مدیریت گذار به بازنشستگی اعضای هیات علمی: فرا ترکیب کیفی

امیر ملکی[۱]، سارا جوان محجوب‌دوست[۲،*]، زهرا محمدی[۳]، سعید گودرزی[٤]

۱. *عضو هیات علمی گروه علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور، تهران ، ایران* **a_maleki@pnu.ac.ir**

۲. *دانشجوی دکتری، جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه پیام‌نور، تهران ایران. (نویسنده مسئول)* **sarajavan66@student.ac.ir**

۳. *عضو هیات علمی گروه علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور، تهران ، ایران* **zmohammadiz@pnu.ac.ir**

٤. *عضو هیات علمی گروه علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران* **sgoodarzi1355@pnu.ac.ir**

چکیده

مقدمه: بازنشستگی به معنای توقف نقش شغلی و انتقال به مرحله جدیدی از زندگی، پدیده‌ای چند بعدی است. با توجه به اهمیت نقش‌های شغلی در جوامع مدرن، این انتقال در بهزیستی اجتماعی افراد تأثیرگذار است. تجربه بازنشستگی تحت تأثیر عوامل اجتماعی گوناکون شکل می‌گیرد. در این میان، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها به دلیل ماهیت حرفه‌ای و تخصصی شغل خود تجربه متفاوتی را گزارش می‌دهند. بررسی ادبیات موضوع بازنشستگی در دانشگاهیان نشان می‌دهد که مسیر بازنشستگی این افراد مشابه بازنشستگی دانشمندان است. پژوهش حاضر با هدف شناخت تجربه بازنشستگی اساتید دانشگاه‌ها انجام شده است.

روش: این مطالعه با استفاده از روش فراترکیب به تحلیل و ترکیب نظامند مقالات این حوزه پرداخته است. جامعه آماری پژوهش، کلیه مطالعات مرتبط با بازنشستگی اساتید دانشگاه به زبان‌های فارسی و انگلیسی از سال ۱۹۵۸ تا ۲۰۲۵ است که پس از ارزیابی کیفیت مطالعات۳۳ مقاله انتخاب شدند.

یافته‌ها: پس از بررسی دقیق مقالات، این محورهای مفهومی استخراج شده‌اند: پیوستگی نقش‌های قبل از بازنشستگی و بعد از بازنشستگی، بازنشستگی مرحله‌ای در مقابل بازنشستگی اجباری، برساخت مجدد زمان، تجربیات روانی ناخوشایند، تغییر نظام تعاملات، بحران هویت، برنامه‌ریزی قبل از بازنشستگی. هرکدام از این محورهای مفهومی نشان دهنده چالش‌های خاص اعضای هیئت علمی دانشگاه در دوران بازنشستگی و راهبردهایی است که برای مدیریت این چالش‌ها در زندگی‌شان برگزیده‌اند.

In Press

بحث: طبق نتایج، دانشگاهیان بازنشسته تجربه متفاوتی از بازنشستگی دارند و این موضوع تحت تاثیر هویت حرفه‌ای‌شان است. این موضوع در تفسیر و چگونگی مدیریت چالش‌ها خود را نشان می‌دهد. بنابراین ، این تجربه هم تحت تاثیر ساختارهای اجتماعی هم عاملیت این افراد است.

کلمات کلیدی: بازنشستگی، اساتید بازنشته دانشگاه‌ها، چالش‌های روانی- اجتماعی، فراترکیب.

In Press

Managing the Transition to Retirement of Faculty Members: A Qualitative Meta-Combination

Amir Maleki[1], Sara Javan Mahjoubdoost[2,*], , Zahra Mohammadi[3], Saeed Goodarzi[4]

1. *Faculty Member, Department of Social Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran.* ***a_maleki@pnu.ac.ir***
2. *PhD Student, Sociology, Faculty of Social Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran. (Corresponding Author).* ***sarajavan66@student.ac.ir***
3. *Faculty Member, Department of Social Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran.* ***zmohammadiz@pnu.ac.ir***
4. *Faculty Member, Department of Social Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran.* ***sgoodarzi1355@pnu.ac.ir***

Abstract

Introduction: Retirement, which means the cessation of a job role and the transition to a new stage of life, is a multidimensional phenomenon. Given the importance of job roles in modern societies, this transition has an impact on the social well-being of individuals. The experience of retirement is not uniform among different individuals. University faculty members report different experiences due to the professional and specialized nature of their jobs. A review of the literature on the subject of retirement in academics shows that the retirement path of these individuals is similar to the retirement of scientists. The present study was conducted with the aim of understanding the retirement experience of university professors.

Method :This study analyzed and systematically synthesized articles in this field using the meta-synthesis method.

Findings: After a careful review of the articles focusing on challenges and their management, the following conceptual themes were extracted: continuity of pre-retirement and post-retirement roles, phased retirement versus forced retirement, time reconstruction, unpleasant psychological experiences, changing interaction systems, identity crisis, and pre-retirement planning.

Discussion: The results of this study show that university faculty members experience a different retirement under the influence of their professional careers. Their challenges are influenced by the meaning they attribute to retirement, and the strategies for managing these challenges are also a reflection of the continuing effects of their professional careers. This experience is influenced both by social structures and individual agency that is a result of their profession.

Key words: Retirement, Retired university professors, Psycho-social challenges, Meta-synthesis

In Press

Introduction

Retirement is a stage in which individuals give up their old profession. This transition involves various personal, social and economic challenges and affects the individual's life. According to the results of studies, the challenges of the years after retirement can be categorized into four types: economic and livelihood issues, health issues, physical problems around them and challenges in social relationships (Amini et al., 1404: 219). However, this experience is not entirely negative and can also create new paths. Success in this transition depends on a combination of structural factors (retirement policies, infrastructure) and individual actions (planning, mental interpretations).

This transition is more complicated for university faculty members. On the one hand, research has shown that academics experience this transition differently from other segments of society due to their academic socialization and strong professional identity. Because the elderly spends their lives with the social, cultural, and economic habits they have acquired in the field of life, and how this period is passed depends on the type, amount, and combination of economic, socio-cultural capital. (Mohammadi, 1401: 241) On the other hand, the successful retirement of university faculty members, due to their intellectual and scientific capital, is an indicator of the success of the retirement system of any society, which can be referred to as a model for other populations in society. Also, the scientific and specialized capital of this group is considered part of the valuable assets of society, and its proper management will lead to the continuous benefit of society from these individuals during retirement. Therefore, studying this experience and increasing the quality of life of this group during this period can contribute to more effective social policies.

Cahill's 2007 study addressed a similar issue. However, the present study attempts to complete the existing body of knowledge in this area in terms of methodology and findings.

Method

Metasynthesis is a qualitative research method that aims to synthesize, analyze, and interpret data from other studies on a specific topic.

With the aim of better understanding the retirement experience of retired university professors and the challenges encountered during this period of life, this study considers the following two key questions:

1. What challenges have retired university professors faced in the literature from 1958-2025?

2. What strategies do retired professors use to manage these challenges?

The article search process (last search 2 Aban 1404) was carried out in the databases PubMed, Sinhala, Google Scholar, and the Jihad Daneshgahi Scientific Information Center. The number of articles obtained from this search, which was carried out through English and Persian equivalents of the terms retirement, university professors, and combinations of these two terms and using Boolean functions (and, or), was 1910 articles, which were screened in the next stage with specific inclusion and exclusion criteria. .

In Press

The criteria for including articles in this study were the time period from 1958 to 2025, simultaneously addressing the two issues of retirement and university professors, using a qualitative method or mixed studies, and access to the full text of the articles. Only quantitative articles or articles that addressed the issue of retirement in other populations, or duplicate articles obtained from a study were excluded. Also, in this research, only documents that were scientific articles were collected, and reports and documents that were obtained for other purposes and did not have a clear methodology and clear results were excluded. In the final stage, after a careful study of the 52 articles obtained, 33 articles were selected that were consistent with the main research topic, challenges, and strategies of the university professors.

The quality assessment of the articles was carried out in consultation with the professors and using the CAST tool. This tool includes 10 key questions regarding the research objectives, methodology, research implementation, and accuracy of the findings. Each study was given a score based on these questions, with a maximum score of 20. After that, all studies that were in the range of 14 to 20 reached the final acceptance stage. Also, to achieve higher quality in presenting citations, studies that had a score above 16 were used. However, the results of the 19 articles that had a score above 16 and the results of the 33 selected articles were compared with each other and there was no significant change in the themes obtained, indicating the stability of the results.

Findings

Challenges and Strategies

Thirty-one articles in English and two articles in Persian were carefully studied with the focus on challenges of retirement and strategies to manage them. After continuous back and forth and reviewing the research findings, finally, these themes has obtained: Continuity of pre-retirement roles with post-retirement roles, Phased retirement as an alternative to mandatory retirement, Reconstruction of time, Unpleasant psychological experiences, Changing the system of interactions, Identity crisis, Pre-retirement planning. These themes include both challenges and strategies.

