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

1- Amir Maleki
PhD in Sociology, Department of Social Sciences, Payame Noor University Tehran, Iran.

2- Sara Javan Mahjoubdoost
PhD Student in Sociology, Faculty of Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran. (corresponding author)
sarajavan66@student.pnu.ac.ir

3- Zahra Mohammadi
PhD in Sociology, Department of Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran.

4- Saeed Goodarzi
PhD in Sociology, Department of Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Key Words
Retirement, Retired university professors, Psycho-social challenges, Meta-synthesis.
Received: 2025/11/16
Revised: 2026/01/03
Accepted: 2026/7/29

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 modeling the conceptual dimensions of the retirement experience of university professors and discovering strategies to face challenges.

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

Findings: The findings of this meta-synthesis showed that the retirement experience of faculty members is a multidimensional phenomenon that encompasses the dimensions of daily activities, identity, time, social interactions, and psychosocial status, and along with these challenges, it includes strategies such as continuing professional activity, phased retirement, time reconstruction, and pre-retirement planning.

Discussion: The findings show that academic retirement is a multidimensional and agentic transition in the life course that is shaped by the interaction between the continuity and discontinuity of roles, professional identity, social structures, and professional capital.

The proposed research model, by integrating structure and agency, allows for a distinctive explanation of the academic experience.

Citation: Maleki A, Javan Mahjoubdoost S, Mohammadi Z, Goodarzi S. (2026). Managing the Transition to Retirement of Faculty Members: A Qualitative Meta-Combination. Social Welfare Quarterly. 26(2), 45-73. doi:10.32598/refahj.26.2.4781.1
URL: http://refahj.uswr.ac.ir/article-1-4547-en.html

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

Extended Abstract

Introduction

Retirement is a stage in which individuals give up their old profession. This transition involves various personal, social and economic challenges. 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, and challenges in social relationships (Amini et al., 2025). 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 spend 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, 2025) 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. 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 2019 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. This article is a metasynthesis to answer these 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?

Method

The Metasynthesis 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,

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

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. .

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 were excluded. Also, in this research, only documents that were scientific articles were collected. In the final stage,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. All studies that were in the range of 14 to 20 reached the final acceptance stage. 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.

Findings

Challenges and Strategies

Thirty-one articles in English and two articles in Persian were studied with the focus on challenges of retirement and strategies to manage them. After continuous back and forth and reviewing the research findings, these themes were 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.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

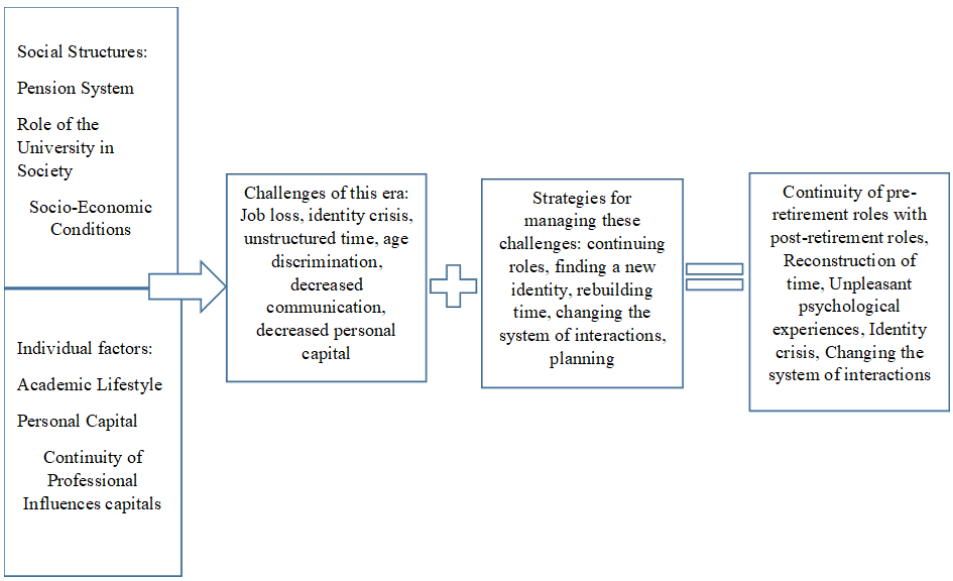
Discussion

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, 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 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:



[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

Ethical considerations

Compliance with ethical guidelines

All sources used are listed in the references section with full details. The researchers also observed ethical considerations related to the originality of sources and trustworthiness in citations.

Authors' contribution

This article was written with the participation of all authors.

Funding

This research did not receive any financial resources.

Conflicts of interest

There is no conflict of interest in writing this article.

Acknowledgments

The authors would like to thank the reviewers for their valuable comments.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

مدیریت گذار به بازنشستگی اعضای هیئت‌علمی: فراترکیب کیفی

۱. امیر ملکی
دکتر جامعه‌شناس، گروه علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران،

۲. سارا جوان محجوب‌دوست
دانشجوی دکترای جامعه‌شناسی، گروه علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور، تهران ایران (نویسنده مسئول)
sarajavan66@student.pnu.ac.ir

۳. زهرا محمدی
دکتر جامعه‌شناس، گروه علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۴. سعید گودرزی
دکتر جامعه‌شناس، گروه علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

واژه‌های کلیدی

بازنشستگی، اساتید بازنشسته دانشگاهها، چالشهای روانی- اجتماعی، فراترکیب

تاریخ دریافت: *۱۴۰۴/۰۸/۲۵*

آخرین اصلاح: *۱۴۰۴/۱۰/۱۱*

تاریخ پذیرش: *۱۴۰۵/۰۵/۰۷*

مقدمه: *بازنشستگی به معنای توقف نقش شغلی و انتقال به مرحله جدیدی از زندگی، پدیده‌ای چندبعدی و مؤثر در بهزیستی اجتماعی افراد است. تجربه بازنشستگی تحت‌تأثیر عوامل فردی و اجتماعی گوناگون شکل می‌گیرد. در این میان، اعضای هیئت‌علمی دانشگاهها به دلیل ماهیت حرفه‌ای و تخصصی شغل خود تجربه متفاوتی را گزارش می‌دهند. بررسی ادبیات این موضوع نشان می‌دهد که مسیر بازنشستگی این افراد مشابه بازنشستگی دانشمندان است. این پژوهش با هدف مدل‌سازی ابعاد مفهومی تجربه بازنشستگی در اعضای هیئت‌علمی و کشف راهبردهای مواجهه با چالشها انجام شده است.*

