

Anna Wołpiuk - Ochocińska
Uniwersytet Rzeszowski
Wydział Pedagogiczny – Zakład Psychologii
Aleja Rejtana 16c, 35-959 Rzeszów

Zaangażowanie w pracę i przywiązanie organizacyjne pracowników w przedsiębiorstwach o różnym poziomie kultury bezpieczeństwa pracy

Work engagement and organization commitment employees from organizations with different level of labour safety culture

Streszczenie

Wstęp: Bezpieczeństwo, jako jedna z podstawowych potrzeb człowieka, wydaje się być niezbędnym elementem dbania o pracownika w organizacji. Dzięki niej tworzy się środowisko pracy, w którym rozwijają właściwe postawy pracowników wobec bezpieczeństwa. To z kolei prowadzi do mniejszej wypadkowości i zmniejszenia ryzyka zawodowego. Wysoki poziom kultury bezpieczeństwa prowadzi także do zwiększenia motywacji do pracy, wyższej satysfakcji i zaangażowania pracowników.

Materiał i metody: W badaniach uczestniczyło 427 pracowników z południowej i wschodniej Polski w wieku 18 – 67 lat. Zastosowano „Kwestionariusz Kultury Bezpieczeństwa w Pracy (KKBP)” A. Wołpiuk - Ochocińskiej i B. Ochocińskiego, Praca i Samopoczucie UWES W. Shaufeli'ego i A. Bakker'a i Skalę Przywiązania do Organizacji(OCS) Meyera i Allen.

Wyniki: Pracownicy oceniający na wysokim i niskim poziomie poziom kultury bezpieczeństwa pracy różnią się istotnie statystycznie pod względem wszystkich badanych wymiarów zaangażowania pracowniczego. Pracownicy z organizacji o wyższym poziomie kultury bezpieczeństwa oznaczają się wyższym poziomem wigoru, absorpcji i dedykacji, a także wyższym poziomem przywiązania emocjonalnego, normatywnego i o charakterze trwania.

Wnioski: Kultura bezpieczeństwa pracy, a szczególnie psychologiczne poczucie bezpieczeństwa w pracy są istotnym elementem warunkującym zaangażowanie

organizacyjne pracownika. Zaangażowanie w pracę, szczególnie w postaci zaabsorbowania pracą, decyduje o poziomie przywiązania do organizacji o charakterze emocjonalnym, trwania i normatywnym. Zbyt wysoki poziom zapobiegania błędom w zakresie bezpieczeństwa pracy w konsekwencji może prowadzić do obniżenia normatywnego zaangażowania pracowników.

Słowa kluczowe: *przywiązanie do organizacji, zaangażowanie w pracę, zaangażowanie organizacyjne, kultura bezpieczeństwa pracy, kultura organizacyjna, psychologia organizacji*

Abstract

Background: Safety as one of the basic human needs seems to be an essential element of taking care of employees in an organization. It creates a work environment in which employees can develop the right attitude towards safety. This in turn leads to a lower accident rate and reduces occupational risk. The high level of safety culture will also increase to incentives to work, higher satisfaction and employees' engagement.

Material and Methods: The study involved 427 employees from southern and eastern Poland aged 18 - 67 years. "Safety Culture at Work Questionnaire (KKBP)" by A Wołpiuk - Ochociński and B. Ochociński, W. Shaufeli and A. Bakker's Work Engagement Scale and Meyer and Allen's Commitment to Organization Scale were used.

Results: Scorers evaluating the level of safety culture at work high and low differ significantly in terms of all the surveyed dimensions of the organizational engagement and work engagement. Employees of the organizations with a higher level of safety culture mean a higher level of vigor, dedication and absorption, as well as higher levels of emotional, normative and continuance commitment.

Conclusions: The culture of work safety, especially the psychological sense of safety at work are an essential element for employee's organizational commitment. Work engagement, meant as an absorption, determines the level of emotional, continuance and normative commitment to organization. Too high level of prevention of Errors in the field of work safety may ultimately lead to a lower level of employees' engagement.

Keywords: *commitment to organization, work engagement, safety culture, safety climate, organizational culture, organizational psychology*

1. Wprowadzenie

Pracownik w przedsiębiorstwie jest niezbędnym, kluczowym elementem sprawnie działającej organizacji. Nie bez powodu tak wiele uwagi kładzie się na tzw. kapitał ludzki – bez niego każdy inny typ kapitału czy zasobu nie będzie działał sprawnie i efektywnie. Niezbędnym więc elementem dbania o dobrostan pracownika jest, oprócz godziwego wynagrodzenia, zapewnianie mu zdrowej

