



Journal of Early Childhood Health and Education

Spring 2025, Volume 6, Issue 1 (19), 1-16

Validation of the Psycho-social Risk Scale of the Work Environment (Case Study: Working Mothers)

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

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.

3. Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article type

Original research

Pages: 1-16

Corresponding Author's Info

Email: Mbarzegar55@gmail.com

Article history:

Received: 2024/02/04

Revised: 2024/05/30

Accepted: 2024/06/02

Published online: 2024/06/26

Keywords:

Reliability, psycho-social, working mothers, risks, work environment

ABSTRACT

Background and Aim: This research was conducted with the aim of validating the psychological-social risk scale of the work environment among working mothers in the Ministry of Labor, Cooperative and Social Welfare of the country in 2023.

Methods: The research method was based on psychometric methods (factor analysis) and the tool used was the researcher-made scale of psycho-social risks in the workplace (2023). The society of working mothers in the Ministry of Labor, Cooperation and Social Welfare of the country and the statistical sample was 480 of them who were selected by simple random method. The method of data analysis was exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis in checking the factor structure, and Cronbach's alpha coefficient was used in the validity check. **Results:** The findings showed that the final structure of the tool in the form of 36 items covering 6 factors of organizational culture, health and well-being, ineffective behaviors, job satisfaction and participation, job demand and job insecurity has a Cronbach's alpha coefficient of 0.876 and the obtained factor structure During the exploratory analysis, it has good fit indices (CFI, GFI, RFI, NFI, IFI). **Conclusion:** Considering the validity and reliability of the target tool and the opinion that the identification of workplace hazards is vital in the development of effective prevention services and early intervention. In this regard, the tools reviewed in the current research can be used to estimate the level of workplace risks for women, especially mothers, in order to provide interventions aimed at increasing mental health and well-being in the workplace.



This work is published under CC BY-NC 4.0 licence. © 2022 The Authors.

How to Cite This Article: Barzegar, M. & et al (2025). Validation of the Psycho-social Risk Scale of the Work Environment (Case Study: Working Mothers). *JECHE*, 6(1, 19): 1-16.



CrossMark





بهار 1404، دوره 6، شماره 1 (پیاپی 19)، صفحه‌های 1-16

پایایی یابی مقیاس مخاطرات روانی-اجتماعی محیط کار (مورد مطالعه: مادران شاغل)

ظاهره اسمعیلی بیدهندی¹، مجید برزگر^{2*}، زهرا نقش³

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

2. گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

3. گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: علمی - پژوهشی صفحات: 1-16 اطلاعات نویسنده مسئول ایمیل: Mbarzegar55@gmail.com	زمینه و هدف: این پژوهش با هدف پایایی مقیاس مخاطرات روانی-اجتماعی محیط کار در بین مادران شاغل در وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی کشور در سال 1402 انجام شد. روش پژوهش: روش پژوهش با تکیه بر روش‌های روانسنجی (تحلیل عاملی) و ابزار مورد استفاده مقیاس محقق ساخته مخاطرات روانی-اجتماعی محیط کار (1402) بوده است. جامعه مادران شاغل در وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی کشور و نمونه آماری 480 نفر از آنان بوده که به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در بررسی ساختار عاملی، تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تاییدی و در بررسی پایایی، ضریب آلفای کرونباخ بوده است. یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد ساختار نهایی ابزار در قالب 36 گویه با پوشش 6 عامل فرهنگ سازمانی، سلامت و رفاه، رفتارهای ناکارآمد، رضایت شغلی و مشارکت، تقاضای کار و عدم امنیت شغلی دارای ضریب آلفای کرونباخ به میزان 0/876 بوده و ساختار عاملی بدست آمده طی تحلیل اکتشافی از شاخص‌های برازندگی (CFI، GFI، RFI، NFI، IFI) مطلوبی برخوردار بوده است. نتیجه‌گیری: با توجه به تایید روایی و پایایی ابزار هدف و نظر به اینکه شناسایی مخاطرات محل کار در توسعه خدمات پیشگیری موثر و مداخله زود هنگام حیاتی است. در این راستا، از ابزار بررسی شده در پژوهش حاضر می‌توان به منظور تخمین سطح مخاطرات محل کار زنان به خصوص مادران استفاده نمود تا در راستای آن مداخلاتی را با هدف افزایش سلامت روانی و رفاه در محیط کار فراهم کرد.
سابقه مقاله تاریخ دریافت مقاله: 1402/11/15 تاریخ اصلاح مقاله: 1403/03/10 تاریخ پذیرش نهایی: 1403/03/12 تاریخ انتشار: 1403/04/06	
واژگان کلیدی پایایی، روانی-اجتماعی، مادران شاغل، مخاطرات، محیط کار.	

انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.

تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است.



شیوه استناد به این مقاله

برزگر، مجید و همکاران (1404). پایایی یابی مقیاس مخاطرات روانی-اجتماعی محیط کار (مورد مطالعه: مادران شاغل). فصلنامه سلامت و آموزش در اوان کودکی، 6(1): 1-16.

مقدمه

کار به عنوان یک عامل اساسی در تعیین کیفیت زندگی^۱ فرد دیده می‌شود (ناندا^۲ و همکاران، ۲۰۱۹) 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 (پوتری^۳ و همکاران، ۲۰۱۹) 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 (الملخافی^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین علیرغم اثرات مثبت کار، یک محیط کاری روانی نامطلوب می‌تواند برای سلامت روانی^۵ کارکنان به خصوص زنان خطرناک باشد. سرعت کار بالاتر، مشاغل با مهارت بیشتر و افزایش استفاده از ارتباطات و فناوری اطلاعات، همگی تقاضاهای فرایندهای را بر عملکرد ذهنی کارکنان ایجاد کرده‌اند (آجمال^۶ و همکاران، ۲۰۲۱). به گفته ون دن هوول^۷ و همکاران (۲۰۱۹)، بین محیط کار و خطرات روانی ارتباط وجود دارد. در این بین اشتغال زنان که به معنای حضور گسترده آنان در عرصه‌های اقتصادی، فرهنگی-هنری و حوزه‌های سیاسی-اجتماعی، در خارج از محیط خانه، در ساعاتی معین است؛ گاه به طور انعطاف‌پذیر و محدود و متناسب با ساختار روحی و روانی زنان است و توأم با حفظ سلامت کانون خانواده و عدم آسیب‌پذیری تربیت فرزندان و با انگیزه به دوش کشیدن قسمتی از بار اقتصادی خانواده انجام می‌گیرد و گاه نیز فعالیت‌هایی در عرصه‌های مختلف در ساعات معین، خارج از محیط خانه به شکل انعطاف‌پذیر در کارخانه‌ها، اداره‌ها و... که ساختار و نوع عملکرد خانواده را دستخوش تغییر قرار خواهد داد، صورت می‌پذیرد (کهریزی و مرادی، ۲۰۱۵). این گروه به دلیل پذیرش و ایفای تعهدات بیشتر و جدیدتر با فشارهایی مواجه هستند که یکی از این فشارها تعارض کار/خانواده است. چنانچه این مساله مدیریت نشود، می‌تواند پیامدهایی ناخواسته بر انسجام اجتماعی و کارکردهای خانواده و نیز سلامت روانی و اجتماعی اعضای آن داشته باشد (حیدری، ۲۰۲۳).

