

Research Vidyapith International Multidisciplinary Journal

(International Open Access, Peer-reviewed & Refereed Journal)

(Multidisciplinary, Monthly, Multilanguage)

* Vol-3* *Issue-1* *January 2026*



www.researchvidyapith.com

ISSN (Online): 3048-7331

सेवानिवृत्त व्यक्ति: एक मनोवैज्ञानिक अध्ययन

डॉ० रश्मि दत्त

सहायक प्राध्यापक, मनोविज्ञान विभाग, एल. एन. जे. कॉलेज, झंझारपुर, ललित नारायण मिथिला विश्वविद्यालय, दरभंगा।

Article Info: (Received- 16/11/2025, Accept- 16/12/2025, Published- 10/01/2026)

DOI- 10.70650/rvimj.2026v3i10017

सारांश: सेवानिवृत्ति के दौरान सेवानिवृत्त लोगों को जिन परिवर्तनों का सामना करना पड़ता है, वे उनकी सहनशीलता को चुनौती देते हैं, जिससे उनके स्वास्थ्य और जीवन की गुणवत्ता को संभावित रूप से खतरा हो सकता है। इस अध्ययन का उद्देश्य सेवानिवृत्त लोगों के मनोवैज्ञानिक कल्याण और जीवन की गुणवत्ता में सुधार लाने के लिए एक सिद्धांत-आधारित स्वास्थ्य संवर्धन कार्यक्रम को डिजाइन और मूल्यांकन करना है।

कई अध्ययनों से पता चला है कि कुछ सेवानिवृत्त लोग, विशेषकर सेवानिवृत्ति के शुरुआती वर्षों में, अवसाद, तनाव और चिंता जैसी मनोवैज्ञानिक बीमारियों से पीड़ित होते हैं। हृदय रोग और मांसपेशियों और हड्डियों से संबंधित बीमारियों जैसी शारीरिक बीमारियों में भी वृद्धि हो सकती है। इन बीमारियों से पीड़ित होने से जीवन की गुणवत्ता और जीवन संतुष्टि कम हो जाती है, और व्यक्ति, परिवार और स्वास्थ्य देखभाल प्रणालियों पर काफी वित्तीय बोझ पड़ता है।

कुंजी: सहनशीलता, चुनौती, स्वास्थ्य, मनोविज्ञान।

प्रस्तावना: सेवानिवृत्ति के बाद होने वाले परिवर्तनों और स्वास्थ्य एवं जीवन गुणवत्ता पर इसके प्रभाव में भिन्नता का एक संभावित कारण व्यक्तिगत अंतर और प्रतिभागियों के अनुभव हो सकते हैं, जिनमें नौकरी की परिस्थितियाँ, व्यक्तिगत विशेषताएँ, सामाजिक-आर्थिक परिस्थितियाँ और पर्यावरणीय समर्थन शामिल हैं। इसलिए, सामाजिक, आर्थिक और सांस्कृतिक पहलुओं के संदर्भ में विभिन्न व्यवसायों और विभिन्न आबादी के सेवानिवृत्त लोगों पर विशिष्ट शोध का प्रस्ताव है। सेवानिवृत्त लोगों के सशक्तिकरण पर केंद्रित विभिन्न हस्तक्षेपों का पहले प्रस्ताव दिया गया है या प्रयोगात्मक रूप से परीक्षण किया गया है। आज तक, इनमें से अधिकांश पिछले अध्ययनों से पता चलता है कि इनमें से अधिकांश अध्ययनों ने एकल घटक हस्तक्षेप (ज्ञान, दृष्टिकोण और कुछ मामलों में, कौशल बढ़ाने के लिए) पर ध्यान केंद्रित किया है और एक व्यापक सैद्धांतिक ढाँचे का अभाव रहा है, सकारात्मक मनोविज्ञान, जैसे कि शारीरिक गतिविधि, लक्ष्य निर्धारण, लक्ष्य निर्धारण, और सेवानिवृत्त लोगों की संतुष्टि, अवसाद और हानि। उन्होंने सेवानिवृत्ति समायोजन, सेवानिवृत्ति संसाधनों और कल्याण कारकों के कई मानदंडों को केंद्रीकृत तरीके से ध्यान में नहीं रखा है।