روش: *این مطالعه با رویکرد فراترکیب به تحلیل و ترکیب نظامند مقالات این حوزه پرداخته است. جامعه آماری پژوهش، همه مطالعات مرتبط با بازنشستگی دانشگاهیان به زبانهای فارسی و انگلیسی از سال ۱۹۵۸ تا ۲۰۲۵ است که پس از ارزیابی کیفیت مطالعات ۳۳ مقاله انتخاب شدند.*

یافته‌ها: *یافته‌های این فراترکیب نشان داد که تجربه بازنشستگی اعضای هیئت‌علمی پدیده‌ای چندبعدی است که ابعاد فعالیتهای روزمره، هویت، زمان، تعاملات اجتماعی و وضعیت روانی ـ اجتماعی را دربرمی‌گیرد و در کنار این چالشها، راهبردهایی مانند تداوم فعالیت حرفه‌ای، بازنشستگی مرحله‌ای، بازسازی زمان و برنامه‌ریزی پیش از بازنشستگی را شامل می‌شود.*

بحث: *بازنشستگی دانشگاهیان گذاری چندبعدی و عاملیت‌مند در مسیر زندگی است که در تعامل میان تداوم و انفصال نقشها، هویت حرفه‌ای، ساختارهای اجتماعی و سرمایه‌های حرفه‌ای شکل می‌گیرد. مدل پیشنهادی پژوهش با تلفیق ساختار و عاملیت، امکان تبیین متمایز تجربه دانشگاهیان را فراهم می‌کند.*

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

مقدمه

بازنشستگی، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین گذارهای زندگی، نه‌تنها پایان یک نقش شغلی، بلکه سرآغاز مرحله‌ای سرشار از دگرگونیهای فردی، اجتماعی و اقتصادی است. هرچند این دوره می‌تواند فرصتهایی برای رشد شخصی و ایفای نقشهای جدید فراهم آورد، اما برای بسیاری از افراد، با چالشهای عمیقی نظیر مسائل اقتصادی و معیشتی، مسائل سلامت، مشکلات فیزیکی و چالشها در روابط اجتماعی همراه است (امینی و همکاران، ۲۰۲۵).

این چالشها در میان اعضای هیئت‌علمی ابعاد پیچیده‌تری دارد؛ زیرا سالمندان با عادت‌واره‌های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی که در میدان زندگی کسب کرده‌اند، گذران عمر می‌کنند و چگونگی گذران این دوران بستگی به نوع و میزان و ترکیب سرمایه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دارد (محمدی، ۲۰۲۲). هویت حرفه‌ای این گروه نیز با سرمایه علمی و جایگاه اجتماعی دانشگاهی پیوند خورده است. از سوی دیگر سرمایه علمی و تخصصی آنها، بخشی از داراییهای با ارزش جامعه محسوب می‌شود؛ بنابراین، کیفیت مدیریت این گذار، نه‌تنها بر بهزیستی شخصی آنها، بلکه بر بهره‌وری ملی و انتقال دانش بین نسلی تأثیرگذار است.

بااین‌حال، هنوز سیاستی منسجم، جامع و مبتنی بر شواهد برای حمایت از اعضای هیئت‌علمی بازنشسته وجود ندارد. این در حالی است که آمارها نشان می‌دهد در فاصله سالهای ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۰، ۲۷۰۰ عضو هیئت‌علمی از دانشگاهها کم شده که بخش عمده‌ای از این کاهش (بیش از ۵۷ درصد) ناشی از بازنشستگی بوده است.

با وجود اهمیت این موضوع، دانش موجود در این زمینه، پراکنده و فاقد یک چهارچوب مفهومی یکپارچه است. هرچند پژوهش تأثیرگذار کاهیل[1] و همکاران (۲۰۱۹) با رویکرد متاتنوگرافی، گام مهمی در توصیف چالشهای این گروه برداشته، اما این مطالعه به راهبردهای

1. Cahill

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

عملی چالشها، چگونگی تعامل دوسویه ساختار اجتماعی و عاملیت فردی در شکل‌دهی به این تجربه و همچنین مطالعات پس از ۲۰۱۹ نپرداخته است.

بنابراین، یک پژوهش فراترکیب با هدف ترکیب و تحلیل یافته‌های پراکنده موجود درزمینه تجربه بازنشستگی دانشگاهیان، می‌تواند با ارائه یک مدل مفهومی تعاملی هم‌زمان به چالشها، راهبردهای مدیریتی و تعامل ساختار–عاملیت پرداخته و زمینه را برای سیاست‌گذاری کاراتر و ارتقای کیفیت زندگی بازنشستگان فراهم کند. به این منظور، این پژوهش، با استفاده از روش فراترکیب دو سؤال کلیدی زیر را مدنظر قرار می‌دهد:

۱. در ادبیات ۲۰۲۵–۱۹۵۸ اساتید بازنشسته دانشگاهها با چه چالشهایی روبه‌رو بوده‌اند؟
۲. اساتید بازنشسته برای مدیریت این چالشها از چه راهبردهایی استفاده می‌کنند؟

مبانی نظری و چارچوب مفهومی پژوهش

موضوع بازنشستگی از دیدگاههای مختلف موردبررسی قرار گرفته است. در رویکرد مسیر زندگی، زندگی فرد فرایندی پیوسته از مراحل و گذارهایی است که در تعامل با تجربه‌های پیشین، زمان‌بندی رویدادها و زمینه‌های اجتماعی و نهادی شکل می‌گیرد. از این منظر، معنای بازنشستگی به مسیر حرفه‌ای فرد، موقعیت اجتماعی و منابع در دسترس او در مرحله جدید زندگی وابسته است.

اشلوسبرگ گذار را تغییری می‌داند که در نقشها، روابط و روالهای زندگی فرد ایجاد می‌شود و نحوه مواجهه با آن را تابع تعامل چهار دسته عامل می‌داند: موقعیت[1]، خود[2]، حمایت[3] و راهبردها[4] یا مدل 4S(شولوسبرگ، ۲۰۱۱). در این چارچوب، ویژگیهای خود فرد، شرایط وقوع گذار، منابع حمایتی و راهبردهای مقابله‌ای، ظرفیت سازگاری با گذار را شکل می‌دهند. اهمیت این نظریه برای پژوهش حاضر ازآن‌جهت است که بازنشستگی

1. Situation
2. Self
3. Support
4. Strategies

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]
[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

را فرایندی وابسته به منابع و ظرفیتهای فردی و محیطی می‌بیند، نه رویدادی با پیامدهای یکسان برای همه افراد. کاربرد مدل 4S در مطالعه بازنشستگی اعضای هیئت‌علمی نیز پیش‌تر موردبررسی قرار گرفته است (گودمن و پاپس، ۲۰۰۰).

در کنار آن، نظریه نقش و هویت توضیح می‌دهد که تغییر موقعیت شغلی می‌تواند با بازتنظیم نقشهای اجتماعی و تعریف فرد از خود همراه شود. نقش دانشگاهی با تخصص، منزلت، روابط حرفه‌ای و هویت فرد پیوند دارد؛ ازاین‌رو، گذار از اشتغال دانشگاهی می‌تواند مستلزم حفظ، بازتعریف یا تغییر هویت حرفه‌ای باشد. در این چارچوب، بازنشستگی لزوماً به معنای پایان نقش حرفه‌ای نیست، بلکه می‌تواند زمینه انتقال یا بازتعریف آن را فراهم کند.

نظریه تداوم نیز بر تلاش افراد برای حفظ عناصر معنادار زندگی پیشین، ازجمله فعالیتها، روابط و ارزشها، در شرایط جدید تأکید دارد (آچلی، ۱۹۸۹). در مقابل، مفهوم انفصال بر کاهش یا قطع پیوند با برخی نقشها و روابط پیشین دلالت دارد. از این منظر، بازنشستگی را می‌توان در پیوستاری میان تداوم و انفصال تحلیل کرد؛ به‌گونه‌ای که افراد ممکن است بسته به شرایط و منابع خود، درجات متفاوتی از حفظ یا تغییر الگوهای پیشین را تجربه کنند.

برای تبیین تفاوتهای فردی و نهادی، رویکرد ساختار و عاملیت به‌عنوان منطق تلفیقی چارچوب حاضر به کار گرفته می‌شود. قوانین و سیاستهای بازنشستگی، ساختار سازمانی، شرایط اقتصادی و فرصتهای اجتماعی، دامنه انتخابهای فرد را شکل می‌دهند؛ در مقابل، فرد نیز از طریق تصمیمها و راهبردهای خود در نحوه مواجهه با این شرایط نقش دارد؛ بنابراین، بازنشستگی حاصل تعامل میان شرایط ساختاری و ظرفیت عاملیت فردی در نظر گرفته می‌شود.

همچنین، برای تبیین ویژگیهای خاص دانشگاهیان، مفهوم سرمایه‌های بوردیو مورداستفاده قرار می‌گیرد. بوردیو سرمایه را در اشکال اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی صورت‌بندی می‌کند و سرمایه نمادین را نیز می‌توان به منزلت و اعتبار اجتماعی ناشی از این منابع مرتبط

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

دانست (بوردیو، ۱۹۸۶). دانشگاهیان در طول مسیر حرفه‌ای خود سرمایه‌هایی چون دانش و تخصص، شبکه‌های حرفه‌ای، مدارک و عناوین علمی و اعتبار دانشگاهی انباشته می‌کنند. این سرمایه‌ها در میدان دانشگاه ارزش می‌یابند و در دوره بازنشستگی ممکن است دسترسی به آنها تغییر کرده یا به اشکال دیگری بازتولید شوند.

بر این اساس، نظریه مسیر زندگی چارچوب کلان پژوهش را تشکیل می‌دهد؛ نظریه اشلوسبرگ سازوکار مواجهه با گذار را از طریق چهار مؤلفه موقعیت، خود، حمایت و راهبردها توضیح می‌دهد؛ نظریه نقش و هویت به تغییرات نقش و هویت حرفه‌ای، نظریه تداوم و انفصال به نسبت فرد با زندگی پیشین، رویکرد ساختار و عاملیت به رابطه شرایط اجتماعی و کنش فردی و نظریه بوردیو به نقش سرمایه‌های انباشته‌شده در این فرایند می‌پردازد.

برآیند این دیدگاهها، بازنشستگی دانشگاهیان را گذاری چندبعدی در مسیر زندگی می‌داند که در تعامل میان نقش و هویت، تداوم و انفصال، ساختار و عاملیت، حمایت و راهبردهای سازگاری و سرمایه‌های حرفه‌ای شکل می‌گیرد.

روش

فراترکیب یک روش پژوهش کیفی است که بینشهای ارزشمندی را در حوزه تحقیقات کیفی فراهم می‌کند و هدف آن فراتررفتن از خلاصه‌سازی و ارائه تفسیرهای جدید از یافته‌های مطالعات اولیه است (کراستینا، ۲۰۱۸). مراحل اجرای پژوهش بر اساس مدل هفت مرحله‌ای ساندلوسکی و باروسو[1] انجام شد.

جستجوی نظام‌مند و غربالگری

جستجوی مقالات (آخرین بروزرسانی: ۲ آبان ۱۴۰۴) در پایگاههای داده‌ای PubMed،

1. Sandelowski and Barroso

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

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.

- **غربالگری عنوان**: از ۱۹۱۰ مقاله، ٤٢٠ مقاله تکراری حذف شدند و ١٤٩٠ مقاله باقی ماندند.
- **غربالگری چکیده**: با بررسی چکیده‌ها بر اساس معیارهای ورود، ۱۳۲۰ مقاله حذف و ۱۷۰ مقاله برای ارزیابی متن کامل انتخاب شدند.
- **ارزیابی متن کامل**: ۱۳۷ مقاله به دلایل زیر حذف شدند: عدم پرداختن هم‌زمان به بازنشستگی و اساتید (٦٥ مقاله)، روش‌شناسی کمی صرف (٤٢ مقاله)، عدم دسترسی به متن کامل (۳۰ مقاله). درنهایت، 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 CAST[1] و با مشورت دو متخصص روش‌شناسی کیفی (که به‌طور مستقل عمل کردند) ارزیابی شد. این ابزار شامل ۱۰ سؤال در زمینه‌های هدف پژوهش، روش‌شناسی، اجرا و دقت یافته‌ها است. هر مقاله بر اساس این سؤالات نمره‌گذاری

1. Critical Appraisal Skills Programme

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

شد (حداکثر نمره ۲۰). مقالات با نمره ۱۴ تا ۲۰ وارد مرحله تحلیل شدند. جدول ۱ مقالات نهایی انتخاب شده و خلاصه ارزیابی کیفیت هر مقاله را نشان می‌دهد.

