

بررسی علل بازنشستگی پیش از موعد در بازنشستگان دانشگاه علوم پزشکی یزد

مهدی رعدهآبادی^۱، محمد صادقی^۲، مسعود صفاری^۳، محدثه کریمی زاده^۲، عزت دهقان منشادی^۲، مهدی حبیب پور^۲، الهام حاجی مقصودی^{۲*}

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۷/۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۵/۱۰

چکیده:

مقدمه و هدف: یکی از چالش‌هایی که امروزه سازمان‌ها با آن روبرو هستند، مسئله حفظ کارکنان است. در این میان پرداختن به علل بازنشستگی زودهنگام در بین کارکنان بخش سلامت از اهمیت دوچندانی برخوردار است. مطالعه حاضر با هدف بررسی علل بازنشستگی پیش از موعد در بازنشستگان دانشگاه علوم پزشکی یزد انجام شد.

مواد و روش‌ها: پژوهش توصیفی حاضر بر روی کلیه افراد با بازنشستگی پیش از موعد در دانشگاه علوم پزشکی یزد بین سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۳۹۸ انجام شد. گردآوری اطلاعات از طریق بررسی پرونده پرسنلی، سامانه بازنشستگی و مصاحبه با افراد انجام شد. توصیف داده‌ها با استفاده از آماره‌های توصیفی و نرم‌افزار SPSS ویرایش ۲۱ انجام گرفت.

نتایج: میانگین سال‌های از دست رفته خدمتی ۳/۷ سال بود. در مجموع بیش از ۵۲۸ سال خدمتی از دست رفته وجود داشت. اکثریت بازنشستگان در پست‌های خدماتی و بهیاری (۴۷/۱ درصد) و در مراکز بیمارستانی (۴۵ درصد) و بهداشتی (۴۲/۹ درصد) شاغل بودند. بررسی علل بازنشستگی زودهنگام نشان می‌دهد بیشترین علل بازنشستگی مربوط به خسته کننده بودن محیط کار (۵۵/۷ درصد)، مشکلات جسمی و بیماری‌های زمینه‌ای (۴۰/۷ درصد) و کمبود حمایت از سوی مسئولین (۲۴/۳ درصد) بوده است.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج، حمایت چندجانبه در سازمان، ارتقاء پاداش‌ها و مزایای اقتصادی، ایجاد روحیه در افراد سازمان، رعایت اصول بهداشتی روانی، کاهش اضطراب و ایجاد امید و افزایش میزان مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری می‌تواند بر کاهش بازنشستگی پیش از موعد مؤثر باشد.

کلمات کلیدی: بازنشستگی پیش از موعد، ترک شغل، نیروی انسانی، دانشگاه علوم پزشکی یزد

^۱ مرکز تحقیقات تروما، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران

^۲ کارشناسی ارشد، مدیر منابع انسانی، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی، یزد، ایران

^۳ دانشجوی دکتری تخصصی، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی، یزد، ایران

مقدمه

موفقیت سازمان‌ها تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش و رضایت منابع انسانی آن‌ها بستگی دارد؛ به عبارت دیگر کارایی و اثربخشی سازمان‌ها با کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آن‌ها وابستگی مستقیمی دارد. نیروی انسانی برای ارائه رفتار مطلوب و موردپسند در راستای اهداف سازمان، باید هم انگیزه داشته باشد و هم درست برانگیخته شود و این امر تحقق نمی‌یابد مگر از طریق شناسایی چراهای رفتاری یا علل تمایل و انگیزه و رضایت کارکنان، به منظور هدایت رفتار آن‌ها به سوی تحصیل اهداف سازمانی و استفاده بهنگام از آن‌ها توسط مدیران لایق و شایسته با هدف تحقق محیطی مطلوب و مناسب (۱).

یکی از چالش‌هایی که امروزه سازمان‌ها جدای از موقعیت جغرافیایی و نوع سازمان مربوطه، با آن روبرو هستند، مسئله حفظ کارکنان در سازمان است (۲). نیروی انسانی یک سازمان به عنوان سرمایه‌ای ارزشمند برای آن تلقی شده که نه تنها باعث بقای سازمان می‌شود؛ بلکه شرایط لازم برای ارتقای آن سازمان را نیز به وجود می‌آورد (۳). اهمیت نیروی انسانی برای سازمان‌ها تا آنجایی است که می‌توان گفت سازمان‌ها به واسطه کارکنان خود به چالش‌های موجود بر سر راهشان پاسخ نشان داده و موفقیت یا شکست سازمان‌ها به طور مستقیمی به حضور افراد در آن سازمان وابسته است. منابع بهداشت و درمان و خدمات اداری آمریکا در سال ۲۰۰۲ بیان کرد که مسئله کمبود کادر سلامت تا سال ۲۰۲۰ روند افزایشی را طی خواهد کرد و این کمبود در موقعیت‌ها و شرایط متفاوت به بیش از ۲۹ درصد افزایش می‌یابد (۴).

آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد، این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش‌های فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود، 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 برنامه‌ریزی به منظور جذب، تأمین و اعتلای سطح توانایی‌های نیروی انسانی از طریق شیوه‌های نوین علمی مدیریت منابع انسانی انجام گیرد (۵). نتیجه اینکه جهت دستیابی به بهره‌وری پایدار در کشور و تولید با کیفیت بالا در سطح کلاس جهانی، رویکرد سیستمی به منابع انسانی و توجه استراتژیک به آن را می‌طلبد. استطاعت مالی بعد از بازنشستگی معمولاً اولین عاملی است که هنگام تصمیم‌گیری برای بازنشسته شدن در نظر گرفته می‌شود با این حال، حتی در صورت وجود نگرانی‌های مالی، برخی افراد ترجیح می‌دهند

زندگی شغل یکنواخت خود را رها کنند و به کار دیگری بپردازند که از نظر آن‌ها ارزشمند است. عوامل شخصی و شغلی به علاوه درآمد بر تصمیم بازنشسته شدن تاثیر می‌گذارند. از طرف دیگر، اگر افراد که به منزله روح سازمان می‌باشند از کار خود نارضایتی داشته باشند این امر موجب بازنشستگی پیش از موعد آنان می‌گردد که باعث به وجود آمدن هزینه برای آن سازمان می‌شود (۶، ۷).

از این رو با پرداختن به موضوع ((دلایل درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان)) می‌توان در ابتدا به علل بی‌تفاوتی و نارضایتی کارکنان و سپس به شناسایی عوامل ایجاد رضایت و انگیزش در کارکنان پرداخت. این موضوع از این رو دارای اهمیت می‌باشد که درخواست بازنشستگی پیش از موعد و افزایش آن بی‌شک همان بروز نارضایتی در کارکنان می‌باشد که در حقیقت می‌توان آنرا به عنوان یک عامل تخریبی در سازمان در نظر گرفت (۸).

در این میان پرداختن به علل بازنشستگی زودهنگام در بین کارکنان بخش سلامت نیز از اهمیت دوچندانی برخوردار است، چراکه این کارکنان در سطح سازمان‌های درمانی مهم‌ترین منبع استراتژیک سازمانی به حساب می‌آیند و چنانچه بتوان از حداکثر توانایی آن‌ها استفاده نمود، می‌توان منافع بسیاری، از جمله پایین آمدن هزینه‌های تولید و خدمات، بالا رفتن کیفیت کالاها و خدمات تولیدشده و در نهایت کاهش تورم و دستیابی به رفاه و سطح بالاتر زندگی برای افراد جامعه را به دست آورد (۹).

بررسی پیشینه تحقیقات قبلی در ایران در خصوص علل بازنشستگی پیش از موعد در کارکنان حوزه سلامت نشان می‌دهد تاکنون تحقیقی در این حوزه صورت نگرفته است. مطالعه‌ای در کارکنان ناجا عوامل سازمانی مؤثر بر درخواست بازنشستگی پیش از موعد را تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عدالت سازمانی و فشار شغلی عنوان نموده است (۱۰). با این حال عمده علل بازنشستگی پیش از موعد بر اساس مطالعات خارجی مربوط به مشکلات مالی (۱۱)، معلولیت و مشکلات بینایی یا شنوایی (۱۲)، تعارض کار و خانواده و فشار کاری (۱۳) و بیماری‌های روان‌شناختی از قبیل اضطراب و افسردگی (۱۴) بود.

