

Marika Kärkkäinen

**SYNKKÄ PERSONALLISUUS  
TYÖTURVALLISUUSKÄYTTÄYTYMISEN  
SELITTÄJÄNÄ**

Passiivinen ja proaktiivinen turvallisuuskäyttäytyminen

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
Pro gradu –tutkielma  
Tammikuu 2024

# TIIVISTELMÄ

Marika Kärkkäinen: Synkkä persoonallisuus työturvallisuuskäyttäytymisen selittäjänä – passiivinen ja proaktiivinen turvallisuuskäyttäytyminen

Pro gradu -tutkielma

Tampereen yliopisto

Psykologia

Tammikuu 2024

---

Tieto työturvallisuuskäyttäytymiseen vaikuttavista tekijöistä on tärkeää, sillä työturvallisuuden laiminlyönnit aiheuttavat paitsi inhimillistä kärsimystä, ne ovat myös tutkitusti kalliita niin yksittäisille yrityksille kuin myös yhteiskunnalle. Aiempi tutkimus on osoittanut, että työturvallisuuskäyttäytyminen jakautuu kahteen erilliseen osa-alueeseen, passiiviseen ja proaktiiviseen työturvallisuuskäyttäytymiseen. Passiivinen työturvallisuuskäyttäytyminen viittaa yksilön omaa turvallisuutta ylläpitäviin toimiin, ja proaktiivinen sellaiseen yleiseen turvallisuusympäristöstä huolehtimiseen, joka ei suoraan lisää yksilön omaa turvallisuutta. Passiivinen ja proaktiivinen työturvallisuuskäyttäytyminen ovat eri tavoin yhteydessä esimerkiksi Big Five -persoonallisuuspiirteisiin, työpaikan turvallisuusilmapiiriin, esihenkilön johtamistyyliin ja yksilön turvallisuusmotivaatioon. Tähän mennessä ei ole kuitenkaan tarkasteltu synkän persoonallisuuden yhteyttä näihin kahteen työturvallisuuskäyttäytymisen osa-alueeseen. Synkkä persoonallisuus kuvaa häiriintyneitä sosiaalisia taipumuksia, jotka tulevat esiin esimerkiksi yksilön ollessa stressaantunut. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia, mitkä synkän persoonallisuuden piirteet selittävät passiivista ja mitkä proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä.

Passiivista ja proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä tutkittiin esihenkilöille suunnatulla kyselylomakkeella ja synkkää persoonallisuutta SRS-itsearviointikyselyllä. Tutkimuksessa oli kaksi tutkimuskysymystä. Ensimmäinen tutkimuskysymys oli, mitkä synkän persoonallisuuden piirteet selittävät passiivista työturvallisuuskäyttäytymistä. Aiemman lähikäsitteisiin liittyvän tutkimuksen perusteella oletettiin, että passiivista työturvallisuuskäyttäytymistä selittävät negatiivisesti epäsosiaalisuus ja huomiohakuisuus, ja positiivisesti eristäytyvyys ja estyneisyys. Toinen tutkimuskysymys oli, mitkä synkän persoonallisuuden piirteet selittävät proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä. Aiempien tutkimusten perusteella oletettiin, että proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä selittävät negatiivisesti epäilevyys, eristäytyvyys, epäsosiaalisuus ja huomiohakuisuus, ja positiivisesti pedanttisuus.

Asetetut hypoteesit eivät toteutuneet kummankaan tutkimuskysymyksen osalta. Sen sijaan havaittiin, että passiivista työturvallisuuskäyttäytymistä selittivät negatiivisesti narsismi ( $\beta = -.23, p < .01$ ) ja positiivisesti pedanttisuus ( $\beta = .20, p < .05$ ). Proaktiiviselle työturvallisuuskäyttäytymiselle ei löydetty yhtäkään tilastollisesti merkitsevää selittäjää. Tutkimustulokset viittaavat siihen, että synkkä persoonallisuus selittää vähän passiivisen työturvallisuuskäyttäytymisen vaihtelusta, mutta ei selitä proaktiivisen työturvallisuuskäyttäytymisen vaihtelua. Tutkimus tarjoaa työturvallisuuskäyttäytymisen ja persoonallisuuden yhteyksistä uutta tietoa. Tulosten perusteella erityisesti narsismin ja pedanttisuuden arviointi voi tuottaa hyödyllistä lisätietoa, kun halutaan arvioida todennäköisyyttä, jolla yksilö seuraa turvallisuusohjeita ja -sääntöjä.

Avainsanat: työturvallisuuskäyttäytyminen, synkkä persoonallisuus, passiivinen työturvallisuuskäyttäytyminen, proaktiivinen työturvallisuuskäyttäytyminen

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

# SISÄLLYS

<b>1. Johdanto</b> .....	<b>1</b>
1.1. Työturvallisuuskäyttäytyminen.....	2
1.2. Synkkä persoonallisuus.....	4
1.3. Työturvallisuuskäyttäytymisen ja synkän persoonallisuuden yhteydet.....	7
1.4. Tutkimuskysymykset ja hypoteesit .....	8
<b>2. Menetelmät</b> .....	<b>9</b>
2.1. Tutkittavat ja tutkimuksen kulku.....	9
2.2. Mittarit .....	9
2.3. Tilastolliset menetelmät .....	10
<b>3. Tulokset</b> .....	<b>11</b>
3.1. Synkän persoonallisuuden yhteydet työturvallisuuskäyttäytymiseen .....	11
3.2. Passiivista työturvallisuuskäyttäytymistä selittävät synkän persoonallisuuden piirteet .....	10
3.3. Proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä selittävät synkän persoonallisuuden piirteet.....	10
<b>4. Pohdinta</b> .....	<b>11</b>
4.1. Passiivista ja proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä selittävät piirteet .....	11
4.2. Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset .....	14
4.3. Jatkotutkimusaiheet ja tulosten hyödyntäminen.....	16
4.4. Johtopäätökset.....	19
<b>Kiitokset</b> .....	<b>19</b>
<b>Lähteet</b> .....	<b>20</b>

# 1. JOHDANTO

Työturvallisuuskäyttäytyminen on paljon tutkittu ilmiö työ- ja organisaatiopsykologian kentällä. Sen tutkiminen on merkityksellistä sekä yksittäisten organisaatioiden että koko yhteiskunnan kannalta, sillä työturvallisuuden laiminlyönnit voivat paitsi aiheuttaa huomattavaa inhimillistä kärsimystä, myös tulla taloudellisesti kalliiksi niin yrityksille kuin yhteiskunnallekin. Tapaturmien ja työperäisten sairauksien kustannukset saattavat kattaa jopa 10 % suomalaisen yrityksen palkkakustannuksista (Oinosen ja Aaltosen, ei pvm. mukaan Aaltonen, 1997), ja vuonna 2015 sattuneiden työtapaturmien ja työperäisten sairauksien yhteenlasketuiksi kustannuksiksi arvioitiin 6 miljardia euroa (Työterveyslaitos, ei pvm.). Euroopan unionin jäsenmaissa työtapaturmat ja työperäiset sairaudet vähentävät työvuosia yhteensä arviolta 3,3 %, mikä tarkoittaa koko EU-alueella vuosittain noin 476 miljardin euron kustannuksia (Työterveyslaitos, ei pvm.).

Tiedetään, että organisaatioon liittyvien tekijöiden ohella myös yksilöllisten tekijöiden vaikutus turvalliseen käyttäytymiseen on merkittävä (ks. esim. Beus ym., 2015). Tutkimus persoonallisuuspiirteiden vaikutuksista työturvallisuuskäyttäytymiseen ja sen osa-alueisiin on kuitenkin kasvavasta kiinnostuksesta ja työturvallisuuden suuresta yhteiskunnallisesta merkityksestä huolimatta puutteellista. Laaja tietämys työturvallisuuskäyttäytymiseen liittyvistä persoonallisuuspiirteistä on tärkeää paitsi teoreettisen tiedon lisäämiseksi, mutta myös jotta voidaan jo rekrytointivaiheessa tunnistaa ne, jotka todennäköisemmin toimivat työssään turvallisesti, ja toisaalta kohdentaa turvallisuusinterventioita niille, joilla on suurempi riski työturvallisuuden laiminlyöntiin. Tutkimustiedon lisääminen voi auttaa minimoimaan työpaikan vaaratilanteiden ja työtapaturmien aiheuttamia kustannuksia sekä henkilövahinkoja.

Työturvallisuuskäyttäytymisen ja persoonallisuuden yhteyksiin liittyvässä tutkimustiedossa on nähtävissä kaksi olennaista lisätiedon tarvetta. Ensinnäkin yhteyksiä on tutkittu lähinnä viiden suuren persoonallisuuspiirteen avulla (Beus ym., 2015; Christian ym., 2009; Clarke & Robertson, 2005; Gao ym., 2020; Hasanzadeh ym., 2019; J. Hogan & Foster, 2013; Xia ym., 2021), vaikka on viitteitä siitä, että myös niin sanotut synkän persoonallisuuden piirteet ovat yhteydessä turvalliseen käyttäytymiseen työpaikalla (Furnham & Sherman, 2021). Synkän persoonallisuuden piirteet ovat epäadaptiivisia taipumuksia (Hogan & Hogan, 2001), jotka tulevat esiin esimerkiksi tilanteissa, joissa itsesäätely vaikeutuu (Hogan & Kaiser, 2005). Synkän persoonallisuuden piirteiden yhteyksistä työturvallisuuskäyttäytymiseen löytyi vain yksi tutkimus (Furnham & Sherman, 2021), eli aihetta on syytä tutkia lisää. Toiseksi työturvallisuuskäyttäytymisen ja persoonallisuuden yhteyttä on tutkittu useimmiten mittareilla, jotka käsitteellistävät

työturvallisuuskäyttäytymistä yhtenä kokonaisuuttajana (esim. Beus ym., 2015; Clarke & Robertson, 2005; Gao ym., 2020; Hogan & Foster, 2013). Tämä on ongelmallista, sillä työturvallisuuskäyttäytymisen teoreettiset mallit (Neal & Griffin, 2002) sekä empiirinen tutkimus (Griffin & Hu, 2013; Griffin & Neal, 2000; Xia ym., 2021) antavat viitteitä siitä, että turvallista käyttäytymistä tulisi tutkia erikseen sen kahden eri osatekijän, passiivisen ja proaktiivisen työturvallisuuskäyttäytymisen, kautta. Passiivisella ja proaktiivisella työturvallisuuskäyttäytymisellä on todettu olevan erilainen yhteys esimerkiksi työpaikan turvallisuusilmapiiriin (Griffin & Neal, 2000), esihenkilön johtamistyyliin (Griffin & Hu, 2013), yksilön turvallisuusmotivaatioon (Griffin & Neal, 2000; Guo ym., 2016) sekä yksilön Big Five -persoonallisuuspiirteisiin (Xia ym., 2021). Käsitteiden erillisyyden vuoksi työturvallisuuskäyttäytymisen tutkiminen vain yhtenä kokonaisuuttajana voi antaa aiheesta käsitteellisesti liian yksipuolisen kuvan. Tämän tutkimuksen tarkoituksena onkin tuoda uutta tietoa työturvallisuuskäyttäytymisen vaikuttamista selvittämällä, miten synkkä persoonallisuus on yhteydessä passiiviseen ja proaktiiviseen työturvallisuuskäyttäytymiseen.

### **1.1. Työturvallisuuskäyttäytyminen**

Työturvallisuutta on tutkittu työ- ja organisaatiopsykologian alalla runsaasti, ja sitä on tarkasteltu hiukan eri näkökulmista (Christian ym., 2009). Turvallista toimintaa on määritelty esimerkiksi työtapaturmien lukumääränä, tai toisaalta yksilön turvallisuuskäyttäytymisenä. Työtapaturmat ja turvallisuuskäyttäytyminen on kuitenkin tärkeä erottaa toisistaan, sillä ne ovat eri ilmiöitä, joita selittävät osittain eri tekijät (Christian ym., 2009). Christianin ja muiden (2009) mukaan psykologiset tekijät ovat läheisemmin yhteydessä turvalliseen käyttäytymiseen kuin työtapaturmien määrään. Tätä tukevat tutkimustulokset, joiden mukaan turvallisuuskäyttäytyminen selittää esimerkiksi turvallisuutta koskevan tiedon ja tapaturmien (Putra ym., 2022; Yu ym., 2021) sekä turvallisuusilmapiirin ja tapaturmien (Liu ym., 2015; Putra ym., 2022) välisiä yhteyksiä. Työtapaturmien määrään liittyy myös työturvallisuuskäyttäytymistä enemmän yksilön toiminnasta riippumattomia tekijöitä. Esimerkiksi He ja muut (2020) havaitsivat johtoportaan ja alaisten turvallisuuskäyttäytymisen olevan eri tavalla yhteydessä heille sattuneiden työtapaturmien määrään, mikä viittaa siihen, että työtapaturmien määrään vaikuttavat muutkin tekijät kuin yksilön turvallinen tai vaarallinen käyttäytyminen. Tätä näkemystä tukee myös Reasonin (1997) kehittämä työtapaturmia kuvaava malli ”Swiss Cheese Model” (SCM), jonka mukaan työtapaturmiin vaikuttaa paitsi yksilön oma toiminta, myös esimerkiksi organisaation toimintatavat ja muut edeltävät tekijät, joihin yksilön käyttäytymisellä ei ole

vaikutusta. Tästä syystä on perusteltua tarkastella persoonallisuuden yhteyttä turvallisuuskäyttäytymiseen eikä suoraan työtaturmiin.

Neal ja Griffin (2002) jakavat työturvallisuuskäyttäytymisen käsitteen kahteen erilliseen alatekijään; passiiviseen ja proaktiiviseen työturvallisuuskäyttäytymiseen (engl. safety compliance ja safety participation). Passiivisen työturvallisuuskäyttäytymisen käsitteellä viitataan olennaisiin yksilön omaa työturvallisuutta ylläpitäviin toimiin, kuten henkilökohtaisten suojavarusteiden käyttämiseen tai ohjattujen työtapojen noudattamiseen. Proaktiivinen työturvallisuuskäyttäytyminen taas käsitetään toimina, jotka eivät suoraan vaikuta yksilön omaan turvallisuuteen, mutta jotka tukevat välillisesti työympäristön turvallisuutta. Esimerkkejä proaktiivisesta työturvallisuuskäyttäytymisestä ovat vapaaehtoinen toiminta turvallisuuden edistämiseksi ja työtovereiden auttaminen työturvallisuuteen liittyvissä asioissa.

Työturvallisuuskäyttäytymisen erottelu passiiviseen ja proaktiiviseen käyttäytymiseen perustuu alun perin havaintoon siitä, että myös yleinen työsuoriutuminen on jaettavissa tehtäväorientoituneeseen ja kontekstuaaliseen suoriutumiseen, joita selittävät eri tekijät (Motowidlo & Van Scotter, 1994; Motowildo ym., 1997). Myöhemmin erottelun hyödyllisyydelle työturvallisuuskäyttäytymisen kontekstissa on löydetty tukea myös empiriasta (esim. Griffin & Hu, 2013; Griffin & Neal, 2000; Yang ym., 2021). Griffin ja Neal (2000) huomasivat tutkimuksessaan, että motivaatio passiiviseen työturvallisuuskäyttäytymiseen voi olla jopa negatiivisesti yhteydessä proaktiiviseen työturvallisuuskäyttäytymiseen. Tätä negatiivista yhteyttä selitettiin sillä, että tehtäväorientoituneen motivaation on todettu voivan heikentää ylimääräisten tehtävien vastaanottamista sekä toisten auttamista (ks. myös Wright ym., 1993). Toisaalta tutkittaessa passiivisen ja proaktiivisen työturvallisuuskäyttäytymisen yhteyttä on kuitenkin usein löydetty lieviä positiivisia yhteyksiä (Griffin & Hu, 2013; Neal & Griffin, 2006).

Sekä passiivisen että proaktiivisen työturvallisuuskäyttäytymisen on todettu olevan negatiivisesti yhteydessä työtaturmien ja läheltä piti -tilanteiden määrään, joskin passiivisen turvallisuuskäyttäytymisen osalta yhteys näyttäisi olevan voimakkaampi (Lyu ym., 2018; Yang ym., 2021). Toisaalta on myös esitetty, että passiivinen turvallisuuskäyttäytyminen lisää turvallisuutta erityisesti rutiininomaisissa tilanteissa, kun taas proaktiivinen turvallisuuskäyttäytyminen on hyödyllistä työtaturmien ehkäisyssä erityisesti vaikeammin ennakoitavissa tilanteissa (Zohar, 2008).

Työtaturmien lisäksi aiemmin on tutkittu passiivisen ja proaktiivisen työturvallisuuskäyttäytymisen yhteyksiä organisaation turvallisuusilmapiiriin (Clarke, 2006; Griffin & Neal, 2000), esihenkilön johtamistyyliihin (Griffin & Hu, 2013), yksilön yleiseen älykkyyteen (Zhang ym., 2013) sekä yksilön turvallisuusmotivaatioon (Griffin & Neal, 2000).

Näissä tutkimuksissa on todettu passiivisen ja proaktiivisen turvallisuuskäyttäytymisen olevan yhteydessä edellä mainittuihin muuttujiin eri tavoin. Proaktiivisen turvallisuuskäyttäytymisen on havaittu olevan vahvemmin yhteydessä organisaation turvallisuusilmapiiriin kuin passiivinen turvallisuuskäyttäytyminen (Clarke, 2006; Griffin & Neal, 2000). Johtamistyyleistä inspiroiva johtaminen selittää proaktiivista, mutta ei passiivista työturvallisuuskäyttäytymistä, kun taas valvova johtaminen selittää passiivista, mutta ei proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä (Griffin & Hu, 2013). Yksilön yleisälykkyys ennustaa vahvemmin passiivista kuin proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä (Zhang ym., 2013), kun taas motivaatio on vahvemmin yhteydessä proaktiiviseen kuin passiiviseen työturvallisuuskäyttäytymiseen (Griffin & Neal, 2000). Vaikuttaa siis siltä, että passiivinen ja proaktiivinen työturvallisuuskäyttäytyminen ovat eri tavalla yhteydessä useisiin eri tekijöihin.

Persoonallisuuden yhteyttä työturvallisuuskäyttäytymiseen kokonaisuutena on tutkittu paljon (esim. Beus ym., 2015; Clarke & Robertson, 2005; Gao ym., 2020; Hogan & Foster, 2013), mutta tutkimusta työntekijän persoonallisuuden yhteyksistä passiiviseen ja proaktiiviseen työturvallisuuskäyttäytymiseen on vähemmän. Koska tutkimuskirjallisuudesta on löydettävissä runsaasti viitteitä siitä, että passiivinen ja proaktiivinen työturvallisuuskäyttäytyminen ovat ainakin osin toisistaan erillisiä ilmiöitä, on tärkeää tutkia persoonallisuuden yhteyttä molempiin ilmiöihin erikseen.

## **1.2. Synkkä persoonallisuus**

Työ- ja organisaatiopsykologiassa persoonallisuutta on pitkään tarkasteltu piirreteorioiden, erityisesti viiden suuren persoonallisuuspiirteen mallin (Big Five) avulla (De Fruyt & Salgado, 2003), mutta on viitteitä siitä, että myös muunlaisia malleja tarvitaan (Spain ym., 2014). Yksi vaihtoehtoinen tarkastelutapa on niin kutsuttu synkän persoonallisuuden malli. Siinä, missä Big Five, jota on kutsuttu ”valoisana” persoonallisuuden malliksi (esim. Spain ym., 2014), kuvastaa yksilön persoonallisuutta parhaimmillaan, synkkä persoonallisuus kuvaa piirteitä, jotka tulevat esiin haastavammissa tilanteissa, kuten stressaantuneena (Hogan & Kaiser, 2005). On argumentoitu, että synkän persoonallisuuden mittaaminen tuottaa joissakin tilanteissa hyödyllistä lisätietoa, jota pelkät ”valoisat” mallit eivät tavoita (Spain ym., 2014). Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi työsuorittumisen, johtajuuden ongelmien ja haitallisen työkäyttäytymisen (counterproductive work behavior) arviointi (Spain ym., 2014). Lisäksi synkkä persoonallisuus näyttäisi olevan ”valoisaa” persoonallisuutta vahvemmin yhteydessä toimitusjohtajien eettisiin rikkomuksiin liittyviin skandaaleihin (Van Scotter & Roglio, 2020). Synkän persoonallisuuden

tutkiminen myös työturvallisuuskäyttäytymisen kontekstissa on tärkeää, sillä se saattaa selittää sellaista työturvallisuuskäyttäytymisen vaihtelua, joka ei selity pelkkää ”valoisa” persoonallisuutta tutkimalla (Furnham & Sherman, 2021). Lisäksi työelämän muuttuessa intensiivisemmäksi työntekijöiden stressinsietokyky voi ylittyä entistä useammin, jolloin myös synkkien persoonallisuuden piirteiden vaikutus käyttäytymiseen kasvane.

Synkän persoonallisuuden on aiemmissa tutkimuksissa osoitettu olevan yhteydessä esimerkiksi heikompaan työhön sitoutumiseen (Furnham ym., 2023), heikompaan työsuoriutumiseen (Moscato & Salgado, 2004) ja johtajuuteen (Gaddis & Foster, 2015; Resick ym., 2009). Gaddisin ja Fosterin (2015) mukaan useat synkän persoonallisuuden piirteet ovat yhteydessä esihenkilön heikompaan suoriutumiseen johtotehtävissä. Erityisesti synkän persoonallisuuden piirteiden on nähty olevan negatiivisesti yhteydessä esihenkilön rehellisyyteen, asenteisiin työtä kohtaan, itseen ja muihin kohdistuvaan kunnianhimoisuuteen, luotettavuuteen, joustavuuteen sekä interpersonaalisiin taitoihin. Toisaalta samat piirteet ovat Gaddisin ja Fosterin (2015) mukaan kuitenkin positiivisesti yhteydessä alaisten arvioimaan johtamiskykyyn.

Synkkää persoonallisuutta on pyritty hahmottamaan erilaisilla teoreettisilla malleilla, jotka lähestyvät ilmiötä hiukan eri näkökulmista. Yksi teoreettinen malli on Paulhusin ja Williamsin (2002) ehdottama synkkä triadi (Dark Triad), joka sisältää machiavellismin, subkliinisen narsismin ja subkliinisen psykopatian piirteet. Myöhemmin tutkimuksissa on noussut esiin myös neljäs piirre, sadismi, jonka myötä synkästä triadista on kehitetty synkän tetradin (Dark Tetrad) teoria (Mededović & Petrović, 2015). Toisaalta on ehdotettu myös, että kaikki synkän persoonallisuuden piirteet olisivatkin kuvattavissa vain yhtenä piirteenä, niin sanottuna synkän persoonallisuuden ytimenä (Dark Core of Personality) (Moshagen ym., 2018, 2020). Synkän persoonallisuuden ydin kuvaa yksilön taipumusta tavoitella omaa hyötyä muiden kustannuksella sekä uskomusta siitä, että tällainen käytös on hyväksyttävää. Huolimatta yllä mainittujen teorioiden eroista niitä kaikkia yhdistää ajatus siitä, että synkkä persoonallisuus perustuu pohjimmiltaan haluun pyrkiä omaan etuun vahingoittamalla muita (Spain ym., 2014).

Siinä, missä synkän triadin, tetradin ja synkän persoonallisuuden ytimen takana ovat teoreettiset lähtökohdat ovat suhteellisen samanlaiset, Hoganin ja Hoganin (2001) kehittämä Hogan Development Survey (HDS) lähestyy synkkää persoonallisuutta hiukan erilaisesta viitekehyksestä. Hoganin ja Hoganin (2001) mukaan synkän persoonallisuuden piirteet ovat moninaisia häiriintyneitä sosiaalisia taipumuksia, jotka tulevat esiin usein vasta ajan kuluessa, sillä lyhyellä aikavälillä niitä voidaan piilottaa sosiaalisten taitojen avulla. HDS:n mitaamat 11 piirrettä perustuvat diagnosointimanuaali DSM-IV:n persoonallisuushäiriöluokitteluun. Piirteet ovat ailahteleva, skeptinen, välttelevä, eristäytyvä, passiivis-aggressiivinen, ylimielinen,



manipuloiva, dramaattinen, eksentrisen, perfektionisti ja epäitsenäinen (Hogan & Hogan, 2001). Piirteitä vastaavat DSM-IV-manuaalissa esiteltyt persoonallisuushäiriöt ovat järjestyksessä: epävakaa, epäluuloinen, estynyt, eristäytyvä, passiivis-aggressiivinen (DSM-III-R-manuaalista), narsistinen, epäsosiaalinen, huomionhakuinen, psykoosipiirteinen, vaativa ja riippuvainen persoonallisuushäiriö.

Vaikka HDS-piirteet perustuvat DSM-IV-manuaalin persoonallisuushäiriöihin, piirteet eivät ole patologioita, eikä HDS ole kliiniseen käyttöön soveltuva mittari (Hogan & Kaiser, 2005). Diskreettien häiriöluokkien sijasta HDS perustuu ajatukseen siitä, että persoonallisuuspiirteet ovat jatkumoa, joiden ääripäissä kliinisiä persoonallisuushäiriöitä esiintyy (Furnham ym., 2012). HDS mittaa näiden persoonallisuushäiriöpiirteiden normaalivaihtelua populaatiossa. HDS:n voidaan ajatella olevan synkkää triadia kattavampi synkän persoonallisuuden mittari, sillä se mittaa useampaa erilaista piirrettä ja antaa näin laajemman käsityksen koko ilmiöstä (Furnham & Sherman, 2021). Lisäksi sen sijaan, että synkkä persoonallisuus nähtäisiin vain oman edun tavoitteluna muiden kustannuksella, HDS sisältää myös piirteitä, jotka voidaan nähdä vahingollisina henkilölle itselleen. HDS:n taustalla on siis ajatus synkästä persoonallisuudesta moniulotteisempänä käsitteenä kuin synkän triadin, tetradin ja ytimen teorioissa.

Tässä tutkimuksessa synkän persoonallisuuden mittarina käytettiin Stress Reaction Style -kyselyä (SRS) (Nederström & Furnham, 2012), joka vastaa hyvin pitkälti HDS-kyselyä. SRS on kehitetty synkän persoonallisuuden arviointiin henkilöarvioinnin ja rekrytoinnin kontekstissa. Siinä, missä HDS perustuu DSM-IV:n persoonallisuushäiriöluokitukseen, SRS ottaa vaikutteita myös eurooppalaisesta ICD-10-tautiluokituksesta. SRS mittaa yhdentoista piirteen sijasta kymmentä; epäilevyyttä, eristäytyvyyttä, omintakeisuutta, epäsosialisuutta, äkkijyrkkyyttä, huomiohakuisuutta, narsismia, estyneisyyttä, riippuvaisuutta ja pedanttisuutta. Sisällöllisesti vastaavat skaalat HDS-kyselyssä ovat järjestyksessä: skeptinen, eristäytyvä, eksentrisen, manipuloiva, ailahteleva, dramaattinen, ylimielinen, välttelevä, epäitsenäinen ja perfektionisti. Ainoa HDS:n skaala, jolle ei ole vastinetta SRS:ssä, on DSM-III-R-manuaaliin pohjautuva passiivis-aggressiivisuus. Kymmenen synkkää persoonallisuutta mittaavan skaalan lisäksi SRS sisältää myös yhden vastaamistyyliä arvioivan skaalan, joka mittaa sosiaalista suotavuutta.

SRS:n ja HDS:n skaalat ovat teoreettisesti hyvin yhtenevät, mikä mahdollistaa SRS:n vertailun HDS:n kanssa. SRS on yksinoikeudella Psycon Oy:n menetelmä, eikä siksi ole tutkimuskäytössä yhtä yleinen kuin HDS. Siksi tässä tutkimuksessa teoreettista pohjaa etsitäänkin pitkälti tutkimuksista, jotka ovat käyttäneet HDS-kyselyä synkän persoonallisuuden mittarina. Vaikka SRS on vähemmän tutkittu, sen skaalojen sisäinen yhdenmukaisuus näyttäytyy hiukan

parempana kuin HDS:n (ks. Hogan & Hogan, 2009; Nederström & Furnham, 2012), mikä osaltaan puoltaa SRS:n käytön hyödyllisyyttä.

### **1.3. Työturvallisuuskäyttäytymisen ja synkän persoonallisuuden yhteydet**

Kirjallisuushaku tuotti vain yhden työturvallisuuskäyttäytymisen ja synkän persoonallisuuden yhteyksiä koskevan tutkimuksen. Furnham ja Sherman (2021) tutkivat, miten HDS-kyselyn synkän persoonallisuuden piirteet olivat yhteydessä työturvallisuuskäyttäytymiseen. He määrittelivät työturvallisuuskäyttäytymisen turvallisuuskompetensseina (Hogan Safety Competencies) (Hogan Assessment Systems, 2010), joita mitattiin itsearviointikyselyllä. Tutkimuksen otoskoko oli suuri ( $n = 30\,280$ ) ja sisälsi vastauksia 44 eri kielellä, mikä viittaa kansainvälisesti kattavaan otokseen (Furnham & Sherman, 2021). Otos oli kerätty Hogan Assessment Systems -arviointipalvelun keräämästä aineistosta useiden vuosien aikana, ja asetelmana oli poikkileikkaustutkimus. Turvallisuuskäyttäytymistä käsitteellistettiin kahden työturvallisuuskäyttäytymisen osa-alueen, tarkkailevuuden ja resilienssin, avulla. Tarkkailevuus kuvasi sääntöjä seuraavia, turhaa riskinottoa välttäviä ja keskittyneitä yksilöitä. Nämä piirteet ovat olennaisia myös passiivisessa työturvallisuuskäyttäytymisessä (ks. esim. Mirza ym., 2022; Neal & Griffin, 2002), ja siksi tarkkailevuuden käsite voidaan nähdä passiivisen työturvallisuuden lähikäsitteenä. Resilienssi taas kuvasi taipumusta pärjätä hyvin stressin ja paineiden kanssa sekä kykyä säädellä omia tunteita, mikä ei sovi passiivisen ja proaktiivisen turvallisuuskäyttäytymisen luokitteluun. Furnhamin ja Shermanin (2021) tutkimuksessa HDS-piirteistä eristäytyvyys ja välttelevyys olivat positiivisessa yhteydessä tarkkailevuuteen, kun taas manipuloivuuden ja dramaattisuuden yhteydet olivat negatiivisia.

Tutkimustieto synkkien persoonallisuuspiirteiden yhteyksistä passiiviseen ja proaktiiviseen työturvallisuuskäyttäytymiseen on siis hyvin vähäistä, mutta sen sijaan Big Five -piirteiden yhteyksistä passiiviseen ja proaktiiviseen työturvallisuuskäyttäytymiseen on olemassa jonkin verran tutkimustietoa (Chu ym., 2019; Tao ym., 2021; Xia ym., 2021). Big Five -piirteistä tunnollisuus on ollut tutkimuksissa positiivisessa yhteydessä passiiviseen työturvallisuuskäyttäytymiseen, kun taas sovinnollisuuden osalta yhteys on ollut oletusten vastaisesti negatiivinen (Xia ym., 2021). Proaktiivisella työturvallisuuskäyttäytymisellä on nähty positiivisia yhteyksiä tunnollisuuteen ja sovinnollisuuteen (Tao ym., 2021). Lisäksi Chu ja muut (2019) tutkivat yksilötason turvallisuuskäyttäytymisen yhteyksiä organisaatiotason persoonallisuuteen, eli he eivät vertailleet yksilötason arvoja keskenään, vaan käyttivät analyyseissa persoonallisuuden osalta ainoastaan ryhmätason keskiarvoja. Tässä tutkimuksessa

he havaitsivat, että organisaatiotason ekstraversio, sovinnollisuus ja tunnollisuus olivat positiivisesti yhteydessä yksilötason passiiviseen ja proaktiiviseen työturvallisuuskäyttäytymiseen, kun taas organisaatiotason neuroottisuus oli negatiivisesti yhteydessä molempiin ilmiöihin.

Persoonallisuuden yhteyksistä passiiviseen ja proaktiiviseen työturvallisuuskäyttäytymiseen tarvitaan lisää tietoa erityisesti synkkien persoonallisuuspiirteiden osalta. Koska tutkimustiedon valossa näyttää siltä, että Big Five -piirteillä on osin erilaiset yhteydet passiiviseen ja proaktiiviseen työturvallisuuskäyttäytymiseen, on kiinnostavaa tutkia, havaitaanko yhteyksissä eroavaisuuksia myös synkän persoonallisuuden osalta. Käsillä olevan tutkimuksen tavoitteena onkin pyrkiä vastaamaan tähän kysymykseen.

#### **1.4. Tutkimuskysymykset ja hypoteesit**

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työturvallisuuskäyttäytymisen ja synkän persoonallisuuden piirteiden välisiä yhteyksiä. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä synkän persoonallisuuden piirteet selittävät passiivista työturvallisuuskäyttäytymistä?
2. Mitkä synkän persoonallisuuden piirteet selittävät proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä?

Aiemman tutkimuksen pohjalta asetettiin seuraavat hypoteesit työturvallisuuskäyttäytymisen ja persoonallisuuspiirteiden yhteyksistä. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen hypoteesit olivat, että passiivista työturvallista käyttäytymistä selittävät negatiivisesti epäsosiaalisuus ja huomiohakuisuus, ja positiivisesti eristäytyvyys ja estyneisyys (Furnham & Sherman, 2021). Toisen tutkimuskysymyksen hypoteesit olivat, että proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä selittävät negatiivisesti epäilevyys, eristäytyvyys, epäsosiaalisuus ja huomiohakuisuus, ja positiivisesti pedanttisuus. Jälkimmäiset hypoteesit asetettiin käyttämällä hyväksi Big Five -teoriaa viitekehystenä käyttäneiden tutkimusten tuloksia (Chu ym., 2019; Tao ym., 2021; Xia ym., 2021) sekä Big Five -piirteiden ja SRS-piirteiden välistä korrelaatiotutkimusta (ks. Nederström & Furnham, 2012).

## 2. MENETELMÄT

### 2.1. Tutkittavat ja tutkimuksen kulku

Tutkimukseen kutsuttiin 190 tutkittavaa, joista lopulliseksi otoskooksi muodostui 125 vastaajaa. Tutkittavat valikoituivat sekä esihenkilöiden että tutkittavien antamien suostumusten perusteella, ja heidät rekrytoitiin tutkimukseen kahdesta eri organisaatiosta. Toinen osaotos koostui metsäalan tuotannon työntekijöistä (n = 81) ja toinen kuljetusalan ammattilaisista (n = 44). Osaotokset analysoitiin yhdessä niiden pienen koon vuoksi. Tutkittavista ei ole anonymisoinnin vuoksi saatavilla kuvailevia tietoja.

Tutkittavat olivat täyttäneet SRS-persoonallisuuskyselyn osana henkilöarviointiprosessia ennen nykyisen työtehtävänsä alkamista ja antaneet suostumuksensa henkilöarviointitulosten tutkimuskäyttöön. Lisäksi tutkittavien esihenkilöille lähetettiin sähköinen kysely tutkittavien työturvallisuuskäyttäytymisestä. Alkuperäisestä 190 tutkittavan otoksesta 65:lta puuttuivat joko työturvallisuuskäyttäytymiskyselyn tai persoonallisuuskyselyn tulokset, joten heidät jätettiin analyysien ulkopuolelle. Jäljelle jääneessä aineistossa ei ollut yksittäisiä puuttuvia arvoja.

### 2.2. Mittarit

**Synkkää persoonallisuutta** mitattiin Stress reaction style (SRS) -itsearviointilomakkeella (Nederström & Furnham, 2012). SRS mittaa DSM-IV- ja ICD-10-diagnosointimanuaaleissa esiteltyjen persoonallisuushäiriöpiirteiden vaihtelua työikäisessä normaalipopulaatiossa. Mittarin 10 alaskaalaa vastaavat epävakaata, epäluuloista, estynyttä, eristäytyvää, narsistista, epäsosiaalista, huomiohakuista, psykoosipiirteistä, vaativaa ja riippuvaista persoonallisuushäiriöpiirrettä. Jokainen alaskaala sisältää 14 väittämää, joista osa on käänteisiä. Lisäksi kyselylomake sisältää sosiaalisen suotavuuden skaalan, joka koostuu 12 väittämästä. Yhteensä väittämiä on 152, ja kaikkiin väittämiin vastataan neliportaisella Likert-asteikolla (0 = epätosi, 3 = tosi). Mittari on validoitu vuosina 2008 ja 2010 Psycon Oy:n toimesta. Validointitutkimuksessa skaalojen sisäinen yhdenmukaisuus (Cronbachin  $\alpha$ ) vaihteli välillä .68 - .87 (Nederström & Furnham, 2012).

**Työturvallisuuskäyttäytymistä** tutkittiin Psycon Oy:n kehittämällä, strukturoidulla kyselylomakkeella, jonka tutkittavien esihenkilöt täyttivät. Kyselyssä on 7 väittämää, joihin vastataan 4-portaisella Likert-asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 4 = täysin samaa mieltä). Kaksi väittämää on käänteisesti pisteytettäviä. Kuljettajien esihenkilöille esitettyssä kyselyssä oli lisäksi

kahdeksas, erityisesti vaaratilanteiden havaitsemiseen liittyvä väittämä, mutta se jätettiin pois aineistosta osaotosten yhdistämisen yhteydessä. Väittämistä kolme kuvaa proaktiivista turvallista toimintaa (sisältäen esimerkiksi väittämän ”Hän saa muut noudattamaan sääntöjä”). Passiivista turvallista toimintaa mittaavat kaksi väittämää (sisältäen esimerkiksi väittämän ”Hän toimii harkitsemattomasti” käänteisesti pisteytettynä). Lisäksi kyselyssä on kaksi väittämää, jotka mittaavat henkilön valmiutta kuunnella palautetta ja muuttaa käyttäytymistään (sisältäen esimerkiksi väittämän ”Hän on valmis kuuntelemaan muiden näkemyksiä toiminnastaan”). Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena olivat näistä kolmesta työturvallisuuskäyttäytymisen osa-alueesta kaksi ensimmäistä. Mittarin uutuuden takia sen validiteetista ei ole saatavilla aiempaa tutkimustietoa, ja yksi tämän tutkimuksen tarkoituksista onkin saada alustavaa tietoa mittarin sopivuudesta.

### **2.3. Tilastolliset menetelmät**

Aineisto analysoitiin SPSS-ohjelman (Statistical Package for the Social Sciences) versiolla 27. Analysointi aloitettiin tekemällä Varimax-rotatoitu pääkomponenttianalyysi seitsemälle työturvallisuuskäyttäytymistä mittaavalle väittämälle. Pääkomponenttianalyysin tulokset ovat nähtävissä taulukossa 1. Analyysissa löydettiin kolme faktoria: 1. proaktiivinen turvallisuus (Cronbachin  $\alpha = .80$ ); 2. passiivinen turvallisuus (Cronbachin  $\alpha = .76$ ); ja 3. kyky kuunnella ja muuttua (Cronbachin  $\alpha = .63$ ). Myöhemmissä tilastoanalyysissä käytettiin regressiolla muodostettuja faktoripisteitä. Faktorianalyysin jälkeen tarkasteltiin muuttujien välisiä korrelaatioita muuttujien välisten yhteyksien selvittämiseksi ja regressioanalyysin käyttökelpoisuuden varmistamiseksi. Faktoreiden jakaumia tarkastellessa huomattiin jakaumien olevan vinoja, joten korrelaatioanalyysi tehtiin ei-parametrisella Spearmanin korrelaatiokertoimella. Korrelaatioanalyysissä oli mukana passiivista ja proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä mittaavat muuttujat sekä kymmenen synkkää persoonallisuutta mittaavaa muuttujaa. Korrelaatiotarkastelujen jälkeen tehtiin lineaariset regressioanalyysit, joilla pyrittiin selittämään passiivista ja proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä. Regressiomalliin sisällytettävät muuttujat valittiin käyttämällä takaperin askeltavaa valintaa. Analyysi päätettiin tehdä eksploraatiivisesti, koska aiempia tutkimustuloksia oli saatavilla niin vähän, ettei malliin sisällytettäviä muuttujia ollut mahdollista valita olemassa olevan tiedon pohjalta. Askeltavassa valinnassa poistokriteerinä käytettiin p-arvoa, joka oli suurempi tai yhtä suuri kuin 0.10. Sekä korrelaatioanalyysissä että regressioanalyysissä merkitsevyyden kriteerinä käytettiin p-arvoa, joka oli pienempi kuin 0.05.

Taulukko 1. Työturvallisuuskäyttäytymismittarille tehdyn pääkomponenttianalyysin tulokset

Väittäjä	Komponentti		
	1	2	3
3. Hän saa muut noudattamaan sääntöjä	.857		
1. Hänen toimintansa edistää turvallisuutta	.848		
5. Hän puuttuu turvallisuusongelmiin aikailematta	.718	.404	
6. Hän toimii harkitsemattomasti*		.908	
7. Hän on välinpitämätön sääntöjen suhteen*		.860	
4. Hän on valmis kuuntelemaan muiden näkemyksiä toiminnastaan			.846
2. Hän pystyy tarvittaessa muuttamaan toimintatapojaan			.721

\*Käänteinen pisteytys

Taulukossa näkyvissä vain yli .30 faktorilataukset.

### 3. TULOKSET

#### 3.1. Synkän persoonallisuuden yhteydet työturvallisuuskäyttäytymiseen

Muuttujien kuvailevat tiedot ja muuttujien väliset yhteydet on esitetty taulukossa 2. Taulukosta on nähtävissä, että passiivinen työturvallisuuskäyttäytyminen oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä neljään synkän persoonallisuuden piirteeseen, ja proaktiivinen työturvallisuuskäyttäytyminen yhteen. Kaikki persoonallisuuspiirteiden ja työturvallisuuskäyttäytymisen väliset korrelaatiot olivat voimakkuudeltaan heikkoja ( $r < .30$ ). Persoonallisuuden piirteiden asteikkojen vaihteluväli oli 0–42, ja työturvallisuuskäyttäytymisen asteikot noudattivat standardoitua normaalijakaumaa.

Passiivisen työturvallisuuskäyttäytymisen oletettiin olevan positiivisesti yhteydessä eristäytyvyyteen ja estyneisyyteen sekä negatiivisesti epäsosiaalisuuteen ja huomiohakuisuuteen. Korrelaatioanalyysien tulisi siis heijastella saman suuntaisia yhteyksiä. Passiivinen työturvallisuuskäyttäytyminen oli odotusten mukaisesti tilastollisesti merkitsevästi negatiivisesti yhteydessä epäsosiaalisuuteen ja huomiohakuisuuteen. Odotusten vastaisesti tilastollisesti merkitseviä negatiivisia yhteyksiä oli lisäksi äkkijyrkkyyteen ja narsismiin. Lisäksi vastoin odotuksia passiivinen työturvallisuuskäyttäytyminen ei ollut tilastollisesti merkitsevissä

yhteydessä eristäytyvyyteen eikä estyneisyyteen, eikä positiivisia tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä passiiviseen työturvallisuuskäyttäytymiseen löytynyt.

Proaktiivisen työturvallisuuskäyttäytymisen oletettiin olevan yhteydessä negatiivisesti epäilevyyteen, eristäytyvyyteen, epäsosiaalisuuteen ja huomiohakuisuuteen, ja positiivisesti pedanttisuuteen. Korrelaatioanalyysien odotettiin heijastelevan samansuuntaisia yhteyksiä, mutta oletukset eivät toteutuneet. Proaktiivinen työturvallisuuskäyttäytyminen oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ainoastaan äkkijyrkkyyteen, ja tämä yhteys oli positiivinen. Eimerkitsevät yhteydet olivat myös osittain eri suuntaisia kuin hypoteesien perusteella olisi voinut odottaa, sillä epäsosiaalisuuden ja huomiohakuisuuden osalta yhteyden suunta oli positiivinen, ja pedanttisuuden osalta taas negatiivinen.

Taulukko 2. Kuvailevat tiedot sekä turvallisuuskäyttäytymisen ja persoonallisuuden väliset Spearmanin korrelaatiokertoimet

Muuttuja	n	ka	kh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Passiivinen turvallisuuskäyttäytyminen	125	0.0	1.0	-											
2. Proaktiivinen turvallisuuskäyttäytyminen	125	0.0	1.0	-.32**	-										
3. Epäilevyys	125	12.02	5.43	-.10	.05	-									
4. Eristäytyvyys	125	15.21	5.87	.12	-.12	.36**	-								
5. Omintakeisuus	125	11.07	6.54	-.16	.05	.38**	.09	-							
6. Epäsosiaalisuus	125	12.96	4.22	-.20*	.13	.15	.01	.16	-						
7. Äkkijyrkkyys	125	9.41	4.22	-.29**	.20*	.45**	.09	.49**	.20*	-					
8. Huomiohakuisuus	125	10.41	7.41	-.27**	.10	-.03	-.39**	.23**	.51**	.26**	-				
9. Narsismi	125	14.83	5.17	-.19*	.12	-.10	-.36**	.09	.57**	.03	.65**	-			
10. Estyneisyys	125	16.03	4.99	.03	-.02	.35**	.55**	.21*	-.24**	.14	-.40**	-.41**	-		
11. Riippuvaisuus	125	20.89	4.18	.09	-.03	-.01	-.01	-.09	-.42**	-.01	-.28**	-.40**	.33**	-	
12. Pedanttisuus	125	26.63	4.79	.08	-.13	-.04	.15	-.30**	-.35**	-.29**	-.30**	-.11	.18*	.08	-

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

Passiivisen ja proaktiivisen työturvallisuuskäyttäytymisen arvot standardoitu.



### 3.2. Passiivista työturvallisuuskäyttäytymistä selittävät synkän persoonallisuuden piirteet

Eristäytyvyyden ja estyneisyyden oletettiin selittävän passiivista työturvallisuuskäyttäytymistä positiivisesti, ja epäsosiaalisuuden ja huomiohakuisuuden negatiivisesti. Lineaarisen regressioanalyysin tulokset eivät olleet hypoteesien mukaiset. Passiivista työturvallisuuskäyttäytymistä selittävä regressiomalli on esitetty taulukossa 3. Mallissa narsismi oli negatiivinen selittäjä ( $\beta = -.23, p < .01$ ) ja pedanttisuus positiivinen ( $\beta = .20, p < .05$ ). Yksikään hypoteesissa esitetyistä piirteistä ei noussut malliin merkitseväksi selittäjäksi. Malli selitti 8,4 % passiivista työturvallisuuskäyttäytymistä mittaavan muuttujan vaihtelusta.

Taulukko 3. Passiivista työturvallisuuskäyttäytymistä selittävä regressiomalli.

	B	SE	$\beta$
Narsismi	-.04	.02	-.23**
Pedanttisuus	.04	.02	.20*
<hr/>			
Korjattu R <sup>2</sup>	.084		
F	6.69**		

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

### 3.3. Proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä selittävät synkän persoonallisuuden piirteet

Epäilevyyden, eristäytyvyyden, epäsosiaalisuuden ja huomiohakuisuuden oletettiin selittävän proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä negatiivisesti, ja pedanttisuuden positiivisesti. Lineaarisen regressiomallin tulokset eivät olleet hypoteesien mukaiset. Proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä selittävä lineaarinen regressiomalli on esitetty taulukossa 4. Malliin jäivät selittäjiksi äkkijyrkkyys ja epäsosiaalisuus, mutta kummankaan vaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä ( $p = .07$  ja  $p = .09$  mainitsemisjärjestyksessä). Malli selitti 4,2 % proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä mittaavan muuttujan vaihtelusta.

Taulukko 4. Proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä selittävä regressiomalli.

	B	SE	$\beta$
Äkkijyrkkyys	.04	.02	.19
Epäsosiaalisuus	.04	.02	.15
Korjattu R <sup>2</sup>	.042		
F	3.72*		

\*  $p < .05$

#### 4. POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mitkä synkän persoonallisuuden piirteet ovat yhteydessä passiiviseen ja proaktiiviseen työturvallisuuskäyttäytymiseen. Synkkää persoonallisuutta tutkittiin SRS-itsearviointilomakkeella ja työturvallisuuskäyttäytymistä uudella esihenkilöille suunnatulla kyselylomakkeella. Ensin muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimella, minkä jälkeen persoonallisuuden selityskykyä tutkittiin lineaarisella regressioanalyysillä. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen hypoteeseina oli, että passiivista työturvallisuuskäyttäytymistä selittävät negatiivisesti epäsosiaalisuus ja huomiohakuisuus ja positiivisesti eristäytyvyys ja estyneisyys. Toisen tutkimuskysymyksen hypoteeseina oli, että proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä selittävät negatiivisesti epäilevyys, eristäytyvyys, epäsosiaalisuus ja huomiohakuisuus ja positiivisesti pedanttisuus. Tutkimuksen tulokset eivät antaneet tukea hypoteeseille, sillä passiivista työturvallisuuskäyttäytymistä selittivät negatiivisesti narsismi ja positiivisesti pedanttisuus, kun taas proaktiiviselle työturvallisuuskäyttäytymiselle ei löydetty yhtäkään tilastollisesti merkitsevää selittäjää.

##### 4.1. Passiivista ja proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä selittävät piirteet

Passiivisen työturvallisuuskäyttäytymisen selittäjät eivät tässä tutkimuksessa olleet asetettujen hypoteesien mukaisia. Hypoteesien pohjana käytettiin Furnhamin ja Shermanin (2021) tutkimusta, jossa havaittiin tarkkailevuuden positiiviseksi selittäjiksi eristäytyvyyttä ja estyneisyyttä vastaavat piirteet. Vastaavia yhteyksiä ei kuitenkaan nähty tässä tutkimuksessa passiivisen työturvallisuuskäyttäytymisen osalta. Tässä tutkimuksessa pedanttisuus taas oli merkitsevä positiivinen selittäjä, kun taas Furnhamin ja Shermanin (2021) tutkimuksessa pedanttisuudelle sisällöllisesti läheinen HDS:n piirre, perfektionismi, ei ollut yhteydessä

tarkkailevuuteen. Tulosten eroavaisuuksia saattavat selittää erot tutkimusmenetelmissä. Furnham ja Sherman (2021) käsitteellistivät työturvallisuuskäyttäytymistä eri tavoin kuin tässä tutkimuksessa tehtiin, ja voi olla, että käsitteiden läheisyydestä huolimatta tarkkailevuutta selittävät eri piirteet kuin passiivista työturvallisuuskäyttäytymistä. Työturvallisuuskäyttäytymistä myös mitattiin esihenkilökyselyn sijaan itsearviointikyselyllä. Lisäksi Furnham ja Sherman (2021) käyttivät synkän persoonallisuuden mittarina SRS:n sijaan HDS-kyselyä, ja vaikka mittareiden arvioimat piirteet vastaavatkin toisiaan ja perustuvat samoihin persoonallisuushäiriöluokkiin, mittaustapojen yhtenäisyydestä ei ole saatavilla empiiristä tutkimustietoa.

Menetelmällisistä eroista huolimatta tuloksissa on kuitenkin nähtävissä myös joitakin yhteneväisyyksiä. Tässä tutkimuksessa narsismi selitti passiivista työturvallisuuskäyttäytymistä negatiivisesti, kun taas Furnhamin ja Shermanin (2021) tutkimuksessa negatiivisia selittäjiä olivat epäsosiaalisuutta ja huomiohakuisuutta vastaavat piirteet. Narsismin tiedetään yleisesti olevan vahvassa positiivisessa yhteydessä sekä epäsosiaalisuuden että huomiohakuisuuden kanssa (ks. esim. Hogan & Hogan, 2009; Torgersen ym., 2008), ja positiiviset yhteydet havaittiin myös tämän tutkimuksen aineistossa (ks. taulukko 2). On siis mahdollista, että Furnhamin ja Shermanin (2021) tutkimuksessa havaittu epäsosiaalisuuden ja huomiohakuisuuden negatiivinen selityskyky on osittain sama ilmiö kuin tässä tutkimuksessa havaittu narsismin negatiivinen selittäjä.

Pedanttisuutta tarkastellessa taas on nähtävissä selkeä ero tämän tutkimuksen tulosten ja Furnhamin ja Shermanin (2021) tutkimustulosten välillä. Pedanttisuus nousi tässä tutkimuksessa tilastollisesti merkitseväksi positiiviseksi selittäjäksi passiiviselle työturvallisuuskäyttäytymiselle. Pedanttisuutta vastaava piirre ei näyttäytynyt Furnhamin ja Shermanin (2021) tutkimuksessa merkitsevänä selittäjänä tarkkailevuudelle ja jäi siksi hypoteesin ulkopuolelle. Pedanttisuus näyttäisi kuitenkin olevan voimakkaan positiivisessa yhteydessä Big Fiven tunnollisuuteen (Nederström & Furnham, 2012), joka selittää tutkimusten mukaan passiivista työturvallisuuskäyttäytymistä (Chu ym., 2019; Xia ym., 2021). Tämä voi osaltaan selittää sitä, miksi pedanttisuus nousi merkitseväksi positiiviseksi selittäjäksi passiivisen työturvallisuuskäyttäytymisen regressiomallissa. Tässä tutkimuksessa pedanttisuus ei kuitenkaan selittänyt proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä, vaikka tunnollisuuden on havaittu olevan yhteydessä sekä passiiviseen että proaktiiviseen työturvallisuuskäyttäytymiseen (Chu ym., 2019; Tao ym., 2021; Xia ym., 2021). Pedanttisuuden ja tunnollisuuden yhteys työturvallisuuskäyttäytymisen eri osa-alueisiin saattaa siis olla erilainen. Tätä eroa voi pyrkiä selittämään sillä, että pedanttisuudella on nähty olevan yhteyksiä myös muihin Big Five -

piirteisiin kuin tunnollisuuteen (Nederström & Furnham, 2012). Nederströmin ja Furnhamin (2012) mukaan pedanttisuus on negatiivisesti yhteydessä neuroottisuuden rentoutuneisuutta ja itsevarmuutta kuvaaviin alapiirteisiin sekä ekstraversioon johtamista kuvaavaan alapiirteeseen. Pedanttiset henkilöt voivat siis olla jännittyneempiä, epävarmempia ja mukautuvampia, mikä voi auttaa selittämään sitä, miksi he eivät tämän tutkimuksen tulosten perusteella näyttäisi puuttuvan yhtä todennäköisesti muiden toimintaan proaktiivisesti, vaan keskittyvät passiiviseen sääntöjen seuraamiseen.

Myöskään proaktiivisen työturvallisuuskäyttäytymisen osalta hypoteesit eivät toteutuneet, sillä odotusten vastaisesti tässä tutkimuksessa ei löydetty proaktiiviselle työturvallisuuskäyttäytymiselle yhtäkään tilastollisesti merkitsevää selittäjää. Synkkää persoonallisuutta ei ole aiemmin tutkittu proaktiivisen työturvallisuuskäyttäytymisen selittäjänä, joten on mahdollista, että synkkä persoonallisuus ei yksinkertaisesti ole hyvä selittäjä proaktiiviselle työturvallisuuskäyttäytymiselle. On myös mahdollista, että menetelmiin liittyvät tekijät ovat vaikuttaneet tuloksiin. Aiemmissa tutkimuksissa työturvallisuuskäyttäytymisen arviointiin on käytetty pääasiassa itsearviointeja (Chu ym., 2019; Furnham & Sherman, 2021; Griffin & Hu, 2013; Neal & Griffin, 2006; Tao ym., 2021) lukuun ottamatta Xian ja kollegoiden (2021) tutkimusta, jossa käytettiin esihenkilöarviointia. Myös Xian ja muiden (2021) tutkimuksessa regressioanalyysin tulokset kuitenkin osoittivat, että yksikään mitatuista persoonallisuuden piirteistä (Big Five) ei selittänyt proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä tilastollisesti merkitsevästi. Itsearviointimenetelmää käyttäneessä Taon ja kollegoiden (2021) tutkimuksessa taas löydettiin regressioanalyysin avulla Big Five -piirteistä merkitseviä selittäjiä myös proaktiiviselle työturvallisuuskäyttäytymiselle. Esihenkilöarvioinnin käytöllä voi siis olla jonkinlainen vaikutus tuloksiin. Tutkimuksen valossa vaikuttaa siltä, että ainakin työsuoriutumisen osalta esihenkilön arvioinnit ja itsearvioinnit korreloivat heikosti (Heidemeier & Moser, 2009). On mahdollista, että tällaista ristiriitaa on nähtävissä myös työturvallisuuskäyttäytymisen arvioinnissa, mutta asia vaatii lisätutkimusta.

Tutkittavat oli valikoitu nykyisiin työtehtäviinsä henkilöarvioinnin tulosten perusteella, joten on mahdollista, että aineistoon on valikoitunut enemmän henkilöitä, joiden käyttäytyminen on jo lähtökohtaisesti keskivertoa turvallisempaa. Tutkittavien todennäköisyyttä toimia työssään turvallisesti pyrittiin arvioimaan rekrytointivaiheessa esimerkiksi haastattelun keinoin, jolloin kaikkein vaarallisimmin käyttäytyvät yksilöt ovat luultavasti karsiutuneet otoksen ulkopuolelle, sillä otos sisälsi vain tehtäviin valittuja henkilöitä. Tällöin työturvallisuuskyselystä saatavien pistemäärien varianssi on voinut jäädä tässä aineistossa populaatiovaihtelua vähäisemmäksi, mikä on voinut heikentää muuttujien välisten yhteyksien ilmenemistä. Saatavilla ei kuitenkaan

ole vertailutietoa tämän oletuksen vahvistamiseksi, sillä käytettyä työturvallisuusmittaria ei ole käytetty aiemmissa tutkimuksissa. Toisaalta merkitsevät yhteydet jäivät puuttumaan vain proaktiivisen työturvallisuuskäyttäytymisen osalta, kun taas passiiviselle työturvallisuuskäyttäytymiselle löytyi tilastollisesti merkitseviä selittäjiä. Joka tapauksessa henkilöarvioinnin avulla valituksi tulleet henkilöt eivät välttämättä vastaa täysin muulla tavoin valituksi tulleita henkilöitä. Tilastolliset tarkastelut paljastavat esimerkiksi, että osa synkän persoonallisuuden piirteistä ovat tässä otoksessa odotusarvoa korkeammalla (riippuvaisuus ja pedanttisuus) tai matalammalla (epäsosiaalisuus, huomiohakuisuus ja narsismi) (Nederström, 2023). Aiheesta kaivataan siis lisätutkimusta valikoimattomalla aineistolla.

Lisäksi on huomionarvoista, että proaktiivinen ja passiivinen työturvallisuuskäyttäytyminen olivat tilastollisesti merkitsevästi negatiivisessa yhteydessä toisiinsa (ks. taulukko 2). Tämä tulos tukee Griffinin ja Nealin (2000) havaintoa siitä, että voimakas orientoituminen passiiviseen turvallisuuskäyttäytymiseen voi olla yhteydessä heikompaan proaktiiviseen työturvallisuuskäyttäytymiseen. Koska aiheesta on kuitenkin myös eriävää tutkimustietoa (Griffin & Hu, 2013; Neal & Griffin, 2006), teemaa on hyvä tutkia lisää tulevaisuudessa.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että synkkä persoonallisuus selittää paremmin passiivista kuin proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä, vaikka samalla on syytä todeta, että myös passiivisen työturvallisuuskäyttäytymisen osalta mallin selitysosuus jäi pieneksi. Tämä tulos ei ole linjassa yleiseen työsuoriutumiseen liittyvän tutkimustiedon kanssa, jonka mukaan persoonallisuus vaikuttaisi enemmän kontekstiriippuvaiseen kuin tehtäväorientoituneeseen suoriutumiseen (Motowidlo & Van Scotter, 1994; Motowildo ym., 1997). On kuitenkin mahdollista, että työturvallisuuskäyttäytymisen kontekstissa persoonallisuuden vaikutus on erilainen. Toisaalta voi myös olla, että olemassa olevia yhteyksiä on jäänyt piiloon tutkimusmenetelmiin liittyvien rajoitusten vuoksi.

#### **4.2. Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset**

Tämän tutkimuksen keskeinen vahvuus verrattuna aiempaan tutkimukseen on, että työturvallisuuskäyttäytymistä tarkasteltiin osa-alueittain eikä yhtenä kokonaisuuttujana. Psykologian alan tutkimuksissa on jo pitkään pyritty kiinnittämään huomiota siihen, että kriteerimuuttujat ovat usein moniulotteisia, eikä liika pelkistäminen ole oikea tapa operationalisoida monimutkaisia ilmiöitä (Austin & Villanova, 1992). Tässä tutkimuksessa huomioitiin työturvallisuuskäyttäytymisen moniulotteisuus tarkastelemalla erikseen passiivista ja proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä, joiden olemassaololle toisistaan erillisinä

käsitteinä löytyy tukea aiemmasta tutkimuskirjallisuudesta (Griffin & Hu, 2013; Griffin & Neal, 2000; Neal & Griffin, 2002).

Tutkimuksen merkittävänä vahvuutena voidaan pitää myös sitä, että työturvallisuuskäyttäytymisen arviointiin käytettiin itsearviointikyselyn sijasta esihenkilöarviointia, toisin kuin monissa aiemmissa tutkimuksissa (Chu ym., 2019; Furnham & Sherman, 2021; Griffin & Hu, 2013; Neal & Griffin, 2006; Tao ym., 2021). Tutkimusten mukaan ainakin työsuoriutumista mittaavissa itsearviointikyselyissä vastaajilla on taipumusta yliarvioida oma suoriutumisensa (Heidemeier & Moser, 2009). Lisäksi tiedetään tulosten luotettavuuden paranevan, kun muuttujien arvioinnissa käytetään hyväksi useampia eri tietolähteitä pelkkien itsearviointien sijasta, sillä ajatteluvinoumien vaikutus tuloksiin ei tällöin ole yhtä voimakas (Podsakoff ym., 2003). Esihenkilöarvioinnin käyttäminen auttaa siis eliminoimaan arviointivirheiden vaikutusta.

Lisäksi tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää synkän persoonallisuuden arviointiin suunnitellun mittarin käyttämistä. SRS on validoitu synkän persoonallisuuden mittari, jonka skaalojen sisäinen yhdenmukaisuus on osoitettu hyväksi (Nederström & Furnham, 2012). SRS myös tarkastelee synkkää persoonallisuutta laajempänä kokonaisuutena kuin jotkin muut synkkää persoonallisuutta käsitteellistävät teoriat (ks. esim. Mededović & Petrović, 2015; Moshagen ym., 2018; Paulhus & Williams, 2002). Tämä laajempi käsitteellistämistapa huomiosen, että synkän persoonallisuuden piirteet voivat olla haitallisia paitsi muille, myös yksilölle itselleen (Hogan & Hogan, 2009). Näin ollen tämä tutkimus tarjoaa laajemmin tietoa erilaisten piirteiden yhteyksistä työturvallisuuskäyttäytymiseen kuin jos olisi käytetty esimerkiksi synkkään triadiin pohjautuvaa mittaria, joka arvioi vain muita kohtaan haitallisia ominaisuuksia (ks. Paulhus & Williams, 2002).

Tutkimuksessa on kuitenkin myös joitakin rajoituksia, jotka tulee ottaa huomioon tuloksia tulkittaessa ja sovellettaessa. Tutkimuksen lopullinen otoskoko oli suhteellisen pieni ( $n = 125$ ), minkä vuoksi tulosten yleistämisessä tulee olla varovainen. Yleistettävyyttä heikentää myös se, ettei tutkittavista ollut saatavilla taustatietoja. Lisäksi alkuperäisestä otoksesta jouduttiin puutteellisten tietojen vuoksi karsimaan 65 tutkittavaa. Syyt vastausten puuttumiselle eivät ole tiedossa, joten ei voida arvioida sitä, onko kato vaikuttanut tuloksiin. Näiden tekijöiden lisäksi tulosten yleistettävyyttä rajoittaa myös se, että otos koostui vain henkilöarvioinnin läpikäyneistä henkilöistä. Koska henkilöarvioinnissa käytetään hyväksi empiiristä tutkimustietoa työtehtäviin parhaiten sopivien työntekijöiden valitsemisessa, on mahdollista, että otos on jollakin tapaa epäedustava eikä vertaudu suoraan sellaisiin työntekijöihin, jotka ovat valikoituneet työtehtäviin

ilman henkilöarviointia. Tämän tutkimuksen tuloksia ei siis voida suoraan yleistää muulla tavoin kuin henkilöarvioinnin avulla rekrytoituihin työntekijöihin.

Myös tutkimuksessa käytettyyn työturvallisuusmittariin liittyy mahdollisia rajoituksia. Tässä aineistossa tuli esiin suhteellisen vähän vaihtelua, sillä suuri osa tutkittavista sai korkeimmat pisteet jokaisella työturvallisuuskäyttäytymisen osa-alueella. Mittarin avulla ei siis kyetty erottelemaan tarkasti pienempiä eroja tutkittavien työturvallisuuskäyttäytymisen tasossa. Lisäksi saatavilla ei ollut tietoa esimerkiksi tutkittavien työsuhteen kestosta tai siitä, kuinka paljon esihenkilöt seuraavat alaisten päivittäistä työskentelyä. Siksi on vaikea arvioida, kuinka hyvin esihenkilöt ovat todellisuudessa kyenneet arvioimaan alaistensa turvallisuuskäyttäytymistä.

Myös käytettyihin tilastomenetelmiin liittyy rajoituksia. Regressioanalyysiin valittiin muuttujat takaperin askeltaen, sillä aiempaa tutkimustietoa ei ollut saatavilla tarpeeksi, jotta muuttujat olisi ollut mahdollista valita teoreettisista lähtökohdista käsin. Takaperin askeltava valinta on eksploratiivinen tutkimusmenetelmä, eli valittu menetelmä ei suoraan testannut asetettuja hypoteeseja. Tämä nähtiin aiheelliseksi siksi, että hypoteesien asettamisessa käytettiin niin paljon lähikäsitteitä ja aihetta vain sivuavaa tutkimusta. Vain hypoteesien mukaisten muuttujien ottaminen mukaan analyysiin nähtiin riskinä, sillä sen ajateltiin voivan mahdollisesti jättävän piiloon joitakin olemassa olevia yhteyksiä. Tutkimusaiheen uutuuden vuoksi pidettiin siis hyväksyttävänä eksploratiivisen analyysimenetelmän hyödyntämistä. Takaperin askeltavan valinnan heikkoutena on, että se on valintaprosessina puhtaan tilastollinen, eli se jättää huomiotta teoreettiset lähtökohdat sille, mitkä muuttujat voisivat selittää kriteerimuuttujia parhaiten. Takaperin askeltavan valinta ei myöskään ota huomioon muuttujajoukkojen yhteisvaikutuksia, vaan tarkastelee vain yhtä muuttujaa kerrallaan (Eye, 1998). Tilastomenetelmän rajoitukset on hyvä huomioida tulosten tulkinnassa.

#### **4.3. Jatkotutkimusaiheet ja tulosten hyödyntäminen**

Työturvallisen käyttäytymisen yhteiskunnallisen ja inhimillisen merkityksen vuoksi on olennaista, että työturvallisuuskäyttäytymisen selittäjien tutkimista jatketaan. Tulevissa tutkimuksissa olisi syytä tutkia synkän persoonallisuuden yhteyksiä työturvallisuuskäyttäytymiseen suuremmalla otoskoollla. Lisäksi teemaa olisi hyvä tutkia myös valikoimattomalla otoksella, jotta tulosten yleistettävyyden paranisi. Suuremman ja edustavamman otoksen ohella tulevissa tutkimuksissa on tärkeää huomioida taustamuuttujien vaikutuksia, sillä tämä tutkimus ei ottanut kantaa siihen, voivatko jotkin taustamuuttujat vaikuttaa synkän persoonallisuuden ja työturvallisuuskäyttäytymisen välisiin yhteyksiin. Aiemmissa

persoonallisuuden ja työturvallisuuskäyttäytymisen yhteyksiä tutkivissa tutkimuksissa on nähty tärkeiksi taustamuuttujiksi esimerkiksi ikä, sukupuoli, työkokemus sekä koulutustausta (Furnham & Sherman, 2021; Xia ym., 2021). Useissa tutkimuksissa on myös havaittu esimerkiksi johtajuuden säätelevän muuttujien yhteyksiä työturvallisuuskäyttäytymiseen (esim. Choi & Lee, 2022; Sheehan ym., 2016; Xia ym., 2021). Johtajuuden muuntavaa vaikutusta olisi kiinnostavaa tutkia jatkossa myös synkän persoonallisuuden osalta. Tässä tutkimuksessa ei myöskään paneuduttu työturvallisuusmittarin kolmanteen faktoriin, joka nimettiin kyvyksi kuunnella ja muuttua. Myös tätä kolmatta osa-aluetta ja sen selittäjiä olisi jatkossa hyvä tutkia tarkemmin.

Tässä tutkimuksessa ei havaittu synkän persoonallisuuden selittävän proaktiivista työturvallisuuskäyttäytymistä, kun taas aiemmissa tutkimuksissa on todettu Big Five -piirteiden olevan yhteydessä proaktiiviseen työturvallisuuskäyttäytymiseen (Chu ym., 2019; Tao ym., 2021). Tämä on kiinnostava havainto, joka antaa alustavia viitteitä siitä, että synkkä persoonallisuus saattaa vaikuttaa työturvallisuuskäyttäytymiseen eri tavoin kuin Big Five -piirteet. Tulevaisuudessa olisikin kiinnostavaa tutkia lisää synkän persoonallisuuden ja Big Five -piirteiden eroja ja sitä, onko niiden vaikutus myös muuhun käyttäytymiseen erilainen.

Jatkossa työturvallisuuskäyttäytymistä olisi hyvä tutkia myös siten, että tietoa kerätään useammasta eri tietolähteestä, sillä nyt esihenkilöarvioinnin käyttökelpoisuus itsenäisenä tiedonkeruumenetelmänä jäi epävarmaksi. Jatkotutkimuksissa olisi tärkeää kerätä tietoa turvallisuuskäyttäytymisestä paitsi esihenkilö-, itsearviointi- ja vertaisarviointikyselyjen avulla, myös havainnoimalla yksilön turvallisuuskäyttäytymistä. Keräämällä tietoa useasta eri tietolähteestä tulosten luotettavuus paranee, sillä useampaa lähdettä käyttämällä eliminoidaan yksittäisten lähteiden tuottamien vinoumien vaikutus (Podsakoff ym., 2003). Lisäksi saadaan tietoa siitä, kuinka eri lähteiden tuottamat arviot ovat yhteydessä toisiinsa. Käyttäytymisen havainnointi vaikuttaa objektiiviselta ja toimivalta tavalta mitata vaarallisen käyttäytymisen määrää (ks. esim. Guo ym., 2016; Lei ym., 2021), ja sitä voitaisiin jatkossa hyödyntää muiden tiedonkeruumenetelmien tukena. Mikäli esihenkilökyselyä käytetään, olisi hyvin olennaista tuntea tarkemmin esihenkilön ja tutkittavan välinen suhde, jotta kyetään arvioimaan realistisesti esihenkilön kykyä raportoida tutkittavan työturvallisuuskäyttäytymisestä. Lisäksi työturvallisuuskäyttäytymisen tutkimisessa olisi tärkeää hyödyntää myös pitkittäisasetelmaa, jotta voitaisiin tutkia esimerkiksi sitä, saadaanko riskyksilöiden turvallisuuskäyttäytyminen nousemaan esimerkiksi turvallisuusinterventioiden avulla.

Tulevaisuudessa esihenkilöille suunnatun, alaisten työturvallisuuskäyttäytymistä arvioivan mittarin validointia tulee jatkaa. Tämä tutkimus antoi viitteitä siitä, että mittari onnistui



muuttamaan työturvallisuuskäyttäytymisen eri osa-alueet mitattavaan muotoon. Kaikkien kolmen skaalan sisäinen reliabiliteetti oli hyväksyttävällä tasolla. Kaikkia kolmea skaalaa ja niiden reliabiliteettia ja validiteettia olisi syytä tarkastella jatkossa tarkemmin, jotta kyselyn käyttökelpoisuudesta saadaan enemmän tietoa. Mittaria tulisi jatkotutkimuksissa pyrkiä ristiinvalidoimaan hyviksi todettujen työturvallisuuskäyttäytymistä arvioivien mittarien kanssa. Lisäksi olisi hyvä tarkastella lähemmin tämän mittarin kykyä eritellä työturvallisuuskäyttäytymisen tasoa tilanteissa, joissa käyttäytymisessä havaittava varianssi on pieni.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että synkän persoonallisuuden piirteillä on pieni vaikutus yksilön passiiviseen työturvallisuuskäyttäytymiseen. Pedanttisemmat yksilöt noudattavat tulosten mukaan todennäköisemmin turvallisuussääntöjä ja -ohjeita, kun taas narsistiset yksilöt saattavat noudattaa näitä sääntöjä keskimääräistä heikommin. Tulokset antavat viitteitä siitä, että henkilöarvioinnissa näiden synkkien persoonallisuuden piirteiden mittaaminen tuottaa lisätietoa silloin, kun halutaan selittää henkilön passiivista työturvallisuuskäyttäytymistä. Proaktiivisen työturvallisuuskäyttäytymisen selittämisessä olisi tämän tutkimuksen valossa parempi hyödyntää muita mittareita, sillä sille ei löydetty merkitseviä selittäjiä. Tulosten tulkinnassa on kuitenkin hyvät huomata, että myös passiivista työturvallisuuskäyttäytymistä kuvaavan mallin selityssaste oli hyvin matala verrattuna aikaisempiin tutkimuksiin (ks. esim. Furnham & Sherman, 2021).

Tutkimus tarjoaa teoreettista tietoa työturvallisuuskäyttäytymisestä ja sen mittaamisesta. Tulokset antavat lisätukea aiemmille havainnoille siitä, että työturvallisuuskäyttäytyminen on moniulotteinen muuttuja, jonka eri osa-alueita selittävät eri tekijät (ks. Griffin & Hu, 2013; Griffin & Neal, 2000; Neal & Griffin, 2002). Tässä aineistossa havaittiin jopa negatiivinen yhteys työturvallisuuskäyttäytymisen kahden osa-alueen, passiivisen ja proaktiivisen työturvallisuuskäyttäytymisen välillä, mikä on linjassa Griffinin ja Nealin (2000) tekemien havaintojen kanssa ja tukee edelleen ajatusta näiden osa-alueiden erillisyydestä. Työturvallisuuskäyttäytymisen osa-alueiden erillisuus on tärkeä havainto, joka on olennaista huomioida uusien työturvallisuuskäyttäytymistä arvioivien mittarien kehittämisessä. Tässä tutkimuksessa käytetty työturvallisuuskäyttäytymisen mittari oli uusi, ja se vastasi tähän teoreettiseen vaateeseen ja alustavan arvion perusteella vaikutti toimivalta. Mittari erotteli työturvallisuuskäyttäytymisen kolme eri osa-alueita toisistaan erillisiksi faktoreiksi. Tämä tutkimus tarjoaa alustavia viitteitä mittarin käyttökelpoisuudesta työturvallisuuskäyttäytymisen eri osa-alueiden arvioinnissa. Mittarin tutkimista on syytä jatkaa myös tämän aineiston ulkopuolella.

#### **4.4. Johtopäätökset**

Kaiken kaikkiaan tämä tutkimus tarjoaa uutta tietoa työturvallisuuskäyttäytymisestä sekä synkän persoonallisuuden vaikutuksista passiiviseen ja proaktiiviseen työturvallisuuskäyttäytymiseen. Tutkimuksen tulosten perusteella narsistiset henkilöt saattavat todennäköisemmin jättää noudattamatta turvallisuussääntöjä ja -ohjeita, kun taas pedanttiset henkilöt noudattavat niitä todennäköisemmin. Toisaalta tulokset osoittavat myös, että synkän persoonallisuuden piirteet eivät selitä taipumusta edistää välillisesti työympäristön turvallisuutta, eli esimerkiksi vapaaehtoista toimintaa työpaikan turvallisuuden edistämiseksi. Vaikka sekä synkkää persoonallisuutta että työturvallisuuskäyttäytymistä on ilmiöinä tutkittu työ- ja organisaatiopsykologian alalla viime aikoina melko runsaasti, molemmat ilmiöt yhdistävä tutkimusaihe on hyvin tuore, ja aiempaa tutkimustietoa on saatavilla hyvin niukasti. Työturvallisuuskäyttäytymisen taustatekijöiden kartoittaminen laajasti on tärkeää, jotta työssä voitaisiin mahdollisimman hyvin ennakoida mahdolliset vaaranpaikat ja välttää työntekijöistä johtuvia turvallisuusriskejä. Kun taustatekijät ovat tiedossa, voidaan paitsi kohdistaa rekrytointia todennäköisemmin turvallisimmin toimiviin henkilöihin, myös keskittyä suuntaamaan turvallisuusinterventioita niille, jotka ovat suuremmassa riskissä käyttäytyä vaarallisesti. Tämä tutkimus tarjoaakin tärkeää lisätietoa siitä, miten yksilötasolla voidaan ennakoida yksilön todennäköisyyttä toimia turvallisesti työssään.

#### **KIITOKSET**

Kiitos psykologian tohtori Sampsa Puttoselle opinnäytetyön ohjaamisesta ja laajasta palautteesta, filosofian tohtori Mikael Nederströmille ohjauksesta ja neuvoista, sekä Psycon Oy:lle opinnäytetyön aineistosta ja työn rahoittamisesta.

## LÄHTEET

- Aaltonen, M. (1997). *Panostaminen työkykyyn kannattaa. Pientyöpaikkatiedote-artikkeli*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Austin, J. T., & Villanova, P. (1992). The Criterion Problem: 1917-1992. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 836–874. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.6.836>
- Beus, J. M., Dhanani, L. Y., & McCord, M. A. (2015). A meta-analysis of personality and workplace safety: Addressing unanswered questions. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 481–498. <https://doi.org/10.1037/a0037916>
- Choi, B., & Lee, S. (2022). The psychological mechanism of construction workers' safety participation: The social identity theory perspective. *Journal of Safety Research*, 82, 194–206. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2022.05.011>
- Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C., & Burke, M. J. (2009). Workplace Safety: A Meta-Analysis of the Roles of Person and Situation Factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103–1127. <https://doi.org/10.1037/a0016172>
- Chu, F., Fu, Y., & Liu, S. (2019). Organization is also a “life form”: Organizational-level personality, job satisfaction, and safety performance of high-speed rail operators. *Accident Analysis and Prevention*, 125, 217–223. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2019.01.027>
- Clarke, S. (2006). The Relationship Between Safety Climate and Safety Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315–327. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.4.315>
- Clarke, S., & Robertson, I. (2005). A meta-analytic review of the Big Five personality factors and accident involvement in occupational and non-occupational settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 355–376. <https://doi.org/10.1348/096317905X26183>
- De Fruyt, F., & Salgado, J. F. (2003). Applied personality psychology: Lessons learned from the IWO field. *European Journal of Personality*, 17(S1), S123–S131. <https://doi.org/10.1002/per.486>
- Eye, A. von. (1998). *Regression analysis for social sciences*. Academic Press.
- Furnham, A., Robinson, C., & Haakonsen, J. M. F. (2023). Hire Ambitious People: Bright- and Dark-Side Personality and Work Engagement. *Journal of Individual Differences*, 44(1), 47–56. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000380>
- Furnham, A., & Sherman, R. A. (2021). Dark side personality and safety-related traits. *Personality and Individual Differences*, 171, 1-. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110510>
- Furnham, A., Trickey, G., & Hyde, G. (2012). Bright aspects to dark side traits: Dark side traits associated with work success. *Personality and Individual Differences*, 52(8), 908–913. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.01.025>

- Gaddis, B. H., & Foster, J. L. (2015). Meta-Analysis of Dark Side Personality Characteristics and Critical Work Behaviors among Leaders across the Globe: Findings and Implications for Leadership Development and Executive Coaching: Dark Side Personality and Leadership. *Applied Psychology, 64*(1), 25–54.  
<https://doi.org/10.1111/apps.12017>
- Gao, Y., González, V. A., & Yiu, T. W. (2020). Exploring the Relationship between Construction Workers' Personality Traits and Safety Behavior. *Journal of Construction Engineering and Management, 146*(3), 4019111-.  
[https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001763](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001763)
- Griffin, M. A., & Hu, X. (2013). How leaders differentially motivate safety compliance and safety participation: The role of monitoring, inspiring, and learning. *Safety Science, 60*, 196–202.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.07.019>
- Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of Safety at Work: A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge, and Motivation. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(3), 347–358.  
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.3.347>
- Guo, B. H., Yiu, T. W., & González, V. A. (2016). Predicting safety behavior in the construction industry: Development and test of an integrative model. *Safety Science, 84*, 1–11.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.11.020>
- Hasanzadeh, S., Dao, B., Esmacili, B., & Dodd, M. D. (2019). Role of Personality in Construction Safety: Investigating the Relationships between Personality, Attentional Failure, and Hazard Identification under Fall-Hazard Conditions. *Journal of Construction Engineering and Management, 145*(9), 4019052-.  
[https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001673](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001673)
- He, C., McCabe, B., Jia, G., & Sun, J. (2020). Effects of Safety Climate and Safety Behavior on Safety Outcomes between Supervisors and Construction Workers. *Journal of Construction Engineering and Management, 146*(1). [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001735](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001735)
- Heidemeier, H., & Moser, K. (2009). Self-Other Agreement in Job Performance Ratings: A Meta-Analytic Test of a Process Model. *Journal of Applied Psychology, 94*(2), 353–370. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.94.2.353>
- Hogan Assessment Systems. (2010). *The development and validation of safety competency scales*. Tulsa, OK: Hogan Press.
- Hogan, J., & Foster, J. (2013). Multifaceted Personality Predictors of Workplace Safety Performance: More Than Conscientiousness. *Human Performance, 26*(1), 20–43. <https://doi.org/10.1080/08959285.2012.736899>

- Hogan, R., & Hogan, J. (2001). Assessing Leadership: A View from the Dark Side. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1–2), 40–51. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00162>
- Hogan, R., & Hogan, J. (2009). *Hogan Development Survey Manual* (2. p.). Hogan Assessment Systems, Incorporated.
- Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What We Know About Leadership. *Review of General Psychology*, 9(2), 169–180. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.169>
- Lei, S., Guo, Z., Tan, X., Chen, X., Li, C., Zou, J., Cao, S., & Feng, G. (2021). Cognitive Abilities Predict Safety Performance: A Study Examining High-Speed Railway Dispatchers. *Journal of Advanced Transportation*, 2021, 1–10. <https://doi.org/10.1155/2021/5538320>
- Liu, X., Huang, G., Huang, H., Wang, S., Xiao, Y., & Chen, W. (2015). Safety climate, safety behavior, and worker injuries in the Chinese manufacturing industry. *Safety Science*, 78, 173–178. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.04.023>
- Lyu, S., Hon, C. K. H., Chan, A. P. C., Wong, F. K. W., & Javed, A. A. (2018). Relationships among Safety Climate, Safety Behavior, and Safety Outcomes for Ethnic Minority Construction Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(3), 484-. <https://doi.org/10.3390/ijerph15030484>
- Mededović, J., & Petrović, B. (2015). The Dark Tetrad: Structural Properties and Location in the Personality Space. *Journal of Individual Differences*, 36(4), 228–236. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000179>
- Mirza, M. Z., Isha, A. S. N., Memon, M. A., Azeem, S., & Zahid, M. (2022). Psychosocial safety climate, safety compliance and safety participation: The mediating role of psychological distress. *Journal of Management & Organization*, 28(2), 363–378. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.35>
- Moscoso, S., & Salgado, J. F. (2004). “Dark Side” Personality Styles as Predictors of Task, Contextual, and Job Performance. *International Journal of Selection & Assessment*, 12(4), 356–362. <https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.00290.x>
- Moshagen, M., Hilbig, B. E., & Zettler, I. (2018). The Dark Core of Personality. *Psychological Review*, 125(5), 656–688. <https://doi.org/10.1037/rev0000111>
- Moshagen, M., Zettler, I., & Hilbig, B. E. (2020). Measuring the Dark Core of Personality. *Psychological Assessment*, 32(2), 182–196. <https://doi.org/10.1037/pas0000778>
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>

- Motowildo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance, 10*(2), 71–83. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1)
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2002). Safety Climate and Safety Behaviour. *Australian Journal of Management, 27*(1), 67–75. <https://doi.org/10.1177/031289620202701S08>
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A Study of the Lagged Relationships Among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, and Accidents at the Individual and Group Levels. *Journal of Applied Psychology, 91*(4), 946–953. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>
- Nederström, M. (2023). *Stress Reaction Style -inventaarin käsikirja sisäiseen käyttöön*. Psycon Oy.
- Nederström, M., & Furnham, A. (2012). The relationship between the FFM and personality disorders in a personnel selection sample. *Scandinavian Journal of Psychology, 53*(5), 421–429. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2012.00964.x>
- Oinonen, K., & Aaltonen, M. (ei pvm.). *Työterveys ja työturvallisuus tuottavuustekijänä. Tutkimusosio 2*. Työterveyslaitos. Noudettu 27. syyskuuta 2023, osoitteesta [https://www.researchgate.net/publication/267950756\\_TYOTERVEYS\\_JA\\_TYOTURVALLISUUS\\_TUOTTA\\_VUUSTEKIJANA](https://www.researchgate.net/publication/267950756_TYOTERVEYS_JA_TYOTURVALLISUUS_TUOTTA_VUUSTEKIJANA)
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality, 36*(6), 556–563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Putra, P. S., Wijayanti, R., & Hadiwidjojo, D. (2022). The effect of safety knowledge and workplace safety climate on safety performance with safety behavior as a mediator: A study on operations worker of Pindad. *International Journal of Research in Business and Social Science, 11*(3), 112–119. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i3.1705>
- Reason, J. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9781315543543>
- Resick, C. J., Whitman, D. S., Weingarden, S. M., & Hiller, N. J. (2009). The Bright-Side and the Dark-Side of CEO Personality: Examining Core Self-Evaluations, Narcissism, Transformational Leadership, and Strategic Influence. *Journal of Applied Psychology, 94*(6), 1365–1381. <https://doi.org/10.1037/a0016238>

- Sheehan, C., Donohue, R., Shea, T., Cooper, B., & Cieri, H. D. (2016). Leading and lagging indicators of occupational health and safety: The moderating role of safety leadership. *Accident Analysis & Prevention*, *92*, 130–138. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2016.03.018>
- Spain, S. M., Harms, P., & LeBreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior*, *35*(1), 41–60. <https://doi.org/10.1002/job.1894>
- Tao, D., Liu, Z., Diao, X., Tan, H., Qu, X., & Zhang, T. (2021). Antecedents of self-reported safety behaviors among commissioning workers in nuclear power plants: The roles of demographics, personality traits and safety attitudes. *Nuclear Engineering and Technology*, *53*(5), 1454–1463. <https://doi.org/10.1016/j.net.2020.11.012>
- Torgersen, S., Czajkowski, N., Jacobson, K., Reichborn-Kjennerud, T., Røysamb, E., Neale, M. C., & Kendler, K. S. (2008). Dimensional representations of DSM-IV cluster B personality disorders in a population-based sample of Norwegian twins: A multivariate study. *Psychological Medicine*, *38*(11), 1617–1625. <https://doi.org/10.1017/S0033291708002924>
- Työterveyslaitos. (ei pvm.). *Työterveyden ja työturvallisuuden hinta*. Noudettu 27. syyskuuta 2023, osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyoterveyden-ja-tyoturvallisuuden-hinta>
- Van Scotter, J. R., & Roglio, K. D. D. (2020). CEO Bright and Dark Personality: Effects on Ethical Misconduct. *Journal of Business Ethics*, *164*(3), 451–475. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4061-5>
- Wright, P. M., George, J. M., Farnsworth, S. R., & McMahan, G. C. (1993). Productivity and Extra-Role Behavior: The Effects of Goals and Incentives on Spontaneous Helping. *Journal of Applied Psychology*, *78*(3), 374–381. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.3.374>
- Xia, N., Tang, Y., Li, D., & Pan, A. (2021). Safety Behavior among Construction Workers: Influences of Personality and Leadership. *Journal of Construction Engineering and Management*, *147*(4). [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0002023](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0002023)
- Yang, X., Zhang, B., Wang, L., Cao, L., & Tong, R. (2021). Exploring the Relationships between Safety Compliance, Safety Participation and Safety Outcomes: Considering the Moderating Role of Job Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(8), 4223-. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084223>
- Yu, X., Mehmood, K., Paulsen, N., Ma, Z., & Kwan, H. K. (2021). Why Safety Knowledge Cannot be Transferred Directly to Expected Safety Outcomes in Construction Workers: The Moderating Effect of Physiological Perceived Control and Mediating Effect of Safety Behavior. *Journal of Construction Engineering and Management*, *147*(1). [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001965](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001965)

Zhang, J., Li, Y., & Wu, C. (2013). The influence of individual and team cognitive ability on operators' task and safety performance: A multilevel field study in nuclear power plants. *PloS One*, 8(12), e84528-.

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0084528>

Zohar, D. (2008). Safety climate and beyond: A multi-level multi-climate framework. *Safety Science*, 46(3), 376–387.

<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.03.006>