بررسی متغیرهای روان‌رنجورخویی، پرخاشگری و مخاطره‌جویی به عنوان پیش‌بین‌های حادثه‌دیدگی در کارکنان صف شرکت ملی حفاری ایران

علی مظفر[۱*]، عبدالکاظم نیسی[۲]، نسرین ارشدی[۳]

مقاله پژوهشی

CC BY

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۵/۱۰
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۹/۰۴

ارجاع:
مظفر علی، نیسی عبدالکاظم، ارشدی نسرین. بررسی متغیرهای روان‌رنجورخویی، پرخاشگری و مخاطره‌جویی به عنوان پیش‌بین‌های حادثه‌دیدگی در کارکنان صف شرکت ملی حفاری ایران. بهداشت کار و ارتقاء سلامت ۱۴۰۱؛ ۶(۲): ۱۳۲-۱۲۱.

چکیده

مقدمه: هدف پژوهش حاضر بررسی روان‌رنجورخویی، پرخاشگری و مخاطره‌جویی به عنوان پیش‌بین‌های استعداد حادثه‌دیدگی کارکنان صف شرکت ملی حفاری ایران می‌باشد.

روش بررسی: طرح پژوهش حاضر همبستگی از نوع پیش‌بین است که با هدف پیش‌بینی عضویت گروهی (کارکنان حادثه‌دیده و حادثه‌ندیده) و دست‌یابی به معادله ممیز طراحی شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارگران حادثه‌دیده و حادثه‌ندیده صف در شرکت ملی حفاری ایران واقع در اهواز بود که طی پنج سال اخیر (از فروردین سال ۱۳۸۹ تا آبان ماه ۱۳۹۴) در آن شرکت کار می‌کردند. نمونه پژوهش شامل ۱۴۵ کارگر حادثه‌دیده (طی ۵ سال گذشته) و ۱۱۵ کارگر حادثه‌ندیده بود. برای انتخاب نمونه از گروه‌های حادثه‌دیده و حادثه‌ندیده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. کارگران حادثه‌دیده و حادثه‌ندیده در نمونه‌ی پژوهش، به وسیله پرسشنامه‌های ویژگی‌های شخصیتی نئو (کاستا و مک‌کری، ۱۹۹۲)، شاخص پرخاشگری اس‌سی ال ۹۰ آر و مخاطره‌جویی (وستیبی و لی، ۲۰۰۳) مورد سنجش قرار گرفتند.

یافته‌ها: داده‌ها از طریق روش تحلیل ممیز و با استفاده از نرم‌افزار SPSS-16 تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان داد که تنها از روی متغیرهای روان‌رنجورخویی و پرخاشگری می‌توان استعداد حادثه‌دیدگی کارکنان را پیش‌بینی کرد. مخاطره‌جویی قادر نبود میان کارکنان حادثه‌دیده و کارکنان حادثه‌ندیده تمایز قائل شود.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود به منظور کاهش میزان حادثه‌دیدگی کارکنان، ویژگی‌های شخصیتی افراد همچون روان‌رنجورخویی و پرخاشگری مورد توجه قرار بگیرند.

واژگان کلیدی: حادثه‌دیدگی، روان‌رنجورخویی، پرخاشگری، مخاطره‌جویی

[۱] گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
*(نویسنده مسئول: alimozaffar24@yahoo.com)
[۲] گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
[۳] گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-07]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10300]

مقدمه

در محیط‌های صنعتی با وجود ماشین‌آلات و ابزارهای فراوان، اغلب کارکنان در معرض خطرات مختلف قرار دارند. با توسعه فن‌آوری و افزایش کاربرد آن در امر تولید، احتمال بروز مخاطرات در این‌گونه محیط‌ها زیادتر می‌شود. حوادث ناشی از کار به عنوان یکی از عوامل مهم از دست رفتن نیروی کار و اتلاف ساعات کاری محسوب می‌شود (۱).

حادثه، واقعه‌ای برنامه‌ریزی نشده و خسارت‌زا است که انجام و یا تداوم یک فعالیت را مختل ساخته و همواره در اثر اعمال ناایمن، شرایط ناایمن و یا ترکیبی از هر دو به وقوع می‌پیوندد (۲). طبق گزارش سازمان بین‌المللی کار (International Labor Organization) تقریباً یک‌سوم مرگ‌های ناشی از کار به موجب حوادث شغلی رخ می‌دهد (۳). کشورهای در حال توسعه بالغ بر ۶۰ درصد نیروی کاری جهان را در خود جای داده‌اند؛ اما تنها ۱۵-۵ درصد این جمعیت به خدمات بهداشت شغلی دسترسی دارند. از این رو، میزان حوادث ناشی از کار در کشورهای در حال توسعه بیشتر از کشورهای توسعه یافته می‌باشد (۴، ۵). حوادث از دیدگاه‌های اجتماعی اقتصادی و انسانی دارای اهمیت شایان توجهی می‌باشند (۲۱).

در دهه اخیر کشور ایران نیز رشد فزاینده‌ای در مسیر توسعه داشته که یکی از آثار سوء آن افزایش چشمگیر تعداد و تنوع حوادث شغلی بوده است. حوادث شغلی علاوه بر تحمیل خسارات بر نیروی انسانی، به لحاظ اقتصادی نیز هزینه‌های زیادی به بار می‌آورند (۵). بر اساس آمارهای موجود، حوادث ناشی از کار به عنوان سومین عامل مرگ‌ومیر در جهان، دومین عامل مرگ‌ومیر در ایران بعد از تصادفات رانندگی و یکی از فاکتورهای مهم بهداشتی، اجتماعی و اقتصادی در جوامع صنعتی و در حال توسعه مطرح می‌باشد (۶).

حوادث و آسیب‌های شغلی، وقایع کاملاً اتفاقی نیستند، از این‌رو می‌توان آن‌ها را پیش‌بینی کرد. مطالعات نشان داده است که برخی کارکنان در محیط کار بیشتر از دیگران در معرض حوادث قرار می‌گیرند؛ به عبارتی، بعضی ابعاد تحلیل رفته یا قوی شده‌ی شخصیتی کارکنان می‌تواند موجب ایجاد مخاطرات و حوادث شغلی برای برخی افراد باشد (۷). یکی از ویژگی‌های شخصیتی که می‌تواند در بروز حوادث شغلی نقش داشته باشد، روان‌رنجورخویی (neuroticism) است (۷، ۸، ۹).

