

Vilniaus universitetas

Filosofijos fakultetas

Psichologijos institutas

Sigrida Krikščiūnaitė

Organizacinės psichologijos studijų programa

Magistro baigiamasis darbas

Individualių ir grupės charakteristikų svarba saugiam elgesiui darbe

Darbo vadovė (-as): Doc. dr. Irena Žukauskaitė

Vilnius 2019

TURINYS

SANTRAUKA.....	3
SUMMARY.....	4
SVARBIAUSIOS SAŲVOKOS.....	5
PRATARMĖ.....	6
ĮVADAS	
1. Saugaus elgesio darbe samprata ir lygmenys.....	9
1.1. Individualus lygmuo.....	11
1.2. Vadovybės lygmuo.....	11
1.3. Organizacinis lygmuo.....	13
1.4. Komandinis lygmuo.....	14
2. Veiksniai svarbūs saugiam elgesiui darbe.....	16
2.1. Individualūs veiksniai.....	16
2.2. Komandiniai veiksniai.....	18
3. Saugaus elgesio darbe ir komandinių bei individualių veiksmų sąsajos.....	19
3.1. Kontrolės lokuso ir saugaus elgesio darbe sąsajos.....	19
3.2. Konformizmo ir saugaus elgesio darbe sąsajos.....	20
3.3. Priklausymo ir saugaus elgesio darbe sąsajos.....	20
3.4. Grupės autonomijos ir saugaus elgesio darbe sąsajos.....	21
3.5. Grupės sutelktumo ir saugaus elgesio darbe sąsajos.....	23
3.6. Grupės struktūros ir saugaus elgesio darbe sąsajos.....	24
4. Tyrimo tikslas, uždaviniai, hipotezės.....	26
5. Tyrimo metodas.....	27
5.1. Tiriamieji.....	27
5.2. Tyrimo metodika.....	27
5.3. Tyrimo instrumentai.....	28
5.4. Tyrimo eiga.....	30
5.5. Duomenų analizės metodai.....	31
6. Rezultatai.....	32
6.1. Tiriamųjų individualių charakteristikų ir saugaus elgesio analizė pagal sociodemografines charakteristikas.....	32
6.2. Grupės charakteristikų ir saugaus grupės elgesio analizė.....	35
6.3. Individualių ir grupės charakteristikų svarbos saugiam elgesiui darbe analizė.....	39
7. Rezultatų aptarimas.....	45
TYRIMO RIBOTUMAI IR GALIMOS TOLIMESNIŲ TYRIMŲ KRYPTYS.....	49
PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS.....	50
IŠVADOS.....	51
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	52
PRIEDAI.....	62

SANTRAUKA

Sigrīda Krikščiūnaitė. Individualių ir grupės charakteristikų svarba saugiam elgesiui darbe: Organizacinės psichologijos magistro darbas. Darbo vadovė - doc. dr. I. Žukauskaitė. Vilnius: Vilniaus universitetas. Filosofijos fakultetas. Psichologijos institutas. – Vilnius, 2019. – 64 p.

Šio tyrimo tikslas nustatyti individualių ir komandinių charakteristikų sąsajas su darbo saugos laikymusi.

Tyrimė dalyvavo 209 asmenys: 81 vyras (38,8 %) ir 128 moterys (61,2%) iš Lietuvos įmonių (daugiausia iš Alytaus, Kauno, Vilniaus ir Šiaulių apskričių), šiuo metu dirbantys darbą, kuriame skiriamas ypatingas dėmesys darbo saugos taisyklių laikymuisi, o taip pat dirbantys ne individualiai.

Tyrimo dalyviai buvo prašomi užpildyti klausimyną, kurį sudaro 27 klausimai, 7 skalės: individualios darbo saugos, grupės darbo saugos, kontrolės lokuso, konformizmo, priklausymo, grupės sutelktumo, grupės autonomijos ir dar du klausimai, matuojantys grupės struktūrą.

Tyrimo rezultatai rodo, kad didėjant darbo grupės autonomijai ir sutelktumui, grupė elgiasi saugiau. Darbuotojai pasižymintys aukštesniu konformizmu ir priklausymu, linkę elgtis mažiau saugiai. Ryšio tarp kontrolės lokuso ir asmeninės darbo saugos laikymosi rasta nebuvo.

Raktiniai žodžiai: darbo sauga, individualios ir grupės charakteristikos, kontrolės lokusas, konformizmas, priklausymas, grupės sutelktumas, grupės autonomija.

SUMMARY

Sigrīda Krikščiūnaitė. The Importance of Individual and Group Characteristics for Safety Behaviour at Work: Master Thesis in Organizational psychology/Scientific adviser doc. dr. I. Žukauskaitė. Vilnius: Vilnius University. Faculty of Philosophy. Institute of Psychology. – Vilnius, 2019. – 64 p.

The aim of the study was to investigate the importance of group characteristics for safety behaviour at work.

There were 209 participants in the study: 81 men (38,8 %) and 128 women (61,2%) from Lithuanian companies (mostly from Alytus, Kaunas, Vilnius and Šiauliai districts) who are currently working in dangerous conditions with particular focus on occupational safety and those who are working in groups.

Participants were asked to fill in the questionnaire consisting of 27 questions, 7 scales: individual work safety, group work safety, locus of control, conformism, identification, group cohesion, group autonomy and two more questions measuring group structure.

The results of the study showed that higher group autonomy and higher group cohesion improved work group safety. Workers with high level of conformism and group identification tend to behave less safety. There are no relationship between locus of control and personal work safety.

Key words: work safety, individual and group characteristics, locus of control, conformism, identification, group cohesion, group autonomy.

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Kontrolės lokusas – psichologinis konstruktas, nusakantis žmogaus suvokimą apie įvykių jo gyvenime kontrolę. Skiriama vidinis ir išorinis. Vidinis kontrolės lokusas – asmuo tiki, kad gali pats kontroliuoti tai kas vyksta jo gyvenime. Išorinis kontrolės lokusas – asmuo tiki, kad tai, kas vyksta jo gyvenime yra nekontroliuojama ir tai vyksta dėl tam tikrų išorinių veiksnių (Rotter, 1966).

Konformizmas – žmogaus polinkis atitikti nustatytas normas, nesistengti išsiskirti naujomis idėjomis, vengti išsakyti kitokią nuomonę, o taip pat pakeisti savo nuomonę arba elgesį norint pritapti prie kitų, dėl jų įtakos arba spaudimo (George & Hinkes, 2016; Tang, Wu, & Sun, 2013).

Priklausymas – asmeniškasis, kognityvinis, emocinis ir elgesinis ryšys tarp asmens ir komandos (Henry, Arrow, & Carini, 1999).

Komandos autonomija – komandinė atsakomybė už darbo metodų pasirinkimą, užduočių planavimą, proceso kontrolę ir galimybę pasiskirstyti užduotis grupėje (Janz, 1999).

Komandos sutelktumas – tvirti, draugiški santykiai su grupės nariais, abipusis priėmimas, apimantis teigiamą komunikaciją, bendradarbiavimą, bendrumą, artumą, dalinimąsi bendromis vertybėmis, požiūriais, įsitikinimais (Clarke, 2008; Odden & Sias, 1997).

Komandos struktūra – tam tikri komandai būdingi požymiai: dydis, narių pasiskirstymas pagal lytį, amžių, tautybę ir pan.

PATARMĖ

Darbas komandoje – viena plačiausiai naudojamų darbo organizavimo strategijų, kuri vis dar nepraranda savo populiarumo šiuolaikinėse organizacijose (Mierlo, Rutte, Vermunt, Kompier, & Doorewaard, 2007). Komandinis darbas dažniausiai asocijuojasi su organizacija, kurioje tam tikros užduotys atliekamos grupėje žmonių, šiuo atveju – bendradarbių. Visai nesvarbu ar tai yra biuro ar gamyklos darbuotojai, nes darbas komandiniu principu yra paplitęs tarp įvairaus pobūdžio organizacijų (Sprigg, Jackson, & Parker, 2000). Komandinis darbas yra ypač populiarus strategija kai užduotys yra sunkios, kompleksinės bei viršijančios vieno darbuotojo pajėgumą (Salas, Cooke, & Rosen, 2008). Taip pat reikėtų paminėti, kad darbuotojai dirbdami komandoje turi bendrą tikslą, tarpusavyje yra vienas nuo priklausomi, nes vieno darbuotojo indėlis į savo darbo dalį gali nulemti kito darbuotojo darbo atlikimą (Dyer, 1984). Šiame darbe komandinio ir grupinio darbo sąvokos bus naudojamos kaip sinonimai, nes daugelis autorių savo tyrimuose terminus „komanda“ ir „grupė“ naudoja lygiagrečiai, pabrėždami, kad komandinis darbas yra darbas grupėje. Komanda ir grupė turi tas pačias funkcijas, procesus, rezultatus, todėl gali būti naudojamos tapačiai (Fisher, Hunter, & Macrosson, 1997). Taip pat, Fisher, Hunter ir Macrosson (1997) teigia, kad kai kurie mokslininkai kurdami instrumentus pavadinime naudoja žodį „grupė“, pavyzdžiui „Darbo grupių charakteristikos“, o klausimyne naudoja terminą „komanda“. Šiame darbe bus naudojama komandinio (grupinio) darbo sąvoka, kurios iliustracijai galima pateikti statybininkų darbo pavyzdį, kai vienas darbuotojas pila skiedinį, kitas nešioja ir padavinėja plytas, o trečias jas deda vieną šalia kitos ir tokiu būdu visi bendrai jie stato namą, kas ir yra pagrindinis juos vienijantis tikslas. Taip pat vieno darbuotojo darbas priklauso nuo kito, nes jeigu vienas darbuotojas netinkamai sumaišys skiedinį (ne pagal proporcijas), kitas darbuotojas netinkamai sudės plytas, todėl namo siena nebus stabili ir reikės ją perstatyti. Įprastai literatūroje komandinių charakteristikų svarba siejama su darbo efektyvumu (Campion, Papper, & Medsker, 1996), tačiau vis dar trūksta literatūros apie komandinių charakteristikų sąsajas su darbo saugos laikymusi. Todėl kalbant apie darbuotojų grupes svarbu suprasti ne tik ką jie daro, bet ir kaip jie tai daro. Nors daugelyje organizacijų dirbama grupėse, tačiau reikia nepamiršti, kad grupę sudaro individai, kurie pasižymi skirtingomis psichologinėmis charakteristikomis ar kitais individualiais bruožais. Šiame darbe daugiausiai bus analizuojamos tos individualios charakteristikos, kurios siejasi su kitų žmonių buvimu. Pavyzdžiui, konformizmas gali būti apibūdinamas kaip individuali savybė, tačiau tam, kad ši

savybė pasireikštų reikia kitų žmonių. Kadangi į konformizmą linkęs žmogus elgiasi taip kaip kiti, priima kitų nuomonę, vengdamas išsakyti ką galvoja pats, tad šios charakteristikos pasireiškimas labai priklauso nuo grupės, kuriai žmogus priklauso, pavyzdžiui, grupės, kurioje dirba (George & Hinkes, 2016; Tang et al., 2013). Tad kalbant apie darbo saugos laikymąsi svarbu atsižvelgti ne tik į komandines, bet ir į individualias charakteristikas.

Sauga yra neatsiejama kiekvieno darbo dalis. Nors darbo saugos reikalavimai yra reglamentuojami įstatymais, tačiau net ir šiuolaikinės organizacijos dažnai į tai pažiūri pro pirštus, darbo saugos reikalavimus laikydami tik formalumu. Darbo saugos priemonės tradiciškai skiriamos darbo aplinkos kontrolei ir tvarkai palaikyti, siekiant išvengti klaidų, dėl kurių nutinka nelaimingi atsitikimai darbe. Priemonės darbo saugos užtikrinimui apibrėžiamos kaip išsamus darbo procedūrų aprašymas, užtikrinantis saugiausią užduočių atlikimo būdą, taisyklės nurodančios kaip saugiai naudotis vienu ar kitu įrenginiu, o taip pat asmeninės apsaugos priemonės, kurias privaloma dėvėti norint išvengti nelaimingų atsitikimų darbe (Fogarty & Shaw, 2010). Tad labai svarbu prisiminti, kad kalbėdami apie nelaimingus atsitikimus darbe, nesilaikant darbo saugos reikalavimų, kalbame ne tik apie produkcijos ar paslaugų teikimo vėlavimus dėl produktyvumo sumažėjimo, suprastėjusią produkcijos ar paslaugų kokybę, draudimo išlaidų padidėjimą, teisinės pasekmės organizacijai, bet, svarbiausia, ir apie darbuotojų sveikatą ar net gyvybę (Danna & Griffin, 1999; Morrow et al., 2010). Lietuvos statistikos departamento (toliau - LSD) oficialiosios statistikos portalo duomenimis vien per 2017 metus Lietuvos Respublikos Valstybinė darbo inspekcija gavo 36 pranešimus apie mirtinus įvykius darbe ir net 147 pranešimus apie sunkius nelaimingus atsitikimus (LSD, 2017). Ankstesnių metų statistika taip pat nedžiugina, nes kiekvienais metais darbe žūsta kelios dešimtys darbuotojų ir daugiau negu šimtas jų būna sunkiai sužeisti. Dažniausiai šie pažeidimai vyksta dėl darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų pažeidimų. Daugiausiai net 25 proc. mirtinų ir sunkių nelaimingų atsitikimų nutiko būtent dėl 33 straipsnio („Darbuotojo pareigos“) nesilaikymo. Šis straipsnis konstatuoja, kad darbuotojas nesilaikė nustatytų pareigų (pažeidė vidaus tvarkos taisykles) ir savo nesaugiais veiksmais sąlygojo nelaimingą atsitikimą. Taigi, didžioji dalis nelaimingų atsitikimų darbe, Lietuvos statistikos departamento oficialiosios statistikos portalo duomenimis, nutiko būtent dėl darbuotojų kaltės (LSD, 2017). Pasaulio mastu taip pat ryškėja tos pačios tendencijos, anot Perrow (1984), net nuo 60 iki 80 procentų nelaimingų atsitikimų darbe yra susiję žmogiškaisiais veiksniais. Todėl, yra svarbu išsiaiškinti dėl kokių priežasčių darbuotojai

yra linkę pažeidinėti darbo saugos reikalavimus, nepaisant to, kad gali sukelti sau ar kitiems sunkų sveikatos sutrikdymą ar net mirtį. Manytina, kad psichologiniai veiksniai čia turi ženklų vaidmenį.

1. Saugaus elgesio darbe samprata ir lygmenys

Darbo saugos reikalavimai yra griežtai reglamentuojami ne tik įstatymų, tačiau numatomi ir dokumentuojami visose darbovietėse. Nors darbo saugos taisyklės įprastai būna aiškiai, detaliai ir suprantamai aprašytos, darbuotojai nuolatos instruktuojami darbo vietose, jiems vedami mokymai, suteikiamos asmeninės apsaugos priemonės, tačiau nelaimingų atsitikimų darbe statistika vis dar nėra džiuginanti. Literatūroje darbo saugos laikymasis apibrėžiamas kaip darbuotojų veiksmai ar elgesys darbo vietoje, kuris užtikrina sveikatą ir saugumą sau, kitiems darbuotojams, klientams, visuomenei ir aplinkai bei apimantis šių keturių principų vykdymą (Burke, Sarpy, Tesluk, & Smith-Crowe, 2002):

- a) asmeninės saugos priemonių naudojimą;
- b) ištraukimą į darbą, siekiant sumažinti riziką;
- c) komunikaciją apie pavojus ir nelaimingus atsitikimus darbe;
- d) darbuotojų teisių ir pareigų žinojimą.

Kadangi visi žmonės yra skirtingi, pasižymi ne vienodomis psichologinėmis charakteristikomis, natūralu, kad tai daro įtaką ir skirtingam žmonių elgesiui (Fogarty & Shaw, 2010). Išties įdomu tai, kad kai kurie žmonės sąmoningai elgiasi nesaugiai ir yra linkę pažeidinėti taisykles, todėl svarbu aptarti nesaugaus elgesio priežastis ir motyvus.

Nesaugus apgalvotas elgesys apima pažeidimus, kurie gali būti iš anksto suplanuoti nukrypimai nuo saugaus elgesio taisyklių, kurios apibrėžia saugias ir patvirtintas darbo metodikas, kaip atlikti tam tikrą užduotį. Tai visai kas kita, nei netyčinė žmogiška klaida dėl kurios nutiko nelaimingas atsitikimas ir nebuvo pažeistos saugaus elgesio darbe taisyklės arba jos buvo pažeistos netyčia (Reason, 1990).

Planuoto elgesio teorija (angl. *Theory of Planned Behavior*) aiškina, kas gali turėti įtakos nesaugiam elgesiui, kuris yra tyčinis, iš anksto apgalvotas ir suplanuotas (Ajzen, 1991). Planuoto elgesio teorijoje yra išskiriamos trys nesaugaus elgesio priežastys: požiūris, normos ir elgesio kontrolė. Teorijos iliustracijai Ajzen (1991) pateikia pavyzdį iš aviacijos srities. Šalmas sraigtasparnio pilotui yra viena iš pagrindinių saugos priemonių ir saugos taisyklės numato jų dėvėjimą skrydžio metu, tačiau tikrai ne visi pilotai jį dėvi. Pirma, pilotas gali turėti neigiamą požiūrį į šalmus. Antra, jeigu kiti pilotai (bendradarbiai) yra nusistatę prieš šalmų dėvėjimą ir to nedaro, tai tampa tarsi visiems priimtina norma. Trečia, pilotas gali priimti šalmo dėvėjimą kaip

kliūtį gerai atlikti savo darbą, nes šalmas gali kelti diskomfortą judant, o taip pat su juo gali būti karšta ar nepatogu. Nors šalmas, nelaimės atveju, gali išgelbėti gyvybę, tačiau jo yra atsisakoma dėl anksčiau išvardintų priežasčių.

Anot Neal ir Griffin (2004) darbo saugos modelio yra trys veiksniai nulemiantys žmogaus elgesį: žinios, įgūdžiai ir motyvacija veikti, o šiems veiksniams įtakos gali turėti: asmenybė, organizacinis klimatas ir pan. Autoriai teigia, kad saugos klimatas ar asmenybė tiesiogiai daro įtaką saugos motyvacijai, kas taip pat daro tiesioginę įtaką saugos laikymuisi, o tai ir yra susiję su nelaimingais nutikimais, sužalojimais darbe. Viena esminių Neal ir Griffin (2004) darbo saugos modelio idėjų yra ta, kad darbuotojas laikytųsi darbo saugos reikalavimų, jis turėtų žinoti kaip tą padaryti ir būti motyvuotas elgtis saugiai. Svarbu tai, kad saugos laikymuisi įtaką daro ne tik individualūs veiksniai (motyvacija, žinios, asmenybės savybės), tačiau ir su kitais asmeninis susiję veiksniai. Vienas iš jų – vadovavimas. Hofmann, Morgeson ir Gerras (2003) nustatė, kad aukštos kokybės santykiai su tiesioginiu vadovu prognozuoja saugų darbuotojų elgesį. Dar vienas veiksnys, prognozuojantis darbo saugos laikymąsi yra grupinis saugos klimatas, darantis įtaką saugos žinių lygiui, nes šiuo klausimu grupėje diskutuojama su bendradarbiais, jis aptiriamas susirinkimų ar instruktavimų metu (Neal, & Griffin, 2004).

Taigi, saugus elgesys darbo vietoje apima ne tik įstatymais reglamentuotas normas (pavyzdžiui, saugaus darbo taisykles) ir būtinausias saugos priemones (pavyzdžiui, asmeninės saugos priemones) ar kitus organizacinius veiksnius, bet ir kitus lygmenis susijusius su žmogumi ar žmonėmis: asmeninis, komandinis, vadovavimo. Kaip jau minėta anksčiau, darbuotojas dažniausiai dirba ne vienas, todėl nesilaikydamas darbo saugos jis kelia pavojų ne tik sau, bet ir aplinkiniams, todėl labai svarbu aptarti kas būdinga kiekvienam iš darbo saugos lygmenų.

Mokslinėje literatūroje dažnai akcentuojama, kad nelaimingi atsitikimai darbe nutinka dėl netyčinių žmogiškų klaidų (paslydimas, suklupimas), individualių asmenybinių veiksnių, susijusių su kitais asmenimis ir skatinančių elgtis nesaugiai (polinkis į konformistišką elgesį, įvaizdžio kūrimas), komandinių veiksnių (komandos sutelktumas), organizacinių veiksnių, apimančių darbo organizavimą, priemones (įrangos, darbuotojų ar laiko trūkumas), vadovybės veiksnių (spaudimas padaryti kuo daugiau) (Fogarty & Shaw, 2010). Darbo saugos užtikrinimui išties yra svarbūs tokie fizinės aplinkos veiksniai kaip tinkamai veikiančios darbo įrankiai, suteiktos asmeninės apsaugos priemonės, tinkamas darbo organizavimas, bet vis tik, daugelis autorių sutaria, kad didžioji dalis nelaimingų atsitikimų nutinka dėl žmogiškųjų veiksnių (Tomas,

Melia, & Oliver, 1999), todėl svarbu aptarti ne tik organizacinius bei vadovavimo veiksnius, bet ir individualias charakteristikas susijusias su komandiniais veiksniais bei komandinius veiksnius, darančius įtaką darbo saugos laikymuisi.

1.1. Individualus lygmuo

Individualūs veiksniai darantys neigiamą įtaką darbo saugos laikymuisi paprastai apima patirties trūkumą, žemą išsilavinimą, blogus įpročius susijusius su darbu, žinių stoką apie nelaimingus atsitikimus darbe ir pan. (Ajzen, 1991; Wang, 2013). Dalis nesaugų elgesį darbe skatinančių individualių veiksnių yra labai aiškūs, susiję tik su konkrečiu darbuotoju ir juos galima pašalinti palyginti nesudėtingai (pavyzdžiui, žinių stoka apie saugų elgesį darbe – mokymai, instruktavimas), tačiau kalbant apie gilesnius asmenybinius veiksnius, tai gali būti tikras iššūkis, nes jie dažniausiai siejasi su ir kitais asmenimis.

Taigi, kalbant apie individualų lygmenį reikėtų paminėti, kad jis siejasi su komanda, nes įprastai dirbant individualiai konformistiškumas ar priklausymas pasireikšti negali. Taip pat tai ar asmuo pasirinks elgtis nesaugiai priklauso ne tik nuo jo paties, jo asmenybės savybių, turimos kompetencijos, patirties bet ir nuo kitų asmenų, su kuriais jis dirba.

1.2. Vadovybės lygmuo

Kaip jau žinoma reikšmingi kiti vaidina nepaprastai svarbų vaidmenį darbuotojo darbo saugos taisyklių laikymuisi. Darbuotojui dažniausiai reikšmingi yra ne tik kolegos, bet ir vadovai. Vadovas įprastai yra tarsi pavyzdys ir autoritetas darbuotojui, tad saugiam elgesiui didelę reikšmę turi vadovo lūkesčiai, veiksmai ir įsitraukimas siekiant užtikrinant darbo saugą (Olsen, 2010). Reikėtų paminėti, kad ypatingą reikšmę darbo saugos laikymuisi turi būtent tiesioginis vadovas (Kapp, 2012). Jeigu vadovas yra orientuotas tik į tikslą, bet jam ne itin rūpi pats procesas, jis gali skirti darbuotojams paskatinimus už greitą darbą, už tai, kad jie dirba viršvalandžius, o tai daro neigiamą įtaką darbo saugos taisyklių laikymuisi ir didina nelaimingų atsitikimų riziką (Dwyer & Raftery, 1991). Galimai darbuotojai norėdami atlikti kuo daugiau per kuo trumpesnę laiką, mažiau kreips dėmesį į saugos reikalavimus, pavyzdžiui, naudoti asmenines saugos priemones, nes tokiu būdu jie galės sutaupyti laiko ir padaryti daugiau, o už tai gaus

didesnį atlygį. Tokiu būdu darbuotojai gali būti tarsi netiesiogiai skatinami nesilaikyti darbo saugos taisyklių. Taip pat darbuotojai, kurie siekdami padaryti kuo daugiau ir gauti didesnį atlygį, dirbs viršvalandžius turės didesnę tikimybę patirti sužalojimų, nes nuovargis ir mieguistumas atsiradę dėl didelio darbo krūvio ir ilgų darbo valandų yra viena iš nelaimingų atsitikimų darbe priežasčių (Akerstedt, Fredlund, Gillberg, & Jansson, 2002). Vadovai, kurie yra orientuoti į rezultatą taip pat gali imtis spaudimo taktikos, o tai taip pat didina nelaimingų atsitikimų darbe riziką, ypač jeigu darbuotojai nėra labai kompetentingi, neturi daug patirties (Flin, Mearns, O'Connor, & Bryden, 2000).

Moksliniai tyrimai rodo, kad vadovas gali daryti įtaką per pavyzdžio darbo vietoje demonstravimą (Barling, Loughlin, & Kelloway, 2002). Pozityvus pavyzdys gali įkvėpti kitus elgtis taip, kaip elgiasi jis, o ypač tuos, kurie yra orientuoti į pasiekimus, nes žmogus, kuris rodo teigiamą pavyzdį ir pasiekia gerų rezultatų, yra tarsi nuolatinis priminimas apie tai, kad reikia nenustoti stengtis (Lockwood, Jordan, & Kunda, 2002). Galima manyti, kad jeigu vadovas yra laikomas sektinu pavyzdžiu ir jis laikosi visų saugos standartų, tai veikiausiai paskatins jo pavaldinius elgtis taip pat. Asmuo, kuris elgiasi netinkamai yra tarsi neigiamas pavyzdys, kuris gali motyvuoti kitus nesielti taip, kaip jis, ypač jeigu yra matomos neigiamos pasekmės (Lockwood et al., 2002). Tad jeigu vadovas nebus linkęs elgtis saugiai ir dėl neatsargaus elgesio linkęs patirti traumas, o darbuotojai bus orientuoti į prevencinį elgesį, galima manyti, kad toks vadovas gali pasitarnauti kaip neigiamas pavyzdys, kuris taip pat motyvuos laikytis darbo saugos.

Vadovas kartu su visa darbuotojų komanda gali siekti su darbo sauga susijusių tikslų, pavyzdžiui, per mėnesį sumažinti nelaimingų atsitikimų procentą ketvirtadaliu, o tikslo turėjimas gali padėti tikslingiau judėti norima linkme (Barling et al., 2002). Kalbant apie tikslo kėlimą, jis turėtų būti ne savavališkai primestas vadovo visai komandai, tačiau jis turėtų būti asmeniškai svarbus kiekvienam komandos nariui (Bert, 1965). Taip pat dalyvavimas tikslo formavimo procese, skatina labiau įsipareigoti jo siekti (Locke & Latham, 1990), tad darbuotojai turėtų prisidėti keliant su darbo sauga susijusius tikslus. Veikiausiai galima teigti, jog komandinis tikslas, kuris yra iškeltas vadovo tarantis su komanda, skatina jos narius labiau įsitraukti ir dėti daugiau pastangų vardan bendro tikslo siekimo.

Vadovas, siekdamas sumažinti nelaimingų atsitikimų darbe statistiką, gali parodyti susidomėjimą kiekvieno darbuotojo darbo saugos laikymusi ir paskatinti už indėlį į saugų darbą,

o taip pat pastebėjęs darbo saugos pažeidimus, padėti įveikti darbuotojams kliūtis susijusias su saugiu elgesiu ir rasti novatoriškų būdų skatinti saugų elgesį darbe (Barling et al., 2002).

Taigi, kalbant apie vadovybės lygmenį labai svarbu atsižvelgti į tai, koks yra tiesioginis komandos vadovas. Vadovas, kuriam aktualu tik darbo rezultatas, gali būti linkęs skatinti darbuotojus dirbti kuo greičiau siūlydamas materialines naudas arba taikyti spaudimo taktiką, kas veda prie nesaugaus elgesio darbe. Vadovas, kuriam yra aktualu darbuotojų saugumas ir jis rodo teigiamą pavyzdį, kartu su komanda formuoja darbo saugos tikslus ir nuoširdžiai domisi asmeniniu kiekvieno darbuotojo darbo saugos laikymusi, tikėtina, kad paskatins darbuotojus elgtis saugiai, ypač jeigu jis yra laikomas autoritetu ir darbuotojai vadovą vertina kaip jiems reikšmingą asmenį.

1.3. Organizacinis lygmuo

Kiekviena organizacija vienaip ar kitaip rūpinasi darbuotojų saugumu darbe, kurdama organizacinį saugos klimatą. Rodikliai apibrėžiantys organizacinį saugos klimatą galėtų būti šie: saugos mokymai, instruktavimas ir motyvacija elgtis saugiai, saugos taisyklių pateikimas, nelaimingų atsitikimų registravimas ir statistikos rodiklių rengimas, saugos taisyklių laikymosi patikrinimai, tinkamai veikianti techninė įranga, tvarkinga darbo vieta, kurioje yra visos reikalingos priemonės, tarp jų ir asmeninės saugos (Cohen, 1977; Zohar, 1980; Reason, 1993). Organizacinį saugos klimatą apima ne tik prevenciniai veiksniai, pavyzdžiui, asmeninių saugos priemonių suteikimas, bet ir organizacijos gebėjimas tinkamai išanalizuoti nelaimingų atsitikimų darbe priežastis ir imtis visų įmanomų priemonių, kad tai daugiau nepasikartotų (Hofmann & Stetzer, 1998).

Tam, kad organizacija galėtų užtikrinti darbo saugos laikymąsi ir sumažinti nelaimingų atsitikimų darbe skaičių, yra kuriami darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai (kas ir yra savotiškos darbo komandos), kurių darbas yra oficialiai užtikrinti darbuotojų darbo saugos laikymąsi (Turner & Parker, 2004). Svarbu, kad komitetai būtų sudaryti savanorystės principu iš organizacijos darbuotojų, tuomet nariai bus labiau motyvuoti, įsitraukę į komiteto veiklą ir tai atneš geresnių rezultatų siekiant užtikrinti darbo saugą, kitaip nei komitetai, kurie yra inicijuoti aukščiausio lygio vadovų ir veikia ne savanorystės principu (Turner & Parker, 2004).

Didžiausias efektyvumas sprendžiant saugumo klausimus pastebimas tuomet, kai darbuotojų komandos ir tiesioginiai vadovai bendrai dalyvauja veikloje, susijusioje su darbo sauga ir kartu sprendžia iškilusias problemas. Pastebėta, kad šiuo atveju darbuotojų grupės buvo labiau linkusios numatyti pavojus ir pateikti pasiūlymus, bei, tam tikra prasme, daryti spaudimą aukščiausiai valdžiai, kad organizacinis saugumas būtų pagerintas. Taip pat buvo nustatyta, kad tiesioginių vadovų ir darbuotojų sutelktumas ir bendradarbiavimas yra teigiamai susiję su darbo grupių saugumo iniciatyvomis (Simard & Marchand, 1995).

Taigi, organizacijoje svarbu ne tik nustatytos saugos taisyklės, suteiktos saugos priemonės, bet ir tai, kaip visi organizacijos nariai prisideda ir sprendžia su darbo sauga susijusias problemas. Taip pat svarbu tai, kad darbo sauga turėtų būti ne tik aukščiausios valdžios, bet ir pačių darbuotojų rūpestis, nes tai skatina labiau įsitraukti ir pajauti atsakomybę, ne tik už save, bet ir už kitą.

1.4. Komandinis lygmuo

Daugelyje šiuolaikinių organizacijų darbas komandoje yra įprasta ir plačiai naudojama darbo organizavimo strategija. Nors, kaip aptarta anksčiau, kitų buvimas gali neigiamai veikti darbo saugos laikymąsi, tačiau taip nutinka ne visada. Trist, Susman ir Brown (1977) tyrė kalnakasius ir nustatė, kad tie darbuotojai, kurie dirba komandose patiria mažiau sužalojimų darbe, nei tie, kurie dirba individualiai. Galima manyti, kad dirbant tokį pavojingą darbą, darbas komandoje gali padėti išvengti nelaimingų atsitikimų, nes kolegos gali padėti nelaimės atveju arba imtis tam tikrų prevencijos priemonių, skatinti vieni kitus elgtis saugiai. Viskas priklauso nuo to, kokie bruožai yra būdingi komandai.

Ar darbo grupė laikosi saugos gali lemti susiformavęs saugos klimatas. Saugos klimatas, pagal Zohar (2000), yra skirstomas į du tipus: (1) toks, kuris kyla iš formalių procedūrų ir politikos organizacijos mastu, kas yra nustatyta aukščiausios valdžios; ir (2) toks, kuris kyla iš saugos praktikos, susijusios su įmonės politikos ir procedūrų įgyvendinimu darbo grupėse. Paprastai tariant saugos klimatas yra skirstomas į du tipus: organizacinį ir grupinį. Šiame skyrelyje bus aptartas būtent grupinis saugos klimato lygmuo ir jo sąsajos su saugiu elgesiu darbo vietoje. Svarbu kalbėti ne tik apie organizacijos saugos klimatą, bet ir apie darbo grupių klimatą, nes tyrimais yra nustatyta, kad saugos klimatas tarp grupių gali skirtis net ir toje pačioje

organizacijoje (Lingard, Cooke, & Blismas, 2009). Glendon ir Litherland (2001) nustatė, kad darbo saugos suvokimas skiriasi tarp tos pačios organizacijos darbuotojų komandų, priklausomai nuo to kokioje srityje jie dirba. Gauti rezultatai parodė, kad vienos organizacijos statybų skyriaus komandoje darbo saugos rodikliai buvo geresni nei priežiūros skyriaus komandoje. Anot autorių tai galėjo lemti faktas, kad statybos skyriaus darbuotojai turėjo žymiai daugiau pozityvaus kontakto su savo tiesioginiu vadovu, nei priežiūros skyriaus darbuotojai, o pozityvūs santykiai yra vienas iš komandos klimato sudedamųjų dalių. Hofmann ir Stetzer (1996) tai pat kalbėjo apie tai, kad rūpinimasis yra susijęs su tuo, kad komandos nariai vienas kitą moko elgtis saugiai darbo vietoje.

Darbuotojų rūpinimasis vieni kitais yra viena iš komandinio saugos klimato sudedamųjų dalių. Geller, Roberts ir Gilmore (1996) vieni iš pirmųjų pradėjo kalbėti apie saugaus elgesio darbe skatinimą per kolegų santykius. Jie taip pat sukūrė terminą „aktyvus rūpinimasis“, kuris reiškia darbuotojų rūpinimąsi vieni kitų saugumu per atitinkamą saugaus elgesio demonstravimą darbo vietoje, kitaip tariant, aktyvus rūpinimasis pasireiškia darbuotojo pareiga nustatyti pavojingus darbo metodus ir atitinkamai juos keisti, kad būtų užtikrintas saugumas visiems komandos nariams. Komandos saugos klimato komponentas rūpinimasis kitais komandos nariais, anot Burt, Gladstone ir Grieve (1998), apima: pavojų darbe identifikavimą, pašalinimą ir aptarimą, pranešimą apie nelaimingus atsitikimus ir diskusijas apie tai, informacijos apie saugumą supratimą ir perdavimą kitiems, pagalbą ir išpėjimus komandos nariams, o taip pat ir kolegų ribotumą pripažinimą. Galima manyti, kad jeigu darbuotojai bus linkę rūpintis vieni kitais, išpės kolegas apie pavojus, perduos reikalingą informaciją susijusią su darbo sauga ir pan., komandos saugos klimatas bus geresnis ir galimai sumažės nelaimingų atsitikimų darbe. Taigi, komandinis saugos klimatas yra susijęs su asmeniniu darbo saugos laikymusi ir kitų kolegų skatinimu elgtis saugiai, kas yra priežastis mažam nelaimingų atsitikimų skaičiui.

Nors nelaimingiems atsitikimams darbe įtakos turi daug įvairių lygmenų veiksnių, kurie buvo aptarti anksčiau, tačiau šiame darbe daugiausiai dėmesio bus skiriama būtent komandiniam ir individualiems veiksniams (priklausantiems nuo kitų žmonių), kurie skatina arba slopina nesaugų elgesį darbe, nes dirbant komandiniu principu tai gali būti ypač aktualu daugeliui organizacijų.

2. Veiksniai svarbūs saugiam elgesiui darbe

2.1. Individualūs veiksniai

Individualūs veiksniai yra išties svarbūs kalbant apie nelaimingus nutikimus darbe. Autoriai tyrinėjantys veiksnius, darančius įtaką darbo saugos laikymuisi, pabrėžia, kad tokie veiksniai kaip perdegimas, žemas įsipareigojimas organizacijai, bei motyvacijos stoka teigiamai siejasi su darbo saugos taisyklių pažeidimais (Nahrgang, Morgeson, & Hofmann, 2011). Nors yra daug mokslinių straipsnių, kuriuose kalbama apie fiziologinių ar psichologinių veiksnių svarbą darbo saugos laikymuisi, tačiau dalyje jų kalbama ir apie asmenybės charakteristikų svarbą, tad toliau bus kalbama apie individualius asmenybinius veiksnius, kurie siejasi su darbo sauga.

Vienas tokių veiksnių – įvaizdžio kūrimas prieš kitus bendradarbius. Moksliniai tyrimai patvirtina faktą, kad darbuotojai kartais yra taip susirūpinę savo įvaizdžio išlaikymu, kad yra pasirengę pažeisti saugos taisykles vien tam, kad pasirodytų prieš kitus (Mullen, 2004). Mullen (2004) tai vadina „mačo“ arba „kieto žmogaus“ sindromu. Šiais laikais vis dar egzistuoja organizacijų, kuriose „madinga“ pažeidinėti taisykles, maištauti prieš valdžios keliamus reikalavimus. Tokiose organizacijose darbuotojai, kurie paklūsta ir, pavyzdžiui, laikosi asmeninės saugos reikalavimų t.y. dėvi šalną, apsaugines pirštines ir t.t., laikomi nevykėliais ar bailiais, nes bijo menkiausių sužeidimų (Mullen, 2004). Tokie darbuotojai dažnai laikomi pajuokos objektais, iš jų tyčiojamasi, jie yra erzunami kolegų, tad veikiausiai stengdamiesi išvengti skaudžių psichologinių pasekmių, jie verčiau renkasi galimas fizines pasekmes. Mokslinėje literatūroje tai apibrėžiama kaip reikšmingų kitų įtaka, nes paprastai saugos taisyklių nepaisoma daugiausiai tada, kai dirbama komandoje ar aplink yra kitų darbuotojų, kurie gali pamatyti, todėl darbuotojai dažniausiai dėvi asmenines saugos priemones tik dirbdami vieni (Mullen, 2004). Taip pat darbuotojai nesilaiko darbo saugos taisyklių ne tik dėl to, kad įrodytų savo tvirtumą, drąsą, bet ir todėl, kad visiems parodytų savo kompetencijas atlikti tam tikrą darbą, nes geriausiems darbuotojams, anot jų pačių, nereikia jokių apsaugos priemonių, kadangi jie puikiai išmano savo darbą (Mullen, 2004).

