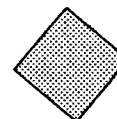


بازنشستگی و روانشناسی بازنشستگان



● نگارش و ترجمه یوسف اردبیلی

چکیده

بازنشستگی افراد با همه اهمیت و تأثیری که در زندگانی فردی، خانوادگی، اجتماعی و اقتصادی جامعه دارد، درباره آن کمتر از هر موضوع و مبحثی، سخن به میان آمده است. گرچه در برخی از جراید گاه بگاه مطالبی درباره بازنشستگان و طرز زندگی آنان، به ویژه کمبود درآمد و افزایش هزینه‌های متزاید آنان منتشر می‌شود اما تاکنون کتابی جامع در این زمینه به زبان فارسی منتشر نشده است. سازمان بازنشستگی کشوری که بر امر بازنشستگی صدها هزار نفر بازنشته نظارت دارد، در دو نشریه خود تنها به سیر تاریخی قوانین بازنشستگی از سال ۱۲۸۷ خورشیدی تا کنون پرداخته و به سالهای بازنشستگی کارمندان و وضع فردی، خانوادگی و اجتماعی آنان در این دوره مملو از بیم و امید، اشاره‌ای ندارد. نگارنده در این مقاله کوشیده است توجه علاقه‌مندان را به روانشناسی بازنشستگان و خصوصیات آنان جلب کند و زمینه را برای نشر مقالات علمی و تحقیقی بیشتر آماده سازد. در این مقاله نخست سیر قانونی بازنشستگی در ایران، سپس خصوصیات بازنشستگی در سنین ۶۵ و ۷۰ سالگی، فعالیتهای بازنشستگان در این دوره‌ها، نتایج مطالعات چند محقق، الگوهای اساسی برای فعالیتهای دوران بازنشستگی، روابط و مناسبات خانوادگی بازنشستگان و برنامه‌ریزی برای ایام بازنشستگی و سالخوردگی تشریح شده است.

مقدمه

همه می‌دانیم که بازنشستگی سرنوشت محتومی است که برای من و شما و هر فرد کارگر و کارمند، کاسب و بازرگان، در برهه‌ای از حیات به نوعی پدید خواهد آمد؛ اما از توصیف و تقریب بدان گریزانیم. صرف نظر از برخی مقاله‌ها که درباره‌ای از جراید و مجلات کشور درباره

بازنشستگی با همه اهمیت و تأثیری که در زندگانی فردی، خانوادگی، اجتماعی و اقتصادی جامعه دارد، درباره آن کمتر از هر موضوع و مبحثی، سخن به میان آمده است. گویی این مثل معروف در باب آن صادق است که «ما مسائل را به نسبت عکس اهمیت آنها مطرح می‌سازیم.» با آنکه

بازنشستگان و زندگانی فردی و اجتماعی و به ویژه کمبود درآمد و افزایش هزینه‌های متزاید آنان منتشر شده و می‌شود و یا کتب بسیار معدودی که در باب روان‌شناسی پیری و روان‌شناسی سالخوردگی ترجمه و انتشار یافته‌اند، تاکنون کتاب جامعی به ویژه در باب روان‌شناسی بازنشستگی و بازنشستگان به زبان فارسی - تا جایی که نویسنده اطلاع دارد - اعم از تألیف یا ترجمه منتشر نشده است. در کتابهای اداره امور استخدامی، سازمان و مدیریت و رفتار و روابط انسانی در کار، فصولی بس کوتاه به امر بازنشستگی اختصاص یافته‌اند اما این مباحث غالباً به طرحهای بازنشستگی و حقوق آنان نظر داشته‌اند و به زندگانی و سرنوشت و خصوصیات روان‌شناختی بازنشستگان و مناسبات و ارتباطهایشان با خانواده و جامعه و یا عوامل زیست‌شناختی و فعالیتهای شغلی آنها اشاره‌ای نکرده‌اند.

سازمان بازنشستگی کشوری که بر امر بازنشستگی صدها هزار نفر از کارکنان وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول قانون استخدام کشوری نظارت دارد در دو «مجموعه قوانین و مقررات بازنشستگی و وظیفه کشوری» که در سالهای ۱۳۶۷ و ۱۳۷۱ منتشر کرده است ضمن اشاره به سابقه و تاریخچه بازنشستگی در ایران تنها سیر تاریخی قوانین بازنشستگی از سال ۱۲۸۷ خورشیدی تاکنون را بیان داشته است که برخی از نکات آن در اینجا آورده می‌شود. طبق مندرجات این نشریه، بازنشستگی عبارت از «حالتی است که کارمند رسمی دولت با داشتن شرط معینی از سن و دارا شدن سنوات معینی از خدمت، طبق قانون و به موجب حکم مقام صلاحیتدار، احراز می‌کند و ضمن خاتمه یافتن حالت اشتغال وی، مادام‌العمر مستحق دریافت حقوق بازنشستگی می‌گردد». آنچه در این تعریف، اساس و مبنای بازنشستگی و پی‌آمد آن شمرده می‌شود عبارت است از داشتن سنوات معینی از سن و سنوات معینی از خدمت و استحقاق دریافت حقوق بازنشستگی مادام‌العمر. در این

نشریه هدفهای اساسی نظام بازنشستگی به شرح ذیل آورده شده است:

- ۱- تأمین زندگانی کارمند پس از رسیدن به سن معین و دارا شدن سابقه خدمت معین و یا از تاریخ از کار افتادگی.
 - ۲- تأمین زندگانی افراد خانواده تحت تکفل کارمند متوفی.
 - ۳- تأمین وجوه لازم برای پرداخت حقوق بازنشستگی و وظیفه از طریق ایجاد «صندوق بازنشستگی».
 - ۴- ایجاد دلگرمی و اطمینان خاطر در کارمندان شاغل از لحاظ تأمین آتیه خود و خانواده‌اش.
 - ۵- ایجاد تحرک در سازمان از طریق جایگزین ساختن کارمندان جوانتر به جای کارکنان سالخورده.
- به طوری که اشاره شد نخستین گام برای پی‌ریزی قانون بازنشستگی در سال ۱۲۸۷ خورشیدی برداشته شد. در این سال مجلس اول قانونی به نام «قانون وظایف» را تصویب کرد که برای وراثت در باب حقوق دیوانی یعنی عائله کارمندان متوفای دولت حقوق برقرار می‌کرد. طبق این قانون پدر - مادر - عیال - اولاد و نوادگان تحت تکفل مستخدم متوفی جمعا از نصف حقوق ماهانه کارمند استفاده می‌کردند. در این قانون برای دوران سالخوردگی یا از کار افتادگی کارمندان حقوقی پیش‌بینی نشده بود.
- اولین مواد قانونی در زمینه تأمین آینده کارکنان و وراثت آنها در قانون استخدام کشوری سال ۱۳۰۱ خورشیدی آورده شده است که می‌توان آن را مبدأ پیدایی نظام بازنشستگی در ایران دانست. در فصل چهارم از این قانون مفادی در باب بازنشستگی نظیر دارا بودن مدت معینی از خدمت یا رسیدن به سن معین و وضع کارمند در صورت بروز حادثه برای او و نحوه استفاده وراثت از حقوق وظیفه گنج‌انیده شده است. در مواد این قانون با گذشت زمان و مقتضیات اجتماعی و استخدامی در سالهای ۱۳۰۹ - ۱۳۲۴ - ۱۳۳۷ خورشیدی تغییرات متعددی

کنند؛ لذا می‌توانند در خانه بمانند، به ورزش بپردازند، یا کاری را که مورد علاقه آنهاست در چارچوب درآمد و منابعی که در اختیار دارند انجام دهند. هرگاه فرد برای شرکتهایی کار کرده است که طرحهای سالم و مناسب برای پرداخت و پاداش دارند و یا اگر خود پس‌اندازی دارد و سرمایه‌گذاریهایی کرده است، در او اطمینان و تأمین خاطری وجود دارد که برای ایام بازنشستگی، درآمدی مکفی در اختیار خواهد داشت تا زندگی آرام و راحتی داشته باشد. در این صورت، بازنشستگی را می‌توان دوره تعطیلات مداوم برای افرادی دانست که در تمامی حیات خود کار کرده‌اند و اینک پاداش کار خویش را دریافت می‌کنند.

این تعریف، حداقل گرایش یا نگرش افرادی است که در دهه پنجاه یا شصت سالگی به سر می‌برند و عملاً به دوران بازنشستگی نزدیک می‌شوند. پس از آن است که تعدادی از آنها به اندیشه‌های ثانوی درباره بازنشستگی می‌پردازند، نه تنها می‌خواهند بدانند آیا درآمدهای آنها کفاف هزینه‌هایشان را خواهد داد یا خیر؟ بلکه متوجه می‌شوند که همواره نیز به یاد همکاران و برخی از فعالیتهای زمان اشتغال خود خواهند بود. نکات و جنبه‌های دیگری نیز ذوق و شوق آنها را برای بازنشستگی کاهش خواهد داد. برخی از آنها نگران خواهند شد که دیگر هدفی پیش روی ندارند و نمی‌توانند با دیگران اشتراک مساعی داشته باشند و یا نخواهند توانست با گروه و سازمانی که به آن تعلق دارند، همگام و همراه باشند، به‌علاوه تردید خواهند داشت که بتوانند از توقف طولانی در خانه لذت برند. برای این گونه افراد دورنمای بازنشستگی ممکن است بسیار ناخوشایند و بیم‌آور باشد تا خوشایند و جالب و جاذب.

