

تأملی بر فعالیت‌ها و نگرش‌های بازنشستگان دانشگاهی

سعید مرتضوی*، علی شیرازی**، لیلا مرتضوی***

چکیده

هدف این مقاله، معرفی اجمالی اصلی‌ترین نظریه‌های بازنشستگی و دستیابی به وضعیت کاری و نگرش دانشگاهیان به پدیده بازنشستگی پس از بازنشسته شدن آن‌ها است. در این راستا، جامعه آماری، متشکل از ۳۳ تن از استادان، دانشیاران و استادیاران دانشگاه فردوسی مشهد است که در دامنه زمانی سال‌های ۸۷-۱۳۷۸ بازنشسته شده بودند. از پرسشنامه پاسخ بسته و باز برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز استفاده به عمل آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون فریدمن و U من‌ویتنی استفاده شد. عمده‌ترین یافته‌ها حاکی از آن بود که اغلب اساتید مورد مطالعه، کماکان به فعالیت‌های علمی دانشگاهی در کنار فعالیت‌های غیردانشگاهی اشتغال دارند. آن‌ها از این‌که در تنظیم وقت خود از استقلال بیشتری برخوردارند خوشنودند، اما نسبت به کمرنگ‌تر شدن ارتباط با همکاران و دانشجویان در مقایسه با گذشته ناخشنودند. همچنین از مسئولین دانشگاه و به ویژه وزارت متبوع انتظار دارند که اولاً بازنشستگی به طور عام و بازنشستگی اعضای هیأت علمی به طور خاص در ابعاد گوناگون مورد مطالعه دقیق و همه‌جانبه قرار گیرد و ثانیاً در کوتاه مدت با تدوین برنامه‌ای نظام‌مند از توانمندی‌های آن‌ها به‌طور مؤثرتری بهره‌گیرند.

کلید واژه‌ها: بازنشستگی، نظریه‌های بازنشستگی، فعالیت‌ها، نگرش‌ها، اعضای هیأت علمی دانشگاه.

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۰۲/۰۷ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۰۵/۲۴.

* دانشیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد (نویسنده مسئول).

Email: mortazavi@um.ac.ir

** استادیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد.

*** دانشجوی دکتری رشته مدیریت.

مقدمه

بازنشستگی یکی از مراحل زندگی کاری هر فرد است که تغییرات قابل ملاحظه‌ای را در زمینه‌های اجتماعی - اقتصادی و روحی - روانی در زندگی وی به جای می‌گذارد. تأثیرات بازنشستگی به ویژه در نظام‌هایی که بازنشستگی در آن‌ها اجباری است، برای افرادی که کارشان را دوست دارند یا در آن احساس موفقیت می‌کنند، می‌تواند ملال‌آور باشد. بازنشستگی، حداقل به معنای کناره‌گیری از کار، پدیده‌ای قرن بیستمی است و نخستین پژوهش‌ها در خصوص بازنشستگی به دهه ۱۹۵۰ میلادی باز می‌گردد. این موضوع مهم اجتماعی به طور جدی از دهه ۱۹۹۰ مورد توجه قرار گرفت، زیرا پیشرفت‌های سریع در علوم پزشکی و ارتقا سطح زندگی، موجب طولانی‌تر شدن عمر و زندگی پس از بازنشستگی شد، به طوری که در طول نیمه دوم قرن بیستم، میانگین طول عمر ۲۰ سال افزایش یافت و پیش بینی می‌شود که تا سال ۲۰۵۰، ۱۰ سال دیگر نیز افزایش یابد [۲]. اکنون امید به زندگی برای کل جمعیت جهان ۶۶ سال است که تا سال ۲۰۲۵ به ۷۳ سال خواهد رسید. آمار مشابه در مورد ایران حتی از این ارقام بهتر است، به طوری که طول عمر یک ایرانی که سه دهه پیش ۵۷ سال بود، امروز به ۷۱ سالگی افزایش یافته است [۱]. به عبارت دیگر، در حالی که انتظار می‌رفت که یک بازنشسته در اوایل انقلاب به طور معمول فقط چند سال پس از بازنشستگی زنده بماند، اکنون به بیش از ۱۵ سال افزایش یافته است و با توجه به ارتقای آگاهی‌های عمومی، بهبود تغذیه و تداوم پیشرفت در علوم پزشکی، انتظار می‌رود که در دهه‌های آینده این میانگین طول عمر در کشور به ۸۰ سال و بیشتر نیز برسد. پایفر و برونه [۱۶] از جمله صاحب‌نظرانی‌اند که از واژه سومین ربع (سن ۷۵-۵۰) در طول عمر یک قرنیه سخن رانده‌اند؛ یعنی گروهی از افراد که فقط بیست سال پیش "آخر خطی" محسوب می‌شدند، امروز، بخش قابل توجهی از آن‌ها قادر به کارند و چون باتجربه و پرانرژی‌اند از آن‌ها خواسته می‌شود که به کارشان ادامه دهند. تبعات این افزایش طول عمر بر ساختار اقتصادی، سیاسی و اجتماعی جوامع، فراگیر و عمیق خواهد بود، به طوری که در بسیاری از کشورهای پیشرفته، از جمله ژاپن که بالاترین عمر متوسط در جهان را داراست، افراد مسن یا اصطلاحاً "مو خاکستری‌ها"، یک گروه قدرتمند سیاسی و اقتصادی تلقی می‌شوند [۱۱]. این مقاله بر آن است با طرح و معرفی برخی از عمده‌ترین نظریه‌های شناخته شده مرتبط با بازنشستگی و اجرای یک پژوهش میدانی در یکی از دانشگاه‌های دولتی کشور، به اخذ دیدگاه استاد‌های بازنشسته جهت دستیابی به پاسخ پیرامون دو سؤال اساسی زیر با هدف تأمل بر موضوع بازنشستگی در راستای سیاست‌های کلان نظام اداری بپردازد:

- (۱) اساتید بازنشسته در دوران بازنشستگی به چه نوع فعالیت‌ها، اعم از فعالیت‌های دانشگاهی و غیر دانشگاهی، اشتغال دارند؟

۲) از دیدگاه اساتید، جنبه‌های مثبت و منفی نسبت به بازنشستگی کدامند و از چه اولویاتی برخوردارند؟

پیشینه تحقیق

اچلی [۴] در نظریه استمرار^۱ از این فرضیه حمایت می‌کند که وقتی افراد پیر می‌شوند، مستعد حفظ تداوم عادت‌ها، روابط و ترجیحاتی‌اند که در سال‌های پیشین عمرشان ایجاد کرده‌اند. بنابراین، شیوه زندگی فرد قبل از بازنشستگی، به ویژه در زمینه فعالیت‌های غیرکاری، در برنامه‌ها و افکار مرتبط به بازنشستگی تأثیر می‌گذارد. شیوه زندگی به نوبه خود تحت تأثیر عوامل جمعیتی و متغیرهای نگرشی و مشارکت اجتماعی است. نظریه تأثیرات کم^۲ نیز فرض بر این دارد که بازنشستگان تلاش می‌کنند به فعالیت‌هایی که در میان‌سالی از آن لذت می‌بردند ادامه دهند [۱۳]. این نظریه با توجه به بازنشسته شدن عده کثیری در میان‌سالی پذیرفتنی است. از طرف دیگر، بل [۶] نظریه تأثیرات زیاد^۳ را مطرح می‌کند که فرض بر این دارد، بازنشستگی تأثیر منفی بر شیوه زندگی بازنشستگان می‌گذارد. آن‌ها انزوا اختیار می‌کنند و جامعه هم با تعبیرات کلیشه‌ای و بی‌اعتنایی، گوشه‌گیری این گروه را تشدید می‌کند. وی همچنین نظریه ثبات^۴ را مورد بحث قرار می‌دهد که بر اساس آن، تأثیرات بازنشستگی به میزانی که انتظارات فرد برآورده می‌شود، تعدیل می‌شود. بنابراین، وقتی انتظارات بازنشسته (از طریق تجربه) تأیید نشد، نارضایتی از زندگی بازنشستگی نتیجه می‌شود.

پژوهش‌گران در چند دهه اخیر سعی کرده‌اند با استفاده از پژوهش‌های انجام شده در سایر رشته‌های علمی، از جمله روانشناسی، جامعه‌شناسی و اقتصاد، موضوع بازنشستگی را بیشتر درک کنند و توضیح دهند. از موضوع‌های کلیدی که به آن در این تحقیقات پرداخته شده است، چگونگی مقابله یا کنار آمدن با تغییرات ناشی از بازنشستگی و توصیف حالات و رفتار افراد بازنشسته است. حاصل این مطالعات ارایه نظریه‌های متعددی است که مهم‌ترین آن‌ها نظریه بحران، نظریه فعالیت، نظریه انزوا، و نظریه همراهی است. در اینجا به اختصار هر کدام از این نظریه‌ها نیز مرور می‌شود.

نظریه بحران^۵، رویدادهای زندگی از جمله بازنشستگی را بحران تلقی می‌کند؛ 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

1. Continuity
2. Little Effects
3. Large Effects
4. Consistency
5. Crisis

فراهم می‌آورد. اما در صورتی که فرد مکانیزم‌های تدافعی غیرمناسب، به ویژه انکار شرایط، را به کار گیرد، خطر انزوای و محدودسازی و بیماری وجود دارد [۱۵].

وقتی شخص بازنشسته می‌شود، وی دیگر نقشی اصطلاحاً سازمانی ندارد. 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. این منجر به از دست دادن اعتماد به نفس و ایجاد احساس بیهودگی و بی‌فایده‌گی در او می‌کند. بنابراین، تلاش برای ایجاد نقش‌های جدید برای بازنشستگان باید مشروعیت و ارزشمند بودن این فعالیت‌ها را مد نظر داشته باشد. راه‌های مقابله فرد با از دست دادن کار بستگی به موفقیت وی در میزان انطباق‌پذیری با فرایند بازنشستگی دارد. دو نظریه اصلی انطباق‌پذیری با بازنشستگی نظریه فعالیت و نظریه انزوا است.

نظریه فعالیت^۱ این موضوع را مطرح می‌کند که نقش‌های از دست رفته فرد بازنشسته، به واسطه از دست دادن کار، با نقش‌های جدیدی جایگزین می‌شود. انطباق‌پذیری فرد بازنشسته با این مرحله از زندگی‌اش بستگی به جایگزینی ارزش‌های از دست رفته با ارزش‌های ناشی از ایفای نقش‌های جدید دارد [۱۲]. این نظریه به علت این که ارزش نقش را از دیدگاه ارزش‌های غالب قشر متوسط می‌نگرد مورد انتقاد قرار گرفته است. منتقدین، این معیار ارزش‌گذاری را برای ارزیابی زندگی بازنشستگی مناسب نمی‌دانند و آن را موجب تشدید احساس به دام افتادن، انزوا و بیهودگی بیشتر در افراد بازنشسته می‌دانند.

از طرف دیگر، نظریه انزوا^۲، بازنشستگی را تجلی ضروری کناره‌گیری فرد از جامعه می‌داند. کومینگ و هنری [۷] انزوا را فرآیند اجتناب‌ناپذیری تلقی می‌کنند که به موجب آن روابط بین شخص و دیگر اعضای جامعه قطع می‌شود و کیفیت سایر روابط هم تنزل پیدا می‌کند. انزوا به معنای قبول واقع‌بینانه وضعیت توسط فرد است که وی دیگر کارکرد مفیدی در جامعه ندارد. این نظریه نیز مورد انتقاد قرار گرفته است، زیرا بازنشستگی پدیده‌ای طبیعی و در نتیجه، منطقی قلمداد می‌شود. در واقع، بسیاری از افراد می‌خواهند که از شغل تمام وقت و انرژی‌بر، کناره‌گیری کنند تا بتوانند از انرژی رو به کاهش خود بهتر استفاده کنند.

در نظریه همراهی^۳، شاناس [۱۷] بر این باور است که همراهی، نه فعالیت و انزوا، بلکه فرآیند اصلی انطباق‌سازی با دوران بازنشستگی است. از این دیدگاه، انطباق‌سازی با بررسی بازنشستگی شروع می‌شود و پس از این که فرد انرژی خود را صرف فعالیت‌های جدیدی نمود، کاهش می‌یابد. این نظریه فرض بر این دارد که انطباق‌سازی نه به علل بازنشستگی، بلکه به

-
1. Activity
 2. Disengagement
 3. Accommodation

ماهیت تغییرات در زندگی ناشی از بازنشستگی بستگی دارد. هینز و دیگران [۱۴] بر این باورند که ممکن است عواملی بر انطباق‌سازی در مراحل مختلف بازنشستگی تأثیر بگذارند. این عوامل می‌توانند شامل جامعه‌پذیری، حرفه‌ای بودن و تعهد به کار، آماده‌سازی برای بازنشستگی، ظرفیت روانی، تحرک جغرافیایی، تامین درآمد، حمایت اجتماعی و سلامتی باشد.

واسلینکی [۱۹] معتقد است که اگرچه نظریه همراهی دیدگاه جامع‌تری نسبت به نظریه‌های فعالیت یا انزوا ارائه می‌دهد، هیچ‌کدام نباید یک روش جامع یا فراگیر تلقی شوند. هر کدام از آن‌ها واکنش‌های ممکن در مواجهه با تغییرات همراه با افزایش سن را توصیف می‌کنند. برای مثال، نظریه انزوا، به ویژه بیشتر مناسب دوران سالخوردگی، نه بازنشستگی، است.

بازنشستگان دانشگاهی

اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی از جمله ارزشمندترین اعضای هر جامعه‌ای محسوب می‌شوند و به این خاطر جلب رضایت آن‌ها، چه قبل از بازنشستگی و چه پس از آن، امری مهم تلقی می‌شود. این پدیده در کشور ما که گسترش آموزش عالی موجب رقابت بین دانشگاه‌ها برای جذب اعضای هیأت علمی جدید شده است یک ضرورت است. در حالی که نارضایتی این شاغلین قبل از بازنشستگی معمولاً موجب تمایل آن‌ها برای خروج از کشور (پدیده فرار مغزها)، اشتغال و قبول مسؤلیت در سازمان‌های خارج از دانشگاه و یا بازنشستگی داوطلبانه زودرس می‌شود، عدم رضایت آن‌ها پس از بازنشستگی موجب خانه نشین شدن و محروم شدن جامعه از قابلیت‌ها و تجربیات آن‌ها به دلیل بازنشستگی، نمی‌تواند امری پسندیده تلقی شود. از آنجا که اکثر اعضای هیأت علمی بازنشسته دانشگاه‌ها توان فیزیکی و علمی لازم جهت ادامه فعالیت‌های علمی، تحقیقی و مشاوره‌ای را دارند، برنامه‌ریزی برای استفاده از این قابلیت‌ها منافع بسیاری برای جامعه به همراه دارد.

علی‌رغم اهمیت موضوع، جستجو برای دستیابی به یافته‌های حاصل از مطالعات در خصوص وضعیت اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها در دوران بازنشستگی در کشور، کم‌ثمر بود. این در حالی است که تحقیقات بسیاری در مورد بازنشستگی دانشگاهیان در خارج از کشور وجود دارد. تیزارد و اون [۱۸] در تحقیقی در مورد نگرش اعضای بازنشسته هیأت علمی دانشگاه‌های انگلستان نسبت به بازنشستگی نتیجه‌گیری کردند که دلیل اصلی بازنشستگی زودرس، نارضایتی از تغییر در میزان حقوق و مزایا در دانشگاه‌ها است. اکثر این بازنشستگان از زندگی بازنشستگی خود راضی بودند، اما از ناکامی دانشگاه‌ها برای فراهم آوردن موقعیت و منابع کافی برای اعضای بازنشسته هیأت علمی ناراضی بودند. بر اساس یافته‌های این تحقیق، حدوداً نیمی از اساتید بازنشسته دانشگاه‌ها به صورت نیمه‌وقت با دانشگاه‌ها همکاری می‌کردند و حدوداً ۴۰٪ اساتید

بازنشسته در مشاغل غیرآکادمیک مشغول بودند. فعالیت اصلی غیر علمی بازنشستگان، مراقبت از وابستگان، مسافرت، باغبانی در منزل خود و ورزش را شامل می‌شد.