راهنمای نمره‌دهی CAST:

معیارهای نمره‌دهی	حداکثر نمره	مؤلفه
بیان روشن هدف، ارتباط با سؤالات پژوهش	٤	هدف پژوهش
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:

- **قابل‌قبول: ۱۴–۱۶**
- **خوب: ۱۶–۱۸**
- **عالی: ۱۸–۲۰**

ردیف	نویسنده/سال	عنوان مقاله	هدف پژوهش (٤)	روش‌شناسی (٤)	اجرا (٦)	دقت یافته‌ها (٦)	نمره کل (۲۰)	کیفیت
۱	بنز،[1] ۱۹۵۸	مطالعه اعضای هیئت‌علمی و کارکنان اداری بازنشسته از دانشگاه نیویورک در سالهای ۱۹۵٦–۱۹٤٥	٤	۳	٤	۳	۱٤	قابل‌قبول
۲	رو،[2] ۱۹٦۷	دانشگاهیان بازنشسته و فعالیت تحقیقاتی	٤	٤	٤	٤	۱٦	خوب

1. Benz
2. Rowe

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

ردیف	نویسنده/سال	عنوان مقاله	هدف پژوهش (٤)	روش شناسی (٤)	اجرا (٦)	دقت یافته‌ها (٦)	نمره کل (۲۰)	کیفیت
۳	فلینگبام و مادوکس[1]، ۱۹۷٤	ادامه کار پس از بازنشستگی	٤	٤	٤	٤	١٦	خوب
٤	کل و پاتن[2]، ۱۹۷۸	واکنش به بازنشستگی زودهنگام	٤	٤	٤	٥	١٧	خوب
٥	دورفمن[3]، ۱۹۸۰	اساتید بازنشسته: همبستگیهای فعالیت حرفه‌ای در دوران بازنشستگی	٤	٤	٤	٥	١٧	خوب
٦	دورفمن، ۱۹۸۹	اعضای بازنشسته دانشگاههای انگلستان و آمریکا	٤	٤	٥	٤	١٧	خوب
۷	دورفمن، ۱۹۹۲	دانشگاهها و انتقال به بازنشستگی	٥	٤	٥	٤	١٨	عالی
۸	ماگرا[4]، ۱۹۹۹	برنامه‌ریزی برای بازنشستگی	٤	٤	٤	٥	١٧	خوب
۹	موسایی، ۲۰۰٤	آثار اجتماعی و روحی بازنشستگی: موردمطالعه در دانشگاه تهران	٤	٤	٥	٤	١٧	خوب
۱۰	بلک[5]، ۲۰۰۵	صحنه‌سازی یک شغل، صحنه‌سازی یک زندگی	٥	٤	٥	٤	١٨	عالی
۱۱	مرتضوی و همکاران، ۲۰۱۱	تأملی بر فعالیتها و نگرشهای بازنشستگان دانشگاهی	٥	٤	٥	٤	١٨	عالی
۱۲	تدی[6]، ۲۰۱۱	اساتید بازنشسته یک دانشگاه انگلیسی	٥	٤	٥	٤	١٨	عالی
۱۳	دنسون و گیلمور[7]، ۲۰۱۲	اشتغال‌پذیری و بازنشستگی انعطاف‌پذیر: تغییرات در دانشگاه در عصر ریاضت	٥	٥	٥	٤	١٩	عالی

1. Fillenbaum and Maddox
2. kell and Patton
3. Dorfman
4. Magera
5. Black
6. Toddy
7. Danson and Gilmore

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

ردیف	نویسنده/سال	عنوان مقاله	هدف پژوهش (٤)	روش‌شناسی (٤)	اجرا (٦)	دقت یافته‌ها (٦)	نمره کل (۲۰)	کیفیت
١٤	دیویس و جنکینز[1]، ۲۰۱۳	انتقال کارکنان دانشگاهی از کار به بازنشستگی: نگرشها و تجربیات	٥	٤	٥	٤	١٩	عالی
١٥	سیلور[2] و همکاران. ۲۰۱٥	چرا چیزی را که خیلی خوب کار می‌کند کنار بگذاریم؟	٥	٥	٥	٤	١٩	عالی
١٦	رپوپورت[3] و همکاران، ۲۰۱٥	بازنشستگی در زمینه پس از ابطال در یکی از دانشگاههای کانادا	٥	٥	٥	٤	١٩	عالی
١٧	الیز[4] و همکاران، ۲۰۱۷	زندگی پس از دانشگاه: دانشگاهیان درباره بازنشستگی صحبت می‌کنند	٥	٥	٥	٤	١٩	عالی
١٨	کاهیل و همکاران، ۲۰۱۹	گذار به تجارب بازنشستگی دانشگاهیان در «آموزش عالی»: فرامردم‌نگاری	٥	٥	٥	٥	۲۰	عالی
١٩	پینکاس[5]، ۲۰۱۸	تأملاتی در مورد بازنشستگی	٥	٥	٤	٥	۲۰	عالی
۲۰	سیلور و ویلیامز[6]، ۲۰۱۸	بی‌میلی به بازنشستگی: یک مطالعه کیفی در مورد هویت کاری، تعارض بین‌نسلی و بازنشستگی	٤	٥	٥	٥	۲۰	عالی
۲۱	راوسون و فیلیپسون[7]، ۲۰۲۰	«من واقعاً هرگز دانشگاه را ترک نکردم»: تداوم در میان دانشگاهیان مرد	٥	٥	٥	٥	۲۰	عالی
۲۲	آلتمن[8]، ۲۰۲۰	بی‌بی بومرز در اوج حرفه آکادمیک خود	٥	٥	٥	٤	١٩	عالی
۲۳	جورج و مگیرو[9]، ۲۰۲۱	دانشگاهیان در سن پس از بازنشستگی در دانشگاه انگلیسی ماندند	٥	٥	٥	٥	۲۰	عالی

1. Davis and Jenkins
2. Silver
3. Rapoport
4. Ellis
5. Pincus
6. Silver and Williams
7. Rawson and Phillipson
8. Altman
9. George and Maguire
10. Crow

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

ردیف	نویسنده/سال	عنوان مقاله	هدف پژوهش (٤)	روش شناسی (٤)	اجرا (٦)	دقت یافته‌ها (٦)	نمره کل (۲۰)	کیفیت
۲٤	کرو، [10] ۲۰۲۱	در جست‌وجوی الگوهای بازنشستگی موفق تحصیلی	٥	٥	٥	٤	۱۹	عالی
۲٥	کاهیل و همکاران، ۲۰۲۱	تجارب بازنشستگی زنان دانشگاهی: یک مطالعه کیفی، توصیفی	٥	٥	٥	٥	۲۰	عالی
۲٦	میرن و همکاران[1]، ۲۰۲۲	تحلیل پدیدارشناختی انتقال هویت اجتماعی در بازنشستگی دانشگاهی	٥	٥	٥	٥	۲۰	عالی
۲۷	وودفورد و همکاران[2]، ۲۰۲۳	بازنشستگی از زندگی دانشگاهی	٥	٥	٥	٥	۲۰	عالی
۲۸	کاهیل و همکاران، ۲۰۲۳	بازنشسته‌شدن	٥	٥	٥	٥	۲۰	عالی
۲۹	آسیونشن[3]، ۲۰۲۳	دومین باد: درک چگونگی تطبیق دانشگاهیان از فیلیپین با بازنشستگی	٥	٥	٥	٤	۱۹	عالی
۳۰	امانی و فاسی، [4] ۲۰۲۳	چرا دانشگاهیان در برنامه‌ریزی برای بازنشستگی شکست می‌خورند؟	٤	٥	٥	٥	۱۹	عالی
۳۱	کوهن و داویدوویچ[5]، ۲۰۲٤	استخدام اعضای دانشگاهی پس از بازنشستگی	٤	٥	٥	٥	۱۹	عالی
۳۲	مارتین گوتیرس[6] و همکاران، ۲۰۲٥	فرآیند بازنشستگی اساتید دانشگاه: انگیزه‌ها و چالشهای آینده	٥	٥	٥	٥	۲۰	عالی
۳۳	نوبرگا و هلال[7]، ۲۰۲٥	بازنماییهای اجتماعی بازنشستگی: مطالعه‌ای با اساتید مؤسسات آموزش عالی دولتی	٥	٥	٥	٥	۲۰	عالی

