

موضوع: پیش بینی اضطراب ناشی از عدم امنیت شغلی و پرداخت ناکافی متناسب با سختی کار با میانجیگری مقایسه اجتماعی

Predicting anxiety due to job insecurity and inadequate pay commensurate with the difficulty of working through social comparison mediation

بیان مساله:

اضطراب بخش اجتناب ناپذیر و ضروری زندگی است (کیتزل چیتی^۱، ۲۰۰۵)، یک پدیده فراگیر و تجربه عمومی بشر، که برای بقا و رشد او ضروری است و بر هر فردی بدون توجه به سن، جنس، نژاد، شرایط اقتصادی با سطح آموزش اثر می گذارد (اوکی^۲ و همکاران، ۲۰۱۱).

اگرچه برخی اضطراب ها طبیعی و لازم هستند، اما چنانچه اضطراب شدید، مداوم با تکراری باشد، فرد قادر به مقابله مؤثر با آن نباشد، یا متابع حمایتی انداک باشند، اضطراب یک پدیده منفی تلقی می شود که می تواند باعث بیماری های جسمی و اختلالات روانی شود. کار، که بخش عمده ای از زندگی اجتماعی انسان را تشکیل می دهد، می تواند منبع تنیدگی مهمی برای او باشد (لادو^۳، ۲۰۰۱). شواهد نشان می دهد، درجاتی از اضطراب برای موفقیت ضروری است. اما درجات بالای اضطراب عواقب متعددی را در پی دارد که از آن جمله می توان به بیماری های جسمی و روانی نظیر اضطراب، افسردگی، اختلالات خواب، بی قراری، تحریک پذیری، فراموشی، خستگی غیر عادی، کاهش مقاومت فرد و ابتلا به عفونت های مکرر، سر درد، کاهش تمرکز، اختلال در حافظه و کاهش توانایی حل مسأله اشاره نمود (اولسون^۴، ۲۰۰۶). در محیط های شغلی علل و عواملی وجود دارد که در فرد ایجاد تنش می کنند مانند حجم کاری زیاد، سرعت کاری بالا، عدم حمایت اجتماعی و غیره که این عوامل را، عوامل تنش زا می گویند. به طور کلی عوامل تنش زای محیط کار به چند دسته کلی تقسیم می شوند ویژگی های نقش، مانند تعارض با نقش فردی، ابتکار و اختیار کم در کارها، ویژگی های مرتبط با شغل

¹ Kittrell Chitty, K

² Aoki, M

³ Laudo J

⁴ Olson, K. C

مانند بار کاری زیاد با کم، چه از نظر کیفی چه از نظر کمی مسئول بودن در قبال زندگی و سلامت دیگران، عوامل مرتبط با جو و ساختار سازمانی مانند تغییرات، ارتباطات ناکافی، تعارض های بین پرستلی و تعارض با اهداف سازمانی، عوامل مرتبط با پیشرفت شغلی مانند عدم فرصت پیشرفت، مسئولیت های جدید فراتر از سطح آموزش و بیکاری، عوامل مرتبط با محیط کار شامل ضعف احساسی، مواجهات فیزیکی و صدا و کار کردن شیفتی (لادو، ۲۰۰۱).

طبق تعریفی که توسط انستیتو ملی سلامت و ایمنی شغلی^۱ در سال ۱۹۹۹ ارائه شده است تنش شغلی وقتی رخ می دهد که بین نیاز های شغلی با توانایی ها و خواسته های فرد هماهنگی نباشد (کوینی^۲، ۲۰۰۱). مطالعات متعددی برای بررسی اضطراب شغلی و عوامل مربوط به آن صورت گرفته است. در این مطالعات عواملی مثل شغل فرد، تعارض نقش و ابهام نقش، نقش سازمانی فرد، جریان پیشرفت حرفه ای، روابط حرفه ای، ساختار و جو سازمانی در نظر گرفته شده اند (خاتونی و همکاران، ۱۳۹۰).

مطالعات نشان داده است که اضطراب موجب کاهش امنیت شغلی می شود (رضاردبیلی و بنیسی، ۱۳۹۹). امنیت شغلی جنبه ذهنی و روانی دارد و تا حدودی به برداشت فرد از محیط کار بستگی دارد. بنابراین، امنیت شغلی، احساس فراغت نسبی از خطر یا حالتی است که در آن ارضای نیازها و خواسته های مشخص تحقق می یابد (نظری، سوری و عیدی، ۱۳۹۶). احساس امنیت مستلزم توانایی در حفظ آن چیزی است که شخص دارد و حصول اطمینان از توانایی امرار معاش در آینده است (رضاردبیلی و بنیسی، ۱۳۹۹). به عبارت دیگر امنیت شغلی، حق تداوم شغل است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می یابد و حدودی است که کارکنان در آن حیطه اطمینان حاصل پیدا می کنند که شغلشان را از دست نخواهند داد (نظری و همکاران، ۱۳۹۶). با توجه به تعاریف، احساس امنیت شغلی پدیده ای ذهنی است؛ یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت شغلی را برای او رقم می زند. گاهی ممکن است در محیط کاری، عوامل تهدید کننده ای وجود نداشته باشد، اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدید کننده ای وجود داشته باشد، ولی فرد احساس خطر نکند (الکساندر^۳، ۲۰۰۶). تحقیقات نشان می دهد کسانی که از دست دادن شغل خود را پیش بینی و به عبارتی احساس می کنند

¹ Institute of Occupational Safety and Health; NIOSH National

² Coyne, J. C

³ Alexander t

که شغل خود را از دست خواهند داد، در مقایسه با زمانی که واقعا شغل خود را از دست می دهند، تحت فشار روانی بیشتری قرار دارند (توماس^۱ و همکاران، ۲۰۰۶).

سازمان ها بدون امنیت شغلی و تعهد سازمانی کارکنانشان موفق نمی شوند. امنیت و رضایت کارکنان از شغل شان و تعهد نسبت به سازمان شان به عنوان تعیین کننده های عمده اثر بخشی سازمانی نگریسته می شوند (موسادقارد^۲ و همکاران، ۲۰۰۸).

شمار فراوانی از کم کاری ها، عدم انگیزش و نارضایتی های شغلی، موارد ترک خدمت و مواردی از این قبیل زائیده بی توجهی به انگیزه های مادی و نابرابری های پرداخت با کمبود مقررات و روش های منظم، منطقی و منصفانه حقوق و مزایا است. بسیاری از نظام های مدیریتی حقوق و دستمزد کنونی، انگیزش قوی برای کار را در کارکنان بوجود نمی آورد و تنها بر اساس شرایط خود عمل می کنند. این نظام های سنتی، پاسخگوی محیط متحول سازمان های امروزی نبوده و نقشی کم رنگ در ارتقاء کارایی افراد ایفا می کند (گلیسپ^۳، ۱۹۹۹).

اگر سازمان در مقوله نظام مدیریت حقوق و دستمزد نتواند خود را با شرایط شاغل تطبیق دهد موجب بروز مشکلاتی در سازمان از جمله در زمینه استخدام، ترک خدمت کارکنان به عبارت دیگر از دست رفتن کارکنان ارزشمند و با تجربه و در نتیجه ناخشنودی همگانی و اضطراب کارکنان را سبب خواهد شد (کاملی، دارابی، جعفری و نامجوگرمی، ۱۳۹۰).

