

Jacek PAGIEŁA

Wyższa Szkoła Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach

Katedra Zarządzania Bezpieczeństwem Pracy

DIAGNOZA KULTURY BEZPIECZEŃSTWA W WYBRANYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH KRAJÓW UE W ŚWIETLE BADAŃ PILOTAŻOWYCH

Streszczenie. Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie jest częścią kultury organizacyjnej. Składają się na nią indywidualne i grupowe wartości, postawy, umiejętności oraz normy postępowania, które wpływają na styl, jakość oraz skuteczność zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Niniejszy artykuł opiera się na analizie badań pilotażowych przeprowadzonych w wybranych przedsiębiorstwach krajów Unii Europejskiej. Przedmiotowe badania odnosiły się do świadomości kultury bezpieczeństwa wśród kierownictwa wyższego szczebla w organizacjach z Polski, Portugalii, Chorwacji i Wielkiej Brytanii. Ponadto w artykule zostały zaprezentowane interpretacje pojęcia kultury bezpieczeństwa przez menadżerów w poszczególnych państwach objętych przedmiotowymi badaniami.

Słowa kluczowe: kultura bezpieczeństwa pracy, kultura organizacyjna, diagnoza kultury bezpieczeństwa.

DIAGNOSIS OF SAFETY CULTURE IN SELECTED UE ENTERPRISES IN THE LIGHT OF PILOT STUDY

Summary. Safety culture in a company constitutes part of organisational culture. It consists of individual and group values, attitudes, skills and standards of behaviour which influence style, quality and effectiveness of occupational health and safety management. This study is an analysis of pilot studies carried out in selected enterprises in European Union countries. The subject studies relate to awareness of safety culture among senior management in organisations in Great Britain, Poland, Portugal and Croatia. Furthermore, the article presents interpretations of the concept of safety culture by managers in particular countries included in the subject study.

Keywords: occupational safety culture, diagnosis of safety culture, culture of the organization.

1. Wstęp

W 1986 roku w raporcie International Nuclear Safety Advisory Group po raz pierwszy użyto terminu „kultura bezpieczeństwa”, odnoszącego się do bardzo niskich, dalekich od prawidłowych warunków bezpieczeństwa pracy, panujących w elektrowni atomowej w Czarnobylu [6]. W powyższym raporcie kulturę bezpieczeństwa określono jako zespół cech oraz postaw jednostek i organizacji z podkreśleniem, że najistotniejsze jest bezpieczeństwo elektrowni atomowych [6]. Od tego momentu pojęcie kultury bezpieczeństwa stało się przedmiotem rozległych analiz. Przeprowadzone badania dowiodły, że atmosfera pracy, przestrzeganie określonych wartości oraz poczucie wspólnoty tworzą specyficzną dla każdej firmy kulturę organizacją, która w znacznym stopniu decyduje o sukcesie przedsiębiorstwa. Dla uzyskania wysokiego poziomu kultury bezpieczeństwa fundamentalne znaczenie ma podejmowanie działań ukierunkowanych na ciągłe podnoszenie standardów bezpieczeństwa pracy przez dostarczanie nowoczesnych rozwiązań technicznych oraz permanentne zwiększanie świadomości pracowników. Obecnie wśród przedsiębiorców daje się zauważyć trend wzrostu świadomości, że kultura bezpieczeństwa ma kluczowe znaczenie dla jakości i efektywności biznesu, który prowadzą. Bezpieczeństwo pracy ma wpływ między innymi na produktywność, a ta z kolei jest jednym z podstawowych czynników, wpływających na rentowność prowadzonej działalności, szczególnie w dobie kryzysu. Wysoka kultura bezpieczeństwa ma nie tylko znaczenie na poziomie mikro-, ale również makroekonomicznym, bowiem brak wypadków wpływa na obniżenie kosztów pracy, a państwo wydatkuje mniejsze środki na renty wypadkowe czy świadczenia rehabilitacyjne.

Niniejszy artykuł to analiza badań pilotażowych, odnoszących się do świadomości kultury bezpieczeństwa wśród kierownictwa wyższego szczebla w wybranych przedsiębiorstwach Wielkiej Brytanii, Polski, Portugalii i Chorwacji. Ponadto w artykule zostały zaprezentowane interpretacje pojęcia kultury bezpieczeństwa przez menadżerów w poszczególnych państwach objętych przedmiotowymi badaniami.