Kita individuali charakteristika – sąmoningumas. Mokslinėje literatūroje galima rasti nemažai tyrimų, kurių rezultatai patvirtina faktą, kad sąmoningumas yra teigiamai susijęs su

darbo saugos laikymusi. Darbuotojai, kuriems yra būdingas aukštas sąmoningumo lygis yra apibūdinami kaip linkę būti atsargūs, viską gerai apgalvojantys, besilaikantys taisyklių, pareigingi darbuotojai, kuriems būdingas aukštas pasiekimų poreikis (Barrick, Mount, & Li, 2013; Yuan, Li, & Lin, 2014). Logiška manyti, kad darbuotojas, kuris yra atsargus, laikosi numatytų taisyklių, bus linkęs laikytis darbo saugos reikalavimų, todėl, tikėtina, rečiau susižalos darbe. Šią mintį taip pat patvirtina Neal ir Griffin (2006) teigdami, kad sąmoningumas yra teigiamai susijęs su motyvacija elgtis saugiai. Kita vertus, kai kurie autoriai teigia, kad darbo saugos laikymosi kontekste svarbu ne pati sąmoningumo sąvoka, bet jo lygis. Ypač aukštas sąmoningumas daro neigiamą įtaką asmeninei gerovei (Carter, Guan, Maples, Williamson, & Miller, 2016), o tai yra viena iš pagrindinių susižalojimo darbe priežasčių (Yuan et al., 2014). Ypač aukštu sąmoningumo lygiu pasižymintys darbuotojai gali būti linkę į perfekcionizmą, pasižymėti perdėtu organizuotumu, pedantiškumu, aukštas pasiekimų poreikis gali vesti prie darboholizmo, o ypač didelis atsargumas gali pasireikšti neaiškių situacijų vengimu, per dideliu galvojamu apie tai, kas gali nutikti (Samuel, Riddell, Lynam, Miller, Widiger, 2012). Tad čia reikėtų atkreipti dėmesį į savybės išreikštumo lygį.

Darbuotojai pasižymintys impulsyvumu dažnai negeba susikocentruoti, veikti pagal iš anksto apgalvotą planą, yra nekantrūs, neatsargūs, linkę rizikuoti, nepaisant rizikos susižeisti. Tokie žmonės staiga imasi neapgalvotų veiksmų, ko pasekoje paprastai atsiranda nepageidaujamos pasekmės, galinčios sukelti pavojų (Selvi, Karakaş, Boysan, & Selvi, 2014). Impulsyvumu pasižymintys darbuotojai dažnai yra linkę skubėti kuo greičiau atlikti užduotį, todėl neatsakingai žvelgia į darbo saugos reikalavimus ir dėl šios priežasties tokie darbuotojai dažniau susižeidžia (Frone, 1998). Tad impulsyvumas yra viena iš individualių charakteristikų, teigiamai susijusių su nelaimingais atsitikimais darbe.

Sutarumas tai dar viena savybė, kuri yra susijusi su teigiamu požiūriu į darbo saugą, ypač kai susiduriama su skirtingais požiūriais darbo grupėje. Sutarumas apima bendradarbiavimą, empatiją, nesavanaudiškumą ir solidarizavimąsi su kitais darbo grupės nariais, tad darbuotojas su aukštu sutarumo lygiu bus linkęs būti atsakingas ne tik už save, bet ir už kitus, o tai reikšmingai prisideda prie grupės darbo saugos laikymosi (Henning et al., 2009). Henning su kolegomis (2009) net gi siūlo, jog vienas iš naujų darbuotojų atrankos kriterijų (jeigu organizacija turi tikslą sumažinti nelaimingų atsitikimų skaičių darbe) galėtų būti sutarumo lygio matavimas. Atvirkščiai, žemas sutarumo lygis prognozuoja deviantinį elgesį darbe (disciplinos trūkumas,

organizacijos taisyklių laužymas) (Salgado, 2002). Taigi, darbuotojas, kuriam būdingas žemas sutarumo lygis, galimai bus linkęs dažniau patirti nelaimingus atsitikimus darbe. Kita vertus, nors daugelis autorių sieja aukštą sutarumo lygį su saugiu elgesiu darbe, yra autorių, kurie teigia, jog sutarumas galimai nėra susijęs su nelaimingais atsitikimais darbe (Klockner, Hicks, 2015).

Taigi, yra ištis daug individualių charakteristikų, kurios vienaip ar kitaip siejasi su darbo sauga, tad asmenybės reikšmė darbo saugos laikymuisi yra akivaizdi. Toliau bus aptariami komandiniai veiksniai, susiję su darbo saugos principais.

2.2. Komandiniai veiksniai

Nors individualūs veiksniai yra labai svarbūs darbo saugos laikymuisi, tačiau tam tikrų komandinių veiksnių svarba – nenuginčijama. Taip pat sektoriuose, kuriuose yra aukšta rizika patirti nelaimingus atsitikimus, darbas grupėje yra viena iš pagrindinių darbo organizavimo strategijų nelaimingų atsitikimų prevencijai ir sistemingam žmogiškųjų klaidų valdymui (Mitropoulos & Memarian, 2012). Kalbant apie darbo grupę, labai svarbu atkreipti dėmesį ne tik į tai, kokie žmonės sudaro grupę, o ir į tai, kokios charakteristikos, taisyklės yra jai būdingos.

Dažnai darbo grupės turi „nerašytų taisyklių“, kurių visi grupės nariai privalo laikytis, antraip bus laikomi nepritapėliais, iš jų ims šaipytis kiti grupės nariai. Nors daugeliui darbuotojų atrodo svarbu laikytis darbo saugos, tačiau kai kurios darbo grupės yra nusistačiusios prieš darbo saugos priemones, nes mano, kad tai yra tik bailiams. Mullen (2004) atlikdamas tyrimą vedė interviu su darbuotojais apie darbo saugos laikymąsi ir dalis darbuotojų pasakojo, kad jų kolegos vengia dėvėti darbo saugos priemones matant kitiems, nes bijo būti išjuokti, o tai jiems atrodo blogiau, nei tai, kad gali patirti rimtų fizinių sužalojimų.

Darbo saugos laikymuisi taip pat turi įtakos socializacijos procesas. Ypatingą reikšmę turi ankstyvoji socializacija, nes naujai į organizaciją atėjęs darbuotojas gali turėti visiškai kitokią įsivaizdavimą apie organizaciją, darbo specifiką, tad pirmoji pažintis su darbu vaidina ištis svarbų vaidmenį (Mullen, 2004). Jeigu naujokui nebūna skiriama pakankamai dėmesio, mokymai trunka per trumpai, leidžiama dirbti be priežiūros, tuomet naujai atėjęs darbuotojas gali nesaugias praktikas priimti kaip normą (Mullen, 2004). Tad vadovų elgesys, sukurtas saugos klimatas daro reikšmingą įtaką naujoko darbo saugos laikymuisi (Barling et al., 2002). Taip pat svarbu paminėti, kad socializacijos proceso metu išmokti darbo saugos principai išlieka dar ilgai

ir turi didelę reikšmę asmens požiūriui į darbo saugos laikymąsi (Mullen, 2004). Tad veikiausiai, jeigu asmuo bus tinkamai instrukuotas, jam bus skiriama pakankamai laiko apmokymams, jis bus linkęs laikytis išmoktų darbo saugos principų ilgą laiką, tačiau, kita vertus, jeigu naujoko socializacijai bus skiriamas nepakankamas dėmesys iš vadovų pusės, darbuotojas įsisavins elgesio pavyzdžius iš kolegų, kurie, anot Mullen (2004), dažniausiai nerodo pačio geriausio pavyzdžio kalbant apie darbo saugą.

3. Saugaus elgesio darbe ir komandinių bei individualių veiksmų sąsajos

3.1. Kontrolės lokuso ir saugaus elgesio darbe sąsajos

Kontrolės lokusas nusako žmogaus suvokimą dėl kokių priežasčių nutinka vienas ar kitas įvykis jo gyvenime t.y. ar asmuo mano, kad pats gali kontroliuoti tai kas vyksta ir visa tai priklauso nuo vidinių jo savybių, motyvacijos ir pan. (vidinis kontrolės lokusas) ar tam tikri įvykiai visiškai nepriklausomi nuo jo ir asmuo mano, kad viskas vyksta dėl tam tikrų išorinių veiksnių, kurių jis niekaip negali kontroliuoti (išorinis kontrolės lokusas) (Rotter, 1966). Atlikti tyrimai parodė, kad yra ryšys tarp kontrolės lokuso ir patekimo į nelaimingus atsitikimus (Lawton & Parker, 1998). Asmenys su vidiniu kontrolės lokusu yra linkę rečiau patirti nelaimingus atsitikimus, nei asmenys su išoriniu kontrolės lokusu (Jones & Wuebker, 1985). Pavyzdžiui, darbuotojas su stipriu vidiniu kontrolės lokusu gali manyti, kad jo saugumas darbe priklauso tik nuo jo paties noro ir pastangų naudotis visomis įmanomomis apsaugos priemonėmis, tad jeigu jis pats saugosis, dėvės atitinkamas apsaugos priemones, tuomet išvengs nelaimingų atsitikimų darbe, o darbuotojas su stipriu išoriniu kontrolės lokusu mano, kad jo saugumas gali priklausyti nuo, pavyzdžiui, sėkmės ar lemties, todėl mano, kad nepriklausomai nuo jo pastangų dėvėti apsaugos priemones, jis gali susižaloti darbe, jeigu jam bus taip lemta arba nesusižaloti, jeigu jam pasiseks išvengti nelaimės. Taigi remiantis kontrolės lokusu galima prognozuoti darbuotojo polinkį į nelaimingus atsitikimus ar susižeidimus (Jones & Wuebker, 1985).

3.2. Konformizmo ir saugaus elgesio darbe sąsajos

Konformizmas apibūdinamas kaip komandos narių polinkis atitikti komandos normas, nesistengti išsiskirti naujomis idėjomis, vengti išsakyti kitokią nuomonę, o taip pat pakeisti savo nuomonę arba elgesį norint pritapti prie kitų, dėl jų įtakos arba spaudimo (George & Hinkes, 2016; Tang et. al., 2013). Komandos nariai dėl konformistiško požiūrio paprastai negali kritiškai pažvelgti į grupės veiklą, elgesį ir tai vertinti objektyviai (Rovio, Eskola, Kozub, Duda, & Lintunen, 2009). Taip nutinka dėl to, kad konformistiškoje komandoje esantys asmenys palaipsniui atsisako asmeninių normų ir prisitaiko prie grupės, perima jos normas ir netgi nariai, kurie galėtų padaryti daugiau, dirbti efektyviau, to nedaro, nes norma tampa dirbti taip, kaip dirba vidutinis organizacijos darbuotojas (Calabuig, Olcina & Panebianco, 2016). Šią idėją galima pritaikyti ir kalbant apie nesaugų elgesį darbe. Veikiausiai galima manyti, kad jeigu visi darbuotojai sutartinai aplaidžiai žvelgia į saugumo reikalavimus, atėjęs naujas darbuotojas palaipsniui pradės elgtis taip pat ir tai jam atrodys priimtina, nes laikui bėgant jis praras kritiškumą savo elgesio atžvilgiu. Taip pat darbuotojai siekiantys pritapti kolektyve ir sudaryti gerą įspūdį apie save gali tapti konformistiški ir darbo vietoje tarsi atsisakyti savo tikrųjų vertybių, idėjų, įsitikinimų ir priimti prieštaringas organizacijos vertybes ir idėjas tam, kad kiti nariai juos priimtų, pamėgtų ir jie taptų komandos dalimi, nors tai ir kelia vidinius konfliktus (Hewlin, 2009). Konformizmas taip pat slopina autentišką darbuotojo elgesį (Hewlin, 2009), todėl galimai darbuotojas, kuris vertina saugumą darbe ir teigiamai žvelgia į darbo saugos priemones, gali imti ignoruoti darbo saugos taisykles ir elgtis ne autentiškai, sau nebūdingai (t.y. nesaugiai), siekdamas pritapti prie bendradarbių, sulaukti jų palaikymo ir tapti komandos dalimi. Kyla klausimas, kodėl yra taip svarbu pritapti prie kolegų? Hewlin (2003) konformistiškos išorės kūrimą vadina išlikimo mechanizmu. Tai susiję su naujų darbuotojų atėjimu į kolektyvą. Jie turi įvertinti organizacijos vertybes, visiems priimtina elgesį ir tik tuomet jie galės sėkmingai prisitaikyti ir išlikti organizacijoje (Hewlin, 2003).

3.3. Priklausymo ir saugaus elgesio darbe sąsajos

Kitas labai svarbus veiksnys darantis įtaką nesaugiam elgesiui darbe – priklausymas. Žmonės turi natūralų prigimtinių poreikį priklausyti grupei, turėti kažką bendro su kitais, tad

dirbant komandiniu principu, nariams labai svarbu jausti priklausymą tai konkrečiai komandai (Hornsey & Jetten, 2004). Priklausymas paprastai apibrėžiamas kaip asmeniškasis, kognityvinis, emocinis ir elgesinis ryšys tarp asmens ir komandos (Henry et al., 1999). Priklausymas taip pat glaudžiai siejasi su socialiniais ryšiais, nes bendravimas, draugystė su kitais žmonėmis didina priklausymą tai konkrečiai grupei (Guan et al., 2013). Jausdamas priklausymą grupei asmuo taip pat yra dėmesingesnis kitiems grupės nariams ir yra linkęs labiau prisitaikyti prie tos grupės normų, vertybių, požiūrio, bei yra atviresnis kitų narių įtakai (Tanghe, Wisse, & Van der Flier, 2010). Galima manyti, kad jeigu asmuo identifikuojasi su grupe, laiko save jos nariu, jis galimai bus linkęs labiau toleruoti kitų kartu dirbančių ir darbo grupei priklausančių asmenų nusižengimus. Tai patvirtina ir moksliniai tyrimai, kurie rodo, kad didesnė identifikacija su grupe siejasi su pozityviomis emocijomis nariams, kurie yra linkę pažeidinėti normas, taisykles (Christensen, Rothgerber, Wood, & Matz, 2004). Taip pat toks asmuo ne tik teigiamai vertins kitų nesaugų elgesį, tačiau jam ims atrodyti, kad toks elgesio modelis yra priimtinas ir sektinas (Christensen et al., 2004).

3.4. Grupės autonomijos ir saugaus elgesio darbe sąsajos

Viena iš svarbiausių komandinių charakteristikų, darančių įtaką saugos laikymuisi yra autonomija. Autonomija paprastai skirstoma į individualią ir kolektyvinę, tačiau kalbant apie komandinį darbą individuali autonomija yra mažiau svarbi, negu kolektyvinė (Sprigg, Jackson, & Parker, 2000), todėl šiuo atveju yra svarbiau pabrėžti būtent kolektyvinės autonomijos svarbą. Kolektyvinė autonomija įprastai apima atsakomybę už darbo metodų pasirinkimą, užduočių planavimą, proceso kontrolę ir galimybę pasiskirstyti užduotis grupėje (Janz, 1999). Svarbu paminėti, kad autonomija apima galėjimą veikti pačiam ir galimybę daryti įtaką kitų veiksmams grupėje (Sprigg et al., 2000). Dažniausiai autonomija yra siejama su aukštesniu motyvacijos lygiu, mažesniu pravaikštų skaičiumi, aukštesne psichologine gerove, didesniu pasitenkinimu darbu, atsakomybės prisiėmimu už individualius ir grupės darbo rezultatus (Hackman, 1980; Janz, 1999; Mierlo et al., 2007; Rousseau & Aube, 2013). Taip pat organizacijose, kuriose yra suteikiama didelė autonomija darbo grupėms, darbuotojai bendrai geriau vertina savo darbą ir organizaciją, kurioje dirba (Sprigg et al., 2000). Manoma, kad komandos, kurioms būdingas aukštas autonomijos lygis darbe elgiasi saugiau, nei tos komandos, kurioms yra būdingas gana

žemas autonomijos lygis. Autonomiškoje komandoje nariai yra linkę būti atsakingi vieni už kitų saugumą, tokia komanda yra geriau susipažinusi su rizika darbe, o svarbiausia – turi galimybę savarankiškai veikti, kad būtų išvengta nelaimingų atsitikimų darbe (Turner & Parker, 2004). Kita vertus tiesioginės priežiūros stoka ir aukšta autonomija siejasi su padidėjusiu nelaimingų atsitikimų procentu, nes darbuotojai ne visada žino kaip vienoje ar kitoje situacijoje reikėtų pasielgti, kokį sprendimą priimti, tad veikiausiai darbo komandoms neturėtų būti suteikiama visiška laisvė, veikiau ji turėtų būti derinama su tiesiogine vadovo priežiūra tam, kad iškilus nenumatytoms aplinkybėms darbuotojai galėtų kreiptis pagalbos. Pearson (1992) atliko tyrimą matuodamas autonomiškų ir neautonomiškų darbo grupių saugos rodiklius. Pastebėta, kad per tam tikrą periodą autonomiškų grupių nelaimingų atsitikimų statistika išliko tokia pati, nekintanti, o neautonomiškų padidėjo. Po tyrimo buvo padaryta išvada, kad autonomiškos komandos ėmėsi prevencijos, kad nelaimingi atsitikimai neįvyktų. Pearson (1992) taip pat pastebėjo, kad autonomiškos darbo grupės dažnai aptaria darbo saugos klausimus susirinkimuose ir prašo patarimų iš tų, kurie yra atsakingi už darbo saugą organizacijoje. Nustatyta, kad neautonomiškos komandos visiškai pasitiki darbuotoju, kuris yra atsakingas už darbo saugą ir tarsi perleidžia atsakomybę būtent jam ir tiki, kad jeigu jis yra atsakingas, jis užtikrins darbuotojų saugą. Apibendrinant tyrimo rezultatus galima pasakyti, kad tokie autonomiškų grupių veiksniai kaip gera tarpusavio komunikacija ir atsakomybės jausmas tarp komandos narių gali pasitarnauti siekiant sumažinti sužalojimų darbo vietoje skaičių. Taigi, tyrimai rodo, kad komanda, kuriai yra būdinga autonomija, jaučia didesnę atsakomybę už grupės narius, todėl ir už jų saugumą, o taip pat geriau komunikuoja tarpusavyje kas taip pat padeda išvengti nelaimingų atsitikimų darbe. Kita vertus, ne visose organizacijose ir ne visoms užduotims yra galimybė užtikrinti aukštą autonomijos lygį. Kai kurios organizacijos turi daug rutininių darbų, kuriuos atlikti būtina, tačiau pačios procedūros yra aiškiai struktūruotos, jas galima atlikti tik tam tikru būdu (Hoegl & Parboteeah, 2006). Kaip pavyzdį galima pateikti gamybos sektorių (Vidal, 2013), kur darbuotojai visą dieną atlieka tam tikrus pasikartojančius veiksmus prie gamybos linijos, toks darbas yra žemos autonomijos dėl tam tikrų techninių ribotumų. Be to, įprastai tokią gamybos liniją ir prie jos dirbančius darbuotojus nuolatos prižiūri tiesioginis grupės vadovas (Turner & Parker, 2004), tad darbuotojai praktiškai neturi galimybės savarankiškai reguliuoti proceso, pasirinkti darbo metodus. Jeigu autonomijos darbe padidinti nėra galimybės, tuomet siūloma užtikrinti

konkurencingą darbo užmokestį, saugumą, tobulėjimo ir paaukštinimo pareigose galimybes, nes tai nors iš dalies atperka autonomijos trūkumą (Vidal, 2013).

3.5. Grupės sutelktumo ir saugaus elgesio darbe sąsajos

Komandos sutelktumas apima draugiškus santykius su kolegomis: teigiamą komunikaciją, bendradarbiavimą, bendrumą, artumą, dalinimąsi bendromis vertybėmis, požiūriais, įsitikinimais, o tai leidžia dalintis idėjomis ir gauti abipusį priėmimą (Clarke, 2008; Odden & Sias, 1997). Įdomu tai, kad vyrai ir moterys darbo komandos sutelktumą supranta šiek tiek skirtingai. Odden ir Sias (1997) tyrimas parodė, kad vyrai sutelktumą suvokia kaip pagalbą bendradarbiams, kuri apima tam tikras užduotis ar veiklas (instrumentinė parama), o moterys sutelktumą vertino kaip artumą dalinantis savo problemomis ir emocijomis, o pagalbą kolegoms suprato kaip pagalbą susidūrus su problemomis (emocinė parama). Nepaisant to sutelktos komandos nariai tarpusavyje supranta kaip pasiekti grupės tikslus efektyviausiu būdu ir sukurti sąlygas nariams patenkinti jų asmeninius poreikius (Clarke, 2008). Moksliniai tyrimai rodo, kad didelio sutelktumo komandose sužeidimų darbe nutinka mažiau (Iverson & Erwin, 1997; Sherry, 1991). Tam veikiausiai įtaką daro tai, kad sutelktose komandose, kaip jau aptarta anksčiau, nariai gana glaudžiai bendradarbiauja, komunikuoja ir yra linkę padėti vieni kitiems. Šie veiksniai galimai leidžia objektyviau pažvelgti į darbinės situacijas ir išvengti nelaimingų atsitikimų darbe. Sutelktos komandos nariai taip pat yra labiau linkę paisyti saugaus elgesio taisyklių (Simard & Marchand, 1997). Kadangi sutelktose komandose nariai yra linkę turėti panašias vertybes, požiūrius ir įsitikinimus (Clarke, 2008), tokias komandas galimai vienija teigiamas požiūris į darbo saugą. Mokslinėje literatūroje galima rasti įrodymų, kad komandos sutelktumas yra teigiamai susijęs su saugiu elgesiu darbe (Turner & Parker, 2004). Sutelktos grupės taip pat yra linkę įgyti aukštą psichologinį saugumą, o tai daro teigiamą įtaką saugumui darbe (Clarke, 2008). Jeigu sutelktoje grupėje vis tik įvyksta nelaimingas atsitikimas, nariai patiria sužalojimų, tokia grupė greitai atranda alternatyvius darbo būdus bei nevensia pripažinti klaidų ir diskutuoti apie iškilusias problemas bei naujus mokymosi, instruktavimo būdus (Edmondson, 1999). Taigi, galima manyti, kad kuo komanda yra labiau sutelkta, tuo ji bus linkusi labiau paisyti saugaus elgesio taisyklių ir skatinti taip elgtis kitus, o taip pat nutikus nelaimingam atsitikimui darbe, tokios komandos nariai bus linkę analizuoti klaidas ir iš jų pasimokyti.

3.6. Grupės struktūros ir saugaus elgesio darbe sąsajos

Grupės dydis – dar vienas veiksnys, darantis įtaką grupės darbo saugos laikymuisi. Burt, Sepie ir McFadden (2008) nustatė, kad asmeninės žinios apie bendradarbius, kuriamos draugystės ir socialiniai santykiai tarp grupės narių kuria dėmesingumą kitiems ir atsakomybę už bendradarbius. Tai galimai labiau skatina padėti bendradarbiams, prisiimti atsakomybę už kitą, nes žmonės yra linkę padėti tiems, kuriuos geriau pažįsta, su kuriais sieja draugiški santykiai. Mažose komandose paprastai nariai yra linkę bendrauti artimiau, lengviau kuria draugiškus santykius, todėl nenuostabu, kad moksliniai tyrimai patvirtina faktą, jog mažos komandos linkusios elgtis saugiau (Hinze, 1981). Taigi, didelėse darbo grupėse galimybės artimiau susipažinti su kolegomis ir kurti draugiškus santykius yra mažesnės, todėl tai galimai paaiškina neigiamą koreliaciją tarp grupės dydžio ir grupės saugaus elgesio (Lingard, Cooke, & Blismas, 2009).

Grupės narių įvairovė taip pat gali daryti įtaką darbo saugos laikymuisi. Įvairovė mokslinėje literatūroje paprastai skirstoma į du lygius: paviršinis ir giluminis (Harrison, Price, & Bell, 1998). Paviršinio lygio įvairovė apima biologines (demografines) charakteristikas, tokias kaip, pavyzdžiui, lytis, amžius, rasė ir pan. Giluminio lygio įvairovė nusako skirtumus tarp komandos narių atsižvelgiant į jų įsitikinimus, požiūrį, vertybes ir pan. Kiti autoriai įvairovę tarp komandos narių taip pat yra linkę skirstyti į lygius, pavyzdžiui, Milliken ir Martins (1996) išskiria pastebimus individualius skirtumus ir charakteristikas, kas iš esmės atitinka paviršinį ir giluminį lygius. Kadangi giluminius skirtingumus apibrėžti ir išsiaiškinti yra gerokai sunkiau, nei paviršinius, toliau bus aptartos būtent paviršinės (demografinės) charakteristikos.

Darbo komandos demografinė įvairovė (paviršinis lygis) yra apibrėžiama kaip komandos nevienalytiškumas demografinių požymių atžvilgiu (Pelled, Eisenhardt, & Xin, 1999). Moksliniuose tyrimuose galima rasti informacijos, kad komandos heterogeniškumas mažina sutelktumą, o dėl to didėja konfliktų ir nesusipratimų rizika, kas daro įtaką suprastėjusiai darbo kokybei, darbuotojų kaitai, nepasitenkinimui darbu (Pelled, Eisenhardt, & Xin, 1999; Roberge & Dick, 2010). Kaip jau aptarta anksčiau, mažas komandos sutelktumas didina nelaimingų atsitikimų darbe riziką. Kita vertus, ne visi demografiniai skirtumai ir ne visada daro neigiamą įtaką darbo saugos laikymuisi. Moksliniais tyrimais nustatyta, kad skirtumai tarp komandos narių

gali padėti padidinti kūrybiškumą, inovatyvumą (Roberge & Dick, 2010), o tai veikiausiai galėtų turėti teigiamą įtaką darbo saugos laikymuisi, pavyzdžiui, atrandant inovatyvius darbo saugos būdus. Kalbant apie darbo komandos narių įvairovę reikėtų aptarti demografinius grupės narių skirtumus (pavyzdžiui, amžius, lytis) atskirai, nes kalbant bendrai demografinė įvairovė gali daryti ir teigiamą, ir neigiamą įtaką darbo saugos laikymuisi. Teigiama, kuo grupės narių amžius yra panašesnis, tuo jie yra linkę labiau tarpusavyje konkuruoti dėl, pavyzdžiui, aukštesnių pareigybių (Pelled, Eisenhardt, & Xin, 1999). Komandos, kurios yra ne homogeniškos lyties atžvilgiu patiria daugiau konfliktų, o dėl to suprastėja jų darbas (Pelled, 1996). Rasių įvairovė komandoje taip pat padidina konfliktų riziką (Sessa, 1993). Mohammed ir Angell (2004) pritaria tam, kad lytis ir rasė yra du demografinės įvairovės rodikliai darantys didžiausią įtaką konfliktų atsiradimui tarp komandos narių. Konfliktai tarp grupės narių daro įtaką jų elgesiui, ypač jeigu konfliktų metu pradedamos tam tikros patyčios. Tokio pobūdžio konfliktai iššaukia tokią neigiamą elgesį kaip organizacijos materialinio turto švaistymą, vogimą, tyčinį darbo funkcijos atlikimą neteisingai, žalingai. Darbuotojai dirbantys komandose, kurios nuolatos konfliktuoja, sąmoningai elgiasi žalingai ir savo darbą atlieka neteisingai (Ayoko, Callan, Härtel, 2003), todėl, galima manyti, kad tokiose komandose darbo sauga nėra pirmoje vietoje. Veikiausiai jeigu lyties ir rasės skirtumai padidina konfliktų riziką, galima manyti, kad tokie skirtumai gali padidinti ir nesaugų elgesį darbe, dėl konfliktų iššaukto tyčinio darbo instrukcijų nesilaikymo. Galima manyti, kad vis tik komandos heterogeniškumas gali daryti neigiamą įtaką darbo saugos taisyklių laikymuisi. Kita vertus, Harrison, Price ir Bell (1998) nustatė, kad tokie skirtumai kaip amžius, lytis, rasė ir pan., po truputį praranda savo reikšmę, kai komandos nariai vis daugiau ir daugiau laiko praleidžia dirbdami kartu.

Taigi, apibendrinus, galima manyti, kad maža ir homogeniška grupė bus linkusi labiau laikytis darbo saugos normų, nes mažas grupės dydis yra susijęs su didesniu sutelktumu, rūpinimusi vieni kitais, o homogeniškumas yra susijęs su mažesne konfliktų rizika, kas yra potencialus šaltinis nelaimingiems nutikimams darbe.

4. Tyrimo tikslas, uždaviniai ir hipotezės

Tyrimo tikslas – nustatyti individualių ir grupės charakteristikų sąsajas su darbo saugos laikymusi.

Uždaviniai:

1. Įvertinti tyrime dalyvaujančių asmenų darbo saugos laikymąsi dviem lygmenimis: individualiu ir grupiniu.
2. Įvertinti grupinių (grupės autonomijos, sutelktumo, struktūros) charakteristikų raišką.
3. Įvertinti individualių (kontrolės lokuso, konformizmo, priklausymo) charakteristikų raišką.
4. Nustatyti grupinių ir individualių charakteristikų sąsajas su saugiu elgesiu darbe.

Hipotezės

H1 Yra ryšys tarp grupės autonomijos ir saugaus elgesio darbe: kuo autonomija yra didesnė, tuo dažniau saugiai elgiamasi darbe.

H2 Yra ryšys tarp grupės sutelktumo ir saugaus elgesio darbe: kuo sutelktumas yra didesnis, tuo tuo dažniau saugiai elgiamasi darbe.

H3 Yra ryšys tarp grupės dydžio ir saugaus elgesio darbe: kuo komanda yra didesnė, tuo rečiau saugiai elgiamasi darbe.

H4 Yra ryšys tarp grupės narių homogeniškumo lyties atžvilgiu ir saugaus elgesio darbe: kuo komanda homogeniškesnė lyties atžvilgiu, tuo dažniau saugiai elgiamasi darbe.

H5 Yra ryšys tarp darbuotojo vidinio kontrolės lokuso lygmens ir saugaus elgesio darbe: kuo vidinis kontrolės lokusas yra labiau išreikštas, tuo dažniau saugiai elgiamasi darbe.

H6 Yra ryšys tarp darbuotojo polinkio į konformizmą ir saugaus elgesio darbe: kuo polinkis į konformistišką elgesį didesnis, tuo rečiau saugiai elgiamasi darbe.

H7 Yra ryšys tarp darbuotojo polinkio priklausyti komandai ir saugaus elgesio darbe: kuo polinkis priklausyti komandai didesnis, tuo rečiau saugiai elgiamasi darbe.

5. Tyrimo metodika

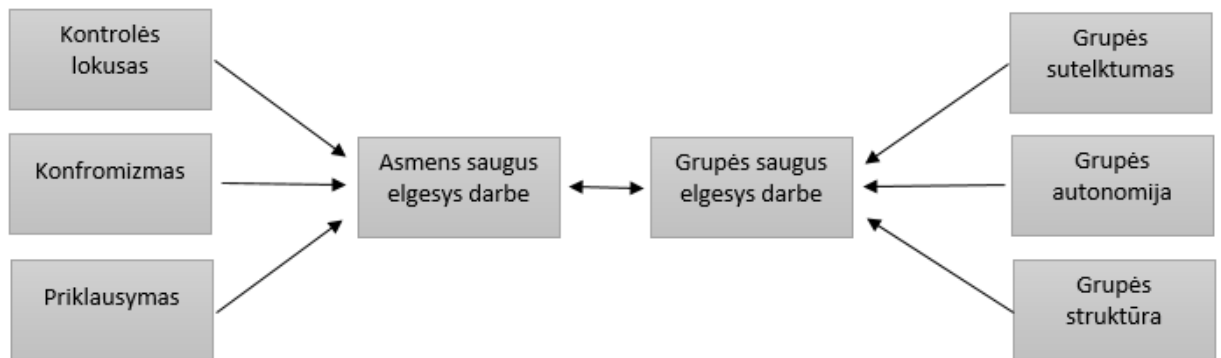
5.1. Tyrimo dalyviai

Tyrimė dalyvavo 209 asmenys: 81 vyras (38,8 %) ir 128 moterys (61,2%) iš įvairaus pobūdžio (gamybos, sveikatos priežiūros, paslaugų ir t.t.) Lietuvos įmonių (daugiausia iš Alytaus, Kauno, Vilniaus ir Šiaulių apskričių), šiuo metu dirbantys darbą, kuriame skiriamas ypatingas dėmesys darbo saugos taisyklių laikymuisi, o taip pat dirbantys ne individualiai. Respondentai buvo šių profesijų atstovai: šaltkalviai (-ės) - suvirintojai (-os), mechanikai (-ės), operatoriai (-ės), medicinos darbuotojai (-os), valytojai (-os), kepėjai (-os) ir kt. Į tiriamųjų imtį nebuvo įtraukti darbuotojai dirbantys biuruose (specialistai ir vadovai), kadangi jiems yra mažiausia rizika patirti nelaimingą atsitikimą darbe, nes darbo sąlygos nėra pavojingos, dirbamas protinis darbas. Tyrimo dalyvių amžius buvo nuo 19 m. iki 70 m. (amžiaus vidurkis 41,47 m., standartinis nuokrypis 13,168). Tyrimo dalyvių išsilavinimas: nebaigtas vidurinis – 1 (0,48 %), vidurinis – 39 (18,66 %), vidurinis su spec. kvalifikacija – 67 (32,06 %), aukštesnysis – 46 (22,01 %), aukštasis – 56 (26,79 %).

5.2. Tyrimo metodika

Kuriant tyrimo metodiką buvo vadovaujama šia logika (žr. 1 pav.). Saugaus elgesio darbe veiksniai veikia dvipusiškai:

Asmeninės charakteristikos (kontrolės lokusas, konformizmas, priklausymas) formuoja asmens saugų elgesį darbe, o jis – skatina kitus grupės narius elgtis saugiai. Kita vertus, grupės charakteristikos (grupės sutelktumas, grupės autonomija, grupės struktūra) formuoja visos grupės saugaus elgesio modelius, o dėl šios priežasties grupei priklausantis darbuotojas pats ima elgtis saugiau. Todėl asmens polinkis elgtis saugiai yra tarpinis kintamasis (mediatorius) tarp individualių subjektyviai suvokiamų asmens savybių (kontrolės lokuso, konformizmo, priklausymo) ir grupės saugaus elgesio, o grupės polinkis elgtis saugiai yra tarpinis kintamasis (mediatorius) tarp grupės charakteristikų (grupės sutelktumo, grupės autonomijos, grupės struktūros) ir asmens polinkio elgtis saugiai darbe.



1 pav. Tyrimo schema

5.3. Tyrimo instrumentai

Klausimynas buvo kuriamas remiantis kitų autorių metodikomis (jas adaptuojant ir modifikuojant) bei moksline literatūra. Nors metodikos yra laisvai prieinamos, autorių leidimai, naudoti teiginius (ar skales) šiame tyrime buvo gauti. Klausimynas sudarytas iš 7 skalių: individualaus saugos elgesio, grupės saugos elgesio, kontrolės lokuso, konformizmo, priklausymo, grupės sutelktumo, grupės autonomijos ir 2 klausimų matuojančių grupės struktūrą. Iš viso – 27 teiginiai, kuriuos reikia įvertinti Likerto skalėje nuo 1 iki 5, kai 1 reiškia – visiškai nesutinku, o 5 – visiškai sutinku ir lentelė, kurioje pateikti 10 teiginių, matuojančių kontrolės lokuso išreiškumą (5 poros po 2 klausimus; dešinėje pusėje pateikiamas teiginys išreiškiantis vidinį, o kairėje pusėje – išorinį kontrolės lokusą), jeigu tiriamasis visiškai sutinka su dešinėje pusėje esančiu teiginiu ir visiškai nesutinka su kairėje esančiu teiginiu, žymima 1, jeigu iš dalies sutinka su dešinėje esančiu teiginiu ir iš dalies nesutinka su kairėje esančiu teiginiu – 2, jeigu nei sutinka, nei nesutinka – su abiem teiginiais žymima 3 ir t.t.

- **Individualus saugos elgesys** buvo vertinamas 4 teiginiais remiantis Olsen (2010) tyrime naudota metodika saugiam elgesiui tirti. Teiginio pavyzdys: „Visada nustoju dirbti pastebėjęs (-usi) pavojingą situaciją“. Apskaičiuotas vidinis skalės patikimumas šiame tyrime (Kronbacho $\alpha=0,830$). Atlikus faktorių analizę visi 4 teiginiai patenka į vieną faktorių, kuris paaiškina 66,231 % duomenų sklaidos. Bartleto sferiškumo testas reikšmingas ($\text{Chi}^2 = 313,957$, $\text{df} = 6$, $p < 0,001$), KMO koeficientas lygus 0,791.

- **Grupės saugos elgesys** buvo vertinamas 6 teiginiais remiantis Grote ir Kunzler (2000) saugos kultūros tyrimu. Teiginio pavyzdys: „Darbo saugos principų laikymasis yra visų darbuotojų atsakomybė“. Apskaičiuotas vidinis skalės patikimumas šiame tyrime (Kronbacho $\alpha=0,774$). Atlikus faktorių analizę visi 6 teiginiai patenka į vieną faktorių, kuris paaiškina 47,046 % duomenų sklaidos. Bartleto sferiškumo testas reikšmingas ($\text{Chi}^2 = 318,052$, $\text{df} = 15$, $p < 0,001$), KMO koeficientas lygus 0,738.
- **Priklausymas** buvo vertinamas 5 teiginiais remiantis Henry, Arrow ir Carini (1999) naudota metodika emociniam (angl. affective), elgesio (angl. behavioral) ir kognityviniam (angl. cognitive) priklausymui tirti. Teiginio pavyzdys: „Darbo grupė, kuriai priklausau, pasiekia tai, ko kiekvienas narys atskirai pasiekti negalėtų“. Apskaičiuotas vidinis skalės patikimumas šiame tyrime (Kronbacho $\alpha=0,732$). Atlikus faktorių analizę visi 5 teiginiai patenka į vieną faktorių, kuris paaiškina 49,103 % duomenų sklaidos. Bartleto sferiškumo testas reikšmingas ($\text{Chi}^2 = 218,849$, $\text{df} = 10$, $p < 0,001$), KMO koeficientas lygus 0,746.
- **Konformizmas** buvo vertinamas 4 teiginiais remiantis Eisinga, Felling ir Peters (1990) tyrimu. Originalia metodika buvo matuojamas konformizmas kaimynų atžvilgiu, tačiau kadangi ir kaimynai, ir bendradarbiai yra grupė žmonių, kurią vienija bendras tikslas (kaimynus, pavyzdžiui, tikslas sukurti saugią kaimynystę, o bendradarbius saugios darbo aplinkos kūrimas), tad buvo nuspręsta skalę adaptuoti tiriant darbuotojus. Teiginio pavyzdys: „Aš visada laikausi nustatytų taisyklių, jeigu jų laikosi kiti bendradarbiai“. Pirminis skalės patikimumas buvo žemas (Kronbacho $\alpha=0,244$), tad nuspręsta pašalinti vieną skalės teiginį („Man nerūpi ką apie mane mano bendradarbiai.“ (R)). Po klausimo pašalinimo vidinis skalės patikimumas (Kronbacho $\alpha=0,614$). Atlikus faktorių analizę (po vieno klausimo pašalinimo) visi 3 teiginiai patenka į vieną faktorių, kuris paaiškina 56,607 % duomenų sklaidos. Bartleto sferiškumo testas reikšmingas ($\text{Chi}^2 = 76,021$, $\text{df} = 3$, $p < 0,001$), KMO koeficientas lygus 0,596.
- **Kontrolės lokusas** buvo vertinamas 5 dvigubais teiginiais (5 – matuoja vidinį kontrolės lokusą ir 5 – išorinį) remiantis Rotter (1966) kontrolės lokuso teorija ir klausimynu, 5 teiginius adaptavus prie dirbančiųjų imties. Teiginių pavyzdžiai: „Tapimas sėkmingu (-a) priklauso nuo to kaip sunkiai dirbsi, likimas neturi nieko bendro su tuo“ (vidinis kontrolės lokusas) ir „Gerą darbą rasti gali tik tada, jeigu tinkamu metu, būsi tinkamoje

vietoje“ (išorinis kontrolės lokusas). Apskaičiuotas vidinis skalės patikimumas šiame tyrime (Kronbacho $\alpha=0,734$). Atlikus faktorių analizę visi 5 teiginiai patenka į vieną faktorių, kuris paaiškina 48,990 % duomenų sklaidos. Bartleto sferiškumo testas reikšmingas ($\text{Chi}^2 = 205,113$, $\text{df} = 10$, $p < 0,001$), KMO koeficientas lygus 0,795.