Discussion

The phenomenon of retirement creates challenges in different dimensions of an individual's life. These dimensions include:

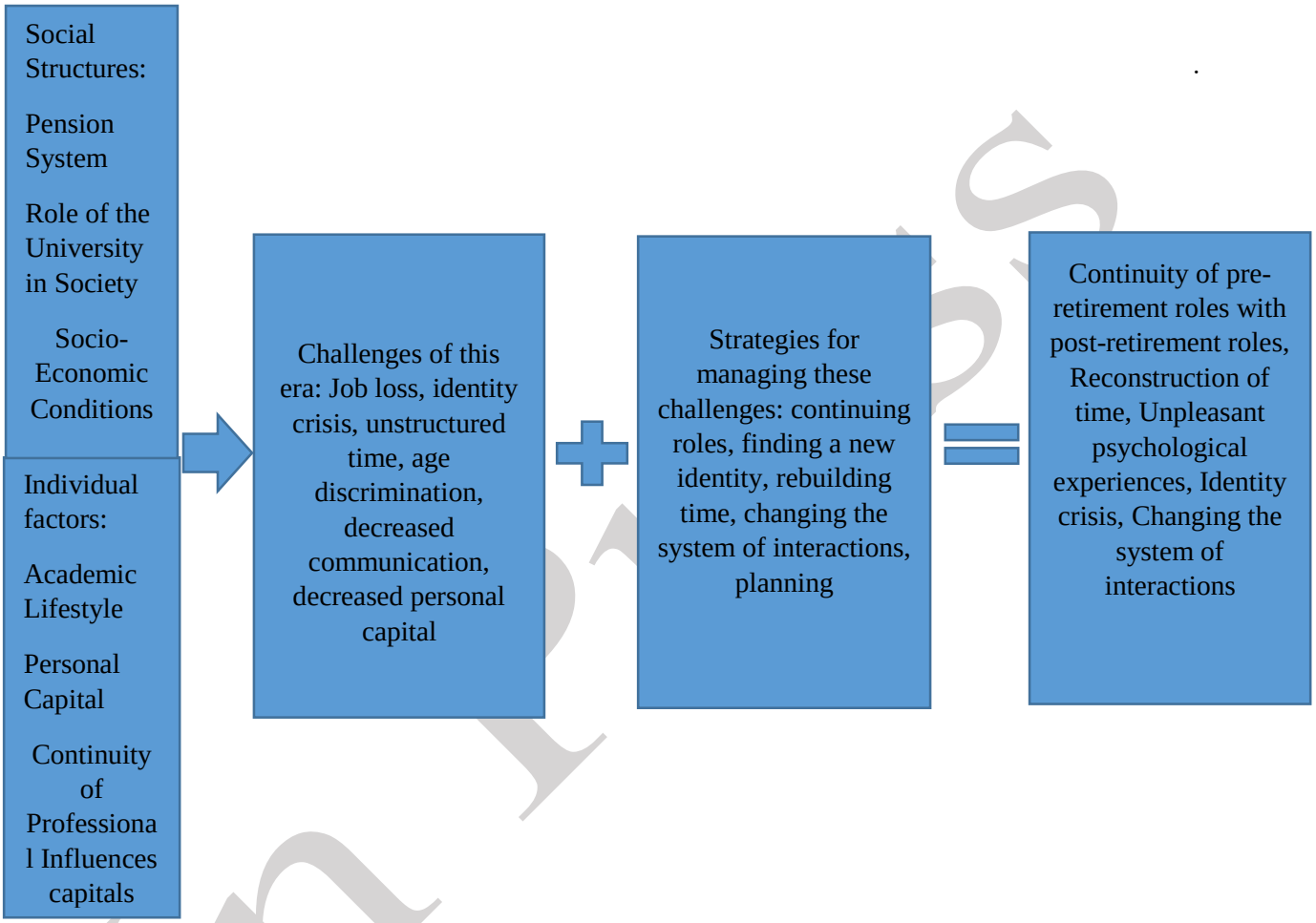
Daily activities (what should I do?), identity (who am I?), time and structure (how should I spend my time?), social interactions (who am I in contact with?), and the psychosocial dimension (how do I feel?).

By integrating the information and concepts obtained from different articles with diverse but focused points of view on professor retirement, a conceptual model was extracted to answer the current research questions.

A faculty member, influenced by structures and individual agency, takes action in the face of these challenges and tries to manage them. His individual agency is due to factors that, according to the theory of continuity, originate from his previous experiences and knowledge, and in this way he

In Press

tries to find strategies along the path of existing structures. Finally, under the influence of structures and individual agency, the retirement experience is created, which has the following characteristics:



In Press

مقدمه و بیان مساله

بازنشستگی به عنوان یک گذار حیاتی در زندگی حرفه‌ای، مرحله‌ای است که چالش‌های گوناگون فردی، اجتماعی و اقتصادی را در برمی‌گیرد و زندگی فرد را تحت تاثیر قرار می دهد. چالش‌های سال‌های بعد از بازنشستگی را می توان در چهارگونه دسته‌بندی کرد: مسائل اقتصادی و معیشتی، حوزه سلامت، مشکلات فیزیکی پیرامون و چالش‌ها در روابط اجتماعی(امینی و همکاران، ١٤٠٤: ٢١٩) با این حال این تجربه کاملا منفی نیست و می‌تواند مسیرهای جدیدی را نیز ایجاد کند. موفقیت در این گذار به ترکیبی از عوامل ساختاری(سیاست‌های بازنشستگی، زیرساخت‌ها) و کنش‌های فردی (برنامه ریزی، تفسیرهای ذهنی) وابسته است.

این گذار برای اعضای هیات علمی دانشگاه ها پیچیده‌تر است. از طرفی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که که افراد آکادمیک به دلیل جامعه‌پذیری دانشگاهی و هویت حرفه‌ای قوی این گذار را متفاوت از دیگر اقشار جامعه تجربه می‌کنند. زیرا سالمندان با عادت-واره‌های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی که در میدان زندگی کسب کرده‌اند، گذران عمر می‌کنند و و چگونگی طی شدن این دوران بستگی به نوع و میزان و ترکیب سرمایه‌های اقتصادی، اجتماعی فرهنگی دارد.(محمدی، ١٤٠١: ٢٤١) از طرف دیگر بازنشستگی موفق اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها به دلیل سرمایه فکری و علمی که دارند، شاخصی از موفقیت نظام بازنشستگی هرجامعه است. همچنین سرمایه علمی و تخصصی این گروه بخشی از دارایی ارزشمند جامعه محسوب می‌شود که مدیریت درست آن منجر به بهره‌مندی مستمر جامعه از این افراد در دوران بازنشستگی خواهد شد. بنابراین، مطالعه این تجربه و افزایش کیفیت زندگی این گروه در این دوران، می‌تواند به سیاست‌گذاری‌های کاراتر اجتماعی کمک کند.

با این حال دانش موجود در این زمینه پراکنده و فاقد جهارچوب جامع است. در این زمینه پژوهش کاهیل و همکاران (٢٠١٩)[1]از پژوهش‌های تاثیرگذار است که با استفاده از رویکرد متا-اتنوگرافی، به توصیف تجارب گذار به بازنشستگی در میان دانشگاهیان پرداخته است. و یافته‌های کاهیل به ابعاد کلیدی مانند چالش‌های هویتی، تغییر در نظام تعاملات اجتماعی، و تجربیات روانی اشاره کرده است. با این حال، شکاف‌های پژوهشی زیر ضرورت انجام مطالعه حاضر را ایجاب می‌کند:

١. رویکرد روش‌شناختی مطالعه کاهیل متا-اتنوگرافی است، در حالی که این پژوهش با به‌کارگیری روش فراترکیب، به دنبال ترکیب یافته‌های حاصل از روش‌های کیفی متنوع‌تری است تا به مدلی جامع‌تر و سیستماتیک‌تر دست یابد.
٢. مطالعه کاهیل بیشتر بر توصیف چالش‌ها و تجارب متمرکز بوده و به راهبردهای مدیریت این چالش‌ها و نیز تعامل میان ساختارها و عاملیت فردی در شکل‌دهی به تجربه بازنشستگی نپرداخته است. پژوهش حاضر به دنبال ارائه راهکارهای عملی به دانشگاهیان در آستانه بازنشستگی است.
٣. با توجه به انتشار مقالات جدید در این حوزه پس از سال ٢٠١٩ (مانند کرو، ٢٠٢١؛ میرن، ٢٠٢٢؛ امانی و فاسی، ٢٠٢٣)، پوشش یافته‌های جدیدتر از اهداف این پژوهش است.

[1] The Transition to Retirement Experiences of Academics in Higher Education: A Meta-Ethnography

In Press

بنابراین، یک پژوهش فراترکیب با هدف ترکیب و تحلیل یافته‌های پراکنده موجود در زمینه تجربه بازنشستگی اساتید دانشگاه، می‌تواند با ارائه یک مدل مفهومی تعاملی که هم‌زمان به چالش‌ها، راهبردهای مدیریتی، و تعامل ساختار–عاملیت بپردازد، به پژوهشگران، سیاست‌گذاران و خود دانشگاهیان در درک بهتر و مدیریت مؤثرتر این گذار حیاتی کمک کند.

با توجه به پیچیدگی موضوع بازنشستگی،در این پژوهش، از نظریه نقش برای تحلیل گذار نقش از استاد دانشگاه به نقشهای دیگر و مواجهه با چالش‌هایی نظیر بحران هویت استفاده می‌شود.نظریه مبادله می‌تواند انگیزه‌های ملموس و نمادین روابط انسانی در زمینه بازنشستگی را توضیح دهد. نظریه انفصال ، به بررسی روشی که افراد مسن‌تر در فرآیند بازنشستگی و پیری کناره‌گیری می‌کنند، می‌پردازد. این نظریه می‌تواند بروز احساساتی مانند از دست دادن نقش، طرد اجتماعی را توضیح دهد. نظریه تداوم بیان می‌کند که که افراد مسن تلاش می‌کنند حس تداوم را در سبک زندگی، ارزش‌ها، و روابط اجتماعی خود حفظ کنند. رویکرد کنش متقابل نمادین در قالب رویکرد تفسیری، بر معنا و فهم و تجربه زیسته (ویکتور، ۲۰۱۳: ٤٩) در دوران بازنشستگی و تاثیری که این نوع تفسیر بر زندگی روزمره‌شان دارند تاکید می‌کند. این نظریه در تحلیل چالش‌های مربوط به احساسات کمک کننده است.

