

Designing and Constructing a Tool for "Psychosocial Risks of Workplace"

Article Info

Authors:

Tahereh Esmaeili
Bidhendi¹, Majid
Barzegar^{*2}, Zahra Naghsh³

Keywords:

Evaluation, Construction,
Design, Psycho-Social
Risks, Work Environment.

Article History:

Received: 2024-02-24

Accepted: 2024-04-08

Published: 2024-06-10

Correspondence:

Email:

mbarzegar55@gmail.com

Abstract

Purpose: The current research was conducted with the aim of designing a tool for assessment " Designing and Constructing a Tool for "Psychosocial Risks of Workplace" in 2023.

Methodology: This research was conducted by reviewing the upstream texts and also by asking the opinions of experts (20 experts) in a mixed exploratory type of tool development. In order to collect data in the qualitative part, in addition to reviewing the texts, a semi-structured interview was also used, and in the quantitative part, the compiled tool of the qualitative part was used as the foundation of the research, and this way the qualitative part was mixed with the quantitative part. The method of data analysis was thematic analysis, calculation of CVR, CVI, IS, DP and IC.

Findings: The findings of the qualitative part by reviewing the above documents showed the number of 69 effective components in psycho-social risks and their effects on the evaluation of the work environment, based on which the initial pool was prepared with 83 items. After providing the initial pool of items to the experts, the findings of the CVI and CVR review showed that 31 items were not of the required quality according to the experts and were removed. Regarding IS, DP and IC, values higher than 1.5, 1 and 0.7 were obtained for all the remaining 52 items, respectively.

Conclusion: In general, it can be said that the prepared 52-item form has the necessary conditions for examination at the level of the main sample of the target group, and it can be used in a large sample of the target group to achieve the final structure and norm scores.

-
1. Department of Psychology, Faculty of Humanities, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.
 2. Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran. (Corresponding Author)
 3. Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran.

طراحی و ساخت ابزار سنجش "مخاطرات روانی و اجتماعی محیط کار"

طاهره اسمعیلی بیدهندی^۱، مجید برزگر*^۲، زهرا نقش^۳

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف طراحی ابزار سنجش "مخاطرات روانی و اجتماعی در محیط کار" در سال ۱۴۰۲ انجام شد. **روش:** این پژوهش با بررسی متون بالادستی و نیز با نظرخواهی از خبرگان (۲۰ خبره) به صورت آمیخته اکتشافی از نوع توسعه ابزاری انجام شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی علاوه بر بررسی متون، از مصاحبه نیمه‌ساختارمند نیز استفاده گردید و در بخش کمی ابزار تدوین شده دستاورد بخش کیفی، به عنوان زیربنای پژوهش قرار گرفت و اینگونه آمیختگی بخش کیفی با کمی صورت پذیرفت. در بخش کمی از بین افراد شاغل، ۶۲ نفر (زن و مرد) به شیوه تصادفی انتخاب شده و نمونه را تشکیل دادند. روش تحلیل داده‌ها تحلیل مضمون، محاسبه شاخص روایی محتوا، نسبت روایی محتوا، نمره تاثیر، توان افتراقی و همسانی درونی، بود. **یافته‌ها:** یافته‌های حاصل از بخش کیفی با بررسی اسناد بالادستی تعداد ۶۹ مولفه موثر در مخاطرات روانی-اجتماعی و اثرات آن بر ارزیابی محیط کار را نشان داد که براساس آن استخر اولیه با ۸۳ گویه تهیه شد. پس از قرار دادن استخر اولیه گویه‌ها در اختیار خبرگان، یافته‌های حاصل از بررسی CVI و CVR نشان داد تعداد ۳۱ گویه از دید خبرگان از کیفیت لازم برخوردار نبوده و حذف شدند. در خصوص DP، IS و IC نیز برای همه ۵۲ گویه باقی‌مانده به ترتیب مقادیر بالاتر از ۱/۵، ۱ و ۰/۷ حاصل شد. **نتیجه‌گیری:** به طور کلی می‌توان گفت فرم ۵۲ گویه‌ای تهیه شده شرایط لازم جهت بررسی در سطح نمونه اصلی گروه هدف را دارد و می‌توان آن را در نمونه وسیعی از گروه هدف، جهت دستیابی به ساختار نهایی و نمرات هنجار به کار گرفت.

کلیدواژه‌ها: ارزیابی، ساخت، طراحی، مخاطرات روانی-اجتماعی، محیط کار.

^۱ . گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

^۲ . گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ . گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

مقدمه

کار به عنوان یک عامل اساسی در تعیین کیفیت زندگی فرد دیده می‌شود (Nanda et al., 2020) و محیط کار یک فرد را می‌توان به عنوان مکانی که در آن کار می‌کند و همچنین محیط اطراف تعریف کرد. این محیط اجتماعی و حرفه‌ای است که در آن از یک فرد انتظار می‌رود با افراد مختلف درگیر شود. از این رو، بهره‌وری کلی کارکنان تحت تأثیر محیط کاری آن‌ها است. در واقع می‌توان محیط کار را آن دسته از رویه‌ها، سیستم‌ها، ساختارها، ابزارها یا محیط‌هایی در محل کار تعریف نمود که عملکرد فردی را به طور مطلوب یا منفی تحت تأثیر قرار می‌دهند (Putri et al., 2019) و از سویی دیگر؛ قوانین، سیاست‌ها، فرهنگ، روابط کاری، منابع، مکان‌های کاری، و عناصر محیطی داخلی و خارجی، همگی بر نحوه اجرای نقش‌های کاری فرد در محل کار تأثیر می‌گذارند (Al-Mekhlafi et al., 2020).

در طی سال‌های اخیر، محیط‌های کاری در نتیجه عواملی مانند ماشینی کردن شیوه‌های کاری از طریق فناوری جدید، حجم کار و شدت کار، رشد در بخش خدمات، روندهای جدید اشتغال و غیره تکامل یافته است. این تغییر در دنیای کار خطرات موقعیتی را معرفی کرد که بر سلامت و ایمنی کارکنان تأثیر می‌گذارد (Cockburn et al., 2022). در حقیقت در محیط متلاطم جهان امروز، اگر شرکت یا سازمانی قابلیت انطباق با تغییرات و تحولات جهانی را نداشته باشد، محکوم به سقوط و نابودی است (Sepahvand et al., 2023). این تغییرات (علاوه بر خطرات فیزیکی، بیولوژیکی و شیمیایی) منجر به مخاطرات روانی-اجتماعی^۱ نوظهور شده است. مخاطرات روانی-اجتماعی، استرس ناشی از کار، خشونت و آزار و اذیت به عنوان چالش‌های اصلی برای سلامت و ایمنی شغلی شناخته می‌شوند (Cockburn et al., 2022).