- **Grupės sutelktumas** buvo matuojamas 4 teiginiais remiantis Treadwell, Lavertue, Kumar ir Veeraraghavan (2001) tyrimu. Teiginio pavyzdys: „Grupės, kurioje dirbu, nariai noriai dalijasi informacija tarpusavyje“. Apskaičiuotas vidinis skalės patikimumas šiame tyrime (Kronbacho $\alpha=0,634$). Atlikus faktorių analizę visi 4 teiginiai patenka į vieną faktorių, kuris paaiškina 51,513 % duomenų sklaidos. Bartleto sferiškumo testas reikšmingas ($\text{Chi}^2 = 158,257$, $\text{df} = 6$, $p < 0,001$), KMO koeficientas lygus 0,688.
- **Grupės autonomija** buvo matuojama 2 teiginiais sukurtais remiantis Lumpkin, Coglisier ir Schneider (2009) tyrimu. Apskaičiuotas vidinis skalės patikimumas šiame tyrime (Kronbacho $\alpha=0,785$). Atlikus faktorių analizę abu teiginiai patenka į vieną faktorių, kuris paaiškina 82,359 % duomenų sklaidos. Bartleto sferiškumo testas reikšmingas ($\text{Chi}^2 = 112,073$, $\text{df} = 1$, $p < 0,001$), KMO koeficientas lygus 0,5. Kadangi KMO koeficientas nėra mažesnis už 0,5 duomenys faktorių analizei yra tinkami (Tabachnick & Fidell, 1996).
- **Grupės struktūra** buvo matuojama dviem klausimais su pasirinkimo variantais:
„Kokio dydžio grupėje dažniausiai tenka dirbti:“
Galimi atsakymo variantai: mažoje (3 ir mažiau žmonių), vidutinio dydžio (4-6 žmonės), didelėje (7 ir daugiau žmonių).
„Grupei, kurioje dirbate, priklauso:“
Galimi atsakymo variantai: ir vyrai, ir moterys; tik moterys; tik vyrai.

5.4. Tyrimo eiga

Tiriamieji buvo pasirenkami patogumo būdu. Vienai daliai tyrimo dalyvių buvo išdalintos popierinės klausimyno formos (tiesiogiai vykstant į darbovietes ir prašant sudalyvauti tyrime arba perduodant darbuotojams, kad pasidalintų su kolegomis), kitai daliai pateiktas elektroninis klausimyno variantas, kuris buvo platinamas asmeninėmis žinutėmis bei socialinio tinklo Facebook grupėse. Popierinės klausimyno versijos naudojimas pasirinktas, nes dalis tiriamųjų

buvo vyresnio amžiaus darbuotojai (visų tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis 41,47 m., vyriausi tiriamieji – 70 m.), nesinaudojantys kompiuteriu arba darbuotojai su žemu kompiuteriniu raštingumu, kuriems elektroninės formos atrodė per sudėtingos pildyti. Remiantis moksline literatūra, klausimyno pateikimo pasirinkimas (elektroninė ar popierinė versija) yra lygiavertis ir neturi įtakos atsakymų pasirinkimui (Lim, Ong, Wilder-Smith, & Seet, 2006). Tokie patys rezultatai buvo gauti ir tiriant vyresnio amžiaus asmenis gebančius naudotis kompiuteriu: klausimyno pateikimo būdas neturi reikšmingos įtakos surinktų duomenų turiniui (Fanning & McAuley, 2014). Elektroniniu būdu buvo surinktos 67 anketos, popieriniu – 171 anketa (išdalinta – 220). Iš elektroniniu būdu surinktų anketų tolimesnei analizei buvo naudojamos 52 anketos, popieriniu – 157 anketos. Dalis anketų nebuvo naudojamos, nes tiriamieji nepateikė dalies svarbios informacijos (pvz.: pareigybių) (tokių nepanaudotų anketų bendrai buvo 4) arba priklausė biuro darbuotojams (pvz.: įmonės/projektų vadovai (-ės) (8 tyrimo dalyviai), administratoriai (-ės) (6 tyrimo dalyviai), finansų sektoriaus darbuotojai (-os) (6 tyrimo dalyviai) ir t.t.). Tokių tiriamųjų buvo 29 (23 moterys ir 6 vyrai).

5.5. Duomenų analizės metodai

Statistinė tyrimo duomenų analizė atlikta SPSS 21.0 programa. Prieš atliekant duomenų analizę buvo įvertinamas kintamųjų skirstinių normalumas (žr. 2 priedą.).

Individualios saugos kintamojo skirstinys pagal Šapiro-Vilk kriterijų statistiškai reikšmingai skiriasi nuo normaliojo ($p < 0,05$), asimetrijos ir eksceso koeficientai nepatenka į leistinų reikšmių intervalą (nuo -1,5 iki 1,5) (Tabachnick & Fidell, 2013) net ir pašalinus išskirtis, todėl vertinama, kad individualios saugos kintamasis statistiškai reikšmingai skiriasi nuo normaliojo, todėl analizuojant šį kintamąjį bus naudojama neparametrinė statistika.

Kontrolės lokuso, konformizmo, priklausymo, grupės darbo saugos, grupės sutelktumo ir grupės autonomijos kintamųjų skirstiniai pagal Šapiro-Vilk kriterijų statistiškai reikšmingai skiriasi nuo normaliojo ($p < 0,05$), tačiau asimetrijos ir eksceso koeficientai patenka į leistinų reikšmių (-1,5;1,5) intervalą, vizualiai vertinant histogramas, duomenų pasiskirstymas artimas Gauso funkcijos grafikui, todėl vertinama, kad anksčiau minėtų kintamųjų skirstiniai statistiškai reikšmingai nesiskiria nuo normaliojo, tad analizuojant šiuos kintamuosius bus naudojama parametrinė statistika.

Mediacinių ryšių analizei atlikti buvo naudojama SPSS makroprograma PROCESS v3.3 sukurta A. F. Hayes.

6. Rezultatai

6.1. Tiriamųjų individualių charakteristikų ir saugaus elgesio analizė pagal sociodemografines charakteristikas

Analizuojant tyrimo rezultatus pirmiausia buvo siekiama išsiaiškinti ar individualus saugos elgesys yra susijęs su lytimi. Kadangi individualaus saugos elgesio skirstinys skiriasi nuo normaliojo, atliekant statistinę analizę buvo taikomas neparametrinis Mano-Vitnio kriterijus dviems nepriklausomoms imtims. Gauti rezultatai pateikiami žemiau esančioje lentelėje.

2 lentelė. Asmeninės saugos laikymasis tarp vyrų ir moterų

Skalė	Lytis	M (SD)	Vidurkiniai rangai	U	Z	p
Individualus saugos elgesys	Vyrai (N=81)	18,23 (2,604)	100,10	4787,500	-1,002	0,317
	Moterys (N=128)	18,45 (2,423)	108,10			

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartiniai nuokrypiai.

Rezultatai (2 lentelė) rodo, kad nėra statistiškai reikšmingo skirtumo ($p > 0,05$) tarp vyrų ir moterų asmeninės saugos laikymosi. Galima teigti, kad ir vyrai, ir moterys darbe elgiasi vienodai saugiai.

Taip pat vyrai ir moterys buvo palyginti pagal individualių charakteristikų (kontrolės lokuso, konformizmo, priklausymo) išreikštumą. Kadangi kintamųjų skirstiniai nesiskiria nuo normaliojo, statistiniam reikšmingumui nustatyti buvo naudojamas parametrinis Stjudento t kriterijus nepriklausomoms imtims.

3 lentelė. Individualių charakteristikų išreikštumas tarp vyrų ir moterų

Skalės	Lytis	M (SD)	t	df	p
Kontrolės lokusas	Vyrai (N=81)	13,72 (4,640)	-1,826	207	0,069
	Moterys (N=128)	14,99 (5,092)			
Konformizmas	Vyrai (N=81)	11,22 (2,480)	-0,447	207	0,656
	Moterys (N=128)	11,38 (2,364)			
Priklausymas	Vyrai (N=81)	20,07 (3,142)	0,870	207	0,386
	Moterys (N=128)	19,64 (3,724)			

Rezultatai (3 lentelė) rodo, kad nėra statistiškai reikšmingo skirtumo ($p > 0,05$) tarp vyrų ir moterų individualių charakteristikų (kontrolės lokuso, konformizmo, priklausymo) išreikštumo.

Tyrimo dalyviai buvo palyginti pagal amžių ir asmeninės saugos laikymąsi. Tirtos dvi grupės: jaunesni (19 - 44 m.) ir vyresni (45 ir daugiau) darbuotojai. Atliekant statistinę analizę buvo taikomas neparametrinis Mano-Vitnio kriterijus dviems nepriklausomoms imtims. Gauti rezultatai pateikiami žemiau esančioje lentelėje.

4 lentelė. Asmeninės saugos laikymasis tarp jaunesnių ir vyresnių darbuotojų

Skalė	Amžiaus grupė	M (SD)	Vidurkiniai rangai	U	Z	p
Individualus saugos elgesys	Jaunesni (N=115)	17,83 (2,909)	94,34	4179,000	-3,033	0,002
	Vyresni (N=94)	19,03 (1,643)	118,04			

Rezultatai (4 lentelė) rodo, kad yra statistiškai reikšmingas skirtumas ($p < 0,05$) tarp jaunesnių ir vyresnių darbuotojų asmeninės saugos laikymosi. Vyresni darbuotojai galimai yra linkę elgtis saugiau, nei jaunesni darbuotojai.

Tiriamieji buvo palyginti pagal išsilavinimą ir asmeninės saugos laikymąsi. Tirtos keturios grupės t.y. darbuotojai įgiję: vidurinį, vidurinį su spec. kvalifikacija, aukštesnįjį bei aukštąjį išsilavinimą. Nebaigtą vidurinį išsilavinimą turėjo tik vienas tyrimo dalyvis, todėl atliekant šią analizę jo duomenys buvo pašalinti ir toliau lygintos keturios grupės. Atliekant statistinę analizę

buvo taikomas neparаметrinis Kraskelo-Voliso kriterijus daugiau kaip dviems nepriklausomoms imtims. Gauti rezultatai pateikiami žemiau esančioje lentelėje.

5 lentelė. Asmeninės saugos laikymasis tarp vidurinių, vidurinių su spec. kvalifikacija, aukštesnįjį bei aukštąjį išsilavinimą įgijusių darbuotojų

Skalė	Išsilavinimas	M (SD)	Vidurkiniai rangai	χ^2	df	p
Individualus saugos elgesys	Vidurinis (N=39)	18,51 (2,223)	104,35	1,228	3	0,746
	Vidurinis su spec. kvalifikacija (N=67)	18,79 (1,855)	110,41			
	Aukštesnysis (N=46)	18,20 (3,123)	100,55			
	Aukštasis (N=56)	17,91 (3,123)	100,78			

Rezultatai (5 lentelė) rodo, kad nėra statistiškai reikšmingo skirtumo ($p > 0,05$) tarp skirtingą išsilavinimą turinčių darbuotojų asmeninės saugos laikymosi. Galima teigti, kad darbuotojai elgiasi vienodai saugiai nepriklausomai nuo įgyto išsilavinimo.

Tyrimo dalyviai taip pat buvo lyginami pagal išdirbtą laikotarpį dabartinėje darbovietėje ir asmeninės saugos laikymąsi. Tiriamieji buvo suskirstyti į 3 grupes t.y. darbuotojai išdirbę: 1-3 metus, 4-9 metus ir 10 bei daugiau metų. Atliekant statistinę analizę buvo taikomas neparаметrinis Kraskelo-Voliso kriterijus daugiau kaip dviems nepriklausomoms imtims. Gauti rezultatai pateikiami žemiau esančioje lentelėje.

6 lentelė. Asmeninės saugos laikymasis tarp darbuotojų dabartinėje darbovietėje išdirbusių 1-3 metus, 4-9 metus ir 10 bei daugiau metų

Skalė	Išdirbtas laikotarpis	M (SD)	Vidurkiniai rangai	χ^2	df	p
Individualus saugos elgesys	1-3 metai (N=83)	17,55 (3,101)	91,16	9,292	2	0,010
	4-9 metai (N=54)	19,09 (1,533)	119,72			
	10 ir daugiau metų (N=72)	18,76 (1,996)	109,92			

Rezultatai (6 lentelė) rodo, kad yra statistiškai reikšmingas skirtumas ($p < 0,05$) tarp skirtingą laikotarpį darbovietėje išdirbusių darbuotojų asmeninės saugos laikymosi. Naujokai (išdirbę 1-3 metus) linkę elgtis nesaugiausiai, saugiau elgiasi senbuviai (10 ir daugiau metų išdirbusieji), o saugiausiai darbe elgiasi darbuotojai, kurie yra išdirbę 4-9 metus.

Tiriamieji buvo palyginti pagal profesiją ir asmeninės darbo saugos laikymąsi. Remiantis LPK (Lietuvos profesijų klasifikatoriumi) (2019) tiriamieji buvo suskirstyti į 4 grupes pagal tai, kokias pareigas užima: specialistai, paslaugų sektoriaus darbuotojai, kvalifikuoti darbininkai, nekvalifikuoti darbininkai. Atliekant statistinę analizę buvo taikomas neparаметrinis Kraskelo-Voliso kriterijus daugiau kaip dviems nepriklausomoms imtims. Gauti rezultatai pateikiami žemiau esančioje lentelėje.

7 lentelė. Asmeninės saugos laikymasis tarp specialistų, paslaugų sektoriaus darbuotojų, kvalifikuotų ir nekvalifikuotų darbininkų

Skalė	Profesija	M (SD)	Vidurkiniai rangai	χ^2	df	p
Individualus saugos elgesys	Specialistai (N=60)	18,35 (2,881)	110,95	3,285	3	0,350
	Paslaugų sektoriaus darbuotojai (N=30)	17,93 (2,490)	90,88			
	Kvalifikuoti darbininkai (N=85)	18,39 (2,356)	102,82			
	Nekvalifikuoti darbininkai (N=34)	18,74 (2,093)	112,41			

Rezultatai (7 lentelė) rodo, kad nėra statistiškai reikšmingo skirtumo ($p > 0,05$) tarp pareigybių ir asmeninės saugos laikymosi. Galima teigti, kad specialistai, paslaugų sektoriaus darbuotojai, kvalifikuoti ir nekvalifikuoti darbininkai elgiasi vienodai saugiai.

6.2. Grupės charakteristikų ir saugaus grupės elgesio analizė

Kalbant apie grupės charakteristikas toliau bus analizuojama grupės dydžio reikšmė grupės saugos elgesiui, autonomijai ir sutelktumui.

Analizuojant grupės dydžio reikšmę grupės saugos elgesiui buvo taikoma vieno faktoriaus dispersinė analizė (ANOVA). Gauti rezultatai pateikiami žemiau esančioje lentelėje.

8 lentelė. Grupės saugos laikymasis tarp skirtingo dydžio grupių: mažų (3 ir mažiau), vidutinio dydžio (4-6) ir didelių (7 ir daugiau)

Skalė	Grupės dydis	M (SD)	F	df	p
Grupės saugos elgesys	Maža (N=71)	24,37 (3,947)	0,183	2	0,834
	Vidutinio dydžio (N=63)	25,19 (3,693)			
	Didelė (N=75)	24,61 (3,661)			

Rezultatai (8 lentelė) rodo, kad nėra statistiškai reikšmingo skirtumo ($p > 0,05$) tarp skirtingo dydžio grupių darbo saugos laikymosi. Galima teigti, kad darbuotojai dirbantys mažose, vidutinio dydžio ir didelėse grupėse linkę elgtis vienodai saugiai.

Analizuojant grupės dydžio reikšmę grupės autonomijai buvo taikoma vieno faktoriaus dispersinė analizė (ANOVA). Gauti rezultatai pateikiami žemiau esančioje lentelėje.

9 lentelė. Skirtingo dydžio grupių: mažų (3 ir mažiau, vidutinio dydžio (4-6) ir didelių (7 ir daugiau) autonomiškumas

Skalė	Grupės dydis	M (SD)	F	df	p
Grupės autonomija	Maža (N=71)	7,96 (1,847)	0,465	2	0,629
	Vidutinio dydžio (N=63)	8,03 (1,616)			
	Didelė (N=75)	7,67 (1,671)			

Rezultatai (9 lentelė) rodo, kad nėra statistiškai reikšmingo skirtumo ($p > 0,05$) tarp skirtingo dydžio grupių autonomiškumo. Galima teigti, kad grupės dydis neturi reikšmės grupės autonomijai.

Analizuojant grupės dydžio reikšmę grupės sutelktumui buvo taikoma vieno faktoriaus dispersinė analizė (ANOVA). Gauti rezultatai pateikiami žemiau esančioje lentelėje.

10 lentelė. Skirtingo dydžio grupių: mažų (3 ir mažiau), vidutinio dydžio (4-6) ir didelių (7 ir daugiau) sutelktumas

Skalė	Grupės dydis	M (SD)	F	df	p
Grupės sutelktumas	Maža (N=71)	13,28 (3,226)	1,335	2	0,266
	Vidutinio dydžio (N=63)	13,11 (2,424)			
	Didelė (N=75)	12,76 (2,866)			

Rezultatai (10 lentelė) rodo, kad nėra statistiškai reikšmingo skirtumo ($p > 0,05$) tarp skirtingo dydžio grupių sutelktumo. Galima teigti, kad grupės dydis neturi reikšmės grupės sutelktumui.

Toliau bus analizuojama grupės homogeniškumo (heterogeniškumo) lyties atžvilgiu reikšmė grupės saugos elgesiui, autonomijai ir sutelktumui. Heterogenišką grupę sudarys ir vyrai, ir moterys, o homogeniškas grupes – tik moterys arba tik vyrai.

Analizuojant grupės homogeniškumo (heterogeniškumo) reikšmę grupės saugos elgesiui buvo taikoma vieno faktoriaus dispersinė analizė (ANOVA). Gauti rezultatai pateikiami žemiau esančioje lentelėje.

11 lentelė. Grupės saugos laikymasis tarp skirtingų grupių lyties atžvilgiu: ir vyrai, ir moterys, tik moterys, tik vyrai

Skalė	Grupės narių pasiskirstymas lyties atžvilgiu	M (SD)	F	df	p
Grupės saugos elgesys	Ir vyrai, ir moterys (N=135)	24,80 (3,661)	0,132	2	0,876
	Tik moterys (N=36)	24,64 (4,189)			
	Tik vyrai (N=38)	24,42 (3,811)			

Rezultatai (11 lentelė) rodo, kad nėra statistiškai reikšmingo skirtumo ($p > 0,05$) tarp skirtingų grupių lyties atžvilgiu darbo saugos laikymosi. Galima teigti, kad nepaisant grupės homogeniškumo (heterogeniškumo) lyties atžvilgiu, darbuotojai linkę elgtis vienodai saugiai.

Analizuojant grupės homogeniškumo (heterogeniškumo) reikšmę grupės autonomijai buvo taikoma vieno faktoriaus dispersinė analizė (ANOVA). Gauti rezultatai pateikiami žemiau esančioje lentelėje.

12 lentelė. Grupės autonomiškumas tarp skirtingų grupių lyties atžvilgiu: ir vyrai, ir moterys, tik moterys, tik vyrai

Skalė	Grupės narių pasiskirstymas lyties atžvilgiu	M (SD)	F	df	p
Grupės autonomiškumas	Ir vyrai, ir moterys (N=135)	7,93 (1,640)	0,594	2	0,553
	Tik moterys (N=36)	7,75 (1,842)			
	Tik vyrai (N=38)	7,88 (1,716)			

Rezultatai (12 lentelė) rodo, kad nėra statistiškai reikšmingo skirtumo ($p > 0,05$) tarp skirtingų grupių lyties atžvilgiu autonomiškumo. Galima teigti, kad nepaisant grupės homogeniškumo (heterogeniškumo) lyties atžvilgiu, grupės yra vienodai autonomiškos.

Analizuojant grupės homogeniškumo (heterogeniškumo) reikšmę grupės sutelktumui buvo taikoma vieno faktoriaus dispersinė analizė (ANOVA). Gauti rezultatai pateikiami žemiau esančioje lentelėje.

13 lentelė. Grupės sutelktumas tarp skirtingų grupių lyties atžvilgiu: ir vyrai, ir moterys, tik moterys, tik vyrai

Skalė	Grupės narių pasiskirstymas lyties atžvilgiu	M (SD)	F	df	p
Grupės sutelktumas	Ir vyrai, ir moterys (N=135)	13,01 (2,736)	0,548	2	0,579
	Tik moterys (N=36)	12,50 (2,971)			
	Tik vyrai (N=38)	13,68 (3,172)			

Rezultatai (13 lentelė) rodo, kad nėra statistiškai reikšmingo skirtumo ($p > 0,05$) tarp skirtingų grupių lyties atžvilgiu sutelktumo. Galima teigti, kad nepaisant grupės homogeniškumo (heterogeniškumo) lyties atžvilgiu, darbuotojų grupės yra vienodai susitelkusios.

6.3. Individualių ir grupės charakteristikų svarbos saugiam elgesiui darbe analizė

Tolimesnė analizė bus atliekama siekiant iširti individualios darbo saugos ryšį su konformizmu, kontrolės lokusu ir priklausymu. Šiam tikslui pasiekti buvo taikoma tiesinė regresinė analizė. Viena iš sąlygų, tiesinei regresinei analizei atlikti yra ta, kad visi kintamieji turi būti pasiskirstę pagal normalųjį dėsnį (bent apytiksliai). Priklausomas kintamasis (individuali darbo sauga) netenkina šios sąlygos, todėl buvo taikoma logaritminė transformacija. Po transformacijos priklausomo kintamojo pasiskirstymas tapo artimas normaliajam (asimetrijos koef. = 0,811, eksceso koef. = -0,638).

Prieš atliekant tiesinę regresinę analizę, buvo patikrintos sąsajos tarp kintamųjų taikant Pirsono koreliaciją. Rezultatai pateikiami žemiau esančioje lentelėje.

14 lentelė. Individualios darbo saugos sąsajos su konformizmu, kontrolės lokusu ir priklausymu ($N=209$)

Priklausomas kintamasis	Nepriklausomi kintamieji	r	p
Individualus saugos elgesys	Konformizmas	-0,174	0,012
	Kontrolės lokusas	-0,085	0,220
	Priklausymas	-0,195	0,005

Rezultatai (14 lentelė) rodo, kad tarp individualaus saugos elgesio ir kontrolės lokuso nėra statistiškai reikšmingo ryšio ($p > 0,05$), tačiau tarp individualaus saugos elgesio ir konformizmo bei individualaus saugos elgesio ir priklausymo ryšys yra ($p < 0,05$), silpnas neigiamas, bet statistiškai reikšmingas.

Taikant tiesinės regresinės analizės modelį, toliau buvo nagrinėjami tik du kintamieji (konformizmas ir priklausymas), kurie turi reikšmės individualiam saugos elgesiui.

Vertinant individualaus saugos elgesio ir konformizmo sąsajas gautas rezultatas, kad koreguotasis determinacijos koeficientas (Adjusted R Square) lygus 0,026, todėl tik 2,6 proc.

individualios darbo saugos dispersijos paaiškina žmogaus polinkis į konformistišką elgesį. Nors šis procentas yra gana mažas, tačiau ryšys yra statistiškai reikšmingas ($F=6,496$, $p=0,012$). β koeficiento reikšmė $-0,174$, $p < 0,05$.

Vertinant individualaus saugos elgesio ir priklausymo grupei sąsajas gautas rezultatas, kad koreguotasis determinacijos koeficientas (Adjusted R Square) lygus $0,033$, todėl tik $3,3$ proc. individualios darbo saugos dispersijos paaiškina darbuotojo priklausymas grupei. Nors šis procentas yra gana mažas, tačiau ryšys – statistiškai reikšmingas ($F=8,160$, $p=0,005$). β koeficiento reikšmė $-0,195$, $p < 0,05$.

Toliau bus analizuojama grupės darbo saugos ryšys su grupės sutelktumu ir grupės autonomija. Prieš atliekant tiesinę regresinę analizę, buvo patikrintos sąsajos tarp kintamųjų taikant Pirsono koreliaciją. Rezultatai pateikiami žemiau esančioje lentelėje.

15 lentelė. Grupės darbo saugos sąsajos su grupės sutelktumu ir grupės autonomija ($N=209$)

Priklausomas kintamasis	Nepriklausomi kintamieji	r	p
Grupės saugos elgesys	Grupės sutelktumas	0,431	0,000
	Grupės autonomija	0,479	0,000

Rezultatai (15 lentelė) rodo, kad yra statistiškai reikšmingas teigiamas vidutinio stiprumo ryšys tarp grupės saugos elgesio ir grupės sutelktumo bei grupės saugos elgesio ir grupės autonomijos ($p < 0,001$).

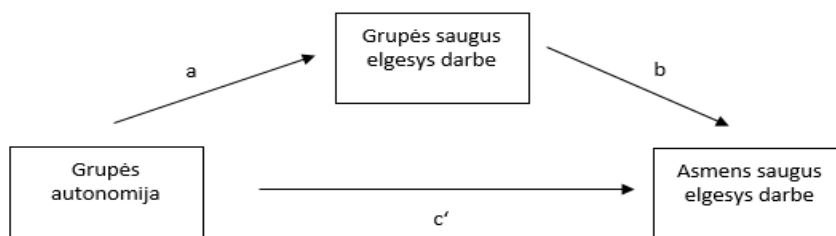
Vertinant grupės saugos elgesio ir grupės autonomijos sąsajas gautas rezultatas, kad koreguotasis determinacijos koeficientas (Adjusted R Square) lygus $0,182$, todėl $18,2$ proc. grupės darbo saugos dispersijos paaiškina grupės autonomiškumas. Nors šis procentas nėra labai didelis, tačiau ryšys yra statistiškai reikšmingas ($F=47,250$, $p=0,000$). β koeficiento reikšmė lygi $0,431$, $p < 0,001$.

Vertinant grupės saugos elgesio ir grupės sutelktumo sąsajas gautas rezultatas, kad koreguotasis determinacijos koeficientas (Adjusted R Square) lygus $0,197$, todėl $19,7$ proc. grupės darbo saugos dispersijos paaiškina grupės sutelktumas. Nors šis procentas nėra labai didelis, tačiau ryšys yra statistiškai reikšmingas ($F=51,933$, $p=0,000$). β koeficiento reikšmė lygi $0,448$, $p < 0,001$.

Toliau bus nagrinėjami mediaciniai ryšiai tarp kintamųjų. Mediacinių ryšių analizė remsis tais pačiais žingsniais. Nustatoma ar:

- 1) x prognozuoja y (yra statistiškai reikšmingas ryšys tarp x ir y) (kelias c);
- 2) x prognozuoja m (yra statistiškai reikšmingas ryšys tarp x ir m) (kelias a);
- 3) x ir m kartu prognozuoja y:
 - a) yra statistiškai reikšmingas ryšys tarp m ir y (kelias b);
 - b) daugiau nebėra statistiškai reikšmingo ryšio tarp x ir y (kelias c').
- 4) Sobel testas statistiškai reikšmingas.

Analizuojamas mediacinis ryšys tarp kintamųjų: grupės autonomija (nepriklausomas kintamasis - x), asmens saugos elgesys (priklausomas kintamasis - y) ir grupės saugos elgesys (mediatorius - m) (žr. 2 pav.)



2 pav. Mediaciniai ryšiai tarp kintamųjų: grupės autonomija, grupės saugos elgesys, asmens saugos elgesys

Gauta, kad:

- 1) Grupės autonomija (x) prognozuoja asmens saugų elgesį (y):
 - a) $F(1, 207) = 13,37, p < 0,001, R^2 = 0,06$
 - b) $b = -0,05, t(207) = -3,66, p < 0,001$
- 2) Grupės autonomija (x) prognozuoja grupės saugų elgesį (m):
 - a) $F(1, 207) = 51,93, p < 0,001, R^2 = 0,20$
 - b) $b = 0,98, t(207) = 7,21, p < 0,001$
- 3) Grupės autonomija (x) ir grupės saugos elgesys (m) kartu prognozuoja asmens saugų elgesį (y):
 $F(2, 206) = 21,67, p < 0,001, R^2 = 0,17$

a) yra statistiškai reikšmingas ryšys tarp grupės saugaus elgesio (m) ir asmens saugaus elgesio (y):

$$b = -0,03, t(206) = -5,31, p < 0,001$$

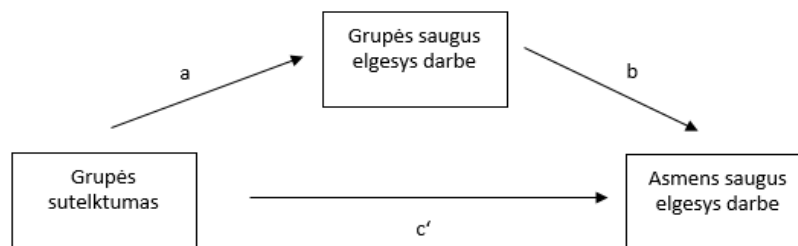
b) veikiant mediatoriui daugiau nebėra statistiškai reikšmingo ryšio tarp grupės autonomijos ir asmens saugaus elgesio:

$$b = -0,2, t(206) = -1,1, p = 0,27$$

4) Sobel testas statistiškai reikšmingas ($p < 0,001$), pilna mediacija.

Taigi, grupės saugus elgesys pilnai medijuoja tarp grupės autonomijos ir asmeninio saugaus elgesio darbe.

Analizuojamas mediacinis ryšys tarp kintamųjų: grupės sutelktumas (nepriklausomas kintamasis - x), asmens saugos elgesys (priklausomas kintamasis - y) ir grupės saugos elgesys (mediatorius - m) (žr. 3 pav.)



3 pav. Mediaciniai ryšiai tarp kintamųjų: grupės sutelktumas, grupės saugus elgesys, asmens saugus elgesys

Gauta, kad:

1) Grupės sutelktumas (x) prognozuoja asmens saugų elgesį (y):

a) $F(1, 207) = 14,54, p < 0,001, R^2 = 0,07$

b) $b = -0,03, t(207) = -3,81, p < 0,001$

2) Grupės sutelktumas (x) prognozuoja grupės saugų elgesį (m):

a) $F(1, 207) = 47,25, p < 0,001, R^2 = 0,19$

b) $b = 0,57, t(207) = 6,87, p < 0,001$

3) Grupės sutelktumas (x) ir grupės saugus elgesys (m) kartu prognozuoja asmens saugų elgesį (y):

$$F(2, 206) = 22,09, p < 0,001, R^2 = 0,18$$

a) yra statistiškai reikšmingas ryšys tarp grupės saugaus elgesio (m) ir asmens saugaus elgesio (y):

$$b = -0,03, t(206) = -5,27, p < 0,001$$

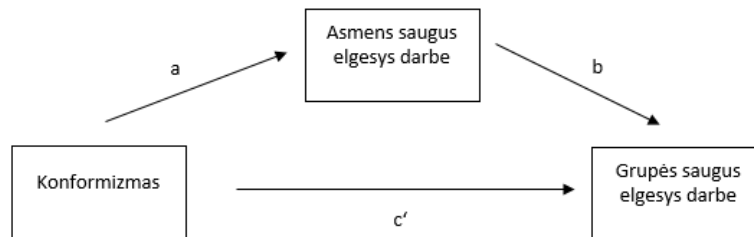
b) veikiant mediatoriui daugiau nebėra statistiškai reikšmingo ryšio tarp grupės sutelktumo ir asmens saugaus elgesio:

$$b = -0,1, t(206) = -1,38, p = 0,17$$

4) Sobel testas statistiškai reikšmingas ($p < 0,01$), pilna mediacija.

Taigi, grupės saugus elgesys pilnai medijuoja tarp grupės sutelktumo ir asmeninio saugaus elgesio darbe.

Analizuojamas mediacinis ryšys tarp kintamųjų: konformizmas (nepriklausomas kintamasis - x), grupės saugos elgesys (priklausomas kintamasis - y) ir asmens saugos elgesys (mediatorius - m) (žr. 4 pav.)



4 pav. Mediaciniai ryšiai tarp kintamųjų: konformizmas, asmens saugus elgesys, grupės saugus elgesys

Gauta, kad:

1) Konformizmas (x) prognozuoja grupės saugų elgesį (y):

a) $F(1, 207) = 24,28, p < 0,001, R^2 = 0,11$

b) $b = 0,51, t(207) = 4,93, p < 0,001$

2) Konformizmas (x) prognozuoja asmens saugų elgesį (m):

a) $F(1, 207) = 6,5, p < 0,05, R^2 = 0,03$

b) $b = -0,02, t(207) = -2,55, p < 0,05$

3) Konformizmas (x) ir asmens saugus elgesys (m) kartu prognozuoja grupės saugų elgesį (y):

$$F(2, 206) = 31,57, p < 0,001, R^2 = 0,23$$

a) yra statistiškai reikšmingas ryšys tarp asmens saugaus elgesio (m) ir grupės saugaus elgesio (y):

$$b = -4,18, t(206) = -5,9, p < 0,001$$

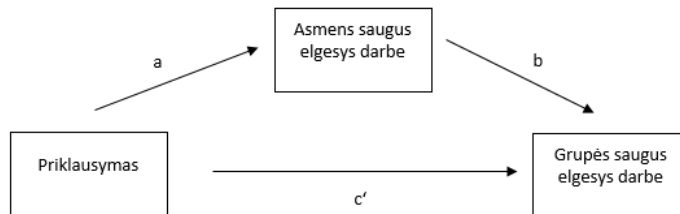
b) veikiant mediatoriui išlieka statistiškai reikšmingas ryšys tarp konformizmo ir grupės saugaus elgesio:

$$b = 0,41, t(206) = 4,2, p < 0,001$$

4) Sobel testas statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$), dalinė mediacija.

Taigi, asmens saugus elgesys dalinai medijuoja tarp konformizmo ir grupės saugaus elgesio darbe.

Analizuojamas mediacinis ryšys tarp kintamųjų: priklausymas (nepriklausomas kintamasis - x), grupės saugos elgesys (priklausomas kintamasis - y) ir asmens saugos elgesys (mediatorius - m) (žr. 5 pav.)



5 pav. Mediaciniai ryšiai tarp kintamųjų: priklausymas, asmens saugus elgesys, grupės saugus elgesys

Gauta, kad:

1) Priklausymas (x) prognozuoja grupės saugų elgesį (y):

a) $F(1, 207) = 34,98, p < 0,001, R^2 = 0,14$

b) $b = 0,41, t(207) = 5,91, p < 0,001$

2) Priklausymas (x) prognozuoja asmens saugų elgesį (m):

a) $F(1, 207) = 8,16, p < 0,05, R^2 = 0,04$

b) $b = -0,02, t(207) = -2,86, p < 0,05$

3) Priklausymas (x) ir asmens saugus elgesys (m) kartu prognozuoja grupės saugų elgesį (y):

$F(2, 206) = 36,68, p < 0,001, R^2 = 0,26$

a) yra statistiškai reikšmingas ryšys tarp asmens saugaus elgesio (m) ir grupės saugaus elgesio (y):

$b = -4,00, t(206) = -5,74, p < 0,001$

b) veikiant mediatoriui išlieka statistiškai reikšmingas ryšys tarp priklausymo ir grupės saugaus elgesio:

$b = 0,34, t(206) = 5,11, p < 0,001$

4) Sobel testas statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$), dalinė mediacija.

Taigi, asmens saugus elgesys dalinai medijuoja tarp priklausymo ir grupės saugaus elgesio darbe.

7. Rezultatų aptarimas

Šiuo tyrimu buvo siekta išsiaiškinti, kaip tam tikros individualios ir grupinės charakteristikos yra susijusios su saugiu elgesiu darbe. Tyrimo rezultatai iš esmės patvirtino hipotezes, tačiau buvo ir netikėtų įžvalgų.

Palyginus vyrus ir moteris pagal individualų darbo saugos laikymąsi nebuvo gauta jokių reikšmingų skirtumų. Messing, Courville, Boucher, Dumais ir Seifert (1994) tirdami darbininkus, taip pat gavo rezultata, kad vyrų ir moterų polinkis patirti nelaimingus atsitikimus yra gana panašus, taip pat, kad lytis nėra tas veiksnys, kuris galėtų daryti įtaką darbo saugos laikymuisi. Galima teigti, kad ir vyrai, ir moterys darbe elgiasi vienodai saugiai.

Šiame tyrime buvo nustatyta, kad vyresni darbuotojai linkę elgtis saugiau, nei jaunesni. Gautą rezultatą patvirtina ir kitas tyrimas, kurio viena pagrindinių išvadų buvo ta, jog vyresni darbuotojai lyginant su jaunesniais yra linkę palankiau žiūrėti į darbo saugos laikymąsi (Siu, Phillips, & Leung, 2003), tad veikiausiai yra linkę ir saugiau elgtis darbe, nei jaunesnio amžiaus kolegos. Sanaei Nasab, Tavakoli, Ghofranipour, Kazemnejad ir Khavanin (2009) atliktas tyrimas parodė, kad kuo darbuotojas tampa vyresnis, tuo palankiau žvelgia į darbo saugos reikalavimus, ypač reikšmingas skirtumas nustatytas tarp 35 m. ir vyresnių darbuotojų, lyginant su jaunesnio amžiaus darbuotojų grupėmis. Priešingai, jauni darbuotojai, kalbant apie darbo saugą, dažnai linkę vadovautis logika „palaukime ir pamatysime“ ir dažnai patys nesiima iniciatyvos (Tucker & Turner, 2013).

Darbuotojai elgiasi vienodai saugiai nepriklausomai nuo įgyto išsilavinimo (vidurinis, vidurinis su spec. kvalifikacija, aukštesnysis ar aukštasis). Gyekye ir Salminen (2009) pateikė priešingus rezultatus, kurie rodo, kad vis tik yra teigiamas ryšys tarp išsilavinimo ir saugaus elgesio darbe. Tokie rezultatai, minėtame tyrime, buvo gauti tiriant pagrindinį, vidurinį, vidurinį su spec. kvalifikacija ir aukštąjį išsilavinimą turinčius darbuotojus, tačiau pastarųjų buvo vos 3 proc. ir didžiąją dalį tiriamųjų (50 proc.) sudarė pagrindinį išsilavinimą turintys darbuotojai. Tokie skirtumai tarp tyrimuose gautų rezultatų galėjo atsirasti būtent dėl to, kad skyrėsi tiriamųjų išsilavinimas. Taip pat Gyekye ir Salminen (2009) gavo rezultatus, kad nesaugiausiai elgiasi darbuotojai, kurie nėra įgiję vidurinio išsilavinimo. Tame pačiame tyrime buvo gauta, kad labiausiai darbo sauga domisi ir jos laikosi vidurinį su spec. kvalifikacija išsilavinimą įgiję darbuotojai. Toks rezultatas atspindi ir šiame tyrime gautus rezultatus, nors skirtumai tarp grupių, nebuvo statistiškai reikšmingi, tačiau darbuotojai turintys vidurinį su spec. kvalifikacija išsilavinimą, surinko aukščiausius balus, kalbant apie individualios darbo saugos laikymąsi. Tam, būtų galima tiksliau įvertinti išsilavinimo reikšmę asmeniniam darbo saugos laikymuisi reikėtų atlikti tyrimą įtraukiant daugiau darbuotojų turinčių platesnio spektro išsilavinimą (nuo pradinio iki aukštojo universitetinio) ir sudaryti panašaus dydžio grupes. Gali būti, kad išsilavinimo ir darbo saugos nesieja tiesinė priklausomybė ir galbūt didžiausią įtaką išsilavinimas turi iki tam tikro lygio (pvz. vidurinio), tad veikiausiai skirtumai geriausiai atsiskleistų tarp vidurinį ir žemesnį nei vidurinį išsilavinimą turinčių darbuotojų.

