ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2024;13(1):e5

Journal of Police Medicine

ORIGINAL ARTICLE OPEN ACCESS

A Structural Model of the Relationship between Organizational Support, Job Stress and Quality of Work Life with Depression with the Mediating Role of Cognitive Emotion Regulation Strategies among Tehran Police Station Employees

Ebrahim Dehghani Ashkezari[1 MA], **Mohammad Ali Ameri**[2 * PhD], **Mohsen Ahmad Pour**[3 PhD]

[1] Counseling & Guidance, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran.
[2] Crime Prevention Management, Police Science & Social Studies Research Institute, Tehran, Iran.
[3] Institute of Police Sciences & Social Studies, Tehran, Iran.

ABSTRACT

AIMS: The military forces protect the country's independence and security, and due to their inherent characteristics, they are always faced with numerous job issues, and the physical and mental health of these employees is at risk. The present study was conducted to investigate the structural model of the relationship between organizational support, job stress, and quality of work life with depression with the mediating role of cognitive emotion regulation strategies in employees of Tehran Police Stations.

MATERIALS AND METHODS: The statistical population of this correlational descriptive research was all the employees of Tehran Police Stations, and 350 of their forces were selected as the research sample by multi-stage cluster sampling method. Research tools included the Beck Depression Inventory, Eisenberger's Organizational Support, Iran Police Stress Scale, Walton's Quality of Work Life, and Garnefski and Kraaij's Cognitive Emotion Regulation Strategies. The analysis of the research data was done in two sections, descriptive statistics and inferential statistics, using the Structural Equation Model (SEM) method using SPSS 24 and AMOS 24 software.

FINDINGS: The findings of the research showed that adaptive cognitive emotion regulation strategies played a partial mediating role ($p<0.01$) in the relationship between organizational support and depression, and played a fully mediating role ($p<0.01$) between the quality of work-life and depression; However, non-adaptive strategies of cognitive emotion regulation only had a partial mediating role ($p<0.01$) in the relationship between organizational support and depression. Organizational support directly and indirectly and the quality of work life indirectly affected depression ($p<0.01$). Job stress only directly predicted depression ($p<0.01$).

CONCLUSION: Adaptive strategies of cognitive emotion regulation can reduce the effects of job problems and improve the mental health of police officers.

KEYWORDS: Organizational Support; Job Stress; Quality of Life; Depression; Emotional Regulation.

How to cite this article:

Dehghani Ashkezari E, Ameri MA, Ahmad Pour M. *A Structural Model of the Relationship between Organizational Support, Job Stress and Quality of Work Life with Depression with the Mediating Role of Cognitive Emotion Regulation Strategies among Tehran Police Station Employees.* J Police Med. 2024;13(1):e5.

***Correspondence:**

Address: Tehran, Valiasr Street, Faraja Science, Research and Technology Vice-Chancellor, Postal code: 1996713535
Mail: **m.ali.ameri.h@gmail.com**

Article History:

Received: 03/10/2023
Accepted: 09/06/2024
ePublished: 20/06/2024

Copyright © 2024, Journal of Police Medicine | This open access article is licensed under a *Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.30505/13.1.5]

INTRODUCTION

One of the most important assets of any organization is its manpower. Facilities, technology, and other resources without skilled and efficient human resources cannot provide the correct performance progress and development of that organization [1]. The armed forces protect the independence, security, and territorial integrity of the country, and the authority of the country depends on the capability and authority of the military and police. Also, due to the inherent characteristics of their profession, they always face many job issues. As a result, their mental health is exposed to more damage compared to other occupations [2].

The results of the conducted research show the effectiveness of perceived organizational support on the psychological well-being of employees [3]. Depression is one of the most common disorders among military forces [4]. According to DSM-5, if five or more symptoms of depressed mood, significant weight loss or gain, insomnia or hypersomnia, marked decrease in interest or pleasure in activities, fatigue or lack of energy, feelings of worthlessness, guilt, decreased concentration, and Mild cognitive impairment (MCI), psychomotor agitation and slowness, frequent thoughts about death or suicide, suicide attempts, observed in a person during at least two weeks, indicate that a person is suffering from major depression [5].

Research shows that the perception of social support in the workplace impacts the safe performance of employees. Also, organizational support has a great effect on the psychological state of employees [6]. According to social exchange theory, employees have beliefs about the degree of the organization's support of their needs and values based on interactions with supervisors and managers [7]. Researches indicate the importance of organizational support and considers it as one of the factors influencing job performance, job satisfaction, and organizational commitment [8].

Among other job factors that affect the mental state of people is job stress [9]. In addition to physical, biological, and chemical risks, jobs also put people's mental state at risk. People spend significant hours of their lives in the work environment, which can lead to many positive and negative tensions and sensitivities [10]. Job stress is also considered among police employees. The three factors of employee characteristics, working conditions, and the interaction between employees and the work environment affect job stress. Occupational stress among the military forces can have consequences such as lateness, absenteeism, resignation, boredom with work, underwork, and job dissatisfaction [11].

Research has shown that the quality of work life affects the mental health of police employees [12]. In the contemporary world, the quality of working life is discussed and investigated as an important social issue. The evidence indicates that researchers have sought job enrichment after paying attention to the human and social dimensions of organizations, which has been done to improve labor relations. In this regard, the quality of work-life programs, including workgroup forms, characteristics of the work environment affecting job satisfaction, employee productivity through the reward system, workflow, management styles, and physical environment, were considered and investigated [13].

One of the factors that can affect people's mental health is cognitive emotion regulation strategies, and emotional cognitive regulation strategies can play a mediating role between stressful factors and people's mental health [14]. Cognitive regulation of emotion refers to the cognitive processing of a person when facing a traumatic event [15]. Cognitive strategies of emotion regulation are divided into two categories: adaptive or positive strategies and non-adaptive or negative strategies. Research shows that emotional regulation skills are also effective in people's jobs [16].

Research has been conducted to investigate the relationship between occupational factors and the mental health status of people. It has been shown in research that the quality of working life affects mental health [17]. Also, research indicates the effect of occupational stress on the general health of employees. [18]. On the other hand, perceived organizational support indirectly affects depression [19]. The mediating role of emotional regulation strategies and their effect on people's mental state has also been confirmed [20].

65% of a person's useful life is spent in the work environment, so neglecting job factors can reduce productivity and affect people's physical and mental health [21]. On the other hand, the evidence shows the high prevalence of psychological problems in society. The amount of mental injuries in European countries is estimated to be more than 20% [22]. Also, studies in Iran have estimated the prevalence of psychological trauma symptoms to be 23.4% [23].

Manpower is considered the most important capital of the police and the diversity and complexity of this job require that they pay attention to psychological characteristics in the selection and employment of military forces to face tense, stressful, and dangerous situations [24]. On the other hand, if a person's job is done in healthy psychological conditions and with balanced tensions and cooperation, it leads to

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.30505/13.1.5]

an increase in the quality of life and positive emotional growth towards work and the work environment. In addition to fulfilling individual and organizational needs, physical and mental health increases the efficiency of the organization [25]. Taking into account the above-mentioned issues and considering the lack of research on occupational factors affecting the mental state, especially in the military forces, the present study was conducted to investigate the structural model of organizational support, job stress, and quality of work life with depression with the mediating role of cognitive strategies of emotional regulation.

MATERIALS & METHODS

This research is applied in terms of purpose and terms of the descriptive method, it is of the correlation type, which is done by using structural equations to identify direct and indirect relationships between research variables. The statistical population of the present study was all the employees of Tehran police stations in 2021. The statistical population of the present study was all the employees of the Islamic Republic of Iran Police Headquarters in 2021. The minimum sample size required for structural equations is 200 people [26]. Based on this, to carry out this research, 350 people were selected by multi-stage cluster method from the police stations of Tehran, the chief police stations of three and four cities of Tehran, and then several people were randomly selected from each list and answered the research questionnaires. The criteria for entering the research included at least six months of work experience in the police station and satisfaction with conducting the research. The criteria for leaving the research were incompleteness of the questionnaire and unwillingness to participate as a research sample. In this research, Beck's depression inventory questionnaires, Perceived organizational support, Iran Police stress scale, Quality of work life, and Walton's cognitive emotion regulation questionnaire were used.

Beck Depression Inventory-II (BDI-II): This tool has 21 items that measure physical, behavioral, and cognitive symptoms of depression. This questionnaire can be used in the population of 13 years and older. In this tool, each item gets a score between zero and three, and thus the total score of the questionnaire ranges from zero to 63. A person's depression score is obtained by summing the scores of the options chosen by the person. Using these scores, the level of depression can be determined. The internal consistency of this tool has been reported as 0.73 to 0.92 with an average of 0.86 and the alpha coefficient for the patient group as 0.86 and for the non-patient group as 0.81 [27]. Cronbach's alpha was 0.87 in students of Shahid Chamran University of Ahvaz [28]. In the present study, Cronbach's alpha was 0.94.

Perceived Organizational Support Questionnaire (POS): This questionnaire entered the literature of organizational theories following the research of *Eisenberger et al.* This tool has two long and short versions of 36 questions and 16 questions used to evaluate organizational support. This tool is set as a seven-point Likert scale, ranging from completely disagree (score zero) to completely agree (score six). In this version of the questionnaire, questions 2-3-5-6-9-12 and 13 are graded in reverse. Cronbach's alpha for the reliability of this questionnaire was obtained as 0.89 [29]. Also, in Iran, the reliability of this tool was obtained by Cronbach's alpha method, 0.93 [33]. In this study, Cronbach's alpha was calculated as 0.89.

Iranian Police Stress Scale Questionnaire (IPSS-A): The questionnaire used is the short form of the Iranian Police Stress Questionnaire, which was prepared by *Rezaei*in in 2015 from its long version, and contains 45 questions, the first 25 of which are non-mission stressors and 20 questions in the second part. It measures mission stressors. In this questionnaire, the respondent first specifies the occurrence or non-occurrence of a stressful event by selecting the yes or no option and then specifies the number of times that event has been encountered (every day, every week, every month, every year, and however many years). Cronbach's alpha coefficient to check the internal homogeneity of this tool is 0.95 and also the reliability coefficient of the current tool is reported as 0.83 [31]. In this research, Cronbach's alpha for the reliability of the tool was 0.97.

Walton's Quality of Work Life Questionnaire (QWL): This tool was developed by *Walton in* 1973. This questionnaire has 35 questions in eight subscales, including fair and adequate payment (four questions), safe and healthy work environment (six questions), development of human capabilities (five questions), ensuring continuous growth and security (four questions), and work integrity and coherence. (Four questions), the existence of legalism in the organization (four questions), working life atmosphere (three questions), and social dependence on work (five questions). This instrument is a Likert scale that is scored from completely dissatisfied (score one) to completely satisfied (score five). Walton has reported the reliability coefficient of this tool as 0.88 [32], and in the research conducted in Iran, the reliability of this tool has been obtained as 0.78 [33].In this study, Cronbach's alpha was calculated as 0.94 for the reliability of the tool.

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.30505/13.1.5]

Garnefski and Kraaij Cognitive Emotion Regulation Questionnaire (CERQ): This questionnaire is an 18-item instrument and measures cognitive emotion regulation in response to threatening and stressful life events on a five-point scale from one (never) to five (always) based on nine subscales. It measures the minimum and maximum score in each subscale will be two and 10, respectively, and a higher score indicates a person's greater use of that cognitive strategy. The main components of this tool include self-blame, acceptance, rumination, positive refocusing, planning focus, positive reappraisal, trivialization, catastrophizing, and other-blaming. The dominant internal consistency of the scales has been confirmed with Cronbach's alpha coefficients of 0.80 [16]. The content validity of the Cognitive Emotion Regulation Questionnaire and Kendall's agreement coefficients for its subscales were calculated from 0.73 to 0.87 and confirmed at the p<0.001 level [34]. The reliability of the tool in the present study was 0.85. After approving the plan and obtaining the necessary permits from the relevant authorities, the researcher came to the designated police stations to collect samples. After coordination with the head of the police station and through administrative procedures and coordination with the staff, the questionnaire was distributed among the attendees. At first, explanations about the research and how to complete the questionnaire were given to the people and they were asked to answer the questionnaires without mentioning their names. The participants were assured that all the information was confidential and in line with the research objectives and that their answers did not affect their employment status. It was also stated that there is no right or wrong answer and they should answer the questions according to their situation. The theoretical model of the research was explained according to Figure 1.

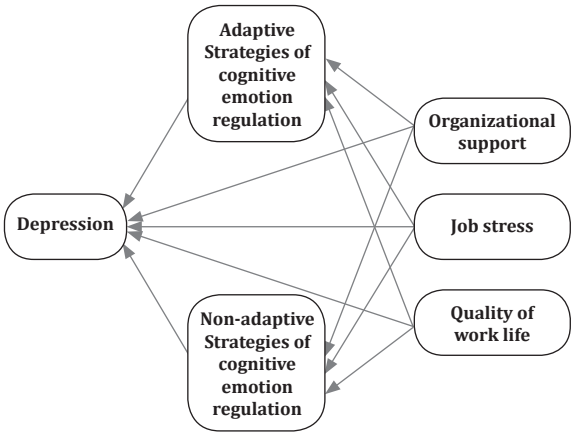


Figure 1) The theoretical model of the research

Ethical Permissions: The current research has been registered with the ethics code number IR.BMSU.REC.1401.017.

Statistical analysis: The data were analyzed in two parts descriptive statistics including indices, dispersion indices, and distribution shape indices, and inferential statistics with correlation, regression, and structural equation model (SEM) tests using SPSS 24 and AMOS 24 software.

FINDINGS

After dropping a sample, out of 285 participants in this research, 219 participants were male (76.8%) and 60 participants (21.1%) were female. Also, the gender of 6 people (2.1%) of the people participating in the research was not determined due to the lack of completion of demographic information. The highest frequency of educational qualifications of the participants was related to a bachelor's degree with 119 people (41.8%) and the lowest was related to a master's or PhD with 38 people (13.3%). The descriptive characteristics of the research variables are included in Table 1.

Table 1) Descriptive indicators related to research variables

Variable	average	standard deviation	least	most	skewness	kurtosis
Organizational support	30.24	19.1	0	88	0.29	-0.31
Job stress	126.73	50.61	2	225	-0.34	-0.52
Quality of work life	79.26	23.37	35	158	0.63	0.62
Non-adaptive strategies	23.96	8.86	8	40	-0.14	-0.62
Adaptive strategies	30.57	8.86	10	50	-0.14	-0.62
depression	21.64	14.5	0	58	0.4	-0.75

To implement the structural equation model, first, the correlation matrix between the researches variables was examined (Table 2). Also, according to Table 1, the skewness and kurtosis indices showed that the data were at the normal level. The fit indices of the model are included in Table 3. According to Table 3, in the initial model, the fit indices were at an unfavorable level. To achieve a proper fit, non-significant components (p>0.05) were removed from the model. In the final model, the indicators showed the optimum level. Therefore, it can be said that the final model was a good fit. Direct and indirect effects and general or partial relationships between variables

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.30505/13.1.5]

were investigated. Also, data resampling was done with the bootstrap method. According to Table 4, in this model, 8% of the variance of the adaptive strategies of cognitive regulation of emotion was explained by organizational support and quality of work life, and 2% of the variance of incompatible strategies of cognitive regulation of emotion was explained by the variable of organizational support, which was a weak value.

According to Table 4, the direct path from the variable of organizational support to the adaptive strategies of cognitive emotion regulation ($p<0.01$; $\beta=0.16$) is positive and significant, and the direct path from the variable of organizational support to the adaptive strategies of cognitive emotion regulation ($p<0.01$; $\beta=-0.15$) was negative and significant. In this model, variables of organizational support, adaptive strategies of cognitive regulation of emotion, non-adaptive strategies of cognitive regulation of emotion, job stress, and quality of work life predicted a total of 33% of the variance of depression. The direct path from organizational support to depression ($p<0.05$; $\beta=-0.21$) was negative and significant. The direct path from adaptive cognitive emotion regulation strategies to depression ($p<0.01$; $\beta=-0.27$) was negative and significant. The direct path of maladaptive cognitive emotion regulation strategies to depression ($p<0.01$; $\beta=0.19$) was positive and significant. Also, the indirect path from organizational support to depression through cognitive emotion regulation strategies ($p<0.01$; $\beta=0.07$) was negative and significant; Therefore, according to the findings of the research, adaptive and non-adaptive strategies of cognitive emotion regulation play a partial mediating role in the relationship between organizational support and depression of police officers.

The direct path of quality of work life to depression was insignificant, but the direct path between quality of work life and adaptive strategies of cognitive emotion regulation ($p<0.01$; $\beta=0.19$) was positive and significant. Therefore, the adaptive strategies of cognitive emotion regulation played a full mediating role between the quality of work life and depression. It should be noted that due to the non-significance of the relationship between job stress and cognitive emotion regulation strategies, cognitive emotion regulation strategies could not play a mediating role in the relationship between job stress and depression. To better understand the relationships and effects presented in the table, the path diagram of the fitted model with standard coefficients is shown in Figure 2.

Table 2) Correlation matrix between research variables

Variable	Organizational support	Job stress	Quality of work life	Adaptive strategies of cognitive emotion regulation	Non-adaptive strategies of cognitive emotion regulation	Depression
Organizational support	1					
Job stress	-0.5**	1				
Quality of work life	0.37**	-0.52**	1			
Adaptive strategies of cognitive emotion regulation	0.23**	-0.22**	0.37**	1		
Non-adaptive strategies of cognitive emotion regulation	-0.15**	0.05	0.03	0.15**	1	
Depression	-0.43**	0.43**	-0.3**	-0.35**	0.2**	1

Table 3) Model fit indices

Indicator	CMIN/DF	RMSEA	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI
Index type	PFI	PFI	AFI	AFI	CFI	CFI	CFI
Standard value	less than 3	less than 0.08	more than 0.8	more than 0.8	more than 0.9	more than 0.9	more than 0.9
Before correction	9.97	0.18	0.99	0.76	0.97	0.58	0.97
After correction	2.86	0.08	0.98	0.93	0.97	0.91	0.97

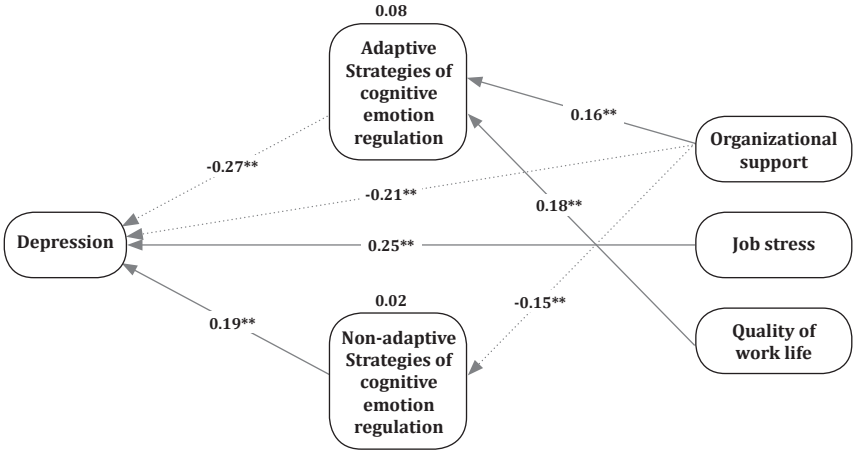
[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.30505/13.1.5]

Table 4) Direct, indirect coefficients, total effect and correlation coefficient

Routes	Direct coefficients	Indirect coefficients	total coefficients	correlation coefficient
On the adaptive strategies of cognitive regulation of emotion from:				
Organizational support	**0.16	-	**0.16**	0.08
Quality of work life	**0.18	-	**0.18**	
On non-adaptive strategies of cognitive emotion regulation from:				0.02
Organizational support	**-0.15**	-	**-0.15**	
On depression from:				
adaptive strategies	**-0.27**	-	**-0.27**	
Incompatible strategies	**0.19**	-	**0.19**	
Organizational support	**-0.21**	-0.07	**-0.29**	0.33
Job stress	**0.25**	-	**0.25**	
Quality of work life	-	-0.05	**-0.05**	

Figure 2) The structural model of the relationship between organizational support, job stress, quality of work life and depression with the mediating role of cognitive emotion regulation strategies



DISCUSSION

The purpose of this research was to investigate the structural model of organizational support, job stress, and quality of work life with depression with the mediating role of cognitive strategies of emotional regulation. According to the findings, the direct effect of organizational support on the adaptive strategies of cognitive regulation of emotion was positive and meaningful, and organizational support was on the incompatible strategies of cognitive regulation of negative and meaningful emotion. In this model, variables of organizational support, adaptive strategies of cognitive regulation of emotion, non-adaptive strategies of cognitive regulation of emotion, job stress, and quality of work life predicted a total of 33% of the variance of depression. Adaptive and non-adaptive cognitive emotion regulation strategies had a partial mediating role in the relationship between organizational support and police employees' depression; however, cognitive emotion regulation strategies could not play a mediating role in the relationship between occupational stress and depression. The effect of organizational support on depression [3], job stress on depression [19], and the mediating role of cognitive emotion regulation strategies in the relationship between variables and depression [20] were consistent with previous research.

Regarding the negative effect of organizational support on depression, we can refer to Tylor's opinion, which considers the presence of a supportive person as an important factor in preventing the occurrence of depression [35]. When a person perceives sufficient support from the organization and his superiors, he is assured that when a problem occurs or an injury occurs, the organization will help him to solve it. Another result of the research showed that job stress increases the probability of depression among police employees. Work interference, job interference with family life, heavy and stressful tasks, etc., are some of the non-mission stressors in police forces [34]. Research shows that the burden of the job role has a destructive effect on the mental health of employees [36]. When people face a large amount of work, in addition to suffering a lot of physical and mental pressure, they also face problems in playing the role of father or husband. Due to the large volume of work, heavy work shifts, heavy responsibility, etc., police forces endure a lot of stress on the one

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.30505/13.1.5]

hand, and on the other hand, they have little time to take care of their personal lives. The occurrence of these stresses can lead to physical and mental exhaustion and lead to disappointment, lack of motivation, boredom, etc.

Also, according to the findings of this research, there was an inverse relationship between the quality of work life and depression. Since military jobs have their sensitivities and rules for career promotion and achieving higher ranks, employees go through tougher conditions for growth and promotion. This can reduce their hope for advancement and job promotion, and as a result, lead to depression. Also, research indicates that economic conditions can affect the occurrence of depression [37]. Therefore, due to the increase in living expenses and today's economic conditions, employees' salaries can hardly cover their living expenses. Therefore, disappointment and depression can be expected from them.

The main finding of the research showed that cognitive emotion regulation strategies had a mediating role in the relationship between organizational support, quality of work life, and job stress with depression. One of the theories related to perceived organizational support is the social exchange theory. According to this theory, when the organization pays attention to its employees, the employees also seek to compensate for the support of the organization and use all their efforts to increase the productivity of the organization [38]. This feature can be related to the component of refocusing on planning from the components of adaptive strategies of cognitive emotion regulation. The phrase "When adverse conditions occur, I think about how to change the situation" [16], is indicative of this situation. When a person understands the support of the organization and his supervisor, to compensate for it, when a problem occurs in the organization or job, he uses all his power to solve the problem and reach stable conditions. Also, fair and working pay is one of the important components of the quality of working life [35]. When a person is satisfied with the amount of his income and sees it by the amount and difficulty of the work he does, he will do his best to do things as well as possible and eliminate possible defects. On the other hand, the findings showed that focusing on planning reduces the possibility of depression. Research shows that people's attitude towards life and the world affects their mental health [39]. This can be interpreted as a person who sees this ability in himself to be able to solve problems and problems, suffer less psychological pressure. Therefore, adaptive emotion regulation strategies, including refocusing on planning, can reduce the level of depression and play a mediating role in the relationship between organizational support and quality of work life with depression.

Because the present research was conducted using a questionnaire tool, there was a possibility of bias in answering. Also, the current research was conducted on police forces of Tehran city, as a result, caution should be observed in generalizing it to other communities. Since police forces have direct contact with members of the community and experience special job conditions, it is suggested that more research be done to investigate their psychological condition and ways to improve the psychological condition of this group.

CONCLUSION

According to the findings of this research, adaptive cognitive emotion regulation strategies can play a mediating role in the relationship between organizational support and quality of work life with depression. Maladaptive cognitive emotion regulation strategies can also mediate the relationship between organizational support and depression. Job stress affects depression directly and the quality of work life indirectly. Also, organizational support both directly and indirectly reduces depression. The results of this research indicate the effect of cognitive-emotional regulation strategies on improving the mental health of military forces.

Clinical & Practical Tips in POLICE MEDICINE: Considering the specific job situation and the risks in military jobs, along with the timely and efficient evaluation of the employees, the possibility of using psychological services by experienced psychologists should be provided and facilitated. Also, to recruit and employ military forces, a special psychological test should be compiled and used in the recruitment process by the conditions of the current job and taking into account its risks and limitations. The use of virtual reality technology can also be considered by simulating the stressful situations of this job, before or during the service.

Acknowledgment: The researchers thank all the managers and employees of the Policing Sciences and Social Studies Research Institute and Applied Research Center of Police Medicine. Also, from all the police stations that helped us in answering the research questionnaires; it is appreciated. It is worth mentioning that the present article was extracted from the alternative research project of the first author of the article.

Conflict of interest: The authors of the article stated that there is no conflict of interest regarding

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.30505/13.1.5]

the present study.

Authors' Contribution: The first author presented the idea, study design, data collection, and data analysis; the Second author: study design, and data analysis. All the authors participated in the initial writing of the article and its revision, and all of them accept the responsibility for the accuracy and correctness of the contents of the present study with the final approval of the present study.

Financial Sources: This research had no financial support.

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.30505/13.1.5]

ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2024;13(1):e5

نشریه طب انتظامی

مقاله اصیل

دسترسی آزاد

مدل ساختاری ارتباط بین حمایت سازمانی، استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری با افسردگی با نقش میانجی راهبردهای تنظیم شناختی هیجان در کارکنان کلانتری‌های تهران

ابراهیم دهقانی اشکذری[۱] MA، محمدعلی عامری[۲*] PhD، محسن احمدپور[۳] PhD

[۱] مشاوره و راهنمایی، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران.
[۲] مدیریت پیشگیری از جرم، پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی، تهران، ایران.
[۳] پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی، تهران، ایران.

چکیده

اهداف: نیروهای نظامی حافظ استقلال و امنیت کشور هستند و با توجه به ویژگی‌های ذاتی خود، همواره با مسائل متعدد شغلی روبه‌رو هستند و سلامت جسمی و روانی این کارکنان در معرض خطر قرار دارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی مدل ساختاری ارتباط بین حمایت سازمانی، استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری با افسردگی با نقش میانجی راهبردهای تنظیم شناختی هیجان در کارکنان کلانتری‌های تهران بزرگ، انجام شد.

مواد و روش‌ها: جامعه آماری این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی، تمامی کارکنان کلانتری‌های تهران بزرگ بودند که ۳۵۰ نفر از نیروهای آنها به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه افسردگی بک، حمایت سازمانی آیزنبرگر، مقیاس استرس پلیس ایران، کیفیت زندگی کاری والتون و راهبردهای تنظیم شناختی هیجان گارنفسکی و کرایج بود. تحلیل داده‌های پژوهش در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی به روش مدل معادلات ساختاری(SEM) با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 24 و AMOS 24 انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که راهبردهای سازگارانه تنظیم شناختی هیجان در رابطه بین حمایت سازمانی و افسردگی نقش میانجی جزیی ($p<۰/۰۱$) و بین کیفیت زندگی کاری با افسردگی، نقش میانجی کامل ($p<۰/۰۱$) ایفا کرد؛ اما راهبردهای غیرسازگارانه تنظیم شناختی هیجان فقط در رابطه بین حمایت سازمانی با افسردگی نقش میانجی جزیی ($p<۰/۰۱$) داشت. حمایت سازمانی به صورت مستقیم و غیرمستقیم و کیفیت زندگی کاری به صورت غیرمستقیم، بر افسردگی اثرگذار بودند ($p<۰/۰۱$). استرس شغلی فقط به صورت مستقیم افسردگی را پیش‌بینی نمود ($p<۰/۰۱$).

نتیجه‌گیری: راهبردهای انطباقی تنظیم شناختی هیجان می‌تواند اثرات مشکلات شغلی را کاهش داده و موجب بهبود سلامت روانی کارکنان فراجا شود.

کلیدواژه‌ها: حمایت سازمانی، استرس شغلی، کیفیت زندگی، افسردگی، تنظیم هیجان

نحوه استناد به مقاله:

Dehghani Ashkezari E, Ameri MA, Ahmad Pour M. *A Structural Model of the Relationship between Organizational Support, Job Stress and Quality of Work Life with Depression with the Mediating Role of Cognitive Emotion Regulation Strategies among Tehran Police Station Employees.* J Police Med. 2024;13(1):e5.

نویسنده مسئول*:

آدرس : تهران، خیابان ولیعصر، معاونت علوم، تحقیقات و فناوری فراجا، کد پستی: ۱۹۹۶۷۱۳۵۳۵
پست الکترونیکی:
m.ali.ameri.h@gmail.com

تاریخچه مقاله:

دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۱
پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۰
انتشار: ۱۴۰۳/۰۳/۳۱

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.30505/13.1.5]

Copyright © 2024, Journal of Police Medicine | This open access article is licensed under a *Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*

ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2024;13(1):e5

مقدمه

یکی از مهم‌ترین دارایی‌های هر سازمانی منابع انسانی آن است. امکانات، تکنولوژی و منابع دیگر بدون منابع انسانی ماهر و کارآمد، به‌هیچ‌وجه نمی‌توانند ضامن عملکرد درست و پیشرفت و توسعه آن سازمان باشند [۱]. نیروهای مسلح حافظ استقلال، امنیت و تمامیت ارضی کشور هستند و اقتدار کشور درگرو توانمندی و اقتدار نیروهای نظامی و انتظامی است. همچنین با توجه به ویژگی‌های ذاتی حرفه خود همواره با مسائل شغلی متعددی روبه رو بوده و درنتیجه سلامت روانی آنان در مقایسه با دیگر حرفه‌ها در معرض آسیب بیشتری قرار دارد [۲].

نتایج تحقیقات انجام‌شده، نشان‌دهنده اثرگذاری حمایت سازمانی ادراک‌شده بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان هستند [۳]. افسردگی، یکی از شایع‌ترین اختلالات در میان نیروهای نظامی است [۴]. طبق DSM-5 اگر پنج نشانه یا بیشتر از نشانه‌های خلق افسرده، کاهش یا افزایش قابل‌توجه وزن، بی‌خوابی یا پرخوابی، کاهش آشکار علاقه یا لذت در فعالیت‌ها، خستگی یا فقدان انرژی، احساس بی‌ارزشی، احساس گناه، کاهش تمرکز و اختلال در فکر، سراسیمگی یا کندی روانی-حرکتی، افکار مکرر در مورد مرگ یا خودکشی، اقدام به خودکشی، در طی حداقل دو هفته در فرد مشاهده شود، نشانگر ابتلای فرد به افسردگی اساسی است [۵].

پژوهش‌ها حاکی از آن است که ادراک حمایت اجتماعی در محیط کار بر عملکرد ایمن کارکنان تأثیرگذار است. همچنین حمایت سازمانی بر وضعیت روانی کارمندان نیز تأثیر زیادی دارد [۶]. طبق تئوری تبادل اجتماعی، کارکنان باورهایی پیرامون درجه‌ای از حمایت سازمان از نیازها و ارزش‌های آنها دارند که بر مبنای تعامل با سرپرست و مدیر صورت می‌گیرد [۷]. پژوهش‌ها از اهمیت حمایت سازمانی حکایت دارند و آن را از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌دانند [۸].

از دیگر عوامل شغلی که بر وضعیت روانی افراد تأثیرگذار است، استرس شغلی است [۹]. مشاغل علاوه بر خطرات فیزیکی، بیولوژیک و شیمیایی، وضعیت روانی افراد را نیز در معرض خطر قرار می‌دهند. افراد ساعات قابل توجهی از عمر خود را در محیط کار سپری می‌کنند که این امر می‌تواند تنش‌ها و حساسیت‌های مثبت و منفی زیادی را در پی داشته باشد [۱۰]. در میان کارکنان فراجا نیز استرس شغلی مورد توجه است. سه عامل ویژگی‌های کارکنان، شرایط کار و کنش متقابل کارکنان و محیط کار بر استرس شغلی تأثیرگذار است. استرس شغلی در بین نیروهای نظامی می‌تواند پیامدهایی ازجمله تأخیر، غیبت از کار، استعفا، دل‌زدگی نسبت به کار، کم‌کاری و عدم رضایت شغلی را در پی داشته باشد [۱۱].

پژوهشی نشان داده است که کیفیت زندگی کاری بر سلامت روانی کارکنان پرواز فراجا اثرگذار است [۱۲]. در دنیای معاصر، کیفیت زندگی کاری به‌دعنوان یک موضوع اجتماعی مهم، مورد بحث و بررسی است. شواهد حاکی از آن است که محققان پس از توجه به بعد انسانی و اجتماعی سازمان‌ها که با هدف بهبود روابط کار صورت گرفته است، در پی غنی‌سازی شغل برآمده‌اند. در این راستا، برنامه‌های کیفیت زندگی کاری شامل اشکال گروهی کار، مشخصات محیط کار مؤثر بر رضایت شغلی، بهره‌وری کارکنان از طریق سیستم پاداش، جریان کار، سبک‌های مدیریتی و محیط فیزیکی، مورد توجه و بررسی قرار گرفت [۱۳].

یکی از عواملی که می‌تواند بر سلامت روانی افراد تأثیرگذار باشد، راهبردهای تنظیم شناختی هیجان است و راهبردهای تنظیم شناختی هیجانی می‌توانند بین عوامل استرس‌زا و سلامت روانی افراد، نقش میانجی داشته باشند [۱۴]. تنظیم شناختی هیجان بر نحوه پردازش شناختی فرد هنگام مواجهه با رویداد آسیب‌زا اشاره دارد [۱۵]. راهبردهای شناختی تنظیم هیجان به دو دسته راهبردهای انطباقی یا مثبت و راهبردهای غیر انطباقی یا منفی تقسیم می‌شوند. پژوهش‌ها حاکی از آن است که مهارت‌های تنظیم هیجانی در شغل افراد نیز تأثیرگذار است [۱۶].

پژوهش‌هایی برای بررسی ارتباط بین عوامل شغلی وضعیت سلامت روانی افراد انجام شده است. در پژوهشی نشان داده شده که کیفیت زندگی کاری بر سلامت روانی اثرگذار است [۱۷]. همچنین تحقیقات حکایت از اثر استرس شغلی بر سلامت عمومی کارکنان دارند. [۱۸]. از سوی دیگر حمایت سازمانی ادراک‌شده به‌صورت غیرمستقیم بر افسردگی تأثیر می‌گذارد [۱۹]. نقش واسطه‌ای راهبردهای تنظیم هیجانی و اثر آنها بر وضعیت روانی افراد نیز مورد تأیید قرار گرفته است [۲۰].

۶۵ درصد از عمر مفید هر فرد در محیط کاری سپری می‌شود، لذا بی‌توجهی به عوامل شغلی می‌تواند بهره‌وری آن را کاهش داده و سلامت جسمی و روحی افراد را تحت تأثیر قرار دهد [۲۱]. از سویی دیگر، شواهد نشان از شیوع بالای مشکلات روان‌شناختی در جامعه دارد. میزان آسیب‌های روانی در کشورهای اروپایی بیش از ۲۰ درصد برآورد شده است [۲۲]. همچنین مطالعات در ایران، شیوع نشانگان آسیب روانی را تا ۲۳/۴ درصد برآورد کرده‌اند [۲۳] .

نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه فرماندهی انتظامی به‌حساب می‌آید و تنوع و پیچیدگی این شغل ایجاب می‌نماید تا در انتخاب و به‌کارگیری نیروهای نظامی به ویژگی‌های روان‌شناختی برای مواجهه با موقعیت‌های پرتنش، استرس‌زا و خطرآفرین توجه نمایند [۲۴]. از سوی دیگر، اگر شغل فرد در شرایط روان‌شناختی سالم و با کشش‌ها و همکاری‌های متعادل صورت پذیرد، افزایش کیفیت زندگی و رشد احساسی مثبت نسبت به کار و محیط شغلی را در پی دارد. این امر علاوه بر

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.30505/13.1.5]

ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2024;13(1):e5

تحقق نیازهای فردی و سازمانی، سلامتی جسمی و روانی، موجب بالا رفتن اثربخشی کارآیی سازمان می‌شود [۲۵]. با درنظرگرفتن موارد یادشده و با توجه به کمبود پژوهش در بررسی عوامل شغلی تأثیرگذار بر وضعیت روانی به‌خصوص در نیروهای نظامی، پژوهش حاضر با هدف بررسی مدل ساختاری حمایت سازمانی، استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری با افسردگی با نقش میانجی راهبردهای شناختی تنظیم هیجانی انجام شد.

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است که با استفاده از معادلات ساختاری برای شناسایی روابط مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش صورت می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش حاضر، تمامی کارکنان کلانتری های تهران بزرگ در سال ۱۴۰۰ بود. حداقل حجم نمونه لازم برای معادلات ساختاری ۲۰۰ نفر بیان شده است [۲۶]. بر این اساس، برای اجرای این پژوهش، ۳۵۰ نفر به روش خوشه ای چندمرحله‌ای از بین کلانتری‌های تهران بزرگ، سرکلانتری‌های سه و چهار شهر تهران انتخاب شدند و سپس از هر لیست، تعدادی به‌صورت تصادفی انتخاب شدند و به پرسش‌نامه‌های پژوهش پاسخ دادند. معیار های ورود به پژوهش شامل حداقل شش ماه تجربه کار در کلانتری و رضایت از انجام پژوهش بود. معیارهای خروج از پژوهش، ناقص ماندن پرسش‌نامه و عدم تمایل به شرکت به عنوان نمونه تحقیق بود. در این پژوهش، پرسش‌نامه‌های افسردگی بک، حمایت سازمانی ادراک‌شده، مقیاس استرس پلیس ایران، کیفیت زندگی کاری والتون و پرسش‌نامه راهبردهای تنظیم شناختی هیجان، مورد استفاده قرار گرفت.

پرسش‌نامه افسردگی بک_۲ (II-BDI): این ابزار دارای ۲۱ ماده است که علایم جسمانی، رفتاری و شناختی افسردگی را اندازه‌گیری می‌کند. این پرسش‌نامه در جمعیت ۱۳ سال به بالا قابل‌استفاده است. در این ابزار هر ماده، نمره‌ای بین صفر تا سه می‌گیرد و بدین ترتیب نمره کل پرسش‌نامه، دامنه‌ای از صفر تا ۶۳ دارد. نمره افسردگی فرد با جمع نمرات گزینه‌های انتخاب‌شده توسط فرد به‌دست می‌آید. با استفاده از این نمرات می‌توان میزان افسردگی را تعیین نمود. ثبات درونی این ابزار را ۰/۷۳ تا ۰/۹۲ با میانگین ۰/۸۶ و ضریب آلفا برای گروه بیمار ۰/۸۶ و غیربیمار ۰/۸۱ گزارش کرده‌اند [۲۷]. آلفای کرونباخ در دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز، ۰/۸۷ به‌دست آمده است [۲۸]. در پژوهش حاضر میزان آلفای کرونباخ، ۰/۹۴ به‌دست آمد.

پرسش‌نامه حمایت سازمانی ادراک‌شده (POS): این پرسش‌نامه به دنبال تحقیقات Eisenberger و همکاران وارد ادبیات نظریات سازمانی شد. این ابزار دارای دو نسخه بلند و کوتاه ۳۶ سؤالی و ۱۶ سؤالی است که برای ارزیابی حمایت سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد. این ابزار به صورت لیکرت هفت‌درجه‌ای تنظیم شده است که به صورت کاملاً مخالفم (نمره صفر) تا کاملاً موافقم (نمره شش) نمره‌گذاری می‌شود. در این نسخه پرسش‌نامه سؤالات ۲-۳-۵-۶-۹-۱۲ و ۱۳ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. آلفای کرونباخ برای پایایی این پرسش‌نامه ۰/۸۹ به‌دست آمده است [۲۹]. همچنین در ایران پایایی این ابزار به روش آلفای کرونباخ، ۰/۹۳ به‌دست آمده است [۳۳]. در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ ۰/۸۹ محاسبه شد.

پرسش‌نامه مقیاس استرس پلیس ایران (IPSS-A): پرسش‌نامه مورد استفاده، فرم کوتاه پرسش‌نامه استرس پلیس ایران است که توسط *رضایی* در سال ۱۳۸۵ از نسخه بلند آن تهیه شده و شامل ۴۵ سؤال است که ۲۵ سؤال اول آن استرسورهای غیرماموریتی و ۲۰ سؤال در بخش دوم آن، استرسورهای مأموریتی را اندازه می‌گیرند. در این پرسش‌نامه، پاسخگو ابتدا وقوع یا عدم وقوع حادثه استرس‌آور را با انتخاب گزینه بلی و خیر مشخص می‌کند و سپس تعداد دفعات مواجهه با آن رویداد را شامل (هر روز، هر هفته، هر ماه، هر سال و هرچند سال) مشخص می‌نماید. ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی همسانی درونی این ابزار ۰/۹۵ و همچنین ضریب پایایی ابزار حاضر ۰/۸۳ گزارش شده است [۳۱]. در این پژوهش، آلفای کرونباخ برای پایایی ابزار، ۰/۹۷ بود.

پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری والتون(QWL) : این ابزار توسط *Walton* در سال ۱۹۷۳ ساخته شده است. این پرسش‌نامه با ۳۵ سؤال در هشت خرده‌مقیاس شامل پرداخت منصفانه و کافی (چهار سؤال)، محیط کاری ایمن و بهداشتی (شش سؤال)، توسعه قابلیت‌های انسانی (پنج سؤال)، تأمین رشد و امنیت مداوم (چهار سؤال)، یکپارچگی و انسجام کاری (چهار سؤال)، وجود قانون‌گرایی در سازمان (چهار سؤال)، فضای زندگی کاری (سه سؤال) وابستگی اجتماعی کاری (پنج سؤال) تنظیم شده است. این ابزار یک پرسش‌نامه لیکرتی است که از کاملاً ناراضی‌ام (نمره یک) تا کاملاً راضی‌ام (نمره پنج) نمره‌گذاری می‌شود. *Walton* ضریب پایایی این ابزار را ۰/۸۸ [۳۲] گزارش کرده است و در پژوهش‌های انجام‌شده در ایران پایایی این ابزار، ۰/۷۸ به‌دست آمده است [۳۳]. در این پژوهش، آلفای کرونباخ برای پایایی ابزار، ۰/۹۴ محاسبه شد.

پرسش‌نامه راهبردهای تنظیم شناختی هیجان *Garnefski* و *Kraaij* (CERQ): این پرسش‌نامه یک ابزار ۱۸ گویه‌ای است و راهبردهای تنظیم شناختی هیجان را در پاسخ به حوادث و رویدادهای تهدیدکننده و استرس‌زای زندگی در مقیاسی پنج‌درجه‌ای از یک (هرگز) تا پنج (همیشه) برحسب نه زیرمقیاس می‌سنجد. حداقل و حداکثر نمره در هر زیرمقیاس به ترتیب دو و ۱۰ خواهد بود و نمره بالاتر نشان‌دهنده استفاده بیشتر فرد از آن راهبرد شناختی است. مؤلفه‌های اصلی این ابزار شامل خودسرزنشگری،

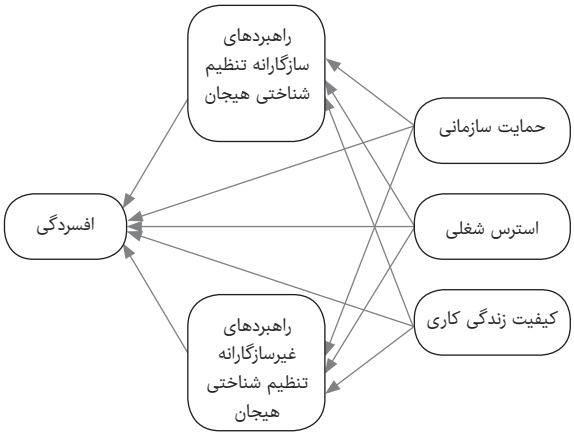
[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.30505/13.1.5]

ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2024;13(1):e5

پذیرش، نشخوار فکری، تمرکز مجدد مثبت، تمرکز بر برنامه‌ریزی، ارزیابی مجدد مثبت، کم اهمیت‌شماری، فاجعه‌انگاری و دیگرسرزنشگری است. همسانی درونی غالب مقیاس‌ها با ضرایب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ تأیید شده است [۱۶]. روایی محتوایی پرسش‌نامه تنظیم شناختی هیجان بررسی و ضرایب توافق کندال برای زیرمقیاس‌های آن از ۰/۷۳ تا ۰/۸۷ محاسبه و در سطح p<۰/۰۰۱ تأیید شده است [۳۴]. پایایی ابزار در پژوهش حاضر، ۰/۸۵ به‌دست آمد.

پس از تصویب طرح و کسب مجوزهای لازم از مراجع مربوطه، محقق جهت جمع‌آوری نمونه در کلانتری‌های مشخص‌شده حاضر شد. پس از هماهنگی با رئیس کلانتری و طی مراحل اداری و هماهنگی با کارکنان، پرسش‌نامه در بین حاضرین توزیع شد. در ابتدا توضیحاتی در مورد پژوهش و نحوه تکمیل پرسش‌نامه به افراد ارایه گردید و از آنها درخواست شد که بدون ذکر نام، به پرسش‌نامه‌ها پاسخ دهند. به شرکت‌کنندگان اطمینان خاطر داده شد که تمامی اطلاعات محرمانه و در راستای اهداف پژوهشی است و پاسخ‌های آنها تأثیری در وضعیت شغلی آنها ندارد. همچنین بیان شد که پاسخ درست و یا غلطی وجود ندارد و متناسب با وضعیت خود به سؤالات پاسخ دهند. مدل نظری پژوهش مطابق با شکل ۱ تبیین شد.



شکل ۱) مدل نظری پژوهش

ملاحظات اخلاقی: پژوهش حاضر با کد اخلاق به شماره IR.BMSU.REC.1401.017 به ثبت رسیده است.

تجزیه و تحلیل آماری: داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی شامل شاخص‌های مرکزی، شاخص‌های پراکندگی و شاخص‌های شکل توزیع و آمار استنباطی با آزمون‌های همبستگی، رگرسیون و مدل معادلات ساختاری(SEM) با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 24 و AMOS 24 صورت گرفت.

یافته‌ها

پس از بررسی پرسش‌نامه‌ها، تعداد ۶۴ پرسش‌نامه به دلیل ناقص‌بودن از پژوهش حذف شدند. از ۲۸۶ شرکت‌کننده در این پژوهش، ۲۱۹ نفر (۷۶/۶ درصد) از شرکت‌کنندگان مرد و ۶۱ نفر (۲۱/۳ درصد) از آنها زن بودند. همچنین جنسیت ۶ نفر (۲/۱ درصد) از افراد شرکت‌کننده در پژوهش به دلیل عدم تکمیل مشخصات دموگرافیک، مشخص نشد. بیشترین فراوانی مدرک تحصیلی شرکت‌کنندگان مربوط به مدرک تحصیلی لیسانس با ۱۱۹ نفر (۴۱/۸ درصد) و کمترین آن مربوط به مدرک تحصیلی فوق لیسانس یا دکتری با ۳۸ نفر (۱۳/۳ درصد) بود. ویژگی‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ درج شد.

جدول ۱) شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	چولگی	کشیدگی
حمایت سازمانی	۳۰/۲۴	۱۹/۱	۰	۸۸	۰/۲۹	-۰/۳۱
استرس شغلی	۱۲۶/۷۳	۵۰/۶۱	۲	۲۲۵	-۰/۳۴	-۰/۵۲
کیفیت زندگی کاری	۷۹/۲۶	۲۳/۳۷	۳۵	۱۵۸	۰/۶۳	۰/۶۲
راهبردهای غیر انطباقی	۲۳/۹۶	۸/۸۶	۸	۴۰	-۰/۱۴	-۰/۶۲
راهبردهای انطباقی	۳۰/۵۷	۸/۸۶	۱۰	۵۰	-۰/۱۴	-۰/۶۲
افسردگی	۲۱/۶۴	۱۴/۵	۰	۵۸	۰/۴	-۰/۷۵

جهت اجرای مدل معادلات ساختاری، ابتدا ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفت (جدول ۲). همچنین طبق جدول ۱، شاخص‌های چولگی و کشیدگی نشان داد که داده‌ها در سطح نرمال بودند. شاخص‌های برازش مدل در جدول ۳ درج شد. طبق جدول ۳ در مدل اولیه، شاخص‌های برازش در سطح نامطلوبی بودند. جهت رسیدن به برازش مناسب، مؤلفه‌های غیرمعنادار (p>۰/۰۵) از مدل حذف گردیدند. در مدل نهایی، شاخص‌ها حد مطلوب را نشان دادند. بنابراین می‌توان گفت که مدل نهایی از برازش مناسب برخوردار بود.

اثرات مستقیم و غیرمستقیم و رابطه کلی یا جزئی بین متغیرها بررسی شد. همچنین بازنمونه‌گیری داده‌ها با روش بوت استرپ صورت گرفت.

طبق جدول ۴، در این مدل ۸ درصد از واریانس متغیر راهبردهای سازگارانه تنظیم شناختی هیجان توسط حمایت سازمانی و کیفیت زندگی کاری و ۲ درصد از واریانس راهبردهای غیرسازگارانه تنظیم شناختی هیجان توسط متغیر حمایت سازمانی تبیین شد که مقدار ضعیفی بود.

طبق جدول ۴، مسیر مستقیم از متغیر حمایت سازمانی به راهبردهای سازگارانه تنظیم شناختی هیجان (β= ۰/۱۶ ؛p<۰/۰۱) مثبت و معنادار و مسیر مستقیم از متغیر حمایت سازمانی به راهبردهای غیرسازگارانه تنظیم شناختی هیجان (β=-۰/۱۵ ؛p<۰/۰۱) منفی و معنادار بود. در این مدل، متغیرهای حمایت سازمانی، راهبردهای سازگارانه تنظیم شناختی هیجان، راهبردهای غیرسازگارانه تنظیم شناختی هیجان، استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری درمجموع ۳۳ درصد از واریانس افسردگی را پیش‌بینی

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.30505/13.1.5]

ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2024;13(1):e5

نمودند. مسیر مستقیم از حمایت سازمانی به افسردگی (β=-۰/۲۱ ؛p<۰/۰۵) منفی و معنادار بود. مسیر مستقیم از راهبردهای سازگارانه تنظیم شناختی هیجان به افسردگی (β=-۰/۲۷ ؛p<۰/۰۱) منفی و معنادار و مسیر مستقیم راهبردهای غیرسازگارانه تنظیم شناختی هیجان به افسردگی (β=۰/۱۹ ؛p<۰/۰۱) مثبت و معنادار بود. همچنین مسیر غیرمستقیم از حمایت سازمانی به افسردگی به واسطه راهبردهای تنظیم شناختی هیجان (β=-۰/۰۷ ؛p<۰/۰۱) منفی و معنادار بود؛ بنابراین با توجه به یافته‌های پژوهش، راهبردهای سازگارانه و غیرسازگارانه تنظیم شناختی هیجان در رابطه بین حمایت سازمانی و افسردگی کارکنان فراجا نقش میانجی جزیی را دارند. مسیر مستقیم کیفیت زندگی کاری به افسردگی غیرمعنادار بود اما مسیر مستقیم بین کیفیت زندگی کاری و راهبردهای سازگارانه تنظیم شناختی هیجان (β=۰/۱۹ ؛p<۰/۰۱) مثبت و معنادار بود. بنابراین راهبردهای سازگارانه تنظیم شناختی هیجان بین کیفیت زندگی کاری و افسردگی، نقش میانجی کامل را داشتند. لازم به ذکر است که با توجه به عدم معنی‌داری ارتباط بین استرس شغلی و راهبردهای تنظیم شناختی هیجان، راهبردهای تنظیم شناختی هیجان نتوانستند در رابطه بین استرس شغلی و افسردگی، نقش میانجی داشته باشند. به منظور درک بهتر روابط و اثرات ارائه‌شده در جدول، نمودار مسیرهای مدل برازش یافته با ضرایب استاندارد در شکل ۲ نمایش داده شد.

جدول ۲) ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	حمایت سازمانی	استرس شغلی	کیفیت زندگی کاری	راهبردهای سازگارانه تنظیم شناختی هیجان	راهبردهای غیرسازگارانه تنظیم شناختی هیجان	افسردگی
حمایت سازمانی	۱					
استرس شغلی	-۰/۵**	۱				
کیفیت زندگی کاری	۰/۳۷**	-۰/۵۲**	۱			
راهبردهای سازگارانه تنظیم شناختی هیجان	۰/۲۳**	-۰/۲۲**	۰/۳۷**	۱		
راهبردهای غیرسازگارانه تنظیم شناختی هیجان	-۰/۱۵**	۰/۰۵	۰/۰۳	۰/۱۵**	۱	
افسردگی	-۰/۴۳**	۰/۴۳**	-۰/۳**	-۰/۳۵**	۰/۲**	۱

جدول ۳) شاخص‌های برازش مدل

شاخص	CMIN/DF	RMSEA	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI
نوع شاخص	مقتصد	مقتصد	مطلق	مطلق	مقایسه‌ای	مقایسه‌ای	مقایسه‌ای
مقدار استاندارد	کوچک‌تر از ۳	کوچک‌تر از ۰/۰۸	بزرگ‌تر از ۰/۸	بزرگ‌تر از ۰/۸	بزرگ‌تر از ۰/۹	بزرگ‌تر از ۰/۹	بزرگ‌تر از ۰/۹
قبل از اصلاح	۹/۹۷	۰/۱۸	۰/۹۹	۰/۷۶	۰/۹۷	۰/۵۸	۰/۹۷
بعد از اصلاح	۲/۸۶	۰/۰۸	۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۹۷	۰/۹۱	۰/۹۷

جدول ۴) ضرایب مستقیم، غیرمستقیم، اثر کل و ضریب تبیین

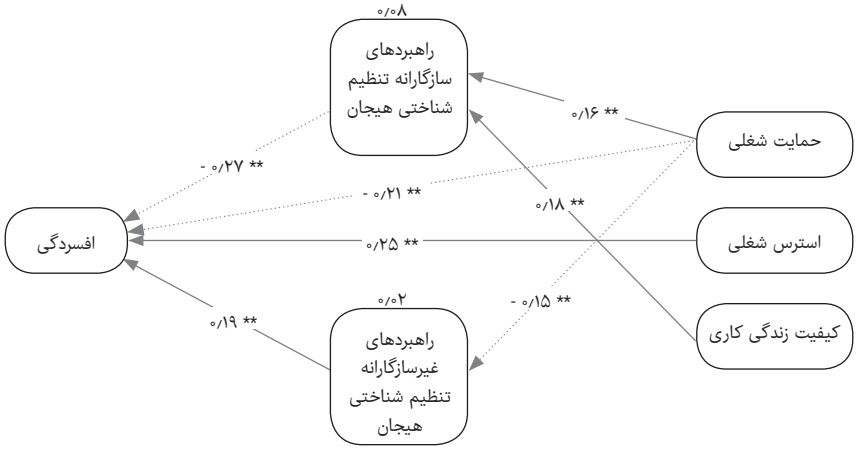
مسیرها	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	ضریب تبیین
بر روی راهبردهای سازگارانه تنظیم شناختی هیجان از:				
حمایت سازمانی	۰/۱۶**	-	۰/۱۶**	۰/۰۸
کیفیت زندگی کاری	۰/۱۸**	-	۰/۱۸**	
بر روی راهبردهای غیر سازگارانه تنظیم شناختی هیجان از:				۰/۰۲
حمایت سازمانی	-۰/۱۵**	-	-۰/۱۵**	
بر روی افسردگی از:				
راهبردهای سازگارانه	-۰/۲۷**	-	-۰/۲۷**	
راهبردهای غیرسازگارانه	۰/۱۹**	-	۰/۱۹**	
حمایت سازمانی	-۰/۲۱**	-۰/۰۷**	-۰/۲۹**	۰/۳۳
استرس شغلی	۰/۲۵**	-	۰/۲۵**	
کیفیت زندگی کاری	-	-۰/۰۵**	-۰/۰۵**	

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.30505/13.1.5]

ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2024;13(1):e5

شکل ۲) مدل ساختاری ارتباط بین حمایت سازمانی، استرس شغلی، کیفیت زندگی کاری با افسردگی با نقش میانجی راهبردهای تنظیم شناختی هیجان



بحث

هدف از این پژوهش، بررسی مدل ساختاری حمایت سازمانی، استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری با افسردگی با نقش میانجی راهبردهای شناختی تنظیم هیجانی انجام شد. طبق یافته‌ها، اثر مستقیم حمایت سازمانی بر راهبردهای سازگارانه تنظیم شناختی هیجان مثبت و معنادار و حمایت سازمانی به راهبردهای غیرسازگارانه تنظیم شناختی هیجان منفی و معنادار بود. در این مدل، متغیرهای حمایت سازمانی، راهبردهای سازگارانه تنظیم شناختی هیجان، راهبردهای غیرسازگارانه تنظیم شناختی هیجان، استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری، درمجموع ۳۳ درصد از واریانس افسردگی را پیش‌بینی نمودند. راهبردهای سازگارانه و غیرسازگارانه تنظیم شناختی هیجان در رابطه بین حمایت سازمانی و افسردگی کارکنان فراجا، نقش میانجی جزیی را داشتند؛ اما راهبردهای تنظیم شناختی هیجان نتوانستند در رابطه بین استرس شغلی و افسردگی نقش میانجی داشته باشند. اثر حمایت سازمانی بر افسردگی [۳]، استرس شغلی بر افسردگی [۱۹] و نقش واسطه‌ای راهبردهای تنظیم شناختی هیجان در ارتباط بین متغیرها و افسردگی [۲۰] با تحقیقات پیشین همسو بود.

در رابطه با اثر منفی حمایت سازمانی بر افسردگی می‌توان به نظر *Tylor* استناد کرد که حضور یک فرد حمایتگر را عاملی مهم در جلوگیری از بروز افسردگی می‌داند [۳۵]. وقتی که فرد حمایت کافی را از سازمان و مافوق خود درک نماید، اطمینان خاطر می‌یابد که هنگام بروز مشکل یا ابتلا به آسیب، سازمان در جهت رفع آن به وی کمک می‌کند. نتیجه دیگر پژوهش نشان داد که استرس شغلی، موجب افزایش احتمال بروز افسردگی در کارکنان فراجا می‌شود. تداخل در کارها، تداخل شغل با زندگی خانوادگی، وظایف سنگین و پرتنش و غیره، مواردی از استرسورهای غیرمأموریتی در نیروهای پلیس است [۳۴]. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که گرانباری نقش شغلی بر سلامت روانی کارکنان، تأثیر مخربی دارد [۳۶]. هنگامی که افراد با حجم زیادی از کار روبرو می‌شوند، علاوه بر اینکه فشار جسمی و روحی زیادی را متحمل می‌شوند، در ایفای نقش پدری یا همسری خود نیز با مشکل روبه‌رو می‌گردند. نیروهای کلانتری به دلیل حجم زیاد کار، نوبت‌های کاری سنگین، مسئولیت‌پذیری سنگین و غیره، از یک‌سو استرس زیادی را تحمل می‌کنند و از سوی دیگر زمان کمی را برای رسیدگی به زندگی شخصی خود در اختیار دارند. بروز این استرس‌ها، فرسودگی جسمی و روانی آنها را می‌تواند در پی داشته باشد و منجر به ناامیدی، بی‌انگیزگی، بی‌حوصلگی و غیره می‌شود.

همچنین طبق یافته‌های این تحقیق، بین کیفیت زندگی کاری و افسردگی رابطه معکوس برقرار بود. ازآنجاکه مشاغل نظامی حساسیت‌ها و قوانین خاص خود را برای ارتقای شغلی و دستیابی به درجه‌های بالاتر دارند، کارکنان شرایط سخت‌تری را برای رشد و ارتقا درجه طی می‌کنند. این امر می‌تواند موجب کاهش امید آنها برای پیشرفت و ارتقای شغل شود و درنتیجه افسردگی را در پی داشته باشد. همچنین پژوهش‌ها حاکی از آن است که شرایط اقتصادی می‌تواند بر بروز افسردگی تأثیرگذار باشد [۳۷]. از این‌رو با توجه به افزایش مخارج زندگی و شرایط اقتصادی امروز، حقوق کارکنان به سختی می‌تواند هزینه‌های زندگی آنان را تأمین نماید. بنابراین ناامیدی و افسردگی برای آنان قابل انتظار است.

یافتهٔ اصلی پژوهش نشان داد که راهبردهای تنظیم شناختی هیجان در رابطه بین حمایت سازمانی، کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی با افسردگی، نقش میانجی داشتند. یکی از نظریات مرتبط با حمایت سازمانی ادراک‌شده، نظریه مبادله اجتماعی است. طبق این نظریه، هنگامی که سازمان به کارکنان خود توجه کند، کارکنان نیز درصدد جبران حمایت‌های سازمان برآمده و تمام تلاش خود را برای افزایش بهره‌وری سازمان، به کار می‌گیرند [۳۸]. این ویژگی را می‌توان با مؤلفه تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی از مؤلفه‌های راهبردهای سازگارانه تنظیم شناختی هیجان،

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.30505/13.1.5]

ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2024;13(1):e5

مرتبط دانست. عبارت «وقتی شرایط نامطلوبی پیش می‌آید، به این فکر می‌کنم که چگونه وضعیت را تغییر دهم» [۱۶]، گویای همین وضعیت است. درواقع هنگامی‌که فرد، حمایت سازمان و سرپرستش را درک نماید، به منظور جبران آن، هنگام بروز مشکل در سازمان یا شغل، تمام توان خود را برای رفع مسئله و رسیدن به شرایط پایدار به کار می‌گیرد. همچنین پرداخت منصفانه و کاری از مؤلفه‌های مهم کیفیت زندگی کاری است [۳۵]. هنگامی‌که فرد از میزان دریافتی خود رضایت داشته باشد و آن را مطابق با حجم و سختی کاری که انجام می‌دهد ببیند، برای انجام هرچه بهتر امور و رفع نقایص احتمالی، تمام تلاش خود را به کار می‌گیرد. از سوی دیگر، یافته‌ها نشان داد که تمرکز بر برنامه‌ریزی موجب کاهش احتمال ابتلا به افسردگی می‌گردد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد نحوه نگرش افراد به زندگی و دنیا، بر سلامت روان آنها اثرگذار است [۳۹]. این امر را می‌توان چنین تفسیر کرد که فردی که این توانایی را در خود می‌بیند که قادر به رفع مسائل و مشکلات است، فشار روانی کمتری را متحمل می‌شود. از این‌رو، راهبردهای انطباقی تنظیم هیجان ازجمله تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی می‌توانند سطح افسردگی را کاهش دهند و در رابطه بین حمایت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با افسردگی نقش میانجی داشته باشد.

با توجه به این‌که پژوهش حاضر با استفاده از ابزار پرسش‌نامه انجام گرفت، امکان سوگیری در پاسخ‌دهی وجود داشت. همچنین پژوهش حاضر بر روی نیروهای کلانتری‌های شهر تهران صورت گرفت، درنتیجه در تعمیم آن به جوامع دیگر، باید جانب احتیاط را رعایت نمود. از آنجایی که نیروهای کلانتری ارتباط مستقیم با آحاد جامعه داشته و شرایط شغلی ویژه‌ای را تجربه می‌کنند، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بیشتری برای بررسی وضعیت روانی آنان و راهکارهای بهبود وضعیت روان‌شناختی این گروه صورت گیرد. با توجه به وضعیت شغلی خاص و خطرات موجود در شغل‌های نظامی، در کنار ارزیابی به‌موقع و کارآمد نیروها، امکان استفاده از خدمات روان‌شناختی توسط روان‌شناسان مجرب، فراهم و تسهیل گردد. همچنین جهت جذب و به‌کارگیری نیروهای نظامی، یک آزمون روان‌شناختی ویژه که مطابق با شرایط شغل حاضر و با در نظر گرفتن مخاطرات و محدودیت‌های آن، تدوین و در فرآیند استخدام به کار گرفته شود. استفاده از فناوری واقعیت مجازی نیز می‌تواند با شبیه‌سازی موقعیت‌های استرس‌زای این شغل، قبل یا حین خدمت نیروها، مورد توجه قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

طبق یافته‌های این پژوهش، راهبردهای سازگارانه تنظیم شناختی هیجان می‌توانند در رابطه بین حمایت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با افسردگی نقش واسطه‌ای داشته باشند. راهبردهای غیرسازگارانه تنظیم شناختی هیجان نیز در رابطه بین حمایت سازمانی و افسردگی می‌توانند میانجی باشند. استرس شغلی به صورت مستقیم و کیفیت زندگی کاری به صورت غیرمستقیم بر افسردگی اثرگذارند. همچنین حمایت سازمانی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم موجب کاهش افسردگی می‌شود. نتایج این پژوهش حکایت از اثر راهبردهای تنظیم شناختی هیجانی بر بهبود سلامت روان نیروهای نظامی دارند.

نکات بالینی و کاربردی در طب انتظامی: راهبردهای انطباقی تنظیم شناختی هیجان می‌تواند اثرات مشکلات شغلی را کاهش داده و موجب بهبود سلامت روانی کارکنان فراجا شود.

تشکر و قدردانی: بدین‌وسیله، پژوهشگران از تمامی مدیران و کارکنان معاونت عطف فراجا و مرکز تحقیقات معاونت بهداد فراجا تقدیر و تشکر می‌کنند. همچنین از تمامی کلانتری‌هایی که در پاسخ به پرسش‌نامه‌های پژوهش ما را یاری نمودند؛ قدردانی می‌شود. شایان ذکر است که مقاله حاضر از طرح تحقیقاتی جایگزین خدمت نخبگان نویسنده اول مقاله استخراج شد.

تعارض منافع: بدین‌وسیله نویسندگان مقاله تصریح می‌نمایند که هیچ‌گونه تعارض منافعی در قبال مطالعه حاضر وجود ندارد.

سهم نویسندگان: نویسنده اول ارائه ایده، طراحی مطالعه، جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها؛ نویسنده دوم: طراحی مطالعه، تجزیه‌وتحلیل داده‌ها. همه نویسندگان در نگارش اولیه مقاله و بازنگری آن سهیم بودند و همه با تأیید نهایی مطالعه حاضر، مسئولیت دقت و صحت مطالب مندرج در آن را می‌پذیرند.

منابع مالی: این پژوهش فاقد حمایت مالی بود.

Reference

1. Juliani T, Windu FS. Analysis of incentive, work discipline, and education levels that influence employee performance. J Apl Manaj. 2017; 15(2):355–61. http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.02.20
2. Mohamadi K, Ahmadi K, Fathi Ashtiani A, Azad Fallah P, Ebadi A. Determining the mental health indicators in military personnel. JPMed 2015:3(4):239-248. [Persian] http://jpmed.ir/article-1-219-en.html
3. Gu ZH, Qiu T, Tian FQ, Yang SH, Wu H. Perceived organizational support associated with depressive symptoms among petroleum workers in China: A cross-sectional study. Psychol Res Behav Manag. 2020; 13:97-104. https://doi.org/10.2147/PRBM.S232635

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.30505/13.1.5]

4. Najari M, Karimi K, Bibak F. Level and effective factors of depression in the police staff of Sanandaj city, Iran . J Police Med 2019; 8 (3); 7-11. [Persian] http://jpmed.ir/article-1-779-fa.html
5. DSM-5 Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. https://stars.library.ucf.edu/etextbooks/756
6. Shahsavandi P, Moosavi Z. Predicting the mental health of the staff of an industrial complex based on perceived organizational support, work holism, and organizational citizenship behavior. ohhp 2021:5(3):234-242. [Persian] https://doi.org/10.18502/ohhp.v5i3.7785
7. Kiani F, Rahimi Pordanjani T, Mohamadzadeh Ebrahimi A. The relationship between occupational stress and health consequences among the workers in regards with the perceived organizational support. Iran J Ergon. 2018; 6(1): 50-57. [Persian] http://journal.iehfs.ir/article-1-500-fa.html
8. Chiang CF, Hsieh TS. The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. Int J Hosp Manag. 2012; 31(1):180–90. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.011
9. Mosavi F, nowzari V, alam SH, Zarghami M. The relationship between stress and job burnout on mental health of staffs in Tehran province's sport and youth. Med J Mashad Univ Sci. 2019:62(4):1638-1648. [Persian] https://doi.org/10.22038/mjms.2019.14259
10. Afkhami Aqda M, Afkhami F, Falahati M, Mirzaei Ham. Investigating the relationship between job stress and mental health in Bafgh Central Iron Ore employees in 2014. Quart J Occupational Health. 2019; 3(3): 215–226. [Persian] http://ohhp.ssu.ac.ir/article-1-190-en.html
11. Azadmarzabadi E., Tarkhorani H., Emami khansari N. Job stress in a group of military personnel. J Mil Med 2007:9(1):15-22. [Persian] https://militarymedj.bmsu.ac.ir/article_1000270.html?lang=en
12. Akramifard M A, Salehi Sh, Mohammadi M. Effect of quality of work life on mental health of flight crew staff of havanaja. J Police Med. 2020;9(2):79-84. [Persian] http://jpmed.ir/article-1-819-en.html
13. Farahbakh S. Satar A. The role of quality of work life in mental health of school principals. J Fund Ment Health. 2012; 3(55): 200-209. [Persian] https://jfmh.mums.ac.ir/article_937.html?lang=en
14. Muñoz-Navarro R, Malonda E, Llorca-Mestre A, Cano-Vindel A, Fernández-Berrocal P. Worry about COVID-19 contagion and general anxiety: Moderation and mediation effects of cognitive emotion regulation. J Psychiatr Res. 2021;137:311–8. https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2021.03.004
15. Garnefski N, Kraaij V. Cognitive emotion regulation questionnaire–development of a short 18-item version (CERQ-short). Personal Individ Differ. 2006; 41(6):1045–1053. https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.04.010
16. Mami SH, Sharifi M, Heydarian F, Almasi F, Yarahmadi, Zandifar H, Bastami M. Predict job performance based on difficulties in regulating emotions and practices to deal with stressors in a military hospital medical staff. NPWJM. 2017; 4(13): 178-186. [Persian] http://npwjm.ajaums.ac.ir/article-1-379-fa.html
17. Mahmoodian Ardakani Z, Bahrami M A, Montazeralfaraj R, Fallahzadeh H, Mohammadzadeh M. Relationship between Mental Health and Quality of Working Life among Clinical Staff of Selected Hospitals of Medical Sciences, Yazd. Manage Strat Health Syst. 2017; 1(2): 119-127. [Persian] https://doi.org/10.30773%2Fpi.2021.0307
18. Einipour J, Eslami S. Effecting factors of west Tehran police command staff referral to the medical commission. J Police Med. 2019; 8(3); 123-129. [Persian] http://jpmed.ir/article-1-793-fa.html
19. Alrawadieh Z, Demirdelen Alrawadieh D, Olya HG, Erkol Bayram G, Kahraman OC. Sexual harassment, psychological well-being, and job satisfaction of female tour guides: the effects of social and organizational support. J Sustain Tour. 2021; 30(7): 1–19. https://doi.org/10.1080/09669582.2021.1879819
20. Demir Z, Böge K, Fan Y, Hartling C, Harb MR, Hahn E, et al. The role of emotion regulation as a mediator between early life stress and posttraumatic stress disorder, depression and anxiety in Syrian refugees. Transl Psychiatry. 2020;10(1):1–10. https://doi.org/10.1038/s41398-020-01062-3
21. Almalki MJ, FitzGerald G, Clark M. Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: a cross-sectional study. Hum Resour Health. 2012; 10(1):1–13. https://doi.org/10.1186/1478-4491-10-30
22. Formánek T, Kagström A, Cermakova P, Csémy L, Mladá K, Winkler P. Prevalence of mental disorders and associated disability: Results from the cross-sectional CZEch mental health Study (CZEMS). Eur Psychiatr. 2019; 60:1–6. https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2019.05.001
23. Noorbala AA, Faghihzadeh S, Kamali K, Bagheri Yazdi SA, Hajebi A, Mousavi MT, et al. Mental health survey of the Iranian adult population in 2015. Arch Iran Med. 2017; 20(3):128–134. http://journalaim.com/Article/1145
24. Afshar A, Fathi Ashtiani A, Salimi S H, Ahmadi Tahour M, Zarghami M H. Investigating the effective factors on promoting the psychological resilience of NAJA operational forces. Social order. 2015;7(4): 35-62. [Persian] https://www.sid.ir/paper/504177/fa
25. Mirkamali S M. Increasing teachers' job satisfaction by making the teaching profession meaningful. Management in education. 2008; 1: 37-40. [Persian] https://www.sid.ir/paper/463384/fa
26. Hoe SL. Issues and procedures in adopting structural equation modelling technique. J Quant Method. 2008;3(1):76-83. https://ink.library.smu.edu.sg/sis_research/5168

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.30505/13.1.5]

27. Beck A, Epstein N, Brown G. & Steer, R. A. (1988). An inventory for measuring clinical anxiety: Psychometric properties. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 56 (6), 893-97. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-006X.56.6.893
28. Rajabi Ghar, Attari, Haghighi J. Factor analysis of Beck questionnaire (BDI-21) questions on male students of Shahid Chamran University of Ahvaz. J Psychol Achieve. 2001;8(2):49–66. [Persian] https://psychac.scu.ac.ir/article_16602.html
29. Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. Perceived organizational support. J Appl Psychol. 1986; 71(3):500-7. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.71.3.500
30. Zahedi M J, Madani H. Prioritization of factors affecting employees' organizational commitment (Case study in fajr and bidboland Gas refining companies). Iran J Soc. 2005;6(1):3-33. [Persian] https://dorl.net/dor/20.1001.1.17351901.1384.6.1.2.6
31. Rezaei M A. Construction and validation of the short form "Iranian Police Stress Scale" (IPSS-A) by factor analysis. Bi-monthly J Daneshvar Behav. 2006;13(16): 37–48. [Persian] https://cpap.shahed.ac.ir/article_2554.html
32. Walton RE. Quality of working life: what is it. Sloan Manage Rev. 1973;15(1):11–21. https://www.proquest.com/docview/1302985117
33. Ghaleei A, Mohajeran B, Taajobi M, Imani B. Relationship between quality of work life and occupational stress in staff of Bu-ali Sina university of Hamadan 2013. 2015; 13(4): 60-6. [Persian] http://psj.umsha.ac.ir/article-1-200-fa.html
34. Besharat M, Bazazian S. Evaluation of psychometric properties of cognitive emotion regulation questionnaire in a sample of Iranian society. Quart J Progress Nurse Midwifer. 2015;24 (84): 61-70. [Persian] https://journals.sbmu.ac.ir/en-jnm/article/view/7360
35. Dhingra M, Dhingra V. An empirical research on relationship between adequate and fair compensation and quality of work life. Journal of Statistics and Management systems; 2020; 23(2); 317-331. https://doi.org/10.1080/09720510.2020.1736315
36. Iranban S J, Saatchi M, Amiri A A. The relationship between psychological toughness and role burden with employees' mental health. Noormags. 2010; 2(6), 72-88. [Persian] https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1015885
37. Ali Akbari S A, Vameghi R, Sajedi F, Sajjadi H, Alavimajd H, Hajighasemali S. Relationship between Socio-Economic Status, Perceived Stress, Social Support and Domestic Violence With Women's Depression In Reproductive Age Using Path Analysis. Iran J Health Educ Health Promot. 2015; 3(4): 391-401. [Persian] http://journal.ihepsa.ir/article-1-377-fa.html
38. Kurtessis JN, Eisenberger R, Ford MT, Buffardi LC, Stewart KA, Adis CS. Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. J Manag. 2017; 43(6):1854–84. https://doi.org/10.1177/0149206315575554
39. Besaknejad S, Farahani M. The relationship between self-attitude, world and future with mental health in mothers with children with learning disabilities in Ahvaz. J Sabzevar Univ Med Sci. 2015;22(5):773–9. [Persian]. https://jsums.medsab.ac.ir/article_755.html

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.30505/13.1.5]