بنابراین تجزیه و تحلیل ماهیت و علل بازنشستگی پیش از موعد می‌تواند به برنامه ریزان و مسئولین کمک نماید تا ضمن برنامه‌ریزی در خصوص اجرای اقدامات مداخله‌ای پیشگیرانه، زمینه ماندگاری بیشتر کارکنان را فراهم نمایند (۱۵، ۱۶). همچنین انجام برنامه‌های پیشگیرانه برای کارکنان می‌تواند موجب کاهش میزان از کارافتادگی و کسالت و در نتیجه کاهش از کارافتادگی زودرس گردد (۱۷، ۱۸). در این راستا مطالعه

اساس مطالعات قبلی و نظر خبرگان طراحی شد. محتوای فرم شامل جنسیت، تحصیلات، وضعیت تأهل، تعداد فرزند، تعداد فرزند مجرد، صاحب مسکن، سطح درآمد، وضعیت اشتغال، وضعیت اشتغال همسر، پست سازمانی، واحد محل خدمت، مستندات برقراری بازنشستگی، شیفت کاری و علت بازنشستگی پیش از موعد بود. روایی محتوایی فرم با استفاده از "شاخص روایی محتوا" (Content Validity Index) و "ضریب نسبت روایی محتوا" (Content Validity Ratio) توسط سه نفر متخصص مدیریت منابع انسانی و دو متخصص مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی در معاونت توسعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و دانشگاه علوم پزشکی یزد تأیید شد. با استفاده از روش مذکور، مقادیر "شاخص روایی محتوا" و "ضریب نسبت روایی محتوا"، به ترتیب ۰/۸ و ۰/۹۹ به دست آمد که نشان از سطح بالایی از موافقت متخصصان دارد. بعد از تکمیل فرمها، کلیه اطلاعات کدبندی و وارد نرم افزار SPSS و پیرایش ۲۱ شد. توصیف داده‌ها با استفاده از آماره‌های توصیفی فراوانی و درصد انجام گرفت.

یافته‌ها

اطلاعات کلیه بازنشستگان پیش از موعد از ابتدای سال ۱۳۹۵ تا انتهای سال ۱۳۹۸ مورد بررسی قرار گرفت که بر این اساس ۱۴۰ نفر پیش از موعد بازنشسته شده بودند. میانگین سال‌های از دست رفته خدمتی ۳/۷ سال بود و بیشترین تعداد سال‌های از دست رفته خدمتی ۱۰ سال بود. در مجموع بیش از ۵۲۸ سال خدمتی از دست رفته وجود داشت. اکثریت بازنشستگان زن (۷۸/۶ درصد)، دارای مدرک دیپلم و پیش‌دانشگاهی (۴۰/۷ درصد)، متأهل (۹۲/۱ درصد)، صاحب مسکن (۹۵ درصد) و سطح درآمد بین سه تا پنج میلیون تومان (۵۲/۹ درصد) بودند.

حاضر با هدف بررسی علل بازنشستگی زود هنگام در کارکنان بازنشسته دانشگاه علوم پزشکی یزد انجام گرفت.

مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر از جمله مطالعات کاربردی می‌باشد که به شیوه کمی و توصیفی در سال ۱۳۹۹ به انجام رسید. در این مطالعه جامعه و نمونه تحقیق در برگزیده کلیه افراد با بازنشستگی پیش از موعد در دانشگاه علوم پزشکی یزد در سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۳۹۸ بودند که بصورت تمام شماری وارد مطالعه شدند (N=۱۴۰). معیار ورود افراد به مطالعه شمولیت از طریق یکی از ماده‌های قانونی تبصره یک ماده ۱۰۳ (حداقل سابقه خدمت ۲۵ سال برای آقایان با ۶۰ سال سن و خانمها بدون شرط سنی)، تبصره سه قانون نحوه بازنشستگی مشاغل سخت (حداقل ۲۵ سال خدمت که برای آقایان ۵۵ سال و خانمها بدون شرط سنی) و قانون نحوه بازنشستگی جانبازان (حداقل ۲۰ درصد جانبازی و ۳ سال کاهش سنوات) بود. معیار خروج نمونه‌ها عدم پاسخگویی در خصوص علل بازنشستگی پیش از موعد و یا ناقص بودن اطلاعات بود که بر اساس این معیار، نمونه‌ای از مطالعه خارج نشد.

جهت گردآوری اطلاعات در ابتدا فرم جمع‌آوری اطلاعات متناسب با متغیرهای تحقیق طراحی شد. سپس از طریق بررسی مستندات در پرونده پرسنلی و همچنین اطلاعات موجود در سامانه بازنشستگی و همچنین تماس تلفنی و یا مراجعه حضوری از افراد، فرم مربوطه تکمیل شد. جهت استخراج اطلاعات با مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی یزد و واحد بازنشستگی هماهنگی لازم صورت گرفت. در استخراج و تکمیل فرمها کلیه موارد اخلاقی و محرمانگی اطلاعات نمونه‌های تحقیق رعایت شد. این فرم در برگزیده اطلاعات دموگرافیکی، شغلی و علل بازنشستگی بود که بر

جدول ۱: توصیف مشخصات دموگرافیکی بازنشستگان مورد مطالعه

| متغیر | نوع | فراوانی | درصد |
|------------|----------------------|---------|------|
| جنسیت | مرد | ۳۰ | ۲۱/۴ |
| | زن | ۱۱۰ | ۷۸/۶ |
| تحصیلات | سیکل و کمتر | ۲۰ | ۱۴/۳ |
| | دیپلم و پیش‌دانشگاهی | ۵۷ | ۴۰/۷ |
| | فوق دیپلم | ۱۰ | ۷/۱ |
| | لیسانس | ۳۹ | ۲۷/۹ |
| وضعیت تأهل | فوق لیسانس و بالاتر | ۱۴ | ۱۰ |
| | متأهل | ۱۲۹ | ۹۲/۱ |
| | معیل | ۱۱ | ۷/۹ |

| متغیر | نوع | فراوانی | درصد |
|-------------------|----------------------|---------|------|
| تعداد فرزند | ندارد | ۵ | ۳/۶ |
| | یک فرزند | ۱۳ | ۹/۳ |
| | دو فرزند | ۵۵ | ۳۹/۳ |
| | سه فرزند | ۵۵ | ۳۹/۳ |
| | چهار فرزند و بیشتر | ۱۲ | ۸/۵ |
| تعداد فرزند مجرد | ندارد | ۲۱ | ۱۵ |
| | یک فرزند | ۴۶ | ۳۲/۹ |
| | دو فرزند | ۵۹ | ۴۲/۱ |
| | سه فرزند و بیشتر | ۱۴ | ۱۰ |
| صاحب مسکن | ملکی | ۱۳۳ | ۹۵ |
| | رهنی و استیجاری | ۷ | ۵ |
| سطح درآمد (تومان) | زیر سه میلیون | ۵۵ | ۳۹/۳ |
| | بین سه تا پنج میلیون | ۷۴ | ۵۲/۹ |
| | بالای پنج میلیون | ۱۱ | ۷/۹ |
| وضعیت اشتغال | شاغل | ۱۸ | ۱۲/۹ |
| | غیر شاغل | ۱۲۲ | ۸۷/۱ |
| وضعیت اشتغال همسر | شاغل | ۴۴ | ۳۱/۴ |
| | غیر شاغل | ۹۶ | ۶۸/۶ |

جدول ۲: توصیف مشخصات شغلی بازنشستگان مورد مطالعه

| متغیر | نوع | فراوانی | درصد |
|---------------------------|-------------------------------|---------|------|
| پست سازمانی | خدمات و بهیار | ۶۶ | ۴۷/۱ |
| | کادر پرستاری | ۲۵ | ۱۷/۹ |
| | کادر اداری | ۲۷ | ۱۹/۳ |
| | کارشناس بهداشت و آزمایشگاه | ۱۶ | ۱۱/۴ |
| | پزشک | ۶ | ۳/۴ |
| واحد محل خدمت | مراکز بیمارستانی | ۶۳ | ۴۵ |
| | شبکه‌ها و مراکز بهداشتی | ۶۰ | ۴۲/۶ |
| | حوزه‌های ستادی | ۸ | ۵/۷ |
| | دانشکده‌ها و مراکز تحقیقاتی | ۹ | ۶/۴ |
| مستندات برقراری بازنشستگی | تبصره یک ماده ۱۰۳ | ۴۵ | ۳۲/۱ |
| | تبصره سه | ۶۸ | ۴۸/۶ |
| | قانون نحوه بازنشستگی جانبازان | ۱۵ | ۱۰/۷ |
| شیفت کاری | ماده ۱۰۳ خدمات کشوری | ۱۲ | ۸/۶ |
| | ثابت | ۹۰ | ۶۴/۳ |
| | چرخشی | ۵۰ | ۳۵/۷ |

بررسی علل بازنشستگی زود هنگام نشان می‌دهد بیشترین علل بازنشستگی مربوط به خسته کننده بودن محیط کار (۵۵.۷ درصد)، مشکلات جسمی و بیماری‌های زمینه‌ای (۴۰.۷ درصد) و کمبود حمایت از سوی مسئولین (۲۴.۳ درصد) بوده است.

