

## بررسی عوامل سازمانی مرتبط با درخواست بازنشستگی پیش از موعد (مطالعه موردی: معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر ترکمن)

\*دکتر حسینعلی بهرامزاده \*\*دکتر پرویز سعیدی \*\*\*زهرا شاهرودی

تاریخ دریافت مقاله: خرداد ۱۳۹۲

تاریخ پذیرش مقاله: تیر ۱۳۹۲

### چکیده

این مقاله؛ به تبیین عوامل سازمانی مرتبط با بازنشستگی پیش از موعد معلمان ابتدایی پرداخته است. برای جلوگیری از خروج سرمایه های اصلی هر سازمانی نیاز است که عوامل موثر در این خصوص شناسایی شوند. روش تحقیق پیمایشی، همبستگی بوده، جامعه آماری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر ترکمن؛ برای محاسبه حجم نمونه، از جدول مورگان؛ برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته، و جهت نمونه گیری از روش تصادفی استفاده شد؛ برای شناخت میزان اعتبار از اعتبار صوری و برای پایایی از ضریب آلفای کرونباخ. همچنین از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و برای پردازش داده ها از نرم افزار SPSS استفاده گردید. یافته نشان می دهند که بین متغیرهای مستقل (عملکرد نامطلوب مدیران- عدم شایسته سالاری- عدم وجود نظارت و ارزشیابی- تبعیض- بی توجهی به مسایل رفاهی - عدم و شناخت نیازهای کارکنان- عدم اطلاع معلمان از نتایج عملکرد خود در سازمان- عدم مطلوبیت محیط کاری- رفتار نامطلوب همکاران) با (متغیر وابسته) درخواست بازنشستگی پیش از موعد در سطح ضریب بیش از ۹۵ درصد رابطه معنادار وجود دارد.

واژه های کلیدی: عوامل سازمانی، بازنشستگی پیش از موعد، معلمان، بندر ترکمن، استان گلستان.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

\*استادیار. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بجنورد، گروه مدیریت، بجنورد، ایران Email: bahramzadeh\_hosein@yahoo.com

\*\*استادیار. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علی آباد کتول، گروه مدیریت، علی آباد کتول، ایران Email: Dr.parvizaeeedi@yahoo.com

\*\*\*نویسنده مسئول. دانش آموخته ی کارشناسی ارشد. مدیریت دولتی-مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد علی آباد کتول Email: shahroodizahra@yahoo.com

## مقدمه

وجود داشته و سازمان های مختلف بر مبنای اهداف سازمانی، اقدام به اتخاذ سیاست های پیشگیرانه در راستای استفاده بهینه از توانمندی های کارکنان می نمایند. اما با این همه به دلایل متعدد درخواست بازنشستگی پیش از موعد در کشور افزایش یافته و می توان آن را به عنوان یک عامل تخریبی در سازمان در نظر گرفت که ریشه ی آن به نارضایتی سازمانی بر می گردد و نارضایتی را شاید بتوان یک بحران خاموش، سقوط آرام و تخریب مستمر و بدون صدا نام نهاد که بسیار جای تأمل دارد. توجه به پیامدهای نارضایتی از شغل نظیر: غیبت، جابجایی، ترک کار، ... و تأثیر آنها بر سازمان و افزایش هزینه های سازمانی از یک سو و اثرات روحی و جسمی نارضایتی بر سلامت کارکنان و بهره وری آنان از سویی دیگر ما را به اهمیت موضوع رهنمون می سازد. نارضایتی شغلی می تواند زمینه ساز پیدایش بخشی از شکایتها، کارکردهای ناچیز، کاهش تولید، دشواری های انضباطی، کم کاری ها و دیگر مشکلات باشد. (حجتی و کیمیا، ۱۳۸۸: ۲۹).

با وجود نقش اساسی نیروی انسانی در کارایی سازمان ها و تلاش هایی گسترده

موفقیت سازمانها تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش و رضایت منابع انسانی آنها دارد و سازمان ها برای اینکه بتوانند اهداف سازمانی را عملیاتی نمایند با آموزش و تربیت نیروی انسانی و ارائه پاداش های مناسب؛ شرایطی را فراهم می آورند که نیروی انسانی با علاقه و انگیزه و رضایت، به انجام فعالیت در سازمان بپردازد. با وجود اقدامات متعدد از سوی سازمان ها، در واقعیت برخی از نیروی انسانی شاغل در سازمان ها به دلایل متعدد، از انجام فعالیت امتناع و اقدام به درخواست ترک کار، بازنشستگی پیش از موعد، بازخریدی و حتی حاضر به دریافت حکم اخراج از سازمان می گردند. این اعمال برای سازمان ها به واسطه ی هزینه نمودن سرمایه های زیاد برای آموزش و کارآموزی کارکنان؛ می تواند صدمات و خسارات غیر قابل جبرانی در فرایند کارایی و بهره وری سازمان ها داشته باشد و سازمان ها و دولت ها با اتخاذ سیاست های پیشگیرانه و تشویقی، اقدام به حفظ و نگهداری نیروی انسانی شاغل در سازمان ها می نمایند.

در ایران نیز همانند سایر کشورها؛ مساله ترک کار و بازنشستگی پیش از موعد

برای پیشگیری از ترک کار و افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد، در سال ۱۳۸۶ دولت وقت با تصویب مجلس شورای اسلامی اقدام به پذیرش بازنشستگی پیش از موعد نمود و این قانون تا پایان سال ۱۳۸۸ به طور کامل اجرا و بسیاری از نیروهای متخصص و کارا بواسطه ی استفاده از این قانون بازنشسته گردیدند. در سال ۱۳۸۹ مسئولین و برنامه ریزان متوجه این واقعیت گردیدند که تداوم این وضعیت می تواند در فرایند عمل سازمان ها، نتایج تخریبی زیادی داشته باشد بنابراین بسیاری از سازمان ها از جمله آموزش و پرورش اقدام به عدم اجرای این قانون نموده است. با وجود متوقف شدن فرایند اجراء قانون بازنشستگی پیش از موعد؛ بسیاری از فرهنگیان در ذهنیت و عینیت متقاضی استفاده از فرصت ایجاد شده می باشند و حتی تداوم فعالیت خود را بعد از ۲۵ سال خدمت، نوعی تضعیف حق تلقی که این امر در کارآیی آنان در فرایند تعلیم و تربیت، آثار تخریبی غیر قابل جبرانی دارد. بررسی ادبیات مرتبط با ترک کار و بازنشستگی پیش از موعد نشان می دهد که عوامل متعددی در درخواست کارکنان موثر می

باشد که یکی از این عوامل؛ عوامل سازمانی بوده که محققان این عوامل را بر مبنای مدلی نه متغیری (عملکرد نامطلوب مدیران- عدم شایسته سالاری- عدم وجود نظارت و ارزشیابی- تبعیض- بی توجهی به مسایل رفاهی کارکنان- عدم و شناخت نیازهای کارکنان-عدم اطلاع معلمان از نتایج عملکرد خود در سازمان- عدم مطلوبیت محیط کاری- رفتار نامطلوب همکاران) مورد مطالعه قرار داده اند و بر این باورند که نه متغیر فوق بعنوان عوامل سازمانی در فرایند درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان نقشی کلیدی را ایفا می نمایند مطالعات انجام شده گویای، این واقعیت است که بسیاری از معلمان در صورت وجود شرایط بدنبال بازنشستگی پیش از موعد می باشند و شناخت چرایی و دلایل وجود این احساس و درخواست؛ پرسش آغازین این تحقیق را تشکیل می دهد که چه عوامل سازمانی در درخواست بازنشستگی پیش از موعد معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندرترکمن موثر می باشد؟ و در راستای پاسخگویی به سوال مطرح شده در این تحقیق تلاش می گردد که با الهام از مدل نه متغیره عوامل سازمانی موثر در درخواست بازنشستگی پیش از

بررسی عوامل سازمانی مرتبط با درخواست بازنشستگی پیش از موعد. مطالعه موردی (معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر ترکمن)

- فولادی (۱۳۸۲) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی عوامل و شرایط بقاء و ماندگاری کارکنان شرکت برق منطقه ای هرمزگان» معتقدند بین متغیرها و عواملی مانند: ستایش و قدردانی از فرد، وجود قوانین و مقررات در محیط کار، شرایط و تسهیلات مناسب با بقا و ماندگاری کارکنان شرکت برق منطقه ای هرمزگان (متغیر وابسته) رابطه معنی داری وجود دارد.

- آقاجانی (۱۳۸۳) در تحقیقی تحت عنوان شناسایی عوامل نگهدارنده نیروی انسانی و بررسی وضعیت موجود جبران خدمت در شرکت بهره برداری از شبکه آبیاری گتوند، به این مهم دست یافته که رابطه معناداری بین متغیرهایی مانند: جبران خدمات، انگیزش، مزایای بیمه، ایمنی و بهداشت، استراحت بین کار، خدمات رفاهی، حقوق و دستمزد مناسب، توزیع منصفانه خدمات با ماندگاری نیروی انسانی در شرکت بهره برداری از شبکه آبیاری گتوند (متغیر وابسته) در سطح ضریب اطمینان قابل قبول رابطه معناداری وجود دارد.

قاضی زاده و همکاران (۱۳۸۵) در تحقیقی به مطالعه و شناسایی عوامل موثر بر حفظ و نگهداری کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران پرداخته است. نتایج و یافته

موعد؛ به شناسایی عوامل پرداخته و با شناخت عوامل موثر و با اتخاذ سیاست ها و برنامه ریزی به منظور جذب، تأمین و اعتلای سطح توانائی های نیروی انسانی از طریق شیوه های نوین علمی مدیریت منابع انسانی؛ زمینه های حفظ و نگهداری معلمان ابتدایی را در آموزش و پرورش فراهم نمود.

#### پیشینه تحقیق در ایران:

- صفر خانلو (۱۳۷۳) در تحقیقی تحت عنوان «عوامل موثر بر تداوم خدمت کارکنان در سازمان صنایع ملی ایران» به این مهم دست یافته اند که بین عوامل و متغیرهایی مانند: حقوق و دستمزد مناسب، امکان ارتقاء شغلی نظام تشویق و تنبیه مناسب، امکانات و تسهیلات رفاهی، شرایط کاری مناسب از قبیل وسایل و تجهیزات و فضای مناسب با تداوم خدمت کارکنان در سازمان صنایع ملی ایران (متغیر وابسته) در سطح ضریب اطمینان ۹۵ درصد رابطه معناداری وجود دارد و در مجموع از منظر سلسله مراتب میزان تاثیرگذاری متغیر حقوق و دستمزد و تسهیلات رفاهی و امکان ارتقاء بیشترین تاثیر را بر تداوم خدمت کارکنان داشته اند.

سالاری و رفتارهای کارکنان به ترتیب در مراحل بعدی قرار می گیرند..

-اسکندری و عابدی (۱۳۸۸) در مقاله عوامل مرتبط با حفظ و نگهداری کارکنان (عوامل موثر در کاهش درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان) در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی این مهم اشاره می نمایند که بین متغیرهای مستقلی مانند: رضایت شغلی در سازمان، سبک مدیریت، انگیزه ی کسب موفقیت، خدمات رفاهی، بهداشت محیط و ایمنی کار، گرایشهای سیاسی و عقیدتی افراد، پاداش، مسیر پیشرفت شغلی، ارزشیابی عملکرد و امور انضباطی کارکنان با متغیر وابسته (حفظ و نگهداری کارکنان نیروهای مسلح) رابطه معناداری وجود دارد، همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره، نشان می دهد که به ترتیب متغیرهایی مانند: بهداشت و ایمنی، نوع سبک مدیریتی، پیشرفت مسیر شغلی، حفظ و نگهداری، ارزش یابی عملکرد، خدمات رفاهی، رضایت شغلی، انگیزه کسب موفقیت، اقدامات انضباطی، نظام پرداخت و پاداش و سرانجام عقیدتی و سیاسی دارای تاثیر در جدایی کارکنان نیروهای مسلح بوده و این نتایج موید این واقعیت بوده که عوامل درون سازمانی و

های تحقیق نشان می دهد که بین عوامل انگیزشی، عوامل داخلی و عوامل خارجی با حفظ و نگهداری کارکنان در سازمان رابطه معناداری وجود داشته لذا پیشنهاد می نمایند که برای حفظ و نگهداری کارکنان می بایست به اصلاح و تقویت عوامل انگیزشی و عوامل تاثیرگذار داخلی و خارجی توجه گردد.

-حجتی و کیمیا (۱۳۸۸) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی دلایل درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان» به بررسی عوامل تاثیرگذار پرداخته و نتایج و یافته های تحقیق نشان می دهد که بین نه متغیر در نظر گرفته شده با متغیر وابسته در سطح ضریب اطمینان بیش از ۹۵ درصد رابطه معناداری وجود دارد و همچنین نتایج و یافته های تحقیق سلسله مراتب میزان تاثیرگذاری متغیرهای نه گانه را بر درخواست بازنشستگی پیش از موعد را مشخص نموده که بر اساس یافته ها به ترتیب اهمیت متغیرهایی مانند: عدم شناخت نیازهای کارکنان دارای و تبعیض دارای بیشترین تاثیر و سایر متغیرها مانند: عملکرد مدیران، مسائل رفاهی، نظارت و ارزشیابی، اطلاع از نتایج عملکرد، فضای نامناسب کاری، کم توجهی به شایسته

بررسی عوامل سازمانی مرتبط با درخواست بازنشستگی پیش از موعد. مطالعه موردی (معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر ترکمن)

-هاشم زاده (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان بانک صنعت و معدن پرداخته است با توجه به بررسی ها و نتایج رضایت شغلی یکی از دلایل موثر در تداوم خدمت افراد می باشد. عوامل زیر در ایجاد رضایت شغلی و سپس تداوم خدمت کارکنان موثر شناخته شدند. مشارکت-جو سازمانی-احساس برابری و عدالت-ارضای نیازهای زیستی-ارضای نیازهای اجتماعی-رضایت از محیط فیزیکی کار-رضایت از امکانات رفاهی -رسولی شهابی و صفایی (۱۳۹۰) در تحقیق تحت عنوان عوامل موثر بر ترک خدمت کارکنان در دانشگاه پیام نور به این نتیجه رسیده که متغیرهایی مانند شرایط روان شناختی کارکنان، فرایند عدالت توزیعی در سازمان، رضایت شغلی و میزان احساس از مهمترین متغیرهای تاثیرگذار بر ترک خدمت کارکنان در دانشگاه پیام نور می باشند.

-احمدی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان بررسی عوامل موثر در قصد ترک خدمت پرستاران در استان تهران می نویسند؛ عوامل فردی، شیوه عمل مدیران، عوامل سازمانی و ... در تصمیم پرستاران به ترک خدمت موثر است و محقق در

محیط حاکم بر سازمان دارای بیشترین تاثیر بر جدایی افراد می باشد.

-محمدلو (۱۳۸۹) در تحقیقی تحت عنوان شناسایی عوامل موثر حفظ منابع انسانی در صنعت نفت به این نتیجه می رسد که در شرکت نفت بین چهار متغیر یا عامل ایمنی، بهداشت، مزایا و پاداش ها و سرانجام خدمات با ماندگاری کارکنان (متغیر وابسته) در سطح ضریب اطمینان بیش از ۹۵ درصد رابطه معناداری وجود دارد.

-افشار و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی عوامل مرتبط با ماندگاری اساتید در دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان پرداخته و یافته های تحقیق نشان می دهند که بین متغیرهایی مانند: سن، جنس، مدرک تحصیلی، بومی بودن به میزان انگیزش درونی و بیرونی ماندگاری (متغیر وابسته) در سطح ضریب اطمینان ۹۵ درصد رابطه معناداری نداشته اما بین عوامل و یا متغیرهایی مانند: شرایط آب و هوایی، استفاده از تحصیلات بانکی، وجود باشگاههای ورزشی و مراکز تفریحی، وجود بهداشت محیط مناسب با ماندگاری اساتید در دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان (متغیر وابسته) رابطه معناداری وجود دارد.

راستای پیشگیری از ترک خدمت پرستاران بر این باور است که با در نظر گرفتن عوامل فردی و اصلاح وضعیت سازمانی می توان تا حدود زیادی ترک خدمت پرستاران را کنترل نمود همچنین مدیران با در نظر گرفتن تفاوت های میان افراد و حمایت بیشتر نظیر ایجاد شیفت های کاری مناسب و تیم های کاری قادر خواهند بود که تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی و قصد ترک خدمت کارکنان داشته باشند. نتایج تحلیل رگرسیونی تحقیق نشان می دهد که متغیرهایی مانند: رضایت شغلی، وضعیت تاهل، سابقه خدمت، رابطه بین کارکنان (پرستار با سرپرستار و مدیریت بیمارستان) و سن پرستاران به ترتیب دارای بیشترین تاثیر در گرایش آنان به ترک خدمت را داشته است.

#### پیشینه تحقیق در خارج از کشور:

-تلو<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) در مقاله ای تحت عنوان راههای پیشگیری از ترک خدمت کارکنان به حفظ و نگهداری کارکنان ماهر و باتجربه در سازمانها پرداخته، وی بر این باور است که می بایست سازمان ها با اصلاح در عملکرد در فرایند فعالیت و کار، اعمال رویه های مناسب در بکارگیری و

استخدام، توجه به میزان علاقه مستخدمین به نوع کار، توجه سازمان به مسائل انگیزشی و نظام پرداخت مناسب، تلاش سازمان جهت آموزش ضمن خدمت و توسعه فرایند کسب تجارت در حین کار، توسعه شغلی و ایجاد امکان ارتقاء، رضایت شغلی کارکنان، استفاده صحیح از مدیریت منابع انسانی بالنده، توجه به استقلال شخصی کارکنان و ...؛ شرایط و بستری را فراهم نمایند که ماندگاری و بقاء کارکنان در سازمان مورد مطالعه فراهم گردد.

-جنی کینگ<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) در مقاله ای تحت عنوان راههای تقویت حس وفاداری به سازمان می نویسد با توجه به فعالیت تخصصی خود در شرکت نایت گاریج مبنی بر مدیریت منابع انسانی؛ این مساله را در می یابد که اگر سازمان ها بتوانند احساس تعلق سازمانی و وفاداری کارکنان را به سازمان افزایش دهند، زمینه های موفقیت سازمان ها افزایش می یابد. یافته ها و نتایج مطالعات موردی و عمیق نگارنده نشان می دهد که اگر سازمان ها نسبت به عواملی مانند: تنظیم ساعات کار معقول، پرداخت مناسب دستمزدها برای اداره زندگی راحت، ایجاد بستر برای گذران تعطیلات

<sup>2</sup>Jenny king

<sup>1</sup>Tello

آنان به این مساله توجه می نمایند که متغیرها و عواملی مانند: رشد و توسعه شغلی توأم با فراگیری، جذابیت کار، وجود چالش در فرایند کار و لزوم تفکر برای حل مشکل، برخورداری کارکنان از احساس مناسب و معنی دار برای انجام کار در یک مجموعه، توجه به ایجادگروههای غیر رسمی و پذیرش این واقعیت که فرد بخشی از یک گروه بوده، برخورداری از روسای خوب، قدردانی و مورد تقدیر واقع شدن در برابر کارهای خوب انجام شده توسط کنش گر و ... می توانند در فرایند حفظ و نگهداری کارکنان و جلوگیری از خروج زود هنگام شان از سازمان ها موثر باشند.

مولهرن<sup>۵</sup> (۲۰۰۳) در مقاله ای تحت عنوان شناسایی دلایل ترک خدمت کارکنان به این مهم توجه می نماید که بواسطه اهمیت وجود ارتباطات سیال و روان در سازمان بویژه میان کارکنان و مدیران و همچنین توانمندی مدیران در شناخت مشکلات فراروی سازمان و توان پاسخگویی مدیران به نیازهای کارکنان و ایجاد کانال های مناسب جهت پیوند و ارتباط کارکنان با مدیران سازمان و همچنین ایجاد همدلی و

به نحو مطلوب و مناسب، ساعات کار انعطاف پذیر برای پدر و مادر جوان کارمند، توجه کنند زمینه ی حفظ و نگهداری کارکنان فراهم خواهد آمد.

شلی لنگان<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) در مقاله ای تحت عنوان نقش عوامل انگیزشی و مدیریتی در ماندگاری افراد در مشاغل می نویسند که میزان ماندگاری و دوام افراد در مشاغل و در کشورهای مختلف با یکدیگر متفاوت می باشد نگارنده با مطالعه میزان ماندگاری و دوام کارکنان به این نتیجه می رسد که متوسط زمان ماندگاری افراد در مشاغل، چهار سال بوده که این رقم در کشورهای مختلف متفاوت اما در مجموع رقم مطرح شده، میانگین ماندگاری افراد در مشاغل می باشد وی معتقد است که عوامل انگیزشی و مدیریتی در ماندگاری افراد در مشاغل نقش مهمی دارد و مهمترین متغیری که می تواند در ماندگاری افراد نقش مهمی ایفا نماید، متغیر امنیت شغلی در حال حاضر و تضمین رفاه در دوران پس از کار می باشد

هارک نس.جیمز می و لی نیز<sup>۴</sup> (۲۰۰۱) در مقاله ای تحت عنوان حفظ و نگهداری کارکنان و جلوگیری از خروج زود هنگام

<sup>۵</sup>Mulhern

<sup>۳</sup>Langan Shelly

<sup>۴</sup>Harkness, Mai James, Lea



سازمانی و مدیریت منابع انسانی، با توجه به ویژگی های محیط کاری کارکنان، دیدگاههای مدیریتی را با روانشناسی و رفتار سازمانی تاکید نماید و با استفاده از نظریات انگیزشی و تقویت آن در کارکنان، زمینه های ماندگاری کارکنان را در سازمان ها فراهم آورند.

-شوایزر کارن<sup>۷</sup> (۲۰۰۴) در مقاله ی خود اشاره می کند که اگر سازمان کارکنان شایسته خود را بکار گیرد، به آنها انگیزه بخشد و کاری فرای طاقت به آنها تحمیل ننماید و با آنها آموزش دهد و نظام پرداخت مناسبی در مقابل رقبا به آنها پرداخت نماید نماید ماندگاری پرسنل افزایش خواهد یافت. (قاضی زاده و همکاران، ۱۳۸۷، ۳۱)

-جین موکه<sup>۸</sup> (۲۰۱۲) در مقاله ای تحت عنوان شناسایی عوامل مهم در حفظ و بقای کارکنان در سازمان های علمی کنیا پرداخته و نتایج و یافته های تحقیق نشان می دهند که برای پیشگیری از ترک خدمت و مهاجرت متخصصان از دانشگاههای کنیا به سایر کشورها، می بایست مسئولین و برنامه ریزان سازمان های علمی در کنیا به ترتیب به اصلاح و بهبود در متغیرها و عواملی

توافق بین اهداف فردی با اهداف سازمانی و احساس موثر بودن در فرایند عمل و ... می تواند در پیشگیری از ترک خدمت کارکنان نقش مهمی را ایفا نماید که در مجموع به نقش عوامل درون سازمانی و دادن انگیزش های مهم در فرایند عمل کارکنان باعث پیشگیری از ترک کارکنان سازمان ها می گردد.

شناخت مشکلات فراروی سازمان و توان پاسخگویی مدیران به نیازهای کارکنان و ایجاد کانال های مناسب جهت پیوند و ارتباط کارکنان با مدیران سازمان و همچنین ایجاد همدلی و توافق بین اهداف فردی با اهداف سازمانی و احساس موثر بودن در فرایند عمل و ... می تواند در پیشگیری از ترک خدمت کارکنان نقش مهمی را ایفا نماید که در مجموع به نقش عوامل درون سازمانی و دادن انگیزش های مهم در فرایند عمل کارکنان باعث پیشگیری از ترک کارکنان سازمان ها می گردد.

-سونی راملال<sup>۹</sup> (۲۰۰۴) در مقاله ای تحت عنوان تبیین نقش عوامل انگیزشی در ماندگاری پرسنل در سازمانها کوشیده است با الهام از دیدگاههای موجود در رفتار

<sup>7</sup>Karen schweizer

<sup>8</sup>Muceke Ngethe, Mike E

<sup>9</sup>Sunil Ramlall

بررسی عوامل سازمانی مرتبط با درخواست بازنشستگی پیش از موعد. مطالعه موردی (معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر ترکمن)

اعتبار ابزار تحقیق از تکنیک اعتبار صوری<sup>9</sup> و برای سنجش پایایی ابزار تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ<sup>10</sup> استفاده شده است. با عنایت به اهمیت این مساله، در ذیل نتایج محاسبات ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای مطرح شده به تفکیک آمده است. عملکرد نامطلوب مدیران ۰/۸۹۷-شایسته سالاری ۰/۹۱۳-نظارت و ارزشیابی ۰/۷۹۷-وجود تبعیض ۰/۸۵۲-توجه با مسایل رفاهی ۰/۸۵۸-شناخت نیازهای کارکنان ۰/۹۵۸-میزان اطلاع معلمان از عملکرد خود در سازمان ۰/۸۸۳-رفتار همکاران ۰/۷۷۷-وضعیت محیط کاری ۰/۸۷۹-عوامل سازمانی ۰/۹۱۵. نتایج محاسبات نشان می دهد که ابزار مورد استفاده از پایایی لازم برخوردار می باشد زیرا ضریب آلفای محاسبه شده، برای هر یک از ابعاد مورد نظر کمتر از ۰/۷۷۷ نبوده است که این ضرایب محاسبه شده، بیانگر یخوررداری ابزار مورد استفاده از پایایی مناسب می باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر ترکمن؛ که تعداد آنها در سال ۹۲-۹۱ تعداد ۲۰۰ نفر بوده که از این تعداد ۱۱۰ نفر زن و ۹۰ نفر مرد هستند

مانند: شکل و ساختار رهبری در سازمان های علمی، فرایند عدالت توزیعی، اصلاح فضای محیط کاری، پرداخت حقوق و مزایای متناسب با شرایط، ایجاد فرصت های مناسب جهت ارتقاء بر مبنای توانمندی های علمی، اصلاح فرایندهای آموزشی، توجه به استقلال و شناخت تفاوت های فردی کارکنان پردازند تا بواسطه آن امکان حفظ و بقاء کارکنان در سازمان های علمی کنیا فراهم گردد.

### روش تحقیق

در این پژوهش با توجه به ماهیت موضوع (بررسی عوامل سازمانی مرتبط با درخواست بازنشستگی پیش از موعد)، از روش های کتابخانه ای و میدانی استفاده گردیده به طوری که برای شناخت پیشینه نظری و تجربی موضوع مورد مطالعه از روش کتابخانه ای و برای شناخت نقش عوامل سازمانی در درخواست بازنشستگی پیش از موعد از روش پیمایشی استفاده گردیده است. در چارچوب روش پیمایشی مورد استفاده، برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته در قالب طیف مقیاس ۵ درجه ای (خیلی کم، کم، تا حدی، زیاد و خیلی زیاد) استفاده و برای تعیین

<sup>9</sup>Face Validity

<sup>10</sup>Alpha\_e\_kronbakh

برای تعیین حجم نمونه آماری از جدول مورگان استفاده و بر اساس محاسبات انجام گرفته حجم نمونه این تحقیق برابر با ۱۳۲ معلم ابتدایی شاغل در آموزش و پرورش شهرستان بندرترکمن می باشند که برای انتخاب نمونه ها از روش نمونه گیری تصادفی سیستماتیک با لحاظ نمودن توزیع جنسی، استفاده شده است.

### شیوه های تحلیل اطلاعات:

در این تحقیق در جهت تبیین رابطه بین متغیرها؛ از طریق طراحی H. (بین متغیرهای نه گانه در نظر گرفته شده با درخواست بازنشستگی پیش از موعد معلمان ابتدایی شهرستان بندر ترکمن رابطه ی معنی دار وجود ندارد) و H1 (بین متغیرهای نه گانه در نظر گرفته شده با درخواست بازنشستگی پیش از موعد معلمان ابتدایی شهرستان بندر ترکمن رابطه ی معنی دار وجود دارد). استفاده شد. در مجموع برای توصیف داده ها از تکنیک های موجود در آمار توصیفی (جداول یک بعدی، دو بعدی، تکنیک های ترسیمی، میانگین و ...) و برای تجزیه و تحلیل داده ها و شناخت رابطه متغیرهای در نظر گرفته شده با میزان درخواست بازنشستگی

پیش از موعد با لحاظ نمودن سطح سنجش متغیرها (اسمی، رتبه ای و فاصله ای) از تکنیک های موجود در آمار استنباطی استفاده گردیده به طوری که برای شناخت رابطه متغیرهای فاصله ای (متغیر های نه گانه) با متغیر وابسته از تکنیک ضریب همبستگی پیرسون و برای شناخت میزان تاثیرگذاری و تعیین سلسله مراتب اثرگذاری متغیرهای فاصله ای بر متغیر وابسته، از تکنیک ضریب رگرسیون چند متغیره استفاده و در مجموع تمامی مراحل آماری مورد نظر از طریق برنامه نرم افزار آماری ویژه تحقیقات اجتماعی (SPSS) پردازش شد. متغیر وابسته در این تحقیق میزان درخواست بازنشستگی پیش از موعد متغیرهایی مانند: عملکرد نامطلوب مدیران؛ عدم شایسته سالاری؛ عدم وجود نظارت - ارزشیابی؛ وجود تبعیض در سازمان؛ بی توجهی به مسایل رفاهی کارکنان؛ عدم شناخت نیازهای کارکنان؛ عدم اطلاع معلمان از نتایج عملکرد خود در سازمان؛ عدم مطلوبیت محیط کاری؛ رفتار نامطلوب همکاران؛ بعنوان متغیرهای مستقل تحقیق می باشند.

### یافته های تحقیق

بررسی عوامل سازمانی مرتبط با درخواست بازنشستگی پیش از موعد. مطالعه موردی (معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر ترکمن)

جدول (۱): توزیع ارزیابی معلمان نسبت به متغیرهای مورد مطالعه بر حسب بیشترین درصد و میانگین

ارزیابی آنان

ردیف	متغیرها	بیشترین درصد	گزینه ها	میانگین از ۵
	عملکرد نامطلوب مدیران	۵۶/۷	زیاد و خیلی زیاد	۳/۴۷
۲	عدم شایسته سالاری	۵۹/۸	زیاد و خیلی زیاد	۳/۵۷
۳	عدم وجود نظارت- ارزشیابی در سازمان	۵۳	زیاد و خیلی زیاد	۳/۶۲
۴	وجود تبعیض در سازمان	۶۸/۲	زیاد و خیلی زیاد	۳/۶۳
۵	بی توجهی به مسایل رفاهی کارکنان	۶۲/۱	خیلی کم و کم	۲/۴۵
۶	عدم شناخت نیازهای کارکنان	۶۸/۲	زیاد و خیلی زیاد	۳/۷۸
۷	عدم اطلاع معلمان از نتایج عملکرد خود در سازمان	۵۹/۸	زیاد و خیلی زیاد	۳/۵۳
۸	عدم مطلوبیت محیط کاری	۶۹	زیاد و خیلی زیاد	۳/۷۴
۹	رفتار نامطلوب همکاران	۵۶/۱	زیاد و خیلی زیاد	۳/۵۲
	عوامل سازمانی تاثیرگذار در درخواست بازنشستگی پیش از موعد معلمان مقطع ابتدایی	۴۷	زیاد و خیلی زیاد	۳/۱۵

در این تحقیق در راستای پاسخگویی به اهداف و فرضیات مطرح شده؛ به منظور اطمینان از نرمال بودن داده ها، ابتدا از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده و سپس بر مبنای نتایج آزمون، بر سنجش فرضیه ها پرداخته که نتایج در ذیل آمده است.