i bezpiecznej atmosfery pracy. Bezpieczeństwo, jako jedna z podstawowych potrzeb człowieka [1], wydaje się być niezbędnym elementem dbania o pracownika w organizacji. Jednocześnie, warto podkreślić fakt, że nie tylko czynniki materialnego środowiska pracy wpływają na poziom bezpieczeństwa pracy, lecz znaczny wkład w kształtowanie się poziomu wypadkowości mają społeczne uwarunkowania postępowania oraz motywacji do organizowania bezpiecznych warunków pracy [2]. Toteż w programie działań obejmujących kompleksowe podejście do bezpieczeństwa należałoby uwzględnić obok bezpieczeństwa technicznego (zabezpieczenia urządzeń i stanowisk pracy) i bezpieczeństwa systemowego (ocena ryzyka zawodowego, instrukcji bezpieczeństwa i systemów zarządzania bezpieczeństwem) także elementy związane z psychologicznym i społecznym wymiarem bezpieczeństwa, a mianowicie z kulturą bezpieczeństwa pracy i związanymi z nią wskaźnikami psychologicznymi i behawioralnymi bezpiecznych zachowań pracowników w organizacji.

Mówiąc o kulturze bezpieczeństwa pracy należałoby wyjaśnić samo pojęcie. Pojęcie „kultura bezpieczeństwa”/*safety culture*/ zostało po raz pierwszy użyte przez INSAG w roku 1988 w „Sprawozdaniu podsumowującym spotkanie w sprawie awarii w Czarnobylu”. Jako główny czynnik katastrofy wymieniono właśnie „*poor safety culture*”, czyli niski poziom kultury bezpieczeństwa. Kultura bezpieczeństwa została opisana zaś jako: „zespół cech i postaw organizacji i jednostek, które decydują o tym, że zagadnienia związane z bezpieczeństwem stanowią najwyższy priorytet ich funkcjonowania” (s.8) [3]. Od tego czasu powstało wiele innych definicji powyższego pojęcia. W roku 1997 Health & Safety Executive (HSE) zaproponował analizowanie kultury bezpieczeństwa jako „indywidualnych i grupowych wartości, postawy, umiejętności oraz norm postępowania, które wpływają na styl, jakość i skuteczność zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwie” [4]. Z kolei Studenski [5], podkreślając kompleksowość pojęcia, określa kulturę bezpieczeństwa jako „zbiór psychologicznych, społecznych i organizacyjnych czynników uruchamiających lub podtrzymujących działania chroniące życie i zdrowie w pracy jak i w czynnościach pozazawodowych” (s.1). Jednocześnie, kładąc nacisk na wielowymiarowość kultury bezpieczeństwa, wymienia kulturę bezpieczeństwa społeczeństwa, przedsiębiorstwa i jednostki. Kultura bezpieczeństwa przedsiębiorstwa wiąże się więc ze stanem świadomości zagrożeń, zasad postępowania w sytuacjach zagrożenia oraz technicznych i organizacyjnych dróg uwzględniania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz życia zatrudnionych pracowników [4, 5]. Kultura bezpieczeństwa jednostki z kolei wiąże się z indywidualnymi przekonaniami i wartościami dotyczącymi życia i zdrowia wraz z potrzebą ich ochrony. Można więc powiedzieć, że kultura bezpieczeństwa przedsiębiorstwa jest silnie związana z kulturą bezpieczeństwa jednostki i społeczeństwa, w którym dane przedsiębiorstwo funkcjonuje [4].

Kultura bezpieczeństwa wydaje się więc być niezwykle istotnym zjawiskiem. Dzięki niej tworzy się właściwe środowisko, w którym rozwijają się i pogłębiają indywidualne postawy pracowników wobec bezpieczeństwa, a jednocześnie są

promowane zachowania dotyczącego tego bezpieczeństwa [6]. To z kolei prowadzi do mniejszej wypadkowości [5], a w konsekwencji niższych kosztów społecznych i organizacyjnych i mniejszego ryzyka zawodowego. Wysoki poziom kultury bezpieczeństwa prowadzi także do zwiększenia motywacji do pracy, wyższej satysfakcji i rozwoju pracowników [4, 7, 8].

Zdaniem E.S. Gellera kultura bezpieczeństwa pracy kształtowana jest w organizacji poprzez takie czynniki jak: zaangażowanie wszystkich pracowników, pracę w grupach i poczucie przynależności do firmy oraz odpowiedni system edukacji. Szczególnie istotną wagę przywiązuje się do takich elementów jak: środowisko fizyczne pracy w postaci narzędzi, maszyn czy organizacji stanowisk pracy; zachowania pracowników, a szczególnie przestrzeganie przepisów bhp, przekazywanie informacji i współpracę czy demonstrowanie troski o bezpieczeństwo wykraczającej poza obowiązki pracowników oraz cechy wewnętrzne pracowników w postaci m.in. wiedzy, umiejętności, motywacji [2].

Kultura bezpieczeństwa pracy jest jednym z wymiarów szeroko rozumianej kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa, tworząc jego klimat organizacyjny. Wyniki badań wskazują na związek kultury organizacyjnej, klimatu organizacyjnego czy klimatu komunikacyjnego w przedsiębiorstwie z zaangażowaniem pracowników, przywiązaniem organizacyjnym i ich zadowoleniem z pracy [6, 7, 11].

Samo zaangażowanie może być definiowane wielorako. Kahn [12] opisuje zaangażowanie jako pewien stan, dzięki któremu jednostka w czasie realizacji zadań jest w stanie wyrażać siebie zarówno w sensie fizycznym, emocjonalnym jak i poznawczym. Schaufeli i inni badacze również zwracają uwagę na psychologiczny aspekt tej relacji, definiując zaangażowanie jako psychologiczny stan, który pośredniczy we wpływie zasobów pracy i zasobów indywidualnych na wyniki organizacji [13, 14]. Rogozińska – Pawełczyk dodaje, że zaangażowanie jest wyrazem pozytywnego wartościowania organizacji wraz z jej wszystkimi wymiarami oraz przejawem pozytywnej postawy pracownika wobec pracy [15].

Zaangażowanie pracownicze nie jest jednowymiarowym zjawiskiem. Literatura przedmiotu ujmuje je z perspektywy kierunku, wymieniając zaangażowanie w pracę, w organizację, w zawód czy środowisko społeczne, z perspektywy poziomu - ujmując poziom afektywny, normatywny i trwania czy z perspektywy stopnia dobrowolności angażowania się (*chcę, powinienem, muszę*) [16, 17, 18].

Przykładem modelu obrazującego zaangażowanie w pracę (*work engagement*) jest koncepcja W. Schaufeliego i A. Bakker'a [19]. Teoria Schaufeliego i Bakker'a, definiując zaangażowanie jako pozytywne poczucie spełnienia związane z wykonywaną pracą, obrazuje je na trzech wymiarach:

- wigoru, gdy pracownik czuje energię do pracy; jest odporny i wkłada dużo wysiłku w pracę;
- oddania, gdy pracownikowi bardzo zależy na pracy; uważa ją za ważną, celową, a jednocześnie inspirującą i pełną wyzwań; odczuwa dumę z wykonywanych zadań;

- absorpcji, gdy pracownik skupia się na swoich zadaniach, nie czując wpływu czasu i mając problemy z oderwaniem się od powierzonych zadań [13, 20, 21].

Natomiast jednym z najczęściej analizowanych przez badaczy modelem przywiązania organizacyjnego (*commitment to work*), stosowanym również w tym opracowaniu, jest Trójczynnikiowy model Meyera i Allen. Propozycja teoretyczna autorów polega na wyróżnieniu trzech składników przywiązania: afektywnego (*affective*), trwałości (*continuance*) i, dodanego później do koncepcji, przywiązania normatywnego (*normative commitment*) [22].

B. Sharma i R. Anupama [23] podkreślają radość, z jakim zaangażowany pracownik wykonuje swoje zadania, wskazując, że zaangażowanie stanowi odzwierciedlenie pozytywnego postrzegania przez pracownika pracy, a także warunków jej wykonywania, samej organizacji oraz innych pracujących. Ponadto wiele badań wskazuje na związek zaangażowania z efektywnością i wydajnością pracy [24, 13, 25], a także z lojalnością pracowniczą [26]. Praktycznymi przejawami postawy zaangażowania bowiem są m.in. zachowania pracownika związane z dokładaniem wszelkiej staranności przy realizacji zadań w pracy, wykazywanie przy tym inicjatywy w pracy (aspekt fizyczny) oraz wysoki stopień skupienia uwagi na powierzonych zadaniach, utrata poczucia wpływu czasu w pracy (aspekt poznawczy), jak również wykonywanie obowiązków zawodowych z pasją i entuzjazmem oraz poczuciem dumy z pracy (aspekt emocjonalny) [25].

Istotne więc wydaje się poszukiwanie czynników (oprócz już zdiagnozowanych) warunkujących wysoki poziom przywiązania organizacyjnego, co było celem przedstawionych niniejszym artykule badań.

Na potrzeby niniejszego artykułu autorka w swoich badaniach wykorzystała metody badawcze mierzące zarówno zaangażowanie w pracę jak i przywiązanie do organizacji.

2. Materiał i metody

W badaniach uczestniczyło 427 pracowników południowej i wschodniej Polski, z czego 215 osób stanowiły kobiety, a 212 osób stanowili mężczyźni. Ankietowani byli osobami w wieku 18 – 67 lat w przypadku mężczyzn, gdzie średnia wieku wynosiła 35,82, (odchylenie standardowe 11,23), w przypadku kobiet wiek badanych mieścił się w przedziale 19 – 59 lat (średnia wieku 33,49 lat, odchylenie standardowe równe 11,608). Grupa kobiet okazała się nieznacznie młodsza pod względem wieku od mężczyzn, różnica ta była istotna statystycznie na poziomie $p < 0,05$.

W przedstawionych badaniach został użyty „Kwestionariusz Kultury Bezpieczeństwa w Pracy (KKBP)” w opracowaniu Anny Wołpiuk - Ochocińskiej i Bartosza Ochocińskiego.

Prezentowany kwestionariusz składa się z 26 pytań tworzących dwie podskale: Skala Zapobieganie Błędom w zakresie Bezpieczeństwa Pracy - ZBB zawierająca

6 pytań (odnosząca się do aspektu sytuacyjnych błędów związanych z kulturą bezpieczeństwa) oraz Skala Poczucia Bezpieczeństwa w Pracy (składająca się z 20 pytań) - PBP. Skala ta zawiera pytania dotyczące kwestii związanych z psychologicznymi, proceduralnymi i behawioralnymi wyznacznikami kultury bezpieczeństwa w pracy. Przedstawione skale zostały wyodrębnione za pomocą analizy czynnikowej przy zastosowaniu macierzy modelowej rotacji prostej Oblimin.

Wstępne badania nad rzetelnością kwestionariusza opracowane zostały na grupie 1015 osób i wskazały na wysoką rzetelność poszczególnych skal. Alfa Cronbacha dla skali PBP wyniosła 0,946, a dla skali BPB - 0,847.

Badana osoba ocenia na skali 1-6, w jakim stopniu zgadza się z każdym podanym stwierdzeniem, gdzie 1 oznacza – „Zdecydowanie nie zgadzam się”, a 6 – „Zdecydowanie się zgadzam”.

Do pomiaru poziomu zaangażowania w pracę (*work engagement*) zastosowano kwestionariusz W. Shaufeli'ego i A. Bakker'a Praca i Samopoczucie UWES – Utrecht Work Engagement Scale [19] dostępny w polskiej wersji językowej na stronie internetowej autora. Jest to narzędzie typu „self-report”. Dostępne są trzy wersje narzędzia - 9, 15 i 17 itemowa. Na potrzeby opisywanych badań wybrano kwestionariusz, który składa się z 17 twierdzeń odnoszących się do pracy badanego, ocenianych na skali w zakresie 0 do 6 (0 – nigdy, 6 – zawsze) pogrupowanych w trzy podskale: wigor (*vigor*), zaabsorbowanie (*absorbition*) oraz oddanie się pracy (*dedication*).

Rzetelność i trafność kwestionariusza UWES była analizowana przez autorów w badaniach w różnych warunkach kulturowych [21].

Z kolei w celu zmierzenia przywiązania organizacyjnego wykorzystano Polską Wersję Skali Przywiązania do Organizacji (OCS) autorstwa Meyera i Alen w adaptacji Bańki, Wołowskiej i Bazińskiej [27]. Zawiera ona 18 pytań opisujących trzy komponenty przywiązania: afektywny, normatywny i trwałości (strukturalny), do których badany ustosunkowuje się przy pomocy 6 stopniowej skali typu Likerta (od „zdecydowanie się nie zgadzam” do „zdecydowanie się zgadzam”).

Analiza rzetelności skal składających się na kwestionariusz wskazuje na ich zadowalającą zgodność wewnętrzną. Alfa Cronbacha dla Skali Przywiązania Afektywnego wyniosła 0,84. Skale: przywiązania o charakterze trwania i przywiązania normatywnego uzyskały wskaźniki powyżej 0,70.

3. Cel badania

Celem badania była analiza zjawiska, jakim jest kultura bezpieczeństwa w organizacjach oraz zmierzenie poziomu zaangażowania organizacyjnego polskich pracowników. Jednocześnie autorka badań poszukiwała odpowiedzi na pytanie, czy pracownicy postrzegający na różnym poziomie kulturę bezpieczeństwa pracy w danej organizacji, wykazują się jednocześnie odmiennym poziomem zaangażowania w pracę i przywiązania organizacyjnego? Ponadto, jak wspomniano wcześniej, celem było poszukiwanie czynników warunkujących wysoki poziom zaangażowania pracowniczego w polskich przedsiębiorstwach.

4. Wyniki badań własnych i omówienie

W przedstawionych badaniach dokonano analizy poziomu kultury bezpieczeństwa pracy z uwzględnieniem płci badanych, co przedstawia tabela nr 1.

Wszystkie analizy przeprowadzono za pomocą programu SPSS wydanie 21. W analizie statystycznej danych wykorzystano testy badania istotności różnic (t-studenta, test Kruskala-Willisa), a także liniową analizę regresji.

Tabela 1. Poziom kultury bezpieczeństwa pracy w organizacji w ocenie pracowników z uwzględnieniem płci badanych
Table 1. Level of safety culture in organizations in employees' opinion in reference to their sex

		N	Średnia Mean	Odchylenie standardowe Standard Deviation	Istotność Significance
Zapobieganie Błędem w zakresie Bezpieczeństwa Pracy /ZBB/ Errors Prevention in Safety Area	KOBIETA Women	209	4,00	0,994	p=0,316
	MĘŻCZYŻNA Men	210	3,90	1,027	
Poczucie Bezpieczeństwa w Pracy /PBP/ Psychological safety in work	KOBIETA Women	218	3,73	0,911	p=0,096
	MĘŻCZYŻNA Men	224	3,58	0,956	
Kultura Bezpieczeństwa Pracy /KBP/ Culture of Work Safety	KOBIETA Women	209	3,78	0,781	p=0,094
	MĘŻCZYŻNA Men	210	3,65	0,841	

Źródło: Opracowanie własne

Source: Self - elaboration

Wyniki średnie plasują się zarówno u kobiet jak i u mężczyzn pomiędzy 40 a 50 percentylem. Jednocześnie brak różnic istotnych statystycznie między grupami wskazuje, że badani oceniają kulturę bezpieczeństwa w organizacji na podobnym poziomie. Zmienna płci nie różnicuje więc oceny poziomu kultury bezpieczeństwa pracy przez badanych.

Tabela 2. Poziom zaangażowania w pracę i przywiązania organizacyjnego dla grupy kobiet i mężczyzn
 Table 2. Level of work engagement and commitment to work for surveyed men and women

Płeć		N	Średnia Mean	Odchylenie standardowe Standard Deviation	Istotność Significance
Wigor Vigor	KOBIETA Women	196	21,08	6,451	0,084
	MEŹCZYZNA Men	138	22,28	5,988	
Dedykacja Dedication	KOBIETA Women	196	17,66	6,416	0,129
	MEŹCZYZNA Men	138	18,72	6,137	
Absorpcja Absorption	KOBIETA Women	196	20,02	6,707	0,558
	MEŹCZYZNA Men	138	20,46	6,862	
Zaangażowanie w pracę Work engagement	KOBIETA Women	196	58,75	18,221	0,174
	MEŹCZYZNA Men	138	61,46	17,526	
Przywiązanie o charakterze emocjonalnym Emotional commitment to work	KOBIETA Women	213	19,10	5,658	0,956
	MEŹCZYZNA Men	210	19,07	6,207	
Przywiązanie o charakterze trwania Continuance commitment to work	KOBIETA Women	213	19,90	5,707	0,792
	MEŹCZYZNA Men	210	20,05	6,027	
Przywiązanie o charakterze normatywnym Normative commitment to work	KOBIETA Women	213	18,25	5,967	0,850
	MEŹCZYZNA Men	210	18,36	6,316	

Źródło: Opracowanie własne
 Source: Self - elaboration

Z kolei wyniki przedstawione w tabeli nr 2 wskazują na przeciętny poziom zaangażowania w pracę jak i przywiązania organizacyjnego badanych kobiet i mężczyzn. Średnie wyniki obu badanych grup nie różnią się istotnie statystycznie pomiędzy sobą. Stąd dalsze analizy statystyczne odnośnie poziomu zaangażowania pracowniczego pomijają zmienną płci.

Analizy istotności różnic pomiędzy pracownikami oceniającymi swoje organizacje, jako te o wysokim poziomie kultury bezpieczeństwa i te o niskim poziomie bezpieczeństwa pracy (przedstawione w tabeli nr 3), wskazują na istotne różnice zarówno w zakresie zaangażowania pracownika w pracę jak i przywiązania organizacyjnego.

Tabela 3. Poziom zaangażowania w pracę i przywiązania organizacyjnego pracowników oceniających na różnym poziomie kulturę bezpieczeństwa w pracy (istotność różnic)

Table 3. Work engagement and commitment to organization of employees in organizations with different levels of safety culture

		N	Średnia Mean	Odchylenie standardowe Standard Deviation	t	Istotność Significance
Wigor Vigor	Niski poziom kultury bezpieczeństwa Low level of safety culture	58	17,621	6,532	-8,432	0,000
	Wysoki poziom kultury bezpieczeństwa High level of safety culture	89	25,618	4,942		
Dedykacja Dedication	Niski poziom kultury bezpieczeństwa Low level of safety culture	58	13,776	6,355	-8,935	0,000
	Wysoki poziom kultury bezpieczeństwa High level of safety culture	89	22,056	4,851		
Absorpcja Absorption	Niski poziom kultury bezpieczeństwa Low level of safety culture	58	17,172	6,941	-6,093	0,000
	Wysoki poziom kultury bezpieczeństwa High level of safety culture	89	23,697	5,926		
Zaangażowanie w pracę Work engagement	Niski poziom kultury bezpieczeństwa Low level of safety culture	58	48,569	18,046	-8,596	0,000
	Wysoki poziom kultury bezpieczeństwa High level of safety culture	89	71,371	14,007		
Przywiązanie o charakterze emocjonalnym Emotional commitment to work	Niski poziom kultury bezpieczeństwa Low level of safety culture	95	16,379	5,862	-7,760	0,000
	Wysoki poziom kultury bezpieczeństwa High level of safety culture	100	22,680	5,477		
Przywiązanie o charakterze trwania Continuance commitment to work	Niski poziom kultury bezpieczeństwa Low level of safety culture	95	19,421	6,523	-2,051	0,042
	Wysoki poziom kultury bezpieczeństwa High level of safety culture	100	21,230	5,785		
Przywiązanie o charakterze normatywnym Normative commitment to work	Niski poziom kultury bezpieczeństwa Low level of safety culture	95	15,611	6,705	-5,757	0,000
	Wysoki poziom kultury bezpieczeństwa High level of safety culture	100	20,870	6,048		

Źródło: Opracowanie własne

Source: Self - elaboration

Przedstawione zależności wskazują, że pracownicy z organizacji o wysokim poziomie kultury bezpieczeństwa pracy w zdecydowanie wyższym stopniu odczuwają energię i radość z pracy, wkładając w nią dużo wysiłku, jednocześnie częściej postrzegają pracę jako inspirującą i skupiają się na niej, odczuwając zadowolenie

z wykonywanych zadań. W odróżnieniu do opisywanej grupy, pracownicy z organizacji o niskim poziomie kultury bezpieczeństwa są mniej odporni na problemy podczas wykonywania zadań w pracy, odczuwają w stosunku do swojej pracy więcej emocji negatywnych, jednocześnie mają kłopot ze skupieniem się na wykonywanych zadaniach, mniej utożsamiając się zarówno z pracą jak i z organizacją.

W zakresie przywiązania organizacyjnego z pracownicy z organizacji o wysokiej kulturze bezpieczeństwa wykazują istotnie wyższy poziom zaangażowania o charakterze emocjonalnym, normatywnym i trwania. Można więc sądzić, że pracownicy z tychże organizacji częściej się identyfikują z normami organizacyjnymi i ze swoim pracodawcą, odczuwając z nim emocjonalny związek. Co ciekawe, to również ta grupa pracowników chętniej chce pozostać u danego pracodawcy nie widząc bardziej atrakcyjnych alternatyw do zatrudnienia się w innym miejscu.

Autorce opracowania istotne wydawało się również znalezienie zależności predykcyjnej pomiędzy omawianymi zmiennymi. W celu znalezienia predyktorów poszczególnych wymiarów przywiązania organizacyjnego przeprowadzono liniową analizę regresji stosując metodę krokową. W analizach uwzględniono poza wymienionymi zmiennymi także zmienne demograficzne takie jak: wiek, płeć, wykształcenie badanych, staż pracy, stan cywilny badanych i ilość posiadanych dzieci.

Tabela 4. Predyktory poziomu przywiązania organizacyjnego o charakterze emocjonalnym
Table 4. Linear regression for affective commitment to organization

	Współczynniki standaryzowane Standardized Coefficients	t	Istotność Significance
	Beta		
(Stała)/(Constant)		2,808	0,005
Poczucie Bezpieczeństwa w Pracy /PBP/ Psychological safety in work	0,390	7,788	0,000
Dedykacja/Dedication	0,236	3,219	0,001
Ilość dzieci/Number of children	0,124	2,811	0,005
Wigor/Vigor	0,146	2,016	0,045
R ² skor. = 0,444, F=62,095, p<0,000			

Źródło: Opracowanie własne
Source: Self - elaboration

W przypadku przywiązania o charakterze emocjonalnym otrzymany model regresji przedstawiony w tabeli nr 4 w istotnym stopniu pozwala przewidywać poziom przywiązania na podstawie poziomu Poczucia Bezpieczeństwa w Pracy, jak również wymiarów zaangażowania w pracę w postaci Wigoru i Dedykacji oraz ilości posiadanych dzieci, na co wskazuje istotna zmiana $R^2 = 0,444$, wyjaśniająca prawie 45% zmienności modelu.

Tabela 5. Predyktory poziomu przywiązania organizacyjnego o charakterze trwania
 Table 5. Linear regression for normative commitment to organization

	Współczynniki standaryzowane Standardized Coefficients	t	Istotność Significance
	Beta		
(Stała)/(Constant)		5,782	0,000
Wiek/Age	0,255	3,625	0,000
Dedykacja/Dedication	0,176	2,986	0,003
Poczucie Bezpieczeństwa w Pracy /PBP/ Psychological safety in work	0,207	3,480	0,001
Ilość dzieci/Number of children	0,188	2,775	0,006
Zapobieganie Błędom odnośnie Bezpieczeństwa Pracy/Errors Prevention in Safety Area	-0,135	-2,622	0,009
R2 skor.= 0,258, F=23,327, p<0,000			

Źródło: Opracowanie własne
 Source: Self - elaboration

Odnośnie przywiązania o charakterze trwania otrzymany model regresji przedstawiony w tabeli nr 5 w istotnym stopniu umożliwia przewidywanie poziomu przywiązania pracownika do organizacji na podstawie wieku badanych, poziomu zaangażowania w pracę w wymiarze Dedykacji, Poczucia Bezpieczeństwa w Pracy, ilości dzieci oraz poziomu Zapobiegania Błędem odnośnie Bezpieczeństwa (ZBB), na co wskazuje istotna zmiana $R^2 = 0,258$, wyjaśniająca prawie 26% zmienności modelu. W przypadku skali ZBB zależność ma charakter odwrotny – im wyższy stopień zapobiegania błędom w zakresie bezpieczeństwa w pracy, tym niższy poziom przywiązania o charakterze trwania.

Tabela 6. Predyktory poziomu przywiązania organizacyjnego o charakterze trwania
 Table 6. Linear regression for continuance commitment to organization

	Współczynniki standaryzowane Standardized Coefficients	t	Istotność Significance
	Beta		
(Stała)/(Constant)		3,647	0,000
Poczucie Bezpieczeństwa w Pracy /PBP/ Psychological safety in work	0,366	6,543	0,000
Dedykacja/Dedication	0,222	3,921	0,000
Ilość dzieci/Number of children	0,186	3,730	0,000
R2 skor.= 0,293, F=49,912, p<0,000			

Źródło: Opracowanie własne
 Source: Self – elaboration

W zakresie przywiązania normatywnego model regresji przedstawia tabela nr 6. Można więc przewidywać poziom przywiązania pracownika do organizacji na podstawie takich zmiennych jak Poczucie Bezpieczeństwa w Pracy, zaangażowanie w pracę w wymiarze Dedykacja jak również ilość dzieci. Wymiary te w istotnym stopniu tłumaczą prawie 30% zmienności modelu.

5. Podsumowanie

Przedstawione badania empiryczne stanowią próbę wypełnienia luki dotyczącej roli poziomu kultury bezpieczeństwa pracy dla zaangażowania pracowników. Analiza istniejących zależności wykazała, że zmienna płci nie różnicuje opinii pracowników na temat poziomu kultury bezpieczeństwa w ich miejscu pracy. Nie różnicuje ona również poziomu przywiązania do organizacji ani zaangażowania w pracę badanych osób. Okazuje się natomiast, że grupy pracowników oceniające na wysokim i niskim poziomie poziom kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie różnią się jednocześnie pod względem wszystkich badanych wymiarów zaangażowania pracowniczego. Pracownicy z organizacji o wyższym poziomie kultury bezpieczeństwa w zdecydowanie wyższym stopniu odczuwają energię i radość z pracy, jednocześnie poświęcając jej więcej swojej uwagi, wysiłku i czasu. Oprócz tego badani z omawianej grupy czują emocjonalny związek ze swoim przedsiębiorstwem, identyfikując się z jego wartościami i wykazując pragnienie pozostania w organizacji przez dłuższy czas.

Poczucie Bezpieczeństwa w Pracy okazało się być predyktorem wszystkich wymiarów przywiązania do organizacji. Kultura bezpieczeństwa pracy jest więc niezbędnym czynnikiem warunkującym zaangażowanie pracownicze. Wiek jest zmienną decydującą o poziomie zaangażowania normatywnego, na co wskazały wcześniejsze badania [27, 28]. Co ciekawe, o poziomie przywiązania organizacyjnego decyduje również ilość posiadanych dzieci – wydaje się, że osoby posiadające dzieci, doceniają stabilność i pewność pracy i starają się ją utrzymać wykonując ją z zaangażowaniem i poświęceniem.

6. Wnioski

1. Płeć nie różnicuje poziomu zaangażowania w pracę ani przywiązania pracowników do organizacji.
2. Kultura bezpieczeństwa pracy jest istotnym elementem warunkującym zaangażowanie organizacyjne pracownika.
3. Poczucie bezpieczeństwa w pracy jest istotnym wymiarem funkcjonowania pracownika w organizacji.
4. Zaangażowanie w pracę i przywiązanie do organizacji są wymiarami powiązаныmi ze sobą. Psychologiczne zaangażowanie w pracę w postaci zaabsorbowania pracą decyduje o poziomie przywiązania do organizacji o charakterze emocjonalnym, trwania i normatywnym.

5. Zbyt wysoki poziom zapobiegania błędom w zakresie bezpieczeństwa pracy w konsekwencji może prowadzić do obniżenia normatywnego zaangażowania pracowników.

LITERATURA

- [1] Green C.D., Maslow A.H.: *Classics in the History of Psychology -- A. H. Maslow (1943) A Theory of Human Motivation*, Psychological Review. 50, 370-396. [cytowany 25 stycznia 2016] Adres: <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
- [2] Ejdys J.: *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa i higieny pracy*, Oficyna Wyd. Politechniki Białostockiej, Białystok 2010.
- [3] Flin R., Mearns K., O'Connor P., Bryden R.: *Measuring safety climate: identifying the common features*, Saf. Sci. 2000, 34(6)1998: 177–192, [http://10.1016/S0925-7535\(00\)00012-6](http://10.1016/S0925-7535(00)00012-6)
- [4] Lis K.: *Kultura i klimat bezpieczeństwa pracy*, Stud. Oeconomica Poznań, 2013; 1, 7 (256):7–16.
- [5] Studenski R.: *Kultura bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie*, Bezpieczeństwo Pracy, 2000; 9:1–4;
- [6] Mearns K. J., Flin R.: *Assessing the state of organizational safety—culture or climate?*, Curr. Psychol. 1999, 18 (1):5–17, <http://10.1007/s12144-999-1013-3>;
- [7] Reason J.: *Achieving a safe culture: Theory and practice*, Work Stress 1998; 12(3): 293–306, <http://10.1080/02678379808256868>
- [8] Yule S., Flin R., Murdy A.: *The role of management and safety climate in preventing risk-taking at work*. Int. J. Risk Assess. Manag. 2007; 7(2):137-147, <http://10.1504/IJRAM.2007.011727>
- [9] Guzley R.M.: *Organizational Climate and Communication Climate: Predictors of Commitment to the Organization*, Manag. Commun. Q. 1992; 5(4):379–402, <http://10.1177/0893318992005004001>
- [10] Schneider B., Ehrhart M. G., Macey W. H.: *Organizational climate and culture*, Annual Review of Psychology 2013; 64:361–388, <http://10.1146/annurev-psych-113011-143809>.
- [11] Neal A., Griffin M., Hart P.: *The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior* Saf. Sci. 2000; 34(1–3):99–109, [http://10.1016/S0925-7535\(00\)00008-4](http://10.1016/S0925-7535(00)00008-4).
- [12] Kahn W.A.: *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work*, Acad. Manag. J. 1990; 33(4): 692–724, <http://10.2307/256287>.
- [13] Bakker A. B., Bal M. P.: *Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers*, J. Occup. Organ. Psychol. 2010; 83(1):189–206, <http://10.1348/096317909X402596>

- [14] Balducci C., Schaufeli W.B., Fraccaroli F.: *The job demands–resources model and counterproductive work behaviour: The role of job-related affect*, European Journal of Work and Organizational Psychology 2011; 20: 467–496, <http://10.1080/13594321003669061>
- [15] Rogozińska-Pawelczyk A.: *Kształtowanie postawy zaangażowania organizacyjnego*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi 2014; 2(97):27–38.
- [16] Bugdol M.: *Wartości organizacyjne: szkice z teorii organizacji i zarządzania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2006.
- [17] Stankiewicz J., Moczulska M.: *Czynniki klimatu organizacyjnego warunkujące efektywne zaangażowanie pracowników* [w:] Mikula B. (red.): *Historia i perspektywy nauk o zarządzaniu: księga pamiątkowa dla uczczenia Jubileuszu 40-lecia pracy naukowo-dydaktycznej Prof. zw. dra hab. Arkadiusza Potockiego*, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2012, ss. 213–224;
- [18] Meyer J. P., Morin A. J. S., Vandenberghe C.: Dual commitment to organization and supervisor: A person-centered approach. *J. Vocat. Behav.* 2015, 88(6):56–72;
- [19] Schaufeli W., Bakker A.: UWES Preliminary Manual. Utrecht University, Utrecht 2004, [cytowany 23 stycznia 2016] Adres: http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_87.pdf
- [20] Bakker A.B., Bal M.P.: *Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers*, *J. Occup. Organ. Psychol.* 2010, 83 (1):189–206, <http://10.1348/096317909X402596>
- [21] Demerouti E., Cropanzano R.: *From thought to action: employee work engagement and job performance*, [w:] Bakker A., Leiter M. (red.): *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press, Nowy Jork 2010, ss. 147–163., <http://10.4324/9780203853047>
- [22] Meyer J.P., Allen N.J.: *A three-component conceptualization of organizational commitment*, *Hum. Resour. Manag. Rev.* 1991, 1(1): 61–89, [http://10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- [23] Sharma B., Anypama R.: *Determinants of Employee Engagement in a Private Sector Organization: An Exploratory Study*, *Adv. Manag.* 2010, 3(10): 52–59.
- [24] Salancik G. R.: *Commitment and the control of organizational behavior and belief. New directions in organizational behavior*, 1997, 1: 1–54, [cytowany 25 stycznia 2016] adres: <http://www.getcited.org/pub/103371570>
- [25] Bednarska M., Małkowska K.: *Zaangażowanie pracowników w procesie kształtowania satysfakcji i lojalności klientów biur podróży*, *Folia Tur.* 2014, (32):145–157.
- [26] Salanova M., Agut S., Peiró J.M.: *Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate*, *J. Appl. Psychol.* 2005, 90(6):1217–27.
- [27] Bańka A., Bazińska A., Wołowska R.: *Polska wersja Meyera i Allen Skali Przywiązania do Organizacji*, *Czas. Psychol.* 2002, 8(0): 65–74.
- [28] Wołpiuk-Ochocińska A.: *Motywacje do pracy i zaangażowanie w nią młodych pracowników na rynku pracy*, ZN WSZOP, Katowice 2015, (11): 72–84.