

**The Relationship of Subjective Age with Job Satisfaction,  
Organizational Commitment, and Job Well-Being: Mediating  
Role of Recognition of Work Experiences**

**Montaha Mosavi<sup>1\*</sup>**  
**Noori Kaabomeir<sup>2</sup>**

1. MA Graduate of Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
2. PhD of Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

**Citation:** Mosavi, M., & Kaabomeir, N. (2020). The relationship of subjective age with job satisfaction, organizational commitment, and job well-being: mediating role of recognition of work experiences. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(1), 73-90.

**Abstract**

**Introduction**

Age is one of the demographic characteristics that has been studied as one predictor variable in many studies. In addition to focusing on the chronological age or actual age of the individual, the researchers have also studied the concept of subjective age (perceived age). When people feel younger than their chronological age, their health, vitality, and productivity will increase. Therefore, the purpose of the present study was to investigate the relationship of subjective age with job satisfaction, organizational commitment and job well-being considering the mediating role of recognition of work experiences.

**Method**

The research design is descriptive correlational design. The statistical population of the study consisted of all employees of an industrial company in Ahvaz. A sample of 203 individuals was selected using a stratified random

---

**Corresponding Author:** Montaha Mosavi  
**Email:** montaha.mosavi.a@gmail.com

sampling method to obtain the most representative sample. To measure the variables of study, self-report instruments include Subjective Age Questionnaire (researcher-made), Work and Life Events Inventory (Berube, 2010), Job Satisfaction Scale (Warr et al., 1979), Organizational Commitment Scale (Mowday et al., 1979), and Employee Well-Being Scale (Zheng et al., 2015) were used. Data analysis was performed using structural equation modeling (SEM) using AMOS-22 software. Also, in this study, the Bootstrap method was used to determine the significance of indirect paths.

### Results

The results showed that the research proposed model fit indices are sufficiently desirable. However, a better fit in the final model was achieved by eliminating non-significant direct paths (subjective age to job satisfaction, subjective age to organizational commitment, subjective age to job well-being). Also, the results of the Bootstrap for indirect paths showed that all indirect paths are significant; in other words, recognition of work experiences mediates the relationship between subjective age with job satisfaction, organizational commitment, and job well-being.

### Discussion

Overall, given the positive impact of recognition work experiences on important job outcomes such as job satisfaction, organizational commitment, and job well-being, it is suggested to managers to consider programs in their management process to identify and appreciate employees' work experiences. Also, given the findings of this study on the importance of recognition work experiences, it is suggested that managers appreciate older employees who voluntarily share their work experiences.

**Keywords:** subjective age, recognition of work experience, job satisfaction, organizational commitment, job well-being

## رابطه سن ذهنی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و بهزیستی شغلی: نقش میانجی‌گر قدردانی از تجارب کاری

منتهی موسوی<sup>۱\*</sup>

نوری کعب عمیر<sup>۲</sup>

۱. دانش‌آموخته کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

۲. دکتری روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سن ذهنی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و بهزیستی شغلی با نقش میانجی‌گر قدردانی از تجارب کاری انجام شد. طرح پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان یک شرکت صنعتی در اهواز بوده است. به منظور به دست آوردن نمونه‌ای که بیشتر معرف جامعه باشد، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نمونه‌ای شامل ۲۰۳ نفر انتخاب گردید. جهت اندازه‌گیری متغیرهای مورد مطالعه، از ابزارهای خودگزارشی شامل مقیاس سن ذهنی (محقق‌ساخته)، سیاهه رویدادهای کار و زندگی برابر، مقیاس خشنودی شغلی وار و همکاران، مقیاس تعهد سازمانی ماودی و همکاران و مقیاس بهزیستی کارکنان ژنگ و همکاران استفاده شد. تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از الگوبانی معادلات ساختاری (SEM) و با کمک نرم‌افزار AMOS-22 انجام گرفت. جهت بررسی روابط غیرمستقیم، از روش بوت استراپ استفاده شد. نتایج نشان داد که الگوی نهایی پس از حذف مسیرهای مستقیم غیرمعنی‌دار (سن ذهنی به خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و بهزیستی شغلی)، از برازش مطلوبی برخوردار است. همچنین نتایج حاکی از آن بود که قدردانی از تجارب کاری میانجی‌گر رابطه بین سن ذهنی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و بهزیستی شغلی است.

**کلیدواژگان:** سن ذهنی، قدردانی از تجارب کاری، خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، بهزیستی شغلی

نویسنده مسئول: منتهی موسوی

رایانامه: montaha.mosavi.a@gmail.com

## مقدمه

تنوع در نیروی کار یک امر اجتناب‌ناپذیر و یکی از ویژگی‌های بارز سازمان‌های کنونی می‌باشد. سازمان‌های امروزی متشکل از کارکنانی می‌باشند که در ویژگی‌های مشهودی همچون سن، جنسیت، سطح تحصیلات، قومیت، طبقه اقتصادی-اجتماعی و توانایی فیزیکی و نیز در ویژگی‌های نامشهودی نظیر تجربه کاری، باورها و ارزش‌ها، سبک‌های تفکر و مهارت‌ها، با یکدیگر متفاوت می‌باشند (Thomas, 1991). تعامل تنگاتنگ این موارد، بر عملکرد و منافع سازمانی اثر می‌گذارد و منجر می‌شود تا فرد با سبکی ویژه، فکر و عمل کند و وظایف کاری را با سبک‌های خود انجام دهد (April, Ephraim, & Peters, 2012). (Magoshi and Chang (2009) بیان می‌کنند که نیروی کار متنوع می‌تواند یک ابزار رقابتی برای سازمان‌ها به حساب آید. نیروی کار متنوع به روش‌های مختلفی با دیگران ارتباط و تعامل برقرار می‌کند و مدل‌های ذهنی مختلفی را با خود به ارمغان می‌آورد، دیدگاه‌های منحصر به فردی را ارائه می‌دهد و رویکردهای متفاوتی برای حل مسأله خلق می‌کند. این تفاوت‌ها در صورتی که درست مدیریت شوند می‌توانند عقاید جدیدی تولید کنند و خلاقیت و نوآوری را به بار آورند (Magoshi & Chang, 2009).