روان‌رنجورخویی، صفتی است که تفاوت‌های فردی در سازگاری را از طریق آمادگی به آشفتگی روان‌شناختی و افکار غیرواقع‌بینانه نشان می‌دهد. افراد روان‌رنجور در زمان مواجه با تنش و استرس، قادر نیستند که موقعیت پیش‌آمده را کنترل و در آن شرایط سطح عملکرد خود را حفظ کنند. افراد با نمرات بالا در روان‌رنجورخویی به‌عنوان افرادی از نظر هیجانی بی‌ثبات و ناایمن توصیف می‌شوند (۱۰). افراد با روان‌رنجورخویی بالا تمایل به تجربه‌ی اضطراب، تنش، ترحم‌جویی، خصومت، تکانش‌وری، افسردگی و عزت‌نفس پایین دارند. افرادی که رفتارهای روان‌رنجور نشان می‌دهند، احتمال بیشتری وجود دارد که بخاطر خواسته‌های شغلی مضطرب یا عصبانی شوند، در نتیجه توجه و تمرکز آن‌ها در کار کاهش می‌یابد و بیشتر مستعد حادثه‌دیدگی می‌باشند (۱۱). Castanier و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیقی به بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی در خطرپذیری در ورزش، در نمونه‌ای شامل ۳۰۲ مرد ورزشکار در ورزش‌های پرخطر پرداختند. بعد از اجرای آزمون، آن‌ها از طریق طبقه‌بندی نمونه‌ها در ۸ نوع شخصیت که از ترکیب روان‌رنجورخویی، برونگرایی و باوجدان بودن ساخته شده بود، نتیجه‌گیری نمودند که افراد داری پیکربندی شخصیتی باوجدان بودن پایین، برونگرایی بالا و روان‌رجورخویی بالا، بیشترین پذیرش خطر را دارند (۸). Andel و همکاران (۲۰۱۵)، نیز در یک فرا تحلیل در بررسی اثرات صفات شخصیتی بر ایمنی و بدرفتاری در محیط شغلی نتیجه‌گیری کردند که متغیرهای جوّ ایمنی، جوّ سوء رفتار، وظیفه‌شناسی و روان‌رنجورخویی با هر دو متغیر ایمنی و بدرفتاری در سازمان ارتباط دارند. در این تحقیق متغیرهای دیگری از جمله مخاطره‌جویی، مکان کنترل روانی، رهبری اثربخش و رهبری

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-07]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10300]

تبدیلی مورد بررسی قرار گرفتند (۹).

پرخاشگری (aggression) یکی دیگر از متغیرهای شخصیتی است که پژوهش‌ها نقش آن را در حادثه‌دیدگی کارکنان تأیید کرده است (۱۲، ۱۳). پرخاشگری رفتار فیزیکی یا کلامی آشکاری است که هدف آن صدمه به شخص، شیء و یا سیستم می‌باشد که باعث اجتناب و یا مقابله به مثل شده و زمانی رخ می‌دهد که تعادل بین تکانه و کنترل درونی بر هم بخورد (۱۴). بر اساس تعریفی که Raver و همکاران (۲۰۰۷) از پرخاشگری در محیط کار ارائه نموده‌اند، کلیه اعمال منفی که به صورت خشن در برابر سازمان یا اعضای آن صورت می‌گیرد و باعث می‌شود تا فرد یا سازمان مورد هدف، برانگیخته شوند تا از این اعمال اجتناب نمایند، پرخاشگری محسوب می‌شود (۱۵). Elberg (۲۰۰۲)، عنوان نمود افراد دارای ویژگی‌هایی چون سطوح بالای پرخاشگری و اضطراب، رانندگی پرخطر دارند و دارای ناسازگاری عاطفی هستند، بدین معنی که آنان خیلی زود ناکام و تحریک می‌شوند و ترکیب ویژگی‌های شخصیتی این افراد، سبب رفتار خصمانه رانندگی می‌شود (۱۶). Jiang و همکاران (۲۰۱۸)، در تحقیق خود به بررسی رابطه‌ی میان پرخاشگری کلامی و پرخاشگری فیزیکی با حادثه‌دیدگی در شغل پرداختند. نتایج این تحقیق که بر روی ۳۶۴ راننده حمل‌ونقل جاده‌ای اجرا شده بود، نشان داد که هر دو نوع پرخاشگری با حادثه‌دیدگی رابطه دارند. همچنین، افزایش نگرش‌های منفی نسبت به گزارش حادثه‌دیدگی و نیز کاهش دانش و انگیزه‌ی ایمنی میانجی‌گر رابطه‌ی میان پرخاشگری کلامی و فیزیکی با حادثه‌دیدگی بودند (۱۲). همچنین، Fujishiro و همکاران (۲۰۱۱)، در پژوهشی بر روی ۶۸۷ پرستار فیلیپینی، به بررسی رابطه‌ی میان پرخاشگری در محیط کار با پیامدهای سلامتی و بهزیستی در میان پرستاران پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که پرخاشگری کلامی و فیزیکی میان پرستاران با کاهش سلامت عمومی، حادثه‌دیدگی در محیط کار و بیماری‌های شغلی (اضطراب، افسردگی) در ارتباط است (۱۳).

مخاطره‌جویی (risk taking) از دیگر صفات شخصیتی توصیف شده برای علل احتمالی در حوادث شغلی می‌باشد (۱۷، ۱۸، ۱۹). Irvin (۱۹۹۱) مخاطره‌جویی را به عنوان رفتاری ارادی که پیامد آن عدم اطمینان و عواقب منفی است، در نظر می‌گیرد (۱۹). Iversen و همکاران (۲۰۰۴)، در رویکرد خود، اثر رفتارهای مخاطره‌جویانه را در بروز حوادث از طریق نگرش‌ها و خوش‌بینی غیرواقع‌بینانه تبیین و تفسیر کرده‌اند. آن‌ها در مطالعه‌ی خود متوجه شدند نگرش مثبت به ایمنی و خوش‌بینی اندک باعث می‌شود افراد به صورت مخاطره‌آمیز عمل کنند. از طرفی، اگر اکثر مردم حق انتخاب داشته باشند بیشتر ریسک می‌کنند اما در ناگزیری به ریسک، حالت مردد خواهند داشت. در حالت نگرانی و دودلی کمتر ریسک صورت می‌گیرد اما اگر از آنچه مقرر است انجام شود اطلاع داشته باشند اغلب ریسک را خواهند پذیرفت (۲۰). Salloman (۲۰۱۴)، در پژوهش خود با عنوان تمایل به ریسک‌پذیری و احتمال تصادف در رانندگان تاکسی در تیمبرلند امریکا، تلاش کرد رابطه مخاطره‌جویی رانندگان تاکسی و تصادفات پیش آمده را مشخص سازند. نتایج نشان داد بین سطح مخاطره‌جویی و احتمال تصادف رانندگان تاکسی ارتباط معنی‌داری وجود دارد (۱۷). Yang و همکاران (۲۰۱۳)، نیز در پژوهشی با هدف بررسی عوامل شخصیتی در مخاطره‌جویی خطرناک در رانندگی با نمونه‌ای شامل ۲۲۴ راننده ۲۰ تا ۵۰ ساله چینی با استفاده از تحلیل رگرسیون چندمتغیره نتیجه‌گیری نمودند که صفات شخصیتی شامل خشم، احساسی بودن، خود نگهداری با رفتارهای مخاطره‌آمیز رانندگی شامل تخلف پرخاشگرانه و تخلفات عادی و غیرمعمول بودن (normlessness) رابطه دارند و همچنین این متغیرها با حادثه در رانندگی همبستگی دارند (۱۸).

این مسائل اهمیت انجام پژوهش در حوزه‌ی حوادث شغلی را ضروری نموده است. انجام پژوهش درباره علل حوادث به کاهش مرگ‌ومیر و ارتقای بهزیستی و رفاه اجتماعی خواهد شد؛ صدمات و حوادث محیط‌های کاری باعث کاهش خشنودی شغلی و افزایش گرایش به ترک شغل می‌شوند (۲۱). مشکلات

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-07]
[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10300]

مرتبط با حوادث شغلی بر کارگران، خانواده‌هایشان و جامعه، فشار بسیار زیادی را وارد می‌کند و می‌تواند یک معضل جدی تلقی شود. لذا این پژوهش به دنبال پیشگیری از زیان¬های ناشی از حوادث شغلی در کارگاه‌ها و سازمان¬ها از طریق شناسایی عوامل شخصیتی اثرگذار روان‌رنجورخویی، پرخاشگری و مخاطره‌جویی به عنوان پیش‌بین‌های حادثه‌دیدگی با هدف کاهش حوادث در کارکنان از طریق ارائه یک معادله تمیز (ممیز) هست. نتایج این پژوهش به‌طور خاص می‌تواند کارکنانی را که به حوادث شغلی آسیب‌پذیر هستند را از سایرین تمیز داده و مجموعه‌ای از راه‌کارهای اختصاصی، برای کاهش حوادث به مدیران و کارگران این سازمان‌ها ارائه نماید.

روش بررسی

پژوهش حاضر یک پژوهش همبستگی از نوع پیش‌بین است که با هدف پیش‌بینی عضویت گروهی (کارکنان حادثه‌دیده و حادثه ندیده) و دست‌یابی به معادله‌ی ممیز طراحی شده است. کارکرد این معادله، جداسازی کارکنان دارای استعداد حادثه‌دیدگی به لحاظ داشتن ویژگی‌های موردانداز‌ه‌گیری در این تحقیق، از سایر کارکنان می‌باشد. جامعه‌ی آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارگران حادثه‌دیده و حادثه ندیده صف در شرکت ملی حفاری ایران واقع در اهواز بود که طی پنج سال (از فروردین سال ۱۳۸۹ تا آبان‌ماه ۱۳۹۴) در آن شرکت مشغول به کار بودند. منظور از جامعه کارکنان حادثه‌دیده افرادی بودند که بر اثر حوادث آسیب‌زای شغلی دچار آسیب منجر به اعزام به مرکز درمانی شده بودند. منظور از کارکنان حادثه ندیده افراد شاغل در شرکت بودند که در تاریخ مذکور دچار حادثه شغلی نشده بودند. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، حجم نمونه با استفاده از جدول Kregcie و Morgan (۱۹۷۰) ۳۶۸ نفر برآورد گردید و با در نظر قرار دادن احتمال عدم بازگشت پرسشنامه‌های مورد استفاده، تعداد ۴۳۰ پرسشنامه توزیع گردید. از این تعداد ۳۴۶ پرسشنامه برگردانده شد و در نهایت تعداد ۲۵۵ پرسشنامه‌ی قابل بررسی به دست آمد (نرخ بازگشت ۸۰/۴۶ درصد بود). در این پژوهش، پژوهش‌گر جهت دسترسی به کارکنان حادثه‌دیده و حادثه ندیده پنج سال گذشته، به اداره بهبود و مددکاری اجتماعی شرکت که زیر مجموعه منابع انسانی می‌باشد مراجعه و مجوز استخراج سوابق کارکنان را کسب نمود. سپس پژوهشگر به مدت شش هفته با مراجعه به محل‌های حضور افراد حادثه‌دیده و حادثه ندیده در کارگاه‌های پراکنده در شهر اهواز و محل‌های دسترسی به کارکنان، به صورت تصادفی ساده اقدام به نمونه‌گیری کارکنان صف و توزیع پرسشنامه نمود. پرسشنامه‌های توزیع‌شده شامل سه پرسشنامه بود که در ادامه هر کدام از آن‌ها توضیح داده خواهند شد.

پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نئو: جهت سنجش متغیر روان‌رنجورخویی در پژوهش حاضر، از فرم کوتاه پرسشنامه‌ی پنج عامل بزرگ شخصیت (Big Five Factor Personality Questionnaire) Costa و McCrae (۱۹۹۲) استفاده شده است (۲۲). این پرسشنامه شامل ۶۰ ماده و پنج عامل شخصیتی باوجدان بودن، روان‌رنجورخویی، انطباق‌پذیری، برون‌گرایی و باز بودن به تجربه است و هر عامل به‌وسیله‌ی ۱۲ ماده سنجیده می‌شود. در پژوهش حاضر، تنها ۱۲ ماده‌ی مربوط به عامل روان‌رنجورخویی مورداستفاده قرار گرفتند. پاسخ‌های این پرسشنامه بر روی طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. طیف نمرات پرسشنامه روان‌رنجورخویی بین ۱۲ تا ۶۰ می‌باشد. McCrae و همکاران (۲۰۱۱)، پایایی ابعاد روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، باز بودن به تجربه، انطباق‌پذیری و باوجدان بودن را به ترتیب به روش همسانی درونی ۰/۹۲، ۰/۸۹، ۰/۸۷، ۰/۸۶ و ۰/۹۰ محاسبه کردند. همچنین، آنان پایایی این ابعاد را به روش آزمایی- بازآزمایی با اجرای مجدد پرسشنامه پس از یک هفته محاسبه کردند که برای روان‌رنجورخویی ۰/۹۱، برون‌گرایی ۰/۹۲، باز بودن به تجربه ۰/۹۳، انطباق‌پذیری ۰/۹۲ و باوجدان بودن ۰/۹۲ به دست آمد (۲۳). Asadnia و همکاران (۲۰۱۶)، پایایی پرسشنامه‌ی مذکور را به روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای ابعاد روان‌رنجورخویی،

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-07]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10300]

برون‌گرایی، باز بودن به تجربه، انطباق‌پذیری و باوجدان بودن ۰/۷۸، ۰/۵۷، ۰/۸۸، ۰/۷۲ و ۰/۸۳ به دست آورده‌اند (۲۴). ضریب پایایی پرسشنامه روان‌رنجورخویی در پژوهش حاضر با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ محاسبه گردید.

مقیاس پرخاشگری: جهت سنجش متغیر پرخاشگری در پژوهش حاضر از بُعد پرخاشگری مقیاس SCL90R (symptom(checklist)، توسط ۶ ماده که به صورت مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای از ۱ (هیچ) تا ۵ (خیلی زیاد) درجه‌بندی می‌شوند، سنجیده می‌شود. پرسشنامه SCL90 دارای ۹۰ سؤال برای ارزشیابی علائم روانی است. توسط در گوتیس، لیمپنو کووی (۱۹۷۳) معرفی شد و بر اساس تجربیات بالینی و تجزیه‌وتحلیل‌های روان‌سنجی از آن، مورد تجدیدنظر قرار گرفت و فرم نهایی آن تهیه گردید. طیف نمرات این مقیاس از ۶ تا ۳۰ می‌باشد. به طور کلی، اعتبار و روایی مقیاس SCL90R، در پژوهش‌های داخلی و خارجی مختلف مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش‌های مختلف و با شیوه‌های گوناگون همسانی درونی، دامنه ضرایب همسانی برای پرخاشگری بین ۰/۵۷ تا ۰/۹۳ گزارش شده است و اعتبار آن با برخی از خرده مقیاس‌های آزمون NEO PI-R بدین شرح است: با اضطراب (۰/۲۱)، تخیّل (۰/۲۶)، خشم و کینه‌ورزی (۰/۴۲)، افسردگی (۰/۳۱)، روان‌رنجورخویی (۰/۳۷)، وظیفه-شناسی (۰/۲۵). همچنین همبستگی آن با آزمون ۲۵ ماده‌ای سلامت عمومی برابر با ۰/۳۴ گزارش شد که همگی در سطح P<۰/۰۴ تا P< ۰/۰۰۰۱ معنی‌دار بودند (۲۵). پایایی مقیاس پرخاشگری در پژوهش حاضر با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه گردید.

مقیاس مخاطره‌جویی: در پژوهش حاضر، به منظور سنجش متغیر مخاطره‌جویی، از مقیاس مخاطره‌جویی Westaby و Lee (۲۰۰۳) استفاده گردید (۲۶). این مقیاس شامل ۵ ماده می‌باشد و پاسخ‌ها در یک مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. طیف نمرات این مقیاس از ۵ تا ۲۵ است. این پژوهشگران تحقیق خود را از لحاظ زمانی در دو مرحله انجام دادند. ضریب آلفای کرونباخ در مراحل اول و دوم برای مخاطره‌جویی به ترتیب ۰/۷۳ و ۰/۷۷ به دست آمد. Westaby و Lee (۲۰۰۳) با استفاده از روش تحلیل عوامل تأییدی ساختار عامل مخاطره‌جویی ایمنی را مورد بررسی قرار دادند که نتایج حاکی از مطلوب بودن شاخص‌های برازندگی این مقیاس بود (CFI=۰/۹۸، IFI=۰/۹۸ و RMSEA=۰/۰۵) (۲۶). در پژوهش Beshlideh (۲۰۰۷) به منظور بررسی اعتبار مقیاس مخاطره‌جویی آن را با مقیاس هیجان‌خواهی (پرسشنامه نئو-پی- آی- آر) که توسط Costa و McCrae (۱۹۹۲) تهیه شده است نتایج آن نشان داد همبستگی میان دو سازه مذکور برای کارکنان حادثه‌دیده و حادثه ندیده و کل کارکنان به ترتیب برابر با ۰/۴۳۶، ۰/۴۲۸ و ۰/۴۶۱ می‌باشند که این مقادیر در سطح P<۰/۰۰۰۱ معنی‌دار هستند (۲۵). در پژوهش Beshlideh (۲۰۰۷) همسانی درونی مخاطره‌جویی با دو روش ضریب آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شده که به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۷۶ به دست آمده است (۲۵). پایایی مقیاس مخاطره‌جویی در پژوهش حاضر با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۶۸ محاسبه گردید.

پس از جمع‌آوری داده‌ها و ورود آن‌ها در نرم‌افزار SPSS-16، جهت دستیابی به تفاوت‌های گروهی و مهم‌تر از آن، برای پیش‌بینی عضویت گروهی و دست‌یابی به معادله ممیز، روش آماری تحلیل ممیز (تشخیصی) مورد استفاده قرار گرفت؛ به عبارت دیگر، برای پاسخ به سؤال اساسی پژوهش و آزمون فرضیه‌ها از تحلیل ممیز عضویت گروهی (کارکنان حادثه‌دیده و کارکنان حادثه ندیده) روی متغیرهای شخصیتی روان‌رنجورخویی، پرخاشگری و مخاطره‌جویی استفاده شد. این تحلیل با روش هم‌زمان صورت گرفت.

یافته‌ها

مشارکت‌کنندگان در پژوهش ۲۵۵ نفر از کارکنان صف شاغل در شرکت ملی حفاری ایران بودند که بیشتر آنان در رده سنی ۴۱-۲۶ سال (۶۸/۶٪) و سابقه کاری بین ۱۰-۱ سال (۵۰/۲٪) قرار داشتند. تمامی مشارکت‌کنندگان مرد بودند و

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-07]
[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10300]

توزیع سطح تحصیلات در میان شرکت‌کنندگان به این صورت بود: ۱۲۵ نفر دیپلم و پایین‌تر (۴۹٪)، ۳۹ نفر فوق‌دیپلم (۱۵/۳٪)، ۵۹ نفر لیسانس (۲۳/۱٪)، ۲۶ نفر فوق‌لیسانس و بالاتر (۱۰/۲٪) و ۶ نفر اعلام‌نشده (۲/۴٪).

در جدول ۱، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش به تفکیک کارکنان حادثه‌دیده و کارکنان حادثه‌دیده نشان داده شده است.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار دو گروه کارکنان حادثه‌دیده و حادثه ندیده

متغیرهای پیش‌بین	کارکنان حادثه‌دیده		کارکنان حادثه ندیده	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
روان‌رنجورخویی	۳۰/۴۲	۸/۱۴	۲۷/۰۸	۷/۰۵
پرخاشگری	۱۱/۲۱	۴/۴۹	۱۰/۰۲	۳/۳۲
مخاطره‌جویی	۱۲/۲۷	۴/۱۸	۱۱/۹۹	۴/۱۲

با توجه به نتایج جدول ۱، میانگین روان‌رنجورخویی، پرخاشگری و مخاطره‌جویی در گروه کارکنان حادثه‌دیده بیشتر از میانگین کارکنان حادثه ندیده است.

جدول ۲: ماتریس ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش حاضر

متغیرهای پژوهش	روان‌رنجورخویی	پرخاشگری	مخاطره‌جویی
روان‌رنجورخویی	۱		
پرخاشگری	۰/۵۰**	۱	
مخاطره‌جویی	۰/۳۱**	۰/۲۰**	۱

**P<۰/۰۱

با توجه به نتایج جدول ۲، ضرایب همبستگی روان‌رنجورخویی و پرخاشگری (r=۰/۵۰)، روان‌رنجورخویی و مخاطره‌جویی (r=۰/۳۱) و نیز پرخاشگری و مخاطره‌جویی (r=۰/۲۰) در سطح $P< ۰/۰۱$ معنادار بودند.

در پژوهش حاضر، جهت آزمون فرضیه پژوهش (روان‌رنجورخویی، پرخاشگری و مخاطره‌جویی کارکنان حادثه‌دیده را از کارکنان حادثه ندیده تفکیک می‌کنند) از دو روش استفاده شده است؛ یکی آزمون برابری میانگین‌ها (جدول ۳) و دیگری تابع ممیز برای متغیرهای پیش‌بین به صورت تفکیکی (جدول ۴).

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، لامبدای کوچک، F بزرگ و سطح معناداری آن نشان می‌دهد که گروه کارکنان حادثه‌دیده و حادثه ندیده به خوبی در متغیرهای پیش‌بین روان‌رنجورخویی و پرخاشگری از هم متمایز شده‌اند؛ به عبارت دیگر، تفاوت بین دو گروه کارکنان حادثه‌دیده و حادثه ندیده در متغیرهای پیش‌بین روان‌رنجورخویی و پرخاشگری معنادار می‌باشد. با ملاحظه مندرجات جدول ۳ پی می‌بریم که متغیرهای روان‌رنجورخویی و پرخاشگری به ترتیب در سطح P<۰/۰۰۲ و P<۰/۰۲۰ معنادار می‌باشند، بنابراین فرضیه پژوهش حاضر تنها در ارتباط با نقش تفکیکی روان‌رنجورخویی و پرخاشگری بین دو گروه کارکنان حادثه‌دیده و حادثه ندیده، تأیید می‌گردد.

جدول ۳: آزمون‌های برابری میانگین‌های دو گروه حادثه‌دیده و حادثه ندیده

متغیرهای پیش‌بین	لامبدای ویلکز	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	معناداری
روان‌رنجورخویی	۰/۹۶	۹/۴۰	۱	۲۵۳	۰/۰۰۲
پرخاشگری	۰/۹۸	۵/۴۹	۱	۲۵۳	۰/۰۲۰
مخاطره‌جویی	۰/۹۹	۰/۲۹	۱	۲۵۳	۰/۵۹۰

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-07]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10300]

جدول ۴: تابع ممیز برای متغیرهای پیش‌بین به صورت تفکیکی

متغیرهای پیش‌بین	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب ساختاری	
روان‌رنجورخویی	-۰/۱۵	-۰/۰۴	۰/۹۴	مقدار ویژه= ۰/۰۴
پرخاشگری	۰/۳۵	۰/۰۹	۰/۷۲	درصد واریانس= ۱۰۰
مخاطره‌جویی	۰/۸۲	۰/۱۱	۰/۱۷	همبستگی متعارف= ۰/۲۰
				لامبدای ویلکز= ۰/۹۶
				مجذور کای= ۱۰/۲۷
				درجه آزادی= ۳
				معناداری تابع ممیز= ۰/۰۲
عدد ثابت	-	-۳/۵۶	-	پیش‌بینی عضویت گروهی= ٪۵۷/۶
				مرکزواره گروه حادثه‌دیده= ۰/۱۸
				مرکزواره گروه حادثه ندیده= -۰/۲۲

مطابق جدول ۴، تابع ممیز متغیرهای روان‌رنجورخویی، پرخاشگری و مخاطره‌جویی در سطح P<۰/۰۲ معنادار می‌باشد و این متغیرها به صورت تفکیکی از قدرت تشخیصی خوبی برخوردارند؛ بنابراین فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد. با این وجود، با توجه به اطلاعات جدول ۳، متغیر مخاطره‌جویی به دلیل عدم معناداری شاخص F آن، در معادله‌ی ممیز لحاظ نمی‌گردد.

همچنین، مطابق با جدول ۴، ضرایب استاندارد تابع ممیز، معادل ضرایب رگرسیون تفکیکی (بتا) در تحلیل رگرسیون هستند. این ضرایب که در واقع وزن تفکیکی هر متغیر را در تمایز گروهی نشان می‌دهند، با روش ورود هم‌زمان به ترتیب مخاطره‌جویی، پرخاشگری و روان‌رنجورخویی بالاترین وزن تفکیکی را با متغیر گروهی (متغیر وابسته) نشان داده‌اند. ضرایب ساختاری تابع ممیز، ماتریس ضرایب همبستگی هر متغیر با تابع (نمره‌ی پیش‌بینی‌شده‌ی گروهی یا نمره ممیز) است. این همبستگی‌ها به عنوان همبستگی‌های متغیر متعارف یا بارهای ممیز نامیده می‌شوند. این بارها از نظر مفهومی مشابه بارهای عاملی در تحلیل عوامل هستند؛ بنابراین، در تفسیر تفاوت‌های گروهی بکار می‌روند. ضرایب ساختاری کمک می‌کنند تا سهم متغیرها در تفاوت‌های گروهی مشخص گردد. با توجه به نتایج جدول ۴، به ترتیب بین روان‌رنجورخویی، پرخاشگری و مخاطره‌جویی با تنها تابع ممیز همبستگی نشان داده‌اند. با استفاده از ضرایب غیراستاندارد که در جدول ۴ آمده است، معادله تابع ممیز را می‌توان به دست آورد؛ بنابراین با قرار دادن نمره‌ی هر فرد کارکن در متغیرهای مربوط در تابع، نمره‌ی فرد به دست می‌آید. با توجه به مرکز واژه داده‌های گروه حادثه‌دیده و حادثه ندیده که در جدول ۴ آمده است، چنانچه نمره ممیز به دست آمده مثبت باشد، پیش‌بینی می‌شود که آن کارکن، استعداد حادثه‌دیدگی و اگر منفی باشد، پیش‌بینی می‌شود که آن کارکن به گروه کارکنان فاقد استعداد حادثه‌دیدگی متعلق باشد. معادله ممیز برای تفکیک کارکنان دارای استعداد حادثه‌دیدگی از کارکنان فاقد استعداد حادثه‌دیدگی بر اساس متغیرهای پیش‌بین (روان‌رنجورخویی و پرخاشگری) به صورت زیر می‌باشد:

$$\mathbf{D=y'}= -۳/۵۶ + (-۰/۰۴ \times X_1) + (۰/۰۹ \times X_2)$$

بحث

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی متغیرهای شخصیتی روان‌رنجورخویی، پرخاشگری و مخاطره‌جویی به‌عنوان پیش‌بین‌های استعداد حادثه‌دیدگی می‌باشد. نتایج حاکی از آن بود که تنها متغیرهای روان‌رنجورخویی و پرخاشگری از توان پیش‌بینی مناسبی برای تفکیک کارکنان دارای استعداد حادثه‌دیدگی برخوردارند. در ادامه به تبیین نقش تفکیکی هر کدام از متغیرهای پژوهش پرداخته می‌شود.

نتایج به دست آمده از تحلیل ممیز، حاکی از آن بود که

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-07]
[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10300]

روان‌رنجورخویی قادر است بین کارکنان دارای استعداد حادثه‌دیدگی و حادثه‌دیدگی تمایز قائل شود؛ به بیان دیگر، کارکنان حادثه‌دیده در مقایسه با کارکنان حادثه‌دیده از نمره روان‌رنجورخویی بیشتری برخوردارند. این یافته با نتایج دیگر پژوهش‌ها همخوان می‌باشد (۷، ۸، ۹، ۲۵). در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان کرد، افراد با روان‌رنجورخویی بالا تمایل به تجربه‌ی اضطراب، تنش، ترحم‌جویی، خصومت، تکانش‌وری، افسردگی و عزت‌نفس پایین دارند. به عبارتی، افراد روان‌رنجورخو، عواطف منفی به مراتب بیشتری نسبت به سایر افراد را در طول زندگی خود تجربه می‌کنند. هر یک از این ویژگی‌ها به سهم خود می‌توانند مقدار زیادی از انرژی فرد را گرفته و در نتیجه فرد نتواند درست تصمیم بگیرد و درست عمل کند؛ بنابراین بازدهی و کارایی فرد کاهش می‌یابد و فرد زود خسته می‌شود که این خستگی می‌تواند عاملی برای حواس‌پرتی و حادثه‌دیدگی فرد باشد (۲۷). از طرفی، این افراد در مقابل تقاضاهای مرتبط با وظایف شغلی دستپاچه، سراسیمه و عصبانی می‌شوند و چون شرایط خلقی و عاطفی افراد بر نگرش و میزان دقت و توجه آن‌ها تأثیر می‌گذارد، در نتیجه توجه و تمرکز افراد روان‌رنجورخو روی کار کاهش می‌یابد (۲۸). لذا می‌توان از ویژگی روان رنجورخوریی به‌عنوان عاملی اثرگذار در شناسایی کارکنان دارای استعداد حادثه‌دیدگی استفاده نمود.