بررسی تحقیقات نشان می دهد که متغیرهای متعددی در اضطراب تأثیر گذارند. یکی از این متغیرها مقایسه اجتماعی است. مقایسه اجتماعی چهره مرکزی زندگی اجتماعی انسان ها و شکلی از مقایسه اجتماعی به شمار می رود (بانک و گیونز^۴، ۲۰۰۷، برگر^۵، ۱۹۷۷). فستینجر^۶ (۱۹۵۴) معتقد است که افراد جهت ارزیابی توانایی ها و دیدگاه های خود برای بهبود عملکرد و عزت نفس خود، به اطلاعات نیاز دارند. بر طبق تئوری مقایسه اجتماعی فستینجر (۱۹۵۴) وقتی که ابزار عینی در دسترس افراد نباشد خود را از طریق مقایسه با دیگران مورد ارزیابی قرار می دهند. تئوری مقایسه اجتماعی فستینجر (۱۹۵۴) این فرض را مطرح می کند که مقایسه ها در

¹ thoms, S

² Mosadeghrad, A

³ Gillespie A

⁴ Buunk, A., Gibbons, F

⁵ Berger, S

⁶ Festinger, L

درون گروه ها و در موقعیت های چهره به چهره اتفاق می افتد. در همین رابطه امیدی و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند که مقایسه اجتماعی و امتیاز ارزیابی عملکرد بر بازخورپذیری کارکنان تاثیرگذار می باشد. با توجه به پژوهش های فوق به نظر می رسد عدم امنیت شغلی و پرداخت ناکافی متناسب با سختی کار از جمله عوامل پیش بینی کننده اضطراب باشد. به هر حال علی رغم بررسی های ذکر شده راجع به رابطه اضطراب ناشی از عدم امنیت شغلی و پرداخت ناکافی متناسب با سختی کار، نقش عوامل واسطه ای دخیل در این رابطه اغلب مورد غفلت واقع شده است که پژوهش حاضر مقایسه اجتماعی را به عنوان میانجی گر این ارتباط مورد بررسی قرار می دهد. بر همین اساس پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا مقایسه اجتماعی در پیش بینی اضطراب ناشی از عدم امنیت شغلی و پرداخت ناکافی متناسب با سختی کار نقش میانجی دارد؟

اهمیت و ضرورت:

اضطراب زمینه هایی مثل موفقیت، جذابیت، سلامتی و توانایی که بیشترین ارزش را برای یک فرد دارند، تحت تاثیر قرار می دهد. از مخرب ترین عوارض آن کاهش میل کار و فعالیت می باشد (ابهر و همکاران، ۱۳۹۰). اضطراب غالباً به عنوان یک مکانیزم یا سازوکار خود ایمنی در واکنش به موقعیت های تهدید کننده ظاهر می شود و غالباً سطوح بالایی از برانگیختگی روان شناختی و فیزیولوژیکی همراه است که با اضطراب نیز همراه می گردد و در نهایت زمینه های ایجاد ترس را فراهم می کند (بال^۱، ۲۰۰۸). تغییراتی که در سطح برانگیختگی روان شناختی و فیزیولوژیکی ایجاد می شود، افراد را وادار می کند که بگریزند و یا مقابله کنند (ویلفوگ^۲، ۲۰۰۴).

همواره امنیت شغلی و پیامدهای آن منجمله رضایت شغلی تحت تاثیر متغیرهای متعددی است و طبق تحقیقات پژوهشگران درصد قابل توجهی از افراد سازمان های فعال، به نوعی درگیر پیامدهای ناشی از کاهش امنیت شغلی در کارکنان همچون اضطراب، کاهش کارایی و تنش های حاصل از آن هستند. در این رابطه سعی گردیده رابطه اضطراب ناشی از عدم امنیت شغلی و پرداخت ناکافی متناسب با سختی کار با مقایسه اجتماعی در چارچوب یک مدل مورد بررسی قرار گیرد. بررسی رابطه بین این متغیرها از آن جهت می تواند ارزشمند

¹ Ball, D

² Wilfong, J. D

باشد که اطلاعات مهمی در پاسخ به این سوالات فراهم خواهد آورد و چنین تحقیقی می تواند در اتخاذ تصمیم گیری های مناسب به منظور کاهش استرس شغلی و افزایش امنیت شغلی و بهره وری سازمان مثر ثمر گردد و ضمن توسعه دانش در این حیطه های یافته های حاصل برای برنامه ریزی و ارائه ی خط مشی های مناسب و با طراحی مداخلات جهت کاهش اضطراب کارکنان و به تبع آن افزایش امنیت شغلی آنان به مسئولین ذیربط ارائه شود. پژوهش حاضر برای اولین بار به پیش بینی اضطراب ناشی از عدم امنیت شغلی و پرداخت ناکافی متناسب با سختی کار با میانجیگری مقایسه اجتماعی بین این متغیرها در جامعه حاضر می پردازد.

