مروری نظام‌مند بر پرسشنامه‌های موجود برای سنجش عوامل استرس‌زای مرتبط با کار

حمیدرضا مکرمی*[۱]، علیرضا چوبینه[۲]، مرتضی نظیفی[۳]

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۱/۰۷ تاریخ ویرایش: ۹۵/۰۴/۱۳ تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۷/۲۴

چکیده

زمینه و هدف: پرسشنامه‌های خودگزارشی استاندارد، با توجه به ارزان بودن و سهولت تلخیص و تحلیل نتایج آن‌ها جزء مهم‌ترین و پرکاربردترین رویکردها در شناسایی و سنجش عوامل استرس‌زای مرتبط باکار به‌شمار می‌روند. مطالعه حاضر باهدف انجام مروری بر پرسشنامه‌های موجود در زمینه عوامل استرس‌زای مرتبط با کار انجام شد.

روش بررسی: در این مطالعه مروی نظام‌مند، پرسشنامه‌های موجود در زمینه عوامل استرس‌زای شغلی در یک محدوده زمانی از سال ۱۹۷۵ تا ۲۰۱۶ از طریق جستجو در چندین پایگاه نمایه‌سازی و استنادی معتبر جمع‌آوری و موردبررسی قرار گرفتند.

یافته‌ها: درمجموع با توجه به معیارهای انتخاب در نظرگرفته شده، ۲۳ پرسشنامه شرایط ورود به مرحله نهایی مطالعه را پیدا کردند. همه‌ی این پرسشنامه‌ها در کشورهای صنعتی و توسعه‌یافته طراحی و توسعه یافته بودند. بااین‌حال، طبق مرور پیشینه ما، فقط ویژگی‌های روان‌سنجی ترجمه‌های فارسی پرسشنامه‌ی محتوای شغل (JCQ)، پرسشنامه‌ی عدم توازن تلاش-پاداش (ERI)، پرسشنامه‌ی روانی-اجتماعی کپنهاگن (COPSOQ)، ابزار نشانگر استانداردهای مدیریت اجرایی بهداشت و ایمنی (HSE-MS)، پرسشنامه‌ی عمومی نوردیک برای عوامل روانی-اجتماعی در محیط کار (QPSNordic) و پرسشنامه‌ی استرس شغلی عمومی نایوش (GJSQNIOSH) موردمطالعه قرار گرفته بودند.

نتیجه‌گیری: با توجه به تعدد پرسشنامه‌های موجود و خردمقیاس‌های آن‌ها، پیشنهاد می‌شود محققان و سازمان‌های مختلف در ایران، ابتدا با استفاده از مطالعه‌های کیفی، عوامل استرس‌زای مرتبط با مشاغل خاص خود را شناسایی کنند و سپس با طراحی پرسشنامه‌های استاندارد خاص خود یا با استفاده از خردمقیاس‌های پرسشنامه‌های موجود که پوشش‌دهنده‌ی مسائل خاص آن‌ها است، اقدام به سنجش عوامل استرس‌زای شغلی در محیط کاری خود نمایند.

کلیدواژه‌ها: استرس، عوامل استرس‌زای مرتبط باکار، ارزیابی ریسک، پرسشنامه، مرور نظام‌مند.

مقدمه

ماهیت کار در بیشتر کشورهای جهان به‌سرعت در حال تغییر است. یکی از معضلات بهداشتی در محیط کار که در سال‌های اخیر نسبت به قبل نمود بیشتری پیدا کرده است، مشکل استرس شغلی و عواقب سلامتی ناشی از آن است؛ به‌طوری‌که سازمان جهانی کار (ILO: International Labour Organization) شعار سال ۲۰۱۶ در روز جهانی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای را «استرس محیط کار: یک چالش اجتماعی (Workplace Stress: a collective challenge)» نام‌گذاری کرده است. در حال حاضر همه‌ی مشاغل و کارگران، در همه‌ی کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه، با این معضل بزرگ روبرو هستند [۱]. عوامل استرس‌زای شغلی و فشار جسمی- روانی ناشی از آن‌ها، اگر از حد تحمل فرد بیشتر باشند، می‌توانند باعث کاهش کارآیی وی از طریق کاهش توجه، اختلال در خواب، افزایش خطر ابتلا به بیماری‌ها قلبی-عروقی، افزایش مشکلات اسکلتی-عضلانی و گوارشی، افزایش خطاها و حوادث شغلی جبران‌ناپذیر، افزایش غیبت‌های کاری، فرسودگی شغلی، خستگی روانی- جسمانی و ترک شغل کارکنان شوند [۵-۲]. با توجه به اینکه نیروی انسانی، رکن اساسی و اصلی کارآمدی هر سازمانی محسوب می‌شود، کاهش توانایی و کیفیت عملکرد آن‌ها براثر عوامل استرس‌زای شغلی، درنهایت می‌تواند منجر به کاهش کارآیی و بهره‌وری سازمان و تحمیل هزینه‌های بی‌فایده برآن شود. ازاین‌رو شناسایی عوامل استرس‌زای شغلی و در پی آن اجرای برنامه‌های مداخله‌ای هدفمند، از الزامات حیاتی برای هرسازمانی

۱- (نویسنده مسئول) گروه ارگونومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران. hamidreza.mokarami@yahoo.com
۲- مرکز تحقیقات علوم بهداشتی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران.
۳- گروه روانشناسی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-17]

محسوب می‌شود. کنترل این عوامل و درنتیجه ارتقای کیفیت‌زندگی و رضایت شغلی کارکنان، می‌تواند باعث کاهش شکایات و کاهش غیبت از کار، افزایش نگرش مثبت و ارتقای روحیه و تعهدکاری در آن‌ها شود که این امر به نوبه خود می‌تواند موجب تعالی و افزایش بهره‌وری و دست‌یابی سازمان به اهداف خود شود [۶].

کارکنان در محیط‌های‌شغلی با عوامل استرس‌زای مختلفی مواجه هستند. در سال‌های اخیر با وجود اهمیت عوامل استرس‌زای فیزیکی، به دلیل تغییرات رخ‌داده در فرایندهای کاری، توجه بیشتر محققان به سمت عوامل استرس‌زای روانی- اجتماعی (Psychosocial Stressors) مرتبط با سامانه‌ی کار سوق یافته است [۷]. این عوامل‌خطر، نمایانگر برهم‌کنش روانی فرد با ویژگی‌های اجتماعی سازمان هستند [۸]. بسیاری از ویژگی‌های سازمانی محیط‌کار و خصوصیات طراحی شغل باعث ایجاد عوامل استرس‌زای روانی- اجتماعی می‌شوند. Warren (به نقل از Kasl، ۱۹۹۲) عوامل مرتبط با محیط‌کار که بر سطح عوامل‌استرس‌زای روانی-اجتماعی تأثیرگذار هستند را در هفت گروه شامل: جنبه‌های فیزیکی‌کار (عوامل محیطی، تقاضاهای بیومکانیکی و غیره)، جنبه‌های زمانی طراحی شغل (ساعت کار، نظام‌کار، برنامه زمان‌بندی کار-استراحت، سرعت‌کار و غیره)، محتوای شغل (تنوع، تکرار، استفاده از مهارت، بار ذهنی، مشارکت‌درتصمیم‌گیری‌ها، شفافیت وظایف و غیره)، روابط‌بین‌فردی (انسجام گروهی، دریافت حمایت از ناحیه همکاران و مدیریت، گرفتن بازخورد و غیره)، جنبه‌های سازمانی (ساختار سازمان، ویژگی‌های بوروکراسی و غیره)، جنبه‌های اقتصادی و مالی (ساختار پرداخت، منافع و غیره) و جنبه‌های ارتباطی و اجتماعی (جایگاه، موقعیت –Prestige– شغل و غیره) تقسیم‌بندی کرده است [۸].

برای شناسایی و ارزیابی عوامل زیربنایی پیدایش عوامل استرس مرتبط با کار، به‌ویژه عوامل روانی- اجتماعی، از روش‌های ذهنی و عینی (Objective and subjective) مختلفی مانند پرسشنامه‌های استاندارد، معاینه‌های بالینی (Clinical examinations)، روش‌های مشاهده‌ای، داده‌های ثبت‌شده (Registers)، داده‌های ثانویه (Secondary data) و مصاحبه‌های کیفی استفاده می‌شود [۹]. در این بین، پرسشنامه‌های خود-گزارشی (Self-reported) استاندارد، باتوجه به ارزان بودن و سهولت تلخیص و تحلیل نتایج حاصل از آن‌ها، به‌عنوان مهم‌ترین و پرکاربردترین روش‌ها برای شناسایی و ارزیابی این عوامل محسوب می‌شوند [۱۰]. مروری بر پیشینه‌ی پژوهش نشان می‌دهد تعداد بسیار زیادی پرسشنامه برای شناسایی ابعاد مختلف عوامل استرس‌زای سامانه‌ی‌کار طراحی و توسعه یافته است که هرکدام دربرگیرنده‌ی مقیاس‌هایی برای ارزیابی برخی از مسائل و ویژگی‌های سازمانی محیط‌کار و طراحی شغل هستند. بنابراین در این مطالعه مروری، پرسشنامه‌های عوامل استرس‌زای شغلی موجود به‌طور نظام‌مند (Systematically) شناسایی شدند و سپس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

روش بررسی

در این مطالعه مروری نظام‌مند، کلیه پرسشنامه‌های مرتبط با عوامل استرس‌زای شغلی دریک محدوده زمانی از سال ۱۹۷۵ تا ژانویه ۲۰۱۶، جمع‌آوری و مورد بررسی قرار گرفتند. برای یافتن پرسشنامه‌ها، از جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی Scopus، ProQuest، PubMed، PsychINFO و Google Scholar استفاده شد. برای این جستجو از کلید واژه‌های "stress"، "instrument"، "index"، "stressors"، psychosocial، "factors"، "hazardous"، "Work"، "occupational"، "risk"، "survey"، "job"، "questionnaire"، "Inventory"، "Tool" و "indicator" به‌صورت جداگانه و ترکیبی استفاده شد. به منظور افزایش حساسیت و یافتن منابع بیشتر قسمت منابع و مأخذ مقالات انتخابی نیز به صورت دستی (Hand search) مورد بررسی قرار گرفت. افزودن بر این، از نتایج بررسی ارائه شده در وبگاه NIOSH [۱۱] و نتایج مطالعات انجام شده بوسیله Tabanelli و همکاران [۱۰] و

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-17]

Rick و همکاران [۱۲] نیز استفاده شد. پس از جستجوی مقاله‌ها و تهیه فهرست اولیه، ابتدا عناوین آن‌ها توسط دو نفر از همکاران طرح بررسی و موارد تکراری حذف شدند؛ سپس عنوان و چکیده مقالات باقی مانده با دقت مورد مطالعه قرار گرفت و مقالاتی که در آن‌ها از پرسشنامه‌های عوامل استرس‌زای شغلی استفاده شده بودند، انتخاب شدند. در نهایت متن کامل مقالات باقی مانده مورد واکاوی قرار گرفت و مقالاتی که در آن‌ها پرسشنامه‌های عوامل استرس‌زا طراحی و توسعه داده شده بودند، انتخاب شدند. در این مرحله چهار محدودیت برای انتخاب نهایی پرسشنامه‌ها شامل: ۱- جامع بودن (دارای حداقل سه زیر- مقیاس بودن)، ۲- انتشار در مجلات علمی معتبر، ۳- در دسترس بودن نسخه انگلیسی پرسشنامه و ۴- قابل استفاده بودن برای کلیه مشاغل و محیط‌های شغلی (عمومیت داشتن)، مد نظر قرار گرفت و پرسشنامه‌هایی که دارای معیارهای مد نظر نبودند حذف شدند. لازم به‌ذکر است، در این مطالعه آخرین نسخه‌ی هر پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها

با توجه به معیارهای در نظر گرفته شده، در مجموع ۲۳ پرسشنامه شرایط ورود به مرحله نهایی مطالعه را پیدا کردند که در جدول ۱ نشان داده شده است. همگی این پرسشنامه‌ها در کشورهای توسعه یافته طراحی و توسعه داده شده بودند. در این بین، فقط پرسشنامه کوتاه استرس شغلی (BJSQ: Brief Job Stress Questionnaire) توسط متخصصان ژاپنی توسعه داده شده بود [۱۳] و ۲۲ پرسشنامه باقی‌مانده توسط متخصصان در کشورهای غربی توسعه داده یافته بود. جستجوهای ما نشان داد که پرسشنامه‌ی شاخص کار مناسب (WWI: Work Well index) جدیدترین پرسشنامه‌ای بود که در سال ۲۰۱۶ برای ارزیابی عوامل استرس‌زای شغلی ارائه شده بود. این پرسشنامه در عین کوتاه بودن، یک مقیاس جامع بوده و با دارا بودن ۱۰ سوال، پنج مقیاس نیاز، کنترل، حمایت، پاداش و سرمایه اجتماعی را ارزیابی می‌کند [۱۴]. از طرف دیگر، پرسشنامه پروفایل استرس با دارا بودن ۲۲۴ سوال طولانی‌ترین پرسشنامه موجود بود. این پرسشنامه یک ابزار روانی- اجتماعی برای اندازه‌گیری استرس در زندگی عمومی و در محل کار و در سطوح فردی، گروهی و سازمانی است که شامل چهار حیطه‌ی دلایل بیرونی استرس، دلایل درونی استرس، مقابله با استرس و واکنش‌های منبعض از استرس است [۱۵].

بررسی‌های ما در پایگاه‌های اطلاعاتی ذکر شده نشان داد که پرسش‌نامه‌ی محتوای شغلی (JCQ: The Job Content Questionnaire) از پرکاربردترین ابزارهای مورد استفاده برای ارزیابی عوامل استرس‌زای شغلی بود. این ابزار بر مبنای مدل نیاز- کنترل- حمایت اجتماعی (JDCS: Job Demands-Control-Support) و برای اندازه‌گیری ویژگی‌های روانی و اجتماعی شغل توسط Karasek و همکاران طراحی شده است. مطابق با این مدل، تقاضاهای شغلی بالا، سطح پایین کنترل شغلی و حمایت اجتماعی پایین در محیط کار می‌تواند باعث ایجاد استرس در کارکنان و در پی آن عواقب سلامتی برای آن‌ها شود [۱۶]. JCQ دارای پنج خردمقیاس اصلی است که با استفاده از ۴۹ سؤال اندازه‌گیری می‌شوند. پرسشنامه‌ی عدم توازن تلاش- پاداش (ERI: Effort–reward imbalance) یکی دیگر از ابزارهای پرکاربردی بود که در تحقیقات مختلف از آن استفاده شده بود. مبنای نظریه ساخت این پرسشنامه مدل عدم توازن تلاش- پاداش Siegrist است [۱۷]. این مدل بر این فرض استوار است که تلاش در کار بخشی از قراردادی است که مبتنی بر قاعده‌ی (هنجار) معامله‌ی متقابل- اجتماعی (Norm of social reciprocity) است که در آن فرد متوازن با تلاش خود پاداش کسب می‌کند. پاداش‌ها از سه طریق پول (حقوق و مزایای جانبی)، عزت/ تکریم و حمایت (Esteem) و فرصت‌های توسعه مسیر شغلی/ کارراهه (امنیت شغلی، فرصت ترفیع و همسانی موقعیت‌ها) (Career opportunities) ارائه می‌شود. مطابق با این مدل، عدم توازن بین تلاش‌های انجام‌شده و پاداش

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-17]