با توجه به نتایج پژوهش، پرخاشگری نیز قادر است که کارکنان دارای استعداد حادثه‌دیدگی را از کارکنانی که استعداد حادثه‌دیدگی ندارند را تفکیک کند؛ به بیان دیگر، کارکنان حادثه‌دیده در مقایسه با کارکنان حادثه ندیده از نمره پرخاشگری بالاتری برخوردارند. این یافته با دیگر پژوهش‌های انجام شده همسو می‌باشد (۱۲، ۱۳، ۱۶، ۲۵). همان‌گونه که بیان شد، Elberg (۲۰۰۲) معتقد است که افـراد دارای ویژگی‌هایی چون سـطوح بالای پرخاشـگری و اضطراب، رفتارهای پرخطری مانند رانندگی پرخطر را از خود نشان می‌دهند چرا که دارای ناسازگاری عاطفی هستند؛ بدین معنی که آنان خیلی زود ناکام و تحریک می‌شوند و ترکیب ویژگی-های شخصیتی این افراد، سبب رفتار خصمانه و پرخطر در آنان می‌شود (۱۶)؛ بنابراین ویژگی پرخاشگری نیز از پیش‌بینی کننده‌های استعداد حادثه‌دیدگی در این مطالعه می‌باشد.

در ارتباط با یافته‌ی نهایی پژوهش، نتایج نشان داد که مخاطره‌جویی قادر به تمییز کارکنان دارای استعداد حادثه‌دیدگی و کارکنان فاقد استعداد حادثه‌دیدگی نمی‌باشد؛ این یافته‌ها با نتایج دیگر پژوهش‌ها هم‌راستا نیست (۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۵). Schwebel و همکاران (۲۰۰۶) در تشریح علت عدم معنی‌داری این یافته بیان کردند در مشاغلی که عملیات اجرایی آن ساده باشد، برای کارگران تولیدی که سطح مخاطره‌جویی آنان چه بالا و چه پایین باشد، حادثه‌ای رخ نمی‌دهد (۲۹). همچنین نوع مقیاس‌های استفاده شده نیز از موارد موردنظر برای توجیه عدم معنی‌داری این یافته می‌باشد. سنجش سطح مخاطره‌جویی با پرسشنامه‌های نگرشی یا ادراکی نتیجه‌ای متفاوت با سنجش مخاطره‌جویی با استفاده از ثبت تعداد اعمال مخاطره‌آمیز مانند سیگار کشیدن، پرخوری، رفتارهای نابهنجار جنسی، سرعت در رانندگی، قماربازی و ... می‌باشد؛ بنابراین به نظر می‌رسد ارزیابی مخاطره‌جویی از طریق اعمال و رفتارهای آسیب‌زا مناسب‌تر باشد.

نتیجه‌گیری

به‌طور کلی، نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که متغیرهای روان‌رنجورخویی و پرخاشگری قادر هستند که استعداد حادثه‌دیدگی کارکنان را در دو گروه حادثه‌دیده و حادثه ندیده پیش‌بینی کنند. با توجه به یافته‌های پژوهش، کارکنان حادثه‌دیده و کارکنان حادثه ندیده در برخی ویژگی‌های شخصیتی همچون روان‌رنجورخویی و پرخاشگری تفاوت دارند، از این رو پیشنهاد می‌شود که این ویژگی‌ها برای استخدام و به‌کارگیری نیروها در آینده مورد توجه سازمان قرار گیرد. همچنین، با توجه به نقش مستقیم روان‌رنجورخویی و پرخاشگری ضرورت دارد کارکنان بر مبنای این دو ویژگی مورد سنجش قرار گرفته و برای آموزش افراد دارای نمره بالا در این

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-07]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10300]

دو ویژگی رفتاری، اهتمام و تلاش بیشتری انجام گیرد.

البته این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز همراه بود؛ تک مرکزی بودن جامعه‌ی پژوهش می‌تواند تعمیم‌پذیری نتایج این پژوهش را محدود کند. علاوه بر این، استفاده از پرسشنامه‌های خود گزارشی نیز یکی دیگر از محدودیت‌های این پژوهش بود؛ چراکه این نوع از ابزارهای اندازه‌گیری می‌توانند همراه با خطاها و اشتباهاتی باشند. لذا با توجه به این محدودیت‌ها پیشنهاد می‌شود که در مطالعات آتی از چندین جامعه‌ی آماری جهت نمونه‌گیری استفاده شود. همچنین، پژوهش‌های بعدی ابزارهای سنجش دیگری همچون مصاحبه و یا روش مشاهده را بکار گیرند.

تقدیر و تشکر

در پایان، لازم است از همکاری اداره بهبود روابط محیط کار به ویژه واحد روانشناسی صنعتی و اداره پژوهش و فناوری شرکت ملی حفاری ایران و نیز کارکنان زحمتکش آن شرکت که ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند، کمال تشکر و قدردانی را به جا آوریم. لازم به توضیح است که مقاله حاضر، از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی صنعتی و سازمانی به کد ۹۴۱۲۰۳۶۶ که در قالب طرح پژوهشی با شماره قرارداد ۰۲۱-۹۵ در شرکت ملی حفاری ایران اجرا شد، استخراج گردیده است.

مشارکت نویسندگان

طراحی و نگارش، جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها: ع.ر

بازبینی و اصلاح مقاله: ع.ی

مشاور مقاله: ن.ی

تضاد منافع

هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

منابع

1. Ministry of Health and Medical Education. Epidemiology of External injuries in Islamic republic of Iran. Tehran: Ministry of Health and Medical Education Pub. 2005. [Persian].
2. Mohammad Fam A. Saftey engineering, 3rd ed. Hamadan: Fanavaran; 2005: 1-25 [Persian].
3. Wadworth E, Simpson S, Moss S, et al. A Bristol Stress and Health Study: Accidents, minor injuries and cognitive failures at work. Occupational Medicine. 2003; 53(6): 392-398.
4. Ergor OA, Demiral Y, Piyal YB. A significant outcome of work life: Occupational accidents in a developing country, Turkey. Journal of Occupational Health. 2003; 45(1): 74-80.
5. Takala J. Introductory Report of the International Labor Office, International Occupational Safety and Health Information Center, Geneva. International Labor Office, 1999.
6. Hamalainen P, Takala J, Saarela KL. Global estimates of occupational accidents. Safety Science. 2006; 44(2): 137-156.
7. Shahbaz G, Dolatshahi B, Poorshahbaz A, et al. Identifying personality and cognitive factors in high-risk drivers. Payesh. 2013; 12(3): 363-373 25 [Persian].
8. Castanier C, Scanff CL, Woodman T. Who takes risks in high-risk sports? A typological personality approach. Research Quarterly for Exercise and Sport. 2010; 81(4): 478-484.
9. Andel SA, Hutchinson DM, Spector PE. Safety at work: Individual and organizational factors in workplace accidents and mistreatment. Research

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-07]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10300]

in Personnel and Human Resources Management. 33: Emerald Group Publishing Limited; 2015; 235-77.

10. Stober J, Otto K, Dalbert C. Perfectionism and the big five: Conscientiousness predicts longitudinal increases in self-oriented perfectionism. Personality and Individual Differences. 2009; 47(4): 363-368.
11. Forcier BH, Walters AE, Brasher EE, et al. Creating a safer working environment through psychological assessment: A review of a measure of safety consciousness. Journal of Prevention & Intervention in the Community. 2001; 22(1): 53-65.
12. Jiang L, Probst TM, Benson W, et al. Voice carry: Effects of verbal and physical aggression on injuries and accident reporting. Accid Anal Prev. 2018; 118: 190-199.
13. Fujishiro K, Gee GC, Castro AB. Association of workplace aggression with work-related well-being among nurses in the Philippines. American Journal of Public Health. 2011; 101(5): 861-867.
14. Sadock BJ, Sadock VA. Kaplan and Sadock's synopsis of psychiatry: Behavioral sciences/ clinical psychiatry. Lippincott Williams & Wilkins. 2011.
15. Golparvar M. Utra- motivations of the organizational justice in the employees and managers of the industries and organizations. Mesbah Magazine. 2006; 65: 11-34 [Persian].
16. Ferreira AI, Martinez LF, Guisande MA. Risky behavior, personality traits and road accidents among university students. European Journal of Education and Psychology. 2009; 2(2): 79-98.
17. Salloman FT. Risk taking tendencies and accident proneness of Timberland taxi drivers. Asian Scientific Journal. 2014; 2(1): 1-12.
18. Yang J, Du F, Qu W, et al. Effects of personality on risky driving behavior and accident involvement for Chinese drivers. Traffic Inj Prev. 2013; 14(6): 565-571.
19. Akbari M, Zare H. Prediction of risky behavior in adolescence and its relationship with sensation seeking and decision making styles. Research in Psychological Health. 2012; 6(1): 57-65. [Persian].
20. Iversen H, Rundmo T. Attitudes towards traffic safety, driving behavior and accident involvement among the Norwegian public. Ergonomics, 2004; 47(5): 555-572.
21. Barling J, Kelloway EK, Iverson RD. High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries. Journal of Applied Psychology, 2003; 88(2): 276-283.
22. Costa PT, McCrae RR. Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI). Professional Manual, Odessa, FL, Psychological Assessment Resources, Inc. 1992.
23. McCrae RR, Kurtz JE, Yamagata S, et al. Internal consistency, retest reliability, and their implications for personality scale validity. Personality and Social Psychology Review. 2011; 15(1): 28-50.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-07]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10300]

24. Asadnia A, Jalilpour P, Ahmadi V, et al. The relationship between personality characteristics and job performance among librarians of Shahid Chamran University and Medical Science University of Jindishapoor of Ahwaz. Sciences and Techniques of Information Management. 2016; 2(1): 141-157 [Persian].
25. Beshlideh K. Investigating the personality, cognitive, organizational and biological characteristics as predictions of incident at work in line employees of Khuzestan Steel Company. Thesis of Ph.D. Shahid Chamran University. 2007. [Persian]
26. Westaby JD, Lee BC. Antecedents of injury among youth in agricultural setting: A Longitudinal examination of safety consciousness, dangerous risk taking, and safety knowledge. Journal of Safety Research. 2003; 34: 227-240.
27. Swider BW, Zimmerman RD. Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. Journal of Vocational Behavior. 2010; 76(3): 487-506.
28. Henning JB, Stufft CJ, Payne SC, et al. The influence of individual differences on organizational safety attitudes. Safety Science. 2009; 47(3): 337-345.
29. Schwebel DC, Severson J, Ball KK, et al. Individual differences factors in risky driving: The roles of anger, conscientiousness, and sensation-seeking. Accident Analysis & Prevention. 2006; 801-810.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-07]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10300]

Investigating Neuroticism, Aggression, and Risk Taking as Predictors of Accident-Proneness in Line Employees of National Iranian Drilling Company

Ali MOZAFFAR[1*], Abdolkazem NEISI[2], Nasrin ARSHADI[3]

Abstract

Original Article

Received: 2018/08/01
Accepted: 2018/11/25

Citation:
MOZAFFAR A, NEISI A, ARSHADI N. Investigating Neuroticism, Aggression, and Risk Taking as Predictors of Accident-Proneness in Line Employees of National Iranian Drilling Company. Occupational Hygiene and Health Promotion 2022; 6(2): 121-132.

Introduction: The present study aims to examine neuroticism, aggression, and risk taking as predictors of accident-proneness in line employees of National Iranian Drilling Company.

Methods: The present correlational predictive study was designed to predict group membership (injured employees, uninjured employees) and achieve the Audit Equation. The statistical population of the study consisted of all injured and uninjured line employees at the National Iranian Drilling Company of Ahvaz working in the company during the last five years (from April 2010 to November 2013). The research sample consisted of 145 injured employees (over the past 5 years) and 115 uninjured employees, selected using simple random sampling method. The subjects were measured by Neo Personality Inventory (Costa and McCrae, 1992), SCL90R Aggression Index, and Risk Taking scale (Westaby and Lee, 2003) questionnaires.

Results: The data were analyzed by SPSS-16 software. The results of this study showed that accident-proneness of employees can be predicted only by neuroticism and aggression variables. The risk taking was not able to distinguish between injured and uninjured employees.

Conclusion: According to the research results, in order to reduce accident-proneness in employees, personality traits, such as neuroticism and aggression should be considered.

Keywords: Accident-Proneness, Neuroticism, Aggression, Risk Taking

[1] Department of Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
[*](Corresponding Author: alimozaffar24@yahoo.com)
[2] Department of Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
[3] Department of Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-07]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10300]