همچنین، مواردی که در ذیل به آن اشاره شده دلیل بر اهمیت و ضرورت انجام این تحقیق بوده است:
- نیاز به پیش بینی اضطراب ناشی از عدم امنیت شغلی و پرداخت ناکافی متناسب با سختی کار با میانجیگری مقایسه اجتماعی ؛

- درک روابط این سازه ها می تواند در طراحی مداخلاتی برای اضطراب کمک کننده باشد.

- عدم وجود پژوهشی جامع در این حوزه؛

- ایجاد زمینه برای انجام پژوهش های بیشتر همه جانبه در این حوزه.

نتایج حاصل از این پژوهش، می تواند چشم اندازی روشن و عملی برای مشاوران و روان درمانگران فراهم نماید. به علاوه، نتایج پژوهش می تواند مبنای نظری و عملی مناسبی برای بهبود اضطراب در مؤسسات مختلف آموزشی و درمانی از قبیل مراکز مشاوره در دانشگاه ها، کلینیک ها و غیره قرار گیرد. لذا پیش بینی اضطراب ناشی از عدم امنیت شغلی و پرداخت ناکافی متناسب با سختی کار با میانجیگری مقایسه اجتماعی ضرورت پیدا نمود.

پیشینه:

امیدی، محمد اسماعیلی و قلی پور (۱۴۰۰) پژوهشی با هدف بررسی تاثیر مقایسه اجتماعی و امتیاز ارزیابی عملکرد بر بازخورپذیری کارکنان با میانجیگری ادراک عدالت در بخش دولتی انجام دادند. پژوهشی کمی و کاربردی می باشد. جامعه آماری تحقیق، کارکنان سطوح کارشناس به بالا پالایشگاه شرکت نفت پارس با تعداد ۲۲۰ نفر و تعداد اعضای نمونه بر اساس محاسبات فرمول کوکران (سطح اطمینان ۹۵٪)، ۱۳۲ نفر می باشند. در این تحقیق از روش نمونه گیری احتمالی ساده استفاده شده است. داده ها از دو روش کتابخانه ای و

میدانی (پرسشنامه) جمع‌آوری و تحلیل آن با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل معادلات ساختاری و روش بارون و کنی از طریق نرم‌افزارهای SPSS و SmartPLS3 انجام شده است. طبق نتایج به دست آمده مقایسه اجتماعی و امتیاز ارزیابی عملکرد بر بازخورپذیری کارکنان تاثیر معنی‌داری دارند. اثر میانجی‌گری ادراک عدالت در رابطه مقایسه اجتماعی بر بازخورپذیری معنادار و قوی و این اثر در رابطه امتیاز ارزیابی عملکرد بر بازخورپذیری معنادار و جزئی است. مقایسه اجتماعی و امتیاز ارزیابی عملکرد بر بازخورپذیری کارکنان تاثیرگذار می‌باشند. در همین راستا ارائه بازخور به افراد و به ویژه همکاران خانم باید با جزئیات و دقت بیشتری انجام شود و همچنین تمام مراحل ارزیابی به صورت شفاف بیان شود. همچنین با توجه به تاثیر امتیاز ارزیابی بر بازخورپذیری و اینکه پذیرش بازخور در افرادی که دارای نمرات ارزیابی کمتری هستند معمولاً سخت‌تر می‌باشد، پیشنهاد می‌شود که در جلسات بازخور به این افراد، تلاش شود اطلاعات عینی عملکرد، روش‌های بهبود عملکرد و توسعه ارائه شود. تاکید بر اهداف توسعه‌ای مدیریت عملکرد نیز بسیار تاثیرگذار می‌باشد. ویژگی‌های شخصیتی کارکنان به صورت دقیق شناسایی شود و بازخور متناسب با پروفایل شخصیتی و نیازهای افراد ارائه شود.

رضاردبیلی و بنیسی (۱۳۹۹) پژوهشی با هدف افسردگی و اضطراب و ارتباط آن با شاخص‌های امنیت شغلی و رضایت از زندگی در کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران انجام دادند. این پژوهش از نوع کاربردی است و برای اجرای آن از روش توصیفی از نوع (همبستگی) استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش، تمام کارمندان ارشد و مدیران سازمان مدیریت بحران می‌باشد که تعداد آنها ۱۵۰ نفر و در بهار ۱۳۹۸ مورد آزمون قرار گرفتند و با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه ۱۰۸ نفر بدست آمده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه اضطراب بک، پرسشنامه افسردگی بک، پرسشنامه امنیت شغلی نیسی و همکاران و پرسشنامه استاندارد رضایت از زندگی داینر و همکاران (SWLS) می‌باشد. نتایج پژوهش نشان داد تمام فرضیات با سطح معناداری بالاتر از ۰,۹۵ تایید گردید. یعنی بین افسردگی و اضطراب کارکنان با شاخص‌های امنیت شغلی و رضایت از زندگی در کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران با سطح خطای پایین‌تر از ۰,۰۵ رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

رضانژاد و مرعشیان (۱۳۹۵) پژوهشی با هدف بررسی رابطه فشارهای شغلی، تیپ‌های شخصیت و تاب‌آوری با اضطراب کارکنان هواپیمایی انجام دادند. ابزار اندازه‌گیری پژوهش پرسشنامه اضطراب

عمومی (ANQ)، نجاریان، عطاری و مکوندی (۱۳۷۴) پرسشنامه تیپ های شخصیتی، توسط فریدمن و روزنمن (۱۹۷۵)، پرسشنامه نقش های شغلی توسط محمدرضا صفارزاده (۱۳۷۷)، پرسشنامه تاب آوری کانر و دیویدسون بودند. بر اساس نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه به روش ورود، ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب فشارزاهای شغلی، تیپ های شخصیتی و تاب آوری با اضطراب کارکنان $MR = 0.486$ و ضریب تعیین برابر $RS = 0.236$ می باشد معنی دار است. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می شود.

ملکوتی و همکاران (۱۳۸۳) پژوهشی با هدف بررسی ارتباط استرسهای شغلی و اختلالات افسردگی و اضطراب در کارکنان بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی انجام دادند. در این پژوهش استرسهای شغلی و مشکلات روانی در ۱۳۰ تن از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان (۷۸ زن و ۵۲ مرد) که خودمستولیت بهداشتی - درمانی بیماران را برعهده دارند، موردبررسی قرار گرفته است. نتایج نشان داد که ارتباط میزان استرس شغلی با افسردگی و اضطراب معنی دار است، ولی در بین مشکلات روانی و میزان استرس از نظر جنسیت تفاوتی مشاهده نگردید. همچنین میزان استرس، افسردگی و اضطراب گروه کارکنان درمانی بالاتر از کارکنان اداری بوده است. به طور کلی بیشترین عوامل استرس زا، ترس از اشتباه در کار، عدم درک مشکلات شغلی کارکنان توسط رئیس و احساس حقارت نسبت به شغل محول شده، گزارش گردیده است.

