

KONCEPCJA ANKIETOWEGO BADANIA POZIOMU KLIMATU KULTURY BEZPIECZEŃSTWA

Izabela GABRYELEWICZ, Joanna SADŁOWSKA – WRZESIŃSKA,
Andrzej KOWAL

Streszczenie: Artykuł przedstawia różne spojrzenie na koncepcję ankietowego badania poziomu klimatu bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Zaprezentowano różnego rodzaju ankiety do badania poziomu klimatu (kultury) bezpieczeństwa. Zaproponowano autorską wersję takiej ankiety.

Słowa kluczowe: kultura i bezpieczeństwo, desygnaty kultury bezpieczeństwa, narzędzia do badania poziomu kultury bezpieczeństwa

1. Wstęp

Próby zwiększenia stanu bezpieczeństwa w przedsiębiorstwach najczęściej zakładają dokonywanie zmian w technice, organizacji lub w technologii. Jednak zmiany te nie uwzględniają modyfikacji kulturowych determinant postępowania i zazwyczaj nie doprowadzają do pożądaných skutków, ponieważ pozytywny efekt zmian w technice jest osłabiany wskutek podejmowania ryzykownych zachowań. Nie ulega wątpliwości, iż skuteczność działań w zakresie prewencji wypadkowej zależy od wielu czynników. Jednym z najbardziej istotnych jest budowanie wśród pracodawców i pracowników kultury bezpieczeństwa. Zasadniczymi elementami są procedury związane z bezpieczeństwem pracy, organizacja stanowisk pracy, szkolenia, kształtowanie odpowiednich wzorców dotyczących bhp wśród pracowników, postawa kierownictwa i pracowników wobec spraw związanych z bezpieczeństwem pracy. Działania te odbywają się na poziomie przedsiębiorstwa, jednak duży wpływ na nie ma także polityka bezpieczeństwa i higieny pracy na szczeblu europejskim [1]. Do badania poziomu kultury bezpieczeństwa w pracy służą różnego rodzaju narzędzia. Najprostszymi i najbardziej popularnymi narzędziami badawczymi są ankiety, często połączone z bezpośrednimi rozmowami z pracownikami. Przypuszcza się, że istnieje bezpośredni związek liczby i ciężkości wypadków przy pracy z poziomem kultury bezpieczeństwa w danym zakładzie. Nie bez znaczenia jest także związek pomiędzy zdarzeniami potencjalnie wypadkowymi, a liczbą wypadków najcięższych (w tym śmiertelnych). W 1931 roku Herbert W. Heinrich opublikował tzw. trójkąt zdarzeń wypadkowych (rysunek 1) [2]. Powstał on po przeanalizowaniu wypadków zachodzących w miejscu pracy (w sektorze ubezpieczeniowym). Piramida ta obrazuje, że na każde 300 wypadków bez urazów zachodzi 30 wypadków z urazami i jeden poważny wypadek (z wypadkiem śmiertelnym łącznie). Potwierdzeniem takiego podejścia jest model struktury wypadków na przykładzie transportu kanadyjskiego (rysunek 2) [3]. Model ten ukazuje, że na każde 3000 ryzykownych zachowań przypada 300 wypadków bez urazów, 30 wypadków z urazami oraz 1 poważny wypadek; często jest to wypadek śmiertelny.



Rys. 1. Struktura wypadków na przykładzie sektora ubezpieczeniowego - Trójkąt Heinricha [2]



Rys. 2. Struktura wypadków na przykładzie transportu w Kanadzie [3]

Z rysunku 1 i rysunku 2 wynika, że aby uniknąć najpoważniejszych wypadków (śmierć człowieka lub ciężkie kalectwo), bez względu na dziedzinę gospodarki, najważniejsze jest zapobieganie, czyli prewencja. Należy wprowadzać systemy zarządzania bezpieczeństwem, które będą uwzględniać czynnik ludzki. Idea podnoszenia poziomu kultury bezpieczeństwa wpisuje się w system ochrony przed wypadkami. Jednak aby wiedzieć, które elementy kultury bezpieczeństwa wymagają poprawy należy je zdiagnozować - do tego celu może służyć ankieta do badania poziomu kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie.

2. Kultura i bezpieczeństwo

Według Kopalińskiego [4] kultura to „całokształt materialnego i duchowego dorobku ludzkości, narodu, epoki, poziom rozwoju społeczeństw, grup, jednostek w danej epoce; poziom rozwoju umysłowego, moralnego; ogłada, obycie, takt (...)”