در خصوص مشخصات شغلی اکثریت بازنشستگان در پست‌های خدماتی و بهیاری (۴۷/۱ درصد) و در مراکز بیمارستانی (۴۵ درصد) و بهداشتی (۴۲/۹ درصد) شاغل بودند. همچنین ۶۴/۳ درصد پرستاران در شیفت‌های ثابت فعالیت داشتند.

جدول ۳: فراوانی و درصد علل بازنشستگی پیش از موعد در بازنشستگان مورد مطالعه

| درصد | فراوانی | علل بازنشستگی |
|------|---------|------------------------------------|
| ۲۴/۳ | ۳۴ | مشکلات خانوادگی |
| ۴۰/۷ | ۵۷ | مشکلات جسمی و بیماری‌های زمینه‌ای |
| ۳/۶ | ۵ | مشکلات روحی و روانی |
| ۵/۷ | ۸ | مشکلات رفت‌وآمد و دور بودن محل کار |
| ۳/۶ | ۵ | کمبود نیرو و امکانات محل کار |
| ۵ | ۷ | داشتن شغل دوم |
| ۱۱/۴ | ۱۶ | بیماری ناشی از کار |
| ۵/۷ | ۸ | بی‌علاقگی به کار در شغل فعلی |
| ۷/۹ | ۱۱ | ناسازگاری با ساعت کار شیفتی |
| ۲۰/۷ | ۲۹ | کافی نبودن حقوق و مزایا |
| ۵۵/۷ | ۷۸ | خسته کننده بودن محیط کار |
| ۲۴/۳ | ۳۴ | کمبود حمایت از سوی مسئولین |
| ۱۵ | ۲۱ | نارضایتی از همکاران |
| ۵ | ۷ | استرس بالا |
| ۲۰/۷ | ۲۹ | تقسیم کار نامناسب |
| ۹/۳ | ۱۳ | تبعیض بین کارمندان |

بحث و نتیجه گیری

از میان عوامل به دست آمده، مهم‌ترین دلایل بازنشستگی زودتر از موعد از دیدگاه کارکنان مشارکت‌کننده در پژوهش مورد نظر؛ خسته کننده بودن محیط کار، مشکلات جسمی و کمبود حمایت از سوی مسئولین می‌باشد. Blakeley و همکاران در مطالعه خود؛ عوامل شخصی و مالی مرتبط با کار را در بازنشستگی بیش از موعد پرستاران مهم دانستند (۱۹). Armstrong و همکاران در مطالعه خود بیان کردند جو سازمانی مناسب و ایجاد محیطی آرام و بدون تنش می‌تواند درخواست‌های کارکنان برای بازنشستگی پیش از موعد را کاهش دهد (۲۰).

مطالعه محمد خانلو و همکاران در میان کارکنان مورد مطالعه سازمان تأمین اجتماعی نشان دادند که نحوه مدیریت در سازمان، نارضایتی شغلی، عدم رعایت اصول بهداشت روانی در محیط کار، عدم رضایت کافی از پاداش‌های اقتصادی و شیوه پرداخت حقوق و مزایا، عدم امنیت و

با توجه به اهمیت نیروی کار در سازمان و نقشی که بازنشستگی و زمان بازنشستگی بر استفاده مناسب از این نیروها دارد، مطالعه حاضر با هدف بررسی علل بازنشستگی زود هنگام در کارکنان بازنشسته دانشگاه علوم پزشکی یزد انجام گرفت.

طبق نتایج پژوهش حاضر، برای اکثر کارمندان ترکیبی از عوامل در روند بازنشستگی پیش از موعد نقش دارد. عوامل مرتبط با بازنشستگی از دو بعد کلی مشکلات فردی (خانوادگی، بیماری‌های جسمی و روانی) و مشکلات سازمانی و محیط کار (رفت‌وآمد و فاصله فیزیکی، کمبود نیرو و امکانات محیط کار، بیماری ناشی از کار، حقوق و مزایا، مشکلات موجود با همکاران، عدم حمایت مسئولین، استرس در محیط کار، بازه زمانی حضور در محل کار، عدم عدالت در وظایف و تقسیم کار، تبعیض و خسته کننده بودن محیط کار) قابل بحث و بررسی است.

تأثیر می‌گذارد (۲۵). Meng و همکاران (۲۰۲۰) نیز در مطالعه خود سلامتی ضعیف و ناخوشی را مهم‌ترین عامل در بازنشستگی بیان کرد (۲۶).

حمایت مسئولین از کارکنان در محیط کاری نیز در بازنشستگی زودتر از موعد از دیدگاه کارکنان نقش مهمی را ایفا می‌کند. داگلاس بی کوریوان در مطالعه خود با ارائه مدل علت و معلولی در کشف روابط بازنشستگی پیش از موعد بیان کرد که حمایت سرپرست، حمایت اجتماعی و حمایت همکاران از جمله عوامل مؤثر بر ماندن یا رفتن افراد از سازمان در سنین بازنشستگی است (۱۰). در همین راستا مطالعه Segura و همکاران (۲۰۱۸) اشاره نمودند که فقدان یک محیط کاری سالم و حمایت ضعیف مسئولین از کارکنان زمینه کاهش معناداری در کار را فراهم می‌کند و در کارکنانی که در سال‌های آخر شغلی قرار دارند، می‌تواند منجر به بازنشستگی پیش از موعد شود (۲۷).

با توجه به یافته‌ها، روند بازنشستگی زودتر از موعد در پرسنل دانشگاه، فرآیند چند عاملی است و با توجه به اینکه عوامل منجر به بازنشستگی در افراد متفاوت است، بنابراین در اجرای مداخلات و سیاست‌ها نباید یکسان برخورد نمود و اجرای برنامه‌های پیشگیرانه بایستی بصورت ترکیبی و متناسب با شرایط کارکنان صورت پذیرد (۲۸). حمایت چندجانبه در سازمان، ارتقاء پاداش‌ها و مزایای اقتصادی، ایجاد روابط انسانی مطلوب، ایجاد روحیه در افراد سازمان، رعایت اصول بهداشتی روانی، کاهش اضطراب و ایجاد امید، امنیت شغلی، افزایش میزان مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری، می‌تواند بر کاهش بازنشستگی پیش از موعد مؤثر باشد.

تضاد منافع: نویسندگان اظهار داشتند که تضاد منافی وجود ندارد.

تشکر و قدردانی: محققین بر خود لازم می‌دانند از کارشناسان معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی یزد تقدیر و تشکر نمایند. این مقاله حاصل بخشی از طرح تحقیقاتی با عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر بازنشستگی پیش از موعد از دیدگاه بازنشتگان سال‌های ۹۵ تا ۹۸ دانشگاه علوم پزشکی یزد" با کد ۶۷۷۹ و کد اخلاق IR.SSU.REC.1398.124 می‌باشد.

یکنواختی محیط کار بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان تأثیرگذار است (۲۱). تعدادی از پژوهشگران نیز معتقدند عدم مشارکت کارکنان در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌ها می‌تواند ارتباط نزدیکی با افزایش اضطراب، افسردگی، اعتیاد، عوارض جسمانی، کاهش عزت‌نفس و نارضایتی شغلی و درخواست بازنشستگی پیش از موعد داشته باشد (۲۱).

Khan و همکاران (۱۴) نیز در مطالعه خود بیان کردند بیماری‌های روان‌شناختی از قبیل اضطراب و افسردگی و خستگی از کار متغیرهای مهمی برای بازنشسته شدن پیش از موعد هستند. در بیشتر موارد خسته شدن از کار عاملی مهم‌تر از سلامتی است که افراد تازه بازنشسته شده از آن نام می‌برند که با نتایج مطالعه حاضر همخوانی دارد. بر اساس نتایج مطالعه سادیرهمن و همکاران نیز، آن‌هایی که کار یکنواخت و خسته‌کننده‌ای دارند، اغلب از بازنشستگی استقبال می‌کنند. Andrewset و همکاران (۲۰۰۵) در مطالعه خود به نتیجه رسیدند که تصمیمات پیش از موعد پرستار برای بازنشستگی تحت تأثیر فشار و خستگی قرار داشتند (۲۲).