سن، یکی از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی می‌باشد که در بسیاری از پژوهش‌های صورت گرفته، به‌عنوان یکی از متغیرهای پیش‌بین مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است (Chileshe, 2015; Haupt, 2010; Kunze, Buehm, & Bruch, 2013; Jena, 2015). نتایج این پژوهش‌ها نشان داده است که کارکنان با توجه به سن‌شان و این‌که در کدام گروه سنی قرار می‌گیرند، از نظر خشنودی شغلی (Chileshe & Haupt, 2010)، عملکرد شغلی (Kunze et al., 2013)، تعهد سازمانی (Jena, 2015)، تمایل به ترک شغل (Leonard & Levine, 2006)، فرسودگی و اشتیاق شغلی (Haley, Mostert, & Els, 2013) و نیز بهزیستی شغلی (Scheibe, Stamov, Robnagel, & Zacher, 2015)، با یکدیگر تفاوت معنی‌داری دارند. با توجه به این‌که افراد در کدام گروه سنی قرار دارند، ارزش‌ها، باورها، نگرش‌ها، انتظارات و اولویت‌های آنان نیز از یکدیگر متفاوت می‌باشد. تفاوت در ارزش‌ها، باورها، نگرش‌ها و انتظارات می‌تواند سبک‌های فکری و رفتاری متفاوتی را نیز به دنبال داشته باشد (Berube, 2010)؛ این تفاوت‌ها می‌توانند خود را به‌طور آشکار در بافت کاری نیز نشان دهند و منجر به تفاوت در رفتارها و نگرش‌های

شغلی شوند.

پژوهشگران، علاوه بر توجه و تمرکز بر سن تقویمی<sup>۱</sup> یا همان سن واقعی افراد، مفهوم سن ذهنی (سن ادراک شده)<sup>۲</sup> را نیز مورد مطالعه و بررسی قرار داده‌اند. سن ذهنی «تجربه‌ای فردی و شخصی از بودن در یک سن خاص» می‌باشد؛ افراد ممکن است احساس کنند که از سن واقعی خود کوچکتر یا بزرگتر می‌باشند و یا این‌که سنی برابر با سن واقعی خود دارند (Barak, 2009). به هر میزانی که افراد احساس کنند جوان‌تر از سن تقویمی خود هستند، به همان اندازه نیز سلامت، نشاط و بهره‌وری آنان افزایش می‌یابد (Montepare, 2009). با وجود این‌که سن ذهنی از اهمیتی برابر و یا بیشتر از سن تقویمی برخوردار است (Kunze, Raes, & Bruch, 2015)، اما متأسفانه پژوهش‌ها در رابطه با این مفهوم بالأخص در محیط کاری و سازمان‌ها، بسیار کم بوده است و بسیاری از پژوهشگران سازمانی بر مفهوم سن تقویمی تمرکز کرده‌اند (Kunze et al., 2015). مطالعات و یافته‌ها در رابطه با نقش سن ذهنی کارکنان در رفتار سازمانی و پیامدهای شغلی بسیار محدود می‌باشد. از این رو، پژوهشگران معتقدند که لازم است تمرکز مطالعات مربوط به نقش سن بر پیامدهای شغلی را از سن تقویمی به سن ذهنی سوق داد (Heckhausen, Wrosch, & Schulz, 2010; Schwall, 2012).

در پژوهش حاضر، خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و بهزیستی شغلی به‌عنوان پیامدهای سن ذهنی در نظر گرفته شده‌اند. مطالعات نشان داده‌اند افرادی که احساس می‌کنند نسبت به سن تقویمی خود بزرگتر هستند، یعنی احساس می‌کنند که پیرتر از سن تقویمی خود هستند، احساس خستگی بیشتری می‌کنند (Iskra-Golec, 2002)، احساس می‌کنند که از مهارت و توانایی‌های کمتری برای انجام وظایف خود برخوردارند (Barnes-Farrell, Rumery, & Swody, 2002; Berube, 2008) و استرس‌های شغلی و غیرشغلی بیشتری را تجربه می‌کنند (Berube, 2008). در چنین شرایطی، افراد احساس ناخوشایندی و نارضایتی بیشتری را تجربه می‌کنند، سلامت روانی پایین‌تری را گزارش می‌دهند و احساس فرسودگی و تحلیل روان‌شناختی بیشتری را تجربه خواهند کرد (Berube, 2008; Berube, 2010; Shirani &

1- chronological age

2- subjective age

(Mohammadi Yousef Nejad, 2017). بنابراین، انتظار می‌رود کارکنانی که احساس می‌کنند نسبت به سن تقویمی خود پیرتر هستند نسبت به کسانی که احساس می‌کنند از سن واقعی خود جوان‌ترند، از کار خود خشنود نباشند و از طرفی سلامت و بهزیستی شغلی کمتری را گزارش دهند. در ارتباط با تعهد سازمانی، افرادی که احساس می‌کنند نسبت به سن تقویمی خود جوان‌تر هستند وابستگی عاطفی کمتری را نسبت به شغل و سازمان خود تجربه می‌کنند؛ از طرفی، این افراد به احتمال زیاد گزینه‌ها و فرصت‌های شغلی بیشتری را برای خود متصور می‌باشند (Shore, Cleveland, & Goldberg, 2003; Berube, 2010).

