



If I Were Young Again: Phenomenology of Career Experiences of Retired Faculty Members of Isfahan Universities

Reza Salehzadeh ¹

Abstract

Background & Purpose: One of the concerns of knowledge-based organizations after the retirement of their skilled employees is to ensure that their knowledge is retained by the organization. This issue is especially important for retired university faculty members who have extensive experience and a lot of explicit and implicit knowledge. In this regard, one of the key questions is how to take advantage of precious knowledge and literacy of these intellectuals, which has been created with great difficulty during their years of activity? The purpose of the current research is to qualitatively examine the lived experience of retired faculty members during their working years.

Methodology: Using Husserl's descriptive phenomenology, 17 retired faculty members of Isfahan universities were chosen as participants using purposive sampling. The total number of participants was determined through theoretical saturation. In-depth interviews were used in order to collect information about the experiences of the participants. The interviews were analyzed using Colaizzi's method.

Findings: The results identified five main themes including adherence to university norms and red lines, personal, work and life balance, shifting focus from quantity to quality, preparing for life after retirement, and developing communication skills. Besides, the results identified 16 sub-themes.

Conclusion: From a theoretical point of view, the results of this study contribute to the development of concepts on knowledge management and especially knowledge sharing among retired faculty members. Practically, the results obtained can be used at the individual level (i.e., for younger faculty members), at the university level (i.e., for university administrators), and at the national level (i.e., for major policy making at Ministry of Science).

Keywords: Lived experience, University, Retirement, Faculty member, Phenomenology

Article Type:

Research-based

© Authors

Received:

July 19, 2023

Received in revised form:

September 06, 2023

Accepted:

November 04, 2023

Published online:

December 31, 2023

Citation: Salehzadeh, Reza (2023). If I Were Young Again: Phenomenology of Career Experiences of Retired Faculty Members of Isfahan Universities. *Journal of Human Resource Studies*, 13(4), 103-131. <https://doi.org/10.22034/JHRS.2024.189979>

1. Assistant Prof., Department of Management, Faculty of Administrative Sciences and Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran.
E-mail: r.salehzadeh@ase.ui.ac.ir



اگر دوباره جوان می‌شدم: پدیدارشناسی تجارب شغلی اعضای هیئت‌علمی بازنشسته دانشگاه‌های اصفهان

رضا صالح‌زاده^۱

چکیده

نوع مقاله: پژوهشی

© نویسندگان

زمینه و هدف: یکی از دغدغه‌های سازمان‌های دانش‌محور، بعد از بازنشستگی کارمندان ماهرشان، اطمینان از این موضوع است که دانش آن‌ها در سازمان حفظ شود. به‌ویژه این موضوع در خصوص اعضای هیئت‌علمی بازنشسته دانشگاه که کوله‌باری از تجربیات مفید و دانش آشکار و ضمنی فراوانی دارند، از اهمیت بیشتری برخوردار است. در همین راستا، یکی از سؤال‌های کلیدی این است که چگونه می‌توان از ذخیره‌گرانه‌های دانش و سواد این فرهیختگان که با سختی فراوان، در طول سال‌های فعالیت آن‌ها اندوخته شده است، بهره‌مند شد؟ هدف از پژوهش حاضر مطالعه کیفی تجربه زیسته اعضای هیئت‌علمی بازنشسته در طول سال‌های اشتغال آن‌هاست.

روش: در این پژوهش با استفاده از روش پدیدارشناسی توصیفی هوسرل، ۱۷ نفر از اعضای هیئت‌علمی بازنشسته دانشگاه‌های اصفهان با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، به‌عنوان شرکت‌کننده انتخاب شدند. تعداد نهایی شرکت‌کنندگان از طریق اشباع نظری تعیین شد. برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به تجربیات شرکت‌کنندگان، از مصاحبه‌های عمیق استفاده شد. تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها نیز به کمک روش کلاسیکی انجام گرفت.

یافته‌ها: یافته‌ها به شناسایی پنج مضمون اصلی انجامید که عبارت‌اند از: پابندی به هنجارها و خطوط قرمز دانشگاه؛ تعادل فرد، کار و زندگی؛ تغییر نوع نگاه از کمیت به کیفیت؛ آمادگی برای زندگی بعد از بازنشستگی؛ توسعه مهارت‌های ارتباطی. همچنین با تحلیل نتایج، ۱۶ مضمون فرعی به‌دست آمد.

نتیجه‌گیری: از بُعد نظری، نتایج این پژوهش به توسعه مفاهیم مرتبط با مدیریت دانش و به‌طور خاص، به اشتراک‌گذاری دانش اعضای هیئت‌علمی بازنشسته کمک می‌کند. از بُعد کاربردی، نتایج به‌دست‌آمده این قابلیت را دارد که هم در سطح فردی (برای اعضای هیئت‌علمی جوان‌تر)، هم در سطح دانشگاه (برای مدیران عالی دانشگاه) و هم در سطح ملی (برای سیاست‌گذاری‌های کلان وزارت علوم) استفاده شود.

دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۲۸

بازنگری: ۱۴۰۲/۰۶/۱۵

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۱۳

انتشار: ۱۴۰۲/۱۰/۱۰

کلیدواژه‌ها: تجربه زیسته، دانشگاه، بازنشستگی، عضو هیئت‌علمی، پدیدارشناسی

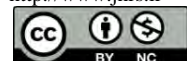
استناد: صالح‌زاده، رضا (۱۴۰۲). اگر دوباره جوان می‌شدم: پدیدارشناسی تجارب شغلی اعضای هیئت‌علمی بازنشسته دانشگاه‌های اصفهان. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۳(۴)، ۱۰۳-۱۳۱.

DOI: <https://doi.org/10.22034/JHRS.2024.189979>

r.salehzadeh@ase.ui.ac.ir

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. رایانامه:

<http://www.jhrs.ir>



This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

ناشر: دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

مطالعات منابع انسانی، ۱۴۰۲، زمستان، دوره ۱۳، شماره ۴، ص. ۱۰۳-۱۳۱

شاپای الکترونیک: ۲۷۸۳-۰۶۳۴

مقدمه

در عصر کنونی، دانشگاه به‌عنوان عاملی کلیدی در توسعه جوامع در نظر گرفته می‌شود و در امر آموزش سرمایه‌های انسانی نقشی حیاتی بازی می‌کند. مطالعات پیشین نشان می‌دهد که کارایی و اثربخشی نظام آموزشی هر کشور، کمک شایانی به رشد همه‌جانبه آن کشور خواهد کرد. پیشرفت‌های فناوری و ظهور روندهای جدید در دنیا، اهمیت دانشگاه در تربیت کارآفرینانی را که هم‌راستا با این روندها نقش‌آفرینی کنند، پُررنگ‌تر کرده است (پاشایی یوسف‌کندی و حسنی، ۱۴۰۰). با توجه به اینکه سازمان‌های دانش‌محور، مؤثرترین بازیگران نظام ملی نوآوری به‌شمار می‌روند (عابدینی، رهنورد و هرمانی گلوزان، ۱۴۰۰)، یکی از دغدغه‌های این سازمان‌ها بعد از بازنشستگی کارمندان ماهرشان، اطمینان از این موضوع است که دانش آن‌ها توسط سازمان حفظ شود (هافر آلفیز^۱، ۲۰۰۸؛ کالینز^۲، ۲۰۱۱). به همین دلیل، جذب و انتقال دانش افرادی که به زودی بازنشسته خواهند شد، از چالش‌های اساسی سازمان‌هاست (کوک منارد^۳، ۲۰۰۹). به‌ویژه این موضوع، در خصوص اعضای هیئت‌علمی بازنشسته دانشگاه که کوله‌باری از تجربیات مفید و دانش آشکار و ضمنی فراوانی دارند، از اهمیت بیشتری برخوردار است. بدون شک، تلاش‌های معلمان و استادانی که در زمینه‌های مختلف علمی و پژوهشی و فنی و تخصصی فعالیت می‌کنند، از عوامل مهم در آموزش و پرورش و انسان‌سازی افراد جامعه است. این قشر فرهیخته و دانشمند، مانند سایر اقشار مردم، بعد از سال‌ها خدمت به جامعه علمی بازنشسته می‌شوند (موسایی، ۱۳۸۳). حال سؤال‌های مهمی که پیش می‌آید، این است که آیا توانمندی‌های علمی یک استاد، مانند قوای بدنی یک کارگر، به‌مرور زمان تحلیل خواهد رفت؟ بازنشستگی برای دانشمند معنا دارد؟ یا در حالت کلی‌تر، بازنشستگی این افراد چه پیامدهایی را برای خود، خانواده و جامعه در پی خواهد داشت؟ در همین راستا، یکی از سؤال‌های کلیدی این است که چگونه می‌توان از ذخیره گرانبهای دانش این فرهیختگان که با سختی بسیار در طول سال‌های فعالیت آن‌ها اندوخته شده است، بهره‌مند شد؟

جمعیت دنیا به‌سمت پیر شدن پیش می‌رود (سیدنقوی، الوانی، کوشکی چهرمی و صدقی موسوی، ۱۴۰۲) و همین موضوع نگرانی بسیاری برای جوامع ایجاد کرده است (ماسل‌وایت و حداد^۴، ۲۰۱۸). پیش‌بینی می‌شود نسبت افراد کمتر از ۲۵ سال، از ۳۰ درصد (در سال ۲۰۰۰) به ۲۳ درصد (در سال ۲۰۵۰) کاهش یابد (فرینز، وان رویسولدت، وان‌دام و وان‌دن بوشه^۵، ۲۰۱۶). بر اساس ارقام ارائه شده سازمان بهداشت جهانی، سالمندان آسیایی تا سال ۲۰۲۵ حدود ۵۸ درصد از جمعیت سالمندان جهان را تشکیل خواهند داد (لیم^۶، ۲۰۰۳). به همین دلیل، کاهش میزان زاد و ولد و افزایش امید به زندگی، به یکی از چالش‌های مهم بازار کار، در بسیاری از کشورها تبدیل شده است (فرینز و همکاران، ۲۰۱۶). تاکنون راه‌حلهایی مانند لغو مقررات بازنشستگی پیش از موعد، برای این چالش پیشنهاد شده است؛ ولی شاید محبوب‌ترین راه‌حل «زندگی طولانی‌تر - کار طولانی‌تر»^۷ باشد. راه‌حلی که تمرکز آن بر افزایش طول عمر و تدوین سیاست‌هایی برای به‌کارگیری افراد

1. Hofer-Alfeis
2. Collins
3. Koc-Menard
4. Musselwhite and Haddad
5. Frins, van Ruysseveldt, van Dam & van den Bossche
6. Lim
7. Live longer-work longer

مسئ در سازمان‌هاست (کاپولا، روسولیلو و سیمون^۱، ۲۰۲۰). در همین راستا، در سرتاسر دنیا، دولت‌ها و کارفرمایان، به دنبال راه‌هایی برای تشویق افراد مسن برای تأخیر انداختن بازنشستگی هستند (شرمولی، بوش و گرابمن^۲، ۲۰۱۷؛ واسکونسیلوس دانوبریگا و هلال^۳، ۲۰۲۳)؛ البته مطالعات نشان می‌دهد که همیشه، به تعویق انداختن بازنشستگی، تبعات مثبتی در پی نخواهد داشت، به‌ویژه اینکه فشار بر افراد برای به تعویق انداختن بازنشستگی، فقط به دلایل مالی می‌تواند پیامدهای منفی مانند کاهش انگیزه و رضایت شغلی و افزایش میزان افسردگی داشته باشد (آوری، مک‌کی و ویلسون^۴، ۲۰۰۷). هر کارمندی در مسیر شغلی خود، ناگزیر دوره‌ای را تجربه خواهد کرد، به نام دوره بازنشستگی. در این دوره فعالیت‌های اجتماعی وی کاهش می‌یابد و فرد از جریان اصلی کار جدا می‌شود (آزانی‌بار و اونیه^۵، ۲۰۰۸). ممکن است ترجیح وی این باشد که بیشتر در خانه بماند یا به فعالیت‌هایی نظیر مسافرت، مطالعه، ورزش و سایر کارهایی بپردازد که به آن‌ها علاقه دارد (دانایی‌فرد، خائف‌الهی و خداشناس، ۱۳۹۱). در دنیایی که کار کردن یک ارزش کلیدی برای همه جوامع است، بازنشستگی می‌تواند به معنای جدا شدن از کارهای جاری و به نوعی از دست‌دادن ارزش و قدر و منزلت افراد باشد (ضیابری، اعتباریان خوراسگانی، پیکانی و زمانی مقدم، ۱۳۹۷). بازنشستگی علاوه بر پیامدهای فردی، ماهیتی اجتماعی نیز دارد. با توجه به تحولات اجتماعی و صنعتی که در عصر حاضر به وقوع پیوسته است، مفهوم بازنشستگی در مقایسه با گذشته اهمیت بیشتری یافته است (آزانی‌بار و اونیه، ۲۰۰۸).

مطالعات نشان می‌دهد که اعضای سازمان‌های امروزی در معرض چالش‌های فراوانی قرار گرفته‌اند که این چالش‌ها می‌توانند عملکرد آنان را با موانع جدی مواجه سازند (پولات و همکاران^۶، ۲۰۲۳). در این راستا، بهره‌گیری از تجربیات ارزشمند اعضای هیئت‌علمی بازنشسته کمک می‌کند تا بر این مشکلات تا حد زیادی فائق آمد. هدف پژوهش حاضر مطالعه کیفی از تجربه زیسته اساتید بازنشسته دانشگاه‌های اصفهان، در طول سال‌های اشتغال آن‌هاست. برای کنکاش در تجربه زیسته اساتدان بازنشسته، یکی از بهترین راه‌کارها، استفاده از روش پدیدارشناسی است. از پژوهش‌های مرتبطی که تاکنون در این زمینه انجام شده، می‌توان به پژوهش صادق‌زاده، ابراهیم‌پور، ربیعی و درمان (۱۴۰۰) اشاره کرد که در آن تجربه زیسته اساتدان دانشگاه از تحول فرهنگی مبتنی بر ارزش‌ها را ارزیابی کردند. پاشایی یوسف‌کندی و حسنی (۱۴۰۰) تجربه زیسته رهبری آموزشی مدیران گروه را کاوش کردند. مطالعات خارجی چندی نیز در این زمینه انجام شده است؛ به‌طور مثال هرثا و ریز^۷ (۲۰۱۷) در پژوهشی، به نحوه گذر از دوران اشتغال به دوران بازنشستگی پرداختند. استورات، کمبل، مک‌میلان و ویلر^۸ (۲۰۱۹) تعامل اساتدان و دانشجویان را در یک دوره مرتبط با سلامت ذهن، به‌روش کیفی ارزیابی کردند. اسکانلن، بری، ولز و سامرویل^۹ (۲۰۲۲) تجربه زیسته اساتدان و دانشجویان در زمینه انجام فعالیت‌های مشترک کلاسی را بررسی کردند. با مرور ادبیات پژوهش به‌نظر می‌رسد تاکنون در زمینه تجربه زیسته بازنشستگان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه در دوران کار آن‌ها پژوهشی انجام نشده باشد.