Tyrimo rezultatai rodo, kad naujokai yra linkę elgtis nesaugiausiai. Šį teiginį patvirtina Tucker ir Turner (2013) tyrimas, kuriame gauta išvada, kad naujokai nenori imtis veiksmų, susijusių su darbo saugos problemomis, o tai yra susiję su jų nepasitikėjimu, kurį lemia naujoko statusas, tad daugelis tyrimo dalyvių jautėsi bejėgiai kažką pakeisti. Taip pat nustatyta, kad nauji darbuotojai lėčiau reaguoja į pavojingas situacijas darbe (Tucker & Turner, 2013). Burt, Chmiel ir Hayes (2009) atliktas tyrimas taip pat parodė, kad nauji darbuotojai yra linkę dažniau patirti nelaimingus atsitikimus darbe, o tai netgi gali daryti neigiamą įtaką visos darbo grupės saugumui.

Pirmoji hipotezė (H1) pasitvirtino. Buvo gautas rezultatas, kad yra ryšys tarp grupės autonomijos ir saugaus elgesio darbe: kuo autonomija yra didesnė, tuo dažniau saugiai elgiamasi darbe. Parker ir Turner (2002) teigia, jog grupės, kuriai būdingas aukštas autonomijos lygis,

nariai jaučia didesnę atsakomybę už darbo saugos principų laikymąsi, turi daugiau žinių apie su darbu susijusias rizikas ir numatymą kaip reikėtų įveikti pavojus. Pearson (1992) atliktas eksperimentas parodė, kad autonomiškos grupės yra linkusios elgtis saugiau ir patirti mažiau sužalojimų darbe, lyginant su neautonomiškomis grupėmis. Autorius pabrėžia, kad tam įtakos galėjo turėti tai, jog autonomiškų grupių nariai per susirinkimus yra linkę labiau diskutuoti apie darbo saugą, duoti daugiau patarimų, pastebėjimų už darbo saugą atsakingiems asmenims.

Antroji hipotezė (H2) pasitvirtino. Buvo gautas rezultatas, kad yra ryšys tarp grupės sutelktumo ir saugaus elgesio darbe: kuo sutelktumas yra didesnis, tuo dažniau saugiai elgiamasi darbe. Simard ir Marchand (1997) atliktas 1061 darbo grupių tyrimas parodė, kad darbo grupių sutelktumas reikšmingai prognozavo saugos taisyklių laikymąsi. Fruhen ir Keith (2014) atliko tyrimą su ugniagesiais ir nustatė, jog komandos sutelktumas, atliekant darbinės užduotis, yra neigiamai susijęs su nelaimingais atsitikimais darbe žemos bei aukštos rizikos situacijose. Tai reiškia, jog susitelkusi komanda yra linkusi elgtis saugiau, nepaisant kokio pavojingumo yra darbinės situacijos.

Trečioji hipotezė (H3) nepasitvirtino. Buvo manoma, kad yra ryšys tarp grupės dydžio ir saugaus elgesio darbe: kuo komanda yra didesnė, tuo rečiau saugiai elgiamasi darbe. Tačiau buvo gautas rezultatas, kad darbuotojai dirbantys mažose, vidutinio dydžio ir didelėse grupėse linkę elgtis vienodai saugiai. Guastello ir Guastello (1987) tirdami įvairaus dydžio grupes padarė išvadą, jog nelaimingų atsitikimų rizika ypatingai išauga kai darbo grupę sudaro 15 ir daugiau narių, tad autoriai rekomenduoja formuoti darbo grupes iš mažiau nei 15 narių. Tam, kad būtų galima tiksliau atsakyti į šį klausimą reikėtų atlikti tyrimą su įvairesnio dydžio grupėmis, nes grupės iš 3 ir mažiau, 4-6, 7 ir daugiau narių tarpusavyje nesiskiria pagal darbo saugos laikymąsi. Taip pat nėra aišku kokio dydžio grupės buvo trečiojoje tiriamųjų grupėje (7 ir daugiau), gali būti, kad visas tyrimo grupes sudarė nedidelis narių skaičius (pvz., iki 10), tad dėl panašaus narių skaičiaus, skirtumai tarp darbo grupių saugos laikymosi gauti nebuvo. Taip pat buvo gautas rezultatas, kad grupės dydis neturi reikšmės grupės autonomijai ir sutelktumui. Leach, Wall, Rogelberg ir Jackson (2005) tyrimas, atliktas tiriant gamybos darbuotojų grupes, parodė, kad grupės dydis nėra susijęs su grupės autonomija. Tai patvirtina ir Langfred (2005) darbuotojų grupių tyrimas, kurio viena išvadų yra ta, jog grupės dydis neturi reikšmės autonomijai. Kita vertus, Hoegl ir Parboteeah (2006) tirdami darbo grupes nustatė, kad grupės dydis turi reikšmės grupės sutelktumui: kuo grupė didesnė, tuo sutelktumas mažesnis. Tokie skirtumai galėjo gautis

todėl, kad Hoegl ir Parboteeah (2006) tyrė daug didesnę imtį (145 darbo grupės), o taip pat grupės charakteristikas vertino visi grupės nariai.

Ketvirtoji hipotezė (H4) nepasitvirtino. Buvo manoma, kad yra ryšys tarp grupės narių homogeniškumo lyties atžvilgiu ir saugaus elgesio darbe: kuo komanda homogeniškesnė lyties atžvilgiu, tuo dažniau saugiai elgiamasi darbe. Tačiau buvo gautas rezultatas, kad nepaisant grupės homogeniškumo (heterogeniškumo) lyties atžvilgiu, darbuotojai linkę elgtis vienodai saugiai. Taip pat buvo gautas rezultatas, kad nepaisant grupės homogeniškumo (heterogeniškumo) lyties atžvilgiu, grupės yra vienodai autonomiškos ir susitelkusios. Empirinių tyrimų metaanalizė atskleidė, jog grupės heterogeniškumas (lyties ar rasės atžvilgiu) neturi jokios įtakos grupės sutelktumui (Webber & Donahue, 2001). Kalbant apie grupės sutelktumą, grupės heterogeniškumas ar homogeniškumas nėra tas veiksnys, kuris turėtų reikšmės (Sawyer, Houlette, & Yeagley, 2006). Grupės homogeniškumas (heterogeniškumas) taip pat neturi reikšmės grupės autonomiškumui (Hemphill, & Westie, 1950).

Penktoji hipotezė (H5) nepasitvirtino. Buvo manoma, kad yra ryšys tarp darbuotojo vidinio kontrolės lokuso lygmens ir saugaus elgesio darbe: kuo vidinis kontrolės lokusas yra labiau išreikštas, tuo dažniau saugiai elgiamasi darbe. Tačiau buvo gautas rezultatas, kad kontrolės lokusas apskritai nėra susijęs su saugiu elgesiu darbe. Kalbant apie kontrolės lokuso (vidinio ar išorinio) išreikštumą ir asmeninę darbo saugą, tyrimų rezultatai nėra vienareikšmiai, tačiau Sims, Graves ir Simpson (1984) nerado jokių ryšių tarp šių konstruktyvų.

Šeštoji hipotezė (H6) pasitvirtino. Buvo gautas rezultatas, kad yra ryšys tarp darbuotojo polinkio į konformizmą ir saugaus elgesio darbe: kuo polinkis į konformistišką elgesį didesnis, tuo rečiau saugiai elgiamasi darbe. Kita vertus, Dobrowolska (2016) konformizmą sieja su pasyvumu kalbant apie darbo saugos klausimus.

Septintoji hipotezė (H7) pasitvirtino. Buvo gautas rezultatas, kad yra ryšys tarp darbuotojo polinkio priklausyti komandai ir saugaus elgesio darbe: kuo polinkis priklausyti komandai didesnis, tuo rečiau saugiai elgiamasi darbe. Christensen ir kt. (2004) atliktame tyrime buvo gautas rezultatas, kad stiprus priklausymas grupei yra susijęs su teigiamomis emocijomis grupei net ir tada kai yra pažeidinėjamos darbo saugos taisyklės.

TYRIMO RIBOTUMAI IR GALIMOS TOLIMESNIŲ TYRIMŲ KRYPTYS

Kalbant apie tyrimo ribotumus, rezultatams galėjo daryti įtaką tai, jog dalis tiriamųjų nebuvo itin motyvuoti dalyvauti tyrime, todėl: a) itin greitai užpildė klausimyną; b) dominavo vienas atsakymas (pvz.: nei sutinku, nei nesutinku); c) praleido dalį svarbios informacijos (pvz.: neįvardijo pareigybių). Tad dėl šių ribotumų tyrimo rezultatus vertinti reikėtų atsargiai.

Grupės darbo saugos kintamasis buvo matuojamas klausiant darbuotojų apie tai kiek saugiai elgiasi jų kolegos dirbdami grupėje, tad grupės darbo sauga buvo vertinama per vieno darbuotojo prizmę. Tiksliesniems rezultatams gauti, ateityje būtų galima tirti grupes t.y. visus grupės narius prašyti įvertinti kiek jų grupė yra linkusi laikytis darbo saugos principų. Vertinant grupės saugų elgesį remiantis visų (ar didesnės grupės dalies) narių atsakymais galima būtų gauti objektyvesnį rezultatą.

Grupės struktūra buvo matuojama tik dviem klausimais t.y. klausiant apie tai ar darbo grupę sudaro tik vyrai, tik moterys ar ir vyrai, ir moterys ir prašant pažymėti kokio dydžio grupėje dirba (3 ir mažiau, 4-6 ar 7 ir daugiau narių). Buvo surinkta per mažai duomenų norint įvertinti struktūros reikšmę darbo saugos laikymuisi. Norint tiksliau nustatyti grupės struktūros reikšmę ateities tyrimuose būtų galima tiriamųjų klausti apie: grupės narių amžių, tautybę ir pan. Įvertinus daugiau duomenų galima būtų tiksliau nustatyti grupės struktūros reikšmę darbo saugos laikymuisi.

Tolimesni tyrimai galėtų būti vykdomi siekiant nustatyti kokios dar grupinės ar individualios charakteristikos daro įtaką darbo saugos laikymuisi.

PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS

Remiantis tyrimo rezultatais toliau bus pateikiamos praktinės rekomendacijos, darbdaviams ir už darbo saugą atsakingiems specialistams, kurios galėtų padėti pagerinti darbo saugos laikymąsi (asmeninį ir grupinį) bei sumažinti nelaimingų atsitikimų darbe riziką.

Grupės sutelktumas prisideda prie grupės darbo saugos laikymosi, todėl rekomenduojama jį stiprinti (pavyzdžiui, skatinant grupės narių bendradarbiavimą), nes sutelktoje komandoje nariai linkę labiau padėti vieni kitiems, atkreipti dėmesį į darbo saugos principų laikymąsi.

Grupės autonomija prisideda prie grupės darbo saugos laikymosi, todėl rekomenduojama darbo grupei suteikti daugiau laisvės priimant tam tikrus sprendimus patiems (pavyzdžiui, darbų pasiskirstymas grupėje), nes autonomija taip pat siejasi su motyvacija, didesniu pasitenkinimu darbu bei organizacija, atsakomybe ne tik už save, bet ir už kitus. Kita vertus, darbo grupei neturėtų būti suteikiama visiška laisvė, veikiau autonomija derinama su tiesiogine vadovo priežiūra.

Naujokai ir jauni darbuotojai yra linkę elgtis nesaugiausiai, todėl reikėtų atsižvelgti į tai, kad naujai į organizaciją atėjęs darbuotojas (arba jaunas darbuotojas turintis nedidelę darbinę patirtį) būtų tinkamai instruojamas, supažindinamas su darbo saugos taisyklėmis, asmeninės saugos priemonėmis.

IŠVADOS

1. Grupės autonomija ir sutelktumas yra susiję su saugiu elgesiu darbe: kuo grupės autonomija ir grupės sutelktumas yra labiau išreikšti, tuo darbuotojai saugiau elgiasi darbe.
2. Grupės dydis ir homogeniškumas lyties atžvilgiu nėra susiję su darbuotojų saugiu elgesiu.
3. Vidinio kontrolės lokuso išreikštumas nėra susijęs su darbuotojo saugos laikymusi.
4. Darbuotojo polinkis į konformistišką elgesį ir polinkis priklausyti grupei yra susiję su saugiu elgesiu darbe: kuo polinkis į konformistišką elgesį ir priklausymą grupei yra didesni, tuo rečiau saugiai elgiamasi darbe.
5. Grupės saugus elgesys yra tarpinis kintamasis (mediatorius) tarp grupės autonomijos ir asmeninio saugaus elgesio darbe bei tarp grupės sutelktumo ir asmeninio saugaus elgesio darbe: ryšį tarp grupės autonomijos ir asmeninio saugaus elgesio bei ryšį tarp grupės sutelktumo ir asmeninio saugaus elgesio pilnai paaiškina grupės saugus elgesys.
6. Asmens saugus elgesys yra tarpinis kintamasis (dalinis mediatorius) tarp konformizmo ir grupės saugaus elgesio darbe bei tarp priklausymo ir grupės saugaus elgesio darbe: ryšį tarp konformizmo ir grupės saugaus elgesio bei ryšį tarp priklausymo ir grupės saugaus elgesio dalinai paaiškina asmens saugus elgesys.
7. Darbuotojų amžius yra susijęs su saugiu elgesiu darbe: vyresni darbuotojai yra linkę elgtis saugiau.
8. Darbuotojų stažas dabartinėje darbovietėje yra susijęs su saugiu elgesiu darbe: saugiausiai linkę elgtis darbuotojai išdirbę 4-9 metus, nesaugiausiai – naujokai, išdirbę iki 3 metų.
9. Išsilavinimas ir profesija nėra susiję su saugiu elgesiu darbe.

LITERATŪROS SARAŠAS

1. Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
2. Akerstedt, T; Fredlund, P.; Gillberg, M.; Jansson, B. (2002). Work load and work hours in relation to disturbed sleep and fatigue in a large representative sample. *Journal of Psychosomatic Research*, 53, 585-588.
3. Ayoko, O., B.; Callan, V., J.; Härtel, C., E., J. (2003). Workplace conflict, bullying, and counterproductive behaviors, *The International Journal of Organizational Analysis*, 11 (4), 283-301.
4. Barling, J.; Loughlin, C.; Kelloway, E., K. (2002). Development and Test of a Model Linking Safety-Specific Transformational Leadership and Occupational Safety, *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 488-496.
5. Barrick, M., R.; Mount, M., K.; Li, N. (2013). The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *Academy of Management Review*, 38, 132-153.
6. Bert, E., P. (1965). Teamwork and Corporate Goals: Amplifying the Individual. *Vital Speeches of the Day*, 31 (16), 509-511.
7. Brondino, M.; Silva, S., A.; Pasini, M. (2012). Multilevel approach to organizational and group safety climate and safety performance: Co-workers as the missing link. *Safety Science*, 50 (9), 1847-1856.
8. Burke, M., J.; Sarpy, S. A.; Tesluk, P. E.; Smith-Crowe, K. (2002). General safety performance: A test of a grounded theoretical model. *Personnel Psychology*, 55, 429 – 457.
9. Burt, C., D., B.; Chmiel, N.; Hayes, P. (2009). Implications of turnover and trust for safety attitudes and behaviour in work teams. *Safety Science*, 47(7), 1002–1006.
10. Burt, C., D., B.; Gladstone, K., L.; Grieve, K., R. (1998). Development of the considerate and responsible employee (CARE) scale. *Work and Stress* 12 (4), 362–369.
11. Burt, C., D., B.; Sepie, B.; McFadden, G. (2008) The development of a considerate and responsible safety attitude in work teams. *Safety Science*, 46, 79–91.
12. Calabuig, V.; Olcina, G.; Panebianco, F. (2016). Culture and team production. *Working Paper*, 587, 1-26.

13. Campion, M., A.; Papper, E., M.; Medsker, G., J. (1996). Relations Between Work Team Characteristics and effectiveness: a Replication and Extension. *Personnel Psychology*, 49, 429 – 452.
14. Campion, M., A; Medsker, G., J.; Higgs, A., C. (1993). Relations between work group characteristics and effectiveness: Implications for designing effective work groups. *Personnel Psychology*, 46 (4), 823–850.
15. Carter, N., T.; Guan, L.; Maples, J. L.; Williamson, R., L.; Miller, J., D. (2016). The downsides of extreme conscientiousness for psychological well-being: The role of obsessive compulsive tendencies. *Journal of Personality*, 84, 510-522.
16. Castner, J. (2012). Validity and Reliability of the Brief TeamSTEPPS Teamwork Perceptions Questionnaire. *Journal of Nursing Measurement*, 20 (3), 186 – 198.
17. Christensen, P., N.; Rothgerber, H.; Wood, W.; Matz, D., C. (2004). Social Norms and Identity Relevance: A Motivational Approach to Normative Behavior. *Society for Personality and Social Psychology*, 30 (10), 1295-1309.
18. Clarke, S. (2008). Accidents and Safety in the Workplace. In S. Cartwright & C. L. Cooper (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Well Being* (pp. 1-26). Oxford: Oxford University Press.
19. Cohen, A. (1977). Factors in successful occupational safety programs. *Journal of Safety Research* 9, 168-178.
20. Danna, K.; Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25, 357-384.
21. Dobrowolska, M. (2016). Subjective Predictors of Safe and Risky Behaviours. Presentation of Selected Results of the Studies Among Workers in Non-Traditional Forms of Employment. *European Journal of Social Sciences Education and Research*, 3 (1), 71-77.
22. Dwyer, T.; Raftery, A., E. (1991). Industrial accidents are produced by social relations of work: A sociological theory of industrial accidents. *Applied Ergonomics*, 22 (3), 167-178.
23. Dyer, J., L. (1984). Team research and team training: A state of the art review. In F. A. Muckler (Ed.), *Human factors review* (pp. 285–323). Santa Monica, CA: Human Factors Society.

24. Eisinga, R.; Felling, A.; Peters, J. (1990). Church Involvement, Prejudice and Nationalism: A Research Note on the Curvilinear Relationship between Church Involvement and Ethnocentrism in the Netherlands. *Review of Religious Research*, 31(4), 417.
25. Edmondson, A., C. (1999). Psychological safety and learning behaviour in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44, 350–83.
26. Fanning, J., McAuley, E. (2014). A Comparison of Tablet Computer and Paper-Based Questionnaires in Healthy Aging Research. *JMIR Res Protoc*, 3(3).
27. Fisher S., G.; Hunter T., A.; Macrosson, W., D., K. (1997) "Team or group? Managers' perceptions of the differences". *Journal of Managerial Psychology*, 12(4), 232-242.
28. Flin, R.; Mearns, K.; O'Connor, P.; Bryden, R. (2000). Measuring safety climate: identifying the common features. *Safety Science*, 34, 177-192.
29. Fogarty, G., J.; Shaw, A. (2010). Safety climate and the Theory of Planned Behavior: Towards the prediction of unsafe behavior. *Accid. Anal.* 42, 1455–1459.
30. Frone, M., R. (1998). Predictors of work injuries among employed adolescents. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 565–576.
31. Fruhen, L., S.; Keith, N. (2014). Team cohesion and error culture in risky work environments. *Safety Science*, 65, 20–27.
32. Geller, E., S.; Roberts, D., S.; Gilmore, M., R. (1996). Predicting propensity to actively care for occupational safety. *Journal of Safety Research* 27 (1), 1–8.
33. George, J., M.; Hinkes, D. (2016). The Best Leadership Style for Self-managed Teams. *International Journal of Business and General Management*, 5(3), 1-6.
34. Gyekye, S., A.; Salminen, S. (2009). Educational status and organizational safety climate: Does educational attainment influence workers' perceptions of workplace safety? *Safety Science*, 47(1), 20–28.
35. Glendon, A., I.; Litherland, D., K. (2001). Safety climate factors, group differences and safety behaviour in road construction. *Safety Science*, 39, 157–88.
36. Grote, G.; Kunzler, C. (2000). Diagnosis of safety culture in safety management audits. *Safety science*, 34, 131 – 150.

37. Guan, K.; Lou, Z.; Peng, J.; Wang, Z.; Sun, H.; Qiu, C. (2013). Team Networks and Team Identification: The Role of Leader-Member Exchange. *Social Behavior and Personality*, 41 (7), 1115-1124.
38. Guastello, D., D.; Guastello, S., J. (1987). The relationship between work group size and occupational accidents. *Journal of Occupational Accidents*, 9(1), 1–9.
39. Hackman, R., J. (1980). Work Redesign and Motivation. *Professional Psychology*, 11 (3), 445-455.
40. Harrison, D., A.; Price, K., H.; Bell, M., P. (1998). Beyond relational demography: Time and the effects of surface and deep-level diversity on work group decisions. *Academy of Management Journal*, 41, 96-107.
41. Henning, J. B., Stuftt, C. J., Payne, S. C., Bergman, M. E., Mannan, M. S., & Keren, N. (2009). The influence of individual differences on organizational safety attitudes. *Safety Science*, 47(3), 337–345.
42. Henry, B., H.; Arrow, H.; Carini, B. (1999). A Tripartite Model of Group Identification: Theory and Measurement. *Small Group Research*, 30, 558–581.
43. Hemphill, J., K.; Westie, C., M. (1950). The Measurement of Group Dimensions. *The Journal of Psychology*, 29(2), 325–342.
44. Hewlin, P., F. (2003). And the award for best actor goes to . . . : Facades of conformity in organizational settings. *Academy of Management Review*, 28, 633– 642.
45. Hinze, J. (1981) Human aspects of construction safety. *ASCE Journal of the Construction Division*, 107, 61–72.
46. Hoegl, M.; Parboteeah, K., P. (2006). Autonomy and Teamwork in Innovative Projects. *Human Resource Management*, 45 (1), 67-79.
47. Hofmann, D., A.; Morgeson, F., P.; Gerras, S., J. (2003). Climate as a moderator of the relationship between leader–member exchange and content specific citizenship: Safety climate as an exemplar. *Journal of Applied Psychology*, 88, 170–178.
48. Hofmann, D., A.; Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviours and accidents. *Personnel Psychology* 49 (2), 307–339.
49. Hofmann, D., A.; Stetzer, A. (1998) The role of safety climate and communication in accident interpretation: implications for learning from negative events. *Academy of Management Journal*, 41, 644–57.

50. Hornsey, M., J.; Jetten, J. (2004). The Individual Within the Group: Balancing the Need to Belong With the Need to Be Different. *Personality and Social Psychology Review*, 8 (3), 248-264.
51. Iverson, R., D.; Erwin, P., J. (1997). Predicting occupational injury: the role of affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 113–28.
52. Yuan, Z.; Li, Y.; Lin, J. (2014). Linking challenge and hindrance stress to safety performance: The moderating effect of core self-evaluation. *Personality and Individual Differences*, 68, 154-159.
53. Janis, I., L. (1982). *Groupthink*. Boston: Houghton Mifflin.
54. Janz, B., D. (1999). Self-directed teams in IS: Correlates for improved systems development work outcomes. *Information and Management*, 35, 171–192.
55. Jones, J., W.; Wuebker, L., J. (1985). Development and validation of the Safety Locus of Control (SLC) scale. *Perceptual and Motor Skills*, 61, 151-161.
56. Kapp, E., A. (2012). The influence of supervisor leadership practices and perceived group safety climate on employee safety performance. *Safety Science*, 50, 1119-1124.
57. Karau, S., J.; Williams, K., D. (1993). Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 681-786.
58. Klockner, K.; Hicks, R., E. (2015). Cognitive Failures at Work, Mindfulness, and the Big Five. *GSTF Journal of Psychology (JPsych)*, 2(1),1-7.
59. Langfred, C., W. (2005). Autonomy and Performance in Teams: The Multilevel Moderating Effect of Task Interdependence. *Journal of Management*, 31(4), 513–529.
60. Lawton, R.; Parker, D. (1998). Individual differences in accident liability: A review and integrative analysis. *Human Factors*, 40, 655-671.
61. Leach, D., J.; Wall, T., D.; Rogelberg, S., G.; Jackson, P., R. (2005). Team Autonomy, Performance, and Member Job Strain: Uncovering the Teamwork KSA Link. *Applied Psychology*, 54(1), 1–24.
62. Lietuvos profesijų klasifikatorius. (2019). Hierarchinė struktūra, <http://www.profesijuklasifikatorius.lt/?q=lt/hierarchinestruktura> (peržiūrėta 2019.04.23).
63. Lietuvos statistikos departamento oficialiosios statistikos portalas. (2017). Informacija apie nelaimingus atsitikimus darbe, įvykusius 2017 metais, <https://osp.stat.gov.lt/naujienos?articleId=5536609> (peržiūrėta 2018.05.27).

64. Lim, E., C., H.; Ong, B., K., C.; Wilder-Smith, E., P., V.; Seet, R., C., S. (2006). Computer-based Versus Pen-and-paper Testing: Students' Perception. *Annals Academy of Medicine*, 35 (9), 599-603.
65. Lingard, H., C.; Cooke, T.; Blismas, N. (2009). Group-level safety climate in the Australian construction industry: within-group homogeneity and between-group differences in road construction and maintenance. *Construction Management and Economics*, 27 (4), 419-432.
66. Locke, E., A.; Latham, G., P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
67. Lockwood, P.; Jordan, C., H.; Kunda, Z. (2002). Motivation by Positive or Negative Role Models: Regulatory Focus Determines Who Will Best Inspire Us. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83 (4), 854-864.
68. Lumpkin, G. T.; Cogliser, C. C.; Schneider, D. R. (2009). Understanding and Measuring Autonomy: An Entrepreneurial Orientation Perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(1), 47–69.
69. Messing, K.; Courville, J.; Boucher, M.; Dumais, L.; Seifert, A., M. (1994). Can safety risks of blue-collar jobs be compared by gender? *Safety Science*, 18(2), 95–112.
70. Mierlo, H. van; Rutte, C, G.; Vermunt, J., K.; Kompier, M., A., J., Doorewaard, J., A., C., M. (2007). A multi-level mediation model of the relationships between team autonomy, individual task design and psychological well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 647-664.
71. Milliken, F., J.; Martins, L., L. (1996). Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups. *Academy of Management Review*, 21, 402-433.
72. Mitropoulos, P.; Memarian, B. (2012). Team Processes and Safety of Workers: Cognitive, Affective, and Behavioral Processes of Construction Crews. *Journal of Construction Engineering and Management*, 138(10), 1181–1191.
73. Mohammed, S.; Angell, L., C. (2004). Surface- and deep-level diversity in workgroups: examining the moderating effects of team orientation and team process on relationship conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1015-1039.

74. Morrow, S., L.; McGonagle, A., K.; Dove-Steinkamp, M., L.; Walker Jr., C., T.; Marmet, M.; Barnes-Farrell, J., L. (2010). Relationships between psychological safety climate facets and safety behavior in the rail industry: A dominance analysis. *Accident Analysis and Prevention*, 42, 1460-1467.
75. Mullen, J. (2004). Investigating factors that influence individual safety behavior at work. *Journal of Safety Research*, 35, 275-285.
76. Nahrgang, J., D.; Morgeson, F., P.; Hofmann, D., A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94.
77. Neal, A.; Griffin, M., A. (2004). Safety climate and safety at work. In J. Barling & M. R. Frone (Eds.), *The psychology of workplace safety* (pp.15–34). Washington, DC: American Psychological Association.
78. Neal, A.; Griffin, M., A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91, 946-953.
79. Odden, C., M.; Sias, P., M. (1997) Peer communication relationships, psychological climate, and gender. *Communication Quarterly*, 45, 153–166.
80. Olsen, E. (2010). Exploring the possibility of a common structural model measuring associations between safety climate factors and safety behaviour in health care and the petroleum sectors. *Accident Analysis and Prevention*, 42, 1507-1516.
81. Parker, S., K.; Turner, N. (2002). Work design and individual work performance: Research findings and an agenda for future inquiry. In S. Sonnentag (Ed.), *The psychological management of individual performance: A handbook in the psychology of the management of organizations*. Chichester, UK: Erlbaum.
82. Pearson, C., A., L. (1992). Autonomous workgroups: An evaluation at an industrial site. *Human Relations*, 45, 905-936.
83. Pelled, L., H. (1996). Demographic diversity, conflict, and work group outcomes: An intervening process theory. *Organizational Science*, 7, 615-631.
84. Perrow, C. (1984). *Normal accidents*. New York, NY: Basic Books.

85. Pelled, L., H.; Eisenhardt, K., M.; Xin, K., R. (1999). Exploring the Black Box: An Analysis of Work Group Diversity, Conflict, and Performance. *Administrative Science Quarterly*, 44 (1), 1-28.
86. Reason, J. (1990). *Human Error*. Cambridge University Press, Cambridge, UK.
87. Reason, J. (1993). Managing the management risk: new approaches to organisational safety. In: Wilpert, B., Qvale, T. (Eds.), *Reliability and Safety in Hazardous Work Systems*. Lawrence Erlbaum, Hove, pp., 7-22.
88. Roberge, M, E.; Dick, R. (2010). Recognizing the benefits of diversity: When and how does diversity increase group performance? *Human resource Management Review*, 20 (4), 295-308.
89. Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 (1), Whole No. 609.
90. Rousseau, V.; Aube, C. (2013). Collective Autonomy and Absenteeism Within Work Teams: A Team Motivation Approach. *The Journal of Psychology*, 147(2), 153-175.
91. Rovio, E.; Eskola, J.; Kozub, S., A.; Duda, J., L.; Lintunen, T. (2009). Can High Group Cohesion Be Harmful? A Case Study of a Junior Ice-Hockey Team. *Small Group Research*, 40(4), 421-435.
92. Salas, E.; Cooke, N., J.; Rosen, M., A. (2008). On Teams, Team work, and Team Performance: Discoveries and Developments. *Human Factors*, 50 (3), 540-547.
93. Samuel, D., B.; Riddell, A., D., B.; Lynam, D., R.; Miller, J., D.; Widiger, T., A. (2012). A five-factor measure of obsessive-compulsive personality traits. *Journal of Personality Assessment*, 94, 456–465.
94. Sanaei Nasab, H.; Tavakoli, R; Ghofranipour, F., Kazemnejad, A., Khavanin, A. (2009). Evaluation of Knowledge, Attitude and Behavior of Workers towards Occupational Health and Safety. *Iran J Public Health*. 38(2):125-129.
95. Salgado, J. (2002). The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviours. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 117-25.
96. Sawyer, J., E.; Houlette, M., A.; Yeagley, E., L. (2006). Decision performance and diversity structure: Comparing faultlines in convergent, crosscut, and racially

- homogeneous groups. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 99(1), 1–15.
97. Selvi, F., F.; Karakaş, S., A.; Boysan, M.; Selvi, Y. (2014). Effects of shift work on attention deficit, hyperactivity, and impulsivity, and their relationship with chronotype. *Biological Rhythm Research*, 46(1), 53–61.
98. Sessa, V., I. (1993). Why team demographics have an influence on team effectiveness: Conflict as a mediating variable. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Atlanta, GA.
99. Sherry, P. (1991). Person-environment fit and accident prediction. *Journal of Business and Psychology*, 5, 411–16.
100. Simard, M.; Marchand, A. (1995). A multilevel analysis of organizational factors related to the taking of safety initiatives by work groups. *Safety Science*, 21, 113-129.
101. Simard, M.; Marchand, A. (1997). Workgroups' propensity to comply with safety rules: The influence of micro-macro organisational factors. *Ergonomics*, 40, 172-188.
102. Siu, O.; Phillips, D., R.; Leung, T. (2003). Age differences in safety attitudes and safety performance in Hong Kong construction workers. *Journal of Safety Research*, 34(2), 199–205.
103. Sprigg, C., A.; Jackson, P., R.; Parker, S., K. (2000). Production teamworking: The importance of interdependence and autonomy for employee strain and satisfaction. *Human Relations*, 53(11), 1519-1543.
104. Tabachnick, B., G.; Fidell, L., S. (1996). *Using multivariate statistics* (3rd ed.). New York: Harper Collins.
105. Tabachnick, B., G.; Fidell, L., S. (2013). *Using multivariate statistics* (6rd ed.). Boston: Pearson.
106. Tang, J.; Wu, S.; Sun, J. (2013). Confluence: Conformity Influence in Large Social Networks. *KDD'13*, August 11–14, 2013, Chicago, Illinois, USA.
107. Tanghe, J.; Wisse, B.; Van der Flier, H. (2010). The Formation of Group Affect and Team Effectiveness: The Moderating Role of Identification. *British Journal of Management*, 21, 340-358.

108. Tomas, J., M.; Melia, J., L.; Oliver, A. (1999). A cross-validation of a structural equation model of accidents: organizational and psychological variables as predictors of work safety. *Work & stress*, 13 (1), 49-58.
109. Treadwell, T.; Lavertue, N.; Kumar, V. K.; Veeraraghavan, V. (2001). The group cohesion scale-revised: reliability and validity. *The International Journal of Action Methods*, 54 (1).
110. Trist, E., L.; Susman, G., I.; Brown, G., R. (1977). An experiment in autonomous working in an American underground coal mine. *Human Relations*, 30, 201-236.
111. Tucker, S.; Turner, N. (2013). Waiting for safety: Responses by young Canadian workers to unsafe work. *Journal of Safety Research*, 45, 103–110.
112. Turner, N.; Parker, S., K. (2004). The effect of teamwork on safety processes and outcomes. In J. Barling & M. R. Frone (Eds.), *The psychology of workplace safety* (pp. 35-62). Washington, DC: American Psychological Association.
113. Vaitkevičius, R.; Saudargienė, A. (2006). *Statistika su SPSS psichologiniuose tyrimuose*. Kaunas: VDU leidykla.
114. Vidal, M. (2013). Low-autonomy work and bad jobs in postfordist capitalism. *Human relations*, 66(4), 587-612.
115. Wang, D. (2013). Exploring factors associated with workers' safety rule violations in the Chinese construction industry: a multimethod investigation. Doctoral dissertation, University of Nottingham.
116. Webber, S., S.; Donahue, L., M. (2001). Impact of highly and less jobrelated diversity on work group cohesion and performance: a meta-analysis. *Journal of Management*, 27, 141–162.
117. Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology* 65, 96-102.
118. Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: testing the effect of group climate on micro-accidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology*, 85, 587–96.

PRIEDAI

1 priedas. Tyrimo anketa

Esu Sigrida Krikščiūnaitė, II magistrantūros kurso, Organizacinės psichologijos studentė, studijuojanti Vilniaus universitete. Baigiamajam darbui atlieku tyrimą, kurio tikslas yra išsiaiškinti individualių ir grupės charakteristikų svarbą darbo saugos principų laikymuisi.

Anketa yra anoniminė. Atsakymai į toliau pateikiamus klausimus neturi teisingų ar klaidingų atsakymų, todėl juos rinkitės taip, kaip Jums atrodo. Atsakinėdami galvokite apie dabartinę darbovietę ir grupę žmonių (bendradarbių), su kuriais dirbate. Jeigu sutinkate dalyvauti tyrime, toliau atsakinėkite į anketos klausimus. Anketos pildymo trukmė apie 10 min. Dėl klausimų susijusių su tyrimu kreiptis el. paštu: Sigridatd@gmail.com

Esu labai dėkinga už Jūsų skirtą laiką dalyvaujant tyrime.

Pildydami žemiau pateiktą klausimyną apibraukite atsakymo numerį, kuris, jūsų nuomone, labiausiai atspindi situaciją dabartinėje darbovietėje.

Pasirinkimo variantų reikšmės:

Visiškai nesutinku	Iš dalies nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Iš dalies sutinku	Visiškai sutinku
1	2	3	4	5

1.	Kritinėse situacijose galiu sulaukti kitų darbuotojų pagalbos.	1	2	3	4	5
2.	Darbuotojai yra motyvuoti laikytis darbo saugos principų.	1	2	3	4	5
3.	...	1	2	3	4	5
7.	Visada pranešu kitiems, jeigu pastebiu pavojingas situacijas.	1	2	3	4	5
8.	Visada nustoju dirbti pastebėjęs (-usi) pavojingą situaciją.	1	2	3	4	5
11.	...	1	2	3	4	5
12.	Visi darbuotojai turi prisidėti, kad būtų galima pasiekti darbo grupės tikslus.	1	2	3	4	5
13.	Darbo grupė, kuriai priklausau, pasiekia tai, ko kiekvienas narys atskirai pasiekti negalėtų.	1	2	3	4	5
14.	...					
17.	Vadovybė tiki, kad darbo grupės gali dirbti savarankiškai, kad pasiektų geriausius rezultatus.	1	2	3	4	5
19.	...	1	2	3	4	5
20.	Grupės, kurioje dirbu, nariai noriai dalijasi informacija tarpusavyje.	1	2	3	4	5
21.	Grupės, kurioje dirbu, nariai jaučiasi vieningi ir susitelkę.	1	2	3	4	5
22.	...					
25.	Kalbant apie mano elgesį, darbe aš stengiuosi elgtis taip, kaip kiti.	1	2	3	4	5
27.	...	1	2	3	4	5

Žemiau pateiktoje lentelėje žymėkite tą skaičių, kuris yra arčiau teiginio su kuriuo sutinkate. Jeigu visiškai sutinkate su kairėje esančiu teiginiu, žymėkite - 1, jeigu su dešinėje - 5.

Žmonės, kurie negali padaryti taip, kad kitiems patiktų, paprasčiausiai nesupranta kaip sutarti su kitais.	1	2	3	4	5	Nesvarbu kaip stipriai stengčiausi, kai kurie bendradarbiai manęs tiesiog nemėgsta.
...	1	2	3	4	5
Tapimas sėkmingu (-a) priklauso nuo to kaip sunkiai dirbsi, likimas neturi nieko bendro su tuo.	1	2	3	4	5	Gerą darbą rasti gali tik tada, jeigu tinkamu metu, būsi tinkamoje vietoje.
...	1	2	3	4	5
...	1	2	3	4	5

Jūsų lytis: Vyras Moteris

Jūsų amžius metais: _____

Jūsų išsilavinimas:

Nebaigtas vidurinis Vidurinis Vidurinis su spec. kvalifikacija Aukštesnysis Aukštasis

Pareigos dabartinėje darbovietėje: _____

Kiek metų dirbate dabartinėje darbovietėje: _____

Kaip dažnai jums tenka dirbti grupėje kartu su kitais darbuotojais:

Kiekvieną dieną Beveik kiekvieną dieną Kartą per savaitę Rečiau, nei kartą per savaitę

Kokio dydžio grupėje dažniausiai tenka dirbti:

3 ir mažiau 4-6 7 ir daugiau

Grūpei, kurioje dirbate, priklauso:

Ir vyrai, ir moterys Tik moterys Tik vyrai

2 priedas. Kintamųjų normaliojo pasiskirstymo analizė

1 lentelė. *Kintamųjų normaliojo pasiskirstymo analizė bendroje imtyje (N=209)*

Šapiro-Vilk kriterijus

Skalės	Kriterijaus reikšmė	p	Asimetrijos koef.	Eksceso koef.
Individualus saugos elgesys	0,703	0,000	-1,854	2,949
Grupės saugos elgesys	0,934	0,000	-0,917	0,848
Kontrolės lokusas	0,975	0,001	-0,110	-0,711
Konformizmas	0,959	0,000	-0,515	-0,003
Priklausymas	0,949	0,000	-0,788	0,815
Grupės sutelktumas	0,984	0,016	-0,254	0,209
Grupės autonomija	0,911	0,000	-0,588	0,125