مشکلات جسمی کارکنان نیز از جمله عوامل مؤثر بر بازنشستگی زودتر از موعد از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیان شد. بحث و نتایج سایر تحقیقات در خصوص عوامل فردی مؤثر بر درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان نیز نشان داد که بیماری‌های جسمی و روانی نقش مهمی را ایفا می‌کند. طبق بررسی انجام شده توسط Munnell و همکاران (۲۰۱۸) بر روی کارگران بستون؛ سلامت، شغل، خانواده یا امور مالی به احتمال زیاد با بازنشستگی زودتر از برنامه پیش‌بینی شده ارتباط دارند. نتایج مطالعه Munnell حاکی از آن است که سلامت از اهمیت بیشتری برخوردار است و سلامت ضعیف‌تر منجر به بازنشستگی می‌شود و به دنبال آن شوک‌های خانوادگی مانند بازنشستگی همسر یا داشتن یک پدر و مادر منجر به بازنشستگی پیش از موعد می‌شود (۲۳). Siegrist در مطالعه خود بیان کرد تجربه استرس کاری قبل از بازنشستگی و کیفیت روانی اجتماعی ضعیف در کار ممکن است مربوط به درک بهداشت ضعیف‌تر، چه جسمی و چه روحی باشد، به طوری که هر دو به عنوان عوامل فشار به بازنشستگی پیش از موعد عمل می‌کنند (۲۴). علاوه بر این در مطالعه متآنالیز انجام شده نشان داده شد که سلامتی پیش از اقدامات عینی مالی-درآمد بر بازنشستگی

References

1. Lim A, Zhang Z, Qin H. Pickup and delivery service with manpower planning in hong kong public hospitals. *Transportation Science*. 2016;51(2):395-789.
2. Arnold E. Managing human resources to improve employee retention. *The Health Care Manager*. 2005;24(2):132-40.
3. Frank FD, Finnegan RP, Taylor CR. The race for talent: Retaining and engaging workers in the 21st century. *People and Strategy*. 2004;27(3):12-25.
4. Andrews DR, Dziegielewska SF. The nurse manager: job satisfaction, the nursing shortage and retention. *Journal of nursing management*. 2005;13(4):286-95.
5. Armstrong M, Taylor S. *Armstrong's handbook of human resource management practice*: Kogan Page Publishers; 2014.
6. Caldecott B, Mitchell J. *Premature Retirement of Sub-Critical Coal Assets: The Potential Role of Compensation and the Implications for International Climate Policy*. *Whitehead J Dipl & Int'l Rel*. 2014;16:59.
7. Schofield DJ, Callander EJ, Shrestha RN, Percival R, Kelly SJ, Passey ME. Premature retirement due to ill health and income poverty: a cross-sectional study of older workers. *BMJ open*. 2013;3(5):1-8.
8. Parashar D, Singh R, Chitranshi J. Factors Leading to Premature Retirement among the Officers Serving in the Indian Army. *Journal of Applied Management-Jidnyasa*. 2022;14(1):37-60.
9. Fitzgerald L, Annabelle M, McKee L, Harris C, Cortvriend P, Hyde P. Human resource management and performance in healthcare organisations. *Journal of health organization and management*. 2007;21(4/5):448-59.
10. Kameli MJ, Shariati M, Bagheri K. Organizational factors affecting the early retirement request of NAJA employees. *NAJA Scientific Quarterly of Human Resources*. 2018;9(53):135-66.
11. Kuhn U, Grabka MM, Suter C. Early retirement as a privilege for the rich? A comparative analysis of Germany and Switzerland. *Advances in Life Course Research*. 2021;47:1-10.
12. Morales EG, Reed N. Early Retirement and Sensory Impairments: The Modifying Effect of Total Assets. *Innovation in Aging*. 2021;5(Suppl 1):441.
13. Cui G, Sun J, Kooij D, editors. *A New Perspective on Flexible Human Resource Practices and Older Workers' Early Retirement Intention*. *Academy of Management Proceedings*; 2022: Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510.
14. Khan A, Teoh KR, Islam S, Hassard J. Psychosocial work characteristics, burnout, psychological morbidity symptoms and early retirement intentions: a cross-sectional study of NHS consultants in the UK. *BMJ open*. 2018;8(7):e018720.
15. Taneja N, Pinto LJ. Diagnostic categories among 232 military aircrew with musculoskeletal disabilities. *Aviation, space, and environmental medicine*. 2005;76(6):581-5.
16. Mitchell SJ, Evans AD. Flight safety and medical incapacitation risk of airline pilots. *Aviation, space, and environmental medicine*. 2004;75(3):260-8.
17. DeJohn CA, Wolbrink AM, Larcher JG. In-flight medical incapacitation and impairment of airline pilots. *Aviation, space, and environmental medicine*. 2006;77(10):1077-9.
18. Schroerer S, Mayer-Berger W, Pieper C. Are Intensified Secondary Prevention Programmes Effective Interventions to Reduce Disability-Related Early Retirement After Cardiac Rehabilitation? *Die Rehabilitation*. 2021;60(4):273-80.
19. Blakeley JA, Ribeiro VE. Early retirement among registered nurses: Contributing factors. *Journal of Nursing Management*. 2008;16(1):29-37.
20. Armstrong-Stassen M, Schlosser F. Benefits of a supportive development climate for older workers. *Journal of managerial psychology*. 2008;23(4):419-37.
21. Mohammad Khanlu M, Mokhtaran M, Bagheri Nakhjavanloo B. Study and prioritization of factors affecting early retirement among the studied employees of the Social Security Organization. *Quarterly Journal of Management and Accounting Studies*. 2017;3(3):480-90.
22. Andrews J, Manthorpe J, Watson R. *Journal of Advanced Nursing*. Nursing and health care management and policy. 2005;51(3):298-306.
23. Munnell AH, Sanzenbacher GT, Rutledge MS. What causes workers to retire before they plan? *The Journal of Retirement*. 2018;6(2):35-52.
24. Siegrist J, Wahrendorf M, Von Dem Knesebeck O, Jürges H, Börsch-Supan A. Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees—baseline results from the SHARE Study. *The European Journal of Public Health*. 2007;17(1):62-8.
25. Topa G, Depolo M, Alcover C-M. Early retirement: a meta-analysis of its antecedent and subsequent correlates. *Frontiers in Psychology*. 2018;8:1-24.
26. Meng A, Sundstrup E, Andersen LL. Factors contributing to retirement decisions in Denmark: Comparing employees who expect to retire before, at, and after the state pension age. *International journal of environmental research and public health*. 2020;17(9):1-12.
27. Segura-Camacho A, García-Orozco J-J, Topa G. Sustainable and healthy organizations promote employee well-being: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Sustainability*. 2018;10(10):1-18.
28. Reeuwijk KG, De Wind A, Westerman MJ, Ybema JF, Van der Beek AJ, Geuskens GA. 'All those things together made me retire': qualitative study on early retirement among Dutch employees. *BMC public health*. 2013;13(1):1-11.

Investigating the causes of early retirement in retirees of Yazd University of Medical Sciences

Mehdi Raadabadi¹, Mohammad Sadeghi², Masoud Saffari², Mohadeseh Karimizadeh², Ezat Dehghan Manshadi², Mehdi Jabinpour², Elham Haji Maghsoudi^{2*}

Submitted: 2022.8.1

Accepted: 2022.9.24

Abstract

Introduction& Purpose: One of the challenges that organizations face today is the issue of retaining employees in the organization. Meanwhile, addressing the causes of early retirement among health workers is doubly important. The aim of this study was to investigate the causes of early retirement in retirees of Yazd University of Medical Sciences.

Methods: The present descriptive research was conducted to find the causes of early retirement among retirees of staff of Yazd Medical Sciences between 2016 and 2018. Collecting data was done by examining the personnel file, retirement system and through interviewing people. Data description was done using descriptive statistics and SPSS.21 software.

Results: The average number of years of service lost was 3.7 years. In total, there were more than 528 years of service lost. Regarding job characteristics, the majority of retirees were employed in service and nursing positions (47.01%), in hospital (45%) and health centers (42.9%). The study of the causes of early retirement showed that the most common causes of retirement were related to boring work environment (55.7%), physical problems and underlying diseases (40.7%) and lack of support from officials (24.3%).

Conclusion: According to the findings, multilateral support in the organization, promotion of rewards and economic benefits, creating morale in the organization, observing the principles of mental health, reducing anxiety and creating hope and increasing participation of employees in the decision-making process can be effective in reducing early retirement.

Keywords: Early retirement, Leaving the job, Manpower, Yazd University of Medical Sciences

1. Trauma Research Center, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran; mehdiraadabadi@gmail.com, 0000-0001-8380-9064

2. Master, Director of Human Resources, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran, m.sadeghi9290@gmail.com

3. PhD Student, Department of Human Resources Management, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran, safari.msc@gmail.com, 0000-0002-6155-0933

4. Master, Director of Human Resources, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran, m.karimi6998@yahoo.com,

5. Master, Director of Human Resources, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran, yas24.dehghan@gmail.com,

6. Master, Director of Human Resources, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran, mahdijabinpour6@gmail.com,

7. Master, Director of Human Resources, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran, Corresponding Author, elhamhajimaghsoudi@gmail.com,

Copyright©2020 Scientific Association of Hospital Affairs, and Tehran University of Medical Sciences. Published by Tehran University of Medical Sciences.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited