

# رضایتمندی از فراگرد بازنشستگی

«Satisfaction with the retirement process»

نویسنده: احمد علینقی

۱۳۹۸/۰۸/۱۵

## Abstract

Retirement is an inevitable period for any salaried. Retirement is a period of one's life after 30 or 40 years of hard and professional work. And since retirement is related to the mid-to-high age range of human beings. Therefore, special programs should be designed for the retired person as an elderly person. Programs that suit his age and body and are targeted for leisure and unemployment. The retiree, like any social person, has two components as concerns for life:

- Has personal, family and social needs and wants
- There are many socio-organizational challenges and factors facing him

In fact, her needs and desires are essential to a better life, and the challenges in the community and organization concerned are her concerns and stress. Just every retiree, like any human being, is concerned about meeting his or her own needs, on the other he expects the government and his workplace organization to remove the barriers in front of him.

This space and the creation of optimal conditions for every social person, as well as retirees in the public and private sectors, require the building of a large management process at the top of each country's political system. A system based on the principles of principled management. The management system in every country strives to properly regulate the quality of people's lives with some form of thoughtful and creative social engineering. The retired person, as a human element in society, also expects his life to be provided in such a way that retirement is not a difficult and hardship time for him. Rather, with the retiree's adaptation to retirement, this period will be a time for re-creativity. Because after a long period of work, he now needs respect and attention. He hopes not to become an abandoned and useless person and play a valuable and effective role as a valuable element in society. This more beneficial role can be based on his experiences and learning. Such have we been successful in documenting the experiences and learning of retirees in Iran? And what are the strategies for reforming Iran's retirement community?

Keywords: «Compatibility with Retirement, Retirement Definition, Retirement Concerns, Retired Satisfaction»

## چکیده

بازنشستگی یک دوره اجتناب ناپذیر برای هر شاغل حقوق بگیر است. بازنشستگی دوره‌ای از عمر آدمی است که بعد از ۳۰ تا ۴۰ سال کار طاقت فرسا و حرفه‌ای اتفاق می‌افتد. و از آن جهت که بازنشستگی مربوط به طیف میان سال به بالا می‌باشد. لذا لازم است که برای فرد بازنشسته به عنوان یک فرد کهنسال و فرتوت جسمی، برنامه‌های ویژه منظور نمود. برنامه‌هایی که مطابق با سن و جسم او باشند و برای اوقات فراغت و بیکاری او هدفمند باشند. فرد بازنشسته همانند هر انسان اجتماعی با دو مولفه به عنوان دغدغه‌های عرصه زندگی مواجه است:

○ او نیازها و مطالبات شخصی - خانوادگی و اجتماعی مربوط به خویش را دارد

○ چالش‌ها و عوامل نگران کننده اجتماعی - سازمانی زیادی در برابر وی قرار دارند

به واقع نیازها و خواسته‌های او الزاماتی برای زندگی بهتر هستند و چالش‌های موجود در جامعه و سازمان ذیربط نیز دغدغه‌هایی هستند که موجب نگرانی و استرس او می‌باشند. هر فرد بازنشسته همانطور که بمانند یک فرد انسانی در جامعه دغدغه رفع حواجی فردی خویش را دارد. در بعدی دیگر توقع دارد که حاکمیت دولتی و سازمان محل کارش، عوامل بازدارنده زیست مطلوب را از جلوی پای او بردارند.

این فضا و ایجاد شرایط بهینه برای هر فرد اجتماعی و همچنین بازنشستگان در بخش‌های دولتی و خصوصی، مستلزم برسازی یک کلان فراگرد مدیریتی در راس نظام سیاسی هر کشور است. نظامی که مبتنی بر انگاره‌های مدیریت اصولی و وزین باشد. نظام مدیریت در هر کشور سعی دارد تا با نوعی مهندسی اجتماعی مدبرانه و خلاقانه کیفیت زندگی مردم را به درستی سامان دهد. فرد بازنشسته نیز به عنوان یک عنصر انسانی در جامعه، توقع دارد تا زمینه زندگی او بصورتی فراهم گردد که دوران بازنشستگی دوره مذلت و مرارت نباشد. بلکه با سازگاری فرد بازنشسته بر بازنشستگی، این دوران عرصه‌ای برای افتخارآفرینی مجدد باشد. زیرا پس از یک دوره طولانی کار و فعالیت، او اکنون به احترام و توجه نیاز دارد. او توقع دارد که به فردی رها شده و بی‌فایده تبدیل نگردد و به عنوان عنصری ارزشمند در جامعه، نقشی شایان و موثر بجا گذارد. این نقش سودمند بیشتر می‌تواند مبتنی بر تجارب و آموخته‌های او باشد. پس آیا در مستندسازی تجربیات و آموخته‌های بازنشستگان در ایران موفق بوده‌ایم؟ و به راستی راهکردهای اصلاح جامعه بازنشستگی ایران چه می‌باشند؟

«واژگان کلیدی: تعریف بازنشستگی، دغدغه‌های بازنشستگان، سازگاری با بازنشستگی، رضایت بازنشستگان»

## مقدمه

هرچند بنابر نظر دانشمندان حوزه انسان شناسی، آدمی با شکل امروزی خود پیشینه طولانی مدت بیش از دویست هزار سال بر روی زمین دارد. اما اعظم تاریخ کلان مبتنی بر زیست بربری بوده و تا دوران پارینه سنگی و حتی میان سنگی، زندگی بشر در دشت و صحرا و غارها و با همجواری درندگان و شکار وحوش می گذشت. در این میان دگرش کیفی و اساسی شیوه زندگی بشر به دوران پسافلز یا همان دوران کشاورزی و اهلی نمودن حیوانات برمی گردد. عصری که مفهوم یکجانشینی یا توسعه روستایی و فناوری ساخت تجهیزات شکل گرفت. خانم چیزم آتاکومان<sup>1</sup> ورود هنر الگوسازی اجتماعی و آغاز دوران یکجانشینی برای بشریت را به ده تا یازده هزار سال پیش از این متعلق می داند. فراگشتی که با دستیابی به فناوریهای برش سنگ، سفالسازی، خانه سازی، کوره های دمشی و ساخت ابزار و تجهیزات، گسستی مهم به تاریخ کلان زد. این گسست تاریخی تحولی گرانسنگ از بربریت پُر ریسک به سازه تمدن بود. در این راستا شهرنشینی، همزیستی مسالمت آمیز و توسعه سازه سازی اجتماعی از بزرگترین دستاوردهای این دگرش عظیم بسوی تمدن بشمار می آیند.

اما همانطور که تاریخ ایستایی ندارد، تمدن نیز در سیر به پیچیدگی بیشتر و بیشتر، ناوردها آفرینش الگوهای نوین از زیستن است. الگوهای که با دفن نمادهای بربریت و جنگاوری و نیز نابودگری سرزمینی و کشتار ممنوع، نمایه های زندگی نوین با مختصات اجتماع مسالمت آمیز و حرمت انسانی را به ارمغان آورد. بزنگاه تمدن عصری است که آدمی به جایگاه انسان رسید و انسان محوری بر دل تاریخ نشست. و در همین عرصه ارزش ریزی و حرمت گذاری بر انسان، شاهدیم که زندگی انسانی اوج گرفت. و با رخدادهای رنسانس اندیشه و انقلاب صنعتی، حوزه کار و شغل نیز دچار دگرش شد. و این شد که بازنشستگی به عنوان پدیده برخاسته از حرمت گذاری به منزلت و اصالت انسان و به منزله هنجار ارزشمند اجتماعی بر قواعد زیست بشری قرار گرفت.

این مقاله پیگیر آنست تا در دو جهت شناخت هویت انسان بازنشسته و راهکارهای بازنشستگی رضایتمند گام بردارد. براین اساس در نظر دارد هویت خفته و نهفته انسان هوشمند و مبتکر را در جوامع به تصویر کشاند. هویتی که در بسیاری جوامع پنهان مانده و علیرغم توسعه شهری و مدرن شدن زندگی، هنوز این انسان نتوانسته در بسیاری حوزه های زندگی به مدرنیته راه یابد. این ناپیدایی هوشمندی و مکتوم ماندن خیلی از خلاقیت های انسان، بدان روی است که ارزش های هویتی و فکری انسان در خیلی جوامع نمایان نگردیده و انسان امروز در فقر فرهنگی وامانده شده است. اگر امروز تمدن اوج گرفته، ولی در بسیاری سرزمین ها فرهنگ زندگی به حلیض می گراید.

درواقع انسان می تواند نقشی بزرگتر از آنچه که امروز داراست، داشته باشد. نقشی که فصل نمی شناسد و می تواند در همه برهه های زندگی شکوفا گردد. دوران بازنشستگی نیز اکمل و انتهای همین فرایند زیست انسان هوشمند است. این نوشته تلاش دارد تا با بیان چالش های بازدارنده استعداد فرد بازنشسته و موانع زندگی پدram، راهکردهای شکفتن و برخاستن از درماندگی و استیصال را بیان نماید.

## تعریف بازنشستگی

در معنای کلی بازنشستگی مفهومی است که فرد شاغل واجد شرایط انفصال از خدمت شود. این خروج از کار نیز اصولاً با کهولت سن و وقوع شرایط تقاعد یا وضعیت غیرمترقبه و همچنین کارافتادگی و فوت رخ می دهد. شخص بازنشسته مادامی که زنده است شخصاً مستحق دریافت مستمری است و پس از مرگ نیز بازماندگان مشمول دریافت مستمری می شوند. این معنای لفظی و قانونی بازنشستگی است. بازنشستگی فرایندی خطی متشکل از سه دوره پیوسته ولی مجزا می باشد. فرایندی که چنانچه خردمندانه و منطقی طراحی گردد، بی شک از اثرات ناشایست تهی بوده و روزگار خوشایندی را برای بازنشستگان رقم می زند. این سه دوره در ترتیب زیر قرار دارند.

### هنگامی که فرد پیشه شغلی دارد (پیشا بازنشستگی)

در این دوره هنوز بازنشستگی رخ نداده و فرد شاغل بنابر عللی به بازنشستگی سیر می کند. در این دوره فرد شاغل با انواع بازنشستگی یا کارافتادگی و فوت مواجه می باشد؛ که در هر حالت بازنشسته محسوب می گردد:

- **بازنشستگی اجباری از طرف سازمان:** به سه صورت؛ انضباطی، موعده بازنشستگی و ایجاد شرایط جدید محیطی - سازمانی مانند تغییرات و تحولات سیستمی - ساختاری یا تنگناهای کارکردی رخ می دهد.
- **بازنشستگی اختیاری از طرف شاغل:** به صورت قبل از موعده است که بازنشستگی جریان می یابد.
- **بازنشستگی با دلایل کارافتادگی یا فوت:** این نوع بازنشستگی اجباری یا اختیاری نیست. بلکه به استناد حادثه قهری اتفاق می افتد. در این حالت به علل سانحه در هنگام کار (ناشی از کار) و یا بیماری مهلک و سانحه خارج از محل کار (غیرناشی از کار) است که فرد شاغل کارافتاده یا فوت می شود.

### هنگام انتقال از اشتغال به بازنشستگی (سیر به بازنشستگی)

اصولاً گذار یا تغییر همیشه با نگرانی همراه است. و به همین خاطر می باشد که خیلی از مردم از انجام تغییر واهمه دارند. برای مبنا برنامه گذار در زمان بازنشستگی نیز از همین اصل تبعیت می کند. گذار به بازنشستگی یک امر خطیر با حساسیت ویژه است. فرد شاغل درگیر در یک بحران روحی - روانی مهلک، بشدت در استرس و نگرانی بسر می برد. در این وضعیت است که آرایه آیین نامه کارا و مطمئن، یک تکنیک اثربخش برای تزریق روحیه به فرد و ایجاد انگیزه برای ادامه زندگی در دوره بازنشستگی بشمار می آید.

## دوره بازنشستگی تا انتهای زندگی (پسابازنشستگی)

ورود به بازنشستگی حساسترین بخش از چرخه بازنشستگی برای هر فرد حقوق‌بگیر می‌باشد. در این دوره شخص بازنشسته و خانواده او در سیل برنامه‌ریزی قرار دارند و چشمان آنان به کیفیت برنامه‌ها و عملیات سازمان بازنشستگی دوخته می‌شود. به واقع دولت‌ها باید برای بازنشستگان و خانواده آنان و حتی برای بازماندگانشان (همسر و فرزندان ناتوان و درمانده) آمادگی نظری و عملی اثربخش داشته باشند. هم در زمینه برنامه‌ریزی درست عمل کنند و هم اینکه در عرصه خدمات، برنامه‌های عمل‌گرایانه داشته باشند. یعنی اینکه برنامه‌ها به شعار محدود نشوند و اعتماد بازنشسته و خانواده او و حتی بازماندگان در دوران پسامرگ بازنشسته جلب شود.

درحقیقت رعایت اصول انسانی و توجه به مطالبات بازنشستگان در چارچوب مدیریت اندیشمندانه، رمز فرایند بازنشستگی در سیر به دوره جدید تصور می‌شود. درک کنیم که بازنشستگی پایان عمر نیست. بلکه شروعی دوباره برای ادامه زندگی می‌باشد. بازنشستگی فراگردی از عمر است که هر فرد انسانی در بزنگاهی، به آن وضعیت نایل می‌شود. براین اساس بازنشستگی در معنای مفهومی، تغییر قالب است. قالبی که یک فرد پس از سال‌های متمادی اشتغال به آن وارد می‌گردد. و اگر بازنشستگی را عبور از یک مرحله به مرحله دیگر و تحولی در وضعیت زندگی بدانیم. ولی باید در نظر داشت که این تحول نباید کور و بی‌هدف و باشد. بلکه باید تحولی کیفی در زندگی باشد. تحولی که خوشایندی به همراه داشته باشد و فرد از وضعیت جدید نگران نگردد. یعنی بازنشسته را به نوردگاه‌های استرس و دلهره وارد ننماید و فرد با طیب خاطر با بازنشستگی انس گیرد. بنابراین باید گفت که بازنشستگی یک انتقال ساده و یک مرحله‌ای نیست. بلکه روندی سازگاری است که طی زمان انجام می‌شود (۱۵).

اما می‌دانیم که در نگاه عوامانه و غیرکارشناسی مرسوم در جوامع، بازنشستگی دوره افول جسم و زوال عقل و هوشمندی نامیده می‌گردد. بسیاری که بازنشستگی را دروه قبل از مرگ و آماده شدن برای مرگ می‌دانند و به همین جهت نزد خیلی از مردم هنگامه بازنشستگی دوره افسردگی و استرس شدید تلقی می‌گردد. و شوربختانه همین تلقی و همین نظر، عامل خیلی از بیماری‌ها در فرد انسان بازنشسته می‌شوند. به همین دلیل است که بسیار مشاهده می‌کنیم پاره‌ای از باننشستگان بمجرد دریافت حکم بازنشستگی گرفتار انواع و اقسام بیماری جسمی و روانی می‌گردند. خودباختگی، پوچی، دلهره، نگرانی، عصبانیت، کم‌حوصلگی، گوشه‌گیری، بی‌خوابی، خستگی مفرط، بی‌انگیزگی، کوفتگی جسمی، خشونت رفتاری و نهایتاً افسردگی، بی‌هویتی و پوچی نتیجه جریان بازنشستگی می‌باشند. اما می‌دانیم که انسان ذاتاً موجودی فرای دیگر موجودات در هستی است. ذهن و فکر انسان انتها ندارد. انسان تنها موجودی است که می‌تواند در قالب و چارچوب قرار نگیرد. انسان می‌تواند بکاود و بکاود و در بی‌نهایت سیر کند. و این بی‌نهایت زمانی بسر می‌رسد که انسان به کام مرگ افتد.

## پیشینه تاریخی بازنشستگی

همانطور که بیان شد، زندگی بشر در گذشته‌های پیشاتاریخ از مناسبات و فعل و انفعالات پیچیده‌ای برخوردار نبود و زندگی بشریت جریان بسیار ساده و مبتدی داشت. اما با ورود به دوران پساتاریخ، ما شاهد دگرگونی جهان به دوران جدیدی بودیم که شیوه زندگی متغیر گشت. در این دوران سراسر تغییر در طول تاریخ بشریت، شاهد تغییر و تحول در نیازهای بشری در نموداری از سلسله مراتبی صعودی نیز بودیم. در همین راستاست که در دو سه صد اخیر به واسطه توسعه صنعت و تولیدات صنعتی، فکر کمک به کارگران و کارکنان شاغل در صنایع مختلف در کشورهای پیشرفته اروپایی به ویژه آلمان، انگلستان، فرانسه و ایالات متحده آمریکا شکل گرفت. در واقع این صاحبان کارخانجات نبودند که به عنوان کارتل‌های صنعتی در فکر طبقه پایین جامعه باشند. بلکه جنبش‌های کارگری و اعتراضات صنعتی - کارگری به کمبود دستمزدها بود که سرآغاز ترویج جنبش روابط انسانی در قرن نوزدهم گردید. در این دوران اعتراضات کارگری و شرایط نفرت انگیز طبقه سوم جامعه اروپا، ترویج تفکر نجات طیف فقیر جامعه را کلید زد. و این بود که اندیشمندان و طبقه روشنفکر دانشگاهی در قرون نوزدهم و بیستم پژوهش‌های زیادی را در سطح صنایع و کارخانجات بکار بردند.

لذا می‌بینیم که اندیشمندان و روشنفکران با احترام به مقام انسان، و صاحبان کارخانجات تولیدی - صنعتی برای بهره‌برداری بیشتر از قوه کار کارگران و ایجاد شرایط تولید بیشتر، افزایش دستمزدها و تعیین مزایا را به بستر کار و شغل وارد نمودند. زیرا دیدگاه اومانیستی اندیشمندان و روشنفکران اجتماعی، به حفظ اصالت انسان و تامین حقوق کارگران زحمتکش پیوند داشت. و از طرف دیگر صاحبان صنایع می‌دیدند که انگیزه کارگران بشدت کاهش یافته و کارگران رغبت زیادی به کار سخت و طاقت فرسا در محیط کارخانجات با آلاینده‌های گوناگون ندارند. در آن وضعیت با افزایش صادرات به کشورهای خارجی و تغییر بستر زندگی، دیگر دستمزدهای اندک تامین کننده نیازهای مردمی نبود و باید تحولی شگرف صورت می‌گرفت. و رفاه نسبی و مزایای امروزی در حوزه‌های شغل و بازنشستگی یقیناً حاصل همین جریان توفنده و آزادمنشانه اندیشمندان و کارگران رنجور هستند.

قانون بازنشستگی ابتدا توسط بیسمارک صدراعظم آلمان در نوامبر سال ۱۸۸۱م. و با هدف بهبود زندگی کارکنان بازنشسته که غالباً تمام زندگی خود را به زحمت گذرانده بودند وضع شد (۱۲). و سپس این قانون به سرعت در سایر کشورها نضج گرفت. ایران پسامشروطیت نخستین مرحله‌ای بود که قوانین شغلی برای کارکنان دولت تدوین نمود. در تاریخ ۱۲۸۷/۰۲/۰۱ ش. در مجلس اول نخستین «قانون وظایف» وضع گردید. در این قانون برای ورثه کارکنان متوفی حقوق وضع شد و در سال ۱۳۰۱ ش. قانون استخدام کشوری و دیگر قوانین موضوعه به تصویب رسید. این قوانین شامل اموری در زمینه‌های شغل و کار و همچنین بازنشستگی بودند.

## چالش، دغدغه و نیازهای فرد بازنشسته

همانطور که هیچ مرز و انتهایی برای خیال و اندیشه آدمی متصور نیست. این نبود محدودیت برای فرد بازنشسته نیز صادق بوده و اندیشه او هیچ قیدی را نمی‌پذیرد. این معادله بیانگر آنست که بازنشستگی انتهای فراگرد عمر نبوده و بازنشستگی بخشی از زندگی برای هر فرد انسانی به حساب می‌آید. ولو اینکه بازنشستگی آخرین دوره از بخش زندگی و فعالیت شخص مستمری‌بگیر باشد. براین مبنا باید پذیرفت بازنشستگی بمانند دیگر دوره‌های زندگی، ظرفیت‌های مخصوص به خود را دارد. بخشی از زندگی که حتی می‌تواند دوره درخشان و پرافتخاری محسوب گردد و انسان را به اوج دیگری برساند. زیرا که بازنشسته فردی است که ذهن او مملو از تجربیات و آموخته‌های دوران کار اوست. فرد بازنشسته کهنه کاری است که قاعدتا دوران هیجان و مفاهیم احساسی را از سر گذرانده و به پختگی رسیده است. اگر دوران جوانی یا پیش‌بازنشستگی را دوران هیجان و احساسات و ایده‌پردازی و خودسری فرض کنیم، ولی اصولاً دوره کهنسالی یا بازنشستگی دوره عمل به منطق و خرد و دیدگاه واقع‌نگری و حقیقت‌جویی است. مجالی که در صورت برخورداری از اندیشه و نگرش پویا و کارآمد، فرصتی مناسب را برای فرد و پیرامون (جامعه) فراهم می‌کند. پس همین تکامل اندیشه و نگاه موید آنست که فرد سالخورده با کوله باری از تجربه و آموخته‌های حین کار حرفه‌ای، از پتانسیل‌هایی فراتر از نسل جوان برای حوزه‌های هدایت، روشنگری و آموزش (همان انتقال تجربه و دانش) برخوردار است. این گفتار همان نشانه محبوس نبودن آدمی در چارچوب است. فرایندی که با رهایی و آزادی همراه بوده و ذهن را در برابر انتخاب‌ها و تصمیمات مختلف قرار می‌دهد. اما دستیابی به این مرتبه و مقام پراهمیت برای یک فرد بازنشسته مستلزم توجه به دو نکته مهم تامین الزامات و رفع دغدغه‌هاست. این دو مقوله، پایه انگیزشی و دو تکانه احیاگر برای توانمندسازی فرد بازنشسته شمارش می‌گردند. مولفه‌های که شامل تامین و تدارک نیازمندی‌ها و مطالبات و همچنین دفع نگرانی‌ها و چالش‌های بدیهی در دوره بازنشستگی و قبل از بازنشستگی می‌باشند. مقولاتی که در دو نقش «عوامل تسهیل‌کننده و بازدارنده» در دوره بازنشستگی تبلور می‌یابند. و چنانچه این دو مورد توجه قرار نگیرند، بیگمان فرد بازنشسته را دچار عجز و کیش شخصیت می‌نمایند. براین مبناست که در درجه اول دولت‌ها و سپس سازمان‌های ذیربط مکلف می‌باشند برای کارکنان خود تا دوران پس‌بازنشستگی، برنامه‌های استراتژیک و اثربخش تعبیه نمایند.

## نیازها، مطالبات و الزامات

می‌دانیم که مردم در گفتمانی توده‌ای، دوران جوانی را زمان کار و زحمت و دوران بازنشستگی را هنگام استراحت و لذت تصور می‌کنند. اگر این قضیه تا اندازه‌ای درست باشد. اما قطعاً حقیقت محض نیست. زیرا چنانچه بازنشستگی را صرفاً هنگامه استراحت و لذت بنامیم، پس یعنی در جوانی و هنگام کار نباید تفریح و لذت داشت؟



بدین روی مشخص است که معادله فوق خیلی واقعی و دقیق نبوده و لذت و تفریح مختص دوران بازنشستگی نیست و باید در تمام زندگی رعایت گردد. بدینسان ضمن اینکه فرد بازنشسته باید از تمامی مایحتاج الزامی در زندگی برخوردار باشد و لنگ معیشت، تفریحات، مسافرت و . . . نباشد. بلکه باید در خصوص انگیزه زندگی و سودمندی او در زندگی نیز فکری کرد. زیرا در اینصورت است که شخص بازنشسته با بهره‌مندی از رضایت درونی و لذت از زندگی خویش، انگیزش لازم را برای انتقال دانش، تجربیات و مهارت‌های شغلی بدست می‌آورد و می‌تواند براساس تجارب و تعالیم پیشین خود، بازدهی اثربخش و مطلوبی برای خود و جامعه برجای گذارد.

درواقع بازنشسته فردی است که همانند هر انسان از چند دوره کودکی، نوجوانی، جوانی، میانسالی و کهنسالی برخوردار می‌باشد و نیازهای عمومی و خصوصی متعدد و معلومی دارد. نیازهایی که در چارچوب ابعاد فردی، خانوادگی، مدنی و اجتماعی تعریف می‌گردند. نیازهایی که فرد بازنشسته را برای ادامه زندگی بیمه می‌نمایند. بصورتی که فرد بازنشسته در خرسندی کامل از زندگی قرار داشته و به این درک برسد که اگر از اشتغال بازنشسته شده، ولی کماکان زندگی شخصی و اجتماعی او ادامه دارد.

**امور شخصی:** تامین معیشت مناسب، تامین برنامه برای اوقات فراغت، سرگرمی مناسب مانند مسافرت و تفریح، تندرستی و رضایت از زندگی مهمترین مطالبات شخصی فرد بازنشسته می‌باشند. و چون وضعیت سلامت در ابعاد مختلف جسمی، روانی، اجتماعی و اقتصادی در دوران بازنشستگی تغییر می‌کند. یکی از اهداف مهم در سازگاری با بازنشستگی، دستیابی به یک زندگی خوب و سلامتی خوب است (۵).

**امور عمومی:** برخورداری از احترام و ارزش اجتماعی، دارا بودن جایگاه اجتماعی ایمن و شایسته، فضای انجام مسئولیت اجتماعی و احساس سودمندی، از جمله بااهمیت‌ترین خواست‌های اجتماعی فرد بازنشسته هستند.

به راستی این دو وجه در پیوند با هر فرد، بازخورهای مناسبی دربر خواهند داشت. با برخورداری از این دو وجه است که هر کس در جامعه احساس امنیت نموده و با کسب اعتماد از جامعه، قطعاً برای جامعه خویش مفید می‌گردد. این تناسب در عکس آن نیز جاری است. یعنی اگر فردی احساس کند که جامعه برای او نیست و از جامعه منفعل می‌باشد، بدون تردید او هم برای جامعه خود عنصر مطلوبی شمرده نمی‌گردد. این معادله برای افراد بازنشسته هم مقرر می‌باشد. به ویژه آنکه فرد بازنشسته بخاطر وضعیت خاص از احساسات لطیفی برخوردار بوده و احساس کسب اعتماد از جامعه، دلگرمی و اطمینان خاطر برای او ایجاد می‌گرداند. دراصل رضایت خاطر برای بازنشسته، در تمامی ابعاد اثربخشی مفید ایجاد می‌کند. ضمن اینکه از منظر جسم و روان به صحت می‌رسد. در بعد دیگر به عنوان رهبر خانواده برای فرزندان موثر بوده و ضمناً بر جامعه نیز رد خوبی برجای می‌گذارد.

## چالش، دغدغه و نگرانی‌ها

اگر نیازها و مطالبات فرد بازنشسته را عوامل بایسته، اثباتی و ایجابی برای فرد بازنشسته فرض کنیم، چالش‌ها و نگرانی‌ها، عوامل سلبی و دفعی محسوب می‌شوند. عواملی که به عنوان مولفه‌های بازدارند باید از سر راه بازنشستگان برداشته شوند و دوران کامیابی را برای بازنشستگان فراهم نمایند. ولی بدرستی چالش‌ها و نگرانی‌های یک فرد بازنشسته توهم نیستند. بلکه اگر تمامی شرایط در وضعیت بازنشستگی مهیا نگردند، بی‌محابا شرایط ناهمگون و ناموزون جدید می‌توانند آسیب‌های متعددی را برای هر فرد ایجاد نمایند. به همین دلیل است که می‌بینیم این مولفه‌ها در ماهیت آفت و تهدید، موجد عارضه‌های متعددی بر بستر زندگی می‌گردند. عارضه‌هایی که بیگمان از نظام ناکارآمد مدیریتی در سطح کلان جامعه برخاسته می‌گردند. اگر مستمری کم و تورم و گرانی، نتایج اقتصادی کمرشکن و شرم در برابر خانواده را برای سرپرست خانوار برجا می‌گذارند. همین کمبودها و تغییر در سیر زندگی نیز دلهره و استرس رهاشدن، بی‌انگیزگی، خودباختگی، خشم و در نهایت بی‌هویتی و پوچی را پدیدار می‌سازند.

به واقع این چالش و نگرانی‌ها اثرات سهمگینی بر جسم آدمی می‌گذارند و موجب بیماری‌های متنوع افسردگی روانی و تحلیل جسمی در شخص می‌شوند. چراکه به استناد نظر پزشکان، آثار تخریبی بیماری‌های روانی بسیار سهمگین‌تر از هر بیماری کشنده جسمی می‌باشند. و حتی مضرات بیماری روانی در سنین بالا و کهنسالی با سرعت بیشتری به مرگ می‌گراید. مینا بیگی روانشناس در این زمینه به خبرنگار ایرنا می‌گوید (۲): «افسردگی مهمان ناخوانده بسیاری از افراد در دوران بازنشستگی است و تنهایی، بی‌هدفی، بی‌انگیزگی، نداشتن برنامه و دیگر موارد در این سنین، اصلی‌ترین عوامل بروز این بیماری است». وی می‌افزاید: «فردی که قصد بازنشستگی دارد (به ویژه مردان) باید به طور واقع‌گرایانه با این مساله روبه‌رو شود که بازنشستگی تمامی برنامه‌های او را تغییر می‌دهد؛ دیگر هر روز صبح از خانه خارج نمی‌شود، عده کثیری از مردم را نمی‌بیند، هدف کاری خاصی را دنبال نمی‌کند و به طور کلی مانند قبل زندگی برنامه‌ریزی شده ندارد». این افسردگی مفروط و پوچی و بی‌هویتی نزد بازنشستگان، بیشتر مبتنی بر بحران معیشتی در این دوران می‌باشد و در روندهای مالی حادث می‌گردد. افرادی که بمحض بازنشستگی، حقوق آنان بسیار کاهش یافته و اوهام و استرس عامل افسردگی مفروط می‌باشند (۹).

## سازگاری فرد با بازنشستگی

برای آنکه بازنشستگی دوران مفرحی بشمار آید و فرد بازنشسته دچار یاس و دلسردی از زندگی نشود، واجب است که فرد بازنشسته با عرصه بازنشستگی سازگار شود. این سازگاری ناشی از هماهنگی و مطابقت فرد با شرایط بازنشستگی است. شرایطی که جدید محسوب می‌گردد و فرد باید خودش را با اوضاع پیش آمده وفق دهد. بدین روی لازم است که فرد بازنشسته با برابرسنجی وضعیت خودش با شرایط بازنشستگی، سازش را برقرار نماید. این

وضعیت دقیقا با رضایت و انگیزه سازگاری انجام می‌گیرد. یعنی شرایطی که چالش‌ها و نگرانی‌ها را دفع نمود و مطالبات و نیازها محقق شوند. بازنشستگی می‌تواند چالش‌های مهمی در سازگاری از نظر اقتصادی، اجتماعی و هیجانی ایجاد نماید (۱۳). این مسایل و چالش‌ها ناشی از عدم انطباق فرد با محیط جدید خودش می‌باشند. و چنانچه انطباق صورت نگیرد، کشمکش و تنش‌های زیادی از نبود انطباق حاصل می‌گردد. و باید دانست که این عدم سازگاری بین فرد و محیط ناشی از عدم رضایت فرد است که تنش و تضاد را تولید و کم کم افزایش می‌دهد. تنش‌هایی که مبتنی بر حوزه‌های جسمی، روانی و هویتی فرد بازنشسته می‌باشند. تجزیه و تحلیل یافته‌های حاصل از مطالعات نشان می‌دهد که آمادگی، سلامتی، هویت‌یابی و حمایت در سازگاری با بازنشستگی نقش دارند. بازنشستگی بر ابعاد مختلف جسمی، روانی، اجتماعی، اقتصادی و معنوی فرد تاثیر گذار است (۸). در این راستا واضح می‌باشد که در صورت ایجاد تناسب و تعادل مابین کلیه الزامات زندگی و جامعه و نیز برقراری تعامل بین فرد بازنشسته و محیط، شاهد زندگی مطلوب و پدram برای فرد بازنشسته و تبعات نیک برای جامعه می‌باشیم. بنا نمودن چنین وضعیت و تکوین شرایط مطلوب برای افراد جامعه و به اخص بازنشستگان که در این نوشته افراد هدف می‌باشند، یقینا مبتنی بر یک سامانه مدیریتی کارا و توانمند است. نظامی از مدیریت که با فهم دو مقوله بسیار بنیادی و مهم زیر در دو «حوزه انسان شناختی و جامعه شناسی» راهکردهای کارساز را برای برخورداری از جامعه بالنده مهیا می‌نماید:

۱- نیازهای فطری و اجتماعی افراد جامعه (به عنوان یک انسان)

۲- درک و شناخت الزامات و مناسبات نظام اجتماعی نیکبخت

شناخت حقیقی و واقعی مدیران و راهبران کشورها از ماهیت چستی انسان و مفهوم جامعه انسانی و چرایی هدف زندگی، مقولاتی هستند که اساسا به چیدمان یک تشکیلات کارآمد و نتیجه‌گرا در جامعه کمک شایانی می‌نمایند. مدیرانی که چنانچه قابلیت شناخت و فهم جنس انسان و جامعه را دارا باشند، یقینا از قابلیت انطباق مابین نیازها و الزامات جامعه نیز برخوردار هستند. رمز یک جامعه سعادت‌مند و بالنده در بکارگیری همین اصول است.

## رضایت از زندگی و کسب موفقیت

هرچند بسیار مشاهده می‌شود در اقالیم مختلف، دولت‌ها و حکومت‌ها به تامین همه گونه شرایط برای مردم اذعان دارند و خدمتگذاری خویش را کامل و جامع معرفی می‌نمایند. اما با این وجود مخالفت و اعتراضات کم تا زیادی را نسبت به شیوه حکومتی در کشورهای گوناگون می‌بینیم. اعتراضاتی که مبتنی بر عدم رضایت مردم از برنامه‌های حکمرانی در سرزمینشان می‌باشد. و این تناقض در گفتار و رفتار حکومت‌ها ناشی از اینست که مردم به یقین خدمتگذاری حاکمان را در زندگی خویش حس نکرده و به رضایت نسبی نیز نمی‌رسند. درحقیقت خدمتگذاری

حکمرانان زمانی عینیت حقیقی و عینی در جامعه پیدا می‌کند که مردم احساس به دریافت این خدمات کنند. منظور کلام اینست که تامین مایحتاج و مطالبات مردم در جامعه به جد از ناحیه توده‌های جامعه حس گردد.

بدین سبب «حس مردم» به دریافت برنامه‌های حکمرانی شرط نخست است. هرگاه مردمی در کشورشان به رضایت برسند. قطعاً این رضایت به جامعه سرش داده می‌گردد و توده‌ها به سبب رضایت از حکومت، دست به مشارکت در حوزه‌های مدنی می‌زنند. بدینسان با تقویت تعهد عمومی و ترویج مسئولیت مردم در جامعه، رشد اجتماعی حاصل می‌گردد. این تناسب جهت معکوس نیز دارد. یعنی چنانچه مردم از الگوی حکومتی و فراگردهای مدیریتی در جامعه راضی نباشند، مطمئناً بی‌مبالاتی در جامعه قوام گرفته و مردم از مسئولیت‌پذیری و مشارکت در امور اجتماعی می‌گریزند. احساس رضایت همگانی در جامعه در پارامترهای زیر متجلی می‌گردد:

**احساس امنیت اقتصادی:** اصولاً در دوره بازنشستگی ضمن محدود شدن حیطه فعالیت شخصی، ارتباطات فAMILI و اجتماعی بازنشستگان بیشتر می‌گردد. لذا با این کیفیت مسجل است که نیاز مالی بازنشستگان نسبت به شاغلین بیشتر هم می‌باشد. اگر به این موضوع توجه نگردد رضایت و سازگاری با بازنشستگی حاصل نمی‌شود.

**احساس حمایت و پشتیبانی درمانی:** سالمندان و بازنشستگان به دلیل فرتوتی جسم و کاهش توانایی از اقبال آسیب‌پذیر جامعه محسوب می‌شوند. بیماری، ناتوانی، اختلالات ذهنی، فقر و بسیاری عوامل اجتماعی دیگر باعث می‌شود تا نیازهای سالمندان در پاره‌ای موارد متفاوت با نیازهای سایر اقشار جامعه و اعضای خانواده‌ها باشد (۵).

**احساس امنیت فرزندان از هر حیث:** فرزندان ثمره زندگی مشترک هر پدر و مادر هستند. لذا کیفیت زندگی و موفقیت فرزندان، اصلی با اهمیت برای والدین تلقی می‌گردد. خوشی فرزندان، خوشی پدر و مادر و ناراحتی فرزندان، غمگینی والدین را دربر دارد.

**احساس آرامش روانی و آسایش جسمی:** شاید با اطمینان بیان داشت آرامش روانی و امنیت زیستی، ترجیح هر انسان و از جمله فرد بازنشسته در دنیای مدنی است. و هر فرد بازنشسته امید به چنین رخدادی دارد.

**احساس سودمندی و محترم بودن:** بازنشستگان به عنوان شخصیت جاافتاده اجتماعی نیازمند توجه و احترام بیشتری نسبت به نسل جوان هستند. ولی درک احترام زمانی نمود بهتری می‌یابد که فرد بازنشسته مفید بودن برای مردم و جامعه خویش را حس کند. پس چنانچه از تجربیات و دانش ضمنی او در جامعه بهره‌گیری شود، مسلماً حرمت اجتماعی وی برجسته‌تر نیز می‌گردد. درواقعیت مدیریت جامعه با بهره از تجارب بازنشسته‌ها نقش مهمی در سازگاری افراد بازنشسته با بازنشستگی ایفا می‌کند. و عدم استفاده از آن تجربه آنها، جامعه را از بهره مند شدن فرد خبره محروم کرده و سبب عدم مشارکت اجتماعی بازنشستگان می‌گردد (۷).

**انگیزه فعالیت:** آدمی موجودی است که بنا بر وجه غریزی - فطری یا زنده بودن، نیازهای طبیعی و بدیهی مشخصی بمانند خوراک، سرپناه، امنیت، آرامش و تندرستی دارد. این نیازها اولیه یا ابتدایی نامیده می‌شوند، اما در پروسه تاریخ زیست، انسان احتیاجات دیگری پیدا نموده که نیازهای ثانویه شمارش می‌گردند. نیازهای دومینه بیشتر نمادهایی جامعه‌ی داشته و در ارتباطات اجتماعی پدیدار می‌شوند. عشق، عاطفه، عزت‌نفس، اعتمادبنفس سودمندی، احترام، موفقیت، زیبایی و شکوفایی از جمله این مطالبات هستند. این مولف‌ها ضمن اینکه ماهیت شخصی دارند و موجب رضایت فردی هستند، بلکه عناصر انگیزشی در راستای اموری چون تعهدشهروندی، مشارکت و مسئولیت اجتماعی نیز می‌باشند. عناصری که ناشی از مفیدبودن فرد بوده و هر فرد بازنشسته مایل است با مستندسازی آموخته‌های خود از ناحیه دولت، نسل آینده را از تجربیات و دانش خویش بی‌نصیب نگذارد.

## **پیشنهاد - رهنمود - راهکار**

در بخش‌های پیشین بیان شد اگر بازنشستگی را گذار از یک مرحله به مرحله دیگر زندگی بدانیم. ولی این گذار را نباید اله بختکی و بدون پشتوانه اندیشه تصور نماییم. بلکه باید برای عبور از مرحله اشتغال به بازنشستگی، یک فراگرد مدیریتی هوشمندانه و کارساز را بکار بست. این فرایند نیازمند یک انبوه تکنولوژیک اثربخش و نتیجه‌گرا می‌باشد و نباید به موهومات و ابهامات سپرده گردد. فراگردی تکنولوژیک که حاوی مفاهیمی از مهندسی عمل‌گرا باشد و برای آن برنامه و سیاست‌های ساختارمند و مفید را پیش‌بینی نمود. این اقدام اصلی بنیادی و ضروری برای هر جامعه بنظر می‌رسد، و درغیراینصورت لطمات غیرقابل جبرانی بر بازنشستگان و جامعه خواهد آمد. این اصلی کلی برای همه امور جامعه بوده و نمی‌توان چشمپوشی نمود.

منظور آنست که نوشتن آیین‌نامه و دستورالعمل و حتی قانون‌نویسی کافی نبوده و باید سیاست‌های قابل اجرا بکار برد. اموری که رضایت را در زندگی بازنشسته هویدا گردانند و جامعه نیز از این فرایند مدیریتی کارآمد متمتع شود. وگرنه هنجار بازنشستگی به عنوان آفت، آسیب‌های چندلایه مخربی ایجاد می‌گرداند.

- برنامه بازنشستگی باید هوشمندانه و با محتوای؛ تبدیل بحران فکری شاغل به فرصت باشد

- بازنشستگی باید بازنشستگی از کار باشد و نه از زندگی

- چرخه بازنشستگی باید هوشمندان باشد و بشدت از تفکرات و تحرکات انفعالی اجتناب نمود

دراصل موضوع چرخه بازنشستگی فرایندی پیچیده و چندگانه است. افراد شاغل و بازنشسته انسان هستند و مسلماً از حقوق فردی و اجتماعی مشخصی برخوردار می‌باشند. همچنین هر دولت و هر سازمانی ملزم است تا به هنجارهای جامعه و حقوق بشر عمل کند. این هشدارها بیانگر آنست که تمامی مراتب شغلی تا بازنشستگی به درستی درک و تبیین گردند و برای این دوره‌ها برنامه‌های استراتژیک و کارساز تدوین شوند.

اما برخلاف آنچه که در فرازهای بالا نوشته شد، می‌دانیم که به استثنای کشورهای پیشرفته که عموماً کمی تا زیاد برای دوره بازنشستگی طرح و برنامه دارند. بیشتر کشورهای جهان فاقد برنامه‌های گسترده و ویژه برای بازنشستگان خود هستند. البته برخی کشورهای توسعه نیافته که از رشد اقتصادی مطلوبی برخوردارند، در این زمینه اندکی فعالتر می‌باشند و برنامه‌های تفریحی - ورزشی محدودی را برای بازنشستگان جاری می‌نمایند. اما پرواضح است که این برنامه‌های اندک و محدود اصلاً خوشایند و سزاوار این قشر زحمت‌کش نیستند. و باید نگاه به بازنشستگی و بازنشستگان را متحول نمود. تا آنان به خوبی دیده شوند و برای آنان برنامه‌های کارساز و سودمند ساخت. درحقیقت برای بازنشستگان دو برنامه رویکردی شخصی و حکومتی متصور می‌باشد.

**برنامه شخصی:** برنامه‌ای است که خود بازنشسته برای سرگرم نمودن و خودمراقبتی انجام می‌دهد.

**برنامه حکومتی:** برنامه‌ای است که از ناحیه حکومت و برای توانمندسازی جسم و روان بازنشسته صورت می‌پذیرد.

### **توانمندسازی بستر بازنشستگی در ایران**

براساس آنچه که درباب وظایف حکومت‌ها تعریف شده، دولت‌ها تکلیف دارند بر مبنای رسالت ماهیتی خویش بستر زیستی مناسبی را برای آحاد جامعه مهیا نمایند. توانمندسازی بازنشستگان از زمره همین امور بوده و از مهمترین برنامه‌ها شمارش می‌گردد. در این راستا ضمن اینکه بازنشستگان موظف هستند تا همه گونه فعالیت را برای تامین بهترین اوقات شخصی خویش انجام دهند. بلکه دولت‌ها نیز مأموریت جدی دارند تا مترصد پیگیری و متعالی نمودن وضعیت بازنشستگان و خانواده آنان باشند. برنامه مورد بحث حول سه محور زیر می‌باشد:

- توانمندسازی جسمی - روانی بازنشستگان
- تسهیل بستر و آرام سازی شیوه زندگی بازنشستگان و خانواده آنان
- مهیا نمودن زمینه بروز نقش و موقعیت اجتماعی برای توفیق هر فرد بازنشسته

می‌دانیم که کارهای مفیدی در زمینه رفع دغدغه‌های بازنشستگان در ایران انجام شده است. ولی این کارها در مقایسه با معیارهای جهانی و نیازهای مردم ایران اندک است. متأسفانه سازه‌های شهرنشینی در ایران بسیار مبتدی و غیرکارشناسی تعبیه شده‌اند. ضمن اینکه با مشارکت سازمان بهزیستی و شهرداری اقداماتی در جهت استانداردسازی تجهیزات و تاسیسات شهری صورت گرفته، اما هنوز با استانداردهای جهانی بسیار فاصله داریم. به طور مثال، زمین خوردن سالمندان مساله مشترک میان همه آنها است، ولی هنوز معماری ما به استاندارد نرسیده که گودی و پستی و بلندی پیاده‌روها را ترمیم کند(۳). حمل و نقل شهری در سطح نازلی از کیفیت خدمات و کمیت وسایط نقلیه قرار دارد. یا اینکه بطور کلی در حوزه ساخت سازه در اماکن عمومی و تدارک تجهیزات شهری برای ساماندهی زندگی آرام و آسان بسیار کمبود داریم. مستمری و درآمد طبقات متوسط و پایین ایران آنقدر کم

است که کفاف هزینه‌های جاری زندگی عادی را نمی‌کند. چه رسد برای مسافرت‌های خارجی و ایجاد تفریح و سرگرمی لازم. البته ذکر تمامی کمبودها در این نوشته میسر نیست و نمی‌توان به همه موارد اشاره کرد. ولی آنچه مسلم است، تامین نیازهای مالی و برسازی یک زندگی توأم با آرامش و آسایش به عنوان نیازهای اولیه هدف ترجیحی بازنشستگان می‌باشد. در رتبه بعدی، توجه و تکریم به نقش و جایگاه فرد بازنشسته در جامعه قرار دارد. اینکه نیازهای ثانوی با مفهوم حفظ و نگهداشت شخصیت فردی- اجتماعی او برآورده گردند. بدین سبب واضح است که رسیدگی به این مقولات، مسایلی قابل توجه در حوزه بازنشستگی هستند:

- تامین مستمری و منابع غیرنقدی مکفی هم‌تا با دروان اشتغال و هم‌سان با سطح جهانی.
- مناسب‌سازی معماری خیابان و ساختمان مطابق با نیازهای جسمی افراد ناتوان و کم‌توان.
- ایجاد شبکه حمل و نقل وسیع و سازگار با شهروندان معلول و سالمند و به صورت رایگان.
- آمایش دارو و درمان رایگان و باکیفیت طبق معیار جهانی برای همه نوع بیماری.
- برپایی آموزش متناسب با سن و توصیه و تدارک انواع ورزش همگانی و مشارکتی.
- کمک به ایجاد نهادهای مدنی ویژه برای هم‌اندیشی و طرح مطالبات با مشارکت سالمندان و افراد معلول.
- پیاس تجلیل از مقام بازنشستگان، آموخته‌های ایشان به عنوان «علوم ضمنی» مستندسازی گردند.
- تمهید سودمندی اجتماعی بازنشستگان، با ایجاد زمینه آموزش آموخته‌ها و تجربیات در سطوح مورد نیاز.
- بسترسازی ابراز و بهره‌برداری از علم و دانش بازنشستگان دانشمند و اندیشمند(متخصصان و فرهیختگان).
- برنامه‌های بی‌هزینه یا کم‌هزینه برای تورهای سیاحتی - ورزشی ماهیانه یا فصلی در داخل کشور.
- تخصیص یارانه مناسب برای هزینه مسافرت‌های درمانی - تفریحی به خارج از کشور.
- ارایه برنامه‌های تشویقی و وام‌های کم بهره به خانواده بازنشستگان برای مناسبت‌های خاص زندگی.
- توجه به سلسله زیباشناختی موسیقی و نقاشی برای توسعه هنردرمانی(به عنوان نیاز فطری- غریزی).

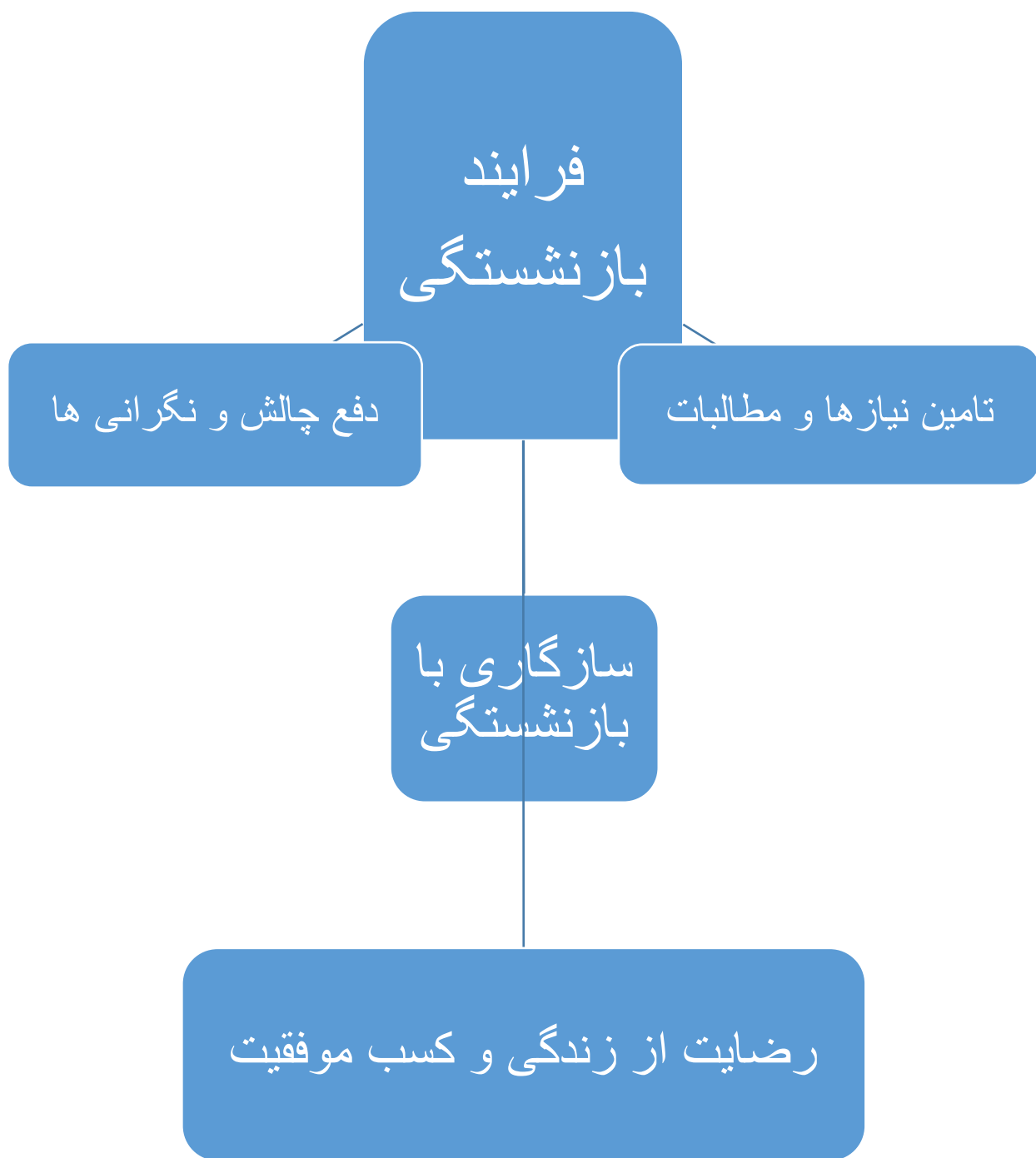
هرچند الزامات اجتماعی و وظایف دولت در ساماندهی بستر زندگی مطلوب برای شهروندان ایرانی و به ویژه بازنشستگان بیان گردید. اما می‌دانیم که تحصیل این الزامات خیلی آسان نیست و راه دشواری در پیش است. حاکمیت به عنوان متولی امر وظیفه دارد برای تحول مناسب در نظام زیست بازنشستگان ایرانی گام‌های نظری و عملی ساخت‌گرایانه بزرگی بردارد. گام‌هایی که مطمئناً به نتیجه خواهد رسید. چراکه این جریان قبلاً در دیگر کشورها تجربه موفقیت‌آمیز داشته است. بازنشستگی فراگردی است که در صورت بازپروری هوشمندانه و خردمندانه، به سازگاری و رضایت فرد از موقعیت جدید خود در فضای بازنشستگی منجر می‌شود. همانطور که آگاه هستیم بازنشستگی به عنوان یک اصل غیرقابل کتمان در تمامی جوامع بشری جریان دارد. اما ولو اینکه

براساس الگوی تجویزی سازمان ملل، مفهوم و محتوای برنامه بازنشستگی عموماً در همه کشورها یکسان می‌باشد. اما ریزقواعد، آیین‌نامه اجرایی و از همه مهمتر سیستم اجرایی در همه کشورها همسان نیستند. همین اصل دلیل پیشتازی و نیرومندی برخی و همچنین پسروی و ضعف خیلی‌های دیگر است. این ضعف و قوت‌ها در اجرا نیز دقیقاً ناشی از انگاره‌ها، شیوه‌های مدیریت و سیاست‌گذاری کلان در کشورهاست. ولی باید دانست مدیریت اصولی، شاکله تفکر مبتنی بر احترام به مقام انسان هست. بدان معنا هرچه سرشته می‌گردد انسان محور باشد. چون در این حالت با رضایت شهروندان و مشارکت همه جانبه ایشان در امور اجتماعی، موفقیت تضمین می‌گردد.

البته هرچند در کشور ما نیز کوشش است تا بستر زیست ایرانیان بهینه گردد. ولی مطلقاً این تلاش کافی نیست و راهکردها نیز ماهیت حل مشکل ندارند. امروز با پدیده‌ای با نام «بازنشسته نیازمند» روبرو هستیم. این نقیصه بدان جهت است که چپستی بازنشستگی و اهمیت آن در ذهن فرهنگ مدیریتی ایران قالب‌ریزی و مفهوم‌سازی نشده و پیوسته برخطای نگرشی در مدیریت اجتماعی اصرار داریم. بازنشستگی یک مقوله صرف در قالب مزایای شغلی نیست. فراگرد بازنشستگی هوشمندانه و مدبرانه گفتمانی فلسفی و نمادین از مهندسی سیاسی - اجتماعی است. فراگردی که رضایت اجتماعی تولید می‌کند. و ماموریت نظام مدیریت در هر کشوری فهم همین معادله است. فهم اینکه سرمایه و منابع اجتماعی - میهنی در هر سرزمینی، باید حکم صندوق پس‌انداز برای آینده بهتر مردمان آن سرزمین باشد. چنین نگرشی در حوزه زیست همان نگاه به دوران بازنشستگی است. دوران بازنشستگی عرصه‌ای حتمی و ناگزیر برای همه و در همه حال است. پس باید درایت و عقلانیت بر پیشگاه آن عرضه نمود.

از این روی برای آنکه صندوق پس‌انداز با ماهیت تامین دوران بازنشستگی به خوبی تفهیم شود، نقبی به زیرساخت مدیریت اقتصاد نروژ می‌زنیم. نروژ کشوری برخاسته از دل مدرنیته است که آینده پژوهی را با نگرش و نقش انسان مدیر گره می‌زند. مردم این دیار دیر زمانی نیست که مشق انسانیت و مدیریت اصولی می‌کنند. برخلاف ایرانیان که با توسل به سیاست باری به هرجهت، درآمد نفت را صرف گذران زندگی امروز می‌کنند، اما آنان نفت را به عنوان احسانی برای زیست آرمانی نروژ در امروز و فردا پذیرفته و درآمد فروش نفت را در صندوقی با نام صندوق بازنشستگی نفت ذخیره می‌کنند. این همان درک مدیریت آینده‌نگر با مفاهیم انسان محور است. سرمایه این صندوق هیچگاه در بودجه‌ریزی هزینه نمی‌شود. بلکه در قالب مدیریت استراتژیک و هدفمند، در حوزه‌های خارجی سرمایه‌گذاری می‌گردد. این ابرصندوق ثروتی برای بیمه آینده نروژ در دوران بازنشستگی نفت است. دورانی که مطمئناً خواهد رسید و لازم است برای آن آماده شد. تفاوت ایران و نروژ در همین تناسب است که به واسطه مدیریت بی کفایت ایرانی، نفت به بلای سرزمینی تبدیل می‌شود. ولی از سوی دیگر مدیریت هوشمندانه در نروژ از نفت ریسمانی برای صعود به آینده بهتر می‌سازد. گزاره مدیریت کارآمد منابع سرزمینی همین است و بس.





## منابع

۱. سیام، شهره. بررسی وضعیت سالمندان ساکن در آسایشگاه معلولان و سالمندان گیلان. مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، سال ۱۳۸۰ پاییز و زمستان، دوره ۱۰ شماره ۳۹-۴۰
۲. سایت ایرنا، ۲۸ مهر ۱۳۹۸. افسردگی مهمان ناخوانده بازنشستگی. مصاحبه با خانم مینا بیگی
۳. عشق‌پور، مجتبی. مشکلات پیری. ۱۳۷۰ تهران، انتشارات مهتاب، ص ۱۷۵
۴. قوانین و مقررات صندوق بازنشستگی کشور
۵. کلدی، علیرضا و دیگران. فصلنامه رفاه اجتماعی. سال چهارم، زمستان ۱۳۸۳ دوره ۴ شماره ۱۴ دانشگاه علوم بهزیستی، ص ۲۳ و ۴۴
۶. مازلو، ابراهام. سلسله مراتب نیازهای آدمی
۷. نوبهار، منیر. (۲۰۱۱). اکتشاف روند مقابله در پرستاران بازنشسته: الگوی طراحی. تهران پایانامه دکتری، دانشگاه تربیت مدرس،
۸. نوبهار، منیر و همکاران. سازگاری با بازنشستگی: یک مطالعه مروری. روان پرستاری، دوره ۱ شماره ۲ تابستان ۱۳۹۲ ص ۴۲
۹. ویکی تست، وضعیت اقتصادی سالمندان، بهداشت جهان، سال چهاردهم، سال ۱۳۸۰ شماره اول و دوم ص ۶ و ۱۱۰

10- Atakuman, Cigdem. «Architectural Discourse and Social Transformation during the Early Neolithic of Southeast Anatolia». *Journal of World Prehistory* (2014)

11- Bellwood, Peter (2005). *First farmers: the origins of agricultural societies*. Malden, MA: Blackwell Pub

12- Berton M. [The method utilizes the knowledge and experience of retired executives in the country and improve their social status]. *Collection of the best article in retired subjects*

13- Lo R, Brown R. Stress and adaptation: preparation for successful retirement. *Australian and New Zealand Journal of Mental Health Nursing*. 1999. P 8

14- Organization of Country Retirement Publisher; 2001

15- Reitzes DC, Mutran EJ. Lingering identities in retirement. *The Sociological Quarterly*. 2006. P 59