در واقع، علیرغم اثرات مثبت کار، یک محیط کاری روانی-اجتماعی نامطلوب می‌تواند برای سلامت روانی کارکنان خطرناک باشد. سرعت کار بالاتر، مشاغل با مهارت بیشتر و افزایش استفاده از ارتباطات و فناوری اطلاعات، همگی تقاضاهای فزاینده‌ای را بر عملکرد ذهنی کارکنان ایجاد کرده‌اند (Ajmal et al., 2021). به گفته Van den Heuvel و همکاران (۲۰۱۹)، بین محیط کار و خطرات روانی ارتباط وجود دارد (Naji et al., 2022). از این رو، با توجه به اینکه نیروی انسانی بخشی از سرمایه اجتماعی است که در رونق کسب و کار شرکت‌ها اثرگذار است (Rahimi & Iotfi, 2022) و با توجه به افزایش بحران‌ها و رویدادهای مخرب در کلیه سطوح سازمان‌ها و شرکت‌ها، ایجاد انعطاف‌پذیری به اولویت اول بسیاری از سازمان‌ها تبدیل شده است (Banihashemi & Ghermezi, 2022)؛ در طول قرن گذشته، بسیاری از کشورها در سراسر جهان قوانینی را برای پیشگیری از خطرات ایمنی و بهداشت شغلی وضع کرده‌اند. به طور کلی، این اقدامات قانونی، به طور ویژه عوامل خطر سنتی (شیمیایی، فیزیکی یا زیستی) را در نظر گرفته است. با این حال، قوانین ایمنی و بهداشت شغلی کمتر به اصطلاح "گروه چهارم"، که عوامل خطر روانی-اجتماعی شغلی هستند، را در نظر گرفته‌اند. اهمیت توجه به مخاطرات روانی-اجتماعی از مطالعات انجام شده در محل کار در بسیاری از نقاط جهان آشکار می‌شود. به عنوان مثال در اروپا، استرس (یا فشار) دومین مشکل بهداشتی مرتبط با کار است. یک نظرسنجی اروپایی (EU-OSHA, ۲۰۰۹) نیز نشان داده است که ۵۰ تا ۶۰ درصد از تمام روزهای کاری از دست رفته به فشار یا استرس شغلی نسبت داده می‌شود و تعداد افرادی که از شرایط مرتبط با استرس ناشی از کار یا بدتر شدن آن‌ها در اثر کار رنج می‌برند؛ احتمالاً افزایش می‌یابد. در منطقه آسیا و اقیانوسیه نیز، از هر پنج کارمند استرالیایی، یک نفر در ۱۲ ماه گذشته از نظر روانی ناخوشایند بوده است و تخمین زده می‌شود که شرایط بهداشت روانی درمان نشده برای محل کار استرالیا حدود ۱۰/۹ میلیارد دلار در سال هزینه دارد. در ژاپن، یک گزارش ملی نشان داد که تقریباً از مجموع کارگران، یک سوم آنان از اختلالات اضطرابی مرتبط با فشار شغلی در سال گذشته رنج می‌بردند. در کشورهای قاره آمریکا، مطالعات مقطعی نشان داد که بیش از ۱۰ درصد از پاسخ‌دهندگان

¹ - Psychosocial Hazards

به اولین نظرسنجی آمریکای مرکزی در مورد شرایط کاری و سلامت (۲۰۱۲) علائم مختلفی را در رابطه با فشار شغلی، از احساس افسردگی گرفته تا مشکلات خواب، گزارش کردند؛ اما تقریباً هیچ اطلاعاتی در مورد شیوع یا میزان بروز مخاطرات روانی-اجتماعی یا بیماری‌های مرتبط با خشونت محل کار در آفریقا و سایر کشورهای در حال توسعه شناسایی نشده است (Chirico et al., 2019).

در این راستا، به دلیل اهمیت این موارد برای سلامت، ایمنی و بهره‌وری؛ مخاطرات روانی-اجتماعی، باید در محل کار مورد توجه و پیشگیری قرار گیرد چرا که گفته می‌شود مخاطرات روانی-اجتماعی با پیامدهای اقتصادی جدی برای همه انواع شرکت‌ها، صرف‌نظر از اندازه و بخش؛ مرتبط است (Roussos, 2023). سازمان جهانی بهداشت و سازمان بین‌المللی کار نیز (Burgess et al., 2020) تاکید کرده‌اند که سازماندهی محل کار، شرایط کاری، روابط بین‌فردی محل کار، مدیریت و طراحی منابع کلیدی محیطی، سازمانی و اجتماعی برای استرس ناشی از کار هستند. اما در این بین، مخاطرات روانی-اجتماعی، یک عامل خطر عمده است که می‌تواند برای سلامت جسمی و روانی فرد خطرناک باشد که در سطح سازمانی قابل مشاهده است (Leka & Cox, 2010) و این امر زمانی رخ می‌دهد که فرد در مواجهه با انتظارات و فشارهای کاری قرار می‌گیرد که به مهارت‌ها و استعدادهاشان مرتبط نیست (Naji et al., 2020; 2021). همچنین، محیط‌های کاری زمانی تنش‌زا تلقی می‌شوند که شامل خواسته‌های کاری قابل توجهی می‌شوند که به خوبی با دانش، توانایی‌ها (شایستگی‌ها) یا الزامات کارکنان سازگار نیست، به‌ویژه زمانی که کارکنان کنترل کمی بر کار خود دارند و حمایت کمی در محل کار دریافت می‌کنند (Cox, 2016). اما اخیراً شیوع کووید-۱۹ معادلات جهانی را بر هم زد، چرا که دنیای کار به شدت تحت تأثیر همه‌گیری ویروس جهانی قرار گرفته است. کارکنان مجبور شده‌اند عادات و سبک زندگی خود را چه در سطح فردی و چه در سطح سازمانی تغییر دهند. ترتیب و شرایط کار به طور قابل توجهی تغییر کرده و چالش‌های جدیدی برای سلامت و رفاه کارکنان ایجاد شده، از این‌رو، اثرات شیوع کووید-۱۹ بر سلامت روان کارکنان به طور گسترده‌ای مورد توجه قرار گرفت (Giorgi et al., 2020; Sheraton et al., 2021; Sigahi et al., 2021). کمبود تجهیزات حفاظت فردی باعث تشدید پیامدهای روانی کارکنان در آغاز همه‌گیری شد (Baldassarre et al., 2020; Sanchez-Gomez et al., 2021; Sanghera et al., 2020; De Pablo et al., 2020; Kisely et al., 2020; Mhango et al., 2020). به همین دلیل شناسایی عوامل روانی-اجتماعی مرتبط با کار (اعم از منفی یا محافظ) جهت ارزیابی محیط کار، در طول همه‌گیری به منظور آمادگی برای پاندمی‌های بعدی کمک کننده است چرا که شناسایی این جنبه‌ها نه تنها در این لحظه، بلکه در آینده برای ارائه درک بهتری از فرآیندهای روانی-اجتماعی در کار در شرایط اضطراری که به نوبه خود آمادگی برای موقعیت‌های بحرانی را که شرکت‌ها و دولت‌ها ممکن است در شرایط بحرانی با آن مواجه شوند، فراهم می‌کند (Lulli et al., 2021).

Ansari و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با هدف تعیین ارتباط فرهنگ ایمنی بیمار با هوش اجتماعی و عوامل روانی اجتماعی محیط کار در پرستاران شاغل در بخش کودکان بیمارستان‌های غرب گیلان در سال ۱۳۹۹ از پرسشنامه عوامل روانی اجتماعی محیط کار کپنهاگن استفاده نمود و نتایج به دست آمده حاکی از آن بود که در بین پرستاران شاغل در بخش کودکان بیمارستان‌های غرب گیلان در سال ۱۳۹۹، فرهنگ ایمنی بیمار پرستاران شاغل کمتر از سطح متوسط، هوش اجتماعی بیشتر از سطح متوسط و عوامل روانی اجتماعی در سطح متوسط است. بین فرهنگ

ایمنی بیمار با هوش اجتماعی پرستاران شاغل رابطه معنی‌داری وجود داشت. همچنین بین فرهنگ ایمنی بیمار با عوامل روانی-اجتماعی پرستاران رابطه معنی‌داری وجود داشت.