1. Miron
2. Woodford
3. Asiones
4. Amani and Luwanga
5. Cohen and Davidovich
6. Martín-Gutiérrez
7. Nóbrega and Helal

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

فرایند کدگذاری و تحلیل

مرحله استخراج داده‌ها و کدگذاری توسط دو کدگذار مستقل (نویسنده اول و دوم) انجام شد. فرایند کدگذاری در نرم‌افزار MAXQDA انجام شد. برای اندازه‌گیری توافق بین کدگذاران، ضریب کاپای کوهن[1] محاسبه شد که مقدار آن ۰/۸۲ به دست 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.

بررسی کیفیت نتایج

۱. اعتبار پایگاههای بررسی‌شده و مجلات از طریق پایگاه اسنادی (wos[2]) 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 به‌دست‌آمده از متون مورداستفاده بر اعتبار نتایج افزوده است.

1. Cohen's Kappa
2. Web of Scince

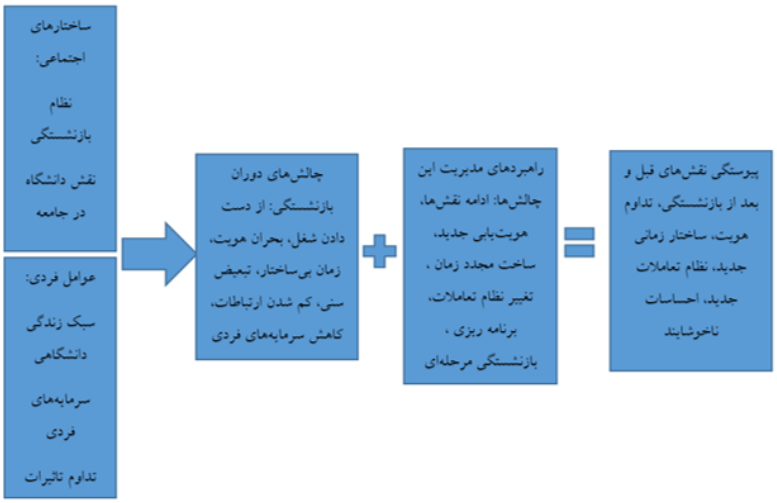
[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

یافته‌ها

در شکل زیر یافته‌های پژوهش نشان داده شده است و سپس توضیحات آن ارائه شده است.

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



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

فعالیتهای روزانه (چه‌کاری 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 هیئت‌علمی تحت‌تأثیر ساختارها و عاملیت فردی در مواجهه با این چالشها دست به کنش زده و در تلاش است آنها را مدیریت کند. او با تجربیات و دانش پیشینش

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]
[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

در مسیر ساختارهای موجود راهبردهایی می‌یابد؛ و 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 اساسی است. کناره‌گیری از نقشهای پیشین بدون جایگزینی آنها با نقشهای جدید، به ناسازگاری و بی‌نظمی می‌انجامد (گرگی و گودرزی، ۲۰۲۱). ادامه فعالیت فراتر از سن قانونی در میان متخصصان با تحصیلات عالی بسیار رایج است (کرو، ۲۰۲۱) انگیزه‌های ادامه فعالیت متنوع است؛ ازجمله: علاقه به تحقیق و تدریس (رو، ۱۹۷۶ و الیز و همکاران، ۲۰۱۷)، حفظ هویت و دیده‌شدن دانشگاهی (رو، ۱۹۷۶)، اتمام پروژه‌های قبلی (کاهیل و همکاران، ۲۰۲۱) و حفظ منزلت اجتماعی–اقتصادی. پژوهشها سه استراتژی را در این زمینه شناسایی کرده‌اند: «دانشمندان مستمر» که به فعالیتهای تحقیقاتی ادامه می‌دهند، «دست‌شستگان» که کاملاً کنار می‌کشند و «فرصت‌طلبان» که مهارتهای خود را در زمینه‌های جدید به کار می‌گیرند (کرو، ۲۰۲۱).

عواملی مانند حمایت همسر، سلامت جسمانی و روانی خوب و فضای مثبت سازمانی، ادامه فعالیت را تسهیل می‌کنند (جورج و مگیرو، ۲۰۲۱).

بازنشستگی مرحله‌ای جایگزین بازنشستگی اجباری: بازنشستگی اجباری در یک سن خاص از فرضیه‌های ناشی از تبعیض سنی نشئت می‌گیرد. با حذف آن بیشتر اساتید دانشگاه ترجیح می‌دهند بیشتر از سن ٦٥ سال کار کنند (پینکاس، ۲۰۱۸).

نوع شغل، تغییر منزلت، هویت و عواملی مانند سلامتی، روابط و منابع در دسترس در زمان بازنشستگی تأثیرگذارند. افراد با سابقه بیشتر یا با امکان ادامه مسیر تحقیقاتی، از بازنشستگی اجباری بیشتر ابراز نارضایتی می‌کردند، اما آنهایی که کار تحقیقاتی کمتری انجام می‌دادند از تأثیر خستگی و استرس بر سلامتی‌شان نگران بودند. سن و تجربه بسیار بر زمان بازنشستگی اساتید دانشگاه مؤثر است (کاهیل و همکاران، ۲۰۲۱). همچنین زنان با درآمد بالا

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

و کسانی که ازدواج نکرده‌اند بیشتر به دنبال ادامه فعالیت هستند (کرو، ۲۰۲۱).

در مقابل بازنشستگی مرحله‌ای، ازنظر مالی، روش مناسبی است (پینکاس، ۲۰۱۸). درواقع مدلهای خلاقانه بازنشستگی بر اصلاح رژیم اشتغال تمرکز می‌کنند. این موضوع در راستای نظریه مبادله است و به افراد این امکان را می‌دهد که به‌تدریج از منابع قبلی جدا شوند و منابع جدیدی جایگزین کنند.

