



The National Workplace Violence Survey among Industrial Workers in Islamic Republic of Iran

Behzad Damari, Associated Professor, Community Medicine Specialist, Department of Governance and Health, Neuroscience Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Iraj Esmaeeli, MD-MPH, General Practitioner, MA in Public Health, Chief Researcher of Research Center of Tehran Prison Headquarter (HQ), Tehran, Iran.

✉ **Alireza Noroozi**, (*Corresponding author), Iranian National Center for Addiction Studies, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran. a_r_noroozi@yahoo.com

Ebrahim Sadeghifar, PhD in Economic and social Development, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Abstract

Background and aims: According to the definition of the International Labor Organization, violence in the workplace refers to a set of unacceptable behaviors and actions or threats that occur intentionally, individually or repeatedly, resulting in physical, psychological, sexual or economic harm to employees. Workplace violence is a global problem that is expanding in size, and its prevalence is significantly different in different work environments.

International studies have shown that workplace violence is related to the negative mental health consequences such as psychological distress, anxiety, sleep disorders, chronic fatigue, depression, adjustment disorders, even work-related suicide and physical complications such as musculoskeletal disorders, cardiovascular disease and type 2 diabetes. The National Mental Health Promotion Policy Document recommends the implementation of a violence prevention program as one of the basic interventions of the first level of prevention. This issue is also emphasized in the National Workers' Health Program in the country which highlights the importance of assessing the prevalence of violence in the workplace and the factors that affect it in order to provide the information needed to design and evaluate intervention programs.

The present study was conducted in 2016 in Iran with the aim of determining the prevalence of different types of violence in labor environments in the country and identifying the factors affecting it.

Methods: The present study was a cross-sectional and descriptive study which its implementation sites were industrial units in the country. Based on random cluster sampling, 380 units were selected from the list of all industrial work environments in the country. The sample size was determined to be equal to 400 people in each province with at least 5% alpha, 10% prevalence and 4% accuracy. In three provinces of Tehran, Khorasan Razavi and Isfahan, due to the larger number of workers, the sample size was considered twice as much as other provinces, about 800 people in each of them. Thus, the minimum sample size required for the whole country was 13,600 people. Participants were also selected by random cluster sampling method and the evaluations were done by trained interviewers.

A two-part questionnaire including background information and a author-made questionnaire on the prevalence of various types of violence were used to collect data. Internal consistency method was used to evaluate the reliability of the questionnaire and the calculated Cronbach's alpha coefficient was 0.88. Data were collected and analyzed in STATA software version 12. Independent

Keywords

Violence
Workplace
Epidemiology
Iran

Received: 2019-10-19

Accepted : 2020-05-04

t-test and Chi-square tests were used to investigate the factors affecting violence in the workplace.

Results: The majority of participants (83%) were male. 26.5% of them were under 30 years old. 81.8% were married and 24.1% had undergraduate education. Based on the results of this study, the prevalence of physical, psychological, sexual and ethnic violence against any individual were 3.9%, 14.4%, 1.4% and 3.5%, and by the individual were 18.7%, 24.8%, 3.4% and 10.0%, respectively. Physical violence against a person had a significant relationship with male gender, shift work, part-time employment status, and contract employment status, but it had no significant relationship with marital status.

Conclusion: The results of the present study show for the first time the high rates of violence against individuals and by individuals in the working population in the country. These results emphasize the need to design intervention programs to reduce violence in the workplace with a focus on individual and workplace-related factors at the national level.

Conflicts of interest: None

Funding: None

How to cite this article:

Behzad Damari, Iraj Esmaeeli, Alireza Noroozi, Ebrahim Sadeghifar. The National Workplace Violence Survey among Industrial Workers in Islamic Republic of Iran. *Iran Occupational Health*. 2020 (30 Dec);17:83.

***This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence**



پیمایش ملی خشونت محیط کار در کارگران صنعتی جمهوری اسلامی ایران

بهزاد دماري: دانشیار، متخصص پزشکی اجتماعی، دپارتمان حکمرانی و سلامت، پژوهشکده علوم اعصاب، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.
ایرج اسماعیلی: پزشک و کارشناس ارشد سلامت همگانی، دبیر شورای تحقیقات زندان‌های استان تهران.
علیرضا نوروزی: (✉ نویسنده مسئول) مرکز ملی مطالعات اعتیاد، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران. a_r_noroozi@yahoo.com
ابراهیم صادقی فر: دکترای توسعه اقتصادی اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

کلیدواژه‌ها

خشونت
محیط کار
همه گیری شناسی
ایران

زمینه و هدف: بنابه تعریف سازمان جهانی کار، خشونت در محیط کار به مجموعه‌ای از رفتارها و عملکردهای غیرقابل قبول یا تهدیداتی اطلاق می‌شود که به‌صورت واقعی یا مکرر به‌صورت عامدانه انجام و منجر به آسیب جسمی، روان شناختی، جنسی یا اقتصادی کارکنان می‌شود. خشونت محیط کار مشکلی جهانی است که ابعاد آن درحال گسترش بوده و شیوع آن در محیط‌های کاری مختلف تفاوت قابل توجهی را نشان می‌دهد. مطالعات بین‌المللی نشان داده‌اند خشونت محیط کار با خطر بالاتر پیامدهای منفی سلامت روان همچون رنج و عذاب روان‌شناختی، اضطراب، اختلالات خواب، خستگی مزمن، افسردگی، اختلال سازگاری و حتی خودکشی مرتبط با کار و عوارض جسمی همچون دردهای عضلانی، اسکلتی، بیماری‌های قلبی-عروقی و دیابت نوع ۲ مرتبط است. در سند ملی ارتقای سلامت روان کشور، اجرای برنامه پیشگیری از خشونت به‌عنوان یکی از مداخلات اساسی سطح اول پیشگیری توصیه شده است. این مسئله همچنین در برنامه ملی سلامت کارگران در کشور مورد تأکید قرار گرفته است. این موضوع اهمیت ارزیابی شیوع خشونت در محیط‌های کاری و عوامل مؤثر بر آن را به‌منظور تأمین اطلاعات مورد نیاز برای طراحی برنامه‌های مداخلاتی و ارزشیابی آن‌ها نشان می‌دهد. با توجه به آنچه گفته شد، مطالعه حاضر با هدف تعیین شیوع انواع مختلف خشونت در محیط‌های کاری در کشور به‌تکنیک هر استان و شناسایی عوامل مؤثر بر آن در سال ۱۳۹۵ در ایران اجرا شد.

روش بررسی: پژوهش حاضر یک مطالعه مقطعی و توصیفی برای برآورد شیوع خشونت در میان کارکنان مراکز صنعتی کشور بود. جایگاه‌های اجرای مطالعه (۳۸۰ مورد) واحدهای صنعتی در سطح کشور بود که براساس نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی از میان فهرست تمام محیط‌های کاری صنعتی کشور انتخاب شد. حجم نمونه حداقل با آلفای ۰/۵، شیوع ۱۰٪ و دقت ۴٪، در هر استان برابر ۴۰۰ نفر تعیین شد. در ۳ استان تهران، خراسان رضوی و اصفهان به‌دلیل تعداد بیشتر کارگران حجم نمونه دوبرابر استان‌های دیگر، یعنی ۸۰۰ نفر، در نظر گرفته شد. بدین ترتیب، حداقل حجم نمونه مورد نیاز برای کل کشور ۱۳۶۰۰ نفر محاسبه شد. شرکت کنندگان نیز به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی از میان افراد شاغل در هر محیط کاری انتخاب شد و ارزیابی‌های طرح توسط پرسشگران آموزش‌دیده برای آن‌ها تکمیل گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه دوقسمتی شامل اطلاعات زمینه‌ای و یک پرسش‌نامه محقق ساخته درباره شیوع انواع خشونت استفاده شد. برای بررسی پایایی پرسش‌نامه از روش همسانی درونی استفاده شد و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه گردید. داده‌ها پس از جمع‌آوری در نرم‌افزار STATA (نسخه ۱۲) وارد و تجزیه تحلیل شد. برای بررسی عوامل مؤثر بر خشونت در محیط کار از آزمون‌های تی مستقل و کای اسکوایر استفاده شد.

یافته‌ها: اکثر شرکت کنندگان مطالعه (۸۳٪) مرد بودند. سن ۲۶/۵٪ شرکت کنندگان زیر ۳۰ سال بود. ۸۱/۸٪ متأهل بوده و تحصیلات ۲۴/۱٪ زیر دیپلم بود. براساس نتایج این مطالعه، شیوع خشونت فیزیکی، روانی، جنسی و قومی علیه فرد به ترتیب ۴/۴، ۱۴/۴ و ۵/۳٪ و توسط فرد به ترتیب ۱۸/۷، ۲۴/۸، ۳/۴ و ۱۰/۰٪ بود. خشونت فیزیکی علیه فرد با جنسیت مرد، نوبت کاری در گردش، وضعیت شغلی نیمه وقت و وضعیت استخدامی پیمانی رابطه معنا دار داشت؛ اما با وضعیت تأهل ارتباط معناداری نداشت.

نتیجه‌گیری: نتایج مطالعه حاضر برای اولین بار میزان زیاد انواع خشونت علیه افراد و توسط افراد را در جمعیت کارگران در سطح کشور نشان داد. این نتایج بر ضرورت طراحی برنامه‌های مداخلاتی کاهش خشونت در محیط کار با تمرکز بر عوامل فردی و مرتبط با محیط کار در سطح کشور تأکید می‌کند.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت کننده: ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Behzad Damari, Iraj Esmaeeli, Alireza Noroozi, Ebrahim Sadeghifar. The National Workplace Violence Survey among Industrial Workers in Islamic Republic of Iran. Iran Occupational Health. 2020 (30 Dec);17:83.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است

مقدمه

بر سلامت جسمی و روانی کارگران، هیچ مطالعه‌ای در زمینه شیوع خشونت در این گروه از شاغلان کشور تاکنون انجام نشده است.

در سند ملی ارتقای سلامت روان کشور، خشونت هم به‌عنوان یکی از عوامل و هم به‌منزله یکی از پیامدهای اختلالات سلامت روان به رسمیت شناخته شده و اجرای برنامه پیشگیری از خشونت به‌عنوان یکی از مداخلات اساسی سطح اول پیشگیری توصیه شده است. (۲۲) همچنین به این مسئله در برنامه ملی سلامت کارگران در کشور توجه شده است. (۲۳) این موضوع اهمیت ارزیابی شیوع خشونت در محیط‌های کارگری و عوامل مؤثر بر آن را به‌منظور تأمین اطلاعات مورد نیاز برای طراحی برنامه‌های مداخلاتی و ارزشیابی آن‌ها مورد تأکید قرار داده است.

با توجه به آنچه گفته شد، مطالعه حاضر با هدف تعیین شیوع انواع مختلف خشونت در محیط‌های کارگری در سطح هر استان و کشور و شناسایی عوامل مؤثر بر آن اجرا شد.

روش بررسی

طراحی مطالعه

پژوهش حاضر مطالعه مقطعی^۱ و توصیفی^۲ برای برآورد شیوع خشونت در میان کارکنان مراکز صنعتی کشور است.

جایگاه^۳

جایگاه اجرای مطالعه واحدهای صنعتی در سطح کشور بود. برای انتخاب واحدهای صنعتی ابتدا فهرستی از محیط‌های کاری صنعتی ایران از طریق وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و همچنین سازمان آمار ایران به‌عنوان واحد نمونه‌گیری تهیه گردید. سپس فهرست کارگاه‌ها با توجه به اندازه کارکنان آن‌ها به ۵ دسته ۱۰ تا ۴۹، ۵۰ تا ۹۹، ۱۰۰ تا ۴۹۹، ۵۰۰ تا ۹۹۹ و ۱۰۰۰ کارگر یا بیشتر طبقه بندی شد. سپس نمونه‌های طبقه‌بندی شده به‌طور تصادفی از ۳۸۰ محل کار در سراسر کشور، متناسب با حجم کارگران هر استان، در سال ۱۳۹۵ انجام شد. کارگاه‌های با کمتر از ۱۰ کارگر از مطالعه خارج شد.

شرکت‌کنندگان

شرکت‌کنندگان مطالعه براساس حجم نمونه

بنابه تعریف سازمان جهانی کار، خشونت در محیط کار به مجموعه‌ای از رفتارها و عملکردهای غیرقابل قبول یا تهدیداتی اطلاق می‌شود که به‌صورت واقعه‌ای منفرد یا مکرر به‌طور عمدانه انجام می‌شود و به آسیب جسمی، روان شناختی، جنسی یا اقتصادی کارکنان می‌انجامد. (۱) خشونت محیط کار مشکلی جهانی است که ابعاد آن درحال گسترش بوده و شیوع آن در محیط‌های کاری مختلف تفاوت چشمگیری را نشان می‌دهد. (۲-۳) براساس یافته‌های مطالعات بین‌المللی، خشونت محیط کار با خطر بالاتر پیامدهای منفی سلامت روان همچون رنج و عذاب روان شناختی، اضطراب، اختلالات خواب، خستگی مزمن، افسردگی، اختلال سازگاری و حتی خودکشی مرتبط با کار (۴-۷) و عوارض جسمی همچون دردهای عضلانی، اسکلتی، بیماری‌های قلبی عروقی و دیابت نوع ۲ مرتبط است. (۷-۱۰) علاوه بر اثرگذاری بر سلامت و بهزیستی کارکنان، خشونت در محیط کار با خطر افزایش یافته برای مجموعه‌ای از مشکلات اجتماعی و اقتصادی در محیط کار مرتبط است. این مشکلات شامل غیبت‌های شغلی مکرر، غیبت طولانی به‌دلیل بیماری، کاهش بهره‌وری و افزایش بیکاری می‌شود. (۳، ۷، ۱۱) پژوهش‌های بین‌المللی عوامل فردی شامل خصوصیات و اختلالات روانی در کارکنان و همچنین عوامل سازمانی نظیر بار کاری بیش‌ازحد، سیستم‌های نظارتی، سیستم‌های تشویقی و سبک‌های مدیریتی را در بروز خشونت در محیط کار دخیل دانسته‌اند. (۱۲-۱۴) علاوه بر این، عوامل کلان و ساختاری اقتصادی و اجتماعی در کشورها همچون رکود اقتصادی و بیکاری از طریق کاهش درآمدها، به‌وجود آمدن اشکال غیرمعمول قراردادهای کاری، کاهش یا فقدان حمایت‌های اجتماعی و تضعیف اصناف برای حمایت از کارگران در شکل‌گیری خشونت در محیط کار نقش دارد. (۱۵-۱۶)

بررسی‌های بین‌المللی میزان‌های مختلف تجربه خشونت مکرر و نظام مند در محیط کار را در دامنه ۳/۳ تا ۳۰/۱٪ گزارش کرده‌اند (۱۷-۱۸) در یک مطالعه مروری، شیوع خشونت در محیط کار در ۱۲ مورد بررسی در میان کارکنان مشاغل مختلف ۱۱/۴٪ برآورد شد که در آن قربانیان خشونت بیشتر کارگران غیرماهر بودند. (۷) مطالعات انجام‌شده در زمینه شیوع خشونت در محیط کار در ایران محدود به کارکنان بهداشتی - درمانی نظیر پرستاران (۱۹-۲۰) و کارکنان فوریت‌های پزشکی (۲۱) بوده است. علی‌رغم اهمیت بالای خشونت در محیط کار

1. Cross-sectional
2. Descriptive
3. Setting

قبل از پرسشگری اصلی، پرسشنامه به صورت آزمایشی در دو محیط صنعتی شهر تهران با روش خودایفا و مصاحبه انجام شد. در اجرای آزمایشی زمان سنجی تکمیل پرسشنامه انجام و براساس بازخوردهای شرکت کنندگان و پرسشگران ایرادهای پرسشنامه شناسایی و رفع شد. برای بررسی پایایی پرسشنامه از روش همسانی درونی استفاده شد و ضریب آلفای کرونباخ $0/88$ محاسبه گردید.

فرایند اجرا

پرسشگران طرح شامل ۳۷ مرد و ۲۹ زن براساس مکاتبه انجام شده با ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی از ۳۱ استان انتخاب شدند و در یک کارگاه هشت ساعته در خصوص نحوه نمونه گیری، اسامی کارخانجات استان مورد تحقیق، تعداد نمونه مورد نیاز از هریک از محیط های کار و نحوه تکمیل پرسشنامه آموزش دیدند. پرسشگران پرسشنامه های تکمیل شده خود را برای کارشناس ناظر همکار طرح در هر استان ارسال کردند و تمام پرسشنامه ها توسط ناظر استانی مورد بررسی و نقص یابی قرار گرفت.

ملاحظات اخلاقی

از تمامی شرکت کنندگان در پژوهش و کارفرمایان رضایت نامه شرکت در مطالعه کسب شد. به شرکت کنندگان و کارفرمایان تعهد داده شد که اطلاعات فردی و اطلاعات مربوط به محیط کاری در اختیار دیگران قرار نگیرد و اطلاعات به صورت تجمعی منتشر شود.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

داده ها پس از جمع آوری در نرم افزار STATA (نسخه ۲۱) تجزیه تحلیل شد. با توجه به توصیفی بودن مطالعه حاضر، از روش آمار توصیفی مثل جداول فراوانی یکبندی و دو بندی، میانگین، انحراف استاندارد و نمودار و ترسیم نقشه های نقطه ای توزیع^۳ به فراخور نیاز استفاده شد. برای بررسی عوامل مؤثر بر خشونت در محیط کار نیز آزمون های تی مستقل و کای اسکوار به کار گرفته شد. مقدار P value کمتر از $0,05$ معنا دار در نظر گرفته شد.

یافته ها

از مجموع ۱۳,۸۴۲ شرکت کننده در طرح ۸۳٪ (۱۱۴۹۵ نفر) مرد و ۱۷٪ (۲۳۴۷ نفر) زن بودند. میانگین سن افراد شرکت کننده 35.6 ± 7.1 سال با

محاسبه شده با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای چندمرحله ای^۱ از میان جمعیت شاغلان کارگر مراکز صنعتی انتخاب شدند. ملاک های شرکت در طرح سن بالای ۱۸ سال و رضایت آگاهانه برای ورود به طرح بود. در کارگاه های ۱۰ تا ۵۰ نفر، تمام کارگران وارد مطالعه شدند. کارگاه های بیش از ۵۰ نفر به گروه های کارگاه های ۵۰ تا ۹۹ نفر، ۱۰۰ تا ۵۰۰ نفر، ۵۰۱ تا ۱۰۰۰ نفر و بیش از ۱۰۰۰ نفر تقسیم شدند. در هر کارگاه، ۲۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب و ارزیابی شدند. در صورتی که به هر دلیل امکان نمونه گیری از کارگاهی وجود نداشت، کارگاه مذکور با نظر مشاور آماری طرح با کارگاه مشابه جایگزین گردید. براساس وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، نسبت وزنی کارگران شاغل در محیط های کاری ۱۰ تا ۴۹ نفر ۱۸.۸٪، در محیط های کاری ۵۰ تا ۹۹ نفر ۱۲.۲٪، در محیط های کاری ۱۰۰ تا ۴۹۹ نفر ۳۸.۰٪، در محیط های کاری ۵۰۰ تا ۹۹۹ نفر ۱۲.۱٪ و در محیط های کاری ۱۰۰۰ نفر یا بیشتر ۱۸.۱٪ است. تعداد نمونه از هریک از گروه های محیط کاری به نحوی انتخاب شد که نسبت وزنی ذکر شده در نمونه حفظ گردید.

حجم نمونه

حجم نمونه حداقل برای برآورد در هر استان با آلفای ۵٪، شیوع ۱۰٪ و دقت ۴ درصد در هر استان برابر ۴۰۰ نفر تعیین شد. در ۳ استان تهران، خراسان رضوی و اصفهان به دلیل تعداد بیشتر کارگران، حجم نمونه دوبرابر استان های دیگر، یعنی ۸۰۰ نفر، در نظر گرفته شد. بدین ترتیب حجم نمونه برای کل کشور ۱۳,۶۰۰ نفر محاسبه شد.

ابزار اندازه گیری

داده ها با استفاده از پرسشنامه ساختارمند محقق ساخته توسط پرسشگران آموزش دیده گردآوری شد. با توجه به اینکه ابزار پژوهشی آماده که مناسب شیوع شناسی خشونت در محیط های صنعتی ایران است در دسترس نبود، پرسشنامه طرح با استفاده از مجموعه ای از گویه های کمی و کیفی براساس مرور ابزارهای پژوهشی موجود تهیه شد. به منظور ارزیابی روایی صوری^۲ پرسشنامه مورد استفاده از روش تحلیل محتوایی استفاده گردید و به آرای صاحب نظران رجوع شد. به منظور اطمینان و زمان سنجی مناسب یک هفته

1. Random Cluster Sampling

2. Face Validity

3. Distribution Spot Map

جدول ۱- خصوصیات دموگرافیک شرکت کنندگان

درصد	تعداد	خصوصیات دموگرافیک	
۸۳	۱۱۴۹۵	مرد	جنسیت
۱۷	۲۳۴۷	زن	
۵/۲	۷۲۲	کمتر از ۲۵	سن
۲۱/۳	۲۹۴۸	۲۶-۳۰	
۴۸/۶	۶۷۲۵	۳۱-۴۰	
۲۲/۱	۳۰۶۱	۴۱-۵۰	
۲/۸	۳۸۶	بیش از ۵۰	
۰/۷	۸۱	بی سواد	تحصیلات
۰/۸	۱۱۴	خواندن و نوشتن	
۳/۹	۵۴۰	ابتدایی	
۱۰/۵	۱۴۵۲	راهنمایی	
۸/۲	۱۱۳۲	دیپلم	
۳۲/۹	۴۵۱۹	دیپلم	
۱۲/۶	۱۷۲۲	فوق دیپلم	
۳۰/۵	۴۱۹۱	لیسانس و بالاتر	
۰/۳	۲۶	سایر	
۱۶/۹	۲۳۳۵	مجرد	
۸۱/۸	۱۱۳۰۱	متاهل	
۰/۹	۱۱۹	طلاق گرفته	
۰/۲	۲۶	متارکه	
۰/۲	۲۹	فوت همسر	
۴۲/۶	۵۸۴۱	منزل شخصی	وضعیت مسکن
۳۱/۶	۴۳۳۳	منزل استیجاری	
۲۲/۲	۳۰۵۱	منزل پدر	
۱/۲	۱۶۱	منزل پدر همسر	
۱/۵	۲۰۲	منزل سازمانی	
۱	۱۳۴	منزل اشتراکی، خانواده اقوام و غیره	
۲۵/۸	۳۵۳۳	کارگر ساده	شغل
۳۲/۳	۴۴۱۲	کارگر ماهر	
۲۴	۳۲۸۷	شغل اداری	
۲/۱	۲۸۸	حمل و نقل	
۱/۷	۲۳۳	حراست	
۳/۴	۴۶۶	مشاغل علمی	
۰/۴	۵۴	باغبانی	
۶/۱	۸۳۹	نگهبانی	
۸/۶	۱۱۸۲	سایر	
۶۸/۳	۹۳۴۲	صبح	
۷/۴	۹۹۴	در گردش عصر و شب	
۱۹/۲	۲۶۲۳	در گردش صبح، عصر و شب	
۵/۲	۷۱۵	سایر موارد	
۵۷/۳	۷۴۶۷	تمام وقت	وضعیت شغلی
۳۳/۵	۴۳۶۲	تمام وقت + اضافه کار	
۷/۸	۱۲۰۳	نیمه وقت	

ادامه جدول ۱- خصوصیات دموگرافیک شرکت کنندگان

درصد	تعداد	خصوصیات دموگرافیک
۸/۴	۱۱۳۴	رسمی
۳/۱	۴۲۷	پیمانی
۸۰/۵	۱۱۱۴۲	قراردادی
۵/۳	۷۳۱	شرکتی
۱/۳	۱۷۵	سایر
۱/۸	۲۴۳	بدون پاسخ
۹۲/۱	۱۲۷۴۹	فقط یک شغل
۷/۹	۱۰۹۳	دارای شغل دوم یا سوم

در بررسی بیشترین موارد خشونت فیزیکی علیه فرد سه استان اول قم (۱۲/۴٪)، کرمانشاه (۸/۱٪) و ایلام (۷/۵٪) و سه استان آخر گیلان (۱/۵٪)، کرمان (۱/۳٪) و تهران (۱/۲٪) بوده است. در بررسی بیشترین موارد خشونت فیزیکی توسط فرد سه استان اول فارس (۴۲/۵٪)، قم (۳۵/۸٪) و کردستان (۳۴/۰٪) و سه استان آخر مازندران (۶/۲٪)، گیلان (۴/۶٪) و هرمزگان (صفر درصد) بوده است.

در بررسی بیشترین موارد خشونت روانی علیه فرد سه استان اول قم (۲۵/۵٪)، آذربایجان شرقی (۲۴/۳٪) و قزوین (۲۰/۶٪) و سه استان آخر گیلان (۸/۰٪)، بوشهر (۷/۵٪) و گلستان (۷/۵٪) بوده است. در بررسی بیشترین موارد خشونت روانی توسط فرد سه استان اول فارس (۴۵/۵٪)، قزوین (۴۳/۸٪) و آذربایجان شرقی (۳۹/۹٪) و سه استان آخر مازندران (۱۲/۶٪)، گیلان (۹/۰٪) و هرمزگان (۰/۳٪) بوده است.

در شکل‌های ۱ و ۲، وضعیت استان‌های کشور از نظر شیوع انواع خشونت‌های فیزیکی، روانی، جنسی و قومی به ترتیب علیه فرد و توسط فرد نشان داده شده است. در بررسی ارتباط بین انواع خشونت و متغیرهای زمینه‌ای این اطلاعات به دست آمد: خشونت فیزیکی، روانی و جنسی علیه فرد و توسط فرد به صورت معنا داری در مردان بیشتر است. بین خشونت قومی علیه فرد و جنسیت ارتباطی وجود نداشت ($P=0.571$)؛ اما ارتباط بین خشونت قومی توسط فرد و جنسیت مرد معنا دار بود ($P=0.001$).

بین وضعیت تأهل و خشونت فیزیکی علیه فرد رابطه معنا دار وجود نداشت ($P=0.655$). بین خشونت فیزیکی توسط فرد و وضعیت تأهل ارتباط معنا دار آماری وجود داشت ($P=0.002$) و وقوع خشونت بیشتر توسط افراد

میان ۳۵ سال و نمای ۳۵ سال به دست آمد. کمترین سن ۲۱ سال و بیشترین آن ۶۱ سال بود. بیشتر (۸۱،۸٪) شرکت کنندگان متأهل بودند. منزل شخصی (۴۲/۶٪)، تحصیلات دیپلم (۳۲/۹٪) و کارگر ماهر (۳۲/۳٪) به ترتیب شایع ترین سطح تحصیلات و شغل گزارش شده بود. بیشتر شرکت کنندگان در نوبت کاری صبح (۶۷/۳٪) شاغل بوده و وضعیت شغلی تمام وقت (۵۷/۳٪) داشتند. در جدول ۱، خصوصیات دموگرافیک شرکت کنندگان آورده شده است.

میانگین سابقه کار در محیط فعلی در ۱۲۸۸۲ نفر از پاسخ دهندگان $8/6 \pm 6/2$ سال بود و میانگین سابقه کار در محل دیگر در ۶۴۱۹ نفر $4/4 \pm 5/1$ سال بود. در بررسی کل سابقه کار میانگین $6/5 \pm 11/3$ سال بود. ۱۲۸۴ نفر (۹/۳ درصد) از شرکت کنندگان عنوان کردند که در یک سال اخیر دچار حادثه شغلی شده و ۱۲۵۵۸ نفر (۹۰/۷ درصد) حادثه شغلی نداشتند.

بیشترین شیوع خشونت آزار و اذیت لفظی (۱۴،۴٪)، آزار و اذیت قومی (۵،۳٪)، خشونت فیزیکی (۳،۹٪) و آزار و اذیت جنسی (۱،۴٪) بود. بیشترین شیوع خشونت اعمال شده توسط خود فرد آزار و اذیت لفظی (۲۴،۸٪)، خشونت فیزیکی (۱۸،۷٪)، آزار و اذیت قومی (۱۰،۰٪) و آزار و اذیت جنسی (۳،۸٪) بود. کارگران در ۳۸٪ موارد محیط کار خود را خشن و در ۳۹،۴٪ محیط را خطرناک توصیف کردند. در ۳۹،۷٪ موارد کارگران از احتمال خطر و آسیب دیدن در کارگاه خود نگران بوده‌اند. علاوه بر این، ۱۴،۴٪ افراد بیان کرده بودند در یک ماه گذشته شاهد خشونت در محیط کار بودند؛ اگرچه فقط ۵،۸٪ خشونت را گزارش کرده بودند. آموزش مقابله با خشونت در ۱۱،۷٪ شرکت کنندگان با پاسخ مثبت همراه بود. یافته‌های کلی وضعیت خشونت در جدول ۲ آمده است.

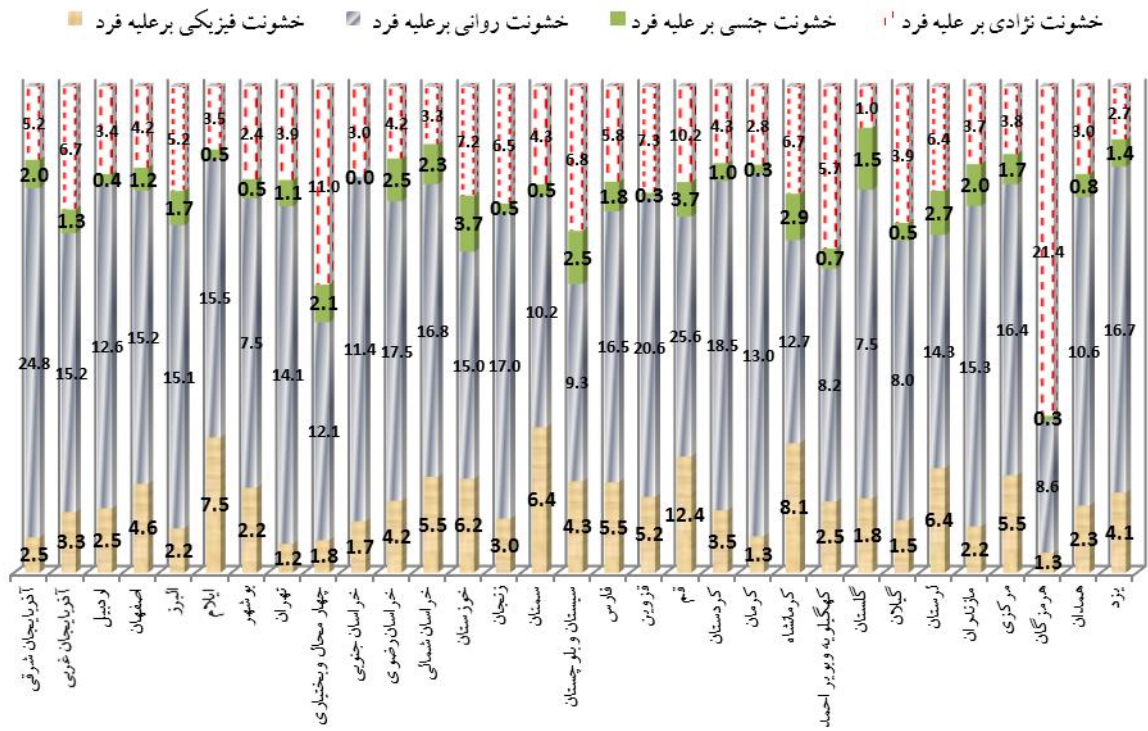
جدول ۲ - توزیع فراوانی شیوع انواع خشونت (جسمی، روانی، جنسی و قومیتی)

وضعیت	پاسخ		بلی		خیر	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
مورد خشونت فیزیکی قرار گرفتن	۵۳۹	۳.۹	۱۳۳۰۴	۹۶.۱		
مورد خشونت و آزار و اذیت لفظی قرار گرفتن	۱۹۹۱	۱۴.۴	۱۱۵۸۲	۸۵.۶		
مورد خشونت و آزار و اذیت جنسی قرار گرفتن	۲۰۰	۱.۴	۱۳۶۴۳	۹۸.۶		
مورد خشونت و آزار و اذیت قومی قرار گرفتن	۷۳۵	۵.۳	۱۳۱۰۸	۹۴.۷۸		
خشونت فیزیکی توسط خود فرد	۲۵۸۶	۱۸.۷	۱۱۲۵۷	۸۱.۳		
آزار و اذیت لفظی توسط خود فرد	۳۴۳۱	۲۴.۸	۱۰۴۱۲	۷۵.۲		
آزار و اذیت جنسی توسط خود فرد	۵۲۴	۳.۸	۱۳۳۱۹	۹۶.۲		
آزار و اذیت قومی توسط خود فرد	۱۳۸۹	۱۰.۰	۱۲۴۵۴	۹۰.۰		
قرار داشتن در محیط کار خشن	۵۲۵۴	۳۸.۰	۶۵۸۹	۶۲.۰		
قرار داشتن در محیط کار خطرناک	۵۴۵۹	۳۹.۴	۸۳۸۴	۶۰.۶		
نگرانی از احتمال خطر و آسیب دیدن	۵۴۹۷	۳۹.۷	۸۳۴۶	۶۰.۳		
شاهد خشونت (جسمی، روانی، جنسی و قومی) بودن	۱۹۹۳	۱۴.۴	۱۱۸۵۰	۸۵.۶		
گزارش دادن خشونت مشاهده شده	۸۰۴	۵.۸	۱۳۰۳۹	۹۴.۲		
آموزش در مقابله با خشونت	۱۶۲۵	۱۱.۷	۱۲۲۲۱۸	۸۸.۳		

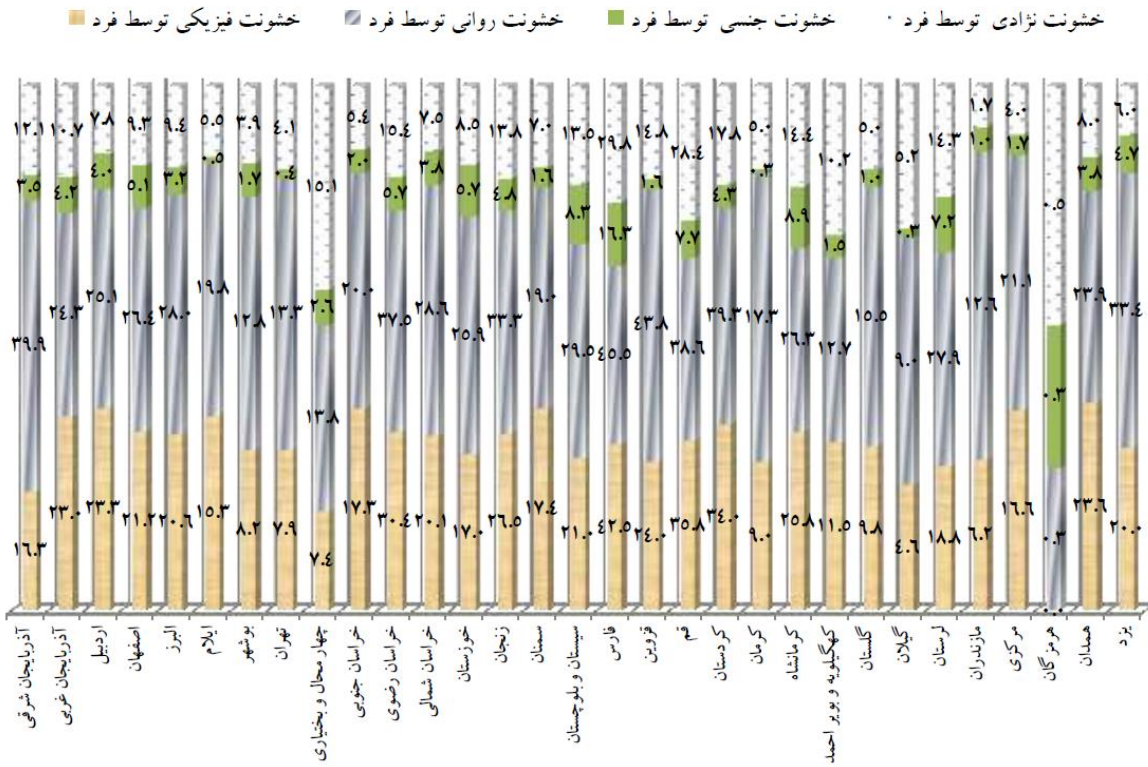
متارکه و فوت همسر) و در درجه بعد توسط افراد متأهل صورت گرفته است. ارتباط آزار و اذیت قومی با وضعیت تأهل از نظر آماری معنادار بود ($P=0.001$)؛ به این ترتیب که افراد مجرد و سایر (طلاق گرفته، متارکه و فوت همسر) بیشتر مورد اذیت و آزار قومی قرار گرفته‌اند. خشونت قومی بیشتر توسط گروه با وضعیت تأهل سایر (طلاق گرفته، متارکه و فوت همسر) و در درجه دو متوسط افراد متأهل صورت گرفته است.

بین خشونت فیزیکی علیه فرد و نوبت کاری ارتباط معناداری وجود داشت ($P=0.003$)؛ به طوری که خشونت فیزیکی در افراد با شیفت کاری در گردش (عصر و شب، صبح، عصر و شب) بیشتر از انواع دیگر شیفت کاری بود. بین خشونت فیزیکی توسط فرد و نوبت کاری ارتباط معنادار نبود ($P=0.374$)؛ اگرچه در شیفت‌های در گردش (عصر و شب، صبح و عصر و شب) خشونت

متأهل انجام شده بود. بین خشونت روانی علیه فرد و وضعیت تأهل ارتباط معناداری مشاهده شد ($P=0.036$) و این نوع خشونت علیه افراد مجرد و سایر (طلاق گرفته، متارکه و فوت همسر) بیشتر دیده شد. بین خشونت روانی صورت گرفته توسط فرد و وضعیت تأهل ارتباط معناداری وجود داشت ($P=0.001$)؛ به گونه‌ای که خشونت روانی بیشتر توسط افراد متأهل و سپس سایر (طلاق گرفته، متارکه و فوت همسر) انجام شده است و افراد مجرد کمتر مرتکب این کار می‌شدند. بین خشونت جنسی علیه افراد با وضعیت تأهل ارتباط معناداری وجود داشت ($P=0.001$). خشونت جنسی علیه افراد در گروه سایر (طلاق گرفته، متارکه و فوت همسر) به صورت معنا داری بیشتر بود. همچنین بین خشونت جنسی و تأهل ارتباط معنادار آماری وجود داشت ($P=0.001$). این نوع خشونت بیشتر توسط گروه سایر (طلاق گرفته،



شکل ۱- وضعیت استان‌های کشور از نظر شیوع انواع خشونت‌های فیزیکی، روانی، جنسی و قومی علیه فرد



شکل ۲- وضعیت استان‌های کشور از نظر شیوع انواع خشونت‌های فیزیکی، روانی، جنسی و قومی توسط فرد

این نوع خشونت در افرادی که به صورت تمام وقت با اضافه کاری مشغول کار بودند، بیشتر مشاهده شد.

بین خشونت فیزیکی علیه فرد و وضعیت استخدامی ارتباط معناداری وجود داشت ($P=0.004$)؛ به طوری که این نوع خشونت بیشتر در وضعیت استخدام پیمانی و سایر وضعیت‌ها مشاهده گردید و در سه وضعیت دیگر کمتر از میانگین بود. بین خشونت فیزیکی توسط فرد و وضعیت استخدامی ارتباط معناداری برقرار نبود ($P=0.342$)؛ اگرچه افراد پیمانی کمترین میزان خشونت و سایر وضعیت‌های استخدامی بیشترین خشونت را نسبت به میانگین انجام دادند. بین خشونت روانی علیه فرد با وضعیت استخدامی رابطه آماری وجود داشت ($P=0.026$)؛ به طوری که بیشترین موارد خشونت روان علیه فرد در وضعیت استخدام پیمانی و سایر مشاهده شد. بین خشونت روانی صورت گرفته و وضعیت استخدامی ارتباط معناداری دیده نشد ($P=0.087$)؛ اگرچه این نوع خشونت در افراد پیمانی کمتر و در افراد رسمی بیشتر بود. بین خشونت جنسی و وضعیت استخدامی ارتباط معنادار دیده شد ($P=0.000$)؛ به نحوی که این نوع خشونت علیه افراد در وضعیت استخدام پیمانی و سایر وضعیت‌ها بیشتر بود. بین خشونت جنسی و وضعیت استخدام ارتباط معنادار بود ($P=0.013$) به گونه‌ای که خشونت جنسی توسط افرادی که وضعیت استخدام شرکتی و سایر وضعیت‌ها را داشتند، بیشتر دیده شد. بین اذیت و آزار قومی علیه کارگران و وضعیت استخدام ارتباط معنادار دیده نشد ($P=0.241$). همچنین بین خشونت قومی توسط افراد و هیچ کدام از وضعیت‌های استخدامی ارتباطی وجود نداشت ($P=0.883$).

میان کار در محیط خشن و خشونت فیزیکی علیه فرد ($P=0.001$)، خشونت فیزیکی توسط فرد ($P=0.001$)، خشونت روانی علیه فرد ($P=0.001$)، خشونت روانی توسط فرد ($P=0.001$)، خشونت جنسی علیه فرد ($P=0.002$) و خشونت قومی علیه فرد و توسط فرد ارتباط معنادار ($P<0.005$) وجود داشت.

میان کار در محیط پرخطر و خشونت فیزیکی علیه فرد ($P=0.001$)، خشونت فیزیکی توسط فرد ($P=0.001$)، خشونت روانی علیه فرد ($P=0.001$)، خشونت روانی توسط فرد ($P=0.001$)، خشونت جنسی علیه فرد ($P=0.002$) و خشونت قومی علیه فرد و توسط فرد ارتباط معنادار ($P=0.001$) وجود داشت.

توسط فرد بیشتر از میانگین بود. خشونت روانی علیه فرد در بین شیفت‌های مختلف، تفاوت معناداری نداشت ($P=0.352$). بین خشونت روانی توسط فرد و نوع شیفت کاری ارتباط معنادار آماری دیده نشد ($P=0.062$). اگرچه در شیفت‌های در گردش (عصر و شب، صبح، عصر و شب) اعمال خشونت روانی توسط افراد بیشتر مشاهده می‌شود. بین خشونت جنسی علیه فرد و نوع شیفت کاری ارتباط معناداری وجود نداشت ($P=0.446$). بین خشونت جنسی توسط فرد و شیفت کاری ارتباط معنادار آماری وجود داشت ($P=0.001$)؛ به طوری که خشونت جنسی در شیفت‌های در گردش (عصر و شب، صبح، عصر و شب) نسبت به انواع دیگر نوبت کاری بیشتر دیده می‌شود. اذیت و آزار قومی علیه فرد و شیفت کاری ارتباط آماری معنادار مشاهده شد ($P=0.000$)؛ به نحوی که این گونه خشونت در شیفت‌های در گردش (عصر و شب، صبح، عصر و شب) بیشتر از انواع دیگر نوبت کاری دیده می‌شود. بین خشونت قومی توسط فرد و شیفت کاری ارتباط معنادار آماری وجود نداشت ($P=0.140$)؛ اما در شیفت‌های در گردش (عصر و شب، صبح، عصر و شب) بیشتر دیده شده است.

بین خشونت فیزیکی علیه فرد و وضعیت شغلی ارتباط معنادار دیده شد ($P=0.031$)؛ به طوری که میزان شیوع خشونت در وضعیت اشتغال نیمه وقت بیشتر از سایر وضعیت‌ها بود. بین خشونت فیزیکی توسط فرد و وضعیت اشتغال ارتباط معنادار وجود نداشت ($P=0.499$)؛ هر چند بیشتر موارد خشونت فیزیکی در افراد با وضعیت اشتغال تمام وقت با اضافه کار صورت گرفته بود. بین خشونت روانی علیه فرد و وضعیت شغلی ارتباط معنادار دیده شد ($P=0.013$)؛ به نحوی که بیشترین مورد خشونت روانی علیه کارگران با وضعیت اشتغال تمام وقت با اضافه کار دیده شده است. بین خشونت روانی توسط فرد و وضعیت شغلی ارتباط معنادار دیده شد ($P=0.000$)؛ به طوری که در گروه تمام وقت با اضافه کار این نوع خشونت توسط کارگران بیشتر مشاهده شده است. ارتباط معناداری بین وضعیت شغلی و قرار گرفتن در معرض خشونت جنسی دیده نشد ($P=0.559$). بین خشونت جنسی توسط کارگران و وضعیت شغلی ارتباط معنادار وجود نداشت ($P=0.756$)؛ اگرچه در وضعیت اشتغال تمام وقت این موضوع بیشتر دیده شد. ارتباط معناداری بین وضعیت اشتغال و آزار و اذیت قومی علیه فرد وجود نداشت ($P=0.880$). درباره اذیت و آزار قومی توسط فرد، ارتباط معناداری با وضعیت اشتغال دیده نشد ($P=0.317$). البته

نیاز است. به علاوه مرور این تفاوت ها می تواند بینش های ارزشمندی در تعیین اولویت ها و طراحی برنامه های مداخلاتی در اختیار سیاست گذاران و مدیران حوزه کار و سلامت قرار دهد. مرد بودن با میزان های بالاتر شیوع همه انواع خشونت (به جز خشونت قومی علیه فرد) مرتبط بود. این یافته ناهمخوان با یافته های بیشتر تحقیقات پیشین است که میزان های بالاتر خشونت محیط کار در زنان را گزارش کرده اند (۲۴-۲۶) و متناسب با پژوهش های معدودی است که شیوع بالاتر خشونت در محیط کار را در میان مردان نشان داده اند. (۲۷-۲۸) همچنین این یافته با نتایج مطالعات دیگری که خشونت در محیط کار را پدیده ای خنثی از نظر جنسیتی دانسته، هم راستا نیست. (۲۹-۳۰) این موضوع ممکن است بازتابنده میزان اندک گزارش دهی تجربیات مرتبط با خشونت به دلیل انگ اجتماعی آن در زنان باشد. در توضیح آن می توان گفت علت کم بودن تجربه خشونت در محیط های کاری تک جنسیتی (محیط کاری زنان) در ایران محدود بودن رفتارهای خشن در این گروه جنسیتی است. توجه به این نکته لازم است که تجربه خشونت چه بسا عوارض روان شناختی شدیدتری در زنان در مقایسه با مردان ایجاد می کند. (۳۱-۳۲) این موضوع اهمیت کاهش انگ تجربه خشونت در زنان و دعوت از آنها برای مراجعه و درخواست کمک، در صورت مواجهه با خشونت، را مورد تأکید قرار می دهد.

در این مطالعه، ارتباطی بین خشونت فیزیکی علیه فرد و وضعیت تأهل دیده نشد. این یافته همخوان با دو مطالعه بین المللی در ترکیه و اسپانیا است که بین خشونت و وضعیت تأهل رابطه معناداری نیافته اند. (۳۳-۳۴) هر چند این یافته ناهمسو با نتایج دو پژوهش بین المللی از استرالیا و امریکا است که اظهار کرده اند بین وضعیت تأهل مجرد و سایر (طلاق گرفته، متارکه و همسر مرده) با میزان های بالاتر خشونت در محیط کار رابطه برقرار است. (۳۵-۳۶) این تفاوت ها نمودار اثر متفاوت وضعیت تأهل بر خشونت شغلی در کشورهای مختلف است. بنابراین مطالعه بیشتر در زمینه نقش وضعیت تأهل بر خشونت کاری مورد نیاز است.

در پژوهش حاضر، بین مجموعه ای از عوامل مرتبط با شغل همچون نوع شغل و شرایط محیط کاری با خشونت رابطه معنادار دیده شد. از یک سو وضعیت شغلی نیمه وقت با افزایش خشونت فیزیکی علیه فرد مرتبط بود. این یافته همخوان با مطالعاتی است که براساس آنها، درآمد پایین تر و دریافت حقوق به صورت ساعتی با

میان صدمه و آسیب در محیط کار و خشونت فیزیکی علیه و توسط فرد ($P=0.001$)، خشونت روانی علیه فرد ($P=0.001$)، خشونت روانی توسط فرد ($P=0.001$)، خشونت جنسی علیه فرد ($P=0.002$)، خشونت جنسی توسط فرد ($P=0.002$) و خشونت قومی علیه فرد و توسط فرد از تباط معنادار ($P<0.005$) وجود داشت.

میان مشاهده خشونت در محیط کار و خشونت فیزیکی علیه و توسط فرد ($P=0.001$)، خشونت روانی علیه فرد و توسط فرد ($P=0.001$)، خشونت جنسی علیه فرد ($P=0.002$)، خشونت جنسی توسط فرد ($P=0.002$) و خشونت قومی علیه فرد و توسط فرد ارتباط معنادار ($P=0.001$) وجود داشت.

بحث

براساس نتایج این مطالعه شیوع خشونت فیزیکی، روانی، جنسی و قومی علیه فرد به ترتیب ۳/۹، ۱۴/۴، ۱/۴ و ۵/۳٪ و توسط فرد به ترتیب ۱۸/۷، ۲۴/۸، ۳/۴ و ۱۰/۰٪ بود. مطالعات بین المللی میزان های بسیار مختلفی از شیوع خشونت در محیط های کاری در طیف گسترده ای از مشاغل را با استفاده از روش های مختلف ارزیابی (گزارش شخصی در مطالعات پژوهشی، گزارش های کارفرمایان و شکایات مرتبط با خشونت) منعکس کرده اند. (۲-۳) در یک مطالعه فراتحلیل، شیوع یک کاسه مواجهه با شکلی از خشونت در محیط کاری در سطح بین المللی ۱۵٪ برآورد شد. در این مطالعه، میزان شیوع خشونت بسته به روش شناسی مطالعه تفاوت در دامنه ۱۱/۳٪ تا ۱۸/۱٪ را نشان داد. (۳) در مطالعه حاضر، شیوع کشوری خشونت در محیط کار از برآورد جهانی بالاتر است. علاوه بر این، نتایج طرح تغییر پذیری گسترده ای در میزان های مربوط به انواع خشونت های از یابی شده در سطح استان های کشور را نشان می دهد. برای مثال خشونت فیزیکی علیه فرد (میانگین کشوری ۳/۹٪) در دامنه ای بین ۱/۲٪ (استان تهران) و ۸/۱٪ (استان کرمانشاه) متفاوت بود. این یافته همسو با نتایج مطالعات بین المللی است که تفاوت چشمگیر جغرافیایی در شیوع خشونت محیط کار را بیان می کند. برای مثال شیوع خشونت محیط کار در کشورهای اسکانندیناوی در مقایسه با کشورهای اروپایی و امریکا پایین تر است. این موضوع می تواند بازتاب دهنده تفاوت های بین فرهنگی، اقتصادی، آب و هوایی یا مدیریتی باشد. (۳) در این خصوص، مطالعات بیشتر به منظور بررسی ارتباط شاخص های فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی استان های کشور با خشونت در محیط کار مورد

محیطی با پیامدهای مطالعه، یعنی خشونت در محیط کار، را نشان دهد.

نتیجه گیری

در مجموع یافته های مطالعه برای اولین بار وضعیت خشونت در محیط کار به تفکیک نوع خشونت در استان ها و کل کشور را تبیین کرده است. علاوه بر این، در این پژوهش مجموعه ای از عوامل خطر و محافظ سطح فردی و محیط کار در شیوع انواع خشونت شناسایی شده و تفاوت های قابل ملاحظه جغرافیایی در شیوع و الگوی انواع خشونت در استان های کشور معرفی شد. این اطلاعات بینش های ارزشمندی را برای سیاست گذاران و مدیران حوزه اشتغال و سلامت به منظور طراحی برنامه های مداخلاتی متناسب با هر یک از استان های کشور جهت پیشگیری از خشونت در محیط کار و کاهش عوارض مرتبط با آن فراهم می کند. پیشنهاد می شود به منظور بهبود وضعیت خشونت در محل کار از نتایج این مطالعه استفاده شود و بسته خدماتی پیشگیری از خشونت در محل کار طراحی و در خدمات سلامت موجود ادغام گردد.

تشکر و قدردانی

در طراحی و اجرای این مطالعه مدیران و کارشناسان استانی و کشوری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نقش داشتند که بدین وسیله از ایشان قدردانی می گردد.

References

1. Beqiraj J. Convention Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work (Int'L Lab. Org.). International Legal Materials, 2019; 58(6): 1167-1176. doi: 10.1017/ilm.2019.49.
2. Nielsen MB, Einarsen S. What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: an overview of the literature and agenda for future research. *Aggress Violent Behav*. 2018; 48: 71-83. doi: 10.1016/j.avb.2018.06.007
3. Guay S, Goncalves J, Jarvis J. A systematic review of exposure to physical violence across occupational domains according to victims' sex. *Aggress Violent Behav* 2015; 25: 133-41. doi: 10.1016/j.avb.2015.07.013
4. Chan CMH, Wong JE, Yeap LLL, Wee LH, Jamil NA, Swarna Nantha Y. Workplace bullying and psychological distress of employees across socioeconomic strata: a cross-sectional study. *BMC Public Health*. 2019; 19(Suppl 4): 608. doi: 10.1186/s12889-019-6859-1.
5. Madsen IE, Burr H, Diderichsen F, Pejtersen JH, Borritz M, Bjorner JB, Rugulies R. Work-related violence and

میزان های بالاتر خشونت علیه کارکنان مرتبط است. (۳۵)، (۳۷) از سوی دیگر موقعیت شغلی تمام وقت با اضافه کار با میزان های بالاتر خشونت روانی علیه فرد رابطه معنا دار نشان داد. این یافته همخوان با یافته های یک مطالعه در استرالیا بود که میزان های بالاتر خشونت را در افراد دارای شغل دائمی نشان داده بود. (۳۶) نوبت کاری در گردش (عصر و شب، صبح و عصر و شب) به صورت معنا داری خشونت فیزیکی و قومی را در شرکت کنندگان افزایش داد. این یافته سازگار با نتایج مطالعات دیگر در کارگران آمریکایی (۳۵) و اسپانیایی (۱۴، ۳۸) بود.

بیش از یک سوم شرکت کنندگان قرار داشتن در محیط کاری خشن (۳۸/۰٪)، قرار داشتن در محیط کاری خطرناک (۳۹/۴٪) و نگرانی از احتمال خطر و آسیب دیدن (۳۹/۷٪) را تأیید کردند که نشان دهنده میزان پایین ایمنی درک شده از محیط کاری نزد شرکت کنندگان در مطالعه حاضر بود. ۱۴/۴٪ شرکت کنندگان مشاهده خشونت در محیط کار را تأیید کردند؛ هرچند فقط ۵/۸٪ آن را گزارش کرده بودند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد تجربه قرار داشتن در محیط کاری خشن، محیط کاری خطرناک، نگرانی بابت احتمال آسیب دیدن و مشاهده خشونت در محیط کار به صورت معنا داری تمام انواع خشونت علیه فرد و توسط فرد را افزایش می دهد. این یافته همخوان با یافته های تحقیقات بین المللی است که احساس امنیت روانی، اجتماعی ضعیف و استرس شغلی را به عنوان عوامل اثرگذار بر خشونت در محیط کار معرفی کرده اند. (۱۴، ۳۸-۴۰) احساس فعالیت در محیط کاری خطرناک (۳۹/۴٪) در مطالعه حاضر به مراتب از میزان گزارش شده (۱۲٪) در یک مطالعه کشوری در سال ۲۰۱۷ در آمریکا، بالاتر بود. (۴۱) این موضوع بر اهمیت طراحی و اجرای مداخلات برای پیشگیری و مدیریت خشونت در محیط های کاری کشور مورد تأکید می کند. مجموعه ای از مداخلات اثربخشی خود را برای کاهش خشونت در محیط کار در سطح بین المللی نشان داده است (۴۲-۴۳)؛ هرچند مدل های مداخلاتی موفق در داخل کشور معرفی نشده است. مطالعات بیشتر برای سازگار کردن عملکردهای موفق این حوزه با شرایط اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و مدیریتی جامعه کار و تولید ایران و ارزیابی اثربخشی آن مورد نیاز است.

نقاط قوت مطالعه حاضر شامل نمونه گیری خوشه ای تصادفی چندمرحله ای و حجم نمونه کافی در سطح هر استان بود. محدودیت مطالعه هم طراحی مقطعی است که صرفاً نمی تواند ارتباط علیتی میان عوامل فردی و

- Environ Med. 2001; 58: 178-184.
18. Perbellini L, Tisato S, Quintarelli E, Dal PS, Pelizza L, Riolfi A, Zoncin C, Romeo L. Disturbi psichici associabili a condizioni di lavoro negative persistenti [Mental disorders related to persistent negative working conditions]. *Med Lav.* 2012; 103(6): 437-48. PMID: 23405478.
 19. Sahebi A, Jahangiri K, Sohrabzadeh S, Golitaleb M. Prevalence of Workplace Violence Types against Personnel of Emergency Medical Services in Iran: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Iran J Psychiatry.* 2019; 14(4): 325-334. PMID: 32071607
 20. Azami M, Moslemirad M, YektaKooshali MH, Rahmati S, Soleymani A, Bigdeli Shamloo MB, Esmaeilpour-Bandboni M, Khataee M, Khorshidi A, Otaghi M. Workplace Violence Against Iranian Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Violence Vict.* 2018; 33(6): 1148-1175. doi: 10.1891/0886-6708.33.6.1148.
 21. Pourshaikhian M, Abolghasem Gorji H, Aryankhesal A, Khorasani-Zavareh D, Barati A. A Systematic Literature Review: Workplace Violence Against Emergency Medical Services Personnel. *Arch Trauma Res.* 2016; 5(1): e28734. doi: 10.5812/at.28734.
 22. Hajebi A, Damari B, Moghaddam AV, Nasehi A, Nikfarjam A, Bolhari J. What to do to promote mental health of the society. *Iranian journal of public health.* 2013; 42(Supple1):105.
 23. Damari B, Sadeghifar E, Vosoogh Moghadam A, Sadeghian M, Almadani H, Farshad A. Health status of Iranian workers and proposed interventions. *IOH.* 2020.
 24. Chan CMH, Wong JE, Yeap LLL, Wee LH, Jamil NA, Swarna Nantha Y. Workplace bullying and psychological distress of employees across socioeconomic strata: a cross-sectional study. *BMC Public Health.* 2019; 19(Suppl 4): 608. doi: 10.1186/s12889-019-6859-1.
 25. Salin D, Hoel H. Workplace bullying as a gendered phenomenon. *J Manag Psychol.* 2013; 28(3): 235-251. doi: 10.1108/02683941311321187.
 26. Feijó FR, Gräf DD, Pearce N, Fassa AG. Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health.* 2019; 16(11): 1945. doi: 10.3390/ijerph16111945. PMID: 31159344.
 27. Carter M, Thompson N, Crampton P, Morrow G, Burford B, Gray C, Illing J. Workplace bullying in the UK NHS: A questionnaire and interview study on prevalence, impact and barriers to reporting. *BMJ Open.* 2013; 3: e002628. doi: 10.1136/bmjopen-2013-002628.
 28. Lipscomb J, London M, McPhaul KM, Ghaziri ME, Lydecker A, Geiger-Brown J, Johnson JV. The Prevalence of Coworker Conflict Including Bullying in a Unionized U.S. Public Sector Workforce. *Violence Vict.* 2015; incident use of psychotropics. *Am J Epidemiol.* 2011; 174(12): 1354-62. doi: 10.1093/aje/kwr259.
 6. Wieclaw J, Agerbo E, Mortensen PB, Burr H, Tuchsén F, Bonde JP. Work related violence and threats and the risk of depression and stress disorders. *J Epidemiol Community Health.* 2006; 60:771-775.
 7. Sansone RA, Sansone LA. Workplace bullying: a tale of adverse consequences. *Innov Clin Neurosci.* 2015; 12(1-2): 32-7. PMID: 25852978
 8. Xu T, Magnusson Hanson LL, Lange T, Starkopf L, Westerlund H, Madsen IEH, Rugulies R, Pentti J, Stenholm S, Vahtera J, Hansen ÅM, Virtanen M, Kivimäki M, Rod NH. Workplace bullying and workplace violence as risk factors for cardiovascular disease: a multi-cohort study. *Eur Heart J.* 2019; 40(14): 1124-1134. doi: 10.1093/eurheartj/ehy683.
 9. Herrmann-Lingen C. Victimization in the workplace: a new target for cardiovascular prevention? *Eur Heart J.* 2019; 40(14): 1135-1137. doi: 10.1093/eurheartj/ehy728. PMID: 30452605.
 10. Xu T, Magnusson Hanson LL, Lange T, Starkopf L, Westerlund H, Madsen IEH, Rugulies R, Pentti J, Stenholm S, Vahtera J, Hansen ÅM, Kivimäki M, Rod NH. Workplace bullying and violence as risk factors for type 2 diabetes: a multicohort study and meta-analysis. *Diabetologia.* 2018; 61(1): 75-83. doi: 10.1007/s00125-017-4480-3.
 11. Pinheiro Marcelo, Ivandic Ivana, Razzouk Denise. *Mental Health Economics.* Cham: Springer International Publishing; 2017. The Economic Impact of Mental Disorders and Mental Health Problems in the Workplace; pp. 415-430
 12. Einarsen S. Harassment and bullying at work. *Aggress. Violent Behav.* 2000, 5, 379-401.
 13. Chapell D, Di Martino V. *Violence at Work;* International Labor Office: Geneva, Switzerland, 2006; ISBN 9789221179481.
 14. Ariza-Montes JA, Muniz NM, Leal-Rodríguez AL, Leal-Millán AG. Workplace bullying among managers: a multifactorial perspective and understanding. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2014; 11: 2657-2682.
 15. Benach J, Julià M, Bolívar M, Amable M, Vives A. Precarious employment, health, and quality of life. In *Violence and Abuse in and Around Organisations;* Routledge: New York, NY, USA, 2018; pp. 292-314.
 16. Llosa-Fernández JA, Menéndez-Espina S, Agulló-Tomás E, Rodríguez-Suárez J. Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *An. Psicol.* 2018; 34: 211.
 17. Voss M, Floderus B, Diderichsen F. Physical, psychosocial, and organizational factors relative to sickness absence: a study based on Sweden Post. *Occup*

- 10.1111/j.1753-6405.2011.00780.x.
37. Tsuno K, Kawakami N, Tsutsumi A, Shimazu A, Inoue A, Odagiri Y, Yoshikawa T, Haratani T, Shimomitsu T, Kawachi I. Socioeconomic determinants of bullying in the workplace: A national representative sample in Japan. *PLoS ONE*. 2015; 10: e0119435. doi: 10.1371/journal.pone.0119435.
 38. Ariza-Montes A, Muniz NM, Montero-Simó MJ, Araque-Padilla RA. Workplace bullying among healthcare workers. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 2013; 10: 3121-3139. doi: 10.3390/ijerph10083121.
 39. Law R, Dollard MF, Tuckey MR, Dormann C. Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accid. Anal. Prev*. 2011; 43: 1782-1793. doi: 10.1016/j.aap.2011.04.010.
 40. Ariza-Montes A, Leal-Rodríguez AL, Leal-Millán AG. A Comparative Study of Workplace Bullying Among Public and Private Employees in Europe. *J. Occup. Environ. Med*. 2015; 57:695-700. doi: 10.1097/JOM.0000000000000437.
 41. Society of Human Resource Management (SHRM). Workplace Violence: A growing threat, or growing in awareness? March 2019.
 42. Hodgins M, MacCurtain S, Mannix-McNamara P. Workplace bullying and incivility: A systematic review of interventions. *International Journal of Workplace Health Management*, 2014; 7(1): 54.72.
 43. Escartin J. Insights into workplace bullying: Psychosocial drivers and effective interventions. *Psychology Research and Behavior Management*, 2016; 9: 157-169. doi: 10.2147/PRBM.S91211.
 - 30(5): 813-29. doi: 10.1891/0886-6708.VV-D-14-00031. PMID: 26299698.
 29. Samnani AK, Singh P. 20 years of workplace bullying research: a review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Aggress Violent Behav*. 2012; 17(6): 581-589. doi: 10.1016/j.avb.2012.08.004.
 30. Attell BK, Kummerow Brown K, Treiber LA. Workplace bullying, perceived job stressors, and psychological distress: Gender and race differences in the stress process. *Soc Sci Res*. 2017; 65:210-221. doi: 10.1016/j.ssresearch.2017.02.001.
 31. Langeland W, Draijer N, Gersons BPR. Gender differences in posttraumatic stress disorder. *Psychological Bulletin*, 2007; 133(2): 183-204. doi: 10.1037/0033-2909.133.2.183.
 32. McLean CP, Anderson ER. Brave men and timid women? A review of the gender differences in fear and anxiety. *Clin Psychol Rev*. 2009; 29(6): 496-505. doi: 10.1016/j.cpr.2009.05.003.
 33. Toksoy D., Bayramoğlu M.M. Bullying within the forestry organizations of Turkey. *Sci. World J*. 2013; 2013: 851839. doi: 10.1155/2013/851839.
 34. Carretero N, Luciano JV. Prevalence and incidence of workplace bullying among Spanish employees working with people with intellectual disability. *Disabil. Health J*. 2013; 6: 405-409. doi: 10.1016/j.dhjo.2013.04.002.
 35. Khubchandani J, Price JH. Workplace Harassment and Morbidity Among US Adults: Results from the National Health Interview Survey. *J. Community Health*. 2015; 40:555-563. doi: 10.1007/s10900-014-9971-2.
 36. Keuskamp D, Ziersch AM., Baum FE., Lamontagne AD. Workplace bullying a risk for permanent employees. *Aust. N. Z. J. Public Health*. 2012; 36: 116-119. doi: