



# Relation of employee's on-the-work commitment with their work centrality and mental health after retirement with moderator variable organization influence consideration

H. Barati<sup>1</sup>, HR Oreyzi<sup>2</sup>

Received: 2009/6/11

Revised: 2009/10/8

Accepted: 2009/12/5

## Abstract

**Background and aims:** work centrality refers to the extent to which individuals view work as a main component of their life. If organization don't prepare employees for retirement, when high work centrality individuals approach to retirement, reduce their organizational commitment to maintain their mental health (the purpose of study 1). If organization prepare employees for retirement (high organization influence), people with high mental health can be committed to organization highly (the purpose of study 2).

**Method:** The first study was conducted with 572 employees of an industrial company. At second study compared two groups. The first group was 572 employees, the sample of first study, and the second group was contained 97 employees that both of them responded to instruments with differentiation that the first group was for preparing to retirement in this distance. Instruments were Organizational Commitment Scale, Work Centrality Scale & SCL-90-R Questionnaire.

**Finding:** At first study indicated that relationship between organizational commitment and work centrality was influenced with mediators variables, mental health and retirement adjustment that mean the absolute value of this relation in high mental health individuals and high retirement adjustment individuals is more, although its direct is negative. According to the finding of first study, at second study first conducted an intervention for preparing to retirement and consequently their commitment after this intervention was accompanied by high mental health.

**Conclusion:** Organizations are responsible for their employee's health and with conducting interventions in this way, they can guarantee employees' organizational commitment with their mental health.

**Keywords:** Retirement adjustment, organizational commitment, work centrality, mental health, organization influence

---

1. (Corresponding author) MA of Industrial Psychology, Mahshar, Iran. Email: sahel3362@yahoo.com

2. Assistant Professor of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

## رابطه تعهد و مرکزیت کار با توجه به متغیرهای تعدیل کننده سلامت روان شناختی و سازگاری با بازنشستگی و تاثیر آماده سازی کارکنان برای بازنشستگی در بهبود تعهد و سلامت روان شناختی آنان

هاجر براتی<sup>۱</sup>، حمیدرضا عریضی<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۸۸/۹/۱۴

تاریخ ویرایش: ۸۸/۸/۱۷

تاریخ دریافت: ۸۸/۴/۲۰

### چکیده

زمینه و هدف: مرکزیت کار عبارت است از اینکه تا چه اندازه فرد برای کار بیش از نقش های دیگر زندگی خویش ارزش قائل می شود. در صورتی که سازمان افراد را آماده بازنشستگی نسازد، افراد با مرکزیت کار بالا هنگامی که به بازنشستگی نزدیک می شوند، برای نگهداشت سلامت روان شناختی خود از تعهد سازمانی می کاهند (هدف مطالعه اول). در صورتی که سازمان افراد را آماده بازنشستگی سازد (نفوذ سازمانی بالا)، افراد می توانند با سلامت روان شناختی بالا همچنان تعهد سازمانی بالایی داشته باشند که سبب بهبود سرمایه عاطفی و سلامت افراد بازنشسته می شود (هدف مطالعه دوم).

روش بررسی: مطالعه اول پژوهش حاضر روی یک نمونه ۵۷۲ نفری از کارکنان یک سازمان صنعتی انجام گرفت. در مطالعه دوم دو گروه مورد مقایسه قرار گرفتند که گروه اول ۵۷۲ نفر نمونه اول و گروه دوم شامل ۹۷ نفر از یک سازمان دیگر بودند و به ابزارهای پژوهش پاسخ دادند با این تفاوت که در این فاصله در گروه اول مداخله جهت آمادگی برای بازنشستگی صورت گرفته بود. ابزارهای پژوهش عبارت بودند از پرسشنامه تعهد سازمانی، مقیاس مرکزیت کار و پرسشنامه SCL-90-R.

یافته ها: در مطالعه اول نشان داد که رابطه تعهد و مرکزیت کار تحت تاثیر متغیر تعدیل کننده سلامت روان شناختی و سازگاری با بازنشستگی قرار می گیرد بدین معنی که قدر مطلق این رابطه در افراد با سلامت روان شناختی و سازگاری بالا بیشتر است، هر چند جهت آن منفی است. با توجه به یافته های مطالعه اول، در مطالعه دوم ابتدا مداخله ای برای آماده سازی کارکنان برای بازنشستگی انجام گرفت و در نتیجه تعهد آنان پس از این مداخله با سلامت روان شناختی بالا همراه بود.

بحث و نتیجه گیری: سازمان ها در مقابل سلامت کارکنان در آستانه بازنشستگی خود مسئولیت دارند و در صورت اعمال مداخله موثر در این جهت می توانند تعهد آنان به سازمان را با سلامت روان شناختی آنان تضمین کنند.

کلید واژه ها: سازگاری با بازنشستگی، تعهد سازمانی، مرکزیت کار، سلامت روان شناختی، نفوذ سازمانی.

### مقدمه

عاطفی و روانی تحت تاثیر قرار می دهد. گذر از این مرحله افزایش اوقات فراغت و بیکاری، برای برخی از افراد بسیار دشوار و گاهی حتی غیر قابل تحمل است. حتی در بهترین شرایط و با دقیق ترین برنامه ریزی ها هم بازنشستگی، باز با چالش های عاطفی روبه رو

در کارا هه هر کارکنی دوره ای به نام بازنشستگی وجود دارد که منجر به تغییر و تحول امور روزمره می شود و پس از سالها زندگی کاری، فرد را از لحاظ

۱. (نویسنده مسئول) کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، ماهشهر، منطقه ویژه اقتصادی، سایت ۲، شرکت ره آوران فنون پتروشیمی. sahel3362@yahoo.com

۲- دکترای روانشناسی صنعتی و سازمانی، استادیار گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.

سخنان کارکنان گوش فرا دهد تعهد همانند سازی شده کارکنان بالا می رود. در تعهد پیوستگی احساس نوعی تعهد بر مبنای پیوند و رابطه عقلانی و عاطفی مطرح می شود [۱۴]. کاواس [۱۵]، بیان می کند که به دلیل تفاوت در انگیزه های تعهد (تعهد مبتنی بر خواست درونی و یا تعهد از روی اجبار)، ارزش تعهد کارکنان به سازمان، وابسته به نوع تعهد است. برای نمونه، تعهد پیوستگی به سازمان، احتمالاً مولفه ای از تعهد سازمانی است که پیامدهای مطلوبی نظیر تمایل پایین به ترک خدمت، غیبت و کم کاری و پذیرش بالا برای تغییر را به دلایل مستدلی چون دل بستگی هیجانی و همانند سازی و پایبندی به سازمان و اهداف آن را به همراه دارد. در فرا تحلیلها نیز همبستگی بالایی بین مولفه های تعهد و سایر نگرش های شغلی یافت شد [۷].

از بین نگرش های موثر بر تعهد سازمانی می توان مرکزیت کار (Work Centrality) را نام برد [۱۶]. مرکزیت کار اشاره به میزانی دارد که افراد کار را یک جنبه مهم از زندگی خود می بینند و این جنبه از تجربه سازمانی یا تجربه زندگی خاصی ناشی نمی شود. مرکزیت کار میزانی را که کار نسبت به دیگر نقش های زندگی از اهمیت بیشتری برخوردار است، نشان می دهد [۱۷]. اشمیت و لی [۴] نشان دادند که مرکزیت کاریکی از نشانه های تعهد سازمانی است، در سازگاری و پذیرش بازنشستگی موثر است و می تواند باعث موفقیت در کار راه شود [۱۸]. پژوهشگران دریافته اند که کاهش تعهد و مرکزیت کار منجر به کاهش خشنودی شغلی [۱۹] و فشار روانی، افسردگی و اضطراب بیشتر [۲۰] می گردد. افرادی که مرکزیت کار بیشتری دارند به احتمال بیشتر کار راه خود را تنظیم می کنند و تعهد بیشتری دارند [۲۱]. افراد با مرکزیت کار بیشتر که تعهد بیشتری به نقش کار خود دارند نسبت به افرادی که مرکزیت کار کمتری دارند، دشوارتر با بازنشستگی سازگار می شوند [۲]. پژوهش ها نشان می دهد که مرکزیت کار با متغیر های سازمانی مهم از جمله خشنودی و تعهد رابطه دارد [۱۶].

سلامت روانی متغیر دیگری است که به تعهد سازمانی مربوط است [۲۲]. از نظر سازمان بهداشت جهانی سلامت روانی یا بهداشت روانی در مفهوم کلی

خواهد بود. احساس سرگشتگی، بی قراری، اضطراب و افسردگی در ماه های اول شایع است و گاه منجر به مرگ ناگهانی افراد می شود [۱]. بهترین مانع برای اینگونه عواقب سازگار کردن کارکنان با بازنشستگی است. سازگاری با بازنشستگی به صورت تجربه بازنشستگی به صورت مثبت تعریف شده است [۲] و بازنشستگی یک واژه کلی است که به طور سنتی به خروج نیروهای کاری مسن از محیط کار اطلاق می شد [۳]. برنامه های توسعه سازمانی و برنامه ریزی برای کار راه موفق برای کارکنان توجه به شرایط مطلوب برای بازنشستگی را وارد عرصه تحقیقات سازمانی کرده است. یک بعد از این تحقیقات اثر نگرش های حین شغل مثل خشنودی شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی بر بازنشستگی و شرایط پس از آن است [۴].

در طول دو دهه گذشته تعهد سازمانی یکی از نگرش های شغلی بوده که بسیار در پژوهش ها و فراتحلیل ها (از قبیل [۵]) وارد شده است. سازمان ها به مطالعه تعهد سازمانی بسیار علاقه مند هستند زیرا نتایج تحقیقات در این زمینه پیامدهای مهمی از قبیل انگیزش، رفتار مدنی و حمایت سازمانی را نشان می دهد [۶]. افزایش تعهد سازمانی می تواند به کاهش تمایل به ترک شغل [۷]، رفتار غیبت و رفتار ترک شغل [۸] و افزایش عملکرد شغلی [۹ و ۱۰]، منجر شود. تعهد سازمانی به صورت حالتی روانشناختی تعریف شده است که بر طبق آن کارکنان با سازمان خاص همانند سازی کرده و علاقه دارند عضو آن تلقی شوند [۱۱ و ۱۲]. بالفور و وکسلر [۱۳] در طبقه بندی خود سه نوع تعهد بصورت «تعهد مبادله ای» (Commitment Exchange)، «تعهد همانند سازی شده» (Commitment Identification) و «تعهد پیوستگی» (Commitment Identification)، را معرفی نمودند. تعهد مبادله ای فرایندی محاسباتی است که از آن طریق فرد اقدام به محاسبه منافع خود نظیر حقوق و مزایا، ترفیع و از این قبیل می نماید. در تعهد همانند سازی شده میزان مشارکت، خدمت مستقیم به جامعه، چشم انداز شغلی، نفوذ سیاسی، مشارکت در تصمیمات سرپرستی، استخدام و آموزش نقشی جدی بازی می کند. بر همین مبنا هنگامی که مدیریت سازمان مشارکتی باشد و به

گروه با سلامت روان شناختی پایین یک سال پس از بازنشستگی بیش از این رابطه در گروه با سلامت روان شناختی بالا است.

**فرضیه ۲:** رابطه بین تعهد سازمانی با مرکزیت کار در گروه با سازگاری پایین بازنشستگی یک سال پس از بازنشستگی بیش از این رابطه در گروه با سازگاری بالا با بازنشستگی است.

و فرضیات پژوهش در مطالعه دوم عبارتند از:

**فرضیه ۳:** رابطه بین تعهد سازمانی با سلامت روان شناختی در شرکت با نفوذ سازمانی بالا بیش از این رابطه در شرکت با نفوذ سازمانی پایین است.

**فرضیه ۴:** رابطه بین تعهد سازمانی با سازگاری با بازنشستگی در شرکت با نفوذ سازمانی بالا بیش از این رابطه در شرکت با نفوذ سازمانی پایین است.

### روش بررسی

به منظور بررسی اهداف چندگانه، پژوهش در دو مطالعه انجام شد. جامعه آماری پژوهش در مطالعه اول شامل کلیه کارکنان بازنشسته از سال ۱۳۸۴ تا ۱۳۸۷ یک شرکت صنعتی بزرگ که در همه استان‌ها شعبه دارد، بودند که از بین آنها نمونه شامل ۵۷۲ نفر با میانگین سنوات ۲۷/۴۹ و انحراف معیار ۲/۶۳ و میانگین سن ۵۵/۲۸ با انحراف معیار ۴/۳۹ انتخاب شدند. این نمونه یک بار از میان نمره سلامت روان شناختی و بار دیگر از میان نمره سازگاری با بازنشستگی به دو نمونه برابر ( $n_1 = n_2 = 286$ ) تقسیم شدند. سپس به پرسشنامه‌های تعهد سازمانی بالفور و وکسلر [۱۳] و مقیاس مرکزیت کار لیم و نگ [۳۲] قبل از بازنشستگی پاسخ دادند. برای کنترل متغیرها، هرکدام از کارکنان یک سال پس از بازنشستگی به مقیاس‌های سلامت روان شناختی و سازگاری پاسخ دادند و ضریب همبستگی بین تعهد و مرکزیت کار در دو نمونه مورد مقایسه قرار گرفت. در مطالعه دوم شرکت مزبور که کارکنان خود را برای بازنشستگی آماده می‌ساخت و انتقال به بازنشستگی در آن به صورت یک فرایند تدریجی انجام می‌شد (نفوذ سازمانی بالا؛ ونگ و همکاران، ۲۰۰۹)؛ با سازمان دیگری که کارکنان آن به طور دفعی و بدون حق انتخاب زمان و بدون هیچ‌گونه آمادگی وارد دوره بازنشستگی می‌شدند (نفوذ سازمانی

بهداشت قرار می‌گیرد و به معنای توانایی کامل برای ایفای نقش‌های اجتماعی، روانی و جسمانی است و تنها به معنای نبود بیماری روانی نیست [۲۳]. مورباراک و همکاران [۲۴] نشان دادند وجود فشار روانی زیاد که منجر به کاهش سلامت روان می‌گردد؛ یکی از عوامل موثر بر کاهش تعهد و تمایل به ترک شغل کارکنان است و کارکنانی که سلامت روان بیشتری دارند نسبت به کارکنان دیگر از تعهد سازمانی بیشتری برخوردارند [۲۵]. کالتیانان-هنیا و فورج [۲۶] در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سلامت روانی و عدم وجود اضطراب منجر به تعهد بیشتر می‌گردد و از طرف دیگر تعهد سازمانی با افسردگی و فشار شغلی [۲۷]، فرسودگی عاطفی و بیماری‌های روان شناختی [۲۸] رابطه دارد. برخی پژوهش‌ها نیز به این نتیجه رسیده‌اند که وجود سلامت روانی منجر به سازگاری بهتر با بازنشستگی می‌شود (از قبیل [۲۹ و ۳۰]).

با وجود تمام این متغیرهای فردی، نقش سازمان در سازگاری کارکنان با بازنشستگی و تعهد آنان هرگز کم رنگ نبوده و نیست. این نقش که در پژوهش‌های سازمانی از آن به عنوان نفوذ سازمانی (Centrality Work) یاد می‌شود، تأثیری شگرف دارد. نفوذ سازمانی بیانگر شرایطی است که تجربه بازنشستگی فرد را منجر می‌شود. اگر سازمان کارکنان را برای بازنشستگی آماده کند و شرایط مطلوبی را برای پذیرش بازنشستگی فراهم کند، نفوذ سازمانی از درجه بالایی برخوردار است و سازگاری با بازنشستگی نیز بیشتر خواهد بود [۲]. تحقیقات نشان داده است که کارکنان هنگامی که سازمان آنها را برای بازنشستگی آماده می‌کند (نفوذ سازمانی بالا) نسبت به هنگامی که به طور ناگهانی با پدیده بازنشستگی مواجه می‌شوند، سلامت روانی بیشتری دارند [۳۰]. کارکنانی که در تصمیم برای بازنشستگی مشارکت داشتند، سازگاری بهتری با آن داشتند و از مزایای بازنشستگی راضی‌تر بودند [۳۱]. پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر متغیرهای فردی و سازمانی بر بازنشستگی طی دو مطالعه انجام شده است. با توجه به آنچه گفته شد فرضیات پژوهش در مطالعه اول به صورت زیر مطرح می‌شود:

**فرضیه ۱:** رابطه بین تعهد سازمانی با مرکزیت کار در

وپایایی سنجی، توسط شرکت کنندگان روی یک مقیاس لیکرتی پنج درجه ای از ۱ (شدیداً مخالف) تا ۵ (شدیداً موافق) پاسخ داده شد. نمره کل از جمع نمره ۱۳ ماده حاصل می شود و بین ۱۳ تا ۶۵ نمره می تواند داشته باشد. ضریب آلفای کرونباخ در مطالعه ولز و همکاران [۳۴] برابر ۰/۸۱ و در پژوهش ونگ و ایرل [۲۹]، ۰/۸۳ گزارش شده است.

**پرسشنامه SCL-90-R:** این پرسشنامه شامل ۹۰ ماده برای سنجش سلامت روان است و افراد سالم را از افراد بیمار تشخیص می دهد. این آزمون توسط دراگوتیس [۳۵] به نقل از باترباو و همکاران [۳۶] تهیه گردید و روی یک مقیاس لیکرتی پنج درجه ای از ۰ (هیچ) تا ۴ (به شدت) پاسخ داده می شود. این پرسشنامه دارای ۹ بعد شامل این موارد است: ۱- شکایت جسمانی، ۲- وسواس اجبار، ۳- حساسیت در روابط متقابل، ۴- افسردگی، ۵- اضطراب، ۶- پرخاشگری، ۷- ترس مرضی، ۸- افکار پارانوئیدی و ۹- روان پریشی. این پرسشنامه در پژوهش های بسیاری مورد استفاده قرار گرفته است (از قبیل [۳۶ و ۳۷]) و دارای پایایی و اعتبار مناسبی است. به منظور تحلیل داده ها، در هر دو مطالعه روش های آمار توصیفی و تحلیل همبستگی مورد استفاده قرار گرفت.

جدول ۱ شاخص های توصیفی ابزارهای پژوهش را نشان می دهد. مشاهده می گردد که متغیر تعهد قبل از بازنشستگی و سه متغیر سازگاری با بازنشستگی، سلامت روان شناختی و مرکزیت کار بعد از بازنشستگی مورد سنجش قرار گرفته اند. بیشترین میانگین و انحراف معیار مربوط است به سازگاری با بازنشستگی و کمترین میانگین و انحراف معیار به تعهد مبادله ای مربوط می شود. همچنین ضرایب اعتبار و پایایی در حد

پایین (مورد مقایسه قرار گرفت. نمونه اول همان ۵۷۲ نفر بودند و نمونه دوم از کارکنان سازمان کوچکتر دیگر و به حجم ۹۷ نفر با میانگین سنوات ۲۶/۷۱ و انحراف معیار ۳/۰۷ و میانگین سن ۵۳/۴۸ با انحراف معیار ۵/۱۷ در دوره زمانی مزبور انتخاب گردیدند و به پرسشنامه های تعهد سازمانی بالفور و وکسلر [۱۳] و پرسشنامه سلامت روان SCL-90-R پاسخ دادند و نتایج تحلیل شد.

**پرسشنامه های تعهد سازمانی بالفور و وکسلر [۱۳]:** این پرسشنامه شامل نه ماده می باشد. در آن ۳ ماده تعهد همانندسازی شده را می سنجد، سه ماده تعهد پیوستگی را مورد ارزیابی قرار می دهد و سه ماده تعهد مبادله ای را مورد سنجش قرار می دهد. این مقیاس بعد از تحلیل عاملی و پایایی سنجی، توسط شرکت کنندگان روی یک مقیاس لیکرتی هفت درجه ای از ۱ (شدیداً مخالف) تا ۷ (شدیداً موافق) پاسخ داده شد. ضرایب پایایی باز آزمایی این مقیاس برای تعهد همانندسازی شده، تعهد مبادله ای و تعهد پیوستگی به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۷۲ و ۰/۷۶ است [۳۳].

**مقیاس مرکزیت کار لیم و نگ [۳۲]:** این پرسشنامه شامل چهار ماده است مانند «من از کارم بیش از ساعات استراحتم لذت می برم» و روی یک مقیاس لیکرتی پنج درجه ای از ۱ (شدیداً مخالف) تا ۵ (شدیداً موافق) پاسخ داده می شود. مرکزیت کار از جمع چهار ماده حاصل می شود و بین ۴ تا ۲۰ نمره می تواند داشته باشد. ضریب آلفای کرونباخ در مطالعه لیم و نگ [۳۲] برابر ۰/۷۳ و در پژوهش ونگ و ایرل [۲]، ۰/۷۷ گزارش شده است.

**مقیاس سازگاری با بازنشستگی ولز و همکاران [۳۴]:** سازگاری با بازنشستگی با استفاده از مقیاس ۱۳ ماده ای ولز و همکاران [۳۴] سنجیده شد. مانند «من به خوبی با تغییرات سازگارم». این مقیاس بعد از اعتباریابی

نام متغیر	نام ابزار	تعداد سوال	زمان اجرا	میانگین	انحراف معیار	پایایی باز آزمایی	همسانی درونی	ضریب اعتبار
تعهد پیوستگی	بالفور و وکسلر (۱۹۹۶)	۳	قبل از بازنشستگی	۱۰/۴۱	۲/۳۶	۰/۷۵	۰/۶۵	۰/۸۲
تعهد همانندسازی	بالفور و وکسلر (۱۹۹۶)	۳	قبل از بازنشستگی	۱۱/۱۷	۲/۶۹	۰/۷۷	۰/۶۷	۰/۸۵
تعهد مبادله ای	بالفور و وکسلر (۱۹۹۶)	۳	قبل از بازنشستگی	۸/۶۹	۲/۷۶	۰/۷۴	۰/۶۳	۰/۸۷
سازگاری با بازنشستگی	ولز و همکاران (۲۰۰۶)	۱۳	بعد از بازنشستگی	۴۷/۳۶	۶/۵۳	۰/۷۹	۰/۷۷	۰/۸۳
سلامت روان شناختی	دراگوتیس (۱۹۸۳)	۱۲	بعد از بازنشستگی	۲۰/۸۴	۳/۷۸	۰/۷۷	۰/۷۳	۰/۸۱
مرکزیت کار	لیم و ناگ (۱۹۹۷)	۴	بعد از بازنشستگی	۱۲/۲۵	۴/۲۶	۰/۷۵	۰/۷۴	۰/۷۹

جدول ۱- شاخص های توصیفی ابزارهای پژوهش

Z	Zr1-Zr2	سلامت روان شناختی پایین			سلامت روان شناختی بالا			
		n2	Zr2	r2	n1	Zr1	r1	
-۴/۴۵۲*	-۰/۳۷۴	۲۸۶	-۰/۲۴۶	-۰/۳۴۱**	۲۸۶	-۰/۱۲۸	-۰/۱۲۷	تعهد مبادله ای
-۴/۴۰۴*	-۰/۳۷۰	۲۸۶	-۰/۲۳۳	-۰/۲۲۹**	۲۸۶	-۰/۱۳۷	-۰/۱۳۶	تعهد پیوستگی
-۳/۱۵۴*	-۰/۲۶۵	۲۸۶	-۰/۱۱۷	-۰/۱۱۶	۲۸۶	-۰/۱۵۰	-۰/۱۴۹*	تعهد همانندسازی

\* P<0.05 \*\* P<0.01

جدول ۲- مقایسه رابطه بین تعهد سازمانی و مرکزیت کار در دو گروه با سلامت روان شناختی بالا و سلامت روان شناختی پایین

در جدول ۳ رابطه بین تعهد سازمانی و مرکزیت کار در دو گروه سازگاری بالا با بازنشستگی و سازگاری پایین با بازنشستگی مقایسه شده است. در گروه اول رابطه بین سه مولفه تعهد سازمانی (مبادله ای، پیوستگی و همانندسازی شده) با مرکزیت کار معنادار و منفی است و در گروه دوم رابطه بین سه مولفه تعهد سازمانی (مبادله ای، پیوستگی و همانندسازی شده) با مرکزیت کار معنادار و مثبت است. به منظور بررسی تفاوت بین دو گروه ضرایب Z فیشرمحاسبه شده است. مشاهده می گردد که برای هر سه رابطه بین دو گروه تفاوت معنادار وجود دارد ( $Z < 1/98$ ) و فرضیه ۲ مبنی بر «رابطه بین تعهد سازمانی با مرکزیت کار در گروه با سازگاری پایین با بازنشستگی یک سال پس از بازنشستگی بیش از این رابطه در گروه با سازگاری بالا با بازنشستگی است» تایید می گردد.

جدول ۴ مقایسه رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت روان شناختی در دو گروه نفوذ سازمانی بالا و نفوذ سازمانی پایین آورده شده است. در هر دو گروه رابطه بین دو مولفه تعهد سازمانی (مبادله ای، پیوستگی) با سلامت روان شناختی معنادار است. در گروه اول این رابطه مثبت و در گروه دوم این رابطه منفی است. به منظور بررسی تفاوت بین دو گروه ضرایب Z فیشرمحاسبه شده است. مشاهده می گردد که برای هر دو رابطه بین دو گروه تفاوت معنادار وجود دارد ( $Z < 1/98$ ) و با تایید فرضیه ۳ می توان گفت رابطه بین تعهد

مطلوبی هستند. لازم به ذکر است که برای سنجش ضریب اعتبار در یک سوال به طور کلی مفهوم مقیاس پرسیده شده بود. مثلاً «تا چه اندازه در زندگی از کار نسبت به بقیه فعالیت ها لذت برده و خود را وقف آن کرده اید؟» (مرکزیت کار). سپس همبستگی بین نمره مقیاس با آن به عنوان ضریب اعتبار در نظر گرفته شد.

### یافته ها

نتایج حاصل از پژوهش در جدول های ۳، ۲، ۴ و ۵ آورده شده است. برای مقایسه رابطه بین متغیرها به Z فیشر برگردانده شد و مقایسه ها انجام گردید. جداول ۲ و ۳ مربوط به مطالعه اول هستند.

در جدول ۲ رابطه بین تعهد سازمانی و مرکزیت کار در دو گروه سلامت روان شناختی بالا و پایین مقایسه شده است. در گروه اول تنها رابطه بین تعهد همانند سازی با مرکزیت کار معنادار و منفی است و در گروه دوم رابطه بین تعهد مبادله ای و تعهد پیوستگی با مرکزیت کار معنادار و منفی است. به منظور بررسی تفاوت بین دو گروه ضرایب Z فیشرمحاسبه شده است. مشاهده می گردد که برای هر سه رابطه بین دو گروه تفاوت معنادار وجود دارد ( $Z < 1/98$ ). و بنابراین فرضیه ۱ مبنی بر «رابطه بین تعهد سازمانی با مرکزیت کار در گروه با سلامت روان شناختی پایین یک سال پس از بازنشستگی بیش از این رابطه در گروه با سلامت روان شناختی بالا است»، تایید می شود.

Z	Zr1-Zr2	سازگاری پایین با بازنشستگی			سازگاری بالا با بازنشستگی			
		n2	Zr2	r2	n1	Zr1	r1	
-۵/۲۸۵*	-۰/۴۴۴	۲۸۶	-۰/۲۸۲	-۰/۲۷۵**	۲۸۶	-۰/۱۶۲	-۰/۱۶۱*	تعهد مبادله ای
-۵/۵۴۷*	-۰/۴۶۶	۲۸۶	-۰/۲۹۲	-۰/۲۸۴**	۲۸۶	-۰/۱۷۴	-۰/۱۷۳*	تعهد پیوستگی
-۴/۱۰۹*	-۰/۴۰۴	۲۸۶	-۰/۲۰۷	-۰/۲۰۶**	۲۸۶	-۰/۱۹۷	-۰/۱۹۴*	تعهد همانندسازی

\* P<0.05 \*\* P<0.01

جدول ۳- مقایسه رابطه بین تعهد سازمانی و مرکزیت کار در دو گروه سازگاری بالا با بازنشستگی و سازگاری پایین با بازنشستگی

Z	Z <sub>F1</sub> -Z <sub>F2</sub>	نفوذ سازمانی پایین			نفوذ سازمانی بالا			
		n <sub>2</sub>	Z <sub>F2</sub>	F <sub>2</sub>	n <sub>1</sub>	Z <sub>F1</sub>	F <sub>1</sub>	
۴/۱۴۶*	۰/۵۱۰	۹۷	-۰/۳۶۰	-۰/۳۴۵*	۵۷۲	۰/۱۵۰	۰/۱۴۹*	تعهد مبادله ای
۵/۰۳۲*	۰/۶۱۹	۹۷	-۰/۳۹۹	-۰/۳۷۹*	۵۷۲	۰/۲۲۰	۰/۳۱۷**	تعهد پیوستگی
--	--	۹۷	--	-۰/۱۴۵	۵۷۲	--	۰/۰۱۹	تعهد همانندسازی

\* P&lt;0.05 \*\* P&lt;0.01

جدول ۴- مقایسه رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت روان شناختی در دو گروه بانفوذ سازمانی بالا و نفوذ سازمانی پایین (مطالعه دوم)

در گروه با سلامت روان شناختی بالا تنها رابطه بین تعهد همانند سازی با مرکزیت کار معنادار و منفی است و در گروه دوم رابطه بین تعهد مبادله ای و تعهد پیوستگی با مرکزیت کار معنادار و منفی است. به عبارت بهتر در گروه با سلامت روان شناختی بالا هر چه تعهد همانند سازی بیشتر باشد از اهمیت خود کار در زندگی فرد کاسته می شود. در تعهد همانند سازی شده فرد خود را با سازمان و ارزش های آن منطبق می کند و شاید در این نوع تعهد اهمیت سازمان از اهمیت کار بیشتر است. در گروه دوم تعهد مبادله ای و پیوستگی بیشتر منجر به مرکزیت کار کمتر می شود. همانطور که اشاره شد، تعهد مبادله ای فرایندی محاسباتی است که از آن طریق فرد اقدام به محاسبه منافع خود نظیر حقوق و مزایا، ترفیع و از این قبیل می نماید. در حقیقت این منافع و عایدات در صورت ترک سازمان توسط فرد به مخاطره می افتد. در تعهد پیوستگی، پیوند فرد با سازمان از طریق فرایند های منطقی و عاطفی مطرح می شود [۱۴]. در هیچ کدام از این دو نوع تعهد نفس کار مورد توجه نیست و کارکن به منافع و مزایای دریافتی می اندیشد یا از روی احساسات و عواطف با سازمان می ماند. همچنین در همین جدول ضرایب Z فیشر محاسبه شده نشان داد که برای هر سه رابطه بین دو گروه تفاوت معنادار وجود دارد و فرضیه ۱ تایید شد. به عبارت دیگر کارکنانی که تعهد و مرکزیت کار بیشتری دارند نسبت به کارکنانی که تعهد و مرکزیت

سازمانی با سلامت روان شناختی در شرکت با نفوذ سازمانی بالا بیش از این رابطه در شرکت با نفوذ سازمانی پایین است.

جدول ۵ مقایسه رابطه بین تعهد سازمانی و سازگاری با بازنشستگی در دو گروه نفوذ سازمانی بالا و نفوذ سازمانی پایین آورده شده است. در هر دو گروه رابطه بین دو مولفه تعهد سازمانی (مبادله ای، پیوستگی) با سلامت روان شناختی معنادار است. در گروه اول این رابطه مثبت و در گروه دوم این رابطه منفی است. به منظور بررسی تفاوت بین دو گروه ضرایب Z فیشر محاسبه شده است. مشاهده می گردد که برای هر دو رابطه بین دو گروه تفاوت معنادار وجود دارد ( $Z < 1/98$ ) و می توان گفت فرضیه ۴ تایید می شود و رابطه بین تعهد سازمانی با سازگاری با بازنشستگی در شرکت با نفوذ سازمانی بالا بیش از این رابطه در شرکت با نفوذ سازمانی پایین است.

### بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر به بررسی عوامل فردی (مرکزیت کار و سلامت روان شناختی) و سازمانی (نفوذ سازمانی) مربوط به تعهد سازمانی که بر سازگاری با بازنشستگی اثرگذار بودند پرداخته شد.

در جدول ۲ رابطه بین تعهد سازمانی و مرکزیت کار در دو گروه سلامت روان شناختی بالا و سلامت روان شناختی پایین مقایسه شد و نتایج نشان داد که

Z	Z <sub>F1</sub> -Z <sub>F2</sub>	نفوذ سازمانی پایین			نفوذ سازمانی بالا			
		n <sub>2</sub>	Z <sub>F2</sub>	F <sub>2</sub>	n <sub>1</sub>	Z <sub>F1</sub>	F <sub>1</sub>	
۴/۲۲۷*	۰/۵۲۰	۹۷	-۰/۳۰۵	-۰/۲۹۶*	۵۷۲	۰/۲۵۱	۰/۲۴۶*	تعهد مبادله ای
۳/۹۰۲*	۰/۴۸۰	۹۷	-۰/۲۶۲	-۰/۲۵۴*	۵۷۲	۰/۲۱۸	۰/۲۱۵**	تعهد پیوستگی
--	--	۹۷	--	-۰/۱۲۶	۵۷۲	--	۰/۱۱۱	تعهد همانندسازی

\* P&lt;0.05 \*\* P&lt;0.01

جدول ۵- مقایسه رابطه بین تعهد سازمانی و سازگاری با بازنشستگی در دو گروه بانفوذ سازمانی بالا و نفوذ سازمانی پایین (مطالعه دوم)

پس از بازنشستگی منجر به سازگاری بهتر با بازنشستگی می‌شود و پس از آن اثر مرکزیت کار ضعیف می‌گردد، تعیین محدوده زمانی منطقی به نظر می‌رسد.

در جدول ۴ مقایسه رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت روان شناختی در دو گروه نفوذ سازمانی بالا و نفوذ سازمانی پایین آورده شد و مشاهده گردید که در هر دو گروه رابطه بین دو مولفه تعهد سازمانی (مبادله ای، پیوستگی) با سلامت روان شناختی معنادار است. در گروه اول این رابطه مثبت و در گروه دوم این رابطه منفی است. در همان جدول نیز با توجه به ضرایب Z مشاهده گردید که برای هر دو رابطه بین دو گروه تفاوت معنادار وجود دارد یعنی طبق فرضیه ۳ رابطه بین تعهد سازمانی با سلامت روان شناختی در شرکت با نفوذ سازمانی بالا بیش از این رابطه در شرکت با نفوذ سازمانی پایین است. همانطور که اشاره شد اگر سازمان کارکنان را برای بازنشستگی آماده کند و شرایط مطلوبی را برای پذیرش بازنشستگی فراهم کند، نفوذ سازمانی از درجه بالایی برخوردار است. تحقیقات نشان داده است که کارکنان هنگامی که سازمان آنها را برای بازنشستگی آماده می‌کند (نفوذ سازمانی بالا) نسبت به هنگامی که به طور ناگهانی با پدیده بازنشستگی مواجه می‌شوند، سلامت روانی [۲] بیشتری دارند [۳۰]. می‌توان گفت در هنگام وجود تعهد سازمانی چون کارکن با سازمان همانندسازی کرده و علاقه بیشتری به ماندن در آن دارد اگر برای بازنشستگی آماده شود راحت تر از زمانی که یک باره با این مسئله مواجه می‌شود گسستن رابطه اش با سازمان را می‌پذیرد.

جدول ۵ مقایسه رابطه بین تعهد سازمانی و سازگاری با بازنشستگی در دو گروه نفوذ سازمانی بالا و پایین آورده شد و ملاحظه گردید که در هر دو گروه رابطه بین دو مولفه تعهد سازمانی (مبادله ای، پیوستگی) با سلامت روان شناختی معنادار است. در گروه اول این رابطه مثبت و در گروه دوم این رابطه منفی است. در همان جدول نیز با توجه به ضرایب Z مشاهده گردید که برای هر دو رابطه بین دو گروه تفاوت معنادار وجود دارد. به عبارت بهتر رابطه بین تعهد سازمانی با سازگاری با بازنشستگی در شرکت با نفوذ سازمانی بالا

کار کمتری دارند از سلامت روان شناختی کمتری برخوردارند. مرکزیت کار به نظریه نقش (Role theory) [۳۸] در روان شناسی اجتماعی مربوط است. بر اساس این نظریه هر فردی دارای تعدادی نقش است که به تشکیل خودپنداره و هویت خود افراد کمک می‌کند [۳۹]. طبق این نظریه مرکزیت کار درجه ای را نشان می‌دهد که افراد به نفوذ نقش کار خود بر باقی ماندن آنها در عضویت سازمان متعهد هستند [۴]. با توجه به این نظریه از دست دادن نقش برای فرد آزاردهنده است و می‌تواند سلامت روان فرد را به مخاطره بیندازد و منجر به فشار روانی بیشتری شود [۲۰]. بنابراین تعهد بیشتر به سازمان که به علت قائل بودن نقش مجزا برای کارکن با مرکزیت کار بیشتر همراه است منجر به کاهش سلامت روانی می‌گردد.

در جدول ۳ رابطه بین تعهد سازمانی و مرکزیت کار در دو گروه سازگاری بالا با بازنشستگی و سازگاری پایین با بازنشستگی مقایسه شد و نتایج نشان داد که در گروه سازگاری بالا با بازنشستگی رابطه بین سه مولفه تعهد سازمانی (مبادله ای، پیوستگی و همانندسازی شده) با مرکزیت کار معنادار و منفی است و در گروه دوم رابطه بین سه مولفه تعهد سازمانی (مبادله ای، پیوستگی و همانندسازی شده) با مرکزیت کار معنادار و مثبت است. همچنین در همین جدول ضرایب Z فیشبر محاسبه شده نشان داد که برای هر سه رابطه بین دو گروه تفاوت معنادار وجود دارد و فرضیه ۲ نیز تایید شد. این یافته‌ها را نیز می‌توان با استفاده از نظریه نقش تبیین کرد. افرادی که تعهد بیشتری به سازمان دارند و کار در زندگی آنان از اهمیت ویژه ای برخوردار است، اهمیت بیشتری برای نقش های خود قائل هستند. بنابراین اگر این نقش های مهم رابه واسطه بازنشسته شدن از دست بدهند بیشتر احساس فشار می‌کنند و بنابراین تجربه بازنشستگی برای آنها خوشایند نخواهد بود (سازگاری پایین با بازنشستگی). لازم به ذکر است که در فرضیه ۱ و ۲ محدوده زمانی یک سال پس از بازنشستگی مطرح شده است. تحقیق رزیتس و موتران [۴۰] نشان داد که شناسایی نقش مثبت برای کار تا ۲۴ ماه پس از بازنشستگی منجر به سازگاری بهتر با بازنشستگی و افزایش انگیزه در حین کار [۴۱] می‌شود. طبق این تحقیق مرکزیت کار بالاتر تا ۲۴ ماه



3- Rogelberg SGK. Voluntary retirement and organizational turnover intentions: The differential associations with work and nonwork commitment constructs, *J of Business Psychology*, 2007, 22: 297-309.

4- Schmidt JA. Lee K. Voluntary retirement and organizational turnover intentions: The differential associations with work and non-work commitment constructs, *J of Business Psych* 2008, 22, pp. 297-309.

5- Cooper-Hakim A. Viswesvaran C. The construct of work commitment: Testing an integrative framework, *Psychological Bulletin*, 2005, 131:241-259.

6- Kwon, I.G., Banks, D.W. Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors, *Managerial Auditing Journal*, 2004, 19(5):606-22.

7- Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnysky L. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 2002, 61: 20-52.

8- Hackett RD, Lapierre L, Hausdorf P. Understanding the links between work commitments constructs, *Journal of Vocational Behavior*, 2001, 58: 392 - 413.

9- Carmeli A. Freund A. Multiple work commitment, job satisfaction, and job performance: an empirical investigation. paper presented at the Annual Academy of Management Meetings, August, OB Division, Washington, DC., 2001.

10- Cichy RF, Cha J. Kim S. The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders. *Int J of Hospitality Management*. Article in Press, 2008.

11- Rabbiz SP. Modiriyaft raftare sazmani. tarjome farzade omidvaran. Tehran. moasese ketabe mehraban nashr, 1384. [Persian]

12- Earl J K. Bright JEH. The relationship between career decision status and important work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 2007, 71(2):233-246.

13- Baulfour DL, Wechsler, B. Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organizations. *Public Productivity and Management Review*, 1996, 19(3):355-368.

14- Oreyzi H.R., Alimohamadi S. va Golparvar M. Rabete taahod sazmani va moalefehaye an ba motoghayerhaye sazmanie pishayand va pasayand mobtani bar tahlile maser. *Majale ravanshenasi* 1386, 11(3): 302-322. [Persian]

15- Kuvass B. Employee Ownership and effective organizational commitment: employees perceptions of fairness and their performance for company, *Journal of Management*, 2003, 19: 193 - 212.

16- Harpaz I., Honig B. and Coetsier P.A cross-cultural longitudinal analysis of the meaning of work and the socialization process of career starters. *Journal of World Business*, 2002, 37(4): 230-244.

17- Parboteeah KP. Cullen JB. Social institutions and work centrality: Explorations beyond national culture, *Organization Science*, 2003, 14: 137-148.

بیش از این رابطه در شرکت با نفوذ سازمانی پایین است. هرگاه سازمان کارکنان دارای تعهد را برای بازنشستگی آماده کند آنان پدیده بازنشستگی را بهتر ادراک می کنند و می توانند خود را با آن وفق دهند. دولبان و همکاران [۴۲] در بررسی خود دریافتند که آماده کردن کارکنان برای بازنشستگی باعث پذیرش بهتر آن از سوی کارکنان می گردد و سودمندی کارکنان را بیشتر می کند. برای کارکنانی که تعهدی به سازمان ندارد جدایی از سازمان تفاوتی نمی کند. این یافته با یافته های پژوهش ونگ و ایرل [۲] هماهنگ است.

