

بررسی عوامل مختلف بر روی ویژگی های روانشناختی و الویت بندی آنها

1-مائده مرجانی

2- آرش آپرناک

1-دانشجوی کارشناسی مهندسی صنایع -دانشگاه آزاد تهران جنوب، تهران، ایران

2پ-عضو هیات علمی دانشکاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران

[Maedehmarjani18@gmail.com](mailto:Maedehmarjani18@gmail.com)

[Arash.apornak@ut.ac.ir](mailto:Arash.apornak@ut.ac.ir)

چکیده

بنابه تعریف سازمان جهانی کار، آزار و اذیت در دنیای کار را به عنوان مجموعه‌ای از رفتارها و عملکردهای غیرقابل قبول یا تهدیدهای غیرقابل قبول، خواه یک اتفاق یا مکرر تعریف و شامل خشونت مبتنی بر جنسیت و منجر به آسیب جسمی، روان شناختی و اقتصادی کارکنان می شود. همچنین استرس یکی از عوامل اصلی در کاهش بهره وری است که با ایجاد عواملی آرام کننده تا حد امکان می توانیم آن را کاهش دهیم. جنسیت، قلدری و محیط کار از جمله عواملی هستند که میتوانند بصورت بسزایی بر ارگونومی محیط کار و بهره وری تاثیرداشته باشند و ما به دنبال بررسی عوامل روانشناختی گوناگون و مقایسه بعضی از عوامل در روش تجزیه تحلیل هستیم تا با الویت آنها را در محیط کار آشنا بشویم.

واژگان کلیدی: محیط کار، خشونت، بهره وری، جنسیت، قلدری

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 به صورت واقعه ای منفرد یا مکرر به طور عمدانه انجام میشود و به آسیب جسمی، روان شناختی، جنسی یا اقتصادی کارکنان می انجامد [1].

قلدری در محل کار به عنوان رفتار منفی سیستماتیک با یک فرد در مدت زمان طولانی در شرایطی که او در دفاع در برابر آن مشکل دارد، تعریف می شود (Einarsen et al., 2020). تفاوت های جنسیت عامل دیگری است که در تعیین حساسیت به محل کار مهم است فشار تحقیقات نشان می دهد که زنان بیشتر از مردان در معرض تجربه منفی هستند اثرات استرس به نظر می رسد. [4]

براساس یافته های مطالعات بین المللی، خشونت محیط کار با خطر بالاتر پیامدهای منفی سلامت روان و روحی همچون رنج و عذاب روان شناختی، اضطراب، اختلالات خواب، خستگی مزمن، افسردگی، اختلال سازگاری و حتی خودکشی مرتبط با کار [3] و عوارض جسمی همچون دردهای عضلانی، اسکلتی، بیماری های قلبی عروقی و دیابت نوع 2 مرتبط است. [6] علاوه بر اثرگذاری بر سلامت و بهزیستی کارکنان، خشونت در محیط کار با خطر افزایش یافته برای مجموعه ای از مشکلات اجتماعی و اقتصادی در محیط کار مرتبط است. این مشکلات شامل غیبت های شغلی مکرر، غیبت طولانی به دلیل بیماری، کاهش بهره وری و افزایش بیکاری می شود.

2

با این حال، به نظر می رسد عوامل جنسیتی و محیطی/مدیریتی نیز وجود دارد. پیامدهای عاطفی/روانی قلدری در محل کار ممکن است شامل افزایش پریشانی روانی، اختلالات خواب، خستگی در زنان و کمبود نیرو در مردان، افسردگی و اضطراب، اختلالات سازگاری و حتی خودکشی ناشی از کار باشد. پیامدهای پزشکی قلدری در محل کار ممکن است شامل افزایش شکایات سلامتی مانند گردن درد، شکایات اسکلتی عضلانی، درد حاد، فیبرومیالژیا و علائم قلبی عروقی باشد. در نهایت، پیامدهای اجتماعی-اقتصادی قلدری در محل کار ممکن است شامل غیبت به دلیل روزهای بیماری و بیکاری باشد. پزشکان در هر دو بخش سلامت روان و مراقبت های اولیه باید نسبت به ارتباط بین قلدری در محل کار و این پیامدهای منفی بالقوه هوشیار باشند، زیرا بیماران ممکن است بدرفتاری در محل کار را به دلیل خجالت یا ترس از مجازات افشا نکنند. [6]

برای مثال مطالعات انجام شده در زمینه شیوع خشونت در محیط کار تکنسین های فوریت های پزشکی (EMT) در معرض خطر بالای خشونت در محل کار قرار دارند زیرا اغلب از بیماران در محیط های اورژانسی کنترل نشده و اغلب متخاصم مراقبت می کنند. [7]

از جمله زنان از لحاظ ابعاد بدنی و اندازه های آنترپومتریک نسبت به مردان اختلافات بارزی دارند. از دیدگاه فیزیولوژی کار، زنان دارای ظرفیت کار کمتری نسبت به مردان می باشند. زنان در مقابل عوامل زیان آور فیزیکی محیط کار مانند: گرما و سر و صدا نیز تحمل کمتری نسبت به آقایان از خود نشان می دهند. نتیجه گیری: با توجه به وجود توانایی ها و قابلیت های فیزیکی و فیزیولوژیکی متفاوت زنان نسبت به مردان، این مقوله بایستی در زمان استخدام و شروع به کارایشان بالاخص توسط کارفرمایان مد نظر قرار گیرد. [8]

رنگ در محیط کار نقش مهمی در ادراک و رفتار انسان به ویژه خلق و خو، رفاه و عملکرد دارد. استفاده از رنگ در محیط کار می تواند سبب افزایش روحیه مثبت، کمک به احساس بهزیستی و نتیجه مثبت منجر شود. دانستن چگونگی حداکثر تأثیرگذاری تفاوت رنگ در محل کار بر انسان ضروری است. رنگ، تأثیر فراوانی بر احساسات (برای مثال خلق و خو)، بهزیستی (مانند استرس، راحتی، رفاه) و عملکرد (بهره وری و خلاقیت) دارد [10].