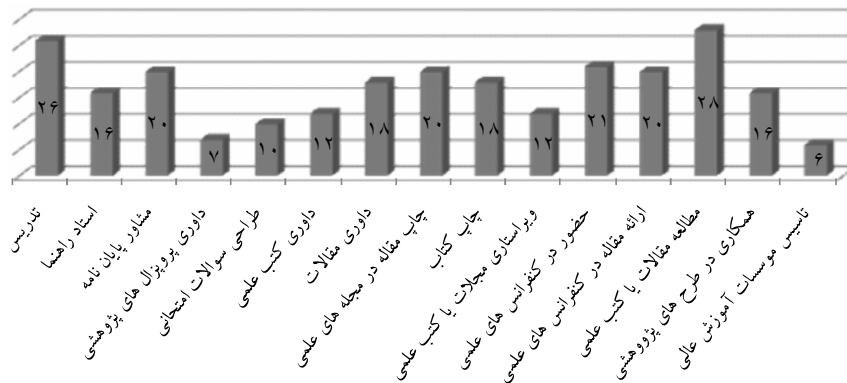
نتایج پژوهشی که توسط دورفمن [۸] صورت گرفت نشان داد که در نظام استخدامی که بازنشستگی اجباری برای اساتید دانشگاهی وجود ندارد، اعضای که زودتر و یا دیرتر از موعد بازنشسته می‌شوند از زندگی بازنشستگی خود راضی هستند. گلایزر و دیگران [۱۰] در پژوهشی عوامل ارتقای رضایت‌مندی در اعضای بازنشسته هیأت علمی دو دانشگاه را شناسایی کردند که مهم‌ترین آن‌ها عبارت بودند از: ۱) فراهم آوردن فرصت برای استفاده از قابلیت‌های اساتید بازنشسته توسط افراد حساس به شان و نیازهای این گروه از اساتید در قالب برنامه‌های مدون؛ ۲) تخصیص بودجه مشخص برای اساتید بازنشسته؛ ۳) مشارکت اساتید بازنشسته در مدیریت و برنامه‌ریزی این برنامه‌ها. همچنین، در نظرسنجی از اساتید دانشگاه کالیفرنیا، سانتاکروز [۳] که با درجه ممتاز^۱ بازنشسته شده‌اند، مشخص شد که میزان رضایت‌مندی اساتید بازنشسته رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی کمتر از اساتید بازنشسته سایر رشته‌ها بود. نتایج این تحقیق منجر به ایجاد یک کمیته مرکزی در دانشگاه برای ایجاد فرصت‌های شغلی، اختصاص اتاق کار و تعمیم عنوان استاد تحقیقی برای این بازنشستگان شد. بهرامی و استاکرام [۵] در یک نظرسنجی ملی عواملی چون تأثیر پایان بازنشستگی اجباری، سن، حقوق فعلی، منابع مالی دیگر، مشوق‌های بازنشستگی زودرس و میزان تحصیلات را در تصمیم اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها برای بازنشسته شدن تأثیرگذار یافتند.

همانطور که ملاحظه شد نظریه‌های انزوا، بحران و تأثیرات زیاد، به جنبه‌های منفی آثار ناشی از بازنشستگی و تفکرات بازنشستگان پیش از بازنشستگی معطوف اند. در مقابل، نظریه‌های استمرار، ثبات، فعالیت، همراهی و تأثیرات کم به جنبه‌های مثبت بازنشستگی در فکر و عمل، قبل و پس از بازنشستگی بازنشستگان، اشاره دارند. از طرف دیگر، معرفی پدیده بازنشستگی، هم به عنوان یک فرآیند و هم یک حالت، حاکی از وجود تعامل بین فرد بازنشسته و پدیده بازنشستگی است. به عبارتی، بازنشستگی از این منظر ریشه در نظریه تعامل‌گرایان دارد که موجود انسانی را صرفاً نقش‌پذیر از محرک‌های محیطی نمی‌دانند، بلکه برای آن‌ها نقش تعیین‌کننده‌ای در مواجهه با عوامل پیرامونی قائل اند. بنابراین، نحوه واکنش بازنشستگان به بازنشستگی را می‌توان هم به لحاظ نگرشی و هم رفتاری مورد بررسی قرار داد. در تحقیق حاضر، دستیابی به فهرست فعالیت‌های اساتید در دوران بازنشستگی مبین بُعد رفتاری و اخذ دیدگاه‌های آن‌ها نسبت به جنبه‌های مثبت و منفی بازنشستگی معرف بُعد نگرشی خواهد بود. بدیهی است که نیل به یک تصویر مثبت و رضایت‌بخش از دوران بازنشستگی و کیفیت زندگی بازنشستگان، نه

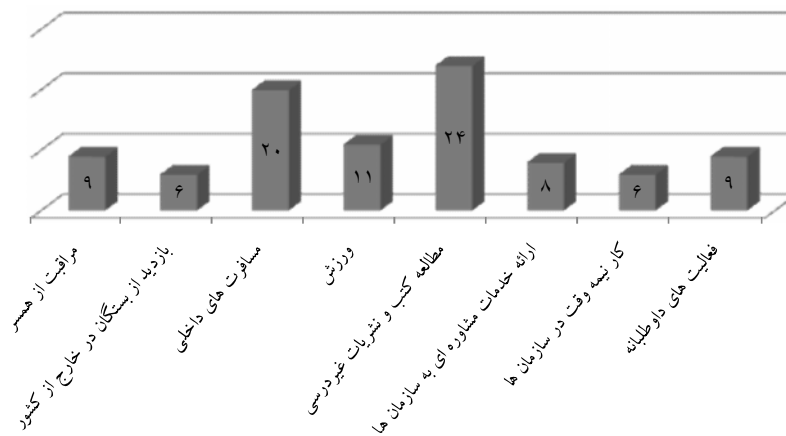
۱. یافته‌های توصیفی

الف) فعالیت‌های دانشگاهی و غیردانشگاهی

نمودارهای شماره ۱ و ۲، نتایج حاصل از پردازش داده‌های جمع‌آوری شده مرتبط با فعالیت‌های دانشگاهی و غیردانشگاهی اساتید بازنشسته را نشان می‌دهند.



نمودار ۱. فعالیت‌های دانشگاهی اساتید بازنشسته



نمودار ۲. فعالیت‌های غیردانشگاهی اساتید بازنشسته

همانطور که ملاحظه می‌شود، اساتید بازنشسته در دوران بازنشستگی هم به فعالیت‌های دانشگاهی و هم غیردانشگاهی اشتغال داشته‌اند. در فعالیت‌های دانشگاهی، به ترتیب مطالعه مقالات و کتب علمی، تدریس و حضور در کنفرانس‌های علمی با مقادیر فراوانی ۲۸، ۲۶ و ۲۱ نفر مراتب اول تا سوم را به خود اختصاص داده است. همچنین در فعالیت‌های غیردانشگاهی، به ترتیب مطالعه کتاب‌ها و نشریه‌های غیردرسی، مسافرت‌های داخلی و ورزش با مقادیر فراوانی ۲۴، ۲۰ و ۱۱ رتبه‌های اول تا سوم را از سوی اساتید بازنشسته کسب کرده‌اند. این یافته‌ها می‌تواند حاکی از وجود روحیه نشاط علمی و فعال بودن اساتید در امور اجتماعی باشد. پایین بودن فراوانی در خصوص اشتغال به کار نیمه وقت در مراکز غیردانشگاهی نیز قابل تأمل است.

ب) نگرش‌های منفی نسبت به بازنشستگی

همچنین آزمون برابری میانگین گویه‌های نه گانه مرتبط با نگرش منفی اساتید نسبت به بازنشستگی که در جدول شماره ۵ نشان داده شده است، از آنجا که مقدار P-value برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد، در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد که نسبت به گویه‌های مرتبط با نگرش منفی نیز اولویت‌ها از دید اساتید یکسان نیست.

جدول ۵. آزمون فریدمن برای گویه‌های مرتبط با نگرش منفی نسبت به بازنشستگی

طبقه میانگین	گویه
۶/۳۳	۱. از این که ارتباطم با دانشجویان قطع شده ناخشنودم.
۶/۳۶	۲. از این که ارتباطم با همکارانم قطع شده ناخشنودم.
۵/۷۱	۳. از این که دیگر فرد تأثیرگذاری در حرفه ام شناخته نمی‌شوم، ناخشنودم.
۷/۰۰	۴. از این که دانشگاه برنامه ای برای اساتید بازنشسته ندارد ناخشنودم.
۵/۶۱	۵. از کمبودهای مالی ام ناخشنودم.
۵/۵۲	۶. از این که انگیزه ام کاهش یافته است ناخشنودم.
۵/۳۸	۷. از این که تلاشم کاهش یافته است ناخشنودم.
۶/۹۸	۸. نسبت به بی تفاوتی دانشگاه در خصوص زندگی پس از بازنشستگی ناخشنودم.
۶/۷۶	۹. نسبت به عدم بهره گیری دانشگاه از قابلیت‌هایم در فعالیت‌های علمی و اداری ناخشنودم.

تعداد: ۳۳، کای - دو: ۳۹ / ۸۶۲، درجه آزادی: ۸

ج) نگرش اساتید بر اساس زمان بازنشستگی، رشته تخصصی و مرتبه علمی

برای آزمون وجود تفاوت میانگین نگرش اساتید بر حسب مقطع زمان بازنشستگی، رشته تخصصی و مرتبه علمی از آزمون U من‌ویتنی استفاده شد. بر حسب مقطع زمان بازنشستگی، در گویه‌های مرتبط با نگرش مثبت نسبت به بازنشستگی، وجود تفاوت معنادار نیست، اما در ارتباط با گویه‌های مرتبط با نگرش منفی، فقط در گویه شماره ۳ (از این که دیگر فرد تأثیرگذاری در حرفه‌ام شناخته نمی‌شوم، ناخشنودم) با میانگین رتبه‌ای ۱۹/۴ و ۱۵/۰۰، به ترتیب برای اساتید بازنشسته قبل و بعد از تاریخ تغییر حقوق و مزایا با مقدار $P\text{-value} = ۰/۰۲۳$ ، وجود تفاوت معنادار است.

نتایج به دست آمده از مقایسه نگرش اساتید رشته‌های علوم انسانی با سایر رشته‌ها، نشان داد که از بین گویه‌های مرتبط با نگرش مثبت، فقط در گویه شماره ۵ (از اینکه آزادی دارم برای وقتم آن گونه که دوست دارم برنامه‌ریزی کنم خوشنودم) با میانگین رتبه‌ای ۱۳/۹۷ و ۲۰/۶۳، به ترتیب رشته‌های علوم انسانی در مقایسه با سایر رشته‌ها با مقدار $P\text{-value} = ۰/۰۳۹$ ، وجود تفاوت معنادار است. همچنین، در بین گویه‌های مرتبط با نگرش منفی، فقط گویه شماره ۶ (از این که انگیزه‌ام کاهش یافته است ناخشنودم) با میانگین رتبه‌ای ۱۵/۵۰ و ۱۸/۸۰، به ترتیب برای علوم انسانی در مقایسه با سایر رشته‌ها با مقدار $P\text{-value} = ۰/۰۵$ ، وجود تفاوت معنادار است. به منظور شناسایی تفاوت‌های موجود بین نگرش دو گروه استادان با دانشیاران / استادیاران از آزمون U من‌ویتنی استفاده شد. نتایج به دست آمده بین گویه‌های مرتبط با نگرش مثبت نشان داد فقط در گویه شماره ۵ (از این که آزادی دارم برای وقتم آن گونه که دوست دارم برنامه‌ریزی کنم خوشنودم) با میانگین رتبه‌ای ۱۱/۴۱ و ۲۲/۹۴، به ترتیب برای استادان در مقایسه با دانشیاران / استادیاران با مقدار $P\text{-value} = ۰/۰۰$ ، وجود تفاوت معنادار است. همچنین فقط گویه شماره ۹ (نسبت به بی‌تفاوتی مسئولین دانشگاه در خصوص زندگی پس از بازنشستگی‌ام ناخشنودم) با میانگین رتبه‌ای ۱۲/۷۹ و ۲۱/۴۷، به ترتیب برای استادان در مقایسه با دانشیاران / استادیاران با مقدار $P\text{-value} = ۰/۰۰۳$ ، وجود تفاوت معنادار است.

نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از مشارکت فعال اساتید بازنشسته در فعالیتهای دانشگاهی در دوران بازنشستگی گویای این واقعیت است که ارتباط اساتید با مراکز علمی برقرار است. این یافته موید دیدگاه دایکتوالد و دیگران [۹] و زیمر [۲۰] در مورد بازنشستگی غیر اجباری است با این توضیح که نباید بازنشستگی را با سالخوردگی یا از کارافتادگی مترادف دانست و به آن جنبه اجباری داد. افزایش نرخ امید به زندگی به تبع پیشرفت‌های پزشکی و ارتقا سطح زندگی چنین دیدگاهی را قوت می‌بخشد. از دیدگاه سیاست‌گذاری، یافته تحقیق حاضر که بیش از نیمی از اساتید بازنشسته

در نمونه مورد بررسی در دامنه سنی ۶۹-۵۰ قرار داشته‌اند، بسیار مهم است. این استدلال با یافته‌های مرتبط با فعالیت‌های غیردانشگاهی اساتید بازنشسته نیز همسویی دارد، زیرا آن‌ها توأمان در هر دو نوع فعالیت مشارکت بالنسبه فعالی داشته‌اند که گویای نشاط علمی و روحیه مشارکت جمعی آن‌هاست. از طرف دیگر، باید به این یافته مهم توجه داشت که درصد کمی (کمتر از ۲۰٪) از اساتید مورد مطالعه به فعالیت‌های نیمه وقت در سایر مراکز غیر دانشگاهی اشتغال داشته‌اند، عدم استقبال سایر اساتید بازنشسته از اشتغال در این مراکز می‌تواند به این دلیل باشد که انتظارات بازنشستگان در ارتباط با میزان جبران خدمات و رعایت سایر شئون حرفه‌ای از سوی این مراکز تأمین نمی‌شود. این یافته با دیدگاه زیمر [۲۰] و یافته‌های تیزارد و اون [۱۸] و همچنین یافته‌های حاصل از سؤالات باز در این تحقیق همسویی دارد.

یکسان نبودن اهمیت گویه‌های مرتبط با نگرش مثبت نسبت به بازنشستگی از سوی اساتید نیز نشان داد که اختصاص اوقات بیشتر به فعالیت‌های علمی مورد نظر از جمله علایق اساتید در دوران بازنشستگی است. این یافته ضمن این که نتایج حاصل از یافته پیشین در همین تحقیق را مورد تأیید قرار می‌دهد، سن شناسنامه‌ای را مبنای مناسبی برای پایان خدمت کاری اساتید نمی‌داند و لذا بازنشستگی را با سالخوردگی مترادف فرض نمی‌کند. این یافته با نکات مطروحه در نظریه استمرار و نظریه تأثیرات کم از همسویی برخوردار است.

یافته‌های حاصل از اولویت‌بندی نگرش‌های منفی اساتید نسبت به بازنشستگی نیز حاکی از آن است که مهم‌ترین احساس ناخوشایند اساتید معطوف به دانشگاه و به‌ویژه مسؤولین نظام آموزش عالی است. آن‌ها از بی‌توجهی، عدم تامل و تعمق مسؤولین نسبت به داشتن ساختاری نظام‌مند جهت تکریم جایگاه بازنشستگی و بازنشستگان و به ویژه فقدان برنامه برای بهره‌مندی از توانایی‌های آن‌ها بطور هدف‌مند ناخشنودند. این یافته با نظریه ثبات همسو می‌باشد، این که وقتی انتظارات فرد بازنشسته از طریق تجربه وی تأیید نشود، نارضایتی از زندگی بازنشستگی نتیجه محتوم آن است. این یافته با این دیدگاه که بازنشستگی یک فرآیند تا یک نتیجه می‌باشد نیز همسو است، زیرا فریند بازنشستگی متأثر از متغیرهای فردی، سازمانی و محیطی است و از جمله متغیرهایی که تأثیر به‌سزایی در میزان رضایت‌مندی و نوع نگرش فرد بازنشسته دارد، شرایط روحی و روانی وی است.

یافته‌های حاصل از مقطع زمانی بازنشستگی نیز نشان داد، گرچه در مجموع اساتید از وضعیت مالی خود ناخشنودند، اما نگرش آن‌ها در هر دو گروه بازنشسته، چه قبل و چه بعد از افزایش حقوق و مزایا، یکسان است. ماهیت حرفه - امر تعلیم و تربیت - را می‌توان عاملی مهم برای این وجه اشتراک به رغم تفاوت حقوقی بالنسبه بالا بین این دو گروه از بازنشستگان قلمداد کرد. این یافته در نوع خود قابل توجه است. شایان ذکر است که از نه نگرش منفی فقط در یک مورد

وجود تفاوت بین دو گروه معنادار بوده است؛ این که آن‌ها از این جهت که نمی‌توانند آن‌طور که بایسته است در حرفه خود تأثیرگذار باشند ناخشنودند. همچنین نیاز به برقراری ارتباط با دانشجویان و همکاران و ناراحتی حاصل از این که برنامه نظام‌مندی برای بهره‌مندی از توانایی‌های اساتید وجود ندارد مهم‌ترین دغدغه آن‌ها بوده است.

یافته‌های حاصل از رشته‌های تخصصی و مرتبه علمی اساتید در ارتباط با نگرش آن‌ها نسبت به بازنشستگی نیز نشان داد که در اغلب موارد، تفاوت معناداری بین نگرش‌های آن‌ها وجود ندارد. در این میان اساتید رشته‌های مهندسی، علوم، کشاورزی، ریاضی و دامپزشکی در مقایسه با رشته‌های علوم انسانی از اینکه انگیزه آن‌ها برای فعالیت‌های علمی کاهش یافته است ناخشنودی بیشتری را ابراز داشته‌اند. همچنین استادیاران و دانشیاران در مقایسه با استادان از بی تفاوتی مسئولین در خصوص زندگی پس از بازنشستگی ناخشنودتر بوده‌اند.

علاوه بر یافته‌های فوق، جمع بندی نظرات پیشنهادی اساتید بازنشسته در قالب سؤالات باز نیز نشان داد که آن‌ها تمایل دارند دانشگاه از توانایی‌های آن‌ها به نحو شایسته‌تری استفاده نماید و بازنشستگی به عنوان قطع ارتباط آن‌ها با دانشگاه تلقی نگردد. آن‌ها حتی بر این باورند که در صورت بازنشسته کردن اساتید، اجرای آن باید به صورت تدریجی و نه دفعی و ناگهانی صورت گیرد، به نحوی که نهایتاً بازنشستگی برای آن دسته از اساتیدی که قلباً تمایلی به قبول آن ندارند، امری داوطلبانه تلقی شود. این یافته نیز با نظریه بحران همسویی دارد، زیرا کناره‌گیری یکباره از شغل این احتمال را قوت می‌بخشد که فرد بازنشسته دچار بحران روحی - روانی شود. اساتید هم‌چنین انتظار دارند که استفاده از آن‌ها در مقاطع تحصیلات تکمیلی یک ضرورت قلمداد شود، نه اینکه آن‌ها از سوی مسئولین دانشگاه و به ویژه همکاران سابق، به عنوان یک عضو ناشناس، دیده شوند. این یافته با نظریه تأثیرات زیاد، همسویی دارد، زیرا تعبیرات کلیشه‌ای و رفتارهای مبتنی بر بی‌اعتنایی، به گوشه‌گیری این گروه ارزشمند می‌انجامد. چنین برخوردی نه تنها شایسته یک نهاد علمی و فرهنگی نیست، بلکه تأکید بر تامین حداقل نیازهای لازم برای فعالیت‌های علمی و آموزشی اساتید، و حتی اختصاص بودجه‌های تحقیقاتی به این سرمایه‌های فکری، امری منطقی می‌کند. به فراموشی سپردن بازنشستگان و عدم قدرشناسی از آن‌ها از جمله نکات دیگر مطروحه در پاسخ به سؤالات باز از سوی برخی از اساتید نیز بود. تأکید بر وجود یک کادر رسمی مشخص برای رصد وضع بازنشستگان، علاوه بر احساس انگیزه بیشتر به منزله اهمیت دادن به جایگاه علم و عالم از سوی مسئولین و نظام آموزش عالی قلمداد می‌شود و از این طریق حتی شوق خدمت به تازه واردین به این عرصه بی‌بدیل را فزونی می‌بخشد. این یافته نیز با نتایج تحقیقات دورفمن [۸] و گلیرز و دیگران [۱۰] که به برنامه‌ریزی و تخصیص بودجه

برای استفاده از از قابلیت‌های اساتید بازنشسته و جلب مشارکت آن‌ها برای مدیریت این برنامه‌ها اشاره دارند از همسویی برخوردار است.

جمع بندی و پیشنهادها

طرح اجمالی نظریه‌های بازنشستگی در این مقاله و افقی که این نظریه‌ها می‌توانند پیش‌روی متولیان نظام اداری بگشایند، موید این معنی است که باید با پدیده بازنشستگی به عنوان یک موضوع محوری برخورد کرد، زیرا اتخاذ هر نوع تصمیم پیرامون آن مستلزم حفظ کرامت انسان‌هاست. تأکید بر موضوع بازنشستگی در ابلاغ سیاست‌های کلی نظام اداری نیز به مثابه یک نقشه راه، پرداختن جامع به این موضوع را مضاعف می‌کند و موید رعایت اصل برنامه‌ریزی یعنی "تقدم فکر بر عمل" است. یافته‌های حاصل از دیدگاه اساتید بازنشسته، به‌طور خاص در این مطالعه، نیز نشان داد که لزوم توجه نظام‌مند به امر بازنشستگی از جمله مطالبات این قشر فرهیخته از متولیان نظام اداری، به ویژه وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری است. بنابراین در برنامه‌ریزی برای نیل به رویه‌های جامع اجرایی در خصوص بازنشستگی که هم مقبولیت و هم ضمانت اجرا را شامل شود، باید از نظر خبرگان مرتبط با موضوع و به ویژه اساتید دانشگاه، به عنوان یکی از عمده‌ترین ذینفعان، استفاده کامل به عمل آید و رضایت سرمایه‌های فکری کشور بیش از پیش مطمع نظر قرار گیرد. بر این اساس پیشنهادات موردی زیر ارائه می‌شود:

۱. بازنگری مقررات، شرایط بازنشستگی و ساز و کارهای مناسب جهت بهره‌مندی از توانمندی‌های اساتید دانشگاه و سایر نخبگان علمی، فرهنگی و غیره ضروری است. بنابراین، اعلام فراخوان طرح ملی در این خصوص از سوی نهادهای ذیربط، از جمله وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری، در چارچوب سیاست‌های کلان نظام اداری در دستور کار قرار گیرد.

۲. با توجه به لزوم توسعه مراکز پژوهشی در راستای سیاست‌های کلان کشور و استفاده مطلوب از ظرفیت‌های فکری، دعوت از اساتید بازنشسته در این مراکز در اولویت قرار گیرد تا مراکز به صورت نظام‌مند به اجتماع نخبگان علمی در سرتاسر کشور تبدیل شوند و در کنار دانشگاه‌های بزرگ، پشتوانه محکمی برای توسعه منطقه‌ای و ظرفیت‌سازی پایدار در گستره کشور عمل کنند.

۳. تجربه کار با برخی واحدهای بزرگ تولیدی - خدماتی در گذشته، نشان داده است که برخی مدیران موفق در عرصه صنعت و خدمات علاوه بر تخصص فنی و توان کارآفرینی، از تمایلی قابل تقدیر به حفظ نخبگان علمی و برقراری ارتباط با آن‌ها برخوردارند و در عمل این علاقه را به ثبوت رسانده‌اند. بنابراین، شناسایی این مدیران و برقراری پیوند آن‌ها با این مراکز نه

تنها به بهبود عملکرد مراکز پژوهشی منجر خواهد شد، بلکه خلاء موجود بین صنعت و دانشگاه پر و امکان تولید دانش مشترک را فزونی خواهد بخشید.

۴. در صورت لزوم به اجرای رویه جاری نسبت به بازنشستگی، با این پدیده به صورت تدریجی و نه ناگهانی برخورد شود، به طوری که ارتباط اساتید بازنشسته به یکباره با دانشگاه قطع نشود. اختصاص چند واحد درسی یا پروژه در قالب پایان نامه و رساله و فعالیت‌های پژوهشی در یک بازه زمانی ۳ ساله برنامه ریزی شود و پس از آن در صورت نیاز دانشگاه - همچنان که در حال حاضر رایج است - قرارداد فی مابین به صورت ترمی منعقد شود.

منابع

۱. مرکز آمار ایران، نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن، سال‌های ۱۳۳۵ و ۱۳۸۵.
۲. نیک سیرت، زهرا. بررسی کیفیت زندگی سالمندان بازنشسته عضو سازمان بازنشستگی ساکن شهر تهران در سال ۱۳۸۴، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران.
3. Annual Report (2000) *Committee on Emeriti Relations*. University of California, Santa Cruz.
4. Atchley, R. C. (1988) *Social issues of aging*. Belmont. Ca: Hadsworth.
5. Bahrami, B. & Stockrahm, J. W. (2001) Analysis of faculty retirement intention: Using a proportional odds model, *Journal of Applied Business Research*: 17(3), 55-61.
6. Bell, B. D. (1978) Life satisfaction and occupational retirement beyond the impact year, *International Journal of Aging and Human Development* 9: 3-9.
7. Cumming, E. and Henry W. E. (1961) *Growing old: The process of disengagement*. New York: Basic Books.
8. Dorfman, L. T. (2002) Stayers and leavers: Professors in an era of no mandatory retirement, *Educational Gerontology* 28: 15-33.
9. Dychtwald, K, Erickson, T. & Morison, B (2004). It's time to retire retirement, *Harvard Business Review*, March, 49-57.
10. Glazer, S. D., Redmon, E. L & Robinson, K. L. (2005) Continuing the connection: Emeriti/retiree centers on campus, *Educational Gerontology* 31(5):363-383.
11. Godet, M. & Mousli, M. (2006) Aging, activities and territories: Looking ahead to 2030. *Analyses Economiques* 5:3.
12. Havighurst, R. J. & Alberchi, R. (1953) *Older people*. New York: Longmans Green.
13. Havighurst, R. J. (1963) in Williams, R. H., Tibbits, C. & Donahue, W. (Eds.), *Process of aging*. New York: Atherton Press.
14. Haynes, S. G., McMichael, A. J & Tyroler, H. A. (1977) The relationship of normal involuntary retirement to early mortality among U.S. rubber workers. *Soc. Sci. Med.* 11:105-114.
15. Hirschowitz, R. G. (1973) Crisis theory: A formulation, *Psychiatric Annals* 3: 36-47.
16. Pifer, A. & Bronte, L. (1986) Introduction: Squaring the Pyramid in Pifer and Bronte (eds), *Our Aging Society*: 3-13.
17. Shanas, E. (1970) Health and adjustment in retirement, *Gerontologist* 10: 19-21.
18. Tizard, B. & Owen, C. (2001) Activities and attitudes of retired University Staff, *Oxford Review of Education* 27(2): 253-270.

19. Wasylenki, D. (1978) Coping with change in retirement, *Canadian Family Physician* 24: 113-136.
20. Zimmer, S. (1990) *Retirement and Reentry decision-making: A faculty perspective*, PhD dissertation: University of Old Dominion. USA.