

Lietuvos organizacijose dirbančių vairuotojų įsipareigojimo organizacijai ir rizikingo vairavimo sąsajos

Straipsnyje analizuojamas Lietuvos organizacijose dirbančių profesionalių vairuotojų rizikingas vairavimo elgesys, jo sociodemografiniai ypatumai bei sąsajos su įsipareigojimu organizacijai. Remiantis empiriniu tyrimu vertinama, kaip įsipareigojimas organizacijai gali įtakoti profesionalių vairuotojų rizikingą elgesį (nedidelius apsirikimus, reikšmingas klaidas ir tyčinius pažeidimus).

Raktiniai žodžiai: profesionalus vairuotojas, įsipareigojimas organizacijai, rizikingas vairavimo elgesys.

The article analyzes the professional drivers' risky driving behaviour and its associations with the commitment to the organization. The empirical investigation provides data how age and tenure of a driver is related to organizational commitment and subsequently to risky driving behaviour (lapses, significant errors and intentional violations).

Keywords: professional driver, commitment to the organization, risky driving behaviour.

Įvadas

Remiantis Lietuvos Respublikos įstatymais bei teisiniais aktais, darbdavys yra atsakingas už savo darbuotojų saugą bei sveikatą. Be to, nelaimingi atsitikimai darbe kiekvienai organizacijai yra tiek ekonomine, tiek socialine ir psichologine prasme nuostolingi. Todėl kiekviena organizacija ir jos vadovas yra suinteresuoti suprasti ir kontroliuoti veiksnius, kurie nulemia darbuotojų ištraukimą į rizikingą veiklą bei patekimą į nelaimingus atsitikimus. Kai

kurios profesijos bei darbuotojų grupės gali būti priskirtos prie labiau pažeidžiamų ir rizikingų. Pavyzdžiui, JAV, Australijoje bei Europos Sąjungoje yra nustatyta, kad nuo ketvirtadalio iki trečdaliao mirčių darbe įvyksta dėl autoįvykių, kuriuose dalyvauja profesionalūs vairuotojai. Su darbu susijęs vairavimas, nuvažiuojant didelius atstumus, sudaro sąlygas didesnei avarių rizikai nei vairavimas, nesusijęs su darbu (Deffenbacher ir kt., 2000; European Road Safety Observatory, 2007). J. Adams (2001) teigė, kad žmogaus klaidos ir polinkis rizikuoti

yra pagrindinės nelaimingų autoįvykių priežastys. Pasaulio sveikatos organizacija Europos regione nurodo, kad tarp 42 šalių didžiausias mirtingumas paplitęs tarp tų piliečių, kurie pažeidžia kelių eismo taisyklės (Akhmadeeva ir kt., 2008). Todėl tiek mokslininkai psichologai, tiek personalo specialistai, dirbantys organizacijose, įdarbinančiose vairuotojus, domisi psichologinėmis bei organizacinėmis priemonėmis ir galimybėmis mažinti savo darbuotojų polinkį rizikingai vairuoti, siekiant išvengti rizikingo vairavimo pasekmių – autoįvykių bei darbuotojų sveikatos sutrikdymo.

Reikia atkreipti dėmesį, kad beveik 20 milijonų Europos gyventojų dirba transporto pramonėje (May, 2005). Vadovai, padidėjęs jų darbo krūviui, dažnai nebepajėgia tiesiogiai kontroliuoti pavaldinių, kurie yra pavaldūs jiems (Геберт, Розенштиль, 2006). Be to, vairuotojų kontroliuoti praktiškai neįmanoma, nes jų darbo vieta yra mobili. Tokiu būdu tenka ieškoti efektyvesnių būdų nelaimingų atsitikimų prevencijai šioje darbuotojų grupėje.

Mokslinėje literatūroje rizikingam vairavimui priskiriami šie vairavimo elgesio komponentai: *greičio viršijimas* (Wasielewski, 1984; cit. pagal McKenna, Horswill, 2006, p. 164; Williams, 1998; cit. pagal Blair ir kt., 2004, p. 11; Karlsson ir kt., 2003; Toledo, 2007), *per arti važiuojimas paskui kitą automobilį* (Evans, Wasielewski, 1983; cit. pagal McKenna, Horswill, 2006, p. 164; Karlsson ir kt., 2003; Toledo, 2007), *kelių juostų pažeidimai, neteisingi posūkiai, signalizavimas* (Karlsson ir kt., 2003; Toledo, 2007), *pavojaingas transporto priemonės lenkimas* (Williams, 1998; cit. pagal Blair ir kt., 2004, p. 11; Wilson, Greensmith, 1983; cit. pagal McKenna, Horswill, 2006, p. 164),

vairavimas išgėrus (Williams; 1998; cit. pagal Blair ir kt., 2004, p. 11) ir kitų eismo taisyklių nepaisymas. Taigi, rizikingas vairavimo elgesys – tai toks vairavimo elgesio modelis, kuris susijęs su kelių eismo taisyklių pažeidimais ir didina sužalojimų bei avarių riziką (Jessor, 1987). Dažniausiai moksliniuose tyrimuose įvairias rizikingo vairavimo veiklas bandoma klasifikuoti į tris grupes – vairuotojų nedideli apsirikiimai, reikšmingos klaidos ir tyčiniai pažeidimai (Reason ir kt., 1990; Abbas, Khan, 2007).

Rizikingo vairavimo elgesio tyrimų taikomosios psichologijos mokslinėje literatūroje yra nemažai. Tyrimų rezultatai atskleidžia, jog amžius, lytis, asmenybės bruožų skirtumai nulemia polinkį rizikuoti ir didina riziką patekti į autoavarijas. Jauni vyrai pasižymi didesniu polinkiu rizikuoti nei vyresni vyrai ar bet kurio amžiaus moterys. Socialinės vertybinės orientacijos, emocinio stabilumo bei sąmoningumo bruožai, silpna „nepažeidžiamumo iliuzija“ yra susiję su mažiau išreikštu polinkiu rizikuoti (Engstrom ir kt., 2003; Bogg, Roberts, 2004; Sumer, Lajunen, Ozkan, 2005; Endriulaitienė, Markšaitytė, 2007; Bačkaitis, 2007).

Tačiau rizikos pasirinkimas vairuojant gali būti ir organizacinė problema. Organizaciniai veiksniai gali skatinti vairuotojų polinkį rizikuoti. Daugelis autorių pastebi (Evans, Johansson, 1998; Greiner ir kt., 1998; Adams, 2001), kad rizikingą vairavimo elgesį dažnai sukelia atlygis už atvykimą laiku, siekimas pagreitinti užduoties atlikimą dėl klientų pasitenkinimo. P. Tomić ir R. Trumper (2005) pažymi, kad jei autobuso vairuotojų atlyginimas yra nedidelis, o jam mokama atsižvelgiant į parduotų bilietų skaičių, t. y. keleivių skaičių, tada rizikingas vairavimas tampa vienu iš lemiamu vairuotojo pajamų šaltiniu.

Reikia paminėti, kad Lietuvoje kai kurie viešojo transporto profesionalūs vairuotojai savo autobusuose yra ir durininkai, ir kontrolieriai, ir bilietų pardavėjai, ir apsaugininkai, nors šis papildomas darbas jiems nėra apmokamas.

