

УНИВЕРЗИТЕТ „СВЕТИ КИРИЛ И МЕТОДИЈ“
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ СКОПЈЕ
ИНСТИТУТ ЗА ПСИХОЛОГИЈА

*Поврзаност̄ помеѓу с̄тавовиџе с̄рема безбеднош̄о рабоџење,
џрофилоџ на занимањеш̄о и исходиџе од рабоџаџа*

докторска дисертација

Кандидат:
м-р Љупчо Ефремов

Ментор:
Проф. д-р Томе Николоски

Скопје, 2012 година

СОДРЖИНА

1. Вовед	5
1.1. Проблем	7
1.2. Теориски основи на истражувањето	9
1.2.1. Ставови спрема безбедното работење	9
1.2.2. Профил на занимањето	22
1.2.3. Исходи од работата	30
1.3. Релевантни емпириски истражувања	52
1.4. Правни аспекти на заштитата при работа во Р. М.	93
1.5. Мерки за заштита при работа	106
1.6. Хипотези	112
2. Метод	117
2.1. Испитаници	117
2.2. Мерни инструменти	118
2.3. Варијабли	123
2.4. Постапка на истражувањето	129
2.5. Статистичка обработка	129
3. Резултати	136
3.1. Резултати од тестирање на хипотезите од група А	136
3.2. Резултати од тестирање на хипотезите од група Б	139
3.3. Резултати од тестирање на хипотезите од група В	155
4. Дискусија	168
4.1. Наоди за поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и профилот на занимањето	171
4.2. Наоди за поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и различните видови на перформанса. ...	176
4.3. Наоди за поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и различните видови на организациска приврзаност .	190
4.4. Примена на резултатите од истражувањето	203
5. Резиме	208
6. Литература	211
7. Прилог	220

Благодарност на
Семејството, колегите и пријателите
за разбирањето и поддршката

Мој живої, моја рабоїа, моја безбедна рабоїа

Мирјам е искусен новинар во дневен весник во еден мал град. Еден ден, нејзиниот шеф ѝ даде задача да го следи говорот на Министерот за труд на Свешкиот ден за безбедност и здравје на рабоїа (28 април). Издавачот сакал Мирјам да ја проследи преходната ситуација за смртта на четири рудари во локалниот рудник.

Испиувајќи ги информациите за превенција на ризиците ја сменија перцепцијата на Мирјам за безбедноста и здравјето на работното место. Таа почна да ја испиува соопствена ситуација и зайочна да испражува различни методи за да ги намали сопствените ризици. Ги испражи веб страниците на организациите на работодавачи, како Свешката Асоцијација на весници, здруженија за радиодифузија, синдикати и влади со цел да ја открие заштитата и безбедноста при рабоїа на новинарите.

Гледано од аспект на превенција и намалување на нејзините ризици на работното место, како и помошната од познавањето на системиите во нејзината професија, власта и меѓународната заедница, новинарката наскоро сфатила дека постојат многу системи што можат да помогнат во нејзината безбедност и справување со ризиците на работното место. „Знаев дека има проблеми што можат негативно да влијаат врз моето здравје на работното место, но никогаш не помислив дека неког друг ги проучува“, рече таа.

(International Labor Organization, 02.04.2010)

1. Вовед

*Не е доволно само да поседувааш опрема за заштита,
шукну треба и да ја користиш за да работиш безбедно.*

Зоран, интервјуиран градежен работник

Проучувањето на меѓусебната поврзаност на ставовите спрема безбедното работење, профилот на занимањето и исходите од работата е од големо општествено и научно значење бидејќи се работи за фактори кои имаат значајно влијание на однесувањето на поединците и групите во работната средина. Освен тоа, наведените аспекти имаат големо и континуирано влијание на текот на секојдневната работа на поединците и како такви заслужуваат централно место во дискусиите на научниците и практичарите.

Ставовите спрема безбедното работење се важен дел од психологијата на трудот бидејќи се поврзани со безбедноста на работното место. Нивното примарно значење се отсликува во филозофијата која на највисоко ниво го сместува животот и благосостојбата на работниците. Проучувањето на ставовите спрема безбедното работење нуди вредни информации за односот на работниците спрема работата во услови на загрозеност (ризик по животот или можност за повреда). Освен тоа, проучувањето нуди решенија, можности и насоки за понатамошно дејствување (разни организациски практики) за подобрување на безбедното работење. Крајниот резултат се позитивни последици и за поединецот и за организацијата која го вработила поединецот (зголемен квалитет на работниот живот).

Постојат повеќе исходи кои резултираат од работата. Различните типови на перформанса и организациска приврзаност се исходи кои се важни за секојдневното функционирање на поединецот и организацијата и заради тоа се избрани за предмет на истражување.

Перформансата има многу важна улога за опстанокот на организацијата и заради тоа во многу организации е клучна за одредување на платите и задржувањето на работниците во организацијата. Освен тоа, непродуктивниот работник е подложен на стрес, а организацијата губи ресурси (време, материјални средства). Оттука произлегува потребата за менаџмент на перформансата на работниците бидејќи продуктивниот работник е работник кој придонесува за опстанокот на компанијата.

Организациската приврзаност, пак, е поврзана со напуштањето на работата односно веројатноста дека работниците кои не се приврзани спрема организацијата ќе ја напуштат работата е поголема од веројатноста приврзаните работници да ја напуштат организацијата. Ваквиот исход е неповолен бидејќи организацијата има трошоци за регрутација и обука на нов работник доколку работникот си замине. Имајќи ги во предвид наведените аспекти може да се заклучи дека исходите од работата се важни и за поединците и за организацијата која ги вработила.

Имајќи предвид дека луѓето голем дел од животот посветуваат на работата тогаш анализата на врските помеѓу наведените аспекти завзема важно место во проучувањето на меѓузависноста човек-труд. Доколку на ова тврдење се надоврзе можноста за прелевање на ефектите од вршењето на работата и во приватниот живот, тогаш неминовно се наметнува потребата од понатамошни истражувања во оваа област. Заради погоре наведените причини посветувањето внимание на поврзаноста на ставовите спрема безбедното работење, профилот на занимањето и исходите од работата нуди голем придонес за психологијата на трудот.

1. 1. Проблем

Предмет на овој труд е шемата на поврзаност помеѓу ставовите спрема безбедното работење, профилот на занимањето и исходите од работата. Различните типови на перформанса и организациска приврзаност се земени како исходи од работата за потребите на истражувањето.

Проучувањето на поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и профилот на занимањето е проблем од практиката кој обезбедува информација дали работниците во занимањата со висок ризик од повреда се свесни за потребата од безбедно работење наспроти работниците од занимањата со низок ризик. Покрај тоа, комбинацијата на профилот на занимањето со исходите од работата (различните типови на перформанса и организациската приврзаност) нуди вредни информации кои можат практично да се искористат за да се превземат акции со кои ќе се намали бројот на фаталните и нефаталните повреди при работа.

Проблемот на истражување е конкретизиран преку следното прашање:

Дали постои поврзаност помеѓу ставовите спрема безбедното работење, профилот на занимањето и исходите од работата?

Со ова истражување се расветлува врската помеѓу ставовите спрема безбедното работење, профилот на занимањето и исходите од работата. Од една страна се расветлува дали профилот на занимањето (занимање со висок ризик наспроти занимање со низок ризик) е поврзан со ставовите спрема безбедното работење.

Од друга страна се посветува внимание и на врската помеѓу исходите од работата (подобрите работници наспроти полошите работници; поприврзаните работници наспроти помалку приврзаните работници) со ставовите спрема безбедното работење.

Освен наведените аспекти, проучувањето на комбинацијата од профилот на занимањето и исходите од работата е посебен дел кој нуди повеќе информации за наведениот проблем на истражување.

1.2. Теориски основи на истражувањето

*Добро сме обучени и усџешни во
џронаоѓањето џрчини за она што го џравиме,
меѓуштоа не сме толку добри коѓа џреба
да го џравиме она за што наоѓаме џрчини.*

Абелсон

Теориските основи на истражувањето се состојат од три дела. Првиот дел се однесува на ставовите спрема безбедното работење. Вториот дел се однесува на профилот на занимањето, а третиот дел се однесува на исходите од работата.

1.2.1. Ставови спрема безбедното работење

*Сџранскиите комџании во Македонија секоѓаш го обезбедуваат
ѓрадилиштето и џраќикуваат безбедно работење за разлика од
домашните комџании кои ретко ги џраваат штоа.*

Дејан, лице за заштита џри работа во сџранска комџанија

Проучувањето на ставовите има важна улога во полето на психологијата. Интересот за истражувањето на ставовите произлегува од влијанието кое тие го имаат врз однесувањето на луѓето. Врз основа на нивното проучување се прават обиди да се разберат и предвидат постапките на луѓето во однос на одредени значајни прашања. Риџо (Riggio, 2003) истакнува дека поврзаноста помеѓу ставовите и нивната предиктивна вредност за одредени однесувања има долга историја во индустриско-организациската психологија.

Едноставен пример за да се разбере поимот став е дека ако имаме позитивен став спрема некоја личност, тоа значи дека ментално сме

подготвени да чувствуваме, мислиме и се однесуваме позитивно кон таа личност. Ова, всушност е поедноставен приказ на дефиницијата на Борман и сор. (Borman et al., 2003) која гласи: „Ставовите се психолошки тенденции на изразување когнитивна, афективна и бихејвиорална евалуација на одреден ентитет“ (стр. 257). Оваа дефиниција акцентот го става на сложениот карактер на ставовите. Според оваа дефиниција ставовите се состојат од три компоненти: когнитивна, афективна и бихејвиорална. Наведените автори, врз основа на литературата и сопствените искуства, тврдат дека ставовите спрема работата имаат силна поврзаност со релевантните однесувања на работа и дека генерално станува збор за релијабилни конструкти.

Ставовите спрема безбедното работење кои ги имаат вработените се дел од климата на безбедно работење во организацијата. Податоците од различни студии (Mearns et al., 2001; Zohar, 2000) покажуваат дека перцепциите на безбедното работење се директно и индиректно поврзани со повредите на работното место. Терминот *клима на безбедно работење* е воведен од Зохар (Zohar, 1980; според Currie and Cooper, 2008). Наведениот автор укажува на тоа дека климата на безбедно работење е тип на организациска клима која ги одделува организациите со висок процент на несреќи наспроти организациите со низок процент на несреќи. Според Кокс и Флин (Cox and Flin, 1998; според Currie and Cooper, 2008) климата на безбедно работење ги опфаќа перцепциите на вработените и затоа мерките на климата на безбедно работење нудат практичен пристап и се фокусираат на перцепциите кои вработените ги имаат за менаџментот и супервизијата, превземањето на ризик, безбедносните правила и практики, довербата, отвореноста и поддршката од околината.

Климата на безбедно работење според неколку автори (Mearns and Flin, 1998; Rundmo, 2000; според Currie and Cooper, 2008) се однесува на ставовите кои вработените ги имаат за безбедното работење и се корисен индикатор на културата на безбедно работење во организацијата. За Кокс и Флин (Cox and Flin, 1998; според Witt, 2007) климата на безбедно работење се однесува на претставите кои вработените ги имаат за културата на безбедно работење.

Наведените дефиниции укажуваат на концептуалните разлики во однос на културата и климата на безбедно работење. Овие два термина во литературата се појавуваат паралелно и затоа е битно да се направи разграничување помеѓу нив. Причина за паралелното појавување на двата термина е тоа што постои неконзистентност во литературата во однос на овие два концепта и отсуствува конзензус во однос на користењето на термините култура на безбедно работење и клима на безбедно работење. Одредени автори (Flin et al., 2000; според Witt, 2007) потенцираат дека дебатата за надреденост на културата над климата постојано се одолговлекува и е предмет на посебна расправа во истражувањата за безбедно работење.

Сарџоска (2009) пишува дека културата и климата на организацијата се меѓусебно тесно поврзани феномени. Авторката наведува дека сличностите меѓу нив произлегуваат заради тоа што климата е дел од културата на организацијата. Двете појави се однесуваат на социјалниот систем во организацијата (човековите ресурси, меѓучовечките односи, однесувањето во организацијата, начинот на раководење, стилот на одлучување итн.) и влијаат на однесувањето на вработените. Двата феномена вклучуваат убедувања на вработените за условите во организацијата, така што климата на организацијата се однесува на заедничките перцепции кои се непроценувачки (неевалувативни) дескриптивни искази, додека културата на организацијата се однесува на споделените базични претпоставки и вредности кои се проценувачки (евалувативни) нормативни искази.

Според Сарџоска (2009) културата и климата на организацијата се резултат на процесите на социјализација и на симболичката интеракција меѓу членовите на организацијата, со што се создава интернализирана когнитивна база на заеднички перцепции и значења за толкување на условите во организацијата. Според авторката, културата и климата на организацијата се повеќедимензионални концепти со оглед на тоа што опфаќаат споделени перцепции и значења на многу аспекти на работната средина. Според

Сардоска, меѓу културата и климата на организацијата постојат разлики во концептуална и содржинска смисла.

Концептуалната разлика се должи на тоа што културата е поим којшто потекнува од антропологијата, додека климата се базира на сознанијата од психологија. Оттаму, климата на организацијата се проценува квантитативно - со мерки на перцепциите на работната средина, додека културата на организацијата се проценува квалитативно - заради антрополошките компоненти (симболи, прикази, церемонии, артефакти, обичаи, јазик), иако психолошките елементи на културата (вредности, верувања, норми и ставови) подлежат на квантитативна промена.

Содржинската разлика меѓу културата и климата на организацијата укажува на следното: културата на организацијата опфаќа доминантни вредности, убедувања, норми и ставови кои го поддржуваат однесувањето и потекнуваат од базичните претпоставки создадени низ историјата, со традициите и развојот на организацијата; климата на организацијата ја репрезентира атмосферата во работната средина што се манифестира со: начинот на раководење, системот на комуникација, стилот на одлучување, системот на наградување, перформансата, меѓучовечките односи итн.

Сардоска (2009) врз основа на наведените разлики, пишува дека културата на организацијата потешко може да се промени со оглед на тоа што се базира врз имплицитни претпоставки со кои се согласува и ги прифаќа мнозинството вработени. За разлика од културата, климата на организацијата повеќе е подложна на промени бидејќи, ги одразува тековните состојби во организацијата.

Бојановиќ (Bojanović, 1999) наведува дека климата е најважната одлика на организацијата и според тоа однесувањето на членовите е поврзано во голема мерка со климата на организацијата. Истиот автор пишува дека истражувањето на психологијата на организацијата за многу автори е всушност примарно истражување на климата на организацијата.

Наспроти културата на безбедно работење, климата на безбедно работење е перципирана како минлива, субјективна и како предмет на

манипулација (Denison, 1996; според Witt, 2007). Заради наведените причини, климата на безбедно работење се смета за концепт кој има значајни импликации за разбирање на перцепциите на вработените за тоа колку менаџментот е загрижен за нивното здравје и безбедност (Brown and Holmes, 1986; според Witt, 2007).

Постојат повеќе дефиниции за климата на безбедното работење во организациите. Дефинициите за климата на безбедно работење се прикажани во Табела 1.

Табела 1. Приказ на дефинициите за клима на безбедно работење

Извор	Дефиниција
Зохар (Zohar, 1980)	Перцепции кои вработените ги имаат за работната околина и според која се однесуваат во тек на работата
Браун и Холмс (Brown and Holmes, 1986)	Сет на перцепции или верувања кои ги има поединецот или групата за одредено прашање
Дедобелер и Беланд (Dedobbeleer and Beland, 1991)	Перцепции кои луѓето ги имаат за работната околина
Нисканен (Niskanen, 1994)	Сет на перципирани атрибути во одредни работни организации кои организациите ги наметнуваат на вработените и супервизорите преку правила и практики
Којл и сор. (Coyle et al., 1995)	Објективна мерка на ставовите и перцепциите за прашањата од областа на здравје и безбедност при работа
Кабрера и сор. (Cabrera et al., 1997)	Заеднички перцепции на членовите на организацијата за работната околина и за политиката на безбедно работење
Вилијамсон и сор. (Williamson et al., 1997)	Концепт кој ја опишува етиката на безбедност во организацијата или на работното место кој се рефлектира во верувањата на вработените за безбедност и го предвидува начинот на кој вработените се однесуваат во однос на прашањата од областа на безбедноста при работа (адаптирано од Guldenmund, 2000)

Гулденмунд (Guldenmund, 2000) наведува дека голем дел од нив се ставени во глобални рамки и дека се нагласува холистичкото разбирање на терминот клима на безбедното работење.

Кокс и Флин (Cox and Flin, 1998; според Witt, 2007) заклучуваат дека климата на безбедно работење може да се мери за разлика од културата на

безбедното работење која тешко може да се измери. Наведените автори своите заклучоци ги засноваат на преглед на литературата и утврдуваат дека терминот клима на безбедно работење е префериран термин во однос на терминот културата на безбедно работење кога се во прашање студиите во кои се користат психометриски инструменти.

Организациската култура е комплексен концепт. Шејн (Schein, 1992 според Guldenmund, 2000) пишува дека концептот на организациската култура е тежок за дефинирање, тежок за анализа и мерење и тежок за разбирање. За да го илустрира фактот дека терминот култура крие многу различни значења Шејн напишал: „Организациската култура ги опфаќа опсервираните бихејвиорални норми кога луѓето се во интеракција (јазикот, обичаите, традициите, ритуалите), групните норми, скриените вредности, формалната филозофија, правилата на игра, климата, вештините, навиките на мислење, менталните модели, лингвистичките парадигми, заедничките значења и длабоките метафори" (стр. 8).

Интернационалната Група за Советување за Нуклеарна Безбедност (International Nuclear Safety Advisory Group, 1988; според Ferraro, 2002) наведува дека терминот култура на безбедно работење за првпат е употребен во извештајот кој Нуклеарната Агенција при Организацијата за Економска Соработка и Развој (OECD) го подготвила за катастрофата во Чернобил во 1986.

Чондри и сор. (Choundry et. al., 2007) пишуваат дека Нуклеарната Агенција „го позајмила“ терминот култура од антрополозите, без референци од литературата. Врз основа на тоа, авторите пишуваат дека концептот на култура на безбедно работење не потекнува и не е развиен теориски од организациската култура.

Слично како и за климата на безбедно работење, постојат повеќе дефиниции и за културата на безбедното работење во организациите. Дел од нив се прикажани во Табела 2.

Табела 2. Приказ на дефинициите за култура на безбедно работење

Извор	Дефиниција
Тарнер и сор. (Turner et al., 1989)	Сет на верувања, норми, ставови, улоги и социјални и технички практики кои се однесуваат на минимизирање на изложеноста на вработените, менаџерите, корисниците и јавноста на услови кои се опасни или предизвикуваат повреди
Комисија на Интернационалната Атомска Енергија (International Atomic Energy Authority, 1991)	Склоп на карактеристики и ставови кои ги имаат организациите и поединците, а кои обезбедуваат најголем приоритет на прашањата за безбедност во нуклеарните центри
Конфедерација на Британски индустрии (Confederation of British Industry, 1991)	Идеи и верувања кои сите членови на организацијата ги имаат за ризиците, инцидентите и заболувањата
Комисија за здравје и безбедност (Health and Safety Commission, 1991)	Производ на индивидуалните и групните вредности, ставови, компетенции и шеми на однесување кои го одредуваат залагањето и стилот на ефикасот на организациските програми за здравје и безбедност.
Гелер (Geller, 1994)	Во културата на тотална безбедност секој, вклучувајќи ги надредените, се чувствува одговорен за безбедноста и активно придонесува за идентификување и коригирање на небезбедните практики
Берендс (Berends, 1996)	Колективни ментални програми за безбедноста на членовите на организацијата
Институт за безбедност и здравје при работа (Institute for Occupational Safety and Health, 1998)	Карактеристични заеднички ставови, вредности, верувања и практики на луѓето, кои се однесуваат на јачината на ризикот во тек на работата и на потребата, практичноста и ефективноста на превентивните мерки

(адаптирано од Guldenmund, 2000)

Споредбата на дефинициите за културата и климата на безбедно работење покажува дека меѓу нив има многу сличности. Русо (Rousseau, 1998; според Witt, 2007) истакнува дека постои совпаѓање помеѓу културата и климата на безбедно работење, меѓутоа сепак постојат доволни разлики за да се направи диференцирање помеѓу нив. Културата на безбедно работење е вкоренета во историјата на организацијата и е израз на нормите кои се почитуваат, заедничките верувања и вредности. Поткрепа за наведеното

тврдење се наоѓа во извештајот на Комисијата за Здравје и Безбедност (HSE, 1993; според Witt, 2007):

„Организациите кои имаат позитивна култура на безбедност се карактеризираат со комуникација заснована на меѓусебна доверба, заедничка перцепција на важноста на безбедноста и постои доверба за ефикасноста на превентивните мерки.(стр. 23)“.

Ван Мујен (Van Muijen, 1998) културата на безбедно работење ја смета за супкултура во организацијата која што е дел од културата на исходи како што се на пример културата на квалитет или културата на услужување.

Вит (Witt, 2007) наведува податоци од различни автори кои критично ги оценуваат истражувањата од областа на безбедното работење. Критиките се однесуваат на тоа дека истражувачите се во заблуда дека ја мерат културата на безбедно работење, а всушност ја мерат климата на безбедно работење. Овие критики се поткрепени од анализите на Пидџн (Pidgeon, 1995; според Witt, 2007) кој покажува дека повеќето од студиите за култура на безбедно работење ги мерат ставовите на вработените, кои пак се дел од климата на безбедно работење.

Фундаменталната разлика помеѓу двата концепти е дека климата на безбедно работење може да се измери и дека ги рефлектира ставовите на вработените. Културата на безбедно работење тешко може да се измери, а уште потешко е разбирлива за лица кои не се членови на организацијата (Moran и Volkwein, 1992; според Witt, 2007).

Мернс и сор. (Mearns et al., 2001) процената на климата на безбедно работење ја третираат како водечки индикатор за функционирањето на практиките за безбедно работење. Наведените автори истакнуваат дека предноста на процената е во идентификацијата на слабостите на практиките за безбедно работење пред тие слабости да се манифестираат како повреди на работното место. На овој начин, всушност се редуцира потребата да се чека системот да пројави грешка па потоа да се идентификуваат слабостите. Ова е во прилог на прифаќањето на фактот дека покрај техничките причини, примарни причини за повредите при работа се организациските,

менаџерските и човечките фактори (Weick, Sutcliffe and Obstfeld, 1999; според Witt, 2007).

Прифаќањето на човечките фактори како примарни причини за повредите при работа во САД се случува по големата нуклеарна трагедија во нуклеарниот реактор во Њу Џерси односно случајот со островот Три Милји (Cordes, 1983; според Николоски, 2000). Нуклеарниот реактор бил во функција само три месеци пред да се случи трагедија. Објаснувањата на службениците на владата по настанот биле дека настанот се случил заради комбинација од механички и човечки грешки. Покрај ова, како дополнителна причина се наведува и фактот дека во организациите што планираат и градат нуклеарни реактори немало професионалци за човековите фактори (психолози) односно организациите не биле свесни дека во објектите имало и луѓе. По настанот, Нуклеарната Регулаторна Комисија на САД вработила околу 30 психолози. Исто така комисијата започнала со издавање на нови правила и насоки кои се однесувале на човечките фактори идентификувани од истражувања. Посебно внимание било посветено на погрешните дизајни на контролните дисплеи, неадекватното обучување на операторите и оперативните постапки во случај на опасност. Покрај тоа, била формирана и работна група (составена само од психолози) која била задолжена да направи обемен план за човечките фактори.

Купер (Cooper, 2000) истакнува дека вработените од сите нива од многу индустрии ширум светот покажуваат зголемен интерес за концептот на безбедно работење. Интересот според Купер, првенствено се должи на потребата за редукција на потенцијалните огромни катастрофи, но и заради намалувањето на несреќите при работа кои се поврзани со извршувањето на рутинските задачи.

Според Ленди и Конте (Landy and Conte, 2004) традиционалните пристапи на безбедното работење се фокусираат на индивидуалниот работник. Во рамките на литература може да се издвојат три пристапи: инженерскиот, кадровскиот и мотивацискиот пристап. Инженерскиот пристап е насочен кон превенција на поединецот од впуштање во небезбедно

работење. Кадровскиот пристап се заснова на идејата дека поединците може да се селектираат и обучуваат за безбедно работење. Мотивацискиот пристап претпоставува дека работникот може да се однесува безбедно и затоа треба да се мотивира да се однесува безбедно. Иако поединецот е оној кој се впушта во небезбедно работење неточно е да се заклучи дека тоа се случува во социјален вакуум. Заради тоа, холистичкиот пристап е можна алтернатива за подобрување на безбедното работење.

Според Костиќ (Kostić, 1986) најосновните мерки за спречување на повредите при работа и професионалните заболувања се:

- Професионална организација и селекција
- Стручни обуки на вработените
- Организација на работната околина
- Грижа за приватните проблеми на вработените
- Примена на заштитните средства и
- Пропагандни средства.

Како посебна мерка за работниците кои се изложени на опасност при работа, Костиќ ја опишува и мерката бенефициран работен стаж. Како дополнителна мерка авторката ги наведува следните: пократок работниот ден, пократка работна седмица, подолги годишни одмори, периодичен одмор на планина и одредување на минимален, оптимален и максимален број на години кои еден работник може да ги одработи во одредени опасни занимања. Костиќ наведува дека покрај наведените мерки секогаш треба да се трага по останати мерки кои ќе имаат превентивна функција и ќе ги намалат штетните фактори односно ќе придонесат за хуманизација на работата.

Кокс и Чејни (Cox and Cheyne, 2000) завземаат повеќестрана перспектива на проблемот на безбедното работење. Крајниот резултат од нивните истражувања е холистички модел за процена на безбедното работење. Истите автори ги наведуваат трудовите на Џејмс и Џонс (James and Jones, 1974; според Cox and Cheyne, 2000) кои опишуваат три различни

пристапи на процена на организациската клима. Првиот пристап е мерење на организациските атрибути. Според овој пристап организациската клима се мери преку организациската структура или организациските системи. Вториот пристап е насочен кон перцептуалните атрибути односно климата се мери преку варијаблите кои се организациски ефекти како што е залагањето на организацијата за одредени прашања. Третиот пристап се однесува на поединечните атрибути. Според овој пристап климата се мери преку перцепциите на поединечните атрибути односно преку ставовите кои членовите на организацијата ги имаат за одредени прашања. Кокс и Чејни како дел од тимот експерти од Универзитет Лоуборо од Велика Британија (University of Loughborough, 12.08.2009) го предлагаат моделот кој, освен тоа што се однесува на трите различни перспективи за мерење на климата, нуди и мерки на различните системи во организацијата. Наведените автори климата на безбедно работење ја гледаат како дел од организациската култура. Според нив, климата на безбедно работење се мери со три индикатори:

- Објективни организациски атрибути (Системи и процеси, структури, извештаи и политика на безбедност)
- Перцепции на организацијата (Перцепции на вработените за останатите вработени) и
- Индивидуални перцепции (Ставови на вработените за сопственото безбедно работење).

Имајќи ги во предвид горенаведените аспекти, моделот кој го предлагаат за мерење на ставовите спрема безбедното работење исто така се состои од 3 дела. Моделот ги вклучува перцепциите на вработените за системите на организацијата и околината. Моделот е прикажан во Табела 3.

Табела 3. Модел за процена на различните аспекти на безбедното работење.

Ниво	Организација / Околина	Работна група / Организациски системи	Индивидуа
Димензии	<ul style="list-style-type: none"> • Залагање на наредените за безбедност • Правила и процедури за безбедност • Работна околина 	<ul style="list-style-type: none"> • Околина на поддршка • Вклученост на сите вработени во безбедното работење • Комуникација за безбедно работење 	<ul style="list-style-type: none"> • Лични приоритети и потреба за безбедност • Лична процена на ризик • Безбедносен приоритет

(адаптирано од Currie, 2007)

Од Табелата се гледа дека класификацијата ги отсликува различните индикатори на климата на безбедно работење. Наведената класификација, според Кири и Купер (Currie and Cooper, 2008), се користи за да се проценат добрите и слабите страни на една организација во однос на безбедното работење.

Врз основа на наведениот модел авторите развиваат инструмент за повеќестрана процена на безбедното работење во организациите. Процената која се добива со инструментот е целосна слика за безбедното работење во организацијата бидејќи се работи за холистички пристап.

Придобивките кои авторите ги наведуваат како круцијални за организациите се: профилирање на аспектите на безбедно работење и планирање акции за подобрување на безбедното работење. Специфичните придобивки од користењето на инструментот се следните: фокусирање на аспектите кои имаат потреба од подобрување, активно следење на останатите процеси за безбедност, можност да се дискутираат сензитивните прашања, заедничко работење на прашањата за безбедност и обезбедување репер вредности за безбедно работење.

Моделот на Кокс и Чејни е компатибилен со моделот кој го предлагаат Хофман и сор. (Hofmann et al., 1995; според Landy and Conte, 2004). Според

наведените автори организацијата има три нивоа од кои секое е поврзано со безбедното работење. Првото ниво е индивидуалното ниво кое ги вклучува ставовите, однесувањето и знаењето на вработените. Второто ниво е микроорганизациското ниво кое ги вклучува ставовите на менаџерите, регулацијата на правилата и процедурите и постоењето на комитети за безбедност. Третото ниво е макроорганизациското ниво кое ги вклучува каналите на комуникација, централизацијата наспроти децентрализацијата во одлучувањето и технолошката комплексност.

Приказот на литература од областа на безбедното работење укажува на важноста од холистичкиот приод. Интеракцијата на сите нивоа на организацијата е поврзана со безбедното работење. Безбедното работење започнува со индивидуалниот работник, но ја вклучува и работната група, менаџерите и врвниот менаџмент. Заклучокот е дека поддршката за безбедно работење од сите нивоа води до безбедно работење.

1.2.2. Профил на занимањето

Изборот на занимањето е израз на човековата личност.

Џон Холанд

Според Николоски (1996) терминологија која се однесува на занимањата се користи прилично слободно. Истиот автор наведува дека најупотребувана терминологија е терминологијата дадена од Шартл (Shartl, 1959; според Николоски, 1996). Клучни термини од оваа област се: работно место, работа, занимање и кариера.

Под работно место се подразбира група на задачи што ги врши едно лице. Во една организација има толку работни места колку што има работници. Според тоа, петнаесет ткаачки работат на петнаесет работни места.

Под работа се подразбира група на слични работни места во една фабрика, образовна институција или друга организација. Една работа може да врши едно или повеќе лица. Значи петнаесет заболечари работат на петнаесет работни места, но вршат иста работа.

Занимање е група на слични работи кои што можат да се најдат во неколку организации.

Кариера опфаќа редослед од работни места, работи или занимања во кои што лицето било ангажирано во текот на неговиот работен живот.

На следните страници ќе стане збор за занимањата во кои има висок ризик односно во секојдневната работа се соочуваат со ситуации во кои постои голема веројатност да бидат повредени или да го изгубат животот. Иако возењето на камион, риболовот и тренирањето на слонове се сметаат за многу опасни занимања, сепак има повеќе одговори на прашањето кое е најопасното занимање. Одговорите на прашањето зависат од начините на кои одредено занимање се класификува како занимање со ризик, предложени од Бирото за статистики на трудот на САД (Bureau of Labor Statistics, 14.09.2009). Има повеќе начини според кои едно занимање се класификува

како занимање со висок ризик. Еден метод е бројот на смртни случаи во одредено занимање. Ова се однесува на фреквенцијата на фатални случаи, начин кој најчесто се користи од професионалците за безбедно работење за да се индицира големината на проблемот. На пример, според податоците од Пописот на фатални повреди на работа, камионците имаат најголем број на смртни случаи кои изнесувале 12% од сите смртни случаи во 1995 година во САД. Овој број не зависи само од ризикот со кој се соочуваат работниците во одредено занимање, туку и од вкупниот број на работници во тоа занимање.

Друг метод кој се користи е методот наречен стапка на смртни случаи кој го зема во предвид различниот број на работници во одредено занимање. Стапката на смртни случаи се смета така што бројот на смртните случаи за одредена група на работници во одреден период се дели со просечниот број на работници во тој период. Стапката на смртност се однесува на ризикот со кој се соочуваат работниците во одредена група и претставува број на смртни случаи изразен во стандардни мерки. На пример, според податоците од Пописот на фатални повреди на работа, стапката на смртност за камионците во 1995 во САД била 26,2 смртни случаи на 100 000 работници. Кога занимањата се рангираат според стапката на смртност, камионците се на деветто место. Важно е да се потенцира дека стапката на смртност се однесува на вкупниот број на смртни случаи во одредена година според просечниот број на работници во тоа занимање истата година. Оваа мерка се смета за експериментална мерка бидејќи не го зема во предвид движењето на работниците (вработувањата и отказите), времетраењето поминато во работа (годишно или седмично) или пак ефектот на работење на повеќе работни места. Друг метод за процена на ризикот е индексот на релативен ризик. Овој индекс се однесува на одредено занимање и е однос помеѓу стапката на смртност за конкретно занимање и вкупната стапка. Индексот на релативен ризик го споредува ризикот за смртност во одредено занимање со ризикот кај сите работници. На пример, според податоците од Пописот на фатални повреди на работа, камионците имаат 5.3 индекс на релативен ризик односно грубо речено петпати повеќе се склони на повреда отколку

просечниот работник. Податоците од Пописот на фатални повреди на работа, спроведен од Бирото за статистики на трудот на САД (Bureau of Labor Statistics, 14.09.2009) се прикажани во Табела 4.

Табела 4. Занимања со најголем број на смртни случаи, стапка на смртност и релативен ризик (Податоци за САД во 1995 година)

Занимање	Фреквенција на смртни случаи	Вработеност (во 1,000)	Стапка на смртност (100,000 работници)	Индекс на релативен ризик	Водечки фатален настан (проценти)
Вкупно	6,210	126,248	4.9	1.0	
Камионџија	749	2,861	26.2	5.3	Сообраќајни незгоди (68)
Земјоделец	579	2,282	25.3	5.1	Возила (50)
Градежник	309	780	39.5	8.1	Возила (28) Пад (27)
Супервизор, продавач	212	4,480	4.7	1.0	Самоубиство (63)
Општ работник кој не работи во градежништво	212	1,337	15.8	3.2	Возила (36)
Полицаец	174	1,051	16.6	3.4	Самоубиство (47) Автопат (28)
Електричар	117	736	15.9	3.2	Домир со струја (59)
Благајник	116	2,727	4.3	.9	Самоубиство (92)
Пилот на авион	111	114	97.4	19.9	Авионски незгоди (98)
Обезбедување	101	899	11.2	2.3	Самоубиство (58)
Таксист	99	213	46.5	9.5	Самоубиство (70)
Дрвосечач	98	97	101.0	20.6	Удар од објект (81)
Столар	96	1,255	7.6	1.6	Пад (43)
Градинар	77	832	9.3	1.9	Возила (31)
Заварувач	72	604	12.0	2.4	Пад (22) Пожар (18)
Монтажер на покрив	60	205	29.3	5.9	Пад (75)
Риболовец	48	45	104.4	21.3	Давење (81)
Автомеханичар	47	819	5.7	1.1	Автопат (21) Самоубиство (13)
Метален работник	38	59	64.4	13.1	Пад (66)
Инсталатор на струја	35	126	27.8	5.7	Домир со струја (60)

Податоците за десет занимања со највисок индекс на релативен ризик според Пописот на фатални повреди на работа, спроведен од Бирото за статистики на трудот на САД (Bureau of Labor Statistics, 14.09.2009) се прикажани во Табела 5.

Табела 5. Занимања со најголем индекс на релативен ризик
(Податоци за САД во 1995 година)

Занимање	Индекс на релативен ризик
Риболовец	21.3
Дрвосечач	20.6
Пилот на авион	19.9
Метален работник	13.1
Таксист	9.5
Градежник	8.1
Монтажер на покрив	5.9
Инсталатор на струја	5.7
Камионџија	5.3
Земјоделец	5.1
Вкупно за сите занимања	1.0

Врз основа на индексот на релативен ризик, камионџиите не се најопасното занимање. Тоа се комерцијалните риболовци кои имаат четири пати поголеми шанси да загинат од фатален инцидент при работа споредено со камионџиите (21.3 за риболовците наспроти 5.3 за камионџиите). Користејќи ја наведената методологија, може да се идентификуваат и занимања со поголем ризик при работа од риболовците. На пример, кај тренерите на слонове, според податоци од неколку години, имало 2 смртни случаи. Врз основа на податоците од Бирото за вработување на САД, кои покажуваат бројка од шестотини тренери на слонове, може да се заклучи дека стапката на смртност е 333 на 100 000 работници односно имаат индекс на релативен ризик кој е 68 пати поголем од индексот на просечен работник. Анализата јасно покажува дека тренерите на слонове имаат најголем ризик за смртен случај иако фреквенцијата е многу мала во одредени години или пак воопшто не се појавува. Наведената дистинкција служи за илустрација и

ја истакнува важноста на секој од наведените методи во процената на ризикот за одредени занимања.

Покрај проучувањето на смртни случаи, постојат начини за процена на ризикот во одредено занимање кои во предвид го земаат и бројот на нефатални повреди и заболувања на работа. Податоците од истражувањето на повредите и заболувањата при работа, спроведено од Бирото за статистики на трудот на САД (Bureau of Labor Statistics, 14.09.2009) се прикажани во Табела 6.

Табела 6. Занимања со најголем број на повреди и заболувања при работа и податоци за денови потребни за закрепнување (Податоци за САД во 1994 година)

Занимање	Вкупно нефатални повреди (во 1,000)	Вработеност (во 1,000)	Медијана на денови потребни за закрепнување	Шанси за повреда (Однос број на вработени и повредени)	Водечки фатален настан (проценти)
Сите занимања	2,252.6	92,973	5	1:41	
Наведените занимања	726.5	14,636	6	1:20	Преоптоварување (27)
Камионџија	163.8	2,438	8	1:15	Преоптоварување (29)
Општ работник кој не работи во градежништво	147.3	1,137	5	1:08	Контакт со објект (35)
Медицински техничар	101.8	1,359	5	1:13	Преоптоварување (59)
Хигиеничар	60.6	1,407	6	1:23	Преоптоварување (27)
Градежник	55.7	674	6	1:12	Контакт со објект (39)
Работник на лента	53.0	1,167	6	1:22	Контакт со објект (31)
Столар	37.4	869	8	1:23	Контакт со објект (38)
Магационер	37.2	1,121	5	1:30	Преоптоварување (37)
Кувар	36.3	1,838	5	1:51	Контакт со објект (33)
Благајник	35.6	2,626	6	1:74	Преоптоварување (27)

Освен податоците за нефаталните повреди, во Табела 6 се прикажани и шансите за повреда или заболување при работа и деновите потребни за закрепнување. Шансите за повреда или заболување при работа се однесуваат на вкупниот број на работници во одредено занимање и бројот на повредени работници во тоа занимање.

Третиот податок односно бројот на деновите потребни за закрепнување се однесува на медијаната на денови потребни за закрепнување (едната половина од повредените закрепнуваат за период кој е поголем од медијаната, а другата половина од повредените за помалку денови).

Според податоците од Табела 6, камионците се занимање со најголем број на нефатални повреди и заболувања. Од друга страна, пак, шансите за повреда или заболување при работа на камионците се 1: 15 што значи дека на секои петнаесет работници еден ќе има сериозна повреда во текот на наведената година. Податоците покажуваат дека медицинските техничари, пак, споредено со камионците имаат поголеми шанси за повреда или заболување при работа. Според податоците од Табела 6, медијаната за закрепнување е највисока кај камионците и столарите (8 дена), споредена со медијаната за сите работници која е 5 дена.

Идентификацијата на занимањата со најголем ризик врз основа на различните методи се прави со цел да се одредат мерки за превенција и да се намалат бројот и стапките на смртност или повреди кај вработените во занимањата со најголем ризик.

Анализите направени од Бирото за статистики на трудот на САД (Bureau of Labor Statistics, 14.09.2009) покажуваат дека занимањата со најголема фреквенција на смртни случаи и најголема стапка на смртност има во занимањата на отворен простор односно занимањата каде што работниците не се наоѓаат во фабрика или канцеларија. Оваа група ги вклучува камионците, земјоделците, градежниците и пилотите на авиони. Повеќето од овие занимања имаат едно нешто кое им е заедничко, а тоа е дека тешките временски услови влијаат на нивната работа, без разлика дали

возат камион, авион, работат земјоделски работи или градат (Сообраќајните незгоди се примарна причина за смртноста кај камионциите, падовите се примарна причина за смртност кај градежниците, а превртувањето со трактор се јавува на секои три смртни случаи кај земјоделците).

Освен тоа, анализите покажуваат дека, самоубиствата се сериозен фактор за смртноста во одредени занимања. Во 1995, самоубиствата завземале 16% од сите повреди при работа. Работници со најголем ризик се вработените во занимањата во кои се работи ноќе или покасно, во кои се работи сам и во кои се работи со пари. Анализите по занимање, покажале дека таксистите биле најподложни на самоубиства со релативен ризик десет пати поголем отколку кај просечен работник. Останати занимања кои имале висок релативен ризик од самоубиство биле полицајци и обезбедување.

Преоптоварувањето се смета за настан кој има примарно значење за нефаталните повреди и заболувања при работа. Нефаталните повреди настануваат од подигање на објекти, или во случајот на медицинските техничари, подигање на пациенти. Повредите од преоптоварување во 1994 претставувале една третина од сите нефатални повреди, а медијаната за закрепнување на повредените од нефатални повреди била 5 денови.

Крајниот заклучок од анализите е дека камионциите и градежниците се појавуваат како занимања со многу висок ризик врз основа на податоците од фаталните и нефаталните повреди. Сепак, причините односно настанот кој довел до фатален и нефатален инцидент кај двете занимања е различен. За камионциите, 68 % од смртните случаи биле од сообраќајни незгоди, додека преоптоварувањето е водечки настан за нефаталните инциденти и било водечки настан во 29 % од сите нефатални повреди. За градежниците пак, водечки фатални настани се падовите и ударите од возила или друга опрема. Во однос на нефаталните повреди, водечки настан е контакт со објекти, односно контакт со опрема или алат кој се користи на градилиштата.

Битно е да се истакне дека разликите во водечкиот настан за фатални и нефатални повреди кај овие две занимања со висок ризик, имплицираат различни начини на превенција. На пример кај камионциите, за

намалувањето на сообраќајните незгоди важни се обуката на возачите и одржувањето на камионот, а пак, за преоптоварувањето обука за соодветни техники за подигање и обука за соодветно користење на опремата за кревање. За градежниците пак, програмите за превенција од смртност вклучуваат свесност за повредите од падови од згради, скелиња, скали и други структури. За нефаталните повреди кај градежниците пак, превенцијата се фокусира на соодветно користење на опремата и алатите.

1.2.3. Исходи од работата

Начинот на живот е многу поважен отколку начинот на кој заработуваме за живот.

Лафит

Исходите од работата се категоризирани во две групи: перформанса и организациска приврзаност. Перформансата е поврзана со опстанокот на организацијата, а организациската приврзаност е поврзана со лојалноста на работниците. На следните страници следи приказ на теоретските позадини за перформансата и организациската приврзаност.

1.2.3а. Перформанса

Перформансата е всушност она за кое се вработени лицата и кое треба да го прават добро.

Ленди и Конте

Голем дел од истражувањата и практиката на психолозите е посветена на разбирањето и подобрувањето на перформансата бидејќи некои работници имаат високо ниво на перформанса, а други ниско ниво на перформанса. Ленди и Конте (Landy and Conte, 2004) наведуваат резултати од истражувањата кои покажале дека односот на најдобриот споредено со најлошиот работник во работи кои ги класификуваат како лесни, има опсег од 2:1 до 4:1. Во работите кои ги класификувале како тешки за вршење тој сооднос е дури 10:1. Ваквите варијации се многу важни за работодавачите кои се борат да преживеат во конкурентната околина. На пример, работникот кој решава по пет жалби на ден има многу помала продуктивност од некој кој решава по дваесет жалби на ден. Наведените аргументи ја илустрираат важноста на истражувањето на перформансата.

