

## پیش بینی اضطراب ناشی از عدم امنیت شغلی و پرداخت ناکافی حقوق و دست مزد متناسب با سختی کار با میانجی‌گری مقایسه اجتماعی در شهر تهران

تاریخ دریافت: 1403/1/18 تاریخ پذیرش: 1403/4/1

منیژه اکبری<sup>۱</sup>، مجید صفاری نیا<sup>۲\*</sup>

مقاله پژوهشی

### چکیده

**مقدمه:** این پژوهش با هدف پیش بینی اضطراب ناشی از عدم امنیت شغلی و پرداخت ناکافی حقوق و دست مزد متناسب با سختی کار با میانجی‌گری مقایسه اجتماعی در شهر تهران انجام شده است و نقش متغیر واسطه‌ای مقایسه اجتماعی را به عنوان متغیری پراهمیت در ایجاد اضطراب کارکنان سازمانی مورد بررسی قرار داده است.

**روش:** طرح کلی پژوهش حاضر، همبستگی از نوع معادلات ساختاری بوده است. از میان جامعه آماری سازمان راهداری و حمل و نقل جاده ای استان تهران، تعداد 200 نفر به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شده اند. در این تحقیق، برای گردآوری داده های مورد نیاز، از چهار پرسش نامه استفاده شده است. پرسش نامه اضطراب بک (1988)، پرسش نامه امنیت شغلی نیسی (1379)، پرسش نامه مقایسه اجتماعی گیبونز و بونک (1999) و پرسش نامه عملکرد و سیستم حقوق و دستمزد آرمسترانگ (2006) استفاده شده اند.

**یافته‌ها:** مقادیر شاخص برازندگی یا GFI (0/922)، شاخص برازش تطبیقی یا CFI (0/922)، شاخص برازش افزایشی یا IFI (0/929) و همچنین شاخص برازندگی تعدیل شده یا AGFI در این مدل 0/88 و مدل شاخص نسبت کای اسکوتر به درجه آزادی  $X^2/df$  (1/76) محاسبه شده است.

**نتیجه‌گیری:** نتایج این پژوهش نشان داده است که اضطراب در مدل پیشنهادی پژوهش حاضر، می‌تواند توسط عدم امنیت شغلی و پرداخت ناکافی حقوق متناسب با سختی کار با میانجی‌گری مقایسه اجتماعی پیش‌بینی شود.

**کلمات کلیدی:** اضطراب، عدم امنیت شغلی، پرداخت ناکافی حقوق و دست مزد، مقایسه اجتماعی

1 کارشناسی ارشد روان شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران [manijeh114@gmail.com](mailto:manijeh114@gmail.com)

2 استاد روان شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

\*نویسنده مسئول: [saffarinia@pnu.ac.ir](mailto:saffarinia@pnu.ac.ir)

\*\*این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد منیژه اکبری می باشد.



## Predicting Anxiety Caused by Job Insecurity and Insufficient Payment Salaries and Wages in Proportion to the Difficulty of Work with the Mediation of Social Comparison in Tehran

Received: 2024/04/06 Accepted: 2024/06/21

Manijeh Akbari<sup>1</sup>, Majid Saffarinia<sup>2\*</sup>

Original Article

### Abstract

**Introduction:** The present study aimed to investigate the extent to which job insecurity, salary discrepancies, and work difficulty predict anxiety among organizational employees in Tehran, with social comparison as a potential mediating variable. The concept of social comparison, where individuals evaluate their attributes or circumstances by comparing them with others, has been recognized as a significant factor in the development of anxiety.

**Method:** The research design was a structural equation model using a correlational approach. A sample of 200 participants was selected from the Tehran Province Highway and Road Transport Organization (HRTTO) using an available sampling method. The study utilized Beck's Anxiety Inventory (1988), Nisi's Job Security Questionnaire (1999), Gibbons and Bonk's (1999) Social Comparison Questionnaire, and Armstrong's Performance and Salary System Questionnaire (2006).

**Results:** The structural equation model was found to fit the data adequately, with the following fit indices: goodness of fit index (GFI) = 0.922, comparative fit index (CFI) = 0.922, incremental fit index (IFI) = 0.929, and adjusted goodness of fit index (AGFI) = 0.88. Furthermore, the chi-square to degrees of freedom ratio ( $X^2/df$ ) was calculated at 1.76, indicating an acceptable fit to the data.

**Conclusion:** The results of the study indicate that job insecurity, salary discrepancies, and work difficulty are significant predictors of anxiety among employees in Tehran, with social comparison acting as a mediating variable. The study demonstrates the complex interplay between job insecurity, unfair compensation practices, and social comparison processes in the development of anxiety.

**Keywords:** Anxiety, Job Insecurity, Insufficient Payment Salaries and Wages, Social Comparison

1 - MA in psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2 - Professor of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran, [m.saffarinia@pnu.ac.ir](mailto:m.saffarinia@pnu.ac.ir)

\* Corresponding Author: [manijeh114@gmail.com](mailto:manijeh114@gmail.com)