در نگرش اسلامی نیز، اشتغال زن نباید موجب گریز او از انجام وظیفه‌ای شود که طبیعت و فطرت برای او معین کرده است. مادری و همسری، ارزش‌های برجسته‌ای هستند که اسلام برای زن معین کرده و هر چیزی که در فرایند ایفای درست این نقش‌ها اختلال ایجاد کند، از دید اسلام تایید نمی‌شود (کهریزی و مراید، ۲۰۱۵). علاوه بر این، در دهه‌های اخیر حضور زنان در عرصه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی افزایش یافته و موافقت بیشتری با اشتغال و ضرورت کسب آگاهی و دانش برای آنان ایجاد شده است و زنان از موقعیت و پایگاه بالاتری نسبت به دهه‌های قبل برخوردار شده‌اند (عباسی شوازی و علی مندگاری، ۲۰۱۰). علاوه بر این، میزان مشارکت اقتصادی زنان در جامعه ایران هرچند پایین و کمتر از ۲۰ درصد است، مطالعات نشان می‌دهد زنان شاغل در مقایسه با هم‌تایان خانه‌دار خود باروری کمتری دارند؛ از این رو، افزایش نرخ مشارکت اقتصادی زنان در شرایطی که سیاست‌ها و برنامه‌های حمایتی از مادران شاغل وجود ندارد به کاهش باروری منجر می‌شود (صادقی، ۲۰۱۶). در این راستا، بابایی‌فرد (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای درباره تأثیر اشتغال زنان بر خانواده و روابط اجتماعی در شهر آران و بیدگل به این نتیجه رسید که به موازات افزایش فشار کاری، زنان شاغل در زمینه‌های روابط اجتماعی، خانه‌داری، همسر داری و بچه داری با مشکل مواجه می‌شوند. احمدی

1 Quality of Life

2. Nanda, A.; Soelton, M.; Luiza, S.; Saratian, E.T.P.

3. Putri, E.M.; Ekowati, V.M.; Supriyanto, A.S.; Mukaffi, Z.

4. Al-Mekhlafi, A.-B.A.; Isha, A.S.N.; Naji, G.M.A.

5 Mental health

6. Ajmal, M.; Isha, A.S.N.; Nordin, S.M.; Sabir, A.A.; Munir, A.; Al-Mekhlafi, A.-B.A.; Naji, G.M.A.

7. Van den Heuvel, S.G.; Roozeboom, B.; Eekhout, I.; Venema, A.

فراز و همکاران (2014) نیز در بررسی تجارب زنان شاغل بیان می‌کنند که نقش مادری برای زنان بسیار مهم است و از طرفی قبول نقش‌های همسری، مادری و شغلی در زنان شاغل سبب انتظارات نقشی متعددی می‌شود و ایفای این نقش‌ها در کنار هم برای مادران شاغل با تحمل مشکلات و سختی‌های بسیاری همراه است که با تجربه زنان غیرشاغل تفاوت دارد. از سویی دیگر، تحقیقات نشان می‌دهد مادران شاغل باید نزدیک به دو برابر مادران غیرشاغل در هر روز وقت صرف کنند تا بتوانند هم وظیفه مادری و همسری خود را انجام دهند و هم از عهده مسئولیت شغلی خود برآیند که این موجب کاهش توانایی، بی‌حوصلگی و خستگی بیش از حد آن‌ها می‌شود. اسلام با اشتغال زنان در بیرون از خانه مخالفتی ندارد؛ به شرط آنکه، سلامت اخلاقی آنان به خطر نیفتد، حرمت و عفت آنان در معرض آسیب و خطر قرار نگیرد و کیان خانواده آسیب نبیند (کهریزی و مرادی، 2015). موارد ذکر شده تنها بخشی از مخاطراتی است که در کنار مخاطرات روانشناختی، این گروه را تهدید می‌کند. مخاطرات روانشناختی محل کار معمولاً با استرس کاری (بورگس^۱ و همکاران، ۲۰۲۰) مرتبط است که در مطالعات طولی با مشکلات سلامت فردی مانند افسردگی، بیماری‌های اسکلتی عضلانی و بیماری قلبی رابطه دارد (متزلر و بلینگراث^۲، ۲۰۱۷).

بسیاری از انواع تحقیقات، مخاطرات روانشناختی را با نتایج سازمانی مانند حضور، زمان از دست رفته، غیبت، تعارض کار و خانواده، رضایت شغلی و قصد ترک سازمان مرتبط می‌دانند (ناجی^۳ و همکاران، ۲۰۲۱؛ کوالکزوک^۴ و همکاران، ۲۰۱۸؛ مارتینز^۵ و همکاران، ۲۰۱۵). در پژوهشی گزارش شده است که محل‌های کاری که در آن کارکنان زن با تقاضاهای بالا و کنترل اندک، و همچنین حمایت ناکافی توسط مدیریت و یا همکاران مواجه می‌شوند، به شدت استرس‌زا در نظر گرفته می‌شوند (المخلافی^۶ و همکاران، ۲۰۲۰).

خطرات روانی-اجتماعی به دلیل سلامت و رفتار کارکنان زن، بر سازمان‌ها تأثیر منفی و معناداری دارند که هر دو با پیامدهای سازمانی مختلفی مرتبط هستند. در نتیجه، شرکت‌ها باید رویه‌ها و ابزارهایی برای مقابله با این نوع خطرات داشته باشند و فرآیند مدیریت خطرات باید در سیستم‌های مدیریت سازمان گنجانده شود (ناجی و همکاران، ۲۰۲۲).