सेवानिवृत्ति के निर्णय पर किए गए अधिकांश शोधों में स्वास्थ्य और आर्थिक पहलुओं पर ध्यान केंद्रित किया गया है। इन शोधों से यह निष्कर्ष निकलता है कि स्वस्थ और उच्च सामाजिक-आर्थिक स्थिति वाले लोग अपने कम स्वस्थ और कम आर्थिक स्थिति वाले समकक्षों की तुलना में अधिक समय तक काम करते हैं। हालांकि वित्तीय और स्वास्थ्य संबंधी चिंताएं सेवानिवृत्ति के निर्णय का एक महत्वपूर्ण हिस्सा हैं, लेकिन ऐसे अन्य मुद्दे भी हैं जो सेवानिवृत्ति के निर्णय को प्रभावित कर सकते हैं, जिनका व्यक्ति की वित्तीय और स्वास्थ्य स्थिति से कोई संबंध नहीं है। निर्णय लेने की प्रक्रिया और व्यावहारिक अर्थशास्त्र के शोध से पता चलता है कि सेवानिवृत्ति के निर्णय को प्रभावित करने वाले कई व्यावहारिक कारक हो सकते हैं। लेखक इन कारकों की समीक्षा और उन पर प्रकाश डालते हुए सेवानिवृत्ति व्यवहार के संभावित निर्धारकों पर एक अनूठा दृष्टिकोण प्रस्तुत करते हैं, जिनमें एंकरिंग और फ्रेमिंग प्रभाव, भावात्मक पूर्वानुमान, अतिशयोक्तिपूर्ण छूट और नियोजन संबंधी भ्रांति शामिल हैं।

सेवानिवृत्ति का निर्णय लेना किसी व्यक्ति के जीवनकाल में लिए जाने वाले सबसे महत्वपूर्ण निर्णयों में से एक हो सकता है। हालांकि सेवानिवृत्ति का निर्णय जीवन के अंतिम पड़ाव में लिया जाता है, लेकिन यह कई वर्षों तक व्यक्ति के स्वास्थ्य और कल्याण को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित कर सकता है।

हालांकि वित्तीय और स्वास्थ्य संबंधी चिंताएं सेवानिवृत्ति के निर्णय का एक प्रमुख हिस्सा हैं, लेकिन ऐसे अन्य मुद्दे भी हैं जो किसी व्यक्ति की वित्तीय और स्वास्थ्य स्थिति से असंबंधित हैं। निर्णय लेने की प्रक्रिया (जेडीएम) और व्यवहारिक अर्थशास्त्र के क्षेत्र में किए गए शोध से पता चलता है कि कई व्यवहारिक कारक भी सेवानिवृत्ति के निर्णय को प्रभावित कर सकते हैं। पिछले जेडीएम और व्यवहारिक अर्थशास्त्र के शोध से प्राप्त निष्कर्ष सेवानिवृत्ति के निर्णय के पीछे की प्रेरणाओं पर एक नया दृष्टिकोण प्रदान करते हैं और उन संज्ञानात्मक और भावनात्मक कारकों को दूर करने के लिए रणनीतियां विकसित करने में मदद कर सकते हैं जो व्यक्तियों को अनुपयुक्त सेवानिवृत्ति निर्णय लेने के लिए प्रेरित कर सकते हैं। इसलिए, यह महत्वपूर्ण है कि सेवानिवृत्ति के निर्णय के वित्तीय और स्वास्थ्य पहलुओं के अलावा, नीति निर्माताओं और भावी सेवानिवृत्त लोगों के विकल्पों का मार्गदर्शन करने वाले लोगों को सेवानिवृत्ति के निर्णय की संभावित व्यवहारिक और मनोवैज्ञानिक विशेषताओं को समझना चाहिए। इस साहित्य समीक्षा में, मैं जेडीएम और व्यवहारिक अर्थशास्त्र के शोध से प्राप्त निष्कर्षों की रूपरेखा प्रस्तुत करता हूँ जो इस बात को समझने में सहायक हो सकते हैं कि व्यक्ति किस समय सेवानिवृत्त होने का निर्णय लेते हैं।

62 वर्ष की आयु में, जो सामाजिक सुरक्षा सेवानिवृत्ति लाभ प्राप्त करने की वर्तमान न्यूनतम पात्रता आयु (EEA) है, औसत पुरुष और महिला की जीवन प्रत्याशा क्रमशः लगभग 21.4 वर्ष और 23.8 वर्ष है। इसका अर्थ है कि कई व्यक्ति सेवानिवृत्ति में स्कूल में बिताए गए वर्षों से अधिक समय व्यतीत करेंगे, जो स्पष्ट रूप से एक महत्वपूर्ण अवधि है। सेवानिवृत्ति के रुझानों से पता चलता है कि कई व्यक्ति वास्तव में EEA पर, या अपनी पूर्ण सेवानिवृत्ति आयु (FRA) से पहले किसी समय सामाजिक सुरक्षा लाभों का दावा करते हैं। इस लेख में चर्चा किए गए कई मुद्दों को जोड़ने वाला एक महत्वपूर्ण सूत्र, व्यक्तियों की जल्दी सेवानिवृत्त होने की प्रवृत्ति है, अर्थात् अपनी थ्रू से पहले। हालांकि, लाभों का दावा करने में देरी करने से व्यक्ति के शेष जीवन (और उत्तरजीवी लाभ प्राप्त करने वाले परिवार के सदस्यों के शेष जीवन) के लिए मासिक लाभ राशि में वृद्धि होती है, इसलिए कई शोधकर्ताओं ने तर्क दिया है कि दावा करने में देरी करना आर्थिक रूप से लगभग हमेशा ही सर्वोत्तम निर्णय होता है (कोइल और अन्य 2002)। वास्तव में, राष्ट्रीय राजकोषीय उत्तरदायित्व एवं सुधार आयोग (2010) ने हाल ही में प्रस्ताव दिया है कि एसएसए जनता को घेरी से सेवानिवृत्ति को प्रोत्साहित करने के उद्देश्य से जानकारी प्रदान करे। इसके अलावा, वर्किंग लॉन्गर नामक पुस्तक में, मुन्नेल और सैस (2008) ने सुझाव दिया है कि कार्यबल में दीर्घकालिक भागीदारी सेवानिवृत्ति आय की चुनौती का समाधान हो सकती है। सेवानिवृत्ति योजनाकारों ने भी अधिक उम्र में सेवानिवृत्त होने का समर्थन करना शुरू कर दिया है (उदाहरण के लिए, स्पीगेलमैन (2009)। मैं इस लेख में नीति निर्माताओं और सेवानिवृत्ति सलाहकारों द्वारा भावी सेवानिवृत्त लोगों को सेवानिवृत्ति को स्थगित करने पर विचार करने के लिए प्रोत्साहित करने के तरीकों के संबंध में सुझाव देता हूँ, यदि ऐसा करना आर्थिक रूप से व्यवहार्य और व्यक्ति और उसके परिवार के लिए लाभकारी सिद्ध होता है।

सेवानिवृत्ति के संभावित व्यवहारिक पहलुओं के महत्व पर चर्चा करने से पहले, सेवानिवृत्ति शब्द के विभिन्न अर्थों को समझना आवश्यक है। कहने का तात्पर्य यह है कि सेवानिवृत्त होना का अर्थ अलग-अलग लोगों के लिए अलग-अलग हो सकता है। पहला, सेवानिवृत्त होने का अर्थ कार्यबल से बाहर निकलना हो सकता है, जब व्यक्ति अब काम नहीं करना चाहते या काम करने में सक्षम नहीं होते, तो वे कार्यबल छोड़ने का निर्णय ले सकते हैं। दूसरा, सेवानिवृत्त होने का अर्थ सामाजिक सुरक्षा लाभों का दावा करना हो सकता है। कई सेवानिवृत्त लोगों के लिए, ये दोनों घटनाएँ संभवतः एक ही होती हैं, लेकिन ये घटनाएँ हमेशा एक ही समय पर घटित नहीं होतीं—व्यक्ति काम करते हुए भी लाभों का दावा कर सकते हैं या वे लाभों का दावा किए बिना काम करना बंद कर सकते हैं।

जब व्यक्ति काम करना बंद करने का निर्णय लेते हैं, तो उन्हें आर्थिक रूप से आत्मनिर्भर होने का कोई साधन होना चाहिए, क्योंकि उनकी आय अब उपलब्ध नहीं होगी। इसलिए, सेवानिवृत्ति के बाद आत्मनिर्भरता का प्रश्न सेवानिवृत्ति के निर्णय में एक महत्वपूर्ण पहलू होना चाहिए। परंपरागत रूप से, सेवानिवृत्ति के दौरान आय के तीन मुख्य स्रोत माने जाते हैं, जिन्हें आमतौर पर तीन-स्तंभ वाली वित्तीय व्यवस्था कहा जाता है। सामाजिक सुरक्षा लाभ, पेंशन और व्यक्तिगत बचत। दुर्भाग्य से, कई व्यक्ति सेवानिवृत्ति के निकट आने तक वित्तीय स्थिति पर ध्यान नहीं देते (EBRI 2008), जिसका अर्थ यह हो सकता है कि वित्तीय व्यवस्था का व्यक्तिगत बचत वाला हिस्सा उतना मजबूत न हो जितना होना चाहिए। इसके अलावा, पिछले दो-तीन दशकों में नियोजित द्वारा प्रायोजित

निश्चित लाभ पेंशन योजना में भाग लेने वाले श्रमिकों की संख्या में कमी आई है (Buessing and Soto 2006)। परिणामस्वरूप, व्यक्ति सेवानिवृत्ति के लिए आर्थिक रूप से तैयार नहीं हो पाते हैं, जिससे वे सामाजिक सुरक्षा लाभों पर अत्यधिक निर्भर हो जाते हैं।

वास्तव में, कई व्यक्तियों के लिए सामाजिक सुरक्षा सेवानिवृत्ति आय का अधिकांश हिस्सा है (एनआईए 2007; एसएसए 2010), और सामाजिक सुरक्षा पर यह निर्भरता कार्यबल से बाहर निकलने के समय पर बड़ा प्रभाव डाल सकती है। जिन व्यक्तियों के लिए सामाजिक सुरक्षा सेवानिवृत्ति में आय का मुख्य या एकमात्र स्रोत है, उनके लिए कार्यबल से बाहर निकलना और सामाजिक सुरक्षा लाभों का दावा करना संभवतः एक साथ होता है। दूसरी ओर, सेवानिवृत्त व्यक्ति जिन्हें पेंशन मिलेगी और/या जिन्होंने व्यक्तिगत रूप से सेवानिवृत्ति के लिए बचत की है, उन्हें कार्यबल से बाहर निकलने के तुरंत बाद सामाजिक सुरक्षा लाभों का दावा करने की आवश्यकता नहीं हो सकती है क्योंकि आय के अन्य स्रोत कम से कम कुछ समय के लिए उनकी सेवानिवृत्ति को वित्त पोषित कर सकते हैं।

कोइल और अन्य (2002) ने सेवानिवृत्ति और लाभ के दावे के बीच संबंध को प्रभावित करने वाले कई अतिरिक्त कारकों पर प्रकाश डाला, जिनमें जीवन प्रत्याशा, सेवानिवृत्ति की आयु और वैवाहिक स्थिति शामिल हैं। हालांकि, महत्वपूर्ण बात यह है कि लेखकों ने बताया कि कई लोग इस निर्णय के दूरगामी वित्तीय प्रभावों पर विचार किए बिना, 62 वर्ष की आयु में ही लाभ का दावा कर लेते हैं। इसलिए, लेखकों ने सुझाव दिया कि सामाजिक सुरक्षा में रुचि रखने वालों को दावा करने के व्यवहार को बेहतर ढंग से समझना चाहिए।