Vadinasi, organizaciniai veiksniai (tokie kaip darbuotojų motyvavimas, kontrolė, atlyginimas už darbą) gali būti svarbūs skatinant arba siekiant išvengti vairuotojų rizikingo vairavimo. Vienas iš tokių veiksnių galėtų būti ir įsipareigojimas organizacijai, kuris turėtų nors kiek kompensuoti išorinės kontrolės nebuvimą (Геберт, Розенштиль, 2006). Darbuotojai, kurie yra labiau įsipareigoję organizacijai, labiau save identifikuoja su organizacijos normomis ir vertybėmis, yra pasiruošę įdėti daugiau papildomų pastangų siekiant saugumo, yra labiau motyvuoti dirbti, todėl gali keisti savo elgesio pobūdį, efektyviau dirbti (Tuulik, Alas, 2005; Геберт, Розенштиль, 2006; Stankevičienė, 2008). Kaip pastebi V. Hill ir K. M. Carley (2008), emociniai vadovų santykiai su darbuotojais daro įtaką vertybių perdavimui ir organizaciniam įsipareigojimui. Todėl efektyvi vadyba ir lyderiavimas lemia organizacijos vertybes bei darbuotojų tinkamo elgesio laukimą (Hill, Carley, 2008), retesnę rizikingą elgesį. Mokslinių tyrimų duomenys rodo, kad labiausiai įsipareigoję darbuotojai jaučia didelį lojalumą organizacijai, didžiuojasi organizacija, jaučia stiprų solidarumo jausmą kriziniais momentais, nepitaria tam, kad likti juos samdančioje organizacijoje nenaudinga, nepaisant to, kad dauguma darbuotojų yra nepatenkinti gaudamu atlyginimu (Petkevičiūtė, Kalinina, 2004).

Įsipareigojimas organizacijai arba organizacinis įsipareigojimas yra tam tikra darbuotojo nuostata į organizaciją,

atskleidžianti, kiek asmuo identifikuojasi su organizacija ir įsitraukia į ją kaip socialinę sistemą (Yousef, 2003, p. 1068). Tai stiprus tikėjimas organizacinėmis vertybėmis ir tikslais, pasiryžimas dėti dideles pastangas organizacijos labui, stiprus noras būti organizacijoje (Yousef, 2003).

Vis tik tyrimų, kuriuose būtų nagrinėjamas organizacijoje dirbančių vairuotojų įsipareigojimas organizacijai, skelbiama labai nedaug. Dažniausiai tyrimuose analizuojami veiksniai, nuo kurių priklauso vairuotojų įsipareigojimas organizacijai. Dauguma tyrėjų pastebi (Mathieu, Kohler, 1990; Evans, Johansson, 1998; Hill, Carley, 2008), kad vairuotojai turi labai nedaug laiko ir galimybių ilgalaikiams socialiniams kontaktams su kolegomis darbe, gauna mažai socialinio palaikymo tiek iš vadovybės, tiek iš bendradarbių (Torenvlied, Velner, 1998; Kouzes, Posner, 2003), todėl jų įsipareigojimas organizacijai nėra didelis. Nemaža dalis vairuotojų išsako ketinimus išeiti iš darbo (Carlisle, Baden – Fuller, 2004). Tai gali nulemti ir neatsakingą požiūrį į darbą bei savo, kitų žmonių ir organizacijos saugumą. Silpnas profesionalių vairuotojų įsipareigojimas organizacijai gali priklausyti ir nuo disbalanso tarp didelių pastangų atliekant darbą įdėjimo ir menko atlygio (Isaksen, 2000). Didžiąjai daliai tolimųjų reisų vairuotojams mokama alga vienetinio atlygio pagrindu. Jiems nemokama už laiką, praleistą ne vairavimo metu, t. y. už automobilio priežiūrą, patikrą ir remontą, pakrovimą, iškrovimą, laukimo laiką, kai yra vėluojama dėl siuntėjų ir gavėjų kaltės, dokumentų tvarkymą (Lund, Wright, 2004; Heaton, 2005), o tai skatina darbuotojo pasipirešimą, mažą darbo motyvaciją bei menką įsipareigojimą organizacijai.

Daugelis autorių sutinka, kad darbuotojo įsipareigojimą organizacijai lemia

tokie veiksniai kaip amžius, lytis, darbo stažas, išsilavinimas bei užimamos pareigos, vidinė komunikacija, organizacijos vertybės, darbo ir asmeninio gyvenimo balansas, karjeros perspektyvos, darbo turinys, vadovavimo kompetencija, savarankiškumo laipsnis, darbo užmokestis ir įsitraukimas bei dalyvavimas organizacijos valdyme, darbuotojo vaidmens statusas (vaidmens neapibrėžtumas, konfliktiškumas, apkrovimas), darbo (pvz., užduoties autonomiškumas, iššūkiai, darbo turinys) bei organizacinės (pvz., dydis, centralizacija) charakteristikos (Mathieu ir kt., 1990; cit. pagal Petkevičiūtė, Kalinina, 2004, p. 187; Kumpikaitė, Rupšienė, 2008). Galima tikėtis, kad panašios sąsajos stebimos ir tarp specifinės profesijos atstovų – profesionalių vairuotojų, kurių tiesioginis darbas yra vairuoti transporto priemonę. Tačiau vienareikšmiško atsakymo į klausimą, kokie veiksniai yra susiję su profesionalių vairuotojų įsipareigojimu organizacijai, bei kokios yra įsipareigojimo organizacijai pasekmės, mokslinėje literatūroje nėra. Sunku numatyti, ar organizacija, dėjusi pastangas į vairuotojų darbo sąlygų gerinimą, įsipareigojimo organizacijai didinimą, sulauks vairuotojų saugesnio elgesio ir atitinkamai efektyvesnio darbo atlikimo (saugaus vairavimo be nelaimingų atsitikimų). Todėl šiame tyrime formuluojamas **probleminis klausimas**, ar stipresnis Lietuvos organizacijose dirbančių vairuotojų įsipareigojimas organizacijai yra susijęs su mažiau rizikingu vairavimo elgesiu, atsižvelgiant į sociodemografinius veiksnius. Tyrimo objektas – Lietuvos organizacijose dirbančių profesionalių vairuotojų įsipareigojimas organizacijai ir rizikingas vairavimo elgesys.

Pagrindinis **tyrimo tikslas** – nustatyti profesionalių vairuotojų rizikingo vairavimo sąsajas su jų įsipareigojimu

organizacijai. Remiantis moksline literatūra ir kitų autorių gautais tyrimų rezultatais, keliamos šios hipotezės:

1. Vyresni arba turintys didesnę darbo stažą profesionalūs vairuotojai yra labiau įsipareigoję organizacijai nei jaunesni arba turintys mažesnę darbo stažą profesionalūs vairuotojai.

2. Jaunesni arba turintys mažesnę darbo stažą vairuotojai yra labiau linkę rizikingai vairuoti nei vyresni arba turintys didesnę darbo stažą vairuotojai.

3. Kuo labiau profesionalūs vairuotojai yra įsipareigoję organizacijai, tuo mažiau jie rizikuoja vairuodami.

Tyrimo metodika

Respondentai. Tyrime dalyvavo 160 profesionalių vairuotojų iš Kauno, Klaipėdos, Telšių, Pasvalio, Kaišiadorių, Tauragės, Šilutės, Zarasų, Šilalės ir Kretingos miestuose veikiančių transporto organizacijų. Visi dalyviai buvo vyrai, tiriamųjų amžius nuo 23 iki 70 m. (amžiaus vidurkis $M = 45$ metai, standartinis nuokrypis $SD = 10,964$) (žr. 1 lentelę).

