



Journal of Early Childhood Health and Education

Winter 2025, Volume 5, Issue 4 (18), 214-227

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: 214-227

Corresponding Author's Info

Email: Mbarzegar55@gmail.com

Article history:

Received: 2024/02/04

Revised: 2024/05/30

Accepted: 2024/06/02

Published online: 2025/02/28

Keywords:

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

ABSTRACT

Background and Aim: The present study aimed to validate 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 was carried out using the psychometric methods (factor analysis) and the tool used was the researcher-made scale of psycho-social risks in the workplace (2023). The study population consisted of working mothers in the Ministry of Labor, Cooperation, and Social Welfare of the country. Among this population, 480 cases were selected by simple random method. The data analysis methods used to examine the factor structure were exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis, and to examine the reliability, Cronbach's alpha coefficient was employed. **Results:** The findings demonstrated 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 had a Cronbach's alpha coefficient of 0.876 and the obtained factor structure during the exploratory analysis enjoyed good fit indices (CFI, GFI, RFI, NFI, and IFI).

Discussions: Considering the validity and reliability of the target tool and the given the fact that the identification of workplace hazards is vital in the development of effective prevention services and early intervention, the tools reviewed in the current research can be used to estimate the level of workplace risks for women, especially mothers, in order to prove 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: Esmaeili Bidhendi T, Barzegar, M, Naghsh Z (2025). Validation of the Psycho-social Risk Scale of the Work Environment (Case Study: Working Mothers). *JECHE*, 5(4, 18): 214-227. DOI: 10.32592/jeche.5.4.214



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

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

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

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

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله: علمی پژوهشی</p> <p>صفحات: ۲۱۴-۲۲۷</p> <p>اطلاعات نویسنده مسئول</p> <p>ایمیل: Mbarzegar55@gmail.com</p> <p>سابقه مقاله</p> <p>تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۱۵</p> <p>تاریخ اصلاح مقاله: ۱۴۰۳/۰۳/۱۰</p> <p>تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۳/۰۳/۱۲</p> <p>تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۲/۱۰</p> <p>واژگان کلیدی</p> <p>پایایی یابی، روانی اجتماعی، مادران شاغل، مخاطرات، محیط کار</p>	<p>زمینه و هدف: این پژوهش با هدف پایایی یابی مقیاس مخاطرات روانی اجتماعی محیط کار در بین مادران شاغل در وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی کشور در سال ۱۴۰۲ انجام شد.</p> <p>روش پژوهش: روش پژوهش با تکیه بر روش‌های روان‌سنجی (تحلیل عاملی) و ابزار مورد استفاده مقیاس محقق ساخته مخاطرات روانی اجتماعی محیط کار (۱۴۰۲) بوده است. جامعه مادران شاغل در وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی کشور و نمونه آماری ۴۸۰ نفر از آنان بود که به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در بررسی ساختار عاملی، تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی و در بررسی پایایی، ضریب آلفای کرونباخ بوده است.</p> <p>یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد ساختار نهایی ابزار در قالب ۳۶ گویه با پوشش ۶ عامل فرهنگ سازمانی، سلامت و رفاه، رفتارهای ناکارآمد، رضایت شغلی و مشارکت، تقاضای کار و عدم امنیت شغلی دارای ضریب آلفای کرونباخ به میزان ۰/۸۷۶ بوده و ساختار عاملی به دست آمده طی تحلیل اکتشافی از شاخص‌های برازندگی (CFI، GFI، RFI، NFI، IFI) مطلوبی برخوردار بوده است.</p> <p>نتیجه گیری: با توجه به تأیید روایی و پایایی ابزار هدف و نظر به اینکه شناسایی مخاطرات محل کار در توسعه خدمات پیشگیری مؤثر و مداخله زودهنگام حیاتی است، از ابزار بررسی شده در پژوهش حاضر می‌توان به منظور تخمین سطح مخاطرات محل کار زنان، به خصوص مادران، استفاده کرد تا در راستای آن مداخلاتی را با هدف افزایش سلامت روانی و رفاه در محیط کار فراهم کرد.</p> <p>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.</p>



شیوه استناد به این مقاله

اسمعیلی بیدهندی، طاهره؛ برزگر، مجید؛ نقش، زهرا (۱۴۰۳). پایایی یابی مقیاس مخاطرات روانی اجتماعی محیط کار (مورد مطالعه: مادران شاغل). فصلنامه سلامت و آموزش در اوان کودکی، ۵ (۴): ۲۲۷-۲۱۴.

مقدمه

کار به عنوان یک عامل اساسی در تعیین کیفیت زندگی^۱ فرد دیده می شود (ناندا^۲ و همکاران، ۲۰۱۹) و محیط کار یک فرد را می توان به عنوان مکانی که در آن کار می کند و همچنین محیط اطراف تعریف کرد. این محیط اجتماعی و حرفه ای است که در آن از یک فرد انتظار می رود با افراد مختلف درگیر شود. از این رو، بهره‌وری کلی کارکنان تحت تأثیر محیط کاری آنهاست. در واقع می توان محیط کار را آن دسته از رویه‌ها، سیستم‌ها، ساختارها، ابزارها یا محیط‌هایی در محل کار تعریف کرد که عملکرد فردی را به طور مطلوب یا منفی تحت تأثیر قرار می دهند (پوتری^۳ و همکاران، ۲۰۱۹) و از سوی 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 می گذارند (الملخافی^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین با وجود اثرات مثبت کار، یک محیط کاری روانی نامطلوب می تواند 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 فزاینده‌ای 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 انعطاف پذیر و محدود و متناسب با ساختار روحی و روانی زنان است و همراه با حفظ سلامت کانون خانواده و عدم آسیب پذیری تربیت فرزندان و با انگیزه به دوش کشیدن قسمتی از بار اقتصادی خانواده انجام می گیرد و گاه نیز فعالیت‌هایی در عرصه‌های مختلف در ساعات معین، خارج از محیط خانه به شکل انعطاف پذیر در کارخانه‌ها، اداره‌ها و... که ساختار و نوع عملکرد خانواده را دستخوش تغییر قرار خواهد داد، صورت می پذیرد (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 مسئله مدیریت نشود، می تواند 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 تأیید نمی شود (کهریزی و مرادی، 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 هر چند پایین و کمتر از ۲۰ درصد است، مطالعات نشان می‌دهند زنان شاغل در مقایسه با هممتایان 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، بابایی فرد (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 بچه‌داری با مشکل مواجه می‌شوند. احمدی فراز و همکاران (۲۰۱۴) 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 می‌دهند 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

۱. Quality of Life

۲. Nanda, A & et al

۳. Putri, E & et al

۴. Al-Mekhlafi & et al

۵. Mental health

۶. Ajmal, M & et al

۷. Van den Heuvel, S.G.& et al

آنان در معرض آسیب و خطر قرار نگیرد و کیان خانواده آسیب نبیند (کهیزی و مرادی، ۲۰۱۵). 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 (متزler و بلینگراث^۲، ۲۰۱۷).

بسیاری از انواع تحقیقات، مخاطرات روان‌شناختی را با نتایج سازمانی مانند حضور، زمان ازدست‌رفته، 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 فرایند 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 می‌شوند، خطرات جدیدی را ایجاد می‌کنند 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 غیر اجتماعی به عنوان عواملی که به اشکال جدیدی از خطرات روانی اجتماعی منجر می‌شوند، شناسایی شده است (کوکس و رنال-گونزالس^۸، ۲۰۰۲).

از آنجایی که تجارب کاری می‌توانند تأثیر شگرفی بر وضعیت سلامت روانی کارکنان زن داشته باشند (ریک و بریمنر^۹، ۲۰۰۰)، تحقیقات نشان داده‌اند که تأثیر الگوهای کاری جدید و خطرات همراه با آن‌ها بر سلامت این کارکنان و به‌ویژه در سطح استرس آن‌ها آشکار است. از این رو، قرار گرفتن مداوم در معرض عوامل خطر روانی اجتماعی ممکن است به استرس ناشی از کار برای آنان منجر 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 به افزایش استرس و کاهش رضایت شغلی^{۱۰} و تعهد سازمانی^{۱۱} منجر شود (آرمناکیز و بدیان^{۱۲}، ۱۹۹۹؛ به نقل از روسوز^{۱۳}، ۲۰۲۳). علاوه بر این، شواهد نشان می‌دهند که استرس با عملکرد ضعیف‌تر، غیبت بیشتر و افزایش نرخ تصادف مرتبط است (کمیته بازرسان ارشد کار^{۱۴}، ۲۰۱۲). به طور مشابه، قرار گرفتن در معرض خطرات روانی اجتماعی می‌تواند بر گردهمایی در جلسات

۱. Burgess, M.G & et al
۲. Metzler, Y.A.; Bellingrath, S.
۳. Naji, G.M.A & et al
۴. Kowalczyk, K. & et al
۵. Martínez, A.D. & et al
۶. Al-Mekhlafi & et al
۷. Leka, S.; Cox, T.; Zwetsloot, G.
۸. Cox, T.; Rial-González, E.
۹. Rick, J.; Brimner, R.B.
۱۰. Job satisfaction
۱۱. Organizational commitment
۱۲. Armenakis & Bedeian
۱۳. Roussos, P. L.
۱۴. Committee of Senior Labour Inspectors

کاری اثرگذار باشد. خشونت و آزار و اذیت نیز به عنوان چالش های اصلی برای سلامت و ایمنی شغلی شناخته شده اند (آژانس اروپایی سلامت کار^۱، 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 بیمارستان های غرب گیلان در سال ۱۳۹۹ از پرسش نامه عوامل روانی اجتماعی محیط کار کپنهاگن استفاده کردند و نتایج به دست آمده حاکی از آن بود که در بین پرستاران شاغل در بخش کودکان بیمارستان های 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 معنی داری وجود داشت. همچنین، بین فرهنگ ایمنی بیمار با عوامل روانی اجتماعی پرستاران رابطه معنی داری وجود داشت.

افشاری و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود گزارش کردند که عوامل روانی اجتماعی محیط کار از جمله عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری کارکنان بوده و با به کارگیری پرسش نامه 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 خواسته های عاطفی» ارتباط منفی و معناداری با میانگین امتیاز بهره‌وری، توانایی، وضوح نقش، حمایت سازمانی، انگیزه، بازخورد و پایایی داشت و فاکتور روانی اجتماعی «رفتار توهین آمیز» 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 پیش بینی 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 می تواند در بازدهی و بهره‌وری کارکنان و سازمان نقش مؤثری ایفا کند.

طاهری (۲۰۲۱) در پژوهشی با هدف شناسایی ابعاد و مؤلفه های روانی اجتماعی در سازمان های دولتی منتخب به شیوه آمیخته تعداد ۲۰ مؤلفه در قالب ۸ بعد محیط کار روانی اجتماعی استخراج کردند. برحسب 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 و تعاملات اجتماعی بودند.

روسوز (۲۰۲۳) در پژوهش خود گزارش کرده است که مخاطرات روانی اجتماعی یکی از چالش های 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 اندازه گیری مخاطرات روانی اجتماعی و همچنین تأثیرات آنها لازم است. ابزار مذکور برای ارزیابی مخاطرات و اثرات روانی اجتماعی در محل کار در سال های 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 تحلیل هایی برای آزمایش سازگاری درونی، همگنی آیتم با مقیاس و پایایی هم زمان 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 (۲۰۲۲) نیز در پژوهشی اشاره کرده اند که مخاطرات محل کار می تواند 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 می شود که باید برای ایمنی فرد و سازمان مورد توجه قرار گیرد. یافته های این مطالعه نشان داد که رهبری، ارتباطات و محیط کار تأثیر منفی بر خطرات روانی اجتماعی دارد. این ارتباط منفی بین پیش بینی کننده ها و خطرات روانی اجتماعی، به ویژه انتظارات شغلی، کنترل، نقش و روابط، زمینه های جدیدی را برای تحقیق نشان داد. از این یافته ها برای پیگیری رفاه کارکنان در طول زمان و ایجاد درمان های متمرکز می توان استفاده کرد.

لولی^۲ 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 مرتبط ترین عوامل روانی اجتماعی، منفی یا محافظتی کمک کننده به استرس شغلی در طول

۱. European Agency for Health & Safety at Work

۲. Lulli, L. G. & et al

همه‌گیری کنونی با جست‌وجوی متون در پایگاه‌های علمی پاب‌مد^۱، ایمباس^۲، وب‌آو‌ساینس^۳، گو‌گول‌اسکالر^۴ و سایک‌اینفو^۵، پنج مضمون اصلی مرتبط با بهزیستی روانی اجتماعی در محیط کار را شناسایی کردند (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 یا اثربخشی آن‌ها را افزایش می‌دهد، گامی اساسی برای مقابله با کووید ۱۹ در محل کار یا هر گونه شرایط اضطراری آینده است. منگینی و بالدوسی^۶ (۲۰۲۱) در پژوهش خود بیان کردند که «ارزیابی معمول استرس محل کار بیشتر براساس ابزارهای استاندارد شده خود گزارش دهی، از جمله شاخص‌های عمومی خطر روانی اجتماعی که برای تناسب با بخش‌های شغلی بسیار ناهمگن طراحی شده‌اند، انجام شده است و 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. این محققان پژوهشی با هدف ارزیابی سهم اضافی سه شاخص خطر روانی اجتماعی زمینه‌ای (تعارض کار-خانواده، تقاضاهای عاطفی، و تقاضاهای بیش‌ازحد) در پیش‌بینی پیامدهای فردی (فرسودگی عاطفی، اهداف جابجایی) در مقایسه با شاخص‌های عمومی خطر روانی اجتماعی (تقاضا، کنترل، حمایت) انجام دادند. تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی 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 کرد. شواهد قوی‌تر و منسجم‌تری برای فرسودگی عاطفی به دست آمد که به‌طور 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 کرد که باید براساس جست‌وجوی متون و بحث با ذی‌نفعان انتخاب شوند.

از سوی 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، ۲۰۲۳). بنابراین ارزیابی مسائل روانی اجتماعی اولین گام در فرایند 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 خود گزارش‌دهی 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^۷ و همکاران، ۲۰۱۰) ایجاد شدند. چنین ابزارهایی بخشی از کمپین‌های پیشگیری عمومی گسترده‌ترند. 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

۱. PubMed
۲. EMBASE
۳. Web of Science
۴. Google Scholar
۵. PsycINFO
۶. Menghini, L., & Balducci, C.
۷. Pejtersen, J.H. & et al

(ادواردز^۱ و همکاران، ۲۰۰۸) اجرا می‌شود. به‌طور مشابه، در هلند، ابزارهایی مانند رفاه در محل کار (WEBA)^۲ و پرسش‌نامه ارزیابی و تجربه شغلی (VBBA)^۳ برای خدمات ایمنی و بهداشت حرفه‌ای توسط کارشناسان کار و سازمان در چهارچوب 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 ۲۰۱۲ در بخش‌های شغلی خاصی به‌عنوان بخشی از کمپین اروپایی در مورد خطرات روانی اجتماعی در محیط کار تحت ابتکار کمیته بازرسان ارشد کار اجرا شد.

بر اساس 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 به‌منظور ارزیابی محیط کاری منطبق با فرهنگ ایرانی اسلامی 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 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 بر اساس ملاحظات نظری و اصول اساسی باید توسعه یابند. از جمله این اصول این است که باید مبتنی بر نظریه باشند و عوامل استرس‌زای کاری بالقوه و همچنین منابعی مانند حمایت، بازخورد، تعهد، سلامت جسمی و روانی را پوشش دهند. چهارچوب ایرانی اسلامی برای مدیریت ریسک روانی اجتماعی که نسبتاً گسترده و هدف آن انطباق تفاوت در رویکرد و فرهنگ در کشورهای اسلامی است، باید از ابعاد مرتبط با سطوح مختلف تحلیل (سازمان، شخص - رابط کاری و فردی) برخوردار باشد، شامل ابعاد مربوط به وظایف کاری، سازمان‌دهی کار، روابط بین‌فردی 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 مربوط در مورد ابزارهای مربوط به مسائل روانی اجتماعی (تابانلی^۴ و همکاران، ۲۰۰۸)، اکثر ابزارها به‌طور انحصاری انواع خطرات روانی اجتماعی شناسایی شده را اندازه‌گیری می‌کنند. به‌عنوان مثال، پرسش‌نامه عمومی نوردیک برای عوامل روانی و اجتماعی در کار^۵ 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 به‌عنوان عوامل بالقوه تعیین‌کننده انگیزه، سلامت و تندرستی بدون اندازه‌گیری واقعی اثرات آن خطرات می‌سنجد (شورای وزیران شمال اروپا، ۲۰۰۰). به‌طور مشابه، پرسش‌نامه نوا-وبا^۶ بر اندازه‌گیری خطرات مرتبط با استرس متمرکز است؛ به‌عنوان 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)^۸ 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، ۲۰۰۸). با توجه به مطالب ذکر شده، در این پژوهش تلاش شد تا به این سؤال 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 جزء 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 (۲۰۰۷) حداقل حجم نمونه در تحلیل عاملی را ۲۰۰ نفر اعلام کرده است، در پژوهش حاضر برای هر سطح از پژوهش (سطح اول تحلیل عاملی اکتشافی و سطح دوم تحلیل عاملی تأییدی) ۲۰۰ نفر با اعمال ۲۰ درصد ریزش نمونه در مجموع ۴۸۰ نفر برای هر دو سطح پژوهش در نظر گرفته شد که به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند.

۱. Edwards, J.A. & et al

۲. Welzijn Bij of Arbeid (WEBA)

۳. Vragenlijst Beleving En Beoordeling Van De Arbeid (VBBA)

۴. Tabanelli & et al

۵. Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work

۶. Nordiska Ministerrådet

۷. Nova Weba

۸. Job diagnosis scale (JDS)

ابزارهای پژوهش

ابزار مورد استفاده در پژوهش حاضر مقیاس محقق ساخته ۵۲ گویه‌ای است که طیف پاسخ آن ۷ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۷) است. طبق بررسی متون و نظرخواهی از خبرگان، این ابزار در قالب ۵۲ گویه، ۷ عامل فرهنگ سازمانی (۱۰ گویه) سلامت و رفاه (۷ گویه)، رفتارهای ناکارآمد (۱۰ گویه)، رضایت شغلی و مشارکت (۹ گویه)، تقاضای کار (۷ گویه)، عدم امنیت شغلی (۶ گویه) و حضورگرایی (۳ گویه) را پوشش می‌دهد. روایی محتوایی عوامل ذکر شده با محاسبه CVI و CVR مورد تأیید واقع شده است، اما صرف تأیید 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 مسئولان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی کشور، خلاصه پژوهش شرح داده و به آن‌ها اطمینان داده شد که از اطلاعات جمع‌آوری شده صرفاً به منظور انجام پژوهش استفاده و محرمانگی حفظ می‌شود. سپس مقیاس محقق ساخته ۵۲ 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 بودند، به منظور تحلیل وارد نرم‌افزار SPSS (نرم‌افزار تحلیل داده) و Lisrel شدند.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش در بخش توصیفی و در سه مرحله آزمایش، مقدماتی و پایانی در جدول ۱ 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 است، ابتدا به بررسی پایایی در سطح نمونه آزمایشی اقدام شد. 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 ۱۴۰۲ جمع‌آوری شده بودند، به انجام تحلیل عاملی اکتشافی اقدام شد و داده‌هایی که در نیمه دوم سال ۱۴۰۲ جمع‌آوری شده بودند، به منظور انجام تحلیل عاملی تأییدی کنار گذاشته شدند.

پس از ورود به تحلیل عاملی اکتشافی، نظر به اینکه شرط روایی ابزار پایایی است، ابتدا با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به بررسی پایایی ابزار اقدام شد که در نتیجه آن تعداد ۴ گویه (گویه‌های شماره ۲۲، ۳۶، ۴۷ و ۵۲) به دلیل هم‌بستگی ضعیف از مجموع گویه‌ها حذف شدند و ضریب پایایی از ۰/۸۷۰ به ۰/۸۷۶ ارتقا یافت و این ۳۶ 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 نمونه برداری^۱ (KMO) بالاتر از ۰/۷ است. مطابق جدول ۱، شاخص کفایت نمونه برداری بالاتر از ۰/۷ و به میزان ۰/۸۱۰ حاصل شده است. از این رو، مجاز به انجام تحلیل اکتشافی بوده ایم. در اولین تحلیل عاملی اکتشافی انجام شده بدون فیکس کردن عامل ها، تعداد ۱۰ عامل شناسایی شدند که ارزش ویژه اولیه بالاتر از ۱ را کسب کردند. اما از مجموع این ۱۰ عامل، ۷ عامل به دلیل اینکه حداقل تعداد گویه یعنی ۳ گویه را نداشتند، از مجموع عوامل حذف شدند و ۶ عامل نهایی باقی ماندند که روی هم رفته ۴۷/۷۲ درصد واریانس کل را تبیین کردند و دارای پایایی بالاتر از ۰/۷ بودند.

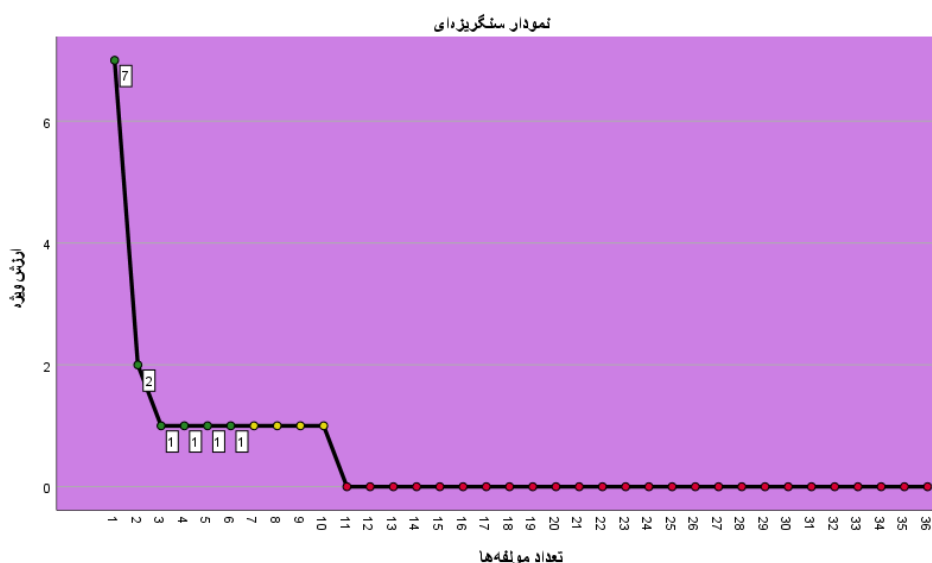
جدول ۲. شاخص کفایت نمونه برداری

شاخص	مقدار
کایزر مایر اولکین	۰/۸۱۰
کرویت بارتلت/کای اسکوتر	۲۵۸۶/۸۷
درجه آزادی	۶۳۰
سطح معناداری	۰/۰۰۱

مطابق جدول ۳، پس از اعمال چرخش متعامد جهت انتخاب بهترین قرارگیری بارها، تعداد ۶ عامل ارزش ویژه بالاتر از ۱ را کسب کرده اند که روی هم رفته ۴۷/۷۲ درصد واریانس کل را تبیین کرده اند. نمودار سنگ ریزه (نمودار ۱) تأیید کننده این یافته است.

جدول ۳. شرح توضیح واریانس با چرخش عامل ها در تحلیل اکتشافی

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



شکل ۱. نمودار سنگ ریزه ای

در جدول ۴ بار عاملی به تفکیک هر عامل پس از اعمال چرخش واریمکس و با فیکس کردن بار روی ۰/۳ محاسبه شده است. به منظور تأیید عوامل شناسایی شده در نتیجه انجام چرخش متعامد^۱ داده‌های دوم نمونه (که در نیمه دوم سال جمع‌آوری شدند) و دستاورد آن حاکی از آن بود که همه گویه‌ها در عامل مربوط به خود بار استاندارد بالاتر از ۰/۳ و ارزش T بالاتر از ۱/۹۶ داشتند.

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
۰/۷۸۱	a51	۰/۷۳۶	a27	۰/۶۳۵	a12	۰/۶۱۶	a20	۰/۷۱۴	a33	۰/۷۷۲	a1
۰/۵۵۱	a44	۰/۴۷۸	a38	۰/۶۳۲	a17	۰/۵۰۹	a25	۰/۶۵۱	a32	۰/۷۵۲	a8
۰/۴۷۸	a49	۰/۴۵۳	a43	۰/۴۶۲	a13	۰/۵۰۹	a21	۰/۵۹۷	a28	۰/۶۸۶	a10
۰/۳۳۱	a45	۰/۴۱۴	a39	۰/۴۳۰	a15	۰/۴۰۷	a23	۰/۵۴۵	a31	۰/۶۶۵	a4
				۰/۳۹۷	a16	۰/۳۸۴	a26	۰/۵۲۶	a30	۰/۶۴۷	a7
				۰/۳۹۶	a11	۰/۳۶۱	a27	۰/۴۰۹	a29	۰/۵۷۹	a2
				۰/۳۳۷	a14			۰/۳۹۱	a35	۰/۵۵۹	a3
										۰/۳۱۵	a5

بر اساس جدول ۵، شاخص‌های برازندگی مقادیر مطلوبی را نشان داده‌اند. از این رو، مدل ۶ عاملی کشف شده در نتیجه تحلیل عاملی اکتشافی در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول مورد تأیید واقع می‌شود. روایی همگرایی ابزار نیز با محاسبه میانگین واریمکس استخراج شده (AVE)^۲ 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 به دست آمد که دال بر تأیید روایی همگرا ابزار است. قابل ذکر است که علت ساخت این ابزار، عدم انطباق کامل ابزارهای قبلی با فرهنگ ایرانی در حوزه سؤال‌های مرتبط با آزار جنسی بود.

جدول ۵. شاخص‌های برازندگی مدل

نوع شاخص	شاخص‌ها	مقدار به دست آمده	مقدار قابل قبول
	ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۷۷۹	کمتر از ۰/۰۸
مطلق	ریشه دوم تفاوت بین پسماندهای ماتریس کواریانس نمونه استاندارد شده (SRMR)	۰/۰۸۲۳	کمتر از ۰/۱۰
	شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۵	حداقل ۰/۹۰
	شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)	۰/۹۴	حداقل ۰/۹۰
افزاینده (نسبی)	شاخص برازندگی افزایشی (IFI)	۰/۹۲	حداقل ۰/۹۰
	شاخص برازش نرم شده (NFI)	۰/۹۷	حداقل ۰/۹۰
	شاخص برازش نرم نشده (NNFI)	۰/۹۲	حداقل ۰/۹۰
صرفه‌جو (مقتصد)	کای اسکوتر نسبی (CMIN/DF)	۲/۲۶	کمتر از ۳

بحث و نتیجه گیری

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 ساخته‌ای که ساختار محتوایی آن در قالب ۵۲ گویه و ۷ عامل تدوین شده 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 تأییدی 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 تأیید واقع شد.

۱. Varimax

۲. Average Variance Extracted (AVE)

نکته حائز اهمیت، توجه به خاستگاه فرهنگی این ابزار است. طراحی این ابزار با در نظر گرفتن مختصات فرهنگی ایران انجام شده است و به همین دلیل جایگزین مناسبی برای سایر ابزارهای مشابه در این زمینه، به خصوص در حوزه «آزار جنسی»، محسوب می شود. دلیل اینکه ادعا می شود این ابزار در حوزه آزار جنسی کارآمدتر است، درک عمیق تر از ظرافت های فرهنگی (طراحان این ابزار با ظرافت های فرهنگی محیط کار ایران آشنا بوده و در طراحی سوالات (گویه ها)، این ظرافت ها را لحاظ کرده اند. این موضوع به درک دقیق تر و عمیق تر از تجربیات مرتبط با آزار جنسی در محیط کار ایران کمک می کند، قابلیت اطمینان بالا (با توجه به بستر فرهنگی، نتایج حاصل از این ابزار از پایایی و اطمینان بیشتری برخوردار است)، شناسایی دقیق تر عوامل مرتبط (این ابزار با در نظر گرفتن مختصات فرهنگی ایران می تواند عوامل مرتبط با آزار جنسی در این محیط ها را با دقت بیشتری شناسایی کند) و مناسب برای مداخلات فرهنگی (نتایج این ابزار می تواند مبنای طراحی مداخلات و برنامه های آموزشی متناسب با فرهنگ ایران برای مقابله با آزار جنسی در محیط کار قرار گیرد) باشد. در کنار مزایای ذکر شده، توجه به این نکته نیز ضروری است که هیچ ابزاری به تنهایی نمی تواند پاسخی کامل به معضل پیچیده ای مانند آزار جنسی ارائه دهد. استفاده از این ابزار در کنار سایر روش های سنجش و بررسی، مانند مصاحبه های عمیق و گروه های متمرکز، می تواند تصویری جامع تر از وضعیت آزار جنسی و سایر مخاطرات روانی اجتماعی در محیط کار ایران ارائه دهد و به طراحی راه حل های مؤثرتر برای مقابله با این معضل کمک کند.

بنابراین، از آنجایی که بخش مهمی از جامعه ما را زنان و مادران تشکیل می دهند، برطرف نکردن مشکلات و دغدغه های آن ها می تواند جامعه را در به کارگیری این سرمایه های انسانی ارزشمند، به ویژه در مشاغل مهم و حساس، محروم کند. از این رو، جهت ارتقای کیفیت شغلی و مادری آن ها، نیاز به توجه بیشتر و فراهم آوردن اقداماتی جهت کاهش این دغدغه هاست. در این راستا، دستاورد پژوهش های پیشین حاکی از آن بود که مواردی همچون انتظارات نقش (ناجی و همکاران، ۲۰۲۲؛ طاهری، ۲۰۲۱)، تعهد نسبت به سازمان و تقاضاهای شغلی (ناجی و همکاران، ۲۰۲۲؛ طاهری، ۲۰۲۱؛ لولی و همکاران، ۲۰۲۱)، کنترل در کار (ناجی و همکاران، ۲۰۲۲؛ طاهری، ۲۰۲۱)، فرهنگ و جو سازمانی و تعادل کار-زندگی (ناجی و همکاران، ۲۰۲۲؛ لولی و همکاران، ۲۰۲۱)، تعاملات اجتماعی (ناجی و همکاران، ۲۰۲۲؛ طاهری، ۲۰۲۱)، رهبری (ناجی و همکاران، ۲۰۲۲؛ افشاری و همکاران، ۲۰۲۱)، حمایت از همکاران و سازمان ها، تغییرات در حجم کار، شایستگی شغلی و آموزش مناسب، ناامنی شغلی و استرس مالی (لولی و همکاران، ۲۰۲۱؛ افشاری و همکاران، ۲۰۲۱)، استرس شغلی (بورگس و همکاران، ۲۰۲۰؛ لولی و همکاران، ۲۰۲۱؛ افشاری و همکاران، ۲۰۲۱) و پیامدهای ذهنی ضعیف مانند علائم اضطراب، افسردگی (لولی و همکاران، ۲۰۲۱) و فرسودگی شغلی (لولی و همکاران، ۲۰۲۱؛ افشاری و همکاران، ۲۰۲۱)؛ فرسودگی عاطفی و استرس ارزیابی محل کار (منگینی و بالدوسی، ۲۰۲۱)؛ خواسته های عاطفی، بهره وری، توانایی، وضوح نقش، انگیزه، بازخورد و اعتبار، رفتار توهین آمیز، انگیزه، پاداش، عزت و احترام، اعتماد، قابل پیش بینی بودن کار، معنادار بودن کار، تعهد به محل کار (افشاری و همکاران، ۲۰۲۱) بر مخاطرات روانی اجتماعی محل کار زنان، به خصوص مادران، اثر گذارند.

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 اندازه گیری پیامدهای مسائل روانی اجتماعی طراحی شده اند که هنوز در ابزارهای موجود گنجانده نشده اند و یا به خاطر محتوای آن ها که هنجار اجتماعی کشور نیستند، باعث سوگیری می شوند. متغیرهایی که در ابزار تدوین شده در این پژوهش اندازه گیری می شوند، مواردی همچون رضایت و درگیری، اعتیاد، نشانه های افسردگی، استرس، اضطراب و... هستند. این ابزار، اولین ابزار مرتبط با مخاطرات روانی اجتماعی است که حضور گرای را مورد سنجش قرار می دهد. حضور گرای متغیری است که اخیراً به دلیل پیامدهای آن بر بهره وری و سودآوری سازمان مورد توجه زیادی قرار گرفته است. علاوه بر این، پرداختن به آزار جنسی با تدوین گویه هایی با ادبیات متناسب با فرهنگ کشور نیز از امتیازات این ابزار است که حتی در جدیدترین ابزار تدوین شده در حوزه مخاطرات روانی اجتماعی محیط کار که از سوی روسوز (۲۰۲۳) منتشر شده، دیده نشده است. بنابراین می توان گفت ابزار تدوین شده در پژوهش حاضر ابتکاری است که در سازمان های بخش دولتی و خصوصی قابل استفاده بوده و بر پیشگیری، شناسایی مخاطرات و مداخله زود هنگام تمرکز دارد چرا که مخاطرات محل کار می تواند 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 می شود که باید برای ایمنی فرد و سازمان مورد توجه قرار گیرد (ناجی و همکاران، ۲۰۲۲). در این راستا، ابزار تدوین شده در پژوهش حاضر، اولین ابزاری است که تحت شرایط اجتماعی اقتصادی که بحران اقتصادی در کشور تحمیل کرده، ساخته شده است. این ابزار تغییرات مستمری را که در سازمان ها از جمله تجدید ساختار، اخراج و ادغام اتفاق افتاده است، 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 به‌منظور 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 کند (افشاری و همکاران، ۲۰۲۱). از این رو، شناسایی مخاطرات در توسعه خدمات پیشگیری مؤثر و مداخله زودهنگام حیاتی است (روستوز، ۲۰۲۳). در واقع، مداخله زودهنگام و موفق به‌عنوان یک راهبرد مقرون‌به‌صرفه، 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 است تا مداخلاتی را با هدف افزایش سلامت روانی و رفاه در محیط کار برای کارفرمایان فراهم کند.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به مواردی همچون عدم امکان تعمیم یافته‌ها به کلیه مادران شاغل اشاره کرد و منطبق با یافته‌های به‌دست آمده، پیشنهاد می‌شود از ابزار ارائه شده در این پژوهش به‌عنوان ابزار بازخورد نظرسنجی در مدیریت خطرات روانی اجتماعی و توسعه سازمانی استفاده شود. امید است این ابزار قابلیت ارزیابی ادراک کارکنان زن، به‌خصوص 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، داشته باشد. همچنین نظر به اینکه مادر نقش مهمی در رشد کودک دارد، به مسئولان مربوط پیشنهاد می‌شود جهت پیشبرد رشد کودک، به تسهیلات حمایتی مادران شاغل توجه ویژه داشته باشند؛ چراکه رشد روانی کودک در شش سال اول زندگی، تقریباً به‌طور کامل تحت تأثیر 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 شده است و تمامی شرکت‌کنندگان با رضایت در پژوهش مشارکت و پرسش‌نامه‌ها را تکمیل کردند.

حامی مالی

مقاله حاضر فاقد حامی مالی است و هزینه‌های آن از سوی نویسنده اول که دانشجوی دکترای رشته سنجش و اندازه‌گیری است، تأمین شده است.

نقش هریک از نویسندگان

تمامی نویسندگان سهم یکسانی در نگارش مقاله داشته‌اند.

تضاد منافع

مقاله حاضر با اصول نشریه تضاد منافع ندارد.

References

- Abbasi Shavazi, 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). [link](#)
- 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. [10.30699/jergon.9.1.75](#)
- 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. [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 Human 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, 134–141. [10.31838/jcr.07.14.24](https://doi.org/10.31838/jcr.07.14.24)
- 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. [10.32592/ajnmc.30.3.171](https://doi.org/10.32592/ajnmc.30.3.171)
- Babaei Fard, 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. [10.22059/jwdp.2013.36537](https://doi.org/10.22059/jwdp.2013.36537)
- 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(2), 195–207. [10.1037/str0000144](https://doi.org/10.1037/str0000144)
- Committee of Senior Labour Inspectors [SLIC]. (2012). Psychosocial Risks at Work: Background; [link](#)
- Cox, T.; Rial-González, E. (2002). Work-related stress: The European picture. *Mag. Eur. Agency Saf. Health Work*, 5, 4–6. [link](#)
- 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. [10.1080/02678370802166599](https://doi.org/10.1080/02678370802166599)
- 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. [link](#)
- 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. [link](#)
- 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. [10.3389/fpsyg.2018.02042](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02042)
- Leka, S.; Cox, T.; Zwetsloot, G. (2008). The European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF). *I-WHO Publications: Nottingham, UK*. 1–16. [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. [10.3390/su132413869](https://doi.org/10.3390/su132413869)
- 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. [10.3389/fpubh.2015.00240](https://doi.org/10.3389/fpubh.2015.00240)
- 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. [10.3390/ijerph18063263](https://doi.org/10.3390/ijerph18063263)
- 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. [10.3389/fpubh.2017.00210](https://doi.org/10.3389/fpubh.2017.00210)
- 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. [10.3390/ijerph19084432](https://doi.org/10.3390/ijerph19084432)
- 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. [10.3390/ijerph18168568](https://doi.org/10.3390/ijerph18168568)
- 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. [10.2991/aebmr.k.200205.040](https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.040)
- Nordiska Ministerrådet. (2000). Validation of the General Nordic Questionnaire (QPSNordic) for Psychological and Social Factors at Work; *Nordic Council of Ministers: Gothenburg, Sweden*. [link](#)
- 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. [10.1177/1403494809349858](https://doi.org/10.1177/1403494809349858)
- 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(4), 132–140. [10.5281/zenodo.2653144](https://doi.org/10.5281/zenodo.2653144)
- Rick, J.; Brimner, R.B. (2000). Psychosocial Risk Assessment: Problems & Prospects. *Occup Med*, 50, 310–314. [10.1093/occmed/50.5.310](https://doi.org/10.1093/occmed/50.5.310)
- Roussos, P. L. (2023). The Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment Tool: Construction and Psychometric Evaluation. *Behavioral Sciences*, 13(2), 104. [10.3390/bs13020104](https://doi.org/10.3390/bs13020104)
- Sadeghi, R. (2016). Analysis of social and cultural contexts of fertility decline in Iran. *Socio-Cultural Strategy*, 5(3), 217-246. [link](#)
- 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. [10.1007/s00420-008-0312-6](https://doi.org/10.1007/s00420-008-0312-6)
- 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. [link](#)
- 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). [10.2802/5030](https://doi.org/10.2802/5030)