2. Kultura bezpieczeństwa pracy

Jak już zaznaczono we wstępie, po raz pierwszy termin kultura bezpieczeństwa został użyty przez International Nuclear Safety Advisory Group (INSAG) po awarii elektrowni atomowej w Czarnobylu. Rok później, w 1987 roku, Brytyjski Komitet Wykonawczy do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy – Health and Safety Executive (HSE) zaprezentował definicję, w której kultura bezpieczeństwa została przedstawiona jako rezultat indywidualnych i grupowych wartości, postaw, postrzegania, kompetencji, wzorców

zachowań oraz stylu i jakości zarządzania bezpieczeństwem w organizacji [5]. Studiując literaturę, w pryzmacie kultury bezpieczeństwa możemy rozróżnić trzy podejścia dotyczące jej rozumienia. Pierwsze, zwane behawioralnym, kreuje B. Kaplan, opisując koncepcję, zgodnie z którą organizacyjne wierzenia i postawy, przejawiane działania, polityka oraz procedury mają wpływ na poziom bezpieczeństwa [8]. Podobnie E. Geller, który tworząc totalną kulturę bezpieczeństwa, zakłada, że u jej podstaw leży odpowiedzialność każdego w organizacji za bezpieczeństwo oraz okazywanie tej postawy w codziennej pracy [2]. Drugie podejście odnosi się do badań nad postawami i wartościami, charakterystycznymi dla klasycznego ujęcia kultury organizacyjnej. Takie podejście prezentują S. Cox i T. Cox, dla których kultura bezpieczeństwa odzwierciedla się w postawach, wierzeniach, percepcji i wartościach, jakie podzielają pracownicy w stosunku do bezpieczeństwa [1]. W podobny sposób również wypowiada się między innymi F. Gouldenmunda, twierdzący, że kultura bezpieczeństwa powinna być rozpatrywana w tych aspektach kultury organizacyjnej, które mają wpływ na postawy i zachowania związane z minimalizowaniem ryzyka [3], oraz A. Richter i C. Koch, którzy uznają kulturę bezpieczeństwa za wspólnie wyuczone i podzielane znaczenia, doświadczenia, interpretacje dotyczące pracy i bezpieczeństwa ukierunkowujące ludzkie działania związane z ryzykiem, wypadkami oraz prewencją [12]. Z. Pawłowska, polska przedstawicielka powyższej koncepcji, opisuje w dość obszernej definicji „kulturę bezpieczeństwa jako element kultury organizacyjnej, stanowiący wytwór indywidualnych i grupowych wartości, postaw, koncepcji i wzorów zachowań, które determinują zaangażowanie w działania związane z zarządzaniem bezpieczeństwem i higieną pracy oraz wpływają na styl i skuteczność tego zarządzania. W każdej organizacji na kulturę tę składa się zbiór czynników psychologicznych, społecznych i organizacyjnych, związanych z systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, zachowaniami pracowników, a także ich cechami indywidualnymi” [9]. Trzecie podejście, określane mianem kompleksowego, odnosi się do wartości i postaw, oceny efektywności działań z nimi związanych oraz do obszaru ich oddziaływania. Przykładem takiego podejścia jest definicja N. Pidgeona, który przez kulturę bezpieczeństwa rozumie „zestaw wierzeń, wartości, norm, postaw, ról, społecznych i technicznych praktyk, związanych z minimalizowaniem narażenia pracowników, kierowników, klientów i innych członków społeczności na niebezpieczeństwo i zagrożenia” [10]. W tym samym pryzmacie R. Studenski postrzega kulturę bezpieczeństwa, interpretując ją jako zbiór psychologicznych, społecznych i organizacyjnych czynników, uruchamiających lub podtrzymujących działania chroniące życie oraz zdrowie zarówno w pracy, jak i w czynnościach pozazawodowych [13]. W sposób szczególny podkreśla, że silne zaangażowanie w kwestie bezpieczeństwa powinno przejawiać się wdrażaniem probezpiecznych zachowań równoległe na gruncie zawodowym i podczas spędzania czasu wolnego [13].

Na podstawie wielu badań można postawić kilka tez dotyczących budowania wysokiej kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. T. Lis i K. Nowacki uważają za sprzyjające w tym obszarze przede wszystkim [7]:

- zaangażowanie najwyższego kierownictwa w problemy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przywództwo;
- ustalenie deklaracji polityki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiednich procedur i norm;
- przekonanie, że bezpieczeństwo jest wartością połączoną z każdym celem organizacji;
- stymulowanie zaangażowania pracowników, wzmacnianie ich poczucia własnej wartości;
- identyfikowanie się pracowników z celami bezpieczeństwa i higieny pracy, przekonanie o ich ważności i konieczności realizacji oraz praca zespołowa;
- edukacja i szkolenie pracowników;
- rozwijanie – wykraczającej poza wymagania zawarte w przepisach – troski o bezpieczeństwo własne i współpracowników;
- wyrażanie uznania dla osiągnięć grupowych i indywidualnych;
- komunikowanie się oparte na wzajemnym zaufaniu;
- szybkie reagowanie na występujące problemy dotyczące bezpieczeństwa.

J.T. Reason, odnosząc się do tego problemu przekonuje, że organizacja o wysokiej kulturze bezpieczeństwa powinna być [11]:

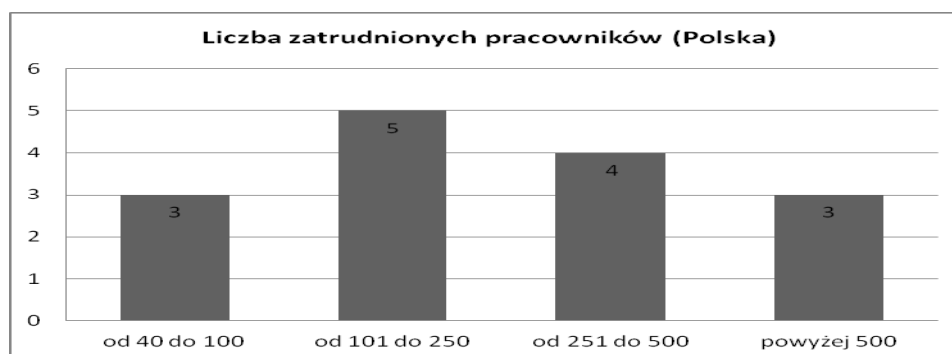
- „poinformowana”, tj. kierownicy muszą wiedzieć co się dzieje w organizacji, a ich pracownicy muszą raportować im o błędach i pomyłkach;
- „czujna”, tj. organizacja i tworzący ją pracownicy są czujni na potencjalne zagrożenia i niebezpieczeństwa;
- „sprawiedliwa”, tj. wprawdzie nie jest to kultura nieustannego obwiniania się, ale niektóre działania są srogo karane;
- „elastyczna”, tj. organizacja szybko dostosowuje się do koniecznych zmian warunków, jednocześnie w szybkim tempie realizuje zadania operacyjne;
- „ucząca się”, tj. organizacja jest ciągle gotowa do zmian, jest w stanie uczyć się i usprawniać swoje operacje.

W tym miejscu należy jeszcze raz wskazać rolę pracodawcy jako twórcy kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. To w jego kompetencjach mieści się kształtowanie polityki bezpieczeństwa i higieny pracy, definiowanie zagrożeń oraz inicjowanie działań zmierzających do faktycznego redukcji wypadków i zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych.

3. Diagnoza kultury bezpieczeństwa w świetle badań pilotażowych

Badania pilotażowe dotyczące oceny poziomu kultury bezpieczeństwa wśród kadry zarządzającej przedsiębiorstw w wybranych krajach Unii Europejskiej przeprowadzono z wykorzystaniem metody ankietowej, a zastosowanym narzędziem był kwestionariusz ankiety. Respondentów pytano o obecność pojęcia kultury bezpieczeństwa w dokumentach strategicznych organizacji, w których pracują, ocenę poziomu kultury bezpieczeństwa, ocenę poziomu zaangażowania kierownictwa wyższego szczebla w tworzenie kultury bezpieczeństwa oraz ocenę wpływu kultury bezpieczeństwa na efektywność funkcjonowania organizacji. Odpowiedzi na powyższe pytania badani zaznaczali odpowiedzi w pięciostopniowej skali, gdzie: 1) oznaczało bardzo niski, 2) niski, 3) średni, 4) wysoki, 5) bardzo wysoki. Jednocześnie poproszono o zdefiniowanie terminu „kultura bezpieczeństwa pracy” oraz odpowiedź na pytanie, czy kultura bezpieczeństwa jest pojęciem zwyczajowym, potocznym czy też jest zdefiniowana oficjalnie, np.: w aktach prawnych, opracowaniach naukowych etc.? Badaniem zostali objęci menadżerowie z dowolnych organizacji zatrudniających co najmniej 40 pracowników z czterech krajów, tj.: z Polski, Wielkiej Brytanii, Portugalii i Chorwacji.

W Polsce badanie zostało przeprowadzone wśród 15 kierowników wyższego szczebla w 15 zakładach zatrudniających od 50 do powyżej 500 pracowników. Liczbę zakładów, uwzględniającą liczbę zatrudnionych pracowników, przedstawia rys. 1.



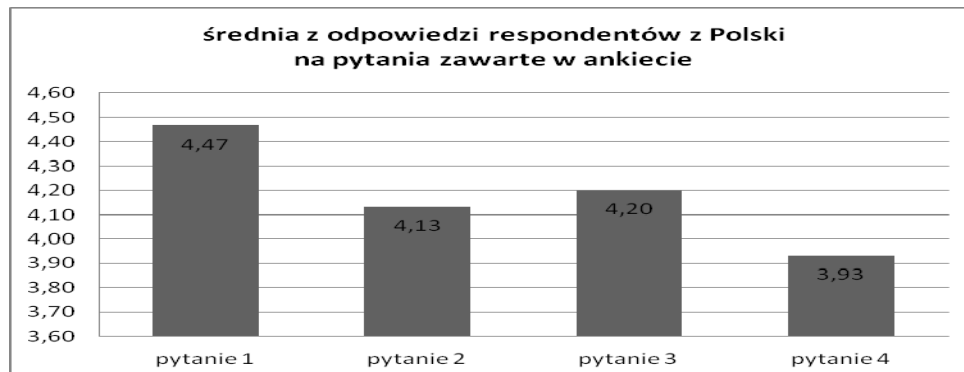
Rys. 1. Liczba zatrudnionych pracowników w badanych organizacjach w Polsce

Fig. 1. The number of employees in the surveyed organizations in Poland

Źródło: Opracowanie własne.

Na pierwsze pytanie: „W jakim stopniu kultura bezpieczeństwa pracy stanowi element zarządzania zawarty w dokumentach strategicznych organizacji, w której pracujesz (np.: misja, strategia, plan pracy)?” 8 ankietowanych wskazało odpowiedź w bardzo wysokim stopniu, 6 w wysokim, 1 w stopniu średnim. Drugie pytanie brzmiało: „Jak oceniasz poziom kultury bezpieczeństwa pracy w organizacji, w której pracujesz?” – odpowiednio 6 respondentów zaznaczyło bardzo wysoki, 6 wysoki, 2 średni i 1 niski. W trzecim pytaniu: „Jaki jest poziom zaangażowania kierownictwa najwyższego szczebla w kreowanie kultury

bezpieczeństwa pracy w organizacji, w której pracujesz?” rozpoznawano determinację kadry kierowniczej w kreowanie zachowań bezpiecznych. Wyniki kształtowały się następująco: 6 osób zaznaczyło bardzo wysoki, 6 wysoki i 3 średni. Czwarte pytanie odnosiło się do wpływu kultury bezpieczeństwa na efektywność organizacji i brzmiało: „W jakim stopniu, twoim zdaniem, poziom kultury bezpieczeństwa pracy wpływa na efektywność funkcjonowania organizacji, w której pracujesz?”. Menedżerowie, odpowiadając, zaznaczyli: 2 bardzo wysoki, 10 wysoki i 3 średni. Wyniki dla zakładów badanych w Polsce obrazuje rys. 2.



Rys. 2. Średnia z odpowiedzi respondentów z Polski na pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety

Fig. 2. The average of the responses from the Polish to the questions in the questionnaire

Źródło: Opracowanie własne.

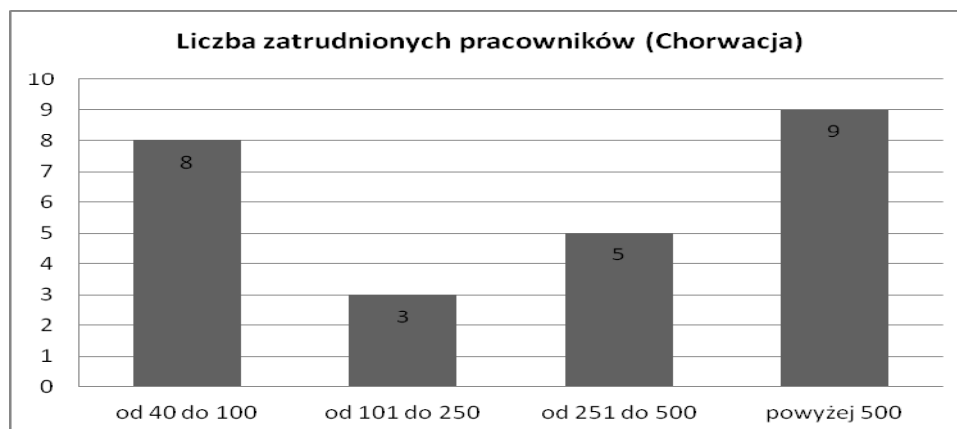
Z powyższego rysunku możemy wnioskować, że pojęcie kultury bezpieczeństwa w dokumentach strategicznych badanych przedsiębiorstw w Polsce jest jasno określone, nieco gorzej wypada analiza samego poziomu kultury bezpieczeństwa oraz zaangażowanie kadry kierowniczej w jej kreowanie. Zależność między poziomem kultury bezpieczeństwa a efektywnością organizacji jest przez respondentów oceniana najgorzej. Jeżeli chodzi o pojęcie kultury bezpieczeństwa pracy, to jest ona interpretowana przez polskich menadżerów w kontekście definicji opracowanych przez Studenskiego i Pawłowską, określających powyższą kulturę jako zbiór indywidualnych i grupowych wartości, postaw, koncepcji oraz wzorów zachowań, które zorientowane są na działania związane z zarządzaniem bezpieczeństwem i higieną pracy.

Najwięcej menadżerów wzięło udział w badaniu z Chorwacji. Liczbę zakładów, uwzględniając liczbę zatrudnionych pracowników, nakreśla rys. 3.

Odpowiedzi na poszczególne pytania, które dokładnie zostały przedstawione przy prezentacji wyników z Polski, przedstawiają się następująco:

- Pierwsze pytanie: 3 osoby bardzo wysoko, 6 osób wysoko, 9 osób średnio, 5 osób nisko, 2 osoby bardzo nisko.
- Drugie pytanie: 3 osoby bardzo wysoko, 8 osób wysoko, 9 osób średnio, 4 osoby nisko, 1 osoba bardzo nisko.

- Trzecie pytanie: 2 osoby bardzo wysoko, 7 osób wysoko, 3 osoby średnio, 7 osób nisko, 6 osób bardzo nisko.
- Czwarte pytanie: 1 osoba bardzo wysoko, 7 osób wysoko, 7 osób średnio, 8 osób nisko, 2 osoby bardzo nisko.

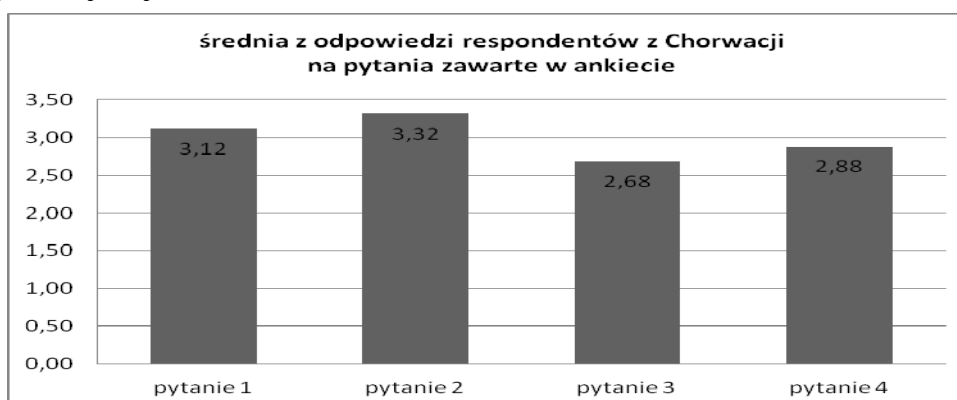


Rys. 3. Liczba zatrudnionych pracowników w badanych organizacjach w Chorwacji

Fig. 3. The number of employees in the surveyed organizations in Croatia

Źródło: Opracowanie własne.

W Chorwacji pojęcie „kultura bezpieczeństwa” nie występuje w słowniku terminów prawnych i nie jest oficjalnie określone żadnymi instrumentami prawnymi, ale od kilku lat używa się go potocznie. W ciągu ostatniej dekady przeprowadzono tylko kilka badań na ten temat. Dwa badania pt. „Rozwój i wpływ kultury bezpieczeństwa na system zarządzania bezpieczeństwem” zostały przeprowadzone w Chorwacji w latach 2007 i 2009. Wyniki pokazały, że proces tworzenia kultury bezpieczeństwa w większości firm jest w fazach zatwierdzania i wdrażania. Powyższe informacje potwierdzają wyniki badań przedstawione na rys. 4., gdzie wyraźnie widać, że średnia odpowiedzi w stosunku do respondentów z pozostałych krajów jest niższa.

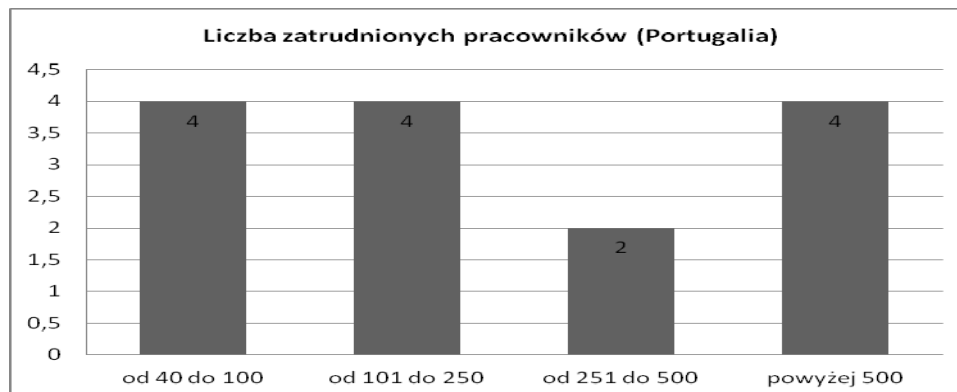


Rys. 4. Średnia z odpowiedzi respondentów z Chorwacji na pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety

Fig. 4. The average of the responses from Croatia to the questionnaire survey

Źródło: Opracowanie własne.

W Portugalii zebrano 14 ankiet wypełnionych przez menadżerów zarządzających w organizacjach zatrudniających zróżnicowaną liczbę pracowników, którą obrazuje rys. 5.



Rys. 5. Liczba zatrudnionych pracowników w badanych organizacjach w Portugalii

Fig. 5. The number of employees in the surveyed organizations in Portugal

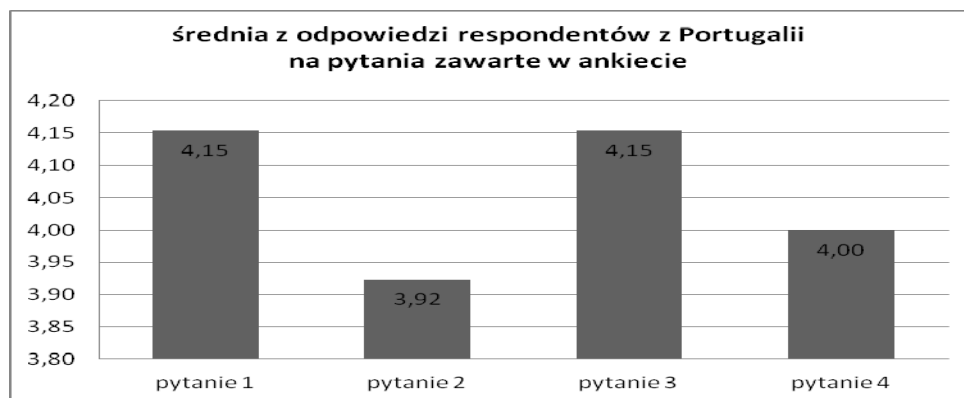
Źródło: Opracowanie własne.

Odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety udzielone przez kierowników z Portugalii są następujące:

- Pierwsze pytanie: 7 osób bardzo wysoko, 2 osoby wysoko, 3 osoby średnio, 2 osoby nisko.
- Drugie pytanie: 3 osoby bardzo wysoko, 7 osób wysoko, 2 osoby średnio, 1 osoba nisko.
- Trzecie pytanie: 4 osoby bardzo wysoko, 7 osób wysoko, 2 osoby średnio.
- Czwarte pytanie: 4 osoby bardzo wysoko, 6 osób wysoko, 2 osoby średnio, 1 osoba nisko.

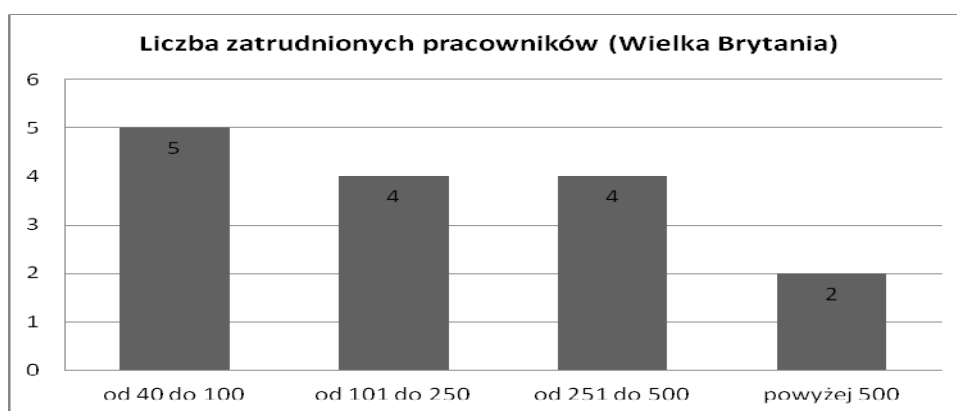
W ostatnich latach kultura bezpieczeństwa cieszy się większą uwagą ze strony instytucji i środowisk naukowych Portugalii. Określa się ją jako jeden z najważniejszych czynników dla zrozumienia zarządzania bezpieczeństwem w organizacjach oraz skuteczności i nieskuteczności inicjatyw, głównie w celu zmniejszenia liczby wypadków w pracy, zapobiegania im oraz wyciągania z nich wniosków. Kultura bezpieczeństwa jest rozumiana jako „zbiór wspólnych dla członków organizacji przekonań, wartości i zasad będących podstawowymi założeniami dotyczącymi organizacji bezpieczeństwa”. Ten zbiór przekonań, wartości oraz zasad wywodzi się z kultury organizacyjnej i jest przeniesiony na nowych członków przez procesy interakcji społecznej. W Portugalii badania wykazały, że firmy o mniejszych roszczeniach charakteryzują się silniejszą kulturą bezpieczeństwa i większym stosowaniem strategii uczenia się z wykorzystaniem wypadków w pracy. Analizując wyniki z Polski i Portugalii można przyjąć, że poziom przedmiotowej kultury w badanych organizacjach tych dwóch krajów jest zbliżony, co widać na rys. 6.

Czwartym krajem, w którym zapytano menadżerów o kulturę bezpieczeństwa była Wielka Brytania. Liczbę organizacji oraz liczbę pracowników jaką zatrudniano w analizowanych zakładach pokazano na rys. 7.



Rys. 6. Średnia z odpowiedzi respondentów z Portugalii na pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety
Fig. 6. The average of the responses from Portugal to the questionnaire survey

Źródło: Opracowanie własne.



Rys. 7. Liczba zatrudnionych pracowników w badanych organizacjach w Wielkiej Brytanii
Fig. 7. The number of employees in the surveyed organizations in the UK

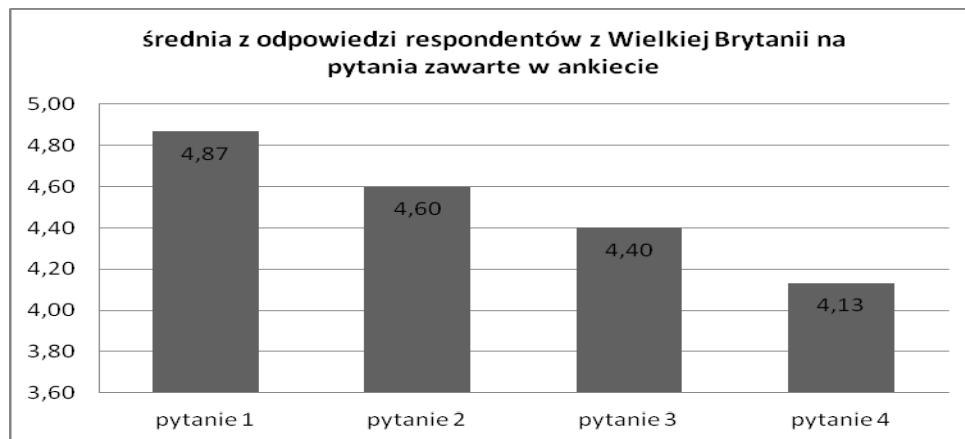
Źródło: Opracowanie własne.

Dane pozyskane z ankiet w Wielkiej Brytanii przedstawiono poniżej:

- Pierwsze pytanie: 13 osób bardzo wysoko, 2 osoby wysoko.
- Drugie pytanie: 9 osób bardzo wysoko, 6 osób wysoko.
- Trzecie pytanie: 7 osób bardzo wysoko, 7 osób wysoko, 1 osoba średnio.
- Czwarte pytanie: 4 osoby bardzo wysoko, 9 osób wysoko, 1 osoba średnio.

Anglicy na tle pozostałych krajów wypadają najlepiej, co wyraźnie widać na rys. 8.

Jednym z czynników, które się na to złożyły, może być fakt, że to właśnie Brytyjski Komitet Wykonawczy do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy – Health and Safety Executive (HSE) – zdefiniował kulturę bezpieczeństwa jako pierwszy. Na jej podstawie w Anglii, wcześniej niż w pozostałych krajach, wyznaczano kierunki działań zorientowanych na efektywne zarządzanie organizacją w kontekście bezpieczeństwa pracowników. Brytyjczycy wskazują, że wysoki poziom kultury bezpieczeństwa jest możliwy do osiągnięcia dzięki komunikacji opartej na wzajemnym zaufaniu, kreując świadomość i potrzebę bezpiecznej pracy wśród wszystkich w organizacji.



Rys. 8. Średnia z odpowiedzi respondentów z Wielkiej Brytanii na pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety

Fig. 8. The average of the responses from the UK to the questions in the questionnaire

Źródło: Opracowanie własne.

Powyższą zależność przedstawiono posiłkując się, opracowanym przez P. Hudsona pięciopoziomowym modelem ewolucji kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie bazujący na dwóch wymiarach, tj. zaufaniu i stopniu poinformowania [4]. Na najniższym poziomie jest wypozycjonowana kultura patologiczna, w której problemy związane z bezpieczeństwem pracy interpretuje się jako winę pracowników. W przedsiębiorstwie ważne są tylko cele biznesowe oraz to, aby pracownik pracujący niezgodnie z przepisami nie został przyłapany na ich łamaniu. Komunikacja ma charakter jednostronny, ogranicza się tylko i wyłącznie do przekazywania przez przełożonych informacji, wpływających na wynik ekonomiczny. Następnym etapem ewolucji jest kultura reaktywna, gdzie dostrzega się znaczenie bezpieczeństwa, niestety tylko w sytuacji wystąpienia poważnego zagrożenia. Bezpośrednio po nim kierownictwo informuje, że bezpieczeństwo pracy traktuje się poważnie, czego dowodem są zapowiedzi wielu zmian. Jednakże z biegiem czasu determinacja wygasa, aż do wystąpienia kolejnego wypadku. Wprowadzenie systemów zarządzania bezpieczeństwem miało duże znaczenie dla ukształtowania kolejnego poziomu, określanego kulturą wyrachowania bądź systemową. Charakteryzuje go pogląd, że bezpieczeństwo pracy ma być zapewnione przez system zarządzania bezpieczeństwem. Komunikacja sprowadza się do kontroli i raportowania opierając się na procedurach zdefiniowanych w systemie, których celem jest zapewnienie bezpiecznej pracy. Troska kadry zarządzającej oraz większa uwaga przywiązywana przez wszystkich pracowników do spraw bezpieczeństwa to cechy następnego poziomu, zwanego kulturą zapobiegawczą, proaktywną. W organizacji o takiej kulturze faktycznie dąży się do podniesienia poziomu bezpieczeństwa pracy. Menedżerowie przez wzajemną komunikację wpływają na zaangażowanie i inicjatywy ze strony pracowników, czego efektem jest wspólne wprowadzanie zmian. Na szczycie hierarchii modelu Hudsona znajduje się kultura określona mianem kompleksowej czy też odradzającej się. Przede wszystkim zauważalne są w niej ogromne zaufanie i duże poinformowanie pracowników. W organizacji o tej kulturze wyraźnie widzi się dużą aktywność i partycypację

w obszarze bezpieczeństwa absolutnie wszystkich pracowników. Jednym z kluczowych czynników wpływających na taki stan rzeczy jest otwarta komunikacja oparta na wzajemnym zaufaniu oraz wspólnym celu jakim jest bezpieczeństwo i higiena pracy jako nieodłączna część działań biznesowych.

4. Podsumowanie

Przeprowadzone badania pilotażowe wśród kadry zarządzającej przedsiębiorstw w wybranych krajach Unii Europejskiej miały na celu zdiagnozowanie poziomu kultury bezpieczeństwa organizacji, w których pracują. Respondentów pytano o obecność pojęcia kultury bezpieczeństwa w dokumentach strategicznych, ocenę jej poziomu, zaangażowanie kadry zarządzającej wyższego szczebla w tworzenie przedmiotowej kultury oraz ocenę wpływu owej kultury na efektywność funkcjonowania samych organizacji. Badania wskazują, że pojęcie kultury bezpieczeństwa występuje w dokumentach badanych instytucji, jednak w niektórych krajach jego ocena jest znacznie wyższa niż w pozostałych. Z analizy danych wynika brak jednoznacznego przełożenia obecności kultury bezpieczeństwa na efektywność organizacji, co może świadczyć o jej rzeczywistym niższym poziomie niż ten, deklarowany przez badanych. Ponadto zapytano o rozumienie kultury bezpieczeństwa, szczególnie w kontekście praktycznym. Zauważalne są wyraźne różnice w interpretacji pojęcia kultury bezpieczeństwa w poszczególnych krajach. W Wielkiej Brytanii, gdzie kultura bezpieczeństwa została zdefiniowana po raz pierwszy przez organ Health and Safety Executive, jest ona powszechna i ma duży wpływ na praktykę zarządzania. W Polsce i Portugalii pojmowanie kultury bezpieczeństwa zbliżone jest do rozumienia brytyjskiego, jednak powszechność jej wdrożenia postrzega się w niższym stopniu. W Chorwacji zaś interpretacja i rozwój kultury bezpieczeństwa wydają się być chronologicznie zbieżne z procesem integracji z Unią Europejską, podkreśla się tam jednak wagę problemu i silną potrzebę międzynarodowego transferu wiedzy oraz dobrych praktyk w tym zakresie.

Na koniec tych rozważań warto podkreślić, że postrzeganie kultury bezpieczeństwa jako istotnego elementu kultury organizacyjnej, przejawiającego się w dbałości o bezpieczeństwo pracy pracowników, ich zdrowie i dobrostan bezpośrednio przekłada się na korzyści społeczne.

Bibliografia

1. Cox S., Cox T.: The structure of employee attitudes to safety: an European example. *Work & Stress*, 5, 1991.

2. Geller E.S.: Ten principles for achieving a Total Safety Culture. "Professional Safety", 09, 1994.
3. Guldenmund F.W.: (Mis)under standing Safety Culture and Its Relationship to safety Management. "Risk Analysis" 10, 2010.
4. Hudson P.: Applying the les sons of high risk industries to health care. Qual Saf Heallh Care, 2003.
5. Horbury C.R., Bottomoley D.M.: Research into health and safety in the paper industry. „Health & Safety Laboratory”, 1997.
6. International Nuclear Safety Advisory Group, Summary Raport on the Post-Accident Review Meeting on the Chernobyl Accident. Raport No. 75-INSAG-1, Safety Series, 1986.
7. Lis T., Nowacki K.: Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładzie przemysłowym. Gliwice 2005.
8. Ostrom L., Wilhelmsen C., Kaplan B.: Assessing safety culture. Nuclear Safety, 34, 1993.
9. Pawłowska Z.: Kształtowanie kultury bezpieczeństwa, [w:] (red.) H. Bednarczyk, I. Woźniak: Pedagogika pracy wobec problemów ochrony pracy. Radom 2004.
10. Pidgeon N.F.: Safety culture: key theoretical issues. "Work & Stress", 13, 1998.
11. Reason J.T.: Achieving a good safety culture: theory adn practice. „Work and Stress”, 12, 1998
12. Szubielska J.: Kultura bezpieczeństwa – koncepcje, diagnoza, wybrane problemy metodologiczne, [w:] (red.) A. Rakowska: Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. CeDeWu, Warszawa 2013.
13. Studenski R.: Kultura bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie. „Bezpieczeństwo Pracy”, 9, 2000.

Abstract

In the report of International Nuclear Safety Advisory Group issued in 1986, the term "safety culture" was used for the first time in relation to very low and far from accurate conditions of occupational safety prevailing in the nuclear power plant in Chernobyl. Since that moment, the concept of safety culture has become the subject of extensive analysis. To achieve high level of safety culture, it is fundamental to take actions aimed at continuous improvement of occupational safety standards by providing modern technical solutions and permanent increase of awareness among employees. The present study is an analysis of pilot studies relating to awareness of safety culture among senior management in selected enterprises in Great Britain, Poland, Portugal and Croatia. Furthermore, the article presents interpretations of the concept of safety culture by managers in particular countries included in the subject study.