Remiantis literatūra ir statistine analize tiriamieji pagal kvartilius buvo suskirstyti į keturias maždaug lygias amžiaus grupes: pirmoji grupė iki 37 m. (42 tiriamieji); antroji grupė nuo 38 – 45 metų amžiaus (39 tiriamieji); trečioji grupė tiriamųjų nuo 46 – 52 metų amžiaus (40 tiriamųjų) ir ketvirtoji grupė 53 ir vyresni profesionalūs vairuotojai (39 tiriamieji).

Pagal išsilavinimą tiriamieji buvo suskirstyti į dvi grupes: aukštasis ir neaukštasis išsilavinimas. Dauguma tiriamųjų (124) neturėjo aukštojo išsilavinimo, ir tik 36 profesionalūs vairuotojai turėjo aukštąjį išsilavinimą.

Kitas svarbus rodiklis duomenų

Profesionalių vairuotojų sociodemografiniai duomenys (n = 160)

Sociodemografiniai duomenys		Profesionalūs vairuotojai
Amžius	Iki 37 metų	42 (26,2 %)
	38 – 45 metų	39 (24,4 %)
	46 – 52 metų	40 (25 %)
	53 metų ir vyresni	39 (24,4 %)
Išsilavinimas	Neaukštasis	124 (77,5 %)
	Aukštasis	36 (22,5 %)
Vairavimo stažas	Iki 10 metų	32 (20,1 %)
	11 – 20 metų	39 (24,5 %)
	21 – 25 metų	28 (17,6 %)
	26 – 33 metų	30 (18,9 %)
	34 m. ir daugiau	30 (18,9 %)
Darbo stažas įmonėje	Iki 3 metų	54 (34,6 %)
	4 – 11 metų	54 (34,6 %)
	12 metų ir daugiau	48 (30,8 %)

analizėje yra vairuotojų vairavimo stažas. Vidutinis vairavimo stažas – 22,6 m. Standartinis nuokrypis SD = 11,320. Remiantis literatūra ir statistine analize tiriamieji pagal kvintilius buvo suskirstyti į penkias maždaug lygias pagal vairavimo stažą grupes: iki 10 metų (32 tiriamieji); 11 – 20 metų (39 tiriamieji), 21 – 25 metų (28 tiriamieji), 26 – 33 metų (30 tiriamieji), 34 m. ir daugiau (30 tiriamųjų).

Tiriamųjų vidutinis darbo stažas organizacijoje buvo 10 m. Standartinis nuokrypis SD = 9,8289. Remiantis statistine analize profesionalūs vairuotojai pagal tercilius buvo suskirstyti į tris maždaug lygias pagal darbo stažą grupes: iki 3 metų (54 tiriamieji), 4 – 11 metų (54 tiriamieji), 12 metų ir daugiau (48 tiriamųjų).

Metodikos. Rizikingam vairavimo elgesiui nustatyti buvo naudojama Vairavimo elgesio klausimyno lietuviškoji versija (DBQ) (Reason ir kt., 1990), kurį sudaro 24 teiginiai. Klausimynas buvo verstas ir pritaikytas naudojimui Vytauto Didžiojo universiteto Bendrosios ir Teorinės

psichologijos katedrose. Klausimynas matuoja tris rizikingo vairavimo elgesio komponentus pagal atskiras subskales: vairuotojo nereikšmingus apsirikimus arba klaidas (angl. lapses) (teiginio pavyzdys: „Įjungiate (tarkim priekinius žibintus), kai iš tikrųjų norite įjungti kažką kitą (tarkim valytuvus)“), reikšmingas klaidas (angl. errors) (teiginio pavyzdys: „Nepastebite šalutinį kelią žyminčio ženklą ir vos išvengiate susidūrimo su transporto priemonėmis, turinčiomis pirmumo teisę“) ir tyčinius pažeidimus (angl. intentional violations) (teiginio pavyzdys: „Važiuojate ypač arti priekyje važiuojančio automobilio, taip leisdamas (-a) suprasti kitam vairuotojui, kad jis turi judėti greičiau ar pasitraukti iš kelio“). Teiginius buvo prašoma įvertinti pagal tinkamumą vairavimo elgesiui apibūdinti nuo 0 (niekada) iki 5 (beveik visada): 0 – niekada; 1 – beveik niekada; 2 – retkarčiais; 3 – gana dažnai; 4 – dažnai; 5 – beveik visada. Analizei buvo naudojamos atskirų subskalių sumos bei bendra viso klausimyno suma. Kuo didesnė suma, tuo tiriamasis labiau linkęs

rizikingai vairuoti. Klausimyno vidinis patikimumas Kronbach $\alpha = 0,927$ (klausimyno subskalės „nedideli apsirikimai“ Kronbach $\alpha = 0,825$, subskalės „reikšmingos klaidos“ Kronbach $\alpha = 0,852$, subskalės „tyčiniai pažeidimai“ Kronbach $\alpha = 0,881$).

Įsipareigojimo organizacijai įvertinimui naudotas L. W. Porter ir kt. (1974) (Yousef, 2003) klausimynas. Klausimyną sudaro 15 teiginių, kuriais įvertinamas tiriamųjų lojalumas ir noras likti organizacijoje, tikėjimas organizacijos vertybėmis ir tikslais bei jų prisiėmimas sau ir noras dėti kuo daugiau pastangų siekiant organizacijos sėkmės (pvz., „Aš didžiuojuosi sakydamas (-a) kitiems, kad aš esu šios organizacijos dalis“, „Manau, kad mano vertybės yra labai panašios į šios organizacijos vertybes“, „Aš pasiruošęs (-ui) dėti daugiau pastangų, nei tikimasi iš manęs, kad padėčiau šiai organizacijai sėkmingai

dirbti“ ir t. t.). Tiriamųjų buvo prašoma Likerto skalėje nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 7 (visiškai sutinku) nurodyti, kiek su kiekvienu iš teiginių jie sutinka.

Klausimyno skalės patikimumas (Kronbach α) tirtoje imtyje buvo 0,864. Šis metodas plačiai naudojamas tyrimuose ir yra tinkamas naudoti įvairiose kultūrose (Yousef, 2003).

Tyrimo rezultatai

Profesionalių vairuotojų socialiniai–demografiniai įsipareigojimo organizacijai bei rizikingo vairavimo ypatumai

Analizuojant sociodemografinių veiksnių (amžiaus, darbo stažo, vairavimo stažo bei išsilavinimo) svarbą profesionalių vairuotojų įsipareigojimui organizacijai, buvo naudojama vieno faktoriaus

2 lentelė

Profesionalių vairuotojų įsipareigojimo organizacijai vidurkių palyginimas pagal amžių, vairavimo ir darbo stažą

	Amžius	Vidurkis	St. nuokrypis	df	F	p
Organizacinis įsipareigojimas	iki 37 m.	66,26	13,634	3, 144	0,353	0,787
	38-45 m.	68,79	10,829			
	46-52 m.	66,34	14,499			
	53 m. ir vyresni	68,46	14,997			
	Iš viso	67,41	13,532			
	Vairavimo stažas	Vidurkis	St. nuokrypis	df	F	p
Organizacinis įsipareigojimas	iki 10 m.	67,53	13,602	4, 143	0,120	0,975
	11-20 m.	67,54	12,726			
	21-25 m.	68,24	11,230			
	26-33 m.	66,44	13,537			
	34 m. ir daugiau	68,81	15,056			
	Iš viso	67,69	13,127			
	Darbo stažas	Vidurkis	St. nuokrypis	df	F	p
Organizacinis įsipareigojimas	iki 3 m.	67,28	11,846	2, 142	0,306	0,737
	4-11 m.	67,19	14,216			
	12 m. ir daugiau	69,06	13,449			
	Iš viso	67,84	13,058			

Profesionalių vairuotojų amžiaus, vairavimo bei darbo stažo ir rizikingo vairavimo sąsajų rezultatai

		Vidurkis	St. nuokrypis	df	F	p
Amžius	iki 37 m.	39	18,051	139	1,502	0,217
	38-45 m.	31	16,258			
	46-52 m.	35	14,286			
	53 m. ir vyresni	35	21,114			
	Iš viso	140	17,479			
Vairavimo stažas	iki 10 m.	29	18,621	138	0,781	0,539
	11-20 m.	34	16,206			
	21-25 m.	23	17,783			
	26-33 m.	27	14,148			
	34 m. ir daugiau	26	20,423			
	Iš viso	139	17,360			
Darbo stažas	iki 3 m.	50	20,540	137	1,990	0,141
	4-11 m.	47	15,149			
	12 m. ir daugiau	41	16,439			
	Iš viso	138	17,486			

dispersinė analizė ANOVA. Taip pat buvo atlikti poriniai palyginimai tarp profesionalių vairuotojų įsipareigojimo organizacijai ir amžiaus, vairavimo bei darbo stažo grupių, naudojant Bonferroni kriterijų. Analizės rezultatai atskleidė, kad įsipareigojimo organizacijai vidurkiai tarp atskirų profesionalių vairuotojų amžiaus grupių, vairavimo stažo, darbo stažo ir išsilavinimo grupių statistiškai reikšmingai nesiskyrė ($p > 0,05$) (rezultatai pateikiami 2 lentelėje).

Analizuojant profesionalių vairuotojų įsipareigojimo organizacijai sąsajas su išsilavinimu, naudojant Stjudento kriterijų, statistiškai reikšmingo skirtumo tarp išsilavinimo grupių nenustatyta (įsipareigojimo organizacijai vidurkis tarp aukštąjį išsilavinimą turinčių vairuotojų 69,10, tarp neturinčių aukštojo išsilavinimo vairuotojų 66,97, $t = -0,768$, $p > 0,05$).

Taigi, priešingai nei tikėtasi, tirtose vairuotojų imtyje sociodemografinių įsipareigojimo organizacijai skirtumų

nebuvo nustatyta, ir pirmoji hipotezė nebuvo patvirtinta.

Nagrinėjant rizikingą vairavimą, kaip buvo minėta anksčiau, mokslininkai, psichologai atkreipia dėmesį į vairuotojų socialinius – demografinius veiksnius, kurie turi įtakos rizikingam vairavimui. Ypač akcentuojamas vairuotojų amžius, išsilavinimas, vairavimo stažas. ANOVA metodu palyginome, ar bent dviejų skirtingų amžiaus, vairavimo ir darbo stažo grupių rizikingo vairavimo elgesio vidutinės reikšmės statistiškai reikšmingai skiriasi. Taikant Bonferroni kriterijų buvo atlikti poriniai palyginimai tarp rizikingo vairavimo subskalių bei amžiaus, vairavimo bei darbo stažo grupių. Statistinio reikšmingumo nėra, todėl rezultatai leidžia teigti, kad profesionalių vairuotojų amžius, vairavimo bei darbo stažas ir rizikingas vairavimas nėra susiję ($p > 0,05$) (rezultatai pateikiami 3 lentelėje).

Siekiant nustatyti, ar rizikingas vairavimo elgesys yra susijęs su išsilavinimu,

buvo naudojamas Mann – Whitney U testas. Statistiškai reikšmingo skirtumo tarp išsilavinimo grupių nenustatyta (rizikingo vairavimo elgesio vidurkis tarp aukštąjį išsilavinimą turinčių vairuotojų 80,29, tarp neturinčių aukštojo išsilavinimo vairuotojų 67,59, $p > 0,05$).

Profesionalių vairuotojų rizikingo vairavimo elgesio ir įsipareigojimo organizacijai sąsajos

Siekiant atsakyti į pagrindinį tyrimo klausimą, ar rizikingas vairavimo elgesys yra susijęs su organizaciniu įsipareigojimu, buvo naudojamas Spearmano koreliacijos koeficientas bei tiesinės regresijos analizė. Koreliacinės analizės rezultatai leidžia teigti, kad organizacinis įsipareigojimas yra statistiškai neigiamai susijęs su visomis rizikingo vairavimo elgesio subskalėmis: nedideliais apsirikimais ($r = -0,175$, $p = 0,039$), reikšmingomis klaidomis ($r = -0,300$, $p < 0,0001$) ir tyčiniiais pažeidimais ($r = -0,338$, $p < 0,0001$).

Vadinasi, kuo mažiau profesionalūs vairuotojai yra įsipareigoję organizacijai, tuo daugiau daro nedidelių apsirikimų, reikšmingų klaidų bei tyčinių pažeidimų keliuose. Taip pat tikslesniems ryšiams

gauti buvo siekiama atsakyti į klausimą, ar organizacinis įsipareigojimas padeda prognozuoti profesionalių vairuotojų rizikingą vairavimą. Šiam tikslui atlikta daugialypė regresinė analizė. Atlikus statistinę analizę, į regresijos lygtį kaip nepriklausomas kintamasis buvo įtrauktas organizacinis įsipareigojimas bei sociodemografiniai veiksniai (rezultatai pateikiami 4 lentelėje).

Nustatytas statistiškai reikšmingas rizikingo vairavimo elgesio ryšys su organizaciniu įsipareigojimu ($p < 0,05$), amžiumi ($p < 0,05$) ir išsilavinimu ($p < 0,05$) (determinacijos koeficientas $R^2 = 0,172$). Apibendrinant duomenis, galima teigti, kad priešingai nei tikėtasi vyresnio amžiaus ir aukštesnį išsilavinimą turintys profesionalūs vairuotojai labiau vairuodami rizikuoja. Be to ir regresinės analizės rezultatai patvirtina, kad kuo labiau profesionalūs vairuotojai yra įsipareigoję organizacijai, tuo mažiau jie rizikuoja vairuodami.

Atskirai analizuojant tris rizikingo vairavimo elgesio komponentus, taip pat buvo atlikta daugialypė regresinė analizė (žr. 5 lentelę). Rezultatai atskleidė, jog didesnę nedidelių vairavimo apsirikimų skaičių prognozuoja aukštesnis vairuotojų išsilavinimas ir vyresnis amžius, bet organizacinis įsipareigojimas nėra svarbus

4 lentelė

Profesionalių vairuotojų regresinės analizės modelių, numatant rizikingą vairavimo elgesį, prognostinės reikšmės

	Nestandardizuotas koeficientas		Standartizuotas koeficientas	t	p
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	20,720	9,979		2,076	,040
Organizacinis įsipareigojimas	-,298	,086	-,294	-3,477	,001
Amžius	,267	,124	,220	2,155	,033
Išsilavinimas	7,721	2,718	,243	2,840	,005
Darbo stažas	-,169	,129	-,131	-1,302	,195

5 lentelė

Profesionalių vairuotojų regresinės analizės modelių, numatant nedidelius vairavimo apsirikimus, reikšmingas vairavimo klaidas bei tyčinius pažeidimus, prognostinės reikšmės

Nedideli apsirikimai	Nestandardizuotas koeficientas		Standartizuotas koeficientas	t	p
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	-,281	3,283		-0,086	0,932
Organizacinis įsipareigojimas	-,055	,028	-,158	-1,929	0,056
Amžius	,144	,041	,349	3,529	0,001
Išsilavinimas	2,940	,902	,270	3,261	0,001
Darbo stažas	-,065	,042	-,152	-1,559	-1,559
Reikšmingos klaidos	Nestandardizuotas koeficientas		Standartizuotas koeficientas	t	p
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	7,562	3,710		2,038	0,044
Organizacinis įsipareigojimas	-,101	,032	-,266	-3,142	0,002
Amžius	,073	,047	,161	1,558	0,122
Išsilavinimas	1,687	1,027	,141	1,642	0,103
Darbo stažas	-,009	,048	-,019	-0,184	0,854
Tyčiniai pažeidimai	Nestandardizuotas koeficientas		Standartizuotas koeficientas	t	p
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	15,638	4,386			
Organizacinis įsipareigojimas	-,166	,040	-,343	-4,190	0,000
Amžius	,046	,056	,079	0,816	,416
Išsilavinimas	3,024	1,262	,200	2,397	0,018
Darbo stažas	-,062	,061	-,098	-1,014	,313

(toks modelis paaiškina beveik 17 procentų duomenų sklaidos, determinacijos koeficientas $R^2 = 0,165$). Prognozuojant reikšmingas vairavimo klaidas, nustatytas statistiškai reikšmingas ryšys tik su organizaciniu įsipareigojimu (determinacijos koeficientas $R^2 = 0,107$). Rezultatai leidžia teigti, kad didesnis įsipareigojimas organizacijai mažina profesionalių vairuotojų reikšmingas klaidas vairavimo metu (rezultatai pateikiami 5 lentelėje). Tyčinius pažeidimus vairuojant prognozuoja mažesnis įsipareigojimas organizacijai ($p=0,000$) bei aukštesnis išsilavinimas ($p=0,018$) (determinacijos koeficientas $R^2 = 0,161$).

Apibendrinant 5 lentelėje pateiktus duomenis, galima teigti, kad profesionalių vairuotojų nedideli vairavimo apsirikimai turi reikšmingą ryšį su aukštesniu išsilavinimu ir vyresniu amžiumi, reikšmingos vairavimo klaidos su mažesniu įsipareigojimu organizacijai, o tyčiniai pažeidimai – su aukštesniu išsilavinimu ir silpnesniu įsipareigojimu organizacijai.

Tyrimo rezultatų apibendrinimas

Pagrindinis tyrimo tikslas buvo įvertinti profesionalių vairuotojų rizikingo vairavimo elgesio sąsajas su jų įsipareigojimu

organizacijai, atsižvelgiant į sociodemografinius vairuotojų skirtumus.

Priešingai nei buvo tikėtasi, šiame tyrime nebuvo aptikta sąsajų tarp įsipareigojimo organizacijai ir profesionalių vairuotojų amžiaus, darbo stažo bei išsilavinimo. Tokie rezultatai prieštarauja užsienio ir lietuvių tyrėjų skelbiamiems tyrimų rezultatams (Petkevičiūtė ir Kalinina, 2004; Kumpikaitė ir Rupšienė, 2008). Galima tokio rezultato prielaida, kad šiame tyrime dalyvavo specifiniai darbuotojai (profesionalūs vairuotojai), kurių darbo pobūdis iš esmės skiriasi nuo daugumos kitose organizacijose dirbančių žmonių, todėl įprastų sąsajų ir nebuvo rasta. Profesionalių vairuotojų darbas vyksta už organizacijos ribų ir neleidžia tiesiogiai dalyvauti organizacijos veikloje (Mathieu, Kohler, 1990). Taip pat galima manyti, jog neatsitiktinė ir ganėtinai maža tiriamųjų imtis neleido užfiksuoti statistiškai reikšmingų rezultatų.

Sociodemografinių charakteristikų ir rizikingo vairavimo elgesio sąveikos tyrimo rezultatai nepatvirtino hipotezės, kad jaunesni arba turintys mažesnę darbo stažą vairuotojai yra labiau linkę rizikingai vairuoti nei vyresni arba turintys didesnę darbo stažą. Tačiau, pritaikius regresijos modelį ir analizuojant kelių veiksnių poveikį (organizacinio įsipareigojimo ir sociodemografinių charakteristikų), atsiranda informatyvesni skirtumai. Nustatyta, kad vyresnio amžiaus ir aukštąjį išsilavinimą turintys profesionalūs vairuotojai, yra linkę labiau rizikuoti vairuodami. Analizuojant atskirai rizikingo vairavimo elgesio skales, paaiškėjo, kad profesionalių vairuotojų vyresnis amžius ir aukštasis išsilavinimas didina nedidelių apsirikimų kelyje tikimybę. Tokie rezultatai šiek tiek prieštarauja kitų mokslininkų skelbiamiems duomenims, jog jaunesni

vairuotojai dažniau rizikuoja ir patenka į avarijas, o vyresni vairuotojai yra atsargesni (Horswill, McKenna, 1999; Dunsire, Baldwin, 1999; De Raedt, Ponjaert – Kristoffersen, 2000; Åkerstedt, Kecklund, 2001; Berger ir kt., 2001; Agent, Ridgeway, 2003; Blair ir kt., 2004, Hakamies – Blomqvist, 2004; Simons – Morton ir kt., 2006; Dumbaugh, 2008). Tačiau iš kitos pusės, mūsų tyrimas patvirtino kai kurių mokslininkų (Langford, Glendon, 2002; Stamatiadis ir kt., 2003; Bačkaitis, 2007; Dumbaugh, 2008) prielaidas ir gautus rezultatus, kurie atskleidžia, kad vyresni, labiau patyrę, aukštesnio išsilavinimo vairuotojai labiau rizikuoja, nes jie labiau pasitiki savimi, savo vairavimo įgūdžius vertina geriau, todėl vairuodami gali dažniau užsiimti antraeiliais veiksmais (pvz., daugiau kalbėti mobiliuoju telefonu, skaityti knygą ar žurnalą, degant raudonam šviesoforo signalui ir t. t.). Tai veikia dėmesingumą bei vairavimo tikslumą, be to vyresni vairuotojai jau gali turėti nuo amžiaus priklausomų kognityvinių informacijos apdorojimo sunkumų (Berger ir kt., 2001; Jamson ir kt., 2004; Merat ir kt., 2008).

Be to, galima daryti prielaidą, kad profesionalūs vairuotojai, turintys aukštąjį išsilavinimą, nėra papildomai motyvuojami Lietuvoje veikiančiose organizacijose. Jie, kaip ir jų kolegos, neturintys aukštojo išsilavinimo, dirba tokį pat vairuotojo darbą. Tokia situacija darbuotojui, turinčiam aukštąjį išsilavinimą, gali kelti vidinį nepasitenkinimą, kuris skatina tyčinius vairavimo pažeidimus. Žinoma, tokia prielaida dar turėtų būti tikrinama tolimesniais moksliniais tyrimais.

Šiame tyrime nebuvo nustatyta statistiškai reikšmingo ryšio tarp rizikingo vairavimo elgesio bei darbo stažo, nors daugelis tyrėjų (Cvijanovich ir kt., 2001;

Underwood ir kt., 2003; Kim, Bishu, 2004; Blair ir kt., 2004; Croon ir kt., 2004) teigia, kad vairuotojai, turintys mažesnę vairavimo patirtį, dažniau patenka į avarijas ir jų vairavimo elgesys yra rizikingesnis. Gali būti, jog mūsų tyrime dauguma dalyvavusių profesionalių vairuotojų turėjo pakankamai didelį vairavimo stažą, tad imties specifika nulėmė tokį rezultatą.

Kadangi vairuotojų įsipareigojimo organizacijai sąsajos su rizikingu vairavimo elgesiu iki šiol nebuvo tyrinėtos, šiame darbe gauti rezultatai siek tiek užpildo egzistuojančią spragą moksliniuose tyrimuose, ir skatina naujus tyrinėjimus. Pastarojo tyrimo rezultatai atskleidė, kad bendras organizacinis įsipareigojimas turi sąsają su visomis rizikingo vairavimo elgesio subskalėmis: nedideliais apsirikimais, reikšmingomis vairavimo klaidomis ir tyčiais pažeidimais kelyje. Todėl galima teigti, kuo mažiau vairuotojas yra įsipareigojęs jį įdarbinusiai organizacijai, tuo daugiau vairuodamas daro nedidelių apsirikimų, reikšmingų klaidų bei tyčinių pažeidimų keliuose. Kelta hipotezė, kad įsipareigojimas organizacijai gali būti vienas iš nelaimingų atsitikimų prevencijos veiksnių, buvo patvirtinta. Panašu, kad įsipareigojimas organizacijai yra susijęs su atsakingesniu požiūriu į darbą bei organizaciją, todėl skatina saugesnį darbo atlikimą.

Tyrimo metu gautos sąsajos skatina manyti, kad transporto organizacijų vadovai neturėtų orientotis tik į rezultatą, bet turėtų būti neabejingi profesionalių vairuotojų socialiniams santykiams, stiprinti pasitikėjimą vadovu, skatinti bei sudaryti sąlygas profesionalių vairuotojų pažinimui, saviraiškai, jų įtraukimui į organizacijoje vykstančius procesus, į svarbiausių organizacinių sprendimų priėmimą, taip stiprinant jų organizacinį įsipareigojimą.

Taip pat vairuotojų organizacinio įsipareigojimo stiprinimui gali padėti ir jų darbo motyvacijos skatinimo sistemos, kadangi tyrimai rodo, jog darbo motyvacija ir organizacinis įsipareigojimas yra viena-reikšmiškai susiję (Meyer ir kt., 2004). Rekomenduotina stiprinti profesionalių vairuotojų motyvaciją, numatant materialius ir nematerialius apdovanojimus už papildomas veiklas, kurios tiesiogiai nėra susijusios su transporto priemonės vairavimu, t. y. keleivių bilietų, talonėlių pardavimu, jų kontrole, prekių iškrovimu ir pakrovimu į transporto priemones ir t. t. Organizacijai gali būti naudinga papildomai skatinti vairuotojus, kurie per tam tikrą numatytą laikotarpį nepatyrė rizikingo vairavimo pasekmių – nelaimingų atsitikimų. Toks motyvacijos didinimas kartu didintų ir profesionalių vairuotojų organizacinį įsipareigojimą, o tuo pačiu ir saugų darbo elgesį (Stankevičienė, 2009).

Šiame tyrime gautus rezultatus reikėtų vertinti apdairiai, atkreipiant dėmesį į keletą apribojimų. Visų pirma, profesionalūs vairuotojai buvo atrinkti patogiosios imties sudarymo būdu, dėl to imties reprezentatyvumas gali nukentėti. Antra, buvo nedidelis tyrimo anketų grįžtamumas (65%) bei nedidelė tiriamųjų imtis. Ekonominių sąlygų blogėjimas, daugelio transporto įmonių bankrotas, galėjo paveikti profesionalių vairuotojų nenorą dalyvauti tyrime. Taip pat tyrimo schema neleisdžia vienareikšmiškai daryti priežasties – pasekmės išvadų, tam reikėtų ilgalikių išsamų longitudinalinių tyrimų.

Tačiau, tyrimo rezultatus ir išvadas reikėtų vertinti kaip tam tikras gaires, suvokiant ryšius tarp rizikingo vairavimo elgesio ir įsipareigojimo organizacijai. Gauti rezultatai gali būti vertingi tiek moksliniu, tiek praktiniu požiūriu, kadangi, atsižvelgiant į įsipareigojimą organizacijai, galima

numatyti tam tikro pobūdžio rizikingą vairavimo elgesį, o tai suteikia nuorodas į ką reikėtų atkreipti dėmesį, siekiant išvengti nelaimingų atsitikimų vairuotojų darbe.

Išvados

1. Atliktas tyrimas parodė, kad profesionalių vairuotojų stipresnis įsipareigojimas organizacijai nėra susijęs su sociodemografiniais veiksniais (amžiumi, išsilavinimu, vairavimo ir darbo stažu). Tyrime dalyvavo profesionalūs vairuotojai, kurių darbo pobūdis iš esmės skiriasi nuo daugumos kitose organizacijose dirbančių žmonių. Profesionalių vairuotojų darbas vyksta už organizacijos ribų. Galima manyti, kad įvairių organizacijų darbuotojų, kurie tiesiogiai nedalyvauja organizacijų veikloje, įsipareigojimas organizacijai gali neturėti įprastų sąsajų su sociodemografiniais veiksniais. Reikia toliau tyrinėti šiuos veiksnius, kad būtų galima didinti darbuotojų, kurių darbas yra mobilus, įsipareigojimą organizacijai.

2. Analizuojant profesionalių vairuotojų rizikingo vairavimo ir sociodemografinių charakteristikų sąsajas, nustatyta, kad amžius, išsilavinimas, vairavimo ir darbo stažas nėra susiję su rizikingu vairavimu.

Tačiau, pritaikius regresijos modelį ir analizuojant kelių veiksmų poveikį (organizacinio įsipareigojimo ir sociodemografinių charakteristikų), nustatyta, kad vyresnio amžiaus ir aukštąjį išsilavinimą turintys profesionalūs vairuotojai, yra linkę labiau rizikuoti vairuodami. Minėti sociodemografiniai veiksniai didina nedidelių apsirikimų kelyje tikimybę.

3. Patvirtinta hipotezė, kad įsipareigojimas organizacijai gali būti vienas iš nelaimingų atsitikimų prevencijos veiksnių. Empiriniu tyrimu nustatyta, kad kuo mažiau profesionalus vairuotojas yra įsipareigojęs organizacijai, tuo daugiau rizikuoja vairuodamas (daro nedidelių apsirikimų, reikšmingų klaidų bei tyčinių pažeidimų keliuose).

4. Profesionalių vairuotojų organizacinis įsipareigojimas labiausiai padeda numatyti reikšmingas vairavimo klaidas bei tyčinius pažeidimus vairuojant, tuo tarpu nedideliems vairavimo apsirikimams svarbesni yra sociodemografiniai veiksniai (išsilavinimas bei amžius). Todėl yra svarbu stiprinti profesionalių vairuotojų organizacinį įsipareigojimą, įtraukiant juos į organizacijoje vykstančius procesus, į svarbiausių organizacinių sprendimų priėmimą (leisti profesionaliems vairuotojams dalyvauti diskusijose, sudaryti sąlygas laisvai reikšti savo nuomonę).

Literatūra

1. Adams, J. (2001). Rizika. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
2. Åkerstedt, T., Kecklund, G. (2001). Age, gender and early morning highway accidents // *Journal of Sleep Research*. Vol. 10, No.2.
3. Akhmadeeva, L., Andreeva, V. A., Sussman, S., Khusnutdinova, Z., Simons – Morton, B. G. (2008). Need and possibilities for seat belt use promotion in Bashkortostan, Russia // *Evaluation and the Health Professions*. Vol. 31, No.3.
4. Abbas, M. H., Khan, M. R. (2007). Correlational Analysis of Drivers Personality traits and Styles in a Distributed Simulated Driving Environment. Linköping University, Sweden. Internet access: <http://liu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:16767&searchId=1>. [žiūrėta 2009-04-05].
5. Bačkaitis, S. (2007). Vairuotojo neatidumas ir automobilių avarijos rizika. Prieiga per Internetą.

- netą: <<http://neris.mii.lt/mt/straipsniai/200703/avarijos.doc>>. [Žiūrėta: 2008–03–15].
6. Berger, J. T., Rosner F., Kark, P., Bennett, A. J. (2001). Reporting by Physicians of Impaired Drivers and Potentially Impaired Drivers // *JGIM*. Vol. 15, No. 9.
 7. Blair, E. H., Watts, G. F, Torabi, M. R., Seo, D. C. (2004). A Motor Vehicle Safety for Young Drivers // *American Journal of Health Studies*. Vol. 19, No.1.
 8. Bogg, T., Roberts, B. W. (2004). Conscientiousness and Health-related Behaviours: A Meta-analysis of the Leading Behavioural Contributors to Mortality // *Psychological Bulletin*. Vol. 130, No. 6.
 9. Carlisle, Y., Baden-Fuller. (2004). Re-applying Beliefs: An Analysis of Change in the Oil Industry // *Organization Studies*. Vol. 25, No. 6.
 10. Croon, E., M, Sluiter J. K., Broersen J. P. J., Blonk R. W. B., Frings – Dresen, M. H. W. (2004). Stressful Work, Psychological Job Strain, and Turnover: A 2 – Year Prospective Cohort Study of Truck Drivers // *Journal of Applied Psychology*. Vol. 89, No. 3.
 11. Cvijanovich, N. Z., Cook, L. J., Mann, C. N., Dean, M. J. (2001). A Population – based Study of Crashes Involving 16 and 17 Years Old Drivers: The Potential Benefit of Graduated Driver Licensing Restrictions // *Pediatrics*. Vol. 107, No. 4.
 12. Deffenbacher, J. L., Huff, M. E., Lynch, R. S., Oetting, E. R., Salvatore, N. F. (2000). Characteristics and Treatment of High–Anger Drivers // *Journal of Counseling Psychology*. Vol. 47, No. 1.
 13. Dunsire, M., Baldwin, S. (1999). Urban– Rural Comparisons of Drink–Driving Behaviour among Late Teens: A Preliminary Investigation // *Alcohol & Alcoholism*. Vol. 34, No. 1.
 14. Dumbaugh, E. (2008). Designing Communities to Enhance the Safety and Mobility of Older Adults // *Journal of Planning Literature*. Vol. 23, No. 1.
 15. Endriulaitienė, A., Markšaitytė, R. (2007). Psychosocial Correlates of Risky Driving. – Paper presented at the 2007 Proceedings of the 11 th International Conference Transport Means, Kaunas, October 18–19.
 16. Engstrom, I., Gregersen, E. P, Hernetkoski, K., Keskinen, E., Nyberg, A. (2003). Young Novice Drivers, Driver Education and Training. – Literature review, Swedish National Road and Transport Research Institute.
 17. European Road Safety Observatory. (2007). Work-related Road Safety Transport. – Transport project.
 18. Evens, W. G., Johansson, G. (1998). Urban Bus Driving: An International Arena for the Study of Occupational Health Psychology // *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 3, No. 2.
 19. Greiner, B. A., Krause, N., Ragland, D. R., Fisher, J. M. (1998). Objective Stress Factors, Accidents and Absenteeism in Transit Operators: A Theoretical Framework and Empirical Evidence // *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 3, No. 2.
 20. Heaton, K. (2005). Truck Driver Hours of Service Regulations: The Collision of Policy and Public Health // *Policy, Politics, and Nursing Practice*. Vol. 6, No. 4.
 21. Hill, V., Carley, K. M. (2008). Win Friends and Influence People: Relationships as Conduits of Organizational Culture in Temporary Placement Agencies // *Journal of Management Inquiry*. Vol. 17, No. 4.
 22. Horswill, M. S., McKenna, P. F. (1999). The Development, Validation, and Application of a Video–based Technique for Measuring an Everyday Risk–taking Behavior: Drivers Speed Choice // *Journal of Applied Psychology*. Vol. 84, No. 6.
 23. Isaksen, J. (2000). Constructing Meaning Despite the Drudgery of Repetitive Work // *Journal of Humanistic Psychology*. Vol. 40, No. 3.
 24. Jamson, M. A., Westerman, S. J., Hockey, G. R. J., Carsren, O. M. J. (2004). Speech– based e – mail and Driver Behavior: Effects of an In–vehicle Message System Interface // *Human Factors*. Vol. 46, No. 4.
 25. Jessor, R. (1987). Risky Driving and Adolescent Problem Behavior: An Extension of Problem–Behavior Theory // *Alcohol, Drugs, and Driving*. No. 3.
 26. Karlsson, G., Halldin, J., Leifman, A., Bergman, H., Romelsjo, A. (2003). Hospitalization and Mortality Succeeding Drunk Driving and Risky Driving // *Alcohol and Alcoholism*. Vol. 38, No. 3.
 27. Kim, B. J., Bishu, R. R. (2004). Cognitive Abilities in Driving: Differences between Normal and Hazardous Situations // *Ergonomics*. Vol. 47, No. 10.
 28. Kouzes, J. M., Posner, B. Z. (2003). Iššūkis vadybai. Trečiasis leidimas. Jossey – Bass. A Wiley Company. Kaunas: Smaltijos leidykla.
 29. Kumpikaitė, V. ir Rupšienė, K. (2008).

- Darbuotojų įsipareigojimų didinimas: teorinis ir praktinis aspektas // *Ekonomika ir Vadyba*. No. 13.
30. Langford, C., Glendon, A. I. (2002). Effects of Neuroticism, Extraversion, Circadian Type and Age on Reported Driver Stress // *Work & Stress*. Vol. 16, No. 4.
31. Lund, J., Wright, C. (2004). More Pain, Less Gain: New Compensation Systems for Grocery Truck Drivers // *Labor Studies Journal*. Vol. 29, No. 1.
32. May, G. H. (2005). Transport in Europe: Where are We Going? // Sector Futures project for the European Monitoring Centre on Change. Vol. 7, No. 6.
33. Mathieu, J. E., Kohler, S. S. (1990). A Cross-level Examination of Group Absence Influences on Individual Absence // *Journal of Applied Psychology*. Vol. 75, No. 2.
34. McKenna, F. P., Horswill M. S. (2006). Risk Taking from the Participant's Perspective: The Case of Driving and Accident Risk // *Health Psychology*. Vol. 25, No. 2.
35. Merat, N., Jamson, A. H. (2008). The Effect of Stimulus Modality on Signal Detection: Implications for Assessing the Safety of In-vehicle Technology // *Human Factors*. Vol. 50, No. 1.
36. Meyer, J.P., Becker, T.E., Vandenberghe, C. (2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrate Model // *Journal of Applied Psychology*. Vol. 89, No. 6.
37. Petkevičiūtė, N., Kalinina, I. (2004). Veiksniai, didinantys darbuotojų organizacinį įsipareigojimą // *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. No. 31.
38. De Raedt, R., Ponjaert – Kristoffersen, I. (2000). Can Strategic and Tactical Compensation Reduce Crash Risk in Older Drivers? // *Age and Ageing*. No. 29.
39. Simons – Morton, B. G., Hartos, J. L., Leaf, W. A., Preusser, D. F. (2006). Increasing Parent Limits on Novice Young Drivers: Cognitive Mediation of the Effect of Persuasive // *Journal of Adolescent Research*. Vol. 21, No. 1.
40. Stamatidis, N., Agent, K. R., Ridgeway, M. (2003). Driver License Renewal for the Elderly: A Case Study // *Journal of Applied Gerontology*. Vol. 22, No. 1.
41. Stankevičienė, D. (2009). Profesionalių vairuotojų darbo motyvacijos, asmenybės bruožų ir rizikingo vairiavimo elgesio sąsajos. Magistro darbas, VDU.
42. Sumer, N., Lajunen, T., Ozkan, T. (2005). Big Five Personality Traits as the Distal Predictors of Road Accident Involvement in: Underwood, G. (Ed.) // *Traffic and Transport Psychology*. Oxford: Elsevier.
43. Toledo, T. (2007). Driving Behaviour: Models and Challenges // *Transport Reviews*. Vol. 27, No. 1.
44. Tomic, P., Trumper, R. (2005). Poweful Drivers and Meek Passengers: On the Buses in Santiago // *Race and Class*. Vol. 47, No. 1.
45. Torenvlied, R., Velner, G. (1998). Informal Networks and Resistance to Organizational Change: The Introduction of Quality Standards in a Transport Company // *Computational and Mathematical Organization Theory*. Vol. 4, No. 2.
46. Tuulik, K., Alas, R. (2005). Vertybių ir valdymo stiliaus įtaka pavaldinių įsipareigojimams, efektyvumui bei pasitenkinimui – etinis požiūris // *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. No. 36.
47. Underwood, G., Chapman, P., Brocklehurst, N., Underwood, J., Crundall, D. (2003). Visual Attention while Driving: Sequences of Eye Fixations Made by Experienced and Novice Drivers // *Ergonomics*. Vol. 46, No. 6.
48. Yousef, D. A. (2003). Validating the Dimensionality of Porter et al.'s Measurement of Organizational Commitment in a Non-Western Culture Setting // *International Journal of Human Resource Management*. Vol. 14, No. 6.
49. Геберт, Д., Розенштиль, Л. (2006). Организационная психология. Харьков: Гуманитарный центр.

Renata ARLAUSKIENĖ, Auksė ENDRIULAITIENĖ

CONNECTION OF BETWEEN THE LITHUANIAN DRIVERS' COMMITMENT TO ORGANIZATIONS AND RISKY DRIVING

S u m m a r y

According to Lithuanian laws and legal regulations, the employer is responsible for his own safety and health. In addition, accidents at work for each organization means a loss in economic, social and psychological aspect. Therefore, each organization and its leader is interested in understanding and controlling the factors that determine employees' involvement in risky activities, and meeting with accidents. Some professions and staff groups can be treated as more vulnerable and risky. For example, the United States, Australia and the European Union have found that one quarter or one third of deaths at work is the result of accidents involving professional drivers. Work-related driving, covering long distances, allows for greater accident risk than driving, not related with work (Deffenbacher and others, 2000; European Road Safety Observatory, 2007). Therefore, scientists and psychologists, and staff professionals, working in organizations employing drivers, are interested in psychological and organizational means and opportunities to reduce their workers' propensity to risky driving, to avoid the consequences of risky driving – accidents and health disturbances.

It should be noted that nearly 20 million people of Europe population are engaged in the transport industry (May, 2005). Managers, increasing their workload, often are not capable to directly control their subordinated, which are subordinated to them (Геберт, Розенштиль, 2006). In addition, driver's control is practically impossible, because their workplace is mobile. In this way, it should be looked for effective ways to prevent accidents in this group of workers.

Risky driving behaviour – is the driving behaviour model, which relates to traffic offences and increases the risk of accidents and injuries (Jessor, 1987). The most common research classifies various risky driving into three groups: a small slip of the drivers, no significant errors and intentional violations (Reason and others, 1990; Abbas, Khan, 2007). Risk selection may be driving and the organizational problem. Organizational factors may tend to encourage drivers to take risks. Many authors note (Evans, Johansson, 1998; Greiner and others, 1998; Adams, 2001) risky driving behaviour that often leads to the consideration for the arrival time, speed

up the task of carrying out the pursuit of customer satisfaction, etc.

Thus, organizational factors (such as staff motivation, supervision, pay for work) may be important in promoting or seeking to avoid high-risk drivers driving. One of these factors could also be a commitment to the organization, which had to compensate more for the lack of external control (Геберт, Розенштиль, 2006). Commitment to the organization or organizational commitment is a specific provision in the employee organization, reveals how much a person identifies with the organization and engages it as in a social system (Yousef, 2003, p. 1068). This is a strong belief in organizational values and goals, willingness to make considerable efforts for organization benefit and a strong desire to be in on organization (Yousef, 2003).

There is no on unambiguous answer to the question of what factors are related to the organization's commitment to professional drivers, and what the consequences of organization commitment are in scientific literature. Therefore, this study formulated the problematic question of whether the powerful commitment to the organization of the drivers' working in Lithuanian organizations is linked to less risky driving behaviour, taking into account the socio-demographic factors. The object of the research – commitment to the organization of the professional drivers working in Lithuanian organizations and risky driving behaviour.

The main purpose of the study – the professional drivers and high-risk driving links with their commitment to the organization.

The study included 160 professional drivers in Kaunas, Klaipėda, Telšiai, Pasvalys, Kaišiadorys, Tauragė, Šilute, Zarasai, Šilalė and Kretinga transport organizations operating in the cities.

To determine risky driving behaviour there was used the Lithuanian version of the questionnaire (DBQ) (Reason and others, 1990), which consists of 24 statements. The questionnaire measures the three components of risky driving behaviour by the individual subscales: the driver's minor mistakes or errors, major errors and intentional violations. The obligation of the valuation used of the L. W. Porter and others (1974) (Yousef, 2003) questionnaire. The

questionnaire consists of 15 statements that measure the respondents loyalty and willingness to stay in the organization, the belief in organizations values and goals, and their assumption of themselves and a desire to make more efforts to the success of the organization.

The study showed that professional drivers' stronger commitment to the organization is not related to socio-demographic factors (age, education,

driving and seniority). It was found that the less the professional driver has committed to organization, the greater the risk of driving (makes small oversight, significant errors and intentional violations on the road). Although professional drivers' organizational commitment helps to provide for the most significant driving errors and intentional violations on the road, while the small slip of the driving is more important socio-demographic factors (education and age).