افراد کمی فرصت دارند تا به تحقیق و تفکر بپردازند که بازنشستگی عملاً چیست و چه آثاری در زندگانی شخصی آنها دارد؟ هرگاه به این فعالیت ذهنی مبادرت کنند، آنگاه درمی‌یابند که بازنشستگی نه تنها یک مرخصی دائمی

صورت گرفته است و بالاخره در سال ۱۳۴۵ قانون استخدام کشوری جایگزین کلیه قوانین استخدامی قبلی می‌شود و فصل هشتم از آن یعنی از ماده ۷۰ تا ۱۰۲ با تبصره‌های بسیار به امر بازنشستگی و حقوق وظیفه و صندوق بازنشستگی اختصاص می‌یابد. قانون مذکور نیز از سال ۱۳۴۵ تاکنون دستخوش تغییرات متعدد شده به نحوی که اکثر مواد آن از صورت اولیه خارج گشته است.

به طوری که ملاحظه می‌شود این مباحث جمعا ناظر بر مفاد و مواد قانونی و نحوه بازنشستگی و حقوق بازنشستگی و وظیفه و مستمری است و به سالهای بازنشستگی کارمندان و وضع فردی، خانوادگی، اجتماعی و اقتصادی آنان در این دوره مملو از بیم و امید اشاره‌ای ندارد. نگارنده با ترجمه مقاله ذیل از کتابی با عنوان «برنامه‌ریزی حیات شغلی»^۱ کوشیده است توجه علاقه‌مندان را به روانشناسی بازنشستگی و خصوصیات آن جلب کند و زمینه را برای نشر مقالات علمی و تحقیقی بیشتر در این باب آماده سازد.

این مقاله ابتدا به تعریف و خصوصیات بازنشستگی در سنین ۶۵ و ۷۰ سالگی می‌پردازد و دورنمایی از وضع بازنشستگان مختلف و فعالیتهای آنها را در دوران بازنشستگی مطرح می‌دارد و نتایج مطالعات چند محقق را درباره اشکال و مفاهیم و معانی بازنشستگی بیان می‌کند، سپس فعالیتهای کاری در اواخر حیات و الگوهای اساسی را برای فعالیتهای بازنشستگی مشخص می‌سازد.

در این مقاله همچنین فعالیتهای مختلف ایام فراغت سالمندان، روابط و مناسبات زناشویی در دوران بازنشستگی - سالخوردگی و سالخوردگرایی و الگوهای زندگانی برای افراد سالمند تشریح شده است.

در مقاله تحت عنوان «بازنشستگی چیست؟» چنین آمده است:

تا جایی که اغلب افراد توجه دارند، بازنشستگی برهه‌ای از حیات کارکنان است که دیگر ضرورتی ندارد تا کار و فعالیت

می پردازند تا مقرری و پاداش آن را دریافت کنند و حتی پس از آن در صورت وجود فرصت و تمایل نیز قادر به کار و فعالیت هستند.

بازنشستگی حاصل شهرنشینی و صنعتی شدن کنونی جامعه است. بازنشستگی میان نیاکان ما وجود نداشته است. مردان پیشگام، سکنی گزیدگان اولیه و کشاورزان، بازنشستگی نداشته‌اند، هنوز هم کشاورزان کوچک، ماهیگیران، فروشندگان و مغازه‌داران و صاحبان مشاغل کوچک تا زمانی که قادر به کار و فعالیتند و تا هنگامی که کار و شغل خود را دوست دارند فعالیت می‌کنند. امتیاز این گروه آن است که خود قادرند ساعات کار خویش را تنظیم نمایند، مرخصی آخر هفته بیشتری داشته باشند و از تعطیلات زیادتری برخوردار شوند و در واقع به یک بازنشستگی پاره‌وقت مبادرت کنند، به عبارت دیگر، ترتیباتی که برای غالب سازمانها، علی‌رغم این واقعیت که می‌توانند امتیازاتی برای سازمان خود و افرادی که بازنشسته می‌شوند فراهم کنند، اما امکان تدارک آن نیست.

مفهوم بازنشستگی، سوای توقف کار و اشتغال در هنگامی که فرد به سن قراردادی ۶۵ یا ۷۰ سالگی یا سایر سنین می‌رسد آیا منطقاً چنین معنی می‌دهد که بازگشت به شغل و کار در آن وجود ندارد؟ این مفهوم کاملاً منفی، و در عین حال غیرمنصفانه است زیرا بازنشستگی مرحله‌ای است که فرد در آن مرحله مزایایی از قبیل حقوق بازنشستگی، پرداختهای تأمین اجتماعی^۲ تخفیفهای مالیاتی اضافی و سایر مزایا را دریافت می‌دارد. اما از نظر اجتماعی و سازمانی آنچه درباره بازنشستگی مشخص و معنی‌دار است، جنبه‌های منفی آن است. این برداشت با مفهوم «عدم اشتغال» همراه است و با فرایند فتور و سستی یا کاهش سرعت عمل ارتباط دارد که تصور می‌شود زمانی رخ می‌دهند که افراد سالمندتر می‌شوند. اما هر قدر درباره بازنشستگی و سالمندی مطالب بیشتری را فرا می‌گیریم درمی‌یابیم که این نوع مفاهیم منفی تنها بر تعداد محدودی

نیست؛ بلکه رویدادی نیز خواهد بود که بر اثر تغییرات زیست‌شناختی یا روان‌شناختی در آنها، زمانی که به سنین دهه شصت سالگی پای می‌نهند، بروز خواهد کرد. در کشور آمریکا بازنشسته کردن در سن ۶۵ سالگی از این لحاظ بنیان نهاده شد که قوانین دولت فدرال قصد داشت افراد مسن را از نیروی کار در زمانی که مشاغل و فعالیتها نادر و کمیاب بودند، خارج سازد. قانون تأمین اجتماعی سال ۱۹۳۵ و خط مشی سازمانهایی که براساس این قانون بنیان یافته‌اند تنها دلایلی هستند که افراد، اینک نیز ملزم هستند در سن ۶۵ سالگی یا پیش از آن بازنشسته شوند. تغییر تاریخ یا تقویم سن بازنشستگی از ۶۵ سالگی به ۷۰ سالگی نیز آثار و بازتابهایی دارد که پاره‌ای از آنها را نمی‌توان حتی در این زمان هم پیش‌بینی کرد.

مفاهیم نادرست و داغ اجتماعی مستتر در قانون کنونی می‌تواند موجب دو مشکل اساسی برای افرادی باشد که در سن ۶۵ سالگی بازنشسته می‌شوند. این دو عبارتند از: ۱- عدم توانایی آنها برای یافتن کار به هنگامی که نیاز دارند، ۲- در صورت پرداختن به کار، مواجه با مجازات و کفری خواهند شد که قانون تأمین اجتماعی بر آنها، از لحاظ محدودیت میزان درآمد و کاهش میزان دریافت مقرریهای تأمین اجتماعی، در قبال افزایش درآمد، تحمیل کرده است.

انتخاب سن ۶۵ سالگی برای تاریخ و تقویم بازنشستگی یک تصمیم قراردادی برای دهه‌های پیشین بوده است که اینک بیش از پیش قراردادی محسوب می‌شود و نهضتی به سوی سن ۷۰ سالگی نیز نمی‌تواند موضوع را تغییر دهد. مردم این سرزمین سالمتر از بسیاری از مردم دیگرند. آنها می‌توانند زمان طولانی‌تری کار کنند و بیش از مردمان هر عصر و زمانه‌ای زندگی نمایند. امروزه برخی از مردان یا زنان، در سنین دهه ۴۰ سالگی از کار و شغل خود متقاعد می‌شوند و مقرری کامل آن را دریافت می‌کنند، سپس برای مدت ۱۵ تا ۲۰ سال دیگر به یک شغل ثانوی

از افراد اطلاق دارد.

بسیاری از افراد هنگامی که بازنشسته یا «بی‌شغل» می‌شوند فعالیتهای متنوع بیشتری از اوقات آزاد خود به هنگامی که کار می‌کردند، دارند. تعداد و انواع فعالیتهای میزان و مقداری که افراد خود را درگیر آن می‌سازند با سوابق اجتماعی، نوع مشاغل، روشهای زندگانی، سطح درآمد و عوامل دیگر ارتباط دارند. این اختلافات در مطالعه دانشگاه کورنل درباره «بازنشستگی شغلی»^۳ توسط پروفیسور «اشترایب»^۴ و همکارش صورت گرفت که مفهوم «عدم اشتغالهای مختلف»^۵ را مطرح ساختند تا تنوع الگوهایی از بازنشستگی را که کشف کرده بودند، توصیف کنند.

