فصلنامه علمی تخصصی طب کار
دوره ۱۵ ، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۲
صفحه: ۲۵-۹

Occupational Medicine Quarterly Journal
Vol. 15, No.3, Autumn 2023
Pages: 9-25

تدوین مدل همبسته‌های عوامل استرس‌زای بازنشستگان شاغل بر پایه متغیرهای فردی، شغلی و سازمانی

محمدحسین گودرزی[۱]، علی مهداد[۲*]، محسن گلپرور[۳]

چکیده

مقدمه: وجود عوامل استرس‌زای فردی، شغلی و سازمانی در بازنشستگان شاغل می‌تواند سبب بروز بسیاری از مشکلات روان‌شناختی درحیطه عملکرد فردی، خانوادگی و اجتماعی باشد. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل همبسته‌های عوامل استرس‌زای بازنشستگان شاغل انجام گردید.

روش بررسی: پژوهش حاضر، مبتنی بر مرور سیستماتیک و استخراج همبسته‌های استرس شاغلین بازنشسته بر اساس بیشترین فراوانی از بالغ بر ۶۰ مطالعه و تهیه فهرستی بر اساس پرتکرارترین متغیرهای مطالعات بود که از روش تحلیل مسیر استفاده گردید. جامعه آماری شامل کلیه بازنشستگان ۴۵ تا ۷۰ ساله شاغل عضو کانون‌های بازنشستگی شهر اصفهان در زمستان ۱۴۰۰ بودند که ۲۰۳ نفر از میان ۳۷۹ نفر به‌صورت در دسترس به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های HSE، فشارزاهای سازمانی، خشنودی از شغل، رهبری مشارکتی، امیدواری، تاب‌وری، ادراک حمایت سازمانی، ادراک عدالت سازمانی، رضایت از زندگی، تعارض کار – خانواده، عملکرد انطباقی، مهارت‌های ارتباطی و ادراک امنیت شغلی استفاده شد. برای تجزیه‌وتحلیل داده‌های پژوهش از نرم‌افزار Spss21 استفاده گردید.

نتایج: نتایج نشان داد که همبسته‌های استرس شغلی شامل امیدواری، تاب‌آوری، ادراک عدالت، ادراک حمات سازمانی، رضایت از زندگی، خشنودی از شغل، تعارض کار خانواده، عملکرد انطباقی، فشارزاهای سازمانی، مهارت‌های ارتباطی، رهبری مشارکتی و ادراک امنیت شغلی بودند که از میان آنان، تعارض کار- خانواده، ادراک حمایت سازمانی و ادراک امنیت شغلی در سطح اول ($P <0/01$) و در سطح دوم خشنودی از شغل و رضایت از زندگی بر اساس بالاترین ضرایب و آموزش پذیر بودن ($P <0/01$) به‌عنوان پیش‌بین‌های اصلی استرس شغلی بازنشستگان شاغل تعیین شدند.

نتیجه‌گیری: به مدیران حوزه‌های سلامت، بازنشستگی کشوری، لشکری و تأمین اجتماعی پیشنهاد می‌گردد که توجه به این متغیرها را موردتوجه جدی قرار دهند تا بتوان، از پیآمد های اقتصادی، اجتماعی، خانوادگی و جسمانی متعاقب استرس‌های شغلی پیشگیری نمود.

واژه‌های کلیدی: استرس‌زا ها، بازنشستگی، خشنودی شغلی، تعارض کار- زندگی، عدم امنیت شغلی

[۱] دانشجوی دکتری روانشناسی عمومی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
[۲] دانشیار، گروه روانشناسی ، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
[۳] دانشیار، گروه روانشناسی ، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
*(نویسنده مسئول) : تلفن تماس : ۰۹۱۳۱۱۱۶۷۰۶ ، پست الکترونیک: alimahdad.am@gmail.com
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۱۵. تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۰۸

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]
[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13776]

مقدمه

بازنشستگی بخشی از زندگی کاری افراد است و می‌تواند نقطه عطفی در زندگی آن‌ها باشد. این مرحله از چرخه زندگی باعث تغییراتی در الگوی زندگی روزمره آنان می‌شود (۱). تجربه بازنشستگی ممکن است برای افراد، ویژگی‌های متفاوت و شاید متضادی داشته باشد. گروهی معتقدند بازنشستگی، دوره طلایی زندگی است و به افراد این مجال را می‌دهد تا به نقش‌های دیگر خود (به‌غیراز اشتغال) در زندگی بیشتر توجه کنند و بتوانند به دغدغه‌های شخصی یا فعالیت‌های تفریحی بپردازند. درنتیجه بازنشستگی و خروج فرد از بازار کار به معنای فراغت از فعالیت شغلی اجباری و بهره بردن از آرامش و آسایش در دوره جدید و طلایی زندگی است. از سوی دیگر، برخی بازنشستگی را تجربه‌ای توأم با احساس طردشدگی یا خروج اجباری از مشارکت اجتماعی تعریف می‌کنند؛ زیرا خروج از بازار کار را به معنای از دست رفتن حس هویت شغلی و طرد از فعالیت‌های معنا بخش زندگی می‌دانند. این احساس به معنای طردشدگی ناخواسته افراد یا گروه‌ها از فرایندهای سیاسی، اقتصادی و اجتماعی است که از مشارکت کامل آن‌ها در جامع‌های که در آن زندگی می‌کنند، جلوگیری می‌کند (۲). درنتیجه، شناخت دقیق این تفاوت‌ها، لازمه سیاست‌گذاری در حوزه بازنشستگان است؛ زیرا این جزئیات مستقیماً با سیاست، برنامه‌ها و مقررات ارتباط پیدا می‌کند (۳). می‌توان بیان نمود، علی‌رغم آن‌که افراد بازنشسته، در اکثر کشورهای جهان، در حال سپری کردن دوران بازنشستگی خود بدون نگرانی برای تأمین معاش هستند و به‌عنوان" شهروندان ممتاز جامعه" دارای منزلت اجتماعی خاصی هستند، در ایران بازنشستگی به گونه‌ای می‌باشد که به علت هزینه‌های بالا و مشکلات معیشتی، مبدل به سخت‌ترین دوران زندگی اغلب مردم گردیده و می‌توان اندیشه یافتن کار جدید برای کسب درآمد جهت تأمین هزینه سنگین مخارج زندگی را عمده‌ترین دغدغه افراد بازنشسته مدنظر قرار داد. شاغلین در ایران، به علل مختلفی همچون مشکلات معیشتی، به‌ویژه کارکنان دولتی به بازنشسته شدن متمایل نیستند؛ درصورتی‌که شروع چنین دورانی قاعدتاً به علت آماده نمودن فرصت کافی برای استراحت، تفریح و مسافرت برای کارکنانی که حدود ۳۰ سال فعالیت متمادی داشتند، به‌عنوان یک دوره کامل آرامش، باید مطلوب تلقی گردد. می‌توان گفت خلأ ناشی از بازنشستگی، عوارض شدیدی را برای فردی که مدت‌ها به‌صورت مستمر فعالیت کرده و یک‌باره از سازمان خویش فاصله می‌گیرد به دنبال دارد. ازاین‌رو، تمایل برای بازگشت به خدمت بالا می‌رود (۴).

پرواضح است که مسائل روانی در کنار ناتوانی‌های جسمانی در مورد بازنشستگان در مقایسه با سایر طبقات سنی پررنگ‌تر است (۵) و به نظر می‌رسد که این تأثیرپذیری در مورد بازنشستگانی که مجدداً شغلی را انتخاب می‌کنند با افرادی که بیکاری را انتخاب می‌کنند متفاوت باشد. لذا، می‌توان چنین نتیجه گرفت که اشتغال مجدد برای بازنشستگان در جهانی که سریعاً رو به پیر شدن می‌رود و افراد سالمند نقش مهمی در فعالیت‌های داوطلبانه، انتقال تجربه و دانش خواهند داشت، می‌تواند بسیار مفید باشد. این قشر از افراد بعد از فراغت از کار همچنان به‌عنوان مشاور در سیستم‌های کاری باقی می‌مانند و بدیهی است که این نقش عظیم و مشارکت مفید در امر توسعه، زمانی می‌تواند توأم با شادابی و لذت باشد که بازنشستگان از سلامت و رفاه کافی برخوردار باشند (۶). دراین‌ارتباط، مطالعاتی با توجه به محورهای سلامت جسمی و روانی آنان انجام‌شده است. به‌عنوان‌مثال (۷)، مدل سلامت جسمانی- روانی در اوقات فراغت سالمندی بر اساس شاخص‌های سلامت روان را طراحی نموده‌اند. (۸) به بررسی کیفیت زندگی در بازنشستگان پرداخته‌اند. سایر پژوهش‌ها نیز به مسائلی همچون: تأثیر تنهایی بر سلامت جسمی و روانی (۹)، رفتارهای سبک زندگی و پیامدهای سلامت روان (۱۰)، و سنجش عوامل استرس‌زا در دوره سالمندی (۱۱) در این گروه پرداخته‌اند. استرس‌ها ازجمله این مشکلات هستند که اثر مستقیمی بر سلامت جسمانی و روانی بازنشستگان دارند و طبق گفته کارشناسانِ مسائل اجتماعی، بازنشستگان پس از جوانان آسیب‌پذیرترین قشر در برابر انواع استرس‌ها هستند. استرس نقشی اساسی در بسیاری از بیماری‌ها و آسیب‌های روانی- اجتماعی دارد و می‌تواند فعالیت دستگاه ایمنی بدن را مختل کند و زمینه را برای ابتلا به تعداد زیادی از بیماری‌های روانی و جسمانی آماده کند. سالمندان هم، استرس را همچون رده‌های سنی دیگر تجربه می‌کنند، ولی تفاوت مهم این گروه این است که آنان با انواع متعددی از عوامل استرس‌زا از قبیل تغییر ساخت خانواده، تغییرات فیزیکی و اعمال فیزیولوژیکی مواجه هستند. همچنین، تأثیرات اجتماعی همچون بازنشستگی، کاهش فعالیت‌های

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13776]

اجتماعی و مرگ دوستان، اغلب استرس بیشتری را به همراه دارد (۵). بنابراین سنجش و شناسایی عوامل استرس‌زا یکی از عوامل مؤثر بر سلامت جسمانی و روانی سالمندان و بازنشستگان است. در این راستا، پژوهش مات رو همکاران (۵) ست که تأثیر بیشتر استرس بر تصمیم‌گیری نادرست سالمندان را در مقایسه با تصمیم‌گیری‌های جوانان نشان می‌دهد. به‌علاوه، پژوهش نئوپرت و همکاران (۱۲) حاکی از آن است که ازجمله عوامل مهم در میزان واکنش‌پذیری فرد از عوامل استرس‌زا، سن و باورهای کنترلی فرد است. به‌خصوص، افراد مسن کمتر واکنش عاطفی و جسمی در برابر عوامل استرس‌زای میان فردی دارند. در پژوهشی دیگر نیز نشان داده‌شده که علائم اختلالات روانی در بازنشستگان، در مقایسه با افراد جوان‌تر متفاوت بوده و شیوع آن در افراد مسن بیش از آن چیزی است که قبلاً گمان می‌رفت (۱۳). پرواضح است که بررسی همبسته‌های عوامل استرس‌زا، مقدمه‌ی کنترل و مدیریت استرس است (۱۴).

بر این اساس، تلاش‌های محققان حوزه سلامت شغلی، شناسایی همبسته‌های استرس و نیز شدت فشارزایی و رتبه‌بندی آن‌ها بوده است (۱۵). در مطالعات هولمز و همکار (۱۶) فهرستی جامع از وقایعی که منجر به تغییراتی در درون زندگی می‌شود تهیه، و به گروهی از آزمودنی‌های نرمال ارائه‌شده است. در این مطالعه دیده شد که مرگ همسر شدیدترین پدیده‌ی استرس‌زا برای شرکت‌کنندگان است. بررسی پیشینه عوامل استرس‌زا در ایران به پژوهش ملکوتی و همکاران (۱۷) برمی‌گردد که در آن پس از بررسی ۴۱۰ نفر نمونه، بستری شدن یکی از اعضای خانواده، زاد و ولد، مرگ و میر غیرمنتظره، مشکلات مالی، بالا رفتن هزینه‌های زندگی، بیکاری و اختلافات خانوادگی را شایع‌ترین رویدادهای استرس‌زا و مرگ همسر را شدیدترین استرسور معرفی کرده‌اند. به‌طورکلی می‌توان گفت که عوامل جمعیت شناختی: مانند سن ؛ جنس ؛ سطح تحصیلات ؛ سابقه طلاق ؛ سابقه فوت نزدیکان و همچنین عوامل مربوط به شغل: مانند سختی کار، نوبت‌کاری، رابطه با همکاران، مشتریان و سرپرستان و عوامل سازمانی: مانند ساختار و جو سازمان، روش‌های مدیریت منابع انسانی، نبود آموزش، بازخورد عملکرد، تنبیهات، ترس از دست دادن شغل و ...(۱۸) به‌عنوان شایع‌ترین همبسته‌های عوامل استرس‌زا برای افراد شاغل مطرح است. به‌علاوه، رضایت جنسی و سلامت روان (۱۹)، کیفیت زندگی (۲۰)؛ امید به زندگی (۲۱)؛ و نیز کامیابی کاری (۲۲) جزو همبسته‌ها و مشکلاتی هستند که بازنشستگان در مواجهه با عوامل استرس‌زای فردی و محیطی با آن روبرو هستند. بنابراین، وجود برخی از همبسته‌های عوامل استرس‌زای فردی، شغلی و سازمانی می‌تواند زمینه را برای آسیب‌پذیری این افراد مهیا کند و بروز بسیاری از مشکلات روان‌شناختی درحیطه ی عملکرد فردی، خانوادگی و اجتماعی آن‌ها را در پی داشته باشد.

با مروری بر مجموعه پژوهش‌های در دسترس به‌ویژه داخل ایران پژوهش‌های اندکی در رابطه مستقیم بازنشستگان شاغل با آسیب‌های گفته‌شده صورت گرفته است و به همین منظور نیاز است تا پس از شناخت و بررسی تمامی همبسته‌های عوامل استرس‌زای فردی، شغلی و سازمانی، مدل منظمی تدوین و با توجه به شدت و ترتیب همبسته‌های عوامل استرس‌زا، بتوان از بسته‌ها و مداخلات آموزشی و درمانی مناسبی در جهت بهبود نسبی این مشکلات استفاده کرد. بنابراین با توجه به محدودیت و خلأ مورداشاره، هدف پژوهش حاضر تدوین مدل کمی همبسته‌های عوامل استرس‌زا بر پایه متغیرهای فردی، شغلی و سازمانی ویژه بازنشستگان شاغل بود. بر این اساس، در پژوهش حاضر به این سؤالات پاسخ داده شد که ۱) پرتکرارترین همبسته‌های استرس شغلی بازنشستگان شاغل در مطالعات قبلی کدام‌اند؟ ۲) مدل تدوین‌شده همبسته‌های عوامل استرس‌زای فردی، شغلی و سازمانی بازنشستگان شاغل چگونه است؟

روش بررسی

پژوهش حاضر با توجه به هدف کلی آن‌که تدوین مدل همبسته‌های عوامل استرس‌زای بازنشستگان شاغل بر پایه متغیرهای فردی، شغلی و سازمانی بود، به لحاظ فرآیند یک پژوهش کمی اکتشافی و ازنظر هدف از نوع کاربردی است. رویکرد پژوهش ابتدا مبتنی بر مرور سیستماتیک (در مرور سیستماتیک قبل از ورود به مرحله سنجش مدل مسیر همبسته‌ها، استفاده از کلیدواژه اصلی عوامل استرس‌زا و بازنشستگان شاغل، سپس غربالگری مطالعات برحسب استفاده از روش همبستگی، نمونه و نتایج مکفی در سطح نوع تحلیل‌های ارائه‌شده، و در نهایت تهیه فهرست ترتیبی بر اساس پرتکرارترین متغیرهای مورداستفاده در مطالعات بوده است) بود و پس از استخراج مهم‌ترین و پرتکرارترین متغیرها از روش همبستگی مبتنی بر تحلیل مسیر استفاده به عمل آمد. در

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13776]

مرحله اول متغیرهای همبسته با عوامل استرس‌زای بازنشستگان شاغل بر پایه متغیرهای فردی، شغلی و سازمانی از متون علمی، اعم از کتب، مقالات و پایان‌نامه‌ها و رساله‌های مربوط به همبسته‌های استرس شاغلین بازنشسته بر اساس بیشترین فراوانی از بالغ بر ۶۰ مقاله علمی-پژوهشی و کتاب استخراج گردید که شامل امیدواری، تاب‌آوری، ادراک عدالت، ادراک حمات سازمانی، رضایت از زندگی، خشنودی از شغل، تعارض کار خانواده، عملکرد انطباقی، فشارزاهای سازمانی، مهارت‌های ارتباطی، رهبری مشارکتی و ادراک امنیت شغلی بودند. سپس پس از شناسایی و استخراج متغیرهای همبسته با عوامل استرس‌زای بازنشستگان شاغل مرحله دوم مطالعه اجرا شد. در این مرحله، نمونه آماری شامل ۲۰۳ فرد بازنشسته شاغل عضو کانون‌های بازنشستگی شهر اصفهان ۴۵ تا ۷۰ سال بودند که از میان ۳۷۹ نفر به‌صورت در دسترس به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. معیارهای ورود اعضای نمونه شامل آمادگی ارادی و آگاهانه به شرکت در پژوهش، دارا بودن حداقل تحصیلات سیکل، دامنه سنی ۴۵ تا ۷۰ سال، عدم ابتلا به آسیب‌های روان‌شناختی نظیر افسردگی، اضطراب، بیماری دوقطبی و مواردی از این دست و یا اختلالات مزمن نظیر انواعی روان‌پریشی‌ها و یا اختلال شخصیتی و قرار نداشتن تحت درمان‌های پزشکی و روان‌پزشکی که در فرایند اجرای پژوهش مداخله کنند. همچنین معیارهای خروج شامل عدم تمایل به ادامه شرکت در پژوهش بود.

در پژوهش حاضر، ابزارهای سنجش به شرح زیر مورداستفاده قرار گرفت.

پرسشنامه‌ی استرس سازمانی موسسه سلامت و ایمنی انگلستان(HSE)

برای سنجش فشارزاهای شغلی از۹ گویه مربوط به تقاضای شغلی از پرسشنامه ۳۵ گویه ای مؤسسه سلامت و ایمنی انگلستان (۱۹۹۰) استفاده به عمل آمد که در اواخر دهه ۱۹۹۰ میلادی توسط موسسه سلامت و ایمنی انگلستان به‌منظور سنجش استرس شغلی کارگران و کارمندان انگلیسی ساخته شد. در سال ۲۰۰۴ سازمان اجرایی بهداشت و ایمنی انگلستان در قالب مجموعه‌ای از استانداردهای مدیریتی این پرسشنامه را با نام، ابزار تعیین‌کننده HSE ارائه داد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه پنج‌درجه‌ای (۱ تا ۵) و دامنه نوسان امتیازات ۹ تا ۴۵ است.پرسشنامه HSE در پژوهش‌های مختلفی به‌کاررفته و از اعتبار مطلوبی برخوردار است. در مطالعه حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۸۳ به دست آمد.

پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی

پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی توسط بارتون (۲۳) تهیه و تنظیم شد. این پرسشنامه ۱۸ گویه را در برگرفته است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه به‌صورت ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) است. در پژوهش حاضر ۶ سؤال مربوط به مهارت ارتباطی کلامی مورداستفاده قرار گرفته است که حداقل نمره ۶ و حداکثر ۳۰ است. پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد.

پرسشنامه ادراک حمایت سازمانی

برای سنجش حمایت سازمانی ادراک‌شده از پرسشنامه ۸ گویه ای معرفی‌شده توسط آیزنبرگر(۲۴) استفاده به عمل آمد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه به‌صورت ۵ درجه‌ای است (بسیار موافقم=۱ تا بسیار مخالفم=۵) با حداکثر نمره ۸ و حداکثر ۴۰ است. پرسون (۲۵) شواهد گسترده‌ای از روایی و پایایی این پرسشنامه ارائه نموده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر ۰/۸۵ به دست آمد.

پرسشنامه ادراک عدالت سازمانی

برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه ۱۸ گویه ای مورمن و نیهوف (۲۶) استفاده گردید. مقیاس پاسخگویی پرسشنامه ۵ درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) بوده و حداکثر نمره ۹۰ و حداقل آن ۱۸ می‌باشد. بر اساس گزارش گلپرور و همکاران (۲۷) علاوه بر مستند بودن روایی سازه این پرسشنامه برای عدالت توزیعی، رویه‌ای و ارتباطی، پایایی برحسب آلفای کرونباخ از ۰/۸۲ تا ۰/۹۲ در نوسان است که پایایی بسیار بالا محسوب می‌شود. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر ۰/۸۲ به دست آمد.

پرسشنامه عملکرد انطباقی

برای سنجش عملکرد انطباقی از پرسشنامه ۱۰ گویه ای چاربونیر و همکار (۲۸) استفاده شد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) با حداکثر نمره ۵۰ و حداقل آن ۱۰ می‌باشد. حسینی کوکمری و نعامی (۲۹)، ساختار عاملی این پرسشنامه را با استفاده از روش تحلیل عاملی بررسی کردند که ضریب KMO و آزمون کرویت بارتلت به ترتیب ۰/۸۸ و ۱۶۳۹/۰۹۳ به دست آمد. همچنین چرخش واریماکس نشان داد که تمامی

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13776]

سؤالات آزمون روی عوامل بار دارند و پایایی این پرسشنامه را برحسب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند .در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر ۰/۷۷ به دست آمد.

پرسشنامه رهبری مشارکتی

برای سنجش رهبری مشارکتی از ۵ گویه پرسشنامه ۱۰ گویه ای رهبری مشارکتی استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه برای اولین بار در پژوهش فروهان و همکار (۳۰) به کار رفت. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) با حداکثر نمره ۲۵ و حداقل آن ۵ می‌باشد روایی محتوایی آن توسط اساتید مدیریت بررسی و مورد تأیید قرار گرفت و متن آن به زبان فارسی ترجمه و سپس توسط یک متخصص زبان انگلیسی باز ترجمه و اندک تفاوت‌ها برطرف گردید و در نهایت مورداستفاده قرار گرفت. در مطالعه فروهان و همکار (۳۰) پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ گزارش شد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر ۰/۷۹ به دست آمد.

پرسشنامه امنیت شغلی

برای سنجش امنیت شغلی از پرسشنامه ۵ گویه ای فرانسیس و بارلینگ (۳۱) که دارای مقیاس پاسخگویی ۵ درجه‌ای لیکرت (بسیار کم=۱ تا بسیار زیاد=۵) با حداکثر نمره ۲۵ و حداقل آن ۵ می‌باشد استفاده به عمل آمد. بر اساس گزارش نامبردگان این پرسشنامه دارای روایی بالا و آلفای کرونباخ ۰/۸۱ است. در پژوهش (۳۰) پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش شده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر ۰/۷۶ به دست آمد.

پرسشنامه فشارزاهای سازمانی

برای سنجش فشارزاهای سازمانی از پرسشنامه ۷ گویه ای قاسم پور فارسانی و همکار (۳۲) استفاده گردید. سؤالات پرسشنامه بر مبنای مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به‌صورت (هرگز=۱ تا همیشه=۵) با حداکثر نمره ۳۵ و حداقل آن ۷ می‌باشد. نمره بالا در این پرسشنامه نشان‌دهنده ادراک فشار سازمانی بالا و نمره پائین نشان‌دهنده ادراک فشار سازمانی پائین است. قاسم پور فارسانی و همکار (۳۲) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۶ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر ۰/۶۴ به دست آمد.

پرسشنامهٔ امیدواری

برای سنجش امیدواری از ۳ گویه امیدواری از پرسشنامه ۱۳ گویه ای سرمایه روان‌شناختی ناگیوئن و همکاران (۳۳) استفاده به عمل آمد. مقیاس پاسخ‌گویی به این پرسشنامه در طیف شش درجه‌ای با حداکثر نمره ۱۸ و حداقل آن ۳ می‌باشد. این پرسشنامه در پژوهش‌های متعدد خارجی و داخلی مورداستفاده قرار گرفته است که همگی نشان‌دهنده روایی و پایایی بالای این پرسشنامه است. برای مثال، ناگیوئن و همکاران (۳۳)، پایایی این پرسشنامه را در دو مطالعه برابر با ۰/۹۲ و ۰/۹۴ گزارش داد. همچنین، پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر برابر با ۰/۶۵ به دست آمد.

پرسشنامه تاب‌آوری

برای سنجش تاب‌آوری از ۳ گویه تاب‌آوری از پرسشنامه ۱۳ گویه ای سرمایه روان‌شناختی ناگیوئن و همکاران (۳۳) استفاده به‌عمل‌آمده است. مقیاس پاسخ‌گویی به این پرسشنامه در طیف شش درجه‌ای لیکرت با حداکثر نمره ۱۸ و حداقل آن ۳ می‌باشد. . این پرسشنامه در پژوهش‌های متعدد خارجی و داخلی مورداستفاده قرار گرفته است که همگی نشان‌دهنده روایی و پایایی بالای این پرسشنامه است. همچنین، پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر برابر با ۰/۷۴ به دست آمد.

پرسشنامه خشنودی از شغل

برای سنجش خشنودی از شغل از ۸ گویه مربوط به خشنودی از ماهیت شغل پرسشنامه اسمیت و همکاران (۳۴)، که مقیاس پاسخگویی آن به‌صورت پنج‌درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵)، با حداقل نمره ۸ و حداکثر ۴۰، استفاده شد. در تحقیق مهداد و همکار (۳۵)، پایایی این پرسشنامه با استفاده از الفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به‌دست‌آمده است.

پرسشنامه ادراک تعارض کار – خانواده

برای سنجش تعارض کار – خانواده از ۹ گویه مرتبط با تعارض کار – خانواده از پرسشنامه ۱۸ گویه ای کارلسون و همکار (۳۶) استفاده شد. مقیاس پاسخگویی به سؤالات آن بر اساس مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم با حداقل نمره ۹ و حداکثر ۶۳ می‌باشد. کارلسون و

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13776]

همکار (۳۶) پایایی این مقیاس را برحسب ثبات درونی برای هرکدام از خرده مقیاس‌ها در دامنه ۰/۷۶ تا ۰/۸۹ گزارش نموده‌اند. این پرسشنامه در پژوهش‌های متعدد خارجی و داخلی مورداستفاده قرار گرفته است که همگی نشان‌دهنده روایی و پایایی بالای این پرسشنامه است. همچنین، پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر برابر با ۰/۹۴ به دست آمد.

پرسشنامه رضایت از زندگی

برای سنجش رضایت از زندگی از پرسشنامه ۵ گویه ای دینر و همکاران (۳۷) که جهت سنجش میزان رضایت کلی از زندگی تهیه‌شده است، استفاده به عمل آمد. دینر و همکاران (۳۷) در نمونه‌ای متشکل از ۱۷۶ دانشجوی کارشناسی، ضریب همبستگی باز آزمایی نمره‌ها را پس از دو ماه برابر ۸۲ /۰ و ضریب آلفای کرونباخ را برابر ۰/۸۷ اعلام کردند. به‌علاوه، نامبردگان (۳۷) روایی همگرا و افتراقی مطلوب و الفای کرونباخ ۰/۸۵ را برای این مقیاس گزارش نموده‌اند. این پرسشنامه در پژوهش‌های متعدد خارجی و داخلی مورداستفاده قرار گرفته است که همگی نشان‌دهنده روایی و پایایی بالای این پرسشنامه است همچنین، پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر برابر با ۰/۸۹ به دست آمد.

شیوه اجرای پژوهش

پس از اخذ مجوزهای لازم برای معرفی به کانون‌های بازنشستگی شهر اصفهان، روش جمع‌آوری اطلاعات به‌صورت ارائه پرسشنامه به بازنشستگان شاغل ۴۵ تا ۷۰ سال عضو کانون‌های بازنشستگی شهر اصفهان بود. پژوهشگر ابتدا خود را معرفی و سپس با توضیحات لازم و کافی در مورد موضوع و اهمیت موضوع موردپژوهش از پاسخ‌گویان تقاضا نمود که پرسشنامه‌ها را به‌دقت مطالعه کرده و تکمیل نمایند.

ملاحظات اخلاقی

کلیه ملاحظات اخلاقی شامل، بی‌نامی پاسخگویان، رازداری و استفاده از داده‌ها فقط در راستای اهداف پژوهش رعایت شده است. این مقاله مستخرج از پایان‌نامه دکتری رشته روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) و با کد IR.IAU.KHUISF.REC.1401.070 در شورای پژوهشی واحد و با حضور دبیر کمیته اخلاق مصوب شده است.

تحلیل داده‌های پژوهش

در پژوهش حاضر بعد از جمع‌آوری داده‌ها، جهت پاسخ به سؤالات پژوهش، داده‌های مربوط با استفاده از روش‌های توصیفی و استنباطی مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت. در سطح آمار توصیفی شاخص‌های فراوانی و درصد فراوانی برای متغیرهای جمعیت‌شناختی، شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی (میانگین‌ها، انحراف معیار و خطای استاندارد) و در سطح آمار استنباطی نیز از تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار بسته آماری برای علوم اجتماعی(SPSS) نسخه ۲۱ و نرم‌افزار AMOS نسخه ۲۱ استفاده شد.

نتایج

مدل کمی همبسته‌های استرس شغلی بازنشستگان شاغل

سؤال اول

پرتکرارترین همبسته‌های استرس شغلی بازنشستگان شاغل در مطالعات قبلی چیست؟

در این قسمت نتایج مربوط به مدل کمی همبسته‌های استرس شغلی بازنشستگان شاغل که طی مطالعه کتب، مقالات و رساله‌ها و پایان‌نامه‌های حوزه همبسته‌های استرس شاغلین بازنشسته بر اساس بیشترین فراوانی از بالغ بر ۶۰ مطالعه و منبع استخراج شد، ارائه‌شده است که شامل امیدواری، تاب‌آوری، ادراک عدالت، ادراک حمات سازمانی، رضایت از زندگی، خشنودی از شغل، تعارض کار خانواده، عملکرد انطباقی، فشارزاهای سازمانی، مهارت‌های ارتباطی، رهبری مشارکتی و ادراک امنیت شغلی بودند. این متغیرها برای سؤال دوم پژوهش به‌عنوان متغیر پیش‌بین و متغیر استرس شغلی به‌عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شدند.

سؤال دوم

مدل کمی همبسته‌های (امیدواری، تاب‌آوری، ادراک عدالت، ادراک حمات سازمانی، رضایت از زندگی، خشنودی از شغل، تعارض کار خانواده، عملکرد انطباقی، فشارزاهای سازمانی، مهارت‌های ارتباطی، رهبری مشارکتی و ادراک امنیت شغلی) استرس شغلی در بازنشستگان شاغل چگونه است؟

در جدول ۱ فراوانی و درصد فراوانی گروه نمونه‌ی پژوهش برحسب تحصیلات، سن، سابقه شغلی قبل از بازنشستگی، سابقه شغلی بعد از بازنشستگی، نوع شغل، جنسیت و وضعیت تأهل ارائه‌شده است.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13776]

جدول ۱: فراوانی و درصد فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی گروه نمونه پژوهش

متغیر و سطوح آن		فراوانی	درصدفراوانی
گروه‌های سنی	تا ۵۵ سال	۷۴	۳۶/۵
	۵۶ تا ۶۵ سال	۶۸	۳۳/۵
	۶۶ تا ۷۰ سال	۶۱	۳۰
تحصیلات	زیر دیپلم	۳۸	۱۸/۷
	دیپلم و فوق‌دیپلم	۶۵	۳۲
	لیسانس	۶۸	۳۳/۵
	فوق‌لیسانس و دکتری	۳۲	۱۵/۸
سابقه قبل از بازنشستگی	تا ۲۵ سال	۹۳	۴۵/۸
	۲۶ تا ۳۰ سال	۴۹	۲۴/۱
	۳۱ سال و بالاتر	۶۱	۳۰
سابقه بعد از بازنشستگی	کمتر از ۳ سال	۸۲	۴۰/۴
	۳ تا ۵ سال	۴۴	۲۱/۷
	۶ سال و بالاتر	۷۷	۳۷/۹
نوع شغل	آموزشی و فرهنگی	۲۶	۱۲/۸
	اداری و مالی	۱۹	۹/۴
	امور اجتماعی	۱۹	۹/۴
	بهداشتی و درمانی	۴۲	۲۰/۷
	خدماتی	۵۲	۲۵/۶
	فناوری اطلاعات	۸	۳/۹
	فنی و مهندسی	۲۰	۹/۹
	کشاورزی و محیط زیست	۱۷	۸/۴
جنسیت	زن	۷	۳/۴
	مرد	۱۹۶	۹۶/۶
وضعیت تأهل	فوت همسر	۲۲	۱۰/۸
	متأهل	۸۶	۴۲/۴
	مجرد	۴۳	۲۱/۲
	مطلقه	۵۲	۲۵/۶
	کل	۲۰۳	۱۰۰

چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، استرس شغلی با امیدواری ($r=-۰/۲۷$؛ $p<۰/۰۱$)، تاب‌آوری ($r=-۰/۱۷$؛ $p<۰/۰۵$)، ادراک عدالت سازمانی ($r=-۰/۲۴$؛ $p<۰/۰۱$)، ادراک حمایت سازمانی ($r=-۰/۴۷$؛ $p<۰/۰۱$)، رضایت از زندگی ($r=-۰/۳۰$؛ $p<۰/۰۱$)، خشنودی از شغل ($r=-۰/۴۸$؛ $p<۰/۰۱$)، تعارض کار- خانواده ($r=۰/۵۵$؛ $p<۰/۰۱$)، عملکرد انطباقی ($r=-۰/۲۳$؛ $p<۰/۰۱$)، فشارزاهای سازمانی ($r=۰/۲۱$؛ $p<۰/۰۱$) و رهبری مشارکتی ($r=-۰/۲۴$؛ $p<۰/۰۱$) دارای رابطه معنادار و با مهارت‌های ارتباطی و ادراک امنیت شغلی دارای رابطه معناداری نبوده است ($p>۰/۰۵$).

در جدول ۳ نتایج حاصل از تحلیل مسیر به شیوه اکتشافی برای دستیابی به مدل کمی اولیه همبسته‌های فشارزاهای شغلی افراد شاغل بازنشسته ارائه‌شده است.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13776]

جدول ۲: ماتریس همبستگی، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱	امیدواری	۱۰/۷۰	۲/۸۴	۱											
۲	تاب‌آوری	۷/۲۱	۲/۱۸	۰/۵۲**	۱										
۳	ادراک عدالت سازمانی	۳۶/۵۹	۹/۶۰	۰/۵۳**	۰/۶۲**	۱									
۴	ادراک حمایت سازمانی	۲۱/۰۲	۴/۷۹	۰/۴۳**	۰/۳۶**	۰/۵۵**	۱								
۵	رضایت از زندگی	۱۶/۳۶	۴/۷۵	۰/۵۵**	۰/۵۲**	۰/۶۴**	۰/۴۸**	۱							
۶	خشنودی از شغل	۲۶/۵۵	۶/۹۹	۰/۵۵**	۰/۵۱**	۰/۵۴**	۰/۵۷**	۰/۷۰**	۱						
۷	تعارض کار-خانواده	۱۳/۱۵	۳/۹۲	-۰/۲**	-۰/۲**	-۰/۲۸**	-۰/۳۷**	-۰/۲۶**	-۰/۵۸**	۱					
۸	عملکرد انطباقی	۳۵/۶۳	۷/۱۱	۰/۵۷**	۰/۳۹**	۰/۳۴**	۰/۴۲**	۰/۴۸**	۰/۵۰**	-۰/۱۶*	۱				
۹	استرس شغلی	۲۸/۶۸	۶/۵۷	-۰/۲۷**	-۰/۱۷*	-۰/۲۴**	-۰/۴۷**	-۰/۳۰**	-۰/۴۸**	۰/۵۵**	-۰/۲۳**	۱			
۱۰	فشارزاهای سازمانی	۲۰/۴۱	۶/۵۳	-۰/۲۱**	-۰/۱۸*	-۰/۴۶**	-۰/۴۰**	-۰/۲۷**	-۰/۲۴**	۰/۲۳**	-۰/۰۸	۰/۲۱**	۱		
۱۱	مهارت‌های ارتباطی	۱۶/۹۱	۵/۰۳	۰/۰۲	-۰/۰۸	-۰/۱۶*	۰/۱۲	-۰/۰۱	۰/۰۶	۰/۰۰۴	۰/۱۱	-۰/۰۳	۰/۳۱**	۱	
۱۲	رهبری مشارکتی	۱۴/۹۳	۳/۵۴	۰/۲۵**	۰/۱۹**	۰/۳۸**	۰/۳۹**	۰/۳۷**	۰/۳۴**	-۰/۲**	۰/۳۳**	-۰/۲۴**	-۰/۳۲**	-۰/۰۹	۱
۱۳	ادراک امنیت شغلی	۱۶/۲۶	۳/۴۶	۰/۲۰**	۰/۱۲	۰/۱۷	۰/۲۱**	۰/۲۴**	۰/۱۴*	۰/۰۱	۰/۴۱**	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۰۷	۰/۳۷**

*$p<۰/۰۵$ **$p<۰/۰۱$

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13776]

جدول ۳: نتایج تحلیل مسیر اکتشافی مدل همبسته‌های دوازده‌گانه استرس شغلی

مرحله	متغیرهای پیش‌بین	β	*p*	F	R^2
	متغیر ملاک= استرس شغلی				
۱	تعارض کار- خانواده	۰/۳۹**	۰/۰۰۱	۱۱/۴۳**	۰/۴۱۹
	ادراک حمایت سازمانی	-۰/۳۱**	۰/۰۰۱		
	ادراک امنیت شغلی	-۰/۱۵*	۰/۰۰۱		
	متغیر ملاک= تعارض کار- خانواده				
۲	خشنودی از شغل	-۰/۷۹**	۰/۰۰۱	۱۲/۵۹**	۰/۴۲
	رضایت از زندگی	-۰/۲۵**	۰/۰۰۱		
	متغیر ملاک= ادراک حمایت سازمانی				
۳	خشنودی از شغل	۰/۳۵**	۰/۰۰۱	۱۷/۳۱**	۰/۴۷۴
	ادراک عدالت سازمانی	۰/۲۶**	۰/۰۰۱		
	فشارزاهای سازمانی	-۰/۱۶*	۰/۰۱		
	متغیر ملاک= ادراک امنیت شغلی				
۴	رهبری مشارکتی	۰/۳۵**	۰/۰۰۱	۹/۲۵**	۰/۱۶
	متغیر ملاک= خشنودی از شغلی				
۵	رضایت از زندگی	۰/۴۵**	۰/۰۰۱	۲۸/۵۲**	۰/۵۷۱
	عملکرد انطباقی	۰/۱۶*	۰/۰۱		
	متغیر ملاک= رضایت از زندگی				
۶	ادراک عدالت سازمانی	۰/۴۱**	۰/۰۰۱	۲۷/۳۳**	۰/۵۳
	عملکرد انطباقی	۰/۱۷**	۰/۰۰۱		
	امیدواری	۰/۱۶*	۰/۰۱۳		
	متغیر ملاک= ادراک عدالت سازمانی				
۷	تاب‌آوری	۰/۴۲**	۰/۰۰۱	۳۶/۵۲**	۰/۵۶۷
	فشارزاهای سازمانی	-۰/۲۸**	۰/۰۰۱		
	امیدواری	۰/۲۱**	۰/۰۰۱		
	رهبری مشارکتی	۰/۱۷**	۰/۰۰۲		
	متغیر ملاک= فشارزاهای سازمانی				
۸	رهبری مشارکتی	-۰/۳۰**	۰/۰۰۱	۹/۲۴**	۰/۲۲۰
	مهارت‌های ارتباطی	-۰/۲۷**	۰/۰۰۱		
	امیدواری	-۰/۱۶*	۰/۰۴۹		
	متغیر ملاک= عملکرد انطباقی				
۹	امیدواری	۰/۳۴**	۰/۰۰۱	۲۶/۲۲**	۰/۴۰
	تاب‌آوری	۰/۱۶*	۰/۰۱۳		
	رهبری مشارکتی	۰/۱۲*	۰/۰۴۵		
	مهارت‌های ارتباطی	۰/۱۱*	۰/۰۴۹		
	متغیر ملاک= امیدواری				
۱۰	تاب‌آوری	۰/۵۰**	۰/۰۰۱	۲۹/۱۴**	۰/۳۰۵
	رهبری مشارکتی	۰/۱۶**	۰/۰۰۱		
	متغیر ملاک= تاب‌آوری				
۱۱	رهبری مشارکتی	۰/۱۹**	۰/۰۰۸	۴/۲۱**	۰/۰۴

*p<۰/۰۵ **p<۰/۰۱

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13776]

چنان‌که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، مدل همبسته‌های دوازده‌گانه استرس شغلی از طریق تحلیل مسیر و در یازده مرحله به شکل پیچیده و نزدیکی بین این عوامل به‌دست‌آمده است.

شاخص‌های برازش مدل اولیه از نقاط برش مطلوب، فاصله داشت. به این معنی که برازش مدل اولیه در مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تأیید قرار نگرفت. بررسی شاخص‌های اصلاح برای افزایش سطح شاخص‌های برازش، چهار مسیر را که مبتنی بر پیشینه نظری و پژوهشی نیز افزودن آن‌ها به مدل قابل‌قبول بود را به این شرح پیشنهاد و لذا به مدل نهایی افزوده شدند: یک مسیر از عملکرد انطباقی به ادراک حمایت سازمانی، یک مسیر از تاب‌آوری به خشنودی از شغل، یک مسیر از امیدواری به خشنودی از شغل و یک مسیر از فشارزاهای سازمانی به تعارض کار- خانواده. نتایج نهایی مدل‌سازی معادلات ساختاری در جدول ۴ و شکل ۱ ارائه‌شده است.

جدول ۴: مسیرهای مدل ساختاری همبسته‌های دوازده‌گانه استرس شغلی افراد شاغل بازنشسته

ردیف	مسیرهای مدل	B	SE	β	*p*	R^2
۱	رهبری مشارکتی← تاب‌آوری	۰/۱۲**	۰/۰۴	۰/۱۹**	۰/۰۰۵	۰/۰۳۷
۲	تاب‌آوری ← امیدواری	۰/۶۴**	۰/۰۸	۰/۴۹**	۰/۰۰۱	۰/۳۰
۳	رهبری مشارکتی ← امیدواری	۰/۱۳**	۰/۰۵	۰/۱۶**	۰/۰۰۸	
۴	امیدواری ← فشارزاهای سازمانی	-۰/۳۶*	۰/۱۵	-۰/۱۶*	۰/۰۲	۰/۱۹۲
۵	مهارت‌های ارتباطی ← فشارزاهای سازمانی	-۰/۳۸**	۰/۰۸	-۰/۲۹**	۰/۰۰۱	
۶	رهبری مشارکتی ← فشارزاهای سازمانی	-۰/۴۶**	۰/۱۲	-۰/۲۵**	۰/۰۰۱	
۷	رهبری مشارکتی ← ادراک امنیت شغلی	۰/۳۶**	۰/۰۶	۰/۳۷**	۰/۰۰۱	۰/۱۳۵
۸	فشارزاهای سازمانی ← ادراک عدالت سازمانی	-۰/۴۳**	۰/۰۷	-۰/۳۰**	۰/۰۰۱	۰/۵۵۷
۹	تاب‌آوری ← ادراک عدالت سازمانی	۱/۸۹**	۰/۲۴	۰/۴۳**	۰/۰۰۱	
۱۰	امیدواری ← ادراک عدالت سازمانی	۰/۶۴**	۰/۱۹	۰/۲۰**	۰/۰۰۱	
۱۱	رهبری مشارکتی ← ادراک عدالت سازمانی	۰/۴۱**	۰/۱۳	۰/۱۵**	۰/۰۰۲	
۱۲	امیدواری ← عملکرد انطباقی	۰/۸۴**	۰/۱۶	۰/۳۴**	۰/۰۰۱	۰/۳۸۵
۱۳	تاب‌آوری ← عملکرد انطباقی	۰/۵۳*	۰/۲۱	۰/۱۶*	۰/۰۱	
۱۴	رهبری مشارکتی ← عملکرد انطباقی	۰/۲۴*	۰/۱۲	۰/۱۲*	۰/۰۴	
۱۵	مهارت‌های ارتباطی ← عملکرد انطباقی	۰/۱۶*	۰/۰۸	۰/۱۱*	۰/۰۴	

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13776]

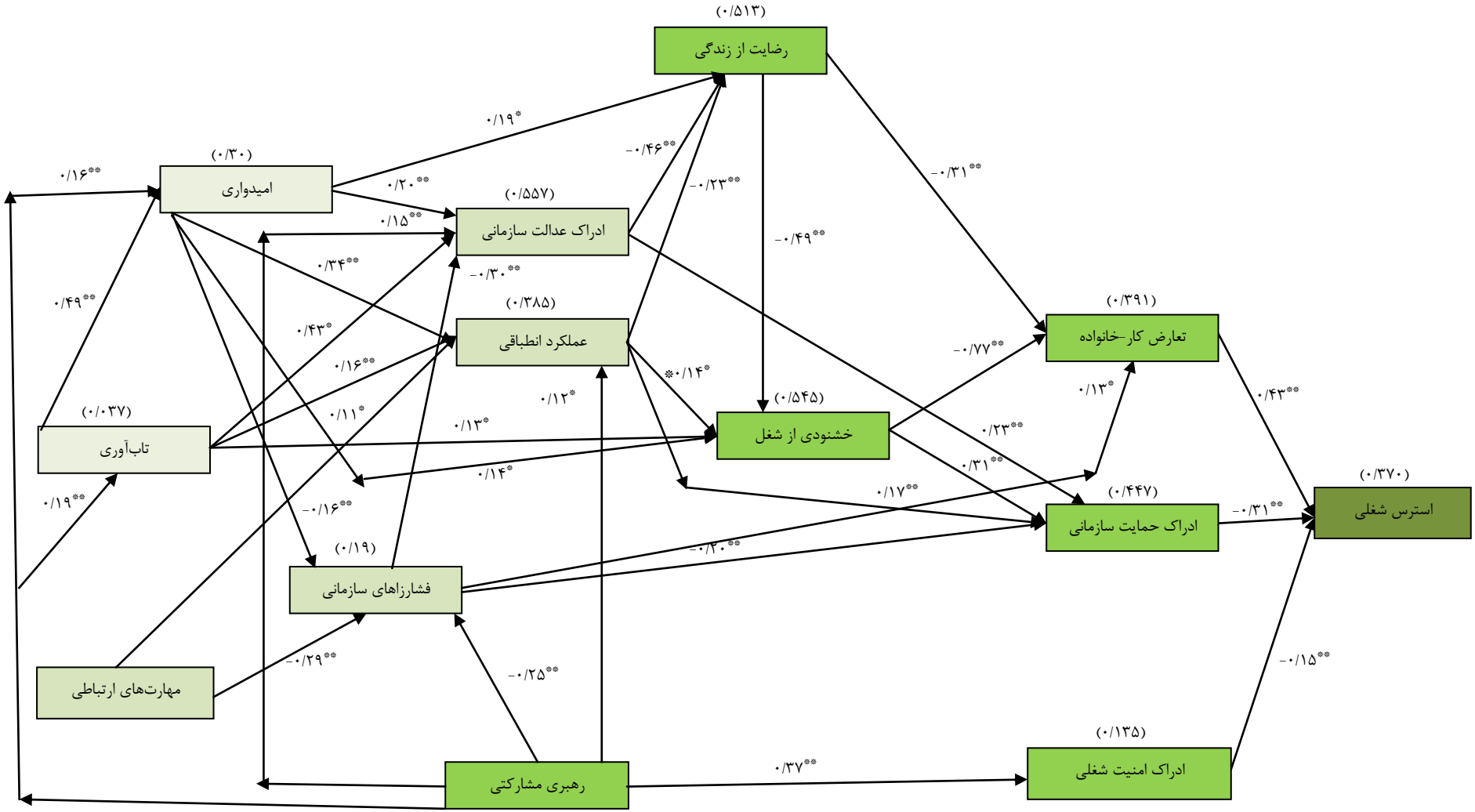
ادامه جدول ۴: مسیرهای مدل ساختاری همبسته‌های دوازده‌گانه استرس شغلی افراد شاغل بازنشسته

ردیف	مسیرهای مدل	B	SE	β	p	R^2
۱۶	ادراک عدالت سازمانی ← رضایت از زندگی	۰/۲۳**	۰/۰۳	۰/۴۶**	۰/۰۰۱	
۱۷	امیدواری ← رضایت از زندگی	۰/۳۱**	۰/۱۰	۰/۱۹**	۰/۰۰۳	۰/۵۱۳
۱۸	عملکرد انطباقی ← رضایت از زندگی	۰/۱۶**	۰/۰۴	۰/۲۳**	۰/۰۰۱	
۱۹	رضایت از زندگی← خشنودی از شغل	۰/۷۲**	۰/۰۹	۰/۴۹**	۰/۰۰۱	
۲۰	عملکرد انطباقی← خشنودی از شغل	۰/۱۴*	۰/۰۶	۰/۱۴*	۰/۰۱۵	۰/۵۴۵
۲۱	امیدواری← خشنودی از شغل	۰/۳۴*	۰/۱۵	۰/۱۴*	۰/۰۲	
۲۲	تاب‌آوری← خشنودی از شغل	۰/۴۰*	۰/۱۸	۰/۱۳*	۰/۰۳	
۲۳	رضایت از زندگی ← تعارض کار- خانواده	-۰/۲۵**	۰/۰۶	-۰/۳۱**	۰/۰۰۱	
۲۴	خشنودی از شغل ← تعارض کار- خانواده	-۰/۴۳**	۰/۰۴	-۰/۷۷**	۰/۰۰۱	۰/۳۹۱
۲۵	فشارزاهای سازمانی ← تعارض کار- خانواده	۰/۰۸*	۰/۰۳	۰/۱۳*	۰/۰۲	
۲۶	ادراک عدالت سازمانی ← ادراک حمایت سازمانی	۰/۱۱**	۰/۰۳	۰/۲۳**	۰/۰۰۱	
۲۷	فشارزاهای سازمانی ← ادراک حمایت سازمانی	۰/۱۵**	۰/۰۴	۰/۲۰**	۰/۰۰۱	۰/۴۴۷
۲۸	عملکرد انطباقی ← ادراک حمایت سازمانی	۰/۱۱**	۰/۰۴	۰/۱۷**	۰/۰۰۵	
۲۹	خشنودی از شغل ← ادراک حمایت سازمانی	۰/۲۱**	۰/۰۴	۰/۳۱**	۰/۰۰۱	
۳۰	تعارض کار- خانواده ← استرس شغلی	۰/۷۲**	۰/۱	۰/۴۳**	۰/۰۰۱	
۳۱	ادراک حمایت سازمانی ← استرس شغلی	-۰/۴۳**	۰/۰۸	-۰/۳۱**	۰/۰۰۱	۰/۳۷۰
۳۲	ادراک امنیت شغلی ← استرس شغلی	-۰/۲۸**	۰/۰۷	-۰/۱۵**	۰/۰۱	

ازنظر کلی یک الگوی مناسب از لحاظ شاخص‌های برازش باید دارای خی‌دو غیرمعنادار، نسبت خی‌دو به درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص نیکویی برازش (GFI)و شاخص برازش تطبیقی (CFI) بیشتر از ۰/۹۵، شاخص برازش افزایشی (IFI)بزرگ‌تر از ۰/۹، و تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا(RMSEA) کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشد. با توجه به توضیحات ارائه‌شده شاخص‌های برازش مدل نهایی که نتایج آن در جدول۱۱ ارائه شد، به این شرح هستند: خی‌دو مدل نهایی برابر با ۵۹/۷۱ و غیرمعنادار (p>۰/۰۵)، درجه آزادی برابر با ۴۶، نسبت خی‌دو به درجه آزادی برابر با ۱/۲۹۸، GFI برابر با ۰/۹۶، CFI برابر با ۰/۹۹، IFI برابر با ۰/۹۹،NFI برابر با ۰/۹۵ و RMSEA برابر با ۰/۰۳۸ است.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13776]



شکل ۱: مدل مسیر همبسته‌های استرس شغلی در بازنشستگان شاغل

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13776]

بر پایه نتایج ارائه‌شده در جدول ۳ و ۴ و شکل ۱ سؤال دوم بخش کمی پژوهش مبنی بر این‌که مدل کمی همبسته‌های (امیدواری، تاب‌آوری، ادراک عدالت، ادراک حمات سازمانی، رضایت از زندگی، خشنودی از شغل، تعارض کار خانواده، عملکرد انطباقی، فشارزاهای سازمانی، مهارت‌های ارتباطی، رهبری مشارکتی و ادراک امنیت شغلی) استرس شغلی در بازنشستگان شاغل چگونه است؟ به این صورت پاسخ داده می‌شود که مدل مسیر همبسته‌های استرس شغلی در بازنشستگان شاغل به این شرح است:

۱. در سطح اول، مهم‌ترین پیش‌بینی کننده‌های استرس شغلی به ترتیب اولویت شامل تعارض کار- خانواده، ادراک حمایت سازمانی و ادراک امنیت شغلی هستند.

۲. در سطح دوم، مهم‌ترین پیش‌بینی کننده‌های تعارض کار- خانواده به ترتیب اولویت شامل خشنودی از شغل، رضایت از زندگی و فشارزاهای سازمانی هستند.

۳. در سطح سوم، مهم‌ترین پیش‌بینی کننده‌های ادراک حمایت سازمانی به ترتیب اولویت شامل خشنودی از شغل، ادراک عدالت سازمانی، فشارزاهای سازمانی و عملکرد انطباقی هستند.

۴. در سطح چهارم، مهم‌ترین پیش‌بینی کننده‌های ادراک امنیت شغلی، رهبری مشارکتی است.

۵. در سطح پنجم، مهم‌ترین پیش‌بینی کننده‌های خشنودی از شغل به ترتیب اولویت شامل رضایت از زندگی، عملکرد انطباقی، امیدواری و تاب‌آوری هستند.

۶. در سطح ششم، مهم‌ترین پیش‌بینی کننده‌های رضایت از زندگی به ترتیب اولویت شامل ادراک عدالت سازمانی، عملکرد انطباقی و امیدواری هستند.

۷. در سطح هفتم، مهم‌ترین پیش‌بینی کننده‌های ادراک عدالت سازمانی به ترتیب اولویت شامل تاب‌آوری، فشارزاهای سازمانی، امیدواری و رهبری مشارکتی هستند.

۸. در سطح هشتم، مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده عملکرد انطباقی، شامل امیدواری، تاب‌آوری، رهبری مشارکتی و مهارت‌های ارتباطی هستند.

۹. در سطح نهم، مهم‌ترین پیش‌بینی کننده‌های امیدواری به ترتیب اولویت شامل تاب‌آوری و رهبری مشارکتی هستند.

۱۰. در سطح دهم، مهم‌ترین پیش‌بینی کننده فشارزاهای سازمانی، شامل مهارت‌های ارتباطی، رهبری مشارکتی و امیدواری هستند.

۱۱. در سطح یازدهم، مهم‌ترین پیش‌بینی کننده تاب‌آوری، رهبری مشارکتی است.

بحث

پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل همبسته‌های عوامل استرس‌زای بازنشستگان شاغل بر پایه متغیرهای فردی، شغلی و سازمانی انجام شد. نتایج مربوط به مدل کمی همبسته‌های استرس شغلی بازنشستگان شاغل شامل امیدواری، تاب‌آوری، ادراک عدالت، ادراک حمات سازمانی، رضایت از زندگی، خشنودی از شغل، تعارض کار- خانواده، عملکرد انطباقی، فشارزاهای سازمانی، مهارت‌های ارتباطی، رهبری مشارکتی و ادراک امنیت شغلی بودند. این متغیرها برای سؤال دوم پژوهش به‌عنوان متغیر پیش‌بین و متغیر استرس شغلی به‌عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شدند. درنهایت، از میان متغیرهای به‌دست‌آمده، پنج متغیر ادراک امنیت شغلی، خشنودی از شغل، ادراک حمایت سازمانی، تعارض کار- خانواده و رضایت از زندگی به‌عنوان متغیرهای اصلی پژوهش مدنظر قرار گرفته شد. به عبارتی بر اساس شکل ۱ سه متغیر تعارض کار- خانواده، ادراک حمایت سازمانی و ادراک امنیت شغلی در سطح اول و دارای رابطه مستقیم با استرس شغلی و دو متغیر خشنودی از شغل و رضایت از زندگی به‌صورت حمایت‌های چند سطحی بر اساس بالاترین ضرایب و آموزش پذیر بودن به‌عنوان پیش‌بین‌های اصلی استرس شغلی در نظر گرفته شدند.

این بخش از یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های سیسوانتو و همکاران (۳۸) مبنی بر وجود ارتباط بین تعارض کار- خانواده با استرس شغلی؛ و با یافته و زارعی و همکار (۳۹) مبنی بر وجود ارتباط بین ادراک حمایت سازمانی با استرس شغلی؛ و با یافته صفائی و همکار (۴۰) مبنی بر ارتباط بین ادراک امنیت شغلی با استرس شغلی، و با یافته ارغوان و همکاران (۴۱) مبنی بر وجود ارتباط بین خشنودی از شغل با تعارض کار- خانواده؛ و با یافته ارغوان و همکاران (۴۱) مبنی بر وجود ارتباط بین رضایت از زندگی با تعارض کار- خانواده؛ همسویی نشان می‌دهد. در تبیین نتایج به‌دست‌آمده مبنی بر رابطه تعارض کار- خانواده با استرس شغلی می‌توان به نظریه هویت اشاره کرد. بر اساس نظریه هویت، شغل و خانواده را می‌توان دو عامل بسیار اساسی و تعیین‌کننده در هویت‌یابی توسط فرد دانست که تعارض بالا در این دو می‌تواند منجر به ایجاد استرس از طریق مورد تهدید قرار دادن تصویر خود در فرد گردد. علاوه

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13776]

براین، بر اساس مدل تقاضا و منابع، استرس شغلی نتیجه عدم توازن میان تقاضا و منابع بوده و هر زمانی که تقاضا (تعارض کار- خانواده) در مقایسه با منابع، بیشتر باشد، نتیجه استرس شغلی خواهد بود. درنتیجه میوان چنین نتیجه‌گیری نمود که تعارض کار- خانواده سبب استرس شغلی گردد.

همچنین، در تبیین یافته دیگر پژوهش مبنی بر رابطه ادراک حمایت سازمانی با ادراک استرس شغلی می‌توان چنین بیان نمود، زمانی که سازمان‌ها توجه و اهمیت کافی را به سهم کارکنان و پرسنل خود در ادامه حیات و موفقیت خود مبذول نمایند، احساس حمایت و شرایط روانی مثبتی را به وجود آورده‌اند و با ایجاد بستر مطلوب شغلی و با فراهم نمودن حمایت‌های مناسب سازمانی، شاهد روابط مثبت متقابل و پررنگ میان کارکنان و سازمان مربوطه خواهیم بود. براین اساس، حمایت‌های سازمانی توانایی‌های کارکنان را در برابر استرس‌ها و تنش‌ها افزایش داده و منجر به کاهش ادراک استرس شغلی می‌گردد. بنابراین رابطه منفی بین ادراک حمایت سازمانی با ادراک استرس شغلی را می‌توان بر اساس نظریه تقاضای شغل-منابع (JD-R) تبیین نمود که ادراک حمایت سازمانی به‌عنوان یک منبع می‌تواند ادراک فشارزاهای شغلی و سازمانی (تقاضا) تحت تأثیر قرار دهد و درنتیجه کارکنانی که ادراک حمایت بیشتری دارند، استرس کمتری را ادراک خواهند نمود. به‌علاوه، تبیین رابطه ادراک امنیت شغلی با ادراک استرس شغلی را می‌توان از طریق مدل تقاضا و منابع تبیین نمود و در شرایط عدم ادراک امنیت شغلی به‌عنوان تقاضا و پیامدهای تهدیدکننده سلامتی به‌عنوان نتیجه و در نهایت اداک استرس شغلی بالا در چنین شرایط محتمل‌تر خواهد بود تا در شرایطی که کارکنان ادراک امنیت شغلی به‌عنوان منبع حمایتی را دریافت می‌کنند. همچنین، احساس عدم ادراک امنیت شغلی با به وجود آوردن مانع از طریق سازوکارهای روان‌شناختی، منجر به وجود این احساس در کارکنان می‌گردد که با انجام هر خطا در راه دستیابی به اهداف موردنظر شغلی، از سمت سازمان خود طرد خواهند شد. لذا فرد مسیر شغلی خویش را همراه با استرس طی خواهد نمود (۴۲).

همچنین، نتایج به‌دست‌آمده مبنی بر رابطه خشنودی از شغل با تعارض کار- خانواده را میوان با استفاده از تئوری حفاظت از منابع (COR) تبیین نمود. بر اساس این نظریه، افراد برای نگهداری،حفظ و ساخت منابع به‌منظور فائق شدن بر تهدیدهای بالقوه و یا واقعی اتلاف کننده منابع با ارزش (برای مثال، سلامتی) تلاش می‌کنند. بنا براین، خشنودی از شغل، همکار، حقوق و مزایا، سرپرست، شرایط فیزیکی محیط کار، محیط کار لذت‌بخش و جایگاه شغل همگی به‌عنوان منابعی هستند که کارکنان در صورت دارا بودن آنان استرس شغلی کمتری را ادراک خواهد نمود. همچنین، خشنودی شغلی به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین نگرش‌های شغلی می‌تواند تفاسیر افراد را از رخدادهای پیرامون تحت تأثیر قرار دهد. به عبارتی خشنودی شغلی به‌عنوان حائل عمل نموده و از ادراک استرس شغلی جلوگیری می‌کند(۴۳).

در تبیین رابطه رضایت از زندگی با تعارض کار- خانواده نیز می‌توان بیان نمود میزان رضایت از زندگی یکی از شاخص‌های نشان‌دهنده سلامت روانی می‌باشد. ازآنجاکه رضایت از زندگی، نگرش فرد و ارزیابی عمومی وی نسبت به کلیت زندگی خود و یا برخی از جنبه‌های زندگی همچون زندگی خانوادگی، شغلی و تجربه آموزشی است، هرچه افراد از رضایت زندگی بالاتری برخوردار باشند، میزان سلامت روانی آن‌ها نیز بالاتر است و درنتیجه در محیط کار خود استرس کمتری را ادراک خواهند نمود. لذا ازآنجاکه سطوح بالایی از استرس در محیط کار علاوه بر مختل کردن عملکرد کارکنان و پیامدهای منفی رفتاری، تأثیر به سزایی نیز بر تعارض کار- خانواده دارد، می‌توان بیان نمود با افزایش رضایت از زندگی، سطح استرس شغلی کارکنان و در نهایت تعارض کار- خانواده کاهش می‌یابد. ازآنجاکه پژوهش حاضر برای اولین بار در ایران همبسته‌های استرس‌زا های بازنشستگان شاغل را موردبررسی قرار داد و در همین ارتباط به دیگر پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد ازاین‌رو، پیشنهاد می‌گردد که پژوهشی مشابه با نمونه‌های شاغلین بازنشسته در دیگر شهرهای بزرگ کشور انجام گیرد.

محدودیت‌ها

پژوهش حاضر نیز همانند سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی بود. ازجمله اینکه این پژوهش تنها بر روی بازنشستگان شاغل و همچنین در شهر اصفهان انجام‌شده است که در خصوص تعمیم نتایج آن باید احتیاط نمود.

نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر به سیاستگزاران در حوزه‌های سلامت، بازنشستگی کشوری، لشکری، تأمین اجتماعی و سایر سازمان‌هایی که زمینه اشتغال مجدد را برای

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13776]

بازنشستگان فراهم آورده‌اند، پیشنهاد می‌گردد که با طراحی و تدوین برنامه‌های حمایتی روان‌شناختی، زمینه لازم را برای گسترش استفاده از برنامه‌های آموزشی اجراشده در جهت کاهش استرس شغلی بازنشستگان شاغل فراهم نمایند.

سپاس‌گزاری

نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌بینند تا از تمامی افرادی که در انجام این پژوهش همکاری نموده‌اند، نهایت تشکر و سپاس به عمل آید.

References:

1. Mirzaie M, Mirkhani SR. Factors Affecting the Healthy Lifestyle of Retirees (Case Study: Retirees of the Airline of the Islamic Republic of Iran). Journal of Population Association of Iran, 2021;16(32):307-332. [Persian]
2. Marlier E, Atkinson AB. Indicators of poverty and social exclusion in a global context. Journal of Policy Analysis and Management. 2010; 29(2): 285–304.
3. Emadi MH, Nasr Isfahani A. Rethinking pension strategy. 1st ed. Tehran: Rozaneh Kar Publications. 2018. [Persian]
4. Eskandari M, Khedmatgozar Khoshdel M. Investigating the factors related to the desire to re-employ armed forces retirees. Human Resource Management Research. 2009; 1(4): 137-153. [Persian]
5. Gheibizadeh M, pourghane P, Mosaffa khomami H, Heidari F, Atrkar Roushan Z. The Relationship between Stressors and Coping Strategies Employed by Retired Elderly. IJPN. 2017; 4(5): 36-43. [Persian]
6. Hatami H, Razavi SM, Eftekhar Ardabili H, Majlesi F, Seyed Nozadi M, Parizadeh SMJ. A comprehensive book of public health. 2nd ed (Volume 2). Tehran: Arjmand Publications. 2006. [Persian]
7. Cherik A, naderinasab M, Hemmati Afif A. Designing a physical-mental health model in old age leisure based on mental health indicators. Psychological Methods and Models. 2021; 12(44): 1-12. [Persian]
8. Rezaei F, Bayazi MH, Rajaei A. Structural Modeling of Social Health, Psycho-Physical Health, and Body Image Evaluation With the Mediating Role of Spiritual Health and the Quality of Life of the Elderly. The Scientific Journal of Rehabilitation Medicine. 2022; 10(6): 1296-1313. [Persian]
9. Okechukwu CE. The impact of loneliness on physical and mental health among older adults in the era of coronavirus disease 2019 pandemic. Apollo Med. 2021; 18: 29-32.
10. Bhandari P, Paswan B. Lifestyle Behaviours and Mental Health Outcomes of Elderly: Modification of Socio-Economic and Physical Health Effects. 2021. Ageing Int 46, 35–69.
11. Sadrossadat J, Hooshyari Z, Sadrossadat L. The Construction and Norm-Finding of Rating Scale in Elderly Stressors. Salmand: Iranian Journal of Ageing. 2013; 8 (1) :24-32. [Persian]
12. Neupert SD, Almeida DM, Charles ST. Age differences in reactivity to daily stressors: the role of personal control. J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci. 2007; 62(4): 216-25.
13. Skoog I. Psychiatric disorders in the elderly. Can J Psychiatry. 2011; 56(7): 387-97.
14. Azadmarzabadi E, Stressor and their relative variables in militants. Journal of Military Medicine. 2009; 11(4): 213-217. [Persian]
15- Amiel- lebigre F, Kavess V, Labarat S, Chevalier A. Sympthom distress and frequency of life events. Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology. 1998; 33(6): 263-268.
16. Holmes TH, Rahe RH. The social read justment rating scale. Journal of Psychosomatic Research. 1967; (11): 213-218.
17- Malakoti K, Bakhshani NM, Bohaei G, Motaghipour Y. Rating of Stressor Events and Their Relationship with Mental Disorders in Zahedan General population. IJPCP. 1998; 3(3): 17-29. [Persian]
18- Ras R, Altaymer E. Occupational stress: baztab publication. 2007; 1-288.
19- Abdollahi E, Shokrgozar S, Sheerojan M, Golshahi M, Zare R. Relationship Between Sexual Satisfaction and Mental Health in Married Older Women. Journal title. 2021; 30 (1): 14-27. [Persian]
20- Hosseini A, Mjdy A, Hassani G. Investigating the role of social support on the quality of life of the elderly in Mashhad in 2014. Joge. 2016; 1(2):10-18. [Persian]
21- Khezri Moghadam N, Vahidi S, Ashormahani M. Efficiency of Cognitive-Existential Group Therapy on Life Expectancy and Depression of Elderly Residing in Nursing Home. Salmand: Iranian Journal of Ageing 2018; 13 (1): 62-73. [Persian]
22- Imani H, Qalipour A, Seyed Javadin S. Investigating the effect of job characteristics model on job success. Dolani Management Journal of the Faculty of Management, University of Tehran. 2014; 7(4). 802-783. [Persian]
23- Burton GE, Exercises in Management, Boston: Houghton-Mifflin, 1990, pp 199-202.
24- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S. & Sowa, D. "Perceived organizational support". Journal of Applied Psychology. 1986; 75(1): 500-507.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13776]

25- Presson BA. The Mediating of perceived organizational support on the relationship between value congruence & engagement. 2012. Thesis Msc, University of Houston Clear Lake.
26- Neihoff, B.P., Moorman, R.H. Justice as a mediator of the relationship between method of monitoring and organizational citizenship behavior. Academy of Management Journal. 1993; 36 (3), 527-556.
27- Gol Paror M, Nasri M, Malekpour M. The role of participation in decision-making, job attachment, job alternatives, etc. in the perceived organizational justice of teachers of exceptional schools in Isfahan city. Research in curriculum planning (knowledge and research in educational sciences-curriculum planning). 2007; 21(15), 25-46. [Persian]
28- Charbonnier Voirin, A. & Roussel, P. Adaptive Performance: A New Scale to Measure Individual Performance in Organizations. Canadian journal of administrative sciences. 2012; 29 (3), 280-293
29- Hosseini Koukamari P, Naami A, Allahyari T. Confirmatory and exploratory factor analyses of adaptive performance scale: a study among hospital nurses. Iran J Ergon 2015; 3 (1): 41-49. [Persian]
30- Forouhan, N., & Mehdad, A. The Effect of Participative Leadership on Perceived Job Security among Employees of Irik Steel Company: Mediating Role of Psychological Healthy Workplace. Knowledge & Research in Applied Psychology. 2017; 18(3), 25-34. [Persian]
31- Francis, L. & Barling, J. (2005). Organizational injustice and psychological strain.
32- Qasempoor Farsani R, Mehdad A. The relationship between occupational and organizational stressors with physical syndrome: the moderating role of self-regulation and authority. Quarterly Journal of Education, Counseling and Psychotherapy Issue 8 Summer 2019 pages 79-92. [Persian]
33- Nguyen, T. D., Trang T., & Nguyen, M. (2012). Psychological capital, quality of work lifeand quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. Journal of Macro-marketing, 32(1), 87-95.
34- Smith, P.C, Kendall, L.M., & Hulin, C.L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago, 111.: Rand McNally.
35- Mehdad A, Samimi N. The mediating role of psychological capital between authentic leadership, Job satisfaction, perception of job insecurity and desire to leave the job. Journal of Social Psychology. 2018; 13(49): 45-59. [Persian]
36- Carlson SD, Kacmar KM, Williams LJ. Construction and initial validation of a multi-dimensional measure of work-family conflict. Journal of VocationalBehavior. 2000; 56 249-276.
37- Diener ED, Emmons RA, Larsen RJ, Griffin S. The satisfaction with life scale. Journal of Personality Assessment. 1985; 49(1): 71 -5.
38- Siswanto, Masyhuri, Nur Hidayati, Muhtadi Ridwan and Rifki Hanif. Impact of work-family conflict on job satisfaction and job stress: Mediation model from Indonesia. Problems and Perspectives in Management. 2022; 20(2), 44-56.
39- Zarei S, kazemi A. The Moderating Effect of Perceived Organizational Support and psychological resiliency in the Relationship between Job Stress with Job Productivity among Nurses. IJNR 2020; 15 (2): 45-57. [Persian]
40- Safaei, I., Goleyj, N. The effect of organizational bullying on job stress with mediating role of job involvement and job security in Sports Coaches. Sport Physiology & Management Investigations, 2022; 14(3): 39-54. [Persian]
41- Arghavan, M., Amini, A., Alimohammadlou, M. Modeling the Factors Affecting the Work-family Conflict and its Indexes Using the Comprehensive Fuzzy Interpretive Structural Model. Journal of Public Administration, 2022; 14(3): 424-478. [Persian]
42- Xia Y, Schyns B, Zhang L. Why and when job stressors impact voice behaviour: An ego depletion perspective. Journal of Business Research. 2020; 109:200-9.
43- Mehdad, A. Industrial and Organizational Psychology. 15th Edition, Tehran: Jungle Publications. 2022; 560 pages.[Persian].

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13776]

Compilation of the correlation model of stress factors of retired workers based on individual, occupational and organizational variables

Goudarzi MH [1], Mehdad A [*2], Golparvar M [3]

[1] PhD Studen in psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran
[2] Associate Professor, Department of psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran
[3] Associate Professor, Department of psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Abstract

Introduction: The presence of personal, occupational, and organizational stressors in retired workers can cause many psychological problems in the field of personal, family, and social functioning. Therefore, current research was conducted to compile a model of correlates of stress factors of retired workers.

Materials and Methods: The current research was based on a systematic review and extracting the correlates of retired workers, stress based on the highest frequency of more than 60 studies, and preparing a list based on the most frequent variables of studies, which was used by the path analysis method. The statistical population included all retirees aged 45 to 70 working as members of retirement centers in Isfahan City in the winter of 1400, of which 203 out of 379 workers were selected through a convenient sampling method. To collect data, a set of questionnaires included HSE, organizational stressors, job satisfaction, participative leadership, hope, resilience, perception of organizational support, perception of organizational justice, life satisfaction, work-family conflict, adaptive performance, communication skills, and perception of job security were used. SPSS version 21 was used to analyze the research data.

Results: results showed that the correlates of occupational stress included hope, resilience, perception of justice, perception of organizational support, life satisfaction, job satisfaction, work-family conflict, adaptive performance, organizational stressors, communication skills, participative leadership and perception of job security, which were among them, work-family conflict, organizational support and job security at the first level ($P<0.01$) and second level job satisfaction and life satisfaction based on the highest coefficients and learnability ($P<0.01$) were determined as the main predictors of occupational stress of working retirees.

Conclusion: It is suggested to the managers of health, national pension, military, and social security fields to pay serious attention to these variables to prevent the economic, social, family, and physical consequences of occupational stress.

Keywords: Stressors, retirement, job satisfaction, work-life conflict, employment insecurity

This paper should be cited as:
Goudarzi MH, Mehdad A, Golparvar M. Compilation of the correlation model of stress factors of retired workers based on individual, occupational and organizational variables Occupational Medicine Quarterly Journal. 2023; 15(3): 9-25.

**** Corresponding Author:***
Email: alimahdad.am@gmail.com
Tel: +989131116706
Received: 06.07.2023 ***Accepted: 30.08.2023***

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i3.13776]