Iran Occupational Health

Original Article

http://ioh.iums.ac.ir

Iran Occupational Health. 2020 (30 Dec);17: 83.

# 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 Practioner, 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

[ Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20 ]

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

[ Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20 ]

**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

سلامت کار ایران
دوره ۱۷ - ۸۳/۱۳۹۹

مقاله پژوهشی
http://ioh.iums.ac.ir

# پیمایش ملی خشونت محیط کار در کارگران صنعتی جمهوری اسلامی ایران

**بهزاد دماری:** دانشیار، متخصص پزشکی اجتماعی، دپارتمان حکمرانی و سلامت، پژوهشکدهٔ 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

**زمینه و هدف:** بنابه تعریف سازمان جهانی کار، خشونت در محیط کار به مجموعه ای از رفتارها و عملکردهای غیرقابل قبول یا تهدیداتی اطلاق می شود که به‌صورت واقعه ای منفرد یا مکرر به‌صورت عامدانه انجام و منجر به آسیب جسمی، روان شناختی، جنسی یا اقتصادی کارکنان می شود. خشونت محیط کار مشکلی جهانی است که ابعاد آن درحال گسترش بوده و شیوع آن در محیط های کاری مختلف تفاوت قابل توجهی را نشان می دهد. مطالعات بین المللی نشان داده اند 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، بیماری های قلبی‌عروقی و دیابت نوع ۲ مرتبط است. در سند ملی ارتقای سلامت روان کشور، اجرای برنامهٔ پیشگیری از خشونت به‌عنوان یکی از مداخلات اساسی سطح اول پیشگیری توصیه شده است. این مسئله همچنین در برنامهٔ ملی سلامت کارگران در کشور مورد تأکید قرار گرفته است. این موضوع اهمیت ارزیابی شیوع خشونت در محیط های کارگری و عوامل مؤثر بر آن را به‌منظور تأمین اطلاعات مورد نیاز برای طراحی برنامه های مداخلاتی و ارزشیابی آن‌ها نشان می‌دهد. با توجه به آنچه گفته شد، مطالعهٔ حاضر با هدف تعیین شیوع انواع مختلف خشونت در محیط های کارگری در کشور به‌تفکیک هر استان و شناسایی عوامل مؤثر بر آن در سال ۱۳۹۵ در ایران اجرا شد.

**روش بررسی:** پژوهش حاضر یک مطالعهٔ مقطعی و توصیفی برای برآورد شیوع خشونت در میان کارکنان مراکز صنعتی کشور بود. جایگاه های اجرای مطالعه (۳۸۰ مورد) واحدهای صنعتی در سطح کشور بود که براساس نمونه گیری خوشه ای تصادفی از میان فهرست تمام محیط های کاری صنعتی کشور انتخاب شد. حجم نمونه حداقل با آلفای 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، درنظر گرفته شد. بدین ترتیب، حداقل حجم نمونهٔ مورد نیاز برای کل کشور ۱۳۶۰۰ نفر محاسبه شد. شرکت کنندگان نیز به روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی از میان افراد شاغل در هر محیط کاری انتخاب شد و ارزیابی های طرح توسط پرسشگران آموزش‌دیده برای آن‌ها تکمیل گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامهٔ دوقسمتی شامل اطلاعات زمینه‌ای و یک پرسش‌نامهٔ محقق ساخته دربارهٔ 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 (نسخهٔ ۱۲) وارد و تجزیه تحلیل شد. برای بررسی عوامل مؤثر بر خشونت در محیط کار از آزمون های تی مستقل و کای اسکوایر استفاده شد.

**یافته ها:** 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 ۳/۹، ۱۴/۴، ۱/۴ 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 رابطهٔ معنا دار داشت؛ اما با وضعیت تأهل ارتباط معنا داری نداشت.

**نتیجه گیری:** نتایج مطالعهٔ 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 برنامه های 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.*

**کلیدواژه‌ها**
خشونت
محیط کار
همه گیری شناسی
ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۷/۲۷
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۲/۱۵

**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



[ Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20 ]

## مقدمه

بنابه تعریف سازمان جهانی کار، خشونت در محیط کار به مجموعه ای از رفتارها و عملکردهای غیرقابل قبول یا تهدیداتی اطلاق می شود که به‌صورت واقعه ای منفرد یا مکرر به‌طور عامدانه انجام می‌شود و به آسیب جسمی، روان شناختی، جنسی یا اقتصادی کارکنان می انجامد. (۱) خشونت محیط کار مشکلی جهانی است که ابعاد آن درحال گسترش بوده و شیوع آن در محیط های کاری مختلف تفاوت چشمگیری را نشان می دهد. (۲ـ۳) براساس یافته‌های مطالعات بین المللی، 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 (۴ـ۷) و عوارض جسمی همچون دردهای عضلانی، اسکلتی، بیماری های قلبی‌عروقی و دیابت نوع ۲ مرتبط است. (۷ـ۱۰) علاوه‌بر اثرگذاری بر سلامت و بهزیستی کارکنان، خشونت در محیط کار با خطر افزایش‌یافته برای مجموعه ای از مشکلات اجتماعی و اقتصادی در محیط کار مرتبط است. این مشکلات شامل غیبت های شغلی مکرر، غیبت طولانی به‌دلیل بیماری، کاهش بهره وری و افزایش بیکاری می شود. (۳، ۷، ۱۱)

پژوهش‌های بین المللی عوامل فردی شامل خصوصیات و اختلالات روانی در کارکنان و همچنین عوامل سازمانی نظیر بار کاری بیش‌ازحد، سیستم های نظارتی، سیستم های تشویقی و سبک های مدیریتی را در بروز خشونت در محیط کار دخیل دانسته اند. (۱۲ـ۱۴) علاوه‌بر این، عوامل کلان و ساختاری اقتصادی و اجتماعی در کشورها همچون رکود اقتصادی و بیکاری از طریق کاهش درآمدها، به‌وجود آمدن اَشکال غیرمعمول قراردادهای کاری، کاهش یا فقدان حمایت های اجتماعی و تضعیف اصناف برای حمایت از کارگران در شکل گیری خشونت در محیط کار نقش دارد. (۱۵ـ۱۶)

بررسی‌های بین المللی میزان های مختلف تجربهٔ خشونت مکرر و نظام مند در محیط کار را در دامنهٔ ۳/۳ تا ۳۰/۱٪ گزارش کرده اند (۱۷ـ۱۸) در یک مطالعهٔ 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 زمینهٔ شیوع خشونت در محیط کار در ایران محدود به کارکنان بهداشتی ـ درمانی نظیر پرستاران (۱۹ـ۲۰) و کارکنان فوریت های پزشکی (۲۱) بوده است. علی رغم اهمیت بالای خشونت در محیط کار بر سلامت جسمی و روانی کارگران، هیچ مطالعه ای در زمینهٔ 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 به‌منزلهٔیکی از پیامدهای اختلالات سلامت روان به‌رسمیت شناخته شده و اجرای برنامهٔ پیشگیری از خشونت به‌عنوان یکی از مداخلات اساسی سطح اول پیشگیری توصیه شده است. (۲۲) همچنین به این مسئله در برنامهٔ ملی سلامت کارگران در کشور توجه شده است. (۲۳) این موضوع اهمیت ارزیابی شیوع خشونت در محیط های کارگری و عوامل مؤثر بر آن را به‌منظور تأمین اطلاعات مورد نیاز برای طراحی برنامه های مداخلاتی و ارزشیابی آن‌ها مورد تأکید قرار داده است.

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

## روش بررسی

### طراحی مطالعه

پژوهش حاضر مطالعهٔ مقطعی[1] و توصیفی[2] برای برآورد شیوع خشونت در میان کارکنان مراکز صنعتی کشور است.

### جایگاه[3]

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 کارگاه ها با توجه به اندازهٔ کارکنان آن‌ها به ۵ دستهٔ ۱۰ تا ۴۹، ۵۰ تا ۹۹، ۱۰۰ تا ۴۹۹، ۵۰۰ تا ۹۹۹ و ۱۰۰۰ کارگر یا بیشتر طبقه بندی شد. سپس نمونه‌های طبقه‌بندی‌شده 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.

### شرکت کنندگان

شرکت کنندگان مطالعه براساس حجم نمونهٔ

1 . Cross-sectional
2 . Descriptive
3 . Setting



[ Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20 ]

محاسبه شده با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای چندمرحله ای[1] 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. کارگاه‌های بیش از ۵۰ نفر به گروه‌های کارگاه‌های ۵۰ تا ۹۹ نفر، ۱۰۰ تا ۵۰۰ نفر، ۵۰۱ تا ۱۰۰۰ نفر و بیش از ۱۰۰۰ نفر تقسیم شدند. در هر کارگاه، ۲۰ نفر به‌صورت تصادفی انتخاب و ارزیابی شدند. درصورتی که به هر دلیل امکان نمونه‌گیری از کارگاه‌هی 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 محیط‌های کاری ۱۰ تا ۴۹ نفر ٪۱۸.۸، در محیط‌های 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 ۱۰۰ نفر یا بیشتر ٪۱۸.۱ است. تعداد نمونه از هریک از گروه های محیط کاری به‌نحوی انتخاب شد که نسبت وزنی ذکرشده 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 به‌دلیل تعداد بیشتر کارگان، حجم نمونه دوبرابر استان‌های دیگر، یعنی ۸۰۰ نفر، درنظر گرفته شد. بدین ترتیب حجم نمونه برای کل کشور ۱۳,۶۰۰ نفر محاسبه شد.

### *ابزار اندازه گیری*

داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامهٔ ساختارمند محقق ساخته توسط پرسش گران آموزش دیده گردآوری شد. با توجه به اینکه ابزار پژوهشی آماده که مناسب شیوع‌شناسی خشونت در محیط‌های صنعتی ایران است در دسترس نبود، پرسش‌نامهٔ طرح با استفاده از مجموعه ای از گویه های کمّی و کیفی براساس مرور ابزارهای پژوهشی موجود تهیه شد. به‌منظور ارزیابی روایی صوری[2] پرسش‌نامهٔ مورد استفاده از روش تحلیل محتوایی استفاده گردید و به آرای صاحب نظران رجوع شد. به‌منظور اطمینان و زمان سنجی مناسب یک هفته قبل از پرسشگری اصلی، پرسش‌نامه به‌صورت 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 ۰/۸۸ محاسبه گردید.

### *فرایند اجرا*

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

### *ملاحظات اخلاقی*

از تمامی شرکت کنندگان در پژوهش و کارفرمایان رضایت نامهٔ 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 به‌صورت تجمعی منتشر شود.

### *روش تجزیه و تحلیل داده ها*

داده‌ها پس از جمع‌آوری در نرم‌افزار STATA (نسخهٔ ۲۱) تجزیه تحلیل شد. با توجه به توصیفی بودن مطالعهٔ حاضر، از روش آمار توصیفی مثل جداول فراوانی یکبُعدی و دوبُعدی، میانگین، انحراف استاندارد و نمودار و ترسیم نقشه‌های نقطه‌ای توزیع[3] به‌فراخور نیاز استفاده شد. برای بررسی عوامل مؤثر بر خشونت در محیط کار نیز آزمون های تی مستقل و کای اسکوایر به‌کار گرفته شد. مقدار P value کمتر از ۰،۰۵ معنا دار درنظر 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 ۷.۱ ± ۳۵.۶ سال با

1 . Random Cluster Sampling
2 . Face Validity
3 . Distribution Spot Map



[ Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20 ]

**جدول ۱ـ** خصوصیات دموگرافیک شرکت کنندگان

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



[ Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20 ]

**ادامه جدول ۱ـ** خصوصیات دموگرافیک شرکت کنندگان

| خصوصیات دموگرافیک | | تعداد | درصد |
|---|---|---|---|
| وضعیت استخدامی | رسمی | ۱۱۳۴ | ۸/۴ |
| | پیمانی | ۴۲۷ | ۳/۱ |
| | قراردادی | ۱۱۱۴۲ | ۸۰/۵ |
| | شرکتی | ۷۲۱ | ۵/۳ |
| | سایر | ۱۷۵ | ۱/۳ |
| | بدون پاسخ | ۲۴۳ | ۱/۸ |
| تعدد مشاغل | فقط یک شغل | ۱۲۷۴۹ | ۹۲/۱ |
| | دارای شغل دوم یا سوم | ۱۰۹۳ | ۷/۹ |

میانهٔ ۳۵ سال و نمای ۳۵ سال به‌دست 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 تمام‌وقت (۵۷/۳٪) داشتند. در جدول ۱، خصوصیات دموگرافیک شرکت کنندگان آورده شده است.

میانگین سابقهٔ کار در محیط فعلی در ۱۲۸۸۲ نفر از پاسخ د هندگان ۸/۶ ± ۶/۲ سال بود و میانگین سابقهٔ کار در محل دیگر در ۶۴۱۹ نفر ۴/۴ ± ۵/۱ سال بود. در بررسی کل سابقهٔ کار میانگین ۶/۵ ± ۱۱/۳ 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 اعمال‌شده 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. علاوه‌بر 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. یافته های کلی وضعیت خشونت در جدول ۲ آمده است.

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 به‌دست آمد: خشونت فیزیکی، روانی و جنسی علیه فرد و توسط فرد به‌صورت معنا داری در مردان بیشتر است. بین خشونت قومی علیه فرد و جنسیت ارتباطی وجود نداشت (P=۰.۵۷۱)؛ اما ارتباط بین خشونت قومی توسط فرد و جنسیت مرد معنا دار بود (P=۰.۰۰۱).

بین وضعیت تأهل و خشونت فیزیکی علیه فرد رابطهٔ معنا دار وجود نداشت (P=۰.۶۵۵). بین خشونت فیزیکی توسط فرد و وضعیت تأهل ارتباط معنادار آماری وجود داشت (P=۰.۰۰۲) و وقوع خشونت بیشتر توسط افراد



[ Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20 ]

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

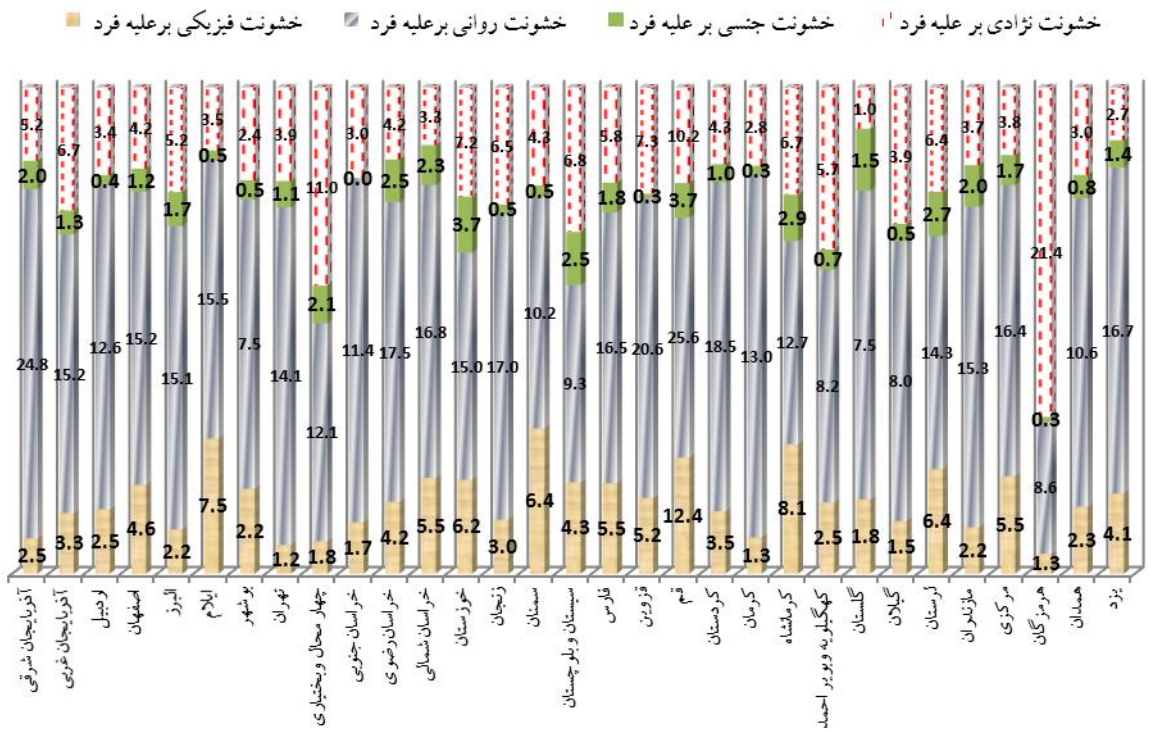
| وضعیت | پاسخ | بلی | | خیر | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | تعداد | درصد | تعداد | درصد |
| مورد خشونت فیزیکی قرار گرفتن | | ۵۳۹ | ۳.۹ | ۱۳۳۰۴ | ۹۶.۱ |
| مورد خشونت و آزار و اذیت لفظی قرار گرفتن | | ۱۹۹۱ | ۱۴.۴ | ۱۱۵۸۲ | ۸۵.۶ |
| مورد خشونت و آزار و اذیت جنسی قرار گرفتن | | ۲۰۰ | ۱.۴ | ۱۳۶۴۳ | ۹۸.۶ |
| 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 مشاهده‌شده | | ۸۰۴ | ۵.۸ | ۱۳۰۳۹ | ۹۴.۲ |
| آموزش در مقابله با خشونت | | ۱۶۲۵ | ۱۱.۷ | ۱۲۲۲۱۸ | ۸۸.۳ |

متأهل انجام شده بود. بین خشونت روانی علیه فرد و وضعیت تأهل ارتباط معناداری مشاهده شد (P=۰.۰۳۶) 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=۰.۰۰۱)؛ به‌گونه‌ای 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=۰.۰۰۱). خشونت جنسی علیه افراد در گروه سایر (طلاق گرفته، متارکه و فوت همسر) به‌صورت معنا داری بیشتر بود. همچنین بین خشونت جنسی و تأهل ارتباط معنادار آماری وجود داشت (P=۰.۰۰۱). این نوع خشونت بیشتر توسط گروه سایر (طلاق گرفته، 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=۰.۰۰۱)؛ 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.

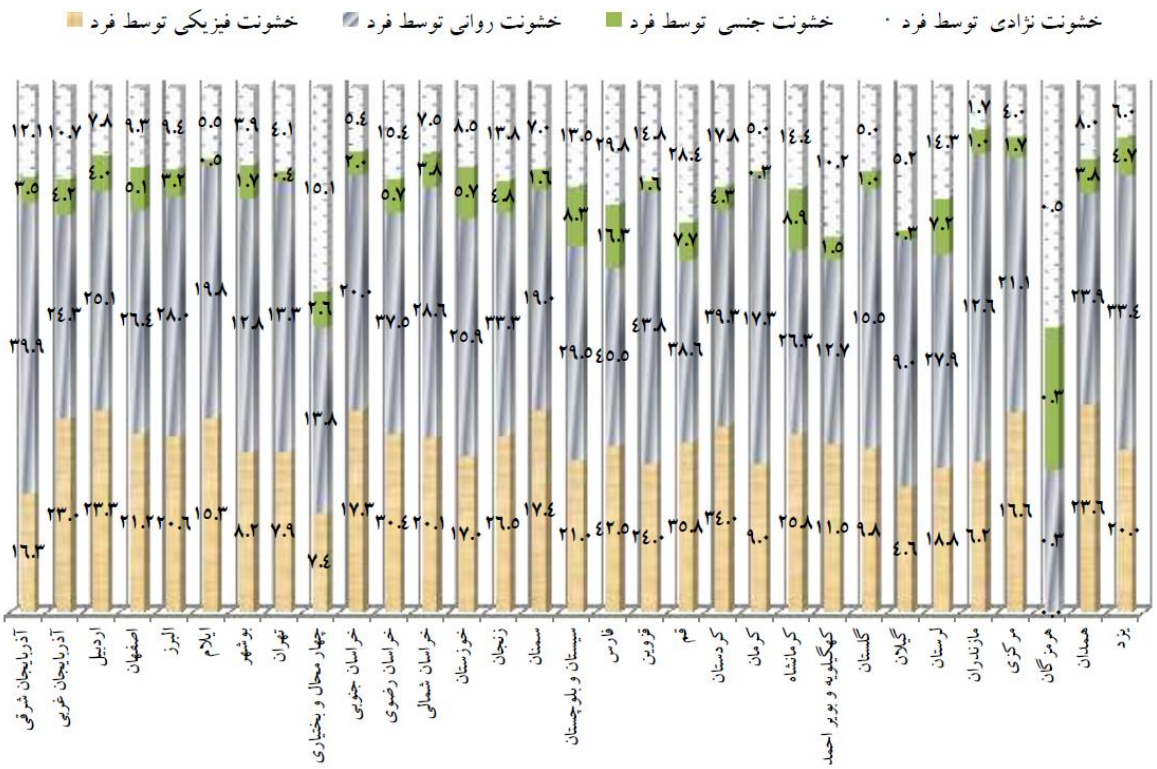
بین خشونت فیزیکی علیه فرد و نوبت کاری ارتباط معناداری وجود داشت (P=۰.۰۰۳)؛ به‌طوری که خشونت فیزیکی در افراد با شیفت کاری در گردش (عصر و شب، صبح، عصر و شب) بیشتر از انواع دیگر شیفت کاری بود. بین خشونت فیزیکی توسط فرد و نوبت کاری ارتباط معنادار نبود (P=۰.۳۷۴)؛ اگرچه در شیفت‌های در گردش (عصر و شب، صبح و عصر و شب) خشونت



[ Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20 ]




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




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

[ Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20 ]

توسط فرد بیشتر از میانگین بود. خشونت روانی علیه فرد در بین شیفت‌های مختلف، تفاوت معناداری نداشت (P=۰.۳۵۲). بین خشونت روانی توسط فرد و نوع شیفت کاری ارتباط معنادار آماری دیده نشد (P=۰.۰۶۲). اگرچه در شیفت‌های در گردش (عصر و شب، صبح، عصر و شب) اعمال خشونت روانی توسط افراد بیشتر مشاهده می شود. بین خشونت جنسی علیه فرد و نوع شیفت کاری ارتباط معناداری وجود نداشت (P=۰.۴۴۶). بین خشونت جنسی توسط فرد و شیفت کاری ارتباط معنادار آماری وجود داشت (P=۰.۰۰۱)؛ به‌طوری 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=۰.۰۰۰)؛ به‌نحوی که این‌گونه 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=۰.۱۴۰)؛ 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=۰.۰۳۱)؛ به‌طوری 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=۰.۴۹۹)؛ هرچند بیشتر موارد خشونت فیزیکی در افراد با وضعیت اشتغال تمام وقت با اضافه‌کار صورت گرفته بود. بین خشونت روانی علیه فرد و وضعیت شغلی ارتباط معنادار دیده شد (P=۰.۰۱۳)؛ به‌نحوی که بیشترین مورد خشونت روان‌ی علیه کارگران با وضعیت اشتغال تمام وقت با اضافه‌کار دیده شده است. بین خشونت روانی توسط فرد و وضعیت شغلی ارتباط معنادار دیده شد (P=۰.۰۰۰)؛ به‌طوری که در گروه تمام‌وقت با اضافه‌کار این نوع خشونت توسط کارگران بیشتر مشاهده شده است. ارتباط معناداری بین وضعیت شغلی و قرارگرفتن در معرض خشونت جنسی دیده نشد (P=۰.۵۵۹). بین خشونت جنسی توسط کارگران و وضعیت شغلی ارتباط معنادار وجود نداشت (P=۰.۷۵۶)؛ اگرچه در وضعیت اشتغال تمام‌وقت این موضوع بیشتر دیده شد. ارتباط معناداری بین وضعیت اشتغال و آزار و اذیت قومی علیه فرد وجود نداشت (P=۰.۸۸۰). دربارهٔ اذیت و آزار قومی توسط فرد، ارتباط معناداری با وضعیت اشتغال دیده نشد (P=۰.۳۱۷). البته این نوع خشونت در افرادی که به‌صورت تمام‌وقت با اضافه‌کاری مشغول کار بودند، بیشتر مشاهده شد.

بین خشونت فیزیکی علیه فرد و وضعیت استخدامی ارتباط معناداری وجود داشت (P=۰.۰۰۴)؛ به‌طوری 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=۰.۳۴۲)؛ 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 رابطهٔ معنا دار آماری وجود داشت (P=۰.۰۲۶)؛ به‌طوری که بیشترین موارد خشونت روان علیه فرد در وضعیت استخدام پیمانی و سایر مشاهده شد. بین خشونت روانی صورت‌گرفته و وضعیت استخدامی ارتباط معناداری دیده نشد (P=۰.۰۸۷)؛ اگرچه این نوع خشونت در افراد پیمانی کمتر و در افراد رسمی بیشتر بود. بین خشونت جنسی و وضعیت استخدامی ارتباط معنا دار دیده شد (P=۰.۰۰۰)؛ به‌نحوی که این نوع خشونت علیه افراد در وضعیت استخدامی پیمانی و سایر وضعیت‌ها بیشتر بود. بین خشونت جنسی و وضعیت استخدام ارتباط معنادار بود (P=۰.۰۱۳) به‌گونه‌ای 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=۰.۲۴۱). همچنین بین خشونت قومی توسط افراد و هیچ‌کدام از وضعیت‌های استخدامی ارتباطی وجود نداشت (P=۰.۸۸۳).

میان کار در محیط خشن و خشونت فیزیکی علیه فرد (P=۰.۰۰۱)، خشونت فیزیکی توسط فرد (P=۰.۰۰۱)، خشونت روانی علیه فرد (P=۰.۰۰۱)، خشونت روانی توسط فرد (P=۰.۰۰۱)، خشونت جنسی علیه فرد (P=۰.۰۰۱)، خشونت جنسی توسط فرد (P=۰.۰۰۲) و خشونت قومی علیه فرد و توسط فرد ارتباط معنادار (P<۰.۰۰۵) وجود داشت.

میان کار در محیط پرخطر و خشونت فیزیکی علیه فرد (P=۰.۰۰۱)، خشونت فیزیکی توسط فرد (P=۰.۰۰۱)، خشونت روانی علیه فرد (P=۰.۰۰۱)، خشونت روانی توسط فرد (P=۰.۰۰۱)، خشونت جنسی علیه فرد (P=۰.۰۰۱)، خشونت جنسی توسط فرد (P=۰.۰۰۲) و خشونت قومی علیه فرد و توسط فرد ارتباط معنادار (P=۰.۰۰۱) وجود داشت.



[ Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20 ]

میان صدمه و آسیب در محیط کار و خشونت فیزیکی علیه و توسط فرد (P=۰.۰۰۱)، خشونت روانی علیه فرد (P=۰.۰۰۱)، خشونت روانی توسط فرد (P=۰.۰۰۱)، خشونت جنسی علیه فرد (P=۰.۰۰۲)، خشونت جنسی توسط فرد (P=۰.۰۰۲) و خشونت قومی علیه فرد و توسط فرد ارتباط معنادار (P<۰.۰۰۵) وجود داشت.

میان مشاهدهٔ خشونت در محیط کار و خشونت فیزیکی علیه و توسط فرد (P=۰.۰۰۱)، خشونت روانی علیه فرد و توسط فرد (P=۰.۰۰۱)، خشونت جنسی علیه فرد (P=۰.۰۰۲)، خشونت جنسی توسط فرد (P=۰.۰۰۲) و خشونت قومی علیه فرد و توسط فرد ارتباط معنادار (P=۰.۰۰۱) 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 کرده‌اند. (۲ـ۳) در یک مطالعهٔ فراتحلیل، شیوع یک کاسهٔ 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 دامنهٔ ۱۱/۳٪ تا ۱۸/۱٪ را نشان داد. (۳) در مطالعهٔ حاضر، شیوع کشوری خشونت در محیط کار از برآورد جهانی بالاتر است. علاوه‌بر این، نتایج طرح تغییرپذیری گسترده ای در میزان های مربوط به انواع خشونت های ازیابی‌شده 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 می‌کند. برای مثال شیوع خشونت محیط کار در کشورهای اسکاندیناوی در مقایسه با کشورهای اروپایی و امریکا پایین تر است. این موضوع می تواند بازتاب دهندهٔ تفاوت های بین فرهنگی، اقتصادی، آب‌وهوایی یا مدیریتی باشد. (۳) در این خصوص، مطالعات بیشتر به‌منظور بررسی ارتباط شاخص های فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی استان های کشور با خشونت در محیط کار مورد نیاز است. به‌علاوه مرور این تفاوت ها می تواند بینش های ارزشمندی در تعیین اولویت ها و طراحی برنامه های مداخلاتی در اختیار سیاست گذاران و مدیران حوزهٔ کار و سلامت قرار دهد. مرد بودن با میزان های بالاتر شیوع همهٔ انواع خشونت (به‌جز 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 (۲۴ـ۲۶) و متناسب با پژوهش‌های معدودی است که شیوع بالاتر خشونت در محیط کار را در میان مردان نشان داده اند. (۲۷ـ۲۸) همچنین این یافته با نتایج مطالعات دیگری که خشونت در محیط کار را پدیده‌ای خنثی از نظر جنسیتی دانسته، هم‌راستا نیست. (۲۹ـ۳۰) این موضوع ممکن است بازتابندهٔ میزان اندک گزارش دهی تجربیات مرتبط با خشونت به‌دلیل انگ اجتماعی آن در زنان باشد. در توضیح آن می‌توان گفت علت کم بودن تجربهٔ خشونت در محیط‌های کاری تک‌جنسیتی (محیط کاری زنان) در ایران محدود بودن رفتارهای خشن در این گروه جنسیتی است. توجه به این نکته لازم است که تجربهٔ خشونت چه‌بسا عوارض روان شناختی شدیدتری در زنان در مقایسه با مردان ایجاد می‌کند. (۳۱ـ۳۲) این موضوع اهمیت کاهش انگ تجربهٔ خشونت در زنان و دعوت از آن‌ها برای مراجعه و درخواست کمک، درصورت 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 مطالعهٔ بین المللی در ترکیه و اسپانیا است که بین خشونت و وضعیت تأهل رابطهٔ معنا داری نیافته اند. (۳۳ـ۳۴) هرچند این یافته ناهمسو با نتایج دو پژوهش بین المللی از استرالیا و امریکاست که اظهار کرده‌اند بین وضعیت تأهل مجرد و سایر (طلاق گرفته، متارکه و همسرمرده) با میزان های بالاتر خشونت در محیط کار رابطه برقرار است. (۳۵ـ۳۶) این تفاوت ها نمودار اثر متفاوت وضعیت تأهل بر خشونت شغلی در کشورهای مختلف است. بنابراین مطالعهٔ بیشتر در زمینهٔ 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 رابطهٔ معناردار 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 به‌صورت ساعتی با



[ Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20 ]

میزان های بالاتر خشونت علیه کارکنان مرتبط است. (۳۵، ۳۷) از سوی دیگر موقعیت شغلی تمام‌وقت با اضافه‌کار با میزان های بالاتر خشونت روانی علیه فرد رابطهٔ 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) به‌صورت معنا داری خشونت فیزیکی و قومی را در شرکت کنندگان افزایش داد. این یافته سازگار با نتایج مطالعات دیکر در کارگران امریکایی (۳۵) و اسپانیایی (۱۴، ۳۸) بود.

بیش از یک‌سوم 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 دهندهٔ میزان پایین ایمنی درک شده از محیط کاری نزد شرکت کنندگان در مطالعهٔ حاضر بود. ۱۴/۴٪ شرکت کنندگان مشاهدهٔ خشونت در محیط کار را تأیید کردند؛ هرچند فقط ۵/۸٪ آن را گزارش کرده بودند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد تجربهٔ قرار داشتن در محیط کاری خشن، محیط کاری خطرناک، نگرانی بابت احتمال آسیب دیدن و مشاهدهٔ خشونت در محیط کار به‌صورت 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 به‌عنوان عوامل اثرگذار بر خشونت در محیط کار معرفی کرده‌اند. (۱۴، ۳۸ـ۴۰) احساس فعالیت در محیط کاری خطرناک (۳۹/۴٪) در مطالعهٔ حاضر به‌مراتب از میزان گزارش‌شده (۱۲٪) در یک مطالعهٔ کشوری در سال ۲۰۱۷ در امریکا، 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 (۴۲ـ۴۳)؛ 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 جامعهٔ کار و تولید ایران و ارزیابی اثربخشی آن مورد نیاز است.

نقاط قوّت مطالعهٔ حاضر شامل نمونه گیری خوشه ای تصادفی چندمرحله ای و حجم نمونهٔ کافی در سطح هر استان بود. محدودیت مطالعه هم طراحی مقطعی است که صرفاً نمی تواند ارتباط علیتی میان عوامل فردی و محیطی با پیامدهای مطالعه، یعنی خشونت در محیط کار، را نشان دهد.

## نتیجه‌گیری

درمجموع یافته های مطالعه برای اولین بار وضعیت خشونت در محیط کار به‌تفکیک نوع خشونت در استان ها و کل کشور را تبیین کرده است. علاوه‌بر این، در این پژوهش مجموعه ای از عوامل خطر و محافظ سطح فردی و محیط کار در شیوع انواع خشونت شناسایی‌شده و تفاوت های قابل ملاحظهٔ جغرافیایی در شیوع و الگوی انواع خشونت در استان های کشور معرفی شد. این اطلاعات بینش های ارزشمندی را برای سیاست گذاران و مدیران حوزهٔ اشتغال و سلامت به‌منظور طراحی برنامه های مداخلاتی متناسب با هریک از استان های کشور جهت پیشگیری از خشونت در محیط کار و کاهش عوارض مرتبط با آن فراهم می کند. پیشنهاد می‌شود به‌منظور بهبود وضعیت خشونت در محل کار از نتایج این مطالعه استفاده شود و بستهٔ خدمتی 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



[ Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20 ]

Environ Med. 2001; 58: 178-184.
18. Perbellini L, Tisato S, Quintarelli E, Dal PS, Pelizza L, Riolfi A, Zonzin 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, Sohrabizadeh 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/atr.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, Tuchsen 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, Bolíbar 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

[ Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20 ]

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: 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.

[ Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-20 ]