برساخت مجدد زمان: رهایی از قیود ساختار کاری، چالش «زمان بدون ساختار» را ایجاد می‌کند. دانشگاهیان برای مدیریت این زمان، راهبردهایی مانند ادامه فعالیتهای مربوط به تخصصشان (میرن و همکاران، ۲۰۲۲)، ادامه کارهای تحقیقاتی (رو، ۱۹۷۶)، کار داوطلبانه (کرو، ۲۰۲۱)، دنبال‌کردن فراغت (کرو، ۲۰۲۱)، گذران وقت با خانواده (میرن و همکاران، ۲۰۲۲)، آموختن چیزهای جدید (مرتضوی و همکاران، ۲۰۱۱) و لذت‌بردن از آزادی (الیز و همکاران، ۲۰۱۷) را استفاده می‌کنند. 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 و همکاران، ۲۰۱۹)، خواندن کتابهای در اولویت (پینکاس، ۲۰۱۸)، اتمام پروژه‌های قبلی (کاهیل و همکاران، ۲۰۲۱)، مراقبت از نوه‌ها و رابطه با والدین خصوصاً در مورد زنان (کاهیل و همکاران، ۲۰۱۹)، ایجاد اهدافی برای دستیابی به ساختاری را ایجاد می‌کند که به روز فرد معنا می‌دهد (میرن و همکاران، ۲۰۲۲).

دنت فاکس[1] معتقد است که اتفاقاتی مانند بیماری همسر برنامه شما را در زمان بازنشستگی می‌سازند (کراشه ولدز و همکاران، ۲۰۰۵).

تجربیات روانی ناخوشایند: بازنشستگی نه‌تنها یک گذار نقشی، بلکه یکی از تنش‌زاترین رویدادهای زندگی دانشگاهیان است که در رتبه نهم یا دهم فهرست ناراحت‌کننده‌ترین وقایع

1. Danet Fowlkes

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

زندگی قرار دارد (آسیونشن، ۲۰۲۳) و حدود ۱۵ درصد نسبت به آن نگرش منفی دارند (رو، ۱۹۷۶). این تجربیات ناخوشایند ریشه در محدودیت دسترسی به منابع پیشین (ملموس و نمادین) دارد و با سه مؤلفه «عدم ارتباط با دوستان»، «ناامنی اقتصادی» و «کاهش تواناییهای ذهنی» همراه است که به ترتیب بیانگر ازدست‌رفتن سرمایه اجتماعی، اقتصادی و شناختی هستند.

افراد با آمیختگی شغلی بالاتر (مدت‌زمان بیشتر کار، سرمایه‌گذاری برای رسیدن به جایگاههای بالا) رضایت کمتری در بازنشستگی دارند (کاهیل و همکاران، ۲۰۱۹ و کرو ۲۰۲۱). شدت این تجربیات به معانی ذهنی‌ای بستگی دارد که فرد به بازنشستگی نسبت می‌دهد: «پایان» یا «آغاز». دانشگاهیان برای تغییر این معانی از راهکارهایی چون برنامه‌ریزی مجدد زمان، تغییر روابط و بازتعریف هویت استفاده می‌کنند (میرن و همکاران، ۲۰۲۲ و پینکاس ۲۰۱۸). نهادهای حمایتی نقش تسکین‌دهنده دارند اما به‌تنهایی کافی نیستند و تأثیر آنها با عاملیت فردی همراه می‌شود (کرو، ۲۰۲۱).

دستاورد مفهومی این پژوهش در این حوزه، ارائه الگوی «دوگانگیهای روانی بازنشستگی» است که نشان می‌دهد تجربه روانی، طیفی دوقطبی با قطب منفی (سوگواری، نامرئی‌شدن) و مثبت (آزادی، بازتعریف) است و جهت‌گیری نهایی آن حاصل تعامل سه عامل است: شدت آمیختگی شغلی پیشین، کیفیت عاملیت فردی و حمایت نهادی و اجتماعی.

تغییر نظام تعاملات: مطالعات نشان داده‌اند که نظام تعاملات در بازنشستگی تغییر می‌کند (کاهیل و همکاران، ۲۰۱۹). رابطه با دانشجویان (غیر از دانشجویان دکتری) از دست می‌رود (کرو، ۲۰۲۱) تمرکز از روابط حرفه‌ای به روابط خانوادگی انتقال می‌یابد. افرادی که به‌طور 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 و همکاران، ۲۰۱۹). با تغییر روابط قدیمی، نیاز به رابطه با همکاران و دانشجویان در این افراد

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

ادامه دارد (میرن و همکاران، ۲۰۲۲).

در پژوهشی نشان داده شد برخی منابع تأثیر قابل‌توجهی بر بازنشستگی داشتند مانند منابع مالی، روابط بهداشت زناشویی و شبکه‌های اجتماعی. با وجود تأثیر زیادی که منابع مالی بر احساس رضایت از بازنشستگی تأثیر دارد، منابع اجتماعی که غالباً تحت‌عنوان 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 هیئت‌علمی، فرآیندی چندلایه و غیریکنواخت است که می‌توان آن را در قالب دوگانگی هویتی تبیین کرد. از یک‌سو، 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 و همکاران، ۲۰۲۲). آنچه این سه راهبرد را به هم پیوند می‌دهد، تلاش برای تداوم معنابخشی به زندگی از طریق حفظ پیوند با سرمایه‌های نمادین پیشین است که با نظریه تداوم قابل‌تبیین است.

دستاورد مفهومی جدید این پژوهش در حوزه هویت، ارائه الگوی هویت چند سطحی است: بازنشستگی دانشگاهیان را نباید به‌عنوان یک «ازدست‌دادن کامل هویت» تلقی

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

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: برنامه‌ریزی بازنشستگی در میان دانشگاهیان، پدیده‌ای است با سه ویژگی کلیدی که درمجموع، الگویی از کنشگری تأخیری را ترسیم می‌کند:

نخست، زمان‌بندی برنامه‌ریزی الگویی ناهمگون دارد. درحالی‌که برخی دانشگاهیان (مانند ۲٤ درصد نمونه مالزی) بر لزوم برنامه‌ریزی ۱۰ تا ۲۰ سال پیش از بازنشستگی تأکید دارند (لای و همکاران[1]، ۲۰۰۹)، بیشتر آنها تا سالهای پایانی عمر حرفه‌ای خود این مهم را به تأخیر می‌اندازند (دورفمن، ۱۹۹۲؛ کاهیل و همکاران، ۲۰۱۹).