با توجه به سطح معنی داری محاسبه شده فرض نرمال بودن داده ها تایید می گردد بنابراین می توان برای تحلیل و آزمون فرضیه ها از آزمون های پارامتریک استفاده شد. بر مبنای نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، بر سنجش فرضیه ها پرداخته که نتایج در ذیل آمده است.

جدول (۲): خلاصه نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف

عوامل سازمانی	رفتار نامطلوب همکاران	عدم مطلوبیت محیط کاری	عدم اطلاع معلمان از نتایج عملکرد خود در سازمان	عدم شناخت نیازهای کارکنان	بی توجهی به مسایل رفاهی کارکنان	وجود تبعیض در سازمان	عدم وجود نظارت- ارزشیابی در سازمان	عدم شایسته سالاری	عملکرد نامطلوب مدیران	
۰/۱۳۲	۰/۰۹۱	۰/۲۲۵	۰/۱۷۴	۰/۱۳۶	۰/۰۵۲	۰/۲۲۲	۰/۰۹۱	۰/۱۶۷	۰/۱۸۶	Absolute
۰/۰۷۴	۰/۰۹۱	۰/۱۳۵	۰/۱۷۴	۰/۱۰۶	۰/۰۵۲	۰/۰۰۰	۰/۰۴۵	۰/۱۶۷	۰/۰۳۹	Positive
۰/۱۳۲	-۰/۰۱۵	-۰/۲۲۵	-۰/۱۲۲	-۰/۱۳۶	-۰/۰۴۲	-۰/۲۲۲	-۰/۰۹۱	۰/۰۰۰	-۰/۱۸۶	Negative
۰/۷۱۳	۰/۵۲۲	۱/۲۸۹	۰/۹۷۴	۰/۷۸۳	۰/۲۹۵	۱/۲۶۱	۰/۵۲۲	۰/۹۵۷	۱/۰۵۱	Kolmogorov-Smirnov Z
۰/۶۸۹	۰/۹۴۸	۰/۰۷۲	۰/۲۹۹	۰/۵۷۱	۱/۰۰۰	۰/۰۸۳	۰/۹۴۸	۰/۳۱۸	۰/۲۱۹	Asymp. Sig. (2-tailed)

نتایج محاسبات نشان می دهد که کلیه فرضیات تحقیق: فرضیه ی اصلی تحقیق: بین عوامل سازمانی و درخواست بازنشستگی پیش از موعد معلمان رابطه معناداری وجود دارد و فرضیات فرعی تحقیق (۱- بین عملکرد نامطلوب مدیران با افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد رابطه ی معنی داری وجود دارد. ۲- بین عدم شایسته سالاری با افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد رابطه ی معنی داری وجود دارد. ۳- بین عدم وجود نظارت - ارزشیابی در سازمان با افزایش درخواست بازنشستگی پیش از

موعد رابطه ی معنی داری وجود دارد. ۴- آیا بین وجود تبعیض در سازمان با افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد رابطه ی معنی داری وجود دارد. ۵- بین بی توجهی به مسایل رفاهی کارکنان با افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد رابطه ی معنی داری وجود دارد. ۶- بین عدم شناخت نیازهای کارکنان با افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد رابطه ی معنی داری وجود دارد. ۷- بین عدم اطلاع معلمان از نتایج عملکرد خود در سازمان با افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد رابطه ی معنی داری وجود دارد. ۸- بین

بررسی عوامل سازمانی مرتبط با درخواست بازنشستگی پیش از موعد. مطالعه موردی (معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر ترکمن)

عدم مطلوبیت محیط کاری با افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد رابطه ی معنی داری وجود دارد. ۹- بین رفتار نامطلوب همکاران با افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد رابطه ی معنی داری وجود دارد.؛ در سطح ضریب اطمینان بیش از ۹۵ درصد تایید می گردد.

تحلیل رگرسیونی رابطه بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته با عنایت به ترکیبی بودن متغیرها برای شناخت رابطه ی بین متغیرها از تکنیک تحلیل رگرسیونی استفاده شده خلاصه ی نتایج محاسبات، در جدول ذیل نشان داده می شود.

جدول (۳): خلاصه مدل

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	۰/۷۶۴	۰/۷۸۹	۰/۷۵۱	۳/۸۸۳۲۳

جدول (۴): خلاصه نتایج ضرایب محاسبه شده در معادله

سطح معنی داری	t	ضرایب استاندارد		متغیرهای مستقل	مدل
		ضرایب استاندارد	خطای استاندارد		
۰/۰۰۰	۴/۹۱۳	-	۰/۶۱۱	۳/۰۰۱	(Constant)
۰/۰۵۱	۳/۲۳۸	۲/۰۲۹	۰/۱۱۲	۳/۰۰۱	عملکرد نامطلوب مدیران
۰/۰۴۲	۲/۹۵۹	۲/۱۳۷	۰/۱۳۵	۳/۰۲۷	عدم شایسته سالاری
۰/۰۳۸	۴/۰۳۱	۲/۰۰۴	۰/۱۸۴	۳/۱۲۹	عدم وجود نظارت- ارزشیابی در سازمان
۰/۰۳۹	۹/۰۸۹	۲/۳۳۶	۰/۱۵۳	۳/۰۰۶	وجود تبعیض در سازمان
۰/۰۰۰	۴/۵۶۲	۲/۱۱۸	۰/۰۹۳	۳/۳۱۹	بی توجهی به مسایل رفاهی
۰/۰۲۸	۳/۱۵۰	۲/۱۷۵	۰/۲۶۳	۳/۱۲۶	عدم شناخت نیازهای کارکنان
۰/۰۵۲	۳/۸۰۲	۲/۱۶۰	۰/۱۶۸	۳/۱۹۹	عدم اطلاع معلمان از نتایج عملکرد خود در سازمان
۰/۰۰۱	۳/۴۶۲	۲/۱۷۲	۰/۱۰۶	۳/۱۹۲	عدم مطلوبیت محیط کاری
۰/۰۳۲	۳/۱۵۱	۲/۳۶۴	۰/۱۳۸	۳/۴۷۷	رفتار نامطلوب همکاران

