

مقایسه تعهد سازمانی، استرس شغلی و ویژگی‌های شخصیتی افراد حادثه دیده و حادثه ندیده در پالایشگاه اصفهان

علی مهداد^۱، مهدی مولوی^۲

چکیده

مقدمه: هر چند رشد علمی بشر در دهه های اخیر، باعث پیشرفت و افزایش رفاه برای انسان شده است. اما پیامدهای منفی دیگری از جمله حوادث ناشی از کار را نیز در بر داشته است. میزان بروز حوادث شغلی در کشورهای مختلف جهان به ویژه در بخش صنایع بسیار زیاد و با توسعه صنایع رو به افزایش نیز است. از این رو شناسایی عوامل اثر گذار بر آن دارای اهمیت و اولویت ویژه ای می باشد. لذا، پژوهش حاضر با هدف مقایسه تعهدسازمانی، استرس شغلی و ویژگی های شخصیتی افراد حادثه دیده و حادثه ندیده در پالایشگاه اصفهان انجام شد.

روش بررسی: روش پژوهش حاضر توصیفی و به لحاظ طبقه بندی پژوهش از نوع علی مقایسه ای و جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان عملیاتی حادثه دیده و حادثه ندیده تشکیل داده اند که از میان آنها تعداد ۱۰۰ نفر به روش در دسترس در دو گروه ۵۰ نفری به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش، پرسشنامه های پرسشنامه تعهد سازمانی (الن و می یر، ۱۹۹۰)، پرسشنامه استرس شغلی (لمبرت و همکاران، ۲۰۰۷)، پرسشنامه ویژگی های شخصیتی (مک کرا و کاستا، ۲۰۰۴) مورد استفاده قرار گرفتند.

نتایج: داده های حاصل از پرسشنامه ها با استفاده از تحلیل واریانس چندمتغیره و تک متغیره، مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج تحلیل واریانس نشان داد که دو گروه کارکنان حادثه دیده و حادثه ندیده در متغیر استرس شغلی و تعهد عاطفی تفاوت معنا داری دارند ($p \leq 0/05$)، اما تفاوت آن ها در سایر متغیرهای پژوهش معنی دار نبود ($p > 0/05$).

نتیجه گیری: براساس نتایج پژوهش حاضر می توان چنین نتیجه گیری نمود که افزایش تعهد سازمانی و کاهش ادراک استرس شغلی می توانند در کاهش نرخ حوادث شغلی تاثیر گذار باشند. براین اساس، شناسایی عوامل اثر گذار بر استرس شغلی و تعهد سازمانی توسط مدیران صنایع و سیاستگذاران می تواند در جهت کاهش نرخ بروز حوادث شغلی، موثر باشد.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، استرس شغلی، ویژگی های شخصیتی، حوادث شغلی، پالایشگاه اصفهان

^۱ استادیار، عضو هیات علمی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران ^۲ کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

* نویسنده مسئول: تلفن تماس: ۰۹۱۳۱۱۱۶۷۰۶، پست الکترونیک: alimahdad.am@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۲/۰۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۸/۱۱

مقدمه

امروزه، کارکنان سرمایه های هر سازمانی محسوب می گردند و دستیابی به اهداف سازمانی در گروی مدیریت صحیح این منابع با ارزش می باشد. از این رو، یکی از اصلی ترین و پرچالش ترین موضوعات کشورهای صنعتی، موضوع سلامت نیروی کار در حوزه های حوادث ناشی از کار، به دلیل پیامدهای متعدد روانشناختی، مالی و مادی است که همواره کانون توجه متخصصان روانشناسی صنعتی- سازمانی، مدیریت سلامت و بهداشت و ایمنی قرار گرفته است. حادثه پدیده ای است غیرمنتظره، ناگزیر و سهوی که از تاثیر متقابل و عوامل محیطی و درونی ایجاد می شود. حوادث معمولا به وسیله خطاهای یک کاربر تنها ایجاد نمی شود بلکه زنجیره ای از فاکتورهای تعاملی در سطوح مختلف سیستمی است که باعث آن می شود (۱). بر این اساس، پژوهش های انجام گرفته از آغاز تا کنون شناسایی عوامل متعدد اثر گذار بر بروز حوادث بودند (۲). همچنین، بررسی آمار و ارقام حوادث در اکثر کشورها نشان می دهد که پراکندگی حوادث در اشخاص در معرض خطر یکنواخت نبوده و در شرایط مساوی سه چهارم از حوادث برای یک چهارم از افراد در معرض خطر اتفاق می افتد (۳). تحقیقات انجام گرفته نشان داده است که، عوامل متعددی می تواند در بروز این حوادث نقش داشته باشد که این عوامل تحت عناوین شرایط محیط کار، عوامل فردی، نگرشی و شخصیتی قرار می گیرند (۲) در میان عوامل فردی می توان به خستگی (۴)، سن، مصرف سیگار و الکل، و عوامل شرایط محیط کار میتوان به شیفت کاری، نبود نور مناسب و کافی، سرو صدا، ماشین آلات و همچنین فاکتورهای مرتبط با وظیفه کاری مثل برداشتن بار، فشار فیزیکی و پیچیدگی کارها اشاره نمود (۵) براساس تحقیقات (۵) از دیگر عوامل اثر گذار بر حوادث کاری می توان به شرایط کاری نامناسب، فقدان تجربه، حضور در شیفت شب، استرس شغلی، ساعات کار طولانی و همچنین اختلال در خواب اشاره نمود.

