Occupational Medicine Quarterly Journal
Vol. 18, No. 1, Spring 2026
Pages: 71-82

فصلنامه علمی تخصصی طب کار
دوره ۱۸ ، شماره ۱، بهار ۱۴۰۵
صفحه: ۸۲-۷۱

ارزیابی کاربردهای نسخه فارسی پرسشنامه عوامل روانی–اجتماعی شغلی کوپسوک (COPSOQ): یک مطالعه مرور حیطه‌ای

نرگس ارسلانی[۱]، اعظم شریفی[۲*]

چکیده

مقدمه: عوامل روانی-اجتماعی محیط کار از مخاطرات مهم شغلی در حوزه ارگونومی و سلامت کار محسوب می‌شوند. برنامه‌ریزی برای کاهش این عوامل و ارتقای سلامت شغلی کارکنان به‌طور گسترده توصیه شده است. ابزارهای متعددی برای سنجش این عوامل وجود دارد که از میان آن‌ها، پرسشنامه روانی-اجتماعی شغلی کوپسوک (COPSOQ)یکی از معتبرترین ابزارها است. مطالعه حاضر، با هدف مروری بر کاربردهای نسخه فارسی پرسشنامه عوامل روانی-اجتماعی شغلی کوپسوک (COPSOQ) انجام شد.

روش بررسی: این مطالعه مرور حیطه‌ای از طریق جستجوی نظام‌مند در پایگاه‌های اطلاعاتی بین‌المللی شامل Scopus، Web of Science، PubMed، Google Scholar و پایگاه‌های فارسی معتبر مانند SID و ISC در بازه زمانی ۲۰۰۵ تا ۲۰۲۴ انجام شد. انتخاب مطالعات بر اساس معیارهای ورود و مرتبط با سؤال پژوهش صورت گرفت.

نتایج: در جستجوی اولیه ۱۲۶ سند شناسایی شد که پس از بررسی نهایی، ۱۶ مطالعه مورد تحلیل قرار گرفت. چهار مطالعه به بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه‌های اول، دوم و سوم COPSOQ پرداخته بودند و همگی روایی و پایایی ابزار را برای استفاده در محیط‌های کاری ایران تأیید کردند. یک مطالعه جامعیت این ابزار را برای ارزیابی مخاطرات روانی-اجتماعی محیط کار برجسته کرد. یازده مطالعه نیز به بررسی ابعاد مختلف روانی-اجتماعی محیط کار با استفاده از نسخه‌های مختلف COPSOQ پرداخته بودند و بر اهمیت بهبود این عوامل برای افزایش سلامت و کارایی کارکنان تأکید داشتند.

نتیجه‌گیری: نسخه‌های مختلف COPSOQ طی ۱۹ سال گذشته تکامل یافته و امکان ارزیابی جامع ابعاد روانی-اجتماعی محیط کار را فراهم کرده‌اند. بومی‌سازی این ابزار و افزودن زیرمقیاس‌های جدید متناسب با تغییرات شغلی اخیر، از جمله فناوری‌های نوین و تعاملات مجازی، می‌تواند به بهبود استفاده از آن کمک کند.

واژه‌های کلیدی: عوامل روانی- اجتماعی کار، پرسشنامه روانی اجتماعی کوپسوک (COPSOQ)، مرور حیطه‌ای

[۱] دانشیار پرستاری، مرکز تحقیقات سالمندی ایران، گروه پرستاری، دانشکده علوم توانبخشی، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی، تهران، ایران
[۲] استادیار پرستاری، گروه پرستاری اورژانس و مراقبتهای ویژه، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران
* (نویسنده مسئول)؛ تلفن تماس: ۰۹۱۸۹۹۵۶۲۸۸ ، پست الکترونیک: sharifi38@yahoo.com
تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۱۵

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21493]

مقدمه

مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه هر سازمانی، نیروی انسانی آن است. در این راستا عملکرد تک‌تک آنان می‌تواند بر بهره‌وری کل سازمان تأثیرگذار باشد (۱). امروزه برخی عوامل مانند رشد و توسعه فن‌آوری‌های علمی و صنعتی، تعارض بین کار و زندگی و ایجاد مشاغل جدید موجب تغییرات اساسی در ماهیت کار و ساختار نیروی انسانی سازمان‌های موفق شده است (۲-۴). بنابراین به منظور دستیابی به اهداف و ارتقا بهره‌وری سازمان‌ها، توجه به عوامل مختلف شغلی، به‌ویژه عوامل روانی اجتماعی محیط کار بر سلامت شغلی کارکنان، اهمیت بسزایی دارد (۶,۵).

عوامل روانی اجتماعی محیط کار، از جمله مخاطرات شغلی مهم و نوظهور در حوزه ارگونومی و سلامت کار محسوب می‌شوند (۳). از حدود دو دهه پیش سازمان بهداشت جهانی نسبت به بی‌توجهی به عوامل روانی - اجتماعی سلامت هشدار جدی داده و به نقش نزدیک به ۸۵ درصدی این عوامل تأثیرگذار بر سلامت اشاره کرده است (۷). این عوامل شامل جنبه‌های اجتماعی، سازمانی، مدیریتی و همچنین طراحی فرآیندهای مرتبط با کار است که به طور بالقوه می‌توانند سلامت جسمی و روانی کارکنان را به خطر بیندازند (۸). سازمان بین‌المللی کار، عوامل روانی اجتماعی کار را به صورت تعاملات بین محتوای شغلی، مدیریت، سازماندهی کار و شرایط محیطی سازمانی با توانایی‌ها و نیازهای کارکنان تعریف می‌نماید که پتانسیل ایجاد آسیب بر سلامتی کارکنان را از طریق ادراک و تجربیات آنان داشته باشد (۹). به عبارت دیگر، عوامل روانی اجتماعی کار، ویژگی‌های ادراکی محیط کار هستند که مفهوم عاطفی برای کارکنان و مدیریت دارند و می‌توانند منجر به استرس و فشار روانی و جسمی شوند (۱۰). این تعریف بر تعامل پویای بین محیط کار و کارکنان تأکید دارد (۱۱).

پژوهش‌های انجام شده، تأثیرات قابل توجه متغیرهای روانشناختی مرتبط با کاربر رویِ بهزیستی، سلامت روان، ساختار سازمانی و روابط بین فردی را نشان می‌دهد. مدل‌های متعددی برای توضیح این ارتباط شکل گرفته‌اند که از آن جمله می‌توان به مدل ویژگی‌های شغل (Job Content Questionnaire) (۱۲)، مبتنی بر مفاهیم تقاضا-کنترل-حمایت (Demand–Control–Support) (۱۳) و مدل عدم توازن تلاش- پاداش (Effort–Reward–Imbalance)) (۱۴) اشاره کرد. در این مدل‌ها، صرف‌نظر از تفاوت‌هایشان، بر ارزش مهارت و تنوع کاری، تقاضای شغلی و حمایت اجتماعی از سوی مدیران و همکاران، به عنوان عوامل اصلی روانی اجتماعی محیط کار تأکید شده است.