1. Coppola, Russolillo & Simone
2. Schermuly, Büsch & Graßmann
3. Vasconcelos da Nóbrega and Helal
4. Avery, McKay & Wilson
5. Asonibare and Oniye
6. Polat et al.
7. Hertha and Rees
8. Stewart, Campbell, McMillan & Wheeler
9. Scanlan, Berry, Wells & Somerville

مطالعه حاضر، از چهار جنبه نسبت به مطالعات پیشین متمایز است. با اینکه رویکردهای پژوهشی پدیدارشناسی، به‌طور فزاینده‌ای در حوزه‌هایی مانند روان‌شناسی، پرستاری، گردشگری و علوم بهداشتی محبوب شده است؛ همچنان در تحقیقات و موضوعات آموزشی کمتر استفاده می‌شود (فارل^۱، ۲۰۲۰). از طرفی، در مقایسه با سایر مفاهیم مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی در خصوص بازنشستگی، مطالعات کمتری صورت گرفته است؛ موضوعی که از اهمیت بسیاری در زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی برخوردار است (پاویا و گریما^۲، ۲۰۱۹؛ هاسنول، صالح و باها^۳، ۲۰۲۰). سهم اول پژوهش حاضر، کمک به غنای ادبیات بازنشستگی در سازمان‌های آموزشی و ارتباط آن با مفهوم پدیدارشناسی است. سهم دوم این مقاله، توسعه مفاهیم مرتبط با مدیریت دانش و به‌طور خاص، مفهوم اشتراک‌گذاری و تسهیم دانش است. به دلیل شوک بازنشستگی که بعضی از اعضای هیئت‌علمی تجربه می‌کنند، قبل از خروج از دانشگاه دانش خود را آن گونه که شایسته است، به همکاران دیگر انتقال نمی‌دهند و برای همیشه از دانشگاه جدا می‌شوند. مطالعات نشان می‌دهد خیلی از افراد، آن گونه که باید، خود را برای بازنشستگی آماده نمی‌کنند و حتی افرادی را که برای بازنشستگی برنامه‌ریزی نکرده‌اند، «گروه غافلگیرشده»^۴ می‌نامند (هاسنول و همکاران، ۲۰۲۰). نتایج مقاله حاضر کمک می‌کند تا این آسیب از طریق مطالعه تجربه زیسته اعضای هیئت‌علمی بازنشسته تا حدی کاهش یابد. سهم سوم این مقاله، استفاده از نتایج به‌دست‌آمده در جامعه‌پذیری صحیح افراد هیئت‌علمی است که به‌تازگی در دانشگاه استخدام شده‌اند. بر اساس تحقیقاتی که انجام شده است، استادان جدید به استراتژی‌های حمایتی ویژه‌ای نیاز دارند تا بتوانند به بهترین شکل خود را با محیط دانشگاه سازگار کنند و به‌عنوان معلم و پژوهشگر، نقش خود را به‌صورت اثربخش‌تری ایفا کنند (بویس^۵، ۱۹۹۲). نتایج این مطالعه کمک می‌کند تا افراد تازه استخدام‌شده در پیدا کردن راه (چن و کوپر توماس^۶، ۲۰۲۳) و طی کردن مسیر شغلی خود، نگرانی‌های کمتری داشته باشند. در نهایت سهم چهارم این مقاله، کمک به سیاست‌گذاری‌های کلان وزارت علوم در زمینه مدیریت صحیح دانشگاه‌ها و رفتار اثربخش با مهم‌ترین اعضای دانشگاه‌هاست که همان اعضای هیئت‌علمی هستند.

پیشینه نظری پژوهش

اعضای هیئت‌علمی: وظایف و مسئولیت‌ها، نقش‌ها و شایستگی‌ها

نظام آموزش عالی هر جامعه، به‌عنوان یکی از زیرمجموعه‌های آن جامعه، کارکرد معینی دارد. این نظام به‌عنوان نظامی هدفمند، هوشمند و پویا، دو بُعد کمی و کیفی دارد و رشد متناسب این نظام، مستلزم رشد متوازن هر دو بُعد است. عوامل مختلفی در رشد کیفی آموزش عالی نقش دارند؛ اما اعضای هیئت‌علمی، یکی از عوامل مهم در فرایند رشد، ارتقا و تضمین کیفیت آموزش عالی محسوب می‌شوند (سیدحاتمی، نامور، سلیمانی و زاهدبابلان، ۱۳۹۷). با توجه به اینکه در هر دانشگاهی اعضای هیئت‌علمی، قلب برنامه آموزشی (تعیین دروس هر رشته، طرح درس برای تدریس، تعیین استاد برای هر درس و غیره) آن دانشگاه تلقی می‌شوند، بایستی بهترین‌ها را که همان استعدادهای علمی محسوب می‌شوند، شناسایی و امکان

1. Farrell
2. Pavia and Grima
3. Hasnol, Salleh & Baha
4. Surprised group
5. Boice
6. Chen and Cooper-Thomas

جذب آن‌ها در دانشگاه را به‌عنوان اعضای هیئت‌علمی فراهم آورد (سبک‌رو، کایدیان و حسینی، ۱۴۰۰). برخورداری دانشگاه از اعضای هیئت‌علمی که هم، از لحاظ علمی در سطح مطلوب باشند و هم، از نظر اخلاقی توانایی ارائه الگوهای رفتاری علمی - فرهنگی را برای دانشجویان داشته باشند، بسیار اهمیت دارد. اعضای هیئت‌علمی در تمام نظام‌های آموزش عالی، نقش کلیدی و اثرگذار دارند و به همین دلیل، امروزه انسان دانشگاهی، زندگی دانشگاهی و فرهنگ دانشگاهی، عناصر زمینه‌ای مهم برای ارزشیابی آموزش عالی محسوب می‌شود. در این راستا، انتظار جامعه از نظام آموزش عالی و اعضای هیئت‌علمی این است که جوانان را برای زندگی آینده و تمام اهداف و رسالت‌هایی که برای دانشگاه دیده شده است، تربیت کنند (حیدری، ابوالقاسمی و محمدی چابکی، ۱۳۹۶).

فضای دانشگاهی به‌گونه‌ای است که رفتارهای اعضای هیئت‌علمی، تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد؛ نظیر ویژگی‌های شغلی، امکانات و تجهیزات در دسترس، استانداردهای سازمانی، گفتمان‌های اجتماعی، سیاست‌های نهادی (کیوتس^۱، ۲۰۲۰)، ارزش‌ها و باورهای دانشجویان، فرهنگ و خرده‌فرهنگ‌های متفاوت سازمانی، محدودیت‌های زمانی، دانش، نگرش‌ها و باورهای فردی و تجربیات شخصی (بهیزاده^۲، ۲۰۲۳). با وجود نیاز به روابط و همکاری‌های بین‌فردی، پژوهش‌ها نشان می‌دهند که دانشگاه‌ها، به‌عنوان سازمان‌هایی با محیط‌هایی سرد شناخته می‌شوند (مینر، جانیوری، درای و کارتر سوول^۳، ۲۰۱۹)، از این منظر، انجام وظایف محوله، سختی دوچندان خواهد داشت. در هر دانشگاهی از اعضای هیئت‌علمی انتظار می‌رود تا مجموعه گسترده‌ای از وظایف شغلی را انجام دهد (مشایخ، کریمی و شاه‌طالبی، ۱۳۹۸)، مانند مسئولیت‌های آموزشی، پژوهشی، اجرایی و فرهنگی. حال اینکه این وظایف به‌درستی انجام می‌شوند یا خیر و آیا تعادل بین این چهار وظیفه برقرار است یا خیر، از جمله سؤال‌های مهمی است که بایستی در خصوص آن، پژوهش‌ها و مطالعات بیشتری صورت پذیرد. همان‌گونه که ایزدخواه، غفاری، محبی، قارلی‌پور و احمدی (۱۳۹۸) بیان کرده‌اند، اعضای هیئت‌علمی برای سازگاری با تغییرات جدید محیط و فضای آموزشی، افزایش مهارت‌های پژوهشی، توسعه فردی، فعالیت‌های اجرایی و مدیریتی و همچنین، حیطة فعالیت‌های تخصصی خارج از دانشگاه، به برنامه‌های توانمندسازی نیاز دارند. بنابراین مطابق با رسالتی که برای دانشگاه‌ها تعریف شده است، دانشگاه بایستی هم در پیدایش تحولات و هم در جهت‌دادن و پاسخ‌گویی به تحولات ایجادشده، نقش اساسی ایفا کند (پاشایی یوسف‌کندی و حسینی، ۱۴۰۰). از این منظر، بررسی تجربه زیسته اعضای هیئت‌علمی و شناسایی نقاط بهبودپذیر، در تحقق این اهداف و کسب و به‌اشتراک‌گذاری دانش میان افراد شاغل در آن تأثیر بسیاری خواهد داشت.

تجربه شغلی

در عصری که عنوان مدیریت دانش را با خود به همراه دارد، تجربه شغلی و مستندسازی آن در مشاغل گوناگون، از مسائل اساسی سازمان‌هاست (خاوری، آفرینش خاکی، شریفی‌فر و قاسمعلی‌پور، ۱۴۰۲). تجربه شغلی کمک می‌کند تا هزینه‌های آموزشی کاهش و سطوح بهره‌وری و کارایی افزایش یابد. این امر، در مشاغلی بیشتر نمایان می‌شود که به مهارت‌های سطح بالا، تخصص یا دانش ضمنی نیاز دارند (یوکی^۴، ۲۰۱۹). ورود به عصر اطلاعات و شکل‌گیری مفهوم جامعه دانش‌بنیان و

1. Cutts

2. Behizadeh

3. Miner, January, Dray & Carter-Sowell

4. Yockey

تبدیل‌شدن دانش به‌عنوان عامل تأثیرگذار در حفظ مزیت رقابتی پایدار در سطوح سازمانی و ملی (عیدی‌زاده، صالح‌زاده و چیت‌ساز اصفهانی^۱، ۲۰۱۷؛ تخشا، براهیمی، عادل پناه و صالح‌زاده^۲، ۲۰۲۰) باعث شده است که دانشگاه‌ها به یکی از ارکان مهم توسعه اجتماعی و اقتصادی در سراسر جهان تبدیل شوند (جرالدو، تورو، آریاس و پیدراهیتا^۳، ۲۰۲۲). این محیط جدید باعث شده است تا نقش‌آفرینی دانشگاه‌ها از آموزش و پژوهش فراتر رود (کارنینکو^۴، ۲۰۱۵) و به‌عنوان متولیان اصلی تولید و انتشار دانش، توسعه فناوری‌های نوین، افزایش نوآوری اجتماعی و پاسخ‌گویی به نیازهای علمی مطرح شوند (وانگ، لی، لیو و زاگیا^۵، ۲۰۲۳). در این میان، از اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان افرادی نام برده می‌شود که تأثیری استراتژیک در پیشبرد اهداف دانشگاهی دارند (مک‌گی^۶، ۲۰۲۳) که می‌توانند زمینه‌های نقش‌آفرینی برتر دانشگاه‌ها را در ارتباط با آموزش، پژوهش و نوآوری، در راستای توسعه جوامع فراهم آورند (موکینیک، لازاریک و گورتان کارلین^۷، ۲۰۲۲)؛ به همین دلیل، در سال‌های اخیر، تجربه کاری، مکملی مهم برای دانشگاه‌ها و آموزش عالی سستی در نظر گرفته می‌شود. انواع مختلفی از برنامه‌های آموزشی مانند کارآموزی، کار میدانی و آموزش مشارکتی وجود دارد که در این زمینه نقش‌آفرین است. هنوز تحقیقات اندکی در خصوص مفهوم تجربه کاری انجام شده است (راوه^۸، ۲۰۱۷)؛ به همین دلیل بهره‌گیری از تجربه‌های ارزشمند اعضای هیئت‌علمی که در طول سال‌های فعالیت آن‌ها و با سختی زیاد کسب شده است، بسیار اهمیت دارد.

بازنشستگی

نتایج پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که کار، بخش برجسته‌ای از زندگی افراد نزدیک به سن بازنشستگی را تشکیل می‌دهد؛ به همین دلیل این افراد ممکن است چشم‌انداز بازنشستگی را نسبتاً منفی ببینند و اضطراب چشمگیری را در خصوص بازنشستگی تجربه کنند. در همین راستا، شواهد نشان می‌دهد که خیلی از افراد برای بازنشستگی، آن گونه که شایسته است، برنامه‌ریزی نمی‌کنند. نداشتن برنامه‌ریزی برای بازنشستگی، دغدغه‌ای نگران‌کننده است؛ زیرا فرایند بازنشستگی چالش‌ها و سختی‌های زیادی دارد (لیم، ۲۰۰۳). بازنشستگی شانس ابتلا به افسردگی بالینی را تا ۴۰ درصد و همچنین، احتمال ابتلا به مشکلات جسمانی را تا ۶۰ درصد افزایش می‌دهد (مؤسسه امور اقتصادی^۹، ۲۰۱۳). اصطلاح بازنشستگی، به‌طور گسترده‌ای در مدیریت منابع انسانی و سایر زمینه‌ها استفاده می‌شود؛ با این حال در تعریف و معنای آن ابهام وجود دارد (هرشنسون^{۱۰}، ۲۰۱۶). صاحب‌نظران بازنشستگی را از دیدگاه‌های مختلف تعریف کرده‌اند؛ برای مثال «دیدگاه زمانی» که در آن به سن بازنشستگی اشاره می‌شود، در کشورهای مختلف، متفاوت است (وینک و ون‌گورپ^{۱۱}، ۲۰۱۷؛ بروگن، پست و شمیتز^{۱۲}، ۲۰۱۹؛ آموریم، فیشر و فوورینی^{۱۳}، ۲۰۱۹)، دیدگاه «روابط کار» که در آن، بازنشستگی

1. Eidizadeh, Salehzadeh & Chitsaz Esfahani
2. Takhsha, Barahimi, Adelpناه & Salehzadeh
3. Giraldo, Toro, Arias, Arias & Piedrahita
4. Kornienko
5. Wang, Li, Liu & Zaggia
6. McGee
7. Močinić, Lazarić & Gortan-Carlin
8. Rowe
9. Institute of Economic Affairs
10. Hershenson
11. Vyncke and Van Gorp
12. Bruggen, Post & Schmitz
13. Amorim, Fischer & Fevorini

به معنای انقطاع از استخدام یا خروج نیروهای کار مسن از سازمان است (ضیابری و همکاران، ۱۳۹۷) یا «دیدگاه اقتصادی» که بازنشستگی را دوره غیرمولد و غیرفعال زندگی فرد شاغل تعریف می‌کند و با ذخیره پولی که کشور و مستخدم با هم می‌پردازند، زندگی مستخدم در دوره بازنشستگی تأمین می‌شود (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۱).

نظریه‌های بازنشستگی

بازنشستگی فرایند پیچیده‌ای است که بر زندگی و روابط روزمره افراد تأثیر بسیاری دارد و این تأثیرگذاری، به صورت معنادار از فردی به فرد دیگر متفاوت است. بعضی‌ها بازنشستگی را فرصت‌های متعددی برای یادگیری، بهره‌وری و شکل‌گیری هویت جدید می‌دانند و بعضی دیگر، احساس می‌کنند بی‌اطمینانی ناشی از تغییرات بازنشستگی، روی رفاه آن‌ها تأثیر منفی می‌گذارد (کاهیل، گالوین و پتیگرو،^۱ ۲۰۲۲). تاکنون چندین نظریه در زمینه بازنشستگی مطرح شده است که هر یک از زاویه‌ای متفاوت به این پدیده توجه کرده است. مطابق با «نظریه نقش»، در طول دوران زندگی، به واسطه نقش‌های مختلفی که یک فرد پذیرفته یا به وی نسبت داده شده است، شخصیتش شکل می‌گیرد. یکی از این نقش‌های بسیار مهم که به شخصیت افراد معنا و هویت می‌بخشد، اشتغال است و با همین استدلال، نداشتن یا از دست دادن شغل، هویت و شخصیت فرد را دچار مشکل خواهد کرد (ضیابری و همکاران، ۱۳۹۷). نظریه تداوم^۲ (آچلی،^۳ ۱۹۹۹) تأکید می‌کند که تداوم الگوهای زندگی در طول زمان، از جمله نقش‌های متعدد و هویت شخصی، به سازگاری افراد با بازنشستگی کمک می‌کند. در حالی که نظریه نقش، بر از دست دادن نقش تمرکز دارد، نظریه تداوم بر حفظ روابط اجتماعی و الگوهای زندگی متمرکز است (تامبلینی،^۴ ۲۰۲۱). نظریه تداوم تأکید می‌کند که بهزیستی روان‌شناختی، از طریق تداوم سبک زندگی یا فعالیت‌ها حفظ می‌شود (وانگ،^۵ ۲۰۰۷). مطابق با «نظریه فعالیت و کار»، بازنشستگی و از دست دادن کار، باعث می‌شود تا افراد با پذیرفتن و جایگزین کردن نقش‌های جدید، به سازگاری و انطباق مجدد برسند. مطابق با «نظریه انزوا» کهولت سن باعث می‌شود تا افراد به تدریج و به طرز اجتناب‌ناپذیری، از نقش‌هایی که در دوران میان‌سالی و جوانی ایفا می‌کردند، فاصله بگیرند و سطوح فعالیت خود را کاهش دهند. طرفداران این نظریه اعتقاد دارند که افراد کهنسال بیشتر به درون خودشان توجه می‌کنند و بیش از گذشته به خویشان می‌نگرند (ضیابری و همکاران، ۱۳۹۷).

پیشینه تجربی پژوهش

مرور ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که تاکنون، پژوهش‌هایی در زمینه بازنشستگی کارمندان در سازمان‌های مختلف انجام شده است. در پژوهش نوبهار (۱۳۹۱) چالش‌های انتقال به بازنشستگی از دیدگاه پرستاران بازنشسته بررسی شده است. سعیدی (۱۳۹۴) به بررسی عوامل مؤثر بر میزان رضایت از زندگی، در دوران بازنشستگی پرداخت. صدر و غلامی (۱۳۹۵) در پژوهشی به شناسایی عوامل مؤثر بر درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان پرداختند.

1. Cahill, Galvin & Pettigrew
2. Continuity theory
3. Atchley
4. Tambellini
5. Wang

ضیابری و همکارانش (۱۳۹۷) مدلی برای مدیریت بازنشستگی تدوین کردند. در کنار سایر سازمان‌ها، موضوع بازنشستگی در میان دانشگاه‌ها نیز اهمیت زیادی دارد؛ به طوری که کاسکی^۱ (۲۰۱۷) می‌گوید، بازنشستگی به نگرانی رو به رشدی برای دانشگاهیان سراسر جهان تبدیل شده است.

در پژوهش موسایی (۱۳۸۳) آثار اجتماعی و روحی بازنشستگی، روی اعضای هیئت‌علمی بازنشسته دانشگاه بررسی شد. نتایج نشان داد که اعضای هیئت‌علمی بازنشسته، علاوه بر مشکلات معیشتی و اجتماعی، از مشکلات متعدد روحی و روانی نیز رنج می‌برند؛ مانند: افسردگی، نگرانی از آینده، احساس پوچی و بی‌مصرفی. در مقاله‌ای دیگر، کوهپایه‌زاده، معتمدی، درتاج، اسکندی و فرخی (۱۳۹۸) اثربخشی بسته آموزشی مبتنی بر معنادرمانگری را روی وضعیت روحی معلمان بازنشسته ارزیابی کردند. نتایج نشان داد که برگزاری دوره‌های آموزشی مبتنی بر معنادرمانگری، می‌تواند در ارتقای امید و نشاط معلمان سالمند مفید واقع شود.

محمدی، اندرامی، نصیری و مرزبند (۱۴۰۰) در پژوهشی رابطه سلامت معنوی با احساس پیری را در معلمان بازنشسته بررسی کردند. نتایج نشان داد که همبستگی منفی و معناداری، بین سلامت معنوی با احساس پیری وجود دارد. به عبارت دیگر، افزایش سلامت معنوی، به سطح ادراک باکیفیت‌تر از دوران پیری منجر خواهد شد. ویلیامسون، کوک، سالمرون و برتون^۲ (۲۰۱۰) در پژوهش خود نشان دادند که بعضی از زنان دانشگاهی، بعد از بازنشستگی، به سه دلیل احساس رضایت، روابط مثبت و عزت‌نفس، به کار خود ادامه می‌دهند.

نتایج پژوهش کاهیل و همکاران (۲۰۱۹) نشان می‌دهد که بعضی از دانشگاهیان، در دوران بازنشستگی نیز به کار آکادمیک (با حقوق یا بدون حقوق) ادامه می‌دهند. نتایج مطالعه جورج و مگوایر^۳ (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که زنان دانشگاهی، به دلیل تحت فشار قرار گرفتن برای بازنشستگی و تجلیل نکردن از دستاوردهای تحقیقاتی‌شان، طرد شده‌اند و رفتار تبعیض‌آمیز را تجربه کرده‌اند؛ در حالی که استادان مرد از سیستم‌های حمایتی بهتری برخوردارند. نتایج مطالعه اینسین، تاناسوگام و بنجاکول^۴ (۲۰۲۰) نشان داد که در برنامه‌ریزی برای بازنشستگی معلمان، بایستی سلامت آن‌ها به صورت مرتب در حین و بعد از بازنشستگی پایش شود. مک‌دانیل، اندرسون و جفریس^۵ (۲۰۲۱) در پژوهشی به شناسایی عواملی پرداختند که بر تصمیم به بازنشستگی استادان تأثیر گذاشته است. نتایج نشان داد که سه عامل در این زمینه نقش دارند: جذابیت بازنشستگی در مقایسه با ادامه کار؛ نقش سایر عوامل در مقایسه با عوامل مالی؛ نقش قوی موضوعات خانوادگی و شخصی.

کاهیل و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی معنای بازنشستگی و تأثیر آن بر زندگی روزمره زنان بازنشسته دانشگاهی پرداختند. نتایج نشان داد که ادامه چالش‌های مربوط به هویت شغلی و سازمان‌دهی زمان‌های آزاد، از دغدغه‌های این افراد است.

واسکونسیلوس دا نوبریگا و هلال (۲۰۲۳) در پژوهشی به تحلیل بازنمایی اجتماعی^۶ بازنشستگی، در بین استادان دانشگاه پرداختند. هدف از مطالعه کشف تجربه‌ها، بازتاب‌ها^۷، باورها و نگرش‌هایی است که از گذار به بازنشستگی سرچشمه

1. Kaskie

2. Williamson, Cook, Salmeron & Burton

3. George and Maguire

4. Insin, Tanasugarn & Benjakul

5. McDaniel, Anderson & Jeffries

6. Social representation

7. Reflections

گرفته است. در این مطالعه موضوعات مالی، مرکزیت و مهم بودن کار، میزان اراده برای ادامه مشارکت و آماده نبودن برای بازنشستگی شناسایی شد. همچنین یافته‌ها نشان داد که پاداش، تعیین‌کننده اصلی برای ادامه کار اساتید در دانشگاه نیست. از پژوهش‌های مرتبطی که در زمینه تجربه شغلی و تجربه زیسته اعضای هیئت علمی انجام شده است، می‌توان به پژوهش ابراهیم‌زاده دستجردی، قائدامینی هارونی، صادقی ده‌چشمه و موسویان (۱۴۰۰) اشاره کرد که در آن، تجربه زیسته استادان دانشگاه از تعارض کار و خانواده را بررسی کردند. جعفرزاده، سلطانی و دانشمند (۱۴۰۰) تجربه زیسته اعضای هیئت علمی از تعامل استاد - دانشجو را بررسی کردند. سیلور و ایستی^۱ (۲۰۱۷) به تحلیل اهمیت برنامه‌ریزی برای دوران بازنشستگی پرداختند. با توجه به اهمیت موضوع تجربه شغلی در آموزش عالی، راه (۲۰۱۷) مدلی برای تجربه کاری پیشنهاد داد که سه بُعد را شامل می‌شود: سطح اختصاصی (وظیفه، شغل، سازمان و مسیر شغلی)، نحوه اندازه‌گیری (تعداد، ارتباط با برنامه، زمان‌بندی و غیره) و نوع (آموزش مشارکتی، آموزش میدانی و غیره). این مدل همچنین شامل عوامل فردی و عوامل زمینه‌ای تأثیرگذار بر تجربه کاری است.

جمع‌بندی پیشینه پژوهش

همان گونه که در قسمت قبل بیان شد، موضوع بازنشستگی و تجربه شغلی، از موضوعاتی است که برای سال‌های زیادی دغدغه پژوهشگران بوده است. با جمع‌بندی پیشینه، مطالعات انجام شده را می‌توان در سه طبقه موضوعی قرار داد:

۱. مطالعات مربوط به قبل از دوران بازنشستگی، مانند عواملی که بر تصمیم به بازنشستگی پیش از موعد تأثیرگذارند؛
 ۲. مطالعات مربوط به چالش‌های انتقال به بازنشستگی و دوره گذار؛
 ۳. مطالعات مربوط به زندگی بعد از بازنشستگی، مانند میزان رضایت، نحوه مدیریت، آثار اجتماعی و روحی و غیره.
- در زمینه پژوهش‌های مرتبط با تجربه زیسته و تجربه شغلی نیز می‌توان به موضوعاتی مانند تعارض کار و خانواده و رابطه استاد و دانشجو اشاره کرد. با اینکه تاکنون مطالعاتی در زمینه بازنشستگی و تجربه شغلی در سازمان‌های مختلف و همچنین، در سازمان‌های آموزشی نظیر دانشگاه انجام شده است، به نظر می‌رسد تاکنون در زمینه تجربه زیسته بازنشستگان اعضای هیئت علمی دانشگاه در دوران کار آن‌ها، پژوهشی انجام نشده باشد. با توجه به مطالب بیان شده، سؤال پژوهش به این صورت تدوین می‌شود: مضمون‌های اصلی و فرعی مربوط به تجربه زیسته اعضای هیئت علمی بازنشسته دانشگاه‌های اصفهان کدامند؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی، به لحاظ ماهیت کیفی و به لحاظ روش اکتشافی است. در این پژوهش از روش پدیدارشناسی توصیفی هوسرل استفاده می‌شود. پدیدارشناسی توصیفی روشی قدرتمند برای درک تجربه ذهنی و به دست آوردن بینش صحیح در خصوص رفتار و انگیزه‌های افراد است که می‌تواند به توسعه نظریه‌های جدید و تغییر در سیاست‌ها و روش‌ها کمک شایانی کند (رئالینو، کاساسان و گراووسو^۲، ۲۰۲۳).