## مقدمه

اختلالات سلامت روان، از جمله عواملی هستند که سالانه هزینه‌های فردی و اجتماعی زیادی را به جامعه تحمیل می‌کنند. در تحقیقی که در سال 2019 انجام شده، مشخص گردیده است که از هشت نفر، یک نفر تحت تاثیر اختلالات روانی قرار دارد و از هر دو نفر، یک نفر این اختلالات را در طی زندگی خود تجربه خواهد کرد، که اختلال اضطرابی، شایع‌ترین این اختلال‌ها به حساب می‌آید. (سینگه،<sup>1</sup> اولدز، کورتیس، 2023). هر چند اضطراب، به منزله بخشی از زندگی هر انسانی یکی از مولفه‌های ساختاری او محسوب می‌شود و در پاره‌ای موارد، موجب سازندگی و خلاقیت می‌شود، اما در بیشتر اوقات، آسیب‌زننده بوده و به شکل بیماری و اختلال ظهور پیدا می‌کند. این اضطراب که فرد را از بخش عمده‌ای از امکاناتش محروم می‌کند و طیف گسترده‌ای از مشکلات را پدید می‌آورد، به عنوان یک پاسخ سازش یافته تلقی می‌شود، به گونه‌ای که می‌توان گفت اگر اضطراب نبود، همه ما پشت میزهایمان به خواب می‌رفتیم، یا فقدان اضطراب ما را بامشکلات و خطرات قابل ملاحظه‌ای مواجه می‌کرد، ولی با این حال اضطراب زیاد و در طولانی مدت، می‌تواند عملکرد شناختی را مختل ساخته و مشکلات متعددی را برای فرد ایجاد نماید (بایزیدی، بخشی پور، علیوندی وفا، 1400). در حالی که شیوع اضطراب و افسردگی در سازمان‌ها و محیط‌های کاری افزایش پیدا کرده است، اما اطلاعات کمی در مورد تاثیر آن‌ها بر زندگی کاری وجود دارد. خیلی از کارکنان به دلیل ننگ ناشی از مشکلات روانی، تمایلی به افزایش شرایط روانی خود ندارند و کارکنانی که از اضطراب یا افسردگی رنج می‌برند، احتمال دارد علائمی مانند خستگی، بی‌حوصلگی و ضعف عملکرد در زمینه‌های مختلف کاری را بروز دهند. (هسلام،<sup>2</sup> اتکینسون، برون، و همکاران، 2005). همچنین در شرایط بحرانی از قبیل جنگ، مهاجرت یا شیوع یک بیماری مانند ویروس کرونا، ساختارهای اجتماعی و فردی دچار آشفتگی می‌گردد و آشفتگی‌های ساختارهای فردی، به معنای کاهش قدرت کنترل فرد و کاهش پیش‌بینی‌پذیری جریان زندگی است. افراد احساس می‌کنند که از میزان کنترل آن‌ها بر جریان زندگی کاسته شده و این شرایط موجب احساس عدم امنیت می‌شود و این عدم امنیت، موجب ایجاد اضطراب در افراد خواهد شد. اضطراب اساسی‌ترین خصوصیت شرایط بحرانی بوده و در ایجاد آن، پیش‌بینی‌ناپذیری آینده، بیشترین سهم را دارا است. (علیزاده، صفاری نیا، 1399).

با در نظر داشتن شرایط پیچیده عصر حاضر و بحران‌های متعددی که افراد با آن‌ها روبرو هستند، سازمان‌ها نیاز به مدیریت کارکنان و حفظ توانایی‌های آنان برای ماندن در چرخه رقابت را دارند، زیرا توانایی سازمان‌ها و شرکت‌ها برای بقاء، به ظرفیت آن‌ها در جذب و حفظ کارکنان و ایجاد شرایط مناسب چه از لحاظ مالی (حقوق و دست‌مزد) و چه از لحاظ سلامت روان شناختی و ایجاد امنیت شغلی بستگی دارد. (وانگ،<sup>3</sup> پن، تان، 2020). با وجود تمایل انسان، به جستجوی قابلیت پیش‌بینی بودن آینده و ثبات در زندگی کاری و فردی، عدم اطمینان در این حوزه‌ها، همیشه یکی از عوامل عمده ایجاد اضطراب و استرس در زندگی به حساب می‌آیند و نگاهی به آینده صنعت در جهان، گواه این مسئله می‌باشد که تولید فناوری‌های جدید، هوش مصنوعی و تکنولوژی‌های متعدد می‌تواند بی‌ثباتی و پیچیده بودن فضای کار و زندگی را بیشتر کنند. (اروین،<sup>4</sup> لامونتاجن، تاوک و همکاران، 2024). در این ارتباط انبوهی از مطالعات مقطعی و طولی نشان می‌دهند که، ادراک ناامنی شغلی از جانب کارکنان به طور مثبتی با سلامت روانی و جسمی ضعیف مرتبط می‌باشد. بیماری‌های قلبی و عروقی، فشار خون بالا، کلسترول، آشفتگی‌های روانی، مصرف مواد و الکل، اضطراب و افسردگی مسائل عمده‌ای هستند که کارکنان در این شرایط با آن مواجه خواهند بود. (گانسون،<sup>5</sup> تسای، ویزر و همکاران، 2021).

1. Singeh, Olds, Curtis

2. Haslam, Atkinson, Brown, et al

3. Wang, Pan, Tan, et al

4. Ervin Lamontagne, Taouk, et al

5. Ganson, Tsai, Weiser, et al

هر چند که امنیت شغلی، جنبه ای ذهنی و روانی دارد و تا حدود زیادی به برداشت فرد از محیط شغلی بستگی دارد و نشانگر فراغت نسبی از خطر و یا حالتی است که در آن ارضای نیازها و خواسته های شخص تحقق پیدا می کند، اما نبود آن، تبعات زیادی برای شخص و سازمان ایجاد می کند. (نظری، سوری، عیدی، 1396). علاوه بر عامل امنیت شغلی، عامل موثر دیگری در ایجاد اضطراب کارکنان در محیط های کاری وجود دارد که نبود نظام پرداخت حقوق و دست مزد عادلانه می باشد. اگر سازمان ها، نتوانند در این مقوله خود را با شرایط شاغل تطبیق دهند، مشکلاتی در زمینه استخدام، ترک خدمت و از دست دادن کارکنان ارزشمند و در نتیجه ناخشنودی همگانی و اضطراب کارکنان را سبب خواهند شد. (کاملی، دارابی، جعفری و همکاران، 1390). همان طور که تحقیقات متعدد در این زمینه نشان می دهند، می توان به وجود رابطه ای قوی، میان عدم امنیت شغلی و پرداخت ناکافی حقوق و دست مزد با ایجاد اضطراب کارکنان پی برد، اما نکته مهمی که در این زمینه می توان خاطر نشان کرد، عدم توجه و غفلت از نقش عوامل واسطه ای دخیل در این ارتباط می باشد که به همین دلیل پژوهش حاضر، مقایسه اجتماعی را به عنوان یکی از این متغیرهای میانجی اثرگذار در این رابطه شناسایی کرده و برخی شکاف های موجود در این حوزه را مورد بررسی قرار داده است.