سونگ^۱ و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی رابطه استرس شغلی با استرس و افسردگی پرداختند. یک بررسی مقطعی بر روی ۲۳۱ دندانپزشک با استفاده از مقیاس استرس شغلی دکتر، مرکز مقیاس افسردگی مطالعات اپیدمیولوژیک (CES-D) انجام شد. شاخص اضطراب وضعیتی (STAI) و شاخص کیفیت خواب پیتزبورگ (PSQI) همبستگی استرس شغلی با سلامت روان با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه تعدیل شده مورد بررسی قرار گرفت. نمرات CES-D، STAI و PSQI ارتباط معنی داری با مقیاس استرس شغلی دکتر داشت ($P < 0.0001$, $t = 3.93$; $P < 0.0001$, $t = 4.0$; $P < 0.0001$, $t = 4.18$). به طور خاص، عوامل بیمار و عوامل مسئولیت بالینی / قضاوت به طور معنی داری با افسردگی مرتبط بودند ($t = 2.80$, $P = 0.0056$, $t = 4.93$, $P < 0.0001$ ، اضطراب ($t = 2.35$, $P = 0.0195$, $t = P < 0.0001$) و خواب ($t = 3.78$, $P = 0.0002$, $t = 4.30$, $P < 0.0001$)، در حالیکه عوامل کار با هیچ وضعیت سلامت روانی مرتبط نبودند.

¹ Song, K-W

دسولسکی و المب^۱ (۲۰۱۷) به بررسی رابطه استرس شغلی، اضطراب و افسردگی در میان معلمان پرداختند. یک مطالعه مقطعی بر روی ۵۶۸ معلم مصری انجام شد. پاسخ دهندگان پرسشنامه ای را در خصوص اطلاعات شخصی پر کردند و نسخه عربی نسخه شاخص استرس شغلی (OSI)، نسخه های معتبر عربی ترس از اضطراب افسردگی تیلور و پرسشنامه افسردگی بک (BDI) برای ارزیابی OSI، اضطراب و افسردگی مورد استفاده قرار گرفتند. شیوع OSI، اضطراب و افسردگی در بین معلمان (% ۱۰۰، % ۶۷،۵ و % ۲۳،۲) بود. OSI، اضطراب و افسردگی در بین معلمان با سن بیش از ۴۰ سال، معلمان زن، معلمان ابتدایی، کسانی که دارای حقوق معوقه، تجربه تدریس بالاتر، مدارک تحصیلی بالاتر و حجم کار بالاتری بودند، بسیار بالاتر بود. همبستگی مثبت و معنی داری بین نمرات استرس شغلی و اضطراب و افسردگی وجود دارد.

اهداف:

هدف کلی

پیش بینی اضطراب ناشی از عدم امنیت شغلی و پرداخت ناکافی متناسب با سختی کار با میانجیگری

مقایسه اجتماعی

اهداف جزئی

۱. تعیین رابطه عدم امنیت شغلی و اضطراب
۲. تعیین رابطه پرداخت ناکافی متناسب با سختی کار و اضطراب
۳. تعیین رابطه مقایسه اجتماعی و اضطراب

فرضیه ها:

اضطراب ناشی از عدم امنیت شغلی و پرداخت ناکافی متناسب با سختی کار با میانجیگری مقایسه اجتماعی پیش بینی می شود.

فرضیه جزئی

¹ Desouky, D., & Allamb, H

۴. بین عدم امنیت شغلی و اضطراب رابطه وجود دارد.

۵. بین پرداخت ناکافی متناسب با سختی کار و اضطراب رابطه وجود دارد.

۶. بین مقایسه اجتماعی با و اضطراب رابطه وجود دارد.

روش:

باتوجه به ماهیت موضوع و هدف مطالعه، روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی خواهد بود.

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری:

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان می باشند. روش نمونه گیری به شیوه تصادفی خواهد بود.

در روش شناسی مدل یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر

متغیر اندازه گیری شده تعیین شود: $5Q < n < 15Q$

که در آن Q تعداد متغیرهای مشاهده شده یا تعداد گویه ها (سوالات) پرسشنامه و n حجم نمونه است (هومن،

۱۳۸۴). در پژوهش حاضر کل پرسشنامه ها ۷۲ گویه دارد بنابراین حداقل ۳۶۰ نمونه لازم داریم.