دوم، محتوای برنامه‌ریزی عمدتاً بر بعد مالی متمرکز است (فلینبام و مادوکس، ۱۹۷٤؛ 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 بازنشستگی را عمدتاً یک «مسئله تأمین معاش» می‌بینند تا یک «گذار هویتی و روانی»، درحالی‌که 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 و مادوکس، ۱۹۷٤). بر اساس نظریه تداوم، برنامه‌ریزی، بیانگر عاملیت فردی و تلاش برای حفظ پیوستگی هویت حرفه‌ای در مواجهه با گسست ساختاری بازنشستگی است.

امانی و فاسی، (۲۰۲۳) شش مانع اصلی را شناسایی کرده‌اند که در دو سطح ساختاری (سیاستهای بازنشستگی، اصلاحات قانونی، محدودیتهای مالی ناشی از

1. Lai

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

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 برنامه‌ریزی کنشگری تأخیری است: دانشگاهیان با وجود آگاهی از ضرورت برنامه‌ریزی، به دلیل 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 می‌کند.

بحث

یافته‌های این فراترکیب نشان داد که تجربه بازنشستگی اعضای هیئت‌علمی پدیده‌ای چندبعدی است که ابعاد فعالیتهای روزمره، هویت، زمان، تعاملات اجتماعی و وضعیت روانی ـ اجتماعی را دربرمی‌گیرد و در کنار این چالشها، راهبردهایی مانند تداوم فعالیت حرفه‌ای، بازنشستگی مرحله‌ای، بازسازی زمان و برنامه‌ریزی پیش از بازنشستگی را شامل می‌شود؛ بنابراین، بازنشستگی دانشگاهیان را نمی‌توان صرفاً پایان اشتغال دانست، بلکه باید آن را گذاری در مسیر زندگی حرفه‌ای و اجتماعی تلقی کرد که با بازتنظیم نقشها، هویت، روابط و زمان همراه است.

بر اساس نظریه گذار، سازگاری با بازنشستگی حاصل تعامل موقعیت، خود، حمایت و راهبرد است (شولوسبرگ، ۲۰۱۱). یافته‌های پژوهش حاضر، ازجمله برنامه‌ریزی، تداوم فعالیت حرفه‌ای، حفظ تعاملات و بازسازی زمان، نشان می‌دهد که دانشگاهیان در مواجهه با این گذار از منابع فردی و حرفه‌ای خود به‌صورت فعالانه بهره می‌گیرند. این تفسیر با مطالعه (گودمن و پاپاس، ۲۰۰۰) درباره کاربرد مدل 4S در بازنشستگی اعضای هیئت‌علمی همخوان است.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

از منظر نظریه مسیر زندگی، بازنشستگی مرحله‌ای و برنامه‌ریزی پیش از بازنشستگی نشان می‌دهند که نحوه ورود فرد به این مرحله و امکان آماده‌شدن تدریجی برای آن اهمیت دارد.

همچنین، یافته‌های مربوط به پیوستگی نقشها و بحران هویت با نظریه نقش و هویت همخوان است؛ زیرا پایان رابطه استخدامی لزوماً به معنای پایان هویت حرفه‌ای نیست. ادامه فعالیت علمی، تدریس، مشاوره و حفظ ارتباطات حرفه‌ای می‌تواند به حفظ یا بازتعریف نقش دانشگاهی کمک کند. از سوی دیگر، نظریه تداوم نشان می‌دهد که حفظ فعالیتها و روابط معنادار گذشته در کنار فاصله‌گرفتن از برخی نقشها، بازنشستگی را در طیفی میان تداوم و انفصال قرار می‌دهد.

یکی از دلالتهای اصلی پژوهش، توجه همزمان به ساختار و عاملیت است. شرایط اقتصادی، قوانین، ساختار دانشگاه و سیاستهای بازنشستگی دامنه انتخابهای فرد را شکل می‌دهند، اما دانشگاهیان از طریق برنامه‌ریزی، ادامه فعالیت علمی، حفظ شبکه‌های حرفه‌ای و انتخاب نحوه خروج از کار، در مدیریت این گذار نقش فعال دارند. ازاین‌رو، مدل پژوهش، بازنشستگی دانشگاهیان را حاصل تعامل ساختار و عاملیت فردی می‌داند و ویژگیهای حرفه دانشگاهی را عاملی برای شکل‌گیری مسیرهای متفاوت بازنشستگی تلقی می‌کند.

از منظر بوردیو نیز سرمایه‌های فرهنگی، اجتماعی و نمادین انباشته‌شده در طول زندگی حرفه‌ای می‌توانند در مواجهه با بازنشستگی حفظ، تبدیل یا بازتولید شوند؛ بنابراین، ادامه فعالیت علمی و حفظ شبکه‌های حرفه‌ای را می‌توان علاوه بر راهبرد سازگاری، تلاشی برای حفظ و بازتولید سرمایه‌های حرفه‌ای دانست. بر این اساس، سهم نظری پژوهش حاضر، تلفیق مسیر زندگی، نقش و هویت، تداوم و انفصال، ساختار و عاملیت و سرمایه‌های بوردیویی در قالب مدلی است که بازنشستگی را نه یک پایان، بلکه فرایند بازآرایی نقش، هویت، زمان، روابط و سرمایه‌های حرفه‌ای می‌داند.

ازنظر کاربردی، پژوهش حاضر امکان توجه به بازنشستگی مرحله‌ای در ایران را مطرح می‌کند؛ الگویی که می‌تواند ضمن فراهم‌کردن فرصت سازگاری تدریجی، امکان تداوم بخشی

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

از فعالیت حرفه‌ای را فراهم کند. بااین‌حال، شرایط نهادی و سیاستی ایران، ازجمله تمرکز بر بازنشستگی زودهنگام، می‌تواند اجرای آن را با محدودیت مواجه کند؛ بنابراین، یافته‌های حاضر بیشتر از آنکه توصیه‌ای قطعی برای اجرای این الگو باشد، مبنایی برای امکان‌سنجی بومی آن در دانشگاههای ایران فراهم می‌کند. در همین راستا، انجام مطالعات کیفی بومی و بررسی تطبیقی تجربه کشورهایی مانند آلمان، هلند و کانادا می‌تواند مسیر پژوهشهای آینده را مشخص کند.

درمجموع، پژوهش حاضر در سه سطح نظری، زمانی و کاربردی به توسعه ادبیات کمک می‌کند: ارائه مدل تعاملی ساختار و عاملیت، پوشش مطالعات جدیدتر و سازمان‌دهی نظام‌مند چالشها و راهبردهای بازنشستگی دانشگاهیان.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاقی پژوهش

تمامی منابع استفاده‌شده با ذکر کامل مشخصات در قسمت منابع آورده شده است. همچنین محققین ملاحظات اخلاقی مربوط به اصالت منابع و امانت‌داری در نقل‌قولها را رعایت کرده‌اند.

مشارکت نویسندگان

این مقاله با مشارکت همه نویسندگان تدوین شده است.

منابع مالی

ین پژوهش هیچ‌گونه منابع مالی دریافت نکرده است.

تعارض منافع

در تدوین این مقاله تعارض منافعی وجود ندارد.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

- Altman, Y., Baruch, Y., Zoghbi Manrique-de-Lara, P., & Viera Armas, M. M. (2020). Baby boomers at the cusp of their academic career: Storming ahead, Hanging on, or Calling it a day. ***Studies in Higher Education***, 45(7), 1335–1350. https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1610864

- Amani, J., & Fussy, D. S. (2023). Retirement planning mistakes undermining the post-retirement adjustment and well-being. Educational Gerontology, 49(2), 158-173. https://doi.org/10.1080/03601277.2022.2096306 (in persian)

- Amini, S. J., & Mohammedans, M. (2025). Resilience during retirement: Presenting a multi-level pattern. Social Welfare Quarterly, 25(96), 213-224. https://doi.org/10.32598/refahj.25.96.4567.1 (in persian)

- 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. https://doi.org/10.57106/scientia.v12i1.146

- Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. The Gerontologist, 29(2), 183–190 https://doi.org/10.1093/geront/29.2.183

- 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. https://doi.org/10.2307/2264430

- Black, N. Diane L. Fowlkes, Jean Grossholtz, Elinor Ostrom and Jewel L. Prestage. (2005). Staging a career, staging a life: Strategies for retirement. PS: ***Political Science & Politics***, 38(2), 278–279. https://www.jstor.org/stable/30044289

- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), Handbook of theory and research for the sociology of education (pp. 241–258). Greenwood. Online version of "The Forms of Capital"

- 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. https://doi.org/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. https://doi.org/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. https://doi.org/10.1093/geront/gnx206

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

- Cohen, E., & Davidovitch, N. (2024). 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. https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2293931

- Chrastina, J. (2018). Meta-Synthesis of Qualitative Studies: Background, Methodology and Applications. NORDSCI. https://doi.org/10.32008/NORDSCI2018/B1/V1/1

- Crow, G. (2021). In search of role models of successful academic retirement. Contemporary Social Science, 16(5), 604-617. https://doi.org/10.1080/21582041.2021.1983204

- Danson, M., & Gilmore, K. (2012). Employability and flexible retirement: Variations in academia in an age of austerity. Geoforum, 43(6), 1323-1332. https://doi.org/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. https://doi.org/10.1108/01425451311320503

- Dorfman, L. T. (1980). Emeritus professors: Correlates of professional activity in retirement. Research in Higher Education, 12(4), 301-316. https://link.springer.com/article/10.1007/BF00976184

- Dorfman, L. T. (1989). British and American Academics in retirement. Educational Gerontology, 15(1), 25-40. https://doi.org/10.1080/0380127890150103

- Dorfman, L. T. (1992). Academics and the transition to retirement. Educational Gerontology: An International Quarterly, 18(4), 343-36 https://doi.org/10.1080/0360127920180404

- 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. https://doi.org/10.1177/1077800417716392

- 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. https://doi.org/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. https://doi.org/10.1080/00071005.2020.1814951

- Goodman, J., & Pappas, J. G. (2000). Applying the Schlossberg 4S Transition Model to Retired University Faculty: Does It Fit? Adultspan Journal, 2(1), 15–28. https://doi.org/10.1002/j.2161-0029.2000.tb00088.x

- 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. https://saba-psi.ir/wp-content/uploads/2021/09 (in persian)

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

- Grossholtz, J. (2005). Staging a career, staging a life: Strategies for retirement. PS: Political Science & Politics, 38(2), 278-280. https://doi.org/10.1017/S1049096505056453

- Inoue-Smith, Y. (2017). The Psychology of Retirement: A" Can't Let Go" Syndrome. The Journal of Retirement, 5(2), 104-110. https://www.proquest.com/openview/d1c4a1b524f6b09e76384cbfbc4ba110/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2035828

- Kell, D., & Patton, C. V. (1978). Reaction to induced early retirement. ***The Gerontologist***, 18(2), 173–180. https://doi.org/10.1093/geront/18.2.173

- 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. https://link.springer.com/article/10.1057/pm.2009.14

- Magera, S. (1999). Planning for retirement: A case of the University of Nairobi staff [Master's thesis, University of Nairobi]. ***UoN Digital Repository***.http://erepository.uonbi.ac.ke/handle/11295/39325?show=full

- Martín-Gutiérrez, Á., García González, A. J., & López-Maldonado, D. (2025). Retirement process in university professors: Motivations and challenges for the future. ***Journal of Social Studies Education Research***, 16(2), 197–224. https://www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?FId=eric_ej1478307

- Mousaei, M. (2004). The social and mental impacts of retiredness on faculty members (The case of Tehran University). ***Modares Journal of Humanities***, 8(20), 157–180. https://ensani.ir/file/download/article/20101107155251-3.pdf in persion

- 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. https://doi.org/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. https://doi.org/10.32598/refahj.22.86.3841.1 (in persian)

- Mortazavi, S., Shirazi, A., & Mortazavi, L. (2011). A reflection on the activities and attitudes of university retirees. Public Administration Perspective, 2(2), 59-73. https://jpap.sbu.ac.ir/article_94390.html?lang=fa (in persian)

- Omidi, Z. (2025, February 9). Exit of 2,700 faculty members from universities in 4 years [Report]. ***Tasnim News Agency***. http://www.tasnimnews.ir/fa/news/1403/11/21/3254536/ (Cited in Shargh) in persion

- Pincus, K. V. (2018). Reflections on retirement. Issues in Accounting Education, 33(3), 17-21. https://doi.org/10.2308/iace-52049

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

- 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. https://cjhe.journals.publicknowledgeproject.org/index.php/cjhe/article/view/182490/pdf_8

- Rowe, A. R. (1976). Retired academics and research activity. Journal of Gerontology, 31(4), 456-461. https://doi.org/10.1093/geronj/31.4.456

- 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. https://centaur.reading.ac.uk

- Schlossberg, N. K. (2011). The challenge of change: The transition model and its applications. Journal of Employment Counseling, 48(4), 159–162. https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01102.x

- 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. https://doi.org/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. https://doi.org/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. https://doi.org/10.1080/03075079.2010.488721

- 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, https://doi.org/ 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. https://doi.org/10.1007/s41978-022-00123-9

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1]

[DOI: 10.22034/refahj.26.2.4781.1] [Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-02]