بر اساس این مدل‌ها، ابزارهای متعددی برای سنجش عوامل روانی-اجتماعی در محیط کار طراحی شده‌اند. از جمله این ابزارها می‌توان به پرسشنامه محتوای شغل (Job Content Questionnaire - JCQ)، پرسشنامه عدم توازن تلاش-پاداش (Effort-Reward Imbalance Questionnaire - ERI)، پرسشنامه روانی-اجتماعی کوپنهاگ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ)، ابزار نشانگر استانداردهای مدیریت اجرایی بهداشت و ایمنی (Health & Safety Executive Management Standards Indicator Tool - HSE-MS)، پرسشنامه عمومی نوردیک برای عوامل روانی-اجتماعی در محیط کار (General Nordic Questionnaire - QPSNordic) و پرسشنامه استرس شغلی عمومی نایوش (NIOSH Generic Job Stress Questionnaire - GJSQ) اشاره کرد (۱۵). از بین این ابزارها، پرسشنامه روانی-اجتماعی کوپنهاگ (COPSOQ) جامع‌ترین ابزار ارزیابی‌کننده عوامل روانی- اجتماعی محیط کار است که توسط مرکز ملی محیط کار دانمارک، به‌منظور ارزیابی شرایط روانی- اجتماعی در محیط‌های کاری طراحی و توسعه داده شده است (۱۶,۱۵).

ابزار COPSOQ با هدف ارزیابی عوامل روانی اجتماعی و سلامت کار و « مبتنی بر همه نظریه‌های مطرح، بدون وابستگی به یک تئوری خاص» طراحی شده است (۱۷,۱۱). پس از معرفی اولین نسخه COPSOQ که در پاسخ به نیاز متخصصان سلامت شغلی و پژوهشگران به یک پرسشنامه معتبر و استاندارد طراحی شد، این ابزار به سرعت جایگاه خود را به عنوان یک ابزار کارآمد در تحقیقات علمی و ارزیابی عوامل خطر در محیط‌های کاری متنوع پیدا کرد (۱۸). این پرسشنامه به منظور مقایسه محیط‌های کاری، اندازه‌گیری خطرات روانی، ارزیابی راه‌حل‌ها، انجام پژوهش و درک ایده‌ها و نظریه‌های جدید ایجاد شد. همچنین نسخه دوم پرسشنامه در سال ۲۰۱۰ با هدف افزودن و به‌روزرسانی ویژگی‌های سازمانی (مانند تعهد کاری، عدالت و اعتماد به مدیریت)

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21493]

CC BY- NC 4.0

ساخته شد (۱۹). اولین و دومین نسخه این ابزار در سه اندازه و با کاربرد و اهداف متفاوت شامل اندازه کوتاه (ارزیابی محیط کار)، متوسط (با هدف استفاده حرفه‌ای) و بلند (با هدف پژوهشی) توسعه داده شده است (۱۹,۳). نسخه سوم COPSOQ در سال ۲۰۱۹ با هدف بهبود و اصلاح نسخه‌های پیشین، توسط شبکه‌های بین‌المللی مرتبط با این ابزار منتشر شد (۲۰,۱۸). بر اساس گفته طراحان نسخه سوم این پرسشنامه، تغییرات محیط کار در سال‌های اخیر، تغییرات در مفاهیم و الزامات شغلی در محیط‌های صنعتی مختلف و تجربیات بین‌المللی در به‌کارگیری پرسشنامهCOPSOQ، نیاز به ویرایش سوم این ابزار را مطابق با نیازهای به‌روز صنعتی ایجاد کرد (۱۹,۱۸). به عبارت دیگر، تغییرات بنیادی و روندهای جدید در محیط کار، نظریه‌ها و مدل‌های جدید و همکاری و تجربیات بین‌المللی موجب شد تا محتوای این ابزار به منظور ارتقای انعطاف‌پذیری و قابلیت مقایسه ملی و بین‌المللی مورد بازبینی قرار بگیرد. این امر به محققان اجازه می‌دهد تا بسته به هدف و زمینه خاص تحقیق، از این ابزار استفاده نمایند.

در حال حاضر نسخه‌های تأییدشده این ابزار به ۱۸ زبان مختلف در دسترس هستند که در ۴۰ کشور از جمله ایران مورد استفاده قرار گرفته‌اند (۲۰). در سال‌های اخیر، هر سه نسخه COPSOQ توسط محققان زیادی به زبان فارسی ترجمه و اعتبارسنجی شده است و در پژوهش‌های مختلف بکار گرفته شده است (۲۱-۲۹). این ابزار، طیف گسترده‌ای از ابعاد روانی اجتماعی محیط کار از جمله سازماندهی کاری و محتوای شغلی، روابط شغلی و بین فردی، رهبری، سلامت و رفاه را در بر می‌گیرد و در گروه‌های مختلف شغلی مورد بررسی قرار گرفته است (۱۸). از آنجا که ارائه گزارش و به اشتراک‌گذاری موارد استفاده از این ابزار، یکی از ارکان شناخت و اجرای اقدامات بهبوددهنده عوامل روانی- اجتماعی مؤثر بر محیط‌های کاری مختلف است؛ لذا هدف این پژوهش، مروری جامع بر کاربردهای نسخه فارسی پرسشنامه عوامل روانی-اجتماعی شغلی کوپسوک (COPSOQ) در ایران بود.

روش بررسی

این مطالعه از نوع مرور حیطه‌ای بر اساس رویکرد پیشنهادی آرکسی و اومالی انجام شد (۳۰). این رویکرد مشتمل بر پنج مرحله شامل طراحی سؤال پژوهش، جستجو استخراج مطالعات مرتبط، انتخاب مطالعات، خلاصه کردن اطلاعات و گزارش یافته‌ها است (۳۱,۳۰).

- سؤال پژوهش به‌صورت ذیل طراحی شد:

کاربردهای نسخه فارسی پرسشنامه عوامل روانی-اجتماعی شغلی کوپسوک (COPSOQ) در ایران چیست؟

- جستجو استخراج مطالعات مرتبط

در این مرحله، دو نفر از اعضای تیم پژوهش به صورت مستقل به جستجوی متون مرتبط با کاربردهای پرسشنامه عوامل روانی اجتماعی کوپسوک (COPSOQ) در ایران، در محدوده زمانی ۲۰۰۵/۰۱/۰۱ تا ۲۰۲۴/۱۲/۰۱، پرداختند. برای یافتن اسناد مرتبط، پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر فارسی شامل پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی ((SID و پایگاه استنادی علوم جهان اسلام (ISC) و پایگاه‌های اطلاعاتی بین‌المللی شامل Pubmed، Scopus و Web of Science مورد جستجو قرار گرفت. علاوه بر این، برای جستجوی متون خاکستری، منابع کتابخانه‌ای وب‌سایت‌های سازمان‌های بهداشت کار از طریق موتور جستجوی Google Scholar مورد بررسی قرار گرفت. برای اطمینان از شناسایی و بررسی همهٔ اسناد موجود، لیست منابع اسناد انتخاب‌شده نیز به صورت دستی جستجو شد. جستجوی متون بر اساس معیارهای ورود انجام شد. معیارهای ورود به این پژوهش شامل دسترسی رایگان به متن کامل مقالات، تشریح کاربردهای نسخه فارسی COPSOQ در ایران، انتشار به زبان فارسی یا انگلیسی بود. اسنادی که از پرسشنامه‌های دیگر مرتبط با عوامل استرس‌زای محیط کار استفاده کرده بودند، وارد این مطالعه نشدند. واژه‌های مورد جستجوی مستخرج از سر عنوان‌های موضوعی پزشکی ((MeSH شامل "Psychosocial factor"، "Work environment"، "Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)"، "Job stress" و "Occupational health" بود. برای جستجو از عملگرهای بولین (AND و OR) استفاده شد.

انتخاب مطالعات

غربالگری و انتخاب اسناد بر اساس دستورالعمل موارد ترجیحی در گزارش مقالات مروری منظم و فراتحلیل‌ها (PRISMA) صورت گرفت (۳۲). در این مرحله، بعد از حذف اسناد تکراری، دو نفر از اعضای تیم پژوهش به‌صورت مستقل کلیه عناوین، چکیده‌ها یا اسنادی را که از طریق جستجو بر

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21493]

CC BY- NC 4.0

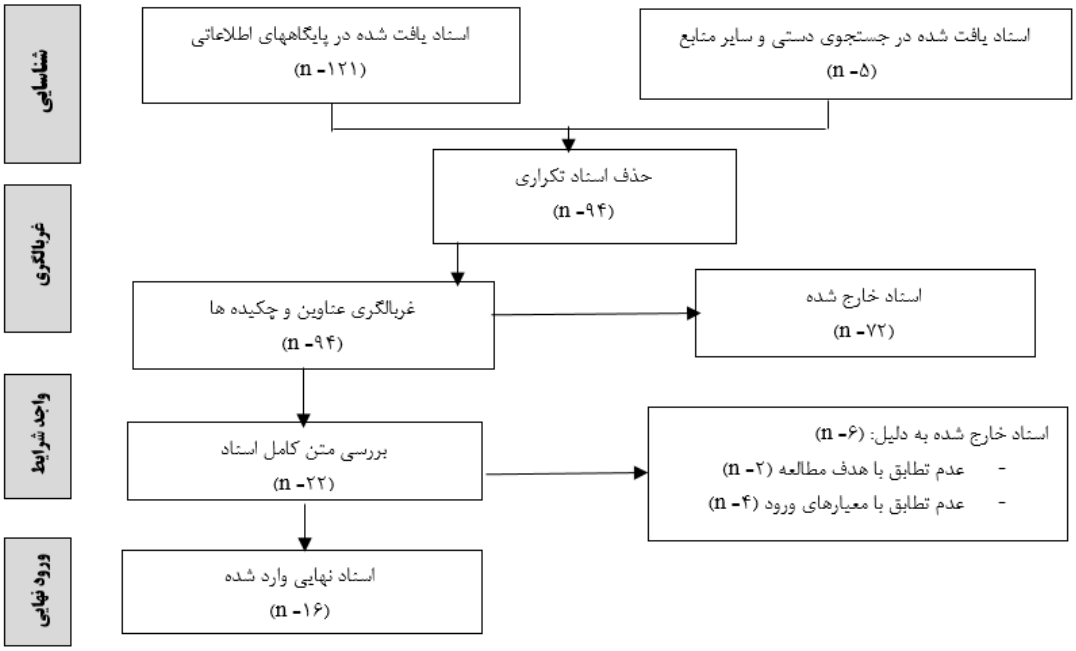
اساس معیارهای ورود مشخص‌شده بودند، بررسی نمودند. در مواردی که برای انتخاب اسناد مرتبط ابهام وجود داشت، متن کامل سند مورد بررسی قرار گرفت.

- خلاصه کردن اطلاعات

در این مرحله، دو نفر از اعضای تیم پژوهش به‌طور مستقل اطلاعات مربوط به هر یک از اسناد انتخاب‌شده را بررسی نموده و در فرم جمع‌آوری داده‌ها وارد نمودند. فرم جمع‌آوری داده‌ها حاوی اطلاعاتی از قبیل نام نویسندگان، سال انتشار و تشریح کاربردهای نسخه فارسی COPSOQ بود. هرگونه اختلاف در مورد اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق بحث و گفتگو بین اعضای تیم برطرف شد.

نتایج

در جستجوی اولیه ۱۲۶ سند به دست آمد. بعد از بررسی عناوین و چکیده‌ها ۱۰۴ سند به دلیل تکرار و عدم ارتباط با هدف پژوهش حذف شد. بعد از بررسی متن کامل اسناد باقی‌مانده بر اساس معیارهای ورود، ۶ سند به دلیل عدم تطابق با هدف مطالعه و معیارهای ورود حذف شد و ۱۶ سند وارد مطالعه شد (شکل ۱).



شکل۱: دیاگرام اسناد وارد شده به مطالعه بر اساس PRISMA

اسناد واردشده به مطالعه شامل هفت سند به زبان انگلیسی و نه سند به زبان فارسی بودند. چهار پژوهش به بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه‌های اول، دوم و سوم COPSOQ پرداخته بودند. یک پژوهش نیز به مرور پرسشنامه‌های موجود برای سنجش عوامل استرس‌زای مرتبط با کار، از جمله پرسشنامه COPSOQ، اختصاص داشت. سایر اسناد (یازده مطالعه) از نسخه‌های روان‌سنجی شده این ابزار در پژوهش‌های مختلف استفاده کرده بودند.

در مطالعاتی که به بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی این ابزار پرداختند، نسخه‌های مختلف COPSOQ با استفاده از تحلیل‌های عاملی و روان‌سنجی ارزیابی‌شده و از اعتبار سازه و قابلیت اطمینان مناسبی برخوردار بودند (۲۸,۲۱,۱۶,۱۱).

ارزیابی کاربردهای این پرسشنامه نشان داد که COPSOQ در زمینه‌های مختلفی بکار گرفته شده است؛ از جمله ارزیابی و مقایسه شرایط روانی-اجتماعی محیط کار (۱)، بررسی تأثیر این عوامل بر عملکرد و رضایت شغلی (۲۲-۲۷,۲۵) و مطالعه ارتباط عوامل روانی اجتماعی شغل با سلامت جسمی و روانی کارکنان و وضعیت زندگی خانوادگی آن‌ها (۳۴,۳۳,۲۹,۲۶,۴).

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]
[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21493]

CC BY- NC 4.0

در پایان این مرحله، اطلاعات مطالعات مرتبط با کاربرد نسخه فارسی COPSOQ دسته‌بندی‌شده و نتایج آن به‌طور خلاصه در جدول ۱ ارائه گردیده است (جدول ۱).

جدول ۱: ویژگی‌های مطالعات مرتبط با کاربرد نسخه فارسی COPSOQ در ایران

ردیف	نویسنده اول/ سال	زبان انتشار	نوع مطالعه/ نمونه پژوهش	نسخه و اندازه COPSOQ	هدف مطالعه از به‌کارگیری ابزار COPSOQ	خلاصه نتایج
۱	ارسلانی/ ۲۰۱۱ (۱۱)	انگلیسی	روش‌شناختی و روان‌سنجی/ پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران	نسخهI در اندازه متوسط	انطباق و بومی‌سازی پرسشنامه و ارزیابی عوامل روانی-اجتماعی شغلی پرسنل پرستاری ایران	اعتبار سازه با بررسی همبستگی بین پیامدهای سلامتی و مواجهه‌های کاری ارزیابی شد. همبستگی با عوامل فیزیکی rs = ۰/۷۱ و با روانی-اجتماعی rs = ۰/۶۶ گزارش شد. در ارزیابی قابلیت اطمینان، آلفای کرونباخ و همبستگی درون خوشه‌ای به ترتیب ۰/۶۰ و ۰/۷۰ به دست آمد. پرسشنامه تطبیق‌یافته دارای ساختار مفهومی قابل‌قبول است.
۲	ارسلانی/ ۲۰۱۲ (۳۳)	انگلیسی	توصیفی-تحلیلی مقطعی/ پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران	نسخهI در اندازه متوسط	بررسی ارتباط شرایط روانی اجتماعی شغلی با وضعیت سلامت عمومی و روان, عوامل سازمانی وضعیت خانوادگی پرستاران	شرایط کاری نامناسب، شامل بار کاری زیاد و کمبود منابع، به طور معناداری با مشکلات سلامت روان و عمومی پرستاران مرتبط است. عوامل خانوادگی مانند حمایت اجتماعی وضعیت اقتصادی نیز تأثیر قابل‌توجهی بر سلامت روان پرستاران دارد.
۳	ارسی/ ۲۰۱۴ (۲۴)	فارسی	توصیفی-تحلیلی مقطعی/ کارگران شاغل در شرکت ملی حفاری در خوزستان	نسخهI در اندازه کوتاه	بررسی ارتباط بین فاکتورهای روانی- اجتماعی و حوادث شغلی در کارگران اقماری دکل‌های نفتی شرکت ملی حفاری ایران	سرعت زیاد در انجام کار، نیازهای عاطفی شدید، کیفیت پایین رهبری، فقدان حمایت اجتماعی کافی و فرسودگی شغلی، همگی با وقوع حوادث شغلی ارتباط معناداری دارند.
۴	ارسلانی/۲۰۱۴ (۳۴)	انگلیسی	توصیفی-تحلیلی مقطعی/ پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران	نسخهI در اندازه متوسط	بررسی ارتباط بین شرایط روانی، اجتماعی، فیزیکی و سازمانی محیط کار و شیوع اختلالات اسکلتی عضلانی پرستاران	شناسایی عوامل خطر از جمله بار کاری زیاد، وضعیت‌های نامناسب بدنی و نیاز به آموزش‌های ارگونومیک، گامی مهم در کاهش اختلالات اسکلتی-عضلانی است. مواجهه با عوامل فیزیکی و روان‌شناختی می‌تواند احتمال ابتلا به این اختلالات را به طور چشمگیری افزایش دهد.
۵	حسین نژاد/ ۲۰۱۸ (۲۵)	فارسی	کارآزمایی بالینی دو گروهی / پرستاران بیمارستان‌های شهر رشت	نسخهI در اندازه متوسط	تعیین تأثیر آموزش مهارت‌های تاب‌آوری بر مؤلفه‌های رضایت شغلی شرایط روانی-اجتماعی شغلی	آموزش تاب‌آوری تأثیر قابل‌توجهی بر مؤلفه‌های رضایت شغلی و عوامل روانی-اجتماعی محیط کار دارد و موجب افزایش رضایت شغلی پرستاران می‌شود.
۶	توکلی/ ۲۰۱۶ (۲۷)	انگلیسی	توصیفی-تحلیلی مقطعی/ پرستاران بیمارستان‌های شهر اصفهان	نسخهI در اندازه متوسط	بررسی ارتباط بین معنای کار و تعهد سازمانی در بین پرسنل پرستاری	معنای کار ارتباط مثبت و معناداری با تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرستاران دارد. علاوه بر این، رضایت شغلی تأثیر قابل‌توجهی بر تعهد سازمانی می‌گذارد. پرستارانی که معنای بیشتری از کار خود می‌یابند، تمایل بیشتری به نشان دادن تعهد سازمانی دارند.
۷	ملائی/ ۲۰۱۸ (۴)	فارسی	توصیفی-تحلیلی همبستگی/ پرستاران بیمارستان‌های شهر ارومیه	نسخهI در اندازه متوسط	بررسی ارتباط بین عوامل روانی- اجتماعی کار و نارسایی‌های شناختی پرستاران	بین ابعاد عوامل روانی-اجتماعی کار، از جمله شفافیت مسئولیت‌های شغلی، تأثیر در کار، رضایت شغلی، عدم امنیت شغلی، مطالبات کمی کار، مطالعات عاطفی کار، مطالبات کلی کار و معنی و ارزش کار، ارتباط معناداری

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21493]

CC BY- NC 4.0

ردیف	نویسنده اول/ سال	زبان انتشار	نوع مطالعه/ نمونه پژوهش	نسخه و اندازه COPSOQ	هدف مطالعه از به‌کارگیری ابزار COPSOQ	خلاصه نتایج
						با متغیر نارسائی‌های شناختی پرستاران مشاهده شد. همچنین، متغیرهای مطالبات کلی کار، معنی و ارزش کار و تأثیر در کار، با همبستگی بالا و رابطه معنادار، قادر به پیش‌بینی میزان نارسائی‌های شناختی در پرستاران بودند.
۸	اعتمادی نژاد/ ۲۰۲۳ (۱۶)	انگلیسی	روش‌شناختی/ کارکنان واحدهای تولیدی	نسخه III در اندازه متوسط	تعیین ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه فارسی COPSOQ III	نسخه میانی COPSOQ III شامل ۶۰ سؤال و ۲۶ بعد است. ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی ابعاد بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۸ متغیر بوده و برای کل ابزار برابر با ۰/۸۸ گزارش شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی و شاخص‌های برازش مدل نشان‌دهنده قابل‌قبول بودن برازش مدل بودند.
۹	افشاری/ ۲۰۲۱ (۲۲)	فارسی	توصیفی-تحلیلی مقطعی/ کارکنان یک شرکت پخش مواد غذایی در شهر اهواز	نسخهI در اندازه کوتاه	بررسی ارتباط بین عوامل روانی- اجتماعی محیط کار و بهره‌وری کارکنان	برخی عوامل روانی-اجتماعی مانند فرسودگی شغلی، استرس، تعارض کار-خانواده و نیازهای عاطفی ارتباط منفی با بهره‌وری کارکنان دارند. از سوی دیگر، عواملی مانند کیفیت رهبری، حمایت اجتماعی وضوح نقش تأثیر مثبت بر بهره‌وری دارند.
۱۰	امینیان/ ۲۰۱۷ (۲۱)	انگلیسی	روش‌شناختی/ کارکنان درمانی شهر بوکان	نسخهII در اندازه کوتاه	تعیین ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه فارسی COPSOQ II	نسخه کوتاه فارسی COPSOQ II شامل ۱۶ بعد و ۳۲ سؤال است. ضرایب آلفای کرونباخ و همبستگی درون خوشه‌ای برای ابعاد پرسشنامه بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۹ متغیر بود که با ضرایب گزارش‌شده برای نسخه اصلی تطابق داشت.
۱۱	مکرمی/ ۲۰۱۷ (۱۵)	فارسی	مرور نظام‌مند	نسخهII در اندازه کوتاه، متوسط و بلند	مروری نظام‌مند بر پرسشنامه‌های موجود برای سنجش عوامل استرس‌زای مرتبط با کار	ابزار COPSOQ به دلیل جامعیت و اعتبار بالا، به‌طور گسترده در ارزیابی ریسک‌های روانی-اجتماعی محیط کار استفاده می‌شود. این مطالعه بر اهمیت توجه به ابعاد مختلف استرس شغلی، از جمله عوامل فردی، شغلی، سازمانی و محیطی تأکید می‌کند.
۱۲	پورنیک/ ۲۰۱۵ (۲۸)	انگلیسی	روش‌شناختی/ کارکنان بخش سلامت عمومی شهر تهران	نسخهI در اندازه متوسط	ارزیابی روایی و پایایی نسخه فارسی COPSOQ I	تحلیل عاملی روایی مطلوبی را برای ابعاد مختلف مورد بررسی، شامل وظایف، سازماندهی کار و محتوای شغلی، روابط بین فردی و رهبری، سلامت و رفاه نشان داد. ضریب آلفای کرونباخ در ابعاد مختلف بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۲ متغیر بود.
۱۳	حسانپور/ ۲۰۱۸ (۱)	فارسی	توصیفی- مقایسه‌ای/ پرستاران بیمارستان-های شهر اصفهان	نسخهI در اندازه کوتاه	بررسی عوامل روانی-اجتماعی محیط کار و مقایسه آن‌ها در دو گروه پرستاران بخش‌های کودکان و بخش‌های بزرگسالان	سلامت روانی-اجتماعی پرستاران بخش‌های کودکان پایین‌تر از پرستاران بخش‌های بزرگسالان است. عواملی مانند استقبال از ایده‌های جدید، کار تیمی، مشارکت در امور بیمارستان، فرصت‌های آموزشی و حمایت‌های مدیریتی بر کاهش شدت فرسودگی و نارضایتی شغلی پرستاران، تأثیر دارند.
۱۴	نادری/ ۲۰۲۱ (۲۹)	فارسی	توصیفی- همبستگی/ پرستاران بیمارستان-های شهر اصفهان	نسخهI در اندازه کوتاه	تعیین رابطه عوامل روانی- اجتماعی محیط کار با پرخاشگری کودکان کارکنان	رضایت شغلی، تعارض کار-خانواده و سلامت و رفاه از پیش‌بینی کننده‌های معنادار برای رفتار پرخاشگری کودکان بودند. عوامل روانی-اجتماعی منفی، مانند فشار کاری و کمبود حمایت، به طور معناداری باعث افزایش

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21493]

CC BY- NC 4.0

ردیف	نویسنده اول/ سال	زبان انتشار	نوع مطالعه/ نمونه پژوهش	نسخه و اندازه COPSOQ	هدف مطالعه از به‌کارگیری ابزار COPSOQ	خلاصه نتایج
					پرستاری زن شاغل در بیمارستان	رفتارهای پرخاشگرانه در کودکان پرستاران می‌شوند.
۱۵	انصاری/۲۰۲۲ (۲۳)	فارسی	توصیفی- همبستگی/ پرستاران بیمارستان-های استان گیلان	نسخهI در اندازه متوسط	بررسی شرایط روانی و اجتماعی پرستاران در محیط کار و تأثیر این شرایط بر عملکرد و رضایت شغلی و تعیین ارتباط فرهنگ ایمنی بیمار با هوش اجتماعی و عوامل روانی-اجتماعی محیط کار	شرایط روانی-اجتماعی پرستاران در محیط کار در سطح متوسط قرار داشت که نشان‌دهنده تأثیر مثبت ولی محدود این عوامل بر عملکرد شغلی آن‌ها بود. فرهنگ ایمنی بیمار به طور مثبت با هوش اجتماعی و عوامل روانی-اجتماعی مانند حمایت اجتماعی و تعاملات مثبت در محیط کار مرتبط است.
۱۶	مهدوی/۲۰۲۰ (۲۶)	فارسی	توصیفی-تحلیلی مقطعی/ کارکنان اداری، قالیبافی و سنگ‌بری در شهر همدان	نسخه II در اندازه کوتاه	بررسی روابط بین جنبه‌های مختلف روانی اجتماعی محیط کاری با خستگی عضلات در کارکنان	عوامل روانی-اجتماعی منفی مانند استرس و فشار کاری با افزایش خستگی عضلانی مرتبط هستند، در حالی که حمایت اجتماعی می‌تواند به کاهش آن کمک کند.

بحث

این مطالعه با هدف مروری بر کاربردهای نسخه فارسی پرسشنامه عوامل روانی-اجتماعی شغلی کوپسوک (COPSOQ) در ایران انجام شد. این پرسشنامه در گروه‌های مختلف شغلی از جمله پرستاران و کارکنان بخش سلامت (۱۱,۴,۱ , ۲۹-۲۷,۲۵,۲۳,۲۱ , ۳۴,۳۳)، کارگران شاغل در سیستم‌های حفاری (۲۴)، کارکنان واحدهای تولیدی (۱۶)، کارکنان پخش مواد غذایی (۲۲)، کارکنان اداری، قالیبافی و سنگ‌بری (۲۶) با هدف ارزیابی ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه-های مختلف این ابزار و همچنین بررسی جنبه‌های مختلف روانی، اجتماعی محیط کاری مورد استفاده قرار گرفته است.

یافته‌های این مطالعه نشان داد که نسخه‌های میانی COPSOQ I (۲۸,۱۱) و III (۱۶) و نسخه کوتاه COPSOQ II (۲۱) به زبان فارسی، از ویژگی‌های روان‌سنجی خوبی برخوردارند. ارسلانی و همکاران (۱۱) و پورنیک و همکاران (۲۸) در مطالعات جداگانه‌ای به بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه میانی COPSOQ I به زبان فارسی پرداختند. در این دو مطالعه، روایی و پایایی ابزار، قابل‌قبول بود که با نسخه اصلی COPSOQ-I و همچنین با نسخه‌های آن به زبان‌های مختلف مطابقت داشت. یافته‌های مطالعه ارسلانی و همکاران (۱۱) بر روی پرستاران نشان داد که نسخه فارسی پرسشنامه ساختار مفهومی مناسبی دارد و اطلاعات قابل‌اعتمادی در مورد عوامل محیط کار ارائه می‌دهد، اما چالش‌هایی در انطباق پرسشنامه به زبان فارسی گزارش شد. یکی از این چالش‌ها، سؤالات مربوط به برنامه کاری بود که به دلیل انطباق فرهنگی ابزار به زبان فارسی، توسط محققین، حذف شدند. دلیل این امر این است که با توجه به کمبود پرسنل پرستاری، اغلب پرستاران مجاز به انتخاب نوبت‌کاری خود یا کار در شیفت‌های منظم نیستند. آن‌ها همچنین باید اضافه کاری اجباری را برای پوشش برنامه کاری بخش انجام دهند. یکی دیگر از مصادیق انطباق فرهنگی واژگانی پرسشنامه، تغییر واژه «خانواده» به «خانواده و اقوام نزدیک» بود. در فرهنگ ایران، مفهوم «خانواده» با جوامع غربی متفاوت است و به جای خانواده هسته‌ای به خانواده گسترده اطلاق می‌شود. در جوامع غربی، "خانواده" معمولاً به خانواده هسته‌ای اشاره دارد که شامل والدین (پدر و مادر) و فرزندان است. در مقابل، در ایران و بسیاری از کشورهای شرقی، "خانواده" مفهومی گسترده‌تر دارد و علاوه بر والدین و فرزندان، شامل بستگان نزدیک مانند پدربزرگ و مادربزرگ، عمو، دایی، خاله، عمه و حتی گاهی اعضای دورتر نیز می‌شود (۱۱). این تفاوت نشان‌دهنده اهمیت و جایگاه ویژه خانواده

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]
[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21493]
CC BY- NC 4.0

گسترده در فرهنگ ایرانی است، جایی که تعهد به این ساختار گسترده، بخشی از هنجارهای اجتماعی محسوب می‌شود.

امینیان و همکاران (۲۱) و اعتمادی نژاد و همکاران (۱۶) نیز در مطالعات جداگانه‌ای به بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه کوتاه COPSOQ II و نسخه میانی COPSOQ III پرداختند. نتایج مطالعات آن‌ها نشان داد که ساختار مفهومی، روایی و پایایی این ابزار قابل‌قبول بوده و می‌تواند در مطالعات مرتبط با عوامل روانی اجتماعی کار، مورد استفاده قرار گیرد. در تحقیقات دانشگاهی از تمام ابعاد یا گویه‌های این ابزار استفاده نمی‌شود و پژوهشگران بر اساس اهداف هر مطالعه، آیتم‌ها یا ابعاد مناسبی را انتخاب می‌کنند (۱۶). در واقع، انعطاف‌پذیری یکی از مزایای COPSOQ است که طیف وسیعی از عوامل روانی اجتماعی شغل را مورد بررسی قرار می‌دهد.

یافته‌های این مطالعه مروری نشان داد که ۱۰ مطالعه توصیفی- تحلیلی و یک مطالعه کارآزمایی بالینی دوگروهی به بررسی ارتباط ابعاد این ابزار با سایر عوامل مانند سلامت عمومی و روانی، وضعیت خانوادگی (۳۳)، حوادث شغلی (۲۴)، رضایت شغلی، مهارت‌های تاب‌آوری (۲۵)، فرهنگ ایمنی بیمار، هوش اجتماعی (۲۳)، تعهد سازمانی (۲۷)، نارسایی‌های شناختی (۴)، بهره‌وری (۲۲)، پرخاشگری کودکان کارکنان (۲۹)، اختلالات عضلانی اسکلتی (۳۴) و خستگی عضلانی کارکنان (۲۶) پرداخته بودند. ارزیابی این مطالعات نشان داد که عوامل روانی-اجتماعی کار مانند بار کاری زیاد، کمبود منابع، فقدان حمایت اجتماعی، کاهش درآمد (۳۳)، کیفیت پایین رهبری (۲۴)، تعارض بین کار- خانواده (۲۲, ۲۹)، به‌طور منفی با سلامت جسمی و روانی کارکنان، بهره‌وری و رضایت شغلی آن‌ها ارتباط دارند و باعث افزایش استرس، اختلالات اسکلتی-عضلانی (۳۴,۲۶)، مشکلات خانوادگی (۲۹)، وقوع حوادث شغلی و فرسودگی شغلی (۲۴) می‌شوند. از سوی دیگر، برخورداری از حمایت اجتماعی، وضوح نقش و شفافیت مسئولیت‌های شغلی (۲۲,۴)، آموزش مهارت‌های تاب‌آوری (۲۵) و فرهنگ ایمنی بیمار (۲۳) تأثیرات مثبتی بر افزایش تعهد سازمانی (۲۷) عملکرد و رضایت شغلی دارند (۲۷,۲۵). به طور کلی، ابزار COPSOQ با توجه به پوشش ابعاد مختلف روانی-اجتماعی محیط کار، ابزاری جامع و مؤثر برای ارزیابی خطرات روانی-اجتماعی در محیط‌های کاری مختلف است و می‌تواند در شناسایی و مدیریت این خطرات برای ارتقای سلامت کارکنان و بهبود کیفیت خدمات سازمان‌ها کمک کند.

بر اساس یافته‌های این پژوهش، در اغلب مطالعات (نه مطالعه) از نسخه میانی COPSOQ I استفاده شده بود (۴,۱, ۲۲,۲۳,۲۵,۲۷, ۲۹, ۳۳,۳۴) و در یک مطالعه (۲۶) نیز از نسخه کوتاه COPSOQ II استفاده شده بود. نسخه COPSOQ III در هیچ یک از مطالعات مورد استفاده قرار نگرفته بود. به طور کلی، COPSOQ I,II در بیش از ۴۰۰ مقاله در سراسر جهان برای انواع مشاغل و محیط‌های کاری مختلف مورد استفاده قرار گرفته است (۳۵). از آنجا که این ابزار در کشورهای مختلف، مشاغل مختلف، محیط و شرایط کاری بسیار متفاوت، مورد استفاده قرار گرفته است؛ از یک سو منجر به افزایش نیاز به سازگاری با زمینه‌های مختلف بومی، فرهنگی و شغلی و از سوی دیگر به ارائه پیشنهادهایی برای بازنگری موارد موجود شده است (۱۸).

با توجه به روند تغییرات روزافزون در محیط‌های کاری مانند دیجیتالی شدن زندگی کاری، نابرابری درآمد، کاهش ایمنی شغلی، پیدایش راه‌های جدید تعاملات شغلی مانند روباتیک، گسترش ارتباط از طریق رسانه‌های اجتماعی (۳۶)، تکامل و پیدایش نظریه‌هایی در مورد استرس شغلی مانند نظریه استرس- جرم به خود (Stress as-Offence-to-Self theory -SOS) (۳۷)، مدل تقاضای شغلی-منابع (demands-resources model -JDR) (۳۸)، پیدایش مفاهیمی مانند سرمایه اجتماعی (۳۹) و تجارب بین‌المللی استفاده از COPSOQ (۱۸)، ضرورت بازنگری و به‌روزرسانی ابزار COPSOQ، بیش از پیش آشکار شد. بر این اساس، نسخه COPSOQ III در پاسخ به تغییرات زندگی کاری، مفاهیم نظری و تجارب بین‌المللی، در سال ۲۰۱۹ ارائه شد که با توجه به تغییرات قابل‌توجه آن، از ارزش بالاتری برای استفاده در محیط‌های کاری برخوردار است (۱۸). با توجه به اینکه COPSOQ III معیارهای قابل‌اعتماد و متمایز طیف گسترده‌ای از ابعاد روانی اجتماعی زندگی کاری مدرن در کشورهای مختلف را ارائه می‌دهد؛ پیشنهاد می‌شود در پروژه‌های تحقیقاتی مختلفی که با هدف ارزیابی تأثیر مواجهه با عوامل روانی-اجتماعی بر جنبه‌های مختلف سلامت فردی و عملکرد سازمانی انجام می‌شود، مورد استفاده قرار گیرد. این

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21493]

CC BY- NC 4.0

ابزار همچنین می‌تواند برای نظارت بر تغییرات محیط کار در طول زمان مورد استفاده قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

در دنیای امروز، فرآیندهای شغلی در سازمان‌ها به سرعت در حال تغییر است. ازاین‌رو، سازمان‌ها باید خود را برای مقابله با تغییرات سریع در هنجارهای اجتماعی، مسائل اقتصادی، تحولات نسلی و پیشرفت‌های فناوری آماده سازند. در این میان، مسائل و چالش‌های روانی-اجتماعی محیط کار و پیامدهای آن برای تک‌تک افراد شاغل و سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد. بنابراین، برای درک جنبه‌های مهم روانی-اجتماعی که با این تحولات همراه هستند، توسعه اقدامات جدید و پوشش این موضوعات در ابزارهای روان‌شناختی و اجتماعی آینده، از جمله پرسشنامه‌های روانی-اجتماعی، ضروری به نظر می‌رسد. نسخه‌های مختلف و به‌روزرسانی شده ابزار COPSOQ طیف گسترده‌ای از ابعاد روانی اجتماعی محیط کار از جمله خواسته‌ها و فشارهای شغلی، سازمان‌دهی کار، محتوای شغلی، روابط شغلی و بین فردی، رهبری، سرمایه اجتماعی، رفتارهای توهین‌آمیز و سلامت و رفاه را پوشش می‌دهد. نتایج مطالعات انجام شده در ایران نشان می‌دهد که این ابزار از مقبولیت و اعتبار بالایی برای ارزیابی عوامل روانی-اجتماعی در محیط‌های کاری برخوردار است. با این حال، لازم به ذکر است که شیوه‌ها، ابعاد و زیرمقیاس‌های مورد استفاده در ابزار COPSOQ برای ارزیابی عوامل روانی-اجتماعی در محیط‌های کاری، نه تنها بین کشورها، بلکه در داخل کشورها نیز، از جمله ایران، تفاوت‌های قابل‌توجهی دارد. بنابراین، با توجه به تحولات اخیر در محیط‌های کاری، نظیر استفاده از تکنولوژی و فضای مجازی، فناوری‌های خودکارسازی و هوش مصنوعی، فعالیت‌های اقتصادی در فضاهای دیجیتال، تغییر روابط سنتی کارفرمایی و کارگری، تنوع نیروی کار و بحران‌های جهانی، ضروری است که محققان و سازمان‌ها در ایران با استفاده از مطالعات کیفی به بررسی ابعاد مختلف ابزار COPSOQ III پرداخته و عوامل استرس‌زای مرتبط با مشاغل خاص خود را شناسایی کنند.

محدودیت‌های مطالعه

از محدودیت‌های این مطالعه، عدم دسترسی به برخی پایگاه‌های داده‌ای و متن کامل برخی اسناد بود.

پیشنهادات

برای بررسی تغییرات در طول زمان و ارزیابی اثربخشی مداخلات در محیط‌های کاری، انجام تحقیقات طولی ضروری است. این‌گونه مطالعات می‌توانند مبنای پویایی و توسعه ابزار COPSOQ در آینده قرار گیرند. همچنین، در تحقیقات آتی، ابعاد جدیدی نظیر سلامت روان، اثرات کار از راه دور، خودکارسازی و هوش مصنوعی، تنوع محیط‌های کاری، انعطاف‌پذیری شغلی، تعاملات اجتماعی و سلامت روان در محیط‌های کاری دیجیتال باید مورد بررسی قرار گیرد. به‌طور کلی، نسخه‌های آینده ابزار COPSOQ باید به ابزاری جامع‌تر و انعطاف‌پذیرتر تبدیل شوند تا قادر به پوشش تغییرات سریع در محیط‌های کاری باشند و به سازمان‌ها در ارتقای سلامت و رفاه کارکنان کمک کنند.

سپاس‌گزاری

از کلیه نویسندگان مقالاتی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است، تقدیر و تشکر می‌گردد.

تعارض در منافع

در این مقاله هیچ تضاد منافعی گزارش نشده است.

حامی مالی

این پژوهش بدون دریافت هر گونه حمایت مالی انجام شده است.

ملاحظات اخلاقی

لازم به ذکر است که این مقاله در هیچ کدام از نشریات علوم پزشکی به چاپ نرسیده است.

مشارکت نویسندگان

ایده و طراحی مطالعه (ن. ارسلانی، ا. شریفی)؛ جمع‌آوری داده‌ها (ن. ارسلانی، ا. شریفی)؛ تجزیه‌وتحلیل داده‌ها (ن. ارسلانی، ا. شریفی)؛ نگارش مقاله، بررسی انتقادی، ویرایش و تأیید نهایی (ن. ارسلانی، ا. شریفی).

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21493]

CC BY- NC 4.0

References:

1. Hesanpour N, Abdeyazdan Z, Sadeghi N. Comparison Psycho social Factors at Work Environment of Nurses in Children's and Adult's Wards of Selected Isfahan City Hospitals in 2016. JPEN 2018; 5 (1) :30-37. [Persian]
2. Barley SR, Bechky BA, Milliken FJ. The changing nature of work: Careers, identities, and work lives in the 21st century. Academy of Management Discoveries. 2017 Jun; 3 (2):111-5.
3. Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire--a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. Scand J Work Environ Health. 2005 Dec;31 (6):438-49.
4. Mollaei M, Allahyari T, Arsalani N, Khalkhali H. An investigation of the relationship between psychosocial work factors and cognitive failures in nursing. Iran Occupational Health. 2018;15 (3):89-102. [Persian]
5. Lee B, Lee C, Choi I, Kim J. Analyzing determinants of job satisfaction based on two-factor theory. Sustainability. 2022 Oct 2;14 (19):12557.
6. Veldhoven MV, Jonge JD, Broersen S, Kompier M, Meijman T. Specific relationships between psychosocial job conditions and job-related stress: A three-level analytic approach. work & stress. 2002 Jul 1;16 (3):207-28.
7. Noorbala A. Psychosocial Health and Strategies for Improvement. Iran J Psychiatr Clin Psychol. 2011;17 (2):151-6. [Persian]
8. Stauder A, Nistor K, Zakor T, Szabó A, Nistor A, Ádám S, et al. Quantifying multiple work-related psychosocial risk factors: proposal for a composite indicator based on the COPSOQ II. Int J Behav Med. 2017;24 (6):915-926.
9. Cox T, Griffiths A. The nature and measurement of work-related stress: theory and practice. 2005.
10. Aryaie M, Agheri D, Vakili M, Bakhsha F, Jafari S, Karimi S, et al. Prevalence of Pain due to Musculoskeletal Disorders and its Relationship to Psychosocial Risk Factors in the Personnel of Organizations in Gorgan. J Res Dev Nurs Midwifery. 2015;12 (2):44-50. [Persian]
11. Arsalani N, Fallahi-Khoshknab M, Ghaffari M, Josephson M, Lagerstrom M. Adaptation of questionnaire measuring working conditions and health problems among Iranian nursing personnel. Asian Nurs Res (Korean Soc Nurs Sci). 2011;5 (3):177-82.
12. Hackman JR, Oldham GR. Motivation through the design of work: Test of a theory. Organ Behav Hum Perform. 1976;16 (2):250-79.
13. Karasek R. Lower health risk with increased job control among white collar workers. J Organ Behav. 1990;11 (3):171-85.
14. Siegrist J. Adverse health effects of higheffort/low-reward conditions. J Occup Health Psychol. 1996;1 (1):27-41.
15. Mokarami H, Choobineh A, Nazifi M. A systematic review on the available questionnaires for the assessment of work-related stressors. Iran Occupational Health. 2017; 14 (5):62-74. [Persian]
16. Etemadinezhad S, Kalteh HO, Mousavinasab SN, Mohsenabadi M. Psychometric Properties of the Persian Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III). Journal of Occupational Health and Epidemiology. 2023 Sep 10;12 (3):163-74.
17. Kristensen TS. A questionnaire is more than a questionnaire. Scand J Public Health. 2010;38 (3 Suppl):149-55.
18. Burr H, Berthelsen H, Moncada S, Nübling M, Dupret E, Demiral Y, et al. The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Saf Health Work. 2019;10 (4):482-503..
19. Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V, Bjorner JB. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Scand J Public Health. 2010;38 (3 Suppl):8-24.
20. Liorens C. Pérez-Franco J, Oudyk J, Berthelsen H, Dupret M, Nübling H, et al. COPSOQ III. Guidelines and Questionnaire. Denmark: COPSOQ III International Network; 2019. https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/COPSOQ-network-guidelines-an-questionnaire-COPSOQ-III-180821.pdf
21. Aminian M, Dianat I, Miri A, Asghari-Jafarabadi M. The Iranian version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) for assessment of psychological risk factors at work. Health Promot Perspect. 2017 Dec 18;7 (1):7-13.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21493]

CC BY- NC 4.0

22. Afshari D, Amini P, Jafari B, Akbari G. Investigating the Relationship Between Psychosocial Factors with Productivity of a Food Distribution Industry Employees. Iranian Journal of Ergonomics. 2021 Apr 10;9 (1):75-86. [Persian]
23. Ansari R, Sadeghi N, Moghimian M. Relationship of Patient Safety Culture with Social Intelligence and Psychosocial Factors in the Workplace among Nurses Working in the Pediatric Wards of West Guilan Hospitals, Iran, 2020. Avicenna J Nurs Midwifery Care 2022; 30 (3) :171-180. [Persian]
24. Arassi M, Mohammadi H, Motamedzade M, Kamalinia M, Mardani D, Mohammadi Beiragani M, et al. The Association between psychosocial factors and Occupational Accidents among Iranian Drilling Workers. Iran J Ergon 2014; 2 (1) :36-45. [Persian]
25. Hosseinnejad F, Arsalani N, Rahgoui A, Biglarian A. The Effectiveness of Resiliency Skills Education on Job Satisfaction in Nursing. J of Guilan Univ of Med Sci 2018; 27 (105):50-60. [Persian]
26. Mahdavi N, Faradmal J, Dianat I, khotanlou H, Haidari Moghadam R. Investigating the Relationship Between the Risk of Psychosocial Factors and Grip Fatigue of Employees with Manual Tasks. Iran J Ergon 2020; 8 (3):48-58. [Persian]
27. Tavakoli Z, Arsalani N, Khoshknab MF, Shahriari M, Biglarian A. The relation of meaning of work with organizational commitmentamong nurses of Isfahan educational and therapeutic centers. Journal of Chemical and Pharmaceutical Research. 2016 Apr 6;8 (2):99-105.
28. 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). Med J Islam Repub Iran. 2015 Jun 13;29:221.
29. Naderi F, sadeghi N, Moghimian M. The Relationship between Workplace Psycho-social Factors and Child Aggression among Female Nursing. JPEN 2021; 7 (2) :58-66. [Persian]
30. Arksey H, O'Malley L. Scoping studies: towards a methodological framework. Int J Soc Res Methodol. 2005;8 (1):19-32.
31. Tricco AC, Lillie E, Zarin W, O'Brien K, Colquhoun H, Kastner M, et al. A scoping review on the conduct and reporting of scoping reviews. BMC Med Res Methodol. 2016; 16: 15.
32. Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG. Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. PLoS Med. 2009;6 (7):264–9.
33. Arsalani N, Fallahi-Khoshknab M, Josephson M, Lagerstrom M. Iranian nursing staff's self-reported general and mental health related to working conditions and family situation. Int Nurs Rev. 2012 Sep;59 (3):416-23.
34. Arsalani N, Fallahi-Khoshknab M, Josephson M, Lagerström M. Musculoskeletal disorders and working conditions among Iranian nursing personnel. Int J Occup Saf Ergon. 2014;20 (4):671-80.
35. Nolle I. COPSOQ International Network; Freiburg, Germany: List of Publications with COPSOQ published in peer-reviewed indexed journals. 2018. https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/Literaturliste-Mai18-Netzw...
36. Berger T, Frey C. Structural transformation in the OECD: digitalisation, deindustrialisation and the future of work. Paris: OECD Publishing; 2016.
37. Semmer N.K., Tschan F., Jacobshagen N., Beehr T.A., Elfering A., Kälin W. Stress as offense to self: a promising approach comes of age. Occup Health Sci. 2019:1–34.
38. Schaufeli WB, Taris TW. A critical review of the job demands-resources model: implications for improving work and health. Bridging occupational, organizational and public health: a transdisciplinary approach. Dordrecht: Springer ScienceþBusiness Media; 2014. 43-68.
39. Berthelsen H, Hakanen J, Kristensen TS, Lönnblad A, Westerlund H. A qualitative study on the content validity of the social capital scales in the copenhagen psychosocial questionnaire (COPSOQ II). Scand J Work Organ Psychol 2016;1:1-13.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21493]

CC BY- NC 4.0

Evaluation of the Applications of the Persian Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ): A Scoping Review Study

Arsalani N[1], Sharifi A[2*]

[1.] Associate Professor, Iranian Research Center on Aging, Department of Nursing, School of Rehabilitation Science, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran
[2.] Assistant Professor of Nursing, Department of Emergency and Critical Care Nursing, School of Nursing and Midwifery, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran

Abstract

Introduction: Psychosocial factors in the workplace are considered significant occupational hazards in the field of ergonomics and occupational health. Planning to reduce these factors and promote employees' occupational health has been widely recommended. Several tools exist for assessing these factors, among which the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) is one of the most reliable instruments. This study aimed to review the applications of the Persian version of the COPSOQ.

Materials and Methods: This scoping review was conducted through a systematic search in international databases, including Scopus, Web of Science, PubMed, and Google Scholar, as well as reputable Persian databases such as SID and ISC, within the timeframe of 2005 to 2024. Studies were selected based on inclusion criteria and relevance to the research question.

Results: The initial search identified 126 documents, of which 16 studies were analyzed after the final screening. Four studies examined the psychometric properties of the first, second, and third versions of COPSOQ, all confirming the validity and reliability of the tool for use in Iranian workplaces. One study highlighted the comprehensiveness of this tool for assessing psychosocial hazards in the workplace. Eleven studies explored various psychosocial dimensions of the workplace using different versions of COPSOQ, emphasizing the importance of improving these factors to enhance employee health and efficiency.

Conclusion: Over the past 19 years, different versions of COPSOQ have evolved, enabling a comprehensive evaluation of psychosocial dimensions in the workplace. Localizing this tool and adding new subscales in line with recent occupational changes, such as emerging technologies and virtual interactions, could improve its applicability.

Keywords: Psychosocial work conditions, Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), Scoping review

This paper should be cited as:

Arsalani N, Sharifi A. **Evaluation of the Applications of the Persian Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ): A Scoping Review Study.** Occupational Medicine Quarterly Journal. 2026:18(1): 71-82.

[*] **Corresponding Author**
Email: sharifi38@yahoo.com
Tel: +989189956288
Received: 22.11.2024 **Accepted: 04.01.2025**

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i1.21493]