

Wioletta OCIECZEK*, Karolina ŁAKOMY*, Krzysztof NOWACKI*

ROLA WYKSZTAŁCENIA W KSZTAŁTOWANIU KULTURY BEZPIECZNEJ PRACY

DOI: 10.21008/j.0239-9415.2016.070.12

W artykule przedstawiono teoretyczne ujęcie problemu kultury w organizacji, aby następnie odnieść go do węższego aspektu tego pojęcia, jakim jest kultura bezpieczeństwa, a szczególnie kultura bezpieczeństwa pracy. Kultura bezpieczeństwa pracy w bardzo dużej mierze związana jest z postawami pracowników i pracodawców wobec zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy. W opracowaniu zaprezentowano również wyniki badań nad oceną kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie branży przemysłowej. Jako kryterium porównawcze wybranych obszarów mających wpływ na kształtowanie bezpiecznych zachowań, między innymi takich jak: organizacja pracy, probezpieczne zachowania czy komunikowanie o bezpieczeństwie, przyjęto wykształcenie pracowników.

Słowa kluczowe: kultura organizacji, kultura bezpieczeństwa pracy, staż pracy

1. WSTĘP

Poznanie elementów kultury organizacyjnej pozwala wyjaśnić motywy zachowania się ludzi oraz dobrać bardziej skuteczne metody oddziaływania na te zachowania. Kultura organizacyjna staje się narzędziem w rękach kierowników, którzy poprzez odpowiednią politykę działań mogą wpływać na uczestników organizacji, i tym samym dążyć do osiągnięcia celów organizacji. Z drugiej strony, poznanie kultury pozwala kierownikom w sposób istotny wpływać na pracowników, by ci integrowali się wokół celów, strategii oraz misji organizacji.

Rola kultury organizacyjnej polega na tworzeniu warunków, które sprzyjają ujednolicaniu zachowań uczestników organizacji w celu osiągnięcia przez nią wyznaczonych zadań (Listwan, 2009, s. 43). Stwierdzenie to staje się szczególnie ważne w aspekcie kształtowania kultury bezpiecznej pracy.

* Politechnika Śląska, Wydział Inżynierii Materiałowej i Metalurgii, Katedra Inżynierii Produkcji.

2. KULTURA W ORGANIZACJI

2.1. Teoretyczne aspekty kultury organizacji

Genezy pojęcia kultury organizacji można dopatrywać się w rozwoju dwóch nurtów w teorii organizacji i zarządzania. Pierwszy ma swoje źródło w otoczeniu firmy i wynika z pytań o wpływ kultur narodowych na zarządzanie. Drugi to tzw. „szkoła behawioralna”, która opisuje wnętrze organizacji np. procesy interpersonalne w grupie pracowników (Aniszewska, 2003, s. 17). Istota kultury organizacyjnej tkwi w podstawowych założeniach i przekonaniach członków danej organizacji i obejmuje:

- wartości i założenia określające co jest ważne,
- przekonania na temat działania,
- normy określające zachowania właściwe i niewłaściwe (Mudie, Cottam, 1998, s. 47).

Czynniki kształtujące kulturę organizacji można podzielić na czynniki otoczenia oraz czynniki wewnętrzne. Do czynników otoczenia zaliczamy:

- czynniki ekonomiczne (obszar gospodarowania, system gospodarczy, znaczenie rynku, systemy płacowe, konkurencja),
- czynniki społeczne (znaczenie organizacji społecznych, związkowych, samorządowych),
- czynniki techniczne (postęp techniczny, poziom innowacji, stosowane technologie),
- czynniki ekologiczne – określają zakres dyspozycyjności zasobów.

Czynniki wewnętrzne natomiast stanowią:

- czynniki sfery kadrowej (profil osobowy kadry kierowniczej, rytuały i symbole, sposoby komunikowania się),
- czynniki sfery zarządczej (strategia, struktury i procesy, systemy kierowania).

Ciekawy podział typologii kultur podaje Hofstede (Hofstede, 2000, Zbiegień Maciąg, 1999, s. 71). Hofstede w oparciu o przeprowadzone badania wydzielił określoną liczbę czynników narodowych i etnicznych w kształtowaniu i funkcjonowaniu kultury organizacyjnej. Każdy pracownik otrzymuje ze swojej narodowej kultury wiązkę orientacji w prawie wszystkich sferach swojej działalności, w tym produkcyjnej. Czynniki te stały się podstawą wyodrębnienia czterech typów kultur.

– **kultura o orientacji na stabilizację i bezpieczeństwo** – ważnym wymaganiem jest przestrzeganie formalnych reguł. Indywidualizm jest postrzegany jako zagrożenie. Kultura występuje w organizacjach o sztywnej strukturze i rygorystycznych procedurach zorientowanych na kontrolę pracowników;

– **kultura o orientacji na strukturę i rutynowe procedury** – ludzie kalkulują zaangażowanie w realizację wspólnych zadań. Cechuje to firmy, w których relacje

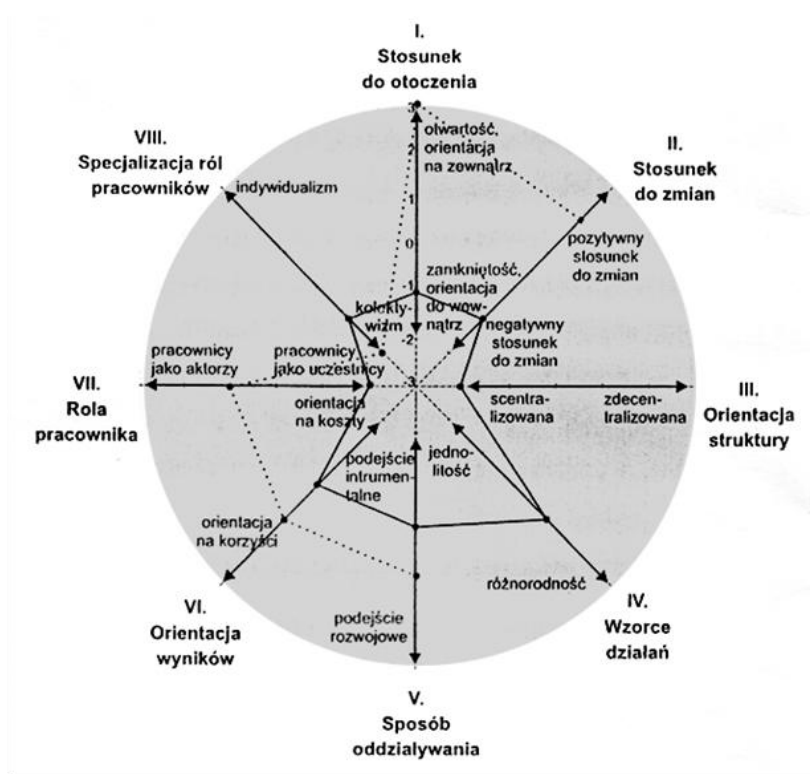
między osobami w hierarchii są w mniejszym stopniu sformalizowane. Większą wagę przywiązuje się do współdziałania i zapewnienia dobrej atmosfery w pracy;

– **kultura zorientowana na realizację zadań** – cechuje firmy o „płynnej” strukturze i stylu kierowania opartym na przywództwie i zaangażowaniu;

– **kultura zorientowana na wspieranie inicjatyw jednostek i małych grup** – elementarne wymagania wobec pracowników to: zaangażowanie, umiejętność twórczego myślenia, podejścia do problemów. Cechuje firmy, w których ludzie rywalizują ze sobą.

Prawidłowo kształtowana kultura organizacyjna wyznacza charakter firmy na rynku. Integruje pracowników z firmą, przenika w postaci opinii do odbiorców, konsumentów, kooperantów, jest dobrem dla starających się o zatrudnienie, jest czynnikiem motywującym (również do przestrzegania zasad BHP), zobowiązuje do określonego zachowania, w tym bezpiecznego i upowszechniania opinii o firmie (Bańka, 2001, s. 162-163).

Kultura każdej organizacji może być scharakteryzowana za pomocą ośmiu wymiarów (rys. 1), przy założeniu, że żaden z wymiarów nie przyjmuje skrajnej postaci, ale mieści się między dwoma skrajnymi wymiarami.