در مورد ماهیت خطرات روانی-اجتماعی اتفاق نظر وجود دارد (لکا و کوکس^۷، ۲۰۰۸). خطرات روانی-اجتماعی شامل عواملی مانند فرهنگ و عملکرد سازمانی، نقش در سازمان، حجم کاری و سرعت کار، روابط بین فردی در محل کار و غیره می‌شود، اما تغییراتی که به طور مداوم در محیط کار ایجاد می‌شود، خطرات جدیدی را ایجاد می‌کند که هنوز شناسایی نشده‌اند. در این راستا، چندین الگوی کاری در حال تغییر مانند کوچک‌سازی، برون‌سپاری، افزایش استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) در محیط کار، کار خودتنظیمی، تقاضاهای اضافی برای انعطاف‌پذیری کارکنان زن مرتبط با تعداد و کارکرد مهارت‌ها، نوبت کاری و ساعات غیراجتماعی به عنوان عواملی که منجر به اشکال جدیدی از خطرات روانی-اجتماعی می‌شوند، شناسایی شده است (کوکس و رئال-گونزالس^۸، ۲۰۰۲).

از آنجایی که تجارب کاری می‌تواند تأثیر شگرفی بر وضعیت سلامت روانی کارکنان زن داشته باشد (ریک و بریمنر^۹، ۲۰۰۰)؛ تحقیقات نشان داده است که تأثیر الگوهای کاری جدید و خطرات همراه با آن‌ها بر سلامت این کارکنان و به ویژه در سطح استرس آن‌ها آشکار است. از این‌رو، قرار گرفتن مداوم در معرض عوامل خطر روانی-اجتماعی ممکن است منجر به استرس

1. Burgess, M.G.; Brough, P.; Biggs, A.; Hawkes, A.J.
2. Metzler, Y.A.; Bellingrath, S.
3. 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.
4. Kowalczyk, K.; Krajewska-Kułak, E.; Sobolewski, M.
5. Martínez, A.D.; Piedramartel, A.; Agnew, J.
6. Al-Mekhlafi
7. Leka, S.; Cox, T.; Zwetsloot, G.
8. Cox, T.; Rial-González, E.
9. Rick, J.; Brimner, R.B.

ناشی از کار برای آنان شود و بر کارایی آن‌ها در انجام وظایف تأثیر بگذارد. در این حوزه، استرس شغلی مورد توجه زیادی قرار گرفته است، زیرا تقریباً مترادف با زندگی کاری شده است. تقریباً یک نفر از هر سه کارمند در اروپا، یعنی بیش از ۴۰ میلیون نفر، گزارش می‌دهند که تحت تأثیر استرس در محل کار هستند (کوکس و رنال-گونزالس، ۲۰۰۲).

در ۱۵ کشور عضو اتحادیه اروپا قبل از ۲۰۰۴، هزینه استرس در محل کار و مشکلات مربوط به سلامت روان به طور متوسط بین ۳ تا ۴ درصد تولید ناخالص ملی تخمین زده شد که سالانه بالغ بر ۲۶۵ میلیارد یورو می‌شود. مدیریت ضعیف تغییر سازمانی می‌تواند منجر به افزایش استرس و کاهش رضایت شغلی^۱ و تعهد سازمانی^۲ شود (آرمناکیز و بدیان^۳، ۱۹۹۹؛ به نقل از روسوز^۴، ۲۰۲۳).

علاوه بر این، شواهد نشان می‌دهد که استرس با عملکرد ضعیف‌تر، غیبت بیشتر و افزایش نرخ تصادف مرتبط است (کمیته بازرسان ارشد کار^۵، ۲۰۱۲). به طور مشابه، قرار گرفتن در معرض خطرات روانی-اجتماعی می‌تواند بر گردهمایی در جلسات کاری اثرگذار باشد. خشونت و آزار و اذیت نیز به عنوان چالش‌های اصلی برای سلامت و ایمنی شغلی شناخته شده است (آژانس اروپایی سلامت کار^۶، ۲۰۰۷؛ به نقل از روسوز، ۲۰۲۳).

انصاری 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. افشاری 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 پایایی 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 پایایی 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.

طاهری (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،

- 1 Job satisfaction
- 2 Organizational commitment
3. Armenakis & Bedeian
4. Roussos, P. L.
5. Committee of Senior Labour Inspectors
6. European Agency for Health & Safety at Work

انتظارات نقش، تعهد نسبت به سازمان، تقاضاهای شغلی، کنترل در کار، فرهنگ و جو سازمانی، تعادل بین زندگی کاری و شخصی، تعاملات اجتماعی بودند.

روسوز (2023) 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 پایایی 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.

ناجی و همکاران (2022) نیز 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، به ویژه 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.

لولی^۱ و همکاران (2021) در مطالعه مروری خود با اشاره به اینکه شیوع و 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^۲، ایمباس^۳، وب آو ساینس^۴، گوگل اسکالر^۵ و سایک اینفو^۶، پنج مضمون اصلی مرتبط با بهزیستی روانی-اجتماعی در محیط کار را شناسایی کرد (حمایت از همکاران و سازمان‌ها، تعادل 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-19 در محل کار یا هر گونه شرایط اضطرابی آینده است. منگینی و بالدوسی^۷ (2021) در پژوهش خود با اشاره به اینکه "ارزیابی معمول استرس محل کار بیشتر براساس ابزارهای استاندارد شده خود گزارش‌دهی، از جمله شاخص‌های عمومی خطر روانی-اجتماعی که برای تناسب با بخش‌های شغلی بسیار ناممکن 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 کنند. 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

1. Lulli, L. G., Giorgi, G., Pandolfi, C., Foti, G., Finstad, G. L., Arcangeli, G., & Mucci, N.
2. PubMed
3. EMBASE
4. Web of Scholar
5. Google Scholar
6. PsycINFO
7. Menghini, L., & Balducci, C.

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.

از سویی دیگر، مدیریت خطرات روانی-اجتماعی مترادف با بهترین شیوه‌های تجاری تلقی می‌شود. به این ترتیب، بهترین شیوه‌ها در رابطه با مدیریت خطرات روانی-اجتماعی اساساً منعکس‌کننده بهترین شیوه‌ها از نظر مدیریت سازمانی، رهبری و توسعه، مسئولیت اجتماعی، ارتقای کیفیت زندگی کاری و کار خوب است. در این حیطه وضعیت سلامت روانی مثبت و سازگار مانند شادی و مشارکت (مشارکت بالا با نتایج مطلوبی مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی مرتبط است) برای ارتقای سلامت جسمی و سلامت روانی مهم شناخته شده است؛ از این رو، نظر به اینکه خطرات روانی-اجتماعی می‌توانند در روش‌های راهبردی کلی در ارزیابی خطرات انجام شده توسط کارفرمایان، گنجانده شوند؛ مدیریت خطرات روانی-اجتماعی نیز از جمله وظایف کارفرمایان برای پیشگیری، مدیریت و ایجاد روش‌های بهداشت و ایمنی است (روسوز، 2023). بنابراین ارزیابی مسائل روانی-اجتماعی اولین گام در فرآیند مدیریت خطرات روانی-اجتماعی در نظر گرفته می‌شود. خطرات روانی-اجتماعی را می‌توان با استفاده از اقدامات مختلفی مانند بررسی داده‌های بایگانی، مشاهدات در حین کار، گروه‌های متمرکز، انجام مصاحبه با کارکنان و اجرای نظرسنجی‌های خودگزارش دهی ثبت و مستند کرد. در این راستا نزدیک به نیمی از پرسشنامه‌ها و بیشتر پرسشنامه‌های مشاهده‌ای در مورد خطرات روانی-اجتماعی توسط نهادهای ملی یا در طرح‌های ملی استفاده می‌شود. برخی از پرسشنامه‌ها در ابتدا برای اهداف خاص یک ابتکار نهادی مانند پرسشنامه روانی اجتماعی کپنهاگ در دانمارک (پجترسن^۱ و همکاران، 2010) ایجاد شدند. چنین ابزارهایی بخشی از کمپین‌های پیشگیری عمومی گسترده‌تر است. به عنوان مثال، در بریتانیا، ابزار شاخص اجرایی سلامت و ایمنی (HSE) بخشی از یک رویکرد سازمانی گسترده‌تر است که تحت الزامات خاص مقررات مدیریت بهداشت و ایمنی در محیط کار انگلستان (ادواردز^۲ و همکاران، 2008) اجرا می‌شود. به طور مشابه، در هلند، ابزارهایی مانند رفاه در محل کار (WEBA)^۳ و پرسشنامه ارزیابی و تجربه شغلی (VBBA)^۴ برای خدمات ایمنی و بهداشت حرفه‌ای توسط کارشناسان کار و سازمان در چارچوب یک کمپین پیشگیری عمومی اجرا شده است. برخی از ابزارهایی که توسعه یافته‌اند، ابتکاراتی برای کنترل استرس کاری تشکیل می‌دهند، مانند چک‌لیست استرس مرتبط با کار که در سال 2012 در بخش‌های شغلی خاصی به عنوان بخشی از کمپین اروپایی در مورد خطرات روانی-اجتماعی در محیط کار تحت ابتکار کمیته بازرسان ارشد کار، اجرا شد. براساس متون بالا و نتایج تحقیقات، تصمیم گرفته شد ابزاری ساخته شود که اندازه‌گیری خطرات روانی-اجتماعی در محیط کار و همچنین نتایج آن خطرات را در کارکنان زن ترکیب کند و قابلیت سنجش خطرات روانی-اجتماعی را به منظور ارزیابی محیط کاری منطبق با فرهنگ ایرانی-اسلامی را داشته باشد. ابزاری که بومی ایران و منطبق با فرهنگ حاکم در محیط‌های کاری آن باشد. همانطور که در بالا نشان داده شد، اگرچه ابزارهای متعددی برای اندازه‌گیری ترکیبی از خطرات روانی-اجتماعی ایجاد

1. Pejtersen, J.H.; Kristensen, T.S.; Borg, V.; Bjorner, J.
2. Edwards, J.A.; Webster, S.; Van Laar, D.; Easton, S.
3. Welzijn Bij of Arbeid (WEBA)
4. Vragenlijst Beleving En Beoordeling Van De Arbeid (VBBA)

شده‌اند، نیاز به توسعه ابزاری جدید در زمینه خطرات روانی-اجتماعی در کشور را می‌توان به عوامل متعددی نسبت داد که از جمله آن، تغییرات اجتماعی-اقتصادی و الگوی ایرانی-اسلامی هستند. این ابزار براساس ملاحظات نظری و اصول اساسی باید توسعه یابد. از جمله این اصول این است که باید مبتنی بر نظریه باشد، عوامل استرس‌زای کاری بالقوه و همچنین منابعی مانند حمایت، بازخورد، تعهد، سلامت جسمی و روانی را پوشش دهد. چارچوب ایرانی-اسلامی برای مدیریت ریسک روانی اجتماعی، که نسبتاً گسترده است و هدف آن انطباق تفاوت در رویکرد و فرهنگ در کشورهای اسلامی است، داشته باشد. باید از ابعاد مرتبط با سطوح مختلف تحلیل (سازمان، شخص-رابط کاری و فردی) برخوردار باشد. باید شامل ابعاد مربوط به وظایف کاری، سازماندهی کار، روابط بین فردی در محل کار، همکاری و رهبری باشد، جامع باشد و مهم‌تر از همه باید در تمام بخش‌های بازار کار قابل اجرا باشد.

تاکنون و با توجه به تحقیقات مربوطه در مورد ابزارهای مربوط به مسائل روانی-اجتماعی (تابانلی^۱ و همکاران، 2008)، اکثر ابزارها به طور انحصاری انواع خطرات روانی-اجتماعی شناسایی شده را اندازه‌گیری می‌کنند. به عنوان مثال، پرسشنامه عمومی نوردیک برای عوامل روانی و اجتماعی در کار^۲ متغیرهایی مانند تقاضاهای شغلی، انتظارات نقش، ارتباطات و فرهنگ کار را اندازه‌گیری می‌کند. پرسشنامه نوردیک برای عوامل روانشناختی و اجتماعی در محل کار، این عوامل را به عنوان عوامل بالقوه تعیین‌کننده انگیزه، سلامت و تندرستی بدون اندازه‌گیری واقعی اثرات آن خطرات می‌سنجد (شورای وزیران شمال اروپا^۳، 2000). به طور مشابه، پرسشنامه نوا-وبا^۴ بر اندازه‌گیری خطرات مرتبط با استرس متمرکز است، به عنوان مثال، نیازمندی‌های کنترل/تقاضای شغل، گزینه‌های کنترل، و غیره. ابزارهای دیگر حوزه‌های خاص‌تری از خطرات روانی-اجتماعی را اندازه‌گیری می‌کنند. برای مثال، مقیاس تشخیص شغل (JDS)^۵، برای اندازه‌گیری متغیرهایی طراحی شده است که برای بررسی نحوه واکنش کارکنان به طراحی شغل، مانند استقلال، تنوع مهارت، اهمیت کار، و غیره استفاده می‌شوند (تابانلی و همکاران، 2008). با توجه به مطالب ذکر شده، در این پژوهش تلاش شد تا به این سوال پاسخ داده شود که مقیاس مخاطرات روانی-اجتماعی محیط کار (نسخه ایرانی) در بین مادران شاغل به چه میزان از روایی و پایایی برخوردار است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش جز پژوهش‌های توصیفی همبستگی با تکیه بر تحلیل عاملی بوده است. جامعه آماری پژوهش مادران شاغل در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی کشور در نیمه اول و دوم سال ۱۴۰۲ بود. با توجه به اینکه کلانین (2007) حداقل حجم نمونه در تحلیل عاملی را 200 نفر اعلام کرده است؛ از این رو در پژوهش حاضر برای هر سطح از پژوهش (سطح اول تحلیل عاملی اکتشافی و سطح دوم تحلیل عاملی تاییدی) 200 نفر با اعمال 20 درصد ریزش نمونه جمعاً 480 نفر برای هر دو سطح پژوهش در نظر گرفته شد که به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند.

ابزارهای پژوهش

ابزار مورد استفاده در پژوهش حاضر مقیاس محقق ساخته 52 گویه‌ای می‌باشد که طیف پاسخ آن 7 درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (1) تا کاملاً موافقم (7) می‌باشد. طبق بررسی متون و نظرخواهی از خبرگان این ابزار در قالب 52 گویه، 7 عامل فرهنگ سازمانی (10 گویه) سلامت و رفاه (7 گویه)، رفتارهای ناکارآمد (10 گویه)، رضایت شغلی و مشارکت (9 گویه)، تقاضای کار

1. Tabanelli
2. Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work
3. Nordiska Ministerrådet
4. Nova Weba
5. Job diagnosis scale (JDS)

(7 گویه)، عدم امنیت شغلی (6 گویه) و حضورگرایی (3 گویه) را پوشش می‌دهد. روایی محتوایی عوامل ذکر شده با محاسبه CVR و CVI مورد تایید واقع شده است اما صرف تایید روایی محتوایی، دال بر روا و معتبر بودن ابزار نیست از این رو ضرورت دارد تا سایر شیوه‌های بررسی روایی و پایایی در خصوص ابزار محقق ساخته به کار گرفته شود. بنابراین در این پژوهش بررسی روایی و پایایی سازه ابزار مذکور هدف قرار داده شده است.

شیوه اجرا: به منظور اجرای پژوهش پس از اخذ مجوزهای لازم جهت انجام پژوهش از دانشگاه، طی یک جلسه‌ای با مسئولین وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی کشور، خلاصه پژوهش شرح داده شد و به آن‌ها اطمینان داده شد که از اطلاعات جمع‌آوری شده صرفاً به منظور انجام پژوهش استفاده و محرمانگی حفظ می‌گردد؛ سپس مقیاس محقق ساخته 52 گویه‌ای بین مادران شاغل وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی کشور توزیع شد. پس از پاسخ‌دهی نیز ضمن تشکر از شرکت کنندگان، نسخه‌های توزیع شده‌ای که به صورت کامل پاسخ‌دهی شده بود، به منظور تحلیل وارد نرم‌افزار SPSS (نرم‌افزار تحلیل داده) و Lisrel گردید.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش در بخش توصیفی و در سه مرحله آزمایش، مقدماتی و پایانی در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱. یافته‌های پژوهش در بخش توصیفی در سه مرحله آزمایش، مقدماتی و پایانی

مرحله پایانی	مرحله مقدماتی	مرحله آزمایش	حجم نمونه
۲۴۰	۲۴۰	۶۲	
۸۷/۹۲ درصد	۹۱/۲۵ درصد	۱۰۰ درصد	نرخ پاسخ
$38/07 \pm 7/15$	$37/80 \pm 6/68$	$40/73 \pm 7/15$	میانگین سنی
$11/70 \pm 7/13$	$11/56 \pm 7/08$	$14/52 \pm 7/40$	میانگین سابقه شغلی

بررسی پایایی اولیه ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ

با توجه به اینکه شرط روایی، پایایی می‌باشد؛ از این رو ابتدا اقدام به بررسی پایایی در سطح نمونه آزمایشی گردید. یافته‌های حاصل از بررسی ضریب آلفای کرونباخ حاکی از آن بود که تعداد ۱۲ گویه (گویه‌های شماره ۶، ۹، ۱۸، ۱۹، ۲۴، ۳۴، ۴۰، ۴۱، ۴۲، ۴۶، ۴۸ و ۵۰) همبستگی ضعیفی با کل ابزار داشتند از این رو در این مرحله این ۱۲ گویه از مجموع گویه‌ها حذف و مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای ۴۰ گویه از ۰/۸۶۹ به ۰/۸۹۵ ارتقا یافت.

بررسی روایی سازه ابزار با استفاده از تحلیل عاملی

جهت کشف ساختار ابزار محقق ساخته، بر داده‌هایی که در نیمه اول سال 1402 جمع‌آوری گردید، اقدام به انجام تحلیل عاملی اکتشافی شد و داده‌هایی که در نیمه دوم سال 1402 جمع‌آوری شده بود، به منظور انجام تحلیل عاملی تاییدی کنار گذاشته شد. پس از ورود به تحلیل عاملی اکتشافی؛ نظر به اینکه شرط روایی ابزار، پایایی است؛ از این رو ابتدا با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ اقدام به بررسی پایایی ابزار شد که در نتیجه آن تعداد 4 گویه (گویه‌های شماره 22، 36، 47 و 52) به دلیل همبستگی ضعیف از مجموع گویه‌ها حذف و ضریب پایایی از 0/870 به 0/876 ارتقا یافت و این 36 گویه وارد تحلیل عاملی اکتشافی شدند. از آنجایی که انجام هر تحلیل آماری منوط به رعایت پیش‌فرض‌های آن تحلیل است؛ پیش‌فرض تحلیل عاملی اکتشافی نیز

دارا بودن شاخص کفایت نمونه‌برداری^۱ (KMO) بالاتر از 0/7 است. مطابق جدول (1) شاخص کفایت نمونه‌برداری بالاتر از 0/7 و به میزان 0/810 حاصل شده از این رو مجاز به انجام تحلیل اکتشافی بوده‌ایم.

جدول ۲. شاخص کفایت نمونه‌برداری

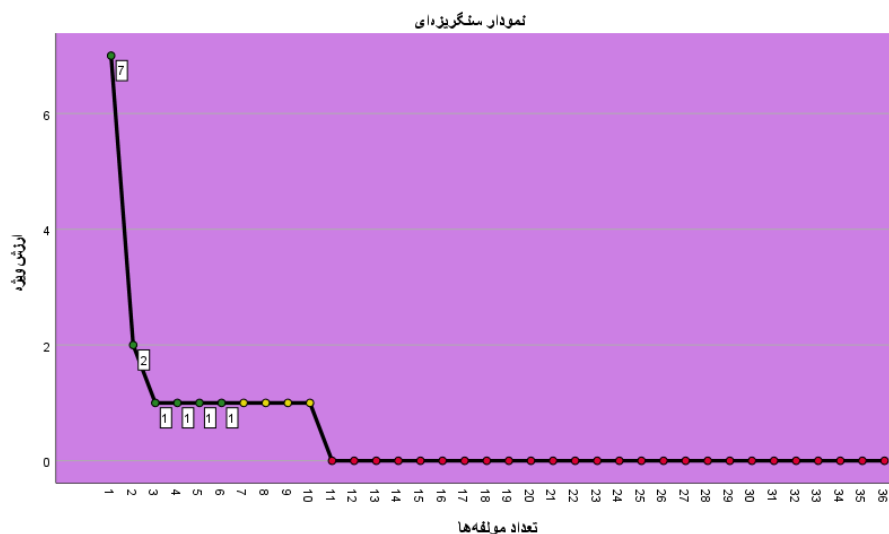
مقدار	شاخص
0/810	کایزر مایر اولکین
2586/87	کرویت بارتلت/ کای اسکوتر
630	درجه آزادی
0/001	سطح معناداری

در اولین تحلیل عاملی اکتشافی انجام شده بدون فیکس کردن عامل‌ها؛ تعداد 10 عامل شناسایی شد که ارزش ویژه اولیه بالاتر از 1 را کسب نمودند؛ اما از مجموع این 10 عامل، 7 عامل به دلیل اینکه حداقل تعداد گویه یعنی 3 گویه را نداشتند از مجموع عوامل حذف شدند و 6 عامل نهایی باقی ماند که روی هم رفته 47/72 درصد واریانس کل را تبیین نموده و دارای پایایی بالاتر از 0/7 بودند.

جدول ۳. شرح توضیح واریانس با چرخش عامل‌ها در تحلیل اکتشافی

عامل	ارزش ویژه اولیه			مجموع مربعات بارها پس از چرخش		
	جمع	درصد واریانس	درصد تجمعی	جمع	درصد واریانس	درصد تجمعی
1	۷/۷۶	۲۱/۵۷	۲۱/۵۷	۴/۸۷	۱۳/۵۳	۱۳/۵۳
2	۲/۶۴	۷/۳۴	۲۸/۹۰	۳/۳۴	۹/۲۸	۲۲/۸۱
3	۱/۹۸	۵/۵۱	۳۴/۴۲	۲/۵۲	۷/۰۱	۲۹/۸۳
4	۱/۸۰	۵/۰۱	۳۹/۴۳	۲/۳۸	۶/۶۰	۳۶/۴۳
5	۱/۵۶	۴/۳۳	۴۳/۷۶	۲/۱۸	۶/۰۷	۴۲/۵۰
6	۱/۴۳	۳/۹۶	۴۷/۷۲	۱/۸۸	۵/۲۲	۴۷/۷۲

مطابق جدول (3) پس از اعمال چرخش متعامد جهت انتخاب بهترین قرارگیری بارها، تعداد 6 عامل ارزش ویژه بالاتر از 1 را کسب کرده‌اند که روی هم رفته 47/72 درصد واریانس کل را تبیین نموده‌اند. نمودار سنگریزه (نمودار 1) تایید کننده این یافته است.



شکل ۱. نمودار سنگریزه‌ای

جدول ۴. بار عاملی هر گویه پس از چرخش به تفکیک عامل

عدم امنیت شغلی		تقاضای کار		رضایت شغلی و مشارکت		رفتارهای ناکارآمد		سلامت و رفاه		فرهنگ سازمانی	
بار	کد گویه	بار	کد گویه	بار	کد گویه	بار	کد گویه	بار	کد گویه	بار	کد گویه
0/781	a51	0/736	a37	0/635	a12	0/616	a20	0/714	a33	0/772	a1
0/551	a44	0/478	a38	0/632	a17	0/509	a25	0/651	a32	0/752	a8
0/478	a49	0/453	a43	0/462	a13	0/509	a21	0/597	a28	0/686	a10
0/331	a45	0/414	a39	0/430	a15	0/407	a23	0/545	a31	0/665	a4
				0/397	a16	0/384	a26	0/526	a30	0/647	a7
				0/396	a11		a27	0/409	a29	0/579	a2
						0/361					
				0/337	a14			0/391	a35	0/559	a3
										0/315	a5

در جدول (4) بار عاملی به تفکیک هر عامل پس از اعمال چرخش واریمکس و با فیکس کردن بار روی 0/3 محاسبه شده است به منظور تایید عوامل شناسایی شده در نتیجه انجام چرخش متعامد (واریمکس) داده‌های دوم نمونه (که در نیمه دوم سال جمع آوری شدند)، و دستاورد آن حاکی از آن بود که همه گویه‌ها در عامل مربوط به خود بار استاندارد بالاتر از 0/3 و ارزش T بالاتر از ۱/۹۶ داشتند.

جدول ۵. شاخص‌های برازندگی مدل

مقدار قابل قبول	مقدار به دست آمده	شاخص‌ها	نوع شاخص
کمتر از 0/08	0/0779	ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)	مطلق
کمتر از 0/10	0/0823	ریشه دوم تفاوت بین پسماندهای ماتریس کواریانس نمونه استاندارد شده (SRMR)	نسبی
حداقل 0/90	0/95	شاخص نیکویی برازش (GFI)	افزاینده (نسبی)
حداقل 0/90	0/94	شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)	
حداقل 0/90	0/92	شاخص برازندگی افزایشی (IFI)	
حداقل 0/90	0/97	شاخص برازش نرم شده (NFI)	
حداقل 0/90	0/92	شاخص برازش نرم نشده (NNFI)	

براساس جدول (5) شاخص‌های برازندگی مقادیر مطلوبی را نشان داده‌اند. از این رو مدل 6 عاملی کشف شده در نتیجه تحلیل عاملی اکتشافی، در تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول، مورد تایید واقع می‌شود. روایی همگرایی ابزار نیز با محاسبه میانگین واریانس استخراج شده (AVE)^۱ انجام شد. که در نتیجه آن مقادیر محاسبه شده برای عامل فرهنگ سازمانی (۰/۵۶)، سلامت و رفاه (۰/۶۷)، رفتارهای ناکارآمد (۰/۷۱)، رضایت شغلی و مشارکت (۰/۵۴)، تقاضای کار (۰/۶۶) و عدم امنیت شغلی (۰/۷۴) و کل مقیاس (۰/۵۵) بالاتر از ۰/۵ حاصل شد که دال بر تایید روایی همگرا ابزار است. لازم به ذکر است که علت ساخت این ابزار، عدم انطباق کامل ابزارهای قبلی با فرهنگ ایرانی در حوزه سوال‌های مرتبط با آزار جنسی بود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به منظور توسعه ابزاری جدید برای سنجش خطرات روانی-اجتماعی برای ارزیابی محیط کار در ایران طراحی شده است. در این پژوهش ابزار محقق ساخته ای که ساختار محتوایی آن در قالب ۵۲ گویه و ۷ عامل تدوین گردیده بود در سه سطح آزمایشی، مقدماتی و پایانی در دو بازه زمانی از سال ۱۴۰۲ در سه نمونه مختلف از جامعه هدف (مادران شاغل) مورد آزمون قرار گرفت. دستاورد بخش اول حاکی از حذف ۱۲ گویه و دستاورد بخش مقدماتی حاکی از حذف ۴ گویه بود. در بخش نهایی نیز ساختار ۳۶ گویه با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی در قالب ۶ عامل فرهنگ سازمانی (۸ گویه)، سلامت روانی (۷ گویه)، رفتارهای ناکارآمد (۶ گویه)، رضایت شغلی و مشارکت (۷ گویه)، تقاضای کار (۴ گویه) و عدم امنیت شغلی (۴ گویه) مورد تایید واقع شد. نکته حائز اهمیت، توجه به خاستگاه فرهنگی این ابزار است. طراحی این ابزار با در نظر گرفتن مختصات فرهنگی ایران انجام گرفته و به همین دلیل، جایگزینی مناسب برای سایر ابزارهای مشابه در این زمینه، خصوصاً در حوزه "آزار جنسی" محسوب می‌شود. دلیل اینکه ادعا می‌شود این ابزار در حوزه آزار جنسی کارآمدتر است؛ درک عمیق‌تر از ظرافت‌های فرهنگی (طراحان این ابزار با ظرافت‌های فرهنگی محیط کار ایران آشنا بوده و در طراحی سوالات (گویه‌ها)، این ظرافت‌ها را لحاظ کرده‌اند. این موضوع به درک دقیق‌تر و عمیق‌تر از تجربیات مرتبط با آزار جنسی در محیط کار ایران کمک می‌کند)، قابلیت اطمینان بالا (با توجه به بستر فرهنگی، نتایج حاصل از این ابزار از پایایی و اطمینان بیشتری برخوردار است)، شناسایی دقیق‌تر عوامل مرتبط (این ابزار با در نظر گرفتن مختصات فرهنگی ایران، می‌تواند عوامل مرتبط با آزار جنسی در این محیط‌ها را با دقت بیشتری شناسایی کند)، مناسب برای مداخلات فرهنگی (نتایج این ابزار می‌تواند مبنای طراحی مداخلات و برنامه‌های آموزشی متناسب با فرهنگ ایران برای مقابله با آزار جنسی در محیط کار قرار گیرد)، در کنار مزایای ذکر شده، توجه به این نکته نیز ضروری است که هیچ ابزاری به تنهایی نمی‌تواند پاسخی کامل به معضل پیچیده‌ای مانند آزار جنسی ارائه دهد. استفاده از این ابزار در کنار سایر روش‌های سنجش و بررسی، مانند مصاحبه‌های عمیق و گروه‌های متمرکز، می‌تواند تصویری جامع‌تر از وضعیت آزار جنسی و سایر مخاطرات روانی-اجتماعی در محیط کار ایران ارائه دهد و به طراحی راه‌حل‌های مؤثرتر برای مقابله با این معضل کمک کند.

بنابراین، از آنجایی که بخش مهمی از جامعه ما را زنان و مادران تشکیل می‌دهند، برطرف نکردن مشکلات و دغدغه‌های آن‌ها، می‌تواند جامعه را در به کارگیری این سرمایه‌های انسانی ارزشمند به‌ویژه در مشاغل مهم و حساس محروم نماید؛ از این رو، جهت ارتقای کیفیت شغلی و مادری آن‌ها، نیاز به توجه بیشتر و فراهم آوردن اقداماتی جهت کاهش این دغدغه‌ها می‌باشد. در این راستا، دستاورد پژوهش‌های پیشین حاکی از آن بود که مواردی همچون انتظارات نقش (ناجی و همکاران، ۲۰۲۲، طاهری، ۲۰۲۱)،

^۱ -Average Variance Extracted (AVE)

تعهد نسبت به سازمان، تقاضاهای شغلی (ناجی و همکاران، 2022؛ طاهری، 2021؛ لولی و همکاران، 2021)، کنترل در کار (ناجی و همکاران، 2022؛ طاهری، 2021)، فرهنگ و جو سازمانی، تعادل کار-زندگی (ناجی و همکاران، 2022؛ لولی و همکاران، 2021)، تعاملات اجتماعی (ناجی و همکاران، 2022؛ طاهری، 2021)، رهبری (ناجی و همکاران، 2022؛ افشاری و همکاران، 2021)؛ حمایت از همکاران و سازمان‌ها، تغییرات در حجم کار، شایستگی شغلی و آموزش مناسب، ناامنی شغلی و استرس مالی (لولی و همکاران، 2021؛ افشاری و همکاران، 2021)، استرس شغلی (بورگس و همکاران، 2020؛ لولی و همکاران، 2021؛ افشاری و همکاران، 2021) و پیامدهای ذهنی ضعیف مانند علائم اضطراب، افسردگی (لولی و همکاران، 2021) و فرسودگی شغلی (لولی و همکاران، 2021؛ افشاری و همکاران، 2021)؛ فرسودگی عاطفی و استرس ارزیابی محل کار (منگینی و بالدوسی، 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 (افشاری و همکاران، 2021)، بر مخاطرات روانی-اجتماعی محل کار زنان بخصوص مادران اثرگذارند.