جدول ۱- خلاصه‌ای از ویژگی‌های توصیفی پرسشنامه‌های عوامل استرس‌زای شغلی موجود

نام پرسشنامه (سال انتشار)	مقیاس‌ها (عوامل استرس‌زا)	تعداد آیتم	نسخه فارسی استاندارد شده
۱-پرسش‌نامه‌ی محتوای شغلی (JCQ)[۱] (۱۹۹۸) [۱۶]	۱- محدوده‌ی تصمیم‌گیری[۲] (متشکل از اختیار در استفاده از مهارت [۳]، اختیار در تصمیم‌گیری [۴] و استفاده از مهارت[۵])، ۲- نیازهای روانی و بار ذهنی کار[۶] (متشکل از نیازهای کلی روانی و ابهام در نقش[۷])، ۳- حمایت اجتماعی (متشکل از حمایت سرپرستان و حمایت همکاران)، ۴- نیازهای فیزیکی و ۵- امنیت شغلی.	۴۹ (نسخه توصیه شده) ۱۱۲ (نسخه بلند) ۲۷(نسخه اصلی و کوتاه)	چوبینه و همکاران (همسانی درونی و تحیل عاملی ساختاری)[۲۰]؛ طباطبایی و همکاران (همسانی درونی، تحیل عاملی ساختاری و بازآزمایی) [۲۲]
۲-پرسشنامه‌ی عدم توازن تلاش- پاداش (ERI)[۸] (۲۰۰۴) [۱۸]	۱- تلاش، ۲- پاداش ۳- تعهد بالای کاری	۲۲ (نسخه اصلی) ۱۶ (نسخه کوتاه)	یادگارفر و همکاران (همسانی درونی، اعتبار محتوایی، اعتبار صوری، اعتبار همگرایی و واگرایی، اعتبار ملاکی و تحلیل عاملی تاییدی) [۲۳]
۳- پرسشنامه‌ی روانی- اجتماعی کپنهاگن (COPSOQ)[۹] (۲۰۱۰) [۱۹]	۱- نیازهای کمی کار[۱۰]، ۲- سرعت کار[۱۱]، ۳- نیازهای شناختی کار[۱۲]، ۴- نیازهای عاطفی کار[۱۳]، ۵- نیاز برای پنهان کردن عواطف در کار[۱۴]، ۶- تأثیرگذاری بر کار[۱۵] (اختیار و کنترل در کار)، ۷- امکان پیشرفت و توسعه در شغل[۱۶] (اختیار در استفاده از مهارت)، ۸- تنوع در وظایف[۱۷] (تکراری یا غیرتکراری بودن وظایف)، ۹- معنادار بودن کار[۱۸] (اهمیت کار)، ۱۰- قابل پیش‌بینی بودن کار[۱۹]، ۱۱- به رسمیت شناخته‌شدن[۲۰] (عزت و احترام)، ۱۲- وضوح و شفافیت نقش[۲۱] (ابهام در نقش)، ۱۳- تعارض‌ها در نقش[۲۲]، ۱۴- کیفیت رهبری[۲۳]، ۱۵- حمایت اجتماعی از طرف سرپرستان[۲۴]، ۱۶- حمایت اجتماعی از طرف همکاران[۲۵]، ۱۷- همبستگی و ارتباطات اجتماعی در کار[۲۶]، ۱۸- عدم امنیت شغلی[۲۷]، ۱۹- تعارض کار- خانواده [۲۸]، ۲۰- تعارض خانواده- کار[۲۹]، ۲۱- اعتماد متقابل بین کارکنان[۳۰]، ۲۲- اعتماد به مدیریت[۳۱]، ۲۳- عدالت و انصاف[۳۲]، ۲۴- شمول اجتماعی در کار [۳۳](ایجاد فرصت برابر در کار برای همه‌ی کارکنان)، ۲۵- خودکارآمدی[۳۴] (باورها یا قضاوت‌های فرد نسبت به توانایی‌های خود)، ۲۶- آزار و اذیت جنسی[۳۵]، ۲۷- تهدیدهای خشونت‌آمیز [۳۶]، ۲۸- خشونت فیزیکی[۳۷]، ۲۹- زورگویی و قلدری [۳۸]، ۳۰- آزار و اذیت ناخوشایند[۳۹]، ۳۱- درگیری و نزاع[۴۰] و ۳۲- شایعه‌پراکنی و اتهام‌زنی[۴۱]	۴۰ (نسخه کوتاه) ۸۷ (نسخه متوسط) ۱۲۸ (نسخه بلند)	پورنیک و همکاران (همسانی درونی و تحیل عاملی ساختاری- نسخه متوسط) [۲۴]

[۱] The Job Content Questionnaire , [2] Decision latitude, [3] Skill Discretion, [4] Decision authority, [5] Skill utilization, [6] Psychological demands and mental workload, [7]Role ambiguity [8], The effort–reward imbalance, [9] The Copenhagen Psychosocial Questionnaire, [10] Quantitative demands, [11]Work pace, [12] Cognitive demands, [13] Emotional demands, [14] Demands for hiding emotions, [15] Influence, [16] Possibilities for development, [17]Variation, [18] Meaning of work, [19] Predictability, [20] Recognition, [21]Role clarity, [22]Role conflicts, [23] Quality of leadership, [24] Social support from supervisors, [25] Social support from colleagues, [26] Social community at work, [27] Job insecurity, [28] Work-family conflict, [29] Family-work conflict, [30]Mutual trust between employees, [31] Trust regarding management, [32] Justice, [33]Social inclusiveness, [34]Self-efficacy, [35] Sexual harassment, [36] Threats of violence, [37] Physical violence, [38] Bullying, [39]Unpleasant teasing, [40] Conflicts and quarrels, [41] Conflicts and quarrels.

دریافتی (هزینه‌های بالا و دستاوردهای کم) باعث ایجاد یک احساس عاطفی منفی در فرد و واکنش‌های تنشی (Strain reactions) می‌گردد که در طولانی‌مدت می‌تواند منجر به بیماری‌های جسمی و روانی شود [۱۸].

یافته‌های این بررسی نشان داد، در بین ابزارهای مورد

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-17]

جدول ۱. ادامه

نام پرسشنامه (سال انتشار)	مقیاس‌ها (عوامل استرس‌زا)	تعداد آیتم	نسخه فارسی استاندارد شده
۴- ابزار شاخص استانداردهای مدیریت اجرایی ایمنی و بهداشت (HSE-MS)[۱] (۲۰۰۴)[۲۸]	۱- نیازهای کار[۲] (شامل مسائلی مانند بارکاری، الگوهای کار و محیط کار)، ۲- کنترل بر کار، ۳- حمایت از طرف سرپرستان (شامل حمایت‌ها و منابع فراهم‌شده بوسیله سازمان و مدیران خط)، ۴- حمایت از طرف همکاران (شامل حمایت‌ها و منابع فراهم‌شده از طرف همکاران)، ۵- ارتباطات[۳] (شامل اقدامات موثر انجام شده برای پیشگیری از تعارض و برخورد با رفتار ناشایسته)، ۶- نقش[۴] (شامل درک روشن کارکنان از نقش خود در سازمان) و ۷- تغییرات[۵] (شامل چگونگی مدیریت تغییرات در سازمان و انتقال و ابلاغ آن‌ها به کارکنان).	۳۵ (نسخه اصلی)	آزاد مرزآبادی و غلامی فشارکی (همسانی درونی، اعتبار محتوایی، اعتبار همگرایی و واگرایی، اعتبار ملاکی و تحلیل عاملی تاییدی) [۲۵]
۵- پرسشنامه‌ی عمومی نوردیک برای عوامل روانی و اجتماعی در کار (QPS_{Nordic})[۶] (۲۰۰۰) [۲۹]	۱- نیازهای کمی کار، ۲- نیازهای تصمیم‌گیری کار، ۳- نیازهای یادگیری کار، ۴- وضوح و شفافیت نقش، ۵- تعارض در نقش، ۶- چالش مثبت در کار[۷] (جزیی از حیطه اختیار)، ۷- کنترل بر تصمیم‌گیری در کار، ۸- کنترل بر سرعت کار، ۹- قابل پیش‌بینی بودن وظایف و کار در ماه آینده[۸]، ۱۰- قابل پیش‌بینی بودن وظایف و کار در دو سال آینده [۹]، ۱۱- اولویت برای چالش‌ها [۱۰]، ۱۲- درک تسلط بر کار [۱۱] ، ۱۳- حمایت از طرف سرپرستان، ۱۴- حمایت از همکاران، ۱۵- حمایت از طرف خویشاوندان و دوستان[۱۲]، ۱۶- رهبری برای توانمندسازی[۱۳]، ۱۷- رهبری عادلانه و منصفانه[۱۴]، ۱۸- جو اجتماعی [۱۵]، ۱۹- جو ابتکار و نوآوری [۱۶]، ۲۰- نابرابری[۱۷]، ۲۱- اولویت و تقدم‌دادن به منابع انسانی [۱۷]، ۲۲- محوریت کار [۱۸]، ۲۳- درک نسبت به کار گروهی [۱۹]، ۲۴- انگیزه درونی نسبت به‌کار[۲۱] و ۲۵- انگیزه خارجی نسبت به کار [۲۲].	۳۴ (نسخه کوتاه) ۱۲۳ (نسخه بلند)	خانه‌شناس و همکاران (اعتبار محتوایی و همسانی درونی- نسخه کوتاه)[۲۷]
۶- پرسشنامه‌ی استرس شغلی عمومی نایوش ($GJSQ_{NIOSH}$)[۲۳] (۱۹۸۸) [۳۰]	۱- محیط فیزیکی کار[۲۴] (صدا، روشنایی، شرایط جوی، هوا، خطرات و نظم و انضباط محیط کار)، ۲- تعارض در نقش، ۳- ابهام در نقش، ۴- تعارض درون‌گروهی[۲۵]، ۵- تعارض بیرون گروهی [۲۶]، ۶- ابهام در آینده شغلی[۲۷]، ۷- کنترل در کار (کنترل وظیفه، کنترل تصمیم‌گیری، کنترل محیط فیزیکی و کنترل منابع)، ۸- فرصت‌های استخدامی، ۹- حمایت اجتماعی از طرف سرپرستان، ۱۰- حمایت اجتماعی از طرف همکاران، ۱۱- حمایت اجتماعی از طرف خانواده / دوستان، ۱۲- بارکاری کمی، ۱۳- مغایرت (واریانس) در بارکاری [۲۸]، ۱۴- مسئولیت در قبال دیگر افراد [۲۹]، ۱۵- استفاده از مهارت، ۱۶- نیازهای ذهنی کار، ۱۷- فعالیت‌های غیرکاری، ۱۸- نوع شخصیت و ۱۹- عزت‌نفس [۳۰]	۲۴۶ (نسخه جامع)	کازرونیان و همکاران (همسانی درونی و بازآزمایی) [۲۶]

[1] General Change, [6] Health & Safety Executive (HSE)- Management Standards (MS) Indicator Tool, [2] Demands, [3] Relationships, [4] Role, [5] Predictability during the next month, [9] for psychological and social factors at work, [7] Positive challenge at work, [8] Nordic questionnaire Support from friends and relatives, [13] perception of mastery, [12] Preference for challenge, [11] Predictability of next two years, [10] Work inequality, [18] Human resource primacy, [19] Innovative climate, [17] Social climate, [16] Fair leadership, [15] Empowering leadership, [14] Perception to group work, [21] Intrinsic motivation to work, [22] Extrinsic motivation to work, [23] NIOSH generic job stress centrality, [20] [29] Variance in workload, [28] Intergroup conflict, [26] Intragroup conflict, [27] Job future ambiguity, Physical environment, [25] [24] questionnaire, Responsibility for people, [30] Self-esteem.

بررسی، پرسشنامه‌ی روانی- اجتماعی کپنهاگن (Copenhagen Psychosocial COPSOQ: Questionnaire) یکی از جامع‌ترین ابزارهای ارزیابی‌کننده عوامل استرس‌زای شغلی و عوامل روانی- اجتماعی در شغل است. ابعاد این پرسشنامه بر مبنای چندین نظریه مهم عوامل اجتماعی- روانی در کار (بدون اتکا به یک نظریه خاص) طراحی و توسعه داده شده است. مقیاس‌های COPSOQ برای اندازه‌گیری عوامل روانی-اجتماعی در کار، سلامت و رفاه افراد و عوامل شخصیتی مانند راهبرد (سبک) مقابله‌ای (Coping style) و احساس انسجام (SOC: Sense of Coherence) طراحی‌شده‌اند [۹]. این پرسشنامه در سه نسخه‌ی کوتاه (با ۲۳ مقیاس و ۴۰ سؤال)، برای استفاده در محیط کار، متوسط (با ۲۸ مقیاس و ۸۷ سؤال) برای استفاده‌ی متخصصان محیط کار و بلند (با ۴۱ مقیاس و ۱۲۸ سؤال) برای اهداف تحقیقاتی، توسعه داده شده است [۱۹].

نتایج جستجوهای ما نشان داد، در بین پرسشنامه‌های

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-17]

جدول ۱. ادامه

نام پرسشنامه (سال انتشار)	مقیاس‌ها (عوامل استرس‌زا)	تعداد آیتم	نسخه فارسی استاندارد شده
۷- زمینه‌یابی تشخیص شغل (JDS) [۱](۱۹۷۵)[۳۱]	۱- تنوع مهارت[۲]، ۲- هویت وظیفه [۳]، ۳- اهمیت یا معنی‌دار بودن وظیفه [۴]، ۴- اختیار در شغل [۵] و ۵- بازخورد شغلی[۶].	۲۳ (نسخه اصلی)	اطلاعاتی یافت نشد
۸. شاخص ویژگی‌های شغل (JCI) [۷](۱۹۷۶)[۳۲]	۱- تنوع مهارت، ۲- اختیار در شغل، ۳- بازخورد شغلی، ۴- ارتباط با دیگران [۸]، ۵- هویت وظیفه و ۶- روابط دوستانه[۹]	۳۰ (نسخه اصلی)	اطلاعاتی یافت نشد
۹- زمینه‌یابی استرس شغلی (JSS) [۱۰](۱۹۹۹)[۳۳]	۱- استرس شغلی، ۲- شاخص فشار شغلی و ۳- شاخص فقدان حمایت سازمانی (هر یک از این مقیاس‌های دارای دو خرده مقیاس شدت و فراوانی است که از حاصل‌ضرب آن‌ها نمره هر شاخص به دست می‌آید)	۳۰ (نسخه اصلی)	اطلاعاتی یافت نشد
۱۰- شاخص استرس شغلی (OSI)[۱۱] (۲۰۰۸) [۳۴]	داری یک ماتریکس دوبعدی است در بعد افقی آن ابعاد استرس (بار کم [۱۲]، نیاز بالا [۱۳]، سختی [۱۴]، فشار بیرونی زمان[۱۵]، مواجهه‌های آزاردهنده/ مضر[۱۶]، آزاردهنده‌ی اجتنابی/ نمادی [۱۷] و تعارض/ عدم اطمینان [۱۸]) و در بعد عمودی آن انتقال اطلاعات (حس ورودی، تصمیم‌گیری مرکزی [۱۹] و عملکرد وظیفه[۲۰]) قرار دارد.	۶۵ (نسخه عمومی)*	اطلاعاتی یافت نشد
۱۱. پرسشنامه‌ی استرس شغلی (OSIND) [۲۱](۲۰۰۰)[۳۵]	۱- منابع فشار (۶۱ سؤال و شش خرده‌مقیاس: عوامل مرتبط با ویژگی‌ها و ذات شغل [۲۲]، نقش سازمانی، ارتباطات با دیگران، پیشرفت و ارتقا در شغل[۲۳]، ساختار و جو سازمانی و رابطه کار/ خانه[۲۴])، ۲- شخصیت نوع A (شامل ۱۴ سؤال و سه خرده‌مقیاس: نگرش نسبت به زندگی [۲۵]، سبک رفتاری [۲۶] و جاه‌طلبی [۲۷])، ۳-کانون کنترل[۲۸] (۱۲ سؤال و سه خرده‌مقیاس: نیروهای سازمانی، فرآیندهای مدیریتی و تأثیرگذاری فردی)، ۴- سبک‌های مقابله‌ای [۲۹] (۲۸ سؤال و شش خرده‌مقیاس: حمایت اجتماعی، استراتژی‌های وظیفه، منطق [۳۰]، ارتباطات خانه/ کار، مدیریت زمان و مشارکت)، ۵- رضایت شغلی (۲۲ سؤال و پنج خرده‌مقیاس: دستاورد [۳۱]، ارزش و رشد [۳۲]، خود شغل [۳۳]، ساختار و طراحی سازمانی، فرایندهای سازمانی و روابط شخصی) و ۶- سلامت (۳۰ سؤال و دو خرده‌مقیاس: مشکلات سلامتی ذهنی و مشکلات سلامتی جسمی)	۱۶۷ (نسخه جامع)	اطلاعاتی یافت نشد

Job Characteristics Task feedback, [7] Autonomy, [6] Task significance, [5] Task identity, [4] Skill variety, [3] Job Diagnostic Survey, [2 ۱] Under-load, [13] High demand, Occupational Stress Index, [12] Job Stress Survey,[11] Dealing with others, [9] Friendships, [10] Inventory, [8] Avoidance/Symbolic aversiveness, [18] Extrinsic time pressure, [16]Aversiveness/ Noxious exposures, [17 14]Strictness, [15] Career Occupational stress Indicator, [22] Intrinsic factors, [23] Conflict/Uncertainty, [19] central decision-making, [20] Task performance, [21] Locus of control, [29]Coping styles, [30] Style of behavior, [27]Ambition, [28] Home/work interface, [25]Attitude to living, [26 24] and achievement, Value and growth, [33]Job itself Achievement, [32] Logic, [31]

* دارای نسخه‌های ویژه برای مشاغل خاص نیز هست

مورد بررسی فقط ویژگی‌های روانسنجی نسخه فارسی JCQ [۲۰-۲۲]، ERI [۲۳]، COPSOQ (نسخه متوسط) [۲۴]، ابزار شاخص استانداردهای مدیریت اجرایی ایمنی و بهداشت (HSE-MS: Health & Safety Executive (HSE)- Management Standards (MS) Indicator Tool) [۲۵]، پرسشنامه‌ی استرس شغلی عمومی نایوش (GJSQNIOSH: NIOSH generic job stress questionnaire) [۲۶] و پرسشنامه‌ی عمومی نوردیک برای عوامل روانی و اجتماعی در کار (QPSNordic: for General Nordic questionnaire (psychological and social factors at work (نسخه کوتاه) [۲۷] مورد مطالعه قرار گرفته است. هر چند اکثر این مطالعات نیز دارای نواقص ساختاری بودند. افزون بر این، از نسخه فارسی پرسشنامه‌های سیاهه‌ی ویژگی‌های شغل (JCI: Job Characteristics Inventory)، زمینه‌یابی تشخیص شغل (JDS: Job Diagnostic Survey)، پرسشنامه‌ی استرس شغلی (OSIND: Occupational Stress Index)، سیاهه‌ی استرس شغلی (OSINV: Occupational Stress Inventory) در تحقیقات مختلفی در ایران استفاده شده است، اما بررسی‌های ما حاکی از آن بود که تاکنون مطالعه‌ی مستقلی برای بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی آن‌ها در ایران انجام نشده است.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-17]

جدول ۱. ادامه

نام پرسشنامه (سال انتشار)	مقیاس‌ها (عوامل استرس‌زا)	تعداد آیتم	نسخه فارسی استاندارد شده
۱۲- سیاهه‌ی استرس شغلی (OSINV) [1] (۱۹۹۸) [۳۶]	۱- حیطه‌ی استرس نقش‌های شغلی (شامل شش مقیاس: ۱- اضافه‌بار نقش [2]، ۲- نارسایی یا بی‌کفایتی نقش [3]، ۳- ابهام نقش، ۴- محدوده‌ی نقش، ۵- مسئولیت در نقش و ۶- محیط فیزیکی)، ۲- حیطه‌ی تنش روانی (شامل چهار مقیاس: ۱- تنش‌های مرتبط با حرفه [4] (نگرش نسبت به شغل و مشکل در کمیت و کیفیت کار)، ۲- تنش روانی، ۳- تنش در روابط بین افراد و ۴- تنش فیزیکی) و ۳- حیطه‌ی منابع مقابله‌ای (شامل چهار مقیاس: ۱- اوقات فراغت و تفریح [5]، ۲- خود مراقبتی [6]، ۳- حمایت اجتماعی و ۴- مقابله منطقی/ شناختی [7])	۱۴۷ (نسخه جامع)	اطلاعاتی یافت نشد
۱۳- پرسشنامه‌ی استرس شغلی (OSQ) [8] (۱۹۹۸) [۳۷]	۱- پیچیدگی شغل [9]، ۲- اختیار، ۳- شفافیت نقش، ۴- جوسازمانی، ۵- حمایت از طرف مافوق، ۶- همکاری، ۷- قدرشناسی کار [10]، ۸- خطرهای کاری، ۹- بازخورد و ۱۰- فشار زمانی	۵۶ (نسخه اصلی)	اطلاعاتی یافت نشد
۱۴- شاخص مدیریت فشار (PMI) [11] (۱۹۹۸) [۳۸]	۱- حیطه‌ی منابع فشار (شامل هشت مقیاس: ۱- بارکاری، ۲- روابط، ۳- به رسمیت شناختن [12]، ۴- جوسازمانی، ۵- مسئولیت شخصی، ۶- نقش مدیریتی، ۷- تعادل بین کار/خانه و ۸- دردسرهای روزانه [13])، ۲- حیطه‌ی شخصیت، (شامل چهار مقیاس: ۱- راندن [14] (میل به موفقیت و دستیابی به نتایج)، ۲- صبور/ بی‌تاب، ۳- کنترل و ۴- نفوذ شخصی است) ۳- راهبردهای مقابله‌ای و ۴- تأثیرات مثبت و منفی بررسی می‌کند، توسعه داده شده است. مقیاس‌های خروجی یا تأثیرات فشار شامل: رضایت شغلی، رضایت سازمانی، امنیت سازمانی، تعهد سازمانی، وضعیت یا حالت ذهن [15]، انعطاف‌پذیری [16]، سطح اعتماد به نفس [17]، نشانه‌های فیزیکی و سطوح انرژی است؛ مقیاس‌های منابع مقابله‌ای شامل: تمرکز بر مشکل، حمایت اجتماعی و گسست عاطفی است؛ و در نهایت، مقیاس‌های شخصیت	۱۲۰ (نسخه جامع)	اطلاعاتی یافت نشد
۱۵. پروفایل استرس (PS) [19] (۱۹۹۵) [۱۵]	۱- حیطه‌ی دلایل بیرونی استرس (شامل دو مقیاس: ۱- خود ادراکی [19] و ۲- احساس انسجام [20])، ۲- حیطه‌ی دلایل درونی استرس (شامل هشت مقیاس: ۱- عوامل روانی- اجتماعی محیط کار، ۲- محتوای کار، ۳- بارکاری و کنترل، ۴- جو رهبری، ۵- عوامل فیزیکی محیط کار، ۶- روابط خانوادگی، ۷- رویدادهای مهم زندگی و ۸- رضایت‌ها/دردسرهای روزانه [21])، ۳- حیطه‌ی مقابله با استرس (شامل چهار مقیاس: ۱- مسئله محور [22]، ۲- عاطفه محور [23]، ۳- شخصیت نوع A و ۴- سبک زندگی) و۴- حیطه‌ی واکنش‌های استرسی(شامل پنج مقیاس : ۱- عاطفی، ۲- فیزیکی، ۳- شناختی، ۴- رفتاری و ۵- فرسودگی)	۲۲۴ (نسخه جامع)	اطلاعاتی یافت نشد

[1] OSINV: Occupational Stress Inventory, [2] Role overload, [3] Role Insufficiency, [4] Vocational strain, [5] Rational/Cognitive Recreation, [6] Self-care, [7] Emotion-focused Problem-focused, [8] OSQ: Occupational Stress Questionnaire, [9] Job complexity, [10] work appreciation, [11] PMI: Pressure Management Indicator, [12] Sense of coherence, [13] Daily hassles, [14] Drive, [15] Daily hassles, [16] Resilience, [17] Confidence level, [18] Self-perception, [19] PS: Stress profile, [20] Sense of coherence, [21] Daily hassles, [22] Emotion-focused Problem-focused, [23] Emotion-focused Problem-focused

بحث و نتیجه‌گیری

در این مطالعه مروری پرسشنامه‌های طراحی شده برای ارزیابی عوامل استرس شغلی جمع‌آوری شدند و سپس مورد واکاوی و ارزیابی قرار گرفتند. این ارزیابی نشان داد عوامل استرس‌زای مختلفی در سامانه‌کار وجود دارند و پرسشنامه‌های مورد بررسی، به فراخور اهداف و مبانی نظری مد نظر خود، تنها برای بخشی از این عوامل، مقیاس‌هایی را در نظر گرفته بودند.

این پرسشنامه‌ها دارای چند ویژگی مشترک هستند؛ اولین ویژگی مشترک آن‌ها ادراکی بودن است (یعنی مبنای آنها مشاهده یا اندازه‌گیری برخی از جنبه‌های کار نیست)؛ در واقع آن‌ها شامل فهرستی از گویه‌ها (سؤالات) هستند که جنبه‌های خاصی از عومل استرس‌زاهای کار را بیان می‌کنند و نمره‌بندی آن‌ها بر

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-17]

مبنـای طیـف نمره‌دهـی لیکـرت اسـت. ویژگـی دوم ابزارهای موجود این اسـت کـه از مبـانی نظـری خیلـی کمی برای طراحی آن‌ها استفاده شـده اسـت و حتـی در طراحی بعضی از آن‌هـا، مبـانی نظـری خاصـی در نظـر گرفته نشده است. این مشکل از آنجا نشأت می‌گیرد که مبانی نظری خیلی کمی در مورد ماهیت استرس وجـود دارد تـا بتـوان از آن بـه‌عنوان راهنمـا در طراحـی پرسشنامه‌های عوامل استرس‌زای شـغلی اسـتفاده کـرد [۱۲]. در مجموع، طراحی بیشتر این پرسشنامه‌ها مبتنـی بر چهار مدل نظری نیاز شـغلی-کنتـرل، مـدل تـوازن-پـاداش، مـدل مفهـوم سـرمایه-اجتمـاعی و مـدل ویژگی‌های شغل بوده است. ویژگی سوم آن‌ها این است که بیشتر آن‌ها برای ارزیـابی ابعـاد خاصـی از شـغل یـا برخی از رکن‌های سامانه‌ی کار طراحی شـده‌اند و هـیچ کـدام از آن‌هـا پوشـش‌دهنده‌ی کامـل تمـام عوامـل استرس‌زای مرتبط با پنج رکن سامانه‌ی کار (مطابق بـا رویکرد ماکروارگونومی و مـدل سـامانه‌ی کـار، سـاختار سامانه‌ی کار از پنج رکن وابسـته بـه‌هم و بـا مرکزیـت انسان تشکیل شـده اسـت. ایـن ارکـان شـامل انسـان، وظیفه، سازمان، محیط فیزیکی و ابزار و فن‌آوری اسـت) نیسـتند [۴۵]؛ حتـی پرسشـنامه‌ی نسـبتاً کـاملی ماننـد COPSOQ، نیز برخی از رکن‌های سامانه‌ی‌کـار ماننـد عوامل محیط فیزیکی و عوامل مرتبط با فن‌آوری و ابزار را به‌خوبی پوشش نداده است. افزون بر این، زیاد بـودن تعداد سؤالات نسخه اصلی این پرسشنامه (۱۴۱ سؤال و ۳۰ مقیاس) امکان استفاده از آن در محیط‌های صـنعتی را محدود می‌کند. ویژگی چهارم پرسشـنامه‌های موجـود این است که همه‌ی آن‌ها در کشـورهای توسـعه‌یافته و کشورهای اروپای غربی و آمریکا و متناسب با مشکلات خـاص کارکنـان آن کشـورها طراحـی و توسـعه داده شده‌اند؛ این در حالی است که با توجـه بـه ویژگی‌هـای اجتماعی و فرهنگی خاص کشورهای در حال توسـعه و جوامع شـرقی و همچنـین خصوصـیات منحصـربه‌فـرد رفتاری کارکنان این کشورها، به‌ویژه ایران، ممکن است پرسشنامه‌های موجود نتوانند همه‌ی مشکلات مخـتص آن‌هـا را پوشـش دهنـد [۴۶-۴۷]. همچنـین، اگرچـه پرسشـنامه‌های موجـود گسـتره‌ی وسـیعی از عوامـل استرس‌زا را اندازه‌گیری می‌کنند، اما مشخص نیست چرا بعضی از این عوامل انتخاب می‌شوند و یا چرا بعضـی از عوامل مهـم دیگـر انتخـاب نمی‌شـوند.افزون بـر ایـن، هرچند بعضی از این ابزارهای عمومی در هر شغلی قابل استفاده هستند، امّا در کل م ی‌توان بیان کرد که کاربرد اصلی آن‌هـا بـرای مشـاغل یقه‌سـفید (white-collar jobs) (اداری یا مـدیریتی) اسـت و کـاربرد کمتـری در مشاغل یقه آبی (یدی یا تولیدی) دارند [۱۲].

نتایج بررسی‌های مـا نشـان داد در مطالعـات بررسـی ویژگی‌های روان‌سـنجی نسـخه‌های فارسـی، برخـی از پرسشنامه‌های عوامـل اسـترس‌زای شـغلی، عـلاوه بـر مشـکلات سـاختاری در اجـرای مطالعـه، برخـی زیـر-مقیاس‌های این ابزارها دارای ضـریب همسـانی درونـی (آلفای کرونباخ) رضایت‌بخشی نبودنـد. بـه‌عنوان مثـال، چوبینه و همکاران [۲۰] و طباطبایی و همکاران [۲۲] در دو مطالعه جداگانـه، ویژگی‌هـای روان‌سـنجی نسـخه‌ی فارسی JCQ را بررسی کرده‌انـد. نتـایج هـر دو مطالعـه نشان می‌دهد برخی از مقیاس‌های هر دو نسخه‌ی مورد بررسـی، دارای ضـریب آلفـای کرونبـاخ رضایت‌بخشـی نبودند. یکی از دلایل این مشکل می‌تواند ناشی از وجود کلمات یا اصطلاحات غیرمعادل در دو زبان متفـاوت یـا وجود آیتم‌هایی با معناهای بسیار متفاوت یا بدون داشتن بار معنایی خاص در زبانی باشد (فارسی) که ابزار اصـلی به آن ترجمـه می‌شـود [۴۸]. ایـن مشـکلات می‌توانـد موجب برداشت نادرست از مفهوم مـورد انـدازه‌گیری در بین کارکنان ایرانی (پاسخ‌دهندگان) شوند. بـا توجـه بـه مطالب بیان‌شده، می‌توان اذعان کرد که امکان اسـتفاده عملـی از ابزارهـای موجـود بـرای شناسـایی و ارزیـابی عوامل‌استرس‌زا در صنایع و سازمان‌های کشور و در پـی آن، اجرای برنامه‌های مداخلـه‌ای هدفمنـد و جـامع، بـا محدودیت‌های جدّی روبـرو اسـت و امکـان بـه نتیجـه نرسیدن این برنامه‌ها زیاد است.

این مطالعه دارای چند محدودیت بود؛ از جملـه اینکـه هـدف ایـن مطالعـه مـروری بررسـی توصـیفی پرسشنامه‌های عوامل استرس‌زای شـغلی موجـود بـود و

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-17]

جدول ۱. ادامه

نام پرسشنامه (سال انتشار)	مقیاس‌ها (عوامل استرس‌زا)	تعداد آیتم	نسخه فارسی استاندارد شده
۱۶- ابزار ارزیابی استرس کوتاه شده (ASSET)[1] (۲۰۰۴) [۳۹]	۱- حیطه‌ی ادراک یا برداشت کارکنان نسبت به کارشان (شامل هشت مقیاس: ۱- روابط کاری، ۲- مشکلات مرتبط با ماهیت شغل، ۳- بارکاری زیاد [2]، ۴- کنترل، ۵- امنیت شغلی، ۶- منابع و ارتباطات [3]، ۷- تعادل کار- زندگی و ۸- حقوق و مزایا [4])، ۲- حیطه‌ی تعهد یا نگرش کارکنان نسبت به سازمان (شامل دو مقیاس: ۱- تعهد سازمان نسبت به کارکنان و ۲- تعهد کارکنان نسبت به سازمان) و ۳- حیطه‌ی سلامت - مربوط به علائم و نشانه‌های بالینی- (شامل دو مقیاس: ۱- سلامت فیزیکی و ۲- رفاه روانی)	۵۵ (نسخه جامع)	اطلاعاتی یافت نشد
۱۷- بررسی بهداشت کار (WHC) [5] (۲۰۱۲) [۴۰]	۱- نیازهای کمی، ۲- نیازهای فیزیکی، ۳- نیازهای عاطفی، ۴- نیازهای فن‌آوری، ۵- نیازهای شناختی، ۶- کنترل عملیاتی [6]، ۷- فرصت استفاده از مهارت [7]، ۸- کار تیمی، ۹- جو مثبت سازمانی و ۱۰- پاداش‌ها	۴۴ (نسخه اصلی)	اطلاعاتی یافت نشد
۱۸- پرسشنامه‌ی ارزیابی عوامل استرس‌زای محیط کار (WSAQ) [8] (۲۰۱۰) [۴۱]	۱- نیازها، ۲- کنترل، ۳- حمایت، ۴- نقش، ۵- پاداش‌ها و ۶- روابط	۲۲ (نسخه اصلی)	اطلاعاتی یافت نشد
۱۹- شاخص کار مناسب (WWi) [9] (۲۰۱۶) [۱۴]	۱- نیاز، ۲- کنترل، ۳- حمایت، ۴- پاداش و ۵- سرمایه اجتماعی [10]	۱۰ (نسخه اصلی)	اطلاعاتی یافت نشد
۲۰- استرس شغلی (SQ) [11] (۲۰۱۵) [۴۲]	۱- تعارض در نقش، ۲- حمایت همکاران، ۳- حمایت سرپرستان ۴- نیازهای شغل ۵- کنترل شغل	۲۶ (نسخه اصلی)	اطلاعاتی یافت نشد
۲۱-شاخص عکس‌العمل‌های سازمانی (IOR) [12] (۱۹۷۷) [۴۳]	۱- سرپرستی، ۲- نوع کار، ۳- میزان کار، ۴- شرایط فیزیکی کار، ۵- همکاران، ۶- اجزای مالی [13]، ۷- آینده شغلی، ۸- هویت شرکت [14]	۴۲ (نسخه جامع)	اطلاعاتی یافت نشد
۲۲- ویژگی‌های کار ادراک‌شده (PWCh) [15] (۱۹۹۹) [۴۴]	۱- اختیار و کنترل، ۲- بازخورد، ۳- حق تصمیم‌گیری [16]، ۴- حمایت سرپرست، ۵- سازش حرفه‌ای [17]، ۶- شفافیت نقش، ۷- تعارض نقش، ۸- حمایت همکار، ۹- نیازهای کار	۴۳ (نسخه جامع)	اطلاعاتی یافت نشد

[1] A shortened Stress Evaluation Tool, [2] Overload, [3] Resources and communication, [4] Pay and benefits, [5] Work Health Check, [6] Operational control, [7] Skill stimulation, [8] Workplace Stressors Assessment Questionnaire, [9] Work Well index, [10] Social capital, [11] Stress Questionnaire, [12] Index of Organizational Reactions, [13] financial elements, [14] company identification, [15] Perceived Work Characteristics, [16] Influence over decisions, [17] Professional compromise

ارزیابی کیفیت آن‌ها در محدوده‌ی این مطالعه قرار نداشت. افزون بر این، هر چند در این در جستجوهای انجام شده سعی شد نهایت دقت برای یافتن پرسشنامه‌های موجود مد نظر قرار گیرد، اما این امکان وجود دارد که برخی از این پرسشنامه‌ها در نتایج جستجوی‌های انجام شده در پایگاه‌های اطلاعاتی اشاره شده یافت نشده باشند.

در مجموع، یافته‌های این مطالعه حاکی از آن بود که پرسشنامه‌های زیادی برای ارزیابی عوامل استرس‌زای شغلی توس عه داده یافته‌اند، امّا هرکدام از آن‌ها دارای زیر-مقیاس‌های نسبتاً متفاوتی برای ارزیابی تنها بخشی از عوامل استرس‌زا هستند. واکاوی و ارزیابی پرسشنامه‌های موجود می‌تواند به محققان و کارشناسان سازمان‌های مختلف در انتخاب پرسشنامه مناسب و مرتبط با اهداف و استراتژی‌های خودشان به آن‌ها کمک کند. همچنین، چنین مطالعه جامعی می‌تواند منبع مناسبی برای تحقیقات دانشگاهی باشد. با توجه به گستردگی پرسشنامه‌های موجود و زیر- مقیاس‌های آن‌ها، پیشنهاد می‌شود محققان و سازمان‌های مختلف در ایران، برای اجرای برنامه‌های مداخله‌ای هدفمند در جهت کنترل یا حذف عوامل استرس‌زا، ابتدا با استفاده از مطالعات کیفی، عوامل استرس‌زای مربوط به سامانه‌ی کار خود را شناسایی کنند و سپس با طراحی مقیاس‌های استاندارد یا استفاده از زیر-مقیاس‌های پرسشنامه‌های موجود که پوشش‌دهنده‌ی مشکلات خاص آن‌ها باشد، اقدام به اندازه‌گیری و ارزیابی مشکلات خاص خود کنند

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-17]

جدول ۱. ادامه

نام پرسشنامه (سال انتشار)	مقیاس‌ها (عوامل استرس‌زا)	تعداد آیتم	نسخه فارسی استاندارد شده
۲۳- پرسشنامه کوتاه استرس شغلی (BJSQ)[۱] (۲۰۱۴) [۱۳]	۱- حیطه‌ی نیازهای شغل (شامل هشت مقیاس: ۱- بار کمی بیش از حد شغل، ۲- بار کیفی بیش از حد شغل، ۳- نیازهای فیزیکی، ۴- اختلاف‌های بین فردی، ۵- محیط فیزیکی ضعیف، ۶- نیازهای عاطفی، ۷- تعارض نقش و ۸- توازن کار- خود [۲])، ۲- حیطه‌ی منابع شغلی- سطح وظیفه (شامل هشت مقیاس: ۱- کنترل شغل، ۲- شغل‌های شایسته [۳]، ۳- استفاده از مهارت، ۴- معنی‌دار بودن کار، ۵- شفافیت نقش، ۶- فرصت شغلی [۴]، ۷- نوآوری، ۸- قابل پیش‌بینی‌بودن)، ۳- منابع شغلی- سطح گروه کاری (شامل یازده مقیاس: ۱- حمایت سرپرست، ۲- حمایت همکار، ۳- حمایت خانواده و دوستان، ۴- پاداش مالی/ جایگاه شغلی، ۵- پاداش عزت نفس، ۶- امنیت شغلی، ۷- رهبری، ۸- عدالت تعاملی [۵]، ۹- جو حمایتی در محیط کار، ۱۰- جو پذیرش اشتباه در محیط کار و ۱۱- اثربخشی مشارکت[۶]) ۴- حیطه‌ی منابع شغلی- سطح سازمان (شامل هشت مقیاس: ۱- اعتماد به مدیریت، ۲- آمادگی برای ایجاد تغییر، ۳- عدالت رویه‌ای [۷]، ۴- احترام برای افراد، ۵- ارزیابی منصفانه‌ی پرسنل، ۶- تنوع [۸]، ۷- ارتقا و پیشرفت شغلی [۹]، ۸- تعادل کار-خود	۸۴ (نسخه اصلی)	اطلاعاتی یافت نشد

[۱] Brief Job Stress Questionnaire, [2] Work-self balance, [3] Suitable jobs, [4] Career opportunity, [5] Interactional justice[6] Collective efficacy, [7] Procedural justice, [8] Diversity, [9] Career development

و درپی‌آن برنامه‌های مداخله‌ای هدفمند را برای کاهش این مشکلات برنامه‌ریزی و اجرا نمایند.

تقدیر و تشکر

نویسندگان این مطالعه مراتب سپاس و قدردانی خود را از کارکنان معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز اعلام می‌دارند.

منابع

1. World Day for Safety and Health at Work. Intennational Labour Organization (ILO). http://wwwiloorg/safework/events/safeday/lang--en/indexhtm. Accessed May 2, 2016.

2. Steptoe A, Kivimäki M. Stress and cardiovascular disease. Nature Reviews Cardiology. 20129(6):360-70.

3. Ganster DC, Rosen CC. Work stress and employee health A multidisciplinary review. J Manage. 2013;39:1085–122.

4. Lang J, Ochsmann E, Kraus T, Lang JW. Psychosocial work stressors as antecedents of musculoskeletal problems: A systematic review and meta-analysis of stability-adjusted longitudinal studies. Soc Sci Med. 2012;75(7):1163-74.

5. Takase M. A concept analysis of turnover intention: implications for nursing management. Collegian. 2010;17(1):3-12.

6. Mokarami H, Stallones L, Nazifi M, Taghavi SM. The role of psychosocial and physical work-related factors on the health-related quality of life of Iranian industrial workers. Work. 2016;55(2): 441–52

7. Edimansyah BA, Rusli BN, Naing L, Mohamed Rusli BA, Winn T. Relationship of psychosocial work factors and health-related quality of life in male automotive assembly workers in Malaysia. Industrial Health. 2007;45(3):437-48.

8. Warren N. Psychosocial and Work Organization Risk Factors for Work-Related Musculoskeletal Disorders. In :Karwowsk, W, editor. International encyclopedia of ergonomics and human factors. Second ed. Taylor & Francis Group: CRC Press; 2006.

9. Kristensen TS, Hannerz H, Hogh A, Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire--a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. Scandinavian journal of work, environment & health. 2005;31(6):438-49.

10. Tabanelli MC, Depolo M, Cooke RM, Sarchielli G, Bonfiglioli R, Mattioli S, et al. Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. International archives of occupational and environmental health. 2008;82(1):1-12.

11. NIOSH. Organization of Work: Measurement Tools for Research and Practice. https://wwwcdcgov/niosh/topics/workorg/resultshtml?area=any&type=any&keywords=&match=any&search=Search. Accessed May 2, 2016.

12. Rick J, Briner RB, Daniels K, Perryman S, Guppy A. A critical review of psychosocial hazard

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-17]

Hassannejad R, Fayaz M, Sanati J, et al. Psychometric properties of the Farsi version of effort-reward imbalance questionnaire: a longitudinal study in employees of a synthetic fibre factory in Iran. International archives of occupational and environmental health. 2013;86(2):147-55.

24. Pournik O, Ghalichi L, TehraniYazdi A, Tabatabaee SM, Ghaffari M, Vingard E. Measuring psychosocial exposures: validation of the Persian of the copenhagen psychosocial questionnaire (COPSOQ). Medical journal of the Islamic Republic of Iran. 2015;29:221. [Persian]

25. Azad Marzabadi E, Gholami Fesharaki M. Reliability and validity assessment for the HSE job stress questionnaire. Journal of Behavioral Sciences. 2011;4(4):291-7.

26. Kazronian S, Zakerian S, Saraji J, Hosseini M .Reliability and Validity study of the NIOSH Generic Job Stress Questionnaire (GJSQ) among Firefighters in Tehran city. Journal of Health and Safety at Work. 2013;3(3):25-34. [Persian]

27. Khanehshenas F, Allahyari T, Khalkhali H. Investigating the Relationship between Psychosocial Stressors and Job Performance among Bank Staff. J Ergonom. 2014;1(3):1-10.

28. MacKay CJ, Cousins R, Kelly PJ, Lee S, McCaig RH. 'Management Standards' and work-related stress in the UK: policy background and science. Work & Stress. 2004;18(2):91-112.

29. Wannstrom I, Peterson U, Asberg M, Nygren A, Gustavsson JP. Psychometric properties of scales in the General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPS): confirmatory factor analysis and prediction of certified long-term sickness absence. Scandinavian journal of psychology. 2009;50(3):231-44.

30. Hurrell JJ, McLaney MA. Exposure to job stress--a new psychometric instrument. Scandinavian journal of work, environment & health. 1988;14 Suppl 1:27-8.

31. Hackman JR, Oldham GR. Development of the job diagnostic survey. Journal of Applied psychology. 1975;60(2):159-70.

32. Sims HP, Szilagyi AD, Keller RT. The measurement of job characteristics. Academy of Management journal. 1976;19(2):195-212.

33. Vagg PR, Spielberger CD. The Job Stress Survey: assessing perceived severity and frequency of occurrence of generic sources of stress in the workplace. Journal of Occupational Health Psychology. 1999; 4(3):288-92.

34. Belkic K, Savic C. The occupational stress measures, Contract research report 356/2001 [monograph on the internet]. HSE Books. http://www.hse.gov.uk/RESEARCH/crr_htm/2001/crr01356.htm. 2001.

13. Inoue A, Kawakami N, Shimomitsu T, Tsutsumi A, Haratani T, Yoshikawa T, et al. Development of a short questionnaire to measure an extended set of job demands, job resources, and positive health outcomes: the new brief job stress questionnaire. Industrial health. 2014;52(3):175-89.

14. Mauss D, Li J, Angerer P. Psychometric Properties of the Work Well Index: A Short Questionnaire for Work-Related Stress. Stress and Health. 2017;33(1):80-5.

15. Setterlind S, Larsson G. The stress profile: a psychosocial approach to measuring stress. Stress Medicine. 1995;11(1):85-92.

16. Karasek R, Brisson C, Kawakami N, Houtman I, Bongers P ,Amick B. The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. Journal of occupational health psychology. 1998;3(4):322-55.

17. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. Journal of occupational health psychology. 1996;1(1):27-41.

18. Siegrist J, Starke D, Chandola T, Godin I, Marmot M, Niedhammer I, et al. The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. Social Science & Medicine. 2004;58(8):1483-99.

19. Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V, Bjorner JB. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Scandinavian journal of public health. 2010;38(3 Suppl):8-24.

20. Choobineh A, Ghaem H, Ahmedinejad P. Validity and reliability of the Persian (Farsi) version of the Job Content Questionnaire: a study among hospital nurses. Eastern Mediterranean health. 2011;17(4):335-41.

21. Mokarami H, Taghavi S, Taban E. Psychosocial factors and their relationship to health-related quality of Life in an industrial factory in Yasuj city. Iran Occupational Health. 2016;12(6):67-76. [Persian]

22. Tabatabaee Jabali SM, Ghaffari M, Pournik O, Ghalichi L ,Tehrani Yazdi AR, Motevalian SA. Reliability and validity of Persian version of job content questionnaire in health care workers in Iran. The international journal of occupational and environmental medicine. 2013;4(2):96-101.

23. Yadegarfar G, Alinia T, Hosseini R,

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-17]

index--An approach derived from cognitive ergonomics applicable to clinical practice. Scandinavian journal of work, environment & health. 2008;34(6):169-76.

35. Evers A, Frese M, Cooper CL. Revisions and further developments of the Occupational Stress Indicator: LISREL results from four Dutch studies. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2000;73(2):221-40.

36. Osipow SH, Spokane AR. Occupational stress inventory-revised. Odessa, FL: Psychological. 1998:1-15.

37. Elo AL, Leppänen A, Sillanpää P. Applicability of survey feedback for an occupational health method in stress management. Occupa Med. 1998;48(3):181-8.

38. Williams S, Cooper CL. Measuring occupational stress: development of the pressure management indicator. Journal of occupational health psychology. 1998;3(4):306.

39. Faragher E, Cooper C, Cartwright S. A shortened stress evaluation tool (ASSET). Stress and Health. 2004;20(4):189-201.

40. Gadinger MC, Schilling O, Litaker D, Fischer JE. The Work-Health-Check (WHC): a brief new tool for assessing psychosocial stress in the workplace. Work. 2012;43(3):345-60.

41. Mahmood MH, Coons SJ, Guy MC, Pelletier KR. Development and testing of the Workplace Stressors Assessment Questionnaire. Journal of occupational and environmental medicine 2010;52(12):1192-200.

42. Mucci N, Giorgi G, Cupelli V, Gioffrè PA, Rosati MV, Tomei F, et al. Work-related stress assessment in a population of Italian workers. The Stress Questionnaire. Science of the Total Environment. 2015;502:673-9.

43. Dunham RB, Smith FJ, Blackburn RS. Validation of the Index of Organizational Reactions with the JDI, the MSQ, and Faces Scales. Academy of Management Journal. 1977;20(3):420-32.

44. Haynes CE, Wall TD, Bolden RI, Stride C, Rick JE. Measures of perceived work characteristics for health services research: Test of a measurement model and normative data. British Journal of Health Psychology. 1999;4(3):257-75.

45. Carayon P. The balance theory and the work system model… Twenty years later. International Journal of Human–Computer Interaction. 2009;25(5):313-27.

46. Gharibi V, Mokarami H, Taban A, Yazdani Aval M, Kazem Samimi K, Salesi M. The effects of work-related stress on work ability index (WAI) among Iranian workers. Safety and health at work. 2016;7(1):43-8.

47. Mokarami H, Mortazavi SB, Asgari A, Choobineh A, Stallones L. Multiple dimensions of work-related risk factors and their relationship to work ability among industrial workers in Iran. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics. 2017;23(3):374-9.

48. Epstein J, Santo RM, Guillemin F. A review of guidelines for cross-cultural adaptation of questionnaires could not bring out a consensus. Journal of Clinical Epidemiology. 2015;68(4):435-41.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-17]

A systematic review on the available questionnaires for the assessment of work-related stressors

Hamidreza Mokarami*[1], Alireza Choobineh[2], Morteza Nazifi[3]

Received: 2016/03/26 Revised: 2016/073/03 Accepted: 2016/10/15

Abstract

Background and aims: Standardized self-report questionnaires, because of their low costs and the ease of the summarization and analysis of their results, are considered as the most important and widely used approach to identifying and assessing work-related stressors. Current study was carried out with the aim of reviewing the available questionnaires for work-related stressor factors.

Methods: In this systematic review study, all the available work-related stress questionnaires in the time span from 1975 to 2016 were collected through running search in several authentic indexing and citation databases and then the collected questionnaire were examined.

Results: Generally, according to the criteria considered, a total of 23 questionnaires met the inclusion criteria for the final stage of the study. All these questionnaires had been designed and developed in industrial countries. However, according to our literature review, the psychometric properties had only been studied for the Persian translations of the Job Content Questionnaire (JCQ), the Effort-Reward Imbalance (ERI) questionnaire, the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), the Health & Safety Executive Management Standards Indicator Tool (HSE-MS), the General Nordic Questionnaire (QPS-Nordic), and the NIOSH Generic Job Stress Questionnaire (GJSQNIOSH).

Conclusion: With regard to the diversity of available questionnaires and their subscales, it is suggested that Iranian researchers and organizations, firstly identify the stressor factors related to their own specific jobs through running qualitative studies and then start to assess the occupational stressor factors related to their specific job environments through developing their own standardized questionnaires or employing the subscales of the available questionnaires covering their specific problems.

Keywords: Stress, Work-related stressor factors, Risk assessment, Questionnaire, Systematic review.

1. (**Corresponding author**) Department of Ergonomics, School of Health, Shiraz Universityof Medical Sciences, Shiraz, Iran. hamidreza.mokarami@yahoo.com
2. Research Center for Health Sciences, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.
3. Department of Psychology, University of Bojnord, Bojnord, Iran.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-17]