

بررسی و اولویت بندی عوامل موثر بر بازنشستگی پیش از موعد در میان کارکنان مورد مطالعه سازمان تامین اجتماعی

منوچهر محمدخانلو^۱، بشیر باقری نخجوانلو^{۲*} و ماهرخ مختاران^۲

۱ کارشناس ارشد درآمد سازمان تامین اجتماعی

۲ گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروز کوه، ایران

*نویسنده مسئول

چکیده

مطالعات مختلف نشان می دهد عوامل سازمانی نقش مهمی در بروز مشکلات روانی در محیط کار ایفاء می کنند با توجه به اینکه افراد یک سوم وقت خود را در سازمان می گذرانند شناسایی این عوامل جنبه حیاتی دارد در تحقیق فرارو ابتدا جهت شناخت عوامل موثر بر درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان سازمان تامین اجتماعی با مطالعه کتب، مجلات و سایت های اینترنتی مرتبط با موضوع تحقیق کار آغاز گردید وبا استعانت از مطالعات میدانی و تکمیل پرسش نامه در بین ۳۴۶ نفر نمونه آماری منتخب در بین کارمندان شعب سازمان تامین اجتماعی در تهران به روش کوکران مشخص گردید. نتایج تحقیق نشان داد که: نحوه مدیریت در سازمان، نارضایتی شغلی، عدم رعایت اصول بهداشت روانی در محیط کار، عدم رضایت کافی از پاداش های اقتصادی و شیوه پرداخت حقوق و مزایا، عدم امنیت و یکنواختی محیط کار بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان تاثیرگذار است.

واژه های کلیدی: بازنشستگی پیش از موعد، رضایت شغلی، عدم رعایت اصول بهداشت روانی، عدم امنیت شغلی، یکنواختی محیط کار

۱-مقدمه:

بازنشستگی، تدارک گذر از نقشی به نقش دیگر و انتقال به مرحله جدیدی از زندگی است. بازنشستگی به معنای جدا شدن فرد از نقشی که سالهای متماد ی داشته و در قالب جدیدی درآمدن است (صدر، ۱۳۹۵). یکی از برهه های حساس زندگی کارمندان ورود به دوران بازنشستگی میباشد این رویداد حتی اگر با یک مراسم باشکوهی انجام گیرد یکی از لحظات بحرانی زندگی را تشکیل میدهد (صدر، ۱۳۹۵). سیمون دوبوار در بررسی که بوسیله جامعه شناسان، روانشناسان، زیست شناسان دیگر علمای علوم رفتاری در مورد دورانها و مراحل مختلف زندگی آنان شده در توضیح سالخوردگی گفته است که در مرحله ای است به عنوان یکی از دورانهای عمر انسان، یک نوع بیولوژیکی-جسمی، روانی و کمال و به عبارتی یک سرنوشت زیست شناختی است که واقعیتی طولانی از تاریخ دارد (آقایار، ۱۳۸۶) توجه دولتها و سازمانهای بزرگ به رفاه و تامین حداقل زندگی و معاش دوران بازنشستگی و از کارافتادگی کارکنان خود که با وضع قوانین و مقررات بیمه و بازنشستگی محقق شده است میتواند و می بایست زمینه ذهنی مساعدی در افراد شاغل به نحوی ایجاد کند که بدون کمترین دغدغه و نگرانی ناشی از عدم امنیت اقتصادی و تامین معاش زندگی، اجتماعی خود و خانواده شان در زمان پیری و بازنشستگی بکار و زندگی خود ادامه دهند (زمانی پور، ۱۳۸۵). با توجه به اهمیت بازنشستگی پیش از موعد و اهمیت آن در سازمان در این تحقیق به بررسی و اولویت بندی عوامل موثر بر بازنشستگی پیش از موعد در میان کارکنان مورد مطالعه سازمان تامین اجتماعی می پردازیم.

۲- ادبیات تحقیق

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 صلاحیت دار، احراز می کند و ضمن خاتمه یافتن حالت اشتغال، وی مادام العمر مستحق دریافت حقوق بازنشستگی می گردد (اردبیلی، ۱۳۸۲). هر کارمندی در کارنامه خود، دوره ای به نام بازنشستگی را تجربه میکند. این دوره مرحله اجتناب ناپذیر از زندگی وی است که در طی آن، باید از جریان اصلی کار و فعالیت خود جدا شود، در خانه بماند و به فعالیتهایی چون ورزش، مطالعه یا مسافرت بپردازد یا کاری را که مورد علاقه اوست در چارچوب درآمد و منابعی که در اختیار دارد انجام دهد (تامپسون، ۱۳۷۹) نکته مهم این است که بازنشستگی، منجر به تغییر و تحول در امور روزمره زندگی فرد می شود، چرا که فرد باید شغلی را که در طول زندگی کاری با آن عجین بوده، ترک کند و به خدمت خود پایان دهد (اکیناده^۱، ۱۹۹۳). بازنشستگی، سرنوشت محتومی است که در برهه ای از حیات شغلی هر کارمند پدیدار خواهد شد ضمن آنکه فرایندی است که مستلزم پذیرش تغییرات، مقتضیات و نقش های جدیدی است و دارای معانی ضمنی و روانی برای افراد است (آسونیبایر و اونیه^۲، ۲۰۰۸).