किसी भावी सेवानिवृत्त व्यक्ति की विशिष्ट वित्तीय आवश्यकताओं के बावजूद, यदि व्यक्ति अधिक समय तक काम करते हैं, तो उनके लाभ प्राप्त करने की संभावना कम हो जाती है, चाहे उनके पास सामाजिक सुरक्षा के अलावा सेवानिवृत्ति निधि के स्रोत हों या न हों (गुस्टमैन और स्टीनमेयर 2002)। अर्थात्, जो व्यक्ति काम करके वेतन अर्जित करना जारी रखते हैं, उनके लाभ प्राप्त करने की संभावना कम होती है, चाहे उनकी व्यक्तिगत बचत या पेंशन कुछ भी हो। इसलिए, जब व्यक्तियों को सामाजिक सुरक्षा का दावा करने में देरी करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है ताकि उन्हें जीवन भर अधिक मासिक लाभ प्राप्त हो सके, तो नीति निर्माताओं को अपना ध्यान दावा करने में देरी करने के बजाय श्रम बल में लंबे समय तक भागीदारी को प्रोत्साहित करने पर केंद्रित करना चाहिए। इसे ध्यान में रखते हुए, बाद में उठाए गए कई मुद्दे लंबे समय तक काम करने में व्यवहारिक और मनोवैज्ञानिक बाधाओं पर केंद्रित हैं, और सुझाए गए कई हस्तक्षेप लंबे समय तक काम करने और बाद में दावा करने पर केंद्रित हैं।

निष्कर्ष: सेवानिवृत्ति का समय तय करना भावनाओं, भविष्यवाणियों और अस्पष्ट वित्तीय पहलुओं से भरा एक प्रश्न है। कार्यबल छोड़ना किसी व्यक्ति के जीवन का एक रोमांचक समय हो सकता है, लेकिन इस निर्णय के कुछ परिणाम भी होते हैं। सबसे महत्वपूर्ण बात यह है कि काम बंद करने के निर्णय के साथ ही कर्मचारी की सेवानिवृत्ति से पहले की आय का नुकसान होता है, जिससे सेवानिवृत्त व्यक्ति को अन्य स्रोतों से धन जुटाना पड़ता है। कुछ व्यक्तियों ने सेवानिवृत्ति के समय तक बड़ी मात्रा में बचत कर ली होती है, और कुछ के पास कार्यस्थल पेंशन होती है जिससे वे धन प्राप्त कर सकते हैं; कुछ सेवानिवृत्त व्यक्तियों के पास आय के दोनों स्रोत होते हैं, जबकि कुछ के पास इनमें से कोई भी नहीं होता। बचत और पेंशन वित्तीय व्यवस्था के तीन स्तंभों में से केवल दो स्तंभ हैं जिन पर व्यक्तियों से सेवानिवृत्ति के बाद आय के लिए निर्भर रहने की अपेक्षा की जाती है। कई अमेरिकियों के लिए, ये दो स्तंभ या तो बहुत कमजोर हैं या बिल्कुल मौजूद ही नहीं हैं। इसलिए, सामाजिक सुरक्षा (सोशल सिक्योरिटी) इस स्तंभ का तीसरा स्तंभ है, जो कई सेवानिवृत्त व्यक्तियों के लिए सेवानिवृत्ति आय का अधिकांश हिस्सा है (एनआईए 2007)।

वृद्धावस्था निर्भरता अनुपात में वृद्धि के कारण, वृद्ध कर्मचारियों को उनके कामकाजी जीवन को लंबा करने और सेवानिवृत्ति के बाद भी सक्रिय रहने के लिए प्रेरित करना अत्यंत महत्वपूर्ण हो गया है। इस प्रकार, वृद्धावस्था में काम करना— जिसमें सशुल्क कार्य और स्वैच्छिक कार्य दोनों शामिल हैं— विद्वानों और विशेषज्ञों के लिए एक महत्वपूर्ण विषय बन गया है। हमारा उद्देश्य इस परिकल्पना के माध्यम से वृद्धावस्था में काम करने पर शोध को आगे बढ़ाना है कि कार्यस्थल पर मनोवैज्ञानिक सशक्तिकरण न केवल वांछित और वास्तविक सेवानिवृत्ति आयु को बढ़ाता है, बल्कि वृद्धावस्था में काम करने के स्तर को भी बढ़ाता है। दूसरा, हम वृद्धावस्था में काम करने पर मनोवैज्ञानिक सशक्तिकरण के विभेदक प्रभावों का परीक्षण करते हैं, यह मानते हुए कि यह स्वैच्छिक कार्य की तुलना में सेवानिवृत्ति के बाद सशुल्क कार्य (अर्थात्, अंतरिम रोजगार) से अधिक मजबूती से संबंधित है। तीसरा, हम यह सुझाव देते हैं कि मनोवैज्ञानिक सशक्तिकरण और अंतरिम रोजगार के बीच संबंध कर्मचारियों की शारीरिक सीमाओं के स्तर पर निर्भर करता है।