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. 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 حضور گرایی را مورد سنجش قرار می‌دهد. حضور گرایی 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 روسئوز (2023) 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 زود هنگام 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 (ناجی و همکاران، 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 (افشاری و همکاران، 2021). از این رو، شناسایی مخاطرات در توسعه خدمات پیشگیری مؤثر و مداخله زود هنگام حیاتی است (روسئوز، 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. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به مواردی همچون عدم امکان تعمیم یافته‌ها به کلیه مادران شاغل اشاره نمود و منطبق با یافته‌های به دست آمده؛ پیشنهاد می‌شود از ابزار ارائه شده در این پژوهش به عنوان ابزار بازخورد نظرسنجی در مدیریت خطرات روانی-اجتماعی و توسعه سازمانی استفاده شود. امید است این ابزار قابلیت

ارزیابی ادراک کارکنان زن بخصوص مادران از شرایط روانی-اجتماعی در محیط کار و واکنش آن‌ها به عوامل استرس‌زا از نظر بهزیستی روانشناختی (استرس و اضطراب و غیره) و تعهد سازمانی (رضایت، مشارکت و حضورگرایی) با هدف اینکه زمینه را برای مدیریت خطرات روانی-اجتماعی و توسعه سازمانی فراهم کند، مداخلات درمانی را براساس نتایج خاص طراحی کند، تغییرات مربوط به شرایط کار را مستند کند و تحقیقاتی را در مورد رابطه بین وضعیت کار، سلامت، رفاه و بهره‌وری کارکنان زن انجام دهد؛ را داشته باشد. همچنین نظر به اینکه مادر نقش مهمی در رشد کودک دارد؛ به مسئولین مربوطه پیشنهاد می‌شود جهت پیش‌برد رشد کودک، به تسهیلات حمایتی مادران شاغل توجه ویژه داشته باشند چرا که رشد روانی کودک در شش سال اول زندگی، تقریباً به طور کامل تحت تاثیر محیط خانواده اتفاق می‌افتد و برخی تحقیقات نشان می‌دهند، کودکانی که برای مدت طولانی در طی این سنین از خانواده‌هایشان دور بوده‌اند، در مقایسه با کودکانی که با خانواده‌های خود زندگی می‌کرده‌اند، در بسیاری از زمینه‌های شخصیتی مانند احساس مسئولیت و قدرت رهبری در سطح پایین‌تری قرار دارند.

پیروی از اصول اخلاق پژوهش:

اصل محرمانگی اطلاعات رعایت و تمامی شرکت کنندگان با رضایت در پژوهش مشارکت و پرسشنامه‌ها را تکمیل نمودند.

حامی مالی:

مقاله حاضر فاقد حامی مالی بوده و هزینه‌های آن توسط نویسنده اول که دانشجوی دکترای رشته سنجش و اندازه‌گیری می‌باشد، تامین گردید.

نقش هر یک از نویسندگان:

تمامی نویسندگان سهم یکسانی در نگارش مقاله داشته‌اند.

تضاد منافع:

مقاله حاضر با اصول نشریه تضاد منافع ندارد.

References

- Abbasi Shawazi, M., Ali Mandgari, M. (2010). The effect of different dimensions of women's independence on their reproductive behavior in Iran. *Women in Development and Politics*, 8(1). [in Persian]
- 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]
- Ahmadifaraz, M., Abedi, H., Azarbarzin, M. (2013). Explaining working women's experiences of motherhood: a qualitative phenomenological research, *Qualitative Research in Health Sciences*, 3(2), 137-148. [in Persian]
- 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.
- 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, 134-141.
- 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]

- Babaifard, A. (2013). Measuring the effects of women's employment on family and social relations (case study of Aran and Bidgol cities). *Women in Development and Politics*, 11(3), 427-451. [in Persian]
- 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.
- Committee of Senior Labour Inspectors [SLIC]. (2012). Psychosocial Risks at Work: Background; Available online: <http://www.av.se/slic2012/>.
- Cox, T.; Rial-González, E. (2002). Work-related stress: The European picture. *Mag. Eur. Agency Saf. Health Work*, 5, 4-6.
- Edwards, J.A.; Webster, S.; Van Laar, D.; Easton, S. (2008). Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive's Management Standards work-related stress Indicator Tool. *Work Stress*, 22, 96-107.
- Heydari, p. (2023). Investigating the mediating role of social network addiction in the relationship between social support and marital adjustment of working women: focusing on the desire to have children. *Quarterly Journal of Population and Development*, 1(1), 161-182. [in Persian]
- Kahrizi, M., Moradi, A. (2015). Ethical challenges of women's employment for the family (comparative study of Islam and feminism and providing solutions). *Research Journal of Ethics*, 8 (28), 23-40. [in Persian]
- Kowalczyk, K.; Krajewska-Kułak, E.; Sobolewski, M. (2018). Psychosocial hazards in the workplace as an aspect of horizontal segregation in the nursing profession. *Front. Psychol.* 9, 2042.
- Leka, S.; Cox, T.; Zwetsloot, G. (2008). *The European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF)*. I-WHO Publications: Nottingham, UK. 1-16.
- 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.
- Martínez, A.D.; Piedramartel, A.; Agnew, J. (2015). going beyond the injury: Regulatory conditions contributing to latina/o immigrants' occupational psychosocial stressors. *Front. Public Health*, 3, 240.
- 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.
- Metzler, Y.A.; Bellingrath, S. (2017). Psychosocial hazard analysis in a heterogeneous workforce: Determinants of work stress in blue-and white-collar workers of the European steel industry. *Front. Public Health*, 5, 210.
- 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.
- 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.
- Nanda, A.; Soelton, M.; Luiza, S.; Saratian, E.T.P. (2019). The effect of psychological work environment and work loads on turnover interest, work stress as an intervening variable. *In Proceedings of the 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019), Jakarta, Indonesia*, 225-231.

- Nordiska Ministerrådet. (2000). Validation of the General Nordic Questionnaire (QPSNordic) for Psychological and Social Factors at Work; *Nordic Council of Ministers: Gothenburg, Sweden*.
- Pejtersen, J.H.; Kristensen, T.S.; Borg, V.; Bjorner, J. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scand. J. Pub. Health*, 38, 8–24.
- Putri, E.M.; Ekowati, V.M.; Supriyanto, A.S.; Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *Int. J. Res. Granthaalayah*, 7, 132–140.
- Rick, J.; Brimner, R.B. (2000). Psychosocial Risk Assessment: Problems & Prospects. *Occup Med*, 50, 310–314.
- Roussos, P. L. (2023). The Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment Tool: Construction and Psychometric Evaluation. *Behavioral Sciences*, 13(2), 104.
- Sadeghi, R. (2016). Analysis of social and cultural contexts of fertility decline in Iran. *Socio-Cultural Strategy*, 5(3), 217-246. [in Persian]
- Tabanelli, M.C.; Depolo, M.; Cooke, R.M.T.; Sarchielli, G.; Bonfiglioli, R.; Mattioli, S.; Violante, F.S. (2008). Available instruments for measurement of psychological factors in the work environment. *Int Arch Occup Environ Health*, 82, 1–12.
- 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]
- Van den Heuvel, S.G.; Roozeboom, B.; Eekhout, I.; Venema, A. (2019). Management of Psychosocial Risks in European Workplaces: *Evidence from the Second European Survey of Enterprises on New and Merging Risks (ESENER-2)*.