Голем број на психолози се занимавале со опишувањето на различните атрибути кои се поврзани со перформансата, меѓутоа малку е посветено на опишувањето на актуелната перформанса на индивидуално ниво. Според Ленди и Конте (Landy and Conte, 2004) перформансата е однесување. Сепак, треба да се наведе дека перформансата не е само индивидуалното однесување. На пример, Кембел и сор. (Campbell et al., 1991; според Landy and Conte, 2004) наведуваат неколку мерки на перформансата:

- Време потребно да се заврши обука на одредена тема
- Број на произведени парчиња
- Вкупен број на отсутни денови
- Обем на продажба и
- Стапка на напредување во организацијата.

Прашањето кое го поставуваат Кембел и соработниците, е до кој степен индивидуалниот работник ги има под контрола мерките на перформансата? Одговорот кој го даваат Кембел и соработниците е дека:

- Времето потребно да се заврши обука на одредена тема може да биде опструирано од тоа колку денови работата дозволува работникот да биде отсутен од работа
- Бројот на произведени парчиња е под влијание на технологијата и опремата која се користи

- Во сметањето вкупен број на отсутни денови не се зема во предвид дали работникот оправдано отсутствувал, дали бил болен или користел денови од одмор
- Обемот на продажба е под влијание на попустите, областа во која се продава или од моменталните промоции. Освен тоа на обемот може да има влијание и вредноста на производот кој се продава
- Стапката на унапредување во организацијата е поврзана со стапката на напуштањето на работни места во одредена организација.

Наведените примери покажуваат дека перформансата не е под ексклузивно влијание на работникот. Сепак, според дефинициите на психолозите, перформансата е поврзана со однесувањата што се под контрола на работникот. Ленди и Конте (Landy and Conte, 2004) наведуваат дека перформансата е однесување. Тоа е нешто што во својата идеална форма вработените го прават и може да се набљудува. Сепак во одредени занимања тоа е мислење, планирање или решавање на проблеми и не може да се набљудува, туку може само да се опишува преку исказите на вработените. Перформансата ги претставува акциите или однесувањата кои се релевантни за целите на организацијата и кои може да се мерат во смисла на индивидуални разлики. Перформансата е всушност она за кое се вработени лицата и кое треба да го прават добро. Перформансата не е последицата или резултатот од одредена акција, туку самата акција.

Во контекст на објаснувањето на перформансата потребно е да се објаснат и сличните поими, ефективност и продуктивност, за да се направи разграничување од нив.

Ефективноста, според Ленди и Конте (Landy and Conte, 2004) е евалуација на резултатите на перформансата. Ефективноста е под влијание

на различни фактори кои се вон контрола на индивидуалниот работник. На пример, обемот на продажба е под влијание на попустите, областа во која се продава или од моменталните промоции.

Продуктивноста, според Махони (Mahoney, 1988; според Landy and Conte, 2004) е однос на ефективноста (аутпут) и трошоците за да се постигне одредено ниво на ефикасност. На пример, одреден индекс на продуктивност се смета за граница под која не може да се работи (граница на профит).

Врз основа на истражувањата кои ги направил, Кембел (Campbell, 1990; според Landy and Conte, 2004) предлага хиерархиски модел на перформансата. Според Кембел, постојат три директни детерминанти на перформансата, а тоа се: декларативното знаење, процедуралното знаење, вештините и мотивацијата. Декларативното знаење се однесува на разбирањето на задачата кое што е потребно за да се изврши задачата (информација за вршењето на задачата). Процедуралното знаење и вештини се однесуваат на знаење како да се изврши задачата и се развива преку пракса и искуство. Мотивацијата пак, се однесува на условите кои се поврзани со варирањето на интензитетот, квалитетот и насоката на однесувањето. Моделот на Кембел предлага и индиректни детерминанти на перформансата (способности, личност, интересирања, обука и искуство). Овие варијабли се поврзани со перформансата така што го менуваат нивото на декларативното знаење, процедуралното знаење или мотивацијата. На пример, обуката ќе ја подобри перформансата преку подобрување на нивото на декларативно и процедурално знаење.

Наведените варијабли Кембел ги смета за детерминанти на перформансата, меѓутоа тие варијабли не се однесувања (т.е. не се перформанса). За да направи разлика од детерминантите, Кембел компонентите на перформансата ги нарекува актуелни компоненти на перформансата. Во Табела 7 се прикажани актуелните компоненти на перформансата и соодветните објаснувања.

Табела 7. Дефиниции на компонентите на перформансата

Компоненти	Дефиниција
Вештина за специфични задачи	Капацитет на индивидуата да ги извршува клучните или техничките задачи кои се централни за работата.
Неспецифични вештини	Капацитет на индивидуата да извршува задачи кои не се специфични за работата.
Пишани и говорни вештини	Вештини за пишување и зборување.
Демонстрација на напор	Конзистентност на напорите на индивидуата. Фреквенцијата со која луѓето вложуваат дополнителен напор кога се бара односно се спремни да работат во полоши услови.
Одржување на лична дисциплина	Степен до кој индивидуата ги избегнува негативните однесувања како конзумација на алкохол или дрога, апсентизам или прекршување на законот.
Колегијалност и тимска перформанса	Степен до кој индивидуата ги поддржува соработниците и им помага, ги насочува кон целите и служи за модел.
Супервизија / Лидерство	Вештина за подобрување на перформансата на подредените преку интеракција.
Менаџмент / Администрација	Однесување насочено спрема организацијата на луѓето и ресурсите, набљудување на напредокот, контрола на трошоците и користење на дополнителни ресурси.

(Cambell et al.,1993; според Landy and Conte, 2004)

Од Табелата може да се види дека постојат осум компоненти на перформансата. Иако сите осум компоненти се дел од моделот, компонентите не мора да се појават во сите работи. Моделот дозволува перформансата да се раздели на неколку делови. Според Кембел, три од наведените компоненти се есенцијални за секоја работа. Тоа се: вештина за

специфични задачи, демонстрација на напор и одржување на лична дисциплина. Меклој (McCloy, 1994; според Landy and Conte, 2004) пишува дека моделот на Кембел е поткрепен од многу истражувања. Според него, вредноста на моделот е во тоа што не постулира дека има еден фактор.

Моделот на Кембел за перформансата воведува три значајни концепти: дефициентност на критериумот, контаминација на критериумот и релевантност на критериумот. Објаснувањето на наведените концепти е поврзано со објаснувањето на критериумите за процена на перформансата. Според Николоски (2000) критериумите можат да бидат актуелни и теориски. Теорискиот критериум е дефиниција на добрата перформанса односно теорискиот критериум е конструкт, замисла за тоа што е добра перформанса. Актуелниот критериум пак, е начинот на кој теорискиот критериум е операционализиран.

Контаминацијата на критериумот се однесува на оној дел од актуелниот критериум којшто не успева да го процени теорискиот критериум. Дефициентност на критериумот се однесува на фактот што актуелниот критериум не го опфаќа во потполност теорискиот критериум. Релевантноста на критериумот се однесува пак, на степенот до кој актуелниот критериум го проценува теорискиот критериум. На пример доколку како мерка на перформансата за полицајците се земе само бројот на апсења и се игнорираат останатите аспекти, тогаш тој критериум е дефициентен.

Моделот на Кембел, преку фокусирање на однесувањата на работникот и степенот до кој работникот има контрола врз исходите, се штити од контаминација на критериумот. Од друга страна, пак, преку предлагање на осум клучни аспекти на перформансата се штити од дефициентност на критериумот. Важно е да се нагласи дека перформансата е комплексна и дека ниту една работа нема единствено однесување кое дефинира успешна перформанса. Моделот на Кембел ги нагласува токму тие работи.

Ротундо и Сакет (Rotundo and Sackett, 2002; според Mehta, 2000) пишуваат за три вида на перформанса: перформанса на задачата, контекстуална перформанса и контрапродуктивна перформанса. Перформансата на задачата е опишана преку моделот на Кембел (есенцијални задачи) и затоа во овој дел ќе бидат опишани контекстуалната и контрапродуктивната перформанса. Најпрвин ќе биде прикажана контекстуалната перформанса.

Ленди и Конте (Landy and Conte, 2004) нагласуваат дека кога се расправа за перформансата тогаш се расправа во контекст на задачите кои дефинираат одредена работа. Задачите најчесто се наоѓаат во описот на работа, иако многу многу задачи не влегуваат во тој опис. Во однос на наведеното тврдење, Ленди и Конте ги класификуваат работниците во две групи. Работниците од првата група го работат само она што им е пропишано како дел од работата и ништо повеќе. Овие работници не сакаат да трошат дополнителни напори за организацијата. Вториот тип на работници е сосема спротивен. Овие вработени вложуваат повеќе и го олеснуваат животот на соработниците и надредените. На нив секогаш може да се смета дека ќе останат за да дозавршат нешто или ќе сработат порано од очекуваното.

Ваквиот начин на однесување прв го опишуваат Орган и сор. (Organ et al., 1983; според Landy and Conte, 2004) и го нарекуваат организациско-граѓанско однесување. Орган и сор. конструираат прашалници за мерење на контруктот кој се состои од алтруизам и генерална согласност.

Борман и Мотовидло (Borman and Motowidlo, 1993; според Landy and Conte, 2004) ги прошируваат истражувањата на организациско-граѓанското однесување и го нарекуваат контекстуална перформанса. Според нив контекстуалната перформанса (органizaциско-граѓанското однесување) се однесува на вршењето на задачи кои формално не се пропишани како дел од работата односно однесување кои не е дел од работата и кое ги надминува пропишаните задачи. Терминот го употребуваат за да го разграничат од перформансата на задачата. Перформансата на задачата пак, се однесува на

вештината со која вработените ги извршуваат активностите кои формално се пропишани како дел од нивната работа.

Контекстуалната перформанса, според Борман и Мотовидло (1993; според Landy and Conte, 2004), е повеќе неформална и ги има следните карактеристики:

- Контекстуалната перформанса е на некој начин поддршка на организациската, социјалната и психолошката средина во која се извршуваат задачите.
- За разлика од задачите, кои варираат во различни работи, контекстуалната перформанса е заедничка за сите работи.
- Разликите помеѓу индивидуите за перформансата на задачата се должат на способностите и знаењето, а разликите во контекстуалната перформанса се должат на разликите во личностите.
- Задачите се дел од описот на работата, а контекстуалните активности не се дел од описот на работата.

Врз основа на своите истражувања и врз основа на истражувањата на Орган и сор. (1983) Борман и Мотовидло (Borman and Motowidlo, 1993; според Landy and Conte, 2004) ги идентификуваат следните пет специфични аспекти на контекстуалната перформанса:

- Истрајност, ентузијазам и дополнителен напор доколку е неопходно успешно да се завршат задачите.
- Волонтирање за да се вршат задачи кои формално не се дел од сопствената работа.
- Помагање и соработка со другите.
- Следење на организациските правила и процедури.
- Придржување, поддршка и бранење на организациските цели.

Првите три димензии соодветствуваат на концептот на алтруизмот од организациско-граѓанското однесување, а останатите две соодветствуваат на генералната согласност.

Мотовидло и сор. (Motowidlo et al., 1997; според Landy and Conte, 2004) презентираат теориски модел за објаснување на атрибутите кои се детерминанти на перформансата на задачата и контекстуалната перформанса. Перформансата на задачата е детерминирана од когнитивната способност, предоминантно преку ефектот на когнитивната способност на знаењето, вештините и навиките. Когнитивната способност е особено важна во технички комплексните задачи и задачите како решавањето на проблеми. Наспроти тоа, контекстуалната перформанса најдобро е предвидена од димензиите на личноста, а особено од совесноста. Ова се должи на тоа што совесните индивидуи вложуваат дополнителен напор за да се заврши работата и ги почитуваат организациските правила и процедури. Мотовидло и сор. додаваат и дека учењето и искуството придонесуваат за промена во контекстуалната перформанса и перформансата на задачата.

Мотовидло и сор. (1997; според Landy and Conte, 2004) пишуваат дека контекстуалната перформанса е многу важна заради новите околности во кои се наоѓаат организациите. Причините за тоа ги лоцираат во следните фактори:

- Глобалната конкуренција бара повеќе напори од вработените
- Почеста е тимската работа отколку индивидуалната работа
- Намалувањето на организациите бара адаптивност и дополнителен напор
- Поддршката на корисниците е особено важна.

Концептот на контекстуалната перформанса одлично се вклопува во моделот на Кембел. Првите две карактеристики (истрајност и помагање) соодветствуваат на демонстрација на напор од моделот на Кембел. Помагање и соработка со другите соодветствува на колегијалност и тимска

перформанса од моделот на Кембел. Следење на организациските правила и процедури соодветствува на лична дисциплина од моделот на Кембел. Поддршката на организациските цели соодветствува на супервизија / лидерство и менаџмент / администрација од моделот на Кембел. Сите наведени димензии на контекстуалната перформанса ги задоволуваат стандардите на Кембел за перформанса: тоа се акции кои може да се набљудуваат и се под контрола на индивидуата. Заклучок од ова е дека двата модела се компатибилни еден на друг и со тоа се истакнува важноста на контекстуалната перформанса како важен дел од успехот во секоја работа.

Следниот дел се однесува на контрапродуктивната перформанса. Контрапродуктивната перформанса, според Робинсон и Бенет (Robinson and Bennett, 1995; според Mehta, 2000) е однесување кое ги нарушува организациските норми на начин кој е штетен за организацијата или членовите на организацијата и кое ја загрозува добросостојбата на организацијата. Робинсон и Бенет развиваат таксономија на девијантните однесувања, која вклучува две поделби. Едната поделба е организациско наспроти интерперсонално девијантно однесување. Организациското девијантно однесување вклучува разни форми на девијација од продукцијата, однесувања кои ги нарушуваат организациските норми во однос на минималниот квалитет и квантитет кој треба да се постигне (трошење на ресурсите, заминување порано), и форми на однесување кои вклучуваат стекнување или оштетување на материјалниот имот на организацијата без одобрување. Интерперсоналното девијантно однесување вклучува однесувања кои се дефинирани како социјални интеракции кои се на штета на другите вработени. Тука влегуваат разни форми на однесувања како: оговарање на другите вработени како полесна форма или агресија која може да оди до сексуално злоставување или вербални навреди кои се изразуваат на непријателски или агресивен начин. Втората поделба се однесува на степенот на девијација односно категориите се: минимални наспроти сериозни девијации.

Однесувањата кои се сметаат за контрапродуктивни, според Сакет и Девор (Sacket and Devore, 2006; според Anderson et al., 2006) честопати се преклопуваат со сличните концепти како илегалните, неморалните и нормативните девијации. Илегалните однесувања се дефинирани во рамките на законите според кои организацијата функционира. Неморалните девијации се однесуваат на одреден вредносен систем (пример религиозен систем), а нормативните девијации се однесуваат на отстапките од нормите на организацијата или општеството. Сите наведени однесувања имаат негативна конотација на погрешно работење.

Сакет и Девор (Sacket and Devore, 2006; според Anderson et al., 2006) пишуваат дека контрапродуктивно однесување е секое намерно однесување на членовите на организацијата кое е спротивно на легитимните интереси на организацијата. Ова објаснување ја зема во предвид перспективата на организацијата, но треба да биде земено со резерва. На пример, некои однесувања (напуштање на сегашната организација заради развој во кариерата) се контрапродуктивни на интересите на организацијата, меѓутоа не треба да бидат вклучени во контрапродуктивните однесувања бидејќи не вклучуваат намерна штета. Организацијата, исто така може да има интерес вработените да работат по 14 часови без дополнителен надоместок и одбивањето да се работи не треба да биде класификувано како контрапродуктивно однесување. Освен наведените случаи, можеби една од најважните компоненти која треба да биде земена во предвид е дали однесувањето е намерно.

Во однос на настанувањето на контрапродуктивните однесувања теоријата и истражувањата во минатото воглавно биле насочени кон ситуациските околности. Робинсон и Бенет (Robinson and Bennett, 1995; според Mehta, 2000) предлагаат модел според кој контрапродуктивните однесувања се резултат на ситуациските провокации на работа. Провокациите (социјален или финансиски притисок, нееднаквост или нефер третман, лоши услови за работа и други стресори) честопати повлекуваат реакции кои вклучуваат контрапродуктивни однесувања. Моделот на Робинсон и Бенет обезбедува

детални информации за тоа како организациското функционирање може да предизвика девијантни однесувања. Моделот има поткрепа во емпириските истражувања кои ги презентираат Бенет и Робинсон. Од ситуациските околности авторите ги наведуваат следните: перцепциите на неправда, организациските бариери, организациската клима, практиките за вработување нови членови и неформалните санкции. Авторите го дополнуваат моделот со индивидуални (личност и демографски карактеристики) и мотивациски фактори.

Сакет и Девор (Sacket and Devore, 2006; според Anderson et al., 2006) го прикажале моделот на Робинсон и Гринберг (1998) кој се состои од три антецеденти на контрапродуктивното однесување. Трите компоненти се: индивидуални фактори (личност и демографски карактеристики), социјални и интерперсонални фактори (норми и нефер третман) и организациски фактори. Врз основа на прегледот на литературата и емпириските истражувања, Сакет и Девор нудат рамка од шест главни категории антецеденти на контрапродуктивното однесување. Тоа се следните категории: варијабли на личноста, карактеристики на работата, карактеристики на работната група, организациската култура, контролните системи и неправдата.

Контрапродуктивното однесување има широк опсег. Сакет и Девор (Sacket and Devore, 2006; според Anderson et al., 2006) наведуваат дека некои автори идентификувале дури 87 типови на контрапродуктивни однесувања. Сакет и Девор контрапродуктивните однесувања ги класификуваат во 11 категории. Тоа се следните:

- Кражби (пари, материјални добра или услуги)
- Уништување на сопственоста на организацијата (уништување на имотот или саботажа на производството)
- Злоупотреба на информации (доверливи информации, фалсификување на документи)

- Злоупотреба на времето и ресурсите (трошење на времето, користење на организациските ресурси за лични потреби, средување лични работи во тек на работното време)
- Небезбедно однесување (непочитување на правилата и процедурите за безбедност, избегнување обуки за безбедно работење)
- Отсуство (неоправдано отсуство или злоупотреба на болување)
- Слаб квалитет во работата (бавно работење)
- Конзумирање алкохол (конзумација на работното место или одење на работа под дејство на алкохол)
- Конзумирање дрога (конзумација на работното место, одење на работа под дејство на дрога и продажба на дрога на работното место)
- Несоодветни вербални акции (карање и навредување) и
- Несоодветни физички акции (физички напад и сексуално искористување).

Авторите наведуваат дека ова не е исцрпна листа и е дадена само да го прикаже можниот опсег на контрапродуктивни однесувања.

Кога се расправа за контрапродуктивно однесувања обично се мисли на вработените кои се впуштаат во некои акции кои ќе ја оштетат организацијата отколку да подобрат одреден аспект. Сепак, постојат многу ситуации кои не се толку едноставни за класификација. Ленди и Конте (Landy and Conte, 2004) опишуваат многу контрадикторен настан кој се случил на меѓународниот аеродром во Денвер во САД. Настанот се случил на први јануари 2003 година во компанијата Фронттиер Ерлајнс. Механичарот кој бил задолжен за проверка на авионот Боинг 737 пуштил штраф во еден од моторите за да го спречи пилотот да полета за Далас. Механичарот бил загрижен за состојбата на моторите и пријавил кај својот надреден. Меѓутоа надредениот сметал дека авионот е безбеден за летање и дал одобрување да полета. Механичарот за да го спречи полетувањето го пуштил штрафот со што го спречил полетувањето. Исходот бил суспендирање за механичарот кој добил обвинение за федерален криминал (уништување на авион) и се соочил

со можност за дваесет годишна затворска казна и парична казна од 250 000 долари. Авторите заклучуваат дека не се работело за саботажа туку за контекстуална перформанса детерминирана од совесноста на механичарот.

1.2.36. Ор̄ганизациска ѓриврзанос̄т

Не ѓос̄т̄ои ком̄анија со високо ниво на лојалнос̄т̄ од корисницӣт̄е доколку ѓреѓходно нема с̄т̄екнаѓт̄о лојалнос̄т̄ од вработенӣт̄е.

Фредерик Ришелд

Организациската приврзаност (позната и како лојалност спрема организацијата) е опишувана на најразлични начини како што е прифаќањето на вредностите и целите на организацијата, спремност да се работи напорно заради организацијата или желба да се остане во организацијата (Porteret al., 1974; според Riggio, 2003).

Ван Стуивесант (Van Stuyvesant, 2007) пишува дека во последните години има зголемен интерес за проучувањето на организациската приврзаност заради фокусот на врските помеѓу вработените и организациите во кои работат. Според авторот тоа се должи на неколку причини, а најмногу на тоа што формите на приврзаност се покажале како добри предиктори на различните типови на перформанса, апсентизмот и напуштањето на работата. Силверторн (Silverthorne, 2004; според Van Stuyvesant, 2007) наведува дека заедно со намерата да се остане во организацијата, партиципацијата на вработените е директно поврзана со организациската приврзаност.

Според резултатите од поновите истражувања кои ги направил Хил (Hill, 2007) вработените од кадровските одделенија во компаниите преферираат да вработуваат лица за кои мислат дека личноста и вредностите им се сложуваат со посебните барања на работното место, но и со основните начела на компанијата. Причините зошто вработените во кадровските одделенија инсистираат на сложување вработен-организација најдобро се

описани од Хаслам и сор. (Haslam et al., 2003). Според наведените автори силната идентификација со организацијата е поврзана со перформансата на работните задачи, но и со однесувањата кои одат над пропишаните улоги. Од перспектива на организацијата тоа е најдобриот исход бидејќи организацијата добива задоволни вработени со константно ниво на продуктивност и во случаи на отсуство на материјална компензација. Хулт (Hult, 2005; според Van Stuyvesant, 2007) сугерира дека доколку постои сложување помеѓу вработениот и организацијата, тогаш приврзаноста на вработениот ќе биде висока.

Мартин (Martin, 2001; според Van Stuyvesant, 2007) има слично гледиште и наведува дека ако вработените се приврзани, тие ќе одат над формално пропишаните улоги и ќе го работат она што менаџментот сака да го работат, без дури и да им се каже да го прават тоа.

Метју и Зејџак (Mathieu and Zajac, 1990; според Van Stuyvesant, 2007) пишуваат дека на организациите им е важно да имаат приврзани вработени заради тоа што приврзаноста е поврзана со веројатноста вработените да останат во организациите. Организациите ги вреднуваат вработените кои се приврзани кон организацијата и заради тоа им даваат екстринзични и психолошки награди поврзани со членството во организацијата. Крајниот резултат, според наведените автори, е придобивка за целото општество бидејќи ќе се намали одливот на вработени и истовремено ќе се подигне квалитетот на работата.

Риџо (Riggio, 2003) вели дека организациската приврзаност е слична на задоволството од работата, меѓутоа се однесува на ставовите спрема целата организација и затоа е директно поврзана со апсентизмот и одливот на вработени.

Сарџоска (2009) ја прикажува класификацијата на Хоџетс (Hodgetts, 1991) кој организациската приврзаност ја смета за една од придобивките на развиената култура на организацијата. Покрај организациската приврзаност, како придобивки од погодна развиената култура на организацијата се наведени: ефикасна контрола, нормативен ред, промоција на иновација и

формулација и имплементација на стратегија. Сарџоска пишува дека погодно развиената култура на организацијата овозможува бројни придобивки за организацијата и за нејзините членови. Усогласеноста на сфаќањата на организацијата и на вработените за значењето на високата перформанса во остварување на целите на организацијата едновременно придонесува за ефикасност и ефективност на организацијата и на вработените. На пример, култура на индивидуални постигнувања, иновации и промени поттикнува креативен и натпреварувачки дух меѓу членовите на организацијата. Културата на поддршка, групни постигнувања и награди стимулира развој на соработка и тимска работа меѓу вработените во организацијата. Културата на квалитет на производите и услугите овозможува континуиран растеж и развој на организацијата.

Хоџетс (Hodgetts, 1991; според Сарџоска, 2009) наведува дека организациската приврзаност е придобивка од успешно реализираната интеракција на луѓето и културата, така што луѓето развиваат лојалност кон организацијата, се стекнуваат со идентитетот на организацијата, ги прифаќаат организациските цели и многу се залагаат на работа. Вообичаено, приврзаноста кон организацијата подразбира лојалност и идентификација на индивидуата со една или со повеќе супкултури на кои има припаѓа. Организациската приврзаност настанува со развојот на ставовите. Во првата фаза на усогласеност, вработените ги прифаќаат организациските вредности, норми и верувања заради материјални добивки. Во втората фаза, тие се идентификуваат со содржините на културата заради одржување на добри меѓучовечки односи. Во третата фаза, вработените ги усвојуваат (интернализираат) организациските вредности, норми и верувања заради целосна усогласеност со нивните сопствени убедувања, ставови, норми и вредносни системи, и доживуваат интринзично задоволство.

Постојат повеќе дефиниции на организациска приврзаност и повеќе типологии за мерење на приврзаноста. Рашид (Rashid, 2003; според Van Stuyvesant, 2007) гледа на приврзаноста како на спремност на вработените да вложат енергија и да останат лојални на организацијата.

Моудеј (Mowday, 1979; според Van Stuyvesant, 2007) приврзаноста ја дефинира како јачина на идентификацијата со организацијата и вклученост во организацијата. Со оваа дефиниција се сложуваат и Гринберг и Барон (Greenberg and Baron, 2003; според Van Stuyvesant, 2007) и додаваат дека покрај идентификацијата со организацијата, приврзаноста се однесува на тоа дали вработениот е спремен да ја напушти организацијата.

Мејер и Ален (Meyer and Allen, 1991; според Van Stuyvesant, 2007) се согласуваат со објаснувањето на Моудеј дека организациската приврзаност ја дефинираат две перспективи. Првата перспектива е бихејвиорална, а втората се однесува на организациската приврзаност како став спрема организацијата. Бихејвиоралната приврзаност се однесува на процесите со кои вработениот станува дел од организацијата и развива соодветно однесување. Втората перспектива се однесува на процесите преку кои вработените се поврзуваат со организацијата и на степенот до кој нивните цели и вредности се сложуваат со организацијата.

Ален и Мејер (Allen and Meyer, 1990; според Zain and Gill, 1999) перспективата која приврзаноста ја третира како став ја опишуваат преку три димензии:

- Афективна приврзаност
- Принудна приврзаност и
- Нормативна приврзаност.

Ван Стуивесант (Van Stuyvesant, 2007) пишува дека организациската приврзаност е мултидимензионален конструкт. Покрај тоа, наведува дека трите компоненти во основа се ставови спрема организацијата и тоа го поткрепува со две тврдења. Првото е дека приврзаноста ја отсликува поврзаноста на вработениот со организацијата, а второто дека е поврзана со одлуката дали да се остане во организацијата. Ван Стуивесант смета дека ваквата класификација ги вклучува и ги поедноставува повеќето дефиниции за приврзаноста.

На следните страници ќе бидат прикажани две типологии на организациската приврзаност. Првата типологија се однесува на поделбата на Моудеј, а втората се однесува на типологијата на Мејер и Ален.

Моудеј (Mowday, 1979; според Van Stuyvesant, 2007) организациската приврзаност ја категоризира во две области: бихејвиорална област и област која приврзаноста ја третира како став.

Бихејвиоралната приврзаност се однесува на однесувањата на вработените кои ги претставуваат идните акции на вработените. Всушност, на организациската приврзаност се гледа како на процес во кој вработените се справуваат со приврзаноста.

Приврзаноста како став се однесува на размислувањата на вработените за поврзаноста со организацијата. Тоа се всушност ставови во кои се одразува степенот до кој нивните цели и вредности се сложуваат со организацијата.

Моудеј (Mowday, 1979; според Van Stuyvesant, 2007) организациската приврзаност ја одредува врз основа на три карактеристики. Тоа се следните:

- Цврсто верување во целите и вредностите на организацијата и нивно прифаќање.
- Спремност на вработениот да вложи напор заради организацијата и
- Силна желба да биде член на организацијата.

Врз основа на наведеното, Моудеј заклучува дека приврзаноста не е само пасивна лојалност на организацијата и во реалноста претставува активна врска помеѓу вработениот и организацијата. За да ја нагласи јачината на врската Моудеј пишува дека вработените се желни да дадат повеќе од себе за да придонесат во ефективноста на организацијата.

Типологијата на Ален и Мејер (Allen and Meyer, 1990; според Zain and Gill, 1999) е обид да се поедностават дефинициите за приврзаноста и заради

тоа се предлага модел од три компонентни кој ги интегрира различните концептуализации. Трите генерални теми се следните:

- Афективна приврзаност која се однесува на емоционалното поврзување на работникот со организацијата.
- Принудна приврзаност која се однесува на приврзаност како перципиран трошок кој е поврзан со заминувањето од организацијата.
- Нормативна приврзаност која се однесува на чувството на обврска да се остане во организацијата.

На страниците што следат детално ќе бидат прикажани трите компоненти на овој модел.

Афективната приврзаност се однесува на продолжувањето на работењето во организацијата заради емоционалната поврзаност, вклученост во организацијата и идентификација со организацијата (Allen and Meyer, 1990; според Van Stuyvesant, 2007). Објаснувањето е дека постои емоционално поврзување на вработениот со целите и вредностите на организацијата и со улогата на вработениот во остварувањето на тие цели и вредности. Освен тоа, се нагласува и дека продолжувањето на работењето во организацијата е согласување со целите и вредностите на организацијата. Ова значи дека доколку вработениот има силно емоционално поврзување тогаш останува во организацијата заради тоа што сака да остане.

Принудна приврзаност се однесува на приврзаноста која е базирана на трошоци доколку вработениот си замине од организацијата (Allen and Meyer, 1990; според Van Stuyvesant, 2007). Објаснувањето е дека доколку вработениот има помалку алтернативи за работа, тогаш ќе има посилна принудна поврзаност со организацијата. Доколку вработениот принудната приврзаност ја смета за примарна тогаш тој ќе остане во организацијата заради тоа што мисли дека би имал големи трошоци доколку ја напушти организацијата.

Нормативната приврзаност е приврзаност која се однесува на чувството на обврска да се остане во организацијата (Allen and Meyer, 1990; според Van Stuyvesant, 2007). Преходното искуство на вработениот со организацијата е поврзано со овој тип на приврзаност. Ова е заради организациската социјализација односно притисокот од вредностите на организацијата. Објаснувањето е дека вработениот останува во организацијата заради тоа што мисли дека треба да остане односно има силен акцент на лојалноста во организацијата или во општеството. Вработените кои имаат висок степен на нормативна приврзаност не сакаат да ги разочараат своите работодавци и се загрижени за тоа што ќе мислат нивните колеги доколку ја напуштат организацијата.

Ван Стуивесант (Van Stuyvesant, 2007) пишува дека моделот на Ален и Мејер од три компоненти обезбедува потполно разбирање на врската на вработените со организацијата. Освен тоа, друг аргумент е дека моделот е повеќедимензионален конструкт и заради тоа е посоодветен за користење наспроти едnodимензионалните модели.

Гринберг и Барон (Greenbergen and Baron, 2003; според Van Stuyvesant, 2007) пишуваат дека има многу позитивни ефекти доколку организацијата има приврзани вработени. Тие наведуваат дека доколку некоја организација има вработени со високо ниво на приврзаност тогаш има мала веројатност вработените да дадат отказ или да отсутуваат од работа. Од друга страна пак, доколу вработените имаат ниско ниво на приврзаност, тогаш тие не сакаат да останат на работно место и честопати отсутуваат. Честопати вработените не сакаат да ја напуштат организацијата заради позитивниот став спрема организацијата кој индицира афективна поврзаност со организацијата. Како поткрепа на наведените тврдења, тие ги наведуваат истражувања во кои е најдена позитивна поврзаност на приврзаноста со присуството на работа.

Колкит и сор. (Colquitt et al., 2008) прикажуваат модел на изјави кои ги претставуваат различните компоненти на организациската приврзаност. Моделот е прикажан во Табела 8.

Табела 8. Модел на изјави за различните компоненти на организациската приврзаност

Афективна приврзаност	Принудна приврзаност	Нормативна приврзаност
Некои од моите најдобри пријатели работат со мене. Многу ќе им недостасуваат доколку си заминам.	Уште малку и ќе ме унапредат. Дали ќе напредувам и во новата организација?	Мојот надреден инвестираше многу време во мене и мојата обука за да ме научи на работата.
Многу ми се допаѓа атмосферата на сегашното работно место. Многу е опуштена и забавна.	Мојата сегашна работа ми обезбедува убаво живеење во овој град. Можеби во другиот град каде ќе одам трошоците се поголеми.	Тука почнав со работа. Оваа организација ми даде шанса кога другите мислеа дека не сум квалификуван.
Добивам многу награди за моите сегашни задачи. Навистина ми се допаѓа да одам на работа секој ден.	Училишниот систем е добар тука, а и сопругата има убава работа. Навистина фативме корени тука.	Мојот работодавач ми има помогнато многупати. Како да си заминам?
Емоционални причини	Причини поврзани со трошоците	Причини засновани на обврска

Од изјавите презентирани во Табелата се гледа дека афективната приврзаност се однесува на желбата да се остане во организацијата. Нормативната приврзаност се однесува на обврската дека треба да се остане, а принудната приврзаност се однесува на потребата да се остане во организацијата.

Џорџ и Џонс (George and Jones, 2002; според Van Stuyvesant, 2007) пак, наведуваат дека приврзаноста е поврзана со организациско-граѓанското однесување. Врската ја објаснуваат со тврдењето дека организациско-граѓанското однесување е своеволно и заради тоа е поврзано со афективната поврзаност со организацијата.

Ален и Мејер (Allen and Meyer, 1990; според Van Stuyvesant, 2007) пишуваат дека во сите три компоненти на приврзаноста постои елемент на поврзување кој е важен предуслов вработените да ги извршуваат своите пропишани должности, но и оние кои не се пропишани. Вработените треба да имаат волја за да извршуваат активности кои не им се дел од описот на работата. Доколку вработените имаат високо ниво на приврзаност, тогаш тие ќе прават жртви за организацијата. Ален и Мејер пишуваат дека само вработените со високо ниво на приврзаност се жртвуваат за организацијата заради ефикасно остварување на целите на организацијата.

Според истите автори (Allen and Meyer, 1990; според Van Stuyvesant, 2007) спремноста да се жртвуваат заради организацијата е под влијание на природата на поврзаноста која ја доживува вработениот. На пример, вработените кои имаат високо ниво на афективна приврзаност со организацијата може да вложуваат повеќе напор отколку вработените со високо ниво на нормативна или принудна приврзаност. Ван Стуивесант (Van Stuyvesant, 2007) се согласува со наведените тврдења и ги наведува истражувањата на Егри во кои е најдено дека афективната приврзаност е најдобар и најконзистентен предиктор на позитивните организациски исходи.

1.3. Релевантни емпириски истражувања

*Доколку го познаваш непријателот и се познаваш себе си,
нема потреба да се плашиш за исходот од битката.*

Сан Цу

Релевантните емпириски истражувања за испитуваните варијабли се поделени на три дела. Првиот дел се однесува на релевантните истражувања за ставовите спрема безбедното работење, а вториот дел се однесува на релевантните истражувања за профилот на занимањето. Последниот (третиот) дел се однесува на исходите од работата.

1.3.1. Ставови спрема безбедното работење

*Секогаш работникот е оној кој се впушта во небезбедно работење,
меѓутоа грешка е да се претпостави дека тоа се случува во вакуум.*

Ленди и Конџе

Првото истражување за безбедното работење за кое се пишува во литературата е направено од Зохар (Zohar, 1980; според Dodsworth et al., 2007). Истражувањето се фокусираше на организациските карактеристики кои ги диференцираат компаниите со низок степен на несреќи наспроти компаниите со висок степен на несреќи при работа. Наодите покажале дека фактор кој ги диференцира компаниите е степенот на залагањето на менаџментот за безбедно работење односно доколу менаџментот е позаинтересиран за безбедно работење има помалку несреќи.

Свусте (Swuste, 2007) ги наведува истражувањата од Таралдсен (Tharaldsen, 2008; според Swuste, 2007) и Нилсен и сор. (Nielsten et al., 2008; според Swuste, 2007) во кои се истражува поврзаноста на климата за безбедно работење и стапката на несреќи при работа. Наодите на Таралдсен се дека

димензиите на климата за безбедно работење се негативно поврзани со стапките на несреќи и со перцепциите на ризик. Резултатите од истражувањата на Нилсен и сор. покажуваат дека постои разлика во перцепциите на вработените во два реактори на иста компанија. Објаснувањето на разликите се припишува на разликите во вклученоста на работниците во безбедно работење и во воведувањето на автономни работни групи во едниот реактор. Освен тоа, резултатите говорат и за негативна поврзаност помеѓу климата на безбедно работење и несреќите при работа.

Кокс и Џонс (Cox and Jones, 2006) спроведуваат квалитативно истражување за да ги проценат ставовите спрема бихејвиоралните програми за безбедно работење. Истражувањето е спроведено во десетина големи компании. Податоците биле собрани со користење на полуструктуриран прашалник и набљудувања. Резултатите од истражувањата покажале дека постојат навистина добри предности и за индивидуалниот работник и за компанијата доколку програмата е добро дизајнирана. Индивидуалниот работник се здобива со вештини кои може да ги користи за безбедно работење, се чувствува посигурен во донесувањето на одлуки, развива позитивен став спрема безбедното работење и се чувствува мотивиран да работи безбедно. Организацијата, пак, од друга страна го зголемува залагањето и свесноста за безбедното работење. Најголемата предност е во тоа што се учи на индивидуално и организациско ниво. Критиките на програмата се однесуваат на непосветувањето на внимание на секоја сугестија односно детални разгледувања и давања на навремен фидбек. Освен тоа, предуслов за успех на програмата е залагање за безбедно работење од страна на вработените на сите нивоа во организацијата и тоа треба да биде видливо во однесувањата и акциите на менаџментот. Според авторите бихејвиоралните програми се еден од начините за развој на култура на безбедно работење во организацијата.

Кокс и сор. (Cox et al., 2004) го евалуираат процесот на безбедност во нуклеарната индустрија во Велика Британија. Процесот на евалуација бил спроведен во три нуклеарни реактори. Биле користени повеќе методи:

полуструктурирани интервјуа, набљудувања и прашалници. Наодите индицираат позитивно залагање за безбедното работење на сите нивоа во организациите. Исходот од евалуацијата бил позитивен односно бихејвиоралните програми за безбедност биле вкоренети во организацијата. Резултатите од квалитативните истражувања покажале дека програмите за безбедност придонеле за решавање на проблемите со безбедноста и резултирале во индивидуално и организациско учење. Резултатите од квантитативните истражувања не покажале разлики помеѓу трите нуклеарни реактори односно програмите за безбедност биле успешно спроведени во трите локации.

Кокс и Чејни (Cox and Cheyne, 2000) спроведуваат неколку истражувања кои вклучуваат повеќе методи за да изработат инструмент за процена на климата на безбедно работење. Наведените автори спроведуваат набљудувања и процени на неколку компании од петрохемискиот бизнис. Истражувањето е спроведено на нафтени платформи на вода. Освен тоа, спроведуваат и интервјуа и фокус групи кои се основа за изработка на прашалникот за ставови спрема безбедното работење. Инвентарот мери присуство на девет ставови спрема безбедното работење: залагање на наредените за безбедност, комуникација, безбедносен приоритет, правила и процедури за безбедност, околина на поддршка, вклученост, лична процена на ризик, лични приоритети и потреба за безбедност и физичка работна околина. Авторите наведуваат само делумни податоци кои се добиени од истражувањето заради доверливоста на податоците. Податоците добиени за една од организациите вклучени во проектот се однесуваат за добрите и лошите страни во процесот на имплементација на системите за безбедно работење во организацијата. Залагањето на менаџментот била една од најдобрите страни на организацијата. Од друга страна пак, било најдено дека комуникацијата, околина на поддршка и вклученоста на вработените биле најслабите страни кои требало да се променат. Овие наоди биле поткрепени и од спроведените интервјуа и фокус групите. Освен тоа, биле најдени и разлики помеѓу различните профили на занимања и нивоа на раководство. Се

покажало дека менаџерите имале попозитивни ставови во однос на околина на поддршка, вклученост, лична процена на ризик и работна околина споредено со работниците кои работеле на дупчалките на нафта. Исто така, комуникацијата и личните приоритети биле попозитивни за менаџерите и за вработените во производство на нафта споредено со работниците кои работеле на дупчалките на нафта. Објаснувањата за наведените разлики се дека припаѓањето на одредена група е поврзано со друга култура на безбедност. Резултатите од истражувањето послужиле како основа за неколку иницијативи за подобрување на безбедното работење. Менаџерите одлучиле активно да го промовираат безбедното работење и било одлучено да се вработи тренер за обука. Покрај тоа било посветено внимание на безбедното работење во организациските весници и промоција на организирање состаноци на кои ќе се дискутира за безбедното работење во организацијата.

Вит (Witt, 2007) спроведува истражување за односот на задоволството од работата и ставовите спрема безбедното работење. Авторот ја користел скратената верзија на инструментот кој го користеле Кокс и Чејни. Наодите од истражувањето говорат во прилог на тезата дека перцепциите на климата на безбедно работење се поврзани со задоволството од работата.

Импликациите од наведеното истражување се дека организациите треба да поттикнуваат позитивна интеракција помеѓу вработените и организацијата. Останатите резултати од истражувањето се однесуваат на тоа дека климата на безбедно работење успешно се предвидува од начинот на комуникацијата во организацијата, работните услови и од содржината на самата работа.

Чејни и сор. (Cheyne et al., 2002) ја истражувале врската на компонентите на климата на безбедно работење и изјавите за нивото на безбедно работење. Компонентите на климата на безбедно работење се состеле од ставови на вработените за организациски и индивидуални прашања за безбедноста, перцепции на физичката работна околина и перцепции на несреќи при работа. Истражувањето било спроведено на 708 работници во производство. Организациите во кои било спроведено

истражувањето имале слична структура и двете работеле по 24 часа дневно во ротирачки смени. Авторите развиле модел за безбедно работење за кој наодите покажале дека интензитетот на ставовите на вработените и индивидуалната одговорност имаат централна улога. Истражувањето всушност било тестирање на една општа хипотеза дека организациските варијабли (залагањето на менаџментот и целите и стандардите за безбедност) се поврзани со околинските (физичката околина и процената на несреќи) и групните процеси (комуникација и лична вклученост), кои што пак, се поврзани со индивидуалната процена на безбедно работење (индивидуална одговорност и ниво на безбедно работење).

Мернс и сор. (Mearns et al., 2003) спроведуваат две истражувања за климата на безбедно работење во 13 компании во петрохемискиот бизнис на нафтени платформи на вода. Освен тоа, биле собрани и податоци за практиката за безбедност од страна на менаџментот за последната година. Спирмановиот коефициент на корелација бил користен како постапка за утврдување на поврзаноста. Во едното истражување била најдена позитивна поврзаност на климата на безбедно работење со следните практики: тестирање на знаењето, посети од колегите од копно, присуство на состаноци за безбедност и изработка на планови за безбедност и здравје. Во друго истражување била најдена позитивна поврзаност на климата на безбедно работење со следните практики: формална процена на потребите за обука, рутинска проверка на здравствената состојба и дефинирањето на безбедносните и здравствените цели.

Силвиа и сор. (Silvia et al., 2004) креирале прашалник за процена на организациската клима и климата на безбедно работење. Истражувањето го спровеле на 930 вработени од 15 организации во САД. Наодите од истражувањето се дека постои негативна корелација помеѓу интензитетот на организациската клима и стапката на несреќи при работа односно колку поголем интензитет толку помала стапка на несреќи. Исто така, интензитетот на климата на безбедно работење и личната вклученост биле негативно корелирани со стапката на несреќи. Генерално, наодите од

истражувањето се дека поголемиот интензитет на климата на безбедност е поврзан со помалку несреќи и со несреќи од послаб интензитет.

Кларк (Clark, 2006) ја истражувал поврзаноста на ставовите спрема безбедното работење на работниците, супервизорите и менаџерите во фабрика за производство на автомобили во Велика Британија со небезбедното однесување и несреќите. Добиените податоци биле анализирани со помош на факторска анализа и хиерархиска мултипла регресија. Резултатите покажале дека факторската структура на климата на безбедно работење се состоела од три фактори: менаџерска загриженост за безбедно работење, ставовите на работниците спрема безбедното работење и конфликт помеѓу производството и безбедното работење. Резултатите од истражувањето биле компатибилни со наодите од претходните истражувања. Било утврдено дека ставовите на работниците спрема безбедното работење и конфликтот помеѓу безбедното работење и производството биле значајни предиктори на небезбедното однесување. Освен тоа, се покажало дека перцепциите на работната околина биле значаен предиктор на несреќите при работата и на небезбедното однесување. Практичните импликации од истражувањето се однесуваат на тоа дека организациите треба да се фокусираат на начинот на кој поединците ја перципираат работната околина бидејќи перцепциите се поврзани со исходи кои вклучуваат безбедното работење. Покрај тоа, импликациите се однесуваат и на подобрувањето на процедурите за безбедно работење како битни фактори за безбедното работење.

Торнер и Пусет (Torner and Pousette, 2009) спровеле студија за безбедното работење во градежништвото која се базирала на тоа како луѓето ја согледуваат околината и како реагираат на околината. Целта на студијата била да ги опише предусловите и компонентите на високите стандарди за безбедност во градежништвото од перспектива на искусни градежни работници и прволиниски менаџери. Биле интервјуирани 5 работници кои биле претставници во комитетите за безбедност и 19 прволиниски менаџери. Интервјураните лица работеле на голем градежен проект во Шведска од 2001

до 2006 година. За да се соберат, анализираат и категоризираат податоците била користена феноменографска методологија. Податоците биле верификувани од страна на девет независни експерти. Биле идентификувани четири главни категории на предуслови и компоненти на безбедното работење. Тоа се следните:

- Карактеристиките на проектот и природата на работата (вклучува: физичката структура на објектот што се гради односно дали е мост, зграда или тунел, физичките можности за безбедно работење и комплексноста на објектот).
- Организација и структури (вклучува: планирање, работни улоги, процедури и ресурси).
- Колективни вредности, норми и однесувања (вклучува: клима, култура, соработка и интеркција) и
- Индивидуални компетенции и ставови (вклучува: знаење, способност, искуство и индивидуални ставови).

Резултатите од истражувањето се насочени кон детален опис на високите стандарди за градежништво во Шведска, а кои ги вклучуваат организациските, групните, индивидуалните и техничките аспекти. Наодите се дека интеракцијата помеѓу различните организациски функции и хиерархиски нивоа е значаен предиктор на безбедното работење. Детално опишаните резултати, според авторите, служат за изработка, планирање и извршување на градежни проекти според највисоки стандарди за безбедно работење.

Истражувањето на Јул и сор. (Yule et al., 2007) покажало дека позитивниот став спрема превземањето на ризик (невпуштање во ризици) е поврзан со поттикнувањето на чувствата на вработените за одговорност за безбедноста и со позитивните процени на залагањето на менаџментот. Наведените автори, врз основа на спроведеното истражување, предлагаат модел за практично намалување на ризичните поведенија. Првиот дел од

моделот се однесува на инвестирањето во обуки и знаење на вработените за да го разберат ризикот во опасните ситуации. Вработените ќе ги следат процедурите за безбедно работење доколку знаат зошто процедурите се измислени и ќе добијат комплетна слика за ризикот на кој се изложуваат. Вториот дел се однесува на врвниот менаџмент односно нивната улога во стимулирањето на супервизорите за безбедно работење. Активностите кои менаџментот треба да ги сугерира на супервизорите се: отвореност за подобрување на безбедното работење, имплементација на сугестиите кои ги предлагаат вработените и обезбедување грижа и помош за вработените.

Фераро (Ferraro, 2002) за потребите на докторската дисертација спроведува истражување во кое ја испитува поврзаноста на климата на безбедно работење, климата во организацијата, мотивацијата и безбедното работење. Истражувањето било спроведено на 226 вработени во голема национална компанија во Австралија. Наодите се дека постои поврзаност помеѓу климата на безбедното работење и безбедното работење. Сепак иако е најдена позитивна поврзаност треба да се нагласи дека моделот не функционира кога ќе се вклучела мотивацијата како модератор варијабла. Освен тоа, било најдено дека климата на безбедно работење е поврзана со организациската клима.

Еванс и сор. (Evans et al., 2005) ја испитуваат поврзаноста на организациската клима и настаните поврзани со безбедното работење кај четири производители на мебел во САД. Во истражувањето биле вклучени 526 работници кои се соочувале со опасност при работата. Резултатите од истражувањето покажале дека перцепцијата на климата на продуктивност која ја имале работниците била позитивно поврзана со настаните во кои безбедното работење е доведено во прашање. Поедноставно кажано, работниците кои перципирале поинтензивна клима на продуктивност (односно верувале дека нивните наредени повеќе ја нагласуваат продуктивноста) изјавувале дека повеќе се вклучени во настани во кои се работи без нагласок на безбедноста. Објаснувањето е дека постои микро клима на ниво на групата која ги поттикнува работниците да се впуштаат во

небезбедно работење на сметка на продуктивноста. Според останатите резултати, перцепциите на климата на безбедно работење се негативно поврзани со фреквенцијата на настаните во кои безбедното работење е доведено во прашање. Заклучокот е дека има помалку несреќи во работните околии во кои работниците се охрабруваат да работат безбедно односно наредените ја нагласуваат безбедноста.

Истражувањето на Фанг и сор. (Fang et al., 2006) било спроведено помеѓу 4719 работници во градежна организација во Хонг Конг. Главните наоди од истражувањето се дека работниците кои ретко ги нарушуваат правилата и процедурите за безбедност имаат попозитивни ставови спрема безбедното работење. Заклучоците од истражувањето пружаат практична примена за подобрување на безбедното работење преку нагласување/поттикнување на безбедното однесување како начин за подобрување на климата на безбедно работење во организациите. Освен тоа било најдено дека не постои поврзаност помеѓу безбедното работење и работниот стаж. Дополнителните прашања покажале дека една четвртина од испитаниците имале повреда при работа и дека не постојат разлики во ставовите спрема безбедното работење помеѓу работниците кои имале повреда и кои немале повреда.

Истражувањето на Шенг и Лу (Shang and Lu, 2009) ја испитувало поврзаноста на безбедното работење и критичните димензии на климата на безбедно работење (безбедното работење на наредениот, безбедното работење на соработниците и имплементацијата на програми за обука за безбедно работење). Истражувањето било спроведено на 112 работници од транспортна организација во Тајван. Резултатите од истражувањето се дека постои позитивна поврзаност помеѓу безбедното работење и критичните димензии на климата на безбедно работење.

Фогарти и Нил (Fogarty and Neal, 2002) спровеле истражување за да ја откријат поврзаноста на грешките и нарушувањата на безбедното работење со климата на безбедно работење. Студијата била спроведена на 118 мажи, вработени во градежништвото. Најдено е дека климата на безбедното

работење е главен предиктор на нарушувањата на безбедното работење. Освен тоа, најдено е дека климата на безбедното работење нема голем ефект на грешките на работа. Од друга страна пак, најдено е дека психолошкиот стрес на работното место е добар предиктор на грешките.

Истражувањето на Фогарти и Шо (Fogarty and Shaw, 2002) спроведено помеѓу 308 вработени во воздухопловството на Австралија ја истражувало врската на климата на безбедно работење со нарушувањата на безбедното работење. Најдено е дека ставовите на менаџментот за безбедно работење и групните норми биле најдобри предиктори на нарушувањата на безбедното работење.

Фогарти (Fogarty, 2005) ја истражувал врската на психолошкиот стрес со грешките, при што климата на безбедното работење е ставена во улога на медијатор. Истражувањето е спроведено на примерок од 150 мажи, вработени во одржување на хеликоптерите на војската на Австралија. Наодите ги поддржуваат претпоставките дека ефектот на климата на безбедното работење врз грешките е делумно поврзан со индивидуалните фактори како што е психолошкиот стрес.

Студијата на Хофман и сор. (Hofmann et al., 2003) ја интегрира теоријата на улогата, социјалната размена, безбедното однесување и климата на безбедно работење. Истражувањето било спроведено на 127 припадници на единицата за транспорт на армијата на САД. Покрај мерките на самоевалуација, припадниците на транспортната единица биле оценувани за безбедно работење од страна на водачите на тимот во кој биле распоредени. Резултатите од истражувањето покажале дека социјалната размена помеѓу наредениот и подредениот (висока наспроти ниска) била поврзана со дефинициите на улогата за безбедно работење. Освен тоа, наведената поврзаност била модерирана од климата на безбедното работење. Доколку постоела позитивна клима на безбедно работење во работниот контекст тогаш безбедните однесувања биле перципирани како дел од формалните улоги. Значаен наод од истражувањето е дека дефинициите на улогата за

безбедно работење и социјалната размена надреден - подреден (висока наспроти ниска) биле поврзани со безбедното однесување.

О Тул (O'Toole, 2002) истражувал дали постои поврзаност на перцепциите кои вработените ги имаат за безбедното работење и организациската култура. Покрај податоците за перцепциите, биле земени и податоци за повредите во текот на 45 месечен период. Истражувањето било спроведено на 1414 работници во производство на бетон во САД. Резултатите од истражувањето покажале дека намалувањата во бројот на повреди било поврзано со позитивните перцепции кои работниците ги имале за неколку клучни фактори. Фактор кој имал највисока позитивна перцепција бил залагањето на менаџментот за безбедно работење. Резултатите од истражувањето сугерираат дека перцепциите на работниците се поврзани со залагањето на менаџментот, а тоа е поврзано со помал број на повреди при работа. Заклучокот е дека пристапот кој менаџментот го има за безбедното работење е важен за безбедното работење во организацијата. Конкретните акции кои произлегле од истражувањето се однесуваат на обуки за прволиниските менаџери за безбедното работење. Освен тоа, биле поставени стандарди за безбедност за кои биле одговорни менаџерите.

Неисполнувањето на стандардите резултирало со намалувањето на финансиските бонуси и евалуациите на перформансата. Анализата на податоците од владината агенција која била задолжена за набљудување на организацијата покажале дека по спроведените акции имало намалување во бројот на повреди при работа. Овој заклучок бил поткрепен и со анкетирање на вработените во период од 12 месеци по имплементирањето на акциите.

1.3.2. Профил на занимањето

Несреќата при работата се случува кога работникот се наоѓа на погрешно место во погрешно време.

Ленди и Конте

Презентацијата на податоците кои се однесуваат на фаталните и нефаталните повреди на работа ќе биде поделена на три дела. Првиот дел се однесува на податоците за САД. Вториот дел се однесува на податоците за државите од Европската Унија, а третиот дел се однесува на податоците за Република Македонија.

Најнапред ќе бидат презентирани општи податоци за САД, а потоа следи прикажување на податоците од Пописот на фатални повреди на работа. Иако човековиот живот нема цена и никој не може да одреди монетарна вредност на живот, сепак направени се одредени пресметки колку фаталните и нефаталните повреди ги чинат организациите и државата. Подолу се презентирани податоците за САД од неколку студии:

- Секој работен ден се случуваат седумнаесет смртни случаи при работа (National Safety Council, 1996; според Landy and Conte, 2004).
- Секој смртен случај на работа повлекува трошок од 780 000 долари од државната администрација и организациите во САД (Kohn, Friend and Winterberger, 1996; според Landy and Conte, 2004).
- Повредите и смртните случаи на работа повлекуваат годишни трошоци од 48 билиони долари (Goetsch, 1996; според Landy and Conte, 2004).
- Триесет и пет милиони работни денови се губат секоја година како резултат на повреди. Повредите повлекуваат трошоци од 40 билиони долари загуби во плати, медицински, административни и други трошоци (Cascio, 1998; според Landy and Conte, 2004).

Податоците од Пописот на фатални повреди на работа, спроведен од Бирото за статистики на трудот на САД (Bureau of Labor Statistics, 14.06.2010) покажуваат дека во 2008 година во САД се случиле 5071 фатални повреди. Стапката на фатални повреди на 100 000 работници за 2008 изнесувала 3.6. Податоците за бројот и стапката на фатални повреди според индустрија од Пописот на фатални повреди на работа се прикажани во Табела 9.

Табела 9. Број и стапка на фатални повреди по индустрија на 100 000 работници (Податоци за САД во 2008 година)

Индустрија	Број на фатални повреди	Стапка на фатална повреда
Градежништво	969	9.6
Транспорт и складирање	762	14.2
Земјоделство, Шумарство, Лов и Риболов	651	29.4
Државна Администрација	522	2.3
Производство	404	2.5
Услужни дејности	389	2.7
Малопродажба	290	2.0
Хотели и ресторани	233	2.2
Големопродажба	175	4.2
Рударство	175	18.0
Останати услужни дејности	172	2.5
Образование и здравство	137	0.7
Финансиски активности	103	1.0
Информациски дејности	45	1.4
Останати дејности	36	3.8

Од податоците се гледа дека најголема стапка на фатални повреди имало во Земјоделство, Шумарство, Лов и Риболов, а најмалку во дејностите кои не влегуваат во класификацијата (останати дејности). Во однос на бројот на фатални повреди најмногу повреди имало во градежништвото, а најмалку во дејностите кои не влегуваат во класификацијата (останати дејности).

Податоците за бројот и стапката на фатални повреди за десетте најопасни занимања според Пописот на фатални повреди на работа се прикажани во Табела 10.

Табела 10. Број и стапка на фатални повреди по занимање на 100 000 работници (Податоци за САД во 2008 година)

Индустија	Број на фатални повреди	Стапка на фатална повреда
Риболовец	50	128.9
Градежник	82	115.7
Пилот на авион	90	72.4
Метален работник	36	46.4
Фармер	317	39.5
Собирач на материјали за рециклирање	31	36.8
Монтажер на покриви	69	34.4
Инсталатор на струја	35	29.8
Камионџија	815	22.8
Таксист	69	19.3

Од податоците се гледа дека најголема стапка на фатални повреди имало кај риболовците, а најмалку кај таксистите. Во однос на бројот на фатални повреди најмногу повреди имало кај камионџиите, а најмалку кај собирачите на материјали за рециклирање.

Споредбени податоци за државите членки на Европската Унија се достапни за 2006 година од страна на Националното тело за здравје и безбедност на Велика Британија (Health and Safety Executive, 14.06.2010). Податоците се следните:

- Просечниот број на фатални повреди во Европската Унија, исклучувајќи ги транспортните инциденти е 2.5 на 100 000 работници. Стапката од 1.3 во Велика Британија е најниска во Европската Унија.
- Имало 3715 фатални повреди на работа од кои 1246 биле повреди во сообраќајот.
- Во 2006 година највисоките стапки на фатални повреди биле во градежништвото, земјоделството и транспортот.
- Услужните дејности како хотели, ресторани, трговија и финансиско посредување имале најниска стапка на фатални повреди.

Во следната Табела се прикажани податоците за стапките на смртност и за повредите со над 3 дена закрепнување во Европската Унија по индустрија.

Табела 11. Податоци за стапки на смртност и повреди со над 3 дена закрепнување на 100 000 работници за 2006 година

Индустрија	Стапка на фатална повреда	Стапка на повреди со над 3 дена закрепнување
Земјоделство	8.9	3879
Градежништво	9.5	5974
Транспорт, склад и комуникации	7.7	3674
Струја, гас и вода	4.2	1577
Производство	2.6	3463
Трговија	1.5	2096
Финансиско посредување	1.2	1464
Хотели и ресторани	0.9	2909

Од податоците се гледа дека најголема стапка на фатални повреди имало во градежништво, а најмалку во хотели и ресторани. Во однос на повредите со над 3 дена закрепнување најмногу повреди имало во градежништвото, а најмалку во финансиското посредување.

Во следната Табела се прикажани податоците за стапките на смртност и за повредите со над 3 дена закрепнување во одделните Европски држави.

Табела 12. Податоци за стапки на смртност и повреди со над 3 дена закрепнување на 100 000 работници за 2006 година

Држава	Стапка на фатална повреда	Стапка на повреди со над 3 дена закрепнување
Велика Британија	1.3	1135
Грција	3.8	1611
Холандија	1.7	2831
Шведска	1.5	1088
Германија	2.1	3276
Финска	1.5	3008
Франција	3.4	4022
Данска	2.7	2689
Европски просек	2.5	3013
Италија	2.9	2812
Белгија	2.9	3077
Луксембург	1.7	3685
Ирска	2.2	1289
Шпанија	3.5	5533
Австрија	4.2	2394
Португалија	5.2	4183

Од податоците се гледа дека најголема стапка на фатални повреди имало во Португалија, а најмалку во Велика Британија. Во однос на повредите со над 3 дена закрепнување најмногу повреди имало во Шпанија, а најмалку во Шведска.

Во Република Македонија податоците за несреќи на работното место се собираат од страна на Државниот Инспекторат за Труд при Министерството за Труд и Социјална Политика. Според методологијата на Инспекторатот, повредите при работа се делат во три групи:

- Потешки повреди на работа
- Колективни повреди и
- Смртни случаи.

Во следниот дел се прикажани податоците за 2009 година кои Министерството за Труд и Социјална Политика ги објавило на својата веб страна (Министерство за Труд и Социјална Политика, 13.04.2010).

Податоците се презентирани според категориите на Државниот Инспекторат за Труд.

Потешки повреди на работа

Според извештаите за работа на инспекторите на труд за 2009 година, а врз основа на извршените увиди на самото место, се случиле 494 потешки повреди на работа односно повреди на работа кои предизивкуваат времена неспособност за работа повеќе од 3 работни дена на работникот. Најголем број повреди на работа се случиле во преработувачката индустрија 239, во градежништвото 79, во сообраќај, складирање и врски 35, во здравство и социјална работа 38, во трговија и поправка на уреди 33, во хотели и ресторани 13, а останатите 57 потешки повреди се случиле во другите дејности. Според инспекциските увиди на самото место и документацијата која се однесува на безбедноста и здравјето при работа најчести причини за настанување на повредите се неодговорниот однос на работодавачите и раководниот кадар во доследна примена на прописите од областа на безбедноста и здравјето при работа, како што е необученоста на работниците за безбедна работа, неизвршените лекарски прегледи врз вработените заради утврдување на здравствената состојба на вработените, необезбедување на безбеден работен простор, некористење на лични заштитни средства и опрема, неизвршување на прегледи на опремата за работа и др.

Колективни повреди

Во текот на 2009 година се случила 1 колективна повреда на работа, во областа на преработувачката индустрија (во ливница). Причини за настаната колективна повреда се непочитување на процедура и упатства за работа при што е пресечена носечка сајла на силос и повредени се 2 лица од кои 1 потешко повреден.

Смртни случаи

Државниот Инспекторат за Труд во текот на 2009 година извршил увиди на самото место во 12 случаи за настанати тешки повреди на работа со смртни последици, од кои 6 во градежништвото, 3 во прератботувачката индустрија и по 1 во дејности трговија и поправка на уреди, сообраќај, складирање и врски и во јавна управа и одбрана, задолжителна социјална заштита. Смртните случаи настанале како последица на пад од височина заради несоодветно скеле и неносење на лична заштитна опрема односно непревземени заштитни мерки на работниот простор кај мобилно градилиште, пригмечување од опрема за работа, заради небезбедна процедура и необученост на работник за безбедна работа од струен удар при инсталациски работи. Основни причини за настанување на смртните случаи се необученоста на работниците за опасностите и непочитување на мерките и прописите за безбедност и здравје при работа од страна на работодавачите, а во одделни случаи и од страна на работниците.

Приказ на случаи од весници

Податоците кои следуваат се однесуваат на индивидуални случаи од весниците кои се случиле во Република Македонија.

Вечер (21.05.2007) известува за пад од зграда на технички директор на градежна фирма од Ресен. Директорот од падот се здобил со тешки телесни повреди. Според пријавата на МВР, директорот се лизнал и паднал од зграда висока шест и пол метри.

Утрински Весник (07.05.2007) пишува дека пијан газда му ги скршил ребрата на продавач во Охрид. Сопственикот на продавницата, под дејство на алкохол, по вербалната расправија го нападнал вработениот во својата продавница и му ги скршил ребрата.

Првиот случај прикажува дека и лицата на повисоките позиции, доколку не ги почитуваат процедурите може да бидат повредени. Вториот

случај покажува ситуација со која се соочил продавач, занимање со низок ризик по животот од вршењето на работата. Сепак, продавачите се соочуваат со други опасности како што се опасност од грабежи, меѓутоа во статистиките се наведуваат ниски фреквенции за повредите при грабежи. Наведените два случаи служат како илустрација за можните ситуации со кои се соочиле работниците од занимањата кои се избрани да влезат во примерокот.

1.3.3. Исходи од работата

Силната идентификација со организацијата е поврзана со перформансата на работните задачи.

Хаслам

Релевантните истражувања за исходите од работата се поделени на два дела. Првиот дел се однесува на релевантните истражувања за перформансата, а вториот дел се однесува на релевантните истражувања за организациската приврзаност.

1.3.3а. Перформанса

Перформансата не е последица или резултат од одредена акција, туку самата акција.

Ленди и Конте

Грифин и сор. (Griffin et al., 2001) ја испитувале поврзаноста на перформансата на задачата и исходите од однесувањето (овозможување на предефинирани стандарди за безбедност, придржување до предвидениот редослед на летање и отсуство на непредвидени настани). Истражувањето било спроведено помеѓу 56 контролори на воздухопловен сообраќај во Австралија. Резултатите од студијата укажуваат дека постои позитивна поврзаност помеѓу перформансата на задачата и исходите. Освен тоа, било најдено дека оваа поврзаност е модерирана од страна на тежината на задачата односно се јавува во услови на тешки задачи.

Бејкер и Хеувен (Bakker and Heuven, 2006) ја истражувале поврзаност на емоционалната дисонанца со истрошеноста (burnout) и намалената перформанса. Емоционалната дисонанца авторите ја дефинирале како структурална дискрепанца помеѓу емоциите кои ги чувствуваат и емоциите

кои се бара да ги покажат и кои се соодветни во одреден работен контекст (дискрепанца помеѓу автентичните и покажаните емоции). Авторите спровеле две студии помеѓу 108 медицински сестри и 101 полицаец заради тоа што припадниците на наведените групи стапуваат во интеракции кои предизвикуваат емоционална исцрпеност (соочување со смртни случаи, тешки повреди и насилство на работното место), а кои пак, резултираат со емоционална дисонанца. Било најдено дека емоционалната дискрепанца е негативно поврзана со перформансата на задачата. Освен тоа било најдено дека емоционалните барања на работата се поврзани со истрошеноста.

Гузина (Guzina, 1980) пишува дека оценувањето на работниците овозможува задоволување или депривација на одредени значајни мотиви на луѓето. Примената на одредени методи за процена на успехот, објективното вреднување и признанието за залагање делуваат стимулативно и придонесуваат за создавањето позитивни ставови спрема работата. Сепак, оценувањето може да делува и дестимулативно во зависност од општата ситуација во организацијата, дали е објективно и какви се последиците за работниците. Доколку оценувањето не е објективно и валидно тогаш разумно е да се очекува појава на незадоволство. Во контекст на наведените тврдења Гузина го наведува истражувањето во една металска фабрика во Србија. Резултатите покажале дека работниците ја увидувале и истакнувале потребата од оценување. Квалификуваните работници кои работеле на посложени задачи истакнувале дека успехот во работата треба да го проценуваат раководителите и претставниците на работниците и при тоа треба да се земат во предвид повеќе критериуми како квалитет, квантитет, соработка и работен стаж. Работниците ја оценувале и важноста на критериумите и е добиена ранг листа на критериумите. Според мислењето на работниците, квалитетот, соработката и квантитетот на работата биле најважни критериуми за оценувањето на успехот во работата. Заклучокот е дека важноста на критериумот произлегува од видот на работата и од објективните услови во организацијата. Квалитетот се покажал како важен бидејќи долго време бил користен како критериум за оцена. Од друга страна

пак, значењето на соработката произглегло од потребата за взаемно разбирање, потребата од стручните совети и помагањето во работата.

Петриќ (Petrić, 1975) ги испитувала ставовите спрема критериумите на оценување на успехот кај работници со различна квалификација. Всушност, работниците ги изнесувале своите ставови за тоа дали треба оцената на успехот да се заснова на одредени критериуми како што е учинокот, залагањето и дисциплината. Според мислењето на работниците овие критериуми немале еднаква важност. Во процената на успехот најмногу треба да се користи учинокот, потоа залагањето и најмалку дисциплината. Посебен проблем кој е третиран е дали и во која мера личниот приход е поврзан со однесувањето на работа. Според добиените податоци, повеќе од половина од работниците сметаат дека личните примања не зависат од работниот учинок, залагањето и дисциплината. Најголем број од работниците смета дека личните примања треба да се одредуваат според залагањето во работата. Помал број од работниците го бираат учинокот како основа за одредување на личните примања. Дисциплината била најмалку важна како критериум во одредувањето на личните примања. Податоците покажале дека со староста расте уверувањето дека одредувањето на личните примања треба да се заснова на залагањето и работната дисциплина. Освен тоа, се покажало и дека квалификацијата на работниците е поврзана со ставовите за основата на личните примања. Според резултатите 50% од висококвалификуваните, 33% од квалификуваните и 34% од неквалификуваните работници го истакнувале залагањето како основа за одредување на личните примања.

Барик и Моунт (Barrick and Mount, 1991) направиле мета анализа на поврзаноста на големите пет фактори на личноста со процените на перформансата. Анализата била направена за истражувања кои биле спроведени помеѓу различни занимања. Резултатите од анализата покажуваат дека совесноста била постојано поврзана со критериумите на перформансата за сите занимања. Освен тоа, се покажало дека

екстраверзијата била значаен предиктор на перформансата за занимањата кои вклучувале социјална интеракција.

Чунгтаи (Chungtai, 2008) ја истражувал поврзаноста на вклученоста во работата со перформансата на задачата и организациско-граѓанското однесување. Истражувањето било спроведено помеѓу вработени во 52 универзитети во Пакистан. Резултатите од истражувањето се дека вклученоста во работата е позитивно поврзана со перформансата на задачата и организациско-граѓанското однесување. Врската помеѓу вклученоста во работата и организациско-граѓанското однесување била многу повисока од врската на перформансата на задачата и вклученоста во работата. Освен тоа, било најдено дека организациската приврзаност делумно била медијатор варијабла во врската на вклученоста со перформансата на задачата.

Смол и Диефендорф (Small and Diefendorf, 2006) ја истражувале предиктивната валидност која големите пет фактори на личноста ја имаат за перформансата на задачата и организациско-граѓанската перформанса. Како мерки на перформансата биле земени процените на надредените, а подредените пополнувале прашалник за големите пет фактори. Се покажало дека совесноста била најдобар предиктор на перформансата на задачата, а согласноста и емоционалната стабилност биле најдобрите предиктори на организациско-граѓанската перформанса.

Мотовидло (Motowidlo, 2003) пишува за анализа на патеката која се користи за да се истражува зошто менталните способности ја предвидуваат перформансата кај широк опсег на работи. Анализата на патеката во основа е корелациона анализа, при која истражувачот дава претпоставки за насоченоста на причината. Мотовидло пишува за Хантер (Hunter, 1983; според Motowidlo, 2003) кој нашол дека менталните способности не корелираат директно со процените на супервизорите, но дека корелираат високо со знаењето на работата коешто, пак, корелирало со процените на супервизорите. Интелигентно лице брзо учи што треба да знае за да ја врши работата, и тоа научува како да ја врши работата добро, заради што супервизорот го вреднува високо. Стекнувањето знаење е поважен пат

помеѓу менталните способности и добрата процена. Поинтелигентните лица се подобри работници, затоа што тие побрзо научуваат во што се состои нивната работа.

Тарнли и сор. (Turnley et al., 2003) ја истражувале поврзаноста на исполнувањето на психолошкиот договор со перформансата на задачата, контекстуалната перформанса спрема организацијата и контекстуалната перформанса спрема колегите. Истражувањето било спроведено на примерок од 134 дијади (надреден-подреден). Наодите од истражувањето ги потврдуваат претпоставките дека исполнувањето на психолошкиот договор е позитивно поврзано со трите наведени видови на перформансата. Резултатите сугерираат дека постои повисока поврзаност помеѓу исполнувањето на психолошкиот договор и контекстуалната перформанса насочена спрема организацијата отколку со контекстуалната перформанса спрема колегите.

Турхан (Turhan, 2009) ја истражувал перформансата на контролорите на воздушен сообраќај на пет турски аеродроми. Во истражувањето учествувале 268 контролори. Резултатите покажале дека самоевалуацијата на перформансата на контролорите била позитивно поврзана со возраста и искуството. Освен тоа биле најдени и разлики во однос на образованието (вработените кои завршиле одредено училиште со построги критериуми имале повисоки евалуации), одделот (вработените од оделите со поголема динамика на работа имале повисоки евалуации), и позицијата (вработените на повисока позиција имале повисоки евалуации).

Ранк и сор. (Rank et al, 2009) ја испитувале поврзаноста на лидерството (трансформациското и трансакциското) со иновативните однесувања на вработените и перформансата на задачата. Освен тоа, како модератор варијабла била вклучена и сликата за себе и вештините да се модификува јавната слика за себе. Истражувањето било спроведено на 161 вработен во одделите: истражување и развој, маркетинг и човечки ресурси во неколку германски компании. Резултатите од истражувањето покажале дека трансформациското лидерството било позитивно поврзано со иновативните

однесувања на вработените и перформансата на задачата. Покрај тоа, се покажало дека трансакциското лидерство било негативно поврзано со иновативните однесувања. Трансформациското лидерство било позитивно поврзано со иновативните однесувања на вработените кои имале помалку позитивна слика за себе. Се покажало дека кај вработените кои имале пониско ниво на вештини на модификување на јавната слика постои негативна врска на трансакциското лидерство со перформансата на задачата и позитивна поврзаност на трансформациското лидерство со перформансата на задачата.

Ливенс и сор. (Lievens et al., 2009) спровеле студија за да испитаат кои фактори го предвидуваат однесувањето на проценувачите на перформансата. Примерокот се состоел од 612 вработени во три категории (317 медицински сестри, 168 регрутери и 127 претставници за продажба). Испитаниците ја проценувале перформансата на профили на кои се опишувале трите видови на перформанса (контекстуална, контрапродуктивна и перформанса на задачата). Било најдено дека процените се разликувале во однос на организациската култура (тимска наспроти индивидуална), проценувачот (надреден или соработник) и категориите на работата. Наодите се дека во тимската култура најмногу се нагласувала контекстуалната перформанса, а помалку перформансата на задачата. Истото се појавило и кај соработниците односно повеќе се нагласувала контекстуалната перформанса, а помалку перформансата на задачата.

Јавахар и сор. (Jawahar et al., 2008) спровеле истражување за да ја утврдат поврзаноста на перформансата на задачата и контекстуалната перформанса со самоефикасноста и политичките вештини. Истражувањето било спроведено на примерок од 600 магистри по бизнис администрација. Резултатите покажале дека постои позитивна поврзаност на самоефикасноста со перформансата на задачата. Освен тоа било најдено дека контекстуалната перформанса е позитивно поврзана со политичките вештини.

Истражувањето на Ранк и сор. (Rank et al., 2007) било спроведено за да се утврди поврзаноста на проактивност кон корисниците (димензија на перформансата) со одредени карактеристики на индивидуата, задачата и лидерството. Истражувањето било спроведено на 186 дијади (подреден-надреден) кои работеле во голема организација за финансиски услуги. Резултатите од мултиплата регресивна анализа покажале дека перформансата била позитивно поврзана со личната евалуација на иницијатива, афективната организациска приврзаност, комплексноста на задачата и партиципативното лидерство. Генералните резултати покажале дека карактеристиките на задачата и различните лидерски стилови се подобри предиктори на перформансата од индивидуалните предиктори.

Ванг и сор. (Wang et al., 2008) го истражувале односот подреден надреден и поврзаноста со перформансата на задачата и контекстуалната перформанса. Истражувањето било спроведено помеѓу 168 дијади подреден-надреден во банка во Кина. Резултатите од истражувањето покажале дека афективниот однос надреден-подреден бил позитивно поврзан со перформансата на задачата и контекстуалната перформанса. Процените на супервизорите за перформансата на задачата биле поврзани со напредувањето на вработените и со нивната намера да заминат од организацијата.

Рич и сор. (Rich et al., 2010) истражувале дали посветеноста (дефинирана како инвестиција на самството на индивидуата во работната улога) е модератор варијабла на врската помеѓу самоевалуациите на перформансата на задачата и контекстуалната перформанса со перципираната организациска поддршка и конгруенцијата со организациските вредности. Истражувањето било спроведено на 245 пожарникари. Резултатите ги потврдиле претпоставките дека посветеноста е медијатор варијабла која подобро ги објаснува наведените поврзаности од останатите вклучени варијабли: вклученоста во работата, задоволството од работата и интринзичната мотивација.

Насурдин и Куан (Nasurdin and Khuan, 2007) спровеле истражување за да ја испитаат поврзаноста на перцепцијата на организациската правда (дистрибутивна и процедурална правда) со контекстуалната перформанса и перформансата на задачата. Податоците за истражувањето биле добиени од 136 вработени во контакт центар во телекомуникациската индустрија во Малезија. Била направена регресивна анализа за да се утврди поврзаноста на варијаблите. Било најдено дека перцепцијата на дистрибутивната правда е позитивно поврзана со перформансата на задачата, а процедуралната правда била позитивно поврзана со контекстуалната перформанса.

Томас и Фелдман (Thomas and Feldman, 2009) направиле мета анализа на поврзаноста на образовното ниво и 9 димензии на перформансата меѓу кои перформансата на задачата, контекстуалната перформанса и контрапродуктивната перформанса. Резултатите покажале дека нивото на образование било позитивно поврзано со перформансата на задачата, креативноста и контекстуалната перформанса. Освен тоа, било најдено дека нивото на образование било негативно поврзано со апсентизмот и користењето на нелегални супстанции на работа.

Во однос на контекстуалната перформанса, прегледот на литературата укажува дека се направени многу истражувања за антецедентите на контекстуалната перформанса. Истражувањата покажале дека различни фактори се поврзани со контекстуалната перформанса:

- Особините на личноста (Organ, 1990; Organ, 1994; Organ & Lingl, 1995; Penner, et al., 1997; според Jahanger et al., 2004)
- Процедуралната правда (Moorman, 1991; Aquino, 1995; Skarlicki & Latham, 1995; Farh, Earley, & Lin, 1997; Schappe, 1998; според Jahanger et al., 2004) и
- Карактеристиките на лидерите (Deluga, 1995; Podsakoff, Mackenzie, & Bommer, 1996; според Jahanger et al., 2004).

Сепак, и по многуте спроведени истражувања се покажало дека задоволството од работата е најдобриот предиктор на контекстуалната

перформанса (Organ, 1997; според Jahanger et al., 2004). Мехта (Mehta, 2000) соопштува за позитивна поврзаност на процедуралната правда и мерките на перформансата на задачата и контекстуалната перформанса.

Подсакоф и Мекензи (Podsakoff and Mackenzie, 1997; според Riggio, 2003) наведуваат наоди од истражувања во кои се соопштува дека организациите во кои работниците работат над пропишаните норми се организации кои се попродуктивни и работат поквалитетно од организациите во кои работниците имаат ниско ниво на организациско-граѓанско однесување. Освен тоа, важен аспект кој треба да се земе во предвид се и културните разлики. Иако некои истражувања известуваат за универзалност на концептот на организациско-граѓанско однесување, сепак постојат големи разлики во однос на тоа како работниците и организациите гледаат на организациско-граѓанското однесување. Лам и сор. (Lam et al., 1999; според Riggio, 2003) пишуваат дека подредените и надредените во Кина и Јапонија го гледаат организациско-граѓанското однесување како секојдневен, очекуван дел од работата за разлика од работниците во САД и Австралија каде што се гледа како дополнителен напор.

Вонг и сор. (Wong et al., 2004) ја истражувале поврзаноста на перципираната организациска правда, довербата и организациско-граѓанското однесување кај вработени во приватни-јавни партнерства (ПЈП) и вработени во државни организации. Истражувањето било спроведено во Кина. Биле анализирани податоци за 295 дијади (надреден-подреден) од ПЈП и 253 дијади (надреден-подреден) од државните организации. Најдено е дека постои висока позитивна поврзаност помеѓу организациско-граѓанското однесување и довербата во надредениот кај вработените од ПЈП. Истата врска се појавила и кај вработените од државните организации меѓутоа иако статистички значајна била многу пониска отколку поврзаноста кај вработените од ПЈП.

Ван Иперен и сор. (Van Yperen, 1999) тестирале два модела, кои според нивното мислење обезбедуваат разбирање на поврзаноста помеѓу учествувањето во донесувањето на одлуки и организациско-граѓанското

однесување. Првиот модел претпоставува дека перципираната поддршка од супервизорот е медијатор на поврзаноста помеѓу учествувањето во донесувањето на одлуки и организациско-граѓанското однесување. Вториот модел, пак, модел претпоставува дека организациската приврзаност е медијатор на поврзаноста помеѓу учествувањето во донесувањето на одлуки и организациско-граѓанското однесување. Истражувањето е спроведено на примерок од 142 работници од десет оддели од организација за трговија во Холандија. Направените анализи покажале дека организациската приврзаност не функционираше како медијатор варијабла и заради тоа е отфрлен вториот модел. Од друга страна пак, се покажало дека учеството во донесувањето одлуки промовира поддршка од надредените и реципрочно на тоа вработените се впуштаат во организациско-граѓанско однесување.

Блејкли и сор. (Blakely et al., 1996) ја истражувале поврзаноста помеѓу организациско-граѓанското однесување и себе-набљудувањето. Авторите тргнуваат од претпоставката дека индивидуите кои повеќе се набљудуваат себе си се поосетливи за околината и како резултат на тоа го прилагодуваат своето однесување. Од друга страна, пак, индивидуите кои помалку се набљудуваат себе си се помалку осетливи за околината. Истражувањето е спроведено на 150 парови (надредени-подредени). Надредените го оценувале организациско-граѓанското однесување на подредените, а подредените пополнувале прашалник за себе-набљудување. Било најдено дека себе-набљудувањето е позитивно поврзано со два специфични аспекти на организациско-граѓанското однесување. Првиот аспект се однесувал на помагањето на соработниците, а вториот аспект се однесувал на комуникацијата.

Еланаин (Elanain, 2007) ја испитувал поврзаноста на димензиите на личноста и организациско-граѓанското однесување. Истражувањето било спроведено на 164 вработени во услужен сектор во Дубаи. Била направена хиерархиска регресивна анализа на податоците при што биле контролирани работниот локус на контрола и организациската правда. Резултатите покажале дека отвореноста спрема искуства, совесноста и емоционалната

стабилност се значајни предиктори на организациско-граѓанското однесување. Авторот ја истакнува улогата на отвореноста спрема искуства како круцијална димензија на личноста која е поврзана со впуштањето во организациско-граѓанското однесување. Препораките на авторот се однесуваат на користење на димензиите на личноста (особено на трите димензии поврзани со организациско-граѓанското однесување) во процесот на селекција на идните кадри.

Во однос на контрапродуктивното однесување Сакет и Девор (Sacket and Devore, 2006; според Anderson et al., 2006) нудат рамка од шест главни категории антецеденти на контрапродуктивното однесување. Тоа се следните категории: варијабли на личноста, карактеристики на работата, карактеристики на работната група, организациската култура, контролните системи и неправдата. За секоја од категориите ќе биде прикажано по едно од истражувањата кои ја поткрекуваат класификацијата. Во однос на димензиите на личноста Салгадо (Salgado, 2000; според Anderson et al., 2006) направил мета анализа која вклучувала истражувања спроведени во САД и Европската Унија. Како критериуми за контрапродуктивното однесување Салгадо ги зема следните: отсуство, несреќи, контрапродуктивни однесувања кои се однесуваат на кражба и проблеми со дисциплината и заминување од работа. Се покажало дека ниедна од димензиите на личноста не била поврзана со отсуството и несреќите при работа. Совесноста и согласноста биле негативно поврзани со кражбите и дисциплинските проблеми, а четири димензии (освен отвореноста спрема искуства) биле позитивно поврзани со заминувањето од работа. Ренч и Стил (Rentsch and Steel, 1998; според Anderson et al., 2006) спровеле лонгитудинално истражување за да ја утврдат поврзаноста на контрапродуктивното однесување со карактеристиките на работата според Хакман и Олдам. Истражувањето било спроведено на 339 службеници во Министерството за Одбрана на САД. Како мерки на контрапродуктивното однесување биле земени две мерки на апсентизмот: фреквенција на отсуства и загубено време. Резултатите се дека вариетот на вештините, идентитетот на задачата и автономијата се негативно поврзани со

секоја од мерките на апсентизмот. Гелатли (Gellatly, 1995; според Anderson et al., 2006) како карактеристики на работната група ги зема нормите за апсентизам и испитува дали се поврзани со апсентизмот како контрапродуктивно однесување. Истражувањето го спроведува на 166 здравствени работници во Канада. Наодите се дека перципираните норми на апсентизам се позитивно поврзани со фреквенцијата на апсентизам. Во однос на организациската култура опишано е истражувањето на Черингтон и Черингтон (Cherrington and Cherrington, 1985; според Anderson et al., 2006). Авторите ги мереле перцепциите на вработените во однос на постоењето на клима на чесност во организациите. Наодите се дека контрапродуктивните однесувања се почести во организациите во кои нема дефиниран код за етичко однесување и каде што нема внатрешен систем на контрола. Контролните системи се однесуваат на практиките или процедурите за детекција на контрапродуктивни однесувања. Сепак одредени автори како Росенбаум и Баумер (Rosenbaum and Baumer, 1985; според Anderson et al., 2006) известуваат за наоди кои го поткрепуваат тврдењето за ефикасност на различните техники за контрола. Марфи (Murphy, 1993; според Anderson et al., 2006) дури наведува дека технологијата се користи за контрапродуктивни однесувања односно се злоупотребува. Во однос на неправдата опишано е истражувањето на Фокс и Спектор (Fox and Spector, 1999; според Anderson et al., 2006). Авторите утврдиле поврзаност на самоевалуацијата на организациската и интерперсоналната девијација со перцепциите на дистрибутивната и процедуралната правда во организациите.

Истражувањата на неколку автори (Hollinger and Clark, 1983; Frank, 1989; според Mehta, 2000) кои ги користат демографските варијабли како предиктори на контрапродуктивната перформанса покажуваат дека помладите вработени, вработените со неполно работно време, вработените со помалку стаж и вработените кои работат ниско платени работи се профили на вработени кои се впуштаат во контрапродуктивни однесувања.

Хамонд (Hammond, 2008) ја истражувал врската на ставовите спрема работата (задоволство од работата и организациска приврзаност) и

контрапродуктивното однесување. Истражувањето го спровел на 296 недипломирани студенти кои работеле хонорарно. Наодите од истражувањето се дека постои негативна поврзаност помеѓу контрапродуктивните однесувања и задоволството од надредените, задоволството од соработниците, афективната и нормативната организациска приврзаност.

Монт и сор. (Mount et al., 2006) тестираат дали одредени личностни димензии директно се поврзани со контрапродуктивното однесување. Освен тоа, истражувале дали димензиите на личноста индиректно се поврзани со контрапродуктивното однесување при што задоволството од работата го земаат како медијатор варијабла. Примерокот се состоел од 141 вработен во корисничка поддршка. Анализата (path analysis) која ја направиле авторите генерално ги поддржала наведените хипотези. Согласноста имала директна поврзаност со интерперсоналните контрапродуктивни однесувања, а совесноста имала директна поврзаност со организациските контрапродуктивни однесувања. Исто така, задоволството од работа било директно поврзано со интерперсоналните и организациските контрапродуктивни однесувања.

1.3.36. Ор̄ганизациска ѓриврзаносѓ

Хобо синдром е склоносѓа часѓо да се менува работѓаѓа.

Ленди и Конѓе

Наодите од спроведените истражувања (Finegan, 2000; Fritz, Arnet and Conkel, 1999; Vanderberg and Lance, 1992; според Riggio, 2003) покажуваат дека организациската приврзаност е поврзана со конгруенцијата помеѓу организациските вредности и вредностите на вработените. Организациската приврзаност, според резултатите од истражувањето на Гилбрет и Иванчевич (Gilbreth and Ivanchevich, 2000; според Riggio, 2003), ослабува под дејство на перципираните шанси да се најде работа во друга организација.

Сарѓоска (2004) спровела истражување за поврзаноста на ставот спрема парите, потребата за постигнување и организациската лојалност кај вработени во банкарскиот сектор. Добиено е дека високата афективна лојалност резултира со адекватен афективен однос кон парите во целина и дека врз формирањето на адекватна бихејвиорална компонента на ставот спрема парите, влијаат високата потреба за постигнување и оптимално високата бихејвиорална лојалност.

Лахири (Lahiry, 1994; според Van Stuyvesant, 2007) направил анализа на истражувањата кои ја истражувале поврзаноста на организациската приврзаност со успешноста на организациите. Заклучоците од анализата се дека постои позитивна поврзаност на организациската приврзаност со тоа колку добро организацијата работи и колку успешно ги пружа услугите.

Постојат многу истражувања кои зборуваат за меѓусебната поврзаност на задоволството од работата и организациската приврзаност (Arnold and Feldman, 1982; O' Driscoll, Ilgen and Hildreth, 1992; Stumpf and Hartman, 1984; според Riggio, 2003). Иако се работи за блиско поврзани конструкти, наведените автори пишуваат дека се работи за различни конструкти.

Во истражувањата на Салами (Salami, 2005; според Salami, 2008) е најдена позитивна поврзаност на задоволството од работата, мотивацијата, партиципативното донесување на одлуки, организациската поддршка, финансиските награди и комуникацијата со организациската приврзаност. Салами наведува неколку истражувања (Carmeli, 2003; Nikolaou and Tsaousis, 2002; Rozell et al., 2004; според Salami, 2008) во кои се соопштува за позитивна поврзаност на емоционалната интелигенција со организациската приврзаност. Во најновите истражувања кои ги спровел Салами (Salami, 2008) во Нигерија е најдена позитивна поврзаност на организациска приврзаност со возраста, брачниот статус, нивото на образование, работниот стаж, мотивацијата за постигнување, емоционалната интелигенција и задоволството од работата. Објаснувањето на Салами за поврзаноста на организациската приврзаност со секоја од варијаблите е следното:

- Поврзаноста со возраста и работниот стаж е заради тоа што вработените кои се подолго во организацијата имале време подолго да ја евалуираат поврзаноста со организацијата.
- Поврзаноста со образовното ниво е заради тоа што вработените кои имаат повисоко ниво на образование се на повисоки позиции и имаат повеќе обврски односно се поприврзани заради позицијата и обврските.
- Поврзаноста со брачниот статус (вработените во брак се поприврзани отколку оние што не се во брак) е заради тоа што оние во брак имаат одговорност кон семејството која што бара финансиска поддршка.
- Поврзаноста со емоционалната интелигенција е заради тоа што емоционално интелигентните вработени се соработливи, креативни и одржуваат добри интерперсонални односи.
- Поврзаноста со мотивацијата за постигнување е објаснета преку потребата за постигнување која се задоволува преку приврзаност со организацијата.

- Поврзаноста со задоволството од работата е заради тоа што задоволството од работата се јавува веднаш по започнувањето со работа. Овие реакции се поврзани со приврзаноста откако ќе се направи деталното вреднување на организацијата, нејзините вредности и очекувањата за иднина во организацијата.

Во студијата која вклучувала 109 вработени лица, Луј (Loui, 1995) ја истражувал врската помеѓу организациската приврзаност и довербата во надредениот, вклученоста во работата и задоволството од работата. За сите три е најдено дека се позитивно поврзани со организациската приврзаност.

Енгл и Пери (Angle and Perry, 1981; според Brown, 2003) спровеле студија за да ја испитаат поврзаноста на организациската приврзаност со напуштањето на организацијата. Студијата била спроведена на 1244 возачи на автобуси. Наодите биле дека постои негативна поврзаност на напуштањето на организацијата со организациската приврзаност односно вработените кои ја напуштале работата не биле приврзани спрема организацијата.

Винер и Варди (Wiener and Vardy, 1981; според Brown, 2003) ја истражувале поврзаноста на организациската приврзаност со приврзаноста кон работата и приврзаноста кон кариерата. Примерокот вклучувал 140 вработени во осигурителна компанија. Била најдена позитивна поврзаност на организациската приврзаност со приврзаноста кон работата и приврзаноста кон кариерата.

Ирвинг и сор. (Irving et al., 1997) ја истражувале поврзаноста на афективната, принудната и нормативната приврзаност со намерите за напуштање на организацијата и задоволството од работата. Истражувањето било спроведено на 232 вработени. Резултатите покажале дека задоволството од работата било позитивно поврзано со афективната и нормативната приврзаност, а било негативно поврзано со принудната приврзаност. Сите три компоненти биле негативно поврзани со намерите за напуштања, а принудната приврзаност имала најголема негативна корелација.

Врз основа на истражувањата и анализите кои ги направиле, Ален и Мејер (Alen and Meyer, 1991; според Van Stuyvesant, 2007) прикажуваат модел во кој различните компоненти на организациската приврзаност имаат различни антецеденти. Познавањето на различните антецеденти за трите компоненти е битно за да се разбере како настанала и се развила секоја од компонентите. Наведениот модел е прикажан во Табела 13.

Табела 13. Приказ на различните антецеденти на секоја од компонентите на организациска приврзаност

Компоненти на приврзаноста	Антецеденти
Афективна приврзаност	Лични карактеристики
	Карактеристики на организациската структура
	Работни искуства: <ul style="list-style-type: none"> • Комфорт • Компетениција
Принудна приврзаност	Инвестиции
	Алтернативи
Нормативна приврзаност	Социјализација: <ul style="list-style-type: none"> • Културна/Семејна • Организациска
	Организациски инвестиции

На следните страници ќе бидат прикажани и објаснати антецедентите за секоја од трите компоненти.

За афективната приврзаност постојат три антецеденти: личните карактеристики, карактеристики на организациската структура и работните искуства.

Личните карактеристики се однесуваат на варијаблите кои што дефинираат една индивидуа. Имено, Ален и Мејер прикажуваат дека е најдена позитивна поврзаност на потребата за постигнување, здружување и автономија со афективната приврзаност. Најдено е дека и потребите од повисок ред и работата како централен интерес во животот корелираат позитивно со афективната приврзаност. Наведените резултати, според авторите, укажуваат на различните склоности да се биде афективно поврзан со организацијата. Освен тоа, авторите пишуваат и дека вработените кои избрале работа компатибилна со личните карактеристики имаат попозитивен став спрема работата отколку вработените кои не избрале работа компатибилна со личните карактеристики.

Во однос на карактеристиките на организациската структура авторите пишуваат дека има многу малку истражувања за поврзаноста на карактеристиките на организациската структура со афективната приврзаност. Сепак, од спроведените студии може да се извлече заклучок дека постои позитивната поврзаност на афективната приврзаност со децентрализацијата на одлучувањето.

Работното искуство како трет фактор за афективната приврзаност се смета за главен фактор во социјализацијата. Заради тоа се смета за битен антецедент бидејќи психолошкото приврзување се формира со искуствата во организацијата. Авторите истакнуваат дека вработените, чии искуства во организацијата се исти како и нивните очекувања, повеќе тежнеат кон тоа да имаат посилна афективна врска со организацијата заради тоа што им се задоволени фундаменталните потреби. Ален и Мејер работното искуство пак, го делат во две категории. Едната категорија се однесува на варијаблите со кои се задоволуваат потребите на вработените за физички и психолошки комфорт, а другата категорија се однесува на варијаблите кои придонесуваат за чувство на компетентност од работната улога. Варијаблите кои се

поврзани со афективната приврзаност, а кои обезбедуваат комфорт се: очекувањата, еднаква дистрибуција на наградите, организациона поддршка и јасност на улогата. Варијаблите пак, кои се поврзани со афективната приврзаност, а кои обезбедуваат компетенција се: постигнување, автономија, опсег на работните задачи, предизвик, можност за напредување, учество во донесување на одлуки и лична важност за организацијата. Ван Стуивесант (Van Stuyvesant, 2007) наведува неколку истражувања во кои е најдено дека антецеденти на афективната приврзаност се дистрибутивната и процедуралната правда, перципираната сигурност на работата, очекувањата за работата, работните вредности, стажот во организацијата и мотивацијата за работа.

Ален и Мејер наведуваат дека за принудната приврзаност, која се однесува на трошоците поврзани со отказ од таа организацијата, клучен антецедент се работите кои ги зголемуваат перципираните трошоци. За принудната приврзаност има две категории на антецеденти: инвестициите и алтернативите. Инвестициите се сите работни или приватни вложувања на вработениот во организацијата, кои што вработениот може да ги изгуби доколку го прекине вработувањето во организацијата. Ален и Мејер нагласуваат дека принудната приврзаност се зголемува како што се зголемуваат инвестициите на вработениот во организацијата. Распојливоста на алтернативите е вториот антецедент за принудната приврзаност. Ален и Мејер наведуваат неколку истражувања во кои е најдено дека принудната приврзаност се зголемува како што се намалува привлечноста на алтернативите кои ги имаат вработените.

Во однос на нормативната приврзаност која се однесува на чувството на обврска да се остане во организацијата, Ален и Мејер наведуваат дека литературата е повеќе теоретска отколку емпириска. Сепак и покрај тоа, тие се согласуваат со двете категории антецеденти на нормативната приврзаност. Двете категории се: социјализацијата и организациските инвестиции. Авторите пишуваат дека чувството на обврска да се остане во организацијата е резултат на инкорпорираните свесни или потсвесни принципи на кои е

изложен вработениот пред да влезе во организацијата (преку семејството или културата) или откако ќе влезе во организацијата (организациска социјализација). Овие варијабли се сметаат за антецеденти на нормативната приврзаност заради тоа што секоја индивидуа се социјализира во општеството во кое живее (пред да влезе во организацијата) и во организацијата во која ќе започне со работа (организациска социјализација). Организациските инвестиции исто така се поврзани со развојот на нормативната приврзаност. Инвестициите кои организацијата ги прави во вработениот ја зацврстуваат врската вработен-организација заради тоа што вработениот се чувствува обврзан да возврати на организацијата преку приврзаност. Возвраќањето, според Ален и Мејер, се случува се додека вработениот не почувствува дека долгот е исплатен.

Данхам и сор. (Dunham et al., 1994) спровеле девет истражувања на 2734 лица, во кои ја испитувале поврзаноста на партиципативниот менаџмент и фидбекот од надредените со трите компоненти на приврзаноста (афективна, принудна и нормативна). Истражувачите нашле дека кога надредените обезбедувале фидбек за перформансата и им дозволувале на вработените да учествуваат во донесувањето на одлуки вработените имале повисоки нивоа на афективна приврзаност отколку на принудната и нормативната приврзаност. Објаснувањето е дека ставот на вработените за останување во организацијата бил заради тоа што повеќе сакале да останат отколку што требало или чувствувале обврска да останат.

Во истражување на 238 медицински сестри, Кохен (Cohen, 1996; според Brown, 2003) ја истражувал поврзаноста на трите компоненти на приврзаноста (афективна, принудна и нормативна) со следните типови на приврзаност: вклученост во работата и приврзаност спрема кариерата. Афективната поврзаност имала висока позитивна корелација со вклученост во работата и приврзаност спрема кариерата.

Браун (Brown, 2003) спровел истражување за да ја истражи поврзаноста на организациската приврзаност со однесувањата на лидерите (однесување ориентирано спрема односи и однесување ориентирано спрема задачи). За

однесувањето спрема односи била најдена значајна висока позитивна корелација со афективната поврзаност и значајна корелација со нормативната приврзаност. Освен тоа, била најдена значајна негативна поврзаност на однесувањето ориентирано спрема задачи со афективната приврзаност и позитивна поврзаност на однесувањето ориентирано спрема задачи со принудната приврзаност.

Резултатите од неколку истражувања (Becker and Billings, 1993; Lee, Ashford, Walsh and Mowday, 1992; според Riggio, 2003) соопштуваат за позитивна корелација на организациската поврзаност со возраста, образованието и работниот стаж.

Илиева (Иlieva, 1994) ја истражувала поврзаноста помеѓу организациските карактеристики и организациската приврзаност кај универзитетски професори во Бугарија. Било добиено дека одредени организациски карактеристики (еднаквоста на платите, можностите за промоција, работните услови, сигурноста на работата и работното време) се позитивно поврзани со сите три димензии на организациската приврзаност.

Според неколку автори (Bourantas and Papalexandris, 1992; Chen, 2005; Rashid et. Al., 2003; според Van Stuyvesant, 2007) постои поврзаност на организациската култура со организациската приврзаност.

Кохен (Cohen, 2000; според Van Stuyvesant, 2007) нашол дека постои поврзаност помеѓу типологијата на култури на Хофстед и организациската приврзаност. Кохен спровел истражување во кое ги мерел културалните димензии според Хофстед и компонентите на организациската приврзаност според Ален и Мехер. Резултатите од истражувањето покажале дека културалните димензии успешно ја предвидувале организациската приврзаност.

Истражувањето на Гајгер (Geiger, 1998; според Van Stuyvesant, 2007) исто така покажало дека постои поврзаност помеѓу типологијата на култури на Хофстед и интензивирањето на организациската приврзаност.

Рашид и сор. (Rasheed, 2003; според Van Stuyvesant, 2007) спровеле истражување во кое ја мереле поврзаноста помеѓу типологијата на култури

на Дешпанди и Фарли и организациската приврзаност. Била утврдена позитивна поврзаност помеѓу организациската култура и организациската приврзаност. Рашид и сор. пишуваат дека доколку има соодветно сложување помеѓу типот на организациската култура и организациската приврзаност, тогаш организацијата ќе има многу придобивки.

Брувер (Brewer, 1993; според Van Stuyvesant, 2007) ја истражувал врската на типот на културата (бирокуратска наспроти култура на поддршка) со организациската приврзаност. Резултатите од истражувањето укажуваат на тоа дека постои негативна поврзаност на нивото на бирокуратска култура со организациската приврзаност. Било утврдено и дека постои позитивна поврзаност на нивото на култура на поддршка со организациската приврзаност. Заклучоците на Брувер се дека доколку се отстранат бариерите кои се резултат на бирокуратската култура, кај вработените ќе има поголемо ниво на приврзаност. До истите наоди е дојдено и во истражувањата на Одом и сор. (Odom et al., 1990; според Van Stuyvesant, 2007) и на Лок и сор. (Lok et al., 2005; според Van Stuyvesant, 2007).

1.4. Правни аспекти на заштитата при работа во Република Македонија

Во Република Македонија во 2007 е донесен закон за безбедност и здравје при работа (Службен весник на РМ број 92, 2007). Со законот се утврдуваат мерките за безбедност и здравје при работа, обврските на работодавачот и правата и обврските на вработените од областа на безбедноста и здравјето при работа, како и превентивните мерки против професионалните ризици, отстранувањето на ризичните фактори за несреќа, информирање, консултирање, обука на работниците и нивните претставници и нивно учество во планирањето и преземањето на мерки на безбедност и здравје при работа. Одредбите од овој закон се применуваат во сите дејности на јавниот и приватниот сектор, за сите лица осигурени од повреда на работното место или професионалните болести според прописите за пензиското, инвалидското и здравственото осигурување и за сите други лица кои се вклучени во работните процеси. Одредбите од овој закон не се применуваат во дејностите доколку со посебен пропис е регулирана оваа материја (вооружените сили, полицијата, во некои посебни активности на силите за заштита и спасување) како и на куќните помошници. Подолу ќе бидат презентирани одредени делови од законот кои се однесуваат на различните страни кои се вклучени во заштитата при работа.

1.4.1. Обврски на работодавачот

Работодавачот има обврска да обезбеди безбедност и здравје при работа за неговите вработени од секој аспект поврзан со работата. Во рамките на неговите обврски, работодавачот мора да презема мерки потребни за безбедност и здравје при работа на вработените, вклучувајќи заштита од професионални ризици, обезбедување информации и обука и обезбедување соодветна организација и потребни средства, односно да воведи такви заштитни мерки и да избере такви работни и производствени

методи кои ќе го подобрат нивото на безбедноста и здравјето при работа, а ќе се вклучат во сите дејности на работодавачот и на сите нивоа на организација.

Обврските и работите на безбедноста и здравјето при работа, работодавачот може да ги довери на овластени правни или физички лица, ако тој не е во можност или нема соодветни стручни вработени и техничка опременост таквите работи и обврски самостојно да ги извршува.

Ангажирањето на надлежни надворешни овластени правни или физички лица за извршување на стручните задачи во врска со безбедноста и здравјето при работа не го ослободуваат работодавачот од неговите одговорности во оваа област. Обврските на вработените на полето на безбедноста и здравјето при работа не влијаат врз начелото за одговорност на работодавачот.

Работодавачот ги спроведува мерките за безбедност и здравје при работа врз основа на следниве основни начела:

- избегнување на ризици;
- проценување на ризиците кои не може да се избегнат;
- справување со ризиците на самиот почеток;
- прилагодување на работата кон поединецот особено во однос на карактеристиките на работното место и работната средина;
- изборот на личната заштитна опрема;
- изборот на хемиски супстанции или препарати;
- изборот на работни и производни методи;
- спроведување на мерките потребни за одржување и зајакнување на здравјето;
- прилагодување кон технолошкиот напредок;
- замена на опасното со безопасно или помалку опасно;
- развивање на целосна безбедносна стратегија која опфаќа, технологија, организација на работа, работни услови,

меѓучовечки односи и фактори кои влијаат врз работната средина;

- давање приоритет на колективните безбедносни мерки наспроти поединечните мерки,
- обезбедување на соодветни упатства и инструкции и известувања на вработените.
- Како нова институција и многу значајна по безбедноста и здравјето при работа на вработените е и обврската на работодавачот кој мора да изготви и спроведе изјава за безбедност за секое работно место за проценка на ризик, прецизирајќи го начинот, како и мерките кои треба да се преземат.

Ако се променат условите или се појави нова опасност на работното место и работната средина за која претходно не е изготвена изјава, работодавачот мора да направи нова изјава за безбедност. Изјавата за безбедност се заснова врз идентификација на опасноста и проценка на ризиците по безбедноста и здравјето на работното место и во работната средина на која се однесува изјавата за заштита. Начинот на изготвување на изјава за безбедност, нејзината содржина како и податоците врз кои треба да се заснова проценката на ризикот, се пропишани со Правилникот за начинот на изготвување на изјавата за безбедност, нејзината содржина како и податоците врз кои треба да се заснова проценката на ризикот, Сл.весник на РМ бр. 5/09.

Работодавачот ја организира безбедноста и здравјето при работа во зависност од технолошкиот процес, со примена на научно-стручни методи и во согласност со современите достигнувања, при што стручните работи на безбедност ќе ги врши работник со стручна подготовка за безбедност при работа или друга стручна подготовка адекватна на технолошкиот процес на работодавачот, или ќе користи надворешни услуги од овластени правни или физички лица.

Работодавачот мора да обезбеди мерки за безбедност и здравје при работа особено со:

- назначување на едно или повеќе стручни лица за безбедност;
- ангажирање на овластена здравствена установа за вршење стручни задачи за здравје при работа;
- донесување на безбедносни мерки против пожар во согласност со посебни прописи;
- донесување мерки за прва помош и евакуација во случај на опасност;
- обука на вработените за безбедно извршување на работата врз основа на сопствена програма;
- обезбедување опрема за лична заштита за вработените и нејзина употреба, доколку преземените безбедносни мерки во работната средина не се доволни;
- вршење повремени прегледи и испитување на работната средина и опрема и;
- следење на здравствената состојба на вработните.

1.4.2. Обврски на стручното лице

Обврски на стручното лице од организацијата се:

- советување на работодавачот за планирање, избор, купување и одржување на средствата за работа;
- советување на работодавачот за опремување на работното место и работната средина;
- изготвување на стручна основа за изјавата за безбедност;
- вршење на редовни и контролни прегледи на хемиските, физичките или биолошките ризици во работната средина;

- вршење на редовни и контролни прегледи и испитувања на работната опрема;
- вршење на внатрешен надзор над спроведувањето на мерките за безбедно извршување на работата;
- изработка на упатства за безбедно извршување на работата;
- следење и анализа на повредите поврзани со работењето, професионалните болести, идентификација на причините за истите и подготовка на извештаи за работодавачот, заедно со сите предложени безбедносни мерки; и
- подготовка на програма и спроведување обуки на вработените за безбедно извршување на работата.

Стручното лице може да ги врши горенаведените задачи, доколку има положено стручен испит за безбедност при работа.

1.4.3. Примарни задачи на овластената здравствена установа

Примарни задачи на овластената здравствена установа се:

- вршење превентивни здравствени прегледи на вработените во согласност со посебни прописи;
- обезбедување на медицински услуги за вработените со професионални болести;
- организирање и обезбедување прва помош на вработените во случај на повреда на работно место или колективна несреќа;
- утврдување и проучување на причините за инвалидност и професионални болести во врска со работењето и повреди при работа, предлагање на соодветни безбедносни мерки и мерки за лекување: учество во извршувањето на соодветна

професионална рехабилитација и консултација за изборот на посоодветни работни задачи;

- давање предлози и мерки на работодавачот за заштита на здравјето на вработените кои се изложени на голема опасност од повреда или нарушување на здравјето;
- водење на евиденција и прибирање на податоци за здравјето на вработените во согласност со посебните прописи;
- учество во секоја проценка на ризиците, безбедноста и здравјето на работното место и на работната средина; и
- да ги запознава вработените со ризиците кои се поврзани со нивната работа, нивното работно место и вршење на едукација.

Овие активности се извршуваат од страна на здравствена установа во која се врши дејноста медицина на трудот согласно прописите од областа на здравството, овластена од министерот за здравство.

Работодавачот мора да обезбеди здравствени прегледи за вработените најмалку еднаш на секои 18 месеци, додека видот, начинот и обемот на здравствените прегледи поблиску ги пропишува министерот за здравство, во согласност со министерот за труд и социјална политика.

1.4.4. Обврски на работодавачот за информирање на вработените

Информирањето на вработените за безбедно извршување на работата се врши преку писмени известувања и упатства. Во исклучителни случаи, кога вработените се изложени на непосредна опасност по нивното здравје или живот, такви известувања и упатства може да се пренесат и усно и во нив ќе се вклучат сите преземени мерки во однос на безбедноста при работа.

Во случај на непосредна, сериозна и неизбежна опасност, работодавачот мора да им даде на вработените соодветни упатства за запирање на работата, брзо напуштање на работното место и евакуација на

безбеден простор. Додека траат опасностите, работодавачот не смее да ги задолжува вработените да извршуваат работни обврски.

Кога еден или повеќе вработени го напуштиле работното место или опасната зона, поради непосредни или неизбежни опасности по нивната безбедност при работа, тие не смеат да бидат ставени на одговорност заради нивна реакција во вакви случаи. Работодавачот треба да обезбеди сите работници при сериозна или непосредна опасност по нивната безбедност или безбедноста на други лица и во случаите кога не може да се контактира со стручното лице, да превземат соодветни мерки во рамките на своето знаење и техничките средства кои ги имаат на свое располагање, за да ги избегнат последиците од таквата опасност.

Ваквото постапување не смее да ги доведе во ситуација да бидат ставени на одговорност, освен ако постапиле невнимателно и несовесно. Работодавачот мора да ги информира вработените и нивните претставници за секој вид на ризик на работното место, како и за безбедносните мерки потребни за контрола на ризиците и елиминирање на штетните последици. Работодавачот мора да ги информира вработените со договор за вработување на определено време, младите вработени, повозрасните вработени во согласност со Законот за работните односи и оние со намалена работна способност за резултатите од проценката на ризиците и за мерките преземени од страна на работодавачот, заради обезбедување на нивната безбедност и здравје при работа.

1.4.5. Претставници на вработените

Претставникот го избираат вработените од своите редови, на синдикален собир на мнозинскиот синдикат или на собир на вработени. Претставникот има посебна заштита од работен однос што ја има и претставникот на синдикатот кај работодавачот, согласно со закон и колективен договор. Бројот на претставниците ќе зависи од бројот на вработените, со тоа што тој број не може да биде помал од:

- над десет вработени, се избира еден претставник;
- двајца претставници на 101 до 500 вработени; и
- тројца претставници кај работодавач кој има над 501 вработен.

Бројот на претставниците, начинот на нивното обучување, како и начинот и формата на нивното функционирање се уредува со акт на работодавачот согласно законот и колективен договор. Во секој работен простор каде што постои опасност по безбедноста и здрајвето на работниците без разлика на бројот на вработени се избира претставник.

Правата на претставникот на вработените се:

- да ги обиколи работните места поради согледување на состојбата во врска со безбедноста при работа;
- да разговара со работодавачот за потребите и проблемите на безбедноста и здравјето при работа;
- да ја извести инспекцијата на трудот за нејзино посредување, да присуствува, да ги даде своите согледувања и да има увид во записникот составен од страна на инспекторот;
- да побара од работодавачот информации и да има пристап до изјавите за проценка за безбедноста и извештаите што се обврска на работодавачот и други документи во врска со планирањето и уредувањето на безбедноста и здравјето при работа.

Работодавачот мора на претставникот да му овозможи непречено вршење на неговата функција, преку обезбедување на соодветно време и потребни средства без намалување на платата, при што не смее да го стават во неповолна состојба поради неговите активности.

1.4.6. Обуки на вработениите

Работодавачот мора на секој вработен да му обезбеди соодветни обуки за безбедност и здравје при работа:

- при вработување,
- во случај на преместување на ново работно место,
- во случај на воведување на нова технологија или нови средства за работа, и
- во случај на секоја измена на работниот процес која може да го промени нивото на безбедноста и здравјето при работа.

Обуката за безбедност и здравје при работа мора да се прилагоди кон спецификите на работното место и мора да се изведе во согласност со програма која мора да биде ажурирана и изменета во поглед на новите облици и видови на опасност. Теоретските и практичните обуки за безбедно извршување на работата се спроведуваат во работно време кај работодавачот или на друго место.

Работодавачот утврдува задолжителни редовни теоретски и практични испити за безбедно извршување на работата за сите вработени на работното место каде што е констатирана зголемена опасност од повреда и нарушување на здравјето при проценка на ризикот, како и за сите оние вработени на работни место каде што е зголемен бројот на случаи на повреда при работа и загрозување на здравјето. За наведените вработени, работодавачот е должен на секои три години да им обезбеди проверка на оспособеноста за безбедност и здравје при работа.

Организирањето и спроведувањето на обуката на вработените и нивните претставници ќе бидат на товар на работодавачот.

Инспекторот за труд по извршениот инспекциски надзор може да наложи постојната програма за обука за безбедност и здравје при работа да се прилагоди кон спецификите на работното место во однос на облиците и

видовите на опасност. Во вакви случаи, инспекторот може да нареди повторување на обуката преку теоретско и практично оспособување на вработените за безбедност при работа.

1.4.7. Испитување на работното место, околината и средствата за работа

Работодавачот е должен средствата за работа да ги одржува во исправна состојба, да ја проверува исправноста и безбедноста за работа со повремени прегледи и испитувања кои ги врши на начин и во рокови пропишани со актот што тој го донесува, односно со упатството на производителот, техничките прописи и стандарди.

Ако со упатството на производителот не се предвидени други рокови, работодавачот е должен средствата за работа да ги прегледа и испита:

- пред првата употреба;
- по реконструкција или хаварија и
- по преместувањето од едно на друго место (дигалка и слично).

Работодавачот не смее да стави во употреба средства за работа кои не се прегледани и испитани за безбедно работење, односно ако не се исправни за безбедна работа, ниту пак вработениот смее да употреби такви средства за работа. Работодавачот е должен во работните и помошните простории во кои се одвиваат технолошките процеси да врши испитување на хемиските, биолошките и физичките штетности, микроклимата и осветленоста. Работодавачот е должен микроклиматските испитувања да ги врши во летниот и зимскиот период за време на работниот процес. Испитувањата, работодавачот е должен да ги изврши најдоцна во рок од една година од денот на започнувањето со работа, односно по секоја промена на технолошкиот процес, реконструкција на објектот, реконструкција на

системот на вентилација, греење и климатизација или по извршената измена на технолошката опрема.

1.4.8. Евиденција од сѝрана на рабојодавачој

Работодавачот е должен да води евиденција за:

- стручното обучување и оспособување на вработените за безбедна работа;
- извршените прегледи на средствата за работа;
- спроведените испитувања на физичките, хемиските и биолошките штетности и на микроклимата во работните и помошните простории, односно на работните места;
- претходните и периодичните здравствени прегледи на вработените; и
- професионалните болести, заболувањата во врска со работата, повредите при работа и смртните случаи при работата.

Министерот за труд и социјална политика со правилник го пропишува начинот на водењето на евиденцијата.

1.4.9. Права и обврски на вработенијте

Право и обврска на секој вработен е да се грижи за сопствената безбедност и здравје и за безбедноста и здравјето на другите лица кои работат со него, во согласност со обуките и инструкциите кои му се дадени од страна на работодавачот, да биде запознаен со мерките за безбедност и здравје при работа и да биде обучен за нивната примена, да дава предлози, мислења и забелешки за безбедноста и здравјето при работа на стручното лице и овластената здравствена установа.

Вработениот има право да одбие извршување на работа доколку претходно не е информиран за сите можни опасности и штетности, или ако работодавачот не го обезбеди пропишаниот здравствен преглед, да одбие извршување на работа, доколку е изложен на непосредна опасност по здравјето или по животот, кога не се спроведени безбедносните мерки и да побара нивно отстранување, доколку работодавачот не ја отстрани опасноста или не постапува во согласност со мислењето на овластената здравствена установа, вработениот може да побара интервенција од надлежниот инспектор за труд и да го извести претставникот. Вработениот може да работи на работно место или во услови на изложеност на зголемена опасност од повреда или нарушување на здравјето (работа при зголемен или намален воздушен притисок, високи или ниски температури, штетни зрачења, зголемени вибрации, бучава, работа со болни од заразни болести и со заразни материјали, работа во вода и влага, тешка физичка работа, теренска работа изложена изложена на атмосферски неприлики и други опасности, работа во услови на недоволна или пресилна осветленост, работа во простории загадени со хемиски штетности, работа под земја или под вода, работа на височина или на длабочина, работа на летачки персонал и сл.) само врз основа на проценка на овластена здравствена установа со која се потврдува способноста на вработениот за односната работа.

Вработените мора да ги почитуваат пропишаните мерки за правилно користење на средствата за работа (машини, апарати, алати, опасни супстанции, опрема за транспорт и други средства за производство) и не смее да ги исклучува, менува или отстранува заштитните направи на опремата. Истите мора да ги почитуваат пропишаните мерки за безбедност и здравје при работа и да ја користат пропишаната опрема за лична заштита и по употребата да ја вратат на соодветно место, како и да направат здравствени прегледи во согласност со овој закон и другите прописи од оваа област.

Вработениот мора веднаш да го извести својот работодавач, преку претставникот, устно или во писмена форма, за секој недостаток, опасност по безбедноста и здравјето или за друг инцидент со кој може да се загрози

неговата безбедност и здравје и безбедноста и здравјето на другите вработени. Доколку работодавачот не превзема мерки за отстранување на појавите или доколку вработениот смета дека не се спроведени соодветните мерки за безбедност и здравје, вработениот може да побара интервенција од надлежниот инспекторат за труд. Вработениот мора постојано да соработува со работодавачот и стручното лице се додека се обезбеди безбедна работна средина и работни услови и спроведување на мерките наложени од надлежниот инспекторат за труд.

Освен за наведените случаи, постојат и делови од законот кои се пропишани за следните случаи:

- *Овластувања на правниите и физичките лица*
- *Случаи во кои работодавачот го информира инспекторот на труд*
- *Обврски на работодавачот по однос на заштита од пожар, евакуација и спасување*
- *Овластувања на инспекцијата на труд и*
- *Глоби.*

Заклучокот е дека законот за заштита при работа ги опфаќа сите чинители во процесот на заштита при работа.

1.5. Мерки за заштита при работа

Според Меѓународната Организација на Трудот -МОТ (International Labor Organization, 02.04.2010) управувањето со ризици во работната средина го намалува човечкиот и економскиот товар од несреќи и влошување на здравјето предизвикани од работата. Несреќите и лошото здравје предизвикани од работата претставуваат неподнослив економски товар за работниците и нивните семејства, како и за организациите и општеството во целина. МОТ утврдила дека глобалните економски трошоци од несреќи и лошо здравје предизвикани од работата се еднакви на 4% од светскиот бруто домашен производ односно повеќе од 20 пати од официјалната поддршка за развој. Од друга страна, постојат јасни докази дека здравата работна сила ја подобрува деловната продуктивност и придонесува за претпријатијата и националните економии со намалување на бројот на несреќи и болести, како и со намалување на бројот на осигурителни побарувања и надоместоци. Со техниките на управување со ризици се идентификуваат, предвидуваат и проценуваат опасностите и ризиците и се преземаат позитивни активности за контрола и намалување на истите. На следните страници следи приказ на моделот за управување со ризици и улогите на различните засегнати страни. Наведениот модел и чинителите на заштитата при работа се превземени од МОТ.

Прв чекор во процесот е идентификување на опасностите во работната средина и проценка на сродните ризици од повреди, односно несреќи или болести. За таа цел, често е неопходно да се користат проверени извори на информации, како на пример, упатства на производителите и други извори на добар совет. Потоа е важно да се изврши проценка дали постојните постапки и мерки на претпазливост се соодветни за контрола и намалување на ризиците. Доколку не се, понатамошни чекори што треба да се преземат, според редослед на приоритети, се следните 4 клучни чекори за намалување на ризиците:

- Отстранување или минимизирање на ризиците на самиот извор
- Намалување на ризици преку инженерски контроли и други физички заштитни мерки
- Обезбедување на работни постапки за понатамошно намалување на ризици и
- Обезбедување, носење и одржување на лична заштитна опрема.

Подолу е објаснет секој од четирите чекори за намалување на ризиците.

1.5.1. Отстранување или минимизирање на ризиците на самиот извор

Целта на овој прв важен чекор е отстранување или минимизирање на ризиците пред да навлезат на работното место. Производителите и набавувачите на работна опрема и супстанции можат да обезбедат иновативни пристапи за решавање на овие проблеми. На пример, може да се замени опасна хемиска супстанца со помалку опасна што има иста намена. Азбестот е многу опасна супстанца, чија употреба е забранета во многу земји, а која често може да се замени со многу побезбедни супстанции. Уште еден пример, емисијата на бучава и вибрации од работната опрема може доста да се намали преку подобро осмислување на производните фази.

1.5.2. Намалување на ризици преку инженерски контроли и други физички заштитни мерки

Независно дали ризиците можат да се елиминираат или минимизираат на самиот извор, често можат дополнително да се намалат преку ефикасни физички заштитни мерки. Ова може да биде релативно едноставно како на пр. заштитни огради против паѓање од скелиња или заштитна облека за

електрична опрема. Исто така, со добра вентилација се обезбедува заштита од ризици предизвикани од штетни супстанции, на пример, во операциона сала во болниците, каде што сестрите и докторите треба да се заштитени од отпадните гасови од анестетиците. Овие инженерски контроли треба правилно да се одржуваат, доколку треба да бидат ефикасни, а важно е да се нагласи дека постапките за одржување претставуваат дел од севкупниот систем на управување со безбедност и здравје при работа.

1.5.3. Обезбедување на работни постојайки за понајмошно намалување на ризици

Доброто планирање и организација секогаш се значајни, а особено за некои активности. На пример, одржување и отстранување на блокадите на машините налага безбедни постапки за изолација за да се спречи несреќа при вклучување; многу работници се повредени во текот на овие операции. Исто така, потребно е внимателно планирање и организација за работата поврзана со јонизирачко зрачење, со симболи и монитори за радијација за работниците што ја вршат оваа работа, како и користење на соодветни физички бариери. Предупредувачки знаци и сигнали може да претставуваат ефикасни превентивни мерки, но истите треба да бидат поддржани со други мерки на претпазливост, бидејќи се корисни само доколку се видливи, јасно напишани или звучно пренесени и на јазик што сите го разбираат.

1.5.4. Обезбедување, носење и одржување на лична заштитна опрема

Обезбедувањето лична заштитна опрема, како на пример, гас маска и штитници за уши се минимална соодветна форма на заштита, со оглед на тоа што нивната ефикасност зависи од правилната селекција, обука, употреба и одржување. Според тоа, личната заштитна опрема треба да се употребува само како последна алтернатива. Меѓутоа, оваа опрема е потребна за некои

операции. На пример, никаков систем за вентилација не може да ги заштити пожарникарите во итни несреќи. Исто така, работниците што работат во бучни средини можат да носат штитниците за уши, и покрај тоа што успешно се користат и други средства за намалување на изложеноста на бучава. Сета лична заштитна опрема треба да биде соодветна за засегнатите работници и правилно одржувана за да биде ефикасна.

Успешното управување со безбедноста и здравјето налага добро поддржана организација со јасни одговорности и постапки за справување со ризици во однос на безбедност и здравје. Овде е вклучено обезбедувањето на добра обука, информирање и надзор над новите или млади работници. Со оглед на тоа што работните услови можат да се менуваат од ден на ден, безбедноста и здравјето налагаат постојана будност. Показателите, како на пример, нивото на повреди, болести и отсуства покажуваат дали со безбедноста и здравјето добро се управува во пракса.

1.5.5. Чинители на заштитата при работа

Во општеството постојат разни чинители кои имаат одредена улога во создавањето на што е можно безбедни и здрави работни места. Секој од чинителите има своја улога во заштитата при работа. Подолу се наведени обврските на секој од чинителите.

Работодавачи

Во Конвенцијата за заштита при работа од 1981 (бр. 155) на МОТ е наведено дека од работодавачите се бара да обезбедат, колку што е разумно практично, работните места, опремата и супстанциите да бидат безбедни и без ризици по здравјето. Според тоа, сите ризици на работното место, од физичко, хемиско или биолошко потекло, треба правилно да се управуваат. Сите работници треба да ги добијат сите потребни информации и обуки. Кога

е потребна заштитна облека и опрема, истите треба бесплатно да се обезбедат.

Работниците треба постојано да имаат пристап до:

- Обука за заштитни мерки
- Редовни информации за специфични опасности на работните места
- Пристап до информации за општи опасности на нивните работни места за: физичките опасности (како на пр. бучава, несоодветна температура или лошо осветлување), опасните хемиски и биолошки супстанции и нивните можни неповолни влијанија врз здравјето и психо-социјалните фактори.

Работници

Работниците, според истите меѓународни стандарди, треба да соработуваат со работодавачите во исполнувањето на дадените обврски и да даваат извештаи за ситуации што претставуваат непосредна опасност. Тие треба да се придржуваат до инструкциите дадени за нивна безбедност и здравје, како и за безбедноста и здравјето на другите.

Влади

Владите се одговорни за воспоставување на национална политика за заштита при работа, како и за воспоставување на ефикасен систем на инспекција и примена на релевантното законодавство. Треба да се ратификуваат и имплементираат меѓународни стандарди за работа колку што е можно повеќе. Владите, исто така, треба да собираат релевантни статистички податоци за несреќи и болести на работа, да го мерат напредокот кон националните цели и да ги известуваат идните генерации на донесувачи на одлуки.

Институции за образование, обука и истражување

Институциите за образование и обука имаат важна улога во подигање на свеста за ризиците предизвикани од работа и како истите можат ефикасно да се управуваат. Денес, во некои земји, едукацијата за ризиците е дел од националните наставни планови во училиштата, со што им се овозможува на децата да научат за ризиците предизвикани на работното место, пред да го завршат образованието. Универзитетите и истражувачките институти имаат непроценлива улога, бидејќи со испитувањето на ризиците обезбедуваат темелна техничка и научна основа за евалуација и управување со ризици и развиваат иновативни начини за намалување на ризиците (како на пример, ризиците што произлегуваат од воведувањето на нова технологија).

Меѓународна заедница

Многу меѓународни организации се активно вклучени во промовирањето на заштитата при работа. МОТ е една од организациите кои ја промовираат пристојаната работа. Агендата за пристојна работа на МОТ се заснова на сфаќањето дека работата е извор на лично достоинство, семејна стабилност, мир во заедницата, демократии наменети за луѓето и економски пораст што ги проширува можностите за продуктивни работни места и развој на претпријатијата. Унапредувањето на заштитата при работа е едно од средствата што ќе направи пристојната работа да претставува глобална реалност. Освен тоа, МОТ има донесено многу меѓународни стандарди во однос на оваа материја, кои опфаќаат широк опсег на сектори и опасности. Превенцијата е суштина на овие стандарди и истата е вклучена во Конвенцијата за промотивна рамка за заштита при работа, 2006 (бр. 187) и во нејзините придружна Препораката (бр. 197) со кои се бара да се подобри културата за превентивна безбедност и здравје, како и системите за управување со безбедност и здравје преку националните политики, системи и програми.

1.6. Хипотези

Во ова истражување се тестирани три групи на хипотези, означени со А, Б и В. Хипотезите се однесуваат на поврзаноста на ставовите спрема безбедното работење со профилот на занимањето и различните групи исходи од работата. Поточно хипотезите се однесуваат на следното:

Хипотезите од група А се однесуваат на поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење во однос на различните профили на занимања (високоризичен профил и нискоризичен профил).

Хипотезите од група Б и В се однесуваат на поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и исходите од работата. Исходите од работата се сложен ентитет кој се состои од повеќе компоненти. Конкретно во ова истражување се земени две компоненти: перформанса и организациска приврзаност. Покрај тоа, наведените компоненти се поделени на три различни видови односно перформансата е поделена на контекстуална перформанса, перформанса на задачата и контрапродуктивна перформанса. Организациската приврзаност е поделена на афективна, принудна и нормативна приврзаност .

Хипотезите од група Б се однесуваат на поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и различните видови на перформанса, а хипотезите од група В се однесуваат на поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и различните видови на организациска приврзаност.

Покрај наведените хипотези, формулирани се и помошни хипотези, кои се дополнителни на основните хипотези и служат за расветлување на поврзаноста. Наведените хипотези се однесуваат на поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и различните компоненти на исходите во ситуација кога предвид се земаат само работниците од високоризичниот профил.

Наведувањето на конкретните хипотези е прикажано во делот кој следува.

Хипотеза А

Ставовиите спрема безбедното работење се попозитивни кај вработениите од високоризичниот профил ојколку кај вработениите од нискоризичниот профил на занимање.

Хипотези група Б

Хипотеза Б1

Ставовиите спрема безбедното работење се попозитивни кај вработениите кои имаат високо ниво на самооцена на контекстуалната перформанса ојколку кај вработениите кои имаат ниско ниво на самооцена на контекстуалната перформанса.

Помошната хипотеза од група Б1 се однесува на поврзаноста на ставовите спрема безбедното работење и контекстуалната перформанса само за високоризичниот профил. Тоа е следната хипотеза:

Хипотеза Б1.1

Ставовиите спрема безбедното работење се попозитивни кај вработениите од високоризичниот профил на занимање кои имаат високо ниво на самооцена на контекстуалната перформанса ојколку кај вработениите од високоризичниот профил на занимање кои имаат ниско ниво на самооцена на контекстуалната перформанса.

Хипотеза Б2

Ставовиите спрема безбедното работење се попозитивни кај вработениите кои имаат високо ниво на самооцена на перформансата на

задачата ојколку кај вработениите кои имаат ниско ниво на самооцена на перформансата на задачата.

Помошната хипотеза од група Б₂ се однесува на поврзаноста на ставовите спрема безбедното работење и перформансата на задачата само за високоризичниот профил. Тоа е следната хипотеза:

Хипотеза Б_{2.1}

Ставовите спрема безбедното работење се позитивни кај вработениите од високоризичниот профил на занимање кои имаат високо ниво на самооцена на перформансата на задачата ојколку кај вработениите од високоризичниот профил на занимање кои имаат ниско ниво на самооцена на перформансата на задачата.

Хипотеза Б₃

Ставовите спрема безбедното работење се позитивни кај вработениите кои имаат ниско ниво на самооцена на контрапродуктивната перформанса ојколку кај вработениите кои имаат високо ниво на самооцена на контрапродуктивната перформанса.

Помошната хипотеза од група Б₃ се однесува на поврзаноста на ставовите спрема безбедното работење и контрапродуктивната перформанса само за високоризичниот профил. Тоа е следната хипотеза:

Хипотеза Б_{3.1}

Ставовите спрема безбедното работење се позитивни кај вработениите од високоризичниот профил на занимање кои имаат ниско ниво на самооцена на контрапродуктивната перформанса ојколку кај

вработениите од високоризичниот профил на занимање кои имаат високо ниво на самооцена на контрaипродуктивната перформанса.

Хипотеза група В

Хипотеза В1

Ставовите спрема безбедното работење се попозитивни кај вработениите кои имаат висок степен на афективна организациска приврзаност ојколку кај вработениите кои имаат низок степен на афективна организациска приврзаност.

Помошната хипотеза од група В1 се однесува на поврзаноста на ставовите спрема безбедното работење и афективната приврзаност само за високоризичниот профил. Тоа е следната хипотеза:

Хипотеза В1.1

Ставовите спрема безбедното работење се попозитивни кај вработениите од високоризичниот профил на занимање кои имаат висок степен на афективна организациска приврзаност ојколку кај вработениите од високоризичниот профил на занимање кои имаат низок степен на афективна организациска приврзаност.

Хипотеза В2

Ставовите спрема безбедното работење се попозитивни кај вработениите кои имаат висок степен на принудна организациска приврзаност ојколку кај вработениите кои имаат низок степен на принудна организациска приврзаност.

Помошната хипотеза од група В₂ се однесува на поврзаноста на ставовите спрема безбедното работење и принудната приврзаност само за високоризичниот профил. Тоа е следната хипотеза:

Хипотеза В_{2.1}

Ставовите спрема безбедното работење се попозитивни кај вработените од високоризичниот профил на занимање кои имаат висок степен на принудна организациска приврзаност околку кај вработените од високоризичниот профил на занимање кои имаат низок степен на принудна организациска приврзаност.

Хипотеза В₃

Ставовите спрема безбедното работење се попозитивни кај вработените кои имаат висок степен на нормативна организациска приврзаност околку кај вработените кои имаат низок степен на нормативна организациска приврзаност.

Помошната хипотеза од група В₃ се однесува на поврзаноста на ставовите спрема безбедното работење и нормативната приврзаност само за високоризичниот профил. Тоа е следната хипотеза:

Хипотеза В_{3.1}

Ставовите спрема безбедното работење се попозитивни кај вработените од високоризичниот профил на занимање кои имаат висок степен на нормативна организациска приврзаност околку кај вработените од високоризичниот профил на занимање кои имаат низок степен на нормативна организациска приврзаност.

2. Метод

2.1. Испитаници

Во истражувањето се користи пригоден примерок, кој брои вкупно 180 вработени лица со средно образование. Вработените работат во организации во неколку градови во Република Македонија. Во примерокот се вклучени вработени од два профила на занимања: високоризичен и нискоризичен профил. Најпрвин е идентификуван еден профил на занимање во кое постои висок ризик по животот за вработените. Според Бирото за статистики на трудот на САД (Bureau of Labor Statistics, 14.09.2009) градежните работници и возачите на камиони се занимања во кои постои најголем ризик за фатални и нефатални повреди. Заради наведените причини како претставници на ризичното занимање се избираат градежните работници (сидари).

Следен чекор е идентификување на профили на занимање со низок ризик. Од различните профили на занимања во кои има низок ризик по животот за вработените се избираат продавачи од продавници за технички апарати.

Во следната Табела 14 се дадени претставниците на секој профил на занимањата според извршена класификација.

Табела 14. Приказ на профилите на занимањата

Ниво на ризик по животот	Профил на занимањето	Број на испитаници
Високоризичен профил	Градежни работници	90
Нискоризичен профил	Продавачи	90

Од Табела 14 се гледа дека од двете занимања се земени по 90 вработени како претставници на занимања со различен степен на ризик по животот (високоризични и нискоризични занимања).

2.2. Мерни инструменти

Податоците во истражувањето се прибирани со прашалник структуриран во неколку целини. Прашалникот се состои од:

- прашалник за ставови спрема безбедното работење
- прашање за профилот на занимањето
- прашалник за самооцена на исходите од работата: самооцена на различните видови на перформанса и прашалник за различните видови на организациска приврзаност.

Инструментите кои се употребени во ова истражување за прв пат се користени во Македонија, при што е направен превод од англиски јазик. За потребите на преводот е користен вратен превод (на англ. back-translated) објаснет од Брислин (Brislin, 1986; според Berry et al., 2002). Најпрвин инструментите се преведени од англиски на македонски јазик од страна на двајца македонско-англиски преведувачи, независно еден од друг. Постапката се состои од превод на материјалите од англиски на македонски јазик од еден преведувач, а потоа друг преведувач независно ги преведува од македонски на англиски јазик. Не се најдени поголеми разлики. Освен тоа, спроведено е пилот истражување за да се провери разбирливоста на формулациите. Примерокот го сочинуваа шест лица кои одговараат на профилот кој се испитува со ова истражување. Од разговорите со испитаните лица произлегоа битни сугестии за формулацијата на тврдењата кои беа инкорпорирани во финалната верзија на инструментите. Во делот што следи се опишани сите користени инструменти.

Ставовите спрема безбедното работење се испитувани со прашалникот за ставови спрема безбедното работење изработен од група експерти при Универзитетот во Лоуборо во Велика Британија (University of Loughborough, 12.08.2009). Прашалникот за ставовите спрема безбедното работење е внимателно планиран и евалуиран инструмент, настанат како

резултат на барање на неколку компании од петрохемискиот бизнис (Offshore Safety Division of the HSE, Chevron UK, Chevron Gulf of Mexico, Ship Shoal/Eugene Island, Mobil North Sea и Oryx UK).

Инструментот кој се користи во ова истражување се состои од 43 ајтеми кои се групирани во девет скали. Инвентарот мери присуство на девет ставови спрема безбедното работење: лични приоритети и потреба за безбедност (5 ајтеми), лична процена на ризик (4 ајтеми), безбедносен приоритет (4 ајтеми), околина на поддршка (6 ајтеми), комуникација (5 ајтеми), вклученост (3 ајтеми), залагање на надредените за безбедност (7 ајтеми), правила и процедури за безбедност (3 ајтеми) и работна околина (6 ајтеми).

За секој од 43 ајтеми испитаникот се изјаснува на скала од 1 до 5 колку се согласува со наведеното тврдење, при што 1 означува дека воопшто не се согласува, а 5 означува дека потполно се согласува. Индивидуалните скорови за секој од ставовите се добиваат со собирање на поединечните одговори од специфичната скала. Повисокиот скор на поединечната димензија означува попозитивен став спрема специфичното прашање од интерес.

Во Табела 15 се прикажни коефициентите на релијабилност за секоја од скалите за кои известуваат Кокс и Чејни (Cox and Cheyne, 2000) и коефициентите добиени во истражувањето.

Табела 15. Коефициенти на релијабилност за деветте скали на ставови спрема безбедното работење

Скала	Алфа коефициенти според литературата	Алфа коефициенти добиени во истражувањето
Залагање на надредените за безбедност	0.84	0.88
Комуникација	0.73	0.77
Безбедносен приоритет	0.72	0.75
Правила и процедури за безбедност	0.72	0.60
Околина на поддршка	0.61	0.52
Вклученост	0.70	0.73
Лични приоритети и потреба за безбедност	0.61	0.57
Лична процена на ризик	0.53	0.71
Работна околина	0.78	0.82

Резултатите од тестирањето на внатрешната конзистентност покажуваат прифатливи вредности.

Профил на занимањето е податок добиен од прашањето со што се занимава односно што работи вработениот.

Различните видови на перформансата се испитувани преку самооцена на вработените. За секоја димензија на перформансата (перформанса на задачата, контекстуална перформанса и контрапродуктивна перформанса) е користен посебен прашалник.

Контекстуалната перформанса е испитувана со прашалникот за организациско-граѓанска перформанса изготвен од Вилијамс и Андерсон (Williams and Anderson, 1991; според Mehta, 2000). Прашалникот има 7 ајтеми на организациско-граѓанската перформанса спрема организацијата.

Испитаникот се изјаснува на скала од 1 до 5 колку се согласува со наведениот аспект, при што 1 означува дека воопшто не се согласува, а 5 означува дека потполно се согласува. Испитаникот го проценува степенот до кој мисли дека ги извршува наведените активности кои не се дел од пропишаните задачи на работата. Индивидуалните скорови за самооцената на контекстуалната перформанса се добиваат со собирање на поединечните одговори од скалата. Повисокиот скор на поединечната димензија означува повисока самооцена.

Перформансата на задачата е испитувана со прашалникот за самооцена на перформансата на задачата изготвен од Вилијамс и Андерсон (Williams and Anderson, 1991; според Mehta, 2000). Прашалникот има 7 ајтеми на кои испитаникот се изјаснува на скала од 1 до 5 колку се согласува со наведениот аспект, при што 1 означува дека воопшто не се согласува, а 5 означува дека потполно се согласува. Испитаникот проценува колку добро ги извршува активностите кои се дел од работата која ја врши. Индивидуалните скорови за самооцената на перформансата на задачата се добиваат со собирање на поединечните одговори од скалата. Повисокиот скор на поединечната димензија означува повисока самооцена.

Контрапродуктивната перформанса е испитувана со прашалникот за девијација на работното место изготвен од Бенет и Робинсон (Bennett and Robinson, 2000; според Mehta, 2000). Прашалникот се состои од 12 ајтеми кои се однесуваат на организациската девијација.

Испитаникот се изјаснува на скала од 1 до 5 колку се согласува со наведеното тврдење, при што 1 означува дека воопшто не се согласува, а 5 означува дека потполно се согласува. Индивидуалните скорови за самооцената на контрапродуктивната перформанса се добиваат со собирање на поединечните одговори од скалата. Повисокиот скор на поединечната димензија означува повисока самооцена.

Во Табела 16 се прикажни коефициентите на релијабилност за секоја од скалите за кои известуваат Бенет и Робинсон (Bennett and Robinson, 2000; според Mehta, 2000) и коефициентите добиени во истражувањето.

Табела 16. Коефициенти на релијабилност за секоја скала на перформансата

Скала	Алфа коефициенти според литературата	Алфа коефициенти добиени во истражувањето
Контекстуална перформанса	0.81	0.64
Перформанса на задачата	0.63	0.78
Контрапродуктивна перформанса	0.81	0.84

Резултатите од тестирањето на внатрешната конзистентност покажуваат прифатливи вредности.

Организациската приврзаност е испитувана со прашалникот за организациска приврзаност изготвен од Зејн и Џил (Zain and Gill, 1999). Прашалникот е изготвен врз основа на прашалникот од Ален и Мејер (Allen and Meyer, 1990; според Zain and Gill, 1999). Користената верзија има 24 ајтеми кои се однесуваат на организациската приврзаност. Прашалникот дава мерки на афективната (8 ајтеми), принудната (8 ајтеми) и нормативната приврзаност (8 ајтеми).

Афективната приврзаност се однесува на емоционалното поврзување на работникот со организацијата.

Принудната приврзаност се однесува на приврзаност заради трошоците односно поради тоа што заминувањето од организацијата е поврзано со различни трошоци.

Нормативната приврзаност се однесува на чувството на обврска да се остане во организацијата.

За секој од 24 ајтеми испитаникот се изјаснува на скала од 1 до 5 колку се согласува со наведениот аспект, при што 1 означува дека воопшто не се согласува, а 5 означува дека потполно се согласува. Индивидуалните скорови за секој вид на приврзаност се добиваат со собирање на поединечните одговори од специфичната скала. Повисокиот скор на поединечната димензија означува поголем степен на специфичната организациска приврзаност.

Во Табела 17 се прикажни коефициентите на релијабилност за секоја од скалите за кои известуваат Зејн и Џил (Zain and Gill, 1999) и коефициентите добиени во истражувањето.

Табела 17. Коефициенти на релијабилност за секоја скала за организациската приврзаност

Скала	Алфа коефициенти според литературата	Алфа коефициенти добиени во истражувањето
Афективна приврзаност	0.89	0.88
Принудна приврзаност	0.77	0.77
Нормативна приврзаност	0.78	0.82

Резултатите од тестирањето на внатрешната конзистентност покажуваат прифатливи вредности.

2.3. Варијабли

Во ова истражување се испитувани следните варијабли: ставови спрема безбедното работење, профил на занимањето и исходите од работата. Имајќи предвид дека испитуваните варијабли се сложени феномени и се состојат од повеќе компоненти, во следниот дел ќе бидат прикажани варијаблите и нивните компоненти.

- **Ставови спрема безбедното работење**

Ставовите спрема безбедно работење се однесуваат на девет ставови спрема безбедното работење. Тоа се следните: (1) лични приоритети и потреба за безбедност, (2) лична процена на ризик, (3) безбедносен приоритет, (4) околина на поддршка, (5) комуникација, (6) вклученост, (7) залагање на надредените за безбедност, (8) правила и процедури за безбедност и (9) работна околина.

- **Профил на занимањето**

Профил на занимањето е видот на занимање во кое работат вработените. Со истражувањето се опфатени вработени од две различни занимања. Занимањата се групирани во две групи: висок и низок ризик по животот.

- **Исходи од работата**

Исходите од работата се сложен ентитет односно постојат повеќе исходи од работата. За потребите на ова истражување ќе бидат користени две широки групи на исходи и тоа: перформанса и организациска приврзаност. Покрај тоа, секоја од компонентите е поделена на три компоненти. Перформансата

се состои од: (1) контекстуална перформанса, (2) перформанса на задачата и (3) контрапродуктивна перформанса.

Организациската приврзаност се состои од : (1) афективна организациска приврзаност, (2) принудна организациска приврзаност и (3) нормативна организациска приврзаност.

Во следниот дел ќе бидат опишани варијаблите и нивните компоненти кои се предмет на истражувањето.

2.3.1. Ставови спрема безбедното работење

Во ова истражување ќе се користи дефинирањето на ставовите спрема безбедното работење кое го даваат експертите од Универзитет во Лоуборо од Велика Британија (University of Loughborough, 12.08.2009). Според наведената класификација идентификувани се девет димензии односно се зборува за постоење на девет ставови спрема безбедното работење. Станува збор за следните девет ставови:

Лични приоритетите и потреба за безбедност се однесуваат на индивидуалните перцепции на вработените за сопственото здравје и безбедното работење и потребата да се чувствуваат безбедни во работата.

Лична процена на ризик се перцепциите на ризикот поврзан со работата.

Безбедносен приоритет се перцепциите на вработените за релативниот статус на безбедното работење и здравјето на вработените во организацијата.

Околина на поддршка се перцепциите на вработените за поддршката од социјалната околина.

Комуникација се однесува на перцепциите на вработените за ефикасноста на преносот на информации за безбедно работење во организацијата.

Вклученост се перцепциите на вработените за степенот до кој безбедното работење е цел на сите и сите се вклучени во безбедно работење.

Залагање на надредениџе за безбедносџ се перцепциите на вработените за залагањето на менаџментот за работи од областа на безбедното работење и здравјето на вработените.

Правила и процедури за безбедносџ се перцепциите на вработените за неопходноста и потребата од правила и процедури за безбедно работење.

Работна околина се однесува на перцепциите на безбедноста кои произлегуваат од условите на физичката околина.

Според тоа, има девет ставови спрема безбедното работење кои се однесуваат на различните аспекти на безбедното работење. Првите три ставови се ставови спрема безбедното работење на индивидуално ниво. Следните три ставови се ставови спрема безбедното работење на ниво на работна група / организациски системи, а последните три ставови се ставови спрема безбедното работење во организацијата / околината.

2.3.2. Профил на занимањето

Профил на занимањето е видот на занимање во кое работат вработените. Со истражувањето се опфатени вработени од две различни занимања. Занимањата се групирани во две групи: висок и низок ризик по животот.

Вработените што работат во занимања со висок ризик во секојдневната работа се соочуваат со ситуации во кои постои голема веројатност да бидат повредени или да го изгубат животот.

Вработените што работат во занимања со низок ризик во секојдневната работа се соочуваат со ситуации во кои не постои голема веројатност да бидат повредени или да го изгубат животот.

Степенот на ризик по животот во одредено занимање е посебна варијабла од интерес бидејќи ставовите спрема безбедното работење се многу важни за секојдневното работење на работниците од занимањата со висок ризик по животот.

2.3.3. Исходи од работата

Исходите од работата се поделени во две групи на исходи: перформанса и организациска приврзаност.

Перформанса

Под *перформанса* се подразбираат акциите или однесувањата кои се релевантни за целите на организацијата. Перформансата не е последицата или резултатот од одредена акција, туку самата акција (Landy and Conte, 2004).

Според одредени автори (Rotundo and Sackett, 2002; според Mehta, 2000) постојат три видови на перформансата: контекстуална перформанса, перформанса на задачата и контрапродуктивна перформанса.

Контекстуалната перформанса (организациско-граѓанско однесување) се однесува на вршењето на задачи кои формално не се пропишани како дел од работата односно однесување кои не е дел од работата и кое ги надминува пропишаните задачи (Borman and Motowidlo, 1993; според Landy and Conte, 2004).

Перформансата на задачата се однесува на вештината со која вработените ги извршуваат активностите кои формално се пропишани како дел од нивната работа (Borman and Motowidlo, 1993; според Landy and Conte, 2004).

Контрапродуктивната перформанса е однесување кое ги нарушува организациските норми и кое ја загрозува добросостојбата на организацијата (Rotundo and Sackett, 2002; според Mehta, 2000).

Организациска приврзаност

Организациската приврзаност според Риџо (Riggio, 2003) се однесува на ставовите спрема целата организација.

Постојат три аспекти на организациската приврзаност:

Афективна приврзаност се однесува на емоционалното поврзување на работникот со организацијата (Meyer and Allen, 1997; според Riggio, 2003).

Принудна приврзаност се однесува на приврзаност поради тоа што заминувањето од организацијата е поврзано со трошоци (Meyer and Allen, 1997; според Riggio, 2003).

Нормативна приврзаност се однесува на чувството на обврска да се остане во организацијата (Meyer and Allen, 1997; според Riggio, 2003).

2.3.4. Релевантни варијабли

Образование

Образование е релевантна варијабла бидејќи одредени истражувања покажуваат дека постои поврзаност помеѓу ставовите спрема безбедното работење и образованието. Моназам и Солтанзадех (Monazzam and Soltanzadeh, 2009) нашле дека има поврзаност помеѓу ставовите спрема безбедното работење и повредите кај вработените со средно образование, додека кај вработените со повисоко образование не била најдена поврзаност. Заради наведените причини истражувањето се прави само на вработените кои имаат средно образование.

Пол

Пол е релевантна варијабла бидејќи резултатите од истражувањето на Бирото за статистики на трудот на САД (Bureau of Labor Statistics, 14.09.2009а) покажуваат дека во периодот од 1992 до 1996 жените помалку се повредуваат од мажите. Податоците укажуваат на тоа дека 33 % од нефаталните повреди и 8% од фаталните повреди на работните места се кај жените. Нефаталните повреди кај жените воглавно биле од стрес на работа (околку 50 %), а фаталните повреди биле заради сообраќајни несреќи и самоубиства.

Објаснувањето за наведената дискрепанца е дека жените се вработени во релативно помалку опасни занимања (услужни дејности и образование). Освен тоа, има и помал број на жени во градежништвото и во другите опасни занимања и индустрии каде што работата воглавно се извршува надвор. Заради наведените причини истражувањето се прави само на вработените од машкиот пол.

Возраси

Возраса е релевантна варијабла бидејќи резултатите од истражувањата укажуваат на тоа дека постои поврзаност на возраста со повредите при работа. Покрај возраста, утврдено е дека и работниот стаж игра одредена улога заради тоа што постарите работници имаат поголем работен стаж и обратно. Одредени автори (Whitaker и Flin, 2003; според Witt, 2007) укажуваат на тоа дека постарите работници стануваат посвесни за безбедното работење со текот на времето и заради тоа се помалку склони на повреди. Овие тврдења се поткрепени од истражувањата на неколку автори (Frone, 1998; Kraus, 1985; според Witt, 2007) кои наоѓаат дека возраста е негативно поврзана со повредите при работа. Покрај тоа, постарите работници се поискусни во работата и имаат поголемо знаење за работата (Stalneker, 1998; според Witt, 2007). Помладите работници пак, според Ламперт (Lampert, 1974; според Witt, 2007) помалку внимаваат, не се многу дисциплинирани и честопати ги преценуваат капацитетите.

Од друга страна пак, постарите работници се позаморени и имаат редуцирани рефлекси односно детериорација во моторните и когнитивните процеси (Bennet and Passmore, 1986; според Witt, 2007).

Сафари (Safari, 2001; според Witt, 2007) претставува интересни наоди односно зборува за нелинеарна поврзаност на возраста и ставовите спрема безбедното работење. Резултатите од неговото истражување укажуваат на тоа дека возраста има „U“ ефект на ставовите спрема безбедното работење. Вработените од 35 до 45 години имале помало ниво на задоволство со

безбедноста споредено со нивните колеги од другите возрасти. Најзадоволни со безбедното работење пак биле вработените под 25 и над 55 години возраст.

Заради наведените причини во ова истражување се земаат работници кои имаат од 30 до 45 години возраст. Долната граница обезбедува исклучување на помладите работници кои немаат искуство, а горната граница ги исклучува постарите работници.

Ниво во хиерархијата

Нивото во хиерархијата е релевантна варијабла бидејќи извршителите на работата се постојано на терен и се директно изложени на можноста од повреда во текот на работата. За разлика од нив раководителите се помалку изложени на ризик бидејќи директно не ја вршат работата и најчесто работат од безбедна дистанца. Заради наведените причини во ова истражување се земаат само извршителите на работата.

2.4. Постапка на истражувањето

Прашалникот е задаван индивидуално на испитаниците, по завршување на работното време или за време на викенди. На задавањето му претходеше објаснување дека испитувањето е доброволно и анонимно. Истражувањето се спроведе во периодот Февруари-Мај 2010 година. Пополнувањето на инструментот траеше од 20 до 40 минути.

2.5. Статистичка обработка

Тестирањето на хипотезите се прави за секоја група на хипотези (А, Б и В) за деветте ставови спрема безбедното работење. Варијабла од интерес во ова истражување се ставовите спрема безбедното работење, а варијабли со кои се објаснува се профилот на занимањето и исходите од работата. Исходите од работата се однесуваат на следните шест варијабли:

контекстуална перформанса, перформанса на задачата, контрапродуктивна перформанса, афективна приврзаност, принудна приврзаност и нормативна приврзаност.

Хипотезите од група А, Б и В се тестираат преку споредба на просечните вредности на секој од деветте ставови спрема безбедното работење со т-тест за независни примероци.

За да се изврши тестирањето на хипотезите од група Б рекодирани се податоците за контекстуалната перформанса, перформансата на задачата и контрапродуктивната перформанса. За секој профил посебно (високоризичен и нискоризичен профил) се прави поделба на податоците во три групи (33 % горна, 33 % средна и 33 % долна група). Со наведената постапка се добиваат податоци на категоријално ниво (три нивоа - горна, средна и долна група) за контекстуалната перформанса, перформансата на задачата и контрапродуктивната перформанса. Освен за наведените варијабли, информација на категоријално ниво има за профилот на занимањето (високоризичен и нискоризичен профил). За ставовите спрема безбедното работење податоците остануваат на интервално ниво.

За тестирањето на хипотезите од група Б искористени се рекодираниите податоци за контекстуалната перформанса, перформансата на задачата и контрапродуктивната перформанса. Комбинацијата на профилот на занимањето со варијаблите кои се рекодирани на категоријално ниво (контекстуална перформанса, перформанса на задачата, контрапродуктивна перформанса) има за исход шест субгрупи за секоја комбинација. Следејќи ја формулацијата на хипотезите, средното ниво на самооцена на сите три видови на перформансата ќе биде изоставено од анализите. Наведувањето на субгрупите за секоја од хипотезите е наведено во делот кој следува.

Табела 18. Табеларен приказ на субгрупите за хипотезите од група Б1.1

		Контекстуална перформанса	
		Ниско ниво на самооцена на контекстуална перформанса	Високо ниво на самооцена на контекстуална перформанса
Профил на занимање	Високоризичен профил	Високоризичен профил и ниско ниво на самооцена на контекстуална перформанса	Високоризичен профил и високо ниво на самооцена на контекстуална перформанса
	Нискоризичен профил	Нискоризичен профил и ниско ниво на самооцена на контекстуална перформанса	Нискоризичен профил и високо ниво на самооцена на контекстуална перформанса

Табела 19. Табеларен приказ на субгрупите за хипотезите од група Б2.1

		Перформанса на задачата	
		Ниско ниво на самооцена на перформанса на задачата	Високо ниво на самооцена на перформанса на задачата
Профил на занимање	Високоризичен профил	Високоризичен профил и ниско ниво на самооцена на перформанса на задачата	Високоризичен профил и високо ниво на самооцена на перформанса на задачата
	Нискоризичен профил	Нискоризичен профил и ниско ниво на самооцена на перформанса на задачата	Нискоризичен профил и високо ниво на самооцена на перформанса на задачата

Табела 20. Табеларен приказ на субгрупите за хипотезите од група Бз.1

		Контрапродуктивна перформанса	
		Ниско ниво на самооцена на контрапродуктивна перформанса	Високо ниво на самооцена на контрапродуктивна перформанса
Профил на занимање	Високоризичен профил	Високоризичен профил и ниско ниво на самооцена на контрапродуктивна перформанса	Високоризичен профил и високо ниво на самооцена на контрапродуктивна перформанса
	Нискоризичен профил	Нискоризичен профил и ниско ниво на самооцена на контрапродуктивна перформанса	Нискоризичен профил и високо ниво на самооцена на контрапродуктивна перформанса

Тестирањето на хипотезите од група В е направено со постапките кои што се употребени за тестирањето на хипотезите од група Б. За да се изврши тестирањето на хипотезите од група В рекодирани се податоците за афективната приврзаност, принудната приврзаност и нормативната приврзаност. За секој профил посебно (високоризичен и нискоризичен профил) се прави поделба на податоците во три групи (33 % горна, 33 % средна и 33 % долна група). Со наведената постапка се добиваат податоци на категоријално ниво (три нивоа - горна, средна и долна група) за афективната приврзаност, принудната приврзаност и нормативната приврзаност. За ставовите спрема безбедното работење податоците остануваат на интервално ниво.

За тестирањето на хипотезите од група В искористени се рекодирани податоци за афективната приврзаност, принудната приврзаност и нормативната приврзаност. Освен за наведените варијабли, информација на категоријално ниво има за профилот на занимањето (високоризичен и нискоризичен профил). Комбинацијата на профилот на занимањето со

варијаблите кои се рекодирани на категоријално ниво (афективната приврзаност, принудната приврзаност и нормативната приврзаност) има за исход шест субгрупи за секоја комбинација. Следејќи ја формулацијата на хипотезите, средниот степен на приврзаност на сите три видови на приврзаност ќе биде изоставен од анализите. Наведувањето на субгрупите за секоја од хипотезите е наведено во делот кој следува.

Табела 21. Табеларен приказ на субгрупите за хипотезите од група В1.1

		Афективна организациска приврзаност	
		Низок степен на афективна организациска приврзаност	Висок степен на афективна организациска приврзаност
Профил на занимање	Високоризичен профил	Високоризичен профил и низок степен на афективна организациска приврзаност	Високоризичен профил и висок степен на афективна организациска приврзаност
	Нискоризичен профил	Нискоризичен профил и низок степен на афективна организациска приврзаност	Нискоризичен профил и висок степен на афективна организациска приврзаност

Табела 22. Табеларен приказ на субгрупите за хипотезите од група В2.1

		Принудна организациска приврзаност	
		Низок степен на принудна организациска приврзаност	Висок степен на принудна организациска приврзаност
Профил на занимање	Високоризичен профил	Високоризичен профил и низок степен на принудна организациска приврзаност	Високоризичен профил и висок степен на принудна организациска приврзаност
	Нискоризичен профил	Нискоризичен профил и низок степен на принудна организациска приврзаност	Нискоризичен профил и висок степен на принудна организациска приврзаност

Табела 23. Табеларен приказ на субгрупите за хипотезите од група В3.1

		Нормативна организациска приврзаност	
		Низок степен на нормативна организациска приврзаност	Висок степен на нормативна организациска приврзаност
Профил на занимање	Високоризичен профил	Високоризичен профил и низок степен на нормативна организациска приврзаност	Високоризичен профил и висок степен на нормативна организациска приврзаност
	Нискоризичен профил	Нискоризичен профил и низок степен на нормативна организациска приврзаност	Нискоризичен профил и висок степен на нормативна организациска приврзаност

Прикажаните табели служат за илустрација на претходно наведените постапки односно ја прикажуваат поделбата врз основа на која се формираат различните профили на работници. Табелите се однесуваат на тестирањето на хипотезите од групите Б и В.

3. Резултати

Човекој е мерка за сѐ.

Сѝара ѝоѝоворка

Резултатите се прикажани преку користење на табели со соодветно објаснување. Приказот на резултатите е направен согласно редоследот на поставените хипотези. Најнапред ќе бидат претставени резултатите од тестирањето на хипотезите од група А. Потоа следи приказ на резултатите од група Б и на помошните хипотези за група Б. На крај се претставени резултатите од тестирањето на хипотезите од група В и помошните хипотези за група В. Значајните резултати се задебелени.

Презентација на резултатите за секој од деветте ставови ќе биде направена по следниот редослед: лични приоритети и потреба за безбедност, лична процена на ризик, безбедносен приоритет, околина на поддршка, комуникација, вклученост, залагање на надредените за безбедност, правила и процедури за безбедност и работна околина.

На крај од секој дел следи резимирање на добиените резултати и утврдување дали добиените резултати ја потврдуваат претпоставената поврзаност помеѓу варијаблите.

3.1. Резултати од тестирање на хипотезите од група А

Во некои од компаниите во сѝрансѝво каде шѝо одам на обуки, ѝосѝои шѝсѝи за ѝрисусѝво на алкохолѝи во крвѝа кој се сѝроведува ѝо случаен избор на работѝнициѝе ѝри влезѝи во ѝрадилишѝаѝа.

Филиѝ, менаѝер за ѝродажба на ѝрадежни машини

Во табелите што следат се претставени резултатите од тестирање на хипотезите од група А. Тестирањето на хипотезите е направено преку т-тест за независни примероци.

Во Табела 24 се прикажани резултатите од тестирањето на хипотезите од група А кои работниците од високоризичниот и нискоризичниот профил ги имаат за ставовите спрема безбедното работење.

Табела 24. Резиме на резултатите од тестирањето на хипотезите од група А

Ставови спрема безбедно работење	Профил	Mean	Std. Deviation	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Лични приоритети и потреба за безбедност	Високоризичен профил	4,082	0,432	0,524	0,071	7,374	178	0,000
	Нискоризичен профил	3,558	0,518					
Лична процена на ризик	Високоризичен профил	2,426	0,729	-1,037	0,115	-9,056	178	0,000
	Нискоризичен профил	3,463	0,805					
Безбедносен приоритет	Високоризичен профил	2,878	0,819	-0,463	0,117	-3,953	178	0,000
	Нискоризичен профил	3,341	0,751					
Околина на поддршка	Високоризичен профил	3,211	0,519	0,011	0,090	0,124	178	0,902
	Нискоризичен профил	3,200	0,677					
Комуникација за безбедно работење	Високоризичен профил	2,779	0,692	-0,164	0,109	-1,508	178	0,133
	Нискоризичен профил	2,942	0,763					
Вклученост во безбедно работење	Високоризичен профил	3,506	1,043	0,306	0,148	2,069	178	0,040
	Нискоризичен профил	3,200	0,936					
Залагање на надредените за безбедност	Високоризичен профил	2,921	0,740	-0,384	0,107	-3,586	178	0,000
	Нискоризичен профил	3,305	0,696					
Правила и процедури за безбедност	Високоризичен профил	3,467	0,883	0,433	0,134	3,234	178	0,001
	Нискоризичен профил	3,033	0,914					
Работна околина	Високоризичен профил	2,491	0,612	-0,876	0,097	-9,004	178	0,000
	Нискоризичен профил	3,367	0,691					

Од резултатите од Табела 24 произлегува дека работниците од високоризичниот профил имаат повисок скор од работниците од

нискоризичниот профил во однос на лични приоритети и потреба за безбедност, околина на поддршка, вклученост во безбедно работење и правила и процедури за безбедност. Статистичките тестови покажуваат дека се потврдени дел од очекувањата односно постојат значајни разлики помеѓу работниците од високоризичниот профил и работниците од нискоризичниот профил за следните ставови спрема безбедното работење:

Лични приоритети и потреба за безбедност ($p < .01$),

Вклученост во безбедното работење ($p < .05$) и

Правила и процедури за безбедност ($p < .01$).

Во табелата која следи е прикажан исходот од тестирањето на хипотезите од групите А.

Табела 25. Исход од тестирањето на хипотезите од група А

Ставови спрема безбедно работење	Хипотеза А
Лични приоритети и потреба за безбедност	<input checked="" type="checkbox"/>
Лична процена на ризик	<input type="checkbox"/>
Безбедносен приоритет	<input type="checkbox"/>
Околина на поддршка	<input type="checkbox"/>
Комуникација	<input type="checkbox"/>
Вклученост	<input checked="" type="checkbox"/>
Залагање на надредените за безбедност	<input type="checkbox"/>
Правила и процедури за безбедност	<input checked="" type="checkbox"/>
Работна околина	<input type="checkbox"/>

- потврдена предикција
 непотврдена предикција

Од резултатите од Табела 25 се гледа дека добиените резултати ја потврдуваат хипотезата А во три од девет случаи.

3.2. Резултати од тестирање на хипотезите од група Б

Опремата која ја користиме, на пример шлем или ракавици, има одреден рок на траење и по истекој на тој рок не смееме да ја користиме.

Филиј, менаџер за продажба на градежни машини

3.2.1. Резултати од тестирање на хипотезите од група Б1 и Б1.1

Во табелите што следат се претставени резултатите од тестирање на хипотезите од група Б1. Тестирањето на хипотезите е направено преку т-тест за независни примероци.

Во Табела 26 се прикажани резултатите од тестирањето на хипотезите од група Б1 кои работниците со ниско и високо ниво на контекстуална перформанса ги имаат за ставовите спрема безбедното работење.

Табела 26. Резиме на резултатите од тестирањето на хипотезите од група Б1

Ставови спрема безбедно работење	Ниво на перформанса	Mean	Std. Deviation	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Лични приоритети и потреба за безбедност	Ниско ниво на контекстуална перформанса	3,483	0,525	-0,597	0,092	-6,486	118	0,000
	Високо ниво на контекстуална перформанса	4,080	0,482					
Лична процена на ризик	Ниско ниво на контекстуална перформанса	3,011	0,990	0,006	0,180	0,031	118	0,975
	Високо ниво на контекстуална перформанса	3,006	0,983					
Безбедносен приоритет	Ниско ниво на контекстуална перформанса	2,872	0,641	-0,572	0,154	-3,721	118	0,000
	Високо ниво на контекстуална перформанса	3,444	1,004					

Табела 26. Продолжение

Ставови спрема безбедно работење	Ниво на перформанса	Mean	Std. Deviation	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Околина на поддршка	Ниско ниво на контекстуална перформанса	2,970	0,588	-0,430	0,114	-3,766	118	0,000
	Високо ниво на контекстуална перформанса	3,400	0,661					
Комуникација за безбедно работење	Ниско ниво на контекстуална перформанса	2,667	0,559	-0,393	0,140	-2,817	118	0,006
	Високо ниво на контекстуална перформанса	3,060	0,926					
Вклученост во безбедно работење	Ниско ниво на контекстуална перформанса	2,942	0,907	-0,750	0,184	-4,072	118	0,000
	Високо ниво на контекстуална перформанса	3,692	1,101					
Залагање на надредените за безбедност	Ниско ниво на контекстуална перформанса	2,929	0,578	-0,445	0,140	-3,184	118	0,002
	Високо ниво на контекстуална перформанса	3,374	0,916					
Правила и процедури за безбедност	Ниско ниво на контекстуална перформанса	3,025	0,918	-0,417	0,180	-2,314	118	0,022
	Високо ниво на контекстуална перформанса	3,442	1,050					
Работна околина	Ниско ниво на контекстуална перформанса	2,889	0,801	-0,214	0,155	-1,380	118	0,170
	Високо ниво на контекстуална перформанса	3,103	0,895					

Од резултатите од Табела 26 произлегува дека работниците со високо ниво на контекстуална перформанса имаат повисок скор од работниците со ниско ниво на контекстуална перформанса во однос на лични приоритети и потреба за безбедност, безбедносен приоритет, околина на поддршка, комуникација за безбедно работење, вклученост во безбедно работење, залагање на надредените за безбедност, правила и процедури за безбедност и работна околина. Статистичките тестови покажуваат дека се потврдени

повеќето предикции односно постојат значајни разлики помеѓу работниците со високо ниво на контекстуална перформанса и работниците со ниско ниво на контекстуална перформанса за следните ставови спрема безбедното работење:

Лични приоритети и потреба за безбедност ($p < .01$),

Безбедносен приоритет ($p < .01$),

Околина на поддршка ($p < .01$),

Комуникација за безбедно работење ($p < .01$),

Вклученост во безбедно работење ($p < .01$),

Залагање на надредените за безбедност ($p < .01$) и

Правила и процедури за безбедност ($p < .05$).

Со оглед на важноста на ставовите спрема безбедното работење за работниците од високоризичниот профил, направени се анализи за поврзаноста на ставовите спрема безбедното занимање и контекстуалната перформанса само кај работниците од високоризичниот профил (ВП). Во Табела 27 се прикажани резултатите од тестирањето на хипотезите од група Б1.1 кои работниците од високоризичниот профил (испитаници со ниско и високо ниво на контекстуална перформанса) ги имаат за ставовите спрема безбедното работење. Тестирањето на хипотезите е направено преку т-тест за независни примероци само за работниците од високоризичниот профил.

Табела 27. Резиме на резултатите од тестирањето на хипотезите од група Б1.1

Ставови спрема безбедно работење	Ниво на перформанса	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Лични приоритети и потреба за безбедност	ВП со ниско ниво на контекстуална перформанса	3,787	0,360	0,066	-0,540	0,099	-5,433	58	0,000
	ВП со високо ниво на контекстуална перформанса	4,327	0,408	0,075					
Лична процена на ризик	ВП со ниско ниво на контекстуална перформанса	2,356	0,637	0,116	-0,144	0,194	-0,744	58	0,460
	ВП со високо ниво на контекстуална перформанса	2,500	0,852	0,156					
Безбедносен приоритет	ВП со ниско ниво на контекстуална перформанса	2,644	0,619	0,113	-0,556	0,232	-2,396	58	0,020
	ВП со високо ниво на контекстуална перформанса	3,200	1,109	0,203					
Околина на поддршка	ВП со ниско ниво на контекстуална перформанса	3,093	0,378	0,069	-0,267	0,139	-1,923	58	0,059
	ВП со високо ниво на контекстуална перформанса	3,360	0,659	0,120					
Комуникација за безбедно работење	ВП со ниско ниво на контекстуална перформанса	2,640	0,408	0,075	-0,267	0,191	-1,397	58	0,168
	ВП со високо ниво на контекстуална перформанса	2,907	0,962	0,176					
Вклученост во безбедно работење	ВП со ниско ниво на контекстуална перформанса	3,150	0,902	0,165	-0,700	0,272	-2,578	58	0,013
	ВП со високо ниво на контекстуална перформанса	3,850	1,183	0,216					
Залагање на наредените за безбедност	ВП со ниско ниво на контекстуална перформанса	2,733	0,538	0,098	-0,367	0,204	-1,800	58	0,077
	ВП со високо ниво на контекстуална перформанса	3,100	0,978	0,179					
Правила и процедури за безбедност	ВП со ниско ниво на контекстуална перформанса	3,350	0,800	0,146	-0,217	0,243	-0,891	58	0,377
	ВП со високо ниво на контекстуална перформанса	3,567	1,065	0,194					

Табела 27. Продолжение

Ставови спрема безбедно работење	Ниво на перформанса	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Работна околина	ВП со ниско ниво на контекстуална перформанса	2,383	0,492	0,090	-0,256	0,168	-1,517	58	0,135
	ВП со високо ниво на контекстуална перформанса	2,639	0,781	0,143					

Од резултатите од Табела 27 произлегува дека работниците од високоризичниот профил со високо ниво на контекстуална перформанса имаат повисоко скор од работниците од високоризичниот профил со ниско ниво на контекстуална перформанса во однос на лични приоритети и потреба за безбедност, лична процена на ризик, безбедносен приоритет, околина на поддршка, комуникација за безбедно работење, вклученост во безбедно работење, залагање на надредените за безбедност, правила и процедури за безбедност и работна околина. Статистичките тестови покажуваат дека се потврдени дел од предвидувањата односно постојат значајни разлики помеѓу работниците од високоризичниот профил со високо ниво на контекстуална перформанса и работниците од високоризичниот профил со ниско ниво на контекстуална перформанса за следните ставови спрема безбедното работење:

Лични приоритети и потреба за безбедност ($p < .01$),

Безбедносен приоритет ($p < .05$) и

Вклученост во безбедно работење ($p < .05$).

Во табелата која следи е прикажан исходот од тестирањето на хипотезите од група Б₁ и резултатите од помошните хипотези Б_{1.1}.

Табела 28. Исход од тестирањето на хипотезите од група Б₁ и Б_{1.1}

Ставови спрема безбедно работење	Хипотези Група Б ₁	Хипотези Група Б _{1.1}
Лични приоритети и потреба за безбедност	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Лична процена на ризик	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Безбедносен приоритет	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Околина на поддршка	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Комуникација	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Вклученост	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Залагање на надредените за безбедност	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Правила и процедури за безбедност	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Работна околина	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- потврдена предикција
 непотврдена предикција

Од резултатите од Табела 28 се гледа дека хипотезата Б₁ е потврдена во седум од девет случаи. Помошната хипотеза Б_{1.1} е потврдена во три од девет случаи. Заклучокот е дека хипотезите се делумно потврдени.

3.2.2. Резултати од тестирање на хипотезите од група Б₂ и Б_{2.1}

Во табелите што следат се претставени резултатите од тестирање на хипотезите од група Б₂. Тестирањето на хипотезите е направено преку т-тест за независни примероци.

Во Табела 29 се прикажани резултатите од тестирањето на хипотезите од група Б₂ кои работниците со ниско и високо ниво на перформанса на задачата ги имаат за ставовите спрема безбедното работење.

Табела 29. Резиме на резултатите од тестирањето на хипотезите од група Б2

Ставови спрема безбедно работење	Ниво на перформанса	Mean	Std. Deviation	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Лични приоритети и потреба за безбедност	Ниско ниво на перформанса на задачата	3,533	0,554	-0,530	0,098	-5,420	118	0,000
	Високо ниво на перформанса на задачата	4,063	0,516					
Лична процена на ризик	Ниско ниво на перформанса на задачата	2,900	0,855	-0,178	0,175	-1,016	118	0,312
	Високо ниво на перформанса на задачата	3,078	1,051					
Безбедносен приоритет	Ниско ниво на перформанса на задачата	2,878	0,524	-0,600	0,149	-4,029	118	0,000
	Високо ниво на перформанса на задачата	3,478	1,028					
Околина на поддршка	Ниско ниво на перформанса на задачата	3,030	0,464	-0,297	0,113	-2,619	118	0,010
	Високо ниво на перформанса на задачата	3,327	0,745					
Комуникација за безбедно работење	Ниско ниво на перформанса на задачата	2,700	0,549	-0,378	0,141	-2,685	118	0,008
	Високо ниво на перформанса на задачата	3,078	0,941					
Вклученост во безбедно работење	Ниско ниво на перформанса на задачата	2,925	0,769	-0,758	0,176	-4,304	118	0,000
	Високо ниво на перформанса на задачата	3,683	1,127					
Залагање на надредените за безбедност	Ниско ниво на перформанса на задачата	2,895	0,574	-0,433	0,138	-3,137	118	0,002
	Високо ниво на перформанса на задачата	3,329	0,903					

Табела 29. Продолжение

Ставови спрема безбедно работење	Ниво на перформанса	Mean	Std. Deviation	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Правила и процедури за безбедност	Ниско ниво на перформанса на задачата	3,133	0,818	-0,117	0,171	-0,682	118	0,497
	Високо ниво на перформанса на задачата	3,250	1,044					
Работна околина	Ниско ниво на перформанса на задачата	2,758	0,686	-0,367	0,149	-2,463	118	0,015
	Високо ниво на перформанса на задачата	3,125	0,927					

Од резултатите од Табела 29 произлегува дека работниците со високо ниво на перформанса на задачата имаат повисок скор од работниците со ниско ниво на перформанса на задачата во однос на лични приоритети и потреба за безбедност, лична процена на ризик, безбедносен приоритет, околина на поддршка, комуникација за безбедно работење, вклученост во безбедно работење, залагање на надредените за безбедност, правила и процедури за безбедност и работна околина. Статистичките тестови покажуваат дека повеќето претпоставки се потврдени. Има значајни разлики помеѓу работниците со високо ниво на перформанса на задачата и работниците со ниско ниво на перформанса на задачата за следните ставови:

Лични приоритети и потреба за безбедност ($p < .01$),

Безбедносен приоритет ($p < .01$),

Околина на поддршка ($p < .01$),

Комуникација за безбедно работење ($p < .01$),

Вклученост во безбедното работење ($p < .01$),

Залагање на надредените за безбедност ($p < .01$) и

Работна околина ($p < .05$).

Заради важноста на ставовите спрема безбедното работење за работниците од високоризичниот профил направени се анализи за

поврзаноста на ставовите спрема безбедното занимање и перформансата на задачата само за оваа група. Во Табела 30 се прикажани резултатите од тестирањето на хипотезите од група Б2.1 кои работниците од високоризичниот профил (испитаници со ниско и високо ниво на перформанса на задачата) ги имаат за ставовите спрема безбедното работење. Тестирањето на хипотезите е направено преку т-тест за независни примероци само за работниците од високоризичниот профил (ВП).

Табела 30. Резиме на резултатите од тестирањето на хипотезите од група Б2.1

Ставови спрема безбедно работење	Ниво на перформанса	Mean	Std. Deviation	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Лични приоритети и потреба за безбедност	ВП со ниско ниво на перформанса на задачата	3,860	0,383	-0,480	0,099	-4,855	58	0,000
	ВП со високо ниво на перформанса на задачата	4,340	0,383					
Лична процена на ризик	ВП со ниско ниво на перформанса на задачата	2,378	0,579	-0,067	0,180	-0,370	58	0,713
	ВП со високо ниво на перформанса на задачата	2,444	0,799					
Безбедносен приоритет	ВП со ниско ниво на перформанса на задачата	2,767	0,534	-0,378	0,225	-1,681	58	0,098
	ВП со високо ниво на перформанса на задачата	3,144	1,110					
Околина на поддршка	ВП со ниско ниво на перформанса на задачата	3,093	0,409	-0,200	0,139	-1,438	58	0,156
	ВП со високо ниво на перформанса на задачата	3,293	0,643					
Комуникација за безбедно работење	ВП со ниско ниво на перформанса на задачата	2,673	0,500	-0,122	0,195	-0,628	58	0,532
	ВП со високо ниво на перформанса на задачата	2,796	0,941					
Вклученост во безбедно работење	ВП со ниско ниво на перформанса на задачата	3,000	0,851	-0,933	0,252	-3,700	58	0,000
	ВП со високо ниво на перформанса на задачата	3,933	1,089					

Табела 30. Продолжение

Ставови спрема безбедно работење	Ниво на перформанса	Mean	Std. Deviation	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Залагање на наредените за безбедност	ВП со ниско ниво на перформанса на задачата	2,795	0,653	-0,171	0,207	-0,830	58	0,410
	ВП со високо ниво на перформанса на задачата	2,967	0,925					
Правила и процедури за безбедност	ВП со ниско ниво на перформанса на задачата	3,350	0,733	-0,100	0,227	-0,441	58	0,661
	ВП со високо ниво на перформанса на задачата	3,450	1,003					
Работна околина	ВП со ниско ниво на перформанса на задачата	2,328	0,480	-0,200	0,161	-1,244	58	0,218
	ВП со високо ниво на перформанса на задачата	2,528	0,738					

Од резултатите од Табела 30 произлегува дека работниците од високоризичниот профил со високо ниво на перформанса на задачата имаат повисок скор од работниците од високоризичниот профил со ниско ниво на перформанса на задачата во однос на лични приоритети и потреба за безбедност, лична процена на ризик, безбедносен приоритет, околина на поддршка, комуникација за безбедно работење, вклученост во безбедно работење, залагање на наредените за безбедност, правила и процедури за безбедност и работна околина. Статистичките тестови покажуваат дека се потврдени дел од предикциите односно постојат значајни разлики помеѓу работниците од високоризичниот профил со високо ниво на перформанса на задачата и работниците од високоризичниот профил со ниско ниво на перформанса на задачата за следните ставови спрема безбедното работење:

Лични приоритети и потреба за безбедност ($p < .01$) и

Вклученост во безбедното работење ($p < .01$).

Во табелата која следи е прикажан исходот од тестирањето на хипотезите од група Б₂ и резултатите од помошните хипотези Б_{2.1}.

Табела 31. Исход од тестирањето на хипотезите од група Б₂ и Б_{2.1}

Ставови спрема безбедно работење	Хипотези Група Б ₂	Хипотези Група Б _{2.1}
Лични приоритети и потреба за безбедност	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Лична процена на ризик	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Безбедносен приоритет	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Околина на поддршка	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Комуникација	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Вклученост	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Залагање на надредените за безбедност	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Правила и процедури за безбедност	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Работна околина	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- потврдена предикција
 непотврдена предикција

Од резултатите од Табела 31 се гледа дека хипотезата Б₂ е потврдена во седум од девет случаи. Помошната хипотеза Б_{2.1} е потврдена во два од девет случаи. Заклучокот е дека хипотезите се делумно потврдени.

3.2.3. Резултати од тестирање на хипотезите од група Б₃ и Б_{3.1}

Во табелите што следат се претставени резултатите од тестирање на хипотезите од група Б₃. Тестирањето на хипотезите е направено преку т-тест за независни примероци.

Во Табела 32 се прикажани резултатите од тестирањето на хипотезите од група Б₃ кои работниците со ниско и високо ниво на контрапродуктивна перформанса ги имаат за ставовите спрема безбедното работење.

Табела 32. Резиме на резултатите од тестирањето на хипотезите од група Бз

Ставови спрема безбедно работење	Ниво на перформанса	Mean	Std. Deviation	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Лични приоритети и потреба за безбедност	Ниско ниво на контрапродуктивна перформанса	4,080	0,454	0,437	0,090	4,853	118	0,000
	Високо ниво на контрапродуктивна перформанса	3,643	0,529					
Лична процена на ризик	Ниско ниво на контрапродуктивна перформанса	2,961	0,986	0,022	0,175	0,127	118	0,899
	Високо ниво на контрапродуктивна перформанса	2,939	0,926					
Безбедносен приоритет	Ниско ниво на контрапродуктивна перформанса	3,394	0,971	0,522	0,146	3,572	118	0,001
	Високо ниво на контрапродуктивна перформанса	2,872	0,583					
Околина на поддршка	Ниско ниво на контрапродуктивна перформанса	3,433	0,601	0,353	0,102	3,464	118	0,001
	Високо ниво на контрапродуктивна перформанса	3,080	0,513					
Комуникација за безбедно работење	Ниско ниво на контрапродуктивна перформанса	3,047	0,904	0,270	0,141	1,920	118	0,057
	Високо ниво на контрапродуктивна перформанса	2,777	0,609					
Вклученост во безбедно работење	Ниско ниво на контрапродуктивна перформанса	3,658	1,056	0,700	0,170	4,106	118	0,000
	Високо ниво на контрапродуктивна перформанса	2,958	0,793					
Залагање на надредените за безбедност	Ниско ниво на контрапродуктивна перформанса	3,290	0,899	0,295	0,141	2,098	118	0,038
	Високо ниво на контрапродуктивна перформанса	2,995	0,617					
Правила и процедури за безбедност	Ниско ниво на контрапродуктивна перформанса	3,475	1,006	0,300	0,169	1,779	118	0,078
	Високо ниво на контрапродуктивна перформанса	3,175	0,833					

Табела 32. Продолжение

Ставови спрема безбедно работење	Ниво на перформанса	Mean	Std. Deviation	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Работна околина	Ниско ниво на контрапродуктивна перформанса	3,053	0,824	0,228	0,140	1,627	118	0,106
	Високо ниво на контрапродуктивна перформанса	2,825	0,705					

Од резултатите од Табела 32 произлегува дека работниците со ниско ниво на контрапродуктивната перформанса имаат повисок скор од работниците со високо ниво на контрапродуктивна перформанса во однос на лични приоритети и потреба за безбедност, лична процена на ризик, безбедносен приоритет, околина на поддршка, комуникација за безбедно работење, вклученост во безбедно работење, залагање на надредените за безбедност, правила и процедури за безбедност и работна околина. Статистичките тестови покажуваат дека се потврдени повеќето од предвидувањата односно постојат значајни разлики помеѓу работниците со ниско ниво на контрапродуктивната перформанса и работниците со високо ниво на контрапродуктивна перформанса за следните ставови спрема безбедното работење:

Лични приоритети и потреба за безбедност ($p < .01$),

Безбедносен приоритет ($p < .01$),

Околина на поддршка ($p < .01$),

Вклученост во безбедното работење ($p < .01$) и

Залагање на надредените за безбедност ($p < .05$).

Имајќи ја во предвид важноста на ставовите спрема безбедното работење за работниците од високоризичниот профил, направени се анализи за поврзаноста на контрапродуктивната перформанса и ставовите спрема безбедното работење. Во табелите што следат се претставени резултатите од

тестирање на хипотезите од група Бз.1. Тестирањето на хипотезите е направено преку т-тест за независни примероци само за работниците од високоризичниот профил (ВП).

Табела 33. Резиме на резултатите од тестирањето на хипотезите од група Бз.1

Ставови спрема безбедно работење	Ниво на перформанса	Mean	Std. Deviation	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Лични приоритети и потреба за безбедност	ВП со ниско ниво на контрапродуктивна перформанса	4,280	0,399	0,360	0,092	3,931	58	0,000
	ВП со високо ниво на контрапродуктивна перформанса	3,920	0,304					
Лична процена на ризик	ВП со ниско ниво на контрапродуктивна перформанса	2,433	0,849	0,089	0,197	0,452	58	0,653
	ВП со високо ниво на контрапродуктивна перформанса	2,344	0,664					
Безбедносен приоритет	ВП со ниско ниво на контрапродуктивна перформанса	3,078	0,993	0,422	0,201	2,101	58	0,040
	ВП со високо ниво на контрапродуктивна перформанса	2,656	0,475					
Околина на поддршка	ВП со ниско ниво на контрапродуктивна перформанса	3,267	0,595	0,160	0,126	1,268	58	0,210
	ВП со високо ниво на контрапродуктивна перформанса	3,107	0,351					
Комуникација за безбедно работење	ВП со ниско ниво на контрапродуктивна перформанса	2,853	0,880	0,180	0,178	1,010	58	0,317
	ВП со високо ниво на контрапродуктивна перформанса	2,673	0,422					
Вклученост во безбедно работење	ВП со ниско ниво на контрапродуктивна перформанса	3,783	1,208	0,850	0,263	3,231	58	0,002
	ВП со високо ниво на контрапродуктивна перформанса	2,933	0,785					
Залагање на надредените за безбедност	ВП со ниско ниво на контрапродуктивна перформанса	2,981	0,905	0,162	0,194	0,836	58	0,407
	ВП со високо ниво на контрапродуктивна перформанса	2,819	0,554					

Табела 33. Продолжение

Ставови спрема безбедно работење	Ниво на перформанса	Mean	Std. Deviation	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Правила и процедури за безбедност	ВП со ниско ниво на контрапродуктивна перформанса	3,533	1,082	0,100	0,241	0,416	58	0,679
	ВП со високо ниво на контрапродуктивна перформанса	3,433	0,751					
Работна околина	ВП со ниско ниво на контрапродуктивна перформанса	2,583	0,659	0,206	0,152	1,356	58	0,180
	ВП со високо ниво на контрапродуктивна перформанса	2,378	0,505					

Од резултатите од Табела 33 произлегува дека работниците од високоризичниот профил со ниско ниво на контрапродуктивна перформанса имаат повисок скор од работниците од високоризичниот профил со високо ниво на контрапродуктивна перформанса во однос на лични приоритети и потреба за безбедност, лична процена на ризик, безбедносен приоритет, околина на поддршка, комуникација за безбедно работење, вклученост во безбедно работење, залагање на наредените за безбедност, правила и процедури за безбедност и работна околина. Статистичките тестови покажуваат дека се потврдени дел од очекувањата односно постојат значајни разлики помеѓу работниците од високоризичниот профил со ниско ниво на контрапродуктивна перформанса и работниците од високоризичниот профил со високо ниво на контрапродуктивна перформанса за следните ставови спрема безбедното работење:

Лични приоритети и потреба за безбедност ($p < .01$),

Безбедносен приоритет ($p < .05$) и

Вклученост во безбедното работење ($p < .01$).

Во табелата која следи е прикажан исходот од тестирањето на хипотезите од група Бз и резултатите од помошните хипотези Бз.1.

Табела 34. Исход од тестирањето на хипотезите од група Бз и Бз.1

Ставови спрема безбедно работење	Хипотези Група Бз	Хипотези Група Бз.1
Лични приоритети и потреба за безбедност	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Лична процена на ризик	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Безбедносен приоритет	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Околина на поддршка	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Комуникација	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Вклученост	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Залагање на наредените за безбедност	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Правила и процедури за безбедност	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Работна околина	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- потврдена предикција
 непотврдена предикција

Од резултатите од Табела 34 се гледа дека хипотезата Бз е потврдена во три од девет случаи. Помошната хипотеза Бз.1 е потврдена во два од девет случаи. Заклучокот е дека хипотезите се делумно потврдени.

3.3. Резултатите од тестирање на хипотезите од групата В

Доколку некој работник носи одговорност за заштитата при работата, тогаш тој е изложен на притисок од останатите работници.

Филип, менаџер за продажба на градежни машини

3.3.1. Резултатите од тестирање на хипотезите од групата В1 и В1.1

Во табелите што следат се претставени резултатите од тестирање на хипотезите од групата В1. Тестирањето на хипотезите е направено преку т-тест за независни примероци.

Во Табела 35 се прикажани резултатите од тестирањето на хипотезите од групата В3 кои работниците со висок и низок степен на афективна приврзаност ги имаат за ставовите спрема безбедното работење.

Табела 35. Резиме на резултатите од тестирањето на хипотезите од групата В1

Ставови спрема безбедно работење	Степен на приврзаност	Mean	Std. Deviation	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Лични приоритети и потреба за безбедност	Низок степен на афективна приврзаност	3,707	0,572	-0,237	0,099	-2,394	118	0,018
	Висок степен на афективна приврзаност	3,943	0,509					
Лична процена на ризик	Низок степен на афективна приврзаност	2,994	0,967	-0,006	0,169	-0,033	118	0,974
	Висок степен на афективна приврзаност	3,000	0,883					
Безбедносен приоритет	Низок степен на афективна приврзаност	2,883	0,728	-0,606	0,151	-4,021	118	0,000
	Висок степен на афективна приврзаност	3,489	0,911					
Околина на поддршка	Низок степен на афективна приврзаност	2,880	0,584	-0,563	0,110	-5,108	118	0,000
	Висок степен на афективна приврзаност	3,443	0,624					
Комуникација за безбедно работење	Низок степен на афективна приврзаност	2,557	0,597	-0,651	0,132	-4,916	118	0,000
	Висок степен на афективна приврзаност	3,208	0,834					

Табела 35. Продолжение

Ставови спрема безбедно работење	Степен на приврзаност	Mean	Std. Deviation	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Вклученост во безбедно работење	Низок степен на афективна приврзаност	2,992	1,044	-0,775	0,182	-4,254	118	0,000
	Висок степен на афективна приврзаност	3,767	0,950					
Залагање на надредените за безбедност	Низок степен на афективна приврзаност	2,867	0,652	-0,583	0,138	-4,236	118	0,000
	Висок степен на афективна приврзаност	3,450	0,844					
Правила и процедури за безбедност	Низок степен на афективна приврзаност	3,167	1,024	-0,200	0,170	-1,174	118	0,243
	Висок степен на афективна приврзаност	3,367	0,833					
Работна околина	Низок степен на афективна приврзаност	2,869	0,852	-0,169	0,153	-1,111	118	0,269
	Висок степен на афективна приврзаност	3,039	0,818					

Од резултатите од Табела 35 произлегува дека работниците со висок степен на афективна приврзаност имаат повисок скор од работниците со низок степен на афективна приврзаност во однос на лични приоритети и потреба за безбедност, лична процена на ризик, безбедносен приоритет, околина на поддршка, комуникација за безбедно работење, вклученост во безбедно работење, залагање на надредените за безбедност, правила и процедури за безбедност и работна околина. Статистичките тестови покажуваат дека се потврдени повеќето од предикциите односно постојат значајни разлики помеѓу работниците со висок степен на афективна приврзаност и работниците со низок степен на афективна приврзаност за следните ставови спрема безбедното работење:

Лични приоритети и потреба за безбедност ($p < .05$),

Безбедносен приоритет ($p < .01$),

Околина на поддршка ($p < .01$),

Комуникација за безбедно работење ($p < .01$),

Вклученост во безбедното работење ($p < .01$) и

Залагање на надредените за безбедност ($p < .01$).

Заради важноста на ставовите спрема безбедното работење, анализа на поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и афективната приврзаност е направена само за работниците од високоризичниот профил.

Во табелите што следат се претставени резултатите од тестирање на хипотезите од група В1.1. Тестирањето на хипотезите е направено преку т-тест за независни примероци само за работниците од високоризичниот профил (ВП).

Табела 36. Резиме на резултатите од тестирањето на хипотезите од група В1.1

Ставови спрема безбедно работење	Степен на приврзаност	Mean	Std. Deviation	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Лични приоритети и потреба за безбедност	ВП со низок степен на афективна приврзаност	3,980	0,354	-0,133	0,111	-1,201	58	0,235
	ВП со висок степен на афективна приврзаност	4,113	0,495					
Лична процена на ризик	ВП со низок степен на афективна приврзаност	2,444	0,734	-0,089	0,182	-0,488	58	0,627
	ВП со висок степен на афективна приврзаност	2,533	0,676					
Безбедносен приоритет	ВП со низок степен на афективна приврзаност	2,600	0,702	-0,756	0,211	-3,580	58	0,001
	ВП со висок степен на афективна приврзаност	3,356	0,918					
Околина на поддршка	ВП со низок степен на афективна приврзаност	2,973	0,339	-0,393	0,138	-2,845	58	0,006
	ВП со висок степен на афективна приврзаност	3,367	0,677					
Комуникација за безбедно работење	ВП со низок степен на афективна приврзаност	2,513	0,579	-0,509	0,180	-2,831	58	0,006
	ВП со висок степен на афективна приврзаност	3,022	0,796					
Вклученост во безбедно работење	ВП со низок степен на афективна приврзаност	3,233	1,015	-0,750	0,255	-2,940	58	0,005
	ВП со висок степен на афективна приврзаност	3,983	0,960					
Залагање на надредените за безбедност	ВП со низок степен на афективна приврзаност	2,629	0,638	-0,629	0,199	-3,153	58	0,003
	ВП со висок степен на афективна приврзаност	3,257	0,886					
Правила и процедури за безбедност	ВП со низок степен на афективна приврзаност	3,450	0,884	-0,083	0,228	-0,366	58	0,716
	ВП со висок степен на афективна приврзаност	3,533	0,880					
Работна околина	ВП со низок степен на афективна приврзаност	2,350	0,522	-0,272	0,160	-1,698	58	0,095
	ВП со висок степен на афективна приврзаност	2,622	0,706					

Од резултатите од Табела 36 произлегува дека работниците од високоризичниот профил со висок степен на афективна приврзаност имаат повисок скор од работниците од високоризичниот профил со низок степен на афективна приврзаност во однос на лични приоритети и потреба за безбедност, лична процена на ризик, безбедносен приоритет, околина на поддршка, комуникација за безбедно работење, вклученост во безбедно работење, залагање на надредените за безбедност, правила и процедури за безбедност и работна околина. Статистичките тестови покажуваат дека се потврдени повеќето од предвидувањата односно постојат значајни разлики разлики помеѓу работниците од високоризичниот профил со висок степен на афективна приврзаност и работниците од високоризичниот профил со низок степен на афективна приврзаност за следните ставови спрема безбедното работење:

- Безбедносен приоритет ($p < .01$),
- Околина на поддршка ($p < .01$),
- Комуникација за безбедно работење ($p < .01$),
- Вклученост во безбедно работење ($p < .01$) и
- Залагање на надредените за безбедност ($p < .01$).

Во табелата која следи е прикажан исходот од тестирањето на хипотезите од група В₁ и резултатите од помошните хипотези В_{1.1}.

Табела 37. Исход од тестирањето на хипотезите од група В1 и В1.1

Ставови спрема безбедно работење	Хипотези Група В1	Хипотези Група В1.1
Лични приоритети и потреба за безбедност	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Лична проценка на ризик	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Безбедносен приоритет	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Околина на поддршка	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Комуникација	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Вклученост	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Залагање на наредените за безбедност	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Правила и процедури за безбедност	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Работна околина	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- потврдена предикција
 непотврдена предикција

Од резултатите од Табела 37 се гледа дека хипотезата В1 е потврдена во шест од девет случаи. Помошната хипотеза В1.1 е потврдена во пет од девет случаи. Заклучокот е дека хипотезите се делумно потврдени.

3.3.2. Резултати од тестирање на хипотезите од група В2 и В2.1

Во следниот дел се резултатите од тестирање на хипотезите од група В2. Тестирањето на хипотезите е направено преку т-тест за независни примероци. Во Табела 38 се прикажани резултатите од тестирањето на хипотезите од група В2 кои работниците со висок и низок степен на принудна приврзаност ги имаат за ставовите спрема безбедното работење.

Табела 38. Резиме на резултатите од тестирањето на хипотезите од група B2

Ставови спрема безбедно работење	Степен на приврзаност	Mean	Std. Deviation	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Лични приоритети и потреба за безбедност	Низок степен на принудна приврзаност	3,920	0,561	0,077	0,092	0,834	118	0,406
	Висок степен на принудна приврзаност	3,843	0,439					
Лична процена на ризик	Низок степен на принудна приврзаност	3,017	0,977	0,233	0,166	1,407	118	0,162
	Висок степен на принудна приврзаност	2,783	0,834					
Безбедносен приоритет	Низок степен на принудна приврзаност	3,133	0,875	-0,017	0,161	-0,103	118	0,918
	Висок степен на принудна приврзаност	3,150	0,892					
Околина на поддршка	Низок степен на принудна приврзаност	3,303	0,615	0,037	0,110	0,332	118	0,740
	Висок степен на принудна приврзаност	3,267	0,593					
Комуникација за безбедно работење	Низок степен на принудна приврзаност	2,860	0,866	-0,020	0,144	-0,138	118	0,890
	Висок степен на принудна приврзаност	2,880	0,708					
Вклученост во безбедно работење	Низок степен на принудна приврзаност	3,483	1,049	-0,042	0,186	-0,224	118	0,823
	Висок степен на принудна приврзаност	3,525	0,985					
Залагање на надредените за безбедност	Низок степен на принудна приврзаност	3,107	0,875	-0,071	0,150	-0,475	118	0,635
	Висок степен на принудна приврзаност	3,179	0,768					
Правила и процедури за безбедност	Низок степен на принудна приврзаност	3,258	1,064	-0,042	0,177	-0,235	118	0,814
	Висок степен на принудна приврзаност	3,300	0,865					
Работна околина	Низок степен на принудна приврзаност	3,033	0,862	0,233	0,147	1,583	118	0,116
	Висок степен на принудна приврзаност	2,800	0,748					

Од Табела 38 произлегува дека работниците со висок степен на принудна приврзаност имаат повисок скор од работниците со низок степен на принудна приврзаност во однос на безбедносен приоритет, комуникација за безбедно работење, вклученост во безбедно работење, залагање на надредените за безбедност и правила и процедури за безбедност. Статистичките тестови покажуваат дека не постои очекуваната разлика

помеѓу работниците со висок степен на принудна приврзаност и работниците со низок степен на принудна приврзаност во однос на ставовите спрема безбедното работење.

Имајќи ја во предвид важноста на ставовите спрема безбедното работење за работниците од високоризичниот профил, направени се анализи за поврзаноста на принудната приврзаност и ставовите спрема безбедното работење. Во табелите што следат се претставени резултатите од тестирање на хипотезите од група В2.1. Тестирањето на хипотезите е направено преку t-тест за независни примероци за работниците од високоризичниот профил (ВП).

Табела 39. Резиме на резултатите од тестирањето на хипотезите од група В2.1

Ставови спрема безбедно работење	Степен на приврзаност	Mean	Std. Deviation	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Лични приоритети и потреба за безбедност	ВП со низок степен на принудна приврзаност	4,207	0,377	0,240	0,108	2,225	58	0,030
	ВП со висок степен на принудна приврзаност	3,967	0,455					
Лична процена на ризик	ВП со низок степен на принудна приврзаност	2,522	0,878	0,200	0,191	1,050	58	0,298
	ВП со висок степен на принудна приврзаност	2,322	0,564					
Безбедносен приоритет	ВП со низок степен на принудна приврзаност	2,856	0,865	-0,056	0,228	-0,244	58	0,808
	ВП со висок степен на принудна приврзаност	2,911	0,901					
Околина на поддршка	ВП со низок степен на принудна приврзаност	3,287	0,603	0,073	0,144	0,508	58	0,613
	ВП со висок степен на принудна приврзаност	3,213	0,512					
Комуникација за безбедно работење	ВП со низок степен на принудна приврзаност	2,693	0,842	-0,020	0,198	-0,101	58	0,920
	ВП со висок степен на принудна приврзаност	2,713	0,686					
Вклученост во безбедно работење	ВП со низок степен на принудна приврзаност	3,500	1,152	-0,283	0,273	-1,038	58	0,304
	ВП со висок степен на принудна приврзаност	3,783	0,953					
Залагање на надредените за безбедност	ВП со низок степен на принудна приврзаност	2,881	0,900	-0,076	0,218	-0,350	58	0,728
	ВП со висок степен на принудна приврзаност	2,957	0,784					

Табела 39. Продолжение

Ставови спрема безбедно работење	Степен на приврзаност	Mean	Std. Deviation	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Правила и процедури за безбедност	ВП со низок степен на принудна приврзаност	3,517	0,996	0,167	0,248	0,673	58	0,503
	ВП со висок степен на принудна приврзаност	3,350	0,921					
Работна околина	ВП со низок степен на принудна приврзаност	2,594	0,731	0,200	0,172	1,163	58	0,250
	ВП со висок степен на принудна приврзаност	2,394	0,594					

Од резултатите од Табела 39 произлегува дека работниците од високоризичниот профил со висок степен на принудна приврзаност имаат повисок скор од работниците од високоризичниот профил со низок степен на принудна приврзаност во однос на безбедносен приоритет, комуникација за безбедно работење, вклученост во безбедно работење и залагање на надредените за безбедност. Статистичките тестови покажуваат дека не се потврдени предикциите за разлики помеѓу работниците од високоризичниот профил со висок степен на принудна приврзаност и работниците од високоризичниот профил со низок степен на принудна приврзаност во однос на ставовите спрема безбедното работење.

Во табелата која следи е прикажан исходот од тестирањето на хипотезите од група В₂ и резултатите од помошните хипотези В_{2.1}.

Табела 40. Исход од тестирањето на хипотезите од група В₂ и В_{2.1}

Ставови спрема безбедно работење	Хипотези Група В ₂	Хипотези Група В _{2.1}
Лични приоритети и потреба за безбедност	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Лична процена на ризик	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Безбедносен приоритет	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Околина на поддршка	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Комуникација	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Вклученост	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Залагање на надредените за безбедност	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Правила и процедури за безбедност	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Работна околина	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- потврдена предикција
 непотврдена предикција

Од резултатите од Табела 40 се гледа дека хипотезата В₂ не е потврдена. Освен тоа, ниту помошната хипотеза В_{2.1} не е потврдена. Заклучокот е дека хипотезите не се потврдени.

3.3.3. Резултати од тестирање на хипотезите од група В₃ и В_{3.1}

Во табелите што следат се претставени резултатите од тестирање на хипотезите од група В₃. Тестирањето на хипотезите е направено преку т-тест за независни примероци.

Во Табела 41 се прикажани основните статистички показатели кои различните групи ги имаат за ставовите спрема безбедното работење.

Табела 41. Резиме на резултатите од тестирањето на хипотезите од група Вз

Ставови спрема безбедно работење	Степен на приврзаност	Mean	Std. Deviation	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Лични приоритети и потреба за безбедност	Низок степен на нормативна приврзаност	3,767	0,644	-0,087	0,103	-0,845	118	0,400
	Висок степен на нормативна приврзаност	3,853	0,466					
Лична процена на ризик	Низок степен на нормативна приврзаност	3,156	0,975	0,444	0,166	2,674	118	0,009
	Висок степен на нормативна приврзаност	2,711	0,840					
Безбедносен приоритет	Низок степен на нормативна приврзаност	2,983	0,618	-0,167	0,149	-1,118	118	0,266
	Висок степен на нормативна приврзаност	3,150	0,975					
Околина на поддршка	Низок степен на нормативна приврзаност	3,033	0,621	-0,300	0,111	-2,711	118	0,008
	Висок степен на нормативна приврзаност	3,333	0,591					
Комуникација за безбедно работење	Низок степен на нормативна приврзаност	2,740	0,658	-0,187	0,132	-1,413	118	0,160
	Висок степен на нормативна приврзаност	2,927	0,784					
Вклученост во безбедно работење	Низок степен на нормативна приврзаност	2,967	1,020	-0,675	0,177	-3,821	118	0,000
	Висок степен на нормативна приврзаност	3,642	0,912					
Залагање на надредените за безбедност	Низок степен на нормативна приврзаност	2,993	0,651	-0,195	0,135	-1,443	118	0,152
	Висок степен на нормативна приврзаност	3,188	0,821					
Правила и процедури за безбедност	Низок степен на нормативна приврзаност	3,233	1,133	-0,142	0,178	-0,798	118	0,426
	Висок степен на нормативна приврзаност	3,375	0,779					
Работна околина	Низок степен на нормативна приврзаност	3,108	0,813	0,289	0,145	1,991	118	0,049
	Висок степен на нормативна приврзаност	2,819	0,776					

Од резултатите од Табела 41 произлегува дека работниците со висок степен на нормативна приврзаност имаат повисок скор од работниците со низок степен на нормативна приврзаност во однос на лични приоритети и потреба за безбедност, безбедносен приоритет, околина на поддршка, комуникација за безбедно работење, вклученост во безбедно работење,

залагање на надредените за безбедност и правила и процедури за безбедност. Статистичките тестови покажуваат дека се потврдени дел од предвидувањата односно постојат значајни разлики помеѓу работниците со висок степен на нормативна приврзаност и работниците со низок степен на нормативна приврзаност за следните ставови спрема безбедното работење:

Околина на поддршка ($p < .01$) и

Вклученост во безбедното работење ($p < .01$).

Во табелите што следат се претставени резултатите од тестирање на хипотезите од група В3.1 кои се однесуваат на поврзаноста на ставовите спрема безбедното работење само кај работниците од високоризичниот профил. Тестирањето на хипотезите е направено преку т-тест за независни примероци само за работниците од високоризичниот профил (ВП).

Табела 42. Резиме на резултатите од тестирањето на хипотезите од група В3.1

Ставови спрема безбедно работење	Степен на приврзаност	Mean	Std. Deviation	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Лични приоритети и потреба за безбедност	ВП со низок степен на нормативна приврзаност	4,147	0,403	0,107	0,110	0,971	58	0,336
	ВП со висок степен на нормативна приврзаност	4,040	0,447					
Лична процена на ризик	ВП со низок степен на нормативна приврзаност	2,622	0,815	0,433	0,187	2,313	58	0,024
	ВП со висок степен на нормативна приврзаност	2,189	0,623					
Безбедносен приоритет	ВП со низок степен на нормативна приврзаност	2,878	0,536	0,033	0,210	0,158	58	0,875
	ВП со висок степен на нормативна приврзаност	2,844	1,020					
Околина на поддршка	ВП со низок степен на нормативна приврзаност	3,133	0,425	-0,133	0,126	-1,061	58	0,293
	ВП со висок степен на нормативна приврзаност	3,267	0,542					
Комуникација за безбедно работење	ВП со низок степен на нормативна приврзаност	2,787	0,643	0,093	0,176	0,529	58	0,599
	ВП со висок степен на нормативна приврзаност	2,693	0,722					
Вклученост во безбедно работење	ВП со низок степен на нормативна приврзаност	3,050	1,053	-0,833	0,248	-3,360	58	0,001
	ВП со висок степен на нормативна приврзаност	3,883	0,858					

Табела 42. Продолжение

Ставови спрема безбедно работење	Степен на приврзаност	Mean	Std. Deviation	Mean Difference	Std. Error Difference	t	df	Sig. (2-tailed)
Залагање на надредените за безбедност	ВП со низок степен на нормативна приврзаност	2,857	0,629	-0,067	0,192	-0,346	58	0,730
	ВП со висок степен на нормативна приврзаност	2,924	0,846					
Правила и процедури за безбедност	ВП со низок степен на нормативна приврзаност	3,533	0,999	0,050	0,235	0,212	58	0,833
	ВП со висок степен на нормативна приврзаност	3,483	0,815					
Работна околина	ВП со низок степен на нормативна приврзаност	2,656	0,624	0,317	0,158	2,003	58	0,050
	ВП со висок степен на нормативна приврзаност	2,339	0,601					

Од резултатите од Табела 42 произлегува дека работниците од високоризичниот профил со висок степен на нормативна приврзаност имаат повисок скор од работниците од високоризичниот профил со низок степен на нормативна приврзаност во однос на околина на поддршка, вклученост во безбедно работење и залагање на надредените за безбедност. Статистичките тестови покажуваат дека е потврдено едно очекување односно постои значајна разлика помеѓу работниците од високоризичниот профил со висок степен на нормативна приврзаност и работниците од високоризичниот профил со низок степен на нормативна приврзаност во однос на вклученоста во безбедното работење ($p < .01$).

Во табелата која следи е прикажан исходот од тестирањето на хипотезите од група В3 и резултатите од помошните хипотези В3.1.

Табела 43. Исход од тестирањето на хипотезите од група В3 и В3.1

Ставови спрема безбедно работење	Хипотези Група В3	Хипотези Група В3.1
Лични приоритети и потреба за безбедност	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Лична процена на ризик	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Безбедносен приоритет	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Околина на поддршка	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Комуникација	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Вклученост	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Залагање на надредените за безбедност	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Правила и процедури за безбедност	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Работна околина	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- потврдена предикција
 непотврдена предикција

Од резултатите од Табела 43 се гледа дека хипотезата В3 е потврдена во два од девет случаи. Помошната хипотеза В3.1 е потврдена во еден од девет случаи. Заклучокот е дека хипотезите се делумно потврдени.

4. Дискусија

*Четири рудари загинаа во експлозија.
Дали беше можно да се одбегнат овие ризици?
Дали постоеше друг начин на работа што би ги намалило,
а можеби и елиминирало проблемите што довеле до оваа трагедија?
Што може да се направи за да се обезбеди
дека повторно нема да се случи ваква трагедија?*

(International Labor Organization, 02.04.2010)

Дискусијата ќе биде поделена на четири дела. Првиот дел се однесува на дискусија за поврзаноста на ставовите спрема безбедното работење и профилот на занимањето. Вториот дел се однесува на поврзаноста на ставовите спрема безбедното работење, профилот на занимањето и перформансата. Третиот дел се однесува на поврзаноста на ставовите спрема безбедното работење, профилот на занимањето и организациската приврзаност. Поврзувањето на резултатите со претходните истражувања ќе биде направено во врска со релевантните истражувања за поврзаноста помеѓу варијаблите од интерес за ова истражување. Импликациите за примена на резултатите од истражувањето ќе бидат наведени во четвртиот дел.

Во првите три дела дискусијата започнува со констатација дали добиените резултати ги подржуваат поставените хипотези. Потоа следи толкувањето на добиените резултати. На крајот од третиот дел се наведени и недостатоци од сегашното истражување и сугестии за идни истражувања.

Четвртиот дел се однесува на идентификација на областите и начините на кои може да се направи примена на резултатите од спроведеното истражување.

Толкувањето на резултатите од истражувањето е поврзано со моменталната ситуација во која работат работниците од високоризичниот профил. Бидејќи во овој труд се земени градежните работници како

претставници на високоризичниот профил, презентирани е и краток приказ на ситуацијата во градежништвото. Краткиот приказ на ситуацијата во градежништвото е превземен од Македонското Здружение за Заштита при Работа (МЗЗПР, 03.02.2010). Приказот е дополнет и изменет и како таков овозможува увид и разбирање на добиените резултати. Приказот се однесува на општото дефинирање на градежништвото, структурата на организациите кои ја изведуваат градбата, работните задачи на работниците, употребата на најразлични машини и материјали и запознаеноста на работниците со мерките за заштита при работа.

Податоците од здружението укажуваат дека градежништвото е специфична дејност која вклучува динамичност на чинителите на статичен објект кој најчесто се наоѓа на отворен простор. Освен тоа, учествуваат голем број на работници од различни профили и степени на стручни подготовка кои работат на различни машини и со најразлични материјали. Поради сложеноста на конечниот производ и опсегот на работи кои мора да се вршат наизменично градежништвото е оценето како дејност во која најчесто постои ризик за настанување на фатални и нефатални повреди.

Структурата на организациите кои ја изведуваат работата е поврзана со мерките за заштита при работа. Најчесто се работи за помали организации (настанати со распаѓањето на големите градежни организации) во кои нема стручни лица за заштита при работа и не се применуваат мерки за соодветна заштита. Наместо примена на мерки за заштита при работа, во обид поефтино и побрзо да се одработи, се практикува импровизација (не се применува интересен надзор од стручни лица). Дополнителен ризик за безбедноста е и некоординираноста на работниците кои се ангажирани од различни подизведувачи вклучени во изведбата на еден ист објект.

Структурата на организациите е поврзана и со работните задачи на работниците односно поради помалиот број на работници, сите работат најразновидни задачи според потребите. Покрај тоа, работниците најчесто работат продолжен работен ден и без пауза заради кратките рокови на испорака. Последица од тоа е намалувањето на концентracијата на

работниците и зголемен ризик од повреди. Ситуацијата ја усложнуваат со податоците од терен кои говорат за голема флукуација помеѓу градежните работници, непријавени работници и ниско ниво на образование.

Употребата на најразлични машини и материјали придонесува за дополнителен ризик од повреди во градежништвото. Состојбата на машините (дигалки, утоварачи, багери, ровокопачи и други) кои се употребуваат е поврзана со безбедноста. Најчесто се работи со застарени машини кои нередовно и повремено се одржуваат и не се атестирани за работа.

Ниското ниво на запознаеноста на работниците со мерките за заштита при работа ја усложнува заштитата при работа. Најчесто работниците немаат доволно обука за ракувањето со машините и материјалите така што се приморани сами да наоѓаат решенија односно да ги заобиколуваат правилата и мерките за заштита при работа (неправилно користење и избегнување на средствата за заштита). Дополнителен проблем се и неодговорноста и недисциплината на работниците кои понекогаш самоиницијативно ги вадат заштитните апарати од машините заради тоа што им ја попречуваат работата.

Приказот на моменталната ситуација укажува на тоа дека се работи за крајно сложена и хаотична ситуација во која работникот е оставен сам на себе. Толкувањето на резултатите е направено имајќи ги во предвид моменталните услови во градежништвото односно се прави поврзување со наведената ситуација.

4.1. Наоди за поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и профилот на занимањето

Работниците остремаа за заштитата ја ставаат кога ќе им кажат односно кога нивните наредени ќе дознаат дека има инспекција.

Славе, интервјуиран градежен работник

Во однос на поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и профилот на занимањето (тестирање на хипотезите од група А) најдено е дека работниците од високоризичниот профил имаат попозитивни ставови за одредени аспекти од работниците од нискоризичниот профил. Аспектите за кои се потврдени предикциите се: лични приоритети и потреба за безбедност, вклученост и правила и процедури за безбедност.

Од друга страна пак, не се потврдени предвидените разлики помеѓу работниците од високоризичниот профил и работниците од нискоризичниот профил по однос на следните аспекти: лична процена на ризик, безбедносен приоритет, околина на поддршка, комуникација, залагање на наредените за безбедност и работна околина.

Подолу следи објаснување на резултатите кои се однесуваат на поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и профилот на занимањето.

Работниците од високоризичниот профил на занимање се работници кои во својата работа се соочуваат со голема веројатност да добијат фатална или нефатална повреда за разлика од работниците од нискоризичниот профил на занимање. Личните приоритети и потребата од безбедност се однесуваат на перцепциите на вработените за сопственото здравје и потребата да се чувствуваат безбедни во работата. Заради ризикот кој го носи професијата односно заради секојдневното соочување со ризик, вработените од високоризичниот профил се посвесни од работниците од нискоризичниот профил за постоењето на ризик во работата. Поради тоа

што оваа група има поинакви работни обврски односно вклучува работа на отворено и работа со машини, соочувањето со ризикот е дел од секојдневните обврски. Веројатно работниците од високоризичниот профил во текот на работата се соочувале или присуствувале на опасни ситуации и заради тоа имаат попозитивни ставови во однос на личните приоритети и потребата за безбедност. Исто така, потврдувањето на вклученоста, која се однесува на перцепциите на работниците за степенот до кој безбедното работење е цел на сите и сите се вклучени во безбедното работење е поврзана со перцепцијата дека сите работниците од високоризичниот профил се изложени на опасност и сите треба да бидат вклучени во безбедното работење.

Потврдувањето на хипотезата за следење на правилата и процедурите укажува на тоа дека работниците се свесни дека постојат одредени правила и процедури. Неминовното соочување со ситуации во кои има ризик, односно природата на работата е фактор кој придонесува секој од работниците од високоризичниот профил да има разговарано или слушано за следење на одредени правила и процедури. Заради наведените причини, работниците од високоризичниот профил имаат попозитивни ставови од работниците од нискоризичниот профил кои немаат потреба од разговори за безбедно работење.

Хипотезата за лична процена на ризик не е потврдена. Резултатите се должат на ниското ниво на свест за ризикот во работата. Работниците кои ја вршат таа работа се со пониско образование и не размислуваат за ризикот кој им го носи секојдневното работење. Работниците од високоризичниот профил го имаат прифатено ризикот како секојдневна работа и поради тоа не посветуваат многу внимание на ризикот односно не се разликуваат од работниците од нискоризичниот профил.

Непотврдувањето на безбедносниот приоритет кај работниците од високоризичниот профил е заради ниското ниво на свест за безбедното работење односно непосветувањето на време и ресурси за подигање на свеста за важноста од безбедно работење. Оставањето на работниците од

високоризичниот профил сами да се грижат за сопствената безбедност му дава низок статус на безбедното работење во организацијата односно не се вреднува безбедното работење. Заради тоа работниците од високоризичниот профил не се разликуваат од работниците од нискоризичниот профил во однос на безбедносниот приоритет односно не се цени безбедното работење.

Покрај наведените аспекти, како резултат на ниското ниво на свест за безбедното работење е и непотврдувањето на хипотезата за околина на поддршка. Оставањето на работниците самостојно да одлучуваат за својата безбедност во комбинација со профилот на работниците (средно образование) има за исход перцепција дека останатите работници не посветуваат внимание на безбедното работење. Состојбата во градежништвото и во целото општеството во целина која се однесува на непридавањето важност на безбедното работење се отсликува преку исходот на хипотезата за околина на поддршка која не е поддржана. Покрај тоа, работниците од високоризичниот профил не се насочени кон поддршка за безбедно работење заради насоченоста кон работата односно гледаат да се заврши работата без да посветуваат време на безбедно работење (работата ја завршуваат побрзо доколку не посветуваат време на безбедно работење).

Поврзано со ниската свест за безбедното работење е и непотврдувањето на комуникацијата за безбедно работење. Работниците од високоризичниот профил во текот на работата се насочени кон залагање да ја завршат работата (многу пати во кратки временски рокови) и заради тоа немаат време да се посветуваат со останатите за безбедното работење. Покрај тоа, работниците од високоризичниот профил мислат дека можат да ја завршат работата и без безбедно работење и како резултат на тоа не гледаат потреба да се посветуваат со останатите за потенцијалните опасности кои би можела да ги донесе работата.

Перцепцијата за залагањето на наредените за безбедност не е потврдена заради тоа што наредените на работниците од високоризичниот профил малку или воопшто не посветуваат ресурси на безбедното работење. Освен тоа, во многу организации безбедното работење не е дел од

критериумите за добро работење и заради тоа не е потврдена наведената хипотеза.

Работната околина се однесува на постоењето услови (опрема, дневни цели за постигнување, доволно време, човечки ресурси) во околината кои придонесуваат за безбедното работење. Непотврдувањето на хипотезата се должи на отсуството на тие услови за работниците од високоризичниот профил.

Потврдувањето на дел од хипотезите од група А е во согласност со резултатите до кои дошле Линдгард и сор. (Lindgard et al., 2009). Лингард и сор. ја истражувале климата на безбедно работење во две групи (градежништво и одржување) во една Австралиска компанија за градба на патишта. Истражувањето било спроведено на сто педест и еден работник од различните групи. Истражувачите утврдиле постоење на разлики во ставовите спрема безбедното работење помеѓу двете групи од интерес. Разликите се толкувани како резултат на постоење на различни клими на безбедно работење во една организација. Освен ова, објаснувањето го дополниле со различниот организациски контекст во кој работат припадниците на различните групи. Заклучокот од студијата е дека членовите на различните групи формираат униформни перцепции за безбедноста во рамки на групата во која работат. Како поткрепа на резултатите, авторите наведуваат и студии на останати автори (Glendon and Litherland, 2001; Tharaldsen et al.; al., 2008; според Lingard et al., 2009) во кои е дојдено до истите сознанија.

Во текот на спроведувањето на истражувањето, дојдено е до одредени сознанија заради кои не се потврдени дел од хипотезите од група А. Имено, освен за влијанието на групата како фактор, од неформалните разговори со работниците се откри дека небезбедното работење е поврзано со слепото следење на толпата и со претходните искуства. Работниците во градежништвото се придржуваат кон она што останатите го прават или им го наметнуваат. Работниците го прифаќаат ставот дека сите го прават тоа на истиот начин (без користење на заштитна опрема) и затоа полесно им е да го

прилагодат однесувањето на другите отколку да се залаагаат за одредени стандарди. Во контекст на ова, се надополнува и состојбата на општеството во целина односно извртеноста на вредностите (работниците кои користат заштитна опрема најчесто се исмевани). Наведената ситуација ги отсликува личните и општествените вредности во кои се огледа ерозија на вредноста која го става човечкиот живот на врвот во пирамидата на вредности. Од друга страна, пак претходните искуства се поврзани со навиките односно се работи на истиот начин (без користење заштитна опрема) многу години. Личното искуство дека работниците го работат она што го работат многу години без заштитна опрема и се уште не се повредени, многу придонесува за зацврстување на ниското ниво на безбедно работење.

Резултатите укажуваат на тоа дека постои многу ниско ниво на свест за безбедното работење кај работниците од високоризичниот профил споредено со работниците од нискоризичниот профил. Освен тоа, личната одговорност е на ниско ниво заради состојбата со статусот на безбедното работење во општеството. Работниците перципираат дека постои директна врска помеѓу сопствената одговорност и безбедното работење, меѓутоа тоа е на многу ниско ниво и само за одредени аспекти (на пример потврдувањето на хипотезите за лични приоритети и вклученост). Заклучок од истражувањето е дека хипотезите од група А се делумно потврдени. Добиените резултати ја отсликуваат состојбата, но од друга страна и потребата на работниците од високоризичниот профил за менување на нивните ставови во врска со безбедното работење.

4.2. Наоди за поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и различниите видови на перформанса

Поискусниите работници не се секираат многу за заштитата при работата бидејќи сметаат дека се вешти во работата.

Филип, менаџер за продажба на градежни машини

Заклучок од тестирањето на поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и различните видови на перформанса (тестирање на хипотезите од група Б) е дека делумно се поддржани претпоставените врски за односот помеѓу испитуваните варијабли. Хипотезата Б₁ е потврдена во седум од девет случаи. Хипотезата Б₂ е потврдена во седум од девет случаи. Хипотезата Б₃ е потврдена во три од девет случаи. Хипотезата Б_{1.1} е потврдена во три од девет случаи. Хипотезата Б_{2.1} е потврдена во два од девет случаи. Хипотезата Б_{3.1} е потврдена во два од девет случаи. Следниот дел се однесува на објаснувањето на добиените резултати за секој од деветте ставови според поставените хипотези.

Во однос на хипотезите од група Б₁ најдено е дека работниците кои имаат високо ниво на самооцена на контекстуалната перформанса имаат попозитивни ставови за одредени аспекти од работниците кои имаат ниско ниво на самооцена на контекстуалната перформанса. Аспектите за кои се потврдени предикциите се: лични приоритети и потреба за безбедност, безбедносен приоритет, околина на поддршка, комуникација, вклученост, залагање на наредените за безбедност и правила и процедури за безбедност.

Од друга страна пак, не се потврдени предвидените разлики помеѓу работниците кои имаат високо ниво на самооцена на контекстуалната перформанса и работниците кои имаат ниско ниво на самооцена на контекстуалната перформанса по однос на следните аспекти: лична процена на ризик и работна околина.

Подолу следи објаснување на резултатите кои се однесуваат на поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и контекстуалната перформанса.

Објаснувањето за поврзаноста на ставовите спрема безбедното работење со контекстуална перформанса се должи на специфичните услови кои се идентични за групите формирани врз основа на контекстуалната перформанса. Работниците кои имаат високо ниво на контекстуална перформанса гледаат добро да се заврши работата за разлика од работниците со ниско ниво на контекстуална перформанса кои гледаат само да ја завршат работата.

Хипотезата за лични приоритети и потреба за безбедност е потврдена бидејќи работниците со повисока самооцена на контекстуалната перформанса посветуваат ресурси (време и внимание на работата) и ефикасното завршување на работата им е важно и не сакаат небезбедното работење да ги попречи во завршувањето на работата.

Хипотезата за безбедносен приоритет е поддржана заради фактот што работниците со високо ниво на контекстуална приврзаност инвестираат дополнителни ресурси во работата и статусот на безбедност им е дел од одењето над пропишаните норми.

Потврдувањето на околина на поддршка се должи на тоа што работниците со високо ниво на контекстуална перформанса подобро се прифатени и поддржани од социјалната околина заради вложувањето на дополнителни напори во работата. Како резултат на таа поддршка, се потврдува хипотезата за социјалната околина.

Сличен е случајот и со комуникацијата за безбедно работење односно работниците со високо ниво на контекстуална перформанса повеќе се насочени кон барање на информации со кои би оделе над пропишаните норми и заради тоа се потврдува хипотезата за комуникација.

Поради тоа што оваа група има поинакви критериуми за добро работење, безбедното работење е дел од нивните критериуми и заради тоа вклученоста во безбедното работење им е дел од вршењето на работата.

Потврдувањето на залагањето на надредените за безбедност е заради тоа што работниците со повисоко ниво на контекстуална перформанса посветуваат ресурси за безбедно работење и комуницираат повеќе за безбедното работење со надредните. Најверојатно заради тоа перципираат дека надредените им посветуваат време и насочуваат одредени ресурси за безбедно работење.

Карактеристично за работниците со високо ниво на контекстуалната перформанса е тоа што контекстуалната перформанса подразбира следење на правилата и одење над тие пропишани правила. Потврдувањето на хипотезата за правила и процедури за безбедност се должи на тоа што работниците со високо ниво на контекстуална перформанса се запознаени со правилата (во овој случај правилата за безбедно работење) и веројатно превземаат дејства кои се над пропишаните правила со кои се запознаени.

Непотврдувањето на хипотезата за лична процена на ризик се должи на ниското ниво на свест за ризикот во работата кој го имаат работниците од двете групи (високо и ниско ниво на контекстуална перформанса). Работниците кои ја вршат таа работа се со пониско образование и не размислуваат за безбедноста односно за ризикот кој постои при извршување на работните задачи.

Непотврдувањето на хипотезата за работна околина се должи на отсуството на услови за безбедно работење кај работниците со високо и ниско ниво на контекстуална перформанса. Отсуството на услови (опрема, дневни цели за постигнување, доволно време, човечки ресурси) во околината кои придонесуваат за безбедното работење се одразува преку непотврдувањето на хипотезата за работната околина.

Објаснувањето за поврзаноста на ставовите спрема безбедното работење со високоризичниот профил и контекстуална перформанса е слично со објаснувањето за хипотезите од група Б1. Во однос на хипотезите од група Б1.1 најдено е дека работниците од високоризичниот профил кои имаат високо ниво на самооцена на контекстуалната перформанса имаат попозитивни ставови за одредени аспекти од работниците од

високоризичниот профил кои имаат ниско ниво на самооцена на контекстуалната перформанса. Аспектите за кои се потврдени предикциите се: лични приоритети и потреба за безбедност, безбедносен приоритет и вклученост во безбедно работење.

Од друга страна пак, не се потврдени предвидените разлики помеѓу работниците од високоризичниот профил кои имаат високо ниво на самооцена на контекстуалната перформанса и работниците од високоризичниот профил кои имаат ниско ниво на самооцена на контекстуалната перформанса по однос на следните аспекти: лична процена на ризик, околина на поддршка, комуникација, залагање на наредените за безбедност, правила и процедури за безбедност и работна околина.

Следен дел е објаснувањето на резултатите од хипотезата Б1.1 според исходот за секој од ставовите спрема безбедното работење.

Работниците од високоризичниот профил кои имаат високо ниво на контекстуална перформанса гледаат добро да се заврши работата за разлика од работниците од високоризичниот профил со ниско ниво на контекстуална перформанса кои гледаат само да ја завршат работата. За ова е карактеристично дека имаат високи критериуми во работењето односно честопати ги надминуваат пропишаните норми. Покрај тоа, бидејќи тие посветуваат ресурси (време и внимание на работата) и завршувањето на работата им е важно и не сакаат небезбедното работење да им го попречи завршувањето на работата. На ова се надоврзува и потврдувањето на хипотезата за лични приоритети и потреба за безбедност. Потврдувањето на оваа хипотеза е заради истите причини, односно работниците од високоризичниот профил со повисока самооцена на контекстуалната перформанса повеќе посветуваат ресурси (време и внимание на работата) при работењето. Како резултат на тоа и ефикасното завршување на работата им е важно и не сакаат небезбедното работење да ги попречи во завршувањето на работата.

Безбедносниот приоритет (кој се однесува на статусот на безбедното работење) за работниците од високоризичниот профил со високо ниво на

контекстуална перформанса се надоврзува како дополнителен бенефит. Тоа е заради дополнителното инвестирање на време и внимание во работата односно повеќе се посветени на работата од работниците од високоризичниот профил со ниско ниво на контекстуална перформанса.

Освен тоа, поради фактот што оваа група (високо ниво на контекстуална перформанса) има поинакви критериуми за добро работење, безбедното работење е дел од нивните критериуми и заради тоа вклученоста во безбедното работење им е дел од секојдневното вршење на работата односно од критериумите за вршење на работата.

Непотврдувањето на хипотезата за лична процена на ризик се должи на ниското ниво на свест за ризикот во работата кој постои кај работниците од двете групи на високоризичниот профил (високо и ниско ниво на контекстуална перформанса). Работниците кои ја вршат таа работа се со пониско образование и не размислуваат за секојдневниот ризик со кој се соочуваат при извршување на работните задачи.

Околина на поддршка не е потврдена поради тоа што отсуствува поддршка за безбедно работење и кај двете групи. Поврзано со тоа е и непотврдувањето на комуникација за безбедно работење. Најверојатно непотврдувањето се должи на постоење на ниска свест за безбедното работење кај двете групи (високо и ниско ниво на контекстуална перформанса) и не гледаат потреба да се посоветуваат со останатите.

Залагањето на надредените за безбедност не е потврдено заради тоа што надредените малку или воопшто не посветуваат ресурси на безбедното работење кај работниците од високоризичниот профил (високо и ниско ниво на контекстуална перформанса).

Хипотезата за следењето на правила, кое е карактеристично за групата со високо ниво на контекстуална перформанса, не се потврди. Препоставката е дека работниците од двете групи (високо и ниско ниво на контекстуална перформанса) од високоризичниот профил имаат ниско ниво на свест за постоењето на правила и не се насочени кон почитување на

правилата во ризични ситуации односно гледаат да се заврши работата. Како резултат на тоа не се почитуваат правилата и не се потврдува хипотезата.

Работната околина се однесува на постоењето услови (опрема, дневни цели за постигнување, доволно време, човечки ресурси) во околината кои придонесуваат за безбедното работење. Непотврдувањето на хипотезата се должи на отсуството на тие услови за работниците од двете групи (високо и ниско ниво на контекстуална перформанса) од високоризичниот профил.

Потврдувањето на дел од хипотезите Б₁ и Б_{1.1} е во согласност со резултатите до кои дошле Ли и сор. (Lee et al., 2007). Ли и соработниците нашле позитивна поврзаност помеѓу контекстуалната перформанса (индивидуална и организациска перформанса) и климата на безбедно работење. Истражувањето го направиле на 113 правни субјекти во Тајван. Значајно е да се спомене дека субјектите кои учествувале во истражувањето имале сертификат за безбедност и здравје при работа односно се работи за компании во кои постои опасност од фатални и нефатални повреди во текот на работата. Објаснувањето на авторите е дека климата на безбедно работење придонесува за подобра контекстуална перформанса заради создавањето пријатни услови за работа.

Во однос на хипотезите од група Б₂ најдено е дека работниците кои имаат високо ниво на самооцена на перформансата на задачата имаат попозитивни ставови за одредени аспекти од работниците кои имаат ниско ниво на самооцена на перформансата на задачата. Аспектите за кои се потврдени предикциите се: лични приоритети и потреба за безбедност, безбедносен приоритет, околина на поддршка, комуникација, вклученост, залагање на наредените за безбедност и работна околина.

Од друга страна пак, не се потврдени предвидените разлики помеѓу работниците кои имаат високо ниво на самооцена на перформансата на задачата и работниците кои имаат ниско ниво на самооцена на перформансата на задачата по однос на следните аспекти: лична процена на ризик и правила и процедури за безбедност.

Подолу следи објаснување на резултатите кои се однесуваат на поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и перформансата на задачата.

Работниците кои имаат високо ниво на перформанса на задачата се работници кои добро ја вршат работата за разлика од работници со ниско ниво на перформанса на задачата кои се оценуваат како полоши работници. Потребата од безбедност во работењето се надоврзува на нивните критериуми за добро вршење на работата односно е дел од нив. Заради наведените причини се потврди хипотезата за лични приоритети и потреба за безбедност. Покрај тоа, потврдувањето на вклученоста во безбедното работење може да се припише на нивните високи критериуми за вршење на работата односно вклучување на безбедното работење како критериум. Безбедносниот приоритет кај оваа група (работници со високо ниво на перформанса на задачата) е важен бидејќи тоа е група која добро си ја врши работата и не сака небезбедното работење да им попречи во доброто извршување на работата.

Потврдувањето на околина на поддршка, работна околина, комуникација и залагање на наредените за безбедност се должи на тоа што работниците кои добро ја вршат работата (работници со високо ниво на перформанса на задачата) се прифатени од околината и се поддржани нивните напори за безбедно работење.

Непотврдувањето на хипотезата за лична процена на ризик се должи на ниското ниво на свест за ризикот кој постои кај двете групи работници (високо и ниско ниво на перформанса на задачата). Работниците кои ја вршат таа работа се со пониско образование и не размислуваат за ризикот кој е поврзан со небезбедното работење.

Не е потврдена ниту хипотезата за следењето на правилата и процедурите за безбедност. Непотврдувањето на наведената хипотеза е поради тоа што и двете групи на работници (високо и ниско ниво на перформансата на задачата) не се запознати и информирани со правилата и процедурите за безбедност.

Објаснувањето за поврзаноста на ставовите спрема безбедното работење со високоризичниот профил и перформансата на задачата е слично со објаснувањето за хипотезите од група Б2. Во однос на хипотезите од група Б2.1 најдено е дека работниците од високоризичниот профил кои имаат високо ниво на самооцена на перформансата на задачата имаат попозитивни ставови за одредени аспекти од работниците од високоризичниот профил кои имаат ниско ниво на самооцена на перформансата на задачата. Аспектите за кои се потврдени предикциите се: лични приоритети и потреба за безбедност и вклученост.

Од друга страна пак, не се потврдени предвидените разлики помеѓу работниците од високоризичниот профил кои имаат високо ниво на самооцена на перформансата на задачата и работниците од високоризичниот профил кои имаат ниско ниво на самооцена на перформансата на задачата по однос на следните аспекти: лична процена на ризик, безбедносен приоритет, околина на поддршка, комуникација, залагање на надредените за безбедност, правила и процедури за безбедност и работна околина.

Следен дел е објаснување на резултатите од хипотезата Б2.1 според исходот за секој од ставовите спрема безбедното работење. Објаснувањето се должи на специфичните услови кои се идентични за групите формирани врз основа на перформансата на задачата.

Работниците од високоризичниот профил кои имаат високо ниво на перформанса на задачата се работници кои добро ја вршат работата за разлика од работниците од високоризичниот профил со ниско ниво на перформанса на задачата кои се оценуваат како полоши работници. Потребата од безбедност во работењето се надоврзува на нивните критериуми за добро вршење на работата односно е дел од нив и заради тоа се потврдува хипотезата за лични приоритети и потреба за безбедност. Како дел од високите критериуми за добро работење е и потврдувањето на вклученоста во безбедното работење.

Непотврдувањето на хипотезата за лична процена на ризик се должи на ниското ниво на свест за ризикот во работата кај двете групи работници

(високо и ниско ниво на перформанса на задачата). Работниците кои ја вршат таа работа се со пониско образование и не размислуваат за ризикот поврзан со работата.

Освен тоа, безбедносниот приоритет (статусот на безбедно работење) кај оваа група (високо ниво на перформанса на задачата) не се надоврзува на критериумите за добро работење заради ниската свест за безбедното работење. Поради тоа, хипотезата за безбедносен приоритет не е поддржана.

Околина на поддршка не е потврдена поради тоа што добрите работници (високо ниво на перформанса на задачата) од високоризичниот профил се индивидуалци и се насочени кон работата и затоа не перципираат дека им е потребна поддршка од околината. Поврзано со тоа е и непотврдувањето на хипотезата за комуникација односно индивидуалната работа во комбинација со ниската свест не создава потреба за посветување со останатите во однос на безбедното работење.

Залагањето на наредените за безбедност не е потврдено заради тоа што наредените малку или воопшто не посветуваат ресурси на безбедното работење кај двете групи (високо и ниско ниво на перформанса на задачата).

Следењето на правилата и процедури за безбедност не е потврдено поради тоа што работниците од високоризичниот профил не се запознати и информирани со правилата и процедурите за безбедност односно кај двете групи (високо и ниско ниво на перформанса на задачата) постои ниска свест за одредени правила и процедури.

Работната околина се однесува на постоењето услови (опрема, дневни цели за постигнување, доволно време, човечки ресурси) во околината кои придонесуваат за безбедното работење. Непотврдувањето на хипотезата се должи на отсуството на тие услови за двете групи работниците (високо и ниско ниво на перформанса) од високоризичниот профил.

Преку дел од неформалните разговори во текот на спроведувањето на истражувањето, дојдено е до заклучок дека непотврдувањето на дел од хипотезите од група Б₂ и Б_{2.1} е поврзано со одредени личносни и ситуациски варијабли. Личносните варијабли се однесуваат на покажување јунаштво на

работа. Вообичаено за околината во која работат (според сведоштва на работниците), повештите мајстори се истакнуваат и го докажуваат своето ниво на мајсторство преку впуштање во потенцијално опасни ситуации (на пример кревање тежок товар) и без користење на соодветна опрема за заштита. Во наведените ситуации при покажување на јунаштвото постои голема веројатност од фатални и нефатални повреди. Слични на наведените ситуации во кои се докажува јунаштво, се и ситуациите кога работниците бараат начин да бидат прифатени во одредена група. За да предизвикаат восхит кај останатите работници, тие честопати прават опасни и глупави работи (на пример работа на одредена висина без заштитна опрема или возење на опрема која се движи). Во однос на ситуациските варијабли, тоа е несигурноста на работата која постои во оваа област. Несигурноста ги тера работниците да работат подобро и да влегуваат во ситуации во кои има ризик од повреда. На пример, работниците за да го импресионираат раководителот, можат многу брзо да растоварат камион без да размислат за потенцијалните опасности од тоа однесување. Наведените варијабли се поврзани со ставовите спрема безбедното работење бидејќи придонесуваат за одржување на ниското ниво на свест за безбедно работење.

Потврдувањето на дел од хипотезите Б₂ и Б_{2.1} е во согласност со резултатите до кои дошле Ли и сор. (Lee et al., 2007). Ли и соработниците известуваат за позитивна поврзаност помеѓу однесувањето кое е во согласност со барањата на задачите и климата на безбедно работење. Објаснувањето на авторите е дека вработените кои работат во безбедна околина се поттикнати да демонстрираат подобра перформанса заради условите во кои работат.

Во однос на хипотезите од група Б₃ најдено е дека работниците кои имаат ниско ниво на самооцена на контрапродуктивната перформанса имаат попозитивни ставови за одредени аспекти од работници кои имаат високо ниво на самооцена на контрапродуктивната перформанса. Аспектите за кои се потврдени предикциите се: лични приоритети и потреба за безбедност, околина на поддршка и вклученост.

Од друга страна пак, не се потврдени предвидените разлики помеѓу работниците кои имаат ниско ниво на самооцена на контрапродуктивната перформанса и работниците кои имаат високо ниво на самооцена на контрапродуктивната перформанса по однос на следните аспекти: лична процена на ризик, безбедносен приоритет, комуникација, залагање на наредените за безбедност, правила и процедури за безбедност и работна околина.

Подолу следи објаснување на резултатите кои се однесуваат на поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и контрапродуктивната перформанса.

Објаснувањето се должи на специфичните услови кои се идентични за групите формирани врз основа на контрапродуктивната перформанса. Работниците кои имаат високо ниво на контрапродуктивна перформанса се работници кои го саботираат извршувањето на обврските за разлика од работниците со ниско ниво на контрапродуктивна перформанса кои помалку се насочени кон такви активности. Потребата од безбедност во работењето е потврдена поради тоа што непрактикувањето на безбедното работење од страна на работниците кои имаат високо ниво на самооцена на контрапродуктивна перформанса им е како избегнувањето на обврските за разлика од работниците со ниско ниво на контрапродуктивна перформанса. На ова се надоврзува и потврдување на вклученоста во безбедното работење, кое групата со високо ниво на контрапродуктивна перформанса настојува да го избегне.

Потврдувањето на околина на поддршка се должи на тоа што работниците со ниско ниво на контрапродуктивна перформанса се подобро прифатени од околината од работниците со високо ниво на контрапродуктивна перформанса.

Непотврдувањето на хипотезите за лична процена на ризик, безбедносен приоритет и комуникација за безбедно работење се должи на ниското ниво на свест за ризикот во работата кај двете групи (високо и ниско ниво на контрапродуктивна перформанса). Непотврдувањето е заради тоа

што работниците се со пониско образование и не размислуваат за безбедноста односно за ризикот со кој секојдневно се соочуваат во текот на работата.

Залагањето на наредените за безбедност не е потврдено заради тоа што наредените малку или воопшто не посветуваат ресурси на безбедното работење и кај двете групи работници (високо и ниско ниво на контрапродуктивна перформанса).

Непотврдувањето на хипотезата за правила и процедури за безбедност се должи на ниското ниво на информираност на работниците од двете групи (високо и ниско ниво на контрапродуктивна перформанса) за правилата и процедурите за безбедното работење.

Работната околина се однесува на постоењето услови (опрема, дневни цели за постигнување, доволно време, човечки ресурси) во околината кои придонесуваат за безбедното работење. Непотврдувањето на хипотезата за работна околина се должи на отсуството на тие услови за работниците од двете групи (високо и ниско ниво на контрапродуктивна перформанса).

Објаснувањето за поврзаноста на ставовите спрема безбедното работење со високоризичниот профил и контрапродуктивна перформанса е слично со објаснувањето за хипотезите од група Бз. Во однос на хипотезите од група Бз.1 најдено е дека работниците од високоризичниот профил кои имаат ниско ниво на самооцена на контрапродуктивната перформанса имаат попозитивни ставови за одредени аспекти од работниците од високоризичниот профил кои имаат високо ниво на самооцена на контрапродуктивната перформанса. Аспектите за кои се потврдени предикциите се: лични приоритети и потреба за безбедност и вклученост.

Од друга страна пак, не се потврдени предвидените разлики помеѓу работниците од високоризичниот профил кои имаат ниско ниво на самооцена на контрапродуктивната перформанса и работниците од високоризичниот профил кои имаат високо ниво на самооцена на контрапродуктивната перформанса по однос на следните аспекти: лична процена на ризик, безбедносен приоритет, околина на поддршка, комуникација, залагање на

надредените за безбедност, правила и процедури за безбедност и работна околина.

Следен дел е објаснување на резултатите од хипотезата Бз.1 според исходот за секој од ставовите спрема безбедното работење.

Работниците од високоризичниот профил кои имаат високо ниво на контрапродуктивна перформанса се работници кои го саботираат извршувањето на обврските за разлика од работниците од високоризичниот профил со ниско ниво на контрапродуктивна перформанса кои помалку се насочени кон такви активности. Потребата од безбедност во работењето е потврдена поради тоа што работниците од високоризичниот профил од групата со високо ниво на контрапродуктивна перформанса непрактикувањето на безбедно работење го гледаат како дел од избегнувањето на обврските. На ова се надоврзува и потврдување на хипотезата за вклученоста во безбедното работење. Работниците од високоризичниот профил со високо ниво на контрапродуктивна перформанса настојуваат да ја избегнат вклученоста во безбедното работење бидејќи гледаат да избегнуваат колку што е можно повеќе обврски кои вообичаено им влегуваат во критериумите за работење.

Непотврдувањето на хипотезата за лична процена на ризик се должи на ниското ниво на свест за ризикот во работата кај двете групи (високо и ниско ниво на контрапродуктивна перформанса). Работниците од високоризичниот профил кои ја вршат таа работа се со пониско образование и не размислуваат за ризикот поврзан со безбедноста во работата.

Безбедносниот приоритет не е потврден поради тоа што двете групи (високо и ниско ниво на контрапродуктивна перформанса) не посветуваат внимание на безбедноста односно постои ниска свест за безбедното работење. Непотврдувањето на околина на поддршка се должи на отсуството на поддршка од социјалната околина за двете групи (високо и ниско ниво на контрапродуктивна перформанса) и следствено не е потврдена хипотезата за околина на поддршка. Освен тоа, ниската свест за безбедното работење е поврзана со непотврдувањето на хипотезата за комуникацијата за безбедно

работење. Работниците од високоризичниот профил од двете групи (високо и ниско ниво на контрапродуктивна перформанса) имаат ниска свест за безбедно работење и не гледаат потреба од комуникација за безбедно работење односно не гледаат потреба да се посоветуваат со останатите за безбедноста во работата.

Залагањето на надредените за безбедност не е потврдено заради тоа што надредените малку или воопшто не посветуваат ресурси на безбедното работење и кај двете групи (високо и ниско ниво на контрапродуктивна перформанса).

Непотврдувањето на хипотезата за правила и процедури за безбедност се должи на ниското ниво на информираност на работниците од двете групи (високо и ниско ниво на контрапродуктивна перформанса) за правилата и процедурите за безбедно работење.

Работната околина се однесува на постоењето услови (опрема, дневни цели за постигнување, доволно време, човечки ресурси) во околината кои придонесуваат за безбедното работење. Непотврдувањето на хипотезата се должи на отсуството на тие услови за работниците од двете групи од високоризичниот профил (високо и ниско ниво на контрапродуктивна перформанса).

Генерален заклучок е дека има делумно потврдување на хипотезите од група Б. Потврдувањето на дел од хипотезите укажува на тоа дека постои специфична поврзаност на различните видови на перформанса со ставовите спрема безбедното работење. Поврзаноста е повеќе изразена во споредбите помеѓу работниците со високо и ниско ниво на одреден тип на перформанса отколку кај споредбите помеѓу работниците од високоризичниот профил со високо и ниско ниво на одреден тип на перформанса. Специфичните наоди укажуваат на попозитивни ставови спрема безбедното работење кај работниците со високо ниво на перформанса.

4.3. Наоди за поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и различниите видови на организациска приврзаност

Во компанијата во која работам заштитата при работа има приоритет и секогаш е пред одлуките на директориите.

Дејан, лице за заштита при работа во странска компанија

Заклучок од тестирањето на поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и различните видови на организациска приврзаност (тестирање на хипотезите од група В) е дека делумно се подржани претпоставените врски за односот помеѓу испитуваните варијабли. Хипотезата В₁ е потврдена во шест од девет случаи. Хипотезата В₃ е потврдена во два од девет случаи. Хипотезата В_{1.1} е потврдена во пет од девет случаи. Хипотезата В_{3.1} е потврдена во еден од девет случаи. Исклучок од делумното потврдување се резултатите за хипотезата В₂ и В_{2.1} кои воопшто не се потврдени. Следниот дел се однесува на објаснувањето на добиените резултати за секој од деветте ставови според поставените хипотези.

Во однос на поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и афективната приврзаност најдено е дека работниците кои имаат висок степен на афективна приврзаност имаат попозитивни ставови за одредени аспекти од работниците кои имаат низок степен на афективна приврзаност. Аспектите за кои се потврдени предикциите се: лични приоритети и потреба за безбедност, безбедносен приоритет, околина на поддршка, комуникација, вклученост и залагање на наредените за безбедност.

Од друга страна пак, не се потврдени предвидените разлики помеѓу работниците кои имаат висок степен на афективна приврзаност и работниците кои имаат кои имаат низок степен на афективна приврзаност по

однос на следните аспекти: лична проценка на ризик, правила и процедури за безбедност и работна околина.

Објаснувањето се должи на специфичните услови кои се идентични за групите формирани врз основа на афективна приврзаност. Потврдувањето на личните приоритети и потребата за безбедност се должи на приврзаноста спрема организацијата. Заради тоа што се приврзани спрема организацијата, оваа група (висок степен на афективна приврзаност) има потреба да се чувствува безбедно во околината спрема која имаат позитивни емоционални чувства и чувствуваат обврска да работат безбедно за да не се повредат себе си или да не го оштетат имотот на организацијата.

На работниците кои имаат висок степен на афективна приврзаност организацијата им значи за разлика од работниците со низок степен на афективна приврзаност. Во контекст на тоа се потврдува и хипотезата за безбедносниот приоритет односно кај оваа група (висок степен на афективна приврзаност) постои верување дека безбедното работење е дел од критериумите на организацијата спрема која имаат позитивни емоции. Позитивните емоции спрема организацијата се основа врз која се надоврзува безбедното работење како дел од обврските спрема организацијата.

Потврдувањето на хипотезата за околина на поддршка е заради тоа што работниците со висок степен на афективна приврзаност се поврзани со организацијата. Како резултат на тоа работниците се поврзани и помеѓу себе (сите се гледаат како дел од организацијата) и заради тоа ја оценуваат повисоко комуникацијата. Освен тоа, оваа група има емоционално вложување во организацијата и има очекувања за реципрочно вложување од страна на организацијата. Како резултат на наведената емоционална поврзаност се потврдува и хипотезата за комуникација.

Работниците кои имаат висок степен на афективна приврзаност се вклучени во безбедното работење заради тоа што вклученоста во безбедното работење им е како награда за приврзаноста спрема организацијата.

Залагањето на наредените за безбедност е потврдено заради тоа што оваа група (висок степен на афективна приврзаност) која е приврзана

спрема организацијата е приврзана и спрема надредените и постои тенденција да ги оценуваат позитивно.

Најверојатно, ниското ниво на свест за ризикот во работата е фактор заради кој не е потврдена хипотезата за процена на ризик.

Хипотезата за правила и процедури за безбедно работење не е потврдена заради тоа што работниците од двете групи (висок и низок степен на афективна приврзаност) не се запознаени доволно со правилата и процедурите за безбедно работење.

Работната околина се однесува на постоењето услови (опрема, дневни цели за постигнување, доволно време, човечки ресурси) во околината кои придонесуваат за безбедното работење. Непотврдувањето на хипотезата се должи на отсуството на тие услови за работниците од двете групи (висок и низок степен на афективна приврзаност).

Објаснувањето на поврзаноста на ставовите спрема безбедното работење со високоризичниот профил и афективна приврзаност е слично со објаснувањето за хипотезите од група В1. Во однос на хипотезите од група В1.1 најдено е дека работниците од високоризичниот профил кои имаат висок степен на афективна приврзаност имаат попозитивни ставови за одредени аспекти од работниците од високоризичниот профил кои имаат низок степен на афективна приврзаност. Аспектите за кои се потврдени предикциите се: безбедносен приоритет, околина на поддршка, комуникација, вклученост и залагање на надредените за безбедност.

Од друга страна пак, не се потврдени предвидените разлики помеѓу работниците од високоризичниот профил кои имаат висок степен на афективна приврзаност и работниците од високоризичниот профил кои имаат низок степен на афективна приврзаност по однос на следните аспекти: лични приоритети и потреба за безбедност, лична процена на ризик, правила и процедури за безбедност и работна околина.

Следен дел е објаснување на резултатите од хипотезата В1.1 според исходот за секој од ставовите спрема безбедното работење.

На работниците од високоризичниот профил кои имаат висок степен на афективна приврзаност организацијата им значи повеќе споредено со работниците од високоризичниот профил со низок степен на афективна приврзаност. Потврдувањето на хипотезата за безбедносниот приоритет е поради тоа што кај работниците од високоризичниот профил со висок степен на афективна приврзаност постои верување дека безбедното работење е дел од критериумите на организацијата спрема која имаат позитивни емоции.

Потврдувањето на хипотезата за околина на поддршка е заради тоа што работниците од високоризичниот профил со висок степен на афективна приврзаност се поврзани со организацијата. Како резултат на тоа, работниците се поврзани и со останатите работници. На ова се надоврзува и емоционалното вложување кое оваа група (висок степен на емоционална приврзаност) го вложува во организацијата и има очекувања за реципрочно вложување од страна на организацијата. Друг исход поврзан со наведените фактори е потврдувањето на хипотезата за комуникација.

Работниците од високоризичниот профил кои имаат висок степен на афективна приврзаност се вклучени во безбедното работење заради тоа што вклученост во безбедното работење им е како награда за приврзаноста спрема организацијата.

Хипотезата за залагањето на надредените за безбедност е потврдена заради тоа што работниците од високоризичниот профил се приврзани спрема организацијата. Следствено тие се приврзани и спрема надредените и постои тенденција да ги оценуваат позитивно.

Непотврдувањето на хипотезата за лични приоритети и потреба за безбедност е заради тоа што работниците од двете групи (висок и низок степен на емоционална приврзаност) имаат ниско ниво на свест за безбедното работење.

Ниското ниво на свест за ризикот во работата кое го има кај двете групи (висок и низок степен на афективна приврзаност) од високоризичниот профил е поврзано и со процената на ризик и затоа не е потврдена хипотезата за процена на ризик.

Хипотезата за правила и процедури за безбедно работење не е потврдена заради тоа што работниците од двете групи (висок и низок степен на афективна приврзаност) од високоризичниот профил не се запознати со правилата и процедурите односно постои ниско ниво на свест за правилата и процедурите.

Работната околина се однесува на постоењето услови (опрема, дневни цели за постигнување, доволно време, човечки ресурси) во околината кои придонесуваат за безбедното работење. Непотврдувањето на хипотезата се должи на отсуството на тие услови за работниците од двете групи (висок и низок степен на афективна приврзаност) од високоризичниот профил.

Делумно објаснување за потврдувањето на хипотезите од група В1 и В1.1 се должи на перципираната сигурност на работата. Работниците кои перципираат дека работата им е сигурна имаат склоност да развијат афективна приврзаност спрема организацијата. Ова е во согласност со наодите на Вонг и сор. (Wong et al., 2002; според Van Stuyvesant, 2007) кои нашле дека емоционалната приврзаност е поврзана со перципираната сигурност на работата. Објаснувањето кое го даваат авторите е дека поврзаноста се јавува заради Кинеските културни вредности кои ја нагласуваат важноста на групната хармонија, лојалноста и реципроцитетот. Од друга страна пак, непотврдувањето на хипотезите од група В1 и В1.1 се должи на ниското ниво на сигурност кое го перципираат работниците од Македонија (особено карактеристично за градежните работници).

Во однос на хипотезите од група В2 најдено е дека работниците кои имаат висок степен на принудна приврзаност не се разликуваат од работниците кои имаат низок степен на принудна приврзаност.

Подолу следи објаснување на резултатите кои се однесуваат на поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и принудната приврзаност.

Објаснувањето се должи на специфичните услови кои се идентични за групите формирани врз основа на принудната приврзаност. Непотврдувањето

на хипотезата за поврзаност на ставовите спрема безбедното работење со принудната приврзаност се должи на тоа што работниците и со високо и со ниско ниво на принудна приврзаност веќе се приморани и ја вршат работата заради немањето друг излез. Отсуството на алтернативи (недостаток на други можности за работа) е можен фактор за непостоењето на разлики помеѓу двете групи. Заради тешкотиите поврзани со работата кои се јавуваат кај двете групи (висок и низок степен на принудна приврзаност), работниците од овие групи не посветуваат внимание на безбедното работење и поради тоа не се потврдени хипотезите за ставовите спрема безбедното работење. Освен тоа, непостоењето на услови (опрема, дневни цели за постигнување, доволно време, човечки ресурси) во околината кои придонесуваат за безбедното работење е една од можните причини за добиените резултати. Заради наведените услови односно ниското ниво на свест за безбедното работење не е потврдена ниту една хипотеза.

Во однос на хипотезите од група В2.1 најдено е дека работниците од високоризичниот профил кои имаат висок степен на принудна приврзаност не се разликуваат во поглед на ставовите спрема безбедното работење од работниците од високоризичниот профил кои имаат низок степен на принудна приврзаност. Заклучокот е дека не се потврдени предвидените разлики помеѓу работниците од високоризичниот профил кои имаат висок степен на принудна приврзаност и работниците од високоризичниот профил кои имаат низок степен на принудна приврзаност за следните аспекти: лични приоритети и потреба за безбедност, лична процена на ризик, безбедносен приоритет, околина на поддршка, комуникација, вклученост, залагање на наредените за безбедност, правила и процедури за безбедност и работна околина.

Подолу следи објаснување за резултатите од хипотезата В2.1 според исходот за секој од ставовите спрема безбедното работење. Објаснувањето за поврзаноста на ставовите спрема безбедното работење, високоризичниот профил и принудната приврзаност е слично со објаснувањето за хипотезите од група В2.

Работниците од високоризичниот профил кои имаат висок степен на принудна приврзаност остануваат во организацијата заради специфична комбинација на услови (тешкотии поврзани со наоѓање ново работно место) за разлика од работниците од високоризичниот профил со низок степен на принудна приврзаност.

Непотврдувањето на хипотезата за поврзаност на ставовите спрема безбедното работење со принудната приврзаност се должи на тоа што работниците од високоризичниот профил и со високо и со ниско ниво на принудна приврзаност веќе се приморани и ја вршат работата заради немањето друг излез. Заради тешкотиите поврзани со работата кои се јавуваат кај двете групи (висок и низок степен на принудна приврзаност), работниците од овие групи не посветуваат внимание на безбедното работење и поради тоа не се потврдени хипотезите за ставовите спрема безбедното работење. Како и кај хипотезите од група B₂ и кај овие две групи отсуството на алтернативи (недостаток на други можности за работа) е можен фактор за непостоењето на разлики помеѓу двете групи. Освен тоа, непостоењето на услови (опрема, дневни цели за постигнување, доволно време, човечки ресурси) во околината кои придонесуваат за безбедното работење е една од можните причини за добиените резултати. Заради наведените услови односно постоењето на ниско ниво на свест за безбедното работење не е потврдена ниту една хипотеза.

Објаснување за потврдувањето на хипотезите од група B₂ и B_{2.1} е во согласност со наодите на Мејер и Ален (Meyer and Allen., 1991; според Van Stuyvesant, 2007) кои пишуваат дека принудната приврзаност е поврзана со магнитудата на инвестициите кои вработените ги прават за организацијата. Непотврдувањето на хипотезите од овие две групи е заради ниското ниво на инвестиции од страна на вработените, кое пак е поврзано со несигурноста на работата (отсуство на инвестирање заради можна брза промена на работата). Освен тоа, Клагстон (Clugston., 2002; според Van Stuyvesant, 2007) нашол дека принудната приврзаност се зголемува во ситуации кои опаѓа привлечноста на алтернативните можности за работа.

Во однос на хипотезите од група В3 најдено е дека работниците кои имаат висок степен на нормативна приврзаност имаат попозитивни ставови за одредени аспекти од работниците кои имаат низок степен на нормативна приврзаност. Аспектите за кои се потврдени предикциите се: околина на поддршка и вклученост.

Од друга страна пак, не се потврдени предвидените разлики помеѓу работниците кои имаат висок степен на нормативна приврзаност и работниците кои имаат низок степен на нормативна приврзаност по однос на следните аспекти: лични приоритети и потреба за безбедност, лична процена на ризик, безбедносен приоритет, комуникација, залагање на наредените за безбедност, правила и процедури за безбедност и работна околина.

Подолу следи објаснување на резултатите кои се однесуваат на поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и нормативната приврзаност.

Објаснувањето се должи на специфичните услови кои се идентични за групите формирани врз основа на нормативната приврзаност. Работниците кои имаат висок степен на нормативна приврзаност се приврзани со организацијата заради нормите кои ги имаат усвоено, за разлика од работниците со низок степен на нормативна приврзаност. Околина на поддршка во наведениот случај е потврдена заради почитувањето на нормите кои претпоставуваат дека работниците со висок степен на нормативна приврзаност се ориентирани кон поддршка од околината.

Работници кои имаат висок степен на нормативна приврзаност се вклучени во безбедното работење заради тоа што перципираат дека безбедното работење е дел од нормите кои ги почитуваат односно е цел на сите. Како резултат на тоа потврдена е хипотезата за вклученост.

Непотврдувањето на хипотезата за лични приоритети и потреба за безбедност и правила и процедури за безбедност се должи на ниското ниво на свест за безбедното работење кое постои кај двете групи (висок и низок степен на нормативна приврзаност). Заради ниското ниво на свест за ризикот во работата кај двете групи (висок и низок степен на нормативна

приврзаност) не се потврдени ниту хипотезите за лична процена на ризик, безбедносниот приоритет и комуникација.

Залагањето на надредените за безбедност не е потврдено заради тоа што работниците сметаат дека одредени норми не се почитувани од организацијата односно надредените не ги исполнуваат нормите во однос на безбедното работење.

Непотврдувањето на хипотезата за работна околина се должи на отсуството на условите за безбедно работење за работниците од двете групи (висок и низок степен на нормативна приврзаност).

Објаснувањето за поврзаноста на ставовите спрема безбедното работење, високоризичниот профил и нормативната приврзаност е слично со објаснувањето за хипотезите од група В3. Во однос на хипотезите од група В3.1 најдено е дека работниците од високоризичниот профил кои имаат висок степен на нормативна приврзаност имаат попозитивни ставови само за еден аспект од работниците од високоризичниот профил кои имаат низок степен на нормативна приврзаност. Аспектот за кој е потврдена предикцијата е вклученост.

Од друга страна пак, не се потврдени предвидените разлики помеѓу работниците од високоризичниот профил кои имаат висок степен на нормативна приврзаност и работниците од високоризичниот профил кои имаат низок степен на нормативна приврзаност по однос на следните аспекти: лични приоритети и потреба за безбедност, лична процена на ризик, безбедносен приоритет, околина на поддршка, комуникација, залагање на надредените за безбедност, правила и процедури за безбедност и работна околина.

Следен дел е објаснување на резултатите од хипотезата В3.1 според исходот за секој од ставовите спрема безбедното работење.

Работниците од високоризичниот профил кои имаат висок степен на нормативна приврзаност се приврзани со организацијата заради организациската социјализација односно нормите кои ги имаат усвоено, за разлика од работниците од високоризичниот профил со низок степен на

нормативна приврзаност. Работниците од високоризичниот профил кои имаат висок степен на нормативна приврзаност се вклучени во безбедното работење заради тоа што вклученост во безбедното работење е дел од нормите кои ги почитуваат и ги имаат усвоено во процесот на организациската социјализација.

Непотврдувањето на хипотезата за лична процена на ризик се должи на перцепцијата дека процената на ризикот не е дел од нормите кои оваа група (висок степен на нормативна приврзаност) ги има.

Непотврдувањето на хипотезата за лични приоритети и потреба од безбедно работење, околина на поддршка, безбедносниот приоритет и комуникација е заради тоа што работниците од високоризичниот профил од двете групи (висок и низок степен на нормативна приврзаност) од високоризичниот профил имаат ниско ниво на свест за безбедно работење.

Залагањето на наредените за безбедност не е потврдено заради тоа што работниците од високоризичниот профил почитуваат одредени норми за кои мислат дека организацијата односно наредените не ги исполнуваат.

За изненадување се резултатите од тестирањето на хипотезата за правила и процедурите за безбедно работење која не е потврдена. Причината веројатно лежи во неинформираноста на работниците од високоризичниот профил за правилата и процедурите за безбедно работење.

Непотврдувањето на хипотезата за работна околина се должи на отсуството на условите за безбедно работење за работниците од двете групи (висок и низок степен на нормативна приврзаност) од високоризичниот профил.

Потврдувањето на дел од хипотезите В3.1 е во согласност со резултатите до кои дошле Педерсен и Кинес (Pedersen and Kines, 2011). Педерсен и Кинес ја истражувале поврзаноста помеѓу нормативната мотивација и климата на безбедно работење. Истражувањето било основа за конструкција на интервенции за подобрување на безбедното работење. Авторите спровеле истражување во 22 компании во кои постоела опасност од фатални и нефатални повреди. Била утврдена позитивна поврзаност помеѓу

нормативната мотивација и климата на безбедно работење. Објаснувањето е дека наодите ја потврдуваат важноста на нормите за безбедното работење. Работниците кои се идентификуваат со групата и ги прифаќаат нормите, повеќе пројавуваат однесувања кои се инструмент за групните односно организациските цели. Авторите пишуваат за студијата на Олсон и сор. (Olson et al., 2009; според Pedersen and Kines., 2011) во која се покажало дека работниците (а особено новите работници) повеќе ја користат заштитната опрема доколку видат дека и други работниците го прават тоа. Од истата студија било утврдено дека членовите на различни тимови се однесувале различно кога се користела заштитната опрема (во тимовите во кои се користела заштитната опрема сите ја користеле, а во тимовите во кои не се користела никој не ја користел). За нагласување е адаптацијата на новите работниците кои веднаш се конформирале со групата иако наведеното однесување било различно од нивното претходно искуство.

Потврдувањето на дел од хипотезите за поврзаност помеѓу организациската приврзаност и ставовите спрема безбедното работење е во согласност со резултатите до кои дошле Ли и сор. (Lee et al., 2007). Ли и соработниците нашле дека постои позитивна поврзаност помеѓу организациската приврзаност (една генерална димензија) и климата на безбедно работење. Објаснувањето на авторите е дека организациите кои им обезбедуваат подобра и безбедна работна околина на работниците ги поттикнуваат работниците позитивно да се поврзуваат и идентификуваат со организацијата во која работат. Авторите нагласуваат дека ова е особено важно во услови кога операциите кои ги работат работниците се комплексни бидејќи се подобруваат условите за работа. Освен тоа, авторите пишуваат дека најважно е што се создава околина која носи придобивки и за работниците и за организацијата.

Објаснувањето за потврдувањето на хипотезите од група В₃ и В_{3.1} е во согласност со наодите на Мејер и Ален (Meyer and Allen., 1991; според Van Stuyvesant, 2007) кои пишуваат дека нормативната приврзаност е поврзана со магнитудата на инвестициите која организацијата ја вложува во вработените.

Објаснувањето е дека на овој начин организацијата креира обврски спрема вработените, кои се чувствуваат обврзани преку принципот на реципроцитет и не ја напуштаат организацијата дури „не се исплати долгот спрема организацијата“. Во случајот со безбедно работење, тоа се отсликува преку позитивните ставови спрема безбедното работење за разлика од групата со ниско ниво на нормативна приврзаност.

Генерален заклучок е дека има делумно потврдување на хипотезите од група В. Потврдувањето на дел од хипотезите укажува на тоа дека постои специфична поврзаност на различните видови на приврзаност со ставовите спрема безбедното работење. Поврзаноста најмногу е изразена за хипотезите кои се однесуваат на емоционалната приврзаност за разлика од принудната и нормативната приврзаност. Ова особено е истакнато за ставовите спрема безбедно работење кои се однесуваат на ниво на група/организација. Специфичните наоди укажуваат на тоа дека емоционалното приврзување игра важна улога за безбедното работење. Наодот е во врска со односот заснован на реципроцитет на релација вработен-организација. Заради наведените тврдења емоционалната приврзаност е аспект на кој треба да му се посвети поголемо внимание во иднина кога ќе се истражуваат ставовите спрема безбедното работење.

Во однос на недостатоците од истражувањето за поврзаноста на варијаблите кои беа вклучени во истражувањето може да се заклучи следното:

- Недостаток од информација за перформансата направена преку процена од надредените;
- Опфаќање на мал број на профили од занимања со висок и низок ризик;
- Мал број на ајтеми за одредени скали на ставови спрема безбедното работење;

- Опфаќање на работници од повеќе компании односно отсуство на контрола на организациски варијабли кога се истражува една компанија.

Можни сугестии за понатамошните истражувања кои се однесуваат на поврзаноста на ставовите со перформансата и профилот на занимањето се следните:

- Вклучување на прашања за присуство на обуки за безбедно работење
- Вклучување на останати профили (на пример камионџии, рудари) со различен степен на образование;
- Процена на перформансата на работниците од наредените;
- Вклучување на раководители / наредени како испитаници.

Примената на наведените сугестии ќе доведе до нови сознанија и наоди за поврзаноста на ставовите спрема безбедното работење со перформансата, приврзаноста и профилот на занимањето.

4.4. Примена на резултатите од истражувањето

Социјалните дијалози (дискусиите помеѓу вработените и работодавците) се клучна алатка која ќе ја направи работната безбедна и здрава.

(International Labor Organization, 02.04.2010)

Наодите изложени во овој труд ја расветлуваат поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење, профилот на занимањето и исходите од работата (перформанса и организациска приврзаност).

Информациите од истражувањето може да се искористат од одделенијата за безбедност и заштита при работа и од одделенијата за човекови ресурси во компаниите во кои постојат ризици од фатални и нефатални повреди на работното место.

Добиените сознанија можат да се искористат и да најдат соодветна примена во следните области: детекција на потребата од информирање за безбедно работење, дефинирање на потребите за обуки и планирање на обуки за безбедно работење, распределба на кадарот, професионална селекција, реалистично запознавање со работата и развој на систем за перформанса со безбедноста како интегрирана компонентата. Примената на резултатите во секоја од наведените области е разработена во делот кој следува.

Детекција на потребата од информирање за безбедно работење покажува дали постои потреба од информирање и подигање на ниското ниво на свест за безбедно работење помеѓу работниците. Крајните цели кои се однесуваат на безбедно работење ќе се постигнат преку совети и обука на работниците. Прашалникот нуди можности за дефинирање на потребите за обуки и планирање на обуки за безбедно работење во одредени области во кои најмногу е потребна акција. Наведените активности ќе придонесат

безбедното работење да не биде перципирано од страна на работниците единствено како обврска, туку и како нивно право за кое треба да се изборат.

Распределбата на кадарот според резултатите од истражувањето врз основа на користениот прашалник е важен аспект кој ќе го зголеми практикувањето на безбедното работење. Работниците кои се дел од одредена група (на пример висок степен на афективна приврзаност) имаат попозитивни ставови на повеќето од аспектите за безбедно работење и затоа треба да се распределат на работни места на кои постои голема веројатност од повреда и има потреба од постојано користење на заштитна опрема. Од друга страна пак, работниците кои немаат позитивни ставови спрема безбедното работење можат да се распределат на места кои се помалку опасни.

Врз основа на резултатите од истражувањето може да се прави селекција на кадри. Кандидатите кои имаат повисока самооцена на перформансата ќе станат работници кои имаат попозитивни ставови спрема безбедното работење. Поседувањето на информација за перформансата и за приврзаноста може да помогне да се предвидат ставовите спрема безбедното работење и заради тоа информациите за наведените варијабли треба да се користат при селекцијата.

Друг важен аспект е реалистично запознавање со работата односно насочувањето и советувањето на работниците, особено на помладите лица во нивниот професионален развој, за важноста од безбедното работење.

Одделенијата за човекови ресурси може да ги користат информациите добиени со примена на прашалникот за развој на систем за безбедна перформанса односно безбедноста да ја вклучат како критериум за награди и казни.

Покрај специфичната примена на резултатите од истражувањето, резултатите се применливи и на општо ниво односно за развојот на климата на безбедно работење во организациите во Македонија. Преводот и тестирањето на инструментот се појдовни точки за оваа цел. Инструментот е корисен за детекција на ситуацијата на терен во однос на безбедното

работење во организациите. Освен тоа, резултатите нудат можност за одредување на областите во кои е потребна промена. Тоа се прави преку одредување на силните и слабите страни во однос на безбедното работење помеѓу работниците, системите и кај организацијата во целост. Детекцијата на највисоките и најниските оценки на одредените аспекти на безбедното работење е основа за превземање на соодветни акции за задржување на силните страни и подобрување на слабите страни. Организациите кај кои може да се искористи се: организациите од нафтениот бизнис, организациите за производство и пренос на електрична енергија, рударската, градежната, дрвената и хемиската индустрија. Освен тоа, резултатите од прашалникот упатуваат на потреба од акции за подигнување на свеста за безбедно работење од страна на институциите кои вршат контрола на безбедното работење. Освен декларативното залагање, очигледна е потребата од ригорозно почитување на сегашното законодавство од институциите кои вршат контрола врз организациите и од страна на организациите во кои има потреба од безбедно работење. Ова се надоврзува на констатациите од првиот дел од трудот во кој се нагласува дека работниците не работат во вакуум. Акциите за безбедно работење од страна на институциите ќе ги активираат социјалните механизми кои се пропишани за безбедно работење.

Неминовниот заклучок кој произлегува од истражувањето е повик за индивидуална и групна акција за безбедно работење. Повикот за индивидуална и групна акција за безбедно работење може да се операционализира преку одредени препораки превземени од веб страната на една организација (www.gemplers.com, 08.08.2011) која се занимава со безбедно работење:

- Соодветна обука за новите и постојаните вработени
- Постојење на позитивен став за безбедно работење (спремност за слушање и учење без премисата дека некој знае се)
- Секогаш безбедноста да биде приоритет

- Обезбедување и носење на соодветна опрема за заштита при работа
- Организација и присуство на сите обуки и состаноци за безбедно работење (активно учество преку поставување на прашања за неразбирливите процедури)
- Размислување за последиците (фатални и нефатални повреди и идна грижа за семејството) од отсуството на позитивен став спрема безбедното работење и практикување на небезбедно работење.

Препораките и повикот за безбедно работење се надоврзуваат на приказната за новинарката Мирјам (наведена на почетокот на дисертацијата), која навлегла подлабоко во проблемот на безбедното работење. Како резултат на сеопфатното истражување кое го направила, таа почнала да размислува за сопствената професија и ризиците на новинарството. Статијата во весникот ја насочила спрема подигањето на свеста за безбедноста при работата и ја именувала како **Мој живот, моја работа, моја безбедна работа**. Исходот од статијата за смртта на четирите рудари во локалниот рудник е следниот:

„Трагедијата од минатата недела, во која нашиот град изгуби четворица храбри рудари, ни покажа колку може да биде важен проблемот со ризици на работното место. Наситанието како овој не тераат да ги истражуваме ризиците поврзани со нашите соодветни работни места. Во оваа статија, имав намера да направам профил на неколку ризици со кои се соочуваат локалните работници, но утврдив дека не треба да барам ионаму од мојата соодветна работа за да откријам многу можности за намалување на ризикот... ”

(International Labor Organization, 02.04.2010)

Статијата на новинарката Мирјам промовира грижа за животот и здравјето на работниците. Нужен заклучок кој произлегува од статијата и истражувањето е дека организацијата на работата треба, секаде каде што е можно, да вклучува информации за безбедното работење. Безбедното работење е неминовно и за работниците и за организациите бидејќи двете страни добиваат придобивки кои многукратно ги надминуваат можните последици кога отсуствува заштитата при работа. Надминувањето на ситуациите во кои доаѓа до повреди на работа преку разните форми на заштита е единствена алтернатива за организациите и работниците. Промоцијата на разните форми на заштита при работата е императив за целото општество, заради тоа што последиците (финансиските и нефинансиските последици) од нефаталните и фаталните повреди се далекусежни и штетни за целото општество. Заклучокот е дека од една страна заштитата при работа ја облагородува работата на луѓето кои работат во професии со ризик, а од друга страна ја промовира и обележува хуманата димензија на грижата за другите.

5. Резиме

Овој труд ја истражува поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење, профилот на занимањето и исходите од работата (перформанса и организациска приврзаност). Проблемот се однесува на утврдување на поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење во однос на различните профили на занимања (високоризичен профил и нискоризичен профил); поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и исходите од работата (различните видови на перформанса и организациска приврзаност) и утврдување на поврзаноста помеѓу ставовите спрема безбедното работење и различните компоненти на исходите во ситуација кога предвид се земаат само работниците од високоризичниот профил. Во согласност со проблемот се поставени три групи на хипотези, како и помошни хипотези кои се однесуваат на високоризичниот профил.

Во истражувањето се користи пригоден примерок, кој брои вкупно 180 вработени лица со средно образование. Во примерокот се вклучени вработени од два профила на занимања: високоризичен и нискоризичен профил. Како претставници на ризичното занимање се избираат градежните работници врз основа на податоци од различни студии. Идентификувањето на профили на занимање со низок ризик резултира со избор на продавачи од продавници за технички апарати. Истражувањето се спроведува на 90 испитаници од двата профила односно на 180 испитаници. Освен наведените критериуми, за контрола се користени и релевантни варијабли. Тоа се следните: образование (средно образование), пол (машки пол), возраст (30 до 45 години) и ниво во хиерахијата (прво ниво - извршители на работа). Истражувањето е спроведено во периодот Февруари-Мај 2010 година при што инструментот е задаван индивидуално на испитаниците, по завршување на работното време или за време на викенди.

Ставовите спрема безбедното работење се испитувани со прашалникот за ставови спрема безбедното работење изработен од група експерти при Универзитетот во Лоуборо во Велика Британија (University of

Loughborough, 12.08.2009). Профил на занимањето е податок добиен од прашањето со што се занимава односно што работи вработениот.

Контекстуалната перформанса и перформансата на задачата се испитувани со прашалниците за мерење на наведените конструкти изготвени од Вилијамс и Андерсон (Williams and Anderson, 1991; според Mehta, 2000). Контрапродуктивната перформанса е испитувана со прашалникот за девијација на работното место изготвен од Бенет и Робинсон (Bennett and Robinson, 2000; според Mehta, 2000). Организациската приврзаност е испитувана со прашалникот за организациска приврзаност изготвен од Зејн и Џил (Zain and Gill, 1999). Прашалникот дава мерки на афективната, принудната и нормативната приврзаност.

Хипотезите од трите групи се тестираани преку споредба на просечните вредности на секој од деветте ставови спрема безбедното работење со т-тест за независни примероци. За да се изврши тестирањето на хипотезите од втората и третата група се рекодираат податоците за перформансата и организациската приврзаност. За секој профил посебно (високоризичен и нискоризичен профил) се прави поделба на податоците во три групи (33 % горна, 33 % средна и 33 % долна група). Комбинацијата на профилот на занимањето со варијаблите кои се рекодирани на категоријално ниво (различните типови на перформанса и организациска приврзаност) има за исход шест субгрупи за секоја комбинација. За тестирањето на хипотезите се користат само екстремните групи, а се изоставува средната група.

Заклучок од истражувањето е дека хипотезите од првата група се делумно потврдени. Резултатите укажуваат на тоа дека постои многу ниско ниво на свест за безбедното работење кај работниците од високоризичниот профил споредено со работниците од нискоризичниот профил. Добиените резултати ја отсликуваат состојбата, но од друга страна и потребата на работниците од високоризичниот профил за менување на нивните ставови спрема безбедното работење.

Тенденцијата за потврдувањето на дел од хипотезите од втората група укажува на тоа дека постои специфична поврзаност на различните видови на

перформанса со ставовите спрема безбедното работење. Се забележува дека наведената поврзаност е повеќе изразена во споредбите помеѓу работниците со високо и ниско ниво на одреден тип на перформанса отколку кај споредбите помеѓу работниците од високоризичниот профил со високо и ниско ниво на одреден тип на перформанса. Специфичните наоди укажуваат на попозитивни ставови спрема безбедното работење кај работниците со високо ниво на перформанса.

Во однос на третата група на хипотези, заклучокот е дека има делумно потврдување на хипотезите. Потврдувањето на дел од хипотезите укажува на тоа дека постои специфична поврзаност на различните видови на приврзаност со ставовите спрема безбедното работење. Интересен наод е тоа дека поврзаноста е најмногу изразена за хипотезите кои се однесуваат на емоционалната приврзаност за разлика од принудната и нормативната приврзаност. Ова особено е истакнато за ставовите спрема безбедно работење кои се однесуваат на ниво на група/организација. Наведените наоди укажуваат на тоа дека емоционалното приврзување игра важна улога за безбедното работење.

Добиените резултати се толкувани преку поврзување со карактеристиките кои ги поседуваат профилите формирани врз основа на варијаблите. Непотврдувањето на одредени хипотези е припишано на ниското ниво на свест за безбедното работење.

Наодите за поврзаноста на вклучените варијабли нудат нова димензија за заштитата при работа која најмногу се однесува на практичните импликации. Практичните импликации од добиените тенденции се однесуваат на потребата од детекција и имплементација на обуки за безбедно работење, професионална селекција, распределба на кадарот, реалистично запознавање со работата и развој на систем за перформанса во кој безбедноста е интегрирана компонента. Крајниот резултат на акциите во горенаведените области е придобивка за целото општество заради намалувањето на последиците од небезбедното работење.

6. Литература

1. Anderson, N., Ones, S. D., Sinangil, K. H. and Viswesvaran, C. (2006). *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. Volume 1- Personnel Psychology. London: Sage Publications.
2. Bakker, B. A. and Heuven, E. (2006). Emotional dissonance, Burnout and In-Role Performance Among Nurses and Police Offices. *International Journal of Stress Management Vol. 13, No. 4, 423-440*.
3. Barrick, R. M. and Mount, K. M. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta analysis. *Personnel Psychology, 44*.
4. Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Segall, M. H. & Dasen, P. R. (2002). *Cross-Cultural Psychology: Research and Application*. Second Edition. Cambridge: Cambridge University Press.
5. Blakely, G. L., Fuller, J. and Smith, D. H. (1996). The Relationship between Self-Monitoring and Organizational Citizenship. Annual Conference on Southern Management Association. November 5-10, New Orleans, Louisiana.
6. Bojanović, R. (1999). *Psihologija međuludskih odnosa*. Centar za primenjenu psihologiju, Društvo psihologa Srbije. Beograd: Narodna biblioteka Srbije.
7. Borman, W. C., Ilgen, D. R. and Klimoski, R. J. (2003). *Handbook of Psychology*. Volume 12 – Industrial and Organizational Psychology. New Jersey: John Wiley and Sons.
8. Brown, B. B. (2003). Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors'. Doctor of Phill Thesis. Faculty of the Virginia Polytechnic Institute.
9. Bureau of Labor Statistics (14.09.2009). Dangerous jobs. <http://www.bls.gov/iif/oshwc/cfar0020.pdf>
10. Bureau of Labor Statistics (14.09.2009a). Women experience Fewer Job-related Injuries and Deaths than Man. <http://www.stats.bls.gov/opub/ils/pdf/opbils23.pdf>.
11. Bureau of Labor Statistics (14.06.2010). National Census of Fatal Occupational Injuries. <http://www.bls.gov/iif/oshcfoil.pdf>

12. Cheyne, A., Oliver, A., Tomas, J. M. and Cox, S. (2002). The architecture of employee attitudes to safety in the manufacturing sector. *Personnel Review Vol. 31, No 6* 649-670.
13. Choudry, M. R., Fang, D. and Mohamed, S. (2007). The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art. *Safety Science 45*, 993-1012.
14. Chughtai, A. A. (2008). *Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behavior*. Dublin-Dublin City University.
15. Clarke, C. (2006). Safety climate in an automobile manufacturing plant. *Personal Review Vol.35, No 4*, 413-430.
16. Colquitt, A. J., Wesson, M. J. and LePine, A. J. (2008). *Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGrawHill.
17. Cooper, M. D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science 36*, 111-136.
18. Cox, S. and Jones, B. (2006). Behavioral safety and accident prevention Short-Term Fad or Sustainable Fix. *Trans IChemE, Part B, Process Safety and Environmental Protection, 84 (B3): 164-170*.
19. Cox, S., Jones, B. and Rycraft, H. (2004). Behavioral approaches to safety management within UK reactor plants. *Safety Science 42*, 825-839.
20. Cox, S.J. and Cheyne, A.J.T. (2000). Assessing safety culture in offshore environments. *Safety Science 34 (2000)*, 111-129.
21. Currie, L. (2007). Assessing Safety Climate Supports Targeted Quality Improvement Interventions. NICE Conference -5th December 2007.
22. Currie, L. and Cooper, C. (2008). *Measuring staffs' perceptions of safety climate: testing The Safety Climate Questionnaire (SCQ) for use in healthcare*. Oxford: Royal College of Nursing.
23. Donald, I. and Canter, D. (1994) 'Employee attitudes and safety in the chemical industry', *Journal of Loss Prevention in the Process Industries, Vol. 7, No. 3*, pp.203-208.

24. Dodsworth, M., Connelly, K. E., Ellet, C. J. and Sharratt, P. (2007). Organizational climate metrics as safety, health and environment performance indicators and an aid to relative risk ranking within industry. *Trans IChemE, Part B, Process Safety and Environmental Protection*, 85 (B1): 59-69.
25. Dunham, R., Grube, J. and Castaneda, M. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79, 370-380.
26. Elanain, A. H. (2007). Relationship between Personality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personality Influence Employee Citizenship? *International Review of Business Research Papers Vol. 3 No.4 October, Pp. 31-43*.
27. Evans, D. D., Michael, H. J., Wiedenbeck. and Ray, D. C. (2005). Relationships between organizational climates and safety-related events at four wood manufacturers. *Forest Products Journal No.55 (6): 23-28*.
28. Fang, D., Chen, Y. and Wong, L. (2006). Safety Climate in Construction Industry: A Case Study in Hong Kong. *Journal of Construction Engineering and Management. June, 573-584*.
29. Ferraro, L. (2002). Measuring safety climate: The implications for safety performance. Master Thesis. University of Melbourne.
30. Fogarty, G. (2005). *Psychological Strain Mediated the Impact of Safety Climate on Maintenance Errors*. Toowoomba: University of Southern Queensland.
31. Fogarty, G. and Neal, T. (2002). Explaining safety violations and errors in the construction industry. XXV international Congress of Applied Psychology, Singapore, July 7-12.
32. Fogarty, G. and Shaw, A. (2002). *Safety Climate and the Theory of Planned Behavior: Towards the Prediction of Unsafe behavior*. Toowoomba: University of Southern Queensland.
33. Gemplers. (08.08.2011). www.gemplers.com.
34. Griffin, M., Neal, A. and Neale, M. (2001). The Contribution of Task Performance and Contextual Performance to Effectiveness: Investigating the Role of Situational Constraints. *Applied Psychology, Vol. 49, Issue 3, 517-533*.

35. Guldenmund, F. W. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science* 34, 215-257.
36. Guzina, M. (1980). *Kadrovska psihologija*. Beograd: Naučna knjiga.
37. Hammond, D. G. (2008). The relationship between job attitudes and counterproductive work behaviors: The moderating role of attitude strength. MSc Thesis. Wright State University.
38. Haslam, S. A., van Knippenberg, D., Platow, J. M. and Ellemers, N. (2003). *Social Identity at Work – Developing Theory for Organizational Practice*. New York and Hove: Psychology Press.
39. Health and Safety Executive. (14.06.2010). European Comparisons. www.hse.gov.uk.
40. Hill, D. (2007). *Emotionomics – Leveraging emotions for business success*. London: Kogan Page.
41. Hofmann, A. D., Morgeson, P. F. and Gerras, J.S. (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*, Vol.88, No 1, 170-178.
42. Ilieva, S. (1994). *Organizational differences in determinants of organizational commitment and job involvement*. Roe, R. A. and Russinova, V. (editors). Psychosocial Aspects of Employment. Tilburg: Tilburg University Press.
43. International Labor Organization (02.04.2010). www.ilo.org.safework/safeday
44. Irving, P., Coleman, D. and Cooper, C. (1997). Further assessments of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 444-452.
45. Jahanger, N., Akbar, M. M. and Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *BRAC University Journal*, vol. I, no. 2.
46. Jawahar, I. M., Meurs, J. A., Ferris, G. R. and Hochwarter, W. A. (2008). Self-Efficacy and Political Skill as Comparative Predictors of Task and Contextual Performance: A Two-Study Constructive Replication. *Human Performance*, 21:138–157.

47. Kostić, S. (1986). *Psihologija Rada*. Beograd: Naučna knjiga.
48. Landy, J. F. and Conte, M. J. (2004). *Work in the 21st Century*. New York: McGraw-Hill.
49. Lee, T., Wu, C. and Hong, C (2007) An Empirical Investigation of the Influence of Safety Climate on Organizational Citizenship Behavior in Taiwan's Facilities. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics(JOSE)*, Vol. 13, No. 3, 255–269.
50. Lievens, F., Conway, M. J. and Corte, D. W. (2009). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Job Performance Ratings: Do Rater Source and Team-Based Culture Matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 81, 11-27.
51. Lindgard, C. H., Cooke, T. and 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*. April, 27, 419-432.
52. Loui, K. (1995). Understanding employee commitment in the public organization: A study of the juvenile detention center. *International Journal of Public Administration*. 18(8),1269-1295.
53. Македонско Здружение за Заштита при Работа. (03.02.2010). Заштита при работа во градежништвото. www.mzzpr.org.mk.
54. Mearns, K., Whitaker, S. M. and Flin, R. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety Science* 41, 641-680.
55. Mearns, K., Whitaker, S.M. and Flin, R. (2001) 'Benchmarking safety climate in hazardous environments: a longitudinal, interorganisational approach'. *Risk Analysis*, Vol. 21, No. 4, pp.771–786.
56. Mehta, K. R. (2000). Examining the relationships between motivational traits and counterproductive work behaviors. M.A. Thesis. Louisiana: Emory University.
57. Министерство за Труд и Социјална Политика. (13.04.2010). Извештај за работата на Државниот Инспекторат за Труд. www.mtsp.gov.mk.

58. Monazzam, M. R. and Soltanzadeh A. (2009). The Relationship between the Worker's Safety Attitude and the Registered Accidents. *J Res Health Sci, Vol. 9, No. 1, 2009, pp. 17-20.*
59. Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. Borman, W. C., Ilgen, D. R., and Klimoski, R. J. *Handbook of Psychology. Volume 12 – Industrial and Organizational Psychology.* New Jersey: John Wiley and Sons, 39-54.
60. Mount, M., Ilies, R. and Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology, 59, 591-622.*
61. Nasurdin, A. M. and Khuan, S. L. (2007). Organizational justice as an antecedent of job performance. *Gadjah Mada International Journal of Business, Vol. 9, No. 3, pp. 325–343.*
62. Николоски, Т. (1996). *Луѓето и занимањата.* Скопје: Филозофски факултет.
63. Николоски, Т. (2000). *Психологија на илудој.* Скопје: Филозофски факултет.
64. O'Toole, M. (2002). The relationship between employees perceptions of safety and organizational culture. *Journal of Safety Research 33, 231-243.*
65. Pedersen, M. L. and Kines, P. (2011). Why do workers work safely? Development of safety motivation questionnaire scales. *Safety Science Monitor, Issue 1, Article 10.*
66. Petrić, M. (1975). Stavovi radnika prema ocenivanju radne uspešnosti. V kongres psihologa Jugoslavije, Skopje, 12-16 maj. *Materijali.* Skopje: Društvo na psiholozi na SR Makedonija, 1975, zv. 1, str. 321-325.
67. Rank, J., Carsten, J. M., Unger, J. M. and Sepctor, P. E. (2007). Proactive Customer Service Performance: Relationships With Individual, Task, and Leadership Variables. *Human Performance, 20(4), 363–390.*
68. Rank, J., Nelson, N. E., Allen, D. T. and Xian Xu. (2009). Leadership predictors of innovation and task performance: Subordinates' self-esteem and self-presentation as moderators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology. 82, 465-489.*

69. Rich, B. L., Lepine, J. A. and Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, Vol. 53, No. 3, 617–635.
70. Riggio, E. R. (2003). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology (International edition)*. New Jersey: Prentice Hall.
71. Salami, O. S. (2008). Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers. *Anthropologist*, 10(1): 31-38.
72. Сардоска, Е. (2004). Психо-социјални фактори на ставот кон парите. 30 години Институт за психологија Зборник. Скопје: Филозофски факултет.
73. Сардоска, Е. (2009). *Психологија на организацијата*. Скопје: Филозофски факултет.
74. Shang, K., and Lu, K. (2009). Effects of Safety Climate on Perceptions of Safety Performance in Container Terminal Operations. *Transport Reviews*, Vol. 29, No. 1, 1–19.
75. Silvia, S., Lima, L. M. and Baptista, C. (2004). OSCI: an organizational and safety climate inventory. *Safety Science* 42, 205-220.
76. Службен весник на Р. М. (2007). Закон за безбедност и здравје при работа. Број 92.
77. Small, E. E. and Diefendorff, M. J. (2006). The Impact of Contextual Self-Ratings and Observer Ratings of Personality on the Personality–Performance Relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 36, Issue 2, 297-320.
78. Swuste, P. (2007). WOS 2006, regulatory issues, safety climate, culture and management. *Safety Science* 46, 345-348.
79. Thomas, W. H. and Feldman, D.C. (2009). How broadly does education contribute to job performance? *Personnel Psychology*, 62, 89–134.
80. Torner, M. and Pousette, A. (2009). Safety in construction - a comprehensive description of the characteristics of high safety standards in construction work, from the combined perspective of supervisors and experienced workers. *Journal of Safety Research* 40, 399-409.

81. Turhan, U. (2009). Performance Perception of Turkish Air Traffic Controllers. *International Journal of Civil Aviation, Vol. 1, No. 1.*
82. Turnley, H. W., Bolino, C. M., Lester, S. W. and Bloodgood, J. M. (2003). The impact of Psychological Contract Fulfillment on the Performance of In-Role and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management, Vol. 29, No. 2, 187-206.*
83. University of Loughborough (12.08.2009). Safety Climate Measurement – User Guide and Toolkit. <http://www.lboro.ac.uk/departments/bs/safety/document.pdf>.
84. Утрински Весник. (07.05.2007). Пијан газда му ги скршил ребрата на продавачот.
85. Van Muijen, J. J. (1998). Organizational Culture. Drenth, J. D. P., Thierry, H., and de Wolff, J. C. (editors). *Handbook of Work and Organizational psychology*. Psychology Press Ltd., 113-132.
86. Van Stuyvesant, M. J. (2007). The influence of organizational culture on organizational commitment at a selected local municipality. Master Thesis. Rhodes University.
87. Van Yperen, N. W., Van Der Berg, A. E. and Willering, C. M. (1999). Towards a better understanding of the link between participation in decision-making and organizational citizenship behavior: A multilevel analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72, 377–392.*
88. Вечер. (21.05.2007). Паднал од зграда.
89. Wang, H., Law, K. S. and Chenc, Z. X. (2008). Leader-member exchange, employee performance, and work outcomes: an empirical study in the Chinese context. *The International Journal of Human Resource Management, Vol. 19, No. 10, October, 1809–1824.*
90. Witt, M. (2007). The Relationship between Job Satisfaction and Safety Climate in the Workplace. MSc Thesis. Cranfield University.
91. Wong, Y., Ngo, H. and W, C. (2004). Perceived Organizational Justice, Trust, and OCB: A Study of Chinese Workers in Joint Ventures and State-owned Enterprises. Department of Management, Lingnan University, Tuen Mun, N.T., Hong Kong.

92. Yule, S., Flin, R. and Murdy, A. (2007) 'The role of management and safety climate in preventing risk-taking at work', *Int. J. Risk Assessment and Management*, Vol. 7, No. 2, pp.137–151.
93. Zain, A. Y. M. and Gill, R. (1999). A psychometric assessment of the malay version of meyer and allen's organizational commitment measure. *Malaysian Management Review*, June 1999.
94. Zohar, D. (2000) 'A group-level model of safety climate: testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs'. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No. 4, pp.587–596.

7. Прилоџ

Прилоџ А. Социодемоџрафски обележја

Прилоџ Б. Скали за сџавови сџрема безбедношџо рабошџење

Прилоџ В. Скали за различнишџе видови на шџерформанса

Прилоџ Г. Скали за орџанизациска шџриврзаносшџ

Прилоџ А. Социодемоџрафски обележја

П Р А Ш А Л Н И К

Опширни податоци

1. Пол: а) Машки б) Женски

2. Занимање: _____

3. Завршено училиште: _____

Насока (Отсек): _____

4. Возраст ____ години

5. Работен стаж на сегашното работно место ____ години

6. Вкупен работен стаж ____ години

Прилог Б. Скали за сѝавови сѝрема безбедношо рабошѝење

1. Раководството на организацијата секогаш е спремно да разговара за безбедното работење.
2. Безбедното работење ми е од првенствено значење кога ја вршам работата.
3. Често си разменуваме совети еден со друг (помеѓу колегите) како да се работи побезбедно.
4. Правилата и процедурите за безбедно работење се почитуваат во мојата работа.
5. Раководството на организацијата ја смета безбедноста на вработените за работа од голема важност.
6. Мислам дека е прашање на време пред да се случи да бидам повреден во несреќа.
7. Понекогаш не ми е дадено доволно време да ја завршам работата безбедно.
8. Јас го информирам раководството на организацијата за важните прашања за безбедното работење.
9. Раководството на организацијата дејствува одлучно штом ќе се покрене прашање за безбедното работење.
10. Во нашата организација постои добра комуникација за опасностите на кои би можеле да бидеме изложени.
11. Ги разбираам процедурите за безбедно работење во мојата работа.
12. Важно ми е да има постојано истакнување на безбедното работење.
13. Учествувам активно во разговори за безбедно работење.
14. Работното место на кое работам е многу побезбедно отколку многу други работни места во останати организации.
15. Јас сум охрабрувам да ги пријавувам небезбедните услови за работа.
16. На моето работно место раководството на организацијата е „глуво“ за прашања во врска со безбедното работење.
17. Нема потреба да се почитуваат одредени правила и процедури за да се заврши работата безбедно.
18. Ретко сум загрижен за тоа дека ќе бидам повреден на работа.
19. Раководството на организацијата дејствува само откако ќе се случи несреќа.
20. Верувам дека прашањата за безбедно работење не се од првенствено значење во нашата организација.
21. Некои процедури за безбедно работење и здравје навистина не се практични.

22. Вработените не се прашуваат да ги искажат грижите за безбедното работење.
23. Лично мислам дека прашањата за безбедно работење не се најважниот дел од мојата работа.
24. Во мојата работа шансите да бидеш повреден во несреќа се доста големи.
25. Не добивам пофали за безбедно работење.
26. Откако на раководството на организацијата ќе му се каже за небезбедните практики, се превземаат одредени акции за подобрување на безбедното работење.
27. Нормите односно дневните барања на работата се спротивни на мерките за безбедно работење.
28. Мојот раководител/претпоставен не ме информира постојано за моменталните грижи и прашања.
29. Можам да влијаам на здравјето и безбедното работење на моето работно место.
30. Понекогаш условите на работата ми отежнуваат да работам безбедно.
31. Мојот раководител/претпоставен секогаш ми укажува на упатствата за безбедно работење.
32. Мислам дека не е моја работа кога вработените во мојата организација ги занемаруваат процедурите за безбедно работење.
33. На моето работно место раководството на организацијата дејствува брзо за да ги реши проблемите со безбедното работење.
34. Јас сум одговорен за безбедното работење и сопственото здравје.
35. Понекогаш не е потребно да се почитуваат процедурите за безбедност за да се заврши работата.
36. Многу ми значи доколу работното место е безбедно.
37. Секогаш има доволно вработени за да се заврши работата безбедно.
38. На моето работно место раководителите/претпоставените покажуваат интерес за мојата безбедност.
39. Никогаш не сум прашан кога се разгледуваат прашањата за безбедно работење.
40. Раководството на организацијата верува дека безбедното работење е исто толку важно колку и завршувањето на работата.
41. Вработените кои работат небезбедно не се обвинуваат за несоодветно работење.
42. Раководителите/претпоставените изразуваат загрижност доколку не се почитуваат процедурите за безбедно работење.
43. Не можам секогаш да ја добијам опремата која ми е потребна за да ја извршам работата безбедно.

Прилог В. Скали за различниите видови на перформанса

1. Соодветно ги извршувам задачите кои ми се доделени.
2. Ги исполнувам обврските кои се дел од описот на мојата работа.
3. Понекогаш земам работи од организацијата без дозвола.
4. Ги извршувам задачите кои се очекуваат од мене.
5. Успешно ги извршувам барањата на работата која ја работам.
6. Поминувам многу време во размислување и фантазирање наместо да работам.
7. Учествувам во активности кои директно ја подобруваат мојата успешност во работата која ја работам.
8. Понекогаш ги натпишувам сметките за да земам повеќе пари отколку што сум потрошил за организациски трошоци.
9. Занемарувам одредени детали на работата која треба да ја завршам.
10. Земам дополнителни или подолги паузи отколку што треба.
11. Не успевам да ги завршам главните должности на работата која ја имам.
12. Доаѓам покасно на работа без одобрение.
13. Присуството на работа ми е секогаш над нормата.
14. Правам наред (се расфрлам) во околината каде што работам.
15. Кога сум спречен да дојдам на работа, веднаш ги известувам за тоа.
16. Ги занемарувам упатствата на претпоставениот.
17. Земам незаслужени паузи на работа.
18. Намерно работам побавно отколку што можам да работам.
19. Голем дел од времето на работа го поминувам во приватни разговори на телефон.
20. Разговарам за доверливи работи на организацијата со лица кои не се вработени во организацијата.
21. Се жалам за незначајни делови од работата.
22. Понекогаш конзумирам алкохол на работното место.
23. Се грижам и го заштитувам имотот (сопственоста) на организацијата.
24. Не вложувам многу напор во работата која ја работам.
25. Се придржувам на организациските правила кои се донесени за да се одржи ред.
26. Ја развлекувам работата за да добијам во време.

Прилог Г. Скали за организациона приврзаност

1. Би бил многу среќен кога остатокот од кариерата (работниот век) би го поминал во организацијата каде што работам.
2. Ужувам во разговори за мојата организација со лица кои не се вработени во организацијата каде што работам.
3. Проблемите на организацијата ги чувствувам како свои.
4. Мислам дека никогаш нема да бидам приврзан на друга организација како што сум за организацијата каде што работам.
5. Се чувствувам како дел од семејството во организацијата во која работам.
6. Се чувствувам емоционално поврзан со организацијата во која работам.
7. Организацијата во која работам ми значи многу.
8. Чувствувам силна припадност спрема организацијата каде што работам.
9. Би било тешко за мене да ја напуштам организацијата каде што работам, дури и да сакам.
10. Мојот живот ќе се поремети доколку сега одлучам да ја напуштам организацијата каде што работам.
11. Се плашам што би можело да се случи доколку ја напуштам работата без да имам најдено друга работа.
12. Многу ќе ме чини сега да ја напуштам организацијата каде што работам.
13. Во моментот, останокот во организацијата во која работам е прашање на потреба.
14. Мислам дека имам малку опции за да размислувам да ја напуштам организацијата каде што работам.
15. Една од сериозните последици од напуштањето на организацијата каде што работам е недостаток на можни опции.
16. Една од главните причини за да продолжам да работам во оваа организација е тоа што заминувањето бара лична жртва - можеби во друга организација каде што ќе се вработам нема да ги имам истите привилегии.
17. Мислам дека луѓето деновиве премногу често одат од една организација во друга.
18. Сметам дека вработениот секогаш мора да биде лојален на организацијата каде што работи.