Kultura odnosi się do poszczególnych sfer życia społecznego, wyróżnić możemy np. kulturę polityczną, kulturę prawną, kulturę pracy, kulturę życia codziennego. Pojęcie kultura ma długą tradycję. W starożytności termin ten używany był początkowo w znaczeniu uprawy roli. Cyceiron (103–43 p.n.e.) używał tego pojęcia, nazywając filozofię *cultura animi* – uprawa umysłu [5]. Później kultura oznaczała kształcenie, doskonalenie czynności i tworów działalności ludzkiej. W XVIII w. pojęcie kultury odnoszono do umysłowego życia człowieka oraz do rozwoju sztuki i wiedzy. W XIX w. posługiwano się zamiennie terminem kultura i cywilizacja [5]. W XX w. rozpowszechniło się pojmowanie kultury jako systemu wartości, norm i ideałów w przeciwieństwie do cywilizacji traktowanej jako zespół procesów i osiągnięć materialnych. Obecnie kulturę pojmuje się szeroko, tj. zarówno jako normy, wartości i wzory zachowań, jak i efekty oraz procesy tworzenia dóbr naukowych, artystycznych czy techniczno-cywilizacyjnych, a więc jako całokształt materialnego i duchowego dorobku ludzkości [6]. Kultura odnosi się więc do poziomu rozwoju umysłowego i moralnego społeczeństw [7]. Słowo „kultura” występuje przeważnie w połączeniu z innymi słowami [8]. Mamy kulturę osobistą, kulturę narodową, kulturę masową, kulturę fizyczną. Słowo kultura występuje także w innych związkach frazeologicznych np. dobra kultury, dziedzictwo kulturowe, subkultura, kultura alternatywna.

Natomiast bezpieczeństwo [9] jest definiowane jako „stan psychiczny przeciwny do zagrożenia i lęku”. Bezpieczeństwo to także „brak poczucia zagrożenia nie tylko jednostki, ale i całego społeczeństwa, społeczności, narodu, czy też grupy społecznej, rodziny”.

Bezpieczeństwo daje poczucie pewności, że stan zagrożenia nie wystąpi w wyniku różnych zdarzeń losowych, zarówno tych dających się przewidzieć, jak i niemożliwych do przewidzenia. Człowiek, mający poczucie bezpieczeństwa jest spokojny psychicznie. Bezpieczeństwo jest jedną z najważniejszych potrzeb człowieka, a jej zaspokojenie pozwala na prawidłowy rozwój osobowy, emocjonalny i psychiczny człowieka. Można wyróżnić wiele „odmian” bezpieczeństwa: bezpieczeństwo narodowe, bezpieczeństwo militarne, bezpieczeństwo finansowe, bezpieczeństwo energetyczne, bezpieczeństwo pracy.

W latach 80 ubiegłego wieku wiele przedsiębiorstw na terenie Europy przeżywało kryzys. Pomimo inwestowania w nowe technologie, udoskonalania linii produkcyjnych i sporych nakładów na nowocześniejsze przedsiębiorstwa, nie widać było efektów tych działań. Nastąpił okres recesji. Menedżerowie nie zaobserwowali jednak takich sytuacji w przedsiębiorstwach japońskich. Zaczęto analizować przyczyny sukcesu firm spoza Europy. Pierwszym spostrzeżeniem były zauważalne różnice kulturowe, przejawiające się m.in. poprzez sposób podejścia do atmosfery w pracy, przykładanie dużej wagi do poczucia wspólnoty oraz odmiennosc filozofii pracy. Niewątpliwie duże znaczenie miało tutaj przyjęcie przez japońskie firmy filozofii Deminga. Deming był amerykańskim statystykiem i uważał, że 94% wszystkich problemów powstaje z winy kadry zarządzającej. Kierujący zakładem powinni pamiętać, że decyzje powinny być podejmowane razem z pracownikami. Był zdecydowanym wrogiem kontroli, a swoje podejście do jakości totalnej określił w czternastu punktach. Był także przeciwnikiem zarządzania przez cele, zarządzania przez wyniki.

W zasadach Deminga [10] widać duży nacisk na dobrą atmosferę w pracy, stworzenie poczucia wspólnoty, eliminację strachu, wytwarzanie poczucia sprawiedliwości, potrzebę współpracy na wszystkich szczeblach hierarchii w zakładzie oraz spłaszczanie struktury organizacyjnej. Zasadom tym można przypisać początki pojęcia kultury bezpieczeństwa. Przyjmuje się, że pojęcie to po raz pierwszy zostało użyte w raporcie po katastrofie w Czarnobylu. Komisja powołana do ustalenia przyczyn tego zdarzenia jako podstawową przyczynę katastrofy podała niską kulturę bezpieczeństwa w elektrowni. Od tego czasu coraz chętniej używano pojęcia niska/wysoka kultura bezpieczeństwa. A przy analizie katastrof czy wypadków przy pracy, właśnie ten czynnik podawano jak przyczynę wystąpienia nieprawidłowości, prowadzących do zdarzeń wypadkowych. Od tamtego czasu, w literaturze przedmiotu pojawiło się wiele definicji kultury bezpieczeństwa; przypisuje się jej też różne miejsca w strukturze firmy [11]. Najpopularniejsze definicje kultury bezpieczeństwa zebrano w tabeli 1.

Różnie przedstawia się także miejsce kultury bezpieczeństwa w kulturze organizacji i społeczeństwa [12]. Jednym z możliwych rozwiązań jest zaproponowany przez D. Coopera model (rysunek 3). Wynika z niego, że kultura bezpieczeństwa pracy jest elementem kultury organizacji i kultury społecznej. Natomiast sama kultura bezpieczeństwa pracy składa się z trzech warstw. Można je przedstawić w postaci trójwarstwowego modelu lub w postaci trójstopniowej piramidy (rysunek 3). W obu przypadkach mamy do czynienia z artefaktami, czyli tym co widać i co da się łatwo zmierzyć, z warstwy środkowej – którą stanowią wartości i normy, oraz z warstwy najbardziej rozbudowanej, ale trudnej do wyrażenia w postaci ilościowej – czyli z założeniami podstawowymi, na które składają się nawyki i przekonania.

Podstawą pożądanego kultury bezpieczeństwa jest wysoka wartość przypisywana zdrowiu i życiu. Kształtowanie takiej kultury w przedsiębiorstwie wymaga kreowania nowych postaw i wartości przy współdziałaniu wszystkich członków grupy. Celem tych działań jest nakłanianie pracowników do eliminowania nadmiernego ryzyka w miejscu

Tabela 1. Definicje kultury bezpieczeństwa [12 - 17]

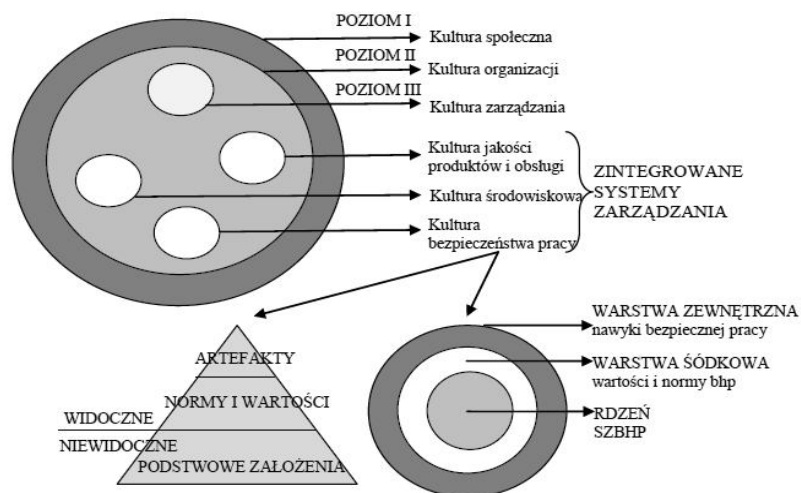
Autor	Definicja
Instytut Health & Safety Executive, 1997	Kultura bezpieczeństwa to „zbiór indywidualnych i grupowych wartości, postaw, postrzegania, kompetencji i wzorców zachowań oraz stylu i jakości zarządzania bezpieczeństwem w tej organizacji”.
Studenski, 2000	Kultura bezpieczeństwa jest najczęściej conceptualizowane jako „zbiór psychologicznych, społecznych i organizacyjnych czynników uruchamiających lub podtrzymujących działania chroniące życie i zdrowie zarówno w pracy, jak i czynnościach pozazawodowych”.
Pidgeon, 1991	Kultura bezpieczeństwa „określa >ludzkie pośrednictwo< w powstawaniu wypadków i katastrof stanowiących wynik koincydencji wielu różnych przyczyn. Wypadki są z reguły poprzedzone niejednoczesnym lub niewspółbieżnym występowaniem błędów w ocenie ryzyka i doboru technologii, błędów operacyjnych, wadliwie wykonanych czynności technicznych, różnego rodzaju pomyłek lub braku przestrzegania przepisów bezpieczeństwa, które pojedynczo zazwyczaj nie doprowadzają do niepożądanych niebezpiecznych zdarzeń. Dopiero ich kumulacja zwiększa prawdopodobieństwo jednoczesnego wystąpienia zdarzeń stanowiących wstępny warunek katastrofy”.
Turner, 1989	Kultura bezpieczeństwa to „ustalone przekonania, normy, postawy, role oraz techniczne procedury odnoszące się do zminimalizowania ekspozycji pracowników, kierownictw, klientów oraz członków społeczności na warunki uważane za niebezpieczne lub szkodliwe”.
Health and Safety Commission, 1993	Kultura bezpieczeństwa to „zbiór indywidualnych i grupowych wartości, postaw, kompetencji i wzorców zachowań, determinujących politykę oraz programy BHP organizacji”.

pracy oraz postępowania nastawionego na ochronę zdrowia i życia. Wysoką kulturę bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie charakteryzuje poczucie osobistej odpowiedzialności każdego pracownika za sprawy bezpieczeństwa, przejawiające się w codziennej pracy [18, 19].

3. Desygnaty wysokiej kultury bezpieczeństwa pracy

Przy wyborze narzędzia do badania poziomu kultury bezpieczeństwa należy zwrócić uwagę na to, czy dana ankieta swym zakresem obejmuje wszystkie (a przynajmniej większość) wyznaczników, które mogą świadczyć o poziomie kultury bezpieczeństwa w pracy. Propozycje takich desygnatów można znaleźć w pracach: E.S. Gellera, T. Lis, K. Nowackiego. Poniżej przytoczono listę desygnatów, skonstruowaną na podstawie opracowań wyżej wymienionych autorów [19, 20]:

- zaangażowanie najwyższego kierownictwa w problemy bhp oraz przywództwo,
- ustalenie deklaracji polityki bhp oraz odpowiednich procedur i norm,



Rys. 3. Miejsce kultury bezpieczeństwa pracy w kulturze organizacji i społeczeństwie oraz je trójwarstwowy model według D. Coopera i E. Scheina [11, 15, 16]

- przekonanie, że bezpieczeństwo jest wartością połączoną z każdym celem organizacji,
- stymulowanie zaangażowania pracowników z celami bhp, przekonanie o ich ważności i konieczności realizacji oraz praca zespołowa,
- edukacja i szkolenie pracowników,
- rozwijanie troski o bezpieczeństwo własne i współpracowników,
- wyrażenie uznania dla osiągnięć grupowych i indywidualnych,
- komunikowanie się oparte na wzajemnym zaufaniu,
- szybkie reagowanie na występujące problemy dotyczące bezpieczeństwa.

Należy w tym miejscu zwrócić uwagę na częsty błąd popełniany przez kadrę zarządzającą, która nie zna, lub nie chce brać pod uwagę zasad Deminga i przekłada ilość nad jakość. Często mamy do czynienia z tworzeniem wielu procedur wewnątrz zakładu, których ilość i obszerność zniechęca do zapoznania się z nimi. Podobnie przedstawia się problematyka związana ze szkoleniami. Wiele szkoleń, które korzystnie prezentują się w raportach i opracowaniach, niewiele wnoszą w aspekcie poprawy bezpieczeństwa pracy.

Aby dokładnie poznać poziom kultury bezpieczeństwa pracy należy dokonać pomiaru. Służą do tego liczne niekomercyjne narzędzia, najczęściej w postaci ankiet.

4. Narzędzia do badania poziomu kultury bezpieczeństwa

Przed przystąpieniem do pracy nad kwestionariuszem, przeanalizowano dostępne, niekomercyjne narzędzia do badania poziomu kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwach. Do najważniejszych narzędzi z tego zakresu zaliczyć można [21, 22] :

- **Score Your Safety Culture Checklist (Lista kontrolna do oceny kultury bezpieczeństwa)**, zawiera 20 stwierdzeń, udziela się odpowiedzi „Tak”, „Nie”, „Nie wiem”. Jest łatwa pod względem struktury i systemu obliczania wyników, może być stosowana przez niedoświadczonych użytkowników. Do wad listy należy zaliczyć zbyt rozbudowane, złożone pytania; potrzebna jest modyfikacja przy stosowaniu w innych sektorach niż transport czy służba zdrowia.

- **Hearts & Minds programme — Understanding Your Culture Checklist (program Serca i Umysły – Lista pytań kontrolnych dotycząca rozumienia kultury).** Narzędzie składa się z wielu list np. Understanding Your Culture Checklist, Managing rule breaking, Risk-assessment matrix, Making change last. Zaletami tego narzędzia jest fakt, że proces zmian w przedsiębiorstwie jest opisany w postaci „Drabiny kultury BHOiOŚ”. Na uznanie zasługuje różnorodność narzędzi do oceny kultury bezpieczeństwa, dzięki czemu narzędzie umożliwia rozpoznanie słabych i mocnych stron kultury bhp. Do podstawowych wad należy brak wersji polskiej i bardzo opisowy charakter listy.
- **Safety Climate Assessment Toolkit and User Guide (LSCAT), (Zestaw narzędzi do oceny klimatu bezpieczeństwa i Przewodnik użytkownika).** Narzędzie składa się z 42 pytań podstawowych. Stanowi połączenie metodologii ilościowej i jakościowej (zasada triangulacji). Zasada triangulacji może być trudna do opracowania dla niedoświadczonych osób.
- **Safety Health of Maintenance Engineering (SHoMe) Tool, (Narzędzie do oceny bezpieczeństwa i higieny inżynierii eksploatacji).** Narzędzie składa się z trzech ankiet, z których każda jest skierowana do innej grupy pracowników. Jest narzędziem, które można zastosować zarówno w dużych, jak i w małych organizacjach. Wadą jest brak uniwersalności - narzędzie to zostało stworzone dla lotnictwa.
- **Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50), (Ankieta dotycząca klimatu bezpieczeństwa w miejscu pracy w krajach nordyckich).** Ankieta składa się z 50 pytań. Zaletą jest istnienie polskiej wersji i uniwersalność. Można ją zastosować w różnych dziedzinach gospodarki, zarówno w sektorze produkcyjnym jak i usługowym. Za wadę można uznać wysoką złożoność pytań i utrudnienia dotyczące interpretacji wyników.
- **IAEA Guidance for Use in the Enhancement of Safety Culture (Wskazówki do stosowania w celu poprawy kultury bezpieczeństwa wg MAEA).** Uwzględnia trzy etapy rozwoju kultury bezpieczeństwa; istnieje obszerny przewodnik z licznymi praktycznymi przykładami. Przy opracowaniu i interpretacji wyników potrzebna jest pomoc ekspertów.

5. Autorski kwestionariusz ankiety do pomiaru poziomu klimatu bezpieczeństwa

Do badania poziomu klimatu bezpieczeństwa, który jest częścią kultury bezpieczeństwa, stworzono autorski kwestionariusz, opracowany przez dr inż. Izabelę Gabrylewicz i prof. Edwarda Kowala z Uniwersytetu Zielonogórskiego z Wydziału Mechanicznego. Kwestionariusz powstał w oparciu o liczne kwestionariusze do badania poziomu kultury bezpieczeństwa, ale został dostosowany do specyfiki grupy badawczej. Uwzględniono w nim osiem grup tematycznych tj.

- I. Wiedza na temat bezpieczeństwa pracy
- II. Poglądy i przekonania
- III. Komunikacja w zakresie bhp
- IV. Stosunek do służb bhp
- V. Mój wpływ na bezpieczeństwo
- VI. Stosunek przełożonych do bezpieczeństwa
- VII. Stosunek do szkoleń z zakresu bhp
- VIII. Odporność na stres
- IX. Motywacja do bezpiecznych zachowań

W każdej grupie tematycznej uwzględniono pięć pytań szczegółowych, odnoszących się do danego zagadnienia. Do oceny ankiety zastosowano pięciostopniową skalę **Likerta**. Zastosowano następujące możliwe odpowiedzi: zdecydowanie tak, raczej tak, nie wiem, raczej nie, zdecydowanie nie. Wprowadzenie odpowiedzi „nie wiem” umożliwia wypełniającemu ankietę pominąć pytanie, jeśli jest ono dla niego niezrozumiałe lub wypełniający nie ma zdania odnośnie omawianego zagadnienia. Jednocześnie należy podkreślić, że taka odpowiedź na zadane pytanie nie jest punktowana (zero przyznanых punktów). Uznano bowiem, że należy uznać taką odpowiedź na równi z brakiem odpowiedzi, czyli brakiem zaangażowania pracownika w proces badawczy.

Pozostałe pytania są punktowane od 1 do 4 punktów w zależności od formy pytania. Zmienna punktacja w poszczególnych grupach tematycznych, a nawet w tej samej grupie, miała na celu wyeliminowanie mechanicznego (bezrefleksyjnego) wypełnienia ankiety, a tym samym ewentualną eliminację ankiet zupełnie niewiarygodnych. W celu uproszczenia sposobu wypełniania ankiety, zaznacza się tylko wybraną przez siebie odpowiedź z zastosowaniem pięciostopniowej skali Likerta; punkty są przypisywane już przez osoby analizujące ankietę.

Zdecydowano się na papierową wersję ankiety jako formę bardziej przyjazną pracownikom – forma taka umożliwi pracownikom wypełnienie ankiety w dowolnym, dogodnym dla nich czasie i miejscu, np. w czasie przerwy w pracy.

Poszczególne zakresy tematyczne, a co za tym idzie - poszczególne pytania, odpowiadają określonym desygnatom wysokiej kultury bezpieczeństwa. W tabeli 2 zestawiono desygnaty określające wysoką kulturę bezpieczeństwa z pytaniami zamieszczonymi w autorskim kwestionariuszu ankiety.

Tabela 2. Powiązanie między desygnatami wysokiej kultury bezpieczeństwa a zakresem tematycznym w autorskim kwestionariuszu ankiety na temat klimatu bezpieczeństwa

Desygnaty wysokiej kultury bezpieczeństwa	Zakresy tematyczne w autorskim kwestionariuszu ankiety
I. Wiedza na temat bezpieczeństwa pracy	Edukacja i szkolenie pracowników
II. Poglądy i przekonania	Szybkie reagowanie na występujące problemy dotyczące bezpieczeństwa Przekonanie, że bezpieczeństwo jest wartością połączoną z każdym celem organizacji,
III. Komunikacja w zakresie bhp	Komunikowanie się oparte na wzajemnym zaufaniu
VI. Stosunek do służb bhp	Stymulowanie zaangażowania pracowników z celami bhp, przekonanie o ich ważności i konieczności realizacji oraz praca zespołowa
V. Mój wpływ na bezpieczeństwo pracy	Rozwijanie troski o bezpieczeństwo własne i współpracowników
VI. Stosunek przełożonych do bezpieczeństwa	Zaangażowanie najwyższego kierownictwa w problemy bhp oraz przywództwo Ustalenie deklaracji polityki bhp oraz odpowiednich procedur i norm
VII. Stosunek do szkoleń z zakresu bhp	Edukacja i szkolenie pracowników
VIII. Odporność na stres	Stymulowanie zaangażowania pracowników z celami bhp, przekonanie o ich ważności i konieczności realizacji oraz praca zespołowa
IX. Motywacja do bezpiecznych zachowań	Wyrażenie uznania dla osiągnięć grupowych i indywidualnych

Pierwsze badania poziomu klimatu bezpieczeństwa miały charakter pilotażowy i pozwoliły na wprowadzenie modyfikacji w ankiecie. Na dzień dzisiejszy, ankietę zawiera 45 pytań i obejmuje swoim zakresem wszystkie determinanty wysokiej kultury bezpieczeństwa.

W praktyce gospodarczej nierzadko kontestuje się zasadność badania opinii pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy. Martwi to tym bardziej, iż aktualne rozstrzygnięcia w zakresie omawianej problematyki wyraźnie pokazują, że jednym z najbardziej skutecznych sposobów ustalania kierunków doskonalenia życia w pracy są badania pracowników w zakresie ich preferencji odnośnie wykonywanej pracy. Niedocenianie badań opinii pracowników, jako skutecznej metody oceny pracy całego podmiotu gospodarczego, ma swe źródło przede wszystkim w niedostatkach kultury organizacyjnej, ale również wynika z niechęci części badaczy do ankietowej formy pozyskiwania informacji. Przeprowadzając badania, należy pamiętać, iż najskuteczniejsze są te, które realizuje się systematycznie, uzyskując w ten sposób możliwość dokonywania porównań zebranych w poszczególnych latach danych i dając pracownikom możliwość rzeczywistej partycypacji w zarządzaniu organizacją [23]. Praktyka gospodarcza dowodzi, iż badania w Polsce realizowane są najczęściej doraźnie, w określonych sytuacjach (np. konieczność usprawnienia zarządzania, wzrost konkurencji na rynku, niekorzystny wizerunek organizacji). Dodatkowymi zagadnieniami, które powinny być poruszane w tego typu badaniach są: ogólne zadowolenie z pracy w firmie, współpraca w zespole, środowisko pracy, wynagrodzenie, system motywacyjny, komunikacja, warunki pracy, stres i przepracowanie, rozwój zawodowy, szkolenia, otwartość na zmiany, ocena położonych, nastawienia na klienta, specyficzne aspekty pracy w dziale, itp. [24, 25]. Dopiero tak szeroko podjęte badania pozwalają na rzetelną dyskusję nad aspektami funkcjonowania człowieka w pracy.

6. Podsumowanie

Podstawą pożądanego klimatu bezpieczeństwa jest wysoka wartość przypisywana zdrowiu i życiu. Kształtowanie takiej kultury w przedsiębiorstwie wymaga kreowania nowych postaw i wartości przy współudziale wszystkich członków grupy. Celem tych działań jest nakłanianie pracowników do eliminowania nadmiernego ryzyka w miejscu pracy oraz postępowania nastawionego na ochronę zdrowia i życia. Wysoką kulturę bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie charakteryzuje poczucie osobistej odpowiedzialności każdego pracownika za sprawy bezpieczeństwa, przejawiające się w codziennej pracy [19]. Pracownicy w takim zakładzie:

- przejawiają postawę aktywnej i ciągłej troski o bezpieczeństwo swoje i innych,
- osobiście angażują się w proces identyfikacji zagrożeń i ryzykownych zachowań w miejscu pracy oraz podejmowanie działań korekcyjnych [26].

Należy jednak zaakcentować, iż kształtowanie kultury bezpieczeństwa wymaga stałej koncentracji nie tylko na zachowaniach pracowników, ale również na środowisku fizycznym pracy (technologii, wyposażeniu, procedurach) oraz indywidualnych cechach pracowników (umiejętnościach, predyspozycjach, doświadczeniu).

**FRAGMENT KWESTIONARIUSZA ANKIETY NA TEMAT KLIMATU
BEZPIECZEŃSTWA W PRZEDSIĘBIORSTWIE**

I. Mój wpływ na bezpieczeństwo pracy		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Nie wiem	Raczej nie	Zdecydowanie nie
1	Mam wpływ na bezpieczeństwo pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Czuję się odpowiedzialny za wypadki przy pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Pracownicy powinni się ostrzegać, jeśli widzą niebezpieczne zachowania swoich kolegów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Jestem skłonny ostrzec współpracowników, jeśli zaobserwuję ich niebezpieczne zachowanie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Ostrzegam współpracowników, jeśli widzę ich niebezpieczne zachowanie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II. Stosunek przełożonych do bezpieczeństwa		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Nie wiem	Raczej nie	Zdecydowanie nie
1	Bezpieczne zachowania są nagradzane	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Podejmują ryzykowne zachowania pod naciskiem przełożonych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Mój przełożony nie dba o bezpieczeństwo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Wykonanie normy pracy jest ważniejsze niż bezpieczeństwo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Pracownik podejmujący ryzykowne zachowania jest bardziej ceniony niż osoba pracująca bezpiecznie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. Stosunek do szkoleń z zakresu bhp		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Nie wiem	Raczej nie	Zdecydowanie nie
1	Szkolenia są nudne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Szkolenia uczą bezpiecznych zachowań	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Szkolenia są prowadzone przez osoby mało kompetentne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Szkolenia bhp wpływają na poprawę bezpieczeństwa pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Szkolenia bhp to strata czasu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV. Odporność na stres		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Nie wiem	Raczej nie	Zdecydowanie nie
1	Przekazywane informacje od przełożonych są sprzeczne ze sobą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Lubię swoją pracę	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Problemy rodzinne wpływają na wykonywanie pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Mam poczucie bezradności wobec postawionych mi obowiązków	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Mam myśli o radykalnych zmianach w życiu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V. Motywacja do bezpiecznych zachowań		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Nie wiem	Raczej nie	Zdecydowanie nie
1	Praca zgodnie z bhp oznacza mniejsze zarobki	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Żeby zdobyć szacunek współpracowników, muszę podejmować ryzykowne zachowania	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Ryzykowne zachowanie się opłaca, jeśli ulegnę wypadkowi dostanę odszkodowanie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Zdarzyło się, że bezpieczne zachowanie było karane	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Zdarzyło się, że ryzykowne, niebezpieczne zachowanie było nagradzane	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Literatura

1. Sadłowska-Wrzesińska J., Kultura bezpieczeństwa pracy jako element silnej kultury organizacyjnej, [w]: Bezpieczeństwo i prawa człowieka w badaniach młodych naukowców, Dziemiątko Z., Stach W. (red.), Wydawnictwo Wyższej Szkoły Handlu i Usług, Poznań 2014, ss. 287-296
2. Heinrich, H.W. (1931). *Industrial accident prevention: A scientific approach*, McGraw-Hill.
3. Transport Canada (2004) *Safety Management Systems for Small Aviation Operations – A Practical Guide To Implementation (TP14135E)*.
4. Kopaliński W.: *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*. Wydawnictwo Wiedza Powszechna, Warszawa, 1983.
5. Okoń W., *Słownik pedagogiczny*, Warszawa 1992.
6. Sobol E., *Słownik wyrazów obcych*, Warszawa 1997, s. 621.
7. Kopaliński W., *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych z almanachem*, Warszawa, 2000, s.283.
8. Jasiulewicz-Kaczmarek M., Misztal A., *Projektowanie i integracja systemów zarządzania projektem jakościowego*, Wydawnictwo PP, Poznań 2014
9. Stańczyk J.: *Współczesne pojmowanie bezpieczeństwa*, ISP PAN, Warszawa 1996 r.
10. Deming E., *Out of Crisis*, Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study, 1982, 1986
11. Jasiulewicz-Kaczmarek M., Prussak W., *System bezpieczeństwa oparty na zachowaniach*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego Ekonomiczne Problemy Usług nr 80, Uwarunkowania rynkowe rozwoju mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, MIKROFIRMA 2012, pp. 51-59
12. Studenski R. *Kultura bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie. Bezpieczeństwo pracy. Nauka i praktyka* 9/2000.
13. Turner, B.A., Pidgeon, N.F., Blockley, D.I. and Toft, B. (1989) *Safety culture: its importance in future risk management*. Position paper for Second World Bank Workshop on Safety Control and Risk Management. Karlstad, Sweden, November.
14. Pidgeon, N.F. (1991) *Safety culture and risk management in organisations*, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 22(1), 129-140.
15. Cooper D.: *Improving Safety Culture. A practical Guide*. Wiley, 1998
16. Schein E.H.: *The Corporate Culture Survival Guide. New and Recised Edition*. August 2009, Jossey-Bass
17. Schein E. H.: *Organizational Culture and Leadership*. 4th edition. September 2010, Jossey-Bass
18. Jasiulewicz-Kaczmarek M., Drożyner P., (2013) *Social dimension of sustainable development – safety and ergonomics in maintenance activities*, C. Stephanidis and M. Antona (Eds.): *Universal Access in Human-Computer Interaction. Design Methods, Tools, and Interaction Techniques for eInclusion, UAHCI/HCI 2013, Part I, LNCS 8009*, pp. 175-184. Springer, Heidelberg
19. Geller E.S.: *The psychology of safety*. Chilton Book company Randor, Pennsylvania 1996.
20. Lis T., Nowacki K.: *Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładzie przemysłowym*. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2005.

21. Jak zmierzyć Kulturę Bezpieczeństwa? Oprac.: Gunther Kirschstein, Elke Werner-Keppner, The Successful Way To Change Behaviour, www.kirschstein.org/download/postergk-A4-pl.pdf
22. Occupational Safety and Health culture assessment - A review of main approaches and selected tools, Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2011 r., www.osha.europa.eu/en/publications/reports/culture_assessment_soar_TEWE11005ENN/view
23. Misztal A., Butlewski M., Life Improvement at Work, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, 2012.
24. Szostek D. 2010, Czy warto angażować pracowników w zarządzanie firmą?, Problemy jakości 1/2010.
25. Malik M.I., Safwan M.N., Sindhu A.G. 2011, Examining Stress, Job Satisfaction and Customer Satisfaction in a Transport Company, International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 18.
26. Milczarek M., Czynniki psychospołeczne w prewencji wypadkowej, w: Podstawy prewencji wypadkowej, Warszawa, 2003, s. 299-301

Dr inż. Izabela GABRYELEWICZ
Zakład Mechaniki i Projektowania Maszyn
Instytut Budowy i Eksploatacji Maszyn
Wydział Mechaniczny
Uniwersytet Zielonogórski
65-417 Zielona Góra, Ul. Licealna 9
tel. 663 938 555
e-mail: igabryelewicz@wp.pl

Dr Joanna SADŁOWSKA-WRZESIŃSKA
Katedra Ergonomii i Inżynierii Jakości
Wydział Inżynierii Zarządzania
Politechnika Poznańska
60-965 Poznań, ul. Strzelecka 11
Tel. (61) 665-33-74, GSM 600 23 36 30
email: jmw@post.pl
joanna.wrzesinska@put.poznan.pl

Mgr Andrzej KOWAL
KGHM Oddział Zakłady Górnicze „Rudna”
59-100 Polkowice, ul. H. Dąbrowskiego 50