روش

فراترکیب یک روش پژوهش کیفی است که بینش‌های ارزشمندی را در حوزه تحقیقات کیفی فراهم می‌کند و هدف آن فراتر رفتن از خلاصه‌سازی و ارائه تفسیرهای جدید از یافته‌های مطالعات اولیه است.(کراستینا،۲۰۱۸) این پژوهش با هدف شناخت بهتری از تجربه بازنشستگی اساتید بازنشسته دانشگاه‌ها و چالش‌های موجود در این دوره زندگی، با استفاده از روش فرا ترکیب دو سوال کلیدی زیر را مد نظر قرار می‌دهد:

۱. در ادبیات ۱۹۵۸–۲۰۲۵ اساتید بازنشسته دانشگاه ها با چه چالش‌هایی روبرو بوده‌اند؟

۲. اساتید بازنشسته برای مدیریت این چالش‌ها از چه راهبردهایی استفاده می‌کنند؟

مراحل اجرای پژوهش

اجرای پژوهش بر اساس مدل هفت‌مرحله‌ای ساندلوسکی و باروسو(۲۰۰۷) انجام شد:

۱. تدوین سوالات پژوهش

۲. جستجوی نظام‌مند مقالات

۳. غربالگری و انتخاب مقالات

٤. ارزیابی کیفیت مقالات

۵. استخراج داده‌ها

٦. تحلیل و ترکیب یافته‌ها

In Press

۷. ارائه یافته‌ها

جستجوی نظام‌مند و غربالگری

جستجوی مقالات (آخرین بروزرسانی: ۲ آبان ۱٤۰٤) در پایگاه‌های داده‌ای PubMed، CINAHL، Google Scholar و پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (SID) انجام شد. برای جستجو از ترکیب کلیدواژه‌های فارسی و انگلیسی شامل «بازنشستگی»، «اساتید دانشگاه» و معادل‌های آنها با استفاده از عملگرهای بولی AND) ، (OR استفاده شد.

فرایند غربالگری در سه مرحله (بر اساس راهنمای PRISMA نسخه ۲۰۲۰) انجام شد .

- مرحله اول (غربالگری عنوان) :از ۱۹۱۰ مقاله، ٤۲۰ مقاله تکراری حذف شدند و ۱٤۹۰ مقاله باقی ماندند.
- مرحله دوم (غربالگری چکیده) :با بررسی چکیده‌ها بر اساس معیارهای ورود، ۱۳۲۰ مقاله حذف و ۱۷۰ مقاله برای ارزیابی متن کامل انتخاب شدند.
- مرحله سوم (ارزیابی متن کامل) :۱۳۷ مقاله به دلایل زیر حذف شدند: عدم پرداختن همزمان به بازنشستگی و اساتید (٦٥ مقاله)، روش‌شناسی کمی صرف (٤۲ مقاله)، عدم دسترسی به متن کامل (۳۰ مقاله). در نهایت، ۳۳ مقاله برای تحلیل نهایی انتخاب شدند.

معیارهای ورود و خروج

- **معیارهای ورود :**بازه زمانی ۱۹۵۸ تا ۲۰۲۵، پرداختن همزمان به دو موضوع بازنشستگی و اساتید دانشگاه، استفاده از روش کیفی یا ترکیبی، و دسترسی به متن کامل مقاله.
- **معیارهای خروج :** مقالات کمی صرف، مقالات مرتبط با بازنشستگی در سایر جمعیت‌ها، و مقالات تکراری.

ارزیابی کیفیت مقالات

کیفیت مقالات با استفاده از ابزار[2] CAST و با مشورت دو متخصص روش‌شناسی کیفی (که به‌طور مستقل عمل کردند) ارزیابی شد. این ابزار شامل ۱۰ سوال در زمینه‌های هدف پژوهش، روش‌شناسی، اجرا و دقت یافته‌ها است.[3] هر مقاله بر اساس این سوالات

[2] Critical Appraisal Skills Programme

[3]. **راهنمای نمره‌دهی:CAST**

معیارهای نمره‌دهی	حداکثر نمره	مؤلفه
بیان روشن هدف، ارتباط با سوالات پژوهش	٤	**هدف پژوهش**

In Press

نمره‌گذاری شد (حداکثر نمره ۲۰). مقالات با نمره ١٤ تا ۲۰ وارد مرحله تحلیل شدند . جدول ۱ مقالات نهایی انتخاب شده و خلاصه ارزیابی کیفیت هر مقاله را نشان می‌دهد.

ردیف	نویسنده/سال	عنوان مقاله	هدف پژوهش (٤)	روش‌شناسی (٤)	اجرا (٦)	دقت یافته‌ها (٦)	نمره کل (۲۰)	کیفیت
۱	Benz, 1958	مطالعه اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری بازنشسته از دانشگاه نیویورک در سال‌های ١٩٤٥-١٩٥٦	٤	۳	٤	۳	١٤	قابل قبول
۲	Rowe, 1967	دانشگاهیان بازنشسته و فعالیت تحقیقاتی	٤	٤	٤	٤	١٦	خوب
۳	Fillenbaum & Maddox, 1974	ادامه کار پس از بازنشستگی	٤	٤	٤	٤	١٦	خوب

مناسب بودن روش کیفی، توجیه رویکرد	٤	**روش‌شناسی**
فرایند نمونه‌گیری، گردآوری داده، تحلیل نظام‌مند	٦	**اجرا**
اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری، تأییدپذیری و اطمینان‌پذیری	٦	**دقت یافته‌ها**

سطوح کیفیت:

- **قابل قبول: ١٦-١٤**
- **خوب: ١٨-١٦**
- **عالی: ۲۰-١٨**

In Press

کیفیت	نمره کل (۲۰)	دقت یافته‌ها (٦)	اجرا (٦)	روش شناسی (٤)	هدف پژوهش (٤)	عنوان مقاله	نویسنده/سال	ردیف
خوب	۱۷	٥	٤	٤	٤	واکنش به بازنشستگی زودهنگام	Cole & Patten , 1978	٤
خوب	۱۷	٥	٤	٤	٤	اساتید بازنشسته: همبستگی‌های فعالیت حرفه‌ای در دوران بازنشستگی	Dorfman, 1980	٥
خوب	۱۷	٤	٥	٤	٤	اعضای بازنشسته دانشگاه‌های انگلستان و آمریکا	Dorfman, 1988	٦
عالی	۱۸	٤	٥	٤	٥	دانشگاه‌ها و انتقال به بازنشستگی	Dorfman, 1992	۷
خوب	۱۷	٥	٤	٤	٤	برنامه‌ریزی برای بازنشستگی	Samy, 1999	۸
خوب	۱۷	٤	٥	٤	٤	آثار اجتماعی و روحی بازنشستگی: مورد مطالعه در دانشگاه تهران	Mousaei, 2004 (1383)	۹

In Press

کیفیت	نمره کل (۲۰)	دقت یافته‌ها (٦)	اجرا (٦)	روش‌شناسی (٤)	هدف پژوهش (٤)	عنوان مقاله	نویسنده/سال	ردیف
عالی	۱۸	٤	٥	٤	٥	صحنه‌سازی یک شغل، صحنه‌سازی یک زندگی	Foulkes, 2005	۱۰
عالی	۱۸	٤	٥	٤	٥	تاملی بر فعالیت‌ها و نگرش‌های بازنشستگان دانشگاهی	Mortazavi, Shirazi & Mortazavi, 2011	۱۱
عالی	۱۸	٤	٥	٤	٥	اساتید بازنشسته یک دانشگاه انگلیسی	Taddi, 2011	۱۲
عالی	۱۹	٤	٥	٥	٥	اشتغال‌پذیری و بازنشستگی انعطاف‌پذیر: تغییرات در دانشگاه در عصر ریاضت	Denson & Gilmore, 2012	۱۳
عالی	۱۹	٤	٥	٤	٥	انتقال کارکنان دانشگاهی از کار به بازنشستگی: نگرش‌ها و تجربیات	Davis & Jenkins, 2013	۱٤

In Press

کیفیت	نمره کل (۲۰)	دقت یافته‌ها (٦)	اجرا (٦)	روش‌شناسی (٤)	هدف پژوهش (٤)	عنوان مقاله	نویسنده/سال	ردیف
عالی	۱۹	٤	٥	٥	٥	چرا چیزی را که خیلی خوب کار می‌کند کنار بگذاریم؟	Silver et al., 2014	۱٥
عالی	۱۹	٤	٥	٥	٥	بازنشستگی در زمینه پس از ابطال در یکی از دانشگاه‌های کانادا	Rapoport, Finlay & Hillan, 2015	۱٦
عالی	۱۹	٤	٥	٥	٥	زندگی پس از دانشگاه: دانشگاهیان درباره بازنشستگی صحبت می‌کنند	Eliza, 2017	۱۷
عالی	۲۰	٥	٥	٥	٥	گذار به تجارب بازنشستگی دانشگاهیان در «آموزش عالی»: فرامردم‌نگاری	Cahill, 2018	۱۸
عالی	۲۰	٥	٤	٥	٥	تأملاتی در مورد بازنشستگی	Pinkas, 2018	۱۹

In Press

ردیف	نویسنده/سال	عنوان مقاله	هدف پژوهش (٤)	روش‌شناسی (٤)	اجرا (٦)	دقت یافته‌ها (٦)	نمره کل (٢٠)	کیفیت
٢٠	Silver & Williams, 2018	بی‌میلی به بازنشستگی: یک مطالعه کیفی در مورد هویت کاری، تعارض بین‌نسلی و بازنشستگی	٤	٥	٥	٥	٢٠	عالی
٢١	Rawson & Phillipson, 2020	»من واقعاً هرگز دانشگاه را ترک نکردم»: تداوم در میان دانشگاهیان مرد	٥	٥	٥	٥	٢٠	عالی
٢٢	Altman, 2020	بی‌بی بومرز در اوج حرفه آکادمیک خود	٥	٥	٥	٤	١٩	عالی
٢٣	Goldsmith, 2021	دانشگاهیان در سن پس از بازنشستگی در دانشگاه انگلیسی ماندند	٥	٥	٥	٥	٢٠	عالی
٢٤	Crow, 2021	در جست‌وجوی الگوهای بازنشستگی موفق تحصیلی	٥	٥	٥	٤	١٩	عالی
٢٥	Cahill, Galvin et al., 2021	تجارب بازنشستگی زنان دانشگاهی: یک مطالعه کیفی، توصیفی	٥	٥	٥	٥	٢٠	عالی

In Press

ردیف	نویسنده/سال	عنوان مقاله	هدف پژوهش (٤)	روش شناسی (٤)	اجرا (٦)	دقت یافته‌ها (٦)	نمره کل (٢٠)	کیفیت
٢٦	Miron, Branscum et al., 2021	تحلیل پدیدارشناختی انتقال هویت اجتماعی در بازنشستگی دانشگاهی	٥	٥	٥	٥	٢٠	عالی
٢٧	Woodford et al., 2022	بازنشستگی از زندگی دانشگاهی	٥	٥	٥	٥	٢٠	عالی
٢٨	Cahill & Galvin, 2023	بازنشسته شدن	٥	٥	٥	٥	٢٠	عالی
٢٩	Asuncion, 2023	دومین باد: درک چگونگی تطبیق دانشگاهیان از فیلیپین با بازنشستگی	٥	٥	٥	٤	١٩	عالی
٣٠	Amani & Luwanga, 2023	چرا دانشگاهیان در برنامه‌ریزی برای بازنشستگی شکست می‌خورند؟	٤	٥	٥	٥	١٩	عالی

In Press

ردیف	نویسنده/سال	عنوان مقاله	هدف پژوهش (٤)	روش شناسی (٤)	اجرا (٦)	دقت یافته‌ها (٦)	نمره کل (٢٠)	کیفیت
٣١	Cohen & David ovich, 2023	استخدام اعضای دانشگاهی پس از بازنشستگی	٤	٥	٥	٥	١٩	عالی
٣٢	Martí n-Gutiér rez, García - González & López-Maldo nado, 2025	فرآیند بازنشستگی اساتید دانشگاه: انگیزه‌ها و چالش‌های آینده	٥	٥	٥	٥	٢٠	عالی
٣٣	Nóbre ga & Helal, 2025	بازنمایی‌های اجتماعی بازنشستگی: مطالعه‌ای با اساتید مؤسسات آموزش عالی دولتی	٥	٥	٥	٥	٢٠	عالی

فرایند کدگذاری و تحلیل

In Press

مرحله استخراج داده‌ها و کدگذاری توسط دو کدگذار مستقل (نویسنده اول و دوم) انجام شد. فرایند کدگذاری در نرم‌افزار MAXQDAانجام شد . برای اندازه‌گیری توافق بین‌کدگذاران، ضریب کاپای کوهن[4]محاسبه شد که مقدار آن **۰٫۸۲** به‌دست آمد . اختلافات در کدگذاری از طریق بحث و گفتگو حل شد. در مرحله نهایی، مفاهیم استخراج‌شده در قالب تم‌های اصلی سازماندهی و به‌صورت مدل مفهومی ارائه شدند.

In Press

[4] Cohen's Kappa

یافته‌ها

پدیده بازنشستگی در ابعاد مختلف زندگی فرد چالش‌هایی ایجاد می‌کند. این ابعاد عبارتند از:

فعالیت‌های روزانه(چه کاری باید انجام دهم؟)، هویت(من کیستم؟)، زمان و ساختار(زمانم را چگونه باید بگذرانم؟)، تعاملات اجتماعی(با چه کسانی در ارتباطم؟) و بعد روانی- اجتماعی(چه احساسی دارم؟)

یک عضو هیات علمی تحت تاثیر ساختارها و عاملیت فردی در مواجهه با این چالش‌ها دست به کنش زده و در تلاش است آن‌ها را مدیریت کند. عاملیت فردی او با توجه به نظریه تداوم، از تجربیات و دانش قبلی‌اش نشات می‌گیرد و به این طریق در تلاش است که در مسیر ساختارهای موجود راهبردهایی بیابد. در نهایت تحت تاثیر ساختارها و عاملیت فردی، تجربه بازنشستگی خلق می‌شود که ویژگی‌های زیر را در خود دارد:

پیوستگی نقش‌های قبل از بازنشستگی با نقش‌های بعد از بازنشستگی

انفصال از شغل یکی از چالش‌های بازنشستگی است. کناره‌گیری بازنشستگان از نقش‌ها و وظایف پیشین و عدم جایگزینی وظایف و نقش‌های جدید باعث عدم سازگاری فرد بازنشسته با شرایط جدید زندگی و نوعی بی‌نظمی می‌شود و در صورتی که نقش‌های جدید، جایگزین نقش‌های قدیمی نشود، این بی‌نظمی دائمی خواهد شد و فرد نه تنها با موقعیت جدید زندگی، بلکه با خودش نیز ناسازگار و بیگانه خواهد شد(گرگی و گودرزی، ۱٤۰۰). ادامه فعالیت فراتر از سن قانونی در میان متخصصان با تحصیلات عالی مانند دانشگاهیان بسیار رایج است(کرو، ۲۰۲۱).[5]

ادامه فعالیت در اعضای آکادمیک نیز مانند دیگر گروه‌های شغلی دلایل متفاوتی دارد و انگیزه‌هایشان یکسان نیست(جورج و مگیرو، ۲۰۲۱).[6]گاهی افراد علاقمندند پس از بازنشستگی همان روند رابطه با دانشگاه و همکاران را ادامه دهند و این کار را با انتخاب و نگهداشت بخش‌هایی از کار دانشگاهی که به آن علاقه دارند می‌کنند(کاهیل و همکاران، ۲۰۱۹).[7]گاهی ادامه فعالیت را تا زمانی که از نظر مالی شرایط ایده‌آل باشد ادامه می‌دهند(مرتضوی و دولتی، ۲۰۱۱). علاقه دانشگاهیان به کار تحقیقاتی انگیزه دیگری برای ادامه فعالیت است. بنز اشاره می‌کند که آنچه من بیشتر از هرچیزی دوست دارم این است که کارهای تحقیقاتی خودم را ادامه دهم(رو، ۱۹٦۷).[8]همچنین نوشتن و سخنرانی کردن(الیس و همکاران، ۲۰۱۷)[9]از کارهای مورد علاقه است. انگیزه دیگری که برای ادامه فعالیت بیان شده دیده شدن دانشگاهی است که منوط به ادامه فعالیت در دانشگاه است(رو، ۱۹٦۷). حفظ هویت دانشگاهی با گرفتن شغل‌های دانشگاهی امکان پذیر است. گاهی افراد تمایل دارند که به همان کارهای قبل از بازنشستگی بپردازند. من به دفتر می‌آیم و همان کارهایی را انجام می‌دهم که قبل از بازنشستگی انجام می‌دادم. با این تفکر که اگر کسی به آنها نیاز داشته باشد من

[5] Crow
[6] George and Maguire
[7] Cahill
[8] Rowe
[9] Ellis

خوشحال می‌شوم(میرن،۲۰۲۲).[10]اتمام پروژه‌های قبلی(کاهیل . همکاران، ۲۰۲۱) نیز یکی از انگیزه‌های بیان شده است. افراد همچنین برای لذت، تعهد و رضایت کار قبلی‌شان را انجام می‌دهند(همان)همچنین حفظ منزلت اجتماعی- اقتصادی از انگیزه‌های ادامه فعالیت در دانشگاه است.

پژوهش ها نشان داده‌اند افراد در ادامه فعالیت سه نوع استراتژی را در پیش گرفته‌اند: دانشمندان مستمر که به فعالیت‌های تحقیقاتی خود ادامه می‌دهند. دست شستن از کار که بطور کلی کار دانشگاهی را کنار می‌گذارند و فرصت طلبان که مهارت‌های دانشگاهی خود را در زمینه‌های جدید به‌کار میگیرند(کرو،۲۰۲۱).

در بریتانیا اکثر افراد دانشگاهی ترجیح می‌دهند بعد از بازنشستگی در شغل‌های پاره وقت باقی بمانند. این موضوع به دلیل سال‌ها تلاش و تعهد برای ساختن حرفه دانشگاهی خود و ادامه فعالیت‌های علمی به‌خصوص در برنامه‌های تحقیقاتی است (اینو، ۲۰۱۷)[11] عواملی سبب ادامه فعالیت افراد پس از بازنشستگی می‌شود، عواملی مانند پارتنرهای حمایت‌کننده، سلامت جسمانی و روانی خوب، کارکردن در سازمانی که بطور مثبت از ادامه فعالیت استقبال می‌کند. گفته می‌شود که افراد پیر مهارت و تجربه، تنوع و اعتبار را به محل کار اضافه می‌کنند(جورج، ۲۰۲۱).

بازنشستگی مرحله‌ای جایگزین بازنشستگی اجباری

مجبورکردن افراد به بازنشستگی در یک سن خاص از فرضیه‌های ناشی از تبعیض سنی نشات می‌گیرد (جورج و مگیرو، ۲۰۲۱)، با حذف بازنشستگی اجباری اساتید دانشگاه ترجیح می‌دهند بیشتر از سن ٦٥ سال کارکنند، اما عده کمی هم از فرصت انتخاب بازنشستگی استفاده می‌کنند (پینکاس، ۲۰۱۸).[12]

در مورد زمان بازنشستگی، عواملی مانند نوع شغل، تغییر منزلت و هویت و عواملی مانند سلامتی، روابط و منابع در دسترس تأثیر گذارند (همان). به عنوان مثال افرادی که سابقه بیشتری داشتند یا اینکه امکان ادامه مسیر تحقیقاتی خود را داشتند از بازنشستگی اجباری بیشتر ابراز نارضایتی می‌کردند، اما آنهایی که کار تحقیقاتی کمتری انجام می‌دادند از تأثیر خستگی و استرس برسلامتی‌شان نگران بودند . در مورد زمان بازنشستگی اساتید دانشگاه سن و تجربه بسیار حائز اهمیت است (کاهیل و همکاران، ۲۰۲۱). همچنین زنان با درآمدبالا و کسانی که ازدواج نکرده‌اند بیشتر به دنبال ادامه فعالیت هستند تا مردان.(کرو، ۲۰۲۱).

بازنشستگی تدریجی و مرحله‌ای الگوی بازنشستگی جدیدی است. بازنشستگی مرحله‌ای از نظر مالی نیز روش مناسبی است (پینکاس، ۲۰۱۸). در واقع مدل‌های خلاقانه بازنشستگی بر اصلاح رژیم اشتغال تمرکز می‌کنند .این موضوع در راستای نظریه مبادله است و به افراد این امکان را می دهد که به تدریج از منابع قبلی جدا شوند و منابع جدیدی جایگزین سازند.

برساخت مجدد زمان

---

[10] Miron

[11] . Inoue

[12] . Pincus

رهایی از قیود ناشی از بازنشستگی یکباره خود را در زمان روزانه نشان می‌دهد. حال سوال اینست که این افراد با این زمان بدون ساختار چه می‌کنند؟

ادامه فعالیت های مربوط به تخصص شان: من به دفتر می آیم و همان کارهایی را انجام می‌دهم که همیشه انجام می دادم (میرن و همکاران، ۲۰۲۲).

ادامه کارهای تحقیقاتی: بنز به این نتیجه رسیده است که آنچه که بیشتر از هرچیز دوست دارم این است که کارهای تحقیقاتی خود را ادامه دهم (رو، ۱۹۷٦).

اختصاص اوقات بیشتر به فعالیت‌های علمی(کراشهولدز و همکاران، ۲۰۰۵)[۱۳]

نصف افرادی که با آنها صحبت می کردیم در کارهای داوطلبانه شرکت می‌کردند (کرو، ۲۰۲۱|).

آزادی از ساختارکاری و بازنشستگی به معنای آزادی(کرو، ۲۰۲۱) لذت بردن از آزادی(الیس و همکاران، ۲۰۱۷) نظریه رهایی از قیود را تایید می کند که طبق این نظریه افراد با رسیدن به سن پیری به تدریج از نقش‌های اجتماعی‌شان کناره‌گیری می‌کنند. در این رابطه پژوهش‌ها نشان داده‌اند که دنبال کردن فراغت(کرو، ۲۰۲۱) این که بفهمی در واقع دوست داری با زمان خودت چه کارهایی انجام بدی، شرکت در فعالیت‌های جدید و زمان گذاشتن برای فعالیت های قدیمی مانند گذران وقت با خانواده(میرن، ۲۰۲۱) آموختن چیزهای جدید(مرتضوی و همکاران، ۲۰۱۱) احساساتی هستند که بازنشستگان پس از تجربه آزادی زمان در بازنشستگی تجربه کرده‌اند. در این رابطه اساتید علوم انسانی در مقایسه با سایر رشته‌ها به این گویه که (از اینکه آزادم وقتم را خودم برنامه‌ریزی کنم خشنودم) نگرش مثبت‌تری داشته‌اند.

همچنین برنامه‌ریزی برای سفر(پینکاس، ۲۰۱۸) اهداف جدید و اولویت‌بندی مجدد اهداف(کاهیل، ۲۰۱۹) خواندن کتاب‌های در اولویت(پینکاس، ۲۰۱۸) اتمام پروژه‌های قبلی(کاهیل، ۲۰۲۱) ایجاد اهدافی برای دستیابی به ساختاری را ایجاد می‌کند که به روز فرد معنا می‌دهد (میرن، ۲۰۲۲).

دنت فاکس[٤]معتقد است که اتفاقاتی مانند بیماری همسر برنامه شما را در زمان بازنشستگی می‌سازند.(کراشهولدز و همکاران، ۲۰۰۵) همچنین مراقبت از نوه‌ها و رابطه با والدین خصوصا در مورد زنان(کاهیل، ۲۰۱۹) در این دوران رایج است.

تجربیات روانی ناخوشایند

تحلیل مطالعات نشان می‌دهد که بازنشستگی نه‌تنها یک گذار نقشی، بلکه یکی از تنش‌زاترین رویدادهای زندگی دانشگاهیان محسوب می‌شود. این پدیده در رتبه نهم یا دهم فهرست ناراحت‌کننده‌ترین وقایع زندگی قرار دارد (آسیونس، ۲۰۲۱) و حدود ۱۵ درصد از دانشگاهیان نسبت به آن نگرش منفی دارند و ۱۹ درصد آرزو می‌کنند که بازنشستگی دیرتر اتفاق بیفتد (رو، ۱۹۷٦). این

---

[1] Grossholtz & Politics [3]
[1] Danet Fowlkes [4]

آمار، بیانگر آن است که بازنشستگی برای دانشگاهیان، برخلاف تصور عام که آن را آرامش پس از سال‌ها تلاش می‌داند، می‌تواند تجربه‌ای ناخوشایند باشد.

از منظر نظریه مبادله، این تجربیات ناخوشایند ریشه در محدودیت دسترسی به منابع پیشین دارد. بازنشستگی، اعضای هیات علمی را از منابع ملموس (درآمد، امکانات دانشگاهی) و منابع نمادین (جایگاه اجتماعی، احترام همکاران، احساس مفیدبودن) محروم می‌کند. این محرومیت، به‌ویژه زمانی تشدید می‌شود که منابع جایگزین در دسترس نباشند. یافته‌ها نشان می‌دهد که این احساس ناخوشایند معمولاً با سه مؤلفه همراه است :عدم ارتباط با دوستان، ناامنی اقتصادی ، و کاهش توانایی‌های ذهنی (رو، ۱۹۷٦). این سه مؤلفه را می‌توان به‌ترتیب بیانگر ازدست‌رفتن سرمایه اجتماعی، سرمایه اقتصادی، و سرمایه شناختی دانست.

. اعضای هیات علمی بطورکلی این گذار را به‌یک‌سان تجربه نمی‌کنند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که افرادی با آمیختگی شغلی بالاتر – یعنی کسانی که مدت زمان بیشتری کار کرده‌اند، زمان و انرژی بیشتری صرف دستیابی به جایگاه‌های بالای دانشگاهی (مانند کرسی استادی) کرده‌اند، و هویت حرفه‌ای آنان عمیق‌تر با نهاد دانشگاه گره خورده است – رضایت کمتری در بازنشستگی دارند (کرو، ۲۰۲۱؛ کاهیل، ۲۰۱۹). این یافته، بیانگر آن است که هرچه سرمایه‌گذاری فرد در نقش حرفه‌ای بیشتر باشد، هزینه روانی جدایی از آن نقش نیز بیشتر خواهد بود. در واقع، بازنشستگی برای این گروه، نه یک پایان طبیعی، بلکه یک محرومیت تلقی می‌شود.

این احساس زمانی تشدید می‌شود که دانشگاهیان احساس کنند جانشینی شایسته برای آنها پیدا نشده است. بسیاری از اعضای هیات علمی تا زمانی که نامزدی مناسب برای جایگزینی نیابند، از بازنشستگی خودداری می‌کنند (کاهیل، ۲۰۱۹). این رفتار را می‌توان از منظر نظریه تداوم تفسیر کرد: تلاش برای حفظ پیوند با نهاد از طریق اطمینان از تداوم کیفی آن، حتی پس از خروج خود فرد.

از طرف دیگر، رویکرد کنش متقابل نمادین نشان می‌دهد که شدت این تجربیات ناخوشایند، امری کاملاً عینی و اجتناب‌ناپذیر نیست، بلکه به‌شدت تحت تأثیر معانی ذهنی است که فرد به بازنشستگی نسبت می‌دهد. اگر بازنشستگی به‌عنوان «پایان» یا «توقف» تفسیر شود، تجربه‌ای ترسناک و افسرده‌کننده خواهد بود. اما اگر به‌عنوان «آغاز»، «آزادی» یا «فرصت» معنا شود، می‌تواند به تجربه‌ای مثبت تبدیل گردد (پینکاس، ۲۰۱۸).

یافته‌های ترکیبی نشان می‌دهد که دانشگاهیان برای تغییر این معانی ذهنی، از راهکارهای زیر استفاده می‌کنند. این راهبردها شامل موارد زیر است:

- برنامه ریزی مجدد زمان :پرکردن زمان با فعالیت‌های معنادار جدید مانند سفر، کتاب خواندن، کار داوطلبانه، و برنامه‌ریزی برای سلامتی
- تغییر روابط :تغییر کانون توجه از روابط حرفه‌ای به روابط خانوادگی و دوستانه
- بازتعریف هویت :پذیرفتن هویت‌های جدید غیردانشگاهی در کنار حفظ جنبه‌هایی از هویت قبلی (پینکاس، ۲۰۱۸؛ میرن، ۲۰۲۲)

در این میان، نهادهای حمایتی مانند انجمن‌های کارکنان بازنشسته می‌توانند نقش تسکین‌دهنده داشته باشند و احساسات نامرئی‌شدن، جایگزین‌شدن، و مازادبرنیازبودن را کاهش دهند (کرو، ۲۰۲۱). با این حال، یافته‌ها نشان می‌دهد که این نهادها به‌تنهایی کافی نیستند و تأثیر آن‌ها زمانی بیشتر می‌شود که با عاملیت فردی همراه شوند.

همچنین، تقارن بازنشستگی و سالمندی (کاهیل، ۲۰۱۹) و رویدادهای غیرمنتظره مانند بیماری خود یا همسر (کراشهولدز و همکاران، ۲۰۰۵)، از پیچیدگی‌های این دوران است. این رویدادها، بازنشستگی را از یک انتخاب برنامه‌ریزی‌شده به یک واکنش اجباری تبدیل می‌کنند و احساسات ناخوشایند را تشدید می‌نمایند.

دستاورد مفهومی جدید این پژوهش در حوزه تجربیات روانی ناخوشایند، ارائه الگوی دوگانگی‌های روانی بازنشستگی است. این الگو نشان می‌دهد که تجربه روانی بازنشستگی، یک طیف دوقطبی است که در آن، قطب منفی (سوگواری، نامرئی‌شدن، سردرگمی) و قطب مثبت (آزادی، بازتعریف، تداوم) هم‌زمان حضور دارند و جهت‌گیری نهایی این تجربه، حاصل تعامل میان سه عامل است:

۱. شدت آمیختگی شغلی پیشین (که قطب منفی را تقویت می‌کند)

۲. کیفیت عاملیت فردی (که قطب مثبت را تقویت می‌کند)

۳. حمایت نهادی و اجتماعی (که می‌تواند به‌عنوان تعدیل‌کننده عمل کند)

این الگو، برخلاف نگاه‌های خطی و یک‌سویه به بازنشستگی، آن را به‌عنوان عرصه‌ای از کشمکش معنا معرفی می‌کند که در آن، عاملیت فردی می‌تواند ساختار را به چالش بکشد و تجربه روانی را به‌سمت قطب مثبت سوق دهد. این یافته، پیامدهای روشنی برای برنامه‌های آمادگی روانی قبل از بازنشستگی و مشاوره هویتی برای دانشگاهیان دارد.

تغییر نظام تعاملات

مطالعات نشان داده که رابطه با دانشجویان، خانواده، همکاران و دانشگاه در بازنشستگی تغییر می‌کند(کاهیل، ۲۰۱۹)[1]. رابطه با دانشجویان (غیر از دانشجویان دکتری)از دست میرود(کرو، ۲۰۲۱) تمرکز از روابط حرفه‌ای به روابط خانوادگی انتقال می یابد. افرادی که به طور کامل از دانشگاه خارج می‌شوند، از نوه‌ها و خانواده مراقبت می‌کنند. این تغییر در مورد زنان محسوس‌تر است زیرا رابطه با والدین و نگهداری از آنان نیز اضافه می‌شود(کاهیل، ۲۰۱۹). با تغییر روابط قدیمی، نیاز به رابطه با همکاران و دانشجویان در این افراد ادامه دارد(۱۵:۶۳) در حالی‌که آنها به دنبال ایجاد روابط جدید هستند. روابط خانوادگی و روابط قدیمی خود را حفظ می‌کنند و ادامه می‌دهند(میرن، ۲۰۲۲).

در پژوهشی که بر روی اعضای دانشگاه در فیلیپین انجام شده نشان داده شد برخی منابع تأثیر قابل توجهی بر بازنشستگی داشتند مانند منابع مالی ، روابط بهداشت زناشویی و شبکه‌های اجتماعی. علی‌رغم تأثیر زیادی که منابع مالی بر احساس رضایت از

[1] Cahill 5

In Press

بازنشستگی تأثیر دارد، منابع اجتماعی که غالبا تحت عنوان حمایت اجتماعی شناخته می‌شوند باعث ارتقای عملکرد روان‌شناختی و رضایت‌مندی بیشتر بازنشستگان می‌شود.

بحران هویت

تحلیل ترکیبی مطالعات نشان می‌دهد که بحران هویت در بازنشستگی اعضای هیات علمی، فرآیندی چندلایه و غیریکنواخت است که می‌توان آن را در قالب دوگانگی هویتی تبیین کرد. از یک سو، هویت دانشگاهی چنان با هستی فرد گره خورده است که بازنشستگی به‌عنوان «پایان خود» تفسیر می‌شود (پینکاس، ۲۰۱۸؛ امانی و فاسی، ۲۰۲۳). از سوی دیگر، این گسست، همیشه و برای همه ابعاد هویت رخ نمی‌دهد. یافته‌ها نشان می‌دهد که دانشگاهیان ممکن است از نهاد دانشگاه (به‌عنوان کارفرما) جدا شوند، اما از هویت دانشمند یا محقق جدا نشوند (امانی و فاسی، ۲۰۲۳). این تمایز ظریف اما بنیادین، بیانگر آن است که بازنشستگی بیشتر یک جدایی سازمانی است تا یک جدایی معرفتی.

در مواجهه با این بحران، دانشگاهیان سه راهبرد اصلی اتخاذ می‌کنند :تغییر هویت (یافتن هویتی جدید در حوزه‌های غیردانشگاهی)، ادامه هویت (حفظ فعالیت‌های علمی در قالب تحقیقات مستقل یا همکاری با دانشگاه)، و حفظ هویت (نگهداشت ظواهر هویت دانشگاهی مانند دفتر کار یا عضویت در انجمن‌های علمی) (میرن، ۲۰۲۲). آنچه این سه راهبرد را به‌هم پیوند می‌دهد، تلاش برای تداوم معنابخشی به زندگی از طریق حفظ پیوند با سرمایه‌های نمادین پیشین است که با نظریه تداوم قابل تبیین است.

دستاورد مفهومی جدید این پژوهش در حوزه هویت، ارائه الگوی هویت چندسطحی است: بازنشستگی دانشگاهیان را نباید به‌عنوان یک «ازدست‌دادن کامل هویت» تلقی کرد، بلکه باید آن را «واگذاری تدریجی سطوح مختلف هویت (نهادی، حرفه‌ای، معرفتی)» در نظر گرفت که هر سطح، سرعت و شیوه متفاوتی برای واگذاری یا تداوم دارد. این الگو می‌تواند مبنایی برای مشاوره هویتی به دانشگاهیان در آستانه بازنشستگی قرار گیرد.

برنامه‌ریزی قبل از بازنشستگی

تحلیل مطالعات نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی بازنشستگی در میان دانشگاهیان، پدیده‌ای است با سه ویژگی کلیدی که در مجموع، الگویی از کنشگری تأخیری را ترسیم می‌کند:

نخست، زمان‌بندی برنامه‌ریزی الگویی ناهمگون دارد. در حالی که برخی دانشگاهیان (مانند ٢٤ درصد نمونه مالزی) بر لزوم برنامه‌ریزی ۱۰ تا ۲۰ سال پیش از بازنشستگی تأکید دارند (لایلای و لائو، ۲۰۰۹)، اکثریت آن‌ها تا سال‌های پایانی عمر حرفه‌ای خود این مهم را به تأخیر می‌اندازند (دورفمن، ۱۹۹۲؛ کاهیل، ۲۰۱۹).

دوم، محتوای برنامه‌ریزی عمدتاً بر بعد مالی متمرکز است (فلینبام، ١٩٧٤؛ امانی و فاسی، ۲۰۲۳) و ابعاد دیگر مانند سلامتی، روابط اجتماعی، و آمادگی عاطفی در حاشیه قرار می‌گیرند (پینکاس، ۲۰۱۸). این غلبه نگاه اقتصادی، بیانگر آن است که دانشگاهیان

In Press

بازنشستگی را عمدتاً یک «مسئله تأمین معاش» می‌بینند تا یک «گذار هویتی و روانی»، در حالی که یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد چالش‌های غیرمالی (هویت، زمان، تعاملات) دست‌کم به همان اندازه اهمیت دارند.

سوم، برنامه‌ریزی به‌عنوان عاملی تمایزدهنده عمل می‌کند؛ دانشگاهیانی که برای بازنشستگی برنامه‌ریزی می‌کنند، به‌طور معناداری بیشتر به ادامه فعالیت حرفه‌ای خود پس از بازنشستگی تمایل دارند (فلینبام، ۱۹۷٤). این یافته را می‌توان از منظر نظریه تداوم تفسیر کرد: برنامه‌ریزی، بیانگر عاملیت فردی و تلاش برای حفظ پیوستگی هویت حرفه‌ای در مواجهه با گسست ساختاری بازنشستگی است.

با این حال، موانع برنامه‌ریزی نیز پیچیده اند. امانی و فاسی (۲۰۲۳) شش مانع اصلی را شناسایی کرده‌اند که در دو سطح ساختاری (سیاست‌های بازنشستگی، اصلاحات قانونی، محدودیت‌های مالی ناشی از تعهدات خانوادگی) و فردی (دانش محدود از برنامه‌ریزی، فقدان مهارت سرمایه‌گذاری، نگرش نسبت به بازنشستگی) قابل دسته‌بندی هستند. این یافته نشان می‌دهد که عدم برنامه‌ریزی را نمی‌توان صرفاً به‌عنوان نقص فردی تلقی کرد، بلکه حاصل تعامل منفی ساختار و عاملیت است.

رویکرد دانشگاهیان در برنامه ریزی کنشگری تأخیری است: دانشگاهیان با وجود آگاهی از ضرورت برنامه‌ریزی، به‌دلیل غوطه‌وری در هویت حرفه‌ای و اولویت‌دهی به نقش‌های شغلی، این کار را به سال‌های پایانی عمر کاری موکول می‌کنند و حتی در آن هنگام نیز عمدتاً بر بعد مالی متمرکز می‌مانند. این الگو، ضرورت برنامه‌ریزی چندبعدی و زودهنگام را برای سیاست‌گذاران و مشاوران بازنشستگی آشکار می‌سازد.

بررسی کیفیت نتایج

۱. اعتبار پایگاه‌های بررسی‌شده و مجلات از طریق پایگاه اسنادی[1](WOS) بررسی شده است.

۲. برای تأیید و اعتبارسنجی مقوله‌ها، مقوله‌های اصلی به‌دست‌آمده در اختیار چند استاد دانشگاه بازنشسته قرار گرفته است.

۳. . ارائه توضیح غنی در مورد مقوله‌ها با استفاده از اسناد بدست آمده از متون مورد استفاده بر اعتبار نتایج افزوده است.

بحث و نتیجه گیری

بازنشستگی دانشگاهیان به عنوان یک گذار ساختاری تحت تاثیر عوامل فردی و اجتماعی مختلفی است و چالش‌هایی را برای این افراد به همراه دارد. این گذار در تقاطع ساختارهای اجتماعی و عوامل فردی اتفاق می‌افتد که سبب می‌شود دانشگاهیان برای مدیریت آن به شکل ویژه‌ای اقدام کنند. از طرفی نظام بازنشستگی جوامع، نقش دانشگاه‌ها در جامعه، شرایط اقتصادی جامعه و از طرف دیگر سبک زندگی دانشگاهی، سرمایه‌های فرهنگی- اجتماعی افراد و تداوم تاثیرات حرفه‌ای ویژگی‌های این گذار را برای دانشگاهیان شکل می‌دهد.

[1] Web of Scince 6

In Press

تحلیل پژوهش‌ها نشان داد تغییر رویکردهای ساختاری جامعه مانند تغییر بازنشستگی اجباری به بازنشستگی مرحله‌ای در تغییر تجربه بازنشستگی تاثیرگذار است. با این حال، موضوع مورد بحث این است که با توجه به بستر اجتماعی فرهنگی جامعه ایران این موضوع تا چه حد قابل انجام است. شواهد نشان می‌دهد که سیاست‌های بازنشستگی در ایران عموما براساس بازنشستگی زودهنگام است، این در حالی است که کسری بودجه صندوق‌های بازنشستگی به ٤ درصد تولید ناخالص داخلی رسیده است.(حاجی محمدیان، ۲۰۲۱) در بسیاری از کشورها استفاده از بازنشستگی مرحله‌ای روشی برای کاهش فشار بر صندوق های بازنشستگی و همچنین ارائه فرصت به افراد برای تطبیق با شرایط بازنشستگی است. با این حال در ایران، بازنشستگی زودهنگام توسط کارگران، کارفرمایان، و دولت حمایت می‌شود. بنابراین موانع جدی بر سر راه این تغییر نوع بازنشستگی است.

یافته‌های پژوهش حاضر در بسیاری از ابعاد با مطالعه کاهیل و همکاران (۲۰۱۹) هم‌پوشانی دارد که نشان‌دهنده اعتبار یافته‌ها و قرارگیری آن در بستر دانش موجود است:

- چالش‌های چندبعدی بازنشستگی :هر دو پژوهش بر ابعاد چالش‌ها یعنی فعالیت‌های روزانه، هویت، زمان و ساختار، تعاملات اجتماعی، و بعد روانی–اجتماعی به‌عنوان حوزه‌های اصلی دگرگونی در گذار به بازنشستگی تأکید دارند. این هم‌پوشانی نشان می‌دهد که تجربه بازنشستگی برای دانشگاهیان، فارغ از بافت فرهنگی، با مجموعه مشترکی از چالش‌ها همراه است.

- تداوم نقش‌ها و هویت دانشگاهی :هر دو پژوهش بر نظریه تداوم به‌عنوان چارچوبی کلیدی برای فهم تلاش دانشگاهیان در حفظ پیوند با نقش‌های پیشین تأکید دارند. همان‌گونه که کاهیل و همکاران (۲۰۱۹) به نگهداشت بخش‌هایی از کار دانشگاهی اشاره کرده‌اند، در یافته‌های پژوهش حاضر نیز مفاهیمی چون «ادامه فعالیت تحقیقاتی»، «حفظ هویت دانشگاهی با اخذ نقش‌های دانشگاهی» و «پیوستگی نقش‌های قبل و بعد از بازنشستگی» به‌وضوح مشاهده می‌شود.

- تجربیات روانی ناخوشایند مشترک :هر دو پژوهش به احساسات نامرئی‌شدن، جایگزین‌شدن، خارج‌ازبازی‌بودن، و فرآیند سوگواری برای هویت ازدست‌رفته اشاره دارند.

- اهمیت برنامه‌ریزی :هر دو پژوهش بر ضرورت برنامه‌ریزی برای بازنشستگی تأکید دارند و به این نکته اشاره می‌کنند که بسیاری از دانشگاهیان برای این گذار حیاتی برنامه‌ریزی کافی ندارند.

با وجود اشتراک‌های فراوان، پژوهش حاضر با پوشش شکاف‌های مطالعه کاهیل و همکاران (۲۰۱۹)، سهم علمی جدیدی به ادبیات این حوزه اضافه می‌کند که در سه محور زیر قابل‌خلاصه‌سازی است:

الف) ارائه مدل مفهومی تعاملی و جامع‌تر (نوآوری نظری)

مهم‌ترین تفاوت پژوهش حاضر با مطالعه کاهیل، در ساختاردهی نظام‌مند به فرآیند بازنشستگی است. در حالی که کاهیل و همکاران عمدتاً به توصیف تجارب و چالش‌ها پرداخته‌اند، پژوهش حاضر با ارائه مدلی که تعامل بین «ساختارها»، «عاملیت فردی» و «تجربه

بازنشستگی » را نشان می‌دهد، به تبیین «چگونگی» شکل‌گیری این تجربه می‌پردازد. بر اساس این مدل، دانشگاهیان تحت تأثیر ساختارهای اجتماعی (نظام بازنشستگی، شرایط اقتصادی، نقش دانشگاه در جامعه) و عاملیت فردی نشأت‌گرفته از تجربیات پیشین (نظریه تداوم)، دست به کنش‌هایی می‌زنند که در نهایت به خلق تجربه‌ای با سه ویژگی پیوستگی نقش‌ها، تداوم هویت، و برساخت مجدد زمان، نظام تعاملات جدید و احساسات نا خوشایند منجر می‌شود. این مدل، دیدگاهی پویا و فرآیندی ارائه می‌دهد که فراتر از توصیف صرف چالش‌هاست.

ب) پوشش مقالات جدیدتر و به‌روزتر (نوآوری زمانی)

مطالعه کاهیل در سال ۲۰۱۹ منتشر شده است، در حالی که پژوهش حاضر با استناد به منابعی از سال‌های ۲۰۲۱، ۲۰۲۲ و ۲۰۲۳ (مانند کرو، ۲۰۲۱؛ میرن، ۲۰۲۲؛ جورج و مگیرو، ۲۰۲۱؛ امانی و فاسی، ۲۰۲۳) تصویر به‌روزتری از موضوع ارائه می‌دهد.

ج) تمرکز ویژه بر راهبردهای مدیریت چالش‌ها (نوآوری کاربردی)

اگرچه کاهیل و همکاران به برخی راهکارها اشاره دارند، پژوهش حاضر با جمع‌بندی و دسته‌بندی سیستماتیک راهبردها، بینش عملی‌تری ارائه می‌دهد:

۱ .راهبردهای هویتی :دسته‌بندی سه‌گانه «تغییر هویت، ادامه هویت، حفظ هویت» (میرن، ۲۰۲۲) چارچوبی روشن برای مدیریت بحران هویت ارائه می‌دهد.

۲ .راهبردهای زمانی :نشان می‌دهد که چگونه افراد از «آزادی زمان» برای فعالیت‌های جدید (سفر، کتاب خواندن، کار داوطلبانه) یا احیای فعالیت‌های قدیمی (زمان با خانواده، مراقبت از نوه‌ها) استفاده می‌کنند.

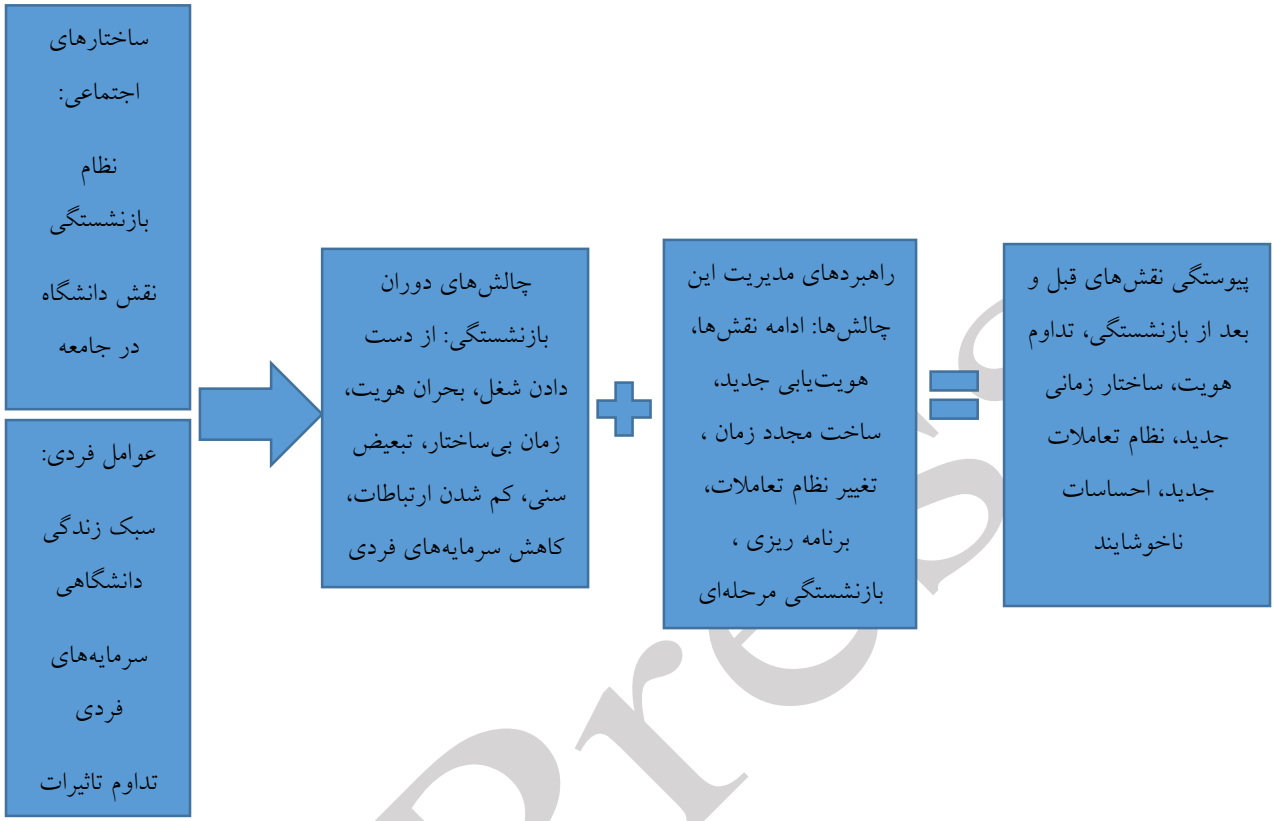
۳ .راهبردهای برنامه‌ریزی :به‌طور مفصل به ابعاد مختلف برنامه‌ریزی (مالی، روابط جدید، سلامتی، عاطفی) و نیز موانع ساختاری و فردی آن پرداخته است که می‌تواند راهگشای عملی برای سیاست‌گذاران و مشاوران بازنشستگی باشد.

همچنین پیشنهادات پژوهشی زیر در جهت افزایش بدنه دانشی موجود ارائه می‌گردد:

۱.پژوهش‌های بومی کیفی :انجام پژوهش‌های پدیدارشناختی یا نظریه‌زمینه‌ای برای کشف تجربه زیسته اساتید بازنشسته دانشگاه‌های ایران، با هدف شناسایی چالش‌ها و راهبردهای مختص به بافت فرهنگی و ساختاری ایران.

۲ .ارزیابی امکان‌سنجی بازنشستگی مرحله‌ای :با توجه به اینکه نظام بازنشستگی ایران مبتنی بر بازنشستگی زودهنگام است، انجام یک پژوهش دلفی یا مطالعه موردی در یکی از دانشگاه‌های بزرگ ایران برای سنجش امکان‌پذیری پیاده‌سازی الگوی بازنشستگی مرحله‌ای (به‌ویژه برای اعضای هیأت علمی با سابقه تحقیقاتی بالا) ضروری به نظر می‌رسد.

۳ .تحلیل سیاستی تطبیقی :مقایسه تطبیقی سیاست‌های بازنشستگی دانشگاهیان در ایران با کشورهای موفق در اجرای بازنشستگی مرحله‌ای (مانند آلمان، هلند، یا کانادا) با هدف استخراج درس‌آموخته‌هایی برای اصلاح نظام بازنشستگی ایران.



شکل شماره ۱. مدل مفهومی چالش‌ها و راهبردهای یک عضو هیات علمی بازنشسته

مشارکت نویسندگان: این مقاله با مشارکت همه نویسندگان تدوین شده است.

تعارض منافع: در تدوین این مقاله تعارض منافعی وجود ندارد.

In Press

منابع

Jafari, A., & Amiri, M. (2019). Meta-Synthesis as a Method for Synthesizing Qualitative Researches. ***Methodology of Social Sciences and Humanities***, 25(99), 73-87. [DOI:10.30471/mssh.2019.1629]

Amani, J., & Fussy, D. S. (2023). Retirement planning mistakes undermining the post-retirement adjustment and well-being. ***Educational Gerontology***, *49*(2), 158-173. [DOI:10.1080/03601277.2022.2096306]

Amini, S. J., & Mohammedans, M. (2025). Resilience during retirement: Presenting a multi-level pattern. ***Social Welfare Quarterly***, 25(96), 213-224. [DOI:10.32598/refahj.25.96.4567.1]

Asiones, N. (2023). On Second Wind: Understanding how academics from the philippines adjust to retirement. ***Scientia-The International Journal on the Liberal Arts***, *12*(1), 44-61. [Link]

Atchley, R. C. (1982). Retirement as a social institution. ***Annual Review of Sociology***, *8*, 263-287. [Link]

Benz, M. (1958). A study of faculty and administrative staff who have retired from New York University 1945-1956. ***The Journal of Educational Sociology***, *31*(8), 282-293. [DOI:10.2307/2264430]

Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley. [Link]

Cahill, M., Galvin, R., & Pettigrew, J. (2023). Becoming an academic retiree: A longitudinal study of women academics' transition to retirement experiences from a university in the Republic of Ireland. ***Journal of Occupational Science***, *30*(3), 438-452. [DOI: 10.1080/14427591.2022.2046139]

Cahill, M., Galvin, R., & Pettigrew, J. (2021). The retirement experiences of women academics: A qualitative, descriptive study. ***Educational Gerontology***, *47*(7), 297-311. [DOI:10.1080/03601277.2021.1929266]

Cahill, M., Pettigrew, J., Robinson, K., & Galvin, R. (2019). The transition to retirement experiences of academics in "higher education": A meta-ethnography. ***The Gerontologist***, *59*(3), e177-e195. [DOI:10.1093/geront/gnx206]

Cohen, E., & Davidovitch, N. Employment of academic faculty after reaching retirement age: An asset or a burden? – Ariel University as a case study. ***Studies in Higher Education***, *49*(11), 2195-2207. [DOI:10.1080/03075079.2023.2293931]

Chrastina, J. (2018). Meta-Synthesis of Qualitative Studies: Background, Methodology and Applications. NORDSCI.

Crow, G. (2021). In search of role models of successful academic retirement. ***Contemporary Social Science***, *16*(5), 604-617. [Link]

Danson, M., & Gilmore, K. (2012). Employability and flexible retirement: Variations in academia in an age of austerity. ***Geoforum***, *43*(6), 1323-1332. [DOI:10.1016/j.geoforum.2012.06.005]

Davies, E., & Jenkins, A. (2013). The work-to-retirement transition of academic staff: Attitudes and experiences. ***Employee Relations***, *35*(3), 322-338. [DOI:10.1108/01425451311320503]

Dorfman, L. T. (1980). Emeritus professors: Correlates of professional activity in retirement. ***Research in Higher Education***, *12*(4), 301-316. [Link]

In Press

Dorfman, L. T. (1989). British and American Academics in retirement. ***Educational Gerontology***, *15*(1), 25-40. [DOI: 10.1080/0380127890150103]

Dorfman, L. T. (1992). Academics and the transition to retirement. ***Educational Gerontology: An International Quarterly***, *18(*4), 343-363. [DOI:10.1080/0360127920180404]

Ejechi, E. O. (2012). The quality of life of retired reengaged academics in Nigeria. ***Educational Gerontology***, *38*(5), 328-337. [DOI: 10.1080/03601277.2010.544601]

Ellis, C., Allen, M., Bochner, A. P., Gergen, K. J., Gergen, M. M., Pelias, R. J., & Richardson, L. (2017). Living the post-university life: Academics talk about retirement. ***Qualitative Inquiry***, *23*(8), 575-588. [DOI:10.1177/107780041771]

Fillenbaum, G. G., & Maddox, G. L. (1974). Work after retirement: An investigation into some psychologically relevant variables. ***The Gerontologist***, *14*(5_Part_1), 418-424. [DOI:10.1093/geront/14.5_Part_1.418]

George, R., & Maguire, M. (2021). Academics 'staying on'post retirement age in English university departments of education: Opportunities, threats and employment policies. ***British Journal of Educational Studies***, *69*(4), 453-470. [DOI: 10.1080/00071005.2020.1814951]

Gorgi, A., & Goodarzi, S. (2021). *Retirement and its dissatisfactions, a typology of the lifestyle of retirees of the National Pension Fund*. Tehran: Institutionalist affiliated with the Non-Profit Institute for the Study of Religion and Economics. [Link]

Grossholtz, J. (2005). Staging a career, staging a life: Strategies for retirement. ***PS: Political Science & Politics***, *38*(2), 278-280. [Link]

Haji Mohammadian, M. (2023). Retirement in Iran: From the Establishment of the Pension System to the Emergence of a New Life Course.

Inoue-Smith, Y. (2017). The Psychology of Retirement: A" Can't Let Go" Syndrome. ***The Journal of Retirement***, *5*(2), 104-110. [Link]

Lai, M. M., Lai, M. L., & Lau, S. H. (2009). Managing money and retirement planning: Academics' perspectives. ***Pensions: An International Journal***, *14*(4), 282-292. [Link]

Magera, S. (1999). Planning for Retirement: (A Case of the University of Nairobi Staff) [PhD dissertation]. Nairobi: University of Nairobi. [Link]

Miron, A. M., Branscombe, N. R., Ball, T. C., McFadden, S. H., & Haslam, C. (2022). An interpretative phenomenological analysis of social identity transition in academic retirement. ***Work, Aging and Retirement***, *8*(1), 82-97. [DOI:10.1093/workar/waab018]

Mohammadi, F., & Ahmadi, V. (2022). The Effect of Cultural, Economic, and Social Capital on the Quality of Life of Retired Teachers in Jawanroud County. ***Social Welfare Quarterly***, 22(86), 235-268. [DOI:10.32598/refahj.22.86.3841.1]

Mortazavi, S., Shirazi, A., & Mortazavi, L. (2011). A reflection on the activities and attitudes of university retirees. ***Public Administration Perspective***, 2(2), 59-73. [Link]

Nobahar, M., Ahmadi, F., Alhani, F., & Fallahi-khosknab, M. (2013). Coping to retirement: A review article. ***Iranian Journal of Psychiatric Nursing***, 1(2), 38-53. [Link]

In Press

Pincus, K. V. (2018). Reflections on retirement. ***Issues in Accounting Education***, *33*(3), 17-21. [DOI:10.2308/iace-52049]

Rapoport, M. Q., Finlay, S. J., & Hillan, E. (2015). Retirement in the Post-Revocation Context at One Canadian University: Experiences of Phasing and Delaying. ***Canadian Journal of Higher Education***, *45*(1), 1-17. [Link]

Rowe, A. R. (1976). Retired academics and research activity. ***Journal of Gerontology***, *31*(4), 456-461. [DOI:10.1093/geronj/31.4.456]

Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (1997). Successful Aging. ***TheGerontologist***, *37*, 433-440. [Link]

Wang, M., & Shultz, K. S. (2009). Employee retirement: A review and recommendations for future research. ***Journal of Management***, 36(1), 172-206. [DOI:10.1177/0149206309347957]

Rowson, T. S., & Phillipson, C. (2020). 'I never really left the university:'Continuity amongst male academics in the transition from work to retirement. ***Journal of Aging Studies***, *53*, 100853. [Link]

Silver, M. P., Pang, N. C., & Williams, S. A. (2015). "Why Give Up Something That Works So Well?": Retirement Expectations Among Academic Physicians. ***Educational Gerontology***, *41*(5), 333-347. [DOI:10.1080/03601277.2014.970419]

Silver, M. P., & Williams, S. A. (2018). Reluctance to retire: A qualitative study on work identity, intergenerational conflict, and retirement in academic medicine. ***The Gerontologist***, *58*(2), 320-330. [DOI:10.1093/geront/gnw142]

Thody, A. (2011). Emeritus professors of an English university: How is the wisdom of the aged used? ***Studies in Higher Education***, *36*(6), 637-653. [DOI:10.1080/03075079.2010.488721]

Tizard, B., & Owen, C. (2001). Activities and attitudes of retired university staff. ***Oxford Review of Educatio***n, *27*(2), 253-270. [Link]

Vasconcelos da Nóbrega C, Helal DH (2025), "Social representations of retirement: a study with professors from public higher education institutions". ***International Journal of Educational Management***, Vol. 39 No. 3 pp. 728–746, doi: https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2023-0103

Woodford, K., Hutchinson, S., & Ausman, C. (2023). Retiring from 'University Life': Critical reflections on a retirement lifestyle planning program. ***International Journal of the Sociology of Leisure***, *6*(1), 111-133. [Link]

Xie, J. S., & Ali, M. J. (2023). Academic Retirement: Changing paradigms from 'when' to 'how'. ***Seminars in Ophthalmology***, *38*(6), 509-510. [DOI:10.1080/08820538.2023.2205286]

In Press

inprotected.com