پیوسته در متغیر وابسته (عوامل سازمانی مرتبط با درخواست بازنشستگی پیش از

نتایج تحلیل رگرسیونی نشان می دهد که ۰/۷۸۹ درصد تغییرات به وقوع

مؤعد معلمان)، مرتبط به متغیرهای مستقل به کارگرفته شده در پژوهش بوده است. البته اشکال وارد بر این ضریب این است که تعداد درجه آزادی را در نظر نمی گیرد. به همین دلیل برای رفع این مشکل، از ضریب تعدیل شده ( Adjust R Square ) استفاده شد. مقدار این ضریب برابر است با ۰/۷۵۱. هم چنین سلسله مراتب تاثیر گذاری متغیرهای مستقل به ترتیب شدت تأثیر گذاری به شرح ذیل می باشد.

از آنجا که ابزار مورد مطالعه در تحقیق بر مبنای تحقیق حجتی و کیمیا (۱۳۸۸) با عنوان دلایل درخواست بازنشستگی پیش از مؤعد کارکنان طراحی گردیده لذا فرضیه اصلی تحقیق و نه فرضیه فرعی تحقیق از منظر نتیجه، کاملاً همانند تحقیق انجام گرفته توسط حجتی و کیمیا می باشد لذا می توان گفت که نتایج این تحقیق تاییدی مجدد بر نقش و اثرگذاری متغیرهایی مانند: عملکرد نامطلوب مدیران، بی توجهی به مسایل رفاهی کارکنان، عدم مطلوبیت محیط کاری، عدم شناخت نیازهای کارکنان، رفتار نامطلوب همکاران، عدم وجود نظارت- ارزشیابی در سازمان، وجود تبعیض در سازمان، عدم شایسته سالاری، عدم اطلاع کارکنان از نتایج عملکرد خود در سازمان در مجموع عوامل سازمانی در درخواست بازنشستگی پیش از مؤعد کارکنان می باشد. همچنین نتایج این پژوهش از منظر متغیرهایی مانند عملکرد نامطلوب مدیران، بی توجهی به مسایل رفاهی کارکنان، عدم مطلوبیت محیط کاری، عدم شناخت نیازهای کارکنان در درخواست بازنشستگی و ترک کار در تحقیقاتی مانند: عوامل موثر بر تداوم خدمت کارکنان در سازمان صنایع

- ۱- بی توجهی به مسایل رفاهی کارکنان
- ۲- عدم مطلوبیت محیط کاری
- ۳- عدم شناخت نیازهای کارکنان
- ۴- رفتار نامطلوب همکاران
- ۵- عدم وجود نظارت- ارزشیابی در سازمان
- ۶- وجود تبعیض در سازمان
- ۷- عدم شایسته سالاری
- ۸- عملکرد نامطلوب مدیران
- ۹- عدم اطلاع معلمان از نتایج عملکرد خود در سازمان

### نتیجه گیری

بررسی عوامل سازمانی مرتبط با درخواست بازنشستگی پیش از موعد. مطالعه موردی (معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر ترکمن)

ملی ایران (صفر خانلو، ۱۳۷۳)؛ راههای حفظ و نگهداری کارکنان تحت پوشش بنیاد شهید و ایثارگران (قاضی زاده و همکاران، ۱۳۸۵)؛ عوامل موثر بر ترک خدمت کارکنان در دانشگاه پیام نور (رسولی شهبایی و صفایی، ۱۳۹۰) و بررسی عوامل موثر در قصد ترک خدمت پرستاران (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰) همخوانی داشته و از منظر تاثیر متغیرهایی مانند: عدم وجود نظارت-ارزشیابی در سازمان، وجود تبعیض در سازمان، عدم شایسته سالاری، عدم اطلاع کارکنان از نتایج عملکرد خود در سازمان در درخواست بازنشستگی پیش از موعد و یا ترک کار با تحقیقاتی مانند: بررسی عوامل و شرایط بقاء و ماندگاری کارکنان شرکت برق منطقه ای هرمزگان (فولادی، ۱۳۸۲)؛ شناسایی عوامل نگهدارنده نیروی انسانی و بررسی وضعیت موجود جبران خدمت در شرکت بهره برداری از شبکه آبیاری گنوند (آقاجانی، ۱۳۸۳)؛ دلایل درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان (حجتی و کیمیا، ۱۳۸۸)؛ عوامل مرتبط با حفظ و نگهداری کارکنان (عوامل موثر در کاهش درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان) در

نیروهای مسلح جمهوری اسلامی (اسکندری و عابدی، ۱۳۸۸)؛ شناسایی عوامل موثر حفظ منابع انسانی در صنعت نفت (محمدلو، ۱۳۸۹)؛ بررسی عوامل مرتبط با ماندگاری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان (افشار و همکاران، ۱۳۸۹) همخوانی داشته است لذا می توان گفت که این پژوهش با توجه به ماهیت کاربردی آن می تواند تاکید دیگری بر نقش عوامل سازمانی بر درخواست بازنشستگی پیش از موعد و یا ترک کار کارکنان باشد که بواسطه استفاده غیرعلمی و ... از متغیرهای سازمانی باعث بی علاقه‌گی کارکنان گردیده است بنابراین اگر آموزش و پرورش بعنوان یک سازمان بخواهد از علاقمندی معلمان به بازنشستگی پیش از موعد پیشگیری به عمل آورد می بایست به نقش محوری متغیرهای نه گانه سازمانی مطرح شده توجه و با استناد به نتایج تحقیقات پیشین و از همه مهمتر نتایج تحقیق حاضر، زمینه ها را برای پیشگیری از ترک کار معلمان و یا علاقمندی آنان به بازنشستگی پیش از موعد فراهم آورند.



### فهرست منابع

- 1- Abtahi, hossein. (1387) "Competency-based management and its role in human resource management", Management Studies  
http://www.bashgah.net/fa/content/show/43707
- 2- Ahmedi, seyed ali akbar, Hossein Mubarak, Monireh Askari nejad (1391) "Factors influencing the turnover intention of nurses", Journal of Kurdistan University of Medical Sciences, Volume Seventeenth, Spring 1391/108-99
- 3- Afshar, Zohreh Tshnyzy, Saeed Hosseini Solati, Seyed Mehrdad. , Naderi, Nader, Mahboubi Abdol ali. (1389) "Motivational Factors affecting retention of faculty members employed at Hormozgan University of Medical Sciences in 1365" - Hormozgan University of Medical Sciences. fourth year. No. III. oct 89
- 4- Aqajani, bahman. (1383) "Identification of manpower and review the current status of the company's compensation operation of irrigation systems of Getond" - Master Thesis - Education and Research Institute of the Ministry of Energy.
- 5- Armstrong, Michael, (1380) "Human Resource Management Strategies, Translations Abel", Khodayar. First edition,
- 6- Bahram zadeh, Hossein ali (1389) "principle of productivity and its Analysis organization." Bizhanyord. Publications-
- 7- Beik Mohamad Lu, Hassan. (1389) "Identification of the human resources component of the oil industry", thought the club web site
- 8- Dehghanan, Hamed. (1386) , "Management merit (and the way things are necessary)" Tehran: Fifth International Conference Management
- 9- Eskandari .mojtaba ,Ali naghi, Abedi, (1388) "Factors associated with preservation of personnel in the Armed Forces of the Islamic Republic of Iran" - Journal of Human Resource Management, University of Imam Hussain (AS) - the first year - Issue 2 (Spring 1388)
- 10- Fooladi, Nahid. (1382). "Survival and persistence of conditions and factors Hormozgan Regional Electric Company", Master's thesis. Institute of Management Education and Research affiliated to the Ministry of Energy. Iranian Information and Documentation Center
- 11- Ghazi Zadeh, Mostafa, Jamshid, Amani, Hossein, Karimi khosro. (1385) "Factors affecting the maintenance staff martyr Foundation and Veterans Affairs," Journal of Science - Research, Shahed University, year XV, No. 29
- 12- Hojati, Hassan, Mohammad Kimia, (1388) "Evaluation of a request for early retirement of employees"

,(<http://www.modiryar.com/index-management/behavior/hrm/2167-1388-05-02-13-16-07.html>).

13- Hosseini Hashem Zadeh, Davood (1389) "Factors Affecting Job Satisfaction ENIAC" Tehran University School of Management. Period 2. No. 5. Autumn and winter 1389. Pp. 1 to 20

14- Khanlu ,Safar (1373). "Factors affecting the continuity of service of employees in companies, research organizations, national industry." Master's thesis. Allameh Taba tabaei. Department of Management and Accounting. Iranian Information and Documentation Center.

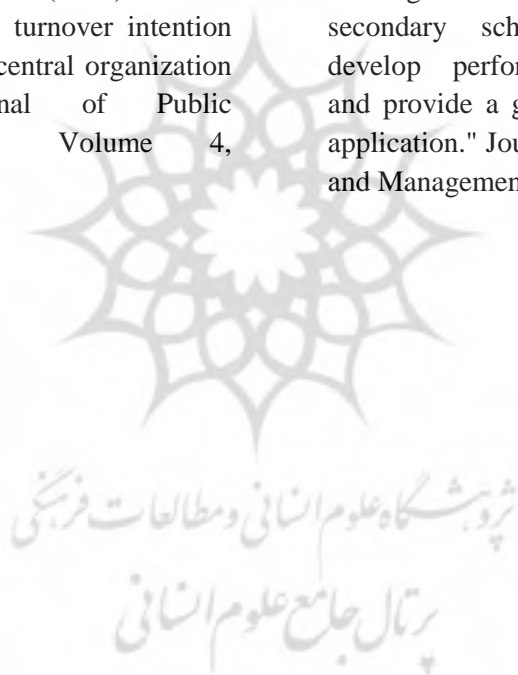
15- Rasouli, Reza. (1391) "Factors influencing the turnover intention of staff in the central organization PNU", Journal of Public Administration, Volume 4, Number 9

16- Muceke Ngethe, Mike E. Iravo, G.S

Namusonge(2012), Determinants of Academic Staff Retention in Public Universities in Kenya: Empirical Review. International journal of Humanities and Social Science. Vol.2.No.13: July 2012-

17- Najafi, Zohreh. (1389) "Education authorities prioritize the factors affecting the decision of using multiple techniques) analysis and hierarchical linear allocation Borda (" Quarterly Journal of Educational Innovations, No. 34, . in ninth.

18- Taghipur, Zahir (1385), "Management education in secondary schools in Tehran develop performance standards and provide a good model for its application." Journal of Economics and Management, No. 70.



## Studying Organizational Factors Related to Early Retirement Application for Primary School Teachers of Bandar Torkaman County

*\*Dr. H. A. Bahramzade \*\*Dr. P. Saeidi \*\*\*Z. Shahroodi*

### ABSTRACT

This paper explains organizational factors related to early retirement has been an elementary teacher. To prevent capital outflow is the main organizational factors need to be identified in the.. Research method was correlational survey and kind of coefficient. Statistical society of the research consisted of all primary school teachers of Bandar Torkaman County which were and for a Sample size was calculated by Morgan Table questionnaire designed by the author was used to collect information are selected via cluster sampling based on gender Face validity technic was applied to evaluate validity of the method and Cronbach's Alpha coefficient was applied to evaluate the reliability of the method used this research the correlation coefficient of pearson. used data from questionnaire was processed by SPSS .Research result showed between independent variable (poor performance of managers- lack of meritocracy- lack of supervision and evaluation- discrimination- inattentiveness towards welfare issues of employees- lack of recognition of employees' needs- lack of feedback on teachers' performance- inappropriate workplace- improper behavior of colleagues) and (dependent variable) early retirement application at the %95 level of confidence.

**Key words:** organizational factors, early retirement, teachers, Bandar Torkaman.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

---

\*Assistant professor

\*\*Assistant professor

\*\*\* student of Master's. Email: shahroodizahra@yahoo.com (Corresponding Author)