پروفیسور «اشترایب» و همکارش همچنین دریافتند که افراد بازنشسته بدانسان که برخی از مقامات یا دیوانسالاران می‌پندارند بی‌نقش و بی‌اثر نیستند؛ زیرا بسیاری از آنان فعالیتهای و نقشهایی را که پیش از بازنشستگی داشته‌اند، همچنان ایفاء می‌نمایند و در برخی از مواقع، نقشهای جدیدتری را می‌پذیرند، فعالیتهای تازه‌ای را فرا می‌گیرند و رفتارهای نوی را بروز می‌دهند. پروفیسور «اشترایب» و همکارش تأکید می‌کنند که کاملاً خطا و اشتباه است که تصور کنیم افراد سالمند بازیچه‌هایی بیش نیستند و گزینه‌هایی ندارند گرچه درست است که افراد بازنشسته‌ای که درآمد کافی و تحصیلات عالی دارند گزینه‌های متعدد و متنوع بیشتری از کسانی دارند که فاقد چنین امتیازاتی هستند، اما همه بازنشستگان تا حدی امکان انتخاب باتوجه به آنچه انجام می‌دهند و نحوه زندگانی خود دارند.

دانشمند دیگری بنام «فرانسس کارپ»^۶ به طور کامل اشکال، تعبیر و تفسیر، و معانی و مفاهیم بازنشستگی را تجزیه و تحلیل کرده است. او سه نظر عمده زمانی و صوری و نمودی را در بازنشستگی ارائه می‌دهد.

۱- بازنشستگی یک رخداد یا واقعه^۷ یعنی نقطه‌ای اساسی است که در تاریخ حیات فرد حادث می‌شود و

مظهر تغییر در وضع اوست.

۲- بازنشستگی فرایندی^۸ است که در طول زمان برای فرد رخ می‌دهد. یعنی زمانی که سازگاریها و انطباقها در قبال تقاضاهای زندگی حاصل آمده‌اند لذا فرد می‌تواند شکل نو یا سطحی از ثبات را برای خود مستقر سازد.

۳- بازنشستگی وضعیتی^۹ است که فرد می‌تواند خود را با آن سازگار کند و ثابت گردد، حتی اگر تعدادی از تغییرات هنوز هم بروز و ظهور کنند.

ما غالباً تمایل داریم که بازنشستگی را هم رخداد و هم وضعیت بنگریم ما به بازنشستگی فرد یا اینکه از کارش بازنشسته شود به عنوان یک «واقعه یا رخداد» می‌نگریم و بالاخره می‌گوییم که او بازنشسته شده است یعنی چنین «وضعیتی» دارد. اما بازنشستگی را یک «فرایند» نمی‌دانیم مگر زمانی که فرد در طول زمان از کارش روی برتابد.

با اطمینان توان گفت که تعداد معدودی از ما بازنشستگی را یک فرایند رشد و کمال می‌دانیم زیرا سالمندی در اواخر حیات به طور قراردادی یا متداول بیشتر به عنوان انحطاط و فتور تعبیر گردیده است تا مرحله‌ای از رشد و توسعه. معهذ از سه نظر فوق، نظریه‌ای که بازنشستگی را یک فرایند می‌داند از نظر برنامه‌ریزی حیات شغلی^{۱۰} مفیدترین، با ارزشترین و مفهوم‌ترین رهیافت برای «دانشمندان سن شناس»^{۱۱} و دیگر متخصصانی است که بازنشستگی را مورد مطالعه و تجزیه و تحلیل قرار داده‌اند و یا افرادی که به این تجربه پرداخته‌اند و یا در آینده بدان می‌پردازند. این افراد نه تنها باید پیشداوریها و سوء تفاهمهای جامعه را نادیده انگارند؛ بلکه باید خود را از قید محدودیتها و دانش و درک شخصی خویش درباره وجهه و جلوه بازنشستگی مصون بدارند.

فعالتهای کاری در اواخر حیات

برای بسیاری از افراد، سالهای اخیر حیات، خروج یا

کاستن نقشهای گسترده‌ای را که در طول حیات خود داشته‌اند و برایشان منزلت، نفوذ و رضایت به‌مراه داشته‌اند، ایجاب می‌نماید. لذا باید نقشهای کوچکتري را ایفا نمایند که با این نیازمندیها نمی‌توانند مقابله کنند. سالهای آخر حیات ممکن است رنج‌آور و آزاردهنده شوند مگر آنکه افراد در خارج از سازمان خود به توفیقا و پیروزیهایی نایل شوند و پیشرفتهای آنسان چنان گسترده شوند که شهرت و معروفیت زمان اشتغال آنها در دوران بازنشستگی نیز ادامه یابد. در غیر این صورت، خرد و دانشی که در گذشته اندوخته‌اند، برای آنها ارزش کمی دربر خواهد داشت.

این وضع، برای مدیرانی که غالب حیات بلوغ خود را به مشاغل خویش تخصیص داده‌اند و برای کسانی که شغل و حرفه آنها همه علایق آنها را تشکیل داده است، دارویی تلخ خواهد بود. اما با انتخاب و گزینشی معین، بسیاری از افراد می‌توانند در تمامی حیات باقیمانده خویش کار کنند و بهره‌برند، همچنان که بسیاری از متخصصان به همین‌سان کار می‌کنند. آنها معتقدند که دلیلی وجود ندارد که چرا باید از کار و فعالیت به‌طور کامل صرف‌نظر کنند و عواطف و احساسات خود را با این نظر توجیه می‌کنند مگر آنکه وضع جسمانی و سلامت آنها امر بازنشستگی را برایشان الزام‌آور کند. حتی در چنین وضعی، باز برخی از مردان و زنان به کار خود، با کاهش تعداد ساعات و یا کاستن از میزان فعالیت‌های جسمانی ادامه می‌دهند.

در دهه ۱۹۷۰ مدیران و کارکنان تشویق یا ملزم می‌شدند که قبل از موعد بازنشسته شوند و در برخی از موارد این گونه بازنشستگی‌ها حتی به دهسال پیش از موعد مقرر می‌رسید. طبیعتاً، بعضی از مدیران از این شیوه کار، آزرد و مشوش می‌شوند زیرا می‌دانند درست نظیر وقتی است که به اعمال نصایح‌آمیز قبل از بازنشستگی فرا خوانده می‌شوند، روشی که غالباً بکار می‌رود تا آنها را از مشاغل کلیدی به آرامی خارج سازد و برای افراد دیگر جا و شغل

فراهم کنند که بالطبع در این جریان، منزلت و قدرت خود را از دست خواهند داد. اما به نظر می‌رسد بر تعداد افراد مدیر یا متخصصی که می‌دانند دانش و شیوه کار آنها دیگر کهنه و قدیمی شده و نیاز به تغییر دارند افزوده می‌شود زیرا آنها برای مدتی طولانی یک نوع کار را در یک سازمان انجام داده‌اند. برخی از آنها بازنشستگی زودرس را انتخاب می‌کنند به شرط آنکه حقوق آن جالب و جاذب باشد، در حالی که عده دیگری، هرچند حقوق و مقرری مکفی دارند باز به سوی مشاغل پرتلاش و مبارزه‌آور دیگر می‌روند. به‌طور مثال معاون مدیرکل یک شرکت موفق ۵۰۰ واحدی تولیدی که در آستانه بازنشستگی قرار دارد، معاونت یک بانک معتبر را برعهده می‌گیرد تا از برکت گلاویز شدن با مسائل بانکی برخوردار گردد. او می‌گوید نمی‌خواهد به سادگی حیات شغلی را ترک گوید زیرا نیاز به تلاش و مبارزه دارد تا پیش از بازنشستگی غولهای بیشتری را خفه سازد. خوشبختانه، تعدادی از افراد منافع و درآمدهای خارجی دارند و به آینده می‌نگرند تا از سالهای آتی خود لذت ببرند. این‌گونه، افراد بازنشستگی را با میل و علاقه می‌پذیرند و حتی تحت راهنمایی و ارشاد به یک برنامه‌ریزی حیات شغلی مبادرت می‌کنند تا در طی آن برای بازنشستگی دائمی خود ترتیبات لازم را بدهند. هرگاه این آمادگی نیاز به قبول امیال و علایق جدیدی برای پر کردن اوقات کار داشته باشد، به نظر می‌رسد که بازنشستگی رضایت‌خاطر کمتری به همراه دارد تا آنکه علایق و منافع قبلی وجود داشته باشد و در سالهای اولیه حیات شغلی تعقیب و پیگیری شود.

گرچه افراد نیازمندی‌هایی دارند و فعالیت‌هایی که برای رفع نیازمندیها بکار می‌رود بسیار متنوع است اما الگوهای معینی در این میان غالب و چیره‌اند. مطالعه‌ای که به وسیله «آلن شلدون»^{۱۲} و همکارانش به عمل آمده چهار الگوی اساسی را برای فعالیت‌های بازنشستگی مشخص ساخته‌اند:

۱- ابقاء فعالیت: اقدام به رفع و ارضای نیازمندیهای بعد از بازنشستگی به راه و روش پیش از بازنشستگی.

اشتغال داشته‌اند؟

مطالعات متعددی که دربارهٔ تعیین احساس افراد نسبت به مشاغل قبل از بازنشستگی و بعد از بازنشستگی به عمل آمده، تأیید کرده است که اکثریت افراد کار کردن را دوست دارند. بالاخص، موضوعاتی که آنها در مشاغل خویش بیشتر از همه دوست دارند، عبارتند از مشارکت در فعالیتهای اجتماعی، داشتن تجارب مورد علاقه، رهبری، توانایی اظهار وجود، داشتن احترام، امنیت و استقلال. معذالک این افراد مشاغل خود را فقط با اهمیت می‌دانند نه بسیار مهم و واجد اعتبار زیاد.

در مطالعه‌ای که «لویی هاریس»^{۱۳} دربارهٔ سالمندی^{۱۴} انجام داده است تقریباً یک سوم (۳۱ درصد) افراد بازنشسته یا بیکار بالای ۶۵ سال بیان داشته‌اند که کار کردن را دوست دارند. در این گروه ۴۳ درصد افرادی که درآمدی زیر ۳۰۰۰ دلار در سال داشته‌اند خواستار کار کردن بوده‌اند در حالی که از افرادی که درآمد ۱۵۰۰۰ دلار و بیشتر داشته‌اند فقط ۲۳ درصد تمایل به کار نشان داده‌اند. اما وقتی از آنها سؤال شده است اگر ممکن باشد آیا مایلند به کار و شغل پیشین خود یا مشاغل جدیدی اشتغال ورزند، ۷۱ درصد آنها با صراحت اعلام داشته‌اند که به هیچیک توجه ندارند. فقط ۱۱ درصد خاطر نشان کرده‌اند که کار کردن را ملحوظ نظر دارند و ۹ درصد گفته‌اند که باید کار کنند. اما چه چیزی افراد را در صورت تمایل از کار باز می‌دارد؟ بیش از نیمی از افراد برخوردار از سلامت و بیش از یک چهارم پیری و سن زیاد را دلیل آورده‌اند.

فعالتهای ایام فراغت سالمندان

همین که افراد مستتر می‌گردند، در نیل به اهداف شخصی یا شغلی خود می‌کوشند و یا برآنند که ناتوانی خویشان را در نیل به مقاصد برطرف سازند، به تدریج بسیاری از آنها طریق کار را آسانتر می‌سازند و وقت بیشتری را صرف مواردی می‌کنند که به هنگام اشتغال در سنین

افرادی که این طریق را اختیار می‌کنند، غالباً کار کردن بعد از بازنشستگی را ادامه می‌دهند.

۲- خروج از فعالیت: از بسیاری از فعالتهای پیشین و منافع آن چشم‌پوشی می‌کنند و راهها و فعالتهای کمی را می‌پذیرند. غالب این افراد معتقدند که بازنشستگی، دوران استراحت است لذا نباید کار کرد و یا فقط کار اندکی انجام داد.

۳- تغییر فعالتهای: رفع و ارضای نیازمندیهای موجود قبل از بازنشستگی با پرداختن به انواع فعالتهای دیگر. این گونه افراد معمولاً نیازمندیهای قوی و حد بالایی از سازگاری و انطباق دارند.

۴- تغییر نیازمندیها: در تکاپوی رفع نیازمندیهای جدید با توسل به انواع فعالتهای قبل از بازنشستگی یا متفاوت با آنها هستند. این نوع افراد غالباً از شغل خود ناراضی هستند و مشتاق بازنشستگی می‌باشند تا بتوانند به امور دیگری پردازند، خواه در چارچوب روش زندگی قدیمی خود و خواه با قبول شیوه‌ای نو. اما ارضای نیازمندیها امری نیست که در بازنشستگی افراد باید متمع نظر باشد. احساس آنها دربارهٔ کار کردن نیز واجد اهمیت است. ما می‌دانیم که بسیاری از مدیران و متخصصان کار خود را آنچنان دوست دارند که حتی در دههٔ شصت و هفتاد سالگی عمر و یا در سنین بیشتری به کار خویش ادامه می‌دهند. اگر کار متنوع، انگیزنده و خوشایند باشد فرد معمولاً و تا سرحد امکان در شغل خود باقی می‌ماند و وقتی که بالاجبار باید بازنشسته شود، غالباً به دنبال یافتن مشاغل یا فعالتهایی است که در آنها می‌تواند مهارتها و تجارب خویش را بکار بندد. اما کسانی که مشاغل یکنواخت و عادی دارند نظیر افرادی که در یک خط تولید کار می‌کنند به حدی از مشاغل خویش خسته و دلخورند که وقتی بازنشسته شوند دیگر بدان کار بازگشت نمی‌کنند. در اینجا سؤال مطرح است. اغلب افراد دربارهٔ کار کردن چه احساسی دارند، به ویژه دربارهٔ مشاغل و اموری که بدانها

را برای ایام فراغت می پذیرند و در فعالیتهای شرکت می کنند که بتوانند با دیگران به رقابت پردازند نظیر شرکت در بازیهای گلف.

تا حد وسیعی، انواع فعالیتهای ایام فراغت افراد با وضعیت آنان در جامعه و گروههای اجتماعی و شغلی که به آنها وابستگی دارند تعیین می شوند. مطالعات انجام شده توسط «آلفرد کلارک» نشان می دهد که افرادی با وضع عالی در بازیها، کنسرتها، سخنرانیها، گردهمآئینها، و تئاترها و سینماها حضور پیدا می کنند، به بازدید موزهها می روند، مطالعه و تحیل می کنند، به بازی شطرنج مشغول می شوند، در خانه از وسایل سرگرمی و تفریح استفاده می کنند و در امور جامعه خود را مشغول و درگیر می سازند. افرادی با وضعیت متوسط بازیهای فوتبال، گلف، میهمانیها و دید و بازدیدهای شبانه را ترجیح می دهند درحالی که اشخاصی با وضعیت پایین تر، ماهیگیری، بیس بال، استفاده از نوشیدنیها، و رانندگی را ترجیح می دهند. این الگوها اینک تا حدی به علت دگرگونی در شیوههای زندگی و نگرشها و ترجیحات مربوط به فعالیتهای ایام فراغت، تغییر یافته اند. برای مثال، بازی تنیس در بین گروههای عالی و متوسط و کارهای دستی و هنری نظیر نقاشی، خیاطی و نجاری در بین گروههای متوسط و پایین محبوبیت بیشتری یافته اند.

همین که افراد مستتر می شوند، تا حدی ترجیحات آنها برای اشتغال به فعالیتهای ایام فراغت تغییر می کند. اما نه چندان که ما انتظار داریم. افراد مستتر تعداد بیشتری از فعالیتهای خارجی دارند که در آنها می توانند با افراد هم سن، یا گروههایی در سنین متوسط و جوان، سرگرم باشند. مثلاً می توانند در انجمنها و سازمانها و نهادها شرکت جویند و از تجارب با ارزش و پرمعنای خود آنها را بهره مند سازند. این امور امکان پذیر است، زیرا نه تنها جامعه ما افراد سالمند بیشتری دارد بلکه بدان علت که این گونه افراد سالمتر، فعالتر و با انضباط تر از نسل گذشته اند لذا جامعه می تواند جایگاه

میانسالی و به هنگامی که تقاضای فعالیت از آنها سنگین و زیاد بود، فرصت پرداختن به آن را نداشتند. اگر آنها درآمد کافی داشته باشند، می توانند تواناییهای اخیر را توسعه دهند، مهارتهای تازه ای را فراگیرند، عادات جدیدی در خود ایجاد کنند و علایق و رغبتهای خویش را گسترش دهند.

به هر حال، تعدادی از افراد در ایجاد این انتقال با مشکل مواجه می شوند. این عده افرادی «سختکوش و وسواسی»^{۱۵} هستند که در یک کار و یا شغل هدایت شده محبوسند بی آنکه برای فعالیتهای ایام فراغت ارزشی قائل باشند و یا آن را به کار برند، چه آنها خواستار آن نیستند و یا فاقد استطاعت مالی برای هزینه های مورد نیاز جهت پرداختن به فعالیتهای غیرشغلی که دوست دارند، می باشند. بسیاری از افراد سالمند ترس یا واهمه ای نهانی دارند که وقتی بازنشسته شوند به علت بیماری طولانی یا هزینه های خزنده زندگی و یا به سادگی به علت آنکه بیش از مدت پیش بینی شده عمر خواهند کرد ناگزیر به مضیقه مالی دچار خواهند شد؛ لذا از افسردگیها و نگرانیهای ناشی از کمبود پس انداز یا حقوق بازنشستگی رنج می برند و ضربه می خورند، به همین لحاظ غالباً به جای خرج کردن پول خود جهت خرید اشیاء تجملی یا تفریحات سالم، به ذخیره سازی و اندوختن آن می پردازند.

این نظر قناعت ورزی بردبارانه، در نسل جوانتر طرفداران کمتری دارد. آنها نیز به پس انداز پول متمایل هستند و حتی گاه به اخذ وام می پردازند تا بتوانند به مسافرت روند، ماشین بخردند، اسکی کنند و یا به شیوه های دیگری از ایام فراغت خود لذت برند. معهذاً، در مجموع، مردم بیش از حد معمول، برای گذراندن ایام فراغت هدایت شده هستند و چون تغییرات در نگرشها و باورها نیاز به نفوذ و رسوخ در همه اجزاء جامعه دارد، شواهدی موجود است که برخی از سالمندان که سالهای اولیه حیات شغلی آنها از انگیزه ها و سائقه های نیرومند متأثر بوده است، روشهای زندگانی راحت و هدایت شده تری

بسیاری از مدیران و متخصصان داوطلبانه در فعالیتهای انجمنهای تخصصی و جامعه شرکت می کنند زیرا احساس می نمایند که این امر آنها را قادر می سازد که به سیر شغلی خود کمک نمایند و آن را بهره ورتر سازند. این نوع فعالیت، برای برخی در سالهای کهنوت یا میانسالی و برای بعضی دیگر در سالهای آخر عمر یعنی زمانی که وقت، تجربه و درآمد بیشتری دارند، زیادتیر است. مردانی که در مشاغل خود موفق بوده اند معمولاً انتظار دارند و باید انتظار هم داشته باشند که در هیئتهای مدیره به عنوان مشاور یا در اغلب سازمانهای انتفاعی یا غیرانتفاعی، علمی، دولتی، خصوصی و نظایر آنها خدمت کنند.

«فرانسیس کارپ» معتقد است که فعالیتهای داوطلبانه برای بسیاری از افراد مسن جذابیت کمتری دارد، در نظر آنها «کار مشغولی» در جامعه بهایی ندارد زیرا این امور بدون پرداخت حقوق و حق الزحمه صورت می گیرند. وقتی حق الزحمه ای به فردی که کار می کند پرداخت می شود نشانه آن است که نه تنها آن فعالیت واجد اعتبار و ارزش است، بلکه فردی که آن را انجام داده است نیز صاحب اعتبار و منزلت می باشد. افزون بر این، امور داوطلبانه برای بسیاری از افراد سالمند آسان نیست. وی به عنوان مثال از «گروه صلح» نام می برد که در گذشته کوشش کمی در انتخاب سالمندان برای خدمت در آن سازمان معمول داشته است. سازمانهای دیگری نیز به همین سان وجود اشخاص سالمند را به عنوان منابع انسانی مجرب نادیده انگاشته اند. مفهوم فراغت نیز در حد خود، معنی خویش را از دست داده است. به اعتقاد «باتلر» فراغت به هنگام بحث از آن، در زمانی که افراد به کار اشتغال دارند، در حکم اسطوره و افسانه است و برای اشخاص بازنشسته در حکم امر لوکس و فانتزی. وزیر سابق کار و بازرگانی ارزش فراغت در سنین پیری را زیر سؤال برده است به ویژه هنگامی که فرد با کاهش شدید درآمد مواجه می شود. وی قویاً معتقد است که افراد به هنگام اشتغال و استخدام از ایام فراغت خود بهره بیشتری

مورد علاقه برای زندگی بازنشستگان در سالهای بازنشستگی آنها باشد.

مطالعه «هاریس» درباره سالمندی نشان می دهد که درصد فعالیتهای افراد ۶۵ سال و بالاتر که «وقت زیادی» را صرف آن می کنند از این قرار است:

معشرت با دوستان	۴۷ درصد
باغبانی و پرورش گلها و درختان	۳۹ "
مطالعه و قرائت	۳۶ "
تماشای تلویزیون	۳۶ "
توجه و مراقبت از اعضای جوانتر یا پیرتر خانواده	۲۷ "
شرکت در فعالیتهای تفریحی و سرگرمیها	۲۶ "
قدم زنی و گردش	۲۵ "
شرکت در انجمنها و سازمانها و کلوبها	۱۷ "

تنها ۸ درصد از این عده گفته اند که «وقت زیادی» مصروف امور داوطلبانه می نمایند، در حالی که ۱۰ درصد گزارش کرده اند که آنها به طور تمام وقت یا پاره وقت کار می کنند. وقتی درباره عقاید آنها استفسار شده است، شرکت کنندگان زیر ۶۵ سال (در حدود یک سوم تعداد ۴۲۵۴ نفری که با آنها مصاحبه بعمل آمده) تفریحات نشسته را برای سالمندان بزرگتر مرجح شمرده اند. آنها همچنین، اشتغال افراد مسن را در فعالیتهای داوطلبانه و شرکت آنها را در انجمنهای اخوت و برادری یا سازمانهای اجتماعی یا کلوبها بیش از حد تخمین زده اند. از این افراد که در سنین ۱۸ تا ۶۵ سال قرار داشتند وقتی درباره فعالیتهای خود آنان و مقایسه آن با گروههای مستتر اعلام شد، مشابتهای بیشتری در الگوهای رفتار آنان آشکار گردید. همچنان که می توان انتظار داشت استثنای عمده عبارت بودند از اینکه افراد جوانتر وقت بیشتری را صرف کار یا مراقبت و مواظبت از افراد خانواده و شرکت در ورزشها می نمودند درحالی که اشخاص مستتر به تماشای تلویزیون می پرداختند.

یکدیگر مشعوف می شوند و بالاخره سالهای متمادی اعمال فعالیتها و مسئولیتهای والدین در قبال فرزندان و ایفای نقشهای آن به مثابه یک طبیعت ثانوی در وجود آنها عموماً و در وجود مادران خصوصاً متمکن می شود. در این زمان است که زوجها درمی یابند تا چه حد از سالهای زندگانی و عمر خود را وقف پرورش فرزندان و یا صرف کار و شغل خود کرده اند. گاه احساس می کنند که علی رغم سالهای طولانی ازدواج هنوز یکدیگر را بخوبی نشناخته اند و اگر شوهر هنوز هم به سختی درگیر شغل و کار خویش است، ممکن است همسر او از بی تفاوتی ظاهری وی عمیقاً متأثر و مخالف گردد.

انطباق و سازگاری در اواخر عمر، بندرت، چنانکه زوجها می پندارند، آسان است. هرگاه آنها زوجهای خوشبخت باشند تغییرات ذیل ممکن است در وضع آنان رخ دهد: شغل پدر تا حدی به آسانی می گراید و چون با گذشت زمان، آموزش و پرورش بیشتری یافته است لذا وقت بیشتری را به فرزندان خود اختصاص می دهد و می کوشد تا آنها را بهتر بشناسد و بیش از دوران طفولیت آنها را مسرور سازد. همزمان با رشد کودکان، مادر اوقات آزاد بیشتری می یابد لذا احساس می کند که باید به فعالیتهای خلاق در خارج از محیط خانه مشغول گردد، پس به شکل پاره وقت کار می کند، در فعالیتهای داوطلبانه ای شرکت می جوید، به تحصیل دروس می پردازد و عادات و سرگرمیهای تازه ای برای خود فراهم می نماید. زمانی که فرزندان خود بکار و حرفه ای می پردازند و تشکیل عائله و خانواده می دهند والدین و فرزندان بسیار به هم نزدیک می شوند، تنها وقتی نوه ها به مدرسه می روند سه نسل والدین - فرزندان و نوه ها اوقات کمتری دارند تا در مصاحبت هم بسر برند.

در برخی جهات، این وضع همانند سالهای اولیه ازدواج است. زوجها باید به شناخت مجدد یکدیگر پردازند. باید دریابند در نقشهای جدید خویش چگونه باهم

می برند، لذا می توانند اوقات خویش را صرف بازآموزی و کسب تعلیم و تربیت بیشتر کنند و یا روزهای شنبه را به فعالیتهای دیگری اختصاص دهند.

روابط و مناسبات زناشویی در دوران بازنشستگی

در حالی که یک چهارم طلاقی که در هر سال رخ می دهد شامل زوجهایی می شود که در سنین میانسالی قرار دارند، اما در بین افرادی که در سنین پنجاه و شصت سالگی نیستند و مدت ۳۰ سال از ازدواج آنها سپری شده فقط در حدود ۳ درصد جدایی اتفاق می افتد. کسانی که هنوز باهم زندگی می کنند بر مسائل و مشکلات اولیه ازدواج خویش نظیر بحرانهای زندگی میانی و سازگاریها و انطباقهای مربوط به اداره خانه و کاشانه فائق آمده اند و غالباً خواستار آنند که این روابط و مناسبات در چند دهه دیگر نیز ادامه یابد.

زوجهای تنها مانده غالباً طرح سالهای بعد از بازنشستگی خود را پیش بینی می کنند، خواه با ذوق و شوق و خواه با جدی از پیش بینی و آینده نگری. آنها اغلب، فعالیتهایی را برنامه ریزی می کنند که در گذشته فرصت و وقت اعمال آنها را نداشتند، نظیر فعالیتهای اجتماعی، دیدار دوستان قدیمی، مسافرت با وسائط نقلیه عمومی، مسافرتهای طولانی با ماشین شخصی و مانند آنها، یا برنامه ریزی می کنند که تزیینات منزل را تغییر دهند، وسایل و مبلمان جدیدی خریداری کنند و یا ماشین تازه ای اکتیاف نمایند، اگرچه، گاه احساس می کنند که از عهده تدارک این برنامه ها بر نمی آیند و همانند گذشته از آن لذت نخواهند برد. معهذ انتظار دارند که از وجود یکدیگر بیشتر محظوظ شوند و اینک که فرصت دارند برخی از مسائل اولیه خود را در این فرایند حل و فصل کنند.

