



Depression and Anxiety and its Relationship with job security and Life Satisfaction Indicators in Employees of Tehran Disaster Mitigation and Management Organization

Maryam Reza Ardebili ¹, Parenaz Banisi ^{2*}

1 Master of Public Psychology, Islamic Azad University, Electronic Branch, Tehran, Iran

2 Assistant Professor Islamic Azad University West Tehran Branch, Tehran, Iran

* **Corresponding author: Parenaz Banisi** , Assistant Professor Islamic Azad University West Tehran Branch, Tehran, Iran

Received: 2020-02-19

Accepted: 2020-02-20

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between depression and anxiety of employees with job security and life satisfaction of Tehran crisis prevention and management staff. A descriptive type (correlation) is used. The statistical population of this study consisted of all senior staff and managers of crisis management organization, 150 of whom were tested in spring 1398. The sample was 108 individuals using Cochran formula. Data gathering tools were Beck Anxiety Inventory, Beck Depression Inventory, Nice et al. Occupational Safety Questionnaire and the Diener et al. Life Satisfaction Scale (SWLS). Finally, the data were analyzed using SPSS software and Pearson statistical test and regression analysis. The results showed that all hypotheses with significance level greater than 0.95 were confirmed. That is, there is a significant relationship between depression and anxiety of staff with job security and life satisfaction indices in the staff of crisis prevention and management organization in Tehran with error level less than 0.05.

Keywords: Depression, Anxiety , Job security , Life satisfaction

© 2019 Journal of New Approaches in Educational Sciences(JNAES)



افسردگی و اضطراب و ارتباط آن با شاخص های امنیت شغلی و رضایت از زندگی

در کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران

مریم رضا اردبیلی^۱، پریناز بنیسی^{۲*}

^۱ کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی، تهران، ایران

^۲ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، تهران، ایران

* نویسنده مسئول: پریناز بنیسی، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، تهران، ایران

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۱۲/۰۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱۱/۳۰

چکیده

هدف از تحقیق حاضر، تعیین ارتباط بین افسردگی و اضطراب کارکنان با شاخص های امنیت شغلی و رضایت از زندگی کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران می باشد. به لحاظ ماهیت و اهداف، 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 می باشد 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 جمع آوری اطلاعات پرسشنامه اضطراب بک، پرسشنامه افسردگی بک، پرسشنامه امنیت شغلی نیسی و همکاران و پرسشنامه استاندارد رضایت از زندگی داینر و همکاران (SWLS) می باشد. نتایج پژوهش نشان داد تمام فرضیات با سطح معناداری بالاتر از ۰٫۹۵ تایید گردید. یعنی بین افسردگی و اضطراب کارکنان با شاخص های امنیت شغلی و رضایت از زندگی در کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران با سطح خطای پایین تر از ۰٫۰۵ رابطه ی معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: افسردگی، اضطراب، امنیت شغلی، رضایت از زندگی

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی محفوظ است.

مقدمه

عملکرد مطلوب جامعه مستلزم برخورداری از افرادی است که از حیث سلامت و بهداشت روانی در وضعیت مطلوبی قرار داشته باشند. بهروزی و خوشبختی متاعی است که همواره انسان ها به دنبال آن هستند و هر کسی تعبیر خویش را از آن دارد اما روانشناسان اجتماعی ثابت کرده اند، معنای مشترکی برای خوشبختی در میان مردم نیست، بلکه همه حس خوشایند رضایت از شرایط را خوشبختی می نامند فیلسوفان و اندیشمندان

در طول تاریخ همواره بر این باور بوده اند که ویژگی های مانند دوست داشتن، شادکامی، عدم وابستگی، از جمله مولفه های اساسی رضایت از زندگی است. در حال حاضر با تغییر شکل زندگی، گسست روابط، جانشینی رسانه های ارتباط جمعی به جای روابط خانوادگی و گروهی افراد، فقدان محیط های فرح بخش، افزایش مصرف گرایی، ترویج و تبلیغ شادی های کاذب، گسترش خشونت و نداشتن تعریف درستی از شادی و مشکلات عدیده ای از قبیل فقر، نداشتن امید به شغل آتی، عدم رضایت از وضعیت موجود، فقدان رفاه نسبی، اصل انکار ناپذیر در آورده

است. امروزه هدف روان شناسی، ایجاد تغییراتی در زندگی افراد است تا به موجب آن کیفیت زندگی افراد افزایش یابد. می توان گفت افراد زمانی از زندگی رضایت دارند که به لحاظ زیستی، روانی، اقتصادی و اجتماعی از شرایط معینی برخوردار باشند. رضایت از زندگی یک پدیده چند بعدی است که با عوامل مختلفی چون تاب آوری، استرس، روابط میان فردی، نداشتن بیماری های جسمی و سلامت روانی ارتباط محکمی پیدا می کند. و ناراضیاتی از زندگی با عواملی مانند افسردگی، اضطراب، عزت نفس پایین، ناسازگاری، مصرف الکل و سایر آسیب های روانی ارتباط نزدیکی دارد. از جمله عواملی که ممکن است رضایت از زندگی را تحت تاثیر قرار دهند می توان به کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی و رضایت شغلی اشاره کرد. کیفیت زندگی کاری به معنای دادن فرصت به کارکنان برای تصمیم گیری درباره محصولات یا خدمات شاغل، یا امکان شغلشان که میخواهند آن را به صورت اثربخش ترین وضعیت ارائه دهند، تعریف میشود و اگر کار در شرایط روانشناختی سالم و با کشش ها و همکاری متقابل انجام گیرد، به بالا رفتن کیفیت زندگی کاری، رشد و نوعی احساس مثبت به کار و محیط آن به رضایت شغلی منجر میشود. این احساس علاوه بر تأمین نیازها و تحقق اهداف فردی و سازمانی، سبب سلامتی جسمانی و روانی و وفاداری و بالاخره بالا رفتن اثربخشی و کارایی سازمان نیز می شوند [۱]. امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمانها را به خود مشغول میکند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله میشود. در صورتیکه کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند، با فراغ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار میدهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش های انسانی می گردد [۲].