1. Silver and Easty

2. Realino, Cagasan & Gravoso

پدیدارشناسی از واژه یونانی *phainómenon* به معنای «چیزی که برای مشاهده پدیدار می‌شود»^۱ یا «چیزی که خودش را نشان می‌دهد»^۲ سرچشمه گرفته است (فارل، ۲۰۲۰). پدیدارشناسی به دنبال آگاهی از پدیدارهایی است که بی‌واسطه در تجربه ما ظاهر می‌شود. این روش با آزاد شدن از تبیین‌ها و پیش‌فرض‌ها، به توصیف معانی ذاتی تجربیات کسب‌شده می‌پردازد. هدف مطالعه تجربه زیسته، مرور و بازبینی تجربیاتی است که بدیهی فرض شده‌اند تا از این طریق معانی جدید و مغفول‌مانده آشکار شوند (پاشایی یوسف‌کندی و حسنی، ۱۴۰۰). به عبارت ساده، پدیدارشناسی، به معنی فهم پدیده‌ها یا چیزهایی است که دیگران تجربه می‌کنند (فارل، ۲۰۲۰). یادگیری از تجربیات دیگران، یکی از فرصت‌های بزرگی است که به عنوان یک موجود زنده می‌توانیم داشته باشیم، به همین دلیل تجربه زیسته، به عنوان یک فرایند پیوسته یادگیری از درون^۳ (دیومگارد، ناگری، اولانگیر بلدیم و پرین^۴، ۲۰۲۱)، کسب بینش (کلارک و هالت^۵، ۲۰۱۹)، تجربه یک پدیده عینی (استاکی و بیکنباخ^۶، ۲۰۱۹) و انباشته‌ای از تجربیات گذشته (ابات و ویلسون^۷، ۲۰۱۴؛ کانلیوس^۸، ۲۰۱۵) تعریف شده است. قرار گرفتن در معرض تجربه زیسته، بینشی برای پژوهشگر فراهم می‌کند تا بتواند در ادامه، تغییرات معنادار و کاربردی ایجاد کند (بیردسی و جوزف^۹، ۲۰۲۱). تاکنون درباره مفهوم پدیدارشناسی بحث‌های فراوانی شکل گرفته است؛ با این حال، به طور خلاصه، پدیدارشناسی را می‌توان یک فلسفه، یک دیدگاه^{۱۰} و یک رویکرد^{۱۱} به تحقیق دانست. داده‌ها به وسیله مصاحبه نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری شد. مدت زمان مصاحبه‌ها نیز ۲۰ تا ۵۰ دقیقه بود. همچنین در حین مصاحبه، علاوه بر نکات بیان‌شده، یادداشت‌های میدانی برای ثبت مشاهدات نیز تهیه می‌شد.

جامعه در دست مطالعه

جامعه در دست مطالعه، اعضای هیئت‌علمی بازنشسته دانشگاه‌های اصفهان بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. اشباع نظری زمانی اتفاق می‌افتد که داده‌های اضافی، به ظهور مضمون جدیدی منجر نشود (چارماز^{۱۲}، ۲۰۱۴). بعد از مصاحبه با ۱۴ نفر، اشباع نظری داده‌ها حاصل شد؛ با این حال برای حصول اطمینان با ۳ نفر دیگر هم مصاحبه‌ها ادامه یافت. بر این اساس، در مجموع با ۱۷ نفر مصاحبه انجام شد که از این ۱۷ نفر، ۸ نفر استاد تمام، ۶ نفر دانشیار و ۳ نفر استادیار بودند. سن افراد بین ۶۰ تا ۸۰ سال بود و همه مرد بودند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تحلیل مصاحبه‌ها، از روش هفت‌مرحله‌ای کلایزی^{۱۳} استفاده شد. در مرحله اول، موارد مطرح‌شده در مصاحبه‌ها، چندین بار مطالعه و مرور می‌شود تا احساسات و تجربیات مصاحبه‌شوندگان به خوبی درک شود. دوم، اظهارات مهم در توصیف‌ها و

1. Thing appearing to view
2. Showing itself
3. From within
4. Dieumegard, Nogry, Ollagnier-Beldame & Perrin
5. Clarke and Holt
6. Stucki and Bickenbach
7. Abbott and Wilson
8. Conelius
9. Birdsey and Joseph
10. Perspective
11. Approach
12. Charmaz
13. Colaizzi

بیانات شرکت‌کنندگان مشخص می‌شود. مرحله سوم، به استخراج معانی مرتبط با پدیده‌ها از طریق توجه دقیق به اظهارات مهم اختصاص دارد. در مرحله چهارم، معانی تدوین شده براساس تشابه در قالب مضامین دسته‌بندی می‌شوند. در مرحله پنجم، یک توصیف جامع از پدیده نوشته می‌شود که تمام مضامین تولید شده در مرحله قبل را دربرگیرد. در مرحله ششم، پژوهشگر توصیف جامع را به عبارتی کوتاه خلاصه می‌کند تا جنبه‌هایی را که برای ساختار پدیده ضروری تلقی می‌شوند، نشان دهد و در نهایت در مرحله هفتم، اعتبارسنجی نتایج با ارجاع به افراد مصاحبه‌شونده انجام می‌شود. جهت اطمینان از دقت و اعتبار پژوهش، تحلیل‌ها و نتایج به شرکت‌کنندگان ارائه و تأیید شد. همچنین متن مصاحبه‌ها و کدهای استخراج شده، در اختیار یک دانشجوی دکتری قرار گرفت که در انجام پژوهش کیفی تسلط داشت تا پیشنهادهای وی نیز در خصوص نتایج به‌دست‌آمده، مدنظر قرار گیرد. به‌علاوه، پژوهشگر تلاش کرد تمام مراحل انجام پژوهش را با دقت ثبت کند تا در صورت نیاز، امکان انجام مطالعه توسط دیگران فراهم شود و از این طریق و با حفظ مستندات مربوطه، قابلیت اطمینان‌پذیری پژوهش تضمین شود (بابایی، دهقانی، باباخانی و نجفی مهری، ۱۳۹۹).

یافته‌های پژوهش

مطابق با مراحل ذکر شده، پس از پایان هر مصاحبه، مباحث به‌دقت بررسی و به تحلیل و کدگذاری عبارت‌های مستخرج از هر مصاحبه اقدام شد. در این مرحله، طی فرایند کدگذاری باز، ۴۳ کد اولیه شناسایی شد. نمونه‌ای از اقدامات انجام شده در این مرحله در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. نمونه‌ای از کدگذاری باز انجام شده در فرایند پژوهش

ردیف	عبارت استخراج شده	کد اولیه
۱	اگه به گذشته برمی‌گشتم، محدوده‌ای را واسه خودم مشخص و سعی می‌کردم در چارچوب همون محدوده رفتار کنم، خلاف جهت آب شنا کردن گاهی وقت‌ها اذیتم می‌کرد.	وصله ناجور نبودن
۲	من طوری رفتار می‌کردم که نه سفیده سفید جلوه کنم و نه نسبت به اینکه سیاهه سیاه باشم، بی‌تفاوت بمونم، بهترین رنگ در دانشگاه رنگ خاکستریه؛ بی‌حاشیه، کاری که باید انجام بشه را انجام بدی.	خاکستری بودن
۳	ما هم مثل خیلی از افراد هیئت‌علمی وقتی به سن پیری و بازنشستگی نزدیک شدیم تازه یادمون افتاد رژیم بگیریم، شنا بریم، یوگا کار کنیم و غیره	توجه بیشتر به سلامت جسم و روان
...
...
۴۱	اگه به گذشته برمی‌گشتم، به‌جای مقالات فراوان بی‌هویت، سراغ پژوهش‌های هدفمند و مسئله‌محور می‌رفتم که دردی از مردم دوا کنه	تغییر پارادایم ذهنی نسبت به پژوهش
۴۲	اگه به گذشته برمی‌گشتم، سعی می‌کردم بیشتر در صنعت فعالیت کنم و حتی یک کسب‌وکاری را راه بندازم	تک‌بعدی نبودن
۴۳	واقعیت اینه که بعد از بازنشستگی، وقتی به گذشته نگاه می‌کنی، یه سری خاطرات مبهم تو ذهنت باقی مونده و چند تا دوست خوبی که هنوز باهاشون ارتباط داری	توسعه روابط اجتماعی سالم

در مرحله بعد، تمامی کدهای اولیه شناسایی شده بررسی و ضمن حذف کدهای تکراری و ادغام کدهای مشابه، تعداد ۱۶ کد (مضمون فرعی) شناسایی و در نهایت، این ۱۶ کد در قالب ۵ مضمون اصلی طبقه‌بندی شد که نتایج آن در جدول ۲ و شکل ۱ نشان داده شده است.

جدول ۲. مضمون‌های اصلی و فرعی شناسایی شده

مضمون‌های اصلی	مضمون‌های فرعی
پایبندی به هنجارها و خطوط قرمز دانشگاه	وصله ناچور نبودن
	خاکستری بودن
	عدم افراط و تفریط در خودافشایی
	برچسب نخوردن
تعادل فرد، کار و زندگی	از «اعتیاد به کار» به «اعتیاد به زندگی»
	توجه بیشتر به سلامت جسم و روان
	ذهن‌آگاهی
تغییر نوع نگاه (از کمیت به کیفیت)	تغییر پارادایم ذهنی نسبت به پژوهش
	تغییر پارادایم ذهنی نسبت به آموزش
	تغییر پارادایم ذهنی نسبت به کار اجرایی
	اجتناب از کمال‌گرایی افراطی
آمادگی برای زندگی بعد از بازنشستگی	کسب آگاهی نسبت به بحران بازنشستگی
	کسب مهارت‌های جدید زندگی
	تک‌بعدی نبودن
توسعه مهارت‌های ارتباطی	توسعه روابط اجتماعی سالم
	توسعه هوش هیجانی

«... اگه به گذشته برمی‌گشتم محدوده‌ای را واسه خودم مشخص و سعی می‌کردم، در چارچوب همون محدوده رفتار کنم، خلاف جهت آب شنا کردن گاهی وقت‌ها اذیتم می‌کرد.»

«در گذشته به‌عنوان یک استاد، همیشه سعی می‌کردم هویتم رو حفظ کنم و خودم را حذف نکنم؛ البته معنی‌اش این نبود که با هنجارهای دانشگاه هماهنگ نباشم.»

«اینکه سعی کنی متمایز باشی، اشکالی نداره، اتفاقاً دانشگاه با کثرت‌گرایی و تضارب آرا جذاب‌تر می‌شه؛ ولی خیلی متفاوت بودن هم باعث می‌شه از طرف همکاران پس‌زده بشی.»

«تصور کن در حال راه رفتن هستی و بدون اینکه متوجه بشی، پات رو روی موزاییکی قرار بدی که زیرش خالیه و باعث بشه بیفتی و سقوط کنی؛ این اتفاق واسه من در دانشگاه رخ داده، باید با احتیاط و مطابق با ضوابط دانشگاه قدم برداشت.»

«در گذشته به برخی از دانشجویانی که دغدغه زیادی برای نمره گرفتن و پاس شدن داشتن، توصیه می‌کردم حداقل اندازه‌ای درس بخونن که نمره امتحانشون نزدیک به میانگین نمره کلاس باشه، در این صورت حتی اگه امتحان سخت باشه با ارفاقی که برخی از اساتید به همه دانشجویان می‌کنند، شانس قبولی خواهند داشت. این موضوع در مورد خود اساتید هم صادق، بایستی ارزیابی عملکرد آن‌ها حداقل نزدیک به میانگین ارزیابی عملکرد سایر اساتید باشه؛ علاوه بر اون، رفتارهایی که از خودتون نشون می‌دن هم خیلی نباید متفاوت با بقیه باشه.»

خاکستری بودن

تعدادی از شرکت‌کنندگان بیان کردند برای اینکه تمرکز بیشتری در انجام کارها داشته باشند و درگیر حاشیه نشوند، اگر به گذشته برمی‌گشتند، دیگر تلاش نمی‌کردند تا همیشه در مرکز توجه باشند. گزیده‌ای از اظهارات دو نفر از مصاحبه‌شوندگان در ادامه آمده است:

«با اینکه یک میل درونی در خیلی از افراد هیئت‌علمی وجود داره تا در کانون توجهات باشن (به‌ویژه با این کمیت‌گرایی که در حوزه پژوهش به‌وجود اومده و معیارهایی مثل میزان ارجاعات و شاخص اچ ایندکس و غیره که اهمیت پیدا کرده)، با این حال تجربه من میگه، بایستی بدون سروصدای زیاد کار درست را انجام داد. کار خوب خودش صدا می‌کنه، نیازی به تو بوق و کرنا کردن نداره.»

«من طوری رفتار می‌کردم که نه سفیده سفید جلوه کنم و نه نسبت به اینکه سیاهه سیاه باشم، بی‌تفاوت بمونم، بهترین رنگ در دانشگاه رنگ خاکستریه؛ بی‌حاشیه، کاری که باید انجام بشه را انجام بدی.»

عدم افراط و تفریط در خودافشنایی

به‌گفته چند نفر از شرکت‌کنندگان، اینکه کارمندان دانشگاه و همکاران هیئت‌علمی، به چه میزان از آن‌ها شناخت داشته باشند (به‌ویژه شناخت در مورد زندگی شخصی)، اهمیت دارد. گزیده‌ای از اظهارات بعضی از مصاحبه‌شوندگان که در ادامه آمده، نشان‌دهنده این موضوع است:

«تجربه من نشون داده، همکاران در مورد شما نباید اونقدر کم بدونن که واسشون هندوانه در بسته باشی و نه اونقدر زیاد که هیچ حریم خصوصی‌ای نداشته باشی، در مورد دانشجویان هم همین موضوع صادق.»

«احتیاجی نیست همکاران از جزئیات زندگی شخصی و بیرون از دانشگاه شما اطلاعات زیادی داشته باشند، این نشون‌دهنده پنهان‌کاری شما نیست.»