اما گاه بگاه و شاید غالباً، موارد متناقضی پیش می آید. آنها بیش از گذشته در حسرت دیدار فرزندان بسر می برند و کمتر از آنچه می پنداشتند از وجود و مصاحبت

شوهر ناگهان در جوانی فوت نماید، زن قادر است زندگانی دیگری برای خود ترتیب دهد. هیچ چیز رقت‌انگیزتر از آن نیست که زن بسیار جوانی در عنفوان شباب بیوه گردد و توان مالی برای ادامه حیات خود نداشته باشد، زیرا در تمام مدت عمر تحت حمایت بوده است.

خوشبختانه زنان کمی به خود اجازه می‌دهند که نقش وابستگی داشته باشند. حتی اگر آنها یا شوهرانشان چنین وضعی را ترجیح می‌دهند آن را در مرحله ثانوی اعتبار می‌نهند، زیرا جامعه ما دیگر از این نوع روابط چشمپوشی نمی‌کند. مردان فواید داشتن زنانی را احساس کرده‌اند که قادرند بر پای خویش بایستند و در صورت لزوم مسئولیت سرپرستی خانواده را تقبل نمایند. چنین مردانی در سالهای پیری، خود را آزادتر احساس می‌کنند و از زندگی خود می‌توانند لذت برند به شرط آنکه همسران آنها بیشتر یار و یاور آنها باشند تا تابع و وابسته به آنها. آنچه تحقیقات اخیر نشان داده است این است که در چنین وضعی زنان نیز شادتر و سالمتر خواهند بود.

برای بسیاری از زوجهای سالمند، سالهای دیرپای ازدواج، بهترین ایام حیات آنان است اگر ارتباط و مناسبات آنها، از عواطف عشق و دوستی برخوردار است این روابط بدانها فرصت می‌دهد که احساسات و عواطف خویش را بیشتر تقویت کنند و همکاری و مشارکت خود را در همه زمینه‌ها گسترش دهند. در هر مورد، بزرگترین پاداش برای اغلب شوهران و همسران آنها همکاری و مشارکتی است که مبتنی بر روابط و مناسبات جدیدی باشد که از توقعات و محدودیتهای سالهای پیشین کمتر در فشار و اجبار است.

پیری و سالخوردگی و سالخوردگرای^{۱۶}

پیری یا سالخوردگی چیست؟ بیان اینکه سالخوردگی فرایند پیر شدن است از یک تعریف وافی به دور است زیرا تشریح نمی‌کند در این فرایند چه اموری رخ می‌دهند، چه چیزهایی درگیرند یا تأثیرات آن کدامند؟

ارتباط داشته باشند. شاید نیاز داشته باشند که به گذشته باز گردند تا از آن قرارداد جدیدی بیرون کشند و زمینه‌های قواعد تازه‌ای برای روابط خود بیابند به ویژه اگر هر یک از آنها دستور کاری نهایی داشته باشند که بخواهند شخصاً آن را به اجرا درآورند. به طور مثال مرد قصد داشته باشد حیات شغلی خود را رها سازد، لکن زن بخواهد تا به شغل و کار باز گردد و هنوز هر یک از آنها اکراه داشته باشند تا نیت خود را مورد بحث قرار دهند به ویژه اگر فرزندان هنوز هم با آنها بسر می‌برند.

برای بسیاری از شوهران و زنان سخت دشوار است که نقشهای کهن خود را رها سازند. مردی که سالها خانواده را اداره کرده است، ممکن است بخواهد که زن بکار پردازد و بالعکس، زن وابسته‌ای که زندگانی عالی و مرفهی دارد از تغییر زمینه‌های شغل شوهر به هراس افتد به ویژه اگر تغییر با کاهش محسوس درآمد توأم باشد لذا با بازنشستگی زودرس، شوهر مخالفت ورزد. اختلاف در انتظارات مربوط به نقشها و روابط در آینده دور و نزدیک باید در معرض تحقیق و بررسی قرار گیرد و گاه این امر وظیفه آسانی نیست زیرا زوجها درباره موضوعات شخصی خود بسیار کم بایکدیگر مذاکره یا مباحثه می‌نمایند.

زوجهای خوشبخت آنانند که در مسئولیتهای مشترک، همکاری و معاضدت دارند و در طول سالها بایکدیگر در تماس هستند. استقرار چنین روابط و مناسبات، بنیان محکمی برای اشتراک مساعی در حیات سالمندی فراهم می‌سازد و کمتر ازدواجهای سبک کهن که بر نقشهای مافوق و مادون یا زیردست و زیردست‌تکون یافته‌اند قیود و محدودیت دارد.

انبازی در امر زناشویی امنیت عاطفی و مالی بیشتری را برای مرد و زن فراهم می‌آورد زیرا براساس تعهد و قضایایی است که هر یک از زوجین را از جهات مالی و عاطفی، خودکفا می‌نماید. اگر شوهر بیکار و یا قادر به کار نیست زن به کار می‌پردازد تا خانواده را تقویت کند و یا اگر

می‌کنیم بسیاری از این گروه در اماکن پرستاری یا در خانه‌های سالمندان بستری هستند و حال آنکه در واقع چنین نیست.

ما با شعور و آگاهی روشنی به این ادعا می‌پردازیم زیرا بسیاری از سالخوردگان بیرون از دامنه دید ما قرار دارند. ما آنها را در خانه دوستان و همسایگان یا در جوامع خود نمی‌بینیم زیرا بسیاری از آنها در منازل خویش بسر می‌برند و تا سالهای اخیر آنها را در صفحات تلویزیون نمی‌دیدیم و یا در جراید و مطبوعات کمتر مطالبی درباره آنها می‌خواندیم. گرچه کوششهایی اخیراً به عمل آمده تا شرایط زندگانی سالخوردگان را بهبود بخشند اما حقایق کمی از آنها به جامعه عرضه شده است.

خصوصیات و کیفیاتی که بدانها اشاره نمودیم تنها در برخی از سالخوردگان یافت می‌شوند نه در همه آنها. این کیفیات بهیچ وجه به سن زمانی، یعنی تعداد سالهایی که یک فرد زندگانی کرده و راه دیگری برای سالمندی به شمار می‌رود مربوط نیستند. حتی اگر شخصی همچون پیران جلوه نکند و یا مبادرت به اعمال و رفتار پیری ننماید وقتی ما پی به سن او بریم وی را در زمره «پیران» می‌نهیم و او را در طبقه‌بندی جداگانه و خارج از اعضای مرجع جامعه یعنی جوانان سالم و نیرومند و بالغان میانسال قرار می‌دهیم. با قرار دادن فردی در این طبقه، به طور خودکارانه‌ای او را از زمره افراد رقابت‌کننده و مبارزه‌گر حذف می‌کنیم، حقوق و فواید وجودی او را به کناری می‌نهیم و غالب اوقات احساسات و غرور او را جریحه‌دار می‌سازیم و مناعت طبع وی را همراه با سایر خصایص او نادیده می‌انگاریم.

طبیعتاً، افراد مسنی که جسماً جوانترند فواید و مزایایی دارند زیرا سالمترند، بنیه و توان بیشتری دارند و به نظر جوانتر می‌نمایند. آنها همچنان جوانتر می‌زیند، یعنی هنوز بسیاری از فعالیتهایی را انجام می‌دهند که در ۱۰ یا ۱۵ سال جلوتر انجام می‌دادند. این خصیصه در برخوردهای

وقتی ما این عبارت را در معنای عام آن بکار می‌بریم، معمولاً به وضع ظاهری افراد توجه داریم. فرد سالخورده کسی است که علائم جسمانی پیری در او دیده می‌شود مانند چین و چروک صورت، موی خاکستری و شانه‌های خمیده.

افزون بر آن، پاسخها و بازتابهای جسمانی فرد سالخورده تغییر می‌نماید. بینایی و شنوایی حدت و حساسیت کمتری دارند، بازتابها کندتر می‌شوند و هماهنگی اعضا ضعیفتر می‌گردند. در ورای این تغییرات جسمانی، تغییرات داخلی و روانشناختی نیز رخ می‌دهند. احتمالاً افراد سالخورده فشار خون بیشتری دارند و امراض قلبی، آرتروز و رماتیسم در آنها بیشتر مشاهده می‌شود. آنها در معرض حوادث مختلف بالاخص افتادن قرار دارند که اغلب به شکستگی استخوانها منجر می‌شود.

تصور می‌رود که در سالخوردگان تعدادی از تغییرات روانی نیز تکوین می‌یابند. به هر حال اثبات این تغییرات بسیار دشوار است زیرا تنها برخی از آنها در همه سالخوردگان یا در اغلب آنها مشاهده می‌شود. پاره‌ای از تغییرات ظاهراً ناشی از علائم یا آثار سازگاری ضعیف و نبود تندرستی است تا نشانه‌ای از تغییرات عمومی و گسترده. آشکارترین تغییرات عبارتند از ضعف حافظه، فراموشی و نسیان، ناتوانی در تمرکز حواس و افکار، کاهش استعداد در فراگیری. بعضی از افراد سالخورده، دگرگونیهای مشخص نیز در رفتار و شخصیت خود نشان می‌دهند که خصوصیات نظیر پرحرفی، تکرار مطالب، بچگی کردن، خودخواهی، نفی حقایق، و تمایلی به ایراد اتهام و سرزنش از آن جمله‌اند.

همه ما افراد سالخورده‌ای را می‌شناسیم که این خصوصیات را هرگز نشان نمی‌دهند و ما معمولاً آنها را افراد استثنایی می‌دانیم. اما گروه دیگری از سالخوردگان وجود دارند که ما از آنها غافلیم. این عده سالخوردگان علیل و ناتوانی هستند که از ضعف پیری رنج می‌برند. تصور

۲- سن زیست شناختی^{۱۸} که با شرایط بدنی و جسمانی تعیین و تبیین می شود.

۳- سن اجتماعی^{۱۹} که از جامعه‌ای که فرد در آن زندگی می کنند بر او تحمیل می شود.

۴- سن ذهنی یا شخصی^{۲۰} که بر پایه احساس و تفکر فرد بنیان نهاده می شود.

اما هیچیک از این سنها نمی توانند رشد و بلوغ فکری، روانشناختی و عاطفی فرد را دربرگیرند. دکتر «بلاک» می نویسد: بسیار مفید می بود اگر ما می توانستیم آزمونهایی داشته باشیم که «بهره رشد و بلوغ» افراد را همانند تستهایی که «بهره هوشی» را می سنجند، براساس عوامل عضوی (نظیر سرعت بازتاب) و عوامل روانشناختی (نظیر حافظه و دامنه دقت) مورد سنجش و اندازه گیری قرار دهیم. احتمالاً ما از زمانی که خواستار و قادر به حل و فصل مباحث مربوط به رشد و بلوغ گردیم، چندان دور نیستیم.

در حال حاضر ما اساساً به «سن گرایی»^{۲۱} یعنی یک تبعیض و جداسازی قالبی می اندیشیم که علیه افرادی که سالمند و سالخورده اند وجود دارد. «سن گرایی» افراد مسن را از فرصتها و مزایایی که در ایام جوانی و میانسالی داشتند و اینک برای همین گروهها وجود دارند، محروم می سازد. این وضع در همه بخشها و اجزای جامعه وجود دارد اما تأسف آور است که در سازمانها و نهادها به هنگام استخدام ترفیع، اخراج، اعطای مرخصی و بازنشستگی بی سروصدا معمول و متداول است.

افراد سالمند جزء نخستین کسانی هستند که وقتی شرکتها به تقلیل کارکنان خود می پردازند، رها می شوند و جزء آخرین افرادی می باشند که تحت هر شرایطی، به ویژه در سازمانهای انتفاعی، استخدام می گردند. تنها اگر قراردادی داشته باشند تا از آن طریق حمایت شوند، نظیر مدیرانی که قراردادهای فردی دارند یا همانند کارگرانی که از طریق قراردادهای اتحادیه‌های صنفی حمایت می شوند، آنگاه افرادی قادر به کار و فعالیت هستند و مانع می شوند که

روزانه آنها اهمیت دارد؛ اما در امنیت شغلی یا تصدی کار و توان استخدامی آنها اثر و نفوذ زیادی ندارد. ظاهراً به سنی که در لیست حقوق، خط مشهای بیمه و سوابق پرسنلی موجود است بیشتر توجه می شود.

امر اساسی آن است که وقتی افراد مسن و سالمند می شوند بیش از پیش عادات زندگی نیکویی را بپذیرند و مراقبت و مواظبت ویژه‌ای از خود بنمایند. از این رو، نگرش آنها نسبت به سالمندی همان اندازه اهمیت دارد که تمایل آنها به حفظ ظواهر و جوان نمایی. هرگاه آنها سالمندی را با از هم پاشی جسمانی، بیماری و ناتوانی و سستی همراه سازند احتمالاً واجد احساسات و عواطف منفی می شوند و فاقد روش و خط مشی زندگی می گردند. اما پذیرش آگاهانه اعمال و رفتار سالم برای آنها رژیم غذایی مناسب، ورزش، استراحت و مراقبتهای پزشکی را تدارک می نماید.

در عین حال، جوانان و میانسالانی وجود دارند که غالباً به دردها و ناراحتیهایی می اندیشند که آنها را نتیجه طبیعی سالمندی به شمار می آورند لذا قرصها، و پمادها و دیگر داروهایی را به عنوان مداوای مناسب برای علایم بیماری یا خود بیماری مصرف می کنند. هرچند مردم این سرزمین از جمله سالمترین مردمان جهان به شمار می روند اما مقادیر معتناهی از داروها را مصرف می کنند که بخشی از آنها را به توصیه دوستان یا داروفروشان محلی بدون نسخه پزشک می خورند. آنها بسیاری از رژیمهای غذایی را نادیده می انگارند تا جوان نمایی خویش را حفظ کنند و در این رهگذر از سلامت خود غافل می مانند. تنها در سالهای اخیر است که تا به رژیم غذایی و ورزش به عنوان وسایل بقای تندرستی و طول عمر توجه نموده ایم.

نکته‌ای که در برنامه ریزی حیات شغلی بر آن قویاً تأکید می نماییم آن است که افراد بیش از یک سن دارند، در واقع آنها واجد چند سن هستند. مصطلح ترین آنها عبارتند از:

۱- سن زمانی^{۱۷} که مبتنی بر تاریخ تولد است.

افراد و ارتباطات آنها با مردمان و امور اطراف به علت آنکه به دوره‌ای تازه یا مرحله‌ای دیگر از حیات پای می‌نهند به شدت دگرگون نمی‌شود. ممکن است رشد و پیشرفت کنند، نسبتاً در همان وضع باقی مانند، تنزل یابند یا متأسف و ملول گردند اما هنوز همان افرادند. لذا واجد همان خصایص فردی، واکنشها، و مسائل و مشکلات هستند و آنها را با خود به هر جا که پا نهند می‌برند. آنها ممکن است خود را از افراد و اموری که منشأ تضادها و مسائل است خلاص سازند اما نمی‌توانند درون خویش را از تضادها و کمبودها تهی کنند.

این بیان بدان معنا نیست که وقتی افراد پیرتر می‌شوند باید از آنچه بوده‌اند بکلی مبرا و منفک گردند. سالخوردگان می‌توانند تغییر یابند، رشد کنند، سازگار شوند و توجیه گردند. آنها می‌توانند از فعالیتهای تازه‌ای لذت برند، انواع دیگری از مسئولیتها را تقبل نمایند و از نقشهای نو رضایت حاصل کنند و به استقرار روابط و مناسبات تازه‌ای مبادرت ورزند.

بالاخره، استعداد فراگیری و یادگیری آنها نقصان‌پذیر کامل نیست همچنان که قدرت فکری و توانایی آنها زایل‌پذیر کامل نخواهد بود. به‌علاوه آنها واجد سرمایه و ثروتی عظیم از تجارب هستند که بر ایشان منابع و معارف فراوانی تدارک می‌نماید تا از آن برداشت و بهره‌گیری کنند. افزون بر اینها، اغلب سالخوردگان این امتیاز را دارند که در انطباق خود با کار و شغل و یا هر نوع فعالیت دیگری که بدان اشتغال ورزند از انگیزه و انضباط برخوردارند.

طبیعتاً، افراد وقتی سالخورده‌تر شوند به طرق معینی تغییر می‌نمایند. شواهد حاصل از مطالعات انجام یافته در سالهای اخیر، اختلافات عمده‌ای را که «سن‌شناسان» بدانها اشاره کرده‌اند تأیید می‌نمایند. در ذیل تغییرات حیاتی عمده‌ای که در پیران رخ می‌دهند و در روشهای زندگانی آنها اثر می‌گذارند آورده می‌شوند. هرچند به این دگرگونیها در پیش اشاره نموده‌ایم اما باز جای تأیید و تأکید

کارفرمایان برای اخراج آنان دروازه‌ای را تحت این عنوان یا عنوانی دیگر بگشایند. این شیوه، علی‌رغم قانون ضد تبعیض سن که ارتکاب بدان را قدغن می‌دارد در این کشور وجود دارد.

برای افراد مسن و سالخورده نیز دشوار است که به بازآموزی یا آمادگی خود بپردازند تا به هنگام از دست دادن شغل، آنها را جهت استخدام در سازمانهای دیگری واجد شرایط احراز سازد. وقتی این طبقه از سازمانها اخراج می‌شوند مدت طولانی‌تری از جوانان بیکار می‌مانند و بسیاری از آنان چنان مأیوس و نومید می‌گردند که به آسانی از بیکاری به بازنشستگی زودرسی روی می‌آورند و حتی پس از آن، نه از طرف سازمان استخدام‌کننده و نه از سوی دولت کمکی دریافت نمی‌کنند. تنها در سالیان اخیر است که دولت گامهایی را در راه تسکین آلام افراد سالمند بالای ۶۵ سال برداشته است. اما در واقع هیچ اقدامی برای تصحیح مسائل استخدامی افراد بالا یا پایین ۶۵ سالی که از «سن‌گرایی» ناشی می‌شوند معمول نشده است.

الگوهای زندگانی برای افراد سالمند

سالهای سالخوردگی همانند سالهای جوانی است از این نظر که افراد چه می‌کنند، راه زندگانی آنها چگونه است، چه نقشهایی را می‌پذیرند یا ادامه می‌دهند و چگونه درباره خود و دیگران می‌اندیشند. اگر افراد دارای مناعت طبع عالی و روابط سالم با اعضای خانواده خود، دوستان و همکاران دوران جوانی و میانسالی باشند احتمالاً وقتی پیر و سالخورده شوند زندگانی رضایت بخش و ارضاکننده‌ای خواهند داشت. برعکس، اگر آنها فاقد عزت نفس و احترام به خویشان باشند و برای اشتغال و فعالیتهای دیگر، بها و ارزشی به خود ندهند و روابط و مناسبات آنها با دیگران رضایت‌بخش نباشد احتمالاً از سالهای پیری و سالخوردگی لذت کمی خواهند برد و کمتر می‌توانند با بازنشستگی منطبق و سازگار گردند.

مجدد را دارند:

● وقتی مردان پیرتر می شوند به افراد و اشخاص توجه بیشتری پیدا می کنند لذا به امور و اشیاء توجه کمتری معطوف می دارند و این امر به ویژه درباره مردانی صدق می کند که قسمت عمده ای از حیات خود را صرف وظایف و مشاغل کرده اند که مانع از آن بوده است که با افراد خانواده یا اقوام و دوستان به حدی که تمایل داشته اند معاشرت کنند و اوقاتی را بگذرانند. مردان سالخورده، صرف نظر از مشاغل که داشته اند، به افراد خانواده، اعضای جامعه و دیگران توجه بیشتری پیدا می کنند. حس مراقبت و مواظبت در آنها رشد بیشتری می یابد و حساسیت شدیدتری نسبت به دیگران مبذول می دارند.

● زنان مسنی که قسمت عمده زندگی خود را صرف مراقبت و مواظبت از فرزندان و شوهر کرده اند، مشتاق آنند که به فعالیتهایی بپردازند که در آن امر مراقبت و مواظبت وجود نداشته باشد. این فعالیتها می توانند دامنه تغییری از کتابداری تا فروشنده و یا کارهای هنری و پرداختن به انواع ورزشها را دربرگیرد.

● مردان و زنان هر دو وقتی مسنتر و سالخورده تر می گردند برای ارتباط و مناسبات خود با دوستان، ارزش بیشتری از گذشته قائل می شوند. مطالعات انجام یافته در دانشگاه کالیفرنیا توسط «راجرز گولد» نشان می دهد که توجه و علاقه بیشتر به دوستان در حدود سن پنجاه سالگی آغاز و در بقیه عمر ادامه می یابد و لو آنکه حیات اجتماعی آنان فعالیت کمتری پیدا کند.

وحدانیت و فردیت مردمان به این دلایل در خور اهمیت است که: چون از اغلب مردان و زنان، پس از بازنشستگی انتظار نمی رود که کار کنند لذا جامعه بدانها این اجازه را می دهد که برای اولین بار در طول حیات خود یا اساساً کار نکنند و یا کار کمی انجام دهند. اما هنوز باید

نیازمندیهای متنوعی را تشفی بخشند و چون ملزم نیستند که نقشها و وظایفی را که جامعه بر ایشان معین ساخته به انجام رسانند و یا به مقابله با درخواستهایی بپردازند که دیگران بر آنها موظف کرده اند، لذا این امر که چگونه راه و روش زندگانی خود را بعد از بازنشستگی انتخاب می کنند احتمالاً نشانه واقعی تری از آن است که آنها چگونه افرادی هستند نظیر الگوهای رفتاری و حیاتی آنها پیش از بازنشستگی که مبین شخصیت آنها بودند. بازنشستگان اعم از فعال و غیر فعال می توانند با سالخوردگی و بازنشستگی خودسازگاری و انطباق رضایت بخشی حاصل کنند. تنها به دلیل آنکه این افراد درگیری کمی با محیط خود دارند و از دیگران مجزا گشته اند نمی توان بر آنها عنوان ناسازگار یا بدسازگار نهاد. بسیاری از آنها از زندگانی خود تحت همین شرایط نیز راضی و خرسندند. کسانی که معتقدند هر فرد - صرف نظر از شخصیت، نیازمندیها، ترجیحات و روشهای زندگانی پیشین - باید فعال و درگیر باشد، در واقع می خواهند ارزشهای خود را به دیگران تحمیل کنند. آنها باید افرادی را که نمی خواهند برابر با الگوهای آشنا رفتار کنند و خود به تأمل و تفکر و یا انواع فعالیتهای خلاق دیگر می پردازند و در انزوا و عزلت خرسندتر از درگیری و گرفتاری هستند، بپذیرند.

نکته مهم در نحوه زندگانی بازنشستگان شرایطی است که در معرض تغییر و دگرگونی قرار می گیرند. دکتر «اشترایب» که اطلاعاتی را درباره نقشها و فعالیتهای بازنشستگان و سالخوردگان، از طریق بررسی و تحقیق گردآوری کرده، تعدادی از این تغییرات را توصیف نموده است که در زیر به چند نمونه مهم آنها اشاره می شود:

- ۱- درصد بیشتری از افراد به کار نیمه وقت بر یک اساس و مبنای منظم یا مبانی موقت و موقعیت می پردازند.
- ۲- تعداد افرادی که پیش از سن ۶۵ سالگی و حتی برخی از آنان در حدود سن ۵۵ سالگی بازنشسته می شوند رو به تزاید است.

و وظایف جدید و شیوه‌های زندگانی بهتر به همان موفقیت و رضایت خاطری نایل می‌شوند که زمانی انتظار می‌رفت زنان فعالیت فرحبخش دیگری نداشته باشند جز آنکه در صندلی سنگی خود بنشینند و روسری و شال‌گردنهای متعدد برای نوه‌های رو به تزاید خود بیافند.

در حالی که ما گزینه‌ای برای پیری و کهنسالی نداریم اما قطعاً می‌توانیم گزینه‌های بیشتری درباره‌ی اینکه چگونه با آن عمل و رفتار نماییم در اختیار بازنشستگان بگذاریم. این گزینه‌ها نگرش ما را در باب بازنشستگی شکل و فرم می‌دهند و برای حیات و عمر ما چه قبل و چه بعد از بازنشستگی جهت و مایه و محتوا فراهم می‌کنند. لذا برنامه‌ریزی حیات شغلی افراد در سنین شصت و هفتاد سالگی واجد همان محاسن و مزایایی است که برای جوانان در سنین بیست و سی سالگی وجود دارد. روی آوردن به سوی برنامه‌هایی که دارای هدف مشخص و تقویت بدنی و روانی بازنشستگان باشند هرگز دیر نخواهد بود.

پانوشته‌ها:

1. Career Life Planning, P. Herman, McMillan Co. 1987.
2. Social Security
3. Occupational Retirement
4. Professor Streib
5. Differential Disengagement
6. Frances Carp
7. Event
8. Process
9. State
10. Career Life Planning
11. Gerontologists
12. Alan Sheldon
13. Louis Harris
14. Aging
15. Workaholics
16. Aging & Agism
17. Chronological Age
18. Biological Age
19. Social Age
20. Subjective or Personal Age
21. Agism

۳- انعطاف بیشتری اکنون در نقشها و وظایف شوهران و همسران آنها پدید آمده است.

۴- روند بیشتری در ازدواج مردان و زنان بازنشسته ملاحظه می‌شود.

۵- تعداد روزافزونی از اشخاص بازنشسته اوقات خود را صرف مراقبت و مواظبت از والدین سالخورده خود می‌نمایند.

دکتر «اشترایب» مشاهده نمود که فقط درصد کوچکی از افراد مسن در جوامع بازنشستگان، که در آنها می‌توانند به فعالیتهای سرگرم‌کننده مشغول باشند و نقشهای سرگرم‌کننده‌ای را ایفا نمایند، زندگانی می‌کنند. نامبرده معتقد است که جوامع مذکور، در ورای تعداد افرادی که هم‌اکنون در آنها می‌زیند جالب و با اهمیت هستند، زیرا روشهای حیاتی هدایت شده‌ای را برای ایام فراغت بکار می‌برند که مناسب سالهای پیری و کهنسالی است.

از سوی دیگر، صاحب‌نظرانی هستند که نگرشی مخالف اتخاذ کرده‌اند و می‌گویند از نظر روانشناسی زندگانی در محوطه‌هایی که جوانان را از آنها منفک کرده‌اند جای سالم و مناسبی برای سالمندان نیست. جوامع باید همیشه از افرادی در همه سنین مملو باشند و پیران و جوانان ترغیب گردند که در فعالیتهای یکدیگر سهیم شوند تا توأماً از فواید و منافع آن بهره‌مند گردند. البته افراد زیادی از پیش‌جزئی از شبکه‌ی رو به تزاید خانواده و اقوام خود به شمار می‌روند که در آنها الگوهای توأم کمک و معاضدت وجود دارند. این وضع نیز جنبه‌ای از شیوه‌ی زندگانی است که درباره‌ی آن آشفستگی و سردرگمی فراوان به چشم می‌خورد.

جامعه‌ی ما از چنان تغییرات و دگرگونیها، در انواع مختلف و در مقادیر و اندازه‌های متفاوت که از راههای متنوعی اثر می‌گذارند، برخوردار است که برای بسیاری از افراد، سازگاری و انطباق با آنها، سخت دشوار است. معهذا نه تنها عده‌ی زیادی با آن سازگار می‌شوند بلکه با تقبل نقشها