از جمله عوامل اثر گذار بر حوادث ناشی از کار می توان به تعهد سازمانی اشاره نمود. مطالعات و تحقیقات انجام گرفته توسط انپوساه و منسل (۶)؛ قهرمانی و عباسی (۷) بیانگر رابطه معنادار بین تعهد سازمانی و حوادث ناشی از کار است. مطالعات و تحقیقات صورت گرفته توسط قهرمانی و عباسی (۷) نشان داد که هر چه

کارکنان از تعهد بیشتری برخوردار باشند حوادث ناشی از کار کمتری را تجربه می نمایند. دلیل ارتباط تعهد سازمانی با حوادث شغلی مربوط به این عامل بسیار مهم است که تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر نگرشی بسیار مهم، میتواند ادراک کارکنان از شرایط محیط کار را تحت تاثیر قرار دهد (۲). تعهد سازمانی، به عنوان اعتقاد به اهداف و ارزشهای سازمان، تمایل به تلاش شدید و خواست عمیق و ادامه عضویت در سازمان تعریف شده است و بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر جهت تحقق اهداف سازمان کار و تلاش کند (۲). مدل تعهد سازمانی ارائه شده توسط آلن و می یر (۸)، با تفکیک تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر، نقش هر یک را در تعهد سازمانی یادآور شده است. از نظر آنها تعهد عاطفی، مجموعه تعلق خاطر به یک سازمان است که از طریق پذیرش ارزش های سازمانی و تمایل به ماندگاری به وجود میاید. تعهد هنجاری، احساس دین و الزام به ماندن در سازمان است و تعهد مستمر، مبتنی بر فعالیت در سازمان و عدم تمایل به ترک آن به دلیل هزینه ها و زیان هایی است که از ترک سازمان نصیب فرد می شود. بنابراین تعهد بر اساس ماهیت خود فرد را به سازمان پیوند می دهد و این پیوند احتمال بروز رفتارهایی را که ممکن است به سازمان آسیب وارد نماید را کاهش می دهد (برای مثال، افزایش نرخ حادثه).

بر اساس پژوهش های انجام گرفته، عامل اثر گذار دیگر بر حوادث کاری، استرس شغلی است. مطالعات و تحقیقات انجام گرفته توسط خانی، صمصام شریعت و آتش پور (۹)؛ کیانی و سماواتیان (۱۰)؛ نگهداری و نگهداری (۱۱)؛ زارع، عابدی، حلوانی و برخورداری (۱۲)؛ سوری و رحیمی (۱۳)؛ محمدفام، بهرامی، فاطمی و گل محمدی (۱۴)؛ محمدفام (۱۵)؛ کیم و پارک (۱۶)؛ لی و جیانگ (۱۷) و محمدفام و محمودی (۱۸) بیان کننده رابطه معنادار استرس با حوادث ناشی از کار است.

استرس شغلی، عبارت است از پاسخ های هیجانی آزاردهنده ای که در صورت عدم تناسب بین خواسته ها و الزامات شغلی با استعداد، منابع یا نیازهای کارکنان بروز می کند (۲). همچنین استرس کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی های فردی است و هنگامی بروز پیدا

می‌کند که خواسته‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده انجام آن برآید (۲). از لحاظ نظری و عملی جنبه‌های مختلفی از امور و وظایف کاری انسان‌ها در محیط‌های کار، به‌صورت بالقوه می‌توانند برای آنها استرس‌آور باشند. از مطرح‌ترین این عوامل استرس‌آور می‌توان به ابهام نقش، تعارض نقش، گرانباری (overload)، روابط متعارض با همکاران و سرپرست و عدم تناسب منابع شغلی با تقاضاهای کاری و شغلی اشاره کرد (۲). به‌طور نسبی هر یک از عوامل استرس‌آور مطرح در مشاغل و محیط‌های کار برای افراد در سطح روانی، رفتاری و فیزیولوژیکی تبعات محسوس و قابل توجهی را به بار می‌آورند که به نوعی زمینه را برای تضعیف کارایی و اثربخشی افراد و کاهش سطح رفتارهای مثبت را فراهم می‌آورند (۱۹). بنابراین، ادراک استرس شغلی می‌تواند در کاهش بهره‌وری، انگیزه‌ها و مهارت‌ها انعکاس نماید و به دلیل ادراک فشار روانی، اجتماعی و فیزیولوژیک، سبب اختلال در قدرت تشخیص افراد شود و در نتیجه منجر به حادثه گردد.

همچنین، متغیر دیگر اثرگذار بر حوادث ناشی از کار در پژوهش حاضر ویژگی‌های شخصیتی است. بسیاری از متخصصان و صاحب‌نظران حوادث ناشی از کار را مرتبط با شخصیت کارکنان می‌دانند (۱). اما جستجو در پیشینه پژوهشی نشان دهنده یافته‌های متناقضی در این ارتباط است. برای مثال، تحقیقات انجام گرفته توسط حبیبی، ولی‌پور و حسن‌زاده (۲۰)؛ کریمی، حبیبی، دهقان‌شهررضا، مهملکی و نوری (۲۱)؛ نیسی، هاشمی‌شیخ‌شبان، رحیمی، ارشدی و بشلیده (۲۲)؛ رحیمی و ابراهیمی (۲۳)؛ خوش‌نویس، افروز و اسماعیلی (۲۴)، بیانگر تاثیر ویژگی‌های شخصیت بر بروز حادثه است و پژوهش قاسمی و مهداد (۱)، بیانگر عدم ارتباط ویژگی‌های شخصیت با بروز حادثه است. به همین دلیل، نیاز به انجام پژوهش‌های بیشتری در این ارتباط وجود دارد. شخصیت بیانگر آن دسته از ویژگی‌های فرد یا افراد است که شامل الگوهای ثابت فکری، عاطفی و رفتاری آنهاست (۲۵). این تعریف، تعریف گسترده‌ای از شخصیت است و موجب می‌شود که به جنبه‌های مختلف یک فرد توجه شود. در عین حال، این تعریف، معرف توجه به الگوهای پایدار رفتار و

کیفیت درونی فرد است تا بررسی محیطی که این الگوها را تحت نظم آورده است. نظام مورد بررسی ما شامل تفکر، عواطف و رفتارهای بیرونی (قابل مشاهده) است به ویژه، ارتباط این سه جنبه با یکدیگر در ساختن شخصیتی بی‌مانند و منحصر به فرد در روان‌شناسی شخصیت بسیار با اهمیت است (۲۶). بر اساس مدل پنج عاملی شخصیت مک‌کری و کاستا، (۲۷)، ویژگی‌های شخصیتی شامل روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلبذیر بودن و وظیفه‌شناسی، است که اساساً این پنج عامل توسط مک‌کری و کاستا، به عنوان تمایلاتی که زمینه‌زیستی دارند معرفی شده است و چنین بیان می‌کنند که صفات شخصیت، مانند خلق و خو، آمادگی‌هایی درونی در مسیر رشد بوده و اساساً از تأثیرات محیطی مستقل هستند. با این حال، شخصیت مفهومی وسیع است که تحت تأثیر صفات موروثی، ویژگی‌های محیطی و یادگیری است (۲۸).

بنابراین با توجه به مرور مبانی نظری و پژوهشی، می‌توان چنین انتظار داشت که کارکنانی که ادراک استرس شغلی بالایی دارند، تعهد سازمانی پایینی دارند و دارای ویژگی‌های مستعد حادثه هستند، به احتمال بیشتری در رفتارهای حادثه‌ای درگیر خواهند شد. از این جهت، هدف از اجرای این پژوهش یافتن پاسخ برای این سوال است که؛ آیا تفاوتی میان تعهد سازمانی، استرس و ویژگی‌های شخصیتی افراد حادثه دیده و حادثه ندیده در کارکنان پالایشگاه اصفهان وجود دارد یا خیر؟ بر این اساس، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شدند:

بین میزان ادراک استرس شغلی افراد حادثه دیده و حادثه ندیده تفاوت وجود دارد.

بین ویژگی‌های شخصیتی (روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، سازگاری، وظیفه‌شناسی) افراد حادثه دیده و حادثه ندیده تفاوت وجود دارد.

بین ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و مستمر) افراد حادثه دیده و حادثه ندیده تفاوت وجود دارد.

روش بررسی

این پژوهش، بر مبنای هدف از نوع کاربردی و به لحاظ طبقه‌بندی پژوهش مقطعی و از نوع علی‌مقایسه‌ای (پس‌رویدادی) است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان عملیاتی حادثه دیده در طی دوره زمانی

۱۳۹۳ تا ۱۳۹۶ به تعداد ۱۸۶ نفر که در حال حاضر شاغل هستند و کلیه کارکنان عملیاتی حادثه ندیده به تعداد ۲۳۸ نفر در پاییز ۱۳۹۷، تشکیل داده اند. از آنجا که برای پژوهشهای علی مقایسه ای و برای مقایسه گروه ها حجم نمونه متناسب برای هر گروه ۳۰ تا ۵۰ نفر کفایت می کند (۲۸)، بر این اساس از هر دو گروه حادثه دیده و ندیده تعداد ۵۰ نفر و جمعاً ۱۰۰ نفر به صورت دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. از آنجا که رخداد حادثه برای افراد حادثه دیده مربوط به سال های ۹۳ تا ۹۶ بودند و فعلاً این افراد در قسمت های دیگر پالایشگاه مشغول به کار هستند، در فرایند تکمیل پرسشنامه از آزمودنی های حادثه دیده، خواسته شد که در پاسخگویی به عبارات پرسشنامه، خود را در شرایط زمانی رخداد حادثه قرار دهند و پرسشنامه را تکمیل نمایند. پس از جمع آوری پرسشنامه ها، داده ها با استفاده از روش تحلیل واریانس چند متغیره و تک متغیره و با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ مورد تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده به عمل آمد:

پرسشنامه تعهد سازمانی: برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه ۲۴ گویه ای آلن و می یر (۸) با مقیاس پاسخگویی ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، کاملاً موافقم = ۵) استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه، تعهد سازمانی را در سه بعد تعهد عاطفی (سؤالات ۱ تا ۸)، تعهد مستمر (سؤالات ۹ تا ۱۶)، و تعهد هنجاری (سؤالات ۱۷ تا ۲۴) مورد بررسی قرار می دهد. شکرکن و همکاران (۲۹) این پرسشنامه را برای اولین بار در ایران به فارسی ترجمه کرده اند که به دلیل روایی و پایایی بالای آن، در تحقیقات متعدد داخلی و خارجی مورد استفاده قرار گرفته است. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای تعهد سازمانی کلی ۰/۸۰۵ و هر یک از مولفه های تعهد مستمر ۰/۷۴۸، تعهد هنجاری ۰/۶۹۲ و تعهد عاطفی ۰/۶۷۶ بدست آمد.

پرسشنامه استرس شغلی: برای سنجش استرس شغلی از پرسشنامه ۵ سوالی لمبرت و همکاران (۲۰۰۷) به نقل از (۱۹)، استفاده به عمل آمد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه ۵ درجه ای (همیشه = ۵ تا هرگز = ۱) می باشد. لمبرت و همکاران، پایایی این پرسشنامه را با استفاده از

آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش نموده اند (۱۹). روایی سازه این پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس توسط (۱۹)، بررسی و به طور کاملاً تمیزی سوالات این پرسشنامه را بر یک عامل با آلفای کرونباخ ۰/۷ قرار داده است. همچنین در پژوهش انجام گرفته توسط (۳۰)، پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۶ گزارش شد. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای استرس شغلی ۰/۸۶۶ بدست آمد.

پرسشنامه ویژگی های شخصیتی: برای سنجش ویژگی های شخصیتی از فرم کوتاه پرسشنامه نئو (پرسشنامه ۶۰ سوالی NEO-FFI) استفاده به عمل آمد. پاسخنامه این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرتی (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی تفاوت، موافقم و کاملاً موافقم) تنظیم شده است. این پرسشنامه در پژوهش های متعدد خارجی مورد استفاده قرار گرفته است که همگی نشان دهنده روائی و پایایی بالای این پرسشنامه است. برای مثال، هنجار یابی این پرسشنامه توسط گروسی فرشی (۳۱)، انجام گرفت که ضریب همبستگی ۵ بعد اصلی را بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ گزارش کرده است. در پژوهش کیامهر (۳۲)، برای بررسی پایایی فرم کوتاه پرسشنامه پنج عاملی از روش بازآزمایی استفاده شده است که ضریب همبستگی بین دو اجرای آزمون برای عامل های پرسشنامه بین ۰/۶۵ و ۰/۸۶ بدست آمد. ضریب حاصل از همسانی درونی این پرسشنامه با آلفای کرونباخ بین ۰/۵۴ و ۰/۷۹ بدست آمد. در پژوهش قاسمی و همکار (۱)، پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای روان رنجور خویی ۰/۸، برونگرایی ۰/۷۶، تجربه پذیری ۰/۶۱، سازگاری ۰/۶۵ و وظیفه شناسی ۰/۸۶ بدست آمد. همچنین، مک کری و کاستا (۳۳) ضریب همبستگی این آزمون را با آزمون ۲۴۰ سوالی نئو برای پنج ویژگی شخصیتی روان رنجورخویی (۰/۷۵)، برون گرایی (۰/۹۱)، گشودگی به تجربه (۰/۷۱)، انعطاف پذیری (۰/۷۸) و وظیفه شناسی (۰/۷۵) گزارش کردند. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای مولفه های روان رنجورخویی ۰/۷۵۲، برون گرایی ۰/۷۰۳، گشودگی به تجربه ۰/۸۲۸، انعطاف پذیری ۰/۷۸۸ و در نهایت وظیفه شناسی ۰/۷۱۵ بدست آمد.

ملاحظات اخلاقی

کلیه ملاحظات اخلاقی شامل، بی نامی پاسخگویان، رازداری، داوطلبی پاسخگویان برای تکمیل پرسشنامه ها و استفاده از داده ها فقط در راستای اهداف پژوهش، در انجام فرایند این پژوهش رعایت شده است. این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) می باشد و با کد ۲۳۸۲۰۷۰۴۹۷۱۰۰۱ در شورای پژوهشی واحد و با حضور دبیر کمیته اخلاق مصوب شده است.

نتایج

میانگین و انحراف معیار سن هر دو گروه حادثه دیده و حادثه ندیده در جدول ۱ نشان داده شده‌اند. برای کنترل این متغیر جمعیت شناختی در تحلیل ها، نتایج آزمون همبستگی جهت بررسی رابطه متغیر پیوسته سن با متغیرهای پژوهش در جدول ۲ و در جدول ۳ یافته های توصیفی متغیرهای پژوهش به تفکیک گروه ها ارائه شده است. همچنین، به منظور بررسی مدل پیش فرض پژوهش از شیوه تحلیل واریانس چند متغیره استفاده گردید که نتایج آن به شرح جدول ۴ بدست آمده است.

جدول ۱. یافته های توصیفی سن آزمودنی ها به تفکیک گروه ها		
گروه ها	حادثه دیده	حادثه ندیده
میانگین	۴۰/۹۲	۳۶/۹۲
انحراف استاندارد	۵/۶۷	۴/۷۲

نتایج در جدول ۱ نشان می دهد، میانگین سنی در گروه حادثه دیده ۴۰/۹۲ سال با انحراف استاندارد ۵/۶۷ و در گروه حادثه ندیده ۳۶/۹۲ سال با انحراف استاندارد ۴/۷۲ به دست آمده است.

جدول ۲. ضرایب همبستگی سن با متغیرهای پژوهش		
متغیر	سن	معنی داری
خشنودی شغلی	۰/۰۱۷	۰/۸۶۸
تعهد سازمانی	-۰/۰۰۹	۰/۹۲۶
تعهد عاطفی	۰/۰۴۲	۰/۶۷۹
تعهد مستمر	-۰/۰۶۲	۰/۵۴۵
تعهد هنجاری	-۰/۰۰۱	۰/۹۹۳
استرس شغلی	۰/۱۴۱	۰/۱۶۳
روان رنجوری	۰/۰۱۴	۰/۸۹۴
برون گرایی	۰/۱۲۵	۰/۲۱۷
تجربه پذیری	-۰/۰۹۱	۰/۳۷
سازگاری	-۰/۰۹۴	۰/۳۵۳
باوجدان بودن	۰/۱۶۷	۰/۰۹۸

پذیری و سازگاری در افراد حادثه ندیده بالاتر از کارکنان حادثه دیده است اما میانگین نمرات استرس شغلی، روان رنجوری، برون گرایی و باوجدان بودن در افراد حادثه دیده بالاتر به دست آمده است.

همان طور که در جدول ۲ دیده می‌شود، سن با متغیرهای پژوهش رابطه معنی داری ندارند ($p > 0/05$). لذا در بررسی فرضیه های پژوهش نیازی به کنترل این متغیر نیست. همان گونه که در جدول ۳ مشاهده می گردد، میانگین نمرات تعهد سازمانی و ابعاد آن، تجربه

جدول ۳. یافته های توصیفی متغیرهای پژوهش به تفکیک گروه ها

متغیر	گروه ها	حادثه دیده	حادثه ندیده
تعهد سازمانی	میانگین	۸۱/۶۲	۸۵/۱
	انحراف استاندارد	۱۰/۸۸	۸/۲۳
تعهد عاطفی	میانگین	۲۶/۶۶	۲۸/۸۶
	انحراف استاندارد	۴/۰۸	۳/۷۵
تعهد مستمر	میانگین	۲۹/۴۶	۳۰/۴۴
	انحراف استاندارد	۴/۴۲	۳/۹۹
تعهد هنجاری	میانگین	۲۵/۵	۲۵/۸
	انحراف استاندارد	۴/۵۱	۳/۰۸
استرس شغلی	میانگین	۱۶/۰۶	۱۴
	انحراف استاندارد	۴/۱۷	۴/۹۸
روان رنجوری	میانگین	۳۶/۷۸	۳۶/۰۶
	انحراف استاندارد	۴/۴	۳/۴۶
برون گرایی	میانگین	۴۰/۸۸	۴۰/۶۲
	انحراف استاندارد	۴/۶۸	۴/۲۱
تجربه پذیری	میانگین	۴۰/۵	۴۱/۶
	انحراف استاندارد	۳/۷۹	۳/۸۳
سازگاری	میانگین	۴۰/۲۴	۴۰/۷
	انحراف استاندارد	۴۰/۷۷	۳/۸۵
باوجدان بودن	میانگین	۴۱/۸	۴۰/۷۶
	انحراف استاندارد	۴/۲۸	۲/۴۶

براساس یافته‌های به دست آمده در جدول ۴، میانگین نمرات حداقل یکی از متغیرهای تعهد سازمانی، استرس و ویژگی های شخصیتی در دو گروه کارکنان حادثه دیده و حادثه ندیده تفاوت معنی داری دارد ($P < 0/045$). نتایج نشان داده است که نزدیک به ۱۴/۱ درصد از تفاوت‌های فردی در متغیرهای پژوهش به تفاوت بین دو گروه مربوط است. لذا فرضیه اصلی پژوهش تأیید شده است. توان آماری برابر با ۷۵/۵ درصدی به دست آمده است که نشان دهنده دقت مناسب آزمون در بررسی فرضیه ها و کافی بودن حجم نمونه در بررسی فرضیه است. در ادامه برای مشخص شدن تفاوت دوگروه در متغیر های پژوهش از تحلیل واریانس تک متغیره برای استرس شغلی (جدول

۵) و تحلیل واریانس چند متغیره برای ویژگی های شخصیتی (جدول ۶) و تعهد سازمانی (جدول ۷) استفاده به عمل آمد. همانگونه که در جدول ۵ مشاهده میشود، تفاوت میانگین نمرات استرس شغلی دو گروه کارکنان حادثه دیده و حادثه ندیده معنی دار است ($p < 0/027$) که نشان دهنده تفاوت معنی دار دو گروه در استرس شغلی است. لذا فرضیه اول پژوهش تأیید شده و فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت دو گروه رد می شود. میزان تأثیر عضویت گروهی یا تفاوت دو گروه ۴/۹ درصد است که نشان می دهد تأثیر حادثه پذیری کارکنان بر استرس شغلی ۴/۹ درصد است.

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس چند متغیره، متغیرهای تعهد سازمانی، استرس و ویژگی های شخصیتی

منبع	ضریب لامبدا	F	درجه آزادی فرض	درجه آزادی خطا	معنی داری	اندازه اثر	توان آماری
گروه	۰/۸۵۹	۲/۸۶	۸	۹۱	۰/۰۴۵	۰/۱۴۱	۰/۷۵۵

جدول ۵. نتایج تحلیل تک متغیره استرس شغلی در دو گروه

منبع	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	معنی داری	حجم اثر	توان آماری
گروه	۱۰۶/۰۹	۱	۱۰۶/۰۹	۵/۰۱۶	۰/۰۲۷	۰/۰۴۹	۰/۷۰۲
خطا	۲۰۷۲/۵۲	۹۸	۲۱/۱۵				
جمع	۲۴۷۶۹	۱۰۰					

جدول ۶. نتایج تحلیل واریانس چند متغیره ویژگی‌های شخصیتی

منبع	ضریب لامبدا	F	درجه آزادی فرض	درجه آزادی خطا	معنی داری	اندازه اثر	توان آماری
گروه	۰/۹۲۶	۱/۵۰۴	۵	۹۴	۰/۱۹۶	۰/۰۷۴	۰/۵۰۷

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که تفاوت میانگین نمرات ویژگی‌های شخصیتی دو گروه کارکنان حادثه دیده و حادثه ندیده معنی دار به دست نیامده است ($P > ۰/۱۹$) که نشان دهنده عدم تفاوت دو گروه در ویژگی‌های شخصیتی است. لذا فرضیه دوم پژوهش رد شده و فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت دو گروه باقی مانده است. میزان تأثیر عضویت گروهی یا تفاوت دو گروه در ویژگی‌های شخصیتی تنها ۷/۴ درصد است که این مقدار جزئی و غیر معنی دار است. براساس یافته‌های ارایه در جدول ۷، میانگین نمرات حداقل یکی از ابعاد تعهد سازمانی در دو گروه کارکنان حادثه دیده و حادثه ندیده تفاوت معنی داری دارد ($P < ۰/۰۰۹$). نتایج نشان داده است که نزدیک به ۱۱/۴ درصد از تفاوت‌های فردی در متغیرهای پژوهش به تفاوت بین دو گروه مربوط است. لذا فرضیه

سوم پژوهش تأیید شده است. توان آماری برابر با ۸۳/۴ درصدی به دست آمده است که نشان دهنده دقت مناسب آزمون در بررسی فرضیه‌ها و کافی بود حجم نمونه در بررسی فرضیه است. نتایج تحلیل واریانس تک متغیره جهت بررسی تفاوت دو گروه در ابعاد تعهد سازمانی در جدول ۸ ارائه شده است. براساس یافته‌های به دست آمده در جدول ۸، تفاوت بین میانگین نمرات بعد تعهد عاطفی در دو گروه افراد حادثه دیده و حادثه ندیده معنی دار شده است ($P < ۰/۰۰۶$)، اما تفاوت این دو گروه در ابعاد تعهد مستمر و هنجاری معنی دار به دست نیامده است. میزان تأثیر عضویت گروهی یا حادثه پذیری کارکنان بر تعهد عاطفی برابر با ۰/۰۷۴ است. به عبارت دیگر ۷/۴ درصد از تعهد عاطفی به حادثه پذیر بودن یا نبودن کارکنان مربوط است.

جدول ۷. نتایج تحلیل واریانس چند متغیره تعهد سازمانی

منبع	ضریب لامبدا	F	درجه آزادی فرض	درجه آزادی خطا	معنی داری	اندازه اثر	توان آماری
گروه	۰/۸۸۶	۴/۱۰۱	۳	۹۶	۰/۰۰۹	۰/۱۱۴	۰/۸۳۴

جدول ۸. نتایج تحلیل تک متغیره ابعاد تعهد سازمانی در دو گروه

متغیر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	معنی داری	حجم اثر	توان آماری
تعهد عاطفی	۱۲۱/۰۰۰	۱	۱۲۱/۰۰۰	۷/۸۷	۰/۰۰۶	۰/۰۷۴	۰/۷۹۳
تعهد مستمر	۲۴/۰۱	۱	۲۴/۰۱	۱/۳۵	۰/۲۴۸	۰/۰۱۴	۰/۲۱
تعهد هنجاری	۲/۲۵	۱	۲/۲۵	۰/۱۵۱	۰/۶۹۸	۰/۰۰۲	۰/۰۶۷

هدف پژوهش حاضر، مقایسه تعهدسازمانی، استرس شغلی و ویژگی های شخصیتی افراد حادثه دیده و حادثه ندیده در پالایشگاه اصفهان بود. یافته ها بر اساس جداول ۵ و ۷ نشان داد که که از میان متغیر های پیشبین، فقط در ادراک استرس شغلی و بعد تعهد عاطفی در میان افراد حادثه دیده و ندیده تفاوت معنادار وجود دارد ($p < 0.05$). به عبارتی، ادراک استرس شغلی در میان افراد حادثه دیده در هنگام بروز حادثه بالاتر از حادثه ندیده و تعهد عاطفی در میان افراد حادثه ندیده بالاتر از افراد حادثه دیده بود. اما، در میان سایر متغیر ها علیرغم وجود تفاوت، این تفاوت معنادار نبود ($p > 0.05$). بنابراین، فرضیه اول پژوهش و قسمتی از فرضیه سوم پژوهش تایید شد. یافته اول پژوهش مبنی بر تفاوت معنادار ادراک استرس شغلی در میان افراد حادثه دیده و حادثه ندیده با یافته های خانی و همکاران (۹)؛ کیانی و همکار (۱۰)؛ نگهداری و همکار (۱۱)؛ زارع و همکاران (۱۲)؛ سوری و همکار (۱۳)؛ محمدفام و همکاران (۱۴)؛ محمدفام و همکار (۱۵)؛ کیم و همکار (۱۶)؛ لی و همکار (۱۷) و محمدفام و همکار (۱۸)، همسو است. در تبیین این یافته می توان چنین بیان نمود که استرس شغلی به عنوان عوامل فشارزای شغل و شرایط محیط کار، سبب تحمیل فشارروانی، اجتماعی و فیزیولوژیک بر افراد می شود که در نتیجه قدرت تشخیص افراد دچار اختلال شده و به دنبال آن فرایندهای تشخیص مانند توجه، ادراک، فراوری اطلاعات و قضاوت در بسیاری موقعیت ها دچار اختلال می گردد و افراد به همین دلیل (کاهش قدرت تشخیص) درگیر رفتار های حادثه ای می شوند.

یافته دوم پژوهش (فرضیه دوم) مبنی بر اینکه بین ویژگی های شخصیتی (روان رنجورخونی، برون گرایی، تجربه پذیری، سازگاری، وجدان شناسی) افراد حادثه دیده و حادثه ندیده تفاوت وجود دارد، نشان داد که تفاوت میانگین نمرات ویژگی های شخصیتی دو گروه کارکنان حادثه دیده و حادثه ندیده علیرغم وجود تفاوت، اما معنی دار نیست ($p > 0.05$)، که نشان دهنده عدم تفاوت دو گروه در ویژگی های شخصیتی است (جدول ۵). در راستای تطبیق و مقایسه یافته های پژوهش حاضر با یافته های پژوهشگران دیگر می توان گفت که یافته های این پژوهش با یافته های قاسمی و مهداد (۱) همسو و با یافته های حبیبی، ولی پور و حسن زاده (۲۰)؛ کریمی، حبیبی، دهقان شهررضا، مهملکی و نوری

(۲۱)؛ نیسی و همکاران (۲۲)؛ رحیمی و ابراهیمی (۲۳)؛ خوش نویس، افروز و اسماعیلی (۲۴) دارای نا همسویی است. در تبیین این یافته می توان چنین بیان نمود که علیرغم اینکه اصل تفاوت های فردی بیانگر آن است که انسان ها نه تنها در تجارب خود از حوادث زندگی، بلکه در میزان آسیب پذیری در برابر حوادث نیز با هم متفاوتند. این تفاوت ها علاوه بر آنکه امکان دارد از تفاوت سطح دانش، نگرش و نظام ارزشی آنها متاثر باشد، از شخصیت متفاوت هر یک هم سرچشمه می گیرد. تیپ شخصیتی افراد در رفتار و نوع گرایش های آنان تاثیر دارد. همچنین وجود مشکلات شخصیتی و روانی می تواند تاثیر چشمگیری بر انگیزه ها، عملکرد شغلی، روحیه کار و ایمنی کارکنان داشته باشد، اما شواهد موجود در سازمان مورد مطالعه نشان می دهد که علت حادثه بیشتر از آنکه مربوط به ویژگی های شخصیتی افراد باشد، مربوط به محیط کار نا ایمن نیز است. به عبارتی اگر محیط کار نا ایمن باشد، افراد جدا از هرگونه ویژگی شخصیتی، مستعد حادثه هستند. به عبارتی هنگامی که محیط ناامن باشد، حادثه خارج از کنترل افراد واقع می گردد و در محیط ناامن چه فرد (روان رنجورخو، برون گرا، تجربه-پذیر، سازگار و وظیفه شناس) باشد چه نباشد، تفاوتی در نتیجه ی رخداد حادثه مشاهده نخواهد شد. براین اساس، در پژوهش حاضر تفاوت میان ویژگی های شخصیتی افراد حادثه دیده و حادثه ندیده معنادار به دست نیامد.

یافته سوم پژوهش (فرضیه سوم) مبنی بر اینکه بین ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و مستمر) افراد حادثه دیده و حادثه ندیده تفاوت وجود دارد، بدین صورت مورد تأیید قرار گرفت که از میان ابعاد تعهد سازمانی فقط در بعد تعهد عاطفی بین افراد حادثه دیده و حادثه ندیده تفاوت معنادار وجود دارد (جدول ۷). در راستای تطبیق و مقایسه یافته های پژوهش حاضر با یافته های پژوهشگران دیگر می توان گفت که یافته های این پژوهش با پژوهش انپوساه و منسل (۶)؛ قهرمانی و عباسی (۷) دارای همسویی است. تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر نگرشی، بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می کند تا با تعلق خاطر بیشتری در جهت تحقق اهداف سازمان تلاش کند. افرادی که به شدت به سازمان خود متعهد باشند، تمام تلاش خود را وقف سازمان کرده و ارزش کارفرمای خود را درک نموده و تلاش می کنند تا عضویت خویش در سازمان را همچنان حفظ کرده و در سازمان باقی بمانند. بر این اساس، از نظر آنها تعهد عاطفی،

همچنین مداخله‌های روانشناختی لازم در جهت تغییر نگرش کارکنان نسبت به سازمان و افزایش تعهد سازمانی آنان با تاکید بر بعد تعهد عاطفی، باید به طور جد مورد توجه مدیران سازمان‌های صنعتی به طور خاص و سیاستگذاران نظام سلامت به طور عام قرار گیرد.

همچون سایر پژوهش‌ها، این تحقیق دارای محدودیت‌هایی است که می‌توان به انجام آن در بین کارکنان پالایشگاه اصفهان اشاره نمود که باید در تعمیم‌پذیری یافته‌ها به دیگر سازمان‌ها محتاط بود. همچنین، استفاده از ابزارهای خودسنجی و روش نمونه‌گیری در دسترس (سهل الوصول) از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌باشند.

سپاسگزاری

پژوهشگران لازم میدانند که از مسولین پالایشگاه اصفهان و کلیه کارکنان قسمت‌های عملیاتی که در انجام این پژوهش ما را یاری نمودند، صمیمانه تشکر و قدردانی نمایند. این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) می‌باشد که بر اساس توافقنامه پژوهشی حمایت از پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد، مورد حمایت مالی شرکت پالایش نفت اصفهان به شماره قرارداد ۱۲۰۰/۱۸۵۴۱ پ ن الف قرار گرفته است

مجموعه تعلق خاطر به یک سازمان است که از طریق پذیرش ارزش‌های سازمانی به وجود می‌آید و سبب تمایل به ماندن در سازمان می‌گردد که هر چه فرد نسبت به سازمان خویش احساس تعلق خاطر بیشتری داشته باشد با دقت و پشتکار بیشتری وظایف کاری را دنبال می‌کند و کمتر در گیر رفتارهای حادثه خیز می‌گردد و در مقابل افرادی که احساس تعلق خاطر نسبت به سازمان را نداشته باشند، احتمال عدم توجه و بی‌دقتی در میزان دنبال کردن وظایف شغلی بیشتر گشته و در نهایت احتمال بروز حوادث شغلی در آنان بالاتر می‌رود. همچنین براساس نظریه گرایز (۱۹۹۹)، به نقل از مهداد (۲)، رفتارهای ناایمن در محیط کار به عنوان شکلی از رفتارهای ضد تولید می‌باشد که یکی از مهمترین پیشایندهای رفتارهای ناایمن در وجود نگرش منفی در کارکنان نسبت به سازمان است. بنابراین، تعهد سازمانی به عنوان یکی از مهمترین نگرش‌های سازمانی تلقی می‌گردد (۲)، که در نتیجه، در کارکنانی که تعهد سازمانی بالایی دارند، امکان بروز رفتارهای ضد تولید (رفتارهای ناایمن) در آنان بسیار پائین خواهد بود.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج پژوهش حاضر مبنی بر تاثیر استرس و تعهد سازمانی عاطفی بر بروز حوادث محیط کار، شناسایی علل و عوامل سبب ساز استرس شغلی و مقابله جدی با این عوامل و

References:

1. Ghasemi Z, Mehdad A. *Comparison of Personality Characteristics and Attitude toward Safety among Incident and Non-Incident Staff*. Iranian Journal of Occupational Health. 2018; 14 (6): 47-56. [Persian].
2. Mehdad A. *Industrial and Organizational Psychology*. 2018, 13th Edition, Tehran: Jungle Publications, 560 pages, 2018. [Persian].
3. Ghamari F. *determition of effective risk factors in incidence of occupational accidents in one of the large metal industrial risk*. Arak (2005-2007). Iran occupational health. 2013, 9(4):89-96.
4. Clarke S. *the relationship between safety climate and safety performance: a meta-analytic review*, journal of occupational health psychology 2006: 11(4): 315.
5. Gauchard GC. *Individual characteristics in occupational accidents due to imbalance: a case control study of the employees of a railway company*. Occupational and environmental medicine 2003; 60(5): 330-5.
6. Anponseh. K. Mensel T. *Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry*. Safety and Health at Work Volume 7, Issue 3, September 2016, Pages 225-230.
7. Ghahramani A, Abbasi A. *Assessment of the Relationship between occupational accident experience and personal and job factors in tar paper manufacturing companies*. Iran occupational health. 2016; 12 (6): 48-57 [Persian].

8. Allen NJ, Meyer JP. *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Journal of Occupational Psychology. (1996). 63, 1, 76-87.
9. Khani, F., Samsam Shariat, S. Atashpour, S. *The Relationship between Sleep Disorders and Occupational Accidents with the Mediating Role of Burnout in Isfahan Road Drivers in 2012*. Cognitive-Analytical Psychology, (2012). 13, 91- 104. [Persian].
10. Kiani F, Samavatyan H, Poorabdian S. *Job Stress and the rate of reported incidents among workers' Isfahan Steel Company: the role of mediator work pressure*. Iranian Journal of Occupational Health. 2011; 8 (3): 3-10 [Persian].
11. Negahdary H. Negahdary H. *Evaluation of the relationship between occupational stress and insecurity with occupational accidents in working electric workers*. (2011) Hassan and the environment. Article 2, No. 4 pp. 14-7. Management Studies Nos. 35 and 36. [Persian].
12. Zare M. Abedi K. Halvani Gh. Barhkordary A, Aminpour M. *An Investigation of Occupational Stress in Hormozgan Ports and Shipping Workers and its Relationship to Non-fatal Accidents*. Journal of Yazd Shahid Sadoughi University of Medical Sciences.(2009) Volume 17, Issue 3, pp. 148-142. [Persian].
13. Soori H, Rahimi M, Mohseni H. Association between Job Stress and Work-Related Injuries: A Case-Control. irje. 2006; 1 (3 and 4): 53-58. [Persian].
14. Mohammadfam I, Bahrami A, Fatemi F, Golmohammadi R, Mahjub H. *Evaluation of the Relationship between Job Stress and Unsafe Acts with Occupational Accidents in a Vehicle Manufacturing Plant*. Avicenna J Clin Med. 2008; 15 (3): 60-66, [Persian].
15. Mohammad Fam. I. *Investigation of Occupational Accidents and Related Factors in Aluminum Production Company (2001)*. Journal of Scientific Research, No. 19 pp. 18-18. [Persian].
16. Kim. W., Park. K. Jin. S. *Safety Climate and Occupational Stress According to Occupational Accidents Experience and Employment Type in Shipbuilding Industry of Korea*. Safety and Health at Work, Volume 8, Issue 3, September 2017, Pages 290-295.
17. Li C., Jiang FC. *Job stress and dissatisfaction in association with non-fatal injuries on the job in a cross sectional sample of petrochemical workers*. Occup Med 2012; 51 (7):50-55.
18. Mohammad fam I, Kianfar A, Mahmodi sh. *Evaluation of Relationship between Job Stress and Unsafe Acts with Occupational Accident Rates in a Vehicle Manufacturing in Iran 2010-5435/10/22-85-90* International Journal Of Occupational Hygiene 2010 By Iranian Occupational Health Association (IOHA) IJOH 2: 85-90 [Persian].
19. Golparvar M., Nairi Sh, Mehdad A. *Patterns of Job Stress Prevention, Emotional Exhaustion and Deviant Behaviors of Leadership Management and Ethical Values*. Journal of Applied Psychology, (2010) 4 (1/13) 25-7. [Persian].
20. Habibi E, valipoor E, Hasanzadeh A. *A survey of the relationship between safety culture, personality characteristics and accidents in Steel Company workers*. Occupational Medicine Quarterly Journal. 2017; 9 (3): 83-97 [Persian].
21. Karimi A, Habibi E, Dehghan Sharreza H, Mohleky B, Noory A. *Comparison of Personality Variables of Incident and Unseen Workers in Isfahan*. (2017) Journal of Health System Research. 13 (12). Pp. 217-211. [Persian].
22. Neissi A, Hashemi Sheykhshaba E, Rahimi Pordanjani T, Arshadi N, Beshlideh K. *Investigating personal, cognitive and organizational variables as predictors of unsafe behaviors among line workers in an industrial company*. JHSW. 2013; 3 (2):13-26. [Persian].
23. Rahimi R. Ebrahimi M. *Personality traits as predictors of occupational accident rates among workers of Khorasan Petrochemical Company*. (2015) Iran healthy journal. [Persian].
24. Khoshnevis E, afroz GH. Esmaeli A. *the contribution of risk perception based on personal characteristics on dangerous drivers*. J. applied psycho. 2014; 8(30). 71-84 [Persian].
25. Parvin John. *Personality, theory and research*. Translated by Dr. Mohammad Ja'far Javadi and Dr. Parvin Kadivar. (2010). Third grade Tehran AYJ. [Persian].
26. Ozer, DJ, Matinez, V, B. *Personality and the prediction of consequential outcomes*. Annual Review of Psychology, (2006) 57, 401-421.
27. McCrae R.R, Costa P.T. *Rotation to maximize the Construct validity of factors in the NEO Personality Inventory*. Multivariate Behavioral Research. (1989). VOL 24 (1). 107-124.

28. Delaware Ali, *Experimental Designs in Psychology and Educational Sciences*, Khomeh Publications, 2016/12/01. [Persian].
29. Shokrkon, H, beshlideh K, haghghi J. *personality variables, cognitive, institutional and bio-physical as predictors of victims among employees of a company in Ahvaz*. Journal of Educational studies. Chamran University 2006; 3(1-2):83-112. [Persian].
30. Mehdad A. Malekzadeh M. *Structural Patterns of the Relationship between Malicious Leadership and Job Stress with Deviant Behaviors*. Journal of Social Psychology. (2018)Twelfth Year No. 46 pp. 1-13.
31. Grosse Farshi, M. *Standardization of the New Neo-personality Test (NEO) and Analytical Investigation of its Characteristics and Factor Structure among Iranian University Students*. Unpublished dissertation. (2001) Masters. Tarbiat Modarres University, Faculty of Psychology. [Persian].
32. Kiamehr J. *Standardization of the short form of NEO-FFI-R and investigation of factorial structure (confirmatory analysis) among the humanities' students of Tehran University. [PhD thesis]*. Tehran: University of Allame Tabatabai; 2003 [Persian].
33. McCrae RR. Costa PT. *A contemplated revision of NEO Five-Factor Inventory*. Personality and Individual Differences, 2004; 36:587-596.

Comparison of organizational commitment, job stress and personality traits among injured and non-injured employees of Isfahan refinery

MehdadA^{1*}, Molavi M²

¹ Department of Industrial and Organizational Psychology, School of Education and Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran.

² Department of Industrial and Organizational Psychology, School of Education and Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran

Abstract

Background: In recent decades, scientific growth has led to industrial progress and increased welfare for humans. But there are other unintended consequences, including work-related accidents. The incidence of occupational accidents in the various countries of the world, especially in the industrial sector, is increasing over time. So that occupational accidents are one of the most important problems in developing countries today. Thus, the purpose of this study was to compare the organizational commitment, job stress, and personality traits of injured and non-injured employees in Isfahan Refinery Company.

Methods: The research method is descriptive and in terms of comparative causal research, the statistical population of the study was 420 people and the number of unfortunate incidents in the number of 238 people in the autumn of 1397-39, totally 658 people, among whom A total of 100 people were selected via convenience sampling in two groups of 50. In this research Organizational Commitment Questionnaire (Ellen & Miller, 1990), Job Stress Questionnaire (Lambert et al., 2007), Personality Characteristics Questionnaire (McCrae &, 2004) were used.

Results: The data were analyzed by using multivariate and one-variable variance analysis. The results of multivariate analysis of variance showed that there was a significant difference between the two groups of injured and non-injured employees in the job stress and affective commitment, but their differences in normative and continuance commitment and personality traits were not significant.

Conclusion: According to the findings of this study, it can be concluded that workplace accidents could be decreased through increasing of affective commitment and decreasing of job stress. Therefore, the need to pay attention to these factors should be considered by policymakers, scientists and practitioners.

Key words: Organizational commitment, Job stress, Personality traits, occupational accidents, Isfahan refinery.

This paper should be cited as:

Mehdad A, Molavi M. *Comparison of organizational commitment, job stress and personality traits among injured and non-injured employees of Isfahan refinery* Occupational Medicine Quarterly Journal 2020;11(4): 36-47.

***Corresponding Author:**

Email: alimahdad.am@gmail.com

Tel: +98 9131116706

Received: 02.11.2019

Accepted: 25.04.2020