در محیط های اجتماعی، افراد سعی در درک بهتر عقاید و توانایی های خود، از طریق قیاس با دیگران را دارند. بدون شاخص های مشخص جهت ارزیابی خویش، افراد به مقایسه خود با دیگران اعتماد می کنند که این فرایند مقایسه اجتماعی نامیده می شود. براساس نظریه مقایسه اجتماعی فستینگر<sup>1</sup> (1954)، هر فرد دارای یک سائق درونی برای ارزیابی نگرش ها، عقاید و توانایی های خود با دیگران است. میل به یادگیری درباره خود از طریق مقایسه با دیگران، پدیده همگانی و دارای ارزش تکاملی است که ممکن است ناآگاهانه صورت گیرد و میزان آن از یک فرد به فرد دیگر می تواند به طور قابل توجهی متفاوت باشد. همچنین در فرهنگ هایی که مروج جمع گرایی هستند، افراد به یکدیگر وابسته تر هستند و با قرار گرفتن در گروه های اجتماعی و فرهنگی سعی در تعبیر و حفظ عزت نفس خود دارند. (خوش سرور، میکائیلی 1400). به نظر می رسد مقایسه خود با دیگران، ویژگی عمومی زندگی اجتماعی است و همچنین یک فرایند روان شناختی بنیادی است که افراد، چگونگی فکر کردن درباره خودشان و دیگران را کنترل می کنند. فرایند مقایسه اجتماعی را شامل سه مرحله می دانند که عبارتند از: 1- کسب اطلاعات اجتماعی 2- ارزیابی نتایج مقایسه و رابطه با خود (شباهت ها /عدم شباهت ها) 3- واکنش به ارزیابی مقایسه اطلاعات از طریق شناختی، عاطفی یا پاسخ های رفتاری (اسحاقی، نادری نوبندگانی، دهقانی 1401). تحقیقات متعددی نشان داده اند که مقایسه اجتماعی، اثری منفی بر بهزیستی روان شناختی افراد داشته و باعث شده که این افراد اضطراب بیشتری را تجربه کنند. بنابراین، شناسایی عوامل آسیب زا در محیط های کاری و مولفه های اثر گذار بر ایجاد اضطراب کارکنان، می تواند به سازمانها جهت تدوین راهبردهایی اجرایی برای بهبود شرایط کاری و انجام مداخلات روانی اجتماعی مناسب کمک کنند و با اجرای آن ها، گام هایی مناسب، جهت کاهش این اضطراب و جلوگیری از افت عملکرد و کارایی کارکنان در طولانی مدت بردارند (هاگ<sup>2</sup>، مدینا، گاردوکی و همکاران، 2021). قابل به ذکر می باشد که پژوهش حاضر، به بررسی حالت های اضطرابی در کارکنان سازمان راهداری و حمل و نقل جاده ای در شهر تهران پرداخته است و به دنبال شناسایی و تشخیص اختلال اضطرابی در این کارکنان نبوده و به همین دلیل غربالگری در ارتباط با حضور کارکنان در نمونه آماری انجام نگرفته است.

## روش

این پژوهش از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه کارکنان سازمان راهداری و حمل و نقل جاده ای استان تهران بوده اند، که تعداد 200 نفر با روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شده اند. حجم نمونه آماری با فرمول کوکران بر آورد

1. Festinger

2. Hogg, Medina, Gardoki, et al

شده است. اجرای پژوهش بدین صورت بوده است؛ که جهت انجام مطالعه، پژوهشگر با در دست داشتن معرفی‌نامه از دانشگاه پیام نور تهران جنوب، به وزارت راه شهرسازی مراجعه نموده و پس از اخذ مجوز از آن وزارتخانه، به اداره کل راهداری و حمل نقل جاده ای در شهر تهران معرفی گردید. پس از موافقت کتبی و توضیح اهداف پژوهش به کارکنان، پرسش‌نامه‌ها در اختیار آن‌ها قرار داده شده و همچنین به آن‌ها اطمینان داده شد که در صورت عدم تمایل به ادامه همکاری، می‌توانند از پژوهش انصراف داده و در این مورد کاملاً مختار و آزاد هستند و هیچ نامی از آن‌ها ذکر نخواهد شد.

### ابزارهای پژوهش

**(الف) پرسش‌نامه اضطراب بک<sup>1</sup>:** این پرسش‌نامه 21 سؤالی که به بررسی نشانه‌ها و علائم اضطراب می‌پردازد، در سال 1988 توسط بک ساخته شده است. آزمودنی می‌بایست یکی از چهار گزینه‌ای را که نشان‌دهنده شدت اضطراب اوست، به صورت «هرگز»، «خفیف»، «متوسط» و «شدید» پاسخ دهد. نمره‌گذاری: چهار گزینه هر سؤال در یک طیف چهاربخشی از صفر تا سه نمره‌گذاری شده است. هر یک از ماده‌های پرسش‌نامه یکی از علائم شایع اضطراب (علائم ذهنی، بدنی، هراس) را توصیف می‌کند. بنابراین نمره کل این پرسش‌نامه در دامنه‌ای بین صفر تا 63 قرار می‌گیرد. این پرسش‌نامه طوری تدوین یافته که علائم افسردگی را شامل نشود. (بک، براون، اپشتاین و استیر، 1988). روایی و پایایی این پرسش‌نامه توسط کاویانی و موسوی (1387) در جمعیت بیمار و غیر بیمار ایرانی سنجیده شد. نتایج نشان دادند که مقیاس اضطراب بک، در جمعیت ایرانی، دارای روایی 0/72، اعتبار 0/83 و همسانی درونی 0/92 است (فرجی، فرجی، دیده روشنی و همکاران، 1390).

**(ب) پرسش‌نامه امنیت شغلی<sup>2</sup>:** پرسش‌نامه امنیت شغلی که شامل 30 سؤال 5 گزینه‌ای است، برای اولین بار توسط نیسی (1379)، باهدف دستیابی و شناسایی عوامل تهدیدکننده امنیت شغلی در محیط کار که از نظر کارکنان به عنوان عامل‌های اساسی و مهم در تهدید امنیت شغلی می‌باشند، ساخته شده و مورد استفاده قرار گرفته است. سپس توسط سقائیان (1390)، مؤلفه‌های امنیت شغلی به این پرسش‌نامه اضافه شده است. در پژوهش نظری، سوری و عیدی (1396) ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه امنیت شغلی 0/90 محاسبه شد.

**(ج) پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد و سیستم حقوق و دستمزد<sup>3</sup>:** پرسش‌نامه استاندارد ارزیابی عملکرد و سیستم حقوق و دستمزد توسط آرمسترانگ<sup>4</sup> در سال 2006 ساخته شده و دارای 20 سؤال می‌باشد. نمره‌گذاری پرسش‌نامه بر اساس طیف لیکرت نمره گذاری شده است. قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه‌گیری هر آنچه اندازه می‌گیرد، یعنی اینکه ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد (آرمسترانگ، 2009). در پژوهش عقلی و همکاران (1389) بین خرده مقیاس‌های پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد و سیستم حقوق و دستمزد، همبستگی مثبت و منفی مشاهده شد، که بیانگر روایی همگرا و واگرایی مطلوب این پرسش‌نامه می‌باشد. همچنین پایایی پرسش‌نامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه‌گیری آلفای کرونباخ محاسبه شده است. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفای کرونباخ از صفر (0) به معنای عدم پایداری، تا مثبت یک (+1) به معنای پایایی کامل قرار می‌گیرد و هر چه مقدار به دست آمده به عدد مثبت یک نزدیک‌تر باشد، قابلیت اعتماد پرسش‌نامه بیشتر می‌شود. آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد و سیستم حقوق و دستمزد 0/82 می‌باشد. (مقیمی، رمضان، 1390).

1. Beck Anxiety Inventory  
2. Occupational Safety Questionnaire  
3. Performance evaluation and salary system  
4. Armstrong

د) پرسش نامه مقایسه اجتماعی<sup>1</sup> گیبونز و بونک (1999): به منظور سنجش و ارزیابی تمایل افراد برای مقایسه اجتماعی خودشان با دیگران می توان از پرسش نامه مقایسه اجتماعی که فراهم شده است استفاده کرد. این پرسش نامه دارای 11 گویه و دو بعد توانایی ها و عقاید می باشد که از منبع معتبر گیبونز و بونک<sup>2</sup> (1999) استخراج شده اند. این پرسش نامه به صورت لیکرت پنج درجه ای کاملاً مخالفم (1)، مخالفم (2)، نظری ندارم (3)، موافقم (4)، کاملاً موافقم (5) نمره گذاری می شود. در ایران نیز توسط احمدی، مهدی زاده (1398) روایی و پایایی آن به دست آمده است. ضریب آلفای کرونباخ برای عامل توانایی 0/72 و عامل عقیده 0/80 به دست آمده که از نظر آماری معنادار بوده است.

### یافته ها

باتوجه به ماهیت موضوع و هدف مطالعه، روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه کارکنان سازمان راهداری و حمل و نقل جاده ای استان تهران که در این سازمان مشغول کار بوده اند می باشند. حجم نمونه، تعداد 200 نفر از افرادی بوده اند که با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه آماری انتخاب شده اند و روش نمونه گیری در دسترس بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها، از روش های آمار توصیفی و استنباطی و با کمک نرم افزارهای SPSS, AMOS صورت پذیرفته است.

از کل اعضای نمونه پژوهش، 125 نفر (معادل 62/5 درصد نمونه آماری) را مردان و 70 نفر (معادل 35/0 درصد نمونه آماری) را زنان تشکیل می دادند. 13 نفر (معادل 6/5 درصد نمونه آماری) دیپلم، 5 نفر (معادل 2/5 درصد نمونه آماری) کاردانی، 79 نفر (معادل 39/5 درصد نمونه آماری) کارشناسی، 77 نفر (معادل 38/5 درصد نمونه آماری) کارشناسی ارشد، 11 نفر (معادل 5/5 درصد نمونه آماری) دکترا بودند.

جدول 1. همبستگی بین متغیرها

اضطراب	مقایسه اجتماعی	حقوق متناسب با سختی کار	امنیت شغلی
1			
اضطراب	0/304**		
مقایسه اجتماعی	1		
حقوق متناسب با سختی کار	-0/247**	1	
امنیت شغلی	-0/298**	0/083	1

\*\* p < 0/01 \* p < 0/05

نتایج جدول 1- بیانگر این است که مقایسه اجتماعی (r=0/304، p < 0/01) رابطه مثبت معناداری با اضطراب دارد. یعنی هرچقدر افراد مقایسه اجتماعی بیشتری داشته باشند، اضطراب بیشتری را تجربه خواهند کرد. همچنین حقوق متناسب با سختی کار (r=0/247، p < 0/01) و امنیت شغلی (r=0/298، p < 0/01) رابطه منفی معناداری در سطح 0/01 با اضطراب دارند. به این معنی که هر چه میزان حقوق افراد متناسب با سختی کار باشد و هر چه امنیت شغلی بیشتری داشته باشند، اضطراب کمتری خواهند داشت.

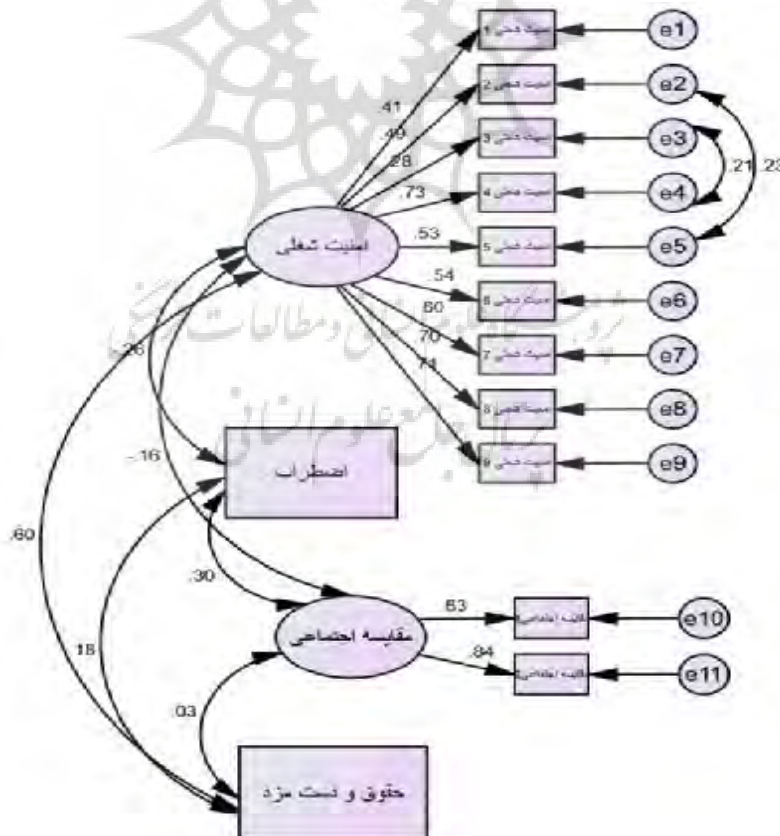
به منظور ارزیابی نرمال بودن توزیع داده های تک متغیری، کشیدگی و چولگی و به منظور ارزیابی مفروضه همخطی بودن، عامل تورم واریانس (VIF) و ضریب تحمل تک تک متغیرها مورد بررسی قرار گرفت.

1. Social Comparison Scale  
2. Gibbons & Buunk

جدول 2. کشیدگی، چولگی، عامل تورم و اریانس و ضریب تحمل متغیرهای پژوهش

تورم واریانس	ضریب تحمل	کشیدگی استاندارد	چولگی استاندارد	
متغیر ملاک	متغیر ملاک	-1/44	0/955	اضطراب
1/28	0/78	-1/66	-1/55	تمرکز بر شغل
1/45	0/69	-0/811	0/225	جابجایی کمتر در شغل
1/34	0/74	-1/78	-2/00	انتخاب شغل مناسب
1/97	0/51	-1/13	-0/293	رضایت شغلی
1/50	0/67	-1/12	1/61	رضایت اقتصادی
1/42	0/70	-0/78	0/018	عاطفی بودن محیط کار
1/55	0/65	-0/70	0/003	احساس آرامش
1/85	0/54	-0/72	0/053	تعهد سازمانی
1/84	0/54	-0/49	0/410	دفاع از سازمان
1/42	0/71	-2/00	-0/844	توانایی‌ها
1/52	0/66	-0/70	-0/018	عقاید
1/55	0/65	0/148	-0/074	حقوق و دستمزد

جدول 2- نشان می‌دهد که ارزش‌های کشیدگی و چولگی هیچ‌یک از متغیرها از محدوده بین 2+ و 2- خارج نشده است. این مطلب بیانگر آن است که توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش، از نرمال بودن تک متغیری انحراف آشکاری ندارند. از نظر کلاین (2016) شاخص‌های چولگی و کشیدگی بین 2+ و 2- بیانگر عدم انحراف چشمگیر از مفروضه منحنی نرمال است. همچنین نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که مسئله همخطی بودن در بین متغیرهای پیش بین تحقیق رخ نداده است. زیرا که مقادیر ضریب تحمل کمتر از 0/1 و مقادیر عامل تورم واریانس برای هر یک از متغیرهای پیش بین بالاتر از 10 نیست.



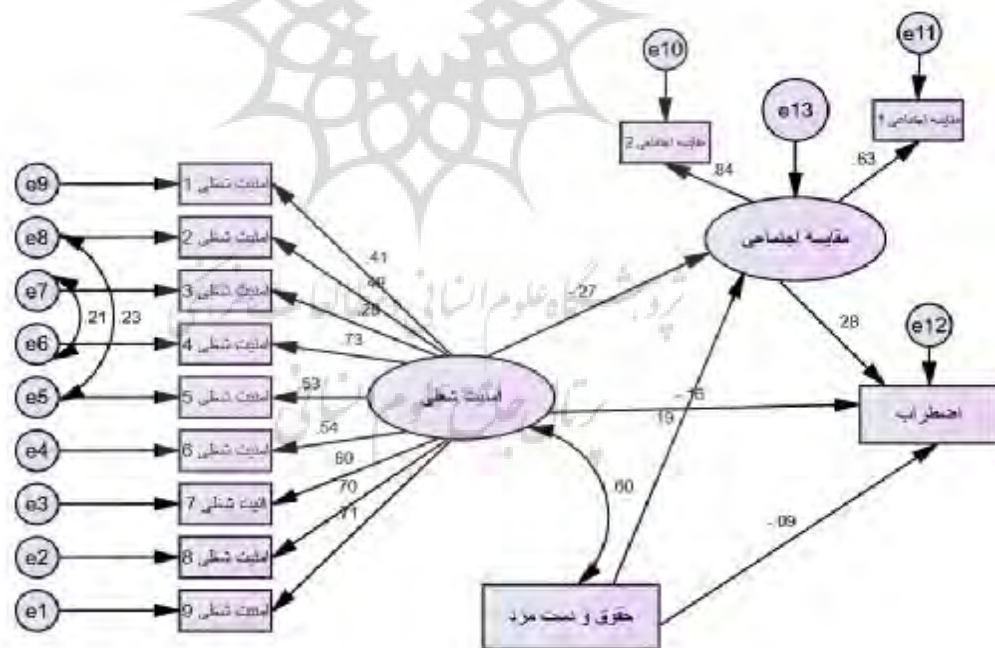
نمودار 1. مدل تحلیل عاملی تاییدی (CFA) پیش بینی اضطراب

در این مرحله شاخص‌های برازش در مدل اندازه‌گیری، مورد بررسی قرار گرفتند. در ابتدا این شاخص‌ها، کمی با حد مطلوب فاصله داشتند که با ایجاد کواریانس بین چند خطا بر اساس اصلاحات پیشنهادی، برازش مطلوب به دست آمد. فرضیه اصلی پژوهش: اضطراب ناشی از عدم امنیت شغلی و پرداخت ناکافی حقوق و دست مزد متناسب با سختی کار با میانجی‌گری مقایسه اجتماعی پیش‌بینی می‌شود.

جدول 3. برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها براساس شاخص برازندگی

RMSEA	AGFI	GFI	IFI	CFI	(c2/df)	DF	X2	شاخص برازندگی الگو
0/062	0/880	0/922	0/929	0/927	1/76	59	103/91	الگوی پیشنهادی

نتایج جدول 3- نشان داد که اضطراب در مدل پیشنهادی، می‌تواند توسط عدم امنیت شغلی و پرداخت ناکافی حقوق و دست مزد متناسب با سختی کار با میانجی‌گری مقایسه اجتماعی پیش‌بینی شود. زیرا مقادیر شاخص برازندگی یا GFI (0/922) و شاخص برازش تطبیقی یا CFI (0/922) و شاخص برازش افزایشی یا IFI (0/929) در مدل بیشتر از 0/9 می‌باشند که مطلوب است. همچنین شاخص برازندگی تعدیل شده یا AGFI باید بیش از 0/8 باشد که در این مدل 0/88 برآورد شد. همچنین در مدل‌های مناسب، شاخص نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی X2/df در دامنه 1الی 3 مطلوب و در دامنه 3الی 5 قابل قبول است که در این مدل شاخص نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی X2/df (1/76) محاسبه شد که بسیار مطلوب است. ضمناً شاخص ریشه میانگین مربع خطای برآورد یا RMSEA باید کوچکتر از 0/09 باشد که در این مدل 0/062 به دست آمد که نشان می‌دهد اعتبار این مدل مطلوب است.



نمودار 2. مدل SEM پیش بینی اضطراب بر اساس نتایج مدل CFA با برازش مطلوب



جدول 4. جدول ضرایب مسیر مستقیم

P	$\beta$	CR	S.E	b	
0/123	-0/155	-1/54	/196	-0/302	اضطراب $\beta$ امنیت شغلی
0/295	-0/094	1/047	0/053	0/062	اضطراب $\beta$ حقوق و دست مزد
0/007	0/277	2/71	0/185	0/502	مقایسه اجتماعی $\beta$ اضطراب
0/022	-2/272	-2/29	0/127	0/292	مقایسه اجتماعی $\beta$ امنیت شغلی
0/074	0/191	1/78	0/127	0/062	مقایسه اجتماعی $\beta$ حقوق و دست مزد

نتایج جدول 4 نشان می‌دهد که ضریب مسیر مستقیم ( $\beta = -0/094$ ،  $P = /295$ ) بین حقوق و دست مزد با اضطراب معنا دار نیست و همچنین ضریب مسیر مستقیم ( $\beta = -0/155$ ،  $P = /123$ ) بین امنیت شغلی و اضطراب معنا دار نمی‌باشد، اما ضریب مسیر مستقیم ( $\beta = /277$ ،  $P = /007$ ) بین مقایسه اجتماعی و اضطراب معنا دار می‌باشد. ضریب مسیر مستقیم ( $P = 0/022$ )،  $\beta = -0/272$ ) بین امنیت شغلی و مقایسه اجتماعی، نشان از رابطه معنا دار این دو متغیر می‌دهد و همین طور ضریب مسیر مستقیم ( $\beta = -0/191$ ،  $P = 0/074$ ) بین حقوق و دست مزد با مقایسه اجتماعی، نشان می‌دهد که رابطه معنا داری وجود ندارد.

جدول 5. ضرایب مسیر غیر مستقیم

P	$\beta$	b	متغیر میانجی	
/045	/053	/031	مقایسه اجتماعی	حقوق و دست مزد $\beta$ اضطراب
/026	-0/75	-1/47	مقایسه اجتماعی	امنیت شغلی $\beta$ اضطراب

با استفاده از آزمون بوت استرپ، معنا داری رابطه غیر مستقیم متغیرها مورد بررسی قرار گرفته است. ضرایب مسیر غیر مستقیم ( $\beta = /053$ ،  $P = /045$ ) نشان می‌دهد که رابطه غیر مستقیم میان حقوق و دست مزد با اضطراب از طریق متغیر میانجی مقایسه اجتماعی در سطح  $0/05$  معنا دار می‌باشد. همچنین ضرایب مسیر غیر مستقیم بین امنیت شغلی ( $\beta = -0/75$ ،  $P = /026$ ) و اضطراب نشان می‌دهد که این رابطه از طریق متغیر میانجی مقایسه اجتماعی، در سطح  $0/05$  معنا دار می‌باشد.

## بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، پیش بینی اضطراب ناشی از عدم امنیت شغلی و پرداخت ناکافی متناسب با سختی کار با میانجی‌گیری مقایسه اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است. براساس پیشینه نظری و داده‌های تجربی به دست آمده، یک مدل مفهومی شکل گرفته و با استفاده از مدل معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفته است، که مدل پیشنهادی، در مجموع از برازش مطلوبی برخوردار بوده است و فرضیه اصلی پژوهش مورد تایید قرار گرفته است. نتایج پژوهش همسو و در راستای با تحقیقات (سینگه<sup>1</sup> و همکاران، 2023)، (بایزیدی و همکاران 1400)، (علیزاده، صفاری نیا 1398)، (وانگ<sup>2</sup> و همکاران 2020)، (اروین<sup>3</sup> و همکاران 2024)، (گانسون<sup>4</sup> و همکاران 2021)، (نظری و همکاران 1396)، (هاگ<sup>5</sup> و همکاران 2021) و (هسلام<sup>6</sup> و همکاران 2005) بوده است، که موید این نکته می‌باشد که اهمیت و تداوم امنیت شغلی، به عنوان فاکتوری موثر در سلامت روان کارکنان باید مورد توجه قرار بگیرد که این مسئله در کنار تدوین نظام پرداخت حقوق و دست مزد عادلانه، باعث ارتقاء و بهبود شرایط کاری و سلامتی

1. Singeh, et al  
2. Wang, et al  
3. Ervin, et al  
4. Ganson, et al  
5. Hogg, et al  
6. Haslam, et al

کارکنان می‌گردد. چنانچه مزو نیز در سلسله مراتب نیازهای خود، نیاز به امنیت را جزء نیازهای اساسی افراد در مسیر رشد شخصی اعلام کرده است. از طرفی، شواهد تجربی نشان داده اند که بین عدم امنیت شغلی و ضعف روحی و جسمی و بهزیستی کاری، نگرش های شغلی منفی، کاهش عملکرد و خلاقیت و تطبیق پذیری رابطه معناداری وجود دارد (شاس<sup>1</sup>، 2017).

عدم امنیت شغلی، علاوه بر سلامت فردی و سازمانی، بر سلامت اجتماعی نیز تاثیر می‌گذارد. همچنین عملکرد مطلوب جامعه، مستلزم برخورداری از افرادی است که از حیث سلامت و بهداشت روانی در وضعیت مطلوبی قرار داشته باشد. با افزایش مشکلات روانی و رفتاری مانند اضطراب و افسردگی که از جمله آثار منفی نارضایتی از زندگی است، پیامدهایی چون کاهش روحیه مشارکت جویی اجتماعی، تعاون و اعتماد اجتماعی را در پی خواهند داشت (رضاردیلی، بنیسی، 1399). کارکنانی که دارای امنیت شغلی بالاتری هستند، از کار خود راضی بوده و مولدتر و خلاق تر می‌باشند و نسبت به سازمان و کار خود تعهد بیشتری احساس می‌کنند. بنابراین سازمان ها باید قادر باشند تا محیطی امن، جالب و برانگیزنده به وجود بیاورند تا افراد متعهد، خلاق و سخت کوش را حفظ کنند. رفع نیازهای امنیت در افزایش تعهد سازمانی می‌تواند تاثیر داشته باشد و از طرفی رضایت شغلی را ایجاد نماید که این عامل، باعث افزایش عملکرد کارکنان، خوشایند شدن محیط کار و کاهش فرسودگی شغلی می‌شود. (قائیان و همکاران، 1397). جوسی و همکاران<sup>2</sup> (2018) در پژوهشی نشان دادند که، عدم امنیت شغلی به عنوان یک مشکل بزرگ برای سلامت روان کارگری به نظر می‌رسد و عدم امنیت شغلی با خطر یا وجود افسردگی، اضطراب و فرسودگی عاطفی و همچنین با رضایت عمومی پایین از زندگی، مقایسه‌های بین‌المللی و نتایج منفی در میان کارگران مرتبط است. وگه، آنگر<sup>3</sup> (2017) در تحقیق خود عنوان کرده اند که بیکاری و ناامنی شغلی، با افزایش خطر افسردگی و اضطراب برای افراد همراه می‌باشد.

با وجود این شواهد تایید کننده و معنادار بودن فرضیه اصلی پژوهش، فرضیه های فرعی که بیانگر ارتباط مستقیم هر کدام از متغیرهای عدم امنیت شغلی و پرداخت ناکافی حقوق و دست مزد با اضطراب بوده اند، مورد تایید قرار نگرفته و معنادار نشده اند. با این حال، مشاهدات و بررسی های محقق این نتیجه را حاصل کرده است که، با توجه به دولتی بودن این سازمان و رسمی بودن اکثر کارکنان شرکت کننده در این طرح پژوهشی، دغدغه امنیت شغلی به صورت مستقیم، نمی تواند به عنوان عامل تعیین کننده ای در ایجاد اضطراب کارکنان این سازمان نقش داشته باشد. قابل به ذکر می‌باشد که جمع آوری داده های این پژوهش، در زمان اوج همه گیری ویروس کرونا بوده است و ترس و وحشت از این بیماری ناشناخته، چنان ابعاد مختلف زندگی فردی و سازمانی کارکنان را تحت تاثیر قرار داده بود که، امنیت شغلی جزء اولویت های اولیه و نگران کننده برای آن ها در نظر گرفته نمی شد. همچنین در آن شرایط بحرانی، متغیر غیر قابل کنترلی مثل ویروس کرونا، توانسته بود چنان تاثیر عمیقی روی زندگی کاری و فردی کارکنان داشته باشد که جهت گیری فکری آنان را نیز تغییر دهد. در همین ارتباط، می‌توان معنادار نشدن رابطه مستقیم، پرداخت حقوق و دست مزد ناکافی با اضطراب را اضافه کرد که دلایل ذکر شده قبلی در این ارتباط نیز صدق می‌کنند، مضاف بر اینکه، کارکنان در سازمان های دولتی، با سیستم های پرداختی مشخص و تعیین شده ای روبرو هستند که بر اساس سنوات، تحصیلات، تاهل و... عمل می‌نمایند و نگرانی و اضطراب خاصی را به صورت مستقیم برای کارکنان ایجاد نمی‌کنند. اما با این حال، نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهند، زمانی که شخص از فرایند روان شناختی مقایسه اجتماعی برای ارزیابی و مقایسه شرایط کاری خود استفاده کرده و جایگاه شغلی، نوع قرارداد و حقوق خود را با دیگران مورد مقایسه قرار می‌دهد، این ارزیابی، تاثیری منفی بر فرد گذاشته و او را دچار حالت های اضطرابی مختلف می‌کند.

1. Shoss  
2. Jose, et al  
3. Wege, Angerer

طبق پیشینه‌های بررسی شده، احساس عدم امنیت شغلی، افراد را بیشتر به سمت مقایسه‌های اجتماعی سوق داده و اضطراب زیادی را در آنان ایجاد می‌نماید. افراد در زندگی سازمانی، به صورت مداوم خود را بر اساس داده‌های عینی یا کاملاً ذهنی با دیگران مقایسه کرده و از مقایسه اجتماعی، به عنوان یکی از منابع اساسی کسب اطلاعات در باره خود استفاده می‌کنند، بنابراین خودارزیابی‌های منفی، می‌تواند بعد از مدتی شخص را دچار خستگی، ضعف در عملکرد، ناامیدی و اضطراب زیادی نمایند. بنابراین برای سازمان‌های مختلف، درک و اهمیت این مسائل اهمیت زیادی دارد تا با برنامه‌ریزی‌های بلندمدت، جهت بهبود در سلامت جسمی و روانی کارکنان و پیشگیری از ایجاد اضطراب‌های فزاینده، اقدامات لازم را در این خصوص انجام دهند. مشابه همه پژوهش‌های انجام شده، پژوهش حاضر نیز با محدودیت‌های مختلفی روبرو بوده است، عدم همکاری سازمان‌ها و همین‌طور نمونه‌گیری در دسترس، از جمله محدودیت‌های عمده این تحقیق بوده‌اند که امکان نمونه‌گیری تصادفی را از محقق سلب کرده است. همچنین به علت اجرا شدن این طرح تحقیقی در یک سازمان بخصوص، امکان مقایسه بین سازمانی وجود نداشته است، بنابراین محققان دیگر، می‌توانند سازمان‌های خصوصی و دولتی را در ارتباط با موضوع پژوهش مورد مقایسه قرار دهند، همچنین تفاوت‌های جنسیتی و نحوه مواجهه و درک عدم امنیت شغلی و تاثیر آن بر گروه زنان و مردان می‌تواند موضوع پژوهشی مناسبی برای محققان در آینده باشد.

## منابع

- سحافی، عاطفه، نادری نوبندگانی، زهرا، دهقانی، فهیمه. (1401). مدل یابی افسردگی از طریق مقایسه اجتماعی رو به بالا در شبکه‌های مجازی: بررسی نقش میانجی‌گری حسادت و نقش تعدیل‌گر ادراک حمایت همسر. فصلنامه علمی و پژوهشی روان‌شناسی اجتماعی، دوره 12، شماره 46، 61-78
- بایزیدی، سعدی، بخشی پور، عباس، علیوندی وفا، مرضیه. (1400). اثربخشی درمان مبتنی بر تعهد و پذیرش بر کاهش میزان استرس، افسردگی و اضطراب در بیماران مبتلا به ناراحتی‌های گوارشی و پوستی. پوست و زیبایی، 12(1)، 44-52.
- خوش سرور، سحر، میکائیلی نیلوفر. (1400). نقش مقایسه اجتماعی، حساسیت بین فردی و انعطاف‌پذیری شناختی در پیش‌بینی نگرش‌های خوردن آشفته در دانشجویان زن. فصلنامه علمی و پژوهشی روان‌شناسی اجتماعی، دوره 11، شماره 43، 141-166
- رضا اردبیلی، مریم، بنیسی، پریناز. (1399). افسردگی و اضطراب و ارتباط آن با شاخص‌های امنیت شغلی و رضایت از زندگی در کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران. فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی، 12(1)، 38-48.
- علیزاده، سوسن، صفاری نیا، مجید. (1398). پیش‌بینی سلامت روان بر اساس اضطراب و همبستگی اجتماعی ناشی از بیماری کرونا. فصلنامه علمی و پژوهشی روان‌شناسی اجتماعی، دوره 9، شماره 36، 129-141.
- فرجی، رباب؛ فرجی، پروین دیده‌روشنی، سونیا؛ نصراله، کتابون. (1390). مقایسه میزان اضطراب و افسردگی در دانشجویان دارای حساسیت اضطرابی بالا و پایین. مجموعه مقالات پنجمین سمینار سراسری بهداشت روانی دانشجویان.
- قنایان، منیژه، طهرانی زاده، مریم، حاجی رستم‌لو، رقیه. (1397). رابطه امنیت شغلی و عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان کمیته امداد. پژوهش‌های مشاوره، 17(68)، 153-171.
- کاملی، محمدجواد؛ دارابی، رضا؛ جعفری، محمد و نامجوگرمی، محمد. (1390). بررسی نقش نظام مدیریت حقوق و دستمزد بر کارآیی کارکنان ستاد ناجا. توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی، 6، 20، 41-69.
- کاویانی، حسین، موسوی، اشرف سادات. (1387). ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه اضطراب بک در طبقات سنی و جنسی جمعیت ایرانی. مجله دانشگاه پزشکی. دانشگاه علوم پزشکی تهران، 66(2)، 136-140.
- مقیمی، سید محمد، رمضان، مجید. (1390). پژوهشنامه مدیریت، جلد دوم، انتشارات راه‌دان، تهران.
- نظری، فرهاد؛ سوری، ابوذر و عیدی، حسین. (1396). پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه از طریق امنیت شغلی و مولفه‌های آن. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، 184-175.

- Bridget Hogg, Joan Carless Medina, Itxaso Gardoki-Souto, Ilinca Serbanescu, Ana Moreno-Ic'azar, (2021), Workplace interventions to reduce depression and anxiety in small and medium-sized enterprises: A systematic review, *Journal of Affective Disorders*, 290(2021)378-386
- C. Haslam a, Atkinson, S.S Brown, R.A. Haslam, 2005, Anxiety and depression in the workplace: Effects on the individual and organization (a focus group investigation), *Journal of Affective Disorders* 88 (2005) 209 – 215.
- Ganson KT, Tsai AC, Weiser SD, Benabou SE, Nagata JM. (2021), Job Insecurity and Symptoms of Anxiety and Depression Among U.S. Young Adults During COVID-19. *J Adolesc Health*. 68(1):53-56.
- Jose A, Llosa S, Menéndez-Espina, Esteban Agulló-Tomás, Julio Rodríguez-Suárez. (2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders, *anales de psicología*, 34(2): 211-223.
- Jennifer Ervin, Anthony D LA Montagne, Yamna Taouk, Tania King, (2024), Trajectories of job insecurity and the probability of poorer mental health among prime working-age Australian women and men, *Social Science & Medicine* 349 (2024) 116902.
- Singh B, Olds T, Curtis R, (2023). Effectiveness of physical activity interventions for improving depression, anxiety and distress: an overview of systematic reviews, *Br J Sports Med* 2023;57:1203–1209.
- Shoss, M. K. (2017) Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939.
- Wang C, Pan R, Wan X, Tan Y, Xu L, Ho CS, et al. (2020) Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in China. *International journal of environmental research and public health*.;17(5):1729.
- Wege, N, Angerer, P, Li J. (2017). Effects of Lifetime Unemployment Experience and Job Insecurity on Two-Year Risk of Physician-Diagnosed Incident Depression in the German Working Population. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.14(8),22-35.

