup>۱</sup>	۱۰/۷۷۰	۱۶	۰/۸۲۳
مجذور کا پیرسون <sup>۲</sup>	۸/۱۸۱	۱۶	۰/۹۴۳

در تحلیل لگاریتم خطی دوم، سه گروه متغیر مستقل؛ یعنی ویژگی‌های انتقال، ویژگی‌های فرد و ویژگی‌های محیط به‌عنوان بلوک ۱، بلوک ۲ و بلوک ۳ تعیین شدند که هر یک از آن‌ها دارای دو سطح (منابع و کمبود) بودند و متغیر عبور نیز به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شد (جدول ۶). در این تحلیل نیز رابطه معنی‌داری مشاهده نشد.

جدول ۶. خلاصه مدل لگاریتم خطی بین متغیرهای فرآیند انتقال (ویژگی‌های انتقال، فرد و محیط) و متغیر عبور

P	Df	ارزش	
۰/۲۳۰	۱۶	۱۹/۷۸۵	نسبت مورد انتظار
۰/۴۳۶	۱۶	۱۶/۲۴۰	مجذور کا پیرسون

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این مطالعه بررسی کاربرد مدل مفهومی انتقال چارنر و اسپنلبرگ (۱۹۸۴) در حیطه ورزش حرفه‌ای بود. به‌طور کلی یافته‌های مطالعه از این مدل حمایت می‌کند (۲۱). از نتایج تحلیل واریانس چندمتغیری مربوط به نوع انتقال در حمایت از مدل چارنر و اسپنلبرگ (۱۹۸۴) می‌توان نتیجه گرفت که نوع انتقالی که افراد گروه نمونه تجربه کرده بودند، بر فرآیند انتقال آن‌ها اثرگذار بود (۲۱). از میان افراد گروه نمونه ورزشکارانی که برای بازنشستگی خود برنامه‌ریزی کرده بودند، در دوره انتقال بیشتر مورد حمایت مربیان خود قرار گرفتند، پس از بازنشستگی با مشکلات کمتری مواجه شدند و در مقایسه با افرادی که برای بازنشستگی خود برنامه‌ریزی نکرده‌اند، با تغییرات مثبت بیشتری پس از بازنشستگی مواجه بودند. این افراد ممکن است بهتر بتوانند خود را آماده کرده، با بازنشستگی تطبیق دهند. شاید آن‌ها به‌دلیل برنامه‌ریزی برای بازنشستگی پس از ترک تیم ملی با مشکلات مالی کمتری مواجه باشند. چارنر و اسپنلبرگ (۱۹۸۴) اشاره کرده‌اند که برنامه‌ریزی برای بازنشستگی در فرآیند تطبیق با بازنشستگی برای فرد نوعی سرمایه محسوب می‌شود (۲۱). مطابق با پیشنهاد هارولد ودین (۲۰۰۶) و اسپنلبرگ (۹۸۴۱)، برنامه‌ریزی به کیفیت تطبیق با بازنشستگی ناگهانی از ورزش حرفه‌ای کمک می‌کند (۲۱،۲۶). در مقابل، افرادی که با بازنشستگی غیرمنتظره مواجه

1. Likelihood Ratio

2. Pearson Chi-Square

می‌شوند، آمادگی کمتری برای مواجهه با تغییرات آن دارند. این مسئله با یافته‌های چند مطالعه مطابقت دارد. پرلین (۱۹۸۲) در مطالعه‌ای روی بازنشستگی و منابع مقابله با آن به این نتیجه رسید که بازنشستگی‌های غیرمنتظره تغییرات منفی و بحران‌های بیشتری برای افراد به همراه دارد (۲۷). رینولد (۱۹۸۱) نیز در مطالعه دیگری روی فوتبالیست‌های بازنشسته اعلام کرد بازنشستگی غیرمنتظره با اعتماد به نفس ضعیف در ارتباط است (۲۸). علاوه بر این، هنگام حرکت در فرآیند بازنشستگی افراد با برنامه فرآیند انتقال خود را بهتر از افراد بی‌برنامه کنترل می‌کنند؛ زیرا برنامه‌ریزی برای بازنشستگی باعث می‌شود فرد احساس کنترل بیشتری بر بازنشستگی داشته باشد (۱۹).

تحلیل واریانس چندمتغیری روی نوع انتقال و ویژگی‌های انتقال تفاوت معنی‌داری را نشان داد. متغیرهای مشکلات مالی و مشکلات مربوط به مربی و کاهش شأن اجتماعی درون گروه‌ها نیز تفاوت‌های معنی‌داری را نشان دادند. میانگین نمرات متغیرهای مشکلات مالی، مشکلات مربی و کاهش شأن اجتماعی افرادی که دارای بازنشستگی برنامه‌ریزی شده بودند به‌طور معنی‌داری کمتر از افرادی بود که برای بازنشستگی خود برنامه‌ریزی نکرده بودند؛ یعنی این افراد ضمن بازنشستگی با مشکلات مالی کمتری مواجه‌اند. لاولی و وایلمن (۲۰۰۰) در مطالعه‌ای روی ۴۰۰ ورزشکار بازنشسته المپیک به نتیجه مشابهی دست یافتند (۲۹). مشکلات مالی برخی ورزشکاران که بازنشستگی پیش‌بینی نشده داشته‌اند به حدی زیاد بود که برخی از آن‌ها (۳۲٪) مجبور به حراج مدال‌ها و سایر وسایل مربوط به افتخارات ورزشی خود شده‌اند. شاید بتوان با آگاه نمودن ورزشکاران، آن‌ها را به برنامه‌ریزی بیشتر برای دوران کناره‌گیری از ورزش حرفه‌ای تشویق نمود تا دچار مشکلات مالی نشوند. همچنین زیاد بودن نمرات کاهش شأن اجتماعی را در ورزشکارانی که برنامه‌ریزی خاصی برای بازنشستگی خود نداشته‌اند می‌توان این‌گونه تفسیر کرد که کناره‌گیری ناگهانی و غیرمنتظره از ورزش به این پنداشت در این افراد منجر شده است. این افراد از نظر روانی برای بازنشستگی آمادگی لازم را ندارند و چون هنوز کناره‌گیری خود را باور ندارند؛ احساس می‌کنند منزلت اجتماعی قبلی خود را از دست داده‌اند (۳۰). به گزارش تارگزا و همکاران (۲۰۰۴) کناره‌گیری ناگهانی از ورزش به دلایلی مثل آسیب‌دیدگی یا انتخاب نشدن برای تیم مورد نظر به قدری اثر منفی بر روحیه ورزشکار دارد که آن‌ها تا مدت زیادی علاقه‌مند به حضور در جمع نیستند (۳۱). آن‌ها احساس می‌کنند چون شهرت خود را از دست داده‌اند؛ جامعه حاضر به پذیرش آن‌ها نیست. گاهی چنین تصورات منفی به اختلالات روحی - روانی مثل افسردگی یا اختلالات رفتاری مانند اعتیاد منجر می‌شود.

آزمون تحلیل واریانس چندمتغیری برای بررسی تأثیر نوع انتقال بر ویژگی‌های تفاوت

معنی‌داری را نشان نداد. این یافته با مدل مفهومی چارنر و اسپلزبرگ (۱۹۸۴) مطابقت ندارد (۲۱)؛ یعنی برنامه‌ریزی یا عدم برنامه‌ریزی برای بازنشستگی در این گروه با نگرش کلی به زندگی و استراتژی‌هایی مورد استفاده برای مقابله با انتقال ارتباط معنی‌داری نداشت. این نتیجه ممکن است به دلیل استفاده از ابزار خاص مطالعه (پرسشنامه بازنشستگی ورزشی) باشد؛ بنابراین مطالعه بیشتری برای تکامل ابزار لازم در این زمینه نیاز است.

در آزمون بعدی تحلیل واریانس چندمتغیری که به منظور بررسی تأثیر نوع انتقال بر ویژگی‌های محیطی انجام شد، تفاوت‌های معنی‌داری مشاهده شد. متغیرهای مربوط به حمایت مربی و فدراسیون درون گروه‌ها نیز تفاوت‌های معنی‌داری را نشان دادند؛ به عبارت دیگر، نوع انتقال افراد نمونه بر میزان حمایتی که آن‌ها هنگام عبور از بازنشستگی دریافت می‌کنند اثرگذار است. بدین ترتیب افرادی که برای بازنشستگی خود دارای برنامه بودند حمایت بیشتری از سوی مربیان دریافت می‌داشته‌اند. شاید این یافته را بتوان با نتایج مطالعه لالی (۲۰۰۷) توجیه نمود (۳۲). وی در مطالعه‌ای روی فوتبالیست‌ها گزارش داد ۷۳٪ فوتبالیست‌هایی که خود فوتبال را کنار گذاشته‌اند، بیشتر مورد حمایت مربیان خود قرار داشته‌اند. در مطالعه دیگری که توسط استفان (۲۰۰۷) انجام شد ۴۲٪ افرادی که به تیم ملی دعوت نشده بودند علت آن را عدم حمایت مربیان می‌دانستند (۳۳). این موضوع می‌تواند تنها نوعی ادراک یا برداشت باشد، اما در هر صورت چنین برداشت منفی در افرادی که به‌طور غیرمنتظره ورزش را ترک کرده‌اند بیش از سایر ورزشکاران است.

در خصوص میزان حمایت فدراسیون نیز نتایج مشابهی به دست آمد؛ یعنی افراد گروه نمونه که دارای برنامه بودند اعلام کردند که حمایت بیشتری از فدراسیون دریافت کرده‌اند. لالی (۲۰۰۷) نیز در مطالعه‌ای روی ورزشکاران بازنشسته استرالیایی به نتیجه مشابهی دست یافت (۲۹). او اعلام کرد ۴۵٪ ورزشکارانی که به آهستگی از ورزش کنار رفته‌اند، قبل و بعد از بازنشستگی، روابط خوبی با فدراسیون‌های ورزشی مربوط داشته‌اند. این نتایج می‌تواند به ورزشکاران برای بازنشستگی از ورزش کمک کند به گونه‌ای که این مرحله از زندگی آن‌ها تبدیل به بحران نشود. نتایج مدل لگاریتم خطی تا حدی از مدل مفهومی چارنر و اسپلزبرگ (۱) حمایت می‌کند بدین صورت که ورزشکارانی که ویژگی‌های انتقال آن‌ها در گروه منابع قرار می‌گیرد از زندگی خود در دوران بازنشستگی احساس رضایت بیشتر و کنترل بیشتری بر جریان بازنشستگی خود داشتند.

البته در تحقیقات آینده باید به برخی متغیرهای ویژه بیوگرافیکی افراد نمونه توجه نمود و شاید این متغیرها که در این مدل از آن‌ها غفلت شده در تفسیر نتایج مفید باشند. این متغیرها

عبارت‌اند از: آگاهی از رشته ورزشی ورزشکار، مدت زمان خدمت به تیم ملی، سطح مهارت، دست‌یابی به اهداف ورزشی، سن بازنشستگی فرد.

بر اساس یافته‌ها، مدل بازنشستگی چارنر و اسپلزیبرگ (۱)، به‌ویژه در بخش اول، می‌تواند در مطالعه انتقال ورزشکاران از ورزش حرفه‌ای و بازنشستگی آن‌ها مؤثر واقع شود و در صورت بررسی در نمونه‌های بزرگ‌تر می‌توان از این مدل به‌عنوان الگویی در سازمان‌های ورزشی برای کمک به حرکت سریع و صحیح ورزشکاران از جو سازمان استفاده نمود. در این صورت شاید بتوان با برنامه‌ریزی برای انتقال و کنترل ویژگی‌های فرآیند انتقال، نتیجه انتقال را در جهت مناسبی رقم زد به‌گونه‌ای که افراد کناره گرفته از ورزش به‌عنوان نیروی محرکی به اجتماع برگشته، در حیطه‌های مختلف مشغول به فعالیت شوند. این امر نه تنها به سلامت روانی این افراد کمک می‌کند بلکه در شکل‌دهی جامعه‌ای سالم نیز مؤثر خواهد بود (۳۴).

### منابع:

1. Fortunato, V and Gilbert, K Reconstructing Lives (2011): the problem of retirement from elite sport, Commong Ground Publishing Pty Ltd, Australia: 88.
2. Ajayi, M. (2007). Perceived Retirement Phobia as a Function of Age, Educational
3. And Marital Status of Professional Soccer Players. International Research Journal of Finance and Economics.
4. Nakata, C. (200۹).athlete difficulties in transition from sport .The sport Psychologist, 22, 55-69.
5. Werthner .P &Orlick, T. (1986). Retirement experiences of successful Olympic athletes. International journal of sport psychology, 17, 337-363.
6. Curtis, J. & Ennis, R (2010). Negative consequences of leaving copetitives sport: Comparative findings for former elite hockey players. Sociology of Sport Journal, 5,87-106.
۷. سید جوادین، سید رضا، مبانی مدیریت منابع انسانی، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ دوم، تهران: ۱۳۸۲
8. Blinde, E.M. & Greendorfer, S.L. (1985). A reconceptualization of the process of leaving the role of competitive athlete. International review for the sociology of sport, 20, 87-94
9. Coakley, J.J. (1983). Leaving competitive sport: Retirement or rebirth? Quest, 35, 1-11.



10. Sinclair, D.A. (1990). The dynamics of transition from High performance sport. A thesis, university of Ottawa.
11. Tinley, S.P. (2002). Athlete retirement: A qualitative inquiry and comparison. A thesis, university of San Diego state.
12. Tinley, S.P. (2010). Transition in competitive sport. Australian journal of career Development, 7, 34-41.
13. Lerch, S. (1981). The adjustment to retirement of professional baseball players. Sociology of sport: diverse perspective. West point, NY: Leisure press.
14. Kim, J. E., Moen, P. (2010). Retirement transitions, gender, and psychological well-being: A life-course, ecological model. Journal of Gerontology: Psychological Sciences, 57, 212-222.
15. Glaser, B. & Strauss, A. (1965). Awareness of dying. New York: Aldin.
16. Rosenberg, E. (1984). Gerontological theory and athletic retirement. In, S.L. Greendorfer & A. Salmela (Eds.). Sociology of sport: Diverse perspective (pp.118-127). West Point, NY: Leisure Press
17. Gordon, D. & Horn, T.S. (1995). Participation motivation in young athletes. In J.M. Silva & R.S. Weinberg (Eds.). Sport psychology: Theory, applications and issues (pp.474-504.). Brisbane: Jacaranda Wiley.
18. Crook, J. M. & Robertson, S.E. (1991). Transition out of elite sport. International journal of sport sociology, 22, 115-127.
19. McPherson, B.D. (1984). Sport participation across the life cycle. Sociology of sport journal, 1, 213-230.
20. Sussman, M. (1971). An analytic model for the sociological study of retirement. In F.M. Carp (ED.). Retirement (pp. 29-71). New York: behavioral publications.
21. Hill, P. & Lowe, B. (1974). Inevitable metathesis of retiring athlete. International review of sport sociology, 4, 5-32
22. Charner, I., & Scholssberg, N. K. (1986). Variations by theme: The life transitions of clerical workers. The vocational guidance Quarterly, June, 212-224.
23. Tanana, M. (2006). Career transition and education program for elite athletes in Japan. Journal of College Student Development, 36, 560-573.
24. Martin, D.A. (2007). The psychological effects of retirement on elite athletes. A thesis, university of Ottawa.
25. Christensen, R. 1997. Log-Linear Models and Logistic Regression. Springer-Verlag Inc. New York, New York, USA.
26. Agresti, A. (1996). An Introduction to Categorical Data Analysis. John Wiley & Sons, Inc. New York, New York, USA.

27. Harold Even sky & Deena, B. (2006). Retirement Incomplete Redesigned Master Plans. (Eds).New York. Bloomberg press.
28. Perlin, L. I. Life strains and distress in maturity. Speech at the 7th annual conference for helpers of adults. University of Maryland, May 13, 1982.
29. Reynolds, M. (1981). The effects of sports retirement on the job satisfaction of the former football player. In S. Greendorfer& A. Yainnakis (Eds.), *Sociology of Sport: Divers perspectives* (pp. 127- 135). West point, NY: Leisure press.
30. Lavallee, D, & Waylleman, P. (2000). Career transition in sport. *International of perspectives*. Moganton, WV: Fitness information technology.
31. Miller, P.S. &kerr, G. (2002). Conceptualizing excellence: Past, Present and future. *Journal of applied sport psychology*, 14,140-153
32. Torregrosa, M., Boixados, M., Vallentin, L, (2004). Elite athlete's image of retirement: the way relocation in sport. *Journal of psychology of sport and exercise*, 5, 35-43
33. Lally, P. (2007). Identity and athletic retirement: A prospective study.*psychology of sport and exercise*, 8, 85-99.
34. Stephan, Y. (2007). Psychological impact of retiring from elite sport. *Psychology of sport and exercise*, 8, 37-38.
35. Newman, B. (2110). Striking the lode. *Sports illustrated* (special Issue), 282-285.

### ارجاع مقاله به روش Vancouver

تجاری فرشاد؛ مشکل گشا الهام . روند انتقال ورزشکاران از ورزش قهرمانی به بازنشستگی: مدل مفهومی چارنر و اسپلزبرگ. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۳۹۲؛ ۵ (۱۹): ۸۰-۶۳