ابزار:

پرسشنامه اضطراب بک

این پرسشنامه در سال ۱۹۸۸ توسط بک ساخته شده است. این پرسشنامه شامل ۲۱ نشانه و علامت اضطراب

است. آزمودنی می بایست یکی از چهار گزینه ای را که نشان دهنده شدت اضطراب اوست، به صورت «هرگز»،

«خفیف»، «متوسط» و «شدید» پاسخ دهد انتخاب می کند.

نمره گذاری: چهار گزینه هر سوال در یک طیف چهار بخشی از صفر تا سه نمره گذاری شده است. هر یک از

ماده های پرسشنامه یکی از علایم شایع اضطراب (علایم ذهنی، بدنی، هراس) را توصیف می کند. بنابراین نمره

کل این پرسشنامه در دامنه ای بین صفر تا ۶۳ قرار می گیرد. این پرسشنامه طوری تدوین یافته که علایم

افسردگی را شامل نشود (بک، براون، اپشتاین و استیر، ۱۹۸۸).

روایی و پایایی. کاویانی و موسوی (۱۳۸۷) روایی و پایایی مقیاس اضطراب بک در جمعیت بیمار و غیر بیمار ایرانی سنجیدند. نتایج نشان داد که مقیاس اضطراب بک در جمعیت ایرانی دارای روایی ۰/۷۲، اعتبار ۰/۸۳ و همسانی درونی ۰/۹۲ است (به نقل از فرجی و همکاران، ۱۳۹۰).

پرسشنامه امنیت شغلی

پرسشنامه امنیت شغلی که شامل ۳۰ سوال ۵ گزینه ای است که برای اولین بار توسط نیسی (۱۳۷۹)، با هدف دستیابی و شناسایی عوامل تهدید کننده امنیت شغلی در محیط کار که از نظر کارکنان به عنوان عامل اساسی و مهم در تهدید امنیت شغلی ساخته و مورد استفاده قرار گرفته است. سپس توسط سقائیان (۱۳۹۰)، مؤلفه های امنیت شغلی به این پرسشنامه اضافه شد. در پژوهش نظری، سوری و عیدی (۱۳۹۶) ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه امنیت شغلی ۰/۹۰ محاسبه شد.

پرسشنامه محقق ساخته پرداخت ناکافی متناسب با سختی کار

در پژوهش حاضر به منظور ارزیابی پرداخت ناکافی متناسب با سختی کار پرسشنامه ای ساخته خواهد شد و بعد از ارزیابی روایی و پایایی آن مورد استفاده قرار خواهد گرفت.

پرسشنامه مقایسه اجتماعی گیبونز و بونک

به منظور سنجش و ارزیابی تمایل افراد برای مقایسه اجتماعی خودشان با دیگران می توان از پرسشنامه مقایسه اجتماعی که فراهم شده است استفاده کرد. این پرسشنامه دارای ۱۱ گویه و دو بعد توانایی ها و عقاید می باشد که از منبع معتبر گیبونز و بونک (۱۹۹۹) استخراج شده اند و روایی و پایایی آنها در پژوهشی در سال ۱۳۹۶ مورد تأیید قرار گرفته است.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:

در سطح توصیفی: جهت سنجش میزان متغیرهای مورد پژوهش از فراوانی، انحراف معیار و میانگین استفاده خواهد شد.

در سطح استنباطی: تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری انجام خواهد شد. بدین صورت که بعد از تحلیل عاملی تأییدی، در قسمت مدل معادله ساختاری، روابط علی موجود میان

متغیرهای مکنون و مقدار واریانس تبیین شده در کل مدل بررسی خواهد شد. در نهایت آزمون برازش مدل با استفاده از نرم افزار AMOS انجام خواهد شد.

منابع فارسی

[دانلود فایل کامل این پروپوزال به همراه منابع لاتین و فارسی در WORD + PDF](#)