Rys. 1. Profil kultury przedsiębiorstwa według K. Bleichera (Romanowska, Jarosiński, 2001, s. 126)

Pokazany powyżej model Bleichera może być użyteczny do zbadania rzeczywistego charakteru kultury organizacji i porównania jej z modelowymi kulturami, albo z profilem uznanym przez pracowników danej firmy. Można także zestawić go z wzorem uznanym przez ekspertów za optymalny dla określonej organizacji. Badając kulturę organizacji, jesteśmy w stanie poznać sposób myślenia jej uczestników oraz zasady i normy, jakimi kierują się w swoich zachowaniach.

W organizacjach zmierzających do sukcesu ważne są jasne dla wszystkich wartości firmy decydujące o tym, że przedsiębiorstwo będzie konkurencyjne rynkowo w aspekcie produktów oraz relacji międzyludzkich wyrażających się w określonym, kulturowo uwarunkowanym komunikowaniu z klientem oraz pracownikiem.

2.2. Kultura bezpieczeństwa pracy

Pojęcie kultury bezpieczeństwa pracy jest ściśle związane z bardziej ogólnym pojęciem kultury bezpieczeństwa.

Kultura bezpieczeństwa jest najczęściej konceptualizowana jako zbiór psychologicznych, społecznych i organizacyjnych czynników uruchamiających lub podtrzymujących działania chroniące życie lub zdrowie zarówno w pracy, jak i w czynnościach pozazawodowych (Studenski, 2000, s. 1). Kultura bezpieczeństwa ustanawia zasady postępowania oraz wartości uznawane przez członków danej grupy, a także określa, jaki jest stosunek ludzi do ryzyka i bezpieczeństwa (Żurakowski, 2015). Ogólnie kulturę bezpieczeństwa odnosimy do społeczeństwa, przedsiębiorstwa oraz jednostki (Studenski, 2000). W tabeli 1 przedstawiono zakresy poszczególnych elementów kultury bezpieczeństwa.

Tabela 1. Elementy kultury bezpieczeństwa (Studenski, 2000)

Elementy kultury bezpieczeństwa	Opis
1	2
Kultura bezpieczeństwa społeczeństwa	Określa wyrażany przez dane społeczeństwo stosunek do ryzyka, wartość przypisywaną życiu i zdrowiu, akceptowane normy postępowania w sytuacji zagrożenia oraz sposób oceniania ryzykantów.
Kultura bezpieczeństwa przedsiębiorstwa	Określa charakterystyczny dla większości załogi stan świadomości zagrożeń, funkcjonujące formalne i nieformalne normy postępowania w sytuacji zagrożenia oraz dokonania techniczne i organizacyjne, które wpływają na uwzględnianie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zarządzaniu przedsiębiorstwem, organizowaniu zadań, nadzorowaniu i ocenianiu pracowników oraz w wyjaśnianiu przyczyn wypadków i katastrof

Tabela 1 cd.

1	2
Kultura bezpieczeństwa jednostki	Wyraża indywidualne przekonania i wartości dotyczące własnego życia i zdrowia oraz stopień konieczności ich chronienia. Odzwierciedla indywidualne postawy wobec ryzyka, odczuwany stopień autoteliczności zachowań ryzykownych, akceptowane wzorce zachowania w sytuacji ryzyka oraz antycypowane oceny tych zachowań wydawane przez otoczenie społeczne.

Mówiąc o kulturze bezpieczeństwa, należy stwierdzić, że każde przedsiębiorstwo ma swoją określoną kulturę bezpieczeństwa pracy.

Kształtując kulturę bezpieczeństwa pracy, należy zwrócić szczególną uwagę na trzy elementy:

- środowisko fizyczne pracy (narzędzia, maszyny, organizacja stanowisk pracy),
- zachowania pracowników (przestrzeganie przepisów BHP, przekazywanie informacji i współpraca, demonstrowanie troski o bezpieczeństwo wykraczającej poza obowiązki),
- cechy wewnętrzne pracowników (wiedza, umiejętności, motywacja) (Żurkowski, 2015).

Budowanie prawidłowej kultury bezpiecznej pracy powinno odbywać się przez zaangażowanie wszystkich pracowników w odpowiednie działania.

Do działań tego typu należą między innymi:

- przekonanie pracowników do tego, że praca zgodna z przepisami BHP oraz ochrona zdrowia jest korzystna dla przedsiębiorstwa oraz ich samych,
- przekonanie, że istnieją realne możliwości postępowania zgodnego z obowiązującymi przepisami i poprawienia warunków pracy na poszczególnych stanowiskach,
- zaangażowanie i troska kierownictwa w tworzenie bezpiecznych warunków pracy oraz bezpieczne postępowanie podwładnych,
- partycypacja pracowników, np. w opracowywaniu wewnętrznych standardów i dokumentów z zakresu BHP,
- zgłaszanie i analiza wypadków oraz zdarzeń potencjalnie wypadkowych,
- stosowanie procedur obserwacji lub pomiarów zgodności postępowania z obowiązującymi normami bezpieczeństwa,
- motywowanie oraz wzmacnianie zachowań bezpiecznych (www.specjalistadsbhp.pl, Lewandowski, 2000, Studenski, 2003, Podgórski, Pawłowska, 2004),
- diagnoza i ocena istniejącej kultury bezpieczeństwa w celu poprawy obszarów negatywnie działających na jej funkcjonowanie.

Prawidłowa diagnoza kultury bezpieczeństwa pracy może odbywać się w formie pośredniej lub bezpośredniej. Pośrednie diagnozowanie kultury bezpieczeństwa pracy opiera się na analizie jej skutków. Miarą jest tu liczba wypadków czy

chorób zawodowych zarejestrowana w określonym czasie. Bezpośrednia diagnoza kultury bezpieczeństwa jest oceną jej elementów składowych, czyli stosunkiem do powszechnie obowiązujących i znanych zasad postępowania, wartości zdrowia i życia, obowiązujących przepisów BHP. Wymaga ona opracowania testów, ankiet obejmujących swoim zasięgiem odpowiednią populację załogi (Griffin, 2004), jest to ocena za pomocą tzw. klimatu bezpieczeństwa w firmie.

Ocena kultury bezpieczeństwa powinna więc stanowić kompleksową ocenę zaangażowania organizacji i pracowników w kształtowanie środowiska pracy, ocenę parametrów samego środowiska pracy i środków technicznych będących w dyspozycji pracowników, procedur bezpiecznej pracy i stosowanych procesów technologicznych, ale przede wszystkim ocenę tzw. klimatu bezpieczeństwa, będącego postrzeganiem środowiska i zaangażowaniem w działania probezpieczne samych pracowników. To ich subiektywna ocena, wynikająca z dokładnej, zebranej w całość znajomości środowiska pracy, powinna stanowić wskaźnik dla organizacji, które z obszarów funkcjonowania organizacji, zdaniem pracowników są wyróżniające, a które wymagają poprawy (Nowacki, Łakomy, Lis, 2016, s. 450).

3. ROLA WYKSZTAŁCENIA W KSZTAŁTOWANIU KULTURY BEZPIECZNEJ PRACY

3.1. Metoda badań

Diagnoza kultury bezpiecznej pracy została przeprowadzona w formie bezpośredniej. Badania ankietowe kultury bezpieczeństwa przeprowadzono w zakładzie przemysłowym posiadającym ofertę dla przemysłu hutniczego i odlewniczego. W celu oceny kultury bezpieczeństwa opracowano ankietę składającą się z 63 pytań, odnoszących się do zakresów działalności przedsiębiorstwa i pracowników w sferze bezpieczeństwa pracy, podzielonych na 7 obszarów:

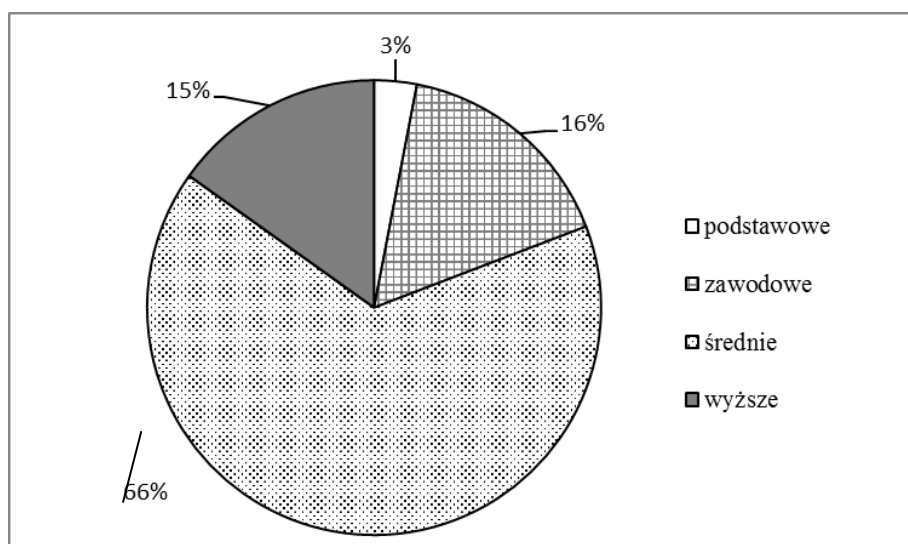
- środowisko pracy (obszar 1),
- organizacja pracy (obszar 2),
- wiedza z zakresu bezpieczeństwa (obszar 3),
- bezpieczeństwo maszyn (obszar 4),
- probezpieczne zachowania (obszar 5),
- motywacja do bezpiecznych zachowań oraz zaangażowanie (obszar 6),
- komunikowanie o bezpieczeństwie (obszar 7).

Odpowiedź na każde z pytań udzielana była w pięciopunktowej skali od 0 do 4 z opcją odpowiedzi „pytanie nie dotyczy mojego stanowiska pracy”. W celu walidacji uzyskanych wyników, ankietę zawierała pytania odwrócone oraz jedno pytanie powtórzone. Dla każdego z pytań i obszarów wyznaczono wartość średniej

arytmetycznej i odniesiono ją do maksymalnej liczby możliwych do uzyskania punktów. Przyjęto, że pozytywną ocenę uzyskały obszary i pytania z co najmniej 75% punktami, a negatywną z mniej niż 50% punktów (Nowacki, Łakomy, Lis, 2016).

3.2. Kultura bezpieczeństwa pracy a wykształcenie

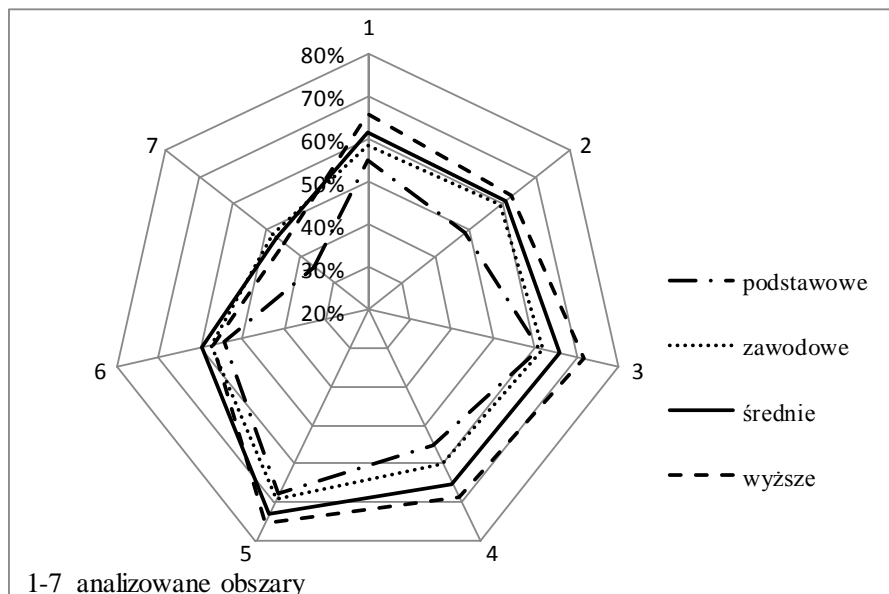
Ankiety wypełniło 208 pracowników. Metodą doboru próby badawczej był dobór grupowy. Grupę stanowili pracownicy przedsiębiorstwa produkcyjnego posiadającego ofertę produktów dla przemysłu hutniczego i odlewniczego. Jako kryterium porównawcze przyjęto wykształcenie pracowników. Na rysunku 2 przedstawiono rozkład procentowy pracowników z określonym wykształceniem.



Rys. 2. Wykształcenie badanych osób

W badanym przedsiębiorstwie najczęściej pracowników stanowią pracownicy z wykształceniem średnim (66%), z wykształceniem wyższym (15%), zawodowe (16%), natomiast najmniej reprezentatywną grupą są pracownicy z wykształceniem podstawowym (3%). Z powyższych danych wynika, że w badanym przedsiębiorstwie wpływ osób z wykształceniem podstawowym na kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy jest niewielki.

Uzyskane oceny dla poszczególnych obszarów badawczych przedsiębiorstwa przedstawiono na rysunku 3.

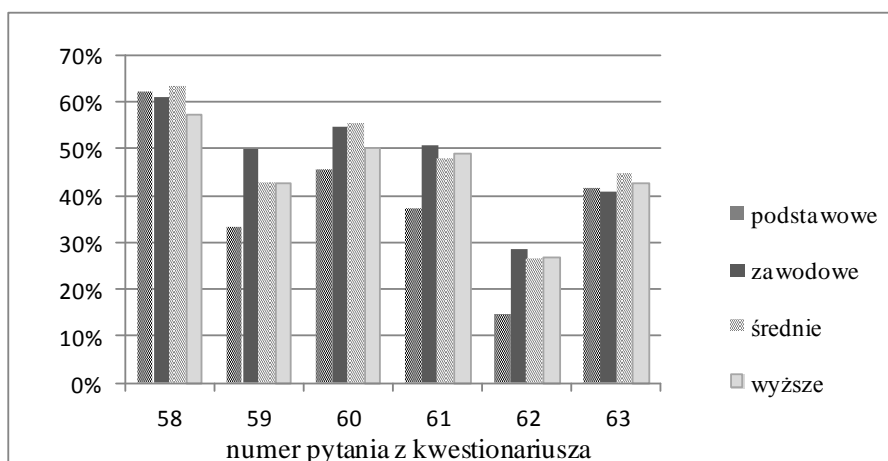


Rys. 3. Ocena kultury bezpieczeństwa pracy w badanych obszarach ze względu na wykształcenie

W badanej populacji pracowników prawie wszystkie badane obszary dotyczące kultury bezpieczeństwa pracy najwyższej oceniali pracownicy z wykształceniem wyższym. Tylko obszar 6 (motywacja do bezpiecznych zachowań) oraz 7 (komunikowanie o bezpieczeństwie) zostały najwyższej ocenione przez pracowników z wykształceniem średnim.

Analiza danych pozwala stwierdzić, że w obszarze środowiska pracy (obszar 1) najwyższą kulturę bezpieczeństwa pracy oceniają pracownicy z wykształceniem wyższym (66%), nie mniej jednak nie jest to ocena wysoka, gdyż taka została przyjęta dla 75%. Najslabiej ocena w tym obszarze przypada na pracowników z wykształceniem podstawowym (55%). Kolejny obszar: organizacji pracy (obszar 2) został oceniony podobnie: osoby z wykształceniem wyższym oceniają kulturę bezpieczeństwa pracy na 63%, z podstawowym na 49%, co daje nam wynik negatywnego postrzegania kultury bezpieczeństwa pracy w tym obszarze. Obszar wiedzy z zakresu bezpieczeństwa pracy (obszar 3), w aspekcie przyjętych kryteriów został oceniony na poziomie średnim: pracownicy z wykształceniem wyższym 72%, ze średnim 66%, zawodowym 62% i z podstawowym 61%. Bezpieczeństwo maszyn (obszar 4) oceniono podobnie, najlepiej obszar ten oceniają pracownicy z wykształceniem wyższym: 69%, najslabiej z wykształceniem podstawowym: 55%. Najlepsze wyniki uzyskał obszar związany z probezpiecznymi zachowaniami (obszar 5). Pracownicy z wykształceniem wyższym oceniają ten obszar na 75%, jest to więc już wysoka ocena probezpiecznych zachowań wpływających na kształtowanie kultury bez-

bezpiecznej pracy. Pracownicy z wykształceniem średnim przyznali ocenę 73%, z zawodowym 69%, a z podstawowym 68%. Z analizy wynika, że w badanym przedsiębiorstwie pracownicy przestrzegają bezpiecznych zachowań, kształtując tym samym kulturę bezpieczeństwa pracy. Motywacja do bezpiecznych zachowań oraz zaangażowanie (obszar 6) ma dość niską ocenę. Najlepiej oceniają ten obszar pracownicy z wykształceniem średnim (59%), następnie zawodowym (58%), wyższym (57%), podstawowym (54%). Najniżej oceniono obszar dotyczący komunikowania o bezpieczeństwie, w każdej grupie pracowników uzyskał on negatywną ocenę: pracownicy z wykształceniem zawodowym ocenili ten obszar na 48%, z wykształceniem średnim 47%, wyższym 45% i podstawowym tylko 36%. Powyższe oceny wskazują na związek poziomu wykształcenia z oceną kultury bezpiecznej pracy. Im wyższe wykształcenie, tym kultura bezpieczeństwa pracy jest lepiej oceniana. Jedyne braki związku wykazano w aspekcie działań związanych z komunikowaniem o bezpieczeństwie.



Rys. 4. Ocena kultury bezpieczeństwa pracy w obszarze komunikowanie ze względu na wykształcenie

Na podstawie analizy tego obszaru (rysunek 4) stwierdza się, że najslabiej oceniono udział w akcjach promujących bezpieczne zachowania podczas pracy (pytanie nr 62). Wynika z tego, że w analizowanym przedsiębiorstwie zauważa się brak organizacji na przykład warsztatów czy kampanii promujących kulturę bezpieczeństwa pracy lub pracownicy nie biorą udziału w tego typu przedsięwzięciach.

4. PODSUMOWANIE

Prawidłowe kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy jest bardzo ważnym aspektem funkcjonowania przedsiębiorstwa. Z analizy przeprowadzonych badań można stwierdzić, że najwyższy wpływ na kształtowanie kultury bezpiecznej pracy w badanym przedsiębiorstwie posiadają pracownicy z wykształceniem wyższym. W aspekcie tego, że obszar komunikowanie o bezpieczeństwie oceniono najslabiej, należy zastanowić się nad podjęciem określonych działań wzmacniających tworzenie kultury bezpiecznej pracy przez prawidłowe komunikowanie o bezpieczeństwie.

LITERATURA

1. Aniszewska, G. (2003). Geneza pojęcia „kultura organizacyjna”. *Przegląd organizacji*, 10, 15-25
2. Bańka, W. (2001). *Zarządzanie personelem w przedsiębiorstwie*. Toruń: Adam Marszałek.
3. Griffin, R. (2004). *Podstawy zarządzania organizacją*. Warszawa: PWN.
4. Hofstede, G. (2000). *Kultury i organizacje: zaprogramowanie umysłu*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
5. Lewandowski, J. (2000). *Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwie*. Łódź: Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej,
6. Mudie, P., Cottam, A. (1998). *Usługi: zarządzanie i marketing*, Warszawa: PWN.
7. Listwan, T. (red) (2009). *Zarządzanie kadrami*. Wrocław: C.H. Beck.
8. Nowacki, K. Łakomy, K. Lis, T. (2016). Staż pracy a kultura bezpieczeństwa. *Innowacje w zarządzaniu i inżynierii produkcji*. Red. Knosala, R. (red.), Opole: Oficyna Wydawnicza Polskiego Zarządzania Produkcją.
9. Podgórski, D., Pawłowska, Z. (2004). *Podstawy systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy*. Warszawa: Wydawnictwo CIOP-PIB.
10. Romanowska, M. Jaroński, M. (2001). *Kultura organizacji*. Poznań.
11. Studenski R. (2000). Kultura bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie. *Bezpieczeństwo pracy*, 9, 1-4.
12. Studenski R. (2003). Technika, człowiek czy skłonność do ryzyka. *Atest* 11.
13. Tyrała P. (2001). *Skuteczne zarządzanie na drodze do przedsiębiorczości*. Rzeszów: Wyd. FOSZE.
14. Żurkowski Z. (2015). Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej*, 77, 323-330.
15. Specjalista BHP. Pobrano z <http://www.specjalistadsbhp.pl> (5.04.2016).

THE ROLE OF EDUCATION IN SHAPING A WORKPLACE SAFETY CULTURE**Summary**

The paper presents a theoretical approach to the problem of culture in an organization, and next relates it to the narrower aspect of this concept, safety culture, especially the culture of work safety. Safety culture to a very large extent is related to the attitudes of employees and employers to the issues of occupational safety and health. The paper presents the results of research on the evaluation of safety culture in a company from the industrial sector. The education of employees was assumed as the comparison criterion of selected areas shaping the development of safe behaviors, such as work organization, safe behavior or safety communication.

Keywords: organizational culture, workplace safety culture, work experience