دانشمندان از دیدگاههای مختلف بازنشستگی را تعریف کرده اند:

- دیدگاه مالی: زمان صفر کاری برای کسب درآمد
 - دیدگاه تقویمی: بازنشسته به شخصی اطلاق می شود که بالای ۱۵ سال داشته باشد (بلیندر^۳، ۱۹۸۰).
 - دیدگاه اقتصادی: بازنشستگی، دوره غیرفعال و غیر مولد زندگی فرد شاغل است که با ذخیره پولی که کشور و مستخدم با هم می پردازند، زندگی مستخدم در دوره بازنشستگی تامین می شود
- همچنین، بازنشستگی عبارت است از بر کنار کردن کارمند دولت از خدمت به جهت فتور ناشی از تحلیل قوا و طول سنوات خدمت و مانده شدن از کار با دادن حقوق مخصوصی که مناسب با سن و دوره خدمت باشد (عباس ذاکانی، ۱۳۸۷). از آنجایی که بشر به تاثیر تخریبی مرور زمان در توانایی های جسمی، روحی و روانی خویش به خوبی آگاه است، همواره خواستار نظامی است که بتواند با ایجاد تامین مادی و معنوی از زمان کهولت، از کارافتادگی و فوت به مقابله با گذشت ویرانگر زمان برخیزد و امتیازات خویش را در زمان پیری، جانشین توانایی جسمی و روحی و روانی ایام جوانی نموده و وسایل تامین معیشت را برای خود و خانواده اش فراهم نماید (صفری، ۱۳۸۶). جامعه بشری در مسیر حرکت خود با پدیده های طبیعی و غیرطبیعی

1 Akinade
2 Asonibare & Oniye
3 Blinder

گونگونگی مواجهه است که بخشی از آن مربوط به طبیعت انسانی و بخش دیگر مربوط به حوادث طبیعی و عملکرد نظامهای اقتصادی، اجتماعی، سیاسی یا عملکرد افراد است. این حوادث و پدیده ها یکی از عوامل برهم زننده امنیت انسانی است و نیاز به امنیت و جستجوی بی وقفه ی آن همواره یکی از خصوصیات ذاتی بشر بوده است و مردم همواره کوشیده اند که خود و خانواده شان را از تهدید پیشامدها حفظ کنند (اردبیلی ، ۱۳۸۲). چنین کوششی تا سالهای طولانی پاسخگوی نیاز به امنیت بوده است ولی با صنعتی شدن جوامع انسانی، سستی روابط اجتماعی و پایه های اخلاقی ، هسته ای شدن خانواده و عوامل متعدد دیگر امکان تامین آن در سطح خرد با مشکلات و چالشهای جدی روبه رو شده است و تدابیر جدیدی را متناسب با شرایط اجتماعی، اقتصادی و سیاسی موجود اجتناب ناپذیر ساخته است. خط مشی های مربوط به نظام تامین اجتماعی که پدیده بازنشستگی یکی از ابعاد آن است، از اصولی ترین و موثرترین روشهای تحقق امنیت انسانی است. در دنیای امروزی، تامین اجتماعی و زمینه های مربوط به آن بخشی از زندگی و فرهنگ انسانی تلقی می شود و گسترش نظریه های انسان دوستانه با تاکید بر مسئولیت همگان نسبت به یکدیگر و همچنین پیشرفت علوم اجتماعی و زیستی در پیدایش نگرش های جدید در این خصوص موثر بوده است. نظام تامین اجتماعی با عملکرد موثر ، عنصر اصلی اجتماعی مدرن است. کشوری که نظام تامین اجتماعی آن نتواند اطمینان فراگیر مردمش را جلب کند نه تنها چالشی جدی را میان مردم و دولت ایجاد خواهد کرد، بلکه انگیزه و رغبت به تلاش کارآمد توأم با امنیت شغلی و در نتیجه حفظ و گسترش منابع انسانی را دچار اختلال خواهد ساخت. یکی از تعابیر خاص تامین اجتماعی ترمیم و جبران خسارتهای و حمایت از همه افراد جامعه در قبال خطرات انسانی و اجتماعی است (زاهدی اصل، ۱۳۸۲)

بی شک دنیای کنونی، دنیای سازمانها است و متولیان این سازمانها انسانها هستند؛ انسانهایی که در کالبد سازمان روح می دمند، آن را به حرکت درمی آورند و اداره می کنند. سازمانها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. حتی با وجود فناورشدن سازمانها و تبدیل آنها به توده ای از سخت افزار، همچنان نقش انسان به عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان، کاملاً مشهود است. براین اساس منابع انسانی ارزشمندترین منبع سازمانهای امروزی به شمار می آیند چراکه به تصمیمات سازمانی شکل داده، مسایل و مشکلات سازمان را حل نموده و بهره وری را عینیت می بخشد (آقایار ، ۱۳۸۶). براساس شواهد و قرائن موجود، بازنشستگی از لحاظ تبعات و مشخصه های موجود، به صورت یک فرایند مبتنی بر مشخصه های روانی اجتماعی، شامل آمادگی روانی اجتماعی قبل از بازنشستگی، هنگام بازنشستگی و بعد از بازنشستگی بوقوع می پیوندد (باترورث و همکاران، ۲۰۰۶). بویژه قرائن و شواهد موجود حاکی از آن است که در هنگام بازنشستگی و بعد از بازنشستگی، میزان فشار تجربه شده توسط فرد و تبعات جسمی و روانی آن به صورت بارز و چشمگیری پیش از دوره قبل از بازنشستگی است (لوم و لینگتفوت، ۲۰۰۵).

بازنشستگی مرحله جدیدی در چرخه زندگی است و می تواند راهی برای بهبود سلامتی و مراقبت از خود و وضعیت زندگی باشد بازنشستگی به معنای آغاز فرهیختگی انسان است زیرا فرهیختگی در بالندگی و تکامل است که در دوران جوانی به دست نمی آید (نوبهار، احمدی و الحانی، ۱۳۹۲) مطالعه موجون و همکاران در سوئیس نشان داد بازنشستگی به تجربه کاهش میزان اضطراب، وابستگی و بهبود سلامتی منجر می شود همچنین ولز می نویسد "بازنشستگان، کاهش فعالیت فیزیکی و اجتماعی را تجربه می کنند، اما خوشحالتتر هستند، خود کارآمدی زیاد و حس تمامیت، شاخص پیش بینی کننده مثبتی در تغییرات رفتارهای سلامتی و رفاه آنها است (ولز و کندینگ، ۱۹۹۹).

سازمان های بزرگی همچون سازمان تامین اجتماعی که از یکسو حجم گسترده ای از فعالیتها و اقدامات را جریان می بخشد و از سوی دیگر با ماهیتی غیرانتفاعی و در گستره بینابینی جامعه مدنی و دولت حضور دارند در ارتباطی پیوسته و گسترده با محیط پیرامونی خود قرار دارند که همواره گستره ای وسیع از متغیرهای بسیار با مؤلفه های ساختی کارکردی را در بر می گیرد، که این امر توجه ویژه به بستر فعالیت آنها را طلب می نماید (زمانی پور ، ۱۳۸۵). هم اکنون سازمان تامین اجتماعی به

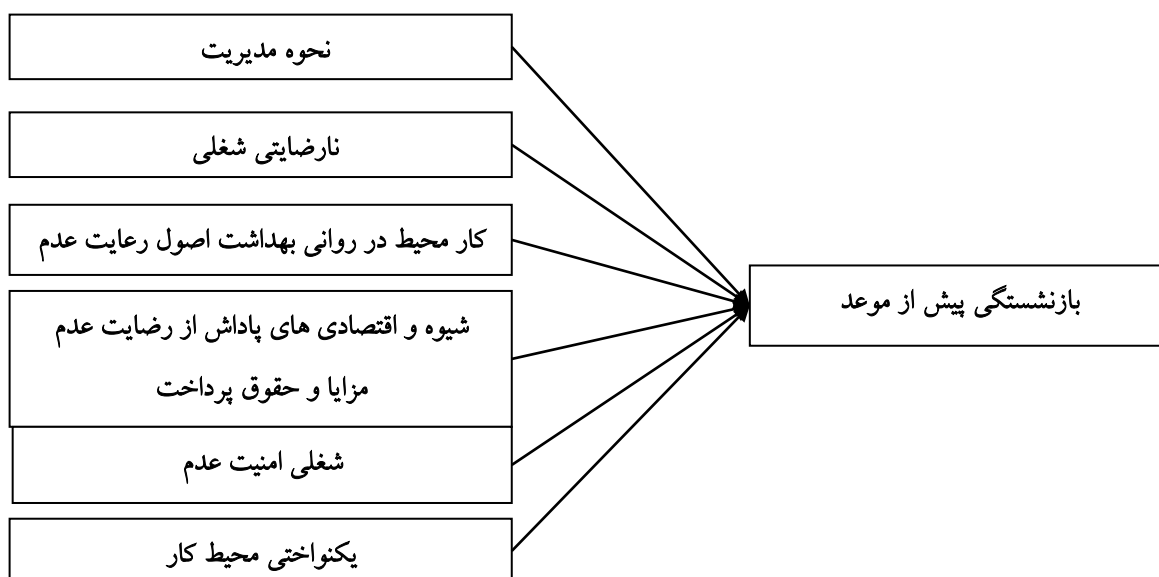
عنوان بزرگترین، اصلی ترین و گسترده ترین نهاد بیمه اجتماعی کشور بیشترین ارتباطات با بدنه جمعیتی کشور را به خود اختصاص داده است و این گستردگی ارتباطات باعث شده است تا سازمان یکی از پر حجم ترین گردشهای مالی را داشته باشد. انسان مهم ترین سرمایه سازمان است (اسمعیل زاده، ولیخانی دهاقانی و باغشاهی، ۱۳۹۲). اگر عامل انسانی را از سازمان حذف کنیم آنچه باقی می ماند عوامل و امکاناتی نظیر ساختمان ماشین آلات تجهیزات مواد و غیره است که به خودی خود قابل استفاده نیست و ارزشی نخواهد داشت. انسان به اشیاء روح دمیده و از آنها برای ارتقا بهبود و تکامل زندگی خود استفاده می کند. انسان بزرگترین و با ارزش ترین دارایی سازمان است که هرگز در ترازنامه ها و صورت های سود و زیان شرکت ها منعکس نمی شود در حالی که سودآوری سازمان با انسان است و انسان ها پشتوانه موفقیت سازمان به شمار می روند (اسمعیل زاده، ولیخانی دهاقانی، و باغشاهی، ۱۳۹۲). بنابراین با عامل انسانی باید در نهایت عزت و احترام برخورد شود زیرا سال ها وقت و سرمایه گزاف صرف تربیت و پرورش انسان های متخصص فهیم متعهد شده تا پس از سال ها برنامه ریزی به اوج بازدهی برسند. در صورت خروج آنان (بازنشستگی پیش از موعد) از سازمان به آسانی و در زمانی اندک قابل جایگزینی نیستند و فقدان آنها زیان و لطمه بزرگی به سازمان وارد خواهد کرد به بیانی دیگر عرضه نیروی انسانی توانمند و کارآمد امری محدود، زمان بر و پرهزینه بوده و مستلزم صرف وقت، نیرو و مخارجی هنگفت است (آقایار، ۱۳۸۶). شایان ذکر است با اجرای قوانین بازنشستگی پیش از موعد و همچنین قانون بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور، طبیعتاً تعدادی از شاغلین بازنشسته می شوند. چنانچه نیروی کار فنی و جوان بازنشسته شوند فرصت جدید شغلی به وجود نمی آید و تجربه این نیروها پس از بازنشسته شدن به دلیل دارا بودن سن پایین و تمایل به افزایش قدرت خرید، مجدداً وارد بازار کار می شوند (آسونیبایر و اونیه، ۲۰۰۸). از این رو تقاضا برای نیروی کار افزایش خواهد یافت و فقط فرد بازنشسته به جمع مستمری بگیران سازمان تامین اجتماعی اضافه خواهد شد در عین حال شاغل نیز خواهد بود از این رو سازمان از وصول منابع درآمدی جدید محروم خواهد شد (مرتضوی سزایی، ۱۳۸۹). نارضایتی کارکنان نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، مشکلی است که در ایران گریبانگیر اکثر سازمانهای دولتی و بعضی سازمانهای غیر دولتی است (رحیم بخش، ۱۳۹۰). تعدادی از پژوهشگران معتقدند عدم مشارکت کارکنان در تصمیم سازی و نارضایتی طراحی می تواند ارتباط نزدیکی با افزایش اضطراب، افسردگی، اعتیاد، عوارض جسمانی، کاهش عزت نفس و نارضایتی شغلی و درخواست بازنشستگی پیش از موعد داشته باشد (رستگاپیسکی، ۲۰۰۲). تشویق و ترغیب کارکنان به گفتگو و تبادل نظر می تواند ارتباطات را بهبود بخشیده حمایتهای اجتماعی در سازمان را تقویت کند (رحیم بخش، ۱۳۹۰). منابع انسانی به مثابه مهمترین سرمایه سازمانها در نظر گرفته شود و در ضمن برنامه ریزی به منظور جذب، تأمین و اعتلای سطح توانائی های نیروی انسانی از طریق شیوه های نوین علمی مدیریت منابع انسانی انجام گیرد (اردبیلی، ۱۳۸۲) نتیجه اینکه جهت دستیابی به بهره وری پایدار در کشور و تولید با کیفیت بالا در سطح کلاس جهانی، رویکرد سیستمی به منابع انسانی و توجه استراتژیک به آن را می طلبد (واریس، ۲۰۰۳). عوامل شخصی و شغلی به علاوه درآمد بر تصمیم بازنشسته شدن تاثیر می گذارند (کیلی، ۱۹۹۸). افرادی که مشاغل حرفه ای دارند معمولاً دیرتر از آنهايي که شغلهاي کارگری و دفتری دارند بازنشسته می شوند سالخوردگان خویش فرما نیز طولانی تر در شغل خود می مانند در مقابل افرادی که ضعف سلامتی دارند، آنهايي که کار یکنواخت و خسته کننده ای دارند، اغلب از بازنشستگی استقبال می کنند (سادیهمن، ۲۰۰۱). عوامل اجتماعی نیز بر تصمیم گیری بازنشستگی تاثیر می گذارند. وقتی که کارکنان جوان تر و کم هزینه تری وجود دارند که جایگزین کارکنان مسن تر شوند، صاحبان صنایع ترجیح می دهند مشوقهای بیشتری را به افراد پیشنهاد کنند تا بازنشسته شوند (آقایار، ۱۳۸۶). رضایت شغلی، علاقه و وفاداری به سازمان و بالندگی کارکنان منوط به ایجاد محیطی است که مدیران، متولی و مسئول آن هستند. شناسایی عوامل ایجاد رضایت و دلایل نارضایتی کارکنان و نیز ارزیابی رضایت شغلی آنان به عنوان اقدامی کلیدی

در جهت اهداف یادشده، نقشی بسزا و چشمگیر دارد. این موضوع از اینرو دارای اهمیت می باشد که تقاضای بازنشستگی پیش از موعد و افزایش آن بی شک همان بروز نارضایتی در کارکنان می باشد که در حقیقت می توان آنرا به عنوان یک عامل تخریبی در سازمان نگاه کرد. نارضایتی را شاید بتوان یک بحران خاموش، سقوط آرام و تخریب مستمر و بدون صدا نام نهاد که بسیار جای تأمل دارد (رحیم بخش، ۱۳۹۰).

آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد، این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزشهای فنی و تخصصی حاصل نمی شود، بلکه از طرق مختلف باید به توسعه آن پرداخت. بنابراین اگر در مدیریت منابع انسانی سازمانها، این موضوع مورد توجه قرار نگیرد، آن سازمان محکوم به فنا است. در این راستا، یکی از راهکارهای اساسی این است که منابع انسانی به مثابه مهمترین سرمایه سازمانها در نظر گرفته شود و در ضمن برنامه ریزی به منظور جذب، تأمین و اعتلای سطح توانائی های نیروی انسانی از طریق شیوه های نوین علمی مدیریت منابع انسانی انجام گیرد نتیجه اینکه جهت دستیابی به بهره وری پایدار در کشور و تولید با کیفیت بالا در سطح کلاس جهانی، رویکرد سیستمی به منابع انسانی و توجه استراتژیک به آن را می طلبد (واریس^{۱۲}، ۲۰۰۳). بدیهی است که در سازمانهای خصوصی، مدیریت جهت پیشرفت سازمان به افراد و انگیزه آنها بهای بیشتری داده و به هرکس طبق کارایی خود اجازه پیشرفت داده می شود. متأسفانه در سازمانهای دولتی بدلیل مدیریت ضعیف و کم رنگ بودن هدف در پیشرفت سازمان به انگیزه های کاری کارکنان اهمیت کمتری داده می شود. همین امر سبب می گردد که در سازمانهای دولتی پیشرفتها کند و افراد در سمتهای خود ساکن باقی می مانند. آنچه کارکنان را تشویق می کند که بیشتر تلاش کنند، به طور نزدیک بستگی به رفاه شخصی و افزایش روابط انسانی و نوع کار مورد نظر دارد. محیط کاری خوب، کار جالب، و چشم اندازهای واقعی در مورد تحول شخصی، کارکنان باصلاحیت را مجذوب می کند. انگیزش اول و مهمتر از همه به عواملی غیر از پول بستگی دارد. برعکس، حقوق بالا فی نفسه تضمین نمی کند که افراد از کارشان لذت ببرند (رحیم بخش، ۱۳۹۰). مدیران باید با بهره گیری از عوامل مادی و غیرمادی زمینه شور، علاقه و انگیزه را در کارکنان خود فراهم سازند. مدیران باید راغب گر کارکنان بوده و با ایجاد زمینه های مختلف روانی کارکنان را نسبت به کار ترغیب و پور شور گردانند. (ویس، ۱۹۹۹). با توجه به اهمیت نیروی کار در سازمان و نقشی که بازنشستگی و زمان بازنشستگی بر استفاده مناسب از این نیروها دارا می باشند در این تحقیق قصد داریم تا به بررسی و اولویت بندی عوامل موثر بر بازنشستگی پیش از موعد در میان کارکنان بپردازیم که این تحقیق به صورت موردی در سازمان تامین اجتماعی انجام می پذیرد. مساله اصلی که در این تحقیق به دنبال پاسخ گویی به آن هستیم این موضوع است که چه عواملی بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان در میان کارکنان تامین اجتماعی تاثیر گذار است؟. از اینرو در تحقیق حاضر تلاش بر آن است تا تاثیر اولویت بندی عوامل موثر بر بازنشستگی پیش از موعد در میان کارکنان مورد مطالعه شعب سازمان تامین اجتماعی در تهران بررسی شود.

۳- روش و فرضیات تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا توصیفی پیمایشی می باشد. جهت جمع آوری داده های مورد نیاز در مورد ادبیات و پیشینه تحقیق از مطالعه کتابخانه ایی استفاده خواهد شد. در این تحقیق جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان شعب سازمان تامین اجتماعی در تهران می باشد. از آنجایی که در این تحقیق حجم جامعه آماری ۳۵۰۰ نفر در نظر گرفته شده، با توجه به این حجم از جامعه آماری، بر اساس جدول مورگان حجم نمونه ۳۴۶ نفر در نظر گرفته شده است. روش نمونه گیری در این تحقیق به صورت خوشه ایی می باشد. پرسشنامه مورد استفاده در میان نمونه آماری توزیع شده و پس از تکمیل پرسشنامه ها و جمع آوری آنها، داده های بدست آمده از پرسشنامه ها جهت بررسی فرضیات تحقیق و پاسخگویی به سوالات تحقق با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون آماری تی مورد تجزیه تحلیل قرار می گیرند. در این تحقیق جهت بررسی و اولویت بندی عوامل موثر بر بازنشستگی پیش از موعد در میان کارکنان مورد مطالعه سازمان تامین اجتماعی از مدل اسماعیل زاده (۱۳۹۵) استفاده شده است. مدل وی به صورت زیر می باشد و در ادامه مدل، فرضیات برگرفته از مدل ارائه خواهد شد



مدل مفهومی تحقیق (منبع: اسماعیل زاده، ۱۳۹۵)

فرضیات تحقیق:

۱. نحوه مدیریت بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان تاثیر گذارند.
۲. نارضایتی شغلی بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان تاثیر گذارند.
۳. عدم رعایت اصول بهداشت روانی در محیط کار بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان تاثیر گذارند.
۴. عدم رضایت از پاداش های اقتصادی و شیوه پرداخت حقوق و مزایا بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان تاثیر گذارند.
۵. عدم امنیت شغلی بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان تاثیر گذارند.
۶. یکنواختی محیط کار بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان تاثیر گذارند.

۴- نتایج تحقیق

در این قسمت با استفاده از آزمون تی به بررسی فرضیات و پاسخ گویی به سوالات بیان شده در این تحقیق می پردازیم.

۴-۱- بررسی فرضیه اول: نحوه مدیریت بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان تاثیر گذارند.

برای پاسخ به فرضیه اول پژوهش از آزمون t تک نمونه ای استفاده گردید و نتایج در جدول ۴-۱ نشان داده شده است.

متغیر مورد بررسی	گروه پاسخ دهندگان	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد
نحوه مدیریت	پاسخ دهندگان	۳۴۶	۳,۷۳۷	۰,۳۷۰۸۲	۰,۰۲۳۵

متغیر:					
T	df	Sig	اختلاف میانگین	حد بالا و پایین فاصله اطمینان ۹۵٪	
۵۲,۵۷۲	۳۴۵	۰,۰۰	۱,۲۳۷۹	۱,۱۹۱۵	۱,۲۸۴۳

جدول ۴-۱ نتایج t تک نمونه ای جهت بررسی تاثیر نحوه مدیریت بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان مطابق جداول فوق چون سطح معناداری Sig = ۰,۰۰۰ محاسبه شده، در سطح اطمینان (۹۵٪) و خطای اندازه گیری (۵٪ = α) با درجه آزادی (df=۳۴۵) تفاوت میانگین محاسبه شده با میانگین فرضی در میان پاسخ دهندگان معنادار است. و چون مقدار

میانگین محاسبه شده ۳,۷۳۷ بدست آمده برای پاسخ دهندگان بیشتر از میانگین استاندارد (۲,۵) می باشد، نتیجه می گیریم که مولفه نحوه مدیریت بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان تاثیر گذارند.
۲-۴- بررسی فرضیه دوم: نارضایتی شغلی بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان تاثیر گذارند.
برای پاسخ به فرضیه دوم پژوهش از آزمون t تک نمونه ای استفاده گردید و نتایج در جدول ۲-۴ نشان داده شده است.

متغیر مورد بررسی	گروه پاسخ دهندگان	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد
نارضایتی شغلی	پاسخ دهندگان	۳۴۶	۳,۷۰۰	۰,۴۱۸۵	۰,۰۲۶۴۱

متغیر:					
	T	df	Sig	اختلاف میانگین	حد بالا و پایین فاصله اطمینان ۹۵٪
نارضایتی شغلی	۴۵,۴۷۱	۳۴۵	۰,۰۰	۱,۲۰۰۸	۱,۱۴۸۸ - ۱,۲۵۲۸

جدول ۲-۴ نتایج t تک نمونه ای جهت بررسی تاثیر نارضایتی شغلی بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان مطابق جداول فوق چون سطح معناداری $Sig = 0,000$ محاسبه شده، در سطح اطمینان (۹۵٪) و خطای اندازه گیری (۵٪) (α) با درجه آزادی (df=۳۴۵) تفاوت میانگین محاسبه شده با میانگین فرضی در میان پاسخ دهندگان معنادار است. و چون مقدار میانگین محاسبه شده ۳,۷ بدست آمده برای پاسخ دهندگان بیشتر از میانگین استاندارد (۲,۵) می باشد، نتیجه می گیریم که مولفه نارضایتی شغلی بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان تاثیر گذارند.

۳-۴- بررسی فرضیه سوم: عدم رعایت اصول بهداشت روانی در محیط کار بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان تاثیر گذارند
برای پاسخ به فرضیه سوم پژوهش از آزمون t تک نمونه ای استفاده گردید و نتایج در جدول ۳-۴ نشان داده شده است.

متغیر مورد بررسی	گروه پاسخ دهندگان	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد
عدم رعایت اصول بهداشت روانی	پاسخ دهندگان	۳۴۶	۳,۸۰۶	۰,۴۳۶۳	۰,۰۲۷۷

متغیر:					
	T	df	Sig	اختلاف میانگین	حد بالا و پایین فاصله اطمینان ۹۵٪
عدم رعایت اصول بهداشت روانی	۴۷,۱۵۰	۳۴۵	۰,۰۰	۱,۳۰۶۴	۱,۲۵۱۹ - ۱,۳۶۱۰

جدول ۳-۴: نتایج t تک نمونه ای جهت بررسی تاثیر م رعایت اصول بهداشت روانی در محیط کار بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان

مطابق جداول فوق چون سطح معناداری $Sig = 0,000$ محاسبه شده، در سطح اطمینان (۹۵٪) و خطای اندازه گیری (۵٪) (α) با درجه آزادی (df=۳۴۵) تفاوت میانگین محاسبه شده با میانگین فرضی در میان پاسخ دهندگان معنادار است. و چون مقدار میانگین محاسبه شده ۳,۸۰۶ بدست آمده برای پاسخ دهندگان بیشتر از میانگین استاندارد (۲,۵) می باشد، نتیجه می گیریم که مولفه عدم رعایت اصول بهداشت روانی در محیط کار بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان تاثیر گذارند.
۴-۴- بررسی فرضیه چهارم: عدم رضایت از پاداش های اقتصادی و شیوه پرداخت حقوق و مزایا بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان تاثیر گذارند
برای پاسخ به فرضیه چهارم پژوهش از آزمون t تک نمونه ای استفاده گردید و نتایج در جدول ۴-۴ نشان داده شده است.

متغیر مورد بررسی	گروه پاسخ دهندگان	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد
عدم رضایت از پاداش اقتصادی	پاسخ دهندگان	۳۴۶	۳,۶۹۴	۰,۳۹۵۴	۰,۰۲۵۱۱

متغیر:					
	T	df	Sig	اختلاف میانگین	حد بالا و پایین فاصله اطمینان ۹۵٪
عدم رضایت از پاداش اقتصادی	۴۷,۵۵۹	۳۴۵	۰,۰۰۰	۱,۱۹۴۳	۱,۱۴۴۹
					۱,۲۴۳۸

جدول ۴-۴: نتایج t تک نمونه ای جهت بررسی تاثیر عدم رضایت از پاداش های اقتصادی و شیوه پرداخت حقوق و مزایا بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان تاثیر گذارند

مطابق جداول فوق چون سطح معناداری Sig = ۰,۰۰۰ محاسبه شده، در سطح اطمینان (۹۵٪) و خطای اندازه گیری (۵٪) (α) با درجه آزادی (df=۳۴۵) تفاوت میانگین محاسبه شده با میانگین فرضی در میان پاسخ دهندگان معنادار است. و چون مقدار میانگین محاسبه شده ۳,۶۹۴ بدست آمده برای پاسخ دهندگان بیشتر از میانگین استاندارد (۲,۵) می باشد، نتیجه می گیریم که مولفه عدم رضایت از پاداش های اقتصادی و شیوه پرداخت حقوق و مزایا بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان تاثیر گذارند. ۴-۵- بررسی فرضیه پنجم: عدم امنیت شغلی بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان تاثیر گذارند. برای پاسخ به فرضیه پنجم پژوهش از آزمون t تک نمونه ای استفاده گردید و نتایج در جدول ۴-۵ نشان داده شده است.

متغیر مورد بررسی	گروه پاسخ دهندگان	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد
عدم امنیت شغلی	پاسخ دهندگان	۳۴۶	۳,۶۸۴	۰,۳۸۷۷	۰,۰۲۴۶۲

متغیر:					
	T	df	Sig	اختلاف میانگین	حد بالا و پایین فاصله اطمینان ۹۵٪
عدم امنیت شغلی	۴۸,۱۱۱	۳۴۵	۰,۰۰۰	۱,۱۸۴۶	۱,۱۳۶۲
					۱,۲۳۳۲

جدول ۴-۵: نتایج t تک نمونه ای جهت بررسی تاثیر عدم امنیت شغلی بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان مطابق جداول فوق چون سطح معناداری Sig = ۰,۰۰۰ محاسبه شده، در سطح اطمینان (۹۵٪) و خطای اندازه گیری (۵٪) (α) با درجه آزادی (df=۳۴۵) تفاوت میانگین محاسبه شده با میانگین فرضی در میان پاسخ دهندگان معنادار است. و چون مقدار میانگین محاسبه شده ۳,۶۸۴ بدست آمده برای پاسخ دهندگان بیشتر از میانگین استاندارد (۲,۵) می باشد، نتیجه می گیریم که مولفه عدم امنیت شغلی بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان تاثیر گذارند.

۴-۶- بررسی فرضیه ششم: یکنواختی محیط کار بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان تاثیر گذارند

برای پاسخ به فرضیه ششم پژوهش از آزمون t تک نمونه ای استفاده گردید و نتایج در جدول ۴-۶ نشان داده شده است.

متغیر مورد بررسی	گروه پاسخ دهندگان	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد
یکنواختی محیط کار	پاسخ دهندگان	۳۴۶	۳,۶۸۰	۰,۴۳۶۳۴	۰,۰۲۷۷۱

					متغیر:	
حد بالا و پایین فاصله اطمینان ۹۵٪		اختلاف میانگین	Sig	df	T	
۱,۳۳۵۲	۱,۱۲۶۱	۱,۱۸۰۶	۰,۰۰	۳۴۵	۴۲,۶۱۱	یکنواختی محیط کار

جدول ۴-۶: نتایج t تک نمونه ای جهت بررسی تاثیر یکنواختی محیط کار بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان مطابق جداول فوق چون سطح معناداری $Sig = 0,000$ محاسبه شده، در سطح اطمینان (۹۵٪) و خطای اندازه گیری (۵٪) $(\alpha = 5\%)$ با درجه آزادی (۳۴۵) تفاوت میانگین محاسبه شده بامیانگین فرضی در میان پاسخ دهندگان معنادار است. و چون مقدار میانگین محاسبه شده ۳,۶۸۰ بدست آمده برای پاسخ دهندگان بیشتر از میانگین استاندارد (۲,۵) می باشد، نتیجه می گیریم که مولفه یکنواختی محیط کار بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان تاثیر گذارند

۴-۷- بررسی فرضیه اصلی: عوامل موثر بر بازنشستگی پیش از موعد در میان کارکنان

برای پاسخ به فرضیه اصلی پژوهش از آزمون t تک نمونه ای استفاده گردید و نتایج در جدول ۴-۷ نشان داده شده است.

متغیر مورد بررسی	گروه پاسخ دهندگان	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد
اصلی	پاسخ دهندگان	۳۴۶	۳,۷۱۷	۰,۳۵۲۶	۰,۰۲۲۳۹

					متغیر:	
حد بالا و پایین فاصله اطمینان ۹۵٪		اختلاف میانگین	Sig	df	T	
۱,۲۶۱۶	۱,۱۷۳۴	۱,۲۱۷۴	۰,۰۰	۳۴۵	۵۴,۳۷۵	اصلی

جدول ۴-۷: نتایج t تک نمونه ای جهت بررسی تاثیر عوامل موثر بر بازنشستگی پیش از موعد در میان کارکنان مطابق جداول فوق چون سطح معناداری $Sig = 0,000$ محاسبه شده، در سطح اطمینان (۹۵٪) و خطای اندازه گیری (۵٪) $(\alpha = 5\%)$ با درجه آزادی (۳۴۵) تفاوت میانگین محاسبه شده بامیانگین فرضی در میان پاسخ دهندگان معنادار است. و چون مقدار میانگین محاسبه شده ۳,۷۱۷ بدست آمده برای پاسخ دهندگان بیشتر از میانگین استاندارد (۲,۵) می باشد، نتیجه می گیریم که عوامل موثر بر بازنشستگی پیش از موعد در میان کارکنان تاثیر گذارند

۴-۸- آزمون فریدمن

جهت اولویت بندی ابعاد مورد بررسی از آزمون ناپارامتری رتبه ای فریدمن استفاده می کنیم. نتایج این آزمون در جدول ۴-۱۴ ارائه شده است. در این آزمون مولفه ها بر اساس بزرگی میانگین رتبه ای، رتبه بندی می شوند و هر مولفه ای که دارای میانگین رتبه ای بزرگتری در بین سایر مولفه ها باشد از اهمیت بالاتری برخوردار است.

میانگین رتبه	رتبه	مولفه
4.07	۱	عدم رعایت اصول بهداشت روانی در محیط کار
۳,۶۸	۲	نحوه مدیریت
۳,۴۰	۳	نارضایتی شغلی
۳,۳۴	۴	عدم امنیت شغلی
۳,۳۰	۵	عدم رضایت از پاداش های اقتصادی و شیوه پرداخت حقوق و مزایا
۳,۲۱	۶	یکنواختی محیط کار

جدول ۴-۸: نتایج آزمون رتبه بندی فریدمن

با توجه به جدول اولویت بندی ۴-۸، و با توجه به معنادار بودن آزمون (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۱)، می توان اینگونه بیان نمود که. عدم رعایت اصول بهداشت روانی در محیط کار (با میانگین ۴،۰۷) در اولویت اول اهمیت قرار می گیرد. بدین معنا که عدم رعایت اصول بهداشت روانی در محیط کار بیشتر از مؤلفه های دیگر بر بازنشستگی پیش از موعد در میان کارکنان مؤثر بوده است. نحوه مدیریت در اولویت دوم، نارضایتی شغلی در اولویت سوم، عدم امنیت شغلی در اولویت چهارم، عدم رضایت از پاداش های اقتصادی و شیوه پرداخت حقوق و مزایا در اولویت پنجم و یکنواختی محیط کار در اولویت آخر اهمیت قرار گرفته اند.

۵- نتیجه گیری و پیشنهادات

سازمان های بزرگی همچون سازمان تامین اجتماعی که از یکسو حجم گسترده ای از فعالیتها و اقدامات را جریان می بخشند و از سوی دیگر با ماهیتی غیرانتفاعی و در گستره بینابینی جامعه مدنی و دولت حضور دارند در ارتباطی پیوسته و گسترده با محیط پیرامونی خود قرار دارند که همواره گستره ای وسیع از متغیرهای بسیار با مؤلفه های ساختی کارکردی را در بر می گیرد، که این امر توجه ویژه به بستر فعالیت آنها را طلب می نماید. هم اکنون سازمان تامین اجتماعی به عنوان بزرگترین، اصلی ترین و گسترده ترین نهاد بیمه اجتماعی کشور بیشترین ارتباطات با بدنه جمعیتی کشور را به خود اختصاص داده است و این گستردگی ارتباطات باعث شده است تا سازمان یکی از پرجمع ترین گردشهای مالی را داشته باشد. انسان مهم ترین سرمایه سازمان است. اگر عامل انسانی را از سازمان حذف کنیم آنچه باقی می ماند عوامل و امکاناتی نظیر ساختمان ماشین آلات تجهیزات مواد و غیره است که به خودی خود قابل استفاده نیست و ارزشی نخواهد داشت. انسان به اشیاء روح دمیده و از آنها برای ارتقا بهبود و تکامل زندگی خود استفاده می کند. انسان بزرگترین و با ارزش ترین دارایی سازمان است که هرگز در ترازنامه ها و صورت های سود و زیان شرکت ها منعکس نمی شود در حالی که سودآوری سازمان با انسان است و انسان ها پشتوانه موفقیت سازمان به شمار می روند بنابراین با عامل انسانی باید در نهایت عزت و احترام برخورد شود زیرا سال ها وقت و سرمایه گزاف صرف تربیت و پرورش انسان های متخصص فهیم متعهد شده تا پس از سال ها برنامه ریزی به اوج بازدهی برسند. در صورت خروج آنان (بازنشستگی پیش از موعد) از سازمان به آسانی و در زمانی اندک قابل جایگزینی نیستند و فقدان آنها زیان و لطمه بزرگی به سازمان وارد خواهد کرد به بیانی دیگر عرضه نیروی انسانی توانمند و کارآمد امری محدود، زمان بر و پرهزینه بوده و مستلزم صرف وقت، نیرو و مخارجی هنگفت است. نیروی انسانی متعهد در سازمان با کردار و اعمال خود و اتخاذ تصمیمات صحیح و بموقع می تواند زیان های مادی را بزودی جبران و تامین کند، در واقع همواره برای سازمان ارزش افزوده ثروت و فایده ایجاد می کند و بر سرمایه های مادی سازمان می افزاید نیروی انسانی متعهد بیش از هزینه ای که صرف تربیت تجهیز و آموزش او شده است برای سازمان فایده و ارزش به وجود می آورد. در این راستا و در جهت کاهش بازنشستگی پیش از موعد و در جهت خسارتهای ناشی از این عامل پیشنهادات زیر ارائه می شود:

- ایجاد روابط انسانی مطلوب و ایجاد روحیه در افراد سازمان توسط مدیران سازمان.
- رعایت اصول بهداشت روانی در محیط کار یکی از وظایف خطیر مدیران، فراهم آوردن شرایط و امکانات لازم و کافی جهت بالا بردن روحیه شغلی کارکنان.
- کاهش تمامی اضطراب های درونی افراد و ایجاد امید های لازم جهت نیل به خواسته ها و آرزوهای کارکنان سازمان.
- ایجاد دلگرمی؛ تعهد؛ تعلق؛ انگیزه و افزایش کارایی در کارمندان به لحاظ تامین آتیه خود و خانواده اش
- توجه به مسائل رفاهی و آسایشی پرسنل در جهت افزایش اثربخشی کارایی سازمان.
- -توجه به نیروی انسانی بعنوان سرمایه انسانی از طریق پرداخت پاداشها و مزایای اقتصادی جهت پیشبرد سریع تر اهداف سازمان.
- ایجاد امنیت شغلی و جلوگیری از مفاسد مالی که ممکن است در نتیجه عدم اطمینان به آینده بوجود آید.
- افزایش میزان مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم گیریها نقش مهمی در سلامت روانی آنان و اثربخشی نحوه مدیریت سازمان دارد.

- اتخاذو اجرای راهکارهای عملی افزایش میزان رضایتمندی در بین کارکنان جهت افزایش بهره وری و جلوگیری از بازنشستگی پیش از موعد کارکنان از طریق محیط کار پویا و پرداخت حقوق و مزایا و تسهیلات به کارکنان.

منابع

- اردبیلی، ی. (۱۳۸۲). بازنشستگی و مدیریت بازنشستگان. مدیریت دولتی، تهران، شماره ۳۱، ۳.
- اسمعیل زاده، ع.، ولیخانی دهقانی، م.، باغشاهی، ف. (۱۳۹۲). بررسی عوامل موثر بر درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان سازمان تامین اجتماعی مطالعه موردی: استان چهارمحال - و بختیاری. همایش بین المللی مدیریت. آقاپار، س. (۱۳۸۶). عوامل مخاطره آمیز سازمانی در رابطه با بهداشت روانی. تامین کارکنان اجتماعی. تامپسون، ل. (۱۳۷۹). سالمندی و خردمندی. ابعاد اقتصادی بازنشستگی در بخش عمومی. ترجمه زهره کسرابی و ناصر موفقیان. موسسه پژوهش تامین اجتماعی. چاپ اول.
- رحیم بخش، م. (۱۳۹۰). افزایش روحیه شغلی و تاثیر آن بر کارایی سازمان. اداره کل زندانهای همدان. زمانی پور، م. (۱۳۸۵). محیط بازنشستگی.
- صدر، ف. (۱۳۹۵). بررسی عوامل موثر بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان کمیته امداد استان کهگیلویه و بویراحمد. تحقیقات جدید در علوم انسانی، سال دوم، شماره ۲.
- عباس ذاکانی، خ. (۱۳۸۷). حقوق ثبت اسناد و املاک. تهران، میزان.
- مرتضوی سرایی، ک. (۱۳۸۹). نقش بازنشستگی های زود هنگام بر بازار کار. فصلنامه تامین اجتماعی. سال ۹. شماره ۲۹.
- نوبهار، م.، احمدی، ف.، الحانی، ف. (۱۳۹۲). سازگاری با بازنشستگی: یک مطالعه مروری. روان پرستاری.
- Akinade, E. (1993). *Towards Satisfactory Retirement - A Socio-psychological. Approach.* Lagos: Kala Okanlawown service Ltd.
- Asonibare, J., & Oniye, A. (2008). Retirement and Retirement Counseling: Issues and Challenges". *African Journal of Education and Developmental Studies*, Vol. 5, No. 2, -1 17
- Blinder, A. (1980). "Market wages, reservation wages and retirement decisions". *Journal of Public Economics*, Vol.14, No. 2, 308-277
- Butterworth, P., Gill, S., & Rodgers, B. (2006). Retirement and mental health: Analysis of the Australian national survey of mental health and well-being. *Social Science and Medicine*, 1179-1191.
- Lum, T., & Lightfoot, E. (2005). The effects of volunteering on the physical and mental health of older people. *Research on Aging*; 27(1): 31-55.
- Varies, M. (2003). The retirement syndrome: The psychology of letting go. *European Management Journal*, 707.716
- Wells, Y. (1999). Psychological Resources and Successful Retirement. *Australian Psychologist*. ; 34(2): 5-111