Author's Declaration:

I/We, the author(s)/co-author(s), declare that the entire content, views, analysis, and conclusions of this article are solely my/our own. I/We take full responsibility, individually and collectively, for any errors, omissions, ethical misconduct, copyright violations, plagiarism, defamation, misrepresentation, or any legal consequences arising now or in the future. The publisher, editors, and reviewers shall not be held responsible or liable in any way for any legal, ethical, financial, or reputational claims related to this article. All responsibility rests solely with the author(s)/co-author(s), jointly and severally. I/We further affirm that there is no conflict of interest financial, personal, academic, or professional regarding the subject, findings, or publication of this article.

संदर्भ ग्रन्थ सूची—

1. सिन्हा, दुर्गानंद (1986), साइकोलॉजी इन आ थर्ड वर्ल्ड कंट्री रु थे इंडियन एक्सपीरियंस ।
2. मिश्र, गिरिश्वर एवं परांजपे, आनंद (2004), साइकोलॉजी इन मॉडर्न इंडिया ।
3. राव, के. आर. और परांजपे, ए.सी. (2016), भारतीय परंपरा में मनोविज्ञान ।
4. एडम्स जी.ए., बीहर टी.ए. 1998. टर्नओवर और सेवानिवृत्ति: उनकी समानताओं और भिन्नताओं की तुलना। पर्स. साइकोल 51:643–65 ।
5. एडम्स जी.ए., प्रेस्चर जे., बीहर टी. ए., लेपिस्टो एल. 2002. सेवानिवृत्ति पर कार्य भूमिका लगाव सिद्धांत का अनुप्रयोग निर्णय लेना। इंटर. जे. एजिंग ह्यूमन डेवलपमेंट 54:125–37 ।
6. एडम्स जी. ए., राउ बी. एल. 2004. सेवानिवृत्त लोगों में अंतरिम रोजगार की तलाश। व्यक्तिगत मनोविज्ञान 57:719–44 ।
7. एडम्स जी.ए., राउ बी.एल. 2011. आज जो आप चाहते हैं उसे करने के लिए कल को टालना : सेवानिवृत्ति की योजना बनाना। एम. साइकोल. 66:180–92 ।
8. एंजल जेएल, जिमेनएनेज़ एमए, एंजेल आरजे 2007. वृद्ध अल्पसंख्यकों के लिए विधवापन के आर्थिक परिणाम महिलाएँ. जेरोन्टोलॉजिस्ट 47:224–34 ।
9. एपोल्ड एस.जे. 2004, यदि रोजगार में कोई व्यवधान न हो तो पुरुष कितने समय तक काम करेंगे? अनुमान कारण—उन्मूलन कार्य जीवन सारणियों से। सामाजिक विज्ञान अनुसंधान 33:660–80 ।
10. आर्मस्ट्रांग—स्टैसन एम, श्लोसर एफ, जिन्नी डी. 2012. संसाधनों की खोज : सेवानिवृत्त लोगों की वापसी का पूर्वानुमान कार्यस्थल. जे. मैनेज साइकोल. 615–35 ।
11. एटचली आर.सी. 1999. निरंतरता सिद्धांत, स्व और सामाजिक संरचना। परिवार और सेवानिवृत्ति में, ईडी। सीडॉवा ईएफएफ, वीड ब्ल्यू मार्शल, पृ. 145–58. न्यूबरी पार्क, कैलिफोर्निया ।

Cite this Article

'डॉ० रश्मि दत्त', "सेवानिवृत्त व्यक्ति: एक मनोवैज्ञानिक अध्ययन", Research Vidyapith International Multidisciplinary Journal, ISSN: 3048-7331 (Online), Volume:3, Issue:1, January 2026.

Journal URL- <https://www.researchvidyapith.com/>

“Copyright © 2026 The Author(s). This work is licensed under Creative Commons Attribution 4.0 (CC-BY), allowing others to use, share, modify, and distribute it with proper credit to the author.”