Afshari و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود گزارش نمودند که عوامل روانی-اجتماعی محیط کار از جمله عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری کارکنان بوده و با بکارگیری پرسشنامه عوامل روانی-اجتماعی کپنهاگن به این نتایج دست یافتند که بین هیچ یک از متغیرهای جمعیت شناختی با امتیاز فاکتورهای روانی-اجتماعی و بهره‌وری ارتباط معناداری وجود ندارد. فاکتور روانی-اجتماعی "فرسودگی شغلی، استرس، تعارض کار-خانواده و خواسته‌های عاطفی" ارتباط منفی و معناداری با میانگین امتیاز بهره‌وری، توانایی، وضوح نقش، حمایت سازمانی، انگیزه، بازخورد و اعتبار داشت و فاکتور روانی-اجتماعی "رفتار توهین‌آمیز" نیز با انگیزه، ارتباط منفی و معناداری داشت. میانگین امتیاز فاکتور روانی-اجتماعی، "کیفیت رهبری، حمایت اجتماعی از طرف سرپرستان، پاداش، عزت و احترام، اعتماد، قابل پیش‌بینی بودن کار" و فاکتور "معنادار بودن کار، تعهد به محل کار، تأثیرگذاری بر کار، وضوح و شفافیت نقش" ارتباط مثبت و معناداری با میانگین امتیاز بهره‌وری، توانایی، وضوح نقش، حمایت سازمانی، انگیزه، بازخورد و اعتبار نشان دادند. بنابراین با توجه به نقش عوامل روانی-اجتماعی محیط کار بر بهره‌وری کارکنان، لازم است مداخلات سازمانی به منظور کنترل عوامل روانی-اجتماعی مؤثر، مورد توجه قرار گیرد. توجه بیشتر به عوامل روانی-اجتماعی در محیط کار می‌تواند در بازدهی و بهره‌وری کارکنان و سازمان نقش مؤثری ایفا نماید.

Taheri (۲۰۲۱) در پژوهشی با هدف شناسایی ابعاد و مولفه‌های روانی-اجتماعی در سازمان‌های دولتی منتخب به شیوه آمیخته تعداد ۲۰ مولفه در قالب ۸ بعد محیط کار روانی-اجتماعی استخراج نمودند. بر حسب رتبه اخذ شده این ابعاد عبارت از رهبری، انتظارات نقش، تعهد نسبت به سازمان، تقاضاهای شغلی، کنترل در کار، فرهنگ و جو سازمانی، تعادل بین زندگی کاری و شخصی، تعاملات اجتماعی بودند.

Roussos (۲۰۲۳) در پژوهش خود گزارش کرده است که مخاطرات روانی-اجتماعی یکی از چالش‌های مهم معاصر برای سلامت و ایمنی شغلی است. از آنجایی که شناسایی اولیه اولین گام به سمت مدیریت مخاطرات روانی-اجتماعی است، ساخت ابزاری معتبر و روا به منظور اندازه‌گیری مخاطرات روانی-اجتماعی و همچنین تأثیرات آن‌ها لازم است. ابزار مذکور، برای ارزیابی مخاطرات و اثرات روانی-اجتماعی در محل کار در سال‌های اولیه بحران اقتصادی به زبان یونانی توسعه یافت. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی ساختار هفت عاملی مخاطرات و تأثیرات روانی-اجتماعی در ابزار ارزیابی محل کار را نشان داد که بعداً با تحلیل عاملی تأییدی تأیید شد. همچنین تحلیل‌هایی برای آزمایش سازگاری درونی، همگنی آیتم با مقیاس و اعتبار همزمان مخاطرات و اثرات روانی-اجتماعی در ابزار ارزیابی محل کار انجام شد. نتایج نشان داد که این ابزار، یک ابزار روا و قابل اعتماد است.

Naji و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی اشاره کرده‌اند که مخاطرات محل کار می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر سلامت جسمی و روانی کارگر داشته باشد و اثربخشی سازمان را از نظر ایمنی کاهش دهد. با این حال، خطرات روانی-اجتماعی به عنوان یک مؤلفه حیاتی شناخته می‌شود که باید برای ایمنی فرد و سازمان مورد توجه قرار گیرد. یافته‌های این مطالعه نشان داد که رهبری، ارتباطات و محیط کار تأثیر منفی بر خطرات روانی-اجتماعی دارد. این ارتباط منفی بین پیش‌بینی‌کننده‌ها و خطرات روانی-اجتماعی، به‌ویژه انتظارات شغلی، کنترل، نقش و روابط، زمینه‌های جدیدی را برای تحقیق نشان داد. از این یافته‌ها برای پیگیری رفاه کارکنان در طول زمان و ایجاد درمان‌های متمرکز می‌توان استفاده کرد.

Lulli و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه مروری خود با اشاره به اینکه شیوع ویروس کرونا باعث ایجاد تغییرات اساسی در محل کار شده است پژوهشی با هدف شناسایی مرتبط‌ترین عوامل روانی-اجتماعی، منفی یا محافظتی کمک‌کننده به استرس شغلی در طول همه‌گیری کنونی با جستجوی متون در پایگاه‌های علمی پاب مد^۱، ایمباس^۲، وب آو ساینس^۳، گوگول اسکالر^۴ و سایک اینفو^۵، پنج مضمون اصلی مرتبط با بهزیستی روانی-اجتماعی در محیط کار را شناسایی کرد (حمایت از همکاران و سازمان‌ها،

¹ - PubMed

² - EMBASE

³ - Web of Science

⁴ - Google Scholar

⁵ - PsycINFO

تبادل کار-زندگی، تغییرات در حجم کار و تقاضای کار، شایستگی شغلی و آموزش مناسب، ناامنی شغلی و استرس مالی). هر پنج مضمون با استرس شغلی و پیامدهای ذهنی ضعیف مانند علائم اضطراب، افسردگی و فرسودگی شغلی مرتبط بودند. به نظر می‌رسد حمایت همکاران و سازمانی تأثیر عمده‌ای بر رفاه روانی کارکنان دارد. شناخت این عوامل و پیش‌بینی مداخلاتی که اثرات آن‌ها را کاهش می‌دهد یا اثربخشی آن‌ها را افزایش می‌دهد، گامی اساسی برای مقابله با کووید-۱۹ در محل کار یا هر گونه شرایط اضطرابی آینده است.

Menghini & Balducci (۲۰۲۱) در پژوهش خود با اشاره به اینکه "ارزیابی معمول استرس محل کار بیشتر براساس ابزارهای استاندارد شده خودگزارش‌دهی، از جمله شاخص‌های عمومی خطر روانی-اجتماعی که برای تناسب با بخش‌های شغلی بسیار ناهمگن طراحی شده‌اند، انجام شده است. با این حال، استفاده «به‌طور پیش‌فرض» از چنین شاخص‌هایی ممکن است زمانی ناکافی باشد و نتواند ویژگی‌های محیط کار را مشخص کند. از این رو، گنجاندن شاخص‌های زمینه‌ای تر (شاخص‌های خطر روانی-اجتماعی عمومی) توصیه شده است؛" پژوهشی با هدف ارزیابی سهم اضافی سه شاخص خطر روانی-اجتماعی زمینه‌ای (تعارض کار-خانواده، تقاضاهای عاطفی، و تقاضاهای بیش از حد) در پیش‌بینی پیامدهای فردی (فرسودگی عاطفی، اهداف جابجایی) در مقایسه با شاخص‌های عمومی خطر روانی-اجتماعی (تقاضا، کنترل، حمایت) انجام دادند. تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی چندسطحی از کمک‌های اضافی شاخص‌های خطرات روانی-اجتماعی در پیش‌بینی هر دو پیامد بر روی شاخص‌های عمومی خطر روانی-اجتماعی، جنس، سن و نوبت کاری پشتیبانی نمود. شواهد قوی‌تر و منسجم‌تری برای فرسودگی عاطفی به دست آمد، که به طور قابل توجهی توسط همه شاخص‌های خطرات روانی-اجتماعی زمینه‌ای پیش‌بینی شده بود، در حالی که اهداف گردش مالی تنها توسط شاخص‌های خطرات روانی-اجتماعی مبتنی بر تقاضاهای عاطفی پیش‌بینی شد. نکته مهم این است که همه شاخص‌های عمومی خطرات روانی-اجتماعی ارتباطی با این دو پیامد نشان ندادند. در مجموع، نتایج از اهمیت گنجاندن شاخص‌های خطرات روانی-اجتماعی در ارزیابی استرس محل کار که توسط سازمان‌ها انجام می‌شود، حمایت نمود، که باید براساس جستجوی متون و بحث با ذینفعان انتخاب شوند.