تداوم تعهد فرد به نظام اجتماعی ریشه در رضایت از خود، جامعه و به طور کلی شرایط زندگی فرد دارد. امنیت شغلی برای سازمان ها مهم تلقی شده و به عنوان یک پدیده ذهنی تعریف میشود، یعنی احساس و ادراک فرد امنیت شغلی او رقم می زند. از اینرو سازمانها در تلاشند با افزایش امنیت شغلی و تأمین نیازهای کارکنان به آن بازدهی لازم برسند. عملکرد مطلوب جامعه مستلزم برخورداری از افرادی است که از حیث سلامت و بهداشت روانی در وضعیت مطلوبی قرار داشته باشند. با افزایش مشکلات روانی و رفتاری مانند اضطراب و افسردگی که از جمله آثار منفی ناراضیاتی از زندگی است، پیامدهایی چون کاهش روحیه مشارکت جویی اجتماعی، تعاون و اعتماد اجتماعی را در پی خواهد داشت. رضایت از زندگی در مقایسه با اضطراب و افسردگی در علوم انسانی به مراتب کمتر مورد توجه بوده است. برای مثال با مراجعه به چکیده های مقاله های علوم

روانشناختی بین سال های ۱۹۶۷ تا ۱۹۹۴ به این نتیجه رسیدند تعداد مقاله های منتشر شده در قلمرو، افسردگی و اضطراب به ترتیب ۴۶۳۸۰ و ۳۶۸۵۱ مقاله بوده است، در حالی که فقط ۲۳۸۹ مقاله در رابطه با رضایت از زندگی می باشد. افسردگی یکی از شایع ترین اختلالات روانی در بسیاری از کشورهای جهان است. بر اساس گزارش سازمان بهداشت جهانی افسردگی چهارمین علت ناتوانی در جوامع بشری بوده و تا سال ۲۰۲۰ این بیماری پس از بیماری های قلبی احتمالاً دومین عامل مهم تهدید کننده سلامت انسانها و تا سال ۲۰۳۰ مهم ترین عامل بیماری و ناتوانی را به خود اختصاص خواهد داد. افسردگی و اضطراب با سرعت شیوع ده تا بیست درصد در سال در جمعیت عمومی از شایع ترین اختلالات روان پزشکی هستند. امروزه اضطراب نیز به عنوان یک بیماری مهم مطرح است و اختلالات اضطرابی یکی از شایع ترین بیماری های روان پزشکی در کل جامعه محسوب میشود به طوری که علی رغم پیشرفت های تکنولوژیک، اختلالاتی نظیر افسردگی، اضطراب و استرس به عنوان بیماریهای شایع قرن مطرح هستند. افسردگی در صورت ادامه یافتن، نیروی کار و توانمندیهای فرد و وضع اقتصادی و اجتماعی او را تحت تاثیر قرار می دهد. از مخربترین عوارض آن کاهش میل به کار میباشد. ثابت شده است که افسردگی، اضطراب و فرسودگی شغلی در افرادی که شغلی پر استرس دارند، افزایش می یابد [۳]. همواره امنیت شغلی و پیامدهای آن منجمله رضایت شغلی و رضایت از زندگی تحت تأثیر 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 رضایت از زندگی و کارایی و تنش های حاصل از آن هستند. در این رابطه سعی گردیده تاثیر اضطراب و افسردگی کارکنان بر رضایت از زندگی آنان و همچنین ارتباط این دو متغیر بر امنیت شغلی کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران در چارچوب یک مدل مورد بررسی قرار گیرد. بررسی رابطه بین این متغیرها از آن جهت می تواند ارزشمند 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 مثرتر گردد و ضمن توسعه دانش در این حیطه ها، یافته های حاصل برای برنامه ریزی و ارائه ی خط مشی های مناسب و یا طراحی مداخلات جهت کاهش اضطراب و افسردگی کارکنان و به تبع آن افزایش رضایت از زندگی و امنیت شغلی آنان به مسئولین ذیربط ارائه شود. پژوهش حاضر برای اولین بار به بررسی رابطه بین این متغیرها در جامعه حاضر می پردازد و

به دنبال پاسخگویی به این سؤال کلی می باشد که آیا افسردگی و اضطراب کارکنان با امنیت شغلی و رضایت از زندگی در کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران رابطه ای دارد؟

روش تحقیق

در تحقیق حاضر متغیرهای افسردگی و اضطراب متغیرهای پیش بین و متغیرهای امنیت شغلی و رضایت زندگی، متغیرهای ملاک می باشند.

جامعه آماری و تعیین حجم نمونه

جامعه آماری این پژوهش، تمام کارمندان ارشد و مدیران سازمان مدیریت بحران می باشد. که تعداد آنها ۱۵۰ نفر است. که در بهار ۱۳۹۸ مورد آزمون قرار گرفتند.

ابزار جمع آوری اطلاعات

پرسشنامه اضطراب بک

در پرسشنامه بک چهار گزینه هر سوال در یک طیف چهار بخشی از ۰ تا ۳ نمره گذاری می شود. هر یک از ماده های آزمون یکی از علایم شایع اضطراب (علایم ذهنی، بدنی، هراس) را توصیف می کند. نمره کل در دامنه ای از ۰ تا ۶۳ قرار می گیرد.

پرسشنامه امنیت شغلی نیسی و همکاران

هدف: بررسی میزان امنیت شغلی از ابعاد مختلف (تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش در کار، وابستگی به سازمان، دفاع از سازمان).

این پرسشنامه دارای ۶۰ گویه بوده و هدف آن بررسی میزان امنیت شغلی از ابعاد مختلف (تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش در کار، وابستگی به سازمان، دفاع از سازمان) می باشد. طیف پاسخدهی آن از نوع لیکرت می باشد. شیوه امتیاز دهی به گزینه های آن در جدول زیر ارائه گردیده است.

پرسشنامه استاندارد رضایت از زندگی داینر و همکاران (SWLS) (۱۹۸۵)

این پرسشنامه دارای ۵ سوال بوده و هدف آن سنجش رضایت از زندگی می باشد و در آن افراد کیفیت زندگی خود را براساس مجموعه ای از ملاکها ارزشیابی می کنند. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم، ۱؛ مخالفم ۲؛ نظری ندارم، ۳؛ موافقم، ۴؛ کاملاً موافقم؛ ۵) می باشد.

فرضیه اصلی:

بین افسردگی و اضطراب کارکنان و شاخص های امنیت شغلی و رضایت از زندگی در کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران، رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱- آزمون فرضیه اصلی

رضایت از زندگی	امنیت شغلی	اضطراب	افسردگی		
.۶۹۷**	.۹۱۱**	.۷۴۸**	۱	همبستگی پیرسون	افسردگی
.۰۰۰	.۰۰۲	.۰۰۰		ضریب خطای دو طرفه	
۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	تعداد	
.۸۰۷**	.۸۴۵**	۱	.۷۴۸**	همبستگی پیرسون	اضطراب
.۰۰۰	.۰۰۰		.۰۰۰	ضریب خطای دو طرفه	
۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	تعداد	
.۸۸۲**	۱	.۸۴۵**	.۹۱۱**	همبستگی پیرسون	امنیت شغلی
.۰۱۰		.۰۰۰	.۰۰۲	ضریب خطای دو طرفه	
۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	تعداد	
۱	.۸۸۲**	.۸۰۷**	.۶۹۷**	همبستگی پیرسون	رضایت از زندگی
	.۰۱۰	.۰۰۰	.۰۰۰	ضریب خطای دو طرفه	
۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸	تعداد	

همچنین نتایج نشان داد بین اضطراب و امنیت شغلی رابطه معناداری با ضریب همبستگی 0.845 و ضریب خطای کوچکتر از 0.05 ، بین اضطراب و رضایت از زندگی رابطه معناداری با ضریب همبستگی 0.807 و ضریب خطای کوچکتر از 0.05 و نهایتاً بین امنیت شغلی و رضایت از زندگی رابطه معناداری با ضریب همبستگی 0.882 و ضریب خطای کوچکتر از 0.05 وجود دارد. بنابراین فرضیه مذکور در حد معناداری قوی تایید می شود.

باتوجه به بررسی فرضیه بین افسردگی و اضطراب کارکنان و شاخص های امنیت شغلی و رضایت از زندگی در کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران، رابطه معناداری وجود دارد نتایج نشان داد: بین افسردگی و اضطراب رابطه معناداری با ضریب همبستگی 0.748 و ضریب خطای کوچکتر از 0.05 ، بین افسردگی و امنیت شغلی رابطه معناداری با ضریب همبستگی 0.911 و ضریب خطای کوچکتر از 0.05 ، بین افسردگی و رضایت از زندگی رابطه معناداری با ضریب همبستگی 0.697 و ضریب خطای کوچکتر از 0.05 ، وجود دارد.

جدول ۲- خلاصه مدل

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	تعدیل مجذور همبستگی	ضریب خطا	دوربین - واتسون
۱	۰.۶۳۶	۰.۵۱۸	۰.۲۳	۰.۶۵۵۴۶	۲,۰۲۹

جدول ۳- آنوا

مدل	جمع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F آزمون	ضریب خطا
رگرسیون	۰.۲	۲	۰.۱	۰.۴۴	۰.۰۰۷
باقی مانده	۱۰.۶۸	۱۰۵	۰.۲۲۷		
کل	۱۰.۸۸	۱۰۷			

جدول ۴- ضرایب

مدل	ضریب های غیر استاندارد		ضریب های استاندارد	T آزمون	ضریب خطا
	B	خطای استاندارد			
(ثابت)	۱,۳۷۷	۰,۳۵۴		۳,۸۸۶	۰,۰۰
افسردگی	۰,۱۵۷	۰,۲۱۲	۰,۶۰۹	۳,۷۴۲	۰,۰۰۲
اضطراب	۰,۹۷	۰,۲۳۳	۰,۲۶۲	۲,۴۱۷	۰,۰۰۸

جدول ضرایب، مقدار ضریب خطا کوچکتر از 0.05 و از مقدار خطای استاندارد پایین تر و مقدار T پایین تر از -2 و بالاتر از $+2$ ، یعنی در بازه ی مورد قبول می باشد، متغیر وابسته را بر اساس متغیر مستقل طبق معادله زیر می توان نشان داد:
 (اضطراب * 0.97 + افسردگی * 0.157) + 1.377 = شاخص های امنیت شغلی

همچنین جهت اثبات فرضیات از آزمون رگرسیون استفاده گردید و نتایج نشان داد در جدول خلاصه مدل مقدار همبستگی 0.636 می باشد که وجود همبستگی بین متغیرها است. همچنین مقدار دوربین واتسون 2.029 می باشد که در بازه ی مطلوب و مورد قبول است. در جدول آنوا چون مقدار (باقیمانده) 10.680 است، بنابراین متغیر مستقل به خوبی متغیر وابسته را تبیین (محاسبه) می کند. بین متغیرها، رابطه خطی معنی داری با درجه آزادی 107 یعنی $(n-1)$ وجود دارد. آزمون ضرایب نیز نشان دهنده ی تاثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته می باشد. از آنجایی که در

جدول ۵- خلاصه مدل

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	تعدیل مجذور همبستگی	ضریب خطا	دوربین - واتسون
۱	۰.۷۳۲	۰.۶۲۸	۰.۱۶	۰.۷۵۲۱۶	۲,۳۵۸

جدول ۶- آنوا

مدل	جمع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F آزمون	ضریب خطا
رگرسیون	۰,۱۸۶	۲	۰,۱۳۵	۰,۴۵۲	۰,۰۰
باقی مانده	۳۲,۶۸۱	۱۰۵	۰,۲۱۵		
کل	۳۲,۸۶۷	۱۰۷			

جدول ۷- ضرایب

مدل	ضریب‌های غیراستاندارد		ضریب‌های استاندارد	T آزمون	ضریب خطا
	B	خطای استاندارد			
(ثابت)	۳,۱۲۷	۰,۴۵۲		۴,۱۸۱	۰,۰۰
افسردگی	۰,۱۳۷	۰,۷۳۶	۰,۷۰۳	۳,۷۰۷	۰,۰۰۲
اضطراب	۰,۰۴۱	۰,۸۴۲	۰,۴۵۸	۴,۴۰۸	۰,۰۰

+۲ ، یعنی در بازه ی مورد قبول می باشد، متغیر وابسته را بر اساس متغیر مستقل طبق معادله زیر می توان نشان داد:
(اضطراب* ۰,۰۴۱ + افسردگی* ۰,۱۳۷) + ۳,۱۲۷ = رضایت از زندگی

فرضیات فرعی:

۱- بین افسردگی و شاخص های امنیت شغلی و رضایت از زندگی در کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران، رابطه معناداری وجود دارد.

در جدول خلاصه مدل بالا نیز مقدار همبستگی ۰,۷۳۲ می باشد که وجود همبستگی بین متغیرها است. همچنین مقدار دوربین واتسون ۲,۳۵۸ می باشد که در بازه ی مطلوب و مورد قبول است. در جدول آنوا چون مقدار (باقیمانده) ۳۲,۶۸۱ است، بنابراین متغیر مستقل به خوبی متغیر وابسته را تبیین (محاسبه) می کند. بین متغیرها، رابطه خطی معنی داری با درجه آزادی ۱۰۷ یعنی (n-1) وجود دارد. آزمون ضرایب نیز نشان دهنده ی تاثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته می باشد. از آنجایی که در جدول ضرایب، مقدار ضریب خطا کوچکتر از ۰,۰۵ و از مقدار خطای استاندارد پایین تر و مقدار T پایین تر از ۲- و بالاتر از

جدول ۸-آزمون فرضیه ی فرعی اول

رضایت از زندگی	امنیت شغلی	افسردگی	همبستگی پیرسون	افسردگی
۰,۶۹۷**	۰,۹۱۱**	۱	ضریب خطای دو طرفه	
۰,۰۰۰	۰,۰۰۲	۱۰,۸	تعداد	
۱۰,۸	۱۰,۸	۱۰,۸	همبستگی پیرسون	امنیت شغلی
۰,۱۰۰	۱	۰,۰۰۲	ضریب خطای دو طرفه	
۱۰,۸	۱۰,۸	۱۰,۸	تعداد	
۱	۰,۶۹۷**	۰,۹۱۱**	همبستگی پیرسون	رضایت از زندگی
	۰,۱۰۰	۰,۰۰۰	ضریب خطای دو طرفه	
۱۰,۸	۱۰,۸	۱۰,۸	تعداد	

بین افسردگی و رضایت از زندگی رابطه معناداری با ضریب همبستگی ۰,۶۹۷ و ضریب خطای کوچکتر از ۰,۰۵، وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد بین امنیت شغلی و رضایت از زندگی رابطه معناداری با ضریب همبستگی ۰,۸۸۲ و ضریب خطای کوچکتر از ۰,۰۵ وجود دارد. بنابراین فرضیه مذکور در حد معناداری قوی تایید می شود.

باتوجه به بررسی فرضیه بین افسردگی و شاخص های امنیت شغلی و رضایت از زندگی در کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران، رابطه معناداری وجود دارد نتایج نشان داد: بین افسردگی و امنیت شغلی رابطه معناداری با ضریب همبستگی ۰,۹۱۱ و ضریب خطای کوچکتر از ۰,۰۵،

تهران، رابطه معناداری وجود دارد.

بین اضطراب کارکنان و شاخص های امنیت شغلی و رضایت از زندگی در کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر

جدول ۹- آزمون فرضیه ی فرعی دوم

		اضطراب	امنیت شغلی	رضایت از زندگی
اضطراب	همبستگی پیرسون	۱	**۸۴۵.	**۸۰۷.
	ضریب خطای دو طرفه		۰۰۰.	۰۰۰.
	تعداد	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸
امنیت شغلی	همبستگی پیرسون	**۸۴۵.	۱	**۸۸۲.
	ضریب خطای دو طرفه	۰۰۰.		۰۱۰.
	تعداد	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸
رضایت از زندگی	همبستگی پیرسون	**۸۰۷.	**۸۸۲.	۱
	ضریب خطای دو طرفه	۰۰۰.	۰۱۰.	
	تعداد	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸

همبستگی ۰,۸۰۷ و ضریب خطای کوچکتر از ۰,۰۵ و نهایتاً بین امنیت شغلی و رضایت از زندگی رابطه معناداری با ضریب همبستگی ۰,۸۸۲ و ضریب خطای کوچکتر از ۰,۰۵ وجود دارد. بنابراین فرضیه مذکور در حد معناداری قوی تایید می شود. بین افسردگی و اضطراب کارکنان و شاخص های امنیت شغلی در کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران، رابطه معناداری وجود دارد.

باتوجه به بررسی فرضیه بین اضطراب کارکنان و شاخص های امنیت شغلی و رضایت از زندگی در کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران، رابطه معناداری وجود دارد نتایج نشان داد: بین اضطراب و امنیت شغلی رابطه معناداری با ضریب همبستگی ۰,۸۴۵ و ضریب خطای کوچکتر از ۰,۰۵ ، بین اضطراب و رضایت از زندگی رابطه معناداری با ضریب

جدول ۱۰- آزمون فرضیه ی فرعی سوم

		افسردگی	اضطراب	امنیت شغلی
افسردگی	همبستگی پیرسون	۱	**۷۴۸.	**۹۱۱.
	ضریب خطای دو طرفه		۰۰۰.	۰۰۲.
	تعداد	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸
اضطراب	همبستگی پیرسون	**۷۴۸.	۱	**۸۴۵.
	ضریب خطای دو طرفه	۰۰۰.		۰۰۰.
	تعداد	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸
امنیت شغلی	همبستگی پیرسون	**۹۱۱.	**۸۴۵.	۱
	ضریب خطای دو طرفه	۰۰۲.	۰۰۰.	
	تعداد	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸

افسردگی و امنیت شغلی رابطه معناداری با ضریب همبستگی ۰,۹۱۱ و ضریب خطای کوچکتر از ۰,۰۵ ، وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد بین اضطراب و امنیت شغلی رابطه معناداری با ضریب همبستگی ۰,۸۴۵ و ضریب خطای کوچکتر از ۰,۰۵ ،

باتوجه به بررسی فرضیه بین افسردگی و اضطراب کارکنان و شاخص های امنیت شغلی در کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران، رابطه معناداری وجود دارد نتایج نشان داد: بین افسردگی و اضطراب رابطه معناداری با ضریب همبستگی ۰,۷۴۸ و ضریب خطای کوچکتر از ۰,۰۵ ، بین

بین افسردگی و اضطراب کارکنان و رضایت از زندگی در کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران، رابطه معناداری وجود دارد.

وجود دارد. بنابراین فرضیه مذکور در حد معناداری قوی تایید می شود.

جدول ۱۱- آزمون فرضیه ی فرعی چهارم

		افسردگی	اضطراب	رضایت از زندگی
افسردگی	همبستگی پیرسون	۱	**۰۷۴۸	**۰۶۹۷
	ضریب خطای دو طرفه		۰۰۰	۰۰۰
	تعداد	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸
اضطراب	همبستگی پیرسون	**۰۷۴۸	۱	**۰۸۰۷
	ضریب خطای دو طرفه	۰۰۰		۰۰۰
	تعداد	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸
رضایت از زندگی	همبستگی پیرسون	**۰۶۹۷	**۰۸۰۷	۱
	ضریب خطای دو طرفه	۰۰۰	۰۰۰	
	تعداد	۱۰۸	۱۰۸	۱۰۸

پاسخ های رفتاری و در نتیجه کاهش کیفیت کار و افزایش بار هزینه های تحمیلی بر سازمان گردد. زیرا وقتی فشار از حد آستانه تجاوز کند حتی یک مشکل کوچک هم می تواند به یک بحران روحی تبدیل شود و در پی افت کارایی و اثربخشی فرد ، نتیجتاً سازمان به دنبال نیروهای جایگزین و یا ارائه تقویت کننده های منفی و حذف تقویت کننده های مثبت خواهد بود، لذا با این امنیت شغلی فرد کاهش یافته و اطمینان از تداوم آن در آینده از بین خواهد رفت. متناوباً مشکلات شغلی می تواند موجب کاهش کیفیت عملکرد فرد و بهره وری آنها گردد.

نتایج حاصله با تحقیقات طباطبایی و همکاران (۱۳۹۳) که در پژوهشی تحت عنوان بررسی ارتباط میان اختلالات اسکلتی-عضلانی و افسردگی و اضطراب در کارکنان بخش اورژانس بیمارستانهای تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بیان کردند: با توجه به ماهیت سخت کار در بخش اورژانس، میزان اضطراب آشکار و پنهان کارکنان بالاتر از حد متوسط است ، فان و همکاران (۲۰۱۵) در مقاله ی استرس کار و خانه: ارتباط با علائم اضطراب و افسردگی بیان کردند: ناامنی شغلی و استرس در خانه به شدت با علائم افسردگی و اضطراب ارتباط دارند [۴] ، پارسا و همکاران (۱۳۹۳)، که در تحقیقات خود بر روی کارکنان بیمارستان نشان داده اند که کیفیت زندگی کاری با رضایت از زندگی ارتباط معنی داری داشته است [۵]. درخشنده و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان سنجش میزان امنیت شغلی و رضایت شغلی و بررسی رابطه متقابل امنیت شغلی و رضایت شغلی با عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان مرکزی پرداختند. پژوهش نشان داد بین امنیت

باتوجه به بررسی فرضیه بین افسردگی و اضطراب کارکنان و رضایت از زندگی در کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران، رابطه معناداری وجود دارد نتایج نشان داد: بین افسردگی و اضطراب رابطه معناداری با ضریب همبستگی ۰,۷۴۸ و ضریب خطای کوچکتر از ۰,۰۵ ، بین افسردگی و رضایت از زندگی رابطه معناداری با ضریب همبستگی ۰,۶۹۷ و ضریب خطای کوچکتر از ۰,۰۵ ، وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد بین اضطراب و رضایت از زندگی رابطه معناداری با ضریب همبستگی ۰,۸۰۷ و ضریب خطای کوچکتر از ۰,۰۵ وجود دارد. بنابراین فرضیه مذکور در حد معناداری قوی تایید می شود.

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان می دهد بین افسردگی و اضطراب کارکنان و شاخص های امنیت شغلی و رضایت از زندگی در کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بدست آمده حاکی از ارتباط با سطح اطمینان ۹۵٪ می باشد.

اضطراب و افسردگی، امنیت شغلی کارکنان را به صورت معکوس پیش بینی می کند به طوری که با افزایش اضطراب و افسردگی، امنیت شغلی آنان کاهش می یابد. در تبیین این یافته می توان گفت اختلالات روانی از جمله ، استرس و افسردگی که اگر بیش از حد باشد می توانند منجر به بروز عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد شود و سلامت وی را به خطر اندازد. همچنین افزایش اضطراب در محیط کار میتواند منجر به بروز

شغلی و رضایت شغلی با عملکرد کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. بین امنیت شغلی با عملکرد کارکنان رابطه مثبت وجود دارد و بین رضایت شغلی با عملکرد کارکنان رابطه مثبت وجود دارد و بین امنیت شغلی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد [۶]. زارع و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر رضایت از زندگی بر بروز فرسودگی شغلی به نقش رهبری تحول آفرین و اعتیاد به کار به عنوان متغیرهای تعدیلگر بر رابطه بین رضایت از زندگی و فرسودگی شغلی بیان کردند که رضایت از زندگی بر فرسودگی شغلی دارای تأثیر منفی است، چراکه در تمام تحقیقات گذشته مانند تحقیق حاضر به ارتباط معنادار بین متغیرهای افسردگی، اضطراب کارکنان، شاخص های امنیت شغلی و رضایت از زندگی پی برده شده است.

نتایج نشان می دهد بین افسردگی و شاخص های امنیت شغلی و رضایت از زندگی در کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بدست آمده حاکی از ارتباط با سطح اطمینان ۹۵٪ می باشد که با افزایش در یک متغیر افزایش قابل قبولی در متغیر دیگر بوجود می آید.

شیوع افسردگی و فرسودگی شغلی که از مولفه های امنیت شغلی می باشد با بروز بیماریهای روانتنی مانند فشار خون و مشکلات گوارشی در ارتباط است. فرسودگی شغلی در اصل یک اختلال روانی نیست، اما در طول زمان به آهستگی پیشرفت میکند و ممکن است به یک ناتوانی تبدیل شود. با افزایش افسردگی و بروز پاسخ های رفتاری متعاقبا کاهش اثر بخشی و کارایی پرسنل منجر به افزایش بار هزینه های تحمیلی بر سازمان و کاهش امنیت شغلی می گردد.

نمرات به دست آمده از مقیاس های رضایت از زندگی عموماً برای نشان دادن شادکامی یا عدم شادکامی و افسردگی به کار می رود. نمرات پایین رضایت از زندگی و شادکامی می تواند پیش بینی کننده شروع افسردگی و دیگر اختلالات روانشناختی، حتی دو سال قبل از تشخیص افسردگی یکی از بهترین پیش بینی کننده های رضایت از زندگی است.

در واقع رضایت از زندگی معنا و مفهومی است که با افسردگی در تضاد بوده و در شرایطی که افراد خلقشان پایین می آید طبیعتاً رضایت از زندگی شان نیز کاهش می یابد. درحالیکه افسردگی اختلالی است که در آن خلق و نیروی زیستی فرد کاسته شده در چنین شرایطی دنیا ممکن است بی ارزش به نظر برسد و جهان معنای خود را از دست بدهد و احساس بدبختی، بی چارگی و یا ناامیدی در فرد پدید آورد. این موارد می تواند دلیل برای کاهش رضایت از زندگی افراد شود.

نتایج حاصله با تحقیقات جماعتی اردکانی (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش متغیرهای شغلی (کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی و رضایت شغلی) در رضایت از زندگی، هر سه متغیر کیفیت زندگی کاری، امنیت و رضایت شغلی نقش مهمی در ارتباط با رضایت از زندگی در کشاورزان روستایی دارند [۷]. امانی و همکاران (۱۳۹۶) در مقاله ی بررسی نقش میانجی اضطراب و افسردگی و رابطه بین سبک های دلبستگی با رضایت شغلی معلمان بیان کردند: بین اضطراب و افسردگی با رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد، همراستا می باشد [۸]. آدرینا و همکاران^۳ (۲۰۱۴) در مقاله ی بررسی تفاوت میزان افسردگی در افراد شاغل و بیکار در دوره بحران مالی و اقتصادی بیان کردند: وضعیت بیکاری میزان افسردگی را فقط در گروه های آسیب پذیر مانند زنان مجرد و طلاق افزایش می دهد؛ که در تحقیق حاضر نیز به ارتباط بین افسردگی و شاخص های امنیت شغلی و رضایت از زندگی پرداخته شده و به تایید ارتباط بین متغیرها اشاره دارد [۹].

نتایج نشان می دهد بین اضطراب کارکنان و شاخص های امنیت شغلی و رضایت از زندگی در کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بدست آمده حاکی از ارتباط با سطح اطمینان ۹۵٪ می باشد. که با افزایش در یک متغیر افزایش قابل قبولی در متغیر دیگر بوجود می آید.

در نتیجه فشار روانی اضطراب، فرد آرامش خود را از دست می دهد و تعلق عاطفی که نسبت به سازمان دارد کمرنگ شده و به هر بهانه ای از انجام وظایف شغلی خود دوری می کند این خصایص می تواند زمینه تویخ و تنبیه مالی و پستی پرسنل را در سازمان فراهم کرده و جلوی ارتقای شغلی و پیشرفت فرد را بگیرد بنابراین قابل توجه است که گفته شود بین استرس شغلی با امنیت شغلی رابطه معکوس وجود دارد.

همچنین رضایت از زندگی حالت اکتسابی است که معمولاً درکنش های متقابل اجتماعی و بروز حالات روانی مطلوب به دست می آید.

نتایج حاصله با تحقیقات مالتزر و همکاران^۳ (۲۰۱۰) که در مقاله ای رکود اقتصادی ناشی از ناامنی شغلی و افزایش بیکاری بیان کردند: ناامنی شغلی ارتباط خوبی با احساس افسردگی دارد، حتی پس از کنترل ویژگی های زیستی (سن و جنس)، عوامل اقتصادی (بدهی شخصی) و ویژگی های کار (نوع کار و سطح مسئولیت)، جانیان^۴ (۲۰۰۹) جانیان (۲۰۰۹) در مقاله ای تأثیر رضایت شغلی بر سلامت روان کارگران کارخانه بیان کردند: رضایت شغلی به طور معناداری با علائم جسمانی، اضطراب و بی خوابی، اختلال عملکرد اجتماعی و نمرات GHQ منفی

انتقال می یابند. ناتالیا و همکاران^۴ (۲۰۱۷) در مقاله ای تأثیر تجربه بی وقفه در طول عمر و ناامنی شغلی در ریسک دو ساله افسردگی حاد ناشی از پزشکان در جمعیت کارگر آلمان بیان کردند: که عدم بیکاری و ناامنی شغلی با افزایش خطر افسردگی همراه است، و تحقیقات پیشین نیز ارتباط بین متغیرهای افسردگی و اضطراب کارکنان و شاخص های امنیت شغلی را اثبات کرده است، همراستا می باشد.

نتایج نشان می دهد بین افسردگی و اضطراب کارکنان و رضایت از زندگی در کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بدست آمده حاکی از ارتباط با سطح اطمینان ۹۵٪ می باشد. که با افزایش در یک متغیر افزایش قابل قبولی در متغیر دیگر بوجود می آید.

رضایت حالت خوشایند برآمده از آگاهی به یک وضعیت مطلوب است که معمولاً با ارضاء بعضی از تمایلات خاص پیوندخورده که افراد افسرده فاقد آن هستند. در افراد افسرده احساس ناامیدی شدیدشان باعث می گردد که آن ها از داشته هایشان رضایت نداشته و بخش های منفی زندگی را برجسته نموده و همواره خود را از آرزوها و ایده ال هایشان دور می دانند. بنابراین بدیهی است که افسردگی باعث کاهش رضایت از زندگی گردد جای شکی نیست که افسردگی در ابعاد مختلف بر کیفیت زندگی افراد تأثیر میگذارد. افسردگی باعث از بین رفتن علاقه به امور لذت بخش در افراد، کم خوابی یا پر خوابی، بی اشتها یا پر اشتها، احساس غم، احساس خستگی یا کمبود انرژی در فرد، که این تنشها بر سطح کیفیت زندگی آنها و در نتیجه رضایت از زندگیشان تأثیر منفی میگذارد. لذا عوامل شخصیتی و اجتماعی گسترده ای می-توانند در ایجاد رضایت از زندگی انسان نقش آفرینی کنند که یکی از این مولفه ها، افسردگی است بدین صورت که هرچه نمرات افسردگی بالاتر باشد، نمرات رضایت از زندگی روندی نزولی دارد.

نتایج حاصله با تحقیقات جوسی و همکاران^۱ (۲۰۱۸) در مقاله ای ناامنی شغلی و سلامت روان: یک بررسی متاآنالیز از پیامدهای کار دشواری در اختلالات بالینی بیان کردند: ناامنی شغلی به عنوان یک مشکل بزرگ برای سلامت روان کاری به نظر می رسد، که باعث ایجاد اثرات ویران کننده ای بر تمامی انواع پرونده های حرفه ای و شرایط اقتصادی می شود [۱۱]. فان و همکاران^۲ (۲۰۱۵) در مقاله ای استرس کار و خانه: ارتباط با علائم اضطراب و افسردگی بیان کردند: نشان داد که ناامنی شغلی و استرس در خانه به شدت با علائم افسردگی و اضطراب ارتباط دارند [۴]. امانی و همکاران^۳ (۱۳۹۶) در مقاله ای بررسی نقش میانجی اضطراب و افسردگی و رابطه بین سبک های

ارتباط دارد [۱۰] و سومریا^۵ (۲۰۱۵) در مقاله ای رابطه رضایت از زندگی و رضایت شغلی سربازان ارتش پاکستان بیان کردند: سن، وضعیت تاهل و متغیرهای حقوق و دستمزد، با رضایت شغلی و رضایت از زندگی همبستگی مثبت داشته و همراستا می باشد.

تمام متغیرهای فرضیه حاضر نیز به بررسی ارتباط بین اضطراب و شاخص های امنیت شغلی و رضایت از زندگی پرداخته که با تحقیقات پیشین هم جهت و هم نتیجه است.

نتایج نشان می دهد بین افسردگی و اضطراب کارکنان و شاخص های امنیت شغلی در کارکنان سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بدست آمده حاکی از ارتباط با سطح اطمینان ۹۵٪ می باشد. که با افزایش در یک متغیر افزایش قابل قبولی در متغیر دیگر بوجود می آید.

اضطراب باعث میشود که انسان نتواند توانایی ها و ظرفیت های خود را به درستی نشان دهد و به بدکارکردی انسان در ابعاد مختلف خانوادگی، شغلی و ارتباطی منجر می گردد و این بدکارکردی که ماحصل آشفتگیهای روانشناختی منجمله اضطراب است در پرسنل دارای مشاغل حساس نمود بیشتری دارد و احساس ناراضی از زندگی را در آنها تقویت میکند.

در این ارتباط باید گفت که افراد زمانی از زندگی رضایت دارند که به لحاظ زیستی، روانی، اقتصادی و اجتماعی از شرایط معینی برخوردار باشند. از این رو یکی از ویژگیهای رضایت از زندگی آن است که فرد احساس سلامت، شادکامی و سر زندگی داشته باشد. خودکارآمدی منتج از سلامت روانی در زمینه های شغلی، تحصیلی و اجتماعی قوی ترین پیش بینی کننده رضایت از زندگی می باشد.

نتایج حاصله با تحقیقات دمیترا^۶ (۲۰۱۵) در مقاله ای پیامدهای ناامنی شغلی در سلامت روانی و جسمانی کارمندان دولت یونان بیان کردند: ناامنی شغلی بر عملکرد فیزیکی، روانی و اجتماعی کارکنان تأثیر می گذارد، ریزوی و همکاران^۷ (۲۰۱۵) در مقاله ای وضعیت افسردگی و اشتغال در تنظیمات اولیه و ترمیمی بیان کردند: اختلال افسردگی عمده (MDD) عامل اصلی ناتوانی است. اختلال در عملکرد کار به میزان قابل توجهی به بار نشانه ها افزوده می شود و تأثیر اقتصادی این اختلال را افزایش می دهد. گروه های شاغل و بیکار براساس مشخصات بالینی مشابه بودند. دومنی و همکاران^۸ (۲۰۱۶) در مقاله ای انجمن های بین افسردگی، اشتغال و وضعیت ارتباط در هنگام گذار به نیروی کار بیان کردند: این مطالعه شامل بررسی ارتباط بین علائم افسردگی خود، دو جنبه از کیفیت اشتغال و وضعیت ارتباط عاشقانه در بزرگسالان در حال ظهور است که به نیروی کار

- associations with anxiety and depression symptoms, *Occupational Medicine*, 2015; 65(1):110–116,
- [5] Parsa Sh, Kasraie Sh, Abdi R, Radmenesh, M., Qasimzadeh A. The Relationship between Quality of Work Life, Performance, Mental Stress and Job Satisfaction with Citizenship Behavior of Ashnavie Hospital Staff. *Social Welfare*, 2014; 14 (54) 83-61. [Persian]
- [6] Derakhshandeh A, Mohammadkhani K. The Relationship between Job Security and Job Satisfaction with Social Security Organization Personnel Performance, *International Conference on Industrial Engineering and Management*, Tehran, Permanent Secretariat of Conference, Islamic Azad University of Science and Research Branch. 2016. [Persian]
- [7] Jomati Ardakani, R. The Role of Job Variables (Quality of Work Life, Job Security, and Job Satisfaction) in Life Satisfaction of Yazd Farmers, *Journal of Rural Development Strategies*, 2018;4(4): 561-549. [Persian]
- [8] Amani M, Shabahang M J. Investigating the Mediating Role of Anxiety and Depression in the Relationship between Attachment Styles and Teachers' Job Satisfaction, *Quarterly Journal of Occupational Medicine*, 2018; 9(2): 59-70. [Persian]
- [9] Adriana Mihai, Alina Ricean, Septimiu Voidazan. No Significant Difference in Depression Rate in Employed and Unemployed in a Pair-Matched Study Design, ORIGINAL RESEARCH ARTICLE published: 2014.
- [10] Janyam K. The Influence of Job Satisfaction on Mental Health of Factory Workers. *The Internet Journal of Mental Health* 2009; 7(1).
- [11] Jose A, Llosa S, Menéndez-Espina, Esteban Agulló-Tomás, Julio Rodríguez-Suárez. Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders, *anales de psicología*, 2018; 34(2): 211-223
- دلبستگی با رضایت شغلی معلمان بیان کردند: بین اضطراب و افسردگی با رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد[۸].
- شریف آباد و همکاران(۱۳۹۷) در مقاله ی بررسی شیوع افسردگی، اضطراب و استرس در کارگران صنایع پتروشیمی یک مطالعه مقطعی در بندر عسلویه در سال ۱۳۹۵، بیان کردند: اختلالات روانی از جمله افسردگی، اضطراب و استرس از تعیین کننده های مهم در کیفیت زندگی و بسیاری از مشکلات اجتماعی و اقتصادی کارگران است.همراستا می باشد. نتایج تحقیقات پیشین نیز مانند فرضیه مذکور به ارتباط بین متغیرهای افسردگی و اضطراب کارکنان و رضایت از زندگی رسیده است.

واژه نامه

1. Fan et al	فان و همکاران
2. Adriana et al	آدرینا و همکاران
3. Maltez et al	مالترز و همکاران
4. Janyam	جانیان
5. Someria	سومریا
6. Demitra	دمیترا
7. Rizvi et al	ریزوی و همکاران
8. Doumeti et al	دومنی و همکاران
9. Natalia et al	ناتالیا و همکاران
10. Jose et al	جوسی و همکاران

فهرست منابع

- [1] Mirkalmali SM, Narenji Sani F. The Relationship between Quality of Work Life and Job Satisfaction among Faculty Members of Tehran and Sharif University of Technology. *Journal of Research and Planning in Higher Education*, 2011-2012. 2008.[Persian]
- [2] Piryaei S, Arshadi N. The Effect of Job Security and Organizational Justice on Job Intention and the Mediating Role of Trust in Senior Management, *Quarterly Journal of Job and Organizational Counseling*, 2012; 11-94. [Persian]
- [3] Abhar R. Prevalence of Depression and Anxiety and its Relation to Anthropometric Indices in Floating Personnel, *Quarterly Journal of the Islamic Republic of Iran Naval Force, Mental Health at Sea*, 2012;141. [Persian]
- [4] Fan LB, Blumenthal Watkins J, Sherwood LL. Work and home stress: