



فصل جدید زندگی

(بازنشستگی؛ روایت هایی از چالش ها، خاطرات، تجربه ها و تغییرات)

زهرا وحیدی*^۱، مبینا رمضانیان^۲، یاسمن نیل فروش زاده^۳

خلاصه

بازنشستگی یکی از مهم ترین و پیچیده ترین گذارهای زندگی است که تأثیرات گسترده ای بر جنبه های روانی، اجتماعی، هویتی و سبک زندگی افراد دارد. در حالی که بیشتر مطالعات پیشین با رویکردهای آماری یا تحلیلی به این پدیده پرداخته اند، پژوهش حاضر با هدف بررسی روایت های زیسته ی بازنشستگان از چالش ها، خاطرات، تجربه ها و تغییرات این مرحله از زندگی، از رویکرد کیفی و روش تحلیل روایت بهره گرفته است. این پژوهش از نظر روش شناسی، از نوع کیفی و با رویکرد روایت پژوهی است. ابزار گردآوری داده ها، مصاحبه های نیمه ساختاریافته بود. جامعه آماری پژوهش، بازنشستگان ساکن شهر اصفهان بودند که با روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. مصاحبه با ۶ مشارکت کننده تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. داده های به دست آمده با رویکرد کدگذاری باز، محوری و گزینشی تحلیل شد. یافته ها نشان داد که بازنشستگان تجربه هایی متنوع از این مرحله دارند؛ از احساس دوگانگی و سردرگمی تا رضایت و آزادی. چالش های مالی، کاهش روابط اجتماعی، بازتعریف نقش ها و ارزش ها، تغییر سبک زندگی، و تلاش برای حفظ هویت فردی از مهم ترین مضامین روایت های آنان بود. همچنین، بسیاری از مشارکت کنندگان به دنبال معنا، مشارکت اجتماعی و حفظ احساس مفید بودن در دوران بازنشستگی بودند. نتیجه گیری پژوهش نشان می دهد که بازنشستگی نه تنها یک تغییر ساختاری، بلکه یک تحول معنایی و عاطفی عمیق است. شنیدن روایت های شخصی بازنشستگان می تواند به سیاست گذاری های مؤثرتر در زمینه سلامت روان، برنامه ریزی بازنشستگی و بهبود کیفیت زندگی سالمندی کمک کند.

کلمات کلیدی: احساسات و واکنش های روانی، بازتعریف نقش و معنای زندگی، بازنشستگی، تجربه های زیسته و روایت ها، شرایط و عوامل اثرگذار بر بازنشستگی، گذار و تغییرات زندگی، هویت شغلی

^۱ دکترای برنامه ریزی درسی، استادمدهو گروه علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۱۴۶۶۵-۸۸۹، تهران، ایران

ZAHRAVAHIDI@CFU.AC.IR

^۲ کارشناسی پیوسته رشته آموزش علوم اجتماعی دانشگاه فرهنگیان صندوق پستی ۱۴۶۶۵-۸۸۹، تهران، ایران

mbn.ramezaniyan@gmail.com

^۳ کارشناسی پیوسته رشته آموزش علوم اجتماعی دانشگاه فرهنگیان (صندوق پستی ۱۴۶۶۵-۸۸۹، تهران، ایران

ya.nilforoushzadeh@gmail.com



۱. مقدمه

کار کردن برای بسیاری از افراد نه تنها وسیله‌ای برای تأمین معیشت، بلکه بخش مهمی از هویت شخصی و اجتماعی آنان محسوب می‌شود (آچلی، ۲۰۱۹). ساختار زندگی کارمندی با نظم زمانی، مسئولیت‌های شغلی و شبکه‌ای از روابط اجتماعی، معنا و جهت‌دهی خاصی به زندگی روزمره می‌بخشد (حبیبی و همکاران، ۱۴۰۲). سال‌ها فعالیت شغلی در چارچوب‌های نهادی و حرفه‌ای، فرد را به نظم کاری و ارتباطات اجتماعی منسجم عادت می‌دهد که به مرور زمان به بخشی از شخصیت او تبدیل می‌شود (کیم و همکاران، ۲۰۲۳).

با این حال، این مرحله دارای پایانی است که اغلب در قالب بازنشستگی نمود پیدا می‌کند؛ پایان کارمندی، به منزله خروج از ساختارهای تثبیت‌شده و آغاز دوره‌ای مبهم در زندگی است (بفروبی و همکاران، ۱۴۰۳). این پایان نه تنها از نظر زمانی، بلکه از منظر روانی نیز نقطه عطفی مهم به‌شمار می‌آید؛ نقطه‌ای که گاه با احساس رهایی، و گاه با تجربه‌ی خالی‌شدگی، بی‌هدفی یا افسردگی همراه است (علوی و همکاران، ۱۳۹۹).

شرایط بازنشستگی که افراد با آن مواجه می‌شوند، بسیار متنوع است و به عواملی چون سابقه‌ی کاری، وضعیت سلامت، جایگاه شغلی، حمایت اجتماعی و جنسیت وابسته است (ندوشن و همکاران، ۱۳۹۷). برای برخی، این گذار با حمایت خانوادگی و برنامه‌ریزی مالی همراه است، در حالی که برخی دیگر در شرایطی ناپایدار و بدون آمادگی لازم، وارد این مرحله می‌شوند (جفره، ۱۳۸۵).

شروع بازنشستگی لحظه‌ای احساسی و حساس در زندگی است که معمولاً با طیفی از واکنش‌های روانی همراه می‌شود. افراد ممکن است در ابتدا احساس آرامش و آزادی کنند، اما در ادامه با احساساتی چون ناامیدی، از دست دادن شأن اجتماعی، یا نگرانی نسبت به آینده روبرو شوند (دانایی فرد، ۱۳۹۱). این وضعیت به‌ویژه در میان افرادی که تمام عمر خود را در چارچوب‌های سختگیرانه‌ی شغلی گذرانده‌اند، شدت بیشتری دارد (وانگ و همکاران، ۲۰۲۱).^۳ تغییرات ناشی از بازنشستگی صرفاً به قطع اشتغال محدود نمی‌شود، بلکه ابعاد وسیعی از زندگی فرد را دربرمی‌گیرد؛ از جمله روابط خانوادگی، شبکه‌های اجتماعی، ادراک زمان، الگوهای مصرف، و حتی هویت شخصی (کیم و همکاران، ۲۰۲۳).

این تغییرات ممکن است به بازتعریف نقش‌ها و بازسازی معنای زندگی منجر شوند، یا در مواردی به بحران‌های هویتی و انزوا بینجامند (آچلی، ۲۰۱۹).

با این وجود، بازنشستگی الزاماً مرحله‌ای منفی یا بحران‌زا نیست. برای بسیاری، فرصتی برای جبران فرصت‌های از دست‌رفته، رشد فردی، مشارکت اجتماعی داوطلبانه، و تقویت پیوندهای خانوادگی فراهم می‌کند (علوی و همکاران، ۱۳۹۹). این دوره، چنانچه با نگرشی هدفمند و حمایتی مناسب همراه باشد، می‌تواند به دوره‌ای پربار از نظر کیفیت زندگی تبدیل شود (بفروبی و همکاران، ۱۴۰۳).

از همین‌رو، بررسی تجربه‌های زیسته‌ی بازنشستگان به‌عنوان افرادی که این گذار را با تمام ابعادش لمس کرده‌اند، اهمیتی اساسی دارد. روایت‌های آنان درباره‌ی چالش‌ها، خاطرات شغلی، احساسات شخصی، و بازتعریف نقش‌ها، بستری غنی برای شناخت دقیق‌تر این دوره‌ی زندگی فراهم می‌آورد (علوی و همکاران، ۱۳۹۹). استفاده از روش

¹ Atchley, R. C.² Kim, J. E³ Wang et al.



روایت پژوهی می‌تواند به ما کمک کند تا این تجربه‌ها را نه صرفاً به صورت آماری، بلکه در قالب قصه‌هایی انسانی، زنده و معنادار تحلیل کنیم (کیم و همکاران، ۲۰۲۳).

بررسی تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که بازنشستگی فرآیندی چندوجهی و پیچیده است که می‌تواند بر ابعاد مختلف زندگی فرد از جمله وضعیت روانی، اجتماعی، اقتصادی و هویتی تأثیر بگذارد.

از جمله این تحقیقات می‌توان به مطالعه (یاری رودبارسرا ۱۴۰۳) اشاره کرد که با رویکرد تطبیقی به بررسی الگوهای توانمندسازی، ارزشیابی و فرایند بازنشستگی در وزارت آموزش و پرورش پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد که نبود حمایت‌های ساختاری و برنامه‌ریزی پس از بازنشستگی، به‌ویژه در حوزه‌های مالی و اجتماعی، می‌تواند زمینه‌ساز احساس ناکارآمدی و فرسودگی در میان بازنشستگان شود.

(بفروبی، دهقانی و دهقانی ۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان «تجربه زیسته بازنشستگان آموزش و پرورش» نشان دادند که بازنشستگان با مجموعه‌ای از چالش‌ها شامل کاهش هویت شغلی، تضعیف روابط اجتماعی، اضطراب اقتصادی و خلأ معناداری در زندگی مواجه‌اند. یافته‌های این پژوهش همچنین بر اهمیت روایت‌گری و بیان تجربه‌های شخصی به‌منظور سازگاری روانی و بازتعریف هویت تأکید داشت.

(گرگی و گودرزی ۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «بازنشستگی و ناخرسندی‌های آن» با رویکرد گونه‌شناسی سبک زندگی، دریافت که سبک زندگی بازنشستگان تا حد زیادی به منابع اقتصادی، شبکه‌های ارتباطی و نگرش آنان به بازنشستگی بستگی دارد. وی تأکید کرد که روایت‌های بازنشستگی اغلب از تضاد میان آرزوهای فردی و واقعیت‌های اجتماعی-اقتصادی سخن می‌گویند.

(علوی، علیپورو رفیعی ۱۳۹۹) در مطالعه‌ای کیفی به بررسی مسائل روانی-اجتماعی بازنشستگی پرداختند. نتایج نشان داد که بازنشستگی، تغییری بنیادین در ساختار زندگی افراد ایجاد می‌کند که می‌تواند با احساس بی‌هویتی، افسردگی، نگرانی‌های اقتصادی و خلأ اجتماعی همراه باشد. این مطالعه همچنین به نقش حمایت خانوادگی و اجتماعی در بهزیستی روانی بازنشستگان اشاره کرد.

(جفره ۱۳۸۵) در مقاله‌ای با رویکردی توصیفی، بازنشستگی را یکی از سخت‌ترین دوره‌های زندگی توصیف کرد و نشان داد که بسیاری از بازنشستگان به جای استراحت و فراغت، مجبور به بازگشت به بازار کار برای تأمین معاش هستند. این وضعیت اغلب با احساس بی‌عدالتی، اضطراب مزمن و نارضایتی از کیفیت زندگی همراه است.

(وود پاچانا، ۲۰۲۵)^۱ در مرور نظام‌مند خود با عنوان «نقش معنا در گذار به بازنشستگی»، نشان دادند که بیشتر مطالعات موجود فاقد انسجام نظری و طراحی طولی هستند. آن‌ها بر نیاز به پژوهش‌های کیفی عمیق و روایت‌محور برای درک بهتر تجربه‌های بازنشستگان تأکید کردند.

(فادیوا و همکاران ۲۰۲۵)^۲ در مطالعه‌ای کیفی با عنوان «چارچوب سازگاری با بازنشستگی»، به بررسی عوامل روانی و اجتماعی مؤثر بر سازگاری با بازنشستگی پرداختند. آن‌ها بر اهمیت روایت‌های شخصی در فهم بهتر این گذار تأکید کردند.

¹ Wood & Pachana

² Fadeeva et al.



(وانگ وشی ۲۰۱۳)^۱ در پژوهش روان‌شناختی خود پیرامون بازنشستگی، نشان دادند که این دوره برای بسیاری از افراد با تغییرات روانی قابل توجهی همراه است که می‌تواند شامل کاهش بهزیستی ذهنی، افسردگی و احساس از دست دادن هدف باشد. آنان بر نقش آماده‌سازی ذهنی و اجتماعی برای بازنشستگی تأکید کردند.

(شولتز و وانگ ۲۰۱۱)^۲ در مطالعه‌ای با عنوان «دیدگاه‌های روانشناختی درباره ماهیت در حال تغییر بازنشستگی» اشاره کردند که بازنشستگی نه تنها پایان یک نقش شغلی است، بلکه یک گذار اجتماعی است که افراد را با بازتعریف هویت و تعاملات اجتماعی روبه‌رو می‌کند. آنان دریافتند که روایت‌های بازنشستگان معمولاً شامل تلاش برای معنا دادن مجدد به زندگی و یافتن جایگاه جدید در اجتماع است.

(درنیا ۲۰۰۲)^۳ در پژوهشی با تمرکز بر بازنشستگی و سلامت روان، نشان داد که افرادی که شبکه‌های اجتماعی قوی‌تری دارند و احساس تعلق بیشتری نسبت به خانواده یا جامعه تجربه می‌کنند، در این دوران از سطح سلامت روانی بالاتری برخوردارند. در مقابل، انزوای اجتماعی و مشکلات مالی از عوامل خطرزای اصلی در تجربه بازنشستگی بودند.

با وجود رشد پژوهش‌ها در حوزه‌ی بازنشستگی، آنچه در مرور مطالعات پیشین به‌وضوح دیده می‌شود، کم‌رنگ بودن صدای خود بازنشستگان است. بیشتر تحقیقات، چه کمی و چه کیفی، به بررسی پیامدهای بازنشستگی از بیرون پرداخته‌اند؛ گویی بازنشستگی امری صرفاً قابل اندازه‌گیری است، نه تجربه‌ای زیسته با ابعاد احساسی، هویتی و اجتماعی. در بسیاری از مطالعات کیفی نیز، گفت‌وگو با بازنشستگان محدود به پاسخ‌هایی کوتاه یا تحلیل‌های سطحی شده، و کمتر تلاشی برای فهم عمیق معنای این مرحله از دل روایت‌های شخصی صورت گرفته است.

در این میان، پژوهشی که بازنشستگی را نه یک متغیر یا وضعیت، بلکه یک فصل انسانی از زندگی ببیند و بکوشد آن را از نگاه خود افراد روایت کند، ضرورتی انکارناپذیر دارد. چنین نگاهی می‌تواند علاوه بر پر کردن شکاف‌های نظری در ادبیات بومی، زمینه‌ساز سیاست‌گذاری‌های دقیق‌تری در حوزه‌ی سلامت روان، رفاه اجتماعی و کیفیت زندگی سالمندی شود.

پژوهش حاضر با رویکرد روایت‌پژوهی، به دنبال آن است که از خلال داستان‌های بازنشستگان، معنا و تجربه‌ی این گذار مهم را بازسازی کند؛ نه از بیرون، بلکه از درون روایت‌هایی که تا امروز کمتر شنیده شده‌اند. از دل همین هدف، این پرسش پدید می‌آید که بازنشستگان چگونه در روایت‌های خود از بازنشستگی، چالش‌ها، دگرگونی‌ها و معنای این دوره را بازنمایی می‌کنند؟

۲. روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر روش‌شناسی، از نوع کیفی و با رویکرد روایت‌پژوهی است. تحلیل روایت روشی برای درک چگونگی بازنمایی تجربه‌های زیسته در قالب داستان‌هایی منسجم است و بر چگونگی شکل‌گیری معنا از خلال فرایندهای زمانی و اجتماعی تأکید دارد. در این نوع تحقیق، فرایندها به‌عنوان توالی‌هایی از تعامل یا عمل در طول زمان و در پاسخ به

¹ Wang, Y., & Shi, J

² Shultz, K. S., & Wang, M

³ Drentea, P



موقعیت‌های زمینه‌ای مورد بررسی قرار می‌گیرند؛ فرایندهایی که ممکن است منظم، متوالی یا حتی آشفته باشند، اما همگی بر پایه یک هدف یا معنای کلی حرکت می‌کنند (کوربین و استراوس، ۲۰۱۴)^۱. مشارکت‌کنندگان این مطالعه، شامل ۶ نفر از بازنشستگان ساکن شهر اصفهان بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. معیارهای ورود به مطالعه شامل: داشتن حداقل دو سال سابقه بازنشستگی، تمایل به مشارکت در مصاحبه، و توانایی بازگویی روایت‌های شخصی از دوران بازنشستگی بود. فرایند انتخاب مشارکت‌کنندگان تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت.

¹ Corbin & Strauss



برای گردآوری داده‌ها، از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. سؤالات مصاحبه به صورت باز طراحی شده بودند تا مشارکت‌کنندگان بتوانند بدون محدودیت، روایت زندگی خود در دوران بازنشستگی، احساسات، چالش‌ها، امیدها و نگرش‌هایشان را بازگو کنند. مدت زمان هر مصاحبه بین ۱۵ تا ۲۰ دقیقه بود. تمامی مصاحبه‌ها با کسب رضایت آگاهانه ضبط و سپس به دقت پیاده‌سازی شدند.

در این تحلیل، تلاش شد روایت‌ها نه به‌عنوان داده خام، بلکه به‌مثابه بازنمایی‌هایی از تجربه‌ی زیسته درک و تفسیر شوند.

در این مقاله با استفاده از روش نیمه ساختار یافته سؤالاتی از مصاحبه شونده‌گان پرسیده شد که عبارتند از:

۱- لطفاً از روز های اول بازنشستگی خود بگویید . چه احساسی داشتید ؟ آیا این انتقال برای شما آسان بود یا با دشواری همراه بود؟

۲- مهم‌ترین چالش‌هایی که بعد از بازنشستگی با آن مواجه شدید چه بودند؟ (مالی اجتماعی روانی سلامتی) چگونه با آنها کنار آمدید؟ (آیا تغییر در درآمد و وضعیت مالی روی سبک زندگی شما تأثیر گذاشت؟ چگونه؟)

۳- چه چیز هایی که قبلاً برایتان بسیار مهم بود (مثل موقعیت شغلی ، درآمد ، پرستیژ)

اکنون اهمیت کمتری دارد ؟ برعکس چه ارزش های جدیدی برای شما معنا دار شده است ؟

۴- بازنشستگی چطور بر احساس شما نسبت به خودتان تأثیر گذاشت؟ آیا حس کردید هویت شغلی‌تان را از دست داده‌اید؟ و از حمایت کافی برخوردار نیستید؟

۵- آیا فعالیت یا سرگرمی جدیدی را آغاز کردید؟ چه چیزی شما را به این سمت کشاند؟

۶- آیا پیش آمده که دلتان برای دوران کاری تنگ شود؟ اگر بله، برای چه چیزی بیشتر؟

۷- آیا بازنشستگی باعث شد بیشتر به خانواده و دوستان نزدیک شوید یا فاصله ایجاد شد؟

۸- پس از بازنشستگی نحوه ی درک شما از گذر زمان چگونه تغییر کرده است ؟ آیا حالا زمان را کند تر / سریعتر یا با کیفیتی متفاوت تجربه می کنید ؟

۹- اگر بخواهید به کسی که به زودی بازنشسته می‌شود توصیه‌ای کنید، چه می‌گویید؟



۱۰- آیا هدف یا برنامه‌ای دارید که هنوز به آن نرسیده باشید و می‌خواهید در دوران بازنشستگی دنبال کنید؟

۱۱- به طور کلی بازنشستگی را چطور ارزیابی می‌کنید؟ اگر به گذشته برگردید تصمیم متفاوتی می‌گیرید؟

۳. یافته‌ها

پژوهش حاضر با هدف واکاوی تجربه‌ی زیسته بازنشستگان، از طریق روش کیفی روایت پژوهی و با تحلیل مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با شش نفر از بازنشستگان شهر اصفهان، مجموعه‌ای غنی از داده‌های تجربی و معنادار را در اختیار قرار داد. تحلیل روایت‌ها در سه سطح کدگذاری باز، محوری و گزینشی صورت گرفت و در نهایت به شناسایی پنج مضمون محوری منجر شد که هسته‌های معنایی تجربه بازنشستگی را شکل می‌دادند.

جدول ۱- کدگذاری پژوهش حاضر

مضمون تامل اول	مقوله‌ها	کدهای اولیه
گذر احساس از نقش شغلی به هویت جدید	تجربه‌ی احساسی و روانی در آغاز بازنشستگی	۱. تجربه‌ی دوگانگی احساسی در آغاز بازنشستگی
		۲. احساس آرامش به دلیل عدم دغدغه‌های کاری
		۳. تجربه‌ی سردرگمی نسبت به وضعیت جدید
		۴. ناتوانی در درک کامل موقعیت بازنشستگی
		۳۹. احساس رضایت از پایان مسئولیت‌های شغلی
		۴۰. احساس دشواری در ترک عادت کاری طولانی مدت
		۴۱. ناراحتی از پایان کار پس از ۳۰ سال
		۴۲. پذیرش همزمان راحتی و سختی در ورود به بازنشستگی
		۵۳. نداشتن هدف مشخص در دوران بازنشستگی
		۷۶. احساس سختی در جدا شدن از بچه‌ها و مسئولیت‌ها
		۷۸. سختی و راحتی همزمان در انتقال به دوران بازنشستگی
		۱۰۱. عدم دلتنگی برای دوران کاری
		۱۰۲. کنار آمدن با تغییر بازنشستگی از ابتدا
		۱۰۳. احساس افتخار به خاطر زحمات گذشته



		۱۰۷. احساس آزادی بیشتر پس از بازنشستگی
		۱۱۰. رضایت از فرصت استراحت و استفاده بهینه از وقت
تحولات هویتی و نگرشی در دوران بازنشستگی		۱۱۴. شکرگزاری از پایان موفقیت‌آمیز دوران کاری
		۱۴۲. احساس جدا شدن از بخش مهمی از زندگی و شغل
		۱۴۳. چالش‌های جدید پس از پایان کار
		۱۴۴. عدم وجود برنامه‌های کاری پرمشغله پس از بازنشستگی
		۱۵۸. احساس خوب نسبت به بازنشستگی
		۱۵۹. وارد شدن به دنیای جدید و امکان پیدا کردن دوباره خود
		۱۴. کاهش اهمیت پرستیژ شغلی
		۱۵. افزایش اهمیت مسائل مالی
		۱۶. از بین رفتن اولویت جایگاه شغلی
		۱۷. حفظ هویت شغلی علی‌رغم بازنشستگی
		۱۸. وابستگی روانی به مجموعه کاری
		۱۹. دریافت حمایت اجتماعی از محل کار پیشین
		۲۰. مقایسه با دیگر بازنشستگان درمورد هویت
		۵۰. تغییر در ارزش‌ها و معیارهای شغلی پس از بازنشستگی
		۵۴. تجربه احساس مفید نبودن در دوران بازنشستگی
		۵۵. احساس از دست رفتن هویت شغلی
		۵۶. احساس نبود حمایت کافی در دوران بازنشستگی
		۵۷. تصور ناتوانی در انجام کار مهم پس از بازنشستگی
		۸۴. کاهش اهمیت نظم و انضباط در زندگی روزمره
		۱۰۵. کاهش اهمیت وقت‌شناسی و نظم پس از بازنشستگی
		۱۰۹. احساس عدم بی‌هویتی پس از بازنشستگی



		۱۲۹. عدم اهمیت ارزش‌های شغلی در دوران بازنشستگی
		۱۳۰. عدم احساس بی‌هویتی پس از بازنشستگی
		۱۴۰. بازنشستگی به عنوان مرحله‌ای جدید در زندگی
		۱۴۶. احساس نیاز به پیدا کردن دوباره خود
انزوای اجتماعی و بازتعریف روابط انسانی	کاهش ارتباطات اجتماعی و احساس انزوا	۷. کاهش ارتباطات اجتماعی پس از بازنشستگی
		۸. فشار روانی ناشی از انزوا
		۹. خروج از جمع همکاران
		۴۷. کاهش حضور اجتماعی
		۴۸. کاهش تعاملات اجتماعی به دلیل ناآگاهی از اخبار روز
		۶۲. دلتنگی برای جمع‌های کاری و همکاران
		۷۹. کاهش حضور اجتماعی
		۸۰. سختی اولیه در کاهش حضور اجتماعی
		۱۲۵. تجربه ناخوشایند بازنشستگی و فقدان شغل
		۱۴۵. مشکلات اجتماعی پس از بازنشستگی
		۱۴۹. دشواری دور شدن از محیط اجتماعی
	روابط خانوادگی و دوستانه	۵. دلتنگی برای محیط کاری
		۲۵. دلتنگی برای روابط کاری
		۲۶. نزدیک‌تر شدن به خانواده
		۲۷. فاصله گرفتن از دوستان قدیمی
		۶۵. ملاقات محدود با دوستان
		۹۲. دلتنگی برای شیطنت‌ها، خنده‌ها و شادی‌های بچه‌ها
		۹۳. دلتنگی برای درد دل‌ها و بازیگوشی بچه‌ها
		۱۱۶. صرف وقت بیشتر برای خانواده
		۱۳۲. دلتنگی برای ارتباط با مردم و مخاطبان
		۱۳۳. ارزشمندی ارتباطات اجتماعی در دوران کاری
سازگاری با چالش‌های مادی و سبک زندگی نو	چالش‌های مالی و سبک زندگی	۶. دشواری سازگاری با شرایط جدید زندگی
		۱۰. کاهش حقوق بازنشستگی
		۱۱. چالش مالی پس از بازنشستگی
		۱۲. تلاش برای صرفه‌جویی در هزینه‌ها



		۱۳. حذف هزینه‌های غیرضروری
		۴۳. قطع شدن موقت حقوق پس از بازنشستگی
		۴۴. نداشتن پس‌انداز کافی هنگام بازنشستگی
		۴۵. تغییر سبک زندگی به خاطر بازنشستگی
		۴۶. گياه‌خواری به دلیل محدودیت مالی
		۱۰۴. چالش مالی پس از بازنشستگی
		۱۲۷. نیاز به شغل دوم برای جبران کمبود
		۱۴۸. نبود مشکل مالی به دلیل زندگی تنها
	سلامت جسمی و روانی	۴۹. استفاده از فرصت بازنشستگی برای رسیدگی به بیماری‌های قدیمی
		۷۳. تمایل به کاهش فشار روانی و جسمی در دوران اشتغال
		۸۱. نیاز به توجه بیشتر به سلامتی پس از بازنشستگی
		۸۲. کمبود فرصت توجه به سلامتی در دوران کاری
		۱۴۷. بروز مشکلات سلامتی کهنه
معنا بخشی به اوقات فراغت و زمان آزاد	فعالیت‌های جدید، سرگرمی و پر کردن اوقات فراغت	۲۱. آغاز نکردن فعالیت مالی جدید
		۲۲. مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی
		۲۳. پر کردن خلأ زمانی از طریق فعالیت اجتماعی
		۳۱. شغل سبک برای سرگرمی و حفظ سلامت روان
		۳۲. پیشگیری از رکود روحی و جسمی در بازنشستگی
		۳۳. تمایل به شغل پاره‌وقت و متنوع
		۳۴. تلاش برای خروج از یکنواختی زندگی
		۳۶. علاقه به داشتن برنامه شغلی جدید از ابتدا
		۳۷. انتخاب شغل دوم برای حفظ پویایی و حضور در جامعه
		۵۸. نداشتن سرگرمی یا فعالیت جدید پس از بازنشستگی
		۵۹. اختصاص وقت بیشتر به امور روزمره
		۸۵. حفظ هویت فردی با آغاز فعالیت جدید
		۸۶. ایجاد هویت جدید در دوران بازنشستگی



		۸۸. مشارکت در جلسات قرآنی پس از بازنشستگی
		۸۹. کمک به افراد بی بضاعت به عنوان فعالیت جدید
		۹۷. توصیه به یافتن فعالیت جایگزین برای جلوگیری از احساس پوچی
		۹۸. اهمیت یافتن فعالیت های جدید برای جلوگیری از بی هدفی و تنهایی
		۹۹. هدف از فعالیت های قرآنی در دوران بازنشستگی برای احساس مفید بودن
		۱۰۰. توصیه به فعالیت هایی برای حس مفید بودن
		۱۱۱. حضور در کلاس های ورزشی همراهی با همکاران و شرکت در نماز جماعت
		۱۱۲. ضرورت فعالیت و حضور اجتماعی برای حفظ هویت
		۱۳۸. هدف شخصی در شغل دوم و فعالیت تولیدی
		۱۵۱. پر کردن اوقات فراغت با سفرهای مختلف
درک زمان، سبک زندگی و معنویت		۲۸. کند شدن گذر زمان پس از بازنشستگی
		۵۱. افزایش گرایش به سفرهای زیارتی
		۵۲. گرایش به عبادت در دوران بازنشستگی
		۶۰. افزایش زمان برای آشپزی
		۶۱. کاهش مصرف غذای بیرون پس از بازنشستگی
		۶۶. عدم تغییر محسوس در درک زمان
		۹۵. تغییر درک زمان و گذر آن پس از بازنشستگی
		۹۶. احساس گذر سریع تر زمان در دوران بازنشستگی
		۱۳۵. تغییر در درک زمان با افزایش سن
		۱۴۱. فرصت های جدید در دوران بازنشستگی
بازنشستگی آگاهانه به مثابه انتخابی رو به آینده	آمادگی برای بازنشستگی و برنامه ریزی پیشینی	۳۰. توصیه به آمادگی پیش از بازنشستگی
		۶۸. توصیه به داشتن پس انداز مالی پیش از بازنشستگی
		۶۹. توصیه به برنامه ریزی برای دوران بازنشستگی
		۱۱۸. توصیه به ایجاد تعادل کار و زمان برای خود و خانواده



		۱۱۹. اختصاص وقت به خانواده پیش از بازنشستگی
		۱۲۱. رضایت از انتخاب شغل و زمان بازنشستگی
		۱۲۲. راضی بودن از تصمیمات گرفته شده در زندگی
	توصیه ها و چشم انداز پس از بازنشستگی	۲۹. توصیه به داشتن شغل دوم در دوران بازنشستگی
		۳۵. پذیرش تصمیم بازنشستگی با آگاهی بیشتر
		۷۰. توصیه به فعالیت هایی که قبلا فرصتی برایشان نبود
		۷۴. تمایل به ادامه کار در صورت سلامت جسمی و روانی بیشتر
		۱۲۰. هدف برای سفر و گردش پس از بازنشستگی
		۱۳۹. عدم انتخاب شغل قبلی در صورت بازگشت به گذشته



فرایند تحلیل داده‌های کیفی در این پژوهش بر پایه روش تحلیل روایت صورت گرفت. در مرحله نخست، ۱۵۹ کد اولیه از متن مصاحبه‌ها استخراج شد. این کدها بر پایه واژگان، تجربه‌ها، و مضامین تکرارشونده در روایت‌های مشارکت‌کنندگان به دست آمدند. سپس در طی فرایند پالایش و ادغام مفهومی، با حذف هم‌پوشانی‌ها و ترکیب کدهای نزدیک به معنا، تعداد کدها به ۱۲۶ مورد کاهش یافت. این کدهای نهایی در قالب ۱۰ مقوله اصلی طبقه‌بندی شدند که هر یک بیانگر ابعادی از تجربه‌ی زیسته‌ی افراد بازنشسته بود.

تحلیل مقوله‌ها نشان می‌دهد که روایت‌های بازنشستگان فراتر از گزارش صرف وضعیت اقتصادی یا اجتماعی آنان است. در دل هر مقوله، لایه‌هایی از معنا، احساسات، تردیدها، پذیرش‌ها و بازتعریف‌ها نهفته است. از میان این ۱۰ مقوله، پنج مقوله توانستند به سطحی از عمق و بسامد معنایی برسند که در قالب «مضامین تأمل اول» شناسایی شوند. این مضامین، برش‌هایی از مواجهه‌ی فرد با بازنشستگی را بازنمایی می‌کنند؛ از درگیری‌های روانی آغازین تا فرآیندهای سازگاری، بازسازی هویت، و بازآفرینی معنا در زندگی.

این مقوله‌ها و مضامین که از دل روایت‌های مشارکت‌کنندگان استخراج شدند، در گام نهایی تحلیل، به منظور ارزیابی روایی و اعتبار مفهومی، به متخصصان حوزه مطالعات بازنشستگی، روان‌شناسی اجتماعی و روش‌شناسی کیفی ارجاع داده شدند. پس از دریافت بازخوردها و اعمال اصلاحات پیشنهادی، مدل مفهومی نهایی پژوهش بر پایه‌ی انسجام درونی مقوله‌ها، رابطه‌ی میان مضامین و منطق تحول تجربیات بازنشستگی ترسیم گردید که در ادامه ارائه می‌شود.

۴. زیرنویس تاملی بر یافته‌های پژوهش

۱. گذر احساس از نقش شغلی به هویت جدید

نخستین مضمون، بازنشستگی را به مثابه گذار روانی از نقش تثبیت‌شده‌ی شغلی به هویتی تازه به تصویر می‌کشد. مشارکت‌کنندگان از تجربه‌ی احساسی متضاد در این مرحله سخن گفتند: از سویی احساس رهایی و پایان فشارهای کاری، و از سوی دیگر احساس سردرگمی، دلتنگی و بی‌هویتی. برای برخی، این مرحله فرصتی برای بازتعریف خویشتن بود، و برای دیگران، نقطه‌ای از گسست روانی با خود گذشته. این یافته، همسو با دیدگاه‌های نظری چون آچلی (۲۰۱۹) و شولتز و وانگ (۲۰۱۱) است که بازنشستگی را نه صرفاً پایان کار، بلکه تحولی عمیق در ساختار روانی و هویتی فرد می‌دانند.



۲. انزوای اجتماعی و بازتعریف روابط انسانی

یکی از برجسته‌ترین یافته‌ها، کاهش معنادار ارتباطات اجتماعی پس از بازنشستگی بود. شرکت‌کنندگان از دور شدن از همکاران، دلتنگی برای روابط کاری، و احساس انزوای تدریجی سخن گفتند. این انزوای اجتماعی، نه تنها در کاهش تعاملات، بلکه در فقدان حس تعلق اجتماعی و کاهش اعتماد به نفس بازتاب یافته بود. با این حال، برخی از افراد توانسته بودند با تقویت پیوندهای خانوادگی یا بازسازی روابط اجتماعی جدید، بخشی از این خلأ را پر کنند. در این مضمون، اهمیت شبکه‌های حمایتی رسمی و غیررسمی در حفظ سلامت روان بازنشستگان، برجسته می‌شود؛ مسئله‌ای که مورد تأکید پژوهشگرانی چون درنتیا (۲۰۰۲) و بفرویی و همکاران (۱۴۰۳) نیز قرار گرفته است.

۳. سازگاری با چالش‌های مادی و سبک زندگی نو

بازنشستگی برای بسیاری از مشارکت‌کنندگان، به معنای ورود به مرحله‌ای با فشار اقتصادی، کاهش حقوق، حذف هزینه‌های اختیاری، و گاه اجبار به اشتغال دوباره بود. تغییر در الگوی مصرف، کاهش کیفیت تغذیه و صرفه‌جویی اجباری، بخشی از روایت‌های مالی شرکت‌کنندگان را شکل می‌داد. با این حال، برخی نیز با نگاهی مثبت‌تر، این مرحله را فرصتی برای اصلاح سبک زندگی و بازگشت به الگوهای ساده و پایدار مصرف دانستند. یافته‌ها با تأکید متخصصان بر نقش برنامه‌ریزی اقتصادی پیش از بازنشستگی همخوانی دارد، و نشان می‌دهد که تاب‌آوری مالی نقش مهمی در تجربه مثبت یا منفی بازنشستگی ایفا می‌کند.

۴. معنابخشی به اوقات فراغت و زمان آزاد

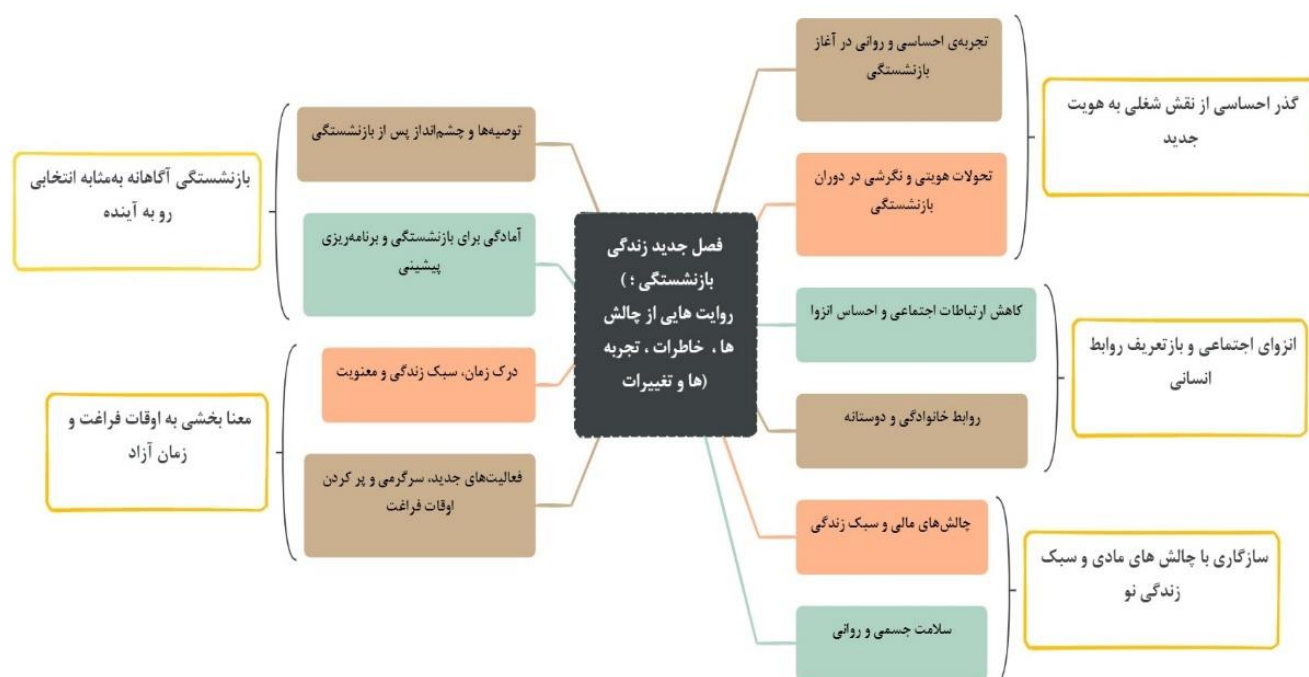
با قطع چارچوب شغلی، بازنشستگان با زمانی آزاد، اما در ابتدا بی‌ساختار مواجه شدند. برخی توانستند این زمان را با فعالیت‌های معنادار مانند ورزش، سفر، مشارکت در جلسات قرآنی، آشپزی یا کار داوطلبانه پر کنند و در نتیجه، احساس مفید بودن و هویت فردی خود را حفظ کردند. در مقابل، برخی دیگر به دلیل فقدان برنامه، دچار احساس بی‌هدفی، کسالت و رکود روانی شدند. معنابخشی به زمان، آن‌گونه که در روایت‌ها مشهود بود، کلید اصلی برای گذار موفق از مرحله شغلی به مرحله انسانی و خودخواسته‌ی بازنشستگی است — نکته‌ای که در مطالعات وانگ و شی (۲۰۱۴) نیز برجسته شده است.

۵. بازنشستگی آگاهانه به مثابه انتخابی رو به آینده



آخرین مضمون، بر اهمیت آمادگی پیشینی و آگاهی نسبت به فرایند بازنشستگی تأکید دارد. بسیاری از مشارکت‌کنندگان، پس از بیان روایت‌های شخصی، توصیه‌هایی برای نسل شاغل مطرح کردند؛ از جمله داشتن پس‌انداز، تعریف فعالیت جایگزین، حفظ روابط اجتماعی، و تنظیم سبک زندگی پیش از بازنشستگی. برخی افراد نیز رضایت خود از نحوه و زمان بازنشستگی را ابراز کردند و آن را انتخابی آگاهانه و مثبت دانستند. این مضمون نشان می‌دهد که بازنشستگی موفق، نیازمند برنامه‌ریزی آگاهانه، نه فقط اقتصادی، بلکه روانی، اجتماعی و معنوی است—امری که به سهم و نظر متخصصان حوزه‌ی سالمندی نیز کاملاً مورد تأکید قرار گرفته است.

این مقوله‌ها و مضامین که از دل روایت‌های مشارکت‌کنندگان استخراج شدند، در گام نهایی تحلیل، به منظور ارزیابی روایی و اعتبار مفهومی، به متخصصان حوزه مطالعات بازنشستگی، روان‌شناسی اجتماعی و روش‌شناسی کیفی ارجاع داده شدند. پس از دریافت بازخوردها و اعمال اصلاحات پیشنهادی، مدل مفهومی نهایی پژوهش بر پایه‌ی انسجام درونی مقوله‌ها، رابطه‌ی میان مضامین و منطق تحول، تجربیات بازنشستگی، ترسیم گردید که در ادامه ارائه می‌شود.



شکل ۱- مدل مفهومی تجربه‌ی بازنشستگی بر اساس روایت‌های زیسته.

مدل مفهومی پیش‌رو، نمایانگر فرآیند روانی، اجتماعی و معنایی بازنشستگی بر پایه‌ی روایت‌های زیسته‌ی مشارکت‌کنندگان این پژوهش است. این مدل نشان می‌دهد که بازنشستگی نه صرفاً یک رویداد، بلکه یک گذار چندبعدی است که با بازتعریف هویت، تغییر در سبک زندگی، مواجهه با چالش‌های مالی و اجتماعی، معنابخشی به زمان فراغت، و در نهایت شکل‌گیری



نگرشی فعال و آینده‌نگر نسبت به این دوره همراه است. مدل حاضر با تکیه بر ۱۰ مقوله‌ی اصلی و مضامین تأمل‌برانگیز، تصویری جامع از تجربه‌ی بازنشستگی به‌مثابه یک فصل جدید از زندگی ترسیم می‌کند.



۵. بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر، با تکیه بر روایت‌های زیسته‌ی بازنشستگان، تلاش کرد تا تجربه‌ی بازنشستگی را نه صرفاً در قالب مفاهیم از پیش تعریف‌شده، بلکه از خلال گفت‌وگوهای انسانی و با نگاه به ابعاد احساسی، هویتی، اجتماعی و معنایی آن بررسی کند. اکنون، در این بخش از پژوهش، با نگاهی تحلیلی به یافته‌ها باز می‌گردیم تا روشن کنیم که این روایت‌ها چگونه تصویری چندلایه، متنوع و گاه متضاد از دوران بازنشستگی ترسیم می‌کنند. این تصویر، در عین حال که با برخی نظریه‌ها و پیش‌فرض‌های موجود هم‌راستاست، در مواردی نیز از آن‌ها فاصله می‌گیرد و ما را به تأمل در شکاف‌های نظری و تجربی موجود فرامی‌خواند.

پژوهش حاضر با بهره‌گیری از روش روایت‌پژوهی، به بررسی تجربه‌های زیسته بازنشستگان در قالب مقوله‌هایی همچون «تجربه احساسی و روانی در آغاز بازنشستگی»، «کاهش ارتباطات اجتماعی و احساس انزوا»، «چالش‌های مالی و تغییر سبک زندگی»، «تحولات هویتی و نگرشی»، «فعالیت‌های جدید و پر کردن اوقات فراغت»، و «درک زمان، سبک زندگی و معنویت» پرداخت.

یافته‌های مربوط به تجربه‌های احساسی و روانی در آغاز بازنشستگی، با نتایج پژوهش‌هایی همچون علوی و همکاران (۱۳۹۹) و بفرویی و همکاران (۱۴۰۳) همسو بود. در این مطالعات نیز اشاره شده بود که بازنشستگی می‌تواند همراه با احساس رهایی، سردرگمی یا حتی شوک روانی باشد. این یافته‌ها تأیید می‌کنند که ورود به مرحله بازنشستگی، صرفاً یک تغییر اداری یا شغلی نیست، بلکه نوعی دگرگونی روان‌شناختی و هویتی است که می‌تواند فرد را با طیفی از احساسات متناقض روبرو سازد.

در زمینه کاهش ارتباطات اجتماعی و احساس انزوا نیز نتایج این پژوهش با مطالعات پیشین همخوانی دارد. پژوهش‌هایی همچون برزگر بفرویی و همکاران (۱۴۰۳) و جفره (۱۳۸۵) نیز نشان داده‌اند که بسیاری از بازنشستگان پس از ترک محیط کار، دچار افت روابط اجتماعی و احساس طردشدگی می‌شوند. علت این همسویی را باید در ماهیت اجتماعی‌شده‌ی محیط کار جست‌وجو کرد که پس از ترک آن، ساختارهای ارتباطی فرد دستخوش تغییرات جدی می‌شود.

همچنین، نتایج مربوط به چالش‌های مالی و تغییر در سبک زندگی، به‌خوبی با نتایج مطالعات علوی و همکاران (۱۳۹۹)، جفره (۱۳۸۵) و ندوشن و همکاران (۱۳۹۷) همسو بود. در این پژوهش‌ها نیز اشاره شده بود که بازنشستگان به دلیل کاهش درآمد و نبود برنامه‌ریزی اقتصادی مناسب، ناگزیر به صرفه‌جویی یا حتی اشتغال مجدد می‌شوند. این همسویی، نشان‌دهنده تداوم چالشی ساختاری و سیاست‌گذاری نشده در حوزه رفاه بازنشستگان است.



با این حال، در مقوله تحولات هویتی و نگرشی، همسویی کامل با پیشینه مشاهده نشد. اگرچه بسیاری از مطالعات پیشین، از جمله علوی و همکاران (۱۳۹۹) و آچلی (۲۰۱۹)، بر ازدست دادن هویت شغلی تأکید کرده‌اند، اما در روایت‌های این پژوهش، مواردی از حفظ احساس تعلق به هویت کاری نیز دیده شد. برخی از مشارکت‌کنندگان علیرغم خروج از ساختار شغلی، همچنان خود را بخشی از آن می‌دانستند. این ناهمسویی را می‌توان با توجه به تفاوت در فرهنگ سازمانی، پیوستگی عاطفی و نقش حمایت‌های اجتماعی تحلیل کرد؛ عواملی که در مطالعات کمی یا پرسش‌نامه‌ای به درستی برجسته نشده‌اند.

در حوزه فعالیت‌های جدید، سرگرمی و پر کردن اوقات فراغت، یافته‌های این پژوهش با نتایج مطالعاتی چون وانگ و همکاران (۲۰۱۳) و دانایی فرد (۱۳۹۱) همسو است. روایت‌ها نشان داد که بازنشستگان برای پر کردن خلأ زمانی و بازیابی احساس مفید بودن، به فعالیت‌های اجتماعی، مذهبی، خانوادگی یا حتی اشتغال‌های سبک گرایش دارند. اما نکته‌ای که این پژوهش را متمایز می‌سازد، تمرکز بیشتر بر انگیزه‌های شخصی، درونی و هویتی افراد برای مشارکت دوباره در اجتماع است، در حالی که بخش عمده‌ای از پژوهش‌های قبلی، بیشتر بر سیاست‌های نهادی تأکید داشتند.

در نهایت، یافته‌های مربوط به درک زمان، معنویت و تغییرات نگرشی نیز با ادبیات نظری همچون آچلی (۲۰۱۹) و کیم و همکاران (۲۰۲۳) مطابقت دارد. بسیاری از مشارکت‌کنندگان از کندی زمان، بازاندیشی در معنای زندگی و گرایش به عبادت یا سفرهای زیارتی سخن گفتند؛ پدیده‌ای که می‌توان آن را نوعی بازتعریف معنوی زندگی پس از بازنشستگی دانست.

در مجموع، روایت‌های مشارکت‌کنندگان این پژوهش، تصویری متنوع، پیچیده و انسانی از دوران بازنشستگی ارائه می‌دهند که در عین همسویی با بسیاری از مطالعات پیشین، برخی زوایای تازه و کمتر دیده شده را نیز نمایان می‌سازد. آنچه این پژوهش را متمایز می‌کند، نه فقط تمرکز بر تجربه‌ی زیسته، بلکه تلاش برای شنیدن و تحلیل صدای بازنشستگان به عنوان صاحبان تجربه‌ای عمیق و تأثیرگذار در گذار به فصلی تازه از زندگی است.

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که بازنشستگی، نه صرفاً یک رویداد اداری، بلکه تجربه‌ای چندلایه، پرتنش و در عین حال معنابخش است که بازنشستگان آن را به صورت متفاوتی تجربه می‌کنند. شرکت‌کنندگان در روایت‌های خود به احساساتی متضاد اشاره کردند؛ از یک سو آرامش ناشی از پایان مسئولیت‌های شغلی و از سوی دیگر سردرگمی، حس طردشدگی و بی‌معنایی که در ابتدای این دوره تجربه کرده‌اند. این احساسات متضاد، در گذر از یک نقش اجتماعی تثبیت شده به موقعیتی مبهم و باز، شکل می‌گیرد و نشان می‌دهد که تجربه‌ی آغاز بازنشستگی، اغلب با ناپایداری روانی همراه است.

در همین بستر، بازنشستگان از افت تدریجی ارتباطات اجتماعی خود و دور شدن از شبکه‌های همکاران سخن گفته‌اند؛ تغییری که برای برخی از آنان به صورت نوعی فشار روانی و احساس انزوا بروز یافته است. این کاهش در ارتباطات نه تنها کارکردهای اجتماعی روزمره را مختل کرده، بلکه در بسیاری از موارد، هویت شغلی افراد را نیز تحت الشعاع قرار داده است. هویتی که سال‌ها در بستر تعاملات کاری شکل گرفته، حالا در غیاب آن روابط، نیازمند بازتعریف است.



در کنار این تحولات، بُعد اقتصادی زندگی بازنشستگان نیز دستخوش تغییر شده است. مشارکت کنندگان به کاهش محسوس درآمد، وقفه در دریافت حقوق و فشارهای معیشتی اشاره داشتند؛ مسائلی که موجب بازنگری در سبک زندگی آنان شده است، از صرفه‌جویی در هزینه‌ها گرفته تا گرایش به اشتغال مجدد یا حذف فعالیت‌های هزینه‌بر. اما در این میان، برخی بازنشستگان با انعطاف‌پذیری روانی بیشتر، موفق شده‌اند از این شرایط به‌عنوان فرصتی برای اصلاح سبک زندگی و اولویت‌بندی نیازها استفاده کنند.

آنچه این تغییرات را معنادارتر می‌سازد، مواجهه‌ی بازنشستگان با بحران یا دگرگونی در هویت است. برای برخی از آنان، کنار گذاشتن نقش شغلی، به معنای از دست دادن جایگاه اجتماعی و احساس مفید بودن بود، در حالی که گروهی دیگر با فاصله‌گیری از الزامات شغلی، توانستند تعریف جدیدی از خویش شکل دهند و به ارزش‌هایی چون آرامش، سادگی، معنویت و مشارکت داوطلبانه گرایش پیدا کنند. این دوگانگی نشان می‌دهد که بازنشستگی می‌تواند هم به تجربه‌ی بی‌معنایی منجر شود و هم به فرصتی برای بازسازی معنا.

در تلاش برای پر کردن خلأ حاصل از تغییر نقش‌ها، برخی از شرکت کنندگان به فعالیت‌های تازه‌ای روی آوردند؛ از آشپزی و سفر گرفته تا شرکت در کلاس‌های قرآنی و انجام کارهای داوطلبانه. این فعالیت‌ها نه تنها نقشی در ساختار زمانی زندگی آنان داشت، بلکه تا حدی موجب احیای احساس تعلق و مفید بودن شده بود. به‌ویژه آن دسته از افرادی که در این دوره، پیوندهای خانوادگی‌شان تقویت شده بود، بازنشستگی را به‌مثابه فرصتی برای نزدیکی به عزیزان و جبران فرصت‌های از دست‌رفته تلقی کردند.

در عین حال، در روایت‌ها به نوعی بازنگری در معنای زمان نیز برمی‌خوریم. بازنشستگان اغلب از تغییر در درک زمان، کندتر شدن روزها، و بازتاب‌های ذهنی این فرآیند سخن گفته‌اند. زمان، که پیش‌تر در چارچوب نظام کار ساختار بندی می‌شد، حالا انعطاف‌پذیرتر، اما گاهی خالی‌تر به‌نظر می‌رسد. این تغییر، اغلب با گرایش به معنویت، عبادت، یا پرداختن به اهداف معنا بخش همراه بود؛ نوعی بازاندیشی در چرایی زندگی و گذر عمر، که در فضای فراغت، فرصت ظهور بیشتری یافته است.

در نهایت، تجربه‌ی بازنشستگی در روایت‌های شرکت کنندگان، مجموعه‌ای پیچیده از احساسات، تصمیمات، خلأها و دستاوردها را به نمایش گذاشت. در نگاه آنان، بازنشستگی نه پایان کار، بلکه آغازی برای تجربه‌ی شکلی دیگر از بودن است؛ بودن در خلوت خود، در کنار خانواده، در سکوت زمان، و در تلاش برای حفظ معنا. این دریافت‌های چندسویه از بازنشستگی، بیانگر این نکته‌اند که هیچ الگوی واحدی برای این مرحله وجود ندارد و روایت‌های فردی، تنها مسیر فهم واقعی از این فصل جدید زندگی‌اند.

هرچند این پژوهش با هدف کشف تجربه‌ی زیسته‌ی بازنشستگان و ارائه‌ی روایتی انسانی از گذار آنان به مرحله‌ای جدید در زندگی انجام شد، اما مانند هر پژوهش کیفی دیگری، محدودیت‌هایی دارد که در تحلیل و تعمیم نتایج باید مدنظر قرار گیرند.



نخست، تعداد محدود مشارکت کنندگان یکی از اصلی ترین محدودیت های این مطالعه است. این تحقیق تنها با ۶ نفر از بازنشستگان شهر اصفهان انجام شد که به صورت هدفمند انتخاب شدند. اگرچه این تعداد در پژوهش های کیفی برای رسیدن به اشباع نظری کفایت دارد، اما نمی توان نتایج را به کل جامعه ی بازنشستگان ایران یا حتی شهرهای دیگر تعمیم داد. تنوع فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی در سایر مناطق کشور ممکن است تجربه های متفاوت از بازنشستگی رقم بزند .

دوم، ترکیب جمعیتی نمونه نیز می تواند یکی دیگر از محدودیت ها تلقی شود. جنسیت، سطح تحصیلات، پیشینه ی شغلی و طبقه ی اجتماعی مشارکت کنندگان، عوامل مهمی هستند که می توانند بر نوع تجربه ی بازنشستگی تأثیر بگذارند. در این پژوهش تمرکز بر بازنشستگان آموزش و پرورش بوده و ممکن است تجربه ی بازنشستگان سایر حوزه ها مانند نظام سلامت، نیروهای مسلح یا بخش خصوصی، تفاوت هایی قابل توجه داشته باشد .

سوم، ماهیت روایت محور داده ها، به گونه ای است که به تجربه ها و تفسیرهای شخصی افراد وابسته است. این ویژگی اگرچه نقطه قوت رویکرد کیفی و روایت پژوهی به شمار می رود، اما می تواند از منظر دقت در مقایسه و همسان سازی داده ها، محدودیت هایی ایجاد کند. هر فرد، روایت خود را در چارچوبی ذهنی، زمانی و احساسی شکل می دهد که ممکن است در گذر زمان یا در بافتی دیگر تغییر یابد .

چهارم، احساسات و حافظه ی مشارکت کنندگان می تواند بر نحوه ی روایت تأثیر بگذارد. برخی خاطرات ممکن است با گذشت زمان کمرنگ شده یا با تحریف ذهنی همراه شده باشند. از سوی دیگر، برخی از مشارکت کنندگان ممکن است بنا به دلایل فرهنگی یا شخصی، از بیان بخش هایی از تجربه ی خود خودداری کرده باشند .

در نهایت، محدودیت های مربوط به زمان، منابع مالی و دسترسی پژوهشگر به گروه های متنوع تر از بازنشستگان نیز در روند انجام پژوهش تأثیرگذار بوده اند. این محدودیت ها ممکن است باعث شده باشند که برخی دیدگاه های متفاوت یا تجربه های کمتر شنیده شده در پژوهش حاضر بازتاب نیافته باشد.

با توجه به یافته های پژوهش حاضر، که نشان داد تجربه ی بازنشستگی ترکیبی از چالش های روانی، اجتماعی، اقتصادی و هویتی است، و با در نظر گرفتن محدودیت های مطرح شده، پیشنهادهایی در سه سطح پژوهشی، سیاست گذاری و اجتماعی قابل طرح است .

در سطح نخست، پژوهش های آتی می توانند این مسیر را با تنوع بخشی به گروه های مشارکت کننده ادامه دهند. مطالعاتی که به بررسی روایت های بازنشستگان در طبقات اجتماعی مختلف، استان های گوناگون و پیشینه های شغلی متفاوت بپردازند، می توانند تصویر جامع تری از تجربه ی بازنشستگی در ایران ارائه دهند. همچنین، استفاده از روش های کیفی ترکیبی (مثل تحلیل روایت در کنار تحلیل مضمون یا نظریه داده بنیاد) می تواند ابعاد پنهان تری از تجربه زیسته را آشکار سازد .



در سطح سیاست‌گذاری، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آمادگی برای بازنشستگی نه تنها به بُعد اقتصادی، بلکه به جنبه‌های روانی و اجتماعی نیز توجه ویژه داشته باشند. آموزش‌هایی پیرامون معناجویی در دوران فراغت، بازتعریف هویت شخصی پس از پایان خدمت رسمی، و مدیریت روابط اجتماعی پس از بازنشستگی، می‌تواند از بروز اختلالات روانی یا احساس طردشدگی در این دوره جلوگیری کند.

همچنین، ایجاد شبکه‌های اجتماعی فعال برای بازنشستگان در قالب کانون‌های بازنشستگی، باشگاه‌های فرهنگی، گروه‌های ورزشی یا محافل مذهبی و معنوی، می‌تواند به تقویت حس تعلق و کاهش انزوای اجتماعی کمک کند. این فضاها، نه فقط برای سرگرمی، بلکه برای تداوم نقش اجتماعی و فعال ماندن بازنشستگان ضروری‌اند.

در سطحی دیگر، نهادهای مسئول از جمله وزارت تعاون، سازمان تأمین اجتماعی و ادارات بازنشستگی، می‌توانند با همکاری دانشگاه‌ها، به تدوین راهنماهای کاربردی بر اساس روایت‌های زیسته‌ی بازنشستگان بپردازند؛ این کار می‌تواند شکاف میان واقعیت زندگی بازنشستگان و رویکردهای انتزاعی برنامه‌ریزان را کاهش دهد.

در نهایت، از آنجا که این پژوهش بر پایه روایت‌پژوهی و تحلیل تجربه‌های شخصی شکل گرفته، پیشنهاد می‌شود مطالعات بعدی، از این رویکرد برای بررسی دیگر مراحل تحولی زندگی بزرگسالی (مثل سالمندی، از دست دادن همسر، تغییر شغل و...) نیز استفاده کنند. شنیدن روایت‌های افراد، نه تنها دانش ما را عمق می‌بخشد، بلکه به سیاست‌گذاری‌های انسانی‌تر نیز منجر خواهد شد.

۶. مراجع

- Atchley, R. C. (2019). *Social Forces and Aging: An Introduction to Social Gerontology*. Cengage Learning.

- حبیبی، نرگس، شاه‌میرزایی، الناز. ۱۴۰۲. معناجویی در زندگی کارمندی: تحلیلی روان‌شناختی. پژوهش‌های روان‌شناسی معاصر.

- Kim, J. E., & Moen, P. (2023). Retirement transitions, gender, and psychological well-being: A life-course, ecological model. *The Journals of Gerontology*.

-برزگر بفرویی، کاظم و دهقانی، بیتاالسادات و دهقانی، مائده، ۱۴۰۳، واکاوی تجربه زیسته معلمان بازنشسته از دوران بازنشستگی: یک مطالعه پدیدارشناسی، اولین کنفرانس بین‌المللی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت، بندرعباس، <https://civilica.com/doc/2246747>

-علوی زهره، علیپور فردین، رفیعی حسن. مسائل روانی و اجتماعی بازنشستگی در ایران: یک مطالعه کیفی. سالمند: مجله سالمندی ایران. ۱۳۹۹؛ ۱۵ (۴): ۳۹۶-۴۰۹

-ندوشن، عباس؛ روحانی، علی؛ عابدی دیزناب، محدثه. ۱۳۹۷. مساله مندی زمان در دوران بازنشستگی: کاوشی کیفی از مساله فراغت در میان مردان بازنشسته شهر تبریز. نامه انجمن جمعیت شناسی ایران، شماره ۲۶، دوره ۱۳



- جفره، منوچهر. ۱۳۸۵. بازنشستگی آغاز مرارت یا زندگی با افتخار. ماهنامه تدبیر. شماره ۱۷۰
- دانایی فرد، حسن؛ خائف الهی، احمدعلی؛ خداشناس، لیلا. ۱۳۹۱. فهم جوهره تجربه بازنشستگی کارکنان در بخش دولتی؛ پژوهشی پدیدار شناسانه. وزارت علوم. شماره ۲
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2021). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*.
- یاری رودبارسرا، محمد، ۱۴۰۳، مطالعه تطبیقی روش های توانمند سازی خدمات، ارزشیابی، و بازنشستگی منابع انسانی در آموزش و پرورش، دهمین همایش ملی تحقیقات میان رشته ای در مدیریت و علوم انسانی، تهران، ۲۱۹۰۹۳/2021. <https://civilica.com/doc/2119093>
- گرگی، عباس؛ گودرزی، سعید. ۱۴۰۰. بازنشستگی و ناخرسندی های آن گونه شناسی سبک زندگی بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشور. تهران: نهادگرا وابسته به موسسه غیر انتفاعی مطالعات دین و اقتصاد، چاپ اول، انتشارات نهادگرا
- Wood RE, Pachana NA. The Role of Meaning in the Retirement Transition: Scoping Review. *Gerontologist*. 2025 May 10;65(6):gnaf076. doi: 10.1093/geront/gnaf076. PMID: 39969022; PMCID: PMC12082295.
- Fadeeva, A. , Simmons, J., Thomas, L. B. , Baker, K. & Ling, F. C. M. (2025). Retirement Adjustment (R-Adj) Framework: Understanding the Interplay Between Individual and Contextual Factors. *Journal of Prevention and Health Promotion*, 6(2), pp. 335-361. doi: 10.1177/26320770241279737
- Wang M, Shi J. Psychological research on retirement. *Annu Rev Psychol*. 2014;65:209-33. doi: 10.1146/annurev-psych-010213-115131. Epub 2013 Jun 7. PMID: 23751036.
- Shultz KS, Wang M. Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *Am Psychol*. 2011 Apr;66(3):170-9. doi: 10.1037/a0022411. PMID: 21341880.
- Drentea, P. (2002). Retirement and mental health. **Journal of Aging and Health*, 14*(2), 167-194.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2014). **Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory** (4th ed.). SAGE Publications.