در این راستا، سنجش مخاطرات روانی-اجتماعی به منظور ارزیابی محیط کار به روشی روا و معتبر به طور فزاینده‌ای به عنوان بخشی ضروری از مدیریت نظام‌مند ایمنی و بهداشت شغلی مشاهده می‌شود (Chirico et al., 2019). در این حیطه تنها یک ابزار غیرتجاری که به طور گسترده برای سنجش مخاطرات روانی-اجتماعی مورد استفاده قرار می‌گیرد، پرسشنامه روانی اجتماعی کپنهاگن (COPSOQ)^۱ است. این ابزار در ابتدا در سال ۲۰۰۰ برای استفاده در تحقیقات و محل‌های کار در دانمارک توسعه یافت، اما امروزه در ۱۸ کشور تأیید شده است و نتایج حاصل از تحقیقات از نسخه‌های بومی حتی در صدها مقاله بررسی شده گزارش شده است (Burr et al., 2019). پرسشنامه روانی اجتماعی کپنهاگن هم برای اندازه‌گیری محل کار، معمولاً برای مقایسه گروه‌های کاری، بخش‌ها یا شرکت‌ها، و هم برای تحقیق، به عنوان مثال، بررسی اثرات محیط کار بر سلامت یا دستیابی به بازار کار در نظر گرفته شده است. شبکه بین‌المللی اخیراً نسخه سوم بازبینی‌شده‌ای از پرسشنامه روانی اجتماعی کپنهاگن (Burr et al., 2019) III را منتشر کرد که به‌روزرسانی دو نسخه قبلی این ابزار است (۱۰). این تغییرات اساساً براساس تجربیات حاصل از استفاده عملی از نسخه‌های قبلی برای ارزیابی و تحقیق در محل کار است، اما تغییرات بازار کار و تحولات نظری را نیز در نظر گرفته است (Burr et al., 2019). نکته مهم این است که نسخه جدید به گونه‌ای طراحی شده است که امکان سازگاری انعطاف‌پذیر با زمینه‌های ملی و خاص صنعت را بدون به خطر انداختن پتانسیل مقایسه‌های بین‌المللی و مقایسه در طول زمان فراهم کند.

اما نقطه عطفی که در خصوص این ابزار وجود دارد و ما را برانگیخت تا در خصوص استفاده از آن در کشور تجدیدنظر نموده و اندیشه ساخت ابزاری بومی با هدف سنجش "مخاطرات روانی-اجتماعی و اثرات آن بر ارزیابی محیط کار" را در سر بپرورانیم؛ بافت برخی سوال‌های موجود در این ابزار است که متناسب با فرهنگ ایرانی-اسلامی کشور ما نیست و اگر بخواهیم این مسائل را در کشور بررسی کنیم بهتر است سوال‌های مرتبط با این حیطه (سوال‌های مرتبط با آزار

¹ - Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)

جنسی در محیط کاری) را به گونه‌ای مطرح کنیم که بدون ایجاد ذهنیت منفی و سوگیری، پاسخ‌دهنده را ترغیب به پاسخ دادن کند؛ و این در حالی است که پژوهشگران ایرانی هنگام استفاده از پرسشنامه روانی اجتماعی کپنهاگن III یا این سوال‌ها را حذف می‌کنند که با این کار به ساختار استاندارد شده آن آسیب می‌زنند؛ یا اینکه با سوگیری جدی در نتایج پژوهش مواجه می‌شود که این مساله امکان تعمیم پژوهش انجام شده را از بین می‌برد.

حال، با توجه به اینکه مخاطرات روانی-اجتماعی چالش پیش‌روی سازمان‌ها است، بنابراین سازمان‌ها در رابطه با کارکنان خود با خطرات محیطی اثرگذار بر ارزیابی محیط کاری روبرو هستند. پس وجود ساختاری در زمینه مخاطرات روانی-اجتماعی و اثرات آن بر ارزیابی محیط کار می‌تواند راهگشا باشد و از طریق معرفی یک چارچوب جامع در عمل، به بهبود عملکرد کارکنان کمک خواهد شد چرا که عوامل در توجیه اثرات مخاطرات روانی-اجتماعی بر ارزیابی محیط کاری بسیار حیاتی هستند و چارچوب، ابزار مهمی را ارائه می‌دهد که می‌تواند برای ارزیابی و بهبود عملکرد سازمان مورد استفاده قرار گیرد. از این‌رو، هدف از انجام این پژوهش طراحی و ساخت ابزار سنجش "مخاطرات روانی-اجتماعی و اثرات آن بر ارزیابی محیط کار" با کمک اسناد بالادستی و نظرخواهی از خبرگان بوده تا به این سوال پاسخ داده شود که ابزاری که قابلیت سنجش "مخاطرات روانی-اجتماعی و اثرات آن بر ارزیابی محیط کار" را دارد، از چه گویه‌هایی تشکیل شده است؟

روش

این پژوهش، با هدف طراحی و تعیین ساختار اولیه ابزاری به منظور سنجش "مخاطرات روانی-اجتماعی و اثرات آن بر ارزیابی محیط کار" به شرح زیر انجام گرفت:

به منظور ساخت ابزار جهت سنجش "مخاطرات روانی-اجتماعی و اثرات آن بر ارزیابی محیط کار"، مقیاس لیکرت که یکی از رایج‌ترین مقیاس‌های اندازه‌گیری است، در نظر گرفته شد. برای ساخت مقیاس لیکرت بایستی ۶ مرحله انجام شود. مرحله اول انتخاب موارد تشکیل دهنده پدیده مورد اندازه‌گیری (مخاطرات روانی-اجتماعی و اثرات آن بر ارزیابی محیط کار) و تدوین گویه‌های مثبت و منفی مربوط به موضوع؛ مرحله دوم اجرای مقدماتی گویه‌ها در یک نمونه تصادفی از پاسخ‌دهندگان؛ مرحله سوم ارزش‌گذاری و محاسبه نمره کل برای هر پاسخ‌دهنده؛ مرحله چهارم تعیین توان افتراقی^۱ گویه‌ها؛ مرحله پنجم انتخاب گویه‌های برگزیده و مرحله ششم تعیین ضریب قابلیت اعتماد مقیاس است (Heydari et al., 2022).

جهت انتخاب موارد تشکیل دهنده پدیده مورد اندازه‌گیری و تدوین گویه‌های مثبت و منفی مربوط به موضوع تلاش شد تا با استفاده از روش تحلیل مضمون که یکی از روش‌های متداول مورد استفاده در پژوهش‌های کیفی است، به گردآوری، تحلیل و تفسیر موضوع پژوهش اقدام شود.

پس از شناسایی مضمون‌ها، به منظور بررسی روایی، از روایی محتوی با نظرخواهی از خبرگان و برای سنجش اعتبار^۲ داده‌ها نیز از ضریب اعتبار هولستی^۳ استفاده شد و مقدار این شاخص بالاتر از ۰/۷؛ به میزان ۰/۸۲ بدست آمد که تایید کننده اعتبار بود. در بخش کمی نیز جامعه پژوهش را افراد شاغل در وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی کشور تشکیل دادند که از بین آن‌ها به تصادف تعداد ۶۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. لازم به ذکر است انتخاب خبرگان به شیوه هدفمند انجام شد.

یافته‌ها

بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش نشان داد که از بین ۲۰ نفر مشارکت‌کننده، ۱۵ نفر زن (۷۵ درصد) و ۵ نفر مرد (۲۵ درصد) بودند. شرکت‌کنندگان در بازه سنی ۵۰-۲۸ با میانگین $38/75 \pm 6/01$.

¹ - Discriminant Power

² - Reliability

³ - Holsti's Coefficient of Reliability

کمیته ۲۸ و بیشینه ۵۰ سال قرار داشته، در خصوص سابقه اشتغال نیز بازه سابقه اشتغال ۲۹-۵ با میانگین $\pm 6/78$ ۱۱/۶۵ با کمیته ۵ و بیشینه ۲۹ سال قرار داشته است.

دستآورد بخش کیفی از بررسی متون و مصاحبه با مشارکت‌کنندگان منجر به کشف ۶۹ مضمون در قالب ۷ مضمون سازمان‌دهنده فرهنگ سازمانی (با ۱۳ مضمون فرعی)، سلامت و رفاه (۱۴ مضمون فرعی)، رفتارهای ناکارآمد (با ۱۱ مضمون فرعی)، رضایت شغلی و مشارکت (با ۱۳ مضمون فرعی)، تقاضای کار (۸ مضمون فرعی)، عدم امنیت شغلی (۷ مضمون فرعی) و حضورگرایی (۳ مضمون فرعی) شد. به منظور ساخت ابزار، با بررسی مضامین سازمان‌دهنده و فرعی؛ اقدام به تدوین گویه (۸۳ گویه) و خرده‌مقیاس (۷ خرده‌مقیاس) شد و فرم آن در اختیار ۲۰ نفر از خبرگان قرار داده شد. در نهایت استخر نهایی گویه‌ها در جدول (۱) ارائه گردید. در خصوص حفظ یا حذف گویه‌ها، در صورتی که شاخص CVI از ۰/۷ کوچکتر بود گویه رد می‌شود؛ اگر بین ۰/۷ تا ۰/۷۹ بود باید بازبینی انجام شود و اگر ۰/۷۹ بزرگتر بود قابل قبول است. برای شاخص CVR نیز طبق مقادیر لاوشه^۱، برای ۲۰ نفر خبره بایستی مقدار این شاخص برای هر گویه حداقل ۰/۴۲ بدست آید (Habibi, 2022). در ارتباط با نمره تاثیر مقدار بالاتر از ۱/۵ (Soodi et al., 2020) و برای توان افتراقی مقدار بالاتر از ۱ مطلوب است (Habibi, 2022). مقادیر بدست آمده برای شاخص CVI و CVR نیز در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱. استخر نهایی گویه‌ها با استفاده از نظر خبرگان و شاخص‌های CVI و CVR محاسبه شده

خرده مقیاس	گویه	CVI	CVR
فرهنگ سازمانی	۱ مسئولین سازمان از تلاش‌های من قدردانی نمی‌کنند.	۰/۸۷	۰/۵۰
	۲ کارفرمای من با من منصفانه رفتار نمی‌کند.	۰/۹۵	۰/۶۰
	۳ نمی‌توانم روی حمایت سرپرستم حساب کنم.	۰/۹۲	۰/۶۰
	۴ حتی اگر بهترین کارمند در محل کار بودم، سازمان آن را تشخیص نمی‌داد.	۰/۹۰	۰/۷۰
	۵ سرپرستم در هنگام مواجهه با مشکلات در کار به من کمک و راهنمایی می‌کند.	۰/۹۵	۰/۵۰
	۶ معتقدم سرپرستم از مشکلاتی که در محل کار با آن روبرو هستم، آگاه نیست.	۰/۸۸	۰/۸۰
	۷ فضای ارتباطی بین کارکنان گاهی اوقات دوستانه نیست.	۰/۸۵	۰/۶۰
	۸ سازمان نسبت به نیازهای من بی تفاوت است و فقط نگاه ابزاری دارد تا به اهدافش برسد.	۰/۹۵	۰/۵۰
	۹ اهداف و چشم انداز سازمانی که من برای آن کار می‌کنم، به طور کامل روشن نشده است.	۰/۸۰	۰/۶۰
	۱۰ نقش و مسئولیت من در کار به طور کامل روشن نشده است.	۰/۹۵	۰/۸۰
سلامت و رفاه	۱۱ در محل کار ممکن است مسکن مصرف کنم.	۰/۹۳	۰/۶۰
	۱۲ در محل کار ممکن است ناگهان احساس بی‌حسی کنم.	۰/۹۰	۰/۵۰
	۱۳ در محل کار ممکن است از نظر جسمی احساس خستگی کنم.	۰/۹۸	۰/۵۰
	۱۴ در محل کار ممکن است دچار تنگی نفس شوم.	۰/۹۰	۰/۷۰
	۱۵ در محل کار ممکن است قلبم آنقدر تند بزند که نتوانم آرام شوم.	۱/۰۰	۰/۶۰
	۱۶ در محل کار ممکن است احساس ضعف (غش) کنم.	۰/۸۰	۰/۵۰
	۱۷ در محل کار ممکن است احساس کنم دست‌ها و پاهایم می‌لرزند.	۰/۹۲	۰/۵۰
	۱۸ در محل کارم به دلیل سوء مصرف مشروبات الکلی دچار مشکل شده‌ام.	۰/۹۲	۰/۵۰
رفتارهای ناکارآمد	۱۹ گاهی اوقات قبل و یا در طول ساعات کار از مواد مخدر یا مشروبات الکلی استفاده می‌کنم.	۰/۹۳	۰/۶۰
	۲۰ استفاده من از مواد بر عملکرد کاری‌ام تأثیر می‌گذارد.	۰/۹۵	۰/۵۰
	۲۱ وقتی همکارم به من خیره می‌شود حس بدی در من ایجاد می‌شود.	۰/۸۷	۰/۵۰
	۲۲ وقتی از همکارانم رفتار ناشایستی رخ می‌دهد، هراسان می‌شوم.	۰/۹۰	۰/۵۰
	۲۳ در محل کارم فاصله فیزیکی با همکاران و رئیس‌م را رعایت می‌کنم.	۰/۹۸	۰/۵۰
	۲۴ در محل کارم وقتی جنس مخالف در مورد چاقی یا لاغری من نظری می‌دهد، احساس بدی بمن دست می‌دهد.	۰/۹۰	۰/۷۰

¹ -Lawshe

۰/۶۰	۱/۰۰	تلاش می‌کنم مانع از ورود همکارانم به حریم شخصی‌ام شوم.	۲۵	رضایت شغلی و مشارکت
۰/۷۰	۰/۸۳	در محل کارم هنگامی که جنس مخالف قلدری می‌کند، احساس حقارت می‌کنم.	۲۶	
۰/۶۰	۰/۹۳	در محل کارم با شوخی نابجای جنس مخالف مورد آزار قرار گرفته‌ام.	۲۷	
۰/۵۰	۰/۸۵	از شغلم لذت نمی‌برم.	۲۸	
۰/۷۰	۰/۸۵	من به کاری که انجام می‌دهم افتخار می‌کنم.	۲۹	
۰/۵۰	۰/۹۵	من هیچ رضایتی از شغلم ندارم.	۳۰	
۰/۶۰	۰/۹۳	شغل من واقعاً به من فشار (جسمی و روانی) وارد می‌کند.	۳۱	
۰/۷۰	۰/۹۲	من فقط به دلایل مالی در این کار باقی می‌مانم.	۳۲	
۰/۶۰	۰/۹۵	وقتی صبح از خواب بیدار می‌شوم، دلم می‌خواهد سر کار بروم.	۳۳	
۰/۵۰	۰/۹۸	در واقع، من واقعاً به آنچه در محل کار اتفاق می‌افتد، اهمیت نمی‌دهم.	۳۴	
۰/۶۰	۰/۹۷	اگر دوباره به عقب برگردم دیگر این شغل را انتخاب نمی‌کنم.	۳۵	
۰/۸۰	۰/۹۸	اغلب احساس می‌کنم که مثل یک ماشین کارم را انجام می‌دهم، بدون اینکه به نتایج اهمیت دهم.	۳۶	
۰/۶۰	۰/۹۵	بخاطر کارم، وقت کافی را با خانواده‌ام نمی‌گذرانم.	۳۷	
۰/۵۰	۰/۹۳	کار من آنقدر سخت است که دیگر زمانی برای زندگی اجتماعی باقی نمی‌ماند.	۳۸	
۰/۹۰	۰/۹۲	برای خودم وقت آزاد ندارم.	۳۹	تقاضای کار
۰/۶۰	۰/۹۸	بخاطر حجم کار زیاد، اغلب از من انتظار می‌رود که اضافه کاری کنم.	۴۰	
۰/۷۰	۰/۹۰	نمی‌توانم تعادل درستی بین شغل و اوقات فراغت خود ایجاد کنم.	۴۱	
۰/۶۰	۰/۹۵	من اغلب مجبورم با سرعت زیاد کار کنم تا کامل کنم.	۴۲	
۰/۵۰	۰/۹۳	شغل من دائماً دارای شوک‌های ناگهانی (ضرب‌الاجل‌های سخت) است.	۴۳	
۰/۶۰	۰/۹۲	نگرانم اخراج شوم.	۴۴	
۰/۵۰	۰/۹۳	می‌ترسم به دلیل بحران مالی شغلم را از دست بدهم.	۴۵	عدم امنیت شغلی
۰/۵۰	۰/۹۳	احساس می‌کنم در صورت اخراج، یافتن شغل دیگری دشوار خواهد بود.	۴۶	
۰/۶۰	۰/۹۲	این واقعیت که کار من دائمی نیست باعث می‌شود احساس ناامنی کنم.	۴۷	
۰/۷۰	۰/۹۲	نگران این هستم که کارمند شایسته‌تری جایگزین من شود.	۴۸	
۰/۷۰	۰/۹۵	نگران این هستم که به دلیل تغییرات سازمانی، برخلاف میل خود به جای دیگری منتقل شوم.	۴۹	
۰/۶۰	۰/۸۵	من گاهی با وجود تلاشم قادر نیستم کاری را که به من محول شده انجام دهم.	۵۰	حضورگرایی
۰/۵۰	۰/۹۵	گاهی اوقات به دلیل نداشتن حس خوب در محل کار، قادر به انجام وظایف شغلی خود نیستم.	۵۱	
۰/۵۰	۰/۸۵	معمولاً وقتی موضوعی به من مربوط می‌شود که با وظایف کاری من ارتباطی ندارد، نمی‌توانم کار کنم.	۵۲	

مطابق جدول (۱)، ۵۲ گویه باقی مانده در شاخص CVR و CVI حدنصاب قابل قبول (به ترتیب حداقل ۰/۴۲ برای ۲۰ خیره و بزرگتر از ۰/۷۹) را کسب نمودند. در گام بعد این ۵۲ گویه به ۶۲ نفر از جامعه هدف (برابر تعداد گویه‌ها با اعمال ۲۰ درصد احتمال افت نمونه) داده شد تا در طیف ۷ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نظر خود را در خصوص هر گویه مشخص نمایند (نرخ بازگشت فرم ۸۹ درصد). در مرحله بعدی، پس از ارزش‌گذاری و محاسبه نمره کل برای هر پاسخ دهنده؛ پاسخ‌های ۲۵ درصد گروه بالا و ۲۵ درصد گروه پایین به منظور محاسبه توان افتراقی تک تک گویه‌ها استخراج گردید که براساس آن همه ۵۲ گویه‌ها دارای توان افتراقی بیش از ۱ در گروه بالا و پایین بوده‌اند. در مرحله آخر جهت بررسی اعتبار درونی ۵۲ گویه، از دو شیوه تعیین همسانی درونی^۱ (با برآورد ضریب آلفای کرونباخ^۲) و ثبات^۳ (با روش آزمون -بازآزمون با فاصله دو هفته) استفاده شد. مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای کل ۵۲ گویه بالاتر از ۰/۷ و همبستگی هر گویه با کل ابزار نیز بالاتر از ۰/۳ بدست آمد. در بازآزمون نیز میزان همبستگی دو مرحله بالاتر از ۰/۷ بدست آمد که گواه بر تایید اعتبار ابزار می‌باشد.

^۱ - Internal Consistency: IC

^۲ - Cronbach's Alpha Coefficient

^۳ - Stability

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی و ساخت ابزار سنجش "مخاطرات روانی-اجتماعی و اثرات آن بر ارزیابی محیط کار" در سال ۱۴۰۲ انجام شد. دستاورد بخش کیفی از بررسی متون و مصاحبه با مشارکت‌کنندگان منجر به کشف ۶۹ مضمون در قالب ۷ مضمون سازمان‌دهنده فرهنگ سازمانی، سلامت و رفاه، رفتارهای ناکارآمد، رضایت شغلی و مشارکت، تقاضای کار، عدم امنیت شغلی و حضورگرایی شد چرا که بررسی پژوهش‌های پیشین حاکی از آن بود که مواردی همچون انتظارات نقش (Naji et al., 2022; Taheri, 2021)، تعهد نسبت به سازمان، تقاضاهای شغلی (Naji et al., 2022; Lulli et al., 2021; Taheri, 2021)، کنترل در کار (Naji et al., 2022; Taheri, 2021)، فرهنگ و جو سازمانی، تعادل کار-زندگی (Naji et al., 2022; Lulli et al., 2021; Afshari et al., 2021)، تعاملات اجتماعی (Taheri, 2021; Naji et al., 2022)، رهبری (Afshari et al., 2021; Naji et al., 2022)، حمایت از همکاران و سازمان‌ها، تغییرات در حجم کار، شایستگی شغلی و آموزش مناسب، ناامنی شغلی و استرس مالی (Lulli et al., 2021; Afshari et al., 2021)، استرس شغلی (Lulli et al., 2021; Afshari et al., 2021; Burgess et al., 2020; Cockburn et al., 2022) و پیامدهای ذهنی ضعیف مانند علائم اضطراب، افسردگی (Lulli et al., 2021) و فرسودگی شغلی (Lulli et al., 2021; Afshari et al., 2021)؛ خواسته‌های عاطفی، بهره‌وری، توانایی، وضوح نقش، انگیزه، بازخورد و اعتبار، رفتار توهین‌آمیز، انگیزه، پاداش، عزت و احترام، اعتماد، قابل‌پیش‌بینی بودن کار، معنادار بودن کار، تعهد به محل کار (Afshari et al., 2021)، بر مخاطرات روانی-اجتماعی محل کار اثرگذارند. موارد یاد شده در متن مصاحبه‌ها نیز مشاهده شد. در گام بعدی، به منظور ساخت ابزار، بر بررسی مضامین سازمان‌دهنده و فرعی؛ اقدام به تدوین گویه و خردمقیاس شد و فرم آن در اختیار خبرگان قرار داده شد. به این ترتیب پژوهش وارد بخش کمی گردید. در واقع دستاورد بخش کیفی، به عنوان زیربنای پژوهش قرار گرفت و اینگونه آمیختگی بخش کیفی با کمی صورت پذیرفت. پس از محاسبه شاخص CVR و CVI، ۵۲ گویه در این دو شاخص حدنصاب قابل قبول را کسب نمودند که شواهدی دال بر روا بودن ابزار از نظر محتوا (روایی محتوا) بوده است. بررسی توان افتراقی و نمره تاثیر نیز مقادیر قابل قبولی را نشان داد. همچنین مقدار ضریب آلفای کرونباخ، همبستگی هر گویه با کل ابزار و میزان همبستگی در بازآزمون نیز مطلوب بدست آمد که گواه بر تایید اعتبار ابزار بود.