امروزه رابطه سازمان ها با کارکنانش تغییر یافته است. در گذشته این رابطه تنها به زمان اشتغال کارکنان در سازمان محدود بود و با اتمام دوران خدمت آنان و فرارسیدن دوران بازنشستگی همه چیز پایان می یافت. اکنون سازمان ها با افزایش سن کارکنان و ورود نیروهای کار جوان به محیط کار روبه روهستند که مستلزم بازنشسته شدن خیل عظیمی از کارکنان است و بازنشستگی یک دوره مهم در زندگی هر کارکنی است و اگر سازگاری مناسب با آن حاصل نشود، همراه با فشار روانی خواهد بود. یافته های پژوهش حاضر در چپه تازه ای را رو به سوی بازنشستگی و نگرش نسبت به آن گشود و اهمیت متغیرهایی مانند مرکزیت کار و نفوذ سازمانی در سازگاری با بازنشستگی را برای اولین بار در ایران آشکار ساخت. یافته ها پیشنهاد می کند که مدیران باید تلاش کنند کارکنان را برای بازنشستگی آماده کنند تا آنان سلامت روان بهتری داشته باشند و بتوانند راحت تر با آن سازگار شوند. این نتایج در مورد کارکنانی که تعهد بیشتری دارند یا مرکزیت کار آنان بیشتر است از اهمیت بیشتری برخوردار است.

## منابع

- 1- Javanbakhti m. Bazneshastegi va salamate raven. available at: www. ayaran .ir. Dey , 12. 1388. [Persian]
- 2- Wong J Y. and Earl J K. Towards an integrated model of individual, psychosocial, and organizational predictors of retirement adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 2009, 75(1):1-13.

- 18- Pachulicz S, Schmitt N, Kuljanin G. A model of career success: A longitudinal study of emergency physicians. *J of Vocational Behavior*, 2008, 73(2):242-253.
- 19- Van Solinge H. and Henkens, K. Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind?, *Psychology and Aging*, 2008, 23:422-434.
- 20- Adams G.A., Prescher J., Beehr T.A. and Lepisto, L. Applying work-role attachment theory to retirement decision-making, *International Journal of Aging and Human Development*, 2002, 52 : 125-137.
- 21- Garofano C. M. and Salas E. What influences continuous employee development decisions?. *Human Resource Management Review*, 2005, 15(4): 281-304 .
- 22- Wall TD, Catley N. Measures of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Mental Health, and Job-Related Well-Being: A Benchmark Manual (2nd edition). *Personnel Psychology* 2009, 62 (2).
- 23- Asgari M. Baresiye tatbighiye beyne taahod sazmani va salamate ravani modirane maghtae motovasete madarese dolati va gheyre entefaae shahre Isfahan dar sale tahsili 81-82. [Payan name], reshte modiriyat amouzeshi daneshkade ravanshenasi va olume tarbiyati. daneshghahe Isfahan; 1382. [Persian]
- 24- Mor Barak M. E., Levin A., Nissly J. A. and Lane C. J. (2006). Why do they leave? Modeling child welfare workers' turnover intentions. *Children and Youth Services Review*. 28(5), 548-577.
- 25- Jaskyte K., & Lee M. Organizational Commitment of Social Workers: An Exploratory Study. *Administration in Social Work* 2009, 33(3):227-239.
- 26- Kaltiala-Heino R. and Frijd S. Severe mental disorder as a basic commitment criterion for minors. *International Journal of Law and Psychiatry* 2007, 30 (1): 81-94.
- 27- Irving PG. and Coleman DF. The moderating effect of different forms of commitment on role ambiguity- job tension relations, *Canadian Journal of Administrative Sciences* 2003, 20: 97-106.
- 28- Siu O. Occupational stressors and well-being among Chinese employees: The role of organizational commitment, *Applied Psychology: An International Review*, 2002, 51: 527-544.
- 29- Smith D.B. and Moen P. Retirement satisfaction for retirees and their spouses: Do gender and the retirement decision-making process matter?, *Journal of Family Issues* 2004, 25:262-285.
- 30- Zimmerman E. How to Make the Best Of a Delayed Retirement; [Interview] .New York Times. (Late Edition (East Coast)). New York, pp. BU.8. 2009.
- 31- Beehr T., Glazer S., Nielson N. and Farmer S. Work and nonwork predictors of employees' retirement ages, *Journal of Vocational Behavior* 2000, 57: 206-225.
- 32- Lim G.S. and Ng, L.T. Early retirement and bridge employment intentions among older workers in Singapore, *Asia Pacific Journal of Management* 1997, 14: 185-210.
- 33- Barati, H & Oreyzi H.R. Rabete taahod sazmani va vijheghihaye shakhsiyati ba tavajoh be sakhtare shoghli. maghale tahte davari, 1387. [Persian]
- 34- Wells, Y., deVaus, D., Kending, H., Quine, S., & Petralia. Healthy Retirement Project: Technical Report, 2008.
- 35- Derogatis, L.R. The symptom checklist-90 manual II, *Clinical Psychometric Research*, Townson, MD., 1983.
- 36- Butterbaugh G., Rose M., Thomson J., Roques B., Costa R., Brinkmeyer M., Olejniczak P., Fisch B. and Carey M. Mental health symptoms in partial epilepsy. *Archives of Clinical Neuropsychology* 2005, 20(5), pp. 647-654 .
- 37- Latifi Z. Baresiye tasire mashaghele banoovan Isfahan bar vijheghihaye ravaniye anan dar porseshname SCL-90. [Payan name], daneshkade ravanshenasi va olume tarbiyati. daneshghahe Isfahan 1377. [Persian]
- 38- George L.K. Sociological perspectives on life transitions, *Annual Review of Sociology*, 1993, 19: 353-373.
- 39- Petters J.S. and Asuquo, P.N. Work-role attachment and retirement intentions of public school teachers in Calabar, Nigeria, *Studies on Home and Community Science* 2008, 2, pp. 11-17.
- 40- Reitzes D.C. and Mutran E.J. Lingering identities in retirement, *The Sociological Quarterly* 2006, 47: 333-359.
- 41- Moen P., Erickson M.A. and Dempster-McClain D. Social role identities among older adults in a continuing care retirement community, *Research on Aging* 2000, 22: 559-579.
- 42- Dulebohn J. H., Molloy J. C., Pichler S. M. and Murray B. Employee benefits: Literature review and emerging issues. *Human Resource Management Review* 2009, 19 (2):86-103.