درد اسکلتی عضلانی یک نگرانی جهانی برای سلامتی است و استرس روانی اجتماعی مرتبط با کار ممکن است یک عامل بالقوه کمک کننده باشد و درد های اسکلتی عضلانی با استرس رابطه دارد. [13]

نتیجه گیری

در این مقاله ما به دنبال تاثیراتی که عوامل مختلف بر روی ارگونومی محیط کار میگذارند هستیم و پیرو آن میزان تاثیری که بر روی کارکنان و افراد میگذارند را بررسی میکنیم و آنها را الویت بندی میکنیم. الویت بندی و طبقه بندی آنها بر اساس شدت اثرگذاری باعث می شود کارفرمایان و مسئولین توجه به جا و مناسب به هر کدام از المان های مورد نظر داشته باشند و به درستی با این موانع برخورد کنند.

### 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.

3

3. Madsen IE, Burr H, Diderichsen F, Pejtersen JH, Borritz M, Bjorner JB, Rugulies R. Work-related violence and Downloaded from ioh.iuums.ac.ir at 17:21 IRST on Sunday September 26th 2021 Archive of 13 Iran Occupational Health. 2020 (30 Dec);17: 83 incident use of psychotropics.

4. Front. Psychol., 06 October 2020  
Sec. Organizational Psychology

Volume 11 - 2020 | <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.560178>

Gender Matters: Workplace Bullying, Gender, and Mental Health

6. Richard A Prayson, MD, MEd, J Jordi Rowe, MD, LGBTQ Inclusivity and Language in the Workplace, *Critical Values*, Volume 12, Issue 2, April 2019, Pages 28–30, <https://doi.org/10.1093/crival/vaz004>

7. Factors Predisposing Emergency Medical Technicians to Workplace Violence: A Cross Sectional Study

[Tshikani Lewis Khoza](#)<sup>1</sup>, [Maureen Nokuthula Sibiya](#)<sup>2</sup>, [Nombeko Mshunqane](#)<sup>3</sup>

Affiliations expand

PMID: 38491932 PMCID: [PMC10944587](#) DOI: [10.1177/00469580241233452](#) 2024 Jan-Dec

8. <https://digiato.com/article/2022/04/17/jobvision-report-on-wages-in-iran-1401-women-are-paid-less-than-men>

10-دوره ۸، شماره ۱ - ( فصلنامه تخصصی انجمن ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران ۱۳۹۹

[رنگ و تاثیر آن بر افراد در محیط کار: مقاله مروری سیستماتیک](#)

13-Ruela GdA, Barreto SM, Griep RH, Bensenor IM, Telles RW. Job stress and chronic and widespread musculoskeletal pain: a cross-sectional analysis from the Brazilian Longitudinal Study of Adult Health Musculoskeletal. Pain. 2022; 163(10):2044-51. [DOI:10.1097/j.pain.0000000000002602] [PMID]

پیشینه تحقیق

1- پیامد های استرس و خشونت

تأثیرات شخصی: کسانی که قبلاً بیماری روانی داشتند بیشتر از قلدری در محل کار رنج می برند که اغلب منجر به بدتر شدن وضعیت می شود. قلدری در محل کار خطر ابتلا به یک بیماری روانی مانند افسردگی، اضطراب، بی خوابی و افزایش خطر خودکشی را افزایش می دهد. قلدری در محل کار خطر ابتلا به بیماری های جسمی مانند خستگی و درد حاد (فیبرومیالژیا) و مشکلات قلبی عروقی را افزایش می دهد [5]

4

اثرات مالی: از دست دادن بهره وری و غیبت: استرس، انزوا و اضطرابی که قلدری در محل کار ایجاد می کند نه تنها منجر به فشار روانی قابل توجهی برای فرد می شود، بلکه به این معنی است که کسانی که رنج می برند کمتر قادر به کار مولد هستند. این امر منجر به از دست دادن بهره وری به دلیل غیبت و حضور در جلسه می شود جابجایی کارکنان و آسیب به شهرت: جابجایی کارکنان به دلیل خروج افراد برای شرکت ها هزینه های قابل توجهی را به همراه دارد و در صورتی که فرد به دلیل قلدری در محل کار خود را ترک کند، به اعتبار آن آسیب وارد می کند. [5]

جنبش #MeToo که توسط فعال اجتماعی، تارانا بورکه (Tarana Burke)، آغاز شد، در اکتبر ۲۰۱۷ زمانی که بازیگر معروف هالیوود، آلیسا میلانو (Alyssa Milano)، از زنان در توئیتر دعوت کرد تا اگر آن ها هم تجربه آزار جنسی داشته اند در جواب توئیٹ او پاسخ دهند «من هم (Me too)» قدرت گرفت. زنان این کار را در رسانه های اجتماعی انجام دادند، داستان های خود را تعریف کردند و بخش عمده ای از زندگی خود را که در سکوت به سر رفته بود آشکار ساختند.

جنبش «وقت تمام شد» زمان کمی پس از آن پایه گذاری شد تا انصاف، امنیت و برابری حقوق را برای زنان در محیط کار تقویت کند. بخشی از هدف این جنبش، تغییر سیستم قدرت است که به نفع مردان است و در نتیجه پایه ای برای تبعیض و خصومت نسبت به زنان فراهم می کند. شور و شوق ملموس بود. یک تغییر فرهنگی رخ داده بود و نه فقط برای زنان. مردان شروع به بررسی نقش خود کردند؛ برخی به جستجوی گذشته خود پرداختند، در پی این بودند که دریابند آیا به اندازه کافی برای توقف سوء رفتار جنسی نسبت به زنان تلاش کردند. با این حال، برخی دیگر احساس تهدید کردند. آن ها نگران بودند که اتهاماتی که در مورد افراد شناخته شده منجر به استعفا و اخراج شده است، ممکن است برای آن ها نیز اتفاق بیفتد. برخی "قانون Pence" را در محل کار اعمال نمودند و از ملاقات با زنان امتناع کردند. (مترجم: قانونی سخت گیرانه که مردان را از ملاقات تنهایی با زنانی غیر از همسر خود منع می کند) [14]



2- تفاوت جنسیتی در محل کار

تفاوت های جنسیت عامل دیگری است که در تعیین حساسیت به محل کار مهم است فشار تحقیقات نشان می دهد که زنان بیشتر از مردان در معرض تجربه منفی هستند اثرات استرس به نظر می رسد عوامل متعددی تأثیر استرس محل کار را بر زنان تشدید می کند عبارتند از: نقش غالبی که زنان هنوز در ارائه مراقبت های خانواده ایفا می کنند. به خوبی ثابت شده است که مجموع حجم کار زنانی که به طور تمام وقت مشغول به کار هستند، بیشتر از همتایان مرد خود، به ویژه در جایی که مسئولیت های خانوادگی دارند است. اکثریت بزرگ زنان هنوز هم تمایل دارند مشاغل ارشد کمتری نسبت به مردان داشته باشند. تعصب و تبعیض بسیاری از زنانی که در سنین بالاتر هستند متحمل می شوند موقعیت هایی مانند مشاغل مدیریتی، هم در نتیجه سیاست های سازمانی و هم شرکتی و از همکاران خود در محل کار. [4]

توافق گسترده ای وجود دارد که قلدری در محل کار یک مشکل جدی محیط کار است که عواقب شدیدی برای افراد در معرض خطر دارد (نیلسن و اینارسن، 2012، 2018؛ آرناس و همکاران، 2015؛ نائومان و همکاران، 2019؛ نیلسن و همکاران، 2019؛ رکنس و همکاران، 2019). با این حال، توافق کمتری در مورد علیت، فرآیند و تعدیل کنندگان و میانجی های احتمالی وجود دارد (نیلسن و اینارسن، 2018). به طور خاص، زمانی که صحبت از تفاوت های جنسیتی و جنسیتی در رابطه با علیت و نتایج فرآیندی می شود، ترکیبی و غیرقطعی است (سالین و همکاران، 2013؛ سالین، 2018)، در مروری بر تحقیقات در مورد جنسیت و قلدری در محل کار (سالین، 2018) نشان داد که اکثر مطالعات وارد شده نشان می دهند که زنان بیشتر در معرض خطر هستند. با این حال، نمونه هایی از مطالعات وجود دارد که نشان می دهد مردان بیشتر در معرض قلدری در محل کار هستند (به سالین، 2018؛ روزاندر و بلومبرگ، 2019 مراجعه کنید). همچنین در مورد تفاوت های جنسیتی در پیامدهای قلدری، نتایج غیرقطعی و مختلط هستند. برخی از مطالعات اثرات قوی تری برای زنان و برخی اثرات قوی تری برای مردان پیدا کرده اند، در حالی که مطالعات دیگر هیچ تفاوت جنسیتی پیدا نکرده اند (برای بررسی به سالین، 2018 مراجعه کنید). ناهمگونی نمونه های مختلف جستجو برای تعدیل کننده ها را پیشنهاد می کند. یک تعدیل کننده بالقوه روشی است که قلدری چگونه اندازه گیری می شود. اکثریت قریب به اتفاق مطالعات در مورد قلدری در محل کار بر جنسیت یا تفاوت های جنسیتی تمرکز ندارند، و اگر جنسیت بخشی از یک مطالعه باشد، اغلب، همانطور که سالین (2018) آن را نامیده است، "رویکرد جنسیت به عنوان متغیر" دارد. در بسیاری از مطالعات، جنسیت برای تعدیل تأثیر احتمالی جنسیت به جای بررسی فعالانه آن کنترل می شود (به عنوان مثال، نیلسن و همکاران، 2017). برخی از مطالعات بر تفاوت های جنسیتی از نظر پیامدها تمرکز کرده اند (به عنوان مثال، گلمبک و همکاران، 2018)، برخی دیگر بر روی تفاوت ها در عوامل خطر یا محافظتی، برای مثال، حمایت اجتماعی (Nielsen et al., 2020a) یا نحوه تفسیر قلدری (اسکارتین و همکاران، 2011). در این مطالعه ما بررسی کردیم که چگونه جنسیت در رابطه با قلدری در محل کار، هم از نظر شیوع و هم پیامدهای آن برای سلامت روان قابل درک است، و اینکه چگونه معیارهای مختلف قلدری، یعنی خود برچسب زنی در مقابل روش های تجربه رفتاری، ممکن است بر تفاوت های جنسیتی تأثیر بگذارد. [4]

برای مثال:

شیوع عمومی این خشونت در بیمارستان ها و کادر درمان از 2 تا 100 درصد می باشد. برای تک تک کارکنان مراقبت های بهداشتی، بیشترین شیوع در میان پرستاران و پس از آن پزشکان است. با توجه به ناهمگونی مطالعات، سایر کارکنان بهداشتی و درمانی مانند ماماها، تکنسین های رادیولوژی، اداری، کارکنان گروه بندی شدند و شیوع آنها از 3.30 تا 100 درصد می باشد. نتایج نشان می دهد که پرستاران زن به طور قابل توجهی بیشتر از همکاران مرد خود بیشتر مورد آزار قرار می گیرند. محل کار در بسیاری از مطالعات مربوط به قلدری بود: به ویژه، بخش های تحت تاثیر بخش های اورژانس و پس از آن بخش های مراقبت های بودند. [2].

**جاب ویژن** با انتشار نتایج نظرسنجی پایان سال 1400 خود، پیرامون میزان افزایش حقوق در سال 1401 نکاتی درباره مطالبه مالی کارکنان مشاغل متفاوت بر اساس جنسیت، میزان سابقه کار، میزان تحصیلات و همچنین شغل و رده شغلی و مواردی از این دست منتشر کرده است [8].

نکته قابل توجه در مورد این نظرسنجی، همان طور که جاب ویژن هم در بخش ابتدایی بر آن تاکید کرده، آن است که نظرسنجی در ماه اسفند برگزار شده و زمان برگزاری آن پیش از اعلام حقوق مصوب وزارت کار برای سال ۱۴۰۱ بوده است [8].

در این نظرسنجی بیش از ۵۰۰۰۰ نفر، در ۶۰ گروه شغلی و از ۴۰۰ شهر مختلف کشور، شرکت کردند که پس از پالایش داده‌ها، در مجموع داده‌های ۴۷۲۹۰ نفر در این گزارش مورد بررسی قرار گرفته است [8].

جنسیت و خواستگاه افزایش دستمزد

تفاوت در میزان دستمزد زنان و مردان بر اساس گزارش جاب‌ویژن کاملا مشهود است. زنان به وضوح دستمزد کمتری دریافت می‌کنند. بر همین اساس کمترین میزان دستمزد دریافتی زنان در سال 1400 برابر با 1.7 میلیون تومان بوده و این در حالی است که کمترین میزان دریافتی مردان 3 میلیون تومان بوده است.

این عدد وقتی به میانه نمودار می‌رسیم فاصله کمتری دارد. در حقیقت 50 درصد از زنان دستمزدی برابر با 5.1 میلیون تومان دریافت می‌کردند که حالا برای سال 1401 خواستار افزایش آن به 6.6 میلیون تومان هستند و مردان با درصد افزایشی تقریباً برابر خواستار تبدیل دستمزد 6.5 میلیون تومانی به 8 و نیم میلیون تومانی هستند.

البته در این روند این نکته را هم باید مورد توجه قرار دهید که با این افزایش 29 درصدی که زنان خواستار آن هستند، نیمی از زنان دستمزدی تقریباً برابر با سال گذشته مردان دریافت خواهند کرد [8].

### 3- برای کمک به قربانیان و کاهش میزان قلدری در محل کار چه اقداماتی انجام می‌شود؟

آزار و اذیت زمانی است که فردی با شما به شیوه ای نامطلوب یا مزاحم رفتار می‌کند و باعث ایجاد احساس تحقیر و ارباب می‌شود. اینکه مرتکب این کار را به صورت هدفمند انجام می‌دهد یا نه موضوعی نیست. اگر آزار و اذیت بر اساس جنسیت، جنسیت، سن، مذهب، نژاد یا ناتوانی انجام شود، می‌تواند به عنوان تبعیض غیرقانونی طبقه بندی شود. با مرتکب مزاحمت می‌توان برخورد قانونی کرد [5].

برای اقلیت‌های جنسی و جنسیتی، سیاست‌های شرکتی فراگیرتر از نظر رفتار برابر در فرآیند استخدام و افزایش آگاهی و آموزش کارکنان افزایش یافته است. این امر کلیدی است زیرا مطالعات نشان می‌دهد که حضور سایر افراد اقلیت جنسی و اقلیت‌های جنسی و محیط‌های کاری پذیرفته‌تر با بروز کمتر قلدری در محل کار و افزایش رضایت شغلی برای اقلیت‌های جنسی و جنسیتی مرتبط است [5,6].

پیشرفت حقوقی بیشتری از نظر فرآیند افشاگری مورد نیاز است زیرا قلدری، آزار و اذیت و تبعیض تحت پوشش قانون افشاگری در بریتانیا نیست (مگر اینکه پرونده شما به نفع عمومی باشد). این به عنوان مانعی برای گزارش سوء استفاده عمل می‌کند زیرا کارگرانی که با مشاهده همکاران مورد آزار و اذیت یا آزار و اذیت خود شکایت می‌کنند همچنان با ترس از دادن شغل خود روبرو هستند. [5]

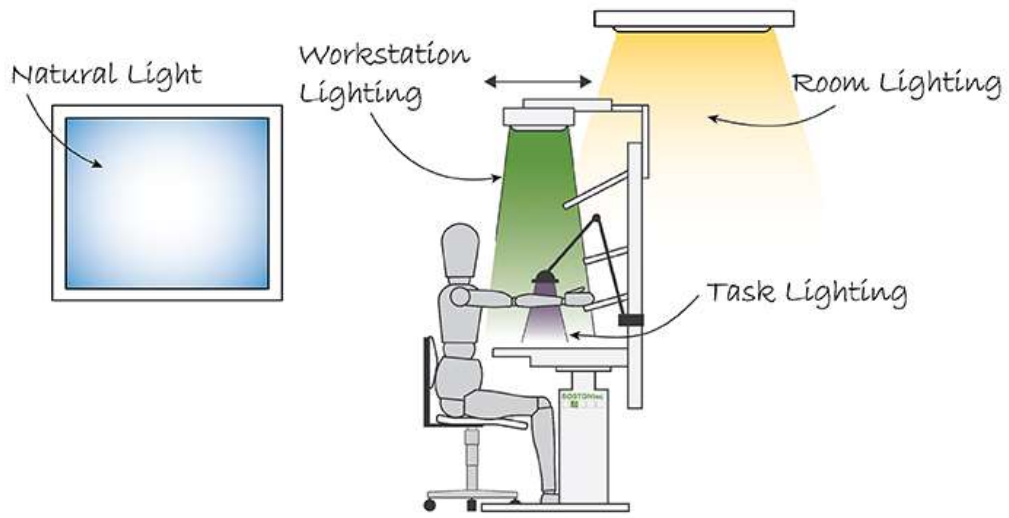
#### 4- تفاوت رفتار زنان و مردان در برابر خشونت

نگاهی به مشکلات سلامت روان، به نظر می رسد تفاوت های جنسیتی وجود دارد. هول و همکاران (2004) نشان داد که خطر پیامدهای سلامت روان بین مردان و زنان بسته به نوع رفتار قلدری که فرد در معرض آن قرار دارد متفاوت است. برای مردان، زمانی که در معرض رفتارهایی مانند انتقاد مداوم و نادیده گرفته شدن یا طرد شدن قرار می گیرند، خطر پنج تا شش برابر افزایش می یابد. برای زنان، خطرات مربوط به اعمال منفی مانند اشاره به اینکه فرد باید شغل خود را ترک کند، تحت فشار قرار گرفتن برای ادعا نکردن چیزهایی که حقش است یا ادعاهایی علیه خود وجود دارد. در یک مطالعه آینده نگر 5 ساله، Einarsen و Nielsen (2015) دریافتند که پیامدهای سلامت روان هنوز مدت ها پس از قرار گرفتن هدف در معرض رفتارهای قلدری باقی مانده است. با این حال، این مورد فقط برای مردانی بود که 5 سال بعد خطر ابتلا به ناراحتی روانی را چهار برابر گزارش کردند. هیچ تفاوت جنسیتی برای ارتباط بین قلدری خودبرچسب و سلامت روان در این مطالعه وجود نداشت. [4]

#### 4- محیط کار

##### شدت نور

شدت نور قدرت یا مقدار نور تولید شده توسط منبع روشنایی است. در یک محیط صنعتی، منابع روشنایی شامل نور طبیعی، روشنایی اتاق، روشنایی ایستگاه کاری و روشنایی وظیفه است. بسته به نوع کار و مکان، ممکن است ترکیبی از منابع روشنایی برای اطمینان از دید مناسب لازم باشد. [11]



شدت نور بالای سر باید متعادل باشد تا فضایی یکنواخت روشن شود.

دمای رنگ: دمای رنگ به میزان نور زرد یا آبی تولید شده توسط یک لامپ اشاره دارد و با خلق و خوی، شناخت، رضایت و راحتی ارتباط دارد. نور زیاد سرد محیطی خشن و ناخوشایند ایجاد می کند. استفاده از دمای رنگ مناسب، شناخت را افزایش می دهد، به این معنی که افراد سریعتر فکر می کنند، به یاد می آورند، می فهمند و مشکلات را حل می کنند. [11]

رنگ

رنگ در محیط کار از عوامل مهم در محیط کار است و بر بهره وری، خلق و خو و احساسان و خلاقیت اثر میگذارد به همین دلیل بهتر است قبل از انجام هر کاری از اصول اساسی طراحی داخلی یک اتاق کار مناسب آگاه شد. رنگ کردن در و دیوار و ابزار و وسایل در محیط کار به رنگهای خاص، سببافزایش کارایی فرد در محیط میشود؛ بنابراین باید محیطهای کاری را طوری طراحی کنیم که برای کارکنان و کارگران، محیطی جذاب، آرامبخش و عاری از هرگونه فشار عصبی و روانی باشد؛ بنابراین رنگی کی از عناصری است که در طراحی داخلی، به ویژه در محیط کار نقش بسزایی دارد. [12]

در نتیجه تفاوتی زیاد میان رفتار و بازخورد زنان و مردان در برابر خشونت و استرس است و ممکن است پیامد های منفی را در برداشته باشد؛ بطور کلی خشونت برای هر قشری مضر است و دچار ایجاد تنش میشود و تا جایی که ممکن است باید از آن برای بهتر شدن محیط کار جلوگیری کرد و این روش حل به ما کمک میکند تا بتوانیم رفتارها را تا حد امکان با توجه به جنسیت افراد کنترل کنیم همچنین از عوامل کاهش استرس نو و رنگ محیط است زیرا نور در محیط کار نقش مهمی در ادراک و رفتار انسان به ویژه خلق و خو، رفاه و عملکرد دارد. استفاده از رنگ در محیط کار میتواند سبب افزایش روحیه مثبت، کمک به احساس بهزیستی و نتیجه مثبت منجر شود. همچنین دانستن چگونگی حداکثر تأثیرگذاری تفاوت رنگ در محل کار بر انسان ضروری است.

8

2. 2023 Mar-Apr;58(2):41-49.  
doi: 10.1708/4022.39973.

The effects of bullying on healthcare workers: an umbrella review of systematic reviews and meta-analyses

[Corrado Colaprico](#)<sup>1</sup>, [Simone Addari](#)<sup>1</sup>, [Giuseppe La Torre](#)<sup>1</sup>

Affiliations expand

4. Front. Psychol., 06 October 2020

Sec. Organizational Psychology

Volume 11 - 2020 | <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.560178>

Gender Matters: Workplace Bullying, Gender, and Mental Health

### 5. Workplace Bullying



[Wellbeing For Us.](#)

Wellbeing For Us.



A personal and unique online platform offering one to one support, workshops, awareness, education & research solutions.

Published Feb 1, 2022

[+ Follow](#)

Rates and Impact of Workplace Bullying

6. Richard A Prayson, MD, MEd, J Jordi Rowe, MD, LGBTQ Inclusivity and Language in the Workplace, *Critical Values*, Volume 12, Issue 2, April 2019, Pages 28–30, <https://doi.org/10.1093/crival/vaz004>

8. <https://digiato.com/article/2022/04/17/jobvision-report-on-wages-in-iran-1401-women-are-paid-less-than-men>

11. James Savage, (2022). "How Lighting Ergonomics Can Affect Your Employees."

12. حامد امانی، سیدحسینشجاعی، هیمنزارعی، (2020)، "رنگو تاثیر آن بر افراد در محیط کار"، مجله ارگونومی سال 8، شماره 1، Archive of SID.

14- <https://shaparak.associates/article/its-not-always-clear-what-constitutes-sexual-harassment-use-this-tool-to-navigate-the-gray-areas>

مصادیق آزار جنسی همیشه آشکار نیست / [فائزه نصراللهی / Faezeh Nasrollahi](#) / ۲۶ اردیبهشت ر 11 دقیقه بخوانید

روش حل

AHP مخفف Analytical Hierarchy process به معنی فرایند تحلیل سلسله مراتبی است اول اینکه ممکن است برخی افراد از لحاظ یک معیار بر دیگری ارجحیت داشته باشند و دوم اینکه برخی معیارها ممکن است با همدیگر متناقض باشند. بحث تصمیم گیری با معیارهای چندگانه (MCDM) را به خاطر آورید. این همان مساله تصمیم گیری با معیارهای چندگانه است. برای حل این مساله باید از روشهای MCDM مانند AHP یا ANP استفاده کرد. که ما در اینجا از روش تحلیل سلسله مراتبی ahp استفاده می کنیم و محاسبات آنرا به صورت کامل قرار می دهیم.

| ارزش  | وضعیت مقایسه i نسبت به j | توضیح  |
|-------|--------------------------|--|
| 1     | ترجیح یکسان              | شاخص i نسبت به j اهمیت برابر دارد و یا ارجحیتی نسبت به هم ندارند                               |
| 3     | کمی مرجح                 | گزینه یا شاخص i نسبت به j کمی مهمتر است.   |
| 5     | خیلی مرجح                | گزینه یا شاخص i نسبت به j مهمتر است.   |
| 7     | خیلی زیاد مرجح           | گزینه i دارای ارجحیت خیلی بیشتری از j است.   |
| 9     | کاملاً مرجح              | گزینه i از j مطلقاً مهمتر و قابل مقایسه با j نیست.   |
| 4-6-2 | بینابین                  | ارزشهای بینابین را نشان می دهد مثلاً ۸، بیانگر اهمیتی زیاد تر از ۷ و پایین تر از ۹ برای i است. |

در جدول بالا (جدول 1) با استفاده از اعداد معیار های مورد نظر را به یکدیگر ارجحیت می دهیم.

## تعیین وزن معیارها

سطح اول سلسله مراتب را معیارهای اصلی تشکیل می‌دهد. نخست با مقایسه زوجی معیارهای اصلی بر اساس هدف به تعیین اولویت هر یک از معیارها اصلی می‌پردازیم. بنابراین باید معیارها را بر اساس هدف دو به دو با هم مقایسه می‌کنیم.

| ماتریس مقیاسات        | بهره وری | استرس | عوامل فیزیکی و سلامتی | میانگین هندسی | اوزان نرمال شده |
|-----------------------|----------|-------|-----------------------|---------------|-----------------|
| بهره وری              | 1        | 3     | 2                     | 1.82          | 0.55            |
| استرس                 | 0.33     | 1     | 1                     | 0.69          | 0.21            |
| عوامل فیزیکی و سلامتی | 0.5      | 1     | 1                     | 0.79          | 0.24            |

جدول 2- جدول تعیین وزن معیارها

10

منظور از وزن نرمال آن است که جمع اوزان برابر ۱ باشد. بنابراین میانگین هندسی بدست آمده در هر سطر را بر مجموع عناصر ستون میانگین هندسی تقسیم می‌کنیم. ستون جدید که حاوی وزن نرمال شده هر معیار است را بردار ویژه یا **Eigenvalue** گویند. وزن نهایی هر ماتریس همان ستون بردار ویژه است. (حاصل محاسبات در جدول فوق درج شده است، با ستونی به نام: اوزان نرمال شده)

بر اساس جدول بالا معیار تجربه از بیشترین اولویت برخوردار است. تعهد در اولویت دوم قرار دارد. تحصیلات مرتبط از کمترین اولویت برخوردار است. جدول نهایی مقیاسات معیارها به قرار زیر است (توجه کنید که این جدول رتبه بندی شده جدول فوق است بر اساس اوزان نرمال):

| ردیف | نام معیار             | ارزش وزنی | رتبه |
|------|-----------------------|-----------|------|
| 1    | بهره وری              | 0.55      | 1    |
| 2    | عوامل فیزیکی و سلامتی | 0.24      | 2    |
| 3    | استرس                 | 0.07      | 3    |

جدول 3- ارزش وزنی معیارها و رتبه بندی آنها

مقایسه زوجی گزینه‌ها براساس معیارها

پس از تعیین وزن هر یک از معیارها در گام بعد باید گزینه‌ها (کاندیدها) بصورت زوجی بر اساس هر معیار مقایسه شوند. برای مثال مقایسه زوجی گزینه‌ها بر اساس تعهد نشان داده است:

آقای احمدی در مقایسه با خانم موسوی امتیاز 3 می‌گیرد اما امتیازی برابر با آقای رسولی دارد. همچنین آقای رسولی در مقایسه با خانم موسوی امتیاز 6 کسب می‌کند. بعد از اینکه مقایسه‌ها انجام شد داده‌ها را به ماتریسی مانند زیر منتقل می‌کنند که همان ماتریس مقایسه زوجی است:

| ماتریس مقایسات زوجی بر اساس معیار بهره‌وری | جنسیت | قدری | رنگ و نور |
|--|-------|------|-----------|
| جنسیت                                      | 1     | 1    | 3         |
| قدری                                       | 1     | 1    | 5         |
| رنگ و نور                                  | 0.33  | 0.2  | 1         |

جدول 4- ماتریس مقایسات زوجی بر اساس معیار بهره‌وری

11

| ماتریس مقایسات زوجی بر اساس معیار بهره‌وری | جنسیت | قدری | رنگ و نور | میانگین هندسی | اوزان نرمال شده یا اولویت |
|--|-------|------|-----------|---------------|---------------------------|
| جنسیت                                      | 1     | 1    | 3         | 1.44          | 0.41                      |
| قدری                                       | 1     | 1    | 5         | 1.7           | 0.48                      |
| رنگ و نور                                  | 0.33  | 0.2  | 1         | 0.4           | 0.11                      |

جدول 5- ماتریس مقایسات زوجی بر اساس معیار بهره‌وری

| ماتریس مقایسات زوجی بر اساس معیار عوامل فیزیکی و سلامتی | جنسیت | قدری | رنگ و نور |
|---|-------|------|-----------|
| جنسیت   | 1     | 5    | 1         |
| قدری  | 0.2   | 1    | 4         |

|   |      |   |           |
|---|------|---|-----------|
| 1 | 0.25 | 1 | رنگ و نور |
|---|------|---|-----------|

جدول 5- ماتریس مقایسات زوجی بر اساس معیار عوامل فیزیکی و سلامتی

| ماتریس مقایسات زوجی بر اساس معیار سلامتی | جنسیت | قدری | رنگ و نور | میانگین هندسی | اوزان نرمال شده یا اولویت |
|--|-------|------|-----------|---------------|---------------------------|
| جنسیت                                    | 1     | 5    | 1         | 1.7           | 0.52                      |
| قدری                                     | 0.2   | 1    | 4         | 0.93          | 0.29                      |
| رنگ و نور                                | 1     | 0.25 | 1         | 0.63          | 0.19                      |

جدول 6- ماتریس مقایسات زوجی بر اساس معیار عوامل فیزیکی و سلامتی

| ماتریس مقایسات زوجی بر اساس معیار استرس | جنسیت | قدری | رنگ و نور |
|---|-------|------|-----------|
| جنسیت                                   | 1     | 2    | 2         |
| قدری                                    | 0.5   | 1    | 3         |
| رنگ و نور                               | 0.5   | 0.33 | 1         |

جدول 7- ماتریس مقایسات زوجی بر اساس معیار استرس

| ماتریس مقایسات زوجی بر اساس معیار استرس | جنسیت | قدری | رنگ و نور | میانگین هندسی | اوزان نرمال شده یا اولویت |
|---|-------|------|-----------|---------------|---------------------------|
| جنسیت                                   | 1     | 2    | 2         | 1.58          | 0.48                      |
| قدری                                    | 0.5   | 1    | 3         | 1.14          | 0.35                      |
| رنگ و نور                               | 0.5   | 0.33 | 1         | 0.55          | 0.17                      |

جدول 8- ماتریس مقایسات زوجی بر اساس معیار استرس

| جمع بندی مقایسات | بهره وری | سلامتی | استرس |
|------------------|----------|--------|-------|
| جنسیت            | 0.41     | 0.52   | 0.48  |
| قدری             | 0.48     | 0.29   | 0.35  |



|      |      |      |           |
|------|------|------|-----------|
| 0.17 | 0.19 | 0.11 | رنگ و نور |
|------|------|------|-----------|

جدول 9- ماتریس مقایسات زوجی بر اساس معیار استرس

امتیاز هر گزینه = مجموع حاصلضرب اولویت آن گزینه بر اساس معیار ضربدر اولویت آن معیار

$$\text{امتیاز جنسیت} = (0.41 * 0.55) + (0.52 * 0.24) + (0.48 * 0.07) = 0.3839 = 0.1248 + 0.2255 + 0.0336$$

$$\text{امتیاز قلدری} = (0.48 * 0.55) + (0.29 * 0.24) + (0.35 * 0.07) = 0.3581 = 0.264 + 0.0696 + 0.0245$$

$$\text{امتیاز رنگ و نور} = (0.11 * 0.55) + (0.19 * 0.24) + (0.17 * 0.07) = 0.118 = 0.0605 + 0.0456 + 0.0119$$

نتیجه گیری

در نتیجه جنسیت از عوامل مهم در بهره وری و سلامت بدن و استرس است و غیر قابل چشم پوشی است مدیران باید در تلاش باشند تا بستری را فراهم کنند که علاوه بر عوامل دیگر که هم اکنون مورد توجه زیادی است به جنسیت کارمندان خود اهمیت بیشتری داشته باشند، هرچند عوامل دیگری همچون آزار و اذیت و رنگ و نور تاثیرات بسزایی را دارند ولیکن با توجه به پرسشنامه و الویت بندی عوامل تاثیرگذار جنسیت به نسبت بقیه کاندید های انتخابی در این مقاله پررنگ تر واقع شده است.

مراجع

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. 2023 Mar-Apr;58(2):41-49.  
doi: 10.1708/4022.39973.

The effects of bullying on healthcare workers: an umbrella review of systematic reviews and meta-analyses

[Corrado Colaprico](#)<sup>1</sup>, [Simone Addari](#)<sup>1</sup>, [Giuseppe La Torre](#)<sup>1</sup>

Affiliations expand

14

3. Madsen IE, Burr H, Diderichsen F, Pejtersen JH, Borritz M, Bjorner JB, Rugulies R. Work-related violence and Downloaded from ioh.iuims.ac.ir at 17:21 IRST on Sunday September 26th 2021 Archive of 13 Iran Occupational Health. 2020 (30 Dec);17: 83 incident use of psychotropics.

4. Front. Psychol., 06 October 2020  
Sec. Organizational Psychology

Volume 11 - 2020 | <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.560178>  
Gender Matters: Workplace Bullying, Gender, and Mental Health

5. Workplace Bullying



[Wellbeing For Us.](#)

Wellbeing For Us.

A personal and unique online platform offering one to one support, workshops, awareness, education & research solutions.

Published Feb 1, 2022

[+ Follow](#)

Rates and Impact of Workplace Bullying

6. Richard A Prayson, MD, MEd, J Jordi Rowe, MD, LGBTQ Inclusivity and Language in the Workplace, *Critical Values*, Volume 12, Issue 2, April 2019, Pages 28–30, <https://doi.org/10.1093/crival/vaz004>

7. Factors Predisposing Emergency Medical Technicians to Workplace Violence: A Cross Sectional Study  
[Tshikani Lewis Khoza](#)<sup>1</sup>, [Maureen Nokuthula Sibiyi](#)<sup>2</sup>, [Nombeko Mshunqane](#)<sup>3</sup>  
Affiliations expand  
PMID: 38491932 PMCID: [PMC10944587](#) DOI: [10.1177/00469580241233452](#) 2024 Jan-Dec

8. <https://digiato.com/article/2022/04/17/jobvision-report-on-wages-in-iran-1401-women-are-paid-less-than-men>

9. Violence Against Women at Work

Abi Adams-Prassl, Kristiina Huttunen, Emily Nix, and Ning Zhang Number 979 July, 2022

10- دوره ۸، شماره ۱ - ( فصلنامه تخصصی انجمن ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران ۱۳۹۹

رنگ و تاثیر آن بر افراد در محیط کار: مقاله مروری سیستماتیک

حامد امانی<sup>۱</sup>، سید حسین شجاعی<sup>۲</sup>، هیمن زارعی<sup>۳\*</sup>

15

11. James Savage, (2022). "How Lighting Ergonomics Can Affect Your  
."Employees

12. حامد امانی، سید حسین شجاعی، هیمن زارعی، (2020)، "رنگ و تاثیر آن بر افراد در محیط کار"، مجله ارگونومی سال 8، شماره 1، Archive of SID

13-Ruela GdA, Barreto SM, Griep RH, Bensenor IM, Telles RW. Job stress and chronic and widespread musculoskeletal pain: a cross-sectional analysis from the Brazilian Longitudinal Study of Adult Health Musculoskeletal. Pain. 2022; 163(10):2044-51. [DOI:10.1097/j.pain.0000000000002602] [PMID]

- 14-<https://shaparak.associates/article/its-not-always-clear-what-constitutes-sexual-harassment-use-this-tool-to-navigate-the-gray-areas>