در مجموع، علی‌رغم اینکه ابزارهایی همچون پرسشنامه روانی-اجتماعی کپنهاگن وجود دارند که متغیرهای مخاطرات روانی-اجتماعی و همچنین نتایج آن متغیرها را ترکیب می‌کنند (Burr et al., 2019)؛ اما در مقایسه با سایر ابزارهای سنجش مخاطرات روانی-اجتماعی، ابزار تدوین شده در این پژوهش متغیرها یا عوامل مختلفی را مورد سنجش قرار داد که برای اندازه‌گیری پیامدهای مسائل روانی-اجتماعی طراحی شده‌اند که هنوز در ابزارهای موجود گنجانده نشده‌اند و یا بخاطر محتوای آن‌ها که هنجار اجتماعی کشور نیستند باعث سوگیری می‌شوند (مانند سوال‌های مربوط به آزار جنسی) از این رو، کنار گذاشته می‌شوند. متغیرهایی که در ابزار تدوین شده در این پژوهش اندازه‌گیری می‌شوند مواردی همچون رضایت و درگیری، اعتیاد، نشانه‌های افسردگی، استرس، اضطراب و ... هستند. این ابزار، اولین ابزار مرتبط با مخاطرات روانی-اجتماعی است که حضورگرایی را مورد سنجش قرار می‌دهد. حضورگرایی متغیری است که اخیراً به دلیل پیامدهای آن بر بهره‌وری و سودآوری سازمان مورد توجه زیادی قرار گرفته است. علاوه بر این، پرداختن به آزار جنسی با تدوین گویه‌هایی با ادبیات متناسب با فرهنگ کشور نیز از امتیازات این ابزار می‌باشد که حتی در جدیدترین ابزار تدوین شده در حوزه مخاطرات روانی-اجتماعی محیط کار که توسط Roussos (۲۰۲۳) منتشر شده است؛ دیده نشده است.

بنابراین می‌توان گفت ابزار تدوین شده در پژوهش حاضر ابتکاری است که در سازمان‌های بخش دولتی و خصوصی قابل استفاده بوده و بر پیشگیری، شناسایی مخاطرات و مداخله زودهنگام تمرکز دارد چرا که مخاطرات محل کار می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر سلامت جسمی و روانی فرد داشته باشد و اثربخشی سازمان را از نظر ایمنی کاهش دهد. با این حال، مخاطرات روانی-اجتماعی به عنوان یک مؤلفه حیاتی شناخته می‌شود که باید برای ایمنی فرد و سازمان مورد توجه قرار گیرد (Naji et al., 2022). در این راستا، ابزار تدوین شده در پژوهش حاضر، اولین ابزاری است که تحت شرایط اجتماعی-اقتصادی که بحران اقتصادی در کشور تحمیل کرده است، ساخته شده است. این ابزار تغییرات مستمری را که در سازمان‌ها از جمله تجدید ساختار، اخراج و ادغام اتفاق افتاده را در نظر می‌گیرد و هدف آن سنجش دامنه تأثیرات خطرات روانی-اجتماعی است که ممکن است در چنین شرایطی افزایش یابد.

بنابراین با توجه به نقش عوامل روانی-اجتماعی محیط کار بر بهره‌وری کارکنان، لازم است مداخلات سازمانی به منظور کنترل عوامل روانی-اجتماعی مؤثر، مورد توجه قرار گیرد. توجه بیشتر به عوامل روانی-اجتماعی در محیط کار می‌تواند در بازدهی و بهره‌وری کارکنان و سازمان نقش مؤثری ایفا نماید (Afshari et al., 2021). از این‌رو، شناسایی مخاطرات در توسعه خدمات پیشگیری مؤثر و مداخله زود هنگام حیاتی است (Roussos, 2023). در واقع مداخله زود هنگام و موفق به عنوان یک راهبرد مقرون به صرفه، براساس نتایج معتبر، توجه فزاینده سازمان‌ها را به خود جلب کرده است. در این راستا، ابزار تدوین شده در پژوهش حاضر بر تشخیص پیامدهای مخاطرات روانی-اجتماعی تمرکز کرده تا مداخلاتی را با هدف افزایش سلامت روانی و رفاه در محیط کار، برای کارفرمایان فراهم نماید. در حقیقت می‌توان گفت فرم ۵۲ گویه‌ای تهیه شده شرایط لازم جهت بررسی در سطح نمونه اصلی گروه هدف را دارد و می‌توان آن را در نمونه وسیعی از گروه هدف، جهت دستیابی به ساختار نهایی و نمرات هنجار به کار گرفت؛ بنابراین به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود پس از اطمینان از اعتبار و روایی سازه‌ای ابزاری که دستاورد این پژوهش است، از این ابزار به منظور سنجش مخاطرات روانی-اجتماعی و اثرات آن بر ارزیابی محیط کار در راستای بهبود بهره‌وری کارکنان استفاده نمایند.

ملاحظات اخلاقی و پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در این پژوهش همه شرکت کنندگان با رضایت کامل در پژوهش مشارکت کردند.

حامی مالی

هزینه‌های این مطالعه توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان سهم یکسان در مقاله داشته‌اند.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Afshari, D., Amini, P., Jafari, B., Akbari, G. (2021). Investigating the Relationship Between Psychosocial Factors with Productivity of a Food Distribution Industry Employees. *Iran J Ergon*, 9 (1) :75-86. [in Persian] [\[Link\]](#)
- Ajmal, M.; Isha, A.S.N.; Nordin, S.M.; Sabir, A.A.; Munir, A.; Al-Mekhlafi, A.-B.A.; Naji, G.M.A. (2021). Safety Management Paradigms: COVID-19 Employee Well-Being Impact on Occupational Health and Safety Performance. *J. Hunan Univ. Nat. Sci.* 48, 128–142. [\[Link\]](#)
- Al-Mekhlafi, A. B. A., Isha, A. S. N., & Naji, G. M. A. (2020). The relationship between fatigue and driving performance: A review and directions for future research. *J. Crit. Rev.* 7(14), 134-141. [\[Link\]](#)
- Ansari, R., Sadeghi, N., Moghimian M. (2022). Relationship of Patient Safety Culture with Social Intelligence and Psychosocial Factors in the Workplace among Nurses Working in the Pediatric Wards of West Guilan Hospitals, Iran, 2020. *Avicenna J Nurs Midwifery Care*; 30 (3) :171-180. [in Persian] [\[Link\]](#)
- Baldassarre, A.; Giorgi, G.; Alessio, F.; Lulli, L.G.; Arcangeli, G.; Mucci, N. (2020). Stigma and Discrimination (SAD) at the Time of the SARS-CoV-2 Pandemic. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17, 6341. [\[Link\]](#)
- Banihashemi, S. A., & Ghermezi, N. (2022). Modeling the effect of knowledge management and social capital on organizational resilience with the mediating role of organizational agility (case study: Employees of Asaluyeh Petrochemical Company). *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 5(4), 173-203. [in Persian] [\[Link\]](#)
- Barone Gibbs, B.; Kline, C.E.; Huber, K.A.; Paley, J.L.; Perera, S. (2021). COVID-19 Shelter-at-Home and Work, Lifestyle and Well-Being in Desk Workers. *Occup. Med.* 71, 86–94. [\[Link\]](#)
- Burgess, M.G.; Brough, P.; Biggs, A.; Hawkes, A.J. (2020). Why interventions fail: A systematic review of occupational health psychology interventions. *Int. J. Stress Manag.* 27, 195. [\[Link\]](#)
- Burr, H.; Berthelsen, H.; Moncada, S.; Nübling, M.; Dupret, E.; Demiral, Y.; Oudyk, J.; Kristensen, T.S.; Llorens, C.; Navarro, A.; et al. (2019). The third version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Saf. Health Work*, 10, 482–503. [\[Link\]](#)

- Chirico, F., Heponiemi, T., Pavlova, M., Zaffina, S., & Magnavita, N. (2019). Psychosocial risk prevention in a global occupational health perspective. A descriptive analysis. *International journal of environmental research and public health*, 16(14), 2470. [[Link](#)]
- Cockburn, W., Irastorza, X., Rial Gonzalez, E., & Riedmann, A. (2022). European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks 2009 (ESENER-1). [[Link](#)]
- Cox, T.J.I.L.B. (2016). Managing psychosocial risks to worker health in the United Kingdom. *Int. Labor Brief*, 14, 7–17. [[Link](#)]
- De Pablo, G.S.; Vaquerizo-Serrano, J.; Catalan, A.; Arango, C.; Moreno, C.; Ferre, F.; Shin, J.I.; Sullivan, S.; Brondino, N.; Solmi, M.; et al. (2020). Impact of Coronavirus Syndromes on Physical and Mental Health of Health Care Workers: Systematic Review and Meta-Analysis. *J. Affect. Disord*, 275, 48–57. [[Link](#)]
- Galanti, T.; Guidetti, G.; Mazzei, E.; Zappalà, S.; Toscano, F. (2021). Work from Home during the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *J. Occup. Environ. Med*, 63, e426–e432. [[Link](#)]
- Giorgi, G.; Lecca, L.I.; Alessio, F.; Finstad, G.L.; Bondanini, G.; Lulli, L.G.; Arcangeli, G.; Mucci, N. (2020). COVID-19-Related Mental Health Effects in the Workplace: A Narrative Review. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17, 7857. [[Link](#)]
- Habibi, A. (2022). *Applied SPSS training*, First edition, Narvan Publications. [in Persian]
- Heydari, S., Barzegar, M., & Mohammadvoudi, A. (2022). Designing and Constructing a Tool for the Evaluation of Cyber Security Culture and Awareness. *protectiv & security researches*, 10(38), 167-192. [in Persian] [[Link](#)]
- Kisely, S.; Warren, N.; McMahon, L.; Dalais, C.; Henry, I.; Siskind, D. (2020). Occurrence, Prevention, and Management of the Psychological Effects of Emerging Virus Outbreaks on Healthcare Workers: Rapid Review and Meta-Analysis. *BMJ*, 369, m1642. [[Link](#)]
- Leka, S.; Cox, T. (2010). *Psychosocial Risk Management at the Workplace Level*. In *Occupational Health Psychology*, 2nd ed.; Leka, S., Houdmont, J., Eds.; John Wiley & Sons Ltd.: Chichester, UK, 124–157. [[Link](#)]
- Lulli, L. G., Giorgi, G., Pandolfi, C., Foti, G., Finstad, G. L., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2021). Identifying psychosocial risks and protective measures for workers' mental wellbeing at the time of COVID-19: A narrative review. *Sustainability*, 13(24), 13869. [[Link](#)]
- Menghini, L., & Balducci, C. (2021). The importance of contextualized psychosocial risk indicators in workplace stress assessment: Evidence from the healthcare sector. *International journal of environmental research and public health*, 18(6), 3263. [[Link](#)]
- Mhango, M.; Dzobo, M.; Chitungo, I.; Dzinamarira, T. (2020). COVID-19 Risk Factors Among Health Workers: A Rapid Review. *Saf. Health Work*, 11, 262–265. [[Link](#)]
- Naji, G. M. A., Isha, A. S. N., Alazzani, A., Brough, P., Saleem, M. S., Mohyaldinn, M. E., & Alzoraiki, M. (2022). Do leadership, organizational communication, and work environment impact employees' psychosocial hazards in the oil and gas industry?. *International journal of environmental research and public health*, 19(8), 4432. [[Link](#)]
- Naji, G.M.A.; Isha, A.S.N.; Alzoraiki, M.; Al-Mekhlafi, A.-B.A.; Sharafaddin, O.; Saleem, M.S. (2020). Impact of Safety Culture and Psychosocial Hazard on Safety Performance Among Upstream Employees in Malaysia At Oil and Gas Industry. *Solid State Technol.* 63, 4120–4126. [[Link](#)]
- Naji, G.M.A.; Isha, A.S.N.; Mohyaldinn, M.E.; Leka, S.; Saleem, M.S.; Rahman, S.M.N.B.S.A.; Alzoraiki, M. (2021). Impact of safety culture on safety performance; mediating role of psychosocial hazard: An integrated modelling approach. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 8568. [[Link](#)]
- Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Saratian, E. T. P. (2020). The effect of psychological work environment and work loads on turnover interest, work stress as an intervening variable. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)* (pp. 225-231). Atlantis Press. [[Link](#)]
- Posel, D.; Oyenubi, A.; Kollamparambil, U. (2021). Job Loss and Mental Health during the COVID-19 Lockdown: Evidence from South Africa. *PLoS ONE*, 16, e0249352. [[Link](#)]
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132-140. [[Link](#)]
- Rahimi, H., & lotfi, H. (2022). Investigating the mediating role of knowledge management in the effect of social capital and absorption capacity on the performance of financial companies. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 5(4), 111-144. [in Persian] [[Link](#)]
- Roussos, P. L. (2023). The Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment Tool: Construction and Psychometric Evaluation. *Behavioral Sciences*, 13(2), 104. [[Link](#)]

- Sanchez-Gomez, M.; Giorgi, G.; Finstad, G.L.; Urbini, F.; Foti, G.; Mucci, N.; Zaffina, S.; León-Perez, J.M. (2021). COVID-19 Pandemic as a Traumatic Event and Its Associations with Fear and Mental Health: A Cognitive-Activation Approach. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 7422. [[Link](#)]
- Sanghera, J.; Pattani, N.; Hashmi, Y.; Varley, K.F.; Cheruvu, M.S.; Bradley, A.; Burke, J.R. (2020). The Impact of SARS-CoV-2 on the Mental Health of Healthcare Workers in a Hospital Setting—A Systematic Review. *J. Occup. Health*, 62, e12175. [[Link](#)]
- Sepahvand, R., Shariatnejad, A., & Salehabadi, S. (2023). Recognizing and understanding the inertia of innovation in knowledge-based companies; Fuzzy mapping analysis of antecedent and posterior factors with FCM. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, [in Persian] [[Link](#)]
- Sheraton, M.; Deo, N.; Dutt, T.; Surani, S.; Hall-Flavin, D.; Kashyap, R. (2020). Psychological Effects of the COVID-19 Pandemic on Healthcare Workers Globally: A Systematic Review. *Psychiatry Res*, 292, 113360. [[Link](#)]
- Sigahi, T.F.A.C.; Kawasaki, B.C.; Bolis, I.; Morioka, S.N. (2021). A Systematic Review on the Impacts of COVID-19 on Work: Contributions and a Path Forward from the Perspectives of Ergonomics and Psychodynamics of Work. *Hum. Factors Ergon. Manuf*, 31, 375–388. [[Link](#)]
- Soodi, H., Maleki Avarsin, S., Talebi, B. (2020). Design and Psychometrics of Effective School Questionnaire with Cultural Standards of Iranian Community. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 10(40), 57-84. [in Persian] [[Link](#)]
- Taheri, F. (2021). Psychosocial workplace; a new mechanism for reducing job stress Case study: Qom University of Medical Sciences and its affiliates. *Management Research in Iran*, 24(4), 49-71. [in Persian] [[Link](#)]