Kunze et al. (2015) بیان می‌کنند که علاوه بر اثرات مستقیم سن ذهنی بر رفتارها و نگرش‌های شغلی کارکنان، لازم است روابط غیرمستقیم را نیز مورد بررسی و توجه قرار داد. در پژوهش حاضر، قردرانی از تجارب کاری به عنوان میانجی‌گر رابطه سن ذهنی و پیامدهای آن در نظر گرفته شده است. افرادی که نسبت به سن واقعی خود احساس می‌کنند که جوان‌تر هستند نسبت به قردرانی از تجارب کاری‌شان حساسیت کمتری نشان می‌دهند، چرا که آنان همواره به دنبال یادگیری و کسب دانش و مهارت‌های بیشتری هستند و دانش و مهارت کنونی خود را به اندازه‌ای برداشت نمی‌کنند که نیازمند قردرانی باشد. در طرف مقابل، افرادی که نسبت به سن واقعی خود احساس می‌کنند بزرگتر هستند، برای دانش و مهارت فعلی خود ارزش بیشتری قائلند و معتقدند که این تجارب فعلی‌شان شایسته تقدیر و قردرانی می‌باشد (Nuttman-Schwartz, 2004; cited by Berube, 2010). در نتیجه، خشنودی و رضایت افراد، تجربه احساسات و هیجانات مثبت و منفی و نیز وابستگی عاطفی کارکنان نیز متناسب با انتظارات آنان و برآورده شدن این انتظارات می‌باشد.

به‌طورکلی، یکی از خلاءهای مهم پژوهشی که پژوهش حاضر به دنبال بررسی آن بود این است که تا به حال تحقیقی در ارتباط با سن ذهنی در سازمان‌های کشور ما انجام نشده و پیامدهای آن مورد مطالعه و بررسی قرار نگرفته است. بنابراین مسأله پژوهش حاضر این بود که رابطه سن ذهنی با متغیرهای خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و بهزیستی شغلی بررسی شود و نقش میانجی‌گر قردرانی از تجارب کاری در این رابطه نیز لحاظ شود. شکل ۱، الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

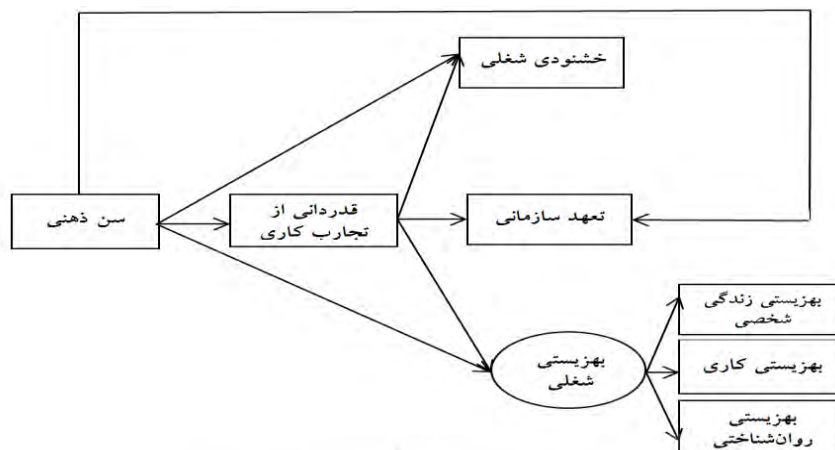


Figure 1. The proposed model of the present study

## روش

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

طرح پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> (SEM) است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان یک شرکت دولتی در اهواز بوده است. به منظور به دست آوردن نمونه‌ای که بیشتر معرف جامعه باشد، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نمونه‌ای شامل ۲۵۰ نفر انتخاب گردید؛ در این روش، با توجه به نسبت تعداد افراد در هر واحد کاری، نمونه‌ای به تصادف از آن واحد انتخاب شد. از بین پرسشنامه‌های توزیع شده تعداد ۲۱۸ پرسشنامه برگشت داده شدند که از این تعداد، ۲۰۳ پرسشنامه قابل تحلیل بودند و این تعداد نمونه پژوهش حاضر را تشکیل دادند (نرخ بازگشت ۸۱/۲ درصد). در بررسی اطلاعات دموگرافیک آزمودنی‌های پژوهش، از ۲۰۳ آزمودنی مورد مطالعه، ۱۵۰ نفر مرد (۷۳/۹ درصد)، ۳۹ نفر زن (۱۹/۲ درصد) و ۱۴ نفر اعلام نشده (۶/۹ درصد) بودند. مدرک تحصیلی آزمودنی‌ها به ترتیب دیپلم (۳/۹ درصد)، کاردانی (۳/۵ درصد)، کارشناسی (۳۸/۹ درصد)، کارشناسی ارشد (۴۵/۸ درصد)، دکتری (۴/۴ درصد) و اعلام نشده

1- Structural Equation Modeling (SEM)

۳/۵ درصد) بود. میانگین و انحراف معیار سن واقعی نمونه پژوهش به ترتیب ۴۲/۵۶ و ۷/۸۷ و در ارتباط با سابقه کاری ۱۶/۸۳ و ۷/۵۱ سال بود.

### ابزار پژوهش

**مقیاس سن ذهنی:** جهت سنجش سن ذهنی آزمودنی‌ها، از افراد پرسیده شد که احساس می‌کنند چند سال دارند. آزمودنی‌ها در پاسخ به این سؤال، سن ذهنی خود را همچون پاسخ به سن واقعی‌شان به صورت یک عدد گزارش می‌دادند. به طور کلی، در پژوهش حاضر، میانگین سن ذهنی آزمودنی‌ها ۳۶/۹۵ سال و انحراف معیار آن ۷/۷۱ بود. همچنین، کمترین سن ذهنی گزارش شده ۱۴ سال و بیشترین آن ۵۵ سال بوده است.

**سیاهه رویدادهای کار و زندگی:** جهت سنجش متغیر قدردانی از تجارب کاری از سیاهه ۲۱ ماده‌ای رویدادهای کار و زندگی<sup>۱</sup> (Berube (2010)، استفاده شد. این سیاهه شامل فهرستی از رویدادهای زندگی کاری و زندگی شخصی است که به بررسی تجارب کاری افراد در محیط کار و نیز تجارب زندگی شخصی آن‌ها که مرتبط با شرایط شغلی‌شان است، می‌پردازد. این سیاهه دو متغیر قدردانی از تجارب کاری و یادآورهای بازنشستگی را در قالب دو متغیر مجزا از هم مورد بررسی قرار می‌دهد. متغیر قدردانی از تجارب کاری شامل ۱۲ ماده و متغیر یادآورهای بازنشستگی شامل ۹ ماده می‌باشد. در پژوهش حاضر تنها از ماده‌های مربوط به متغیر قدردانی از تجارب کاری استفاده شد. پاسخ‌ها به صورت لیکرت سه‌درجه‌ای شامل ۱ (هرگز)، ۲ (یک‌بار) و ۳ (بیش از یک‌بار) نمره‌گذاری می‌شوند. (Berube (2010)، جهت تعیین روایی پرسشنامه از توافق نظر میان مصاحبه‌کنندگان بهره گرفت؛ این ماده‌ها از طریق مصاحبه با ۳۷ نفر به دست آمدند و مصاحبه‌کنندگان این ماده‌ها را معتبر و روا تلقی کرده‌اند. به عبارتی، این سیاهه از روایی صوری قابل قبولی برخوردار است. سیاهه رویدادهای کار و زندگی به منظور استفاده در این پژوهش توسط پژوهشگران، ترجمه و برای اجرا تنظیم شده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی متغیر قدردانی از تجارب کاری با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۶۶ محاسبه شده است. برای بررسی روایی پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 شاخص‌های جذر میانگین مجذورات

1- Work and Life Events Inventory (WLEI)



خطای تقریب<sup>۱</sup> (RMSEA)، شاخص برازندگی تطبیقی<sup>۲</sup> (CFI) و شاخص نیکویی برازش<sup>۳</sup> (GFI) بر روی ماده‌های این مقیاس محاسبه شدند ( $RMSEA = 0/04$ ,  $CFI = 0/96$ ,  $GFI = 0/94$ ) که نشان می‌دهد تمامی ماده‌ها بار عاملی معنی‌داری بر عامل خود داشتند و پرسشنامه از روایی مطلوبی برخوردار است.

**مقیاس خشنودی شغلی:** جهت سنجش خشنودی شغلی از مقیاس خشنودی شغلی<sup>۴</sup> (Warr, Cook, and Wall (1979) استفاده شد. این مقیاس شامل ۳ ماده است که خشنودی کلی کارکنان را از شغلشان می‌سنجد و پاسخ‌ها به صورت لیکرت هفت‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. طیف نمرات از ۷ تا ۲۱ در نوسان است. Dawkins (2014) پایایی این مقیاس را در پژوهش خود  $0/87$  گزارش داد. ضریب پایایی مقیاس خشنودی شغلی در پژوهش حاضر با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ  $0/85$  محاسبه شده است. جهت بررسی روایی مقیاس، روایی سازه آن از طریق تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 محاسبه شد که نتایج حاکی از روایی مطلوب این مقیاس بود ( $GFI = 0/99$ ,  $CFI = 0/99$ ,  $RMSEA = 0/06$ ).

**مقیاس تعهد سازمانی:** جهت سنجش تعهد سازمانی در پژوهش حاضر، مقیاس تعهد سازمانی<sup>۵</sup> (Mowday, Steers, and Porter (1979) مورد استفاده قرار گرفت. این مقیاس شامل ۱۵ ماده است. ماده‌های این مقیاس بر اساس مقیاس لیکرت هفت‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. مقیاس تعهد سازمانی توسط محققان زیادی در داخل و خارج کشور مورد استفاده قرار گرفته و روایی و پایایی آن را مطلوب گزارش کرده‌اند. Mowday et al. (1979) روایی این مقیاس را مطلوب و پایایی آن را به روش ضریب آلفای کرونباخ  $0/90$  گزارش کردند. (Azarnoosh, Neisi, Moradie Kochi and Derikvand (2012) نیز در پژوهش خود پایایی مقیاس تعهد سازمانی را به روش آلفای کرونباخ  $0/71$  گزارش کرده است. ضریب پایایی مقیاس تعهد سازمانی در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای

1- Root Mean Square Error of Approximation

2- Comparative Fit Index

3- Goodness of Fit Index

4- Job Satisfaction Scale

5- Organizational Commitment Scale

کرونباخ ۰/۸۰ محاسبه شده است. شاخص‌های تحلیل عاملی تأییدی مقیاس نیز با استفاده از نرم افزار AMOS-22 محاسبه شد ( $RMSEA = 0/05$ ,  $CFI = 0/97$ ,  $GFI = 0/94$ ) که حاکی از روایی مطلوب این مقیاس است.

**مقیاس بهزیستی کارکنان:** جهت سنجش متغیر بهزیستی شغلی در پژوهش حاضر، از مقیاس بهزیستی کارکنان<sup>۱</sup> Zheng, Zhu, Zhao and Zhang (2015) استفاده شد. این مقیاس شامل ۱۸ ماده و ۳ مؤلفه بهزیستی زندگی شخصی (۶ ماده)، بهزیستی کاری (۶ ماده) و بهزیستی روان‌شناختی (۶ ماده) است. نمره‌گذاری این ۱۸ ماده، بر روی طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) می‌باشد. Zheng et al. (2015) پایایی این مقیاس را به روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای مؤلفه‌های بهزیستی روان‌شناختی، بهزیستی زندگی شخصی، بهزیستی کاری و کل مقیاس ۰/۸۸، ۰/۹۲، ۰/۹۳ و ۰/۹۳ محاسبه کردند. جهت بررسی ساختار عاملی مقیاس بهزیستی کارکنان، Zheng et al. (2015) با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی، این مقیاس را در دو نمونه شامل ۲۹۵ و ۴۲۴ کارکن اجرا کردند. در رابطه با تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس، نتایج نشان داد که ۱۸ ماده این مقیاس بر سه عامل با توان تبیین واریانس ۶۳/۸۹ درصد قرار دارند. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی نیز ساختار سه عاملی این مقیاس را تأیید کرد ( $TLI = 0/94$ ,  $CFI = 0/95$ ,  $X^2/df = 2/32$ ), SRMR = 0/04, RMSEA = 0/06). Kaabomeir, Shanbedi and Hashemi (2016) پایایی این مقیاس را به روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای بهزیستی زندگی شخصی، بهزیستی کاری، بهزیستی روان‌شناختی و کل مقیاس ۰/۸۶، ۰/۹۰، ۰/۷۴ و ۰/۹۱ محاسبه کردند. Kaabomeir et al. (2016) روایی مقیاس بهزیستی کارکنان را با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی بررسی کردند که نتایج حاکی از برآزش مطلوب این مقیاس و ساختار سه عاملی آن بود ( $RMSEA = 0/05$ ,  $JFI = 0/94$ ,  $CFI = 0/94$ ,  $X^2/df = 2/03$ ). ضرایب پایایی مقیاس بهزیستی کارکنان و مؤلفه‌های آن در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب برای بهزیستی زندگی شخصی، بهزیستی کاری، بهزیستی روان‌شناختی و کل مقیاس ۰/۸۶، ۰/۹۰، ۰/۷۵ و ۰/۹۱ محاسبه شد. روایی مقیاس نیز با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد

مقیاس است. (RMSEA = ۰/۰۷، CFI = ۰/۹۳، GFI = ۰/۹۰) که نتایج بیانگر اعتبار و روایی مطلوب این

### یافته‌ها

در جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی مربوط به متغیرهای پژوهش آورده شده است.

**Table 1. Mean, standard deviation and correlation coefficients between the variables of the present study**

Row	Variable	1	2	3	4	Mean	Standard deviation
1	Subjective age	1				36.95	7.71
2	Recognition of work experiences	0.15*	1			22.53	3.31
3	Job satisfaction	0.05	0.28**	1		17.32	3.76
4	Organizational commitment	0.06	0.28**	0.59**	1	62.33	10.36
5	Job well-being	-0.02	0.30**	0.61**	0.60**	102.05	15.23

\*\*p<0.01 \*p<0.05

همان‌گونه که نتایج مندرج در جدول ۱ نشان می‌دهد تمامی ضرایب همبستگی‌های میان متغیرها (به جز ضرایب همبستگی بین سن ذهنی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و بهزیستی شغلی) در سطوح آماری ۰/۰۵ و ۰/۰۰۱ معنی‌دار می‌باشند.

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، روش الگویابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22، مورد استفاده قرار گرفت. پیش از آزمون الگو، جهت اطمینان از این‌که داده‌های این پژوهش مفروضه‌های زیربنایی الگویابی معادلات ساختاری را برآورد می‌کنند، چهار مفروضه معادلات ساختاری شامل داده‌های از دست رفته<sup>۱</sup>، بررسی داده‌های پرت<sup>۲</sup>، نرمال بودن<sup>۳</sup> و هم خطی چندگانه<sup>۴</sup> مورد بررسی قرار گرفتند که نتایج حاکی از برقرار بودن مفروضه‌های مورد نظر بود. برازش الگوی پیشنهادی بر اساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور کای<sup>۲</sup>، نسبت  $\chi^2/df$ ، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI)،

1- missing

2- outliers

3- normality

4- multi-collinearity

شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص توکر-لویز (TLI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص برازندگی افزایشی (IFI) در جدول ۲ گزارش شده است. هر چه مقدار مجذور خی از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کمتر می‌شود. مجذور خی معنی‌دار، تفاوت معنی‌دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده شده را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول مجذور خی، حجم نمونه را در بر دارد، مقدار آن در مورد نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و معمولاً به لحاظ آماری معنی‌دار می‌گردد. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران مجذور خی را نسبت به درجه آزادی آن ( $df/2$ ) مورد بررسی قرار می‌دهند و معمولاً نسبت ۳ را به عنوان یک شاخص سرانگشتی نیکویی برازش استفاده می‌کنند. همچنین در شاخص‌هایی مانند AGFI، GFI، TLI، CFI و IFI برازش ۰/۹ به بالا قابل قبول است. شاخص مناسب دیگر، شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) است که بر اساس آن مقدار کمتر از ۰/۰۸ قابل قبول است و برای مدل‌های بسیار خوب ۰/۰۵ و کمتر در نظر گرفته می‌شود (Colquitt, 2001). نتایج حاصل از بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش در جدول ۲ نشان می‌دهد که شاخص‌های برازندگی از مطلوبیت کافی برخوردارند. با وجود این، برازش مطلوب‌تر در الگوی نهایی با حذف مسیرهای غیرمعنی‌دار (سن ذهنی به خشنودی شغلی، سن ذهنی به تعهد سازمانی، سن ذهنی به بهزیستی شغلی)، به دست آمد.

**Table 2. The proposed and final model fit indices in the present study**

Fit Indices	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	AGFI	GFI	TLI	CFI	IFI	RMSEA
Proposed model	30.030	10	3.003	0.892	0.961	0.918	0.961	0.962	0.100
Final model	13.183	9	1.465	0.946	0.983	0.981	0.992	0.992	0.048

با توجه به نتایج مندرج در جدول ۲، شاخص‌های برازندگی شامل مجذور خی دو نسبی ( $\chi^2/df = 1/465$ )، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده ( $AGFI = 0/946$ )، شاخص نیکویی برازش ( $GFI = 0/983$ )، شاخص تاکر-لویز ( $TLI = 0/981$ )، شاخص برازش تطبیقی ( $CFI = 0/992$ )، شاخص برازندگی افزایشی ( $IFI = 0/992$ ) و شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب ( $RMSEA = 0/048$ )، حاکی از برازش بسیار خوب الگوی نهایی با داده‌هاست؛ بنابراین الگوی نهایی از برازندگی مطلوبی برخوردار است. ضرایب مسیر الگوی نهایی پژوهش حاضر در شکل ۲ قابل مشاهده می‌باشد. همچنین، ضرایب مسیر و سطح معنی‌داری آن‌ها در الگوی نهایی در جدول ۳ نشان داده شده است.

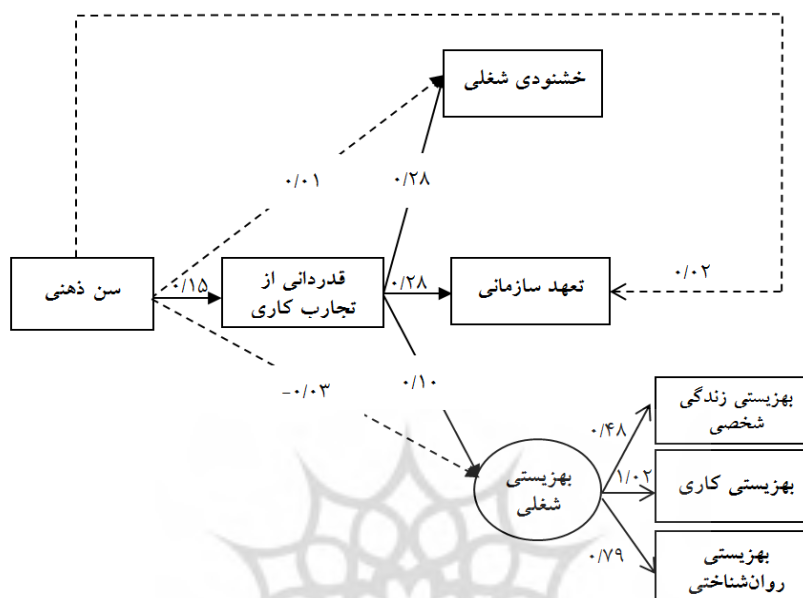


Figure 2. Final model of the present study with path coefficients

Table 3.  $\beta$ ats's Standard coefficients in the final model of the present study

Path	$\beta$	CR	P
Subjective age $\rightarrow$ recognition of work experiences	0.154	2.209	0.027
Subjective age $\rightarrow$ job satisfaction	0.008	0.122	0.903
Subjective age $\rightarrow$ organizational commitment	0.018	0.265	0.791
Subjective age $\rightarrow$ job well-being	-0.032	-0.713	0.476
Recognition of work experiences $\rightarrow$ job satisfaction	0.294	4.496	0.0001
Recognition of work experiences $\rightarrow$ organizational commitment	0.280	4.129	0.0001
Recognition of work experiences $\rightarrow$ job well-being	0.097	1.974	0.048

نتایج جدول ۳، ضرایب مسیر و معنی داری آن‌ها را نشان می‌دهد. براساس نتایج این جدول، مسیرهای مستقیم سن ذهنی به خشنودی شغلی، سن ذهنی به تعهد سازمانی و سن ذهنی به بهزیستی شغلی، معنی دار نمی‌باشند؛ از این رو، این مسیرها در الگوی نهایی حذف شدند. یک فرض زیربنایی پژوهش حاضر، وجود مسیرهای واسطه‌ای بود که جهت تعیین معنی داری این روابط واسطه‌ای، از روش بوت‌استرپ استفاده شده است. جدول ۴، نتایج حاصل از روش بوت‌استرپ برای روابط واسطه‌ای را نشان می‌دهد.

**Table 4. Bootstrap results for indirect paths**

Paths	Data	Boot	Bias	Standard error	Lower bound	Upper bound
Subjective age → recognition of work experiences → job satisfaction	0.014	0.014	-0.001	0.008	0.001	0.035
Subjective age → recognition of work experiences → organizational commitment	0.039	0.038	-0.001	0.023	0.004	0.097
Subjective age → recognition of work experiences → job well-being	0.073	0.072	-0.001	0.041	0.010	0.178

با توجه به نتایج جدول ۴، تمامی مسیرهای غیرمستقیم معنی‌دار هستند (حد پایین و حد بالا برای تمامی مسیرهای غیرمستقیم، صفر را در بر نمی‌گیرد)؛ به عبارتی، قدرتدانی از تجارب کاری میانجی‌گر رابطه سن ذهنی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و بهزیستی شغلی است.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سن ذهنی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و بهزیستی شغلی با توجه به نقش میانجی‌گر قدرتدانی از تجارب کاری در میان کارکنان یک شرکت صنعتی در اهواز انجام شد. با توجه به خلاء پژوهشی موجود در زمینه مفهوم سن ذهنی و نیز رابطه آن با پیامدهای شغلی، و همچنین از آنجاکه تا به حال تحقیقی در ارتباط با این مفهوم در سازمان‌های کشور ما صورت نگرفته، و پیامدهای آن مورد مطالعه و بررسی قرار نگرفته بودند؛ پژوهش حاضر به دنبال آن بود تا رابطه سن ذهنی را با برخی از مهم‌ترین پیامدهای مهم شغلی و سازمانی مورد بررسی قرار دهد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که سن ذهنی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و بهزیستی شغلی رابطه مستقیم و معنی‌داری ندارد. با این حال، سن ذهنی با قدرتدانی از تجارب کاری رابطه مثبت مستقیم و معنی‌داری نشان داد. قدرتدانی از تجارب کاری علاوه بر داشتن رابطه مثبت مستقیم و معنی‌دار با هر کدام از پیامدهای شغلی مورد پژوهش (خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و بهزیستی شغلی)، توانست رابطه سن ذهنی با این متغیرها را نیز تبیین کند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های Berube (2008) و Berube (2010) همسو می‌باشد.

تحقیقات نشان داده است افرادی که نسبت به سن واقعی خود احساس می‌کنند جوان‌تر هستند نسبت به قدرتدانی از تجارب کاری‌شان حساسیت کمتری نشان می‌دهند، چرا که آن‌ها همواره به دنبال یادگیری و کسب دانش و مهارت‌های بیشتری هستند و دانش و مهارت کنونی خود را مستحق قدرتدانی نمی‌دانند. در طرف مقابل، افرادی که نسبت به سن واقعی خود احساس می‌کنند

بزرگتر هستند، برای دانش و مهارت فعلی خود ارزش زیادی قائلند و معتقدند که این تجارب فعلی‌شان شایسته تقدیر و قدردانی است (Nuttman-Schwartz, 2004; cited by Berube, 2010). این یافته نشان می‌دهد افرادی که خود را بزرگتر از سن تقویمی‌شان احساس و بزرگتر از آن رفتار می‌کنند و علاقمندند که با افراد مسن مشارکت و معاشرت داشته باشند، گزارش کرده‌اند که تجربه‌های کاری‌شان به کرات توسط دیگران قدردانی شده است. این احتمال وجود دارد افرادی که به صورت ذهنی خودشان را بزرگتر احساس می‌کنند، به گونه‌ای رفتار می‌کنند که منجر می‌شود دیگران آن‌ها را دارای تجربه بالا تلقی کرده و از آن‌ها قدردانی کنند و این مسئله‌ای نیست که تنها با بزرگ بودن سن بدست آید. احتمال دیگر این است که با توجه به ماهیت ادراکی ساختار سن ذهنی، افرادی که به‌طور ذهنی خود را بزرگتر می‌پندارند، نسبت به قدر و منزلت خود آگاه‌ترند.

نتایج مطالعه Berube (2010) نشان می‌دهد با افزایش سن چه به صورت طبیعی و چه به‌صورت ذهنی، آگاهی افراد نسبت به ارزش تجربه کاری‌شان افزایش می‌یابد. برای مثال ممکن است افراد در طول مدت استخدام متوجه شوند تجارب کاری که داشتند، آن‌ها را در به چالش کشیدن یک موقعیت کاری یا تسهیل کارشان یاری رسانده است. این یافته با نتایج مطالعات قبلی (Rhodes, 1983; cited in Berube, 2010) سازگار است. بالا بودن مدت زمان صرف‌شده در سازمان، باعث افزایش مهارت فرد در برخورد با شرایط کاری در آن سازمان می‌شود؛ بنابراین فرد خود را دارای تجربه می‌پندارد و انتظار دارد که این تجارب توسط سازمان و دیگر کارکنان مورد قدردانی واقع شود (Berube, 2010).

زمانی که از افراد در قبال تجارب و مهارت‌های شغلی‌شان قدردانی می‌شود، سطح خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و نیز بهزیستی شغلی آنان نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد. به نظر Blunchard and Johnson (1982) وقتی از کارکنان در قبال عملکردشان قدردانی می‌شود، نیازهای عزت‌نفس، خودشکوفایی، رشد و پیشرفت آنان برآورده می‌شود و این کار احتمالاً نیرومندترین، ساده‌ترین و کم هزینه‌ترین عامل برای ایجاد احساس خشنودی و انگیزه در آنان است (Blunchard & Johnson, 1982; cited in Berube, 2010). Berube (2010) دریافت کارکنانی که تجربه کاری آن‌ها توسط دیگران قدردانی می‌شود، نسبت به کسانی که تجربه کاری قابل توجهی ندارند یا تجارب کاری‌شان توسط دیگران مورد قدردانی قرار نگرفته است، میزان خشنودی شغلی بالاتری را گزارش می‌کنند. قدردانی از تجارب کاری با تعهد سازمانی نیز رابطه مثبت مستقیم و معنی‌داری دارد. بررسی مطالعات قبلی نشان می‌دهد که افراد به دلایل مختلف از جمله خشنودی از احساس

خود ارزشمندی، دسترسی به روابط اجتماعی رضایت‌بخش و حفظ مفهوم‌شناسی از جایگاه، سودمندی و هدفمندی در اجتماع، شغل خود را متفاوت از آنچه هست تشخیص می‌دهند. همچنین دریافت تأیید از دیگران یک سیگنال قوی اجتماعی است که احساس خود ارزشمندی و تعلق‌پذیری در کار را تأیید می‌کند که منجر به افزایش تعهد سازمانی می‌گردد (Nuttman, Schwartz, 2004; cited in Berube, 2010). Berube (2010) دریافت هنگامی که تجارب کاری کارکنان مورد قدردانی قرار می‌گیرند آنان تعهد سازمانی (به‌ویژه تعهد عاطفی و تعهد مستمر) بیشتری از خود نشان می‌دهند زیرا حس تعلق آن‌ها به سازمان بیشتر شده و کار خود را با معنا درک کرده و خود را مسلط بر کار می‌پندارند. همچنین، نتایج حاکی از معنی‌داری رابطه مستقیم بین قدردانی از تجارب کاری و بهزیستی شغلی بود. قدردانی به‌عنوان یک حالت هیجانی مثبت مقاومت و تحمل فرد را در زندگی افزایش داده و به بهزیستی او کمک می‌کند (Kashdan, Mishra, Breen, & Froh, 2009; cited in Berube, 2010).