برچسب نخوردن

تعداد زیادی از مصاحبه‌شوندگان بیان کردند که بایستی طوری رفتار شود تا برچسب منفی به آن‌ها زده نشود؛ به‌ویژه در سال‌های اولی که فرد هیئت‌علمی دانشگاه می‌شود. گزیده‌ای از اظهارات بعضی از مصاحبه‌شوندگان در ادامه آمده است:

«... یه میل پنهانی که در بعضی از دانشگاه‌ها وجود داره اینه که به افراد برچسب زده بشه، مثلاً فلانی هیچ‌موقع نیست، فلانی همیشه دیر میاد، فلانی در کارهای اجرایی مشارکت نمی‌کنه، دانشجوها از فلانی ناراضی هستن، علم فلانی به‌روز نیست، تعاملات اجتماعی فلانی ضعیفه و غیره. اگه همون اول به یک چیزی معروف بشی، دیگه به این راحتی‌ها پاک نمیشه»

«اگه شما معروف به آدم اجرایی از نوع آچار فرانسه بشی، هر موقع پستی خالی بشه، سراغ شما می‌آن، حتی اگه علاقه‌مند به اون پست و سمت نباشی.»

۲. تعادل فرد، کار و زندگی

مضمون اصلی «تعادل فرد، کار و زندگی» از سه مضمون فرعی تشکیل شده است: «از اعتیاد به کار به اعتیاد به زندگی»، «توجه بیشتر به سلامت جسم و روان» و «ذهن‌آگاهی».

از «اعتیاد به کار» به «اعتیاد به زندگی»

تمام شرکت‌کنندگان به خطر اعتیاد به کار در شغل هیئت‌علمی اشاره کردند که بیانگر اهمیت بسیار زیاد توجه به این دغدغه است. گزیده‌ای از اظهارات بعضی از مصاحبه‌شوندگان که در ادامه آمده نشان‌دهنده همین موضوع است:

«با اینکه به کارهای اجرایی خیلی علاقه‌مند هستم، با این حال اگه به گذشته برمی‌گشتم، کار اجرایی کمتری انجام می‌دادم و سعی می‌کردم برای عزیزانم وقت بیشتری بگذارم.»

«شغل هیئت‌علمی جوریه که پتانسیل زیادی واسه اعتیاد به کار داره، ولی با بینشی که الان دارم و تجربیاتی که کسب کردم، سعی می‌کردم «اعتیاد به کار» را به «اعتیاد به زندگی» تبدیل کنم، یعنی کار بشه یه قسمت از زندگیم نه تمام زندگیم.»

«یکی از خطرات بالقوه شغل هیئت‌علمی، خطر حذف کردن خود و خانواده‌ته، از یه جایی اون اندازه‌ای غرق کار میشی که هم خودت زیر فشار کار له می‌شی و هم خانواده‌ت.»

توجه بیشتر به سلامت جسم و روان

شرکت‌کنندگان زیادی بیان کردند که اگر به گذشته برگردند، به سلامت جسم و روان خودشان بیشتر اهمیت می‌دادند. گزیده‌ای از اظهارات دو نفر از مصاحبه‌شوندگان در ادامه آمده است:

«ما هم مثل خیلی از افراد هیئت‌علمی، وقتی به سن پیری و بازنشستگی نزدیک شدیم، تازه یادمون افتاد رژیم بگیریم، شنا بریم، یوگا کار کنیم و غیره.»

«اون اوایل که استخدام دانشگاه می‌شی توجه به سلامت جسمی و جذابیت ظاهری واست اهمیت داره، ولی کم‌کم که جا می‌افتی و یک استاد تقریباً قدیمی می‌شی، فراموش می‌کنی به اندازه کافی به خودت برسی.»

ذهن آگاهی

تعدادی از افراد شرکت‌کننده به اهمیت زندگی کردن در لحظه اشاره کردند. گزیده‌ای از اظهارات بعضی از مصاحبه‌شوندگان در ادامه آمده است:

«اگه به گذشته برمی‌گشتم، تک‌تک لحظات را با لذت زندگی می‌کردم، یکی از حسرت‌های زندگی‌ام اینه که چرا اینقدر کم زندگی کردم.»

«در یکی از قسمت‌های سریال قصه‌های مجید، مجید با محمودآقا قصد رفتن به شیراز داشت و واسه رسیدن به مقصد، مرتب بی‌تابی و بی‌قراری می‌کرد، محمودآقا (راننده ماشین) در طول مسیر بهش یادآوری می‌کنه که: اقامجید مقصد همین جاست... شیراز همین جاست... از زمانی که به این نوع جهان‌بینی و درک از زندگی رسیدم و نگرشم تغییر کرده، از زندگی بسیار زیاد لذت می‌برم و اگه به گذشته برگردم، قطعاً این مدلی زندگی خواهم کرد.»

۳. تغییر نوع نگاه (از کمیت به کیفیت)

مضمون «تغییر نوع نگاه (از کمیت به کیفیت)»، چهار مضمون فرعی را دربرمی‌گیرد که عبارت‌اند از: «تغییر پارادایم ذهنی به پژوهش»، «تغییر پارادایم ذهنی به آموزش»، «تغییر پارادایم ذهنی به کار اجرایی» و «اجتناب از کمال‌گرایی افراطی».

تغییر پارادایم ذهنی به پژوهش

بیشتر افراد شرکت‌کننده اشاره کردند که هر کدام به نحوی نگاه درست به مقوله پژوهش نداشته‌اند. گزیده‌ای از اظهارات سه نفر از مصاحبه‌شوندگان در ادامه آمده است:

«اگه به گذشته برمی‌گشتم، به‌جای مقالات فراوان بی‌هویت، سراغ پژوهش‌های هدفمند و مسئله‌محور می‌رفتم که دردی از مردم دوا کنه.»

«نگاه من به کارهای پژوهشی، نگاه باقیات‌الصالحات است. باید کارهایی انجام بدهی که هم حال چند نفر در این دنیا را بهتر کند و هم خیر و ثواب آن در آخرت باقی بماند. اگر به گذشته هم برگردم باز چنین اعتقادی خواهم داشت.»

«کمیت‌گرایی در حوزه پژوهش باعث شده تا تفکر «بکش تا کشته نشوی» در برخی از دانشگاه‌ها غالب بشه که آسیب‌های روحی و روانی زیادی نیز به افراد وارد کرده. چقدر خوب می‌شد که در پروژه‌های پژوهشی از ظرفیت کار گروهی استفاده می‌شد و از تفکر خطرناک برد - باخت به تفکر برد - برد شیفت پیدا می‌کردیم.»

تغییر پارادایم ذهنی به آموزش

بعضی از افراد شرکت‌کننده هم به بعضی از جنبه‌های آموزش در دانشگاه و به‌ویژه کیفیت آموزشی نقد داشتند. گزیده‌ای از اظهارات بعضی از آن‌ها در ادامه آمده است:

«یکی از حلقه‌های مفقوده در دانشگاه این است که استاد فیزیک فقط درس فیزیک می‌دهد؛ استاد مدیریت، درس مدیریت؛ استاد مهندسی برق، دروس مهندسی برق و غیره؛ چه کسی قرار است درس زندگی به بچه‌های ما بدهد، مگر رسالت دانشگاه همین موضوع تعیین نشده؟ البته این ایراد به خود من هم به‌عنوان استاد وارد است...»

«به اعتقاد بنده حتی اگر استاد تمام باشی و فقط یک کتاب خوب و به‌دردبخور و به‌معنای واقعی کلمه، «تصنیف» نوشته باشی، کار بسیار ارزشمندی کردی تا اینکه اولویت شما کمیت و تألیف تعداد بسیار زیاد کتاب باشد.»

تغییر پارادایم ذهنی به کار اجرایی

تعدادی از افراد شرکت‌کننده بیان می‌کردند که اگر به گذشته برمی‌گشتند، نوع نگاهشان به انجام کارهای اجرایی را تغییر می‌دادند. گزیده‌ای از اظهارات یکی از مصاحبه‌شوندگان در ادامه آمده است:

«من اعتقاد دارم به‌عنوان یک عضو هیئت‌علمی، در دوران خدمت، حداقل بایستی یک کار مفید و باارزش انجام داده باشی که تأثیر آن تا سال‌ها باقی بماند؛ مثلاً یک نشریه جدید راه‌اندازی کرده باشی، یک عضو هیئت‌علمی توانمند به گروه اضافه کرده باشی، یک رشته کاربردی به رشته‌های موجود افزوده باشی، یک سیستم یا یک فرایند ناقص گروه، دانشکده و یا دانشگاه را اصلاح کرده باشی و موارد این‌چنینی.»

اجتناب از کمال‌گرایی افراطی

تعداد زیادی از افراد شرکت‌کننده، یکی از چالش‌های بالقوه شغل هیئت‌علمی را کمال‌گرایی افراطی معرفی کردند. گزیده‌ای از اظهارات چهار نفر از مصاحبه‌شوندگان در ادامه آمده است:

«در حال حاضر که استاد تمام هستم، اگر به گذشته برگردم، آن عطش زیادی که برای ارتقا از استادیاری به دانشیاری و همچنین از دانشیاری به استادی داشتم را نخواهم داشت، استادی را دوست دارم، ولی نه به هر قیمتی...»

«در اینکه کار پژوهشی مهم است، شکی نیست؛ در همه جای دنیا هم به این موضوع اهمیت داده می‌شود، ولی نگاه افراطی به این مسئله باعث جابه‌جایی هدف و وسیله شده است. مقاله، کتاب و طرح پژوهشی که قرار بود وسیله‌ای باشد برای این هدف که شما استاد بهتری شوی، معلم بهتری شوی، پژوهشگر بهتری شوی و در نهایت شهروند بهتری شوی، تبدیل شده است به هدف.»

«این سیستم کمیت‌گرایی افراطی باعث شده خیلی از ماها به پاداش‌های بیرونی و پاداش‌های کلامی معتاد شویم، طوری که اگر یک روز پاداش بیرونی دریافت نکنیم، احساس کمبود داشته باشیم.»

«من معتقدم یک استاد دانشگاه با اینکه از یک منظر می‌تواند فردی نخبه باشد؛ ولی قطعاً ایرادتی نیز دارد، در آغوش کشیدن نقاط ضعف و تلاش برای اصلاح آن‌ها، باعث می‌شود استاد بهتری شویم.»

۴. آمادگی برای زندگی بعد از بازنشستگی

مضمون اصلی «آمادگی برای زندگی بعد از بازنشستگی» مشتمل است بر سه مضمون فرعی «کسب آگاهی از بحران بازنشستگی»، «کسب مهارت‌های جدید زندگی» و «تک‌بعدی نبودن».

کسب آگاهی از بحران بازنشستگی

تعدادی از افراد شرکت‌کننده بیان کردند که اگر به گذشته برگردند، پیش از بازنشستگی در خصوص آن، دانش و آگاهی بیشتری کسب می‌کردند. گزیده‌ای از اظهارات یک نفر از مصاحبه‌شوندگان در ادامه آمده است:

«... در یک پژوهشی از افراد سؤال شده بود سن پیری و کهنسالی را چه سنی می‌دونید؟ اکثراً گفته بودن بالای ۸۰ سال؛ حالا جالب اینه که میانگین عمر افراد در اون کشور بین ۷۰ تا ۸۰ سال بوده، یعنی خیلی از آدم‌ها قبل از اینکه پیر بشن، می‌میرن!!! متوجه منظورم شدی؟ می‌خوام بگم خیلی از ماها خیلی زودتر از اون چیزی که فکر می‌کنیم پیر می‌شویم و واسه همین آمادگی ذهنی و جسمی لازم را نداریم و بحران و شوک بازنشستگی سراغمون می‌آد.»

کسب مهارت‌های جدید زندگی

کسب مهارت‌های جدید زندگی نیز از راه‌کارهایی بود که بعضی از شرکت‌کنندگان، برای مدیریت بهتر زندگی بعد از بازنشستگی پیشنهاد دادند. گزیده‌ای از اظهارات یک نفر از مصاحبه‌شوندگان در ادامه آمده است:

«اگه به گذشته برمی‌گشتم، علاوه بر مهارت‌های تخصصی مربوط به رشته خودم، سعی می‌کردم مهارت‌های جدیدی یاد بگیرم که کمک کنه نیمه دوم زندگی را بهتر زندگی کنم، خودم را زودتر با تغییرات تکنولوژی و فناوری هماهنگ می‌کردم، زبان جدید یاد می‌گرفتم، نرم‌افزارهای جدید و غیره.»

تک‌بعدی نبودن

تعدادی از شرکت‌کنندگان به اهمیت چندبعدی بودن، در راستای آمادگی بیشتر برای زندگی بعد از بازنشستگی اشاره کردند. گزیده‌ای از اظهارات دو نفر از مصاحبه‌شوندگان در ادامه آمده است:

«اگه به گذشته برمی‌گشتم، سعی می‌کردم بیشتر در صنعت فعالیت کنم و حتی یک کسب‌وکاری را راه بندازم.»

«یکی از دوستان می‌گفت باید جووری زندگی کنی که علاوه بر دانشگاه، منقلت جای دیگه هم روشن باشه، نه اینکه واسه دانشگاه کم بگذاری، نه، ولی می‌شه هم استاد خوبی بود و هم یک بیزینس من خوب.»

۵. توسعه مهارت‌های ارتباطی

مضمون اصلی توسعه مهارت‌های ارتباطی، مشتمل است بر دو مضمون فرعی «توسعه روابط اجتماعی سالم» و «توسعه هوش هیجانی».

توسعه روابط اجتماعی سالم

تعدادی از شرکت‌کنندگان بیان کردند که اگر به گذشته برگردند، به توسعه روابط اجتماعی سالم بیشتر می‌پردازند. گزیده‌ای از اظهارات دو نفر از مصاحبه‌شوندگان در ادامه آمده است:

«یکی از مشکلاتی که من و تعدادی از همکاران داشتیم، این بود که بعد از بازنشستگی احساس تنهایی زیادی سراغمون اومد. طبیعتاً یک استادی که حدود ۳۰ سال تدریس می‌کنه و با تعداد بسیار زیادی از افراد تعامل داره، انتظار اینه که دوستان اجتماعی بسیار زیادی داشته باشه؛ ولی همیشه هم این اتفاق نمی‌افته. حتماً اساتید دانشگاه بایستی روی توسعه روابط سالم اجتماعی بیشتر کار کنن، دوستانی پیدا کنن که قراره دوستان همیشگی اون‌ها باشن، یار غار و رفیق گرمابه و گلستان هم.»

«واقعیت اینه که بعد از بازنشستگی، وقتی به گذشته نگاه می‌کنی، یه سری خاطرات مهم تو ذهنت باقی مونده و چند تا دوست خوبی که هنوز باهاشون ارتباط داری.»

توسعه هوش هیجانی

تعدادی از شرکت‌کنندگان هم به اهمیت پرورش هوش هیجانی برای توسعه مهارت‌های ارتباطی اشاره کردند. گزیده‌ای از اظهارات یک نفر از آن‌ها در ادامه آمده است:

«... یکی از دلایلی که باعث می‌شه دوستان هیئت‌علمی چه زمانی که شاغل هستن و چه زمانی که بازنشسته می‌شن احساس تنهایی یا حتی طردشدگی داشته باشن، ضعف در هوش هیجانیه.»

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

مطابق با رسالتی که برای دانشگاه‌ها تعریف شده است، دانشگاه بایستی هم در پیدایش تحولات و هم در جهت دادن و پاسخ‌گویی به تحولات ایجادشده نقش اساسی ایفا کند (پاشایی یوسف‌کندی و حسنی، ۱۴۰۰). به همین دلیل، کسب و به‌اشتراک‌گذاری دانش میان افراد شاغل در آن، اهمیت زیادی دارد. یکی از دغدغه‌های مهم دانشگاه‌ها، بازنشستگی اعضای هیئت‌علمی و خروج دانش آن‌ها از دانشگاه است. به‌علاوه تجربه‌های ارزشمندی که این افراد در طول سال‌های فعالیت خود کسب کرده‌اند، می‌تواند راهنمای استادان جوان‌تر دانشگاه باشد. در همین راستا، یکی از سؤال‌های کلیدی این است که چگونه می‌توان از ذخیره گرانبهای دانش این فرهیختگان بهره‌مند شد؟ با توجه به اهمیت موضوع، هدف از این پژوهش، مطالعه کیفی تجربه زیسته اعضای هیئت‌علمی بازنشسته دانشگاه‌های اصفهان بود. از یافته‌های پژوهش، پنج مضمون اصلی شناسایی شد که عبارت است از: پایبندی به هنجارها و خطوط قرمز دانشگاه؛ تعادل فرد، کار و زندگی؛ تغییر نوع نگاه از کمیت به کیفیت؛ آمادگی برای زندگی بعد از بازنشستگی؛ توسعه مهارت‌های ارتباطی. همچنین با تحلیل نتایج، ۱۶ مضمون فرعی به‌دست آمد.

بعضی از یافته‌های پژوهش حاضر با مطالعات پیشین هم‌راستا است؛ به‌طور مثال دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی، تجربه بازنشستگی کارکنان بازنشسته در بخش دولتی را به‌روش پدیدارشناسی تحلیل کردند. بر اساس یافته‌ها، سه مضمون اصلی پدیده بازنشستگی، مواجهه با مشکلات بازنشستگی و پیامدهای بازنشستگی، شناسایی شد. تعدادی از مضمون‌های شناسایی‌شده در پژوهش یادشده با قسمتی از نتایج پژوهش حاضر هم‌راستا است؛ برای مثال مضمون «نقصان سلامتی و ازکارافتادگی» و مضمون «کاهش منزلت اجتماعی» از پژوهش فوق، به‌ترتیب با مضمون فرعی «توجه بیشتر به سلامت جسم و روان» و مضمون فرعی «توسعه روابط اجتماعی سالم» از پژوهش حاضر هم‌راستا است. همچنین ابراهیم‌زاده دستجردی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که تعارض کار و خانواده میان استادان دانشگاه، پیامدهای زیان‌باری دارد که این یافته با مضمون اصلی «تعادل فرد، کار و خانواده» در پژوهش حاضر هم‌راستا است.

از یافته‌های دیگر پژوهش حاضر که در مضمون «آمادگی برای زندگی بعد از بازنشستگی» به آن اشاره شد، اهمیت کسب آگاهی از بحران بازنشستگی و آمادگی ذهنی در این زمینه بود. اونیه^۱ (۲۰۰۱) بیان می‌کند که درک ناکافی از دوران بازنشستگی و نداشتن برنامه‌ریزی مناسب برای آن، باعث می‌شود که افراد بازنشسته دچار نگرانی و استرس شوند. همچنین مطابق با دیویس و کارت‌رایت^۲ (۲۰۱۰) ابهامی که در انجام کارها و اهداف دوران بازنشستگی از دوران کار (در آن وظایف و اهداف به‌خوبی تعریف شده‌اند) وجود دارد، احتمال اینکه افراد بازنشسته را دچار پریشانی و سردرگمی کند، افزایش می‌دهد.

یکی از یافته‌های پژوهش حاضر که در مضمون «توسعه مهارت‌های ارتباطی» به آن اشاره شد، احتمال پردشدگی و تنهایی بعد از بازنشستگی است. واریز^۳ (۲۰۰۳) نشان داد که انزوای اجتماعی، یکی از پیامدهای بازنشستگی است. جانسون و بونهمس^۴ (۱۹۸۰) نیز به این نتیجه رسیدند که وقتی افراد بازنشسته می‌شوند، به نوعی جایگاه اجتماعی خود را از دست می‌دهند؛ زیرا در دوران کاری، جایگاه فرد به‌واسطه سلسله‌مراتب سازمانی، منزلت شغلی و احترام به وی را به همراه دارد؛ اما

1. Oniye

2. Davis and Cartwright

3. Varies

3 Johnson and Bonham

بعد از بازنشستگی، به دلیل ترک این جایگاه، شأن و منزلت فرد در نگاه دیگران کاهش می‌یابد. مطابق با نتایج دیویس و جنکینس^۱ (۲۰۱۳) نیز بازنشستگی می‌تواند از ارزش و اعتبار افراد بکاهد و این جزء جدایی‌ناپذیر گذار از اشتغال به بازنشستگی است.

کاربردهای مدیریتی

مطابق با نظریه‌های یادگیری، یکی از بهترین منابع یادگیری و رشد افراد، استفاده از تجربیات ارزشمند دیگران است. با توجه به نتایج به دست آمده از مضمون‌های اصلی و فرعی در پژوهش حاضر، می‌توان از تجربه زیسته اعضای هیئت‌علمی بازنشسته، درس‌های فراوانی گرفت که هم در سطح فردی (اعضای هیئت‌علمی جوان‌تر)، هم در سطح دانشگاه (مدیران عالی دانشگاه) و هم در سطح ملی (سیاست‌گذاری‌های کلان وزارت علوم) کاربردی است. با توجه به یافته‌های پژوهش، مضمون اول «پایبندی به هنجارها و خطوط قرمز دانشگاه»، به مفهوم کلی‌تر جو و فرهنگ سازمان اشاره دارد. فرهنگ سازمانی شامل هنجارها و ارزش‌هایی است که به رفتارهای درست کارمندان در سازمان جهت می‌دهد (شین^۲، ۲۰۱۷). بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند که سازمان‌ها فراتر از ویژگی‌های ساختاری، ویژگی‌های دیگری را نیز دارند (لیو، تسوی و کیانتو^۳، ۲۰۲۱). آن‌ها همانند افراد شخصیت دارند که می‌توان آن را به فرهنگ سازمانی تعبیر کرد (بارانی، فقیهی و نجف بیگی، ۱۳۹۶). پژوهش‌های فراوانی تأیید کرده‌اند که فرهنگ سازمانی مثبت، می‌تواند پیامدهای بسیاری برای سازمان داشته باشد. به طور ویژه، فرهنگ سازمانی می‌تواند با افزایش تعهد احساسی کارکنان، به بهبود عملکرد سازمانی منجر شود (هارتنتل، او، کینیکی، چوی و کارام^۴، ۲۰۱۹). به همین دلیل مدیران سازمان‌ها انتظار دارند و ترجیح می‌دهند که کارمندان سازمان به فرهنگ غالب سازمان معتقد و متعهد باشند. البته در بافت دانشگاه، این موضوع از دو بُعد بررسی می‌شود. اینکه اصالت به مفهوم دیگ ذوب^۵ فرهنگ داده شود یا اینکه کثرت‌گرایی فرهنگی^۶ اولویت باشد (پراساد، میلز، المس و پراساد^۷، ۱۹۹۷). نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بایستی ترکیبی از این دو دیدگاه در دانشگاه برقرار شود. اعضای هیئت‌علمی با حفظ هویت و استقلال خودشان، به فرهنگ سازمان و به‌ویژه، خطوط قرمز دانشگاه نیز پایبند باشند. در این صورت هم دانشگاه منتفع خواهد شد و هم عضو هیئت‌علمی با آرامش خاطر بیشتری وظایف محوله را انجام خواهد داد.

مضمون دوم، یعنی «تعادل فرد، کار و زندگی»، به یکی از دغدغه‌های مهم اعضای هیئت‌علمی دانشگاه اشاره می‌کند. پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که خیلی از افراد سازمان، قادر نیستند بین کار و زندگی تعادل ایجاد کنند (سیلاگاواشی و گیثا^۸، ۲۰۲۱)، به همین صورت، خیلی از استادان دانشگاه نیز، در ایجاد این تعادل مشکل دارند. اصالت دادن به کار و تمرکز افراطی روی آن، می‌تواند به اعتیاد به کار منجر شود و زمینه نارضایتی خانواده را نیز فراهم آورد. از طرف دیگر، درگیری ناکافی در شغل، باعث کاهش بهره‌وری شخصی و همچنین، نارضایتی دانشگاه خواهد شد. در سطح بعدی، نداشتن تعادل در کار و زندگی، به مرور زمان باعث می‌شود که خود فرد نیز تحلیل رود و دچار مشکلات فراوانی شود و این چرخه باطل،

1. Davies and Jenkins

2. Schein

3. Liu, Tsui & Kianto

4. Hartnell, Ou, Kinicki, Choi & Karam

5. melting pot

6. cultural pluralism

7. Prasad, Mills, Elmes, & Prasad

8. Thilagavathy and Geetha

مرتب ادامه پیدا کند. در این راستا و بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، قبل از آلوده شدن در زندگی نامتعادل، بایستی مراقبت لازم و کافی صورت گیرد؛ توجه بیشتر به سلامت جسم و روان، کمک گرفتن از مشاور، یادگیری مهارت‌های کنترل و مدیریت زمان و همچنین، یادگیری تکنیک‌های ذهن‌آگاهی، می‌تواند در این زمینه بسیار مفید باشد.

مضمون سوم «تغییر نوع نگاه (از کمیت به کیفیت)»، به تغییر جهان‌بینی و پارادایم ذهنی اعضای هیئت‌علمی اشاره دارد. موضوع نگرش هم در زندگی شخصی، هم در زندگی اجتماعی و هم در زندگی سازمانی، از موضوعات بسیار مهم است تا جایی که مفهوم نگرش شغلی، به یکی از مفاهیم پُرکاربرد در حوزه رفتار سازمانی تبدیل شده است (وزنیچ، بنکس، ولپلی، بچل و بوسکو^۱، ۲۰۲۰). تعدادی از صاحب‌نظران اعتقاد دارند که نگرش همه چیز است و با تغییر نوع نگاه، زندگی تغییر خواهد کرد (کلر^۲، ۲۰۱۵). سال‌هاست این دغدغه در نظام آموزشی ایران وجود دارد که کمیت‌گرایی جای کیفیت‌گرایی را گرفته است (عطارزاده، ۱۳۸۴). در این راستا، تغییر نوع نگاه و ایجاد تعادل بین کمیت و کیفیت، چه در بحث پژوهش، چه در بحث آموزش و چه در انجام کارهای اجرایی، می‌تواند اعضای هیئت‌علمی توانمندتری بسازد. البته توجه به این نکته نیز ضروری است که اعضای هیئت‌علمی، قسمتی از پازل کمیت‌گرایی هستند و پازل‌های بزرگ‌تر را دانشگاه و وزارت علوم کامل می‌کنند. به عبارت دیگر، حرکت از کمیت به سمت کیفیت اراده همه‌جانبه نیاز دارد.

مضمون‌های چهارم و پنجم با عناوین «آمادگی برای زندگی بعد از بازنشستگی» و «توسعه مهارت‌های ارتباطی» به دغدغه اعضای هیئت‌علمی، برای ایجاد و توسعه روابط سالم، هم در دوران اشتغال و هم برای دوران بازنشستگی اشاره دارد. اعضای هیئت‌علمی دانشگاه، دست‌کم از جنبه تخصصی در دسته نخبگان کشور قرار می‌گیرند؛ اما هم شواهد تئوریک و هم نتایج این پژوهش، گواه این امر است که در جنبه‌های دیگر زندگی، به یادگیری، تلاش و رشد بیشتری نیاز دارند. در همین راستا، کسب مهارت‌های جدید زندگی، کسب آگاهی از بحران بازنشستگی، توسعه روابط اجتماعی سالم و به‌ویژه توسعه هوش هیجانی (بوتی، وکیثرو دیئگو و ساستر^۳، ۲۰۲۰؛ دارنلس و کریسپیم^۴، ۲۰۲۱) می‌تواند در ارتقای کیفیت زندگی آن‌ها بسیار تأثیرگذار باشد. ذکر این نکته ضروری است که اعضای هیئت‌علمی بازنشسته، در طول دوران کاری خود، خدمات بسیار ارزشمندی هم برای دانشگاه و هم جامعه ارائه داده‌اند؛ از این رو شایسته است که دانشگاه نیز، در راستای مسئولیت اجتماعی خود، قبل از فرارسیدن دوران بازنشستگی با ارائه آموزش‌های لازم و کاربردی، اعضای هیئت‌علمی را برای دوران بازنشستگی آماده کنند. این موضوع، نه تنها احساس خوشایندی در این افراد ایجاد خواهد کرد، بلکه باعث خواهد شد تا افراد با سابقه کاری کمتر نیز به دانشگاه متعهدتر شوند.

در نهایت علاوه بر پیشنهادهایی که متمرکز بر اعضای هیئت‌علمی و دانشگاه ارائه شد، پیشنهاد می‌شود که در سطح کلان نیز تمهیدهایی در راستای نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش اندیشیده شود. برآورده کردن تعدادی از دغدغه‌های اعضای هیئت‌علمی، به سیاست‌گذاری در سطح کلان نیازمند است. گاهی بازنشستگی به مثابه از بین رفتن منزلت شغلی و سازمانی فرد، هویت شخص و جایگاه وی در سلسله‌مراتب سازمانی تلقی می‌شود و از این منظر، تبعات منفی مختلفی خواهد داشت. فراهم آوردن سازوکاری برای استفاده از دانش تمام افراد بازنشسته، احساس ارزشمندی و مفیدبودن را به آن‌ها انتقال

-
1. Woznyj, Banks, Whelpley, Batchel & Bosco
 2. Keller
 3. Bote, Vaquero-Diego & Sastre
 4. Dornelles and Crispim

خواهد داد. نتایج مطالعات پیشین نشان می‌دهد که بعضی از افراد بازنشسته، تمایل زیادی دارند که به‌صورت پاره‌وقت یا موقت کار خود را ادامه دهند (لیم، ۲۰۰۳). در نهایت، دغدغهٔ مربوط به جبران خدمات در میان اساتید دانشگاه که نقش مهمی در جلوگیری از نارضایتی آن‌ها دارد (آکینوال، کیویی و آکینوال^۱، ۲۰۲۳)، نیز بایستی به‌صورت جدی‌تر در کانون توجه قرار گیرد.

محدودیت‌ها و پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آینده

با توجه به اینکه این پژوهش در میان اعضای هیئت‌علمی بازنشسته دانشگاه‌های اصفهان انجام شد و روش اجرای آن کیفی بود، در تعمیم یافته‌های این مطالعه به سایر دانشگاه‌ها بایستی احتیاط کرد. در این راستا، پیشنهاد می‌شود که این پژوهش در دانشگاه‌های دیگر ایران نیز انجام شود. محدودیت دیگر این پژوهش، در نظر گرفتن بازنشستگان مرد دانشگاه‌های اصفهان بود. برای پژوهش‌های آتی، پیشنهاد می‌شود که این پژوهش روی اعضای هیئت‌علمی بازنشسته زن نیز تکرار شود. تجربه‌ای که پژوهشگر در مواجهه با افراد نمونه و مصاحبه با آن‌ها کسب کرد، نشان داد که دسترسی به استادان بازنشسته مرد آسان‌تر است؛ از این منظر، در پژوهش‌های آینده می‌توان این موضوع را بررسی و تحلیل کرد که چرا در مقایسه با اساتید بازنشسته مرد، اساتید بازنشسته زن بیشتری بعد از اتمام دوران کاری، ارتباط خود را کاملاً با دانشگاه قطع می‌کنند.

منابع

- ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا؛ قائدامینی هارونی، عباس؛ صادقی ده‌چشمه، مهرداد؛ موسویان، سید رحیم (۱۴۰۰). تجربه زیسته استادان دانشگاه شهرکرد از تعارض کار و خانواده: مطالعه پدیدارشناسی، *مطالعات منابع انسانی*، ۱۱(۱)، ۷۳-۱۰۱.
- ایزدخواه، فاطمه؛ غفاری، محتشم؛ محبی، سیامک؛ قارلی پور، ذبیح‌اله و احمدی، زهره (۱۳۹۸). نیازسنجی آموزشی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی قم. *مجله دانشگاه علوم پزشکی قم*، ۱۳(۹)، ۶۹-۷۹.
- بابایی، زهرا؛ دهقانی، محسن؛ باباخانی، بابک و نجفی‌مهری، سهیل (۱۳۹۹). تجارب زیسته بیماران مبتلا به کمر درد مزمن، *پژوهش پرستاری*، ۱۵(۴)، ۴۳-۵۷.
- بارانی، صمد؛ فقهی، ابوالحسن و نجف‌بیگی، رضا (۱۳۹۶). آسیب‌شناسی فرهنگ سازمانی در بخش دولتی ایران. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۱۲(۴۶)، ۱-۲۰.
- پاشایی یوسف‌کندی، عزیزه و حسنی، محمد (۱۴۰۰). پدیدارشناسی تجربه زیسته رهبری آموزشی مدیران گروه دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه ارومیه. *فصلنامه آموزش مهندسی ایران*، ۲۳(۹۲)، ۱۳۱-۱۵۲.
- جعفرزاده، اعظم؛ سلطانی، اصغر و دانشمند، بدرالسادات (۱۴۰۰). تجربه زیسته اعضای هیئت‌علمی از تعامل استاد - دانشجو در محیط‌های دانشگاهی. *جامعه‌شناسی آموزش و پرورش*، ۱۷(۱)، ۱۹۳-۲۰۶.
- حیدری، مهدی؛ ابوالقاسمی، محمود و محمدی چابکی، رضا (۱۳۹۶). ارزیابی اخلاق حرفه‌ای تدریس اعضای هیئت‌علمی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۲(۳)، ۶۵-۷۲.
- خاوری، ندا؛ آفرینش خاکی، اکبر؛ شریفی‌فر، فریده و قاسمعلی‌پور، حسن (۱۴۰۲). طراحی الگوی تجربه شغلی منابع انسانی و برنامه‌ریزی راهبردی در سازمان‌های ورزشی. *مدیریت ارتقای سلامت*، ۱۲(۲)، ۵۰-۶.

- دانایی فرد، حسن؛ خائف‌الهی، احمدعلی و خدائشناس، لیلادادات (۱۳۹۱)، فهم جوهره تجربه بازنشستگی کارکنان در بخش دولتی؛ پژوهشی پدیدارشناسانه. *اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)*، ۶(۲)، ۱۵۳-۱۷۶.
- سبک‌رو، مهدی؛ کایدیان، آذین و حسینی، الهه (۱۴۰۰). شناسایی ریسک نگهداشت اعضای هیئت علمی. *آموزش علوم دریایی*، ۸(۲۴)، ۱۷-۱.
- سعیدی، رضا (۱۳۹۴). *بررسی عوامل مؤثر بر میزان رضایت از زندگی در دوران بازنشستگی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
- سیدحاتمی، سیدشهاب‌الدین؛ نامور، یوسف؛ سلیمانی، توران و زاهدبابلان، عادل (۱۳۹۷). فراتحلیل عوامل اثرگذار بر بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۴(۴)، ۹۹-۱۲۱.
- سیدنقوی، میرعلی؛ الوانی، سید مهدی؛ کوشکی جهرمی، علیرضا و صدفی موسوی، سیده ساناز (۱۴۰۲). طراحی چارچوب تصمیم‌گیری اشتغال پل با رویکرد فراترکیب. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۳(۲)، ۱-۲۳.
- صادق‌زاده، نازنین؛ ابراهیم‌پور، علیرضا؛ ربیعی، مهناز و درمان، فائزه (۱۴۰۰). تجربه زیسته استادان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب از تحول فرهنگی مبتنی بر ارزش‌ها. *روان‌شناسی فرهنگی*، ۵(۱)، ۲۵۸-۲۸۲.
- صدر، فروغ و غلامی، عبدالخالق (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان کمیته امداد استان کهگیلویه و بویراحمد، *مجله تحقیقات جدید در علوم انسانی*، ۲، ۳۷-۵۱.
- ضیابری، لیلا؛ اعتباریان خوراسگانی، اکبر؛ پیکانی، مهربان و زمانی‌مقدم، افسانه (۱۳۹۷). تدوین مدل مدیریت بازنشستگی با رویکرد ترکیبی (مورد مطالعه: بانک رفاه کارگران). *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۹(۳۶)، ۴۱-۷۴.
- عابدینی، هاجر؛ رهنورد، فرح‌اله و هرمانی گلوزان، علی اکبر (۱۴۰۰). طراحی مدل شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان دانشی سازمان‌های دانش‌بنیان در بخش دولتی. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۱(۴)، ۱-۲۴.
- عطارزاده، مجتبی (۱۳۸۴). *ناکارآمدی دانشگاه در روند پیشرفت علمی و فرهنگی کشور*. *مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی*، ۹(۱)، ۴۷-۸۰.
- کوهپایه‌زاده، فاطمه؛ معتمدی، عبدالله؛ درتاج، فریبرز؛ اسکندری، حسین و فرخی، نورعلی (۱۳۹۸). اثربخشی بسته آموزشی مبتنی بر معنادرمانگری بر امید و نشاط معلمان بازنشسته. *مجله علوم روان‌شناختی*، ۱۸(۷۷)، ۵۰۹-۵۱۷.
- محمدی، فرشته؛ اندرامی، سیده آتنا؛ نصیری، ابراهیم و مرزبند، رحمت‌اله (۱۴۰۰). رابطه سلامت معنوی با احساس پیری در معلمان بازنشسته ساری. *مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران (نامه دانشگاه)*، ۳۱(۱۹۷)، ۱۳۲-۱۴۲.
- مشایخ، فرحناز؛ کریمی، فریبا و شاه‌طالبی، بدری (۱۳۹۸). آسیب‌شناسی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی. *پژوهش‌های اخلاقی (انجمن معارف اسلامی)*، ۹(۳)، ۲۳۷-۲۵۸.
- موسایی، میثم (۱۳۸۳). آثار اجتماعی و روحی بازنشستگی اعضای هیئت علمی: مورد مطالعه در دانشگاه تهران، *مجله مدرس علوم انسانی*، ۸(۲۰)، ۱۵۷-۱۸۰.
- نوبهار، منیر (۱۳۹۱). چالش‌های موجود در انتقال به بازنشستگی از دیدگاه پرستاران بازنشسته. *مجله تحقیقات کیفی در علوم سلامت*، ۱(۲)، ۹۱-۱۲۴.

References

- Abbott, D. & Wilson, G. (2014). Climate change: lived experience, policy and public action, *International Journal of Climate Change Strategies and Management*, 6(1), 5-18.
- Abedini, H., Rahnavard, F. & Hermani Goluzan, A.A. (2022). Designing the model of professional competencies of knowledge workers of knowledge-based organizations in the public sector. *Human Resource Studies*, 11(4), 1-24. (in Persian)
- Akinwale, O.E., Kuye, O.L. & Akinwale, O.E. (2023). Trajectory of brain-drain and quality of work-life amongst Nigeria's university lecturers: academic staff union of universities (ASUU) incessant strike in retrospect. *International Trade, Politics and Development*, ahead-of-print.7(2), 115- 137.
- Amorim, W., Fischer, A. & Fevorini, F.B. (2019), Workers age 50 and over in the Brazilian labor market: is there ageism?, *Revista de Gestão*, 26(2), 161-179.
- Asonibare, J. B. & Oniye, A. (2008), Retirement and Retirement Counseling: Issues and Challenges, *African Journal of Education and Developmental Studies*, 5(2), 1-17.
- Atchley, R.C. (1999). *Continuity and Adaptation in Aging: creating Positive Experiences*, John Hopkins University Press, Baltimore, MD.
- Attarzadeh, M. (2006). The inefficiency of the university in the process of scientific and cultural progress of the country. *Epistemological Studies in Islamic University*, 9(1), 47-80. (in Persian)
- Avery, D.R., McKay, P.F. & Wilson, D.C. (2007), Engaging the aging workforce: the relationship between perceived age similarity, satisfaction with co-workers, and employee engagement, *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1542-1556.
- Babaei, Z., Dehghani, M., Babakhani, B. & Najafimehri, S. (2021). Lived experiences of patients with chronic back pain, *Nursing Research*, 15(4), 43-57. (in Persian)
- Barani, S., Faghihi, A. & Najafbeigi, R. (2018). Pathology of organizational culture in Iran's public sector. *Iranian Journal of Management Sciences*, 12(46), 1-20. (in Persian)
- Behizadeh, N. (2023). Complexities in social justice teacher preparation: A CHAT analysis of a preservice teacher navigating university and school contexts. *Teaching and Teacher Education*, 121, 103912.
- Birdsey, B. & Joseph, L. (2021). Plurality of perspective: Doctor-parents of deaf children in a low-to middle-income country, *International Journal of Pediatric Otorhinolaryngology*, 142, 110610.
- Boice, R. (1992). *The New Faculty Member: Supporting and Fostering Professional Development*, Jossey-Bass; First Edition.
- Botey, M., Vaquero-Diego, M., & Sastre, F. J. (2020). Perceived emotional intelligence of university professors based on the nature of the subject taught. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 1-10.
- Bruggen, E.C., Post, T. & Schmitz, K. (2019). Interactivity in online pension planners enhances engagement with retirement planning – but not for everyone, *Journal of Services Marketing*, 33(4), 488-501.

- Cahill, M., Galvin, R. & Pettigrew, J. (2019). The transition to retirement experiences of academics in 'higher education': a meta-ethnography, *The Gerontologist*, 59(3), 177-195.
- Cahill, M., Galvin, R. & Pettigrew, J. (2022). Being an academic retiree: a qualitative, follow-up study of women academics in the Republic of Ireland, *Irish Journal of Occupational Therapy*, 50(1), 42-50.
- Charmaz, K. (2014). *Constructing Grounded Theory*, second ed., California, Thousand Oaks.
- Chen, J. & Cooper-Thomas, H.D. (2023). Finding one's own way: how newcomers who differ stay well, *Evidence-based HRM*, 11(2), 143-157.
- Clarke, J. S., & Holt, R. (2019). Images of entrepreneurship: Using drawing to explore entrepreneurial experience. *Journal of Business Venturing Insights*, 11, e00129.
- Collins, J. (2011). It's all in here! How do we get it out?, *Human Resource Management International Digest*, 19(5).
- Conelius, J. (2015). A woman's experience: living with an implantable cardioverter defibrillator. *Applied Nursing Research*, 28(2), 192-196.
- Coppola, M., Russolillo, M. & Simone, R. (2020). On the management of retirement age indexed to life expectancy: a scenario analysis of the Italian longevity experience, *Journal of Risk Finance*, 21(3), 217-231.
- Cutts, Q. M. (2020). More than casual concern: Critical Black pedagogical excellence and the Asa G. Hilliard, III teacher preparation framework. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 33(7), 709e728.
- Danaeifard, H., Khaef Elahi, A.A. & Khodashenas, L. (2013). Understanding the essence of employee retirement experience in the public sector; A phenomenological research. *Strategic Management Thought (Management Thought)*, 6(2), 153-176. (in Persian)
- Davies, E. & Jenkins, A. (2013). The work to retirement transition of academic staff: attitudes and experiences, *Employee relationship*, 32(3), 322-338.
- Davis, E. & Cartwright, S. (2010). Psychological and Psychosocial Predictors of Attitudes to Working Past Normal Retirement Age, *Employee Relations*. 33(3), 249-268.
- Dieumegard, G., Nogry, S., Ollagnier-Beldame, M., & Perrin, N. (2021). Lived experience as a unit of analysis for the study of learning. *Learning, Culture and Social Interaction*, 31, 100345.
- Dornelles, M., & Crispim, S. F. (2021). Emotional intelligence of university professors: A comparative study between Brazilian public and. private sector education. *International Journal of Higher Education*, 7(e021016), 1-16.
- Ebrahimzadeh Dastjerdi, R., Qaedamini Harouni, A., Sadeghi Dehcheshmeh, M. & Mousavian, S.R. (2022). Shahrekord University professors' lived experience of work-family conflict: a phenomenological study, *Human Resources Studies*, 11(1), 73-101. (in Persian)
- Eidizadeh, R., Salehzadeh, R. & Chitsaz Esfahani, A. (2017). Analysing the role of business intelligence, knowledge sharing and organisational innovation on gaining competitive advantage, *Journal of Workplace Learning*, 29(4), 250-267.
- Farrell, E. (2020). Researching Lived Experience in Education: Misunderstood or Missed Opportunity?, *International Journal of Qualitative Methods*, 19, 1-8.

- Frins, W., van Ruysseveldt, J., van Dam, K., & van den Bossche, S. N. J. (2016). Older employees' desired retirement age: a JD-R perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 34 – 49.
- George, R. & Maguire, M. (2020). Academics 'staying on' post retirement age in English university departments of education: opportunities, threats and employment policies, *British Journal of Educational Studies*, 69(4), 1-18.
- Giraldo, M. C. B., Toro, O. N. P., Arias, A. V., Arias, M. L. B., & Piedrahita, L. B. (2022). Research trends of the knowledge-based economy: A bibliometric study. *Intangible Capital*, 18(2), 290-313.
- Hartnell, C. A., Ou, A. Y., Kinicki, A. J., Choi, D., & Karam, E. P. (2019). A meta-analytic test of organizational culture's association with elements of an organization's system and its relative predictive validity on organizational outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 104(6), 832–850.
- Hasnol, P.M., Salleh, P.H., & Baha, R. (2020). Retirement concerns and financial literacy in Brunei, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(3/4), 342-365.
- Hershenson, D.B. (2016). Reconceptualizing retirement: a status-based approach, *Journal of Aging Studies*, 38, 1-5.
- Hertha, B. & Rees, S. (2017). Transitions to retirement – Learning to redesign one's lifestyle. *Research on Ageing and Social Policy*, 5, 32-56.
- Heydari, M., Abolghasemi, M. & Mohammadi Chaboki, R. (2018). Evaluating the professional ethics of teaching faculty members. *Ethics in Science and Technology*, 12(3), 65-72. (in Persian)
- Hofer - Alfeis, J. (2008). Knowledge management solutions for the leaving expert issue, *Journal of Knowledge Management*, 12(4), 44-54.
- Insin, N., Tanasugarn, C. & Benjakul, S. (2022). A Healthy Retirement Program for Thai government teachers: a quasi-experimental and comparison groups study, *Journal of Health Research*, 36(1), 127-139.
- Institute of Economic Affairs (2013). Retirement has a detrimental impact on mental and physical health, a new study has found, *Quality in Ageing and Older Adults*, 14(3).
- Izadkhah, F., Ghaffari, M., Mohebbi, S., Qarlipour, Z. & Ahmadi, Z. (2020). Educational needs assessment of faculty members of Qom University of Medical Sciences. *Journal of Qom University of Medical Sciences*, 13(9), 69-79. (in Persian)
- Jafarzadeh, A., Soltani, A. & Daneshmand, B. (2022). Faculty members' lived experience of professor-student interaction in university environments. *Sociology of Education*, 7(1), 193-206. (in Persian)
- Johnson, C. & Bonhamc, S. H. (1980). Woman and Retirement: A Study and Implications, *Family Relations*, 29(3), 380-385.
- Kaskie, B. (2017). The academy is aging in place: assessing alternatives for modifying institutions of higher education, *The Gerontologist*, 57(5), 816-823.
- Keller, J. (2015). *Attitude Is Everything: Change Your Attitude, Change Your Life*, Collins; 1st edition.

- Khavari, N., Afarinesh Khaki, A., Sharififar, F. & Qasemalipour, H. (2024). Designing a model of human resources job experience and strategic planning in sports organizations. *Health Promotion Management*, 12(2), 6-50. (in Persian)
- Koc-Menard, S. (2009). Knowledge transfer after retirement: the role of corporate alumni networks, *Development and Learning in Organizations*, 23(2), 9-11.
- Kohpayehzadeh, F., Motamedi, A., Dortaj, F., Eskandari, H & Farrokhi, N. (2020). The effectiveness of the educational package based on meaning therapy on the hope and vitality of retired teachers. *Journal of Psychological Sciences*, 18(77), 509-517. (in Persian)
- Kornienko, A. (2015). University education in the development of knowledge-based society: network technologies of scientific research and cyberscience as factors of education professionalization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 206, 359-364.
- Lim, V.K.G. (2003). An empirical study of older workers' attitudes towards the retirement experience, *Employee Relations*, 25(4), 330-346.
- Liu, G., Tsui, E. & Kianto, A. (2021). Knowledge-friendly organizational culture and performance: A meta-analysis, *Journal of Business Research*, 134, 738-753.
- Mashayekh, F., Karimi, F. & Shahtalebi, B. (2020). Pathology of professional ethics of faculty members. *Ethical Researches (Islamic Studies Association)*, 9(3), 237-258. (in Persian)
- McDaniel, J.E., Anderson, B.B. & Jeffries, J. (2021). Professor Hamlet's dilemma: to retire or not to retire?, *Journal of Applied Research in Higher Education*, 13(1), 258-271.
- McGee, P. L. (2023). The relationship among faculty-to-faculty incivility and job satisfaction or intent to leave in nursing programs in the United States. *Journal of professional nursing*, 47, 73-80.
- Miner, K. N., January, S. C., Dray, K. K., & Carter-Sowell, a. R. (2019). Is it always this cold? Chilly interpersonal climates as a barrier to the well-being of early-career women faculty in STEM. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 38 (2), 226-245.
- Močinić, S., Lazarić, L., & Gortan-Carlin, I. P. (2022). Competencies of university teachers and changes for working in the knowledge society. Interdisciplinary Description of Complex Systems: *INDECS*, 20(4), 429-453.
- Mohammadi, A., Andrami, S.A., Nasiri, I. & Marzband, R. (2022). Relationship between spiritual health and sense of aging in retired teachers of Sari. *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences (University Letter)*, 31(197), 132-142. (in Persian)
- Mousaei, M. (2005). Social and spiritual effects of retirement of faculty members: a case study in Tehran University, *Modares Journal of Humanities*, 8(20), 157-180. (in Persian)
- Musselwhite, C. & Haddad, H. (2018). Older people's travel and mobility needs: a reflection of a hierarchical model 10 years on, *Quality in Ageing and Older Adults*, 19(2), 87-105.
- Noubahar, M. (2013). Challenges in the transition to retirement from the perspective of retired nurses. *Journal of Qualitative Research in Health Sciences*, 1(2), 124-91. (in Persian)
- Oniye, O. A. (2001). Problem Associated with Retirement and Implications for Productive Adult Life, *Nigeria Journal of Gender and Development*, 2(1), 55-64.
- Pashaei Yousef Kandi, A. & Hosni, M. (2022). Phenomenology of the lived experience of educational leadership of heads of the department of the Faculty of Technology and

- Engineering of Urmia University. *Iranian Engineering Education Quarterly*, 23(92), 131-152. (in Persian)
- Pavia, S. & Grima, S. (2019). *Retirement Planning: A Literature Review*, Grima, S., Özen, E., Boz, H., Spiteri, J. & Thalassinou, E. (Ed.) *Contemporary Issues in Behavioral Finance (Contemporary Studies in Economic and Financial Analysis)*, Emerald Publishing Limited, Leeds, 97-138.
- Polat, H., Karakose, T., Ozdemir, T. Y., Tülübaş, T., Yirci, R., & Demirkol, M. (2023). An Examination of the Relationships between Psychological Resilience, Organizational Ostracism, and Burnout in K-12 Teachers through Structural Equation Modelling. *Behavioral Sciences*, 13(2), 164-184.
- Prasad, P., Mills, A.J., Elmes, M., & Prasad, A. (1997). *Managing the Organizational Melting Pot: Dilemmas of Workplace Diversity*, SAGE Publications, Inc.
- Realino, V.J., Cagasan, E., & Gravoso, R.S. (2023). Lived experiences and meanings of the COVID-19 pandemic: A case of the elderly survivors, *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 93, 103772.
- Rowe, P.M. (2017). *Toward a Model of Work Experience in Work-Integrated Learning, Work-Integrated Learning in the 21st Century* (International Perspectives on Education and Society, Emerald Publishing Limited, Leeds, 3-17.
- Sabokrou, M., Kaidian, A. & Hosseini, E. (2022). Identifying the risk of retaining faculty members. *Marine Science Education*, 8(24), 1-17. (in Persian)
- Sadeghzadeh, N., Ebrahimpour, A., Rabiei, M. & Darman, F. (2022). The lived experience of professors of Islamic Azad University of Tehran South branch of cultural transformation based on values. *Cultural Psychology*, 5(1), 258-282. (in Persian)
- Sadr, F. & Gholami, A. (2017). Investigating factors affecting the early retirement of employees of the relief committee of Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad provinces, *Journal of New Research in Human Sciences*, 2, 37-51. (in Persian)
- Saeedi, R. (2016). *Investigation of factors affecting life satisfaction during retirement*. Master's thesis, Islamic Azad University. (in Persian)
- Sayyed Hatami, S., Namvar, Y., Soleimani, T. & Zahedbabolan, A. (2019). Meta-analysis of factors affecting the growth of university faculty members. *Research and Planning in Higher Education*, 24(4), 121-99. (in Persian)
- Sayyed Naghavi, M., Alvani, S., Koushki Jahormi, A. & Sadafi Mousavi, S.S. (2024). Designing the framework of bridge employment decision-making with a meta synthesis approach, *Human Resources Studies*, 13(2), 1-23. (in Persian)
- Scanlan, J., Berry, B., Wells, K., & Somerville, J. (2022). Learning from lived experience: Outcomes associated with students' involvement in co-designed and co-delivered recovery-oriented practice workshops, *Australian Occupational Therapy Journal*, 69(6).
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Schermuly, C.C., Büsch, V. & Graßmann, C. (2017). Psychological empowerment, psychological and physical strain and the desired retirement age, *Personnel Review*, 46(5), 950-969.

- Silver, M. & Easty, L.. (2017). Planning for retirement from medicine: a mixed-methods study. *Journal of CMAJ OPEN*, 5(1), 123-129.
- Stewart, V., Campbell, M., McMillan, S.S. & Wheeler, A.J. (2019). Postgraduate work-based learning: a qualitative study, *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(4), 637-649.
- Stucki, G., & Bickenbach, J. (2019). Health, Functioning and Wellbeing: Individual and Societal. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 100(9), 1788-1792.
- Takhsha, M., Barahimi, N., Adelpah, A. & Salehzadeh, R. (2020). The effect of workplace ostracism on knowledge sharing: the mediating role of organization-based self-esteem and organizational silence, *Journal of Workplace Learning*, 32(6), 417-435.
- Tambellini, E. (2021). Exploring the relationship between working history, retirement transition and women's life satisfaction, *Ageing and Society*, 1-30.
- Thilagavathy, S. & Geetha S.N. (2021). Work-life balance - a systematic review, *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, ahead-of-print.
- Varies, M. K. (2003). The Retirement Syndrome: The Psychology of Letting Go, *European Management Journal*, 21(6), 707-716.
- Vasconcelos da Nóbrega, C. & Helal, D.H. (2023). Social representations of retirement: a study with professors from public higher education institutions, *International Journal of Educational Management*, ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Vyncke, B. & Van Gorp, B. (2017). Communicating about raising the retirement age using frames and counterframes, *Journal of Communication Management*, 21(2), 155-169.
- Wang, G. H., Li, J. H., Liu, H., & Zaggia, C. (2023). The association between workplace ostracism and knowledge-sharing behaviors among Chinese university teachers: The chain mediating model of job burnout and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 14, 1030043.
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: examining the longitudinal change patterns of retirees psychological wellbeing, *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 455-474.
- Williamson, M.L., Cook, L., Salmeron, L. & Burton, D. (2010). Retaining nursing faculty beyond retirement age, *Nurse Educator*, 35(4), 152-155.
- Woznyj, H., Banks, G., Whelpley, C., Batchel, J., & Bosco, F. (2020). Job Attitudes: A Meta-Analytic Review and the Creation of a Temporal Theoretical Framework, *Academy of Management Proceedings*, 2020(1).
- Yockey, M. (2019). The effects of work experience on interpretations of recruitment advertisements and organizational attraction, *American Journal of Business*, 34(2), 58-74.
- Ziabari, L., Etebarian Khorasgani, A., Peikani, M. & Zamani Moghadam, A. (2019). Developing a pension management model with a combined approach (case study: Refah Kargaran Bank). *Human resource management in oil industry*, 9(36), 41-74. (in Persian)