در مجموع، با توجه به تأثیر مثبت قدردانی از تجارب کاری بر پیامدهای مهم شغلی همچون خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و بهزیستی شغلی، به مدیران پیشنهاد می‌شود که در روند مدیریت خود برنامه‌هایی را جهت شناسایی تجارب کاری کارکنان و قدردانی از آن‌ها لحاظ کنند. همچنین با توجه به یافته‌های این پژوهش نسبت به اهمیت قدردانی از تجارب کاری، پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌ها، کارکنان تازه وارد را به بهره‌گرفتن از تجارب کاری کارکنان قدیمی ملزم کرده و یا از کارکنان مسن که تجارب کاری خود را به‌صورت داوطلبانه در اختیار کارکنان کم‌تجربه قرار می‌دهند، قدردانی کنند.

همواره پژوهشگران در پژوهش‌های خود با محدودیت‌هایی مواجه هستند که این محدودیت‌ها می‌تواند بر کیفیت و نیز نتایج آن پژوهش تأثیر بگذارند. این پژوهش هم به نوبه خود محدودیت‌هایی داشت. از آنجایی که این پژوهش در یک شرکت صنعتی در اهواز انجام گرفته است لذا تعمیم نتایج آن به دیگر شرکت‌ها و سازمان‌های اداری و صنعتی باید با احتیاط صورت گیرد. مطالعه حاضر مطالعه‌ای مقطعی است، به همین دلیل نتیجه‌گیری در رابطه با علّیت را دشوار می‌سازد.

## تشکر و قدردانی

بدین وسیله از کلیه کارکنانی که در انجام این پژوهش همکاری نموده‌اند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.



## تعارض منافع

بدین وسیله نویسندگان تصریح می‌نمایند که هیچ‌گونه تعارض منافی در خصوص پژوهش حاضر وجود ندارد.

## References

- April, K., Ephraim, N., & Peters, K. (2012). Diversity management in South Africa: Inclusion, identity, intention, power and expectations. *African Journal of Business Management*, 6(4), 1749-1759.
- Azarnoosh, F., Neisi, A., Moradie Kochi, S., & Derikvand, T. (2012). The relationship between the psychological ownership with affective commitment and desire to stay in job for the employees at National South Oil Company-Ahvaz. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 13(1), 74-82. (Persian)
- Barak, B. (2009). Age identity: A cross-cultural global approach. *International Journal of Behavioral Development*, 33(1), 2-11.
- Barnes-Farrell, J., Rumery, S. M., & Swody, C. A. (2002). How do concepts of age relate to work and off-the-job stresses and strains? A field study of health care workers in five nations. *Experimental Aging Research*, 28(1), 87-98.
- Berube, N. (2008). *Explaining chronological and subjective age differences in job satisfaction*. Conference Proceedings, Halifax, Nova Scotia
- Berube, N. (2010). *Explaining the relationships between age, job satisfaction, and commitment: An empirical test*. Ph.D. Thesis of Philosophy in Administration, Concordia University, Montreal, Quebec, Canada.
- Chileshe, N., & Haupt, T. C. (2010). The effect of age on the job satisfaction of construction workers. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 8(1), 107-118.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Dawkins, S. L. (2014). *New directions in Psychological Capital research: A critical analysis and theoretical and empirical extensions to individual- and team-level measurement*. Ph.D. Thesis of Philosophy, Tasmanian School of Business & Economics, University of Tasmania, Australia.
- Haley, L. M., Mostert, K., & Els, C. (2013). Burnout and work engagement for different age groups: Examining group-level differences and predictors. *Journal of Psychology in Africa*, 23(2), 283-295.
- Heckhausen, J., Wrosch, C., & Schulz, R. (2010). A motivational theory of life-span development. *Psychological Review*, 117(1), 32-60.
- Iskra-Golec, I. (2002). Personal age and assessment of work stress in Polish nurses. *Experimental Aging Research*, 28(1), 51-58.
- Jena, R. J. (2015). An assessment of demographic factors affecting organizational commitment among shift workers in India. *Journal of Management*, 20(1), 59-77.

- Kaabomeir, N., Shanbedi, F., & Hashemi, S. E. (2016). Investigation of psychometric properties of Employee Well-Being Scale. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 8(27), 9-29. (Persian)
- Kunze, F., Boehm, S., & Bruch, H. (2013). Age, resistance to change, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7), 741-760.
- Kunze, F., Raes, A. M. L., & Bruch, H. (2015). It matters how old you feel: Antecedents and performance consequences of average relative Subjective age in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1511-1526.
- Leonard, J. S., & Levine, D. I. (2006). The effect of diversity on turnover: A large case study. *Industrial and Labor Relations Review*, 59(4), 547-572.
- Magoshi, E., & Chang, E. (2009). Diversity management and the effect on employees' organizational commitment: Evidence from Japan and Korea. *Journal of World Business*, 44(1), 31-40.
- Montepare, J. M. (2009). Subjective age: Toward a guiding lifespan framework. *International Journal of Behavioral Development*, 33(1), 42-46.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Scheibe, S., Stamoj-Robnagel C., & Zacher, H. (2015). Links between emotional job demands and occupational well-being: Age differences depend on type of demand. *Work, Aging and Retirement*, 1(3), 254-265.
- Schwall, A. R. (2012). Defining age and using age-relevant constructs. In J. W. Hedge & W. C. Borman (Eds.), *The Oxford handbook of work and aging* (pp. 169-186). Oxford: Oxford University Press.
- Shirani, S., & Mohammadi Yousef Nejad, Y. (2017). The effectiveness of cognitive-behavioral stress management training on work-family conflict, organizational commitment and employees' perceived stress. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 5(1), 21-36.
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Goldberg, C. B. (2003). Work attitudes and decisions as a function of manager age and employee age. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 529-537.
- Thomas, R. R. (1991). *Beyond race and gender: Unleashing the power of your total work force by